

marineblad

nummer 1, februari 2008, jaargang 118

KVMO 125
1883-2008 JAAR



Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

inhoud

- 3 Column voorzitter KVMO
- 4 Reportage
Is het kind met het badwater weggegooid?
- 8 In beeld
R. Neuhof
- 10 Cartoon
- 11 Operaties
Getting Afghanistan Right
- 15 Column
Ko Colijn
- 16 Boeken

Beschrijvingsbrief 2008

- 17 Operaties
Politiek plot op zee
- 22 Na de KM
M. Post
- 24 Historie
De slag in de haven van Bergen
(Noorwegen)
- 29 Uit dienst
L. van der Poel
- 30 KVMO-zaken



Het Marineblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren en verschijnt 8 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, LTZT 2 OC F.G. Marx,
LTZE 2 ir. W.L. van Norden, KTZE ir. V.C.
Rademakers, KTZ b.d. L.J.M. Smit,
LNTKOLMARNs drs. A.J.E. Wagemaker MA

Medewerkers:

Mw. drs. Z. Borgeld, LNTKOLMARNs H.J.
Bosch, J. Margés, LTZ 1 ing. M.E.M. de Natris,
prof.dr. J. Colijn, 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

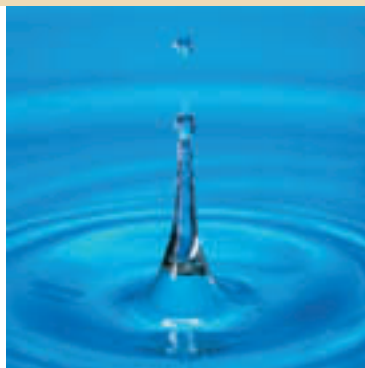
Frank de Wit
Tel. 038-455 17 54

Drukwerk

PlantijnCaspary Zwolle
Postbus 1025
8000 BA Zwolle

Advertenties

070-383 95 04



Getting Afghanistan Right

Defensie 'slecht nieuws'
departement en minst
aantrekkelijke
werkgever

4



11



17



Hoe op 12 augustus 1665 de
Nederlandse retourvloot het
Engelse eskader versloeg in
de haven van Bergen

24

Abonnementsprijs

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

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

Foto Cover:
AVDD



KLTZ P.J. VAN MAURIK,
VOORZITTER KVMO

Windveren

In dit nummer een aantal opmerkelijke artikelen. Zo vindt u een analyse van onze hoofdonderhandelaar over de (on)tevredenheid van werknemers bij de overheid. Dit artikel geeft een schokkend maar herkenbaar beeld van de huidige problemen met personeel. Het is tevens een uitdaging aan de nieuwe staatssecretaris om een reactie te geven. Tenslotte noemde hij de tevredenheid van het personeel bij zijn aantreden een belangrijke taak voor de komende jaren.

In het blad ook een stevig artikel over de westerse inzet in Afghanistan met de prikkelende titel "Getting Afghanistan Right". Hoewel ISAF geen maritieme operatie is, is het een goed voorbeeld van de complexiteit van de hedendaagse militair-politieke strategie. De 'lessons learned' zijn ook voor toekomstige maritieme operaties van groot belang. De auteurs, beiden werkzaam bij de NLDA, beschouwen de operatie die inmiddels al weer 6 jaar duurt en geven adviezen die de kans op het behalen van succes in Afghanistan kunnen vergroten. "Afghanistan is winnable" zo stellen beiden. Ik beveel hun artikel van harte aan.

Het programma voor het 125-jarig bestaan van de KVMO krijgt vaste vorm, de data en onderdelen kunt u terugvinden op onze website. Een belangrijk programmaonderdeel, de Algemene Vergadering, is dit jaar over twee dagen verdeeld. Het besloten, huishoudelijke deel vindt plaats bij het KIM op 10 april aanstaande. Op die dag, precies 125 jaar geleden, kwamen er 189 leden op de allereerste bijeenkomst. Zou het niet mooi zijn als dat aantal er nu minstens ook zou zijn? Laten we daar op inzetten!

Het openbare deel van de Algemene Vergadering houden we op 4 november in Amsterdam. Noteert u deze datum alvast in uw agenda. Het programma zal interactief, innovatief en boeiend zijn. En als het aan mij ligt ook nog doorgalmen in de Nederlandse samenleving en politiek. Dat klinkt misschien een beetje gedurfd maar ik hou wel van een uitdaging.

Het lijkt een beetje stiller geworden rondom Defensie, zo in het begin van 2008. Als ik de verschillende windveren op het water en in de lucht zie dan denk ik dat het een stilte voor de storm is. Het zal er dit jaar om gaan spannen. Er wordt 'verkend' naar de toekomst van Defensie en u als militair weet wat het doel van verkenningen is. Het is een begin van meer of, zoals iemand mij laatst hielp herinneren, de eerste F van de 4-F methode: Find, Fix, Flank and Finish.

Tot slot: de Beschrijvingsbrief, behorende bij het huishoudelijke gedeelte van de Algemene Vergadering, is in dit nummer opgenomen. Niet meer op het gebruikelijke blauwe papier maar nog wel in het hart van het blad, zodat u het er gemakkelijk uit kunt halen en mee kunt nemen naar de vergadering. ←

Information Operations
tijdens de NAVO
oefening Noble Midas 2007



• LTZ 1 ing. M.E.M. de Natris,
onderhandelaar KVMO | FVNO/MHB

Defensie 'slecht nieuws' departement en minst aantrekkelijke werkgever

Uit een onderzoek dat is uitgevoerd door InOverheid.nl blijkt dat bijna 60% van de ambtenaren graag van baan wil veranderen. Het merendeel van deze ambtenaren wil echter wel binnen de overheid blijven werken. Dit vanwege de inhoud van de functie en uit maatschappelijke betrokkenheid. Hoe lang blijven de ambtenaren echter nog loyaal? Moeten de overheidswerkgevers zich grote zorgen gaan maken?

Is het kind met het badwater weggegooid?

Haat-liefde verhouding

De geënquêteerden hebben aangegeven dat zij het liefst willen overstappen naar een andere overheidsinstantie en een andere functie ambiëren. Van de 58% van de ambtenaren die van baan wil wisselen, wil een kwart dat al binnen een half jaar. Belangrijkste reden is dat zij er financieel op vooruit willen gaan en meer uit zichzelf willen halen. De ondervraagden hebben Defensie aangewezen als de minst aantrekkelijke overheidswerkgever. Dit is opvallend omdat Defensie een paar jaar geleden in het tijdschrift 'Intermediair' juist als de meest aantrekkelijke overheidswerkgever uit de bus kwam.

Uit het onderzoek komt een aantal opvallende punten naar voren. Het belangrijkste punt is misschien wel de haat-liefde verhouding tussen de overheidsinstanties en haar ambtenaren. 60% van de ambtenaren geeft aan van baan te willen veranderen. Men is dus in meer of mindere mate niet content. Het is jammer dat het onderzoek geen uitsluitsel geeft over de arbeidssatisfactie van deze groep ambtenaren. Immers, mensen die met plezier naar hun werk gaan en óók nog eens tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden zullen over het algemeen beter presteren.

De geënquêteerden hebben vier signalen afgegeven:

- er bestaan grote generationele verschillen;
- ambtenaren voelen zich onderbetaald;
- talent wordt niet ten volle benut;
- de overheid heeft een imago probleem.

In dit artikel worden de vier signalen uitgewerkt en wordt bekeken hoe Defensie zich verhoudt tot de rest van de overheid. Hierbij wordt steeds een aantal vragen neergelegd die de staatssecretaris van Defensie de komende jaren zou moeten beantwoorden.

Generationele verschillen

Verschillen tussen generaties is niet alleen van deze tijd. De maatschappij verandert snel. Het onderzoek bevestigt de tendens dat een baan voor het leven niet meer past bij deze tijd. 'Jobhoppen' is in, zeker onder hoogopgeleid personeel dat dankbaar gebruik maakt van de krapte op de arbeidsmarkt.

Echter, als men naar het verouderde personeelsbestand van de overheid kijkt dan kan men niet anders concluderen dan dat het levenslang binden van de ambtenaar juist de kracht van de over-



Werken bij de overheid staat niet meer automatisch voor een 'baan voor het leven'. Vooral jonge ambtenaren zijn zich goed bewust van hun waarde op de arbeidsmarkt.

heid was. Een ambtenaar was een gerespecteerd persoon. De overheid was een goede en gewilde werkgever. Een ambtenaar had een goed salaris, een goed pensioen en een goede ziektekostenregeling. Hij had ATV-dagen door de 36-urige werkweek, een goed ouder-schapsverlof en hij kon op relatief jonge leeftijd met de FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden). Reden voor veel ambtenaren om te kiezen voor een (beperkte) carrière binnen de overheid. Deze uitstekende arbeidsvoorwaarden zijn in de loop der jaren versoberd in plaats van verbeterd. Door allerlei overgangsregelingen zijn de gevolgen voor de oudere ambtenaren beperkt gebleven maar voor de (relatief) jongere ambtenaar zijn ze aanzienlijk. Dit heeft uiteraard consequenties voor de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever.

In het verleden hield een baan voor het leven óók in dat men 20 tot 30 jaar probleemloos dezelfde werkzaamheden verrichte of zich stapsgewijs kon ontwikkelen. Heden ten dage wil de ambtenaar ook uitdagingen op een jongere leeftijd. De jonge ambtenaar wil zinvol bezig zijn en is zich goed bewust van zijn waarde op de arbeidsmarkt. Nu is dat aan het begin van de carrière nog niet zo belangrijk; men heeft dan weinig vaste lasten en het opdoen van werkervaring is het belangrijkste. Echter, na een aantal jaren zal de jonge ambtenaar andere eisen gaan stellen. Eisen waaraan de overheid vaak niet kan of nog niet wil voldoen.

Ambtenaren voelen zich onderbetaald

Het is niet verrassend dat uit dit onderzoek wederom blijkt dat veel ambtenaren zich onderbetaald voelen. Het is een bevestiging van de Trendnota 2008 waaruit blijkt dat maar 41% van de 'full time' ambtenaren bij de overheid tevreden is over het salaris. De vraag is natuurlijk of dit terecht is. De afgelopen jaren is uit meerdere onderzoeken naar voren gekomen dat het middelbaar en hoger personeel bij de overheid ten opzichte van het bedrijfsleven wordt onderbetaald. Nu is dit sinds jaar en dag al het geval. De ambtenaar heeft geen auto van de zaak en hij mag blij zijn als hij een 13^e maand heeft, laat staan een 14^e.

Wat heeft de afgelopen jaren dit gevoel versterkt? Waarom gaan de politieambtenaren massaal de straat op en wordt een toch wel goed loonbod van 9,25% afgewezen? Het antwoord laat zich raden. Het totale pakket aan goede arbeidsvoorwaarden is niet meer in evenwicht. De versobering, bijvoorbeeld het verdwijnen van een uitstekende ziektekostenregeling ten gevolge van de invoering van de Zorgverzekeringswet, heeft tot gevolg dat ondanks het genoemde, goede loonaanbod de politieagent ten opzichte van 2006 nog steeds netto minder heeft te besteden.

Daarnaast wil de overheid altijd het goede voorbeeld geven in de loonontwikkeling. Als er sprake is van hoogconjunctuur zal de overheid de opwaartse loonspiraal niet kunnen (betaalbaarheid) en willen volgen (inflatieaanjager). Als er sprake is van laagconjunctuur zal de overheid als eerste het goede voorbeeld geven door een nullijn in te voeren. Het goede voorbeeld geven is natuurlijk prijzenswaardig. Maar in Nederland is er een groot tekort aan goed opgeleid personeel. Het bedrijfsleven is het niet te doen om het goede voorbeeld. Dat wil het beste personeel. Het zal dus jaar in jaar uit net iets meer bieden dan de overheid. Het gevolg zal zijn dat jongere ambtenaren in de leeftijdscategorie 25-45 jaar de overheid gaan verlaten.

Talent ambtenaren niet benut

Veel ambtenaren hebben het gevoel dat hun talent niet ten volle wordt benut. Dit lijkt twee oorzaken te hebben. Allereerst is met name het hogere en middelbare deel van de organisatie een bron van onduidelijke afspraken, bureaucratie en regeldrift geworden. Juist daar waar talent tot bloei kan en moet komen zijn de condities daarvoor afgenomen. Daaruit volgt ook het tweede probleem. Juist op het moment dat talent zich zodanig heeft ontwikkeld dat het goed kan bijdragen wordt het bij de overheid in omstandigheden gebracht waarin dat niet gebruikt wordt en soms zelfs niet gewaardeerd wordt.

Het is een open deur dat dit de motivatie niet ten goede komt, hetgeen weer leidt tot afname van de arbeidssatisfactie. Vooral voor jong en hoog opgeleid personeel zal dit een reden zijn om, nadat het werkervaring heeft opgedaan of als het gebruik heeft gemaakt van de goede ouderschapsverlofvoorzieningen, te solliciteren naar een nieuwe functie. Dit kan uiteraard binnen de overheid. Maar gezien het aantal functies dat de komende jaren binnen de overheid dient te verdwijnen zal dit veelal inhouden dat er weinig of minder kans is op promotie of ontwikkeling. Het gevolg is de stap naar het bedrijfsleven of naar een zelfstandig ondernemersschap. ➔

Favoriete werkgever?

Uit het onderzoek van InOverheid.nl blijkt dat de grootste overheidssector, de gemeente, met 29% van de ambtenaren de meest favoriete werkgever is. Meer dan 25% van de jonge ambtenaren (tot 35 jaar) geeft aan dat zij het liefst bij de gemeente zou willen werken. Als motivatie geldt dat zij dicht bij de burger en de maatschappij willen staan en dat zij het direct resultaat zien belangrijk vinden. Dit bevestigt het beeld dat de jonge ambtenaar zinvol bezig wil zijn en dat hij minder gediend is van de stroperige Haagse bureaucratie.

Opvallend is echter dat de woordvoerder van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten bij de wens om bij een gemeente te gaan werken de volgende een klanttekening plaatst: het salaris weerspiegelt voornamelijk hoger opgeleiden te kiezen voor werken bij de gemeenten. Dit ondanks het feit dat deze hoogopgeleiden maatschappelijk betrokken zijn.

Mogelijke oplossingen

In de Trendnota 2008 wordt een aantal oplossingen gegeven om het tekort aan ambtenaren te compenseren. Zo moet de arbeidsproductiviteit worden verhoogd, moet er slimmer worden gewerkt en *samengewerkt*. Daarnaast kan het arbeidsaanbod verhoogd worden door middel van de volgende drie methodes:

1. Het aantrekken van buitenlandse werknemers; de achterliggende gedachte is dat op beloningsgebied men binnen Europa redelijk kan concurreren;
2. Het aantrekken van zij-instromers;
3. Het zelf opleiden van werknemers.

Vooraf het verhogen van het arbeidsaanbod zou een oplossing kunnen zijn voor het probleem. Immers, sinds jaar en dag wordt er getracht het aantal overheidsambtenaren te verminderen en de conclusie is tot nu toe dat het aantal ambtenaren alleen maar toeneemt.

Het beeld bij Defensie

Het algemene beeld blijkt zondermeer van toepassing op de defensieorganisatie. Daarbij blijkt Defensie echter nog een aantal aspecten te hebben die de problemen versterken.

• Generationele verschillen bij Defensie

Ook binnen Defensie is er sprake van een groot generationeel verschil. Waar voorheen een baan voor het leven bij Defensie voor veel burgers en militairen een uitgangspunt was zie je vandaag de dag dat dit voor veel jongere defensiemedewerkers absoluut niet meer geldt. Daarnaast heeft Defensie juist voor jonge mensen veel mogelijkheden om zich te ontwikkelen en maatschappelijk betrokken te zijn. Als men dan doordringt in de hogere regionen van de organisatie is er echter het algemene beeld van onoverzichtelijkheid en bureaucratie. Het verschil met de initiële periode is daardoor des te groter.

Hoe denkt de staatssecretaris dat Defensie deze tendens kan keren?

De vraag is des moeilijker omdat de mogelijkheden voor het vergroten van het arbeidsaanbod beperkt zijn. De eerste twee in de



Het bieden van een carrièreperspectief, zowel bij Defensie als er buiten, is essentieel. Anders kiest personeel niet meer voor Defensie of kiest het op de meest ongelukkige momenten zijn eigen weg.

Trendnota genoemde oplossingsrichtingen zijn niet of nauwelijks van toepassing op het militaire deel van Defensie. Zij kan geen buitenlandse werknemers aantrekken (NL-nationaliteit vereist) en het aannemen van zij-instromers is voor Defensie alleen aantrekkelijk als zij reeds militaire ervaring hebben. Wat overblijft zijn dus de spijtoptanten en militairen die in het kader van 'arbeid en zorg' Defensie hebben verlaten.

Van de derde optie 'het zelf opleiden van werknemers' maakt Defensie al veelvuldig gebruik. Daar is vermoedelijk relatief weinig winst te behalen. Defensie overweegt zelfs om meer extern op te leiden. Dat hoeft geen probleem op te leveren maar de kans dat mensen aan het einde van een opleiding toch elders gaan werken neemt dan wel toe. Alleen voor mensen met een relatief slechtere arbeidsmarktpositie kent een dergelijke strategie weinig risico. Er ligt voor Defensie echter een andere valkuil op de loer. Door het tekort aan militairen wordt Defensie, mede onder druk van de Tweede Kamer, steeds meer genoodzaakt om 'dropouts' zonder startkwalificaties te rekruteren met alle mogelijke gevolgen van dien voor de kwaliteit en dus ook inzet. Minder of geen startkwalificaties houdt namelijk ook in dat men meer geld en energie moet gaan steken in de opleidingen. Dit heeft weer gevolgen voor de opleidingsduur (langer) en het kader (uitbreiding) en dit betekent een uitdaging in het kader van O:P:F¹.

Voor welke strategie moet Defensie volgens de staatssecretaris kiezen: kwaliteit of kwantiteit?

• Defensieambtenaren voelen zich onderbetaald.

Deze stelling behoeft enige nuancering. Voor jonge militairen geldt dat zij ten opzichte van hun leeftijdgenoten in de burgermaatschappij veel verdienen. Dit is onder andere verklaarbaar omdat zij veel operationeel ingezet worden en dus extra inkomsten hebben ten gevolge van toelages. Hoewel zij daarbij niet conform de Arbeidstijdenwet werken, en dus veel meer uren werken dan de gemiddelde 38 uur, is dit voordeel in werkelijkheid min-

der expliciet is. Door het lange loongebouw kan over het algemeen worden gesteld dat het salaris ten opzichte van het bedrijfsleven voor officieren vanaf de rang LTZ2OC en LTZ1 achterblijft ten opzichte van de markt. Vanaf de rang KLTZ wordt de achterstand weer langzaam teniet gedaan. Dit geldt trouwens ook voor sergeanten en hogere onderofficieren.

Voor het middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie geldt dat het zowel een achterstand heeft ten opzichte van collega-ambtenaren (vnl. lagere functiewaardering) bij ander sectoren als de markt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat Defensie onder ambtenaren de minst aantrekkelijke werkgever is. Defensie zal hier de komende jaren op moeten anticiperen.

Uit de praktijk

De afgelopen jaren geef ik op uitnodiging van de Nederlandse Defensie Academie jaarlijks een gastcollege. Een onderdeel van dit college betreft het flexibel personeelssysteem. Ik verkondig daar het standpunt dat officieren zich over het algemeen geen zorgen hoeven te maken over de doorstroommomenten. Immers, Defensie investeert zowel in tijd als geld veel in deze officieren en als zij normaal functioneren hoeven ze zich geen zorgen te maken. Aan het eind van mijn verhaal stel ik dan de vraag 'Wie van jullie denkt dat hij over 15 jaar nog bij Defensie werkt?' Ieder jaar neemt het aantal handen af en het afgelopen jaar gaf niemand aan over 15 jaar nog werkzaam te zijn bij Defensie. De komende jaren kunnen deze aspirant-officieren nog van gedachten wisselen. Het bevestigt echter wel het beeld van de jongeren dat zij zich niet willen binden aan één werkgever.

De algemene tendens binnen de overheid is dus ook van toepassing op Defensie. Óók Defensie zal de komende jaren (hard) getroffen worden door de vergrijzing en ontgroening. Dit is al waarneembaar in het huidige personeelsbestand. De uitstroom van 30-40 jarigen begint zorgelijke vormen aan te nemen en meer dan 20% van het militaire bestand gaat binnen 10-15 jaar met verplicht leeftijdsontslag.

Hoe denkt de staatssecretaris de financiële concurrentieslag om jong en hoger opgeleid personeel te gaan winnen?

• Talent defensieambtenaren niet benut?

Aan het begin van de carrière zullen veel officieren onder hun niveau uitvoerende werkzaamheden verrichten. Het probleem begint na enige jaren, de verplichte rondedans om te voldoen aan de bevorderingsreis is dan voor veel militairen een doorn in het oog. Zeker omdat vandaag de dag de militair zelf mag solliciteren naar een functie. Bij dit proces loopt men nogal eens tegen bureaucratische regelgeving ten opzichte van het bevorderen aan. Men solliciteert succesvol naar een functie op de naast hogere rang en het Operationeel Commando geeft aan dat van een bevordering nog geen sprake kan zijn. Dit wringt omdat men bij externe sollicitatie hier geen last van ondervindt. Toch wordt na enige tijd het militaire talent gemiddeld wel benut. Velen zullen hier echter niet meer op willen wachten. Voor burgerpersoneel is het nog maar de vraag of het aanwezige talent volledig wordt benut. Burgerambtenaren worden aangesteld op een functie. Als

de betrokken medewerker zelf en/of zijn lijnmanager geen initiatieven ontplooit kan deze medewerker de rest van zijn carrière op deze functie blijven zitten. De FVNO/MHB, waarbij de KVMO is aangesloten, heeft zich in de afgelopen jaren sterk gemaakt voor de persoonlijke ontwikkeling en het bevorderen van mobiliteit van jongere burgerambtenaren. De FVNO/MHB vindt dat door middel van een Management Developmenttraject vanaf schaal 10 carrièreperspectief en uitdaging aan defensiepersoneel geboden dient te worden.

Hoe denkt de staatssecretaris het aanwezige talent beter te gaan benutten?

• Hoe wordt Defensie weer een aantrekkelijke werkgever?

De onderzoeksresultaten komen in grote lijnen overeen met de gevoelens van het defensiepersoneel. Het zou raar zijn als de defensieambtenaar ten opzichte van zijn collega's een buitenbeentje zou zijn. Echter, het is wel zorgwekkend dat Defensie door ambtenaren op dit moment gezien wordt als de minst aantrekkelijke werkgever. Dit kan niet alleen veroorzaakt worden door het feit dat defensieambtenaren zich negatief uitlaten over hun arbeidsvoorwaarden. Er moet dus een belangrijke andere reden zijn! Sinds jaar en dag wordt er bezuinigd en ingekrompen. Defensie is verworden tot het 'slecht nieuws' departement. Op de bezuinigingsdrang van de Tweede Kamer heeft Defensie niet zo veel invloed. Op haar personeelsbeleid echter wel. Het Flexibel personeelsysteem biedt wel nieuwe kansen maar niet bij een krimpende organisatie. Schoolverlaters, al dan niet met een diploma, moeten inzien dat Defensie een voldoende betrouwbare werkgever is. Niet alleen op tijdelijk financieel gebied maar ook voor ontplooiing op de langere termijn. Er dient dus een carrièreperspectief te worden geboden, zowel bij Defensie als er buiten. Anders kiest personeel niet meer voor Defensie of kiest het op de meest ongelukkige momenten zijn eigen weg.

Hoe denkt de staatssecretaris dit slechte imago te kunnen verbeteren?

Het is opmerkelijk te zien dat Defensie in een paar jaar tijd van hoge positie als werkgever terugvalt naar de laatste. En het is nog opmerkelijker dat de signalen die uit het onderzoek door InOverheid voortvloeien precies datgene omvatten wat Defensie heeft afgebroken. Je zou hieruit kunnen opmaken dat Defensie bij haar reorganisatie het "personeel" kind met het "doelmatigheids" badwater heeft weggegooid. Het zou interessant zijn te weten hoe de nieuwe staatssecretaris van Defensie De Vries over deze stelling denkt. Wij zullen hem uitnodigen daarop te reageren. ←

¹ De organisatie(O) en het daarbij benodigde personeel(P) is in evenwicht met het ter beschikking gestelde budget (F).



LTZA3 Richard Neuhof, opgekomen in 2002. Geboren op 22 september 1983 te Maastricht. Hij is momenteel bezig met afstudeeronderzoek aan de NLDA in Breda. Grote passies zijn trompet, concerten in het Concertgebouw en poolbiljart.

1. Waarom ooit naar de Koninklijke Marine?

'Op de één of andere manier heeft de marine altijd al een bepaalde uitstraling op mij gehad, waar ik nu nog steeds van onder de indruk ben. Dat is absoluut één van de redenen voor mij geweest om voor de marine te kiezen.

Vreemd genoeg is de interesse voor het varen pas later gekomen. Ik kom zelf uit Maastricht en heb nooit familie bij de marine gehad. Ik wist dus eigenlijk niet goed wat ik mij bij varen moest voorstellen. De bootjesreis, kruisreis en PBI hebben mij enorm enthousiast gemaakt voor het varen en het leven aan boord van een schip. Terugkijkend weet ik dat ik de juiste keuze heb gemaakt.'

2. Hoe was die eerste opleiding bij de marine?

'Fysiek was het ontzettend zwaar. "Texel" was af en toe een lijdensweg en de anderhalf jaar erna liep ik tijdens de sportlessen ook altijd hijgend en puffend achteraan. Uiteindelijk zijn ze er in het CMH achter gekomen dat mijn fysieke problemen werden veroorzaakt door een zeldzame hartafwijking. In december 2003 ben ik hieraan geopereerd en daarmee verdwenen mijn klachten. Sindsdien kan ik eindelijk normaal sporten met de rest van de groep.'

3. Wie zijn u helden en waarom?

'Mariss Jansons, chef-dirigent van het KCO. Altijd een genot om naar te kijken en te luisteren.'

4. Wat maakt u trots?

'Tijdens mijn PBI aan boord van Hr.Ms. De Ruyter heb ik echt de tijd van mijn leven gehad. Als ik aan het einde van de periode dan ook nog een positieve beoordeling krijg van mijn HLD en de Eerste Officier dan maakt mij dat enorm trots.'

5. Hoe beoordeelt u de gedragsregels van Defensie?

'Laat ik voorop stellen dat ik het inhoudelijk wel eens ben met de gedragsregels. Het bestaan van de gedragsregels *an sich* vind ik echter fout. Het komt op mij over dat we al schuldig worden bevonden voordat we iets misdaan hebben. Het lijkt alsof de organisatie ethiek wil opleggen bij het personeel. Dit strookt per definitie niet met de basisprincipes van de ethiek. Ethiek moet voortkomen uit intrinsieke motivatie van mensen en kan niet extern worden opgelegd.'

6. Wat zijn uw observaties over Defensie?

'Als je kijkt waar de kansen liggen voor Defensie, dan is dat onder andere het duidelijk maken aan de Nederlandse bevolking waar we mee bezig zijn. We zouden een objectief beeld moeten geven van waar Defensie voor staat en wat zij doet. We moeten vooral laten zien waar we als Defensie goed in zijn.

Nu komt Defensie vaker negatief dan positief in beeld en daar zijn we zelf schuldig aan. Wanneer er iets negatiefs gebeurt wordt het heel snel bestempeld als 'een incident'. Wat we wellicht zouden moeten zeggen is: "Dit is gebeurd, hoe komt het en hoe gaan we verder?" Dit geeft aan dat Defensie haar verantwoordelijkheid neemt en bereid is te leren van haar fouten en dát is wat de Nederlandse bevolking wil zien. Op deze manier gaan we goed om met "lessons learned" en "lessons taken".'

7. Wat weet u en verwacht u van de KVMO?

'De ledenvergadering van de KVMO heeft het karakter van een reünie en dat is hartstikke leuk. Echter, hier moet het natuurlijk niet bij blijven. Ik moet constateren dat bij de KVMO het roer behoorlijk is omgegaan. De KVMO is weer kritisch. Tijdens en na de vergadering worden weer inhoudelijke discussies gevoerd, de



KVMO communiceert beter met haar leden, haar blad is uit het oogpunt van de jongere lezer verbeterd en haar mediaperformance is sterk verbeterd.'

8. Wat zou u morgen veranderen als u de baas was van Defensie?

'Ik zou het up or out-systeem heroverwegen. Het heeft zeker goede kanten. Je geeft enerzijds talent de kans om door te stromen in de organisatie en anderzijds hebben medewerkers die rond hun 35e de organisatie verlaten nog volop de mogelijkheid buiten Defensie carrière te maken.

Maar ik zie ook gevaren in een up or out-systeem. Zo kan het averechts werken. Sommige medewerkers zullen koste wat koste proberen 'up' te komen en andere goed functionerende medewerkers zullen te snel de organisatie verlaten. Als iemand goed functioneert op een bepaalde plek dan wil dit niet automatisch zeggen dat hij ook goed functioneert op een plek hoger in de organisatie. Het is heel lastig om objectieve meetinstrumenten in te bouwen die daadwerkelijk talent kunnen signaleren dat door kan groeien in de organisatie.

Een tweede gevaar is dat het systeem te weinig rekening houdt met mensen die op de juiste plek zitten. Burgerpersoneel, waarvoor het up or out-systeem niet geldt, blijft vaak langer op één plek zitten en heeft daardoor vaak een hoge mate van expertise ontwikkeld. Waarom zou zoiets ook niet voor militairen kunnen

gelden? Niet iedereen heeft de behoefte om door te groeien en velen zijn tevreden met de situatie zoals die is. De consequentie van het up or out-systeem is dat op zich goed functionerend personeel dat niet wil of kan doorgroeien, de organisatie zal verlaten. Onnodig kan de organisatie hierdoor goed, gemotiveerd en gekwalificeerd personeel kwijt raken.'

9. Wat is uw persoonlijke ambitie over 5 jaar?

'Na mijn studie wil ik in ieder geval mijn OG-schap vervullen. Als deze kans zich voordoet, zal ik hem zeker pakken aangezien het aantal schepen behoorlijk kleiner is geworden en daarmee de kansen voor een OVA om te gaan varen ook zijn afgenomen. Het liefst op een schip met een zo operationeel mogelijk vaarprogramma, lang en ver van huis.

Verder wil ik mij gaan toeleggen op het operationele vlak. Als er in de toekomst leuke functies zijn bij de landmacht en luchtmacht dan zal ik dat ook zeker overwegen. Ik zie veel potentieel in een verdere intensivering van de samenwerking tussen de verschillende defensieonderdelen. Een ander uniform aantrekken, ben ik eerlijk gezegd niet van plan.'

10. Welke eigenschappen waardeert u in een collega?

'Belangrijke eigenschappen vind ik integriteit en innerlijke discipline. Ik probeer het goede te doen en niet enkel uit eigen belang te handelen, zodat ik mezelf in de spiegel kan blijven aankijken. Als een collega die eigenschap bezit dan heb ik daar veel waardering voor.

Laatst zat ik er even helemaal doorheen. Een aantal collega's had dat in de gaten en ze hielpen mij zonder dat ze daar zelf belang bij hadden. Ik was hen daarvoor zeer dankbaar.'

11. Ik blijf bij de marine want,

'Ik zie volop mogelijkheden. Een plaatsing als OGHLD aan boord, bij het logistiek bataljon van het Korps Mariniers of een keer werken in een uitzendgebied. Ik wil het allemaal een keer meemaken. Ook erg interessant is CIMIC en 3D (Defence, Development, Diplomacy) in bijvoorbeeld Afghanistan of Irak, de PRT-kant van de missie.'

12. Ik vertrek bij de marine want,

'Voorlopig ben ik echt nog niet van plan om te vertrekken bij de marine. Als ik luister naar veel, met name jongere, marinemensen dan merk ik op dat zij sterk de neiging hebben banen buiten de marine te romantiseren. Daar kan ik mij best aan storen. We hebben afwisselend werk, er zijn voldoende opleidingsmogelijkheden, krijgen voldoende betaald (zeker studenten aan het KIM!) en hebben de mogelijkheid om door te groeien binnen de organisatie. Zo slecht hebben we het echt niet bij deze baas!'

13. Welke vraag zou u willen stellen en aan wie?

'Ik zou een semi-retorische vraag willen stellen aan Vladimir Poetin: "Hoe ziet de wereld er volgens u uit, laten we zeggen, over 30 à 40 jaar?"'



Reactie op artikel:

‘Een vermaatschappelijkte krijgsmacht... of toch maar liever niet?’

van KLTZA drs. P.J. van Roon (Marineblad nr. 8, november 2007)

Inhoud en strekking van dit artikel zijn mij uit het hart gegrepen. Gaarne wil ik er een aantal aantekeningen bij plaatsen.

In de eerste alinea stelt de auteur dat “Decennia lang het gedrag van militairen gereguleerd is via een militair rechtsstelsel, waarin het militaire straf- en tuchtrecht centraal stond.” Een specifiek rechtsstelsel dus. Dat stelsel heeft echter in feite honderden jaren gegolden. Het was dan ook niet zonder reden dat ik mij in mijn proefschrift (uit 1979!) “Beklagmeerdere Bedankt!” tegen de uiteindelijk in 1991 ingevoerde nieuwe wetgeving teweer heb gesteld. Mijn betoog behelsde feitelijk een pleidooi voor behoud van het ‘oude’ militaire straf- en tuchtrecht, wellicht ontdaan van ‘dor hout’ en overbodige bepalingen.

Afgezien van het destijds in bepaalde maatschappelijke en politieke kringen zo maar post vattende oordeel dat een vermaatschappelijking van de krijgsmacht en het toen nog afzonderlijke militaire rechtsstelsel noodzakelijk was, bestonden er geen echt fundamentele redenen om zulks te doen. Er is op geen enkele wijze aangetoond dat het toen geldende stelsel niet aan de daaraan te stellen eisen voldeed. Het was een soort modegril om het allemaal anders te willen.

Het heeft mij dan ook verbaasd dat een groot aantal militaire juristen zich destijds zo gemakkelijk gewonnen heeft gegeven.

Wat ik destijds nooit goed heb begrepen was de uitdrukkelijke wens om het militair openbaar ministerie van zijn functie te ontdoen en deze onder te brengen bij het burger O.M.. Om een bepaalde straf- of tuchtsituatie goed te

kunnen inschatten is het noodzakelijk dat degenen die daarin moeten beslissen voldoende praktische ervaring en een op die praktijk gebaseerd inzicht en invoelingsvermogen hebben om (vaak op afstand) de juiste maatregelen te kunnen nemen. De praktijk heeft helaas moeten uitwijzen dat dit in de thans gekozen constructie niet goed werkt.

Zo zou ik nog wel even kunnen doorgaan. We zitten nu echter wel met deze wetgeving opgescheept. De hele herzieningsperiode tot de huidige wetgeving heeft destijds ruim 25 jaar geduurd. Hoe lang zal het (als het trouwens ooit lukt) moeten duren om de thans geldende wetgeving op zowel materieel als formeel terrein gewijzigd te krijgen?

In mijn proefschrift had ik nog de volgende stelling willen opnemen:

“Naast de vermaatschappelijking van de krijgsmacht zou een zekere mater van militaire beïnvloeding van de burgermaatschappij geen kwaad kunnen.” Mijn promotor vond deze stelling evenwel te discutabel. De stelling had overigens wel betrekking op de situatie waarin het oude stelsel van militair straf- en tuchtrecht gold. De militaire maatschappij van toen contra de burgermaatschappij van toen met de daarbij behorende normen en waarden.

Ik was echter met mijn wel gepubliceerde stellingen een roepende in de woestijn. Nu zitten onze troepen in die woestijn maar helaas onder de werking van het thans geldende militaire straf- en tuchtrecht. Ik wens onze commandanten veel sterkte en wijsheid toe.

mr. dr. J.E. Blankhart, KTZA b.d.

CARTOON





Getting Afghanistan Right

The two authors learnt a simple lesson from their recent visits to Afghanistan: the Coalition is at a tipping point between success and failure. Either the Coalition establishes a strategic campaign plan now that properly ties together all civil-military efforts and investments or the likelihood is that Afghanistan will slowly sink back into the anarchy that forced the West to intervene in the first place.

• Prof. dr. J. Lindley-French and LTCol H.J. Bosch bc.

Whilst failure is not an option it is certainly a possibility whilst the thinking underpinning the presence of the Coalition is so unclear. Even the simple rationale for the operation has become clouded by a fog of uncertainty. Put simply, the West cannot afford to ignore such a place because of the dangers generated by the dark side of globalisation in which terrorism and crime merge to exploit and misuse emerging destructive technologies. Parts of Afghanistan and neighbouring Pakistan are safe havens for terrorists and we must ensure they cannot build a 'University of Terror' therein. Afghanistan is proof of the new strategic reality in which ever smaller groups armed with ever more destructive power can cause real damage to modern societies from ever greater distance. Afghanistan is also proof of the vital need for Alliance solidarity.

Like it or not, the Netherlands is committed and so are its allies. Any withdrawal at this stage will be viewed by close allies as a betrayal of trust with profound implications.

The organisation of the NATO-led International Security Assistance Force (ISAF) has been forced upon commanders. It is, in fact, a case-study into how not to embark on such a mission. Indeed, if ISAF reflects the state of NATO interoperability after almost sixty years of alliance then the West has a real problem. There are simply too many different forces and groups doing too many (or too few) things in too many different and differing ways. Moreover, by being fixed to pieces of Afghan real estate in the form of provincial reconstruction teams (PRTs) the Coalition is ceding manoeuvre to the enemy enabling them far too much



latitude to choose when, where and how they prosecute their sustained insurgency campaign.

Therefore, six years on from the beginning of the West's initial engagement in Afghanistan it is time to properly audit progress thus far and re-think the overall approach. It is only then that the 3Ds (defence, diplomacy and development) will be properly established within a sound strategic campaign plan that harnesses all civilian and military efforts and investments in a co-ordinated, logical and sustained manner. Indeed, only then will a proper appreciation take place of the efforts, investments and timescale upon which success will depend. It is only with the Alliance functioning truly as an Alliance is success likely to be generated.

Seeing the Big Picture and Taking the Tough Decisions

The Coalition strategy must separate personalities from institutions. Following the assassination of Benazir Bhutto Pakistan is in crisis, Afghanistan hovers uncomfortably close. President Musharref of Pakistan and President Karzai are key partners in the Coalition strategy. However, both are politically vulnerable. There are two realities that confront the Coalition strategy. First, the active support of the Pakistani Army is vital if the hammer and anvil counter-insurgency campaign is to work. As a consequence, Pakistani stability is as important as that of Afghanistan. Second, the development of functioning and respected institutions of government of Afghanistan is a pre-requisite for success. Neither the fate of Pakistan nor Afghanistan must be irrevocably associated with the fate of the two individuals. Equally, the Coalition must be clear about its handling of Pakistan based on the following realities and a clear understanding of Coalition interests:

- Pakistan could be the model democracy for the region and Musharref must be pushed to hold the elections originally scheduled for January 2008.
- Pakistan is a nuclear power and the Pakistani nuclear arsenal is controlled by the Army. The Army remains the most stable institution in Pakistan and is a vital partner in the Coalition's counter-insurgency strategy.
- The collapse of Pakistan into chaos effectively ends the counter-

insurgency strategy of the Coalition. The return to democracy in Pakistan is an important objective for Coalition diplomacy but the immediate requirement is for functioning institutions under proper control.

Facing up to the Afghan Challenge

There seems to be confusion on the part of the NATO-led Coalition, the UN and EU over the balance of effort to be made. Whilst the campaign against the Taliban is the immediate challenge, there seems little clear appreciation of the specific relationship between the counter-terrorism campaign, the counter-narcotics and counter-crime strategies. It is clear that first the Taliban must be contained. However, the role and influence of the former Mujahadeen and Northern Alliance must also be addressed both within and beyond the Afghan Government. The so-called 'Narco-Khans' appear to be far more closely associated with the latter group than the Taliban. A senior US officer much engaged in the direction of the overall campaign plan offered the following insight, "If the next elections (2009-2010) are bought and paid for by narco-dollars we will have a four or five year delay in implementation [of current planning]".

A Model Provincial Reconstruction Team (PRT) is needed that could demonstrate the benefits to all Afghans of the 3D approach enshrined in the Afghan Compact. The relatively stable environment of Kunduz in northern Afghanistan suggests the German provincial reconstruction team could be the natural choice for a model PRT. Such a model PRT would not only demonstrate the benefits of balance between security, governance and development in Afghanistan but also the shape of future relations with neighbouring states, such as Tajikistan. Such a model would also help to

'if ISAF reflects the state of NATO interoperability after almost sixty years of alliance then the West has a real problem'

re-establish the Afghan Compact as credible. As one senior American officer said, "The Afghan Compact packs a fifteen year work-plan into a three year timetable". However, while it might be possible to realise such a model PRT with existing national caveats over the use of force, it will not be possible while personnel from international organisations and non-governmental organisations exercise their own version of national caveats. Such divisions need to stop.

The Afghanistan Compact agreed in January 2006 must be adapted and implemented. Too many officials in the Afghan Government from the highest to the lowest are making insufficient effort to meet their responsibilities to the governments and peoples of the Coalition states. There is an unacceptable level of complacency. There must be conditions placed on the Afghan Government to justify the continued presence of the Coalition. A sovereignty deficit is developing in which undue regard for Afghan sovereignty is causing coalition investment and effort in Afghanistan to be constantly and consistently re-directed for fracti-

Map of Uruzgan





Second from right prof. dr. J. Lindley-French

onal gain. One senior USAID representative suggested that as much as \$3m per month was being illegally diverted from the programme to reconstruct the electricity grid. As one senior European put it, “There are no strings attached to our continuing presence”.

The creation of five manoeuvre corps and fourteen functioning army brigades by end 2009 is a vital milestone in the coalition strategy. Whilst the Afghan National Army (ANA) is towards the creation of a seventy thousand strong army it will be late 2010 or 2011 at the earliest before the ANA can reasonably be expected to backfill for Coalition forces, especially in the south. Much can be made of the proposed Commando battalions which are likely to be the elements of the ANA most likely to generate combat fighting power, but to expect too much would be self-defeating.

Expectations that the ANP will be a functioning force any time soon need to be lowered. Equally, much greater effort needs to be invested in the generation, organisation, training and recruitment of police forces if any hope of their being accepted and respected is to be realised. To that end far more police trainers are needed and organised through the Police, Operational, Mentoring and Liaison Teams. However, it will not be possible to find sufficient European trainers whilst the pay on offer is as low as \$40,000 per annum.

Better, more relevant and more accurate metrics are needed. Too many of the metrics that coalition members use for measuring progress seem to have more to do with ‘ticking boxes’ back in capitals than with the situation in Afghanistan. Consequently, a sound understanding of the situation in-country is hard to establish because the gap between stated progress and reality is often demonstrably at variance. The Coalition needs to carry out an audit across the country on the method and approach to metrics. There is no point building schools if there are inadequate supplies



LTCol H.J. Bosch bc.

of food and safe water. By 2009 some 60% of the adult population will be unemployed.

More risks need to be taken to re-engage the Afghan people.

A majority of Afghans at all levels are united in their desire for the Coalition to remain. One senior elder in the Pashtun village of Moradkhan-Kalay put it succinctly, “As long as is necessary to rebuild the country”. Equally, it is clear that “the feel good factor is over”. Whilst few people in the region see Coalition forces in

Afghanistan in the same way Coalition forces are viewed in Iraq there is a danger that concerns about force protection on the part of ISAF commanders could lead to a dangerous lack of contact between

Afghans and Coalition forces in those areas where stabilisation and reconstruction are making progress.

Understanding the enemy better...and our own people

A better understanding is needed of the enemy as a learning organisation.

There are too many stereotypical views of both the Taliban and Al Qaeda whereby extremism and primitiveness are seen as two sides of the same coin. In fact, experience on the ground suggests that they are both far more adaptive than the Coalition, particularly in areas such as strategic communications and operational flexibility. They are both clearly learning organisations and if they are to be successfully countered they must be respected and treated as such. Afghans learn quickly on both sides of the divide.

Talk to some elements of the insurgency.

Greater efforts must be made to distinguish between the various elements of the insurgency. To that end, it is important to not only separate the local Taliban commanders and forces from their command chain in Pakistan, but also better understand what





'Discussions on QIPs could take place with the help and guidance of local elders to help restore tribal structures vital to local governance'. (AVDD Sjoerd Hilckmann)

motivates some of the 'fellow-travellers' who currently seek common cause with the Taliban. Indeed, it is evident on the ground in southern Afghanistan that the Taliban are no more a homogeneous force than the Coalition. There are many groups and motivations within their ranks and many of the fighters are either simply paid or coerced into fighting the Coalition. The role of coercion was demonstrated graphically in September 2007 at the Battle of Chura where Dutch forces engaged an enemy armed with AK-47 assault rifles only to find out later that many of them had been forced to fight by the Taliban on pain of having their families murdered. An opportunity for dialogue has been created by the pressure coalition forces have exerted over the past months for which Coalition forces and commanders must be congratulated. This should enable the Coalition to speak from a position of strength, which is vital.

PRT commanders should be empowered to make better use of Quick Impact Projects (QIP) that bring rapid benefits on the ground and reinforce the UN's Strengthening Peace Programme which helps former fighters return to civilian life. Discussions on QIPs should not be called 'negotiations'. Rather, the Coalition should try and re-define its relationship with elements of the insurgency by dealing with genuine grievances, even if operations continue to exploit the divisions within the insurgents. The forces of Gulbuddin Hekmatyar should also be included in such discussions if they show a willingness to engage (expert opinion is divided on this issue). Such discussions could take place with the help and guidance of local elders to help restore tribal structures vital to local governance. Indeed, the simple process of seeking advice from tribal elders through Shuras and Jirgas could also help to further undermine support for the Taliban. As one tribal elder said to this author (JLF), "You must talk to the Taliban. They are here".

The Combined Joint Statement of Requirement must be filled. At the very least the Combined Joint Statement of Requirement (CJSOR) must be filled. In the words of one commander, "there are still far too many holes". This is particularly the case for intelligence, surveillance and reconnaissance assets and helicopters. As one senior RC South commander said, "helicopters are worth their weight in gold in Afghanistan". Another senior officer went further, "five to six nations could contribute helicopters but are not. Helicopters are coin of the realm here". This is a European problem. One very senior European (non-British) did not mince his words, "Apart from the UK, Europeans have caught the Mogadishu Virus". A senior NATO official put the challenge for the Alliance succinctly, "Helmand is the centre of gravity. We need to focus on operations". The next year will prove critical and the Coalition as a whole needs to grip that fact.

The mission needs to be better explained to Coalition personnel. There is no clear communication with the troops on the ground concerning the strategic objectives of the mission. Moreover, too many personnel are under the impression that the local knowledge they pass up the command chain is ignored. Moreover, several of the Dutch soldiers interviewed openly questioned the value and utility of the mission. What motivates them is their closeness to their fellow soldiers and the sense of being a professional doing a difficult but exciting job. They fight in a vacuum, even though there are Troops in Contact daily. They see themselves as the 'poor bloody infantry' (PBI) asked to do the daily grind of operations whilst the Special Forces deal with the High Value Targets.

Getting Afghanistan Right

Afghanistan is winnable. However, it is time to end the woolly thinking and even woollier commitment that results in too much being asked of good people working hard on the ground. Effective leadership in Afghanistan is vital but no more so than political leadership back home. If the young men and women of the Coalition upon whose sterling efforts, courage and creativity progress depends are to be properly served political leaders must do the job for which they are paid and tell the truth about Afghanistan; it is important, it can be done and we are going to do it. It is perhaps appropriate that the last word should be left to one Sarah Chayes, a brave American woman heading a small co-operative in Kandahar that makes soap. Sarah has no great love for the military, but she was direct and succinct in her analysis, "The Taliban is taking ground, it is vital to increase combat power. This is not the time to reduce combat power".

This article is the result of two separate visits to Afghanistan by Lt. Col. marines H.J. Bosch bc and professor dr. J. Lindley-French of the Military Operational Art and Science group at the Netherlands Defence Academy. LTCol Bosch visited Uruzgan between 30 September and 4 October, 2007 as part of a Labour organizations visit organized by the Ministry of Defence. Professor Lindley-French visited Kabul, Kandahar and Qalat between 16 and 26 October, 2007 as part of a Transatlantic Opinion Leaders group organised by NATO.



Prof. dr. J. (Ko) Colijn is defensiespecialist, redacteur van *Vrij Nederland* en hoogleraar aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

Vlagvertoon

Marinegeschiedenis: altijd leuk. Uit recent vrijgekomen Amerikaanse archieven blijkt dat de onafhankelijkheid van Suriname (kabinet-Den Uyl, 1975) niet alleen maar een feestje was. Henry Kissinger was nogal overvallen door het initiatief van het kabinet Den Uyl (1975).

Het hele State Department voelde zich nogal overvallen trouwens, maar uit alle documenten rijst de indruk dat de Amerikanen het verder best vonden zolang het Nederland er maar niet om te doen was om Amerika een extra probleem op het bordje te schuiven. 'Als het ons maar geen dollar kost', was het eerste dat in Kissinger opkwam toen hij van het onafhankelijkheidsplan hoorde. Toch ging het nog een beetje mis. De feestelijkheden zouden opgeluisterd worden door enig internationaal vlagvertoon van marineschepen. De Amerikaanse consul telexte naar Kissinger dat een Amerikaans schip niet mocht ontbreken: behalve Nederland zouden ook Canada, Groot-Brittannië, Venezuela en Brazilië van de partij zijn. Probleem was dat er op korte termijn bijna geen Amerikaans schip te vinden was dat door het modderige, ondiepe water naar Paramaribo zou kunnen varen.

'Paramaribo bleek voor de US Navy een onneembare horde'

Enfin, nog voordat dat probleem was opgelost hoefde het allemaal niet meer, omdat de nieuwe Surinaamse regering liet weten toch niet zo gelukkig te zijn met de komst van een Nederlands fregat. Dat lag gevoelig, en dan moest het hele marineprogramma maar geschrapt worden. Maar dat zorgde weer, aldus een later telegram aan Kissinger, voor 'enorme stennis' bij de Braziliaanse marine. Die was al onderweg naar Paramaribo en was niet van plan om terug te keren.

Dat gaat niet goed, dacht de laatste (Nederlandse) gouverneur en hij overreedde de Surinaamse regering om het roer weer om te gooien: iedereen toch weer van harte welkom. De Nederlandse ambassadeur Scheltema in Washington werd er ook gek van want moest nu weer uitleggen dat Nederland toch een fregat stuurde en of de Navy wellicht toch nog een schip beschikbaar had? De Amerikanen werden wat korzellig, ambassadeur Gould vroeg vanuit Den Haag het Nederlandse verzoek toch maar te honoreren omdat het kabinet Den Uyl ook aardig voor de VS was geweest. Hun nucleair aangedreven schip USS California was te gast geweest in de Rotterdamse haven, ondanks verzet van milieugroepen.

Maar Washington zei nee, helaas, nu kan het niet meer, zulke schepen die tussen de zandbanken door naar Paramaribo slalommen hebben we niet in voorraad. We kunnen desgewenst wel een Orionvliegtuig een paar vriendelijke rondjes boven de hoofdstad laten vliegen, was het aanbod. Doe maar niet, antwoordde de Amerikaanse consul een week voor het onafhankelijkheidsfeest, dat zou maar weinig indruk maken. Voor de Nederlandse ambassadeur Scheltema, nog dezelfde dag geïnformeerd over het ongelukkige besluit, niettemin reden om zijn 'diepe waardering' voor Washington te uiten, want hij begreep dat Nederland en de jonge republiek daar op de valreep voor veel gedoe hadden gezorgd. Paramaribo bleek voor de US Navy een onneembare horde. ←

Bidden om Regen



Auteur : W. Jagielski
Uitgever: De Geus
Omvang: 442 blz.
Prijs : € 22,50
ISBN : 978 90 445 0990 8

Bidden om Regen

In Afghanistan, een land van vergeten waarheden en idealen, ontdekt ook Nederland dat de lokale bevolking zich niet zo maar inspannt voor de goede zaak. Hoe zijn stammen, clans en warlords te bespelen, zal menigeen zich afvragen. Waarom zijn bloedbanden belangrijker dan een grondwet? En, past democratie wel bij een traditionele samenleving? Het ontroerende en prachtige boek "Bidden om Regen" geeft een aanzet tot een antwoord.

Wojciech Jagielski is journalist en komt sinds 1991 met grote regelmaat in Afghanistan waar hij ook langere tijd verbleef. Zijn journalistieke en literaire focus is breder, Tsjetsjenië deed hij veelvuldig aan net als Afrika. De Poolse auteur belicht de situatie van binnenuit. Boeiend zijn de levensschetsen van de (informele) machthebbers. Bij hem zijn de Taliban niet alleen maar eendimensionale fanatici; omgekeerd is Massoud niet alleen een nobile en integere krijgsheld maar ook een opportunist.

Jagielski beschrijft in rapportages hoe de macht van diverse bevolkingsgroepen en leiders groeide sinds het vertrek van de Russen tot en met het verjagen van de Taliban. De waanzin van oorlogen en conflicten is een belangrijk thema, verrassend zijn de overeenkomsten tussen de Taliban, de Mudjahedin en de huidige regering. Dat de nationale staat verzwakte, is een understatement, maar zouden we het weer nieuw en ander leven in kunnen blazen? Onze beleving van vrijheid en democratie zijn geëvolueerd, andere volken hebben zo hun eigen ervaringen al verlangen ze ook naar recht en waardigheid ondanks dat dat een andere kan zijn dan de onze. Zo speelt godsdienst een dominante rol, daarom is de titel "Bidden om

De geheime geschiedenis van Al Qaida



Auteur : Abdel Bari Atwan
Uitgever: Luitingh-Sijthoff, 2007
Omvang: 320 blz.
Prijs : € 18,95
ISBN : 978 90 245 2206 4

Regen" treffend. Het verwijst naar de boer en de Taliban die ervan uitgaan dat je door vroomheid resultaten kunt bereiken. De stammen- en clanculturen zijn fenomenen die nauwelijks door de nationale regering doorbroken kunnen worden. Dit soort traditionele loyaliteiten leven voort onder het oppervlak van de staat. Ze kunnen echter niet veronachtzaamd worden bij het herscheppen van de samenleving. Tevens is het noodzakelijk de clanleiders, oftewel krijgsheren, deel uit laten maken van de machtsstructuur. Zo eenvoudig is het natuurlijk niet. In het huidige parlement zitten vele warlords maar of die zich nu bezig houden met het algemene belang? Ze beseffen dat loyaliteit een prijs heeft. Jagielski overtuigt ons dat stabiliteit in de Afghaanse samenleving afhangt van akkoorden die clans met elkaar sluiten.

De Poolse versie van het boek dateert uit 2002. Desondanks is het meer dan actueel. Jagielski doorgroeft het paradoxale en complexe land. Zijn reportages zijn realistisch en licht ironisch waardoor zijn observaties houdbaar maar ook amusant zijn. Zo vertelt hij over de Taliban-boksers die teleurgesteld van de Olympische Spelen terugkwamen. Ze mochten niet deelnemen omdat ze hun lange baarden moesten afscheren wat hen in eigen land op een celstraf zou komen te staan. 'Baardgroei is een barometer van de revolutie', stelt Jagielski, 'als er onweer in de lucht hangt houden Afghaanse mannen op met scheren'.

In ons streven naar een nieuwe postmoderne orde in Afghanistan blijken we te maken hebben met een middeleeuwse orde waaruit en waarmee we iets blijvends moeten zien te bouwen. Dit kan alleen door de Afghaanse cultuur, tradities en

recente ervaringen te begrijpen en ze een gerespecteerde plaats te geven. "Bidden om Regen" is een mooi startpunt hiervoor.

A.J.E. Wagemaker

De geheime geschiedenis van Al Qaida

De opmerkelijke zwarte koft met opvlammende rood-gele letters "Al Qaida" draagt bij tot het opnemen van het boek. Abdel Bari Atwan, is de westerse journalist die in 1996 drie dagen doorbracht met Osama Bin Laden in zijn schuilgrot in Tora Bora.

"De geheime geschiedenis van Al Qaida" is een boek dat alle militairen moeten lezen. En dat kan niet vroeg genoeg in de opleiding. Het is helder geschreven met korte blokken tekst, voorzien van duidelijke uiteenzettingen. Dit boek is spannend, interessant, opmerkelijk en voegt veel toe aan de al bestaande uitgaven over Al Qaida.

Op veel vragen geeft de auteur antwoorden: wat is Al Qaida, wat is het geworden? Waar wil de organisatie naartoe? Waartoe is deze organisatie in staat? Hoe kan het westen inzicht verkrijgen om de beschuldigingen en klachten van Al Qaida te counteren? In het Midden-Oosten zijn verschillende brandhaarden, vanuit bases in Irak, Pakistan en Afghanistan opereren de mededogenloze strijders van Al Qaida.

In de inleiding beschrijft Atwan zijn interview met Osama Bin Laden in Tora Bora op 23 november 1996. Hij schetst Osama als een bescheiden man die hem rustig in kleermakerszit opwacht, terwijl een kalasjnikov op zijn schoot ligt. Hij wil zijn gast op zijn gemak stellen. De "rijkeluizoon" Osama is verstoken van alle luxe en leeft opvallend eenvoudig en nederig in de koude grot. Osama spreekt over zijn rijkdom en geeft aan dat hij er alles voor overheeft om de Oemma (wereldwijde islamitische gemeenschap) te ondersteunen. Hij maakt heel goed duidelijk dat hij terug wil naar het Kalifaat. Terug naar de middeleeuwen zouden wij zeggen. Osama bestudeert de Islam, en wil Moefiti worden (een in Sharia getrainde autoriteit die Fatwa's - religieuze edicten - kan uitspreken). In zijn grot heeft hij een enorm archief met veel papieren en digitale informatie. Hij vertelt over de periode toen ze vochten tegen de Sovjetsoldaten. Hij vertelt over de betrokkenheid van Al Qaida in 1993 in Mogadishu, Somalië. In de grot, in 1996 verwijst hij al in bedekte termen naar een aanval op de VS.

In het eerste hoofdstuk leren we vervolgens meer over Osama, geboren in 1957 te Riad, Saoedi-Arabië. Zijn vader was een eenvoudige arbeider, die uiteindelijk baas werd van het grootste bouwconglomeraat van de Arabische wereld. We leren Osama kennen als krijger. Personen die met hem hebben gevochten bewonderen zijn moed en het feit dat hij niet bang is voor de dood. Het is duidelijk dat Bin Laden een absolute haat voelt ten opzichte van de VS. Zij gebruikten de moslimstrijders om de Russen uit Afghanistan te verdrijven. Toen dat lukte werden de strijders bedankt door ze "weg te gooien als gebruikte papieren zakken." Bin Laden gedraagt zich nederig. Hij is enorm flexibel, verandert constant zijn tactieken. De volgende twee hoofdstukken beschrijven hoe moslims altijd hebben gezocht naar symbolische strijders. Personen die hen kunnen inspireren en motiveren. Verteld wordt hoe de Taliban is ontstaan. Ook is er aandacht voor de geschiedenis rond zelfmoordterrorisme en worden er wat bijzondere details gegeven over het martelaarschap binnen de Islam.

Hoofdstuk vier gaat over de 'cyberjihad'. Het is inmiddels iedereen wel duidelijk dat Al Qaida op internet een prominente rol vervult. Sommigen noemen de organisatie al het eerste via het web geleide guerrillanetwerk. De boeken met apodictische wijsheden van Sun Tzu worden goed gelezen: alle oorlogen zijn gebaseerd op misleiding. In volgende hoofdstukken veel verwijzingen, naar het internationale netwerk en een analyse van de moord op Theo van Gogh. Het laatste hoofdstuk (8) gaat over de toekomst van Al Qaida. Deze 20 bladzijden zijn heel goed afzonderlijk te lezen voor militairen die al bekend zijn met de recente militaire operaties en aanslagen in de verschillende werelddelen. De schrijver wijst ons erop dat het lijkt alsof Al Qaida krachtiger wordt. Men verspreidt een ideologie en deze kent geen grenzen. Op Internet vind je het handboek; "Al Battar". De militaire strategie van Al Qaida wordt uit de doeken gedaan en het lijkt erop dat ze op koers liggen.

Toch zijn er ook vragen die gesteld moeten worden. Willen alle moslims deze gewelddadige manier die Al Qaida voorstaat wel? De Moslims blijven verdeeld over de aanslagen van 11 september. Wat moeten wij doen? Wat als Bin Laden gevangengenomen wordt? Of als hij wordt gedood?

H.J. Bosch

Beschrijvingsbrief 2008



Inleiding

Voor u ligt een Beschrijvingsbrief 'nieuwe stijl'. Met deze nieuwe opzet wordt beoogd een beter inzicht te geven in de relatie tussen doelstellingen, plannen, activiteiten, begrotingen en resultaten. De vormgeving heeft ook een verandering ondergaan, waardoor de Beschrijvingsbrief prettiger leest.

De opzet van deze Beschrijvingsbrief is als volgt. Allereerst vindt u in het statutaire jaarverslag een terugkoppeling van de drie statutaire doelstellingen van de vereniging.

In hoofdstuk twee is het secretarieel jaarverslag opgenomen waarin de huidige toestand van de vereniging wordt beschreven. In het derde hoofdstuk worden de bestuurlijke activiteiten, inclusief die van de regiobesturen beschreven. Het vierde hoofdstuk geeft de financiële verantwoording weer.

In hoofdstuk vijf gaat het over de plannen voor 2008, gevolgd door de toelichting op de begroting voor volgend jaar, inclusief de begroting zelf. In hoofdstuk zeven vindt u de statutaire, personele wijzigingen van het hoofdbestuur.

HOOFDSTUK I

Statutair Jaarverslag 2007

1.1 De zeemacht

De KVMO blijft zich inspannen om met gevraagd en ongevraagd advies de zeemacht te versterken. Het vermeende incident op Hr.Ms. Tjerk Hiddes, dat uiteindelijk op weinig gebaseerd bleek te zijn, en andere incidenten hebben veel inzet van de KVMO gevraagd. Hoewel de meeste incidenten blijken te zijn 'opgeklopt' hebben zij toch bijgedragen aan een kentering van interne omgangsvormen. In zekere zin worden de uitwassen van de "vermaatschappelijking van de krijgsmacht" sinds dit jaar eindelijk aangepakt.

1.1.1 De Bijzondere Commissie Koninklijke Marine

De KVMO blijft de KM ondersteunen door informeel of in de BCKM aandacht te vragen voor lastige onderwerpen of door interne discussie in de publieke sfeer te brengen. In 2007 heeft de KVMO met name aandacht gevraagd voor het zichtbaar houden van het dagelijkse werk, voor de oplopende werkdruk en blijft ze aandacht vragen voor leiderschapsontwikkeling.

1.2 De zichtbaarheid

Onlangs de imagoschade door incidenten is er volgens de

KVMO toch sprake van een positieve wending. Opmerkelijk is dat de marine, en de krijgsmacht in zijn geheel, in 2007 over het algemeen toch veel meer en vaak positievere aandacht krijgt dan in het verleden. Dit maakt discussie over de toekomst beter mogelijk. Het is lang geleden dat een defensiebegroting zoveel aandacht van politiek en media trok.

1.2.1 Marineblad

Het Marineblad is in 2007 9 keer verschenen. De vernieuwde vorm blijkt het overgrote deel van de leden goed te bevallen. Een aantal adviezen ter verbetering zijn overgenomen. Bemoedigend is de gestage groei van aangeboden kopij. Het Marineblad wordt ook buiten de vereniging beter gelezen, hetgeen blijkt uit de reacties van pers en media. Ook de politiek heeft aandacht gekregen voor het Marineblad. Mooi voorbeeld hiervan was het verwijzen naar het Marineblad in de Tweede Kamer tijdens de begrotingsbehandeling.

1.2.2 Website

In 2007 is de KVMO-website qua uitstraling in lijn gebracht met het Marineblad en is een meer heldere verdeling gemaakt in onderwerpen met de website van de FVNO/MHB. Beide websites hebben in 2007 respectievelijk 38.500 en 46.000 bezoekers getrokken. Door de website is de KVMO in staat het publieke debat en de media te voorzien van aanvullende, en waar nodig, nuancerende informatie. De websites blijken door derden goed te worden gewaardeerd.

1.2.3 Overig

De KVMO, met in haar kielzog de FVNO/MHB, blijft zoeken naar gelegenheden het publieke profiel te versterken, zowel binnen als buiten Defensie. De KVMO mocht dit jaar een bijzonder hoogleraar “militair maatschappelijke studies” benoemen aan de Universiteit van Leiden. Professor dr. J. van der Meulen zal de komende jaren deze positie invullen. Hij zal op 10 oktober 2008 zijn oratie houden.

1.3. De belangenbehartiging

In 2007 heeft de KVMO als onderdeel van de FVNO/MHB de eerste stappen gezet om ‘persoonlijke ontwikkeling’ van haar leden als derde taak van belangbehartiging te introduceren, naast het georganiseerde overleg en de individuele belangenbehartiging.

1.3.1. Het georganiseerd overleg in 2007

In 2007 is een tweejarige CAO afgesloten met een looptijd t/m 28 februari 2009. In vergelijking met de vorige CAO waren het proces en het resultaat beduidend beter. In totaal is voor 6,8% aan loonsverbetering afgesproken. In deze CAO is een start gemaakt met het versimpelen en verbeteren van allerlei aanvullende regelgeving op gebied van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden.

Desondanks is wel sprake van een zorgwekkende personele toestand van de krijgsmacht, die echter voor een groot deel wordt veroorzaakt door andere zaken dan financiële arbeidsvoorwaarden.



Ook is in 2007 de uitwerking van de contouren van een nieuw personeelsysteem van start gegaan. De voortgang op dat terrein is minder snel dan gewenst door de enorme complexiteit en werd bovendien op achterstand gezet door uiterst domme uitspraken vanuit Defensie in de voorafgaande jaren. In die situatie lijkt op dit moment verbetering op te treden. Bij het uitwerken van het nieuwe personeelsysteem zijn nu mogelijkheden om tot structurele verbeteringen te komen in de verschillende levensfasen van militairen. Daar waar mogelijk en zinvol wordt tevens getracht de verschillen tussen militairen en burgerpersoneel te verkleinen.

Op het gebied van pensioenen is begin 2008 weer begonnen met normale indexatie en is tevens nageïndexeerd. Een reparatie van de niet verkregen pensioengelden gedurende de periode dat niet werd geïndexeerd, is echter voor onze achterban in beperkte mate uitgevoerd door een lage lumpsum afkoop. De KVMO heeft zich hier via de CMHF tegen verzet maar kreeg geen steun van de deelnemersraad van het ABP.

Op de website, www.kvmo.nl, staat een uitgebreid verslag van de resultaten van de belangenbehartiging in 2007.

1.3.2. Individuele belangenbehartiging in 2007

In de eerste helft van 2007 was sprake van een hoger aantal juridische zaken dan in voorgaande jaren. Opmerkelijk is dat het aantal gewonnen zaken ook sterk is toegenomen. In de tweede helft was er sprake van een terugkeer naar het gebruikelijke aantal zaken. Wel moest veel vaker advies worden gegeven of worden bemiddeld in zaken die betrekking hadden op plaatsingen en loopbaan. De verwachting is dat dit zal blijven stijgen.

1.3.3. Persoonlijke ontwikkeling in 2007

In 2007 zijn de eerste pilots uitgezet op gebied van carrièrescanning en is de groep van coaches en het geven van coaching in leiderschapsontwikkeling gegroeid. Ondertussen is contact gezocht met mogelijke partners die in de komende jaren kunnen ondersteunen. Ook is contact met Defensie gelegd om zaken af te stemmen om eventuele frictie te voorkomen.

HOOFDSTUK II

Secretarieel Jaarverslag 2007

2.1 Hoofdbestuur

2.1.1 *De samenstelling van het hoofdbestuur was op 1 januari 2007 als volgt:*

KLTZ P.J. van Maurik	voorzitter
LNTKOLMARN S H.J. Bosch bc.	vice-voorzitter
LTZ1 ing. M.E.M. de Natris	hoofd sectie georganiseerd overleg
LTZA1 R. Annema	secretaris
KLTZA H.M.J. van de Burgt	penningmeester
MAJMARN S A. Van Gils	vertegenwoordiger regio Noord
KLTZ K.F.J. Henkelman	vertegenwoordiger regio Midden
LTZ1 J.T. van Elsen	vertegenwoordiger regio Zuid
LTZA1 drs. S.M van Westing	vertegenwoordiger regio Caraïbisch gebied
KLTZ A.J. Zwijnenburg	vertegenwoordiger werkgroep PA
LTZA2 OC b.d. mr. S. Boeke	vertegenwoordiger werkgroep KMR
LTZE2 OC ir. W. Van Norden	vertegenwoordiger werkgroep jongeren

2.1.2 *Tijdens de 93^e Algemene vergadering d.d. 15 juni 2007 traden statutair af en werden opnieuw benoemd:*

LTZA1 R. Annema	secretaris
KLTZ K.F.J. Henkelman	vertegenwoordiger afdeling Midden

2.1.3 *Tijdens de 93^e Algemene vergadering d.d. 15 juni 2007 werden benoemd:*

KTZA b.d. P.J.G. van Sprang	vertegenwoordiger werkgroep PA
LTZA2 OC b.d. mr. S. Boeke	vertegenwoordiger werkgroep KMR
LTZE2 OC ir. W. Van Norden	vertegenwoordiger werkgroep jongeren

2.1.4 *Aftreden tijdens Algemene Vergadering:*

LTZE1 ir. M. de Visser	vertegenwoordiger werkgroep jongeren
KLTZ b.d. A.J. Zwijnenburg	vertegenwoordiger werkgroep PA

2.1.5 *De samenstelling van het hoofdbestuur was per 31 december 2007 als volgt:*

KLTZ drs. P.J. van Maurik	voorzitter
LNTKOLMARN S H.J. Bosch	vice-voorzitter
LTZ1 ing. M.E.M. de Natris	hoofd sectie georganiseerd overleg
LTZA1 R. Annema	secretaris
KLTZA H.M.J. van de Burgt	penningmeester
MAJMARN S A. van Gils	vertegenwoordiger regio Noord
KLTZ K.F.J. Henkelman	vertegenwoordiger regio Midden
LTZ1 J.T. van Elsen	vertegenwoordiger regio Zuid
LTZE2 OC ir. W. van Norden	vertegenwoordiger werkgroep jongeren
LTZA1 drs. W. Blijleven	vertegenwoordiger regio Caraïbisch gebied
KTZA b.d. P.J.G. van Sprang	vertegenwoordiger werkgroep PA
LTZA2 OC b.d. mr. S. Boeke	vertegenwoordiger werkgroep KMR

2.2 Ledenbestand

De KVMO had op 31 december 2007 in totaal 4.803 leden. Op 31 december 2006 was dit aantal 4.883. Er is sprake van een zich dozzettend verlies. De KVMO heeft echter nog steeds 85% van de actieve marineofficieren in haar ledenbestand. De daling is daarom grotendeels het gevolg van het kleiner worden van de totale populatie van marineofficieren.

2.3 Regiobesturen

De vier regiobesturen vormen de bestuurlijke basis van de KVMO. De bezetting van de besturen was voor 2007 voldoende maar vraagt in 2008 aandacht. In 2007 is besloten de regio's in te richten met een gestandaardiseerd bestuur van vier tot zes leden, bestaande uit een voorzitter, een secretaris en tevens penningmeester en twee tot vier leden. De leden behartigen de belangen van vier doelgroepen: Jongeren (tot 30 jaar) , Actieven, Elders actieven ('oude' KMR's) en de Postactieven.

2.4 Werkgroepen

Binnen de KVMO bestaan drie werkgroepen waarvan de voorzitters formeel lid zijn van het hoofdbestuur. Op de website van de KVMO treft u een uitgebreider verslag aan van de activiteiten in 2007 van deze werkgroepen (Jongeren, KMR's en de Postactieven).

2.5 Correspondenten en MC's

Het systeem van correspondenten begint langzaam zijn waarde te verliezen door de vele reorganisaties en het verloop in personeel. Hun rol wordt langzaam overgenomen door deelnemers aan MC's. De KVMO geeft vooral jonge leden nu advies om daaraan deel te nemen en is ondersteuning vanuit de FVNO/MHB aan het opzetten.

2.6 Klankbordgroepen

In 2007 is deze term geïntroduceerd om onderscheid te maken met de formele werkgroepen. Klankbordgroepen zijn bedoeld om kennis en ervaring te borgen onder vrijwilligers zodat zij steun kunnen geven aan stafleden. Ook kunnen bijzondere projecten worden ondersteund vanuit deze groepen. De groepen Pensioenen, Harmonisatie, Arbeidsvoorwaarden en Coaching bestaan reeds. In 2008 zal worden geprobeerd de groepen Veteranen, Strategie, Medisch en Geestelijke verzorging uit te bouwen of op te zetten.



HOOFDSTUK III

Bestuurlijk Jaarverslag 2007

3.1 Algemeen

In 2007 is het DB in staat geweest haar bestuurlijke taken uit te voeren door besluitvorming van het hoofdbestuur en de controle van de regiobesturen. Overkoepelende zaken, met name op het terrein van CAO en pensioenen, konden in goede samenwerking worden afgestemd met de federatie FVNO/MHB waar de KVMO deel van uit maakt. De voorzitter is namens de sector Defensie lid van het centraal bestuur van de CMHF. Vanuit de staf KVMO hebben vertegenwoordigers zitting in overkoepelende organen zoals het ABP en de MHP.

3.2 Hoofdbestuur

In 2007 is het hoofdbestuur zeven maal bijeengewees. Van deze vergaderingen zijn verslagen gemaakt en deze worden tevens aan de vier regiobesturen toegezonden. In het hoofdbestuur zijn daarnaast de werkgroepen Postactieven, KMR (elders actieven) en Jongeren vertegenwoordigd. Na vele jaren heeft de heer B. Zwijnenburg afscheid genomen van de werkgroep Postactieven.

3.3 Voortgang Strategisch plan

In 2007 is de ontwikkeling van de FVNO/MHB voortgezet. Een aantal activiteiten wordt bewust onder de vlag van de FVNO/MHB uitgevoerd. Met name de begeleiding van MC vertegenwoordigers en de persoonlijke ontwikkeling van individuele leden is verder uitgewerkt. De reacties op politieke ontwikkelingen en de voortgang in CAO zijn in 2007 vooral via de FVNO/MHB website naar buiten gebracht. Daardoor en door

regelmatig publiek optreden van de voorzitter FVNO/MHB is de naamsbekendheid verbeterd.

In oktober 2007 is een strategie voor de ontwikkeling van de FVNO/MHB in de komende vijf jaar uitgewerkt. Tevens is begonnen met het standaardiseren van de begrotingen van de FVNO/MHB, Sector Defensie, VMHB en KVMO. De KVNRO wordt daar voorsnog niet bij betrokken. De standaardisatie maakt het mogelijk onderlinge verrekeningen inzichtelijk te houden. In dit jaar is tevens een aanvang gemaakt met het stroomlijnen van de verschillende activiteiten teneinde een zo effectief en doelmatig mogelijke ondersteuning te realiseren. Het is duidelijk dat de komende jaren extra menskracht nodig is en de middelen daarvoor zijn dit jaar vrijgemaakt.

3.4 Regiobesturen

De vier regiobesturen monitoren over het algemeen kritisch de zaken van het hoofdbestuur. Daarnaast zorgen zij voor regionale contacten met leden. Elk regiobestuur doet dit op zijn eigen wijze. De bezettingsgraad van de besturen was in 2007 nog voldoende maar vraagt komende jaren, zoals aangegeven, wel aandacht. De regio Noord heeft zijn activiteiten grotendeels geclusterd in Den Helder. De regio Midden is in Den Haag actief en zij probeert de activiteiten in Doorn uit te breiden. Activiteiten rondom het voormalig vliegveld Valkenburg zijn nagenoeg stilgevallen. De regio Zuid blijft erg actief in Vlissingen. De activiteiten in Rotterdam zijn minder. In 2007 is de regio Zuid uitgebreid met de marineofficieren geplaatst in België. De bestuurlijke afstemming krijgt dit jaar de aandacht.

HOOFDSTUK IV

Financieel Jaarverslag 2007

Het financieel jaarverslag en de jaarrekening 2007 worden bij het Marineblad van maart 2008 gevoegd.

HOOFDSTUK V

Plannen 2008

5.1 Algemeen en doelstellingen 2008

In 2008 zal worden voortgegaan met de in 2006 ontwikkelde strategie. De ontwikkeling van de overkoepelende federatie FVNO/MHB fungeert daarbij als speerpunt. Om dit te bereiken zullen de activiteiten richting jonge leden en leden met een reservestatus verder worden uitgebreid. Daarmee wordt tevens ingespeeld op de veranderende personeelsstructuur van Defensie. Ten aanzien van de oudere leden, zowel actief als postactief, zal worden getracht hun kennis en ervaring actiever in te zetten, zowel voor de KVMO als voor de maatschappelijke ontwikkelingen. Daarmee wordt tevens de cruciale jongeren-ouderen solidariteit verder geborgd.

5.2 Personeel en middelen

In 2007 is een aanvang gemaakt met de vergroting van de personele capaciteit zowel op het gebied van staf, bestuur als vrijwilligers. Deze uitbreidingen zijn nodig om de groeiende activiteiten te kunnen bemensen. Vanaf de zomer 2008 moet de staf op sterkte zijn. Hierbij zal de reguliere aflossing van de secretaris en het HSGO zijn gerealiseerd. In de loop van 2008 zullen meer klankbordgroepen, bestaande uit vrijwilligers, actief worden, waarmee de noodzakelijke kennis en ondersteuning op verschillende terreinen wordt geborgd. De middelen van de KVMO zijn voldoende om de strategie en activiteiten te kunnen uitvoeren. De begroting is voldoende, met uitzondering van de viering van het 125-jarig bestaan, waarvoor een voorstel tot gedeeltelijk ont-

sparing is opgenomen. De huisvesting en de informatie en communicatietechnologie (ICT) middelen zijn voldoende en kunnen worden onderhouden en vervangen wanneer dit nodig blijkt.

5.3 Processen

De zeven hoofdprocessen kunnen voldoende worden uitgevoerd hoewel extra inspanningen in 2008 nog moeten worden gedompt zolang de beschikbaarheid van vrijwilligers en staf nog niet volledig is uitgewerkt. Belangenbehartiging, publieke activiteit en administratie zijn in 2008 volledig uitvoerbaar. Op het terrein van werving, samenwerking en medezeggenschap wordt gedurende het jaar meer activiteit en resultaat verwacht door het beschikbaar komen van vrijwillig en vast personeel en specifieke middelen. De verenigingsactiviteiten vereisen extra aandacht en maatregelen om deze op het juiste niveau te houden. In 2008 zal extra aandacht worden gegeven aan het invullen van de regiobesturen via een standaardsamenstelling van een voorzitter, secretaris tevens penningmeester en minimaal 4 leden, bij voorkeur uit de doelgroepen Jongeren, Actief, Elders Actief en Postactief.

5.4 Afstemming FVNO/MHB

In de tweede helft van 2007 is ook voor de FVNO/MHB een strate-

gie uitgewerkt. Hoofddoel van deze strategie is de federatie verder te ontwikkelen als kwalitatieve en innovatieve federatie van beroepsofficieren en hoger burgerpersoneel. In 2008 zal worden geprobeerd de activiteiten van de FVNO/MHB en de KVMO verder af te stemmen om effectiever en doelmatiger op te treden. In 2008 zal de VMHB zich oriënteren op haar bestuurlijke mogelijkheden en de positie binnen de FVNO/MHB. De KVNRO is haar activiteiten ten aanzien van de inzet van reservisten aan het verstevigen. De veranderende rol van reservisten geeft hiertoe aanleiding. De KVMO sluit zich zoveel mogelijk bij die initiatieven aan.

5.5 Overige verbanden

In 2007 is begonnen een aantal verbanden te leggen en te versterken met andere verenigingen. Met Onderlinge Bijstand wordt stapsgewijs onderzocht hoe wederzijds synergie kan worden vergroot. Tevens is contact gelegd met nieuwe verenigingen van officieren zoals de KIM alumni vereniging en de vereniging "Mars en Mercurius". Binnen de CMHF en MHP wordt deelgenomen aan discussies over de toekomst van beide organisaties in een veranderende arbeidsmarkt. Met verenigingen zoals, de VMHP (politie) en de NVKK (koopvaardijkapiteins), worden verkenningen uitgevoerd over samenwerking op bepaalde terreinen.

HOOFDSTUK VI

Begroting 2008

6.1 Algemeen

Conform het besluit van de Algemene Vergadering van 15 juni 2007 is de begroting omgezet naar een resultaatgerichte begroting. De begroting van 2008 is afgezet tegen de begroting van 2007 en significante wijzigingen worden op basis daarvan verklaard.

6.2 Toelichting

6.2.1 Inkomsten

De inkomsten stijgen in 2008 met 11 procent, grotendeels door de verhoging van de contributie per 1 januari 2008. De post *kostenverrekeningen* stijgt door de hogere personele kosten die de KVMO maakt voor de gehele FVNO/MHB, deze worden hier verrekend. De subsidies van het Marineblad zijn per 2008 beëindigd en het blad wordt nu volledig zelfstandig door de KVMO uitgegeven. De genoemde *inkomsten Marineblad* bestaan uit reclame- & abonnementinkomsten. In 2008 wordt eenmalig een bedrag van € 35.000,- vrijgemaakt uit het eigen vermogen voor de viering van het 125-jarig bestaan.

6.2.2 Uitgaven processen

De belangrijkste stijgingen zijn te vinden in een bijdrage voor inhuur van personele diensten voor onder andere het ondersteunen van medezeggenschap. Dit proces wint in 2008 aan belang en wordt onder de vlag van de FVNO/MHB uitgevoerd. De kosten voor het Marineblad worden beneden gebracht door het uitgeven van 8 in plaats van 9 uitgaven. In de loop van 2008 zal de bijdrage voor het FVNO bulletin iets stijgen door het uitbreiden

van de informatie en versterking van de lay-out. In 2008 is tevens een eenmalige begrotingspost opgebracht voor het viertal van het 125-jarig bestaan. Deze beide laatste zaken zorgen voor de stijging van het proces Public Relations.

6.2.3 Uitgaven personeel

De stijging voor kosten *loondienst* wordt veroorzaakt door de generieke salarisverhoging van 2% per 1 juli 2008 in combinatie met de uitgaven voor extra personele ondersteuning door inhuur van een zelfstandige kracht. Tevens zijn de personele kosten voor het Marineblad en andere PR zaken van het proces PR overgebracht naar deze kostenpost.

6.2.4 Strategie

De kosten voor strategieontwikkeling dalen voor een groot deel omdat deze in 2006 en 2007 is ontwikkeld en uitgewerkt. De deelpost Projecten is hier opgebracht om specifieke projecten of bijdragen daaraan bij FVNO/MHB weer te kunnen geven.

6.2.5 Middelen

Deze post blijft door kleine financiële verschuivingen in 2008 op hetzelfde niveau.

6.2.6 Reserveringen

De reserve *Automatisering* zal met een dotatie worden verhoogd. De post *Reservering Huisvesting* is niet ingevuld, maar wordt conform bestuursbesluit gebruikt om eventuele bijzondere meevallers in de jaarrekening te boeken.

KVMO	Begroting 2007	Begroting 2008	%
Inkomsten			
Contributie Leden	€ 342.000	€ 371.000	108%
Diverse kostenverrekeningen	€ 112.000	€ 122.000	109%
Inkomsten uit vermogen	€ 59.000	€ 62.000	105%
Inkomsten Marineblad	€ 33.500	€ 27.000	81%
Diverse inkomsten	€ 6.700	€ 6.000	90%
Vermindering uit vermogen	€ 10.500	€ 35.000	333%
Totaal inkomsten:	€ 563.700	€ 623.000	111%
Uitgaven			
1.1 Proces Werving leden	€ 6.000	€ 4.000	67%
1.2 Proces Vereniging	€ 24.000	€ 24.000	100%
Bestuur & Regiobestuur	€ 19.500	€ 18.000	
Werkgroepen (PA / KMR / JO)	€ 4.500	€ 6.000	
1.3 Proces Overleg en CAO	€ 81.000	€ 75.000	93%
CMHF contributie	€ 69.000	€ 65.000	
Reis & verblijfkosten/representatie	€ 12.000	€ 10.000	
1.4 Proces Medezeggenschap	€ 3.000	€ 4.000	133%
1.5 Proces Samenwerking	€ 9.850	€ 6.350	64%
1.6 Proces Public Relations	€ 147.500	€ 172.000	117%
Eigen Marineblad	€ 117.000	€ 85.000	
Bijdrage FVNO bulletin	€ 20.000	€ 24.000	
Website KVMO	€ 5.000	€ 7.500	
Evenementen / maatsch. activiteiten	€ 5.500	€ 5.500	
Viering 125 jaar (alleen in 2008)	€ 0	€ 50.000	
1.7 Administratie	€ 8.300	€ 8.300	100%
2.0 Personele kosten	€ 175.300	€ 215.000	123%
Loondienst	€ 157.600	€ 190.000	
Inhuur Juridisch	€ 8.200	€ 8.000	
Inhuur VAR personeel	€ 0	€ 10.000	
Kosten vrijwilligers	€ 4.500	€ 4.000	
Scholing staf en kader	€ 5.000	€ 3.000	
3.0 Strategie & Beleid	€ 12.000	€ 15.000	125%
Algemeen	€ 12.000	€ 3.000	
Projecten (*nieuw vanaf 2008)	€ 0	€ 12.000	
4.0 Middelen	€ 91.800	€ 92.000	100%
Huisvesting	€ 52.000	€ 52.700	
Kantoorexploitatie & inventaris	€ 25.800	€ 25.000	
Automatisering	€ 13.000	€ 12.000	
Verzekeringen	1.000	€ 2.300	
5.0 Reservingen	€ 4.950	€ 7.350	148%
Reservering automatisering	€ 4.950	€ 7.350	
Reservering huisvesting	0	€ 0	
Resultaat (verwacht)	€ 0	€ 0	
Totaal uitgaven:	€ 563.700	€ 623.000	111%

H O O F D S T U K V I I
Benoeming leden hoofdbestuur

7.1 Statutair aftreden

Op de 94e Algemene Vergadering treden statutair af en worden voorgedragen voor herbenoeming:

KLTZ P.J. van Maurik	voorzitter
KLTZA H.M.J. van de Burgt	penningmeester
MAJMARN S. A. van Gils	vertegenwoordiger regio Noord
LTZ1 J.T. van Elsen	vertegenwoordiger regio Zuid

7.2 Aftreden tijdens Algemene Vergadering

LTZ1 ing. M.E.M. de Natris hoofd sectie georganiseerd overleg

7.3 Benoeming

LTZ1 F.J. Jansen	vertegenwoordiger regio Caraïbisch gebied
------------------	--



UITNODIGING

Voor het huishoudelijk gedeelte van de 94^e Algemene Vergadering van de KVMO op 10 april 2008

Het huishoudelijk gedeelte van de Algemene Vergadering wordt gehouden bij het Koninklijk Instituut voor de Marine te Den Helder. Tijdens deze vergadering staan de vereniging, het verenigingsbeleid, de begroting 2008 en het jaarverslag 2007 centraal.*

Deze vergadering is voor alle KVMO-leden toegankelijk. Het hoofdbestuur van de KVMO nodigt haar leden dan ook van harte uit hierbij aanwezig te zijn!

De vergadering begint om 10.00 uur. Vanaf 9.30 uur bent u van harte welkom.

Na afloop (ca. 12.30 uur) wordt een gezamenlijke maaltijd genoten.

Agenda

1. Opening en mededelingen voorzitter
2. Goedkeuring verslag 93^e Algemene Vergadering d.d. 15 juni 2007
3. Behandeling amendementen ingevolge artikel 8 Algemeen Reglement
4. Secretarieel jaarverslag 2007

5. Financieel jaarverslag 2007
 - a. Begroting 2008, gepubliceerd in het Marineblad februari 2008
 - b. Verslag kascommissie 2007
6. Benoeming kascommissie 2008
7. Gevoerd beleid 2007
8. Benoeming leden hoofdbestuur
9. Activiteiten KVMO 125 jaar
10. KVMO in relatie tot de FVNO/MHB
11. Rondvraag en sluiting

Locatie

Koninklijk Instituut voor de Marine, Het nieuwe diep 8, Grote collegezaal Enys house, Den Helder

Aanmelding

Het wordt op prijs gesteld als u met onderstaande antwoordstrook kenbaar maakt of u aanwezig zult zijn en van de lunch gebruik zult maken. U kunt zich ook per e-mail opgeven:

info@kvmo.nl

*Het openbare gedeelte zal in het kader van het 125-jarig bestaan van de KVMO op 4 november 2008 plaatsvinden.

Ondergetekende:

Naam

Adres

Rang

Plaatsing

☐ neemt deel aan het huishoudelijk gedeelte van de 94^e Algemene Vergadering van de KVMO op 10 april 2008.

☐ zal wel/geen*) gebruik maken van de lunch

*) doorhalen wat niet van toepassing is

S.v.p. in envelop retourneren aan het KVMO-secretariaat, antwoordnummer 93244, 2509 WB Den Haag. Frankeren is niet nodig.



Hr.Ms. Tromp, stafschip tijdens de NAVO-oefening Noble Midas 2007.

• LTZSD 2 OC ing. H. van Gerner

Information Operations tijdens de NAVO oefening Noble Midas 2007

Politiek plot op zee

Dit artikel blikt terug op de onlangs gehouden oefening Noble Midas 2007 en beschrijft in de context van deze oefening het concept Information Operations, de gevoelige relatie met de media en tot slot de impact op het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK).

Inleiding Noble Midas 2007

Van 27 september tot 12 oktober 2007 heeft een Nederlandse taakgroep bestaande uit Hr.Ms. Tromp (stafschip), Hr.Ms. van Galen en Hr.Ms. Zuiderkruis onder leiding van de commandant Netherlands Maritime Force (NLMARFOR) deelgenomen aan de

NAVO oefening Noble Midas 2007 als neutrale oefentegenstander of 'situational forces' (SITFOR). Noble Midas 2007 werd gehouden in de Adriatische Zee voor de kust van en in het 'host-nation' Kroatië en stond in het kader van het opwerken/certificeren van de maritieme component van de NATO



Response Force (NRF) onder aanvoering van de commandant French Maritime Force, SBN A. Hinden. Om de NRF zo veel mogelijk trainingswaarde te bieden, waren de meeste facetten van hedendaagse (vredes)operaties in de oefening opgenomen. Inclusief politieke kwesties en een roerige internationale gemeenschap, verwoord door gesimuleerde media.

Het scenario: escalatie voorkomen

In het scenario van Noble Midas 2007 heeft het zuiden van Mapleland (Kroatië) zich afgescheiden van het noorden, na een kortstondig intern conflict voortvloeiend uit onenigheid over oneerlijk verdeelde opbrengsten van gas en oliebronnen. De strijdkrachten van Mapleland zijn hierdoor uiteengevallen en diverse eenheden hebben zich aangesloten bij de Southern Mapleland Region Armed Forces. Een omvangrijke, maar niet internationaal erkende krijgsmacht.

De SITFOR speelde de Southern Mapleland Region Navy. Deze bestond in zijn geheel uit de Nederlandse taakgroep, een Duitse en een Turkse onderzeeboot en de eenheden van de Kroatische marine. De commandant genaamd admiraal Konrad Golos werd gespeeld door CDR P.J. Bindt (commandant NLMARFOR).

Gezamenlijk een kleine maar wel een capabele en moderne marine, aangestuurd door de ietwat malafide admiraal Golos die gekend werd door een torenhoge ambitie en wiens (verborgen) agenda bol stond van uiteenlopende belangen. De NRF kreeg van de Verenigde Naties de opdracht de orde en rust in de Southern Mapleland Region te herstellen zodat de VN veilig noodhulp kon leveren aan de lokale bevolking. Verdere escalatie van het conflict moest worden voorkomen. De NRF had daarom geen baat bij wapengekletter. Zij had haar handen vol aan de ondersteuning aan de VN evenals de terroristische dreiging op land en op zee en zat niet te wachten op een openlijke confrontatie met SITFOR.

Admiraal Golos op zijn beurt was de zelfbenoemde belangenbehartiger van het volk. Hij wilde ook geen strijd, maar wilde dat de NRF haar taak uit zou voeren naar zijn maatstaven. Wetende dat de NRF in principe hier niet op in zou gaan, moest de besluitvorming van de commandant NRF worden beïnvloed en werd een information operations (INFO OPS) campagne opgezet.

INFO OPS toegelicht

De NAVO omschrijft, vrij vertaald, INFO OPS als militaire informatie activiteiten gericht op het beïnvloeden van wil, begrip en capaciteiten van een doelgroep.¹ Het is een verzameling van activiteiten, onderling verbonden en gecoördineerd.² INFO OPS zelf is een overkoepelende planactiviteit die wordt uitgevoerd op strategisch en op operationeel niveau in de hoofdkwartieren en de operationele staf. Het sluit nauw aan bij het 'Effects Based' opereren. De onderliggende informatie activiteiten worden op tactisch niveau uitgevoerd. Bijvoorbeeld door missieteams die spreken met lokale leiders, vliegtuigen die hun macht demonstreren ('show of

force') en psychological operations teams die flyers uitdelen en boodschappen via luidsprekers uitdragen.

Coördinatie van de informatie activiteiten is van elementair belang en vormt de kern van INFO OPS. In de praktijk worden diverse activiteiten gecombineerd en vaak worden meerdere activiteiten ontplooid richting één doelgroep.³ Een INFO OPS 'estimate' ligt ter grondslag aan een campagne. De 'estimate' vermeldt de doelstellingen, de kernboodschappen en de gewenste coördinatie en deconflctie. Het beschrijft in grote lijnen met welke middelen welke doelgroep wordt benaderd. De geplande activiteiten moeten vervolgens worden onderbouwd met inlichtingen voor o.a. 'situational awareness' en met informatie verstrekt door Human Factor Analysis⁴ voor culturele en historische achtergronden van doelgroepen. INFO OPS is slechts effectief als men weet hoe een doelgroep moet worden benaderd.

Het bijsturen van activiteiten vindt plaats op basis van onderzoek naar effectiviteit. In tegenstelling tot kwalitatieve data, is het verzamelen van kwantitatieve data hiervoor niet eenvoudig. Het

enquêtemiddel wordt vaak gebruikt, maar in een operatiegebied is controle van de gegevens niet eenvoudig. De betrouwbaarheid van de uitkomsten is niet altijd gegarandeerd⁵. Hetzelfde geldt voor 'face-to-face' communi-

catie. Om goed bij te kunnen sturen hangt veel af van ervaring, inzicht en interpretatie. Door ook de uitkomsten te wegen tegen informatie uit andere bronnen, bijvoorbeeld uit inlichtingen, is redelijk inzicht in de effectiviteit te verkrijgen.⁶ Wederom is hier een goede verstandhouding met de inlichtingensectie van groot belang.

De doelgroep NRF

In de SITFOR INFO OPS 'estimate' werd de NRF en met name hun leider aangemerkt als de voornaamste INFO OPS doelgroep. Geschat werd dat de NRF redelijk ontvankelijk zou zijn voor de boodschappen van SITFOR. In tegenstelling tot theaters waar men te maken heeft met een andere cultuur en andere normen en waarden waar veel studie naar gedaan moet worden (Afghanistan, Kosovo, etc.) deelden SITFOR en de NRF dezelfde cultuur. Een cultuur waar je als militair verkeert in een omgeving waar de publieke opinie van invloed is op je handelen. Om de NRF te beïnvloeden, moest daarom de publieke opinie worden bewerkt.

De publieke opinie werd gedurende de oefening verwoord door de gesimuleerde media. Deze bestond naast een sectie aansturing (redactie) en een audio/video sectie, uit mediateams die bij de eenheden werden ondergebracht. Aan boord van het SITFOR vlaggeschip Tromp werd een team van drie journalisten en een begeleider geëmbaard. Deze 'embedded' journalisten kregen van de redactie de opdracht mee te rapporteren over de verrichtingen van SITFOR en de positie van admiraal Golos in het conflict.

Een journalist zit nooit stil en de gesimuleerde media speelden dat goed na. Journalisten aan boord vragen veel tijd en inzet van alle betrokkenen, staf en schip. Om te voorkomen dat de journalisten te weinig om handen zouden hebben en het schip af zouden gaan zoeken naar zogenaamd nieuws, werden zij regelmatig voorzien van informatie omtrent de laatste ontwikkelingen en werden werkbezoeken aan de andere schepen gepland.

Woordvoeringsinstructies ('lines to take') werden regelmatig uitgevaardigd zodat ieder lid van de bemanning de gewenste standpunten verkondigde.

De media werden door SITFOR echter gebruikt als vehikel. Boodschappen waren gericht op het beïnvloeden van een doelgroep en waren niet informatief. Dat maakte het een INFO OPS activiteit en dat is binnen de NAVO niet toegestaan. De media mag niet gebruikt worden voor INFO OPS doeleinden en mag alleen te woord worden gestaan door een woordvoerder of Public Affairs Officer (PAO). Tussen Public Affairs⁷ en INFO OPS moet wel een goede afstemming bestaan waar het gaat om boodschap en de verspreiding ervan⁸, maar beide activiteiten dienen gescheiden te blijven. De geloofwaardigheid van een woordvoerder mag nimmer in gevaar komen en de boodschap moet altijd waarheidsgetrouw zijn.⁹

De war of words

De SITFOR hoefde zich echter niet te committeren aan enige regelgeving en dat maakte de gesimuleerde pers het belangrijkste SITFOR INFO OPS instrument. Zeer realistisch, aangezien tegenstanders zoals de Taliban dergelijke INFO OPS-achtige tactieken al jaren intensief hanteren. Dat de NRF zich wel aan bovengenoemde spelregels diende te houden, werkte verder in het voordeel van SITFOR. Door de NRF via de media regelmatig met onjuistheden en onwaarheden te confronteren, werden zij in

'de media werden door SITFOR gebruikt als vehikel. Boodschappen waren gericht op het beïnvloeden van een doelgroep en waren niet informatief'

de verdediging gedrukt en hadden zij bij het geven van weerwoord vaak de schijn tegen.

Het behoud van initiatief is belangrijk bij de uitvoering een INFO OPS campagne. De gesimuleerde media werden bij aanvang oefening daarom direct voorzien van het eerste persbericht van admiraal Golos waarin hij zijn intenties verwoordde: "Samenwerking was de enige oplossing voor het conflict." De SITFOR had in tegenstelling tot de NRF de benodigde 'situational awareness', zoals kennis van mijnenvelden en veilige vaarroutes. Als de NRF niet zou samenwerken met SITFOR, liepen de eenheden van de NRF onnodig gevaar. De commandant NRF diende zijn neutraliteit te bewaren, maar werd wel door de 'embedded' journalisten aan boord van het NRF vlaggeschip Tonnerre geconfronteerd met lastige vragen. Waarom onthield de NRF zich van deze samenwerking? De 'war of words' was begonnen.

In de anderhalve week die volgde werden dagelijks één of meerdere persberichten afgegeven gevolgd door interviews met Golos of ondergeschikten waarin overduidelijk een boodschap aan het adres van de commandant NRF werd afgegeven: "Samenwerken met

SITFOR!" Hoewel de verslaggevers kritisch stonden tegenover de wat dubieuze intenties van Golos, was zijn boodschap de volgende dag regelmatig terug te vinden in de krant of op de radio.

Hoogtepunt in de campagne was een openlijke toenadering tot de commandant NRF. Admiraal Golos liet de Tromp simpelweg de NRF formatie binnenvaren en vroeg om contact. Ondertussen werd de media op de brug van de Tromp toegesproken, met de Tonnerre in zicht. De SITFOR nam het 'vredesinitiatief' door de samenwerking aan te gaan met de NRF. Voor de commandant NRF een dilemma: het contact weigeren kon leiden tot een ver- ➔



Admiraal Golos (CDR Bindt) richt zich bij aankomst op het vlaggeschip van de NRF, FS Tonnerre, tot de pers. SBN Hinden kijkt toe.



De gesimuleerde pers volgt de ontwikkelingen. Op de achtergrond de Tonnerre.

slechtering van het conflict, het aannemen ging tegen zijn opdracht in. Het contact werd uiteindelijk toch gelegd. Die avond nog vloog Golos per Franse Lynx richting de Tonnerre. De journalisten vlogen mee.

In een uitvoerig gesprek ter plaatse besloten de twee commandanten te komen tot intensieve ‘coördinatie’. Het bezoek werd afgesloten met een persconferentie, waarbij de commandant NRF het slim speelde door het woord ‘samenwerking’ nadrukkelijk te melden. In de krant van de volgende dag werd Golos afgeschilderd als een opportunist, maar de winst was achter gesloten deuren geboekt. Er was contactinformatie uitgewisseld in ruil voor een pakket aan informatie van SITFOR met bijvoorbeeld de locatie van veilige vaarroutes.

De contactinformatie gaf Golos onbeperkt toegang tot de commandant NRF ondanks het feit dat er geen formele relatie bestond tussen beiden. Toen spanningen dreigden op te lopen kwam de contactinformatie zeer van pas en zijn er uiteindelijk confrontaties voorkomen. De SITFOR schepen hadden de opdracht de NRF openlijk te escorteren c.q. te schaduwten. De onderzeeboten lieten zich ook af en toe zien om hun aanwezigheid en nabijheid te tonen. De verrichtingen van de NRF werden zodoende op de voet gevolgd.

Dit belemmerde echter de NRF in haar bewegingsvrijheid en enkele NRF schepen stonden op een gegeven moment op het punt het vuur te openen. Een telefoongesprek tussen de commandanten bracht hier snel verandering in. De boodschap van admiraal Golos was duidelijk: “Trek uw schepen terug, anders ben ik genoodzaakt van ‘houding’ te veranderen. De gevolgen zijn voor uw rekening en dat vindt u morgen terug in de krant.” Niet veel later namen de NRF eenheden afstand.

Aan het einde van de oefening gaf de commandant NRF aan verast te zijn hoe groot de invloed van de media was geweest. Voor hem een waardevolle ervaring. De NRF was superieur in het aantal eenheden, maar kon de SITFOR in INFO OPS activiteiten niet overtreffen. Noble Midas 2007 draaide uiteindelijk grotendeels om militaire informatieactiviteiten op zee. De ‘lessons learned’ kunnen als zodanig zonder meer van belang zijn voor de ontwikkeling van het CZSK.

Conclusie

INFO OPS activiteiten zijn niet meer weg te denken bij hedendaags militair optreden. Veel van deze activiteiten zijn echter niet nieuw. Het beïnvloeden van leiders vindt al sinds jaar en dag plaats, hetzelfde geldt voor deceptie of ‘show of force’. Welke toegevoegde waarde heeft dan het concept INFO OPS? Het is de wijze van optreden wat het verschil maakt.

De situatie in hedendaagse theaters is ambivalent. Er vinden gevechtshandelingen plaats maar ook wederopbouwactiviteiten. Er is amper nog sprake van confrontaties tussen twee reguliere legers,

maar van een variatie aan militaire inzet. Non-combattanten als een burgerbevolking en hulporganisaties kunnen niet over het hoofd worden gezien en daardoor neemt ook het belang van civiel-militaire samenwerking toe. Informatie is hierbij een belangrijk middel om partijen te binden. INFO OPS is het militaire instrument om dit te bewerkstelligen.

INFO OPS brengt de militaire informatie activiteiten samen en versterkt het beïnvloedende effect. De toegevoegde waarde zit in de herkenning en erkenning van de activiteiten en de coördinatie onderling. Alle kinetische en non-kinetische activiteiten (met of

zonder wapens) gericht op het beïnvloeden van een doelgroep, moeten worden gecoördineerd. INFO OPS fungeert zo enerzijds als een ‘force multiplier’ en voorkomt anderzijds dat er ongewenste neveneffecten ontstaan die de eigen geloofwaardigheid aantasten en de

eigen vrijheid van handelen ernstig beperken. Zonder geloofwaardigheid wordt het haast onmogelijk INFO OPS activiteiten te ontplooiën en zijn militaire operaties algeheel minder of niet effectief.

Impact op het CZSK

INFO OPS is niet alleen een landgebonden activiteit en dat werd tijdens Noble Midas 2007 wederom duidelijk. Wat een plaatselijke ‘warlord’ is voor de commandant van Task Force Uruzgan, was de admiraal Golos voor de commandant NRF. Het CZSK komt onherroepelijk met INFO OPS in aanraking, zeker als gevolg van de implementatie van de Marinestudie. Het CZSK concentreert zich inmiddels op de complexe kustomgeving waar men zowel op zee als op land opereert als het uiteindelijke gevolg van het samenvoegen van de operationele staven van de vloot en het Korps Mariniers tot één NLMARFOR.

De situatie in hedendaagse theaters is ambivalent. Er vinden gevechtshandelingen plaats maar ook wederopbouwactiviteiten. Het belang van civiel-militaire samenwerking neemt toe. INFO OPS is het militaire instrument om partijen te binden. (mindef.nl)



De focus ligt hierbij op 'initial entry' operaties waarbij eenheden een conflictgebied betreden en de komst voorbereiden van de hoofdmacht die later volgt. Operaties met een sterk kenmerkend informatieaspect. Eenmaal geland en ter plaatse krijgen eenheden als eerste te maken met de eerder genoemde plaatselijke bevolking, hulporganisaties en lokale overheden. Psychological operations en CIMIC teams zijn per definitie aangewezen om na de initiële landing aan land gaan om contact te maken en informatie te vergaren, aangestuurd door de INFO OPS planners op het commandoplatform.

Het CZSK zal dus in ieder geval stafkennis nodig hebben om INFO OPS-eenheden aan te kunnen sturen, ook in een 'joint' setting. Op dit moment is dit een beperking. De functie van staf-

'binnen Defensie is er nog niet veel kennis en kunde op het gebied van INFO OPS aanwezig'

officier INFO OPS van NLMARFOR is pas na 2 jaar vacant te zijn geweest per 1 januari 2008 ingevuld. En daarnaast, op een kernstaf van ruim 60 personen, zijn de stafofficier INFO OPS en de stafofficier CIMIC bij NLMARFOR de enigen die zich full-time bezighouden met militaire informatie activiteiten, terwijl aan het belang van INFO OPS eigenlijk niet langer getwijfeld kan worden.

Binnen Defensie is er eveneens nog niet veel kennis en kunde op het gebied van INFO OPS aanwezig. Hoewel er op het gebied van CIMIC en Public Affairs diverse initiatieven worden ondernomen om capaciteit uit te breiden is dit voor INFO OPS zover bij de auteur bekend slechts beperkt het geval. INFO OPS is nog vaak een neventaak. Recent verrichte studies zoals het Beleidskader INFO OPS concluderen daarentegen dat INFO OPS tegenwoordig een belangrijke rol speelt in militaire operaties en meer aandacht vraagt.

In een tijd waarin het CZSK zich nog volop ontwikkelt verdient het daarom aanbeveling te bezien of INFO OPS niet een grotere rol moet spelen binnen de 'nieuwe marine'. Door samen te werken met land- en luchtmacht kan er misschien wel enige capaciteit op de been gebracht worden, al biedt dat misschien niet het gewenste resultaat. Gezien de recente ervaringen en conform de aanbevelingen uit de Studie Brigadestaven zou er een permanente, elementaire INFO OPS capaciteit binnen CZSK beschikbaar moeten komen. De vraag is echter waar deze capaciteit gevonden kan worden? Wellicht dat de betrokkenen bij de Marinestudie in een reactie op dit artikel hier een antwoord op kunnen geven? ➡

LTZSD 20C ing. H. van Gerner heeft een achtergrond in informatie en communicatie. Hij is werkzaam voor NLMARFOR als stafofficier Informatie Management en heeft als neventaak INFO OPS. Hij is in Engeland opgeleid als PSY OPS planner en is in 2006 vervolgens uitgezonden naar Afghanistan als hoofd van het PSY OPS team van het 5^e Nederlandse PRT in de provincie Baghlan.

Noten

1. "INFO OPS is a military function to provide advice and co-ordination of military information activities in order to create desired effects on the will, understanding and capability of adversaries, potential adversaries and other NAC approved parties in support of Alliance mission objectives" NATO, *AJP 3.10 6th study draft; NATO military doctrine for information operations*, Chapter 1 Section II, 0107. Definitions.
2. De militaire informatie activiteiten zoals Psychological Operations, Presence Posture & Profile, Key Leader Engagement, Deception en Electronic Warfare alsmede gerelateerde activiteiten als Public Affairs en CIMIC zijn vaak non-kinetisch van aard en zijn gericht op het beïnvloeden van het handelen of de besluitvorming van een bepaalde doelgroep of een bepaalde persoon ('target audience').
3. "The aim of INFO OPS is to maximise the synergy of effort and avoid potential harm that could be caused by independent activities, operating at different levels, each unaware of the implications of the combined affects on own objectives", NATO Joint Warfare Centre, *Operational Staff Handbook*, jan. 2007, pg. IV-13.
4. Human Factor Analysis levert onder meer de sociale, psychologische en culturele achtergronden bij operaties ten behoeve van planning en besluitvorming.
5. "The effects of INFO OPS activities can be difficult to observe and assess", NATO, *AJP 3.10 6th study draft; NATO military doctrine for information operations*, Chapter 5 Section V, 0521. Conduct of Effects Assessment.
6. "Measure of Effectiveness must be integrated in the INTEL collection activities led by J2", NATO, *AJP 3.10 6th study draft; NATO military doctrine for information operations*, Chapter 1 Section III, 0117. Monitoring and Effects Assessment.
7. "NATO military Public Affairs is the function responsible to promote NATO's military aims and objectives to audiences in order to enhance awareness and understanding of military aspects of the Alliance", *MC 0457/1 NATO military policy on public affairs*, 6. Definition, Functions and Principles
8. "While PA and INFO OPS have different audiences and delivery channels, coordination of the message and delivery timing is necessary and appropriate", NATO, *AJP 3.10 6th study draft; NATO military doctrine for information operations*, Chapter 1 Section IV, 0131. Public Information.
9. "To avoid giving the false impression that the media are being manipulated in any way, a clear distinction must be maintained between INFOP OPS and PA", NATO, *AJP 3.10 6th study draft; NATO military doctrine for information operations*, Chapter 1 Section IV, 0131. Public Information.



Maarten Post kwam in 1985 aan op het KIM. Als officier der mariniers en gespecialiseerd als Landing Craft Officer bij amphibische operaties, was hij regelmatig in het buitenland. Bij het 1e Mariniersbataljon werkte hij o.a. als stafofficier Logistiek met de ernstoperatie in Bosnië in 1997, was daarna stafofficier amphibious operations bij de Royal Marines in Plymouth en CC van de 13e infanteriecompagnie. Zijn laatste functie was persvoorlichter en woordvoerder bij het Nederlandse UNMEE contingent (Ethiopië en Eritrea). In 2001 verliet hij als majoor der mariniers de KM.

Voor welk bedrijf werkt u nu en wat is uw functie?

'Sinds mijn vertrek bij de marine werk ik bij DHL, wereldwijd actief in express en logistiek. Eerst als operations manager verantwoordelijk voor Nederlandse koeriersvestigingen en na een overname en een integratieproces van verschillende bedrijven verantwoordelijk voor het opzetten van een team specialisten dat een schakel vormde tussen sales en operations. Vervolgens kreeg ik meer commerciële functies: eerst als product director, later verantwoordelijk voor marketing in de Benelux. In alle functies was mijn rol gericht op het verbeteren van de resultaten door het bouwen aan of opbouwen van een team, het vertalen van strategie naar actie. Steeds gaat het er om ervoor te zorgen dat je de vakmensen in staat stelt hun werk te doen. Daarbij is het meestal onverstandig gebleken om je te richten op korte termijn succes of klakkeloos een scorecard of model door te voeren. Ik ben gefascineerd naar wat mensen beweegt. Dat heeft me ertoe gebracht om me hier het komende jaar in te verdiepen. Daarvoor is bij DHL op dit moment weinig ruimte, vandaar dat ik begin dit jaar als zelfstandige ben gestart met "bureau voor duurzaam organiseren". De eerste opdracht is binnen.'

Hoe kwam u er toe het roer om te gooien?

'De laatste jaren bij de KM kwam ik erachter dat ik in het begin van mijn loopbaan veel geluk heb gehad met zeer zelfstandige functies die me veel vrijheid en ruimte gaven om zelf te bepalen "hoe" resultaten te behalen. Het "wat" was steeds duidelijk. Ik merkte ook dat verderop in de organisatie die vrijheid steeds minder werd zoals bijvoorbeeld tijdens de "paarse" UNMEE missie. Als voorlichter had ik toen de kans de organisatie van enige afstand te bekijken. Ik realiseerde me toen dat ik zou moeten accepteren, voor mijn gevoel, meer bloot te staan aan de vorm - veelal gedreven door wat militairen vaak "de politiek" noemen - dan invulling te geven aan inhoud. Ik had bij de Royal Marines het omgekeerde ervaren en wist dus dat het ook anders kon. Ik had daar veel moeite mee en dat was voor mij het punt om mijn eigen weg te gaan. Ik had geen bepaald doel voor ogen, anders dan dat ik de reis belangrijker en spannender vind dan welk einddoel dan ook.'

Wat vindt u het meest aantrekkelijke aspect?

'De relatieve vrijheid om te doen wat nodig is in combinatie met het feit dat je zelf verantwoordelijk bent voor het samenstellen van je team en kunt bepalen hoe je de opdracht (het "wat") uitvoert. Hoewel DHL inmiddels ook een zeer grote en dus ook bureaucratische organisatie is, was er voldoende ruimte om wat te ondernemen, zolang je plan goed was en je resultaten haalde. Verder heb je direct inzicht in de resultaten en dat is gewoon heel leuk. Het meest aantrekkelijke aspect echter is dat je de talenten in je team de kans kunt geven om door te groeien in een tempo dat bij hun past en niet gedictieerd wordt door een systeem.'

Welke vaardigheden, opgedaan bij de KM, komen nu nog goed van pas?

'Het vermogen om als onderdeel en als leider van een team een plan of concept om te zetten in concrete resultaten was een vaardigheid die ik vanzelfsprekend vond. Na mijn vertrek uit de KM heb ik me gerealiseerd dat het dat niet was. Dat is zonder meer een vaardigheid opgedaan in de KM waar ik nu veel aan heb. Vanzelf spreekt dat ook het werken met en in teams bij de KM met de paplepel wordt ingegoten. Dat wordt bijna een automatisme. Als jonge officier leer je bij de KM ook dat je het vooral moet hebben van de mensen om je heen, van jouw team. Ook in mijn huidige werk realiseer ik me altijd dat het de vakmensen zijn die het succes bepalen en die je dus in een voor hen optimale positie moet brengen - in stelling te brengen - om het in militaire termen te zeggen. Tot slot heb ik het voorrecht gehad om zeer dicht met en voor twee voor het Korps (en de KM) belangrijke generaals te werken, die ook buiten Korps en KM een grote impact hebben. Ik heb van hen zeer veel geleerd, met name als het gaat om wat persoonlijke inzet en overgave aan je overtuiging in de praktijk betekenen.'

Zijn er mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkelingen binnen het huidige bedrijf?

'De overeenkomst tussen de KM en DHL is dat de belangrijkste factor in de persoonlijke ontwikkeling, de functie vervulling is. Er is verschil in het tempo waarin je kunt groeien, dat is veel meer aangepast aan het individu, echt maatwerk. Daarnaast heeft DHL me in staat gesteld om - wel voor het grootste deel in eigen tijd - een MBA te volgen aan de Erasmus Universiteit. Een geweldige ervaring die een overstap naar de commerciële kant van DHL mogelijk maakte en uiteindelijk heeft geleid tot de start van een eigen bedrijf.'

Wat valt er vanuit oogpunt van bedrijfsvoering op ten opzichte van de KM?

'De snelheid waarmee er geschakeld wordt om een organisatie aan te passen aan veranderende externe omstandigheden en de mogelijkheden die je als individu krijgt om je te ontwikkelen. In feite ben je zelf je eigen beperking en natuurlijk ook je eigen mogelijkheid. Er is geen systeem waar je in vast zit en waarin je altijd een aantal verplichte nummers moet "doorlopen" om verder te groeien. Verder is het eindresultaat steeds helder en meetbaar en dat is voor alle medewerkers een belangrijke motiverende factor: weten wat jouw bijdrage is aan het resultaat van de organisatie.'

Verlangt u wel eens terug naar de KM?

'Dat overkwam mij één keer toen ik na een skivakantie met oud-collega's terug kwam op mijn werk bij DHL. Ik moest een berg e-mails wegwerken, wetend dat mijn oud-collega's in Noorwegen skieden met de mannen. Toen heb ik heel kort wel even terugverlangd naar de KM! Ik mis ook de rijsttafel op woensdag en kijk terug op een fantastische tijd bij de KM, in het bijzonder bij het Korps. De onderlinge band die de KM kenmerkt wordt onderhouden via de bijeenkomsten van de KIM Alumni Vereniging waar je veel bekenden spreekt en ook "nieuwe" oud-collega's treft. Mag ik de website noemen? www.kimav.nl.



12 augustus 1665

De slag in de haven van



• M. Breet

Tekening van ooggetuige Charles Harbord waarop de gevechtsposities van de schepen en de kustverdediging worden aangegeven. (collectie British Library, Map K. Top.111.86)

Nadat Karel II in maart 1665 de oorlog aan de Republiek had verklaard, werd in juni van dat jaar de Staatse oorlogsvloot bij Lowestoft een zware slag toegebracht. De Eendracht, het vlaggeschip van luitenant-admiraal van Wassenaer Obdam, was tijdens de strijd in de lucht gevlogen en hij kwam daarbij om het leven. Tientallen schepen werden door de Engelsen buit gemaakt of vernietigd en duizenden gevangenen naar Engeland afgevoerd. De Engelse vloot waande zich daarna 'Master of the Seas'. Achteraf werd Van Wassenaer Obdam besluiteloosheid en gebrek aan strategisch inzicht verweten. Men miste de ervaring en het leiderschap van Michiel de Ruyter. Waar was onze zeeheld in die periode?

Bergen (Noorwegen)

Geheime opdracht voor luitenant-admiraal De Ruyter

In de loop van 1664, dus in volle vreedetijd, hadden de Engelsen enige Nederlandse vestigingen in West-Afrika, West-Indië en Amerika in bezit genomen. Op 2 september 1664 ontving De Ruyter van de Staten opdracht om deze gebieden te heroveren. Met zijn eskader had hij zich goed van die taak gekweten: de meeste Nederlandse vestigingen waren weer in bezit genomen en een aantal 'prijzen' in de wacht gesleept. Alleen voor de herovering van Nieuw Amsterdam, door de Engelsen inmiddels herdoopt in New York, had hij zijn formatie niet sterk genoeg geacht. Tijdens de Slag van Lowestoft bevond hij zich met zijn eskader ter hoogte van Newfoundland, klaar voor de thuisreis. Nog onwetend van de afloop van die slag en de Engelse suprematie ter zee, wilde hij zo snel mogelijk in het vaderland op verhaal komen. De Engelse oorlogsvloot maakte zich intussen niet alleen klaar om De Ruyter op te wachten, maar loerde ook op de van Batavia vertrokken Oost-Indiëvaarders die gewoonlijk omstreeks die tijd werden terugverwacht.

De retourvloot van de VOC vertrekt uit Batavia

Op kerstavond 1664 waren de dertien schepen van de retourvloot in Batavia ankerop gegaan. Het was een rijk beladen retourvloot. De verkoopwaarde van de lading werd geschat op 11 miljoen gulden. Omgerekend zou dit bedrag nu overeenkomen met een waarde van een half miljard euro.

Commandeur van de retourvloot was Pieter de Bitter. In de Oost

had deze zijn sporen al verdiend bij de verovering van Portugese vestigingen. Nu voerde hij het bevel op het vlaggeschip Walcheren. Een andere opvarende van de retourvloot was Wouter Schouten, chirurgijn op de Rijzende Zon. In zijn in 1676 verschenen Oost-Indische voyagie, heeft hij zijn zeven jaar lange ervaring bij de VOC op levendige wijze te boek gesteld. De strijd in Bergen en de nasleep daarvan vormen daarin een belangrijk en spannend onderdeel.

Bij Kaap de Goede Hoop aangekomen, werden de schepen van proviand en drinkwater voorzien. Op 10 april hoorden ze van het uit Holland aangekomen schip Zuid-Polsbroek dat de oorlog met Engeland was uitgebroken. Met een bezwaard hart werden op 22 april de ankers gelicht en koers gezet naar het gebruikelijke ren-

‘de verkoopwaarde van de lading van de retourvloot werd geschat op 11 miljoen gulden’

dez-vous tussen de Fär-Öer en de Shetland Eilanden waar men zou moeten wachten op het konvooi van De Ruyter. Daar aangekomen, hoorden zij van een Franse walvisvaarder dat De Ruyter met een rijke buit van Amerika naar Holland was gezeild. Omdat ze te kampen kreeg met zware mist en tegenwind, besloot De Bitter uit te wijken naar de kust van Noorwegen om vandaar de tocht naar patria te vervolgen.

De retourvloot zeilt naar het Noorse Bergen

Voor één van de zeegaten aangekomen die naar Bergen leidden, werden ze opgewacht door een Hollandse galjoet met instructies van de 'Hoogmogende Heren'. De opdracht luidde naar de binnenhaven van Bergen te zeilen om daar te wachten op het konvooi van luitenant-admiraal de Ruyter. Noorwegen maakte in die tijd deel uit van het koninkrijk Denemarken en dat land had in 1661 een defensief contract gesloten met de Verenigde Provinciën. De haven van Bergen was dus neutraal gebied en volgens het internationaal oorlogsrecht zouden de Nederlandse schepen daar niet door een vijand mogen worden aangevallen.

Op 8 augustus lieten de schepen van de retourvloot de ankers vallen in Vågen, de natuurlijke binnenhaven van Bergen. Daar troffen zij een vijftigtal Nederlandse kustvaarders aan, afkomstig uit landen rond de Middellandse Zee en West-Indië. Ook zij wachtten op de vloot van De Ruyter. Men kan zich voorstellen hoe opgelucht de bemanning van de retourvloot was om, na een ➔

Pieter de Bitter, commandeur van de retourvloot. (NIMH)





Casper von Cicignon, stadhouder van Bergen.

jarenlang verblijf in Azië, eindelijk weer veilig in een 'christelijk' land aan te komen. De bewoners van de stad keken hun ogen uit naar deze exotische Oost-Indiëvaarders. De bemanning zocht en vond al snel vertier in de vele kroegen en 'andere oorden van vermaak' die Bergen telde.

Inmiddels maakte Pieter de Bitter in het Kasteel Bergenhus zijn opwachting bij de stadhouder Cicignon en generaal Ahlefeldt. Hem werd verzekerd dat de Hollandse schepen hier veilig waren en dat een Engelse aanval niet zou worden getolereerd. Bij de haveningang bevonden zich twee forten: Nordeness en Sverresborg en die zouden bevel krijgen om in te grijpen bij een vijandelijke actie.

Intriges in Kopenhagen en Londen

Wat had er zich inmiddels op de achtergrond afgespeeld? De Engelse ambassadeur in Kopenhagen was goed bevriend met de Deense koning Frederik III. De koning koesterde al jarenlang een wrok tegen de Nederlanders. Die hadden hem geholpen bij zijn strijd tegen de Zweden, maar verhaalden de daarbij gemaakte kosten met het innen van de tolgeden van de Sont. Door het wegvallen van die belangrijke bron van inkomsten raakte de koning op zwart zaad. Hij liet niet na om voortdurend hierover tegen de Engelse gezant te klagen. Deze rook zijn kans en op sluwe wijze wist hij de koning over te halen om naar Noorse havens uitgeweken Hollandse schepen te veroveren en de buit samen te delen. Daar Frederik III zijn vriendschappelijke relatie met de Republiek wenste te behouden, moest het plan uiterst geheim blijven. De Noorse bevelhebbers moesten bij een Engelse aanval formeel krachtig protesteren maar mochten niet ingrijpen. Met de ratificatie van dit plan over en weer van Kopenhagen naar Londen ging echter veel tijd verloren en pas op 3 augustus stuurde de Deense koning een koerier naar Bergen om de Noorse gouverneur en generaal over het plan in te lichten.

De Engelse oorlogsvloot arriveert bij Bergen

De zich onoverwinnelijk achtende Engelse oorlogsvloot stond onder bevel van Lord Sandwich. Tot zijn grote ergernis had hij het eskader van De Ruyter op diens thuisreis van Amerika gemist. Maar nu richtte hij zijn aandacht op de verovering van de retourvloot; van het geheime akkoord dat Karel II en Frederik III waren overeengekomen, was hij al op de hoogte. Op 8 augustus stelde hij het eskader samen dat de in de haven van Bergen verzamelde Hollandse schepen moest gaan veroveren. De haven was klein dus het aantal schepen van dit eskader bleef beperkt tot veertien middelgrote fregatten en drie branders. Aanvoerder van het eskader was schout-bij-nacht Thomas Teddiman. Op 11 augustus kwam het eskader met veel kanongebulder, trompetgeschal en vlagvertoon de binnenhaven van Bergen binnenzeilen. Onmiddellijk formeerde het eskader zich in de vorm van een halve maan en richtte, tot grote schrik van de Hollanders, alle kanonnen op de retourvloot.

'op 11 augustus 1665 kwam het eskader met veel kanongebulder, trompetgeschal en vlagvertoon de binnenhaven van Bergen binnenzeilen'

Intussen stuurde Teddiman een afgezant naar Cicignon en Ahlefeldt. Het bleek dat deze heren helemaal niet op de hoogte waren van de geheime overeenkomst en ze lieten de afgezant duidelijk weten dat de kustbatterijen zouden losbranden op die partij die als eerste een aanval zou beginnen. Een woedende Teddiman probeerde tevergeefs de bevelhebbers op andere gedachten te brengen en daar ging gelukkig zoveel tijd mee gemoeid dat de Hollanders nog gelegenheid kregen om zich voor te bereiden op een Engelse aanval.

De Retourvloot maakt zich klaar voor de verdediging. Nadat Pieter de Bitter zich nogmaals liet verzekeren dat een Engelse aanval door de Noorse gezaghebbers niet zou worden getolereerd, liet ook hij zijn schepen halvemaaansgewijs opstellen en zoveel mogelijk geschut aan de naar het Engelse eskader gerichte zijde overbrengen. Een groot probleem vormde het letterlijk bij elkaar trommelen van de bemanning die zich nog, vaak 'halfsluis', in de havenkroegen bevond. Cicignon steunde deze actie door alle kerkklokken te laten luiden. Toen iedereen aan boord en op zijn post was, ging volgens Wouter Schouten de commandeur nog even langs de schepen om de bemanning moed in te praten. Als een zeventiende-eeuwse Pericles sprak hij zijn mannen toe en dezen lieten zich niet onbetuigd en zwoeren enthousiast de strijd tegen het 'perfidie Albion' te aanvaarden. De nacht brak aan en ook toen nog probeerde Teddiman de Noorse bevelhebbers op andere gedachten te brengen. Maar tevergeefs. Zij konden ook moeilijk anders want de koerier uit Kopenhagen zou pas op 16 augustus in Bergen arriveren!

Het Engelse eskader valt aan maar slaat na vier uur strijd op de vlucht

Om 6 uur in de ochtend van 12 augustus loste de Revenge, het vlaggeschip van Teddiman een schot: het sein voor de aanval die onmiddellijk met een salvo van de retourvloot werd beantwoord.

Door de aflandige wind waren de Nederlanders sterk in het voordeel want de Engelsen konden nu geen gebruik maken van hun branders. Bovendien benamen de kruiddampen hen het zicht. Schade aan de stad wilden zij voorkomen, daarom hadden zij aanvankelijk het geschut laag gericht zodat veel schoten in het water terecht kwamen. Bijna vier uur duurde de strijd totdat de Engelse schepen, waarvan vele de ankertouwen hadden moeten kappen, in grote verwarring op de vlucht sloegen. In totaal hadden ze 421 doden en gewonden te betreuren. Aan Nederlandse zijde sneuvelde slechts 25 man en het aantal gewonden bedroeg 75. Zo snel mogelijk werd de schade aan de schepen hersteld; men was er immers op bedacht dat er een tweede aanval zou kunnen komen.

Terwijl het gehavende Engelse eskader op een mijl of vijf van Bergen op verhaal trachtte te komen, arriveerde op 16 augustus de koerier uit Kopenhagen. Na kennisname van de geheime overeenkomst, veranderden de Noorse bevelhebbers onmiddellijk van tactiek en begonnen in het diepste geheim, om te voorkomen dat de Hollanders er lucht van kregen, met Teddiman te onderhandelen. Zij stelden een tweede aanvalspoging voor maar dit keer zou de Noorse kustverdediging niet ingrijpen. De onderhandelingen tussen Teddiman en de Noorse bevelhebbers verliepen echter uiterst moeizaam. Teddiman kon de Noorse voorwaarden niet accepteren en het wederzijdse wantrouwen groeide met het uur. Tenslotte besloot Teddiman van een tweede aanval af te zien. Bij deze beslissing zal ook een rol hebben gespeeld dat de animo bij de Engelse bemanning niet al te groot zal zijn geweest om nóg een keer hun leven in de waagschaal te stellen. Met zijn gehavend eskader ging Teddiman op weg naar de hoofdmacht van admiraal Sandwich. Deze was al op weg naar Engeland om daar te worden bevoorrad. Het drinkwater en, wat nog erger was, het bier raakten op. De verhouding tussen de Noorse bevelhebbers en De Bitter was aanmerkelijk bekoeld. Ahlefeldt eiste het buitensporige bedrag van honderdduizend rijksdaalders voor de aangebrachte schade in de stad, hetgeen voor De Bitter aanleiding was om de Hoogmogende Heren te berichten dat de heren nu 'haer Vossen huijden hebben beginnen aff te leggen'. Hij kon, in afwachting van De Ruyter, de Noren echter voldoende lang aan het lijntje houden.

Op 18 augustus vertrok De Ruyter met zijn vloot op volledige oorlogssterkte van Texel naar Bergen. Aan boord van het vlagge-

Lord Sandwich had in grote haast zijn vloot weer voorzien van de nodige proviand en uitrusting. Nu was het zaak om nog snel de confrontatie met de Nederlandse vloot aan te gaan. Met een gunstige wind zeilde zijn vloot met grote snelheid naar het oosten en het duurde niet lang of zij kregen een aantal Hollandse schepen in het vizier. Met hun overmacht konden zij op 13 september, behalve een tiental oorlogsschepen en koopvaarders, ook nog twee kapitale Oost-Indiëvaarders in de wacht slepen: de Phoenix en 't Slot Honingen. Door deze actie kon Sandwich zijn door het echec van Bergen geknakte reputatie weer wat herstellen. Maar ook Johan de Witt kon later tevreden zijn. De Ruyter was heelhuids en met prijzen uit Amerika gekomen en de retourschepen zouden, op twee na, allemaal kans zien om toch nog behouden in het vaderland aan te komen.

Op de roofzucht van
 "Carol de Trede;
 voorgevallen den 28 Augusti 1671
 voss Bergen in Noorwegen.

Die west Britten: Ende gestuut
 die eedle by Vlaandri vasten verhoort
 en weerde Noortliche Wapen.

Waar achteken Vint Franchise hoven poort
 leg leyt dyn, loot door heeren plecht
 van Noortlander clonder toeren

Schepen vernoemd naar Pieter de Bitter

Pas in 1936 zou een marineschip de naam van commandeur Pieter de Bitter krijgen. Het was één van de vier mijnenvegers van de Jan van Amstelklasse. Tijdens WO II bevonden deze zich in Nederlands-Indië. In maart 1942 kregen de schepen opdracht om voor de Japanse opmars naar Australië uit te wijken. De commandant van de Pieter de Bitter liet zijn schip echter in de haven van Soerabaja tot zinken brengen. Na de oorlog werd hij hiervoor door de krijgsraad veroordeeld en oneervol uit de dienst ontslagen. Volgens velen, gezien de Japanse overmacht op zee, onterecht.

Een ander schip met de naam *De Bitter* was het fregat F807, de voormalige *destroyer escort* Rinehart van de Amerikaanse marine. Met nog vijf andere destroyers waren deze in 1950 aan de KM in bruikleen gegeven en als de Amstelklasse in de vaart gebracht. De *De Bitter* maakte in maart 1960 deel uit van het Nederlandse smaldeel dat hulp bood aan het door een zware aardbeving getroffen Agadir in Marokko. In 1967 werden de zes geleende fregatten weer teruggegeven aan de Verenigde Staten om te worden vervangen door de Van Speijkklasse.

Michael Breet (1932) was tot 1968 als stuurman in dienst van de Koninklijke Rotterdamsche Lloyd, daarna vertegenwoordigde hij tot 1975 Franse rederijen in Indonesië. Teruggekeerd in Nederland werd hij directielid van een Nautisch en Technisch Bureau in Rotterdam. Na zijn pensioen in 1991 begon hij aan een hertaling van Wouter Schoutens 'Oost-Indische voyage' uit 1676. Deze hertaling is in 2003 uitgebracht.

Bronnen

- J.C.M. Warnsinck: 'De retourvloot van Pieter de Bitter', Den Haag, 1929
- Wouter Schouten: 'Oost-Indische voyage', Amsterdam 1676. Opnieuw uitgegeven in 2003 door Walburg Pers, Zutphen (hertaling van Michael

- Breet m.m.v. Dr. Marijke Barend-van Haften).
- B.E. Bendixen: 'Kampen Paa Bergens Vaag 1665'; Bergen, 1896
- Bernt Lorentzen: 'Kampen om Ost-Indiaflåten'; Bergen, 1949

BESTELBON

Strijd om de VOC-miljoenen, door M. Breet

Voordeel als u nú bestelt

U plaatst uw bestelling door onderstaande bon **vóór 1 mei 2008** ingevuld op te sturen naar Uitgeverij Walburg Pers, Antwoordnummer 87, 7200 VB te Zutphen. Een postzegel is in dat geval niet nodig. U ontvangt uw bestelling thuis met een acceptgiro.

Indien u per automatische incasso betaalt, brengen wij u geen verzendkosten in rekening. Wilt u per acceptgiro betalen dan worden er wel verzendkosten in rekening gebracht.

Ja, ik bestel:

..... exempla(a)r(en) van de Strijd om de VOC-miljoenen (ISBN 978.90.5730.468.2) voor de speciale prijs van € 17,50* in plaats van € 19,50



Dhr./Mw.

Titel + initialen

Adres

Postcode/plaats

Telefoon

Ik betaal o met een acceptgiro

 o met een eenmalige machtiging

Machtiging: Hierbij machtig ik Uitgeverij Walburg Pers om eenmalig €17,50 per exemplaar af te schrijven wegens levering van bovenstaande titel. Rekeningnummer.

Handtekening voor eenmalige machtiging

U kunt deze bon ook inleveren bij uw boekverkoper

* exclusief verzendkosten

Actieperiode: 01.02.2008 tot 01.05.2008

EAN/Actienummer 901-47913

L. van der Poel

- In dienst : 1967
- Uit dienst, rang : 1999, KTZ
- Laatste functie bij KM : Chef der Hydrografie



Hydrografen zijn, ook internationaal gezien, bezige bijen. Velen hebben na hun actieve dienst bij hun marine, werk opgepakt in voornamelijk de private sector. Zo ook verging het Leeke van der Poel. Na een loopbaan bij de KM, overwegend bij de Dienst der Hydrografie, bleef hij actief in de hydrografie. Hij is nu o.a. hoofdredacteur van een internationaal vakblad voor “hydrographic surveyors”¹ en adviseur en inmiddels mede-eigenaar van een bedrijf dat elektronische zeekaart systemen maakt.²

Waarom dit werk?

‘Na mijn LOM werd ik gevraagd voor een aantal onderzoeken en adviezen en had wanneer nodig visitekaartjes op zak met “Holland Hydro” – hydrographic consultancy”. Van wat er zo op mijn pad kwam koos ik wat ik het meest interessant vond.

Het vakblad Hydro International is bestemd voor zowel de publieke als de private sector en aanverwante (bijvoorbeeld olie- en gas) industrie. Naast het coördineren van de redactie valt onder mijn werk ook het bezoeken van tentoonstellingen en conferenties m.n. in het buitenland.

Het bedrijf Chartworx maakt software programma’s om de kaart-data aan de gebruiker te tonen en hem de functionaliteiten te bieden. Het is geen concurrent van de Dienst der Hydrografie maar maakt juist gebruik van de data. De programmatuur is ook terug te vinden in de vliegtuigen van de Kustwacht en in GIS toepassingen.

Naast dit werk ben ik al sinds 1979 betrokken bij de bekende driemast schoener Eendracht, sinds 1989 als schipper. Na mijn LOM kan ik meer tijd aan dit vrijwilligerswerk besteden en de benodigde vaartijd maken om de vaarbevoegdheid te behouden. Terwijl de lezer dit leest vaar ik drie weken in het Caribisch gebied nabij Martinique en St Maarten.’

‘van wat er zo op mijn pad kwam koos ik wat ik het meest interessant vond’

Wat is het verschil met werken bij de KM?

‘Opvallende verschillen kan ik niet noemen. De collegialiteit en de wil om samen iets te bereiken is ook nu aanwezig. Plezierig punt is wel dat de besluitvorming snel is en niet van veel andere instanties afhankelijk.’

Wat mist u uit uw KM-tijd? En wat helemaal niet?

‘Na een jaar met LOM merkte mijn vrouw eens op: “Vreemd, je bent de marine uit en ik heb je er niet meer over gehoord”. Toch

heb ik een fijne KM-tijd gehad waar ik met plezier op terug kijk. Ik mis in ieder geval niet het voor de zoveelste keer een rapport schrijven als je iets gedaan wilde krijgen.’

Hoe belangrijk is de KM nu nog voor u?

‘Ik heb weinig contact met de KM, maar draag mee de “opvoeding” binnen de KM; zeer nuttig voor mijzelf en mijn werkomgeving.’

Heeft u nog een goed advies voor de huidige marineleiding?

‘Wat betreft hydrografie kan ik niet nalaten om het belang daarvan te benadrukken, ook omdat het vakgebied snelle en interessante ontwikkelingen doormaakt, terwijl het gebruik van data en de integratie daarvan, niet alleen data van hydrografie maar

ook van andere bronnen, veel breder wordt. De CHYD is echter mans genoeg om zijn zaak bij de KM naar voren te brengen.’ ➡



¹ www.hydro-international.com

² www.chartworx.com

Impressie clubassaut

• door LTZVK 2 OC bd H.T. van Wilgenburg



Zaterdag 8 december 2007 vond in de Marineclub voor marineofficieren en adelborsten het traditionele clubassaut plaats. Het was verheugend te constateren dat zij in groten getale waren gekomen.

Om 22:00 uur werd iedereen van harte welkom geheten met een glas champagne, waarna het dansfeest snel op gang kwam. Dat kon ook niet anders want de band uit Alkmaar begon gelijk met opzweepende muziek die iedereen verraste en naar de dansvloer lokte. Er waren ± 300 officieren met hun dames aanwezig. Het personeel zorgde voor de nodige versnaperingen; de schalen met



de lekkere garnituren kwamen regelmatig voorbij. Het bestuur van de Marineclub had ook de vlagofficieren uitgenodigd maar hun opkomst was jammer genoeg teleurstellend laag. Kennelijk hadden ze andere verplichtingen. Maar zij die er wel waren, vooral veel jongere officieren, hebben een zeer geslaagde avond gehad. Om 2:00 uur 's morgens liep het feest op zijn einde en ging iedereen met een zeer tevreden gevoel in taxi's of met BOBS weer huiswaarts. De KVMO vindt het van groot belang dat het clubassaut blijft bestaan en onderstreept dit met een financiële bijdrage aan dit feest.

De KVMO zoekt haar veteranen!

Bij dit Marineblad is een los vel gevoegd. Hierop leest u alles over het initiatief van de KVMO om haar Veteranen als zodanig te registreren. Op de achterkant van dit vel staat een antwoordformulier. Hierop kunt u uw gegevens invullen en uw status van Veteraan aan ons bekend stellen.

Bent u Veteraan en lid van de KVMO? Stuur u dan svp het antwoordformulier ingevuld retour. Een postzegel is niet nodig.

Mocht u geen inlegvel hebben aangetroffen bij dit Marineblad dan kunt u het bekijken en downloaden op de website van de KVMO: www.kvmo.nl

U kunt natuurlijk ook bellen met ons secretariaat: 070-3839504. Het antwoordformulier wordt dan naar uw huisadres toegestuurd.

Dank voor uw medewerking!

Een eerste kennismaking met een uniek netwerk

Mars & Mercurius is een burgervereniging van oud- en reserveofficieren van de Nederlandse Krijgsmacht, die na het beëindigen van hun militaire loopbaan een verantwoordelijke positie in het bedrijfsleven zijn gaan bekleden. De vereniging streeft er naar om de aan het officierschap verbonden waarden en kameraadschappelijke verhoudingen te bevorderen en elkaar tot steun te zijn. Zowel in zakelijk verkeer als daarbuiten.

Het verenigingsjaar van Mars & Mercurius bestaat uit een grote variëteit aan activiteiten. Er zijn maandelijkse afdelingsbijeenkomsten met veelal een speciaal thema en er worden bedrijfsexcursies en de bezoeken aan diverse onderdelen van de krijgsmacht georganiseerd. Veel leden zijn daarnaast actief in subcommissies.



Wilt u nader kennismaken met Mars & Mercurius, kom dan naar onze **De Ruyter lezing op 18 maart 2008** in de Officierscasino Soesterberg te Soesterberg. Aanvang 14.00 uur. Het thema is "risico-management", een actueel onderwerp met vele gezichten. Boeiende sprekers uit de top van de BV

Nederland, waaronder de voorzitter van de een zeer grote werkgeversorganisatie en een bekende ondernemer (tevens trendwatcher) met humor, geven tijdens onze De Ruyterlezing hun visie op dit thema.

Aanmelden via: kennismaken@mars-mercurius.nl

Website: www.mars-mercurius.nl



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

C.M.P. Nijmeijer, KTZA b.d. († 16 december 2007)

K.J. Vermeulen, KTZT b.d. († 22 december 2007)

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

In de rubriek In Memoriam worden de namen en overlijdensdata van leden van de KVMO vermeld, voor zover wij daarvan in kennis zijn gesteld. Daarnaast is het mogelijk om de weduwen/weduwnaars van overleden KVMO-leden te laten vermelden. Ook overleden gezinsleden van nog in leven zijnde KVMO-leden kunnen in deze rubriek vermeld worden.

Regio-activiteiten 2008

Regio Noord

4 maart	
1 april	PA borrel voor oud officieren
6 mei	locatie : Marineclub, Den Helder
3 juni	aanvang : 17.30 uur
1 juli	
19 maart	Regiovergadering, bespreking Beschrijvingsbrief
	locatie : Marineclub, Den Helder
	aanvang : 17.00 uur

Regio Midden

12 februari	Regiovergadering met aansluitend borrel
11 maart	locatie : Coffeecorner van gebouw 35 op de
8 april	Frederikkazerne te Den Haag
13 mei	tijd : 17.00-19.00 uur
10 juni	
11 maart	Regiovergadering, bespreking Beschrijvingsbrief
	locatie en tijd, zie hierboven

Regio Zuid

18 maart	Lezing
	locatie : Longroom MKVlissingen
	aanvang : 14.00 uur
26 maart	Regiovergadering, bespreking Beschrijvingsbrief
	locatie : Conferentiezaal MKVlissingen
	aanvang : 13.00 uur
24 april	Ontmoetingsborrel
	locatie : Merelhoeve, Nw&St.Joosland
	aanvang : 13.00 uur

Voor deze activiteiten dient u zich 5 werkdagen van te voren op te geven
bij P.v.d.Laan. Tel/fax 0118602677 - e-mail: f2hvpvanderla@hetnet.nl

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. Knoppin, KOLMARN 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:
H.J. Bosch, LNTKOLMARN
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:

Regio Noord
A. van Gils, MAJMARN
Regio Midden
K.F.J. Henkelman, KLTZ
Regio Zuid
J.T. van Elsen, LTZ 1
Werkgroep Postactieven
P.J.G. van Sprang, KTZA b.d.
Werkgroep KMR's
mr. S. Boeke, LTZA 2 OC b.d. KMR
Werkgroep Jongeren
ir. W.L. van Norden, LTZE 2

Regiobesturen:

Noord:
A. van Gils, MAJMARN
mw. J.S.I. Bisdonk, LTZE 1
H.T. van Wilgenburg,
LTZVK 2 OC b.d.
mw. A.L.P. Vrijburg, LTZSD1 b.d.
ing. F.J.J. Schoonhoff, LTZE 1
ir. 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
N. van de Pol, LTZA 2

Zuid:

J.T. van Elsen, LTZ 1
H. Willems, KLTZSD b.d.
P. van der Laan, Maj KL b.d.
mw. A.S.A. de Vries, LTZA 1

Caribisch Gebied:

H.J. Bosch, LNTKOLMARN
drs. W. Blijleven, LTZA 1

Adres secretariaat:

Wassenaarseweg 2b
2596 CH Den Haag
T : 070-3839504
F : 070-3835911
E : info@kvmo.nl
W : www.kvmo.nl

De KVMO heeft een samenwerkingsverband met Onderlinge Bijstand (www.onderlingebijstand.nl). Voor nadere informatie of het verkrijgen van aanvraagformulieren kunt u contact opnemen met het secretariaat KVMO.

De deadline voor het aanleveren van bijdragen voor de rubriek
KVMO-zaken voor het maartnummer is 3 maart 2008.



Als eerste stap in het jubileumjaar 125 KVMO heeft de KVMO in de media de aandacht gevestigd op de slechte toestand van het monument van Zr.Ms. Adder op de begraafplaats in Huisduinen. Naar aanleiding van de ondergang van dat schip op 5 juli 1882 werd door marineofficieren een jaar later de vereniging opgericht die nu KVMO heet.

De KVMO heeft het monument 'geadopteerd' en zal bijdragen aan de kosten van de restauratie. Op de foto wordt de gedenkzuil geflankeerd door de voorzitter van de KVMO, KLTZ P. van Maurik en de vertegenwoordiger van de regio Noord van de KVMO, LTZVK 2 OC b.d. H. van Wilgenburg. (fototeam Peter van Aalst/Susan Smit)

KVMO 125
1883-2008 JAAR

In dit jubileumjaar zult u op de achterkant van het Marineblad steeds een foto aantreffen met als thema 'De KVMO in beeld, toen en nu'.

• **IN DIT NUMMER:**

- De haat-liefde verhouding tussen de overheid en haar ambtenaren
- Getting Afghanistan right
- Politiek plot op zee

• **EN VERDER:**

- Colijn over Paramaribo
- Na de KM: M. Post
- Beschrijvingsbrief 2008