

marineblad

nummer 4, juni 2010, jaargang 120

Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren



- Op weg naar een kabinet
- De wereld gaat op zijn kop
- Een strategische keuze voor het CZSK

2 INHOUD

nummer 4, juni 2010, jaargang 120

- 3 **COLUMN**
Voorzitter KVMO
- 4 **OPINIE**
Op weg naar een kabinet
- 10 **JAARREDE**
Enkele korte boodschappen
- 12 **KENNIS EN WETENSCHAP**
Op zee, ter land en in de lucht:
de wereld gaat op zijn kop
- 16 **ONDERZOEK**
Een strategische keuze voor het CZSK
- 21 **BOEKEN**
- 22 **REACTIES**
- 23 **BOEKEN**
- 24 **FILMS**
- 26 **MARINECLUB/CARTOON**
- 27 **COLUMN**
K. Colijn
- 28 **IN BEELD**
A.F. Lap
- 30 **MARINEFAMILIE**
Familie Itzig Heine
- 33 **BOEKEN**
- 34 **TERUGBLIKKEN MET**
M.C. Bakker
- 35 Nieuwsbrief 'vereniging 'Onderlinge
Bijstand'
- 36 **BOEKEN**
- 37 **KVMO ZAKEN**



Op weg naar een kabinet

4

Jaarrede R.C. Hunnengo



10



Op zee, ter land en in de lucht: de wereld gaat op zijn kop

12

Loopbaanontwikkeling voor jonge zeeofficieren



16



Algemene Vergadering 2010, zeer geslaagd!

37

KVMO

Het Marineblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren en verschijnt 8 keer per jaar

ISSN: 0025-3340

Hoofdreductie:
KLITZA R.C. Hunnago
KLITZ b.d. mr O.W. Borgeld, a.i.

Eindreductie
KLITZ b.d. mr O.W. Borgeld, a.i.

Artikelencommissie
LTZT F.G. Marx M.Sc., LTZE 2OC dr. ir. W.L.
van Norden, KTZE ir. V.C. Rademakers,
LTZaOC drs. R.M. de Ruiter, KTZ b.d. L.J.M.
Smit, LNTKOLMARNS drs. A.J.E. Wagemaker
MA, KLITZA mr. H. Broekhuizen.

Medewerkers:
Mw. drs. Z. Borgeld-Guman,
LNTKOLMARNS H.J. Bosch Bc,
prof.dr. J. Colijn, KLITZT H. Boomstra (cartoon)
AVDD (foto's, tenzij anders vermeld)

Adres redactie
Wassenaarseweg 2
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
Thieme MediaCenter Zwolle
Postbus 1025
8000 BA Zwolle

Advertenties
070-383 95 04

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

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 in te zien op www.kvmo.nl/marineblad.

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

Foto Cover:
Blik op de toekomst (AVDD)

Foto Achterkant:
Afscheid van KLITZ Peter van Maurik
(Foto: L. van der Biessen)

Defensie en kabinetsformatie



De Algemene Vergadering van 3 juni jl, Veiligheid voor Afrika, was een succes. In dit nummer een korte impressie en mijn jaarrede, in het volgende Marineblad, het thema-nummer Afrika, de speeches van de zeer interessante sprekers mevrouw Linda Polman, CDR Pieter Bindt en de heer Jan Pronk.

De verkiezingen voor de Tweede Kamer liggen alweer enige dagen achter ons, terwijl ik dit op 4 juni schrijf. Ik kan geen koffiedik kijken, dus ik heb geen idee hoe de nieuwe verhoudingen komen te liggen.

Nederland staat er momenteel niet goed voor en er moet (hard) worden bezuinigd. Defensie zal er wellicht niet aan ontkomen om daar een bijdrage aan te leveren, want de defensieparagrafen van de verschillende partijen stemden mij niet direct vrolijk.

In het onderhandelingsproces dat kabinetsformatie heet, moet maar worden afgewacht welke punten door de partijen zwaar worden aangezet, waar breekpunten liggen en welke punten worden weggegeven.

Het voornaamste risico daarbij - wanneer ik mij beperk tot Defensie - is dat er te gemakkelijk in operationele capaciteiten wordt gesneden. Bezuinigen op Defensie betekent in de beleving van velen, ook onze politici: minder schepen, minder bataljons, minder vliegtuigen.

De defensieorganisatie is echter veel groter dan de 4 krijgsmachtdelen. Defensie heeft een omvangrijke bureaucratie ontwikkeld, onder meer door het besturingsmodel waarvoor is gekozen. Bureaucratie moet 'lean and mean' zijn en op een efficiënte manier bijdragen aan een voor haar taak berekende zeemacht.

Ik pleit er dan ook voor dat onverhoopte bezuinigingen niet worden gedictieerd in de vorm van minder schepen, minder bataljons en minder vliegtuigen. Ik verwacht van de politiek dat de uitvoeringsorganisatie, het multifunctionele Zwitserse zakmes, in stand wordt gehouden. Het Eindrapport Verkenningen geeft voldoende onderbouwing voor deze keus. Kortom op de defensiebegroting terwijl niet duidelijk is welke dreigingen op ons afkomen noch duidelijk is hoe de wereldveiligheidssituatie zich ontwikkelt, leidt tot onverantwoorde keuzes op de korte termijn - keuzes waarvan we spijt gaan krijgen.

Een relevante defensieorganisatie ontwikkelt zich langs de lange termijn. De ombouw van een staand, kader-militie leger als blokkade tegen het Warschau-pact naar de professionele, snel inzetbare expeditievaart krijgsmacht anno 2010 heeft immers ook 20 jaar geduurd. De horizon van de Verkenningen, 2020 tot 2030, is dan nog te overzien.

Ik hoop oprecht dat tijdens de kabinetsformatie door alle betrokken partijen het belang van een veelzijdig inzetbaar defensieapparaat voor de Nederlandse veiligheid en welvaart wordt onderkend. Immers: zonder een relevante krijgsmacht geen bijdrage aan de externe veiligheid van onszelf en onze bondgenoten, zonder externe veiligheid geen interne veiligheid en geen welvaart, zonder militaire bijdrage aan de internationale rechtsorde op het niveau van de 16e economie en de ge exportatie van de wereld, geen rol van betekenis in het internationale krachtenveld.

Een ander onderhandelingstraject, het arbeidsvoorwaardenoverleg bij Defensie, zit muurvast. De werkgever defensie houdt zich strak aan het kabinetsbeleid, namelijk geen cent erbij voor het loyale personeel. Zolang dat het formele en informele standpunt blijft, is er voor de centrales vooralsnog geen reden om verder over de arbeidsvoorwaarden te praten. De KVMO, via de FVNO/MHB en met de andere vakbonden voor militairen, heeft besloten de leden door middel van informatiebijeenkomsten in het gehele land te informeren over de stand van zaken in het overleg. Ik roep u op: bezoek de informatiebijeenkomsten en lees de website www.defensieinactie.nl.

In dit *Marineblad* wordt naast politiek en de vaste personeelsrubrieken 'In Beeld', 'Marinefamilie' en 'Terugblikken met' ook aandacht besteed aan de motivatie van jonge zeeofficieren en aan nieuwe sporen in de besluitvorming. Ik wens u veel leesplezier.



Op weg naar een kabinet

Op het moment van schrijven zijn de verkiezingen nog enkele dagen weg. Wie er heeft gewonnen en hoe het volgende kabinet er uit gaat zien, is nu nog ongewis. Peilingen geven een indicatie, maar ook niet meer dan dat. De meningen van de verschillende partijen over de defensiebegroting lopen fors uiteen, van enig geld erbij tot zelfs 1,5 en 2,4 miljard er af. Tijdens de kabinetsformatie zullen de partijstandpunten worden ingebracht, die – en dat is inherent aan coalitievorming – nooit volledig kunnen worden vastgehouden. Het is interessant te zien hoeveel water er bij de wijn wordt gedaan tijdens dat proces wanneer het Defensie betreft. De redactie van het *Marineblad* heeft in dit verband verschillende partijen benaderd om hun visie op Defensie toe te lichten. Zowel het CDA als de VVD hebben hierop gereageerd. Omdat de C voor de V in het alfabet staat komt de visie van het CDA eerst.

Houvast en perspectief voor Defensie

Door: Drs. R.W. (Raymond) Knops¹



De komende Tweede Kamerverkiezingen gaan, meer dan voorheen, om de vraag: 'waarvoor, waarheen en hoe' met de krijgsmacht. Een toekomstbestendige visie is nodig. Hopelijk bieden de Verkenningen het houvast en perspectief dat Defensie nodig heeft, zeker in deze tijden van economische crisis. Het CDA staat voor het behoud van de veelzijdig inzetbare krijgsmacht waarover Nederland momenteel beschikt. Voor behoud ook van het daarbij behorende ambitieniveau en operationele capaciteiten.

Na twee jaar onderzoek zijn de Verkenningen naar de toekomst van Defensie eindelijk gepresenteerd. Het rapport biedt een gezaghebbende en objectieve basis voor toekomstbestendige politieke keuzes over de Nederlandse defensie-inspanning. Het komt geen moment te vroeg, nu de politiek staat voor de ingrijpende vraag hoe om te gaan met de economische crisis. Aanleiding voor de Verkenningen was overigens de crisis binnen de defensiebegroting. Spanning tussen ambities en de daarvoor beschikbare middelen was al duidelijk voordat de eerste banken in de VS omvielen. Aan de inzet van onze militairen heeft het niet gelegen, integendeel. Zij hebben zich de afgelopen jaren in dienst van Nederland en met breed politiek draagvlak ingezet voor meer veiligheid. Toen in het voorjaar van 2006 de eerste kwartiermakers voet aan de grond zetten in Uruzgan, was er vrijwel niets in de Afghaanse provincie. Nu, ruim drie jaar later, blijkt de Nederlandse aanpak als een van de weinige tot succes te leiden in het instabiele zuiden van Afghanistan. De combinatie van militair ingrijpen, het creëren van een veilige

omgeving, wederopbouw en ondersteuning van de plaatselijke overheid werpt zijn vruchten af.

Het CDA is trots op onze mannen en vrouwen in uniform, die dit mogelijk hebben gemaakt. Het werk in Afghanistan is nog lang niet af, het resultaat broos. Maar minstens zo broos is het vermogen van de krijgsmacht om het succes van de afgelopen jaren in de toekomst te herhalen. De druk op de organisatie, zowel personeel als financieel, nam toe. Tegelijkertijd kreeg Defensie forse bezuinigingen te verwerken. Het piepte en kraakte. Het CDA heeft zich de afgelopen kabinetsperiode daarom nadrukkelijk voor Defensie ingezet. Het Coalitieakkoord in 2007 brak met de trend van regeerakkoorden van achtereenvolgende kabinetten, waarin ook de VVD stevast akkoord ging met bezuinigingen. Er kwam in plaats daarvan €500 miljoen bij. We hebben met de Van Geelgelden voorkomen dat de krijgsmacht zichzelf op moest eten om de operatie Uruzgan draaiende te houden; gelden, die doorgetrokken zijn bij de verlenging. Ook aan de gereedstellingsproblemen in Nederland is financieel tegemoet gekomen. In totaal gaat het om nog eens €260 miljoen extra. Op tal van terreinen is de krijgsmacht de afgelopen jaren versterkt, zoals op het gebied van inlichtingen, CIMIC en luchttransport. Het reservistenbeleid, voor *backfill* en *frontfill* is echt van de grond gekomen.

Desalniettemin zag Minister Van Middelkoop zich tot tweemaal toe genoodzaakt tot 'herschikken'. Defensie wordt namelijk geconfronteerd met een trend van oplopende kosten. De Verkenningen hebben dit bevestigd. Bij een gelijkblijvend ambitieniveau loopt Defensie tegen een exploitatietekort op van €100 tot €150 miljoen, zowel qua personeel als materieel. Tegelijkertijd maken de Verkenningen duidelijk dat de toekomst onzeker is in een wereld waarin de wereldvrede bepaald niet uitgesloten is. Er is aan potentiële conflicten geen gebrek. Onze veiligheid, onze welvaart, onze verworvenheden en onze waarden zijn niet vanzelfsprekend. Ze vergen onderhoud



Een militair heeft recht op een goede uitrusting.

en inspanning. Het is niet voor niets dat geen enkele van de in de Verkenningen onderzochte beleidsopties leidt tot de conclusie dat het met minder geld toe kan. Of we ons nu richten op zelfverdediging op eigen grondgebied, snelle interventies, stabilisatie of veelzijdige inzetbaarheid. Veiligheid is géén *free ride*.

We hebben het in Nederland relatief goed. Willen we dat zo houden, dan kunnen we het ons niet veroorloven om ons achter de dijken terug te trekken. Dan zullen we samen met onze bondgenoten op de problemen af moeten, voordat ze ons bereiken. De radicale islam vormt de

het gebroken geweepte is terug en hoe!

belangrijkste bedreiging voor onze manier van leven, binnen en buiten Nederland. Jihadistische terroristen opereren steeds meer internationaal en worden vanuit het buitenland geïnspireerd, aangestuurd, geïnstrueerd, getraind en gefinancierd. De jihadistische dreiging tegen Nederland heeft een sterke internationale dimensie gekregen en manifesteert zich ook vanuit nieuwe regio's als Somalië en Jemen.²⁹ In Afghanistan vormen de Taliban een rolmodel en bron van inspiratie voor extremisme³. Hun religieuze ideologie, het omarmen van de jihad als belangrijkste leerstuk van de islam, hun effectieve guerrillaoorlog en hun brute methoden om plaatselijke bevolkingen te controleren en besturen, zijn zich aan het verspreiden. Daartoe werken ze nauw samen met Al-Qaeda, die een vrijhaven geboden wordt in de 'tribal areas' van Pakistan. Die vrijhaven zal nog veel groter worden als de NAVO zich terugtrekt. Dat zal de Taliban

terugbrengen aan de poorten van Kabul, maar ook een domino-effect sorteren en een aanmoediging betekenen voor extremisten om zelfs Somalië, Jemen en Egypte te destabiliseren⁴.

De meest explosieve regio's ter wereld, de 'Greater Middle East' en instabiele delen van Afrika, bevinden zich bovendien in de geografische nabijheid van Europa. Het gaat om de zogenoemde 'Gordel van Instabiliteit', waarvan de gevolgen ook onze kant uitkomen. In Afghanistan zijn juist een slordige 4,5 miljoen mensen naar hun land van herkomst teruggekeerd dankzij de inzet van de NAVO⁵. Hoe anders wordt dat als wij Afghanistan de rug toekeren. Dan komt Afghanistan naar ons en dan niet alleen in de vorm van aanslagen of drugs, maar ook bij het loket van de Immigratie- en Naturalisatiedienst⁶.

Er staat in Afghanistan dus meer op het spel dan de gemeenteraadsverkiezingen in Nederland. Als een partij, die de mond vol heeft over internationale solidariteit, bereid is eerst het kabinet te laten vallen en daarna een opportunistische draai te maken te maken over de inzet van een paar honderd militairen, is het alle hens aan dek voor Defensie. De Taliban hebben Nederland reeds met ons vertrek uit Uruzgan gefeliciteerd. Hun volgende felicitatie kunnen ze richten tot het PvdA-partijbureau. De sociaal-democraten stellen zulke draconische bezuinigingen op Defensie voor, dat van het vermogen van de krijgsmacht om soortgelijke operaties in de toekomst uit te voeren, weinig overblijft. Het gebroken geweepte is terug en hoe!

Laten we hopen dat het niet zover komt. De veiligheidsproblemen van nu mogen dan hoofdzakelijk door niet-staatelijke actoren veroorzaakt worden, het risico op een con- ➔

6 OPINIE

Op weg naar een kabinet



Expeditionaire operatie.

ventioneel conflict tussen landen is allerm minst verdwenen. Sterker nog, met de opkomst van andere mogelijkheden, het verschuiven van de machtsbalans naar Azië en de overgang naar een multipolair systeem, zou de geschiedenis wel eens kunnen terugkeren⁷. Dat kan zelfs op steenworp afstand van onze Koninkrijks grenzen gebeuren. De Verkenningen besteden terecht aandacht aan de potentiële dreiging die uitgaat van het socialistische regime van Chavez. De tijd zal leren of ons een Falklandoorlog vanuit Venezuela bespaard blijft. Eenzijdig ontwapenen in een wereld waarin de defensie-uitgaven hoger zijn dan tijdens het hoogtepunt van de Koude Oorlog, ontmoedigt in elk geval geen enkele dictator of terrorist. De veiligheidssituatie van vandaag en morgen vereist dan ook een veelzijdig inzetbare krijgsmacht, met het daarbij behorende en in de Verkenningen omschreven ambitieniveau. Nederland heeft als zestiende economie en negende exportnatie ter wereld gewoonweg verantwoordelijkheid te nemen.

Diezelfde economie heeft echter een behoorlijke klap gekregen door de crisis. Het CDA staat voor solide overheidsfinanciën. We verwachten ook van Defensie een bijdrage om deze weer op orde te krijgen. Besparingen zoeken we in de eerste plaats in meer doelmatigheid. Er is een forse inspanning nodig om zoveel mogelijk efficiëncyslagen te maken, om zo de operationele capaciteiten te ontzien. Het CDA zet daarbij in op een verdere reductie van de staven, waardoor de bestuurlijke drukte afneemt. Een vereenvoudigde aansturing van de organisatie leidt tot een vermindering van bureaucratie en snellere doorlooptijden van besluitvorming. Tevens stellen we versobe-

ring van de arbeidsvoorwaarden voor, een andere organisatie van dienstverlening en ondersteuning (zo kunnen sommige ondersteunende diensten aan de markt worden uitbesteed), besparingen op het gebied van infrastructuur, meer samenwerking tussen de MIVD en de AIVD, alsmede herverdeling van taken tussen de Marechaussee, Politie, Bijzondere Opsporingsdiensten en Douane, waardoor organisatorische versnippering wordt tegengegaan en werkzaamheden worden gebundeld.

Ook op het gebied van de financiering van de inzet van de krijgsmacht zijn hervormingen mogelijk. Zo arriveerde zes dagen na de aardbeving Hr. Ms. Pelikaan in Haïti om humanitaire hulp te bieden, met onder meer mariniers, een medisch team en marechaussees. Het was een voorbeeld van hoe de krijgsmacht ingezet wordt voor hulp en wederopbouw. Die inzet vindt op veel andere plekken op de wereld ook plaats, of het nu de escorte betreft van schepen in het kader van het *World Food Programme* voor Somalië of het opleiden van Afghaanse politieagenten in Uruzgan. Door de schotten van het oude denken is tot nu toe financiering vanuit Ontwikkelingssamenwerking veelal niet mogelijk. Vandaar dat het CDA ervoor pleit om 0,1% van de OS-uitgaven interdepartementaal te besteden aan ontwikkelingsrelevante activiteiten en internationale operaties.

Hopelijk worden onder de druk van de noodzaak tot bezuinigen meer heilige huisjes vloeibaar. De Europese defensie-inspanningen schieten meer tekort dan goed is voor de solidariteit en interoperabiliteit binnen het trans-Atlantische bondgenootschap. Protectionistische reflexen bieden geen antwoord op krimpende defensiebudgetten, verdergaande Europese samenwerking doet dat wel. Het Verdrag van Lissabon creëert de mogelijkheden daartoe. Niemand minder dan de Secretaris-generaal van de NAVO Rasmussen heeft Europa aangespoord om er invulling aan te geven⁸. Laten we hopen dat Europa het in de toekomst niet meer met zestien verschillende marinescheepswerven en twaalf verschillende producenten van pantservoertuigen hoeft te stellen. Het is te gek voor woorden dat er bij de aanschaf van 600 NH90-helikopters een bedrag van vijf miljard euro verspild wordt, omdat elk land zijn eigen specificaties stelt. Onze defensie-euro's kunnen gewoon efficiënter besteed worden. Nederland moet daar een actieve bijdrage aan leveren.

'Never waste a good crisis' dus, in Europa en in Nederland. In het besef dat de veiligheidssituatie in de wereld geen enkele aanleiding geeft tot bezuinigingen en de prestaties van onze militairen evenmin, ziet het CDA het als een grote, belangrijke uitdaging om de veelzijdig inzetbare krijgsmacht waar we trots op zijn, overeind te houden. Het valt te hopen dat de politiek verantwoord en aan de hand van de Verkenningen omgaat met de ingrijpende keuzes die aan de orde zijn. Voor onze veiligheid, onze militairen die daarvoor strijd leveren, voor onze bondgenoten met wie we dat samen doen en niet in de laatste plaats: voor mensen in de verdrukking die perspectief gebracht kan worden op een beter bestaan. ←

VVD kiest voor een multifunctionele krijgsmacht en draait bezuinigingen kabinet terug

Door: Han ten Broeke⁹



De lente begon goed voor Defensie. De langverwachte Verkenningen, die eind maart uitkwamen, zijn niet alleen een uitermate indrukwekkende studie geworden over de scenario's voor de Nederlandse krijgsmacht in 2030, het is ook een visionair document dat de vergelijking met het Livre Blanc van de Fransen (2008) en de recente (2010) Strategic Defense Review van het Britse MOD moeiteloos kan doorstaan. Daarmee laat minister Van Middelkoop zowaar nog een aardig erfenisje na. Dat neemt niet weg dat de krokodillentranen die hij en Maxime Verhagen lieten bij de ontvangst van dit rapport, niet om aan te zien waren.

In koor verklaarden de heren ministers dat verdere bezuinigingen op de Nederlandse krijgsmacht in hun ogen onaanvaardbaar waren. Verhagen deed dit al twee maanden eerder tijdens zijn toespraak op de

Bilderbergconferentie. Maar op 1 april kwamen de heroverwegingen uit, ofwel de twintig ambtelijke werkgroepen die deden wat hun opdrachtgevers, kabinet-Balkenende IV nalieten, het in beeld brengen hoe twintig procent te bezuinigen valt voor 2015. De belangrijkste reden dat ik ministers Van Middelkoop en Verhagen beticht van krokodillentranen is dat zij het zijn geweest die Defensie ook de afgelopen jaren verder hebben uitgeknepen en dat in de jaren erna alleen in toenemende mate willen doen.

Wie de tegenbegrotingen van de VVD erbij neemt ziet dat we ruim 200 miljoen aan bezuinigingen moesten reparen (in 2009: 60 mln. €, 2010: 80 mln. € en daarna structureel 100 mln. €) op een begroting van ruim 8,5 miljard. De meerjarenplanning van minister Van Middelkoop laat ook helder zien waarom het krokodillentranen zijn. De Defensiebegroting ontwikkelt zich gestaag naar beneden: voor het volgende kabinet hadden de heren Van Middelkoop en Verhagen doodleuk alvast 8,2 miljard euro geraamd.

De Nederlandse Defensiebegroting bedroeg in 1990, na de val van de muur en met de Russen nog in het vizier



Verdediging van het Koninkrijk.



8 OPINIE

Op weg naar een kabinet

maarliefst 2,7% van ons BNP. Midden jaren '90 was dat al gezakt (ondanks de lage economische groei) naar 1,7% BNP en in 2009 daalde dit verder tot het huidige niveau van 1,4% BNP. In dezelfde periode groeiden de rijksuitgaven van 70 naar 270 miljard euro en halveerde het relatieve aandeel van Defensie daarin. Aan het einde van de Koude Oorlog dachten we allemaal dat er een vredesdividend kon worden geïnd. De massieve dreiging vanuit het Warschaupact was immers verleden tijd en dus verdween 90% van de Leopard-tanks. Maar al tijdens het conflict op de Balkan werden we ruw wakker geschud. Het Europese credo 'Nie Wieder Krieg' kon al snel worden vervangen door 'Nooit meer Srebrenica' én, meer recent, door 'Nooit meer Londen', 'Madrid' of 'Bali', waar een verenigingsgenoot uit mijn studietijd omkwam bij de terroristische aanslag in 2005, of in 'Jakarta', waar een dispuutgenoot van mij bij de aanslag van vorig jaar zwaar gewond raakte. *Failed states* en 9/11 drukten ons verder met de neus op de feiten: niet Fukuyama's 'End of History' maar de 'Return of History' zijn ons deel.

Tegenover zwaar bewapende, vaak niet-statelijke tegenstanders zijn blauwhelmen en VN-vlaggen volstrekt onvoldoende garantie gebleken voor veiligheid. Het waren groene helmen en bombardementen die een einde maakten aan de Servische agressie. Toen de vrije westelijke wereld in het hart getroffen werd op 9/11 betekende dat de NAVO, voor het eerst in haar bestaan, buiten haar verdragsgebied opereerde op basis van artikel 5 (aanval op een, is aanval op allen). De 'war on terror' is geen 'war of choice'. In Afghanistan hadden buitenlandse Islamfundamentalisten (Al-Qaida) zich meester gemaakt van een binnenlandse fundamentalistische opstand (Taliban) en zich daarmee een heel land toegeëigend. Vandaar uit hadden ze de ideale springplank voor hun terroristische uitzaaiingen.

In die jaren voerde VVD-minister van Defensie Henk Kamp ook forse bezuinigingen door. Maar hij wist tegelijkertijd de staande krijgsmacht met 260.000 militairen, die tot taak had de Russen in de Duitse laagvlakte te stoppen, om te vormen tot een expeditionair leger van ruim 60.000 militairen. Ongeveer 20.00 daarvan hebben nu eens of vaker in Uruzgan gediend en dienden ook krijgsmachten over de hele wereld ten voorbeeld met de zogenaamde 'comprehensive approach'. Deze benadering wordt, zo heb ik met eigen ogen vastgesteld, nu gekopieerd door de Amerikaanse bevelhebber in Afghanistan McCrystal.

Nederland heeft een aantal jaar geleden gekozen voor die expeditionaire krijgsmacht, die wereldwijd inzetbaar is om onze Nederlandse belangen en de internationale rechtsorde te verdedigen. Dus is het gevecht tegen internationaal terrorisme ook ons gevecht, een gevecht van Nederland dus. Ik ben blij dat mijn dispuutgenoot het nog kan navertellen, maar in mijn ogen is de internationale veiligheidssituatie zeer somber. Er is catastrofaal fundamentalistisch – veelal islamitisch-fundamentalistisch terrorisme. We zien een grote verscheidenheid

van niet-statelijke, gewelddadige groeperingen, waarvan sommige in staat worden geacht om zelfs aan nucleair materiaal te komen.

De wereld is er sinds de val van de muur weliswaar veel vrijer, maar dus duidelijk niet veiliger op geworden. Vrijheid kent altijd weer een prijs. Wij zijn bereid die prijs te betalen en dus willen we niet verder bezuinigen op de Nederlandse krijgsmacht en de bezuinigingen van de afgelopen jaren terugdraaien. Wij wensen geen vrijheidsconsumenten te worden die erop rekenen dat de Amerikanen onze boontjes wel zullen doppen. Al was het maar omdat ook de VS de rol van 'global cop' helemaal niet meer wensen of zelfs nog maar kunnen spelen. De vraag is of het in het Nederlands belang is om rust, recht en orde in de wereld, die mede de basis vormen onder onze vrijheid en welvaart, te laten afdwingen door nieuwe opkomende staten. Wij zijn wel de 19e economie ter wereld en we zitten nog altijd in de top tien van exportlanden. De centrale vraag die alle partijen nu moeten beantwoorden is dus: willen wij een krijgsmacht die in staat is om buiten ons grondgebied bij te dragen aan de internationale rechtsorde, zoals onze grondwet bepleit (art. 97), of beperken we ons tot de verdediging van onze landsgrenzen?

Wij denken dat de laatste keuze de keuze is van de *freerider*, terwijl een proportionele bijdrage van Nederland er een is die de vrijheid garandeert. We moeten uiteraard wel oppassen daarbij niet te lang in een te hoge gewichtsklasse te boksen, zoals in Uruzgan nu dreigt. We moeten ook vooral niet een al te grote broek aantrekken en denken dat we op het niveau van landen als de VS, GB, Frankrijk of Canada kunnen opereren die meer dan 2% van hun BNP uitgeven.

Toen dit kabinet de crisis nog volop ontkende kwam coalitiepartner PvdA al met een beleidsnotitie waarin 3 freegatten werden afgestoten, er nog slechts 54 F-16's overbleven, het aantal pantserhouwitsers werd gereduceerd tot 1, en het laatste restantje Leopard II-tanks werd gehalveerd tot 44. Toen al werd duidelijk dat Defensie met 'zulke vrienden, geen vijanden meer nodig' had. Erger werd het nog toen de PvdA besloot om het NAVO-verzoek om in Uruzgan te blijven, een verzoek waaraan het zelf 16 kabinetsvergaderingen lang had meegewerkt, gewoon verscheurde.

CDA en de CU hebben de afgelopen jaren niets gedaan om de PvdA-politiek van het gebroken geweertje tegen te houden. Dat zagen we al bij het non-besluit over de JSF, waar de coalitie aan de leiband van de PvdA en met een aankoopbonnetje in de hand wel een testvliegtuig kocht, maar ook weer geen besluit over de aanschaf van de JSF durfde te nemen. Zou men dat wel gedaan hebben hadden we, vanwege de gunstige dollarkoers, inmiddels al 1 miljard euro op het project bespaard! De PvdA kijkt als sinds minister Vredeling – 'what's in the name?' – in tijden van crisis begerig naar het defensiebudget. Ook staatssecretaris Jack de Vries, de wonderboy van het CDA, die



Inzet in de Golf van Aden.

bedacht dat Wouter Bos een draaikont is, werd zelf door Wouter Bos een poot uitgedraaid op zijn begroting qua personeel en materieel! Van het CDA weten we nog steeds niet wat ze nou echt willen. Het financiële plaatje is tot op heden nog niet duidelijk en dus blijven we steken in mooie woorden over de krijgsmacht in het programma van het CDA.

Ook de PVV kwam in 2009 met een Defensieplan, dat amper vijf pagina's beslaat en niet alleen op papier bezuinigt. De PVV bezuinigt op Defensie namelijk nog méér dan het kabinet Balkenende IV! Ook qua veiligheid blijkt de PVV een linkse partij te zijn, een partij van 'schijnveiligheid' bovenal. Bij de PVV gaat er in 2010 bijna een kwart miljard (228 miljoen) euro af, dat is veel meer dan bij dit kabinet. Internationale veiligheid en de internationale rechtsorde laat de PVV volledig lopen of aan anderen over. Het grondwettelijk artikel over de verdediging van de internationale rechtsorde, dat mede de basis onder onze welvaart vormt, wordt er simpelweg uitgekierd.

Direct na het verschijnen van de Verkenningen heeft de VVD een eenduidige keuze gemaakt voor de optie van een veelzijdig inzetbare krijgsmacht. De VVD kiest hiermee voor een krijgsmacht die – in lijn met de hervormingen van Kamp – wereldwijd ingezet kan worden om de Nederlandse belangen te verdedigen en de internationale rechtsorde kan bevorderen. Hiervoor trekken wij in de komende kabinetsperiode €120 miljoen extra uit om de bezuinigingen van het kabinet Balkenende IV terug te draaien.

De VVD zet blijvend in op een sterke, multifunctionele krijgsmacht. Dat betekent in concreto dat wij de huidige sterkte niet willen verminderen. De VVD ziet niets in de voorgestelde bezuinigingen, zoals het opheffen van het

Duits-Nederlandse Legerkorps, het opheffen van een luchtmobiel bataljon, het sluiten van een vliegbasis of het halveren van de Mijndienst. De krijgsmacht heeft na talloze reorganisaties en inkrimpingen sinds 1993 zijn ondergrens bereikt. Niet in de laatste plaats: het defensiepersoneel heeft recht op stabiliteit, nazorg en een goed post-actievenbeleid. Er is daarom een korte periode van herstel, oefenen en recuperatie nodig. Vervolgens moet worden geïnvesteerd in de toekomst. De VVD is daartoe bereid.

Wel moet duidelijk worden dat, als er over de grenzen en buiten het NAVO-gebied, stabiliserend wordt opgetreden de relatie met een evident Nederlands belang veel duidelijker wordt gemaakt. Te vaak is het zo dat de Nederlandse politieke opinie wel de militairen steunt, maar niet zijn of haar missie. Dat moet de politiek zich aanrekenen en dat betekent dat wij duidelijker moeten zijn bij artikel 100 operaties!

Dat Nederlandse belang kan overigens zeer wel gelegen liggen in het beschermen van de internationale rechtsorde, zoals art. 97 van onze grondwet aangeeft. We zijn niet voor niets de 16^e economie ter wereld en zitten in de top-10 van exportlanden. Onze inzet in de Golf van Aden ter bescherming van koopvaardijsschepen en handelsroutes is daarvan een klassiek voorbeeld. Een land als China, tot voorkort altijd zéér geïsoleerd in internationaal verband, waarborgt haar eigen belangen nu ook met een internationaal optreden in diezelfde Golf van Aden. ➔

Noten

¹ Drs. R.W. (Raymond) Knops is Defensiewoordvoerder van de CDA-Tweede Kamerfractie. Sinds 2005 is hij lid van de Tweede Kamer. Hij startte zijn loopbaan als officier bij de Koninklijke Luchtmacht. Van november 2004 tot februari 2005 diende hij als reserve-officier in Irak.

² AIVD Jaarverslag 2009, blz. 3. Het is niet voor niets dat de AIVD zich ook meer op het buitenland wil richten.

³ A. Rashid, *Trotsky in Baluchistan*, National Interest, 27 oktober 2009 (<http://www.nationalinterest.org/Article.aspx?id=22320>).

⁴ http://www.trouw.nl/opinie/columnisten/dewijk/article2901585.ece/Het_is_feest_voor_extremisme_in_Irak_en_Afghanistan.html.

⁵ Brochure *Nederland in Afghanistan*, Ministerie van Buitenlandse Zaken / Ontwikkelingssamenwerking, Blz. 9.

⁶ De maatschappelijke kosten van deze immigratie uit niet-Westerse landen zijn aanzienlijk, zo heeft het Centraal Planbureau in 2003 berekend. Zie het rapport *Immigration and the Dutch Economy*, september 2003.

⁷ Zie ook het artikel van ondergetekende in Carré nr. 5 van dit jaar *Verantwoordelijkheid nemen*, waarin ingegaan wordt op de 'terugkeer van de geschiedenis', de terugkeer van conflicten tussen landen, zoals verwoord door de Amerikaanse denker Robert Kagan. De Russische inval in Georgië was hier een voorbeeld van.

⁸ Toespraak van de SG NAVO bij de Koninklijke Militaire Hogeschool in België, 26 april 2010 (http://www.nato.int/cps/en/natolive/opinions_62923.htm).

⁹ Han ten Broeke is woordvoerder Defensie van de VVD-fractie in de Tweede Kamer hantenbroeke@tweedekamer.nl.

Enkele korte boodschappen

Goedemiddag dames en heren, van harte welkom op het openbaar gedeelte van de 96^e Algemene Vergadering van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren die, om in de sfeer te komen, onder Afrikaanse temperaturen wordt gehouden.



Het is inmiddels traditie dat de voorzitter geen lange speech meer houdt, maar in het kader van de *education permanente* van de leden van de vereniging en belangstellenden, ruim baan biedt aan een aantal gerenommeerde sprekers en in het forum-gedeelte, ook aan u, geachte aanwezigen.

Dat laat mij slechts ruimte voor enkele korte boodschappen, maar ik communiceer het gehele jaar door al met u, met de buitenwereld en met de media, via moderne middelen als onze website en mijn wekelijkse weblog en uiteraard via het Marineblad, dat alweer aan zijn 120^{ste} jaargang bezig is.

Desondanks wil ik ook hier en nu toch wel wat kwijt, over de situatie waarin Defensie zich volgens mij bevindt en over de situatie rond de arbeidsvoorwaarden. Maar eerst: Afrika.

De keuze voor Afrika heeft niets te maken met het wereldkampioenschap voetbal, dat op 11 juni begint, mocht u daar nog aan twijfelen. Maar veel meer met het belang, dat dit continent heeft voor de toekomst van de wereld economie en de wereldvrede. Ik heb zelf twee missies gedaan in Afrika, de VN-missie UNMEE van november 2001 tot mei 2002 en de EU-operatie Tchad/RCA van oktober 2008 tot april 2009. Het continent en de mensen daar, hebben mij geraakt. Het is gelukkig niet allemaal extreme droogte en barre armoede in de gebieden waar

ik ben geweest, maar het is bijvoorbeeld wel bijzonder dat de vluchtelingen, die vanuit Darfur naar Tsjaad zijn gevlucht, in de vluchtelingenkampen door de NGO's en de VN in betere leefomstandigheden verkeren, met schoon drinkwater, voldoende eten, scholing voor de kinderen en goede medische voorzieningen, dan de lokale Tsjaadse keuterboertjes die elke dag letterlijk *'the struggle for life'* voeren. Maar ik verwacht daar dadelijk veel meer over horen.

Over de arbeidsvoorwaarden kan ik kort zijn, ook omdat de KVMO, via de FVNO|MHB en met de andere vakbonden voor militairen, heeft besloten de leden door middel van informatiebijeenkomsten in het gehele land te informeren over de stand van zaken in het overleg. De werkgever Defensie houdt zich strak aan het kabinetsbeleid, namelijk geen cent erbij voor het loyale personeel. Zolang dat het formele en informele standpunt blijft, is er voor ons geen reden om verder over de arbeidsvoorwaarden te onderhandelen, want zonder te praten krijgen we er ook al geen cent bij.

Ik roep de leden op: bezoek de informatiebijeenkomsten en lees de website www.defensieinactie.nl.

Dan staat de KVMO ook voor een voor haar taak berekende zeemacht en via de FVNO|MHB voor een voor haar taak berekende defensieorganisatie. Ik maak mij ernstig zorgen over dat 'voor haar taak berekende'. Terwijl er topprestaties worden geleverd door het personeel op uitzending, in Afghanistan, rond de Hoorn van Afrika, tijdens counterdrug-operaties in het Caribische gebied en door de vele collega's in kleine en zelfs individuele uitzendingen in Afrika, de Sinaï en voormalig Joegoslavië, hebben de militairen die in Nederland oefenen en werken hun eigen uitdagingen.

Na alle berichten in de media is het voor een ieder duidelijk geworden dat het met Defensie in Nederland niet goed gaat. Ik heb daar op allerlei manieren aandacht voor gezocht, op ludieke wijze door de adelporstenbaadjes-problematiek aan de kaak te stellen, of op hardere wijze, door actief informatie te verstrekken aan de media en Tweede Kamerleden.

Als onafhankelijk voorzitter kan ik dat, mag ik dat en doe ik dat.

Voor de exploitatieproblemen bij Defensie zijn allerlei oorzaken aan te wijzen en dat gebeurt ook regelmatig, maar het grootste probleem had ik begin dit jaar eigenlijk met de beeldvorming rond de materieexploitatie. De defensieleiding heeft erg lang gedaan of er niets aan

de hand was, terwijl het personeel met de handen in het haar zat.

Wanneer het schip zware slagzij maakt, het water over het potdeksel stroomt en pomp na pomp uitvalt, maak je je als commandant ongeloofwaardig en verliest de bemanning onmiddellijk het vertrouwen, wanneer dan van de brug wordt gepraaid: 'Luister uit, hier de commandant, er is niets aan de hand, u moet niet zeuren. Uit'.

Leiderschap bestaat er op zo'n moment uit, te erkennen dat er dingen fout zijn gegaan, en tegelijkertijd aan te geven welke maatregelen worden genomen om de situatie te boven te komen. Dat gebeurde in de eerste maanden van dit jaar duidelijk niet en mijn leden begrepen er helemaal niets meer van. Zij hadden immers geen reserveredelen, zij kregen geen diesel, hún oefeningen werden versoberd en het onderhoud van hún schip liep uit - en de defensieleiding deed of er niets aan de hand was. Maar het zijn ook mijn leden die de antwoorden op de terechte vragen vanuit hún bemanning schuldig moesten blijven en was het niet de aanleiding van de oprichting van onze vereniging in 1883, dat enkele betrokken, gemotiveerde en professionele marineofficieren, na het met man en muis vergaan van Zr.Ms. Adder, antwoorden zochten op vragen waarop toentertijd geen adequaat antwoord kwam?

Ik ben dan ook blij dat in een recente Defensiekrant een interview stond met twee vlagofficieren die ruiterlijk toegaven dat er wél iets fout zit, dat er wél een probleem is. Natuurlijk hebben zij niet onmiddellijk de oplossing, daar is geld én tijd voor nodig. De dagelijkse bedrijfsvoering bij Defensie moet nog een moeilijke tijd door en de

omvangrijke bureaucratie ontwikkeld, onder meer door het besturingsmodel waarvoor is gekozen. Als officier van administratie ben ik niet tegen bureaucratie, maar deze moet *'lean and mean'* zijn en op een efficiënte manier bijdragen aan een voor haar taak berekende zee-macht/defensieorganisatie. Ik pleit er dan ook voor, mocht na 9 juni blijken dat Defensie inderdaad een bijdrage gaat leveren aan de 29 miljard aan bezuinigingen - en ik denk niet dat de VVD en de SGP samen een Kamermeerderheid krijgen, dat deze bezuinigingen niet worden gedecteerd in de vorm van minder schepen, minder bataljons en minder vliegtuigen, maar dat juist de operationele uitvoeringsorganisatie, het multifunctionele Zwitserse zakmes uit de Verkenningen, in stand wordt gehouden.

Want ik heb in 30 jaar één ding geleerd: wat eenmaal weg is komt nooit meer terug, ook al wordt bijvoorbeeld de waarnemingscapaciteit van een Orion boven de Hoorn van Afrika of Afghanistan nog zo node gemist.

Ik hoop oprecht dat na 9 juni een periode van bezinning intreedt, waarbij het belang van een goed defensieapparaat voor de Nederlandse veiligheid en welvaart wordt onderkend en dat de Nederlandse politici zich gaan gedragen als staatslieden met een lange termijnvisie op de rol van Nederland, waarbij, met de Verkenningen in de hand, het belang van een goede, multifunctionele defensieorganisatie van een hogere orde wordt geacht dan meewaaien met de korte termijn *vox populi* over defensie. Immers: zonder een relevante krijgsmacht geen bijdrage aan de externe veiligheid van onszelf en onze bondgenoten, zonder externe veiligheid geen interne veiligheid en geen welvaart, zonder militaire bijdrage aan de internationale rechtsorde op het niveau van de 16^e economie en de 9^e exportnatie van de wereld, geen rol van betekenis in het internationale krachtenveld.

Ten slotte nog iets geheel anders.

Vorig jaar februari heeft mijn voorganger, Peter van Maurik, om gezondheidsredenen moeten besluiten om zijn functie neer te leggen. Daarna is hij medisch nog door een heel diep dal gegaan, maar gelukkig is Peter er na juli 2009 weer langzaam bovenop gekomen. De KVMO heeft daardoor eigenlijk niet publiekelijk afscheid van Peter kunnen nemen. Dat doe ik hier en nu, door het in vervulling laten gaan van een diepe wens van Peter. Peter schreef en schrijft zich namelijk blauw aan artikelen en speciaal gedurende zijn tijd als voorzitter KVMO, ook aan weblogs. Beste Peter, een jaar te laat, maar beter laat dan nooit, mag ik je hierbij bedanken voor alle creatieve en innovatieve ideeën waarmee je de KVMO en de FVNO|MHB hebt verblijd. Jouw geesteskindje, het besloten sociale netwerk ProDef begint steeds meer op stoom te geraken. Je had nog zat ideeën, maar jouw gezondheid dwong je te stoppen. Met dank aan Tim en Marion, die er heel veel tijd en liefde in hebben gestoken, en Henk en Henk die weer een unieke spotprent hebben aangeleverd, mag ik je nu een bundeling van al jouw weblogs aanbieden.

Ik wens u een aangename en leerzame middag toe, ik dank u voor uw aandacht. ➔

als onafhankelijk voorzitter kan ik dat, mag ik dat en doe ik dat

toiletten zullen nog een tijdje verstopt blijven, maar de gevoelens van onrust die bij de leden leven worden nu tenminste erkend.

Ik was ook erg blij met het Eindrapport Verkenningen, waarin een deugdelijke omgevings- en toekomstanalyse werd gevolgd door een aantal geloofwaardige scenario's. De Brede Heroverwegingen die twee dagen later uitkwamen deed die euforie snel verdampen. Ook de verkiezingsprogramma's van de meerderheid van de politieke partijen stemmen, waar het de defensieparagraaf betreft, niet vrolijk.

Nederland staat er niet goed voor, er moet hard worden bezuinigd en Defensie zal er niet aan ontkomen om daar een bijdrage aan te leveren. Maar het risico daarbij is dat er te gemakkelijk in operationele capaciteiten wordt gesneden. Bezuinigen op Defensie betekent in de beleving van velen, ook onze politici, minder schepen, bataljons, vliegtuigen. Maar de defensieorganisatie is veel groter dan de 4 krijgsmachtdelen. Defensie heeft een

Op zee, ter land en in de lucht:

Het artikel van Marco Hekkens over Project FUEL-I kwam mij onder ogen. Hoewel ik een totale leek ben op defensiegebied, viel me op hoeveel overeenkomsten er zijn tussen de geschetste ontwikkelingen bij Defensie, c.q. de Marine en de overige ontwikkelingen in het publieke domein.

Het lijkt mij goed dat de lezers van het Marineblad de ontwikkelingen op hun terrein ook in een breder perspectief kunnen plaatsen, mede gezien het feit dat Hekkens vooral discussie wil los maken en beleidsmakers wil triggeren. Het omgekeerde geldt zeker ook voor de leken op defensiegebied. Graag wil ik een aantal van deze overeenkomsten nader toelichten.

De illusie van het stuur

Op allerlei lagen in het openbaar bestuur blijkt de piramidale regelgestuurde commando- of bestuursstructuur niet effectief genoeg te werken. Of het nu gaat om het aansturen van de hulp- en ordediensten bij de strandrelen, de samenwerking tussen gemeenten op terreinen als hulpdiensten, arbeidsmarkt en veiligheid, de hulpverlening in Haïti, de aanleg van de hoofdstedelijke metro, de organisatie van het onderwijs of de jeugdhulpverlening: de kloof tussen de goede bedoelingen aan de top en de effectieve uitvoering aan de basis is (te) groot. Zowel wanneer het gaat om onverwachte gebeurtenissen, om langdurige en grootschalige projecten, of bij complexe samenwerkingsverbanden, liggen de calamiteiten en schurende traagheid op de loer. Als er al een stuur aan zit, dan is het niet (goed) verbonden met de wielen. Er gaat steeds meer geld en moeite zitten in de 'aansturing' (inclusief de beleidsvorming en evaluaties) dan in de uitvoering en de realisatie. Ook de aanbidding van de marktwerking blijkt niet de zo gewenste *deus ex machina* op te leveren, maar baart slechts monsters: verkwanseling van collectieve goederen, extreme salarissen en een

loos *lingo*. Tegelijkertijd is het glashelder dat simpel 'terug naar vroeger' (voordat we deze problemen ervoeren) louter romantische nostalgie is. Burgers zijn verontrust en verliezen het vertrouwen dat 'het ooit nog goed gaat komen'. Politiek en politici raken in diskrediet. Sommige politieke stromingen spinnen er garen bij, zonder dat ze echter een duidelijk alternatief bieden. Wordt u al een beetje somber? Haal de handen uit het haar en lees verder. Er gloren allerlei kleine lichtjes aan de horizon en u kunt als bestuurder en als uitvoerder helpen om die aan te wakkeren om een nieuw licht te werpen in deze teerput. We zullen wel een aantal geliefde overtuigingen moeten afzweren en we gaan pionierend naar een nieuwe aanpak. Dus bereid u voor op enkele momenten van weerstand.

Mens of machine? Frontlijn of plan?

Het nieuwe paradigma gloort al aan de horizon. 'Dialogo', 'interactief', 'participerende burgers' zijn woorden die het goed doen in vocabulaire van het nieuwe bestuur. Daar spreekt een behoefte uit om met elkaar (in plaats van in afzondering), naast elkaar (in plaats van boven en onder) en in communicatie (in plaats van óf zendend óf ontvangend) tot een beter bestuur te komen. In het leiderschapsvertoog spreekt men over 'dienend leiderschap', 'bezielend leiderschap', '*laissez faire*' leiderschap. Er spreekt een verlangen uit naar minder 'sturen' (in die metafoor zie je je ondergeschikten dus als een machine) en meer nadruk op leiden als een activiteit die zich op mensen richt. Mensen die ruimte, inspiratie en verbinding willen. Mensen die intelligent en zelfredzaam zijn. De focus gaat van verticaal naar horizontaal. Het beeld gaat van piramide naar spinnenweb. Hierin zijn instituties veel meer te zien als polycentrische bestuurlijke eenheden, die met elkaar verbonden zijn, dan als monocentrische eenheden. Er is dan ook ruimte voor coöperatie-achtige horizontale constructies. Het idee dat er ergens een bevoegd gezag is, dat in alle dimensies de baas is en weet wat er gaande is, moeten we loslaten. Het gezag is meer een weefsel, een *rizoom*, of een ecostructuur¹.

We zullen moeten leren om territorium te delen, in plaats van te verdelen. Hoe stimuleer je symbiose? Het zou kunnen dat mensen daarom massaal in steden gaan wonen. Het beeld van het alfamannetje dat de kudde leidt moet plaatsmaken voor een veelvormiger beeld. Wat kunnen we leren van het leiderschap van ganzen (om de beurt voorop en veel gakken met elkaar) of van olifanten (communicatief, steunend)?²



Leiderschap van olifanten, foto: O.W. Borgeld

de wereld gaat op zijn kop

Het lokale bestuur is inmiddels verrijkt met de term 'frontlijnsturing'. Daarbij gaat het er om dat bestuurders en ambtenaren zich laten leiden door wat er op straat en achter de voordeur nodig en gewenst is, in plaats van wat er via de traditionele top-down beleidskolom op de agenda komt. In dat verband spreekt men bijvoorbeeld over vitale coalities. Dat zijn los-vaste verbindingen van burgers, organisaties en bestuur, die 'uitstraling' hebben, die in betrekkelijk korte tijd iets tot stand weten te brengen, die weten te overtuigen en te inspireren door hun manier van werken en door de resultaten die ze boeken³. Dit lijkt in hoge mate op wat Hekkens voorstelt als aanpak in de 'FUEL-omgeving'.

Deze ontwikkelingen doen een groot beroep op houding, kennis en vaardigheden van de betrokkenen. In plaats van vooral specialistische en technische kennis, moet je nu vooral ook verstand hebben van hoe het werkt met mensen, processen, en krachtenvelden. Het kennisveld dat wel aangeduid werd als 'soft skills'.

In plaats van rationele, herhaalbare, voorspelbare en controleerbare routines (die goed passen bij de metafoor van de machine), gaat het nu om het vermogen om elke situatie en elke interactie zo goed mogelijk in te schatten en naar je hand te zetten. Complexiteit daar volstaat de ratio niet bij heeft de wetenschap uitgevogeld. Denken met gevoel en ons 'slimme onbewuste' helpt juist wel. Daar moet je intuïtief en werkendeweg de juiste maat en de juiste toon vinden. De nieuwe defensiespecialist is misschien geen technicus, maar een neurowetenschapper.

Illusies loslaten, vertrouwen winnen

De illusie van voorspelbaarheid en beheersbaarheid zullen we (deels) moeten opgeven. Bij Defensie, in het Openbaar Bestuur, maar ook in de private sector. Het is volledig onmogelijk dat de burgemeester en de hoofdcommissaris ook maar iets zinnigs te melden hebben aan de agent op het strandfeest. We kunnen niet vragen van de voorzitter van de raad van bestuur van de instelling voor jeugdzorg dat die daadwerkelijk notie heeft van de hulp aan een radeloos ouderpaar. Zo zal ook de defensie-top hun illusie van control en top-downsturing groten-deels moeten loslaten en hun leiderschap anders moeten invullen. Interessant kan zijn om eens wat te grasduinen in inzichten over *chaordic leadership*⁴.

In een stuip-trekking van het paradigma van de bestuurbaarheid hebben we veelal koepel op koepel gebouwd. We hebben een bestuurgolem geschapen, die op lemen voeten door het publieke domein dendert en daarbij veel kwetsbaars en dierbaars vernietigt. Aan de andere kant houden we de illusie in stand door uitgebreide rapporten achteraf dat er wél sprake was van centraal gezag en centrale aansturing vanuit de top. Van beneden wordt aan de illusie bijgedragen door sociaal wenselijke verslaggeving achteraf.

Wat er nodig is, is daadwerkelijke verantwoordelijkheid en verantwoording, mobilisering van intelligentie en zelfredzaamheid. Niemand heeft een kaart van het gebied, met elkaar exploreren is het devies. Bestuurders en ambtenaren hebben ruimte nodig om zich situationeel en in de dynamiek te kunnen bewegen, om ten volle eigen beste kunnen en kennen in te zetten. Dat betekent complexiteit⁵: weinig regels maar wel op een hoger systeemniveau en consequent gehandhaafd. Het gaat om het delen van waarden, van grote kaders en daarbinnen om zelfcontrole en accountability. Er komen meer resul-

**je zult je meer moeten committeren
en verbinden en daarvan de
consequenties dragen**

taatverplichtingen en minder vormvoorschriften. Dan bedoel ik daadwerkelijk resultaatverplichtingen, dus geen rare indicatoren als meer bonnen schrijven voor politieagenten.

Je zult je meer moeten committeren en verbinden en daarvan de consequenties dragen. Je moet vertrouwen kunnen geven en vertrouwen kunnen winnen. Je zult voortdurende feedback moeten organiseren, verwerken en geven om elkaar en jezelf bij te 'sturen'.

Goed klimaat

Mooie woorden, maar hoe doe je dat eigenlijk? Iedereen kan communiceren, maar dat is zoiets als 'ik heb al een boek'. In dialoog zijn en interactief opereren kun je leren. Sommige tips en tricks kun je uit een boekje halen. Het echte werk leer je door in je praktijk steeds te oefenen en feedback te krijgen en te geven. Het gaat om 'tweede/derde orde' leren. Je krijgt kennis van het bovenliggende systeem: 'hoe werken complexe leerprocessen'. Dat kun je alleen met elkaar en aan elkaar in de context van de concrete praktijk leren. Van droogzwemmen alleen, hoe nuttig ook, leer je niet zwemmen. Als start van dit soort leren moet je zorgen dat het 'leerklimaat' geschikt is, dat er een bedding is. Je kunt niet straffeloos in één klap over van hiërarchisch gestuurd en regelgeleid naar communicatieve zelfsturing. Het wordt een periode van coöperatief vallen en opstaan.

Strakke grenzen en vaste functies en posities zullen vervagen. Het gaat om betrokkenheid en bijdrage als criteria voor deelname. Het maakt steeds minder uit of je burger bent of ambtenaar, of welke schaal en rang je hebt. De vraag wordt steeds vaker: wat draag je bij? Wat wil je investeren? →

14 KENNIS EN WETENSCHAP

Ter land, ter zee en in de lucht: de wereld gaat op zijn kop

Vragen

Om de woelige zee van dialoog en interactie te bevaren, te werken met navigatieapparatuur en in te spelen op de grilligheid van de elementen is een omschakeling nodig. Het gaat daarbij om vragen als:

- Hoe ziet het leiderschap er uit in dit nieuwe paradigma en welke stappen moeten we zetten om daar te komen?
- Hoe organiseer je proeftuinen, speeltuinen, kraamkamers en trapveldjes om praktisch vorm te geven aan dit nieuwe paradigma van organiseren en sturen?
- Hoe zien organisaties er uit als de grenzen van 'samenwerkende groepen mensen rond een doel' steeds sneller veranderen en diffuser worden?
- Hoe ga je om met steeds sneller wisselende en diffuse coalities (niet alleen is de vijand van vandaag de vriend van morgen, maar zijn zoon kan een terrorist zijn en zijn vrouw een slachtoffer)?
- Hoe mobiliseer je het probleemoplossend vermogen bij alle betrokkenen? Hoe maak je maximaal gebruik van onderling verschillende kwaliteiten en perspectieven?
- Hoe kom je aan feedback uit je omgeving en hoe kan je die in je voordeel gebruiken? Hoe krijg je zicht op jezelf en je eigen organisatie? Welke beelden krijgen mensen van je en wat is jouw effect op hun gedrag?

- Hoe organiseer je geregeld professionele en bestuurlijke reflectie?
- Hoe ontwikkel je, zonder een verlamdend korset van regels, een levend ethisch besef dat leidt tot moreel verantwoord handelen? Hoe kom je tot passende, flexibele inter- en supervisie over morele kwesties?
- Hoe ontwikkel je culturele sensitiviteit in brede lagen van de organisatie zonder in een soort cultuurrelativisme te vervallen?
- Hoe spreek je elkaar op een professionele manier aan en verbeter je tegelijkertijd de sfeer? Hoe kan iedereen steeds passende verantwoordelijkheid nemen en leiderschap ontwikkelen? Hoe geef je vertrouwen en ga je om met je eigen fouten en die van anderen? Hoe ontwikkel je goed opdrachtgever- en opdrachtnemerschap?
- Hoe krijg je zicht op de dynamiek van bewegende krachtenvelden? Hoe bepaal je je koers in chaotische processen? Hoe krijg je oog voor systeemdynamieken en herken je ze in de praktijk?
- Hoe ga je om de verschillende 'hoedanigheden' (bestuurders van allerlei gremia, functionarissen van verschillende organisaties, burgers in verschillende rollen) van mensen die samen een probleem oplossen?

Bedding en stroom

Pas als je een 'bedding' gemaakt hebt door met elkaar een passend antwoord te vinden op dit soort vragen kan het eigenlijke proces van voortdurend leren zichzelf gaan

Bedding en stroom.



voortstuwen. Bij het bedding maken voor deze sociale innovatie hoort ook zorg voor de organisatie- en bestuurscultuur. Dialoog, interactie en leren leren kunnen alleen plaatsvinden in een klimaat waar mensen het naar hun zin hebben en zich veilig voelen. Het vraagt een hele omschakeling, open durven zijn, risico's durven nemen en fouten durven toegeven en onderzoeken. Je wordt zichtbaarder en kwetsbaarder. De meeste mensen voelen daar in eerste instantie een weerstand tegen, worden bang, boos of verdrietig. Ze proberen te vluchten, te vechten of ze verstarren. Bemoediging, veiligheid, zorgvuldigheid en humor helpen om die fase door te komen. Hekkens spreekt in zijn artikel over het bereiken van een 'level playing field': feitelijk de bedding van waaruit de interactie met anderen plaats gaat vinden.

Iedereen aan de bak

Dit nieuwe leren kan alleen als iedereen meedoet. Traditioneel stuurt de 'bovenlaag' de 'onderlaag' op cursus en beslist wat daar geleerd moet worden. Als de 'bovenlaag' al iets gaat leren doet ze dat in afzondering, in een apart traject, bij een apart bureau. Bij voorkeur heet dat dan ook geen leren, maar bijvoorbeeld visieontwikkeling. Dat past allemaal in het paradigma van de sturing: al het goede komt van boven en wat boven is moet dus al wel goed zijn.

Die verhouding past niet goed bij het nieuwe leren en organiseren. Mensen in de onderlaag voelen feilloos aan dat ze zo tot 'probleem' gedefinieerd worden. Je gaat je dan als probleem gedragen. De hakken gaan in het zand, je duikt onder of wordt passief. Bovendien kan iedere groep beelden van de andere groep vormen die bij gebrek aan feedback steeds vastere vorm krijgen. Het 'upstairs/downstairs'-effect.

De bedding kan alleen tot stand komen als iedereen in het proces meegaat en gaat leren. Dat kan zowel iedereen zijn in verticale zin, maar kan zich ook uitstrekken tot buiten de grenzen van de organisatie. Leren wordt steeds meer iets waarvoor je zelf verantwoordelijk bent en zelf leidend bent. Je naar een cursus 'laten sturen' is daarmee in strijd. Je vertelt elkaar over je zelforganisatie en hoe je bezig bent om jezelf te ontwikkelen om zo weer van elkaar te leren. Fouten moeten kunnen leiden tot leermomenten in plaats van afrekenmogelijkheden. Dat betekent voor iedereen risico's aanvaarden en verantwoordelijkheid nemen.

Situationeel en netwerkend leren

Traditiegetrouw gaat leren óf met naaste collega's óf met een klasje andere mensen van 'gelijk niveau'. Dit nieuwe leren kan juist goed plaatsvinden met gebruikmaking van de diversiteit: hoe meer verschil tussen mensen, hoe meer je kunt leren. Dat kan bijvoorbeeld in een netwerksetting, met de partners uit de keten. Stel je voor: overheid, burgers en bedrijfsleven door elkaar, verschillende disciplines bij elkaar, verschillende lagen uit een organisatie, mensen met verschillende, misschien wel tegengestelde belangen bij elkaar. Je leert samen met de betrokkenen waarmee je een probleem moet oplossen, waarmee je iets moet realiseren. Dat zorgt er bovendien voor dat de relaties in zo'n netwerk duurzaam verstevigd worden.

Soft is het nieuwe hard

Simpel gedrag leren gebeurt meestal op het werk en het leren van *soft skills* vindt meestal plaats 'op de hei' of in een trainingscentrum. Op het werk is een mentor of werkbegeleider en op de hei een docent of trainer 'die het weet'. Het derde orde leren, waar we het hier over hebben, kan daarentegen heel erg van locatie en werkwijze wisselen. Ook kun je regelmatig wisselen in de rol van 'leerling' en 'leraar'. Mensen gaan het leren en het geleerde doorgeven. Begeleiders van het leren zullen flexibel ingezet worden: soms op de hei (bijvoorbeeld: rust en reflecties, grensverleggende proeftuinen, aanleren van basale *skills*). Soms op de werkplek, op afroep als vliegende coaches (bijvoorbeeld als het proces vast dreigt te lopen, of bij de aftrap van een spannend samenwerkingsverband). Soms via het internet.

Het leren en het werken gaat horizontaler worden en met elkaar vervloeien. Niet leren op of naast het werk, maar leren door het werk.

Soft skills worden keiharde vereisten. Bezinning, (zelf-)reflectie, vragen stellen, empathie, luisteren, je kwetsbaar kunnen opstellen, kunnen verbinden en dienstbaarheid zullen terrein winnen als (leiderschaps-)kwaliteiten, maar ook moed. Moed is een breed begrip: moed om verantwoordelijkheid te dragen, om 'er voor te gaan staan', om confrontaties aan te gaan zonder de relatie op het spel te zetten, moed om je ziel en zaligheid in te zetten, moed om je ongelijk of je fout toe te geven, moed om opzij te stappen en een ander te laten schitteren, moed om vertrouwen te hebben en te houden. Het zal bij leiderschapsontwikkeling steeds meer gaan om ontwikkeling van deugden. De oude Aristoteles zou zich in zijn handen wrijven. Er is een wereld te winnen.

Idealistisch

Misschien zit u nu goed in de weerstand: 'idealistische quatsch' denkt u wellicht. Mooi! 'Weerstand is altijd interessant om te onderzoeken', is zo'n typisch voorschrift uit de persoonlijke leiderschapsmethode. Waar komt uw weerstand vandaan? Wat zegt hij over u? Wat kunt u er van leren? Waar zit uw angst? Wat hebt u te verliezen? Dat is dan net waar u geen zin in hebt natuurlijk. Ook goed. Dan daag ik u uit om terug te gaan naar de eerste alinea en ons allen uit de brand te helpen met een uitdagingende andere oplossing. Ik ben één en al oog en oor! ←

Iris de Veer is opgeleid als econoom en organisatie-deskundige en werkt als zelfstandig coach en trainer met als specialiteit het publieke domein.

Noten

- ¹ Zie http://www.ted.com/talks/david_logan_on_tribal_leadership.html.
- ² Zie <http://www.youtube.com/watch?v=FsNzMocaBbE>.
- ³ Met dank aan Pieter Tops, zie ook <http://www.onderzoekinformatie.nl/nl/oi/nod/onderzoek/OND1325767/>
- ⁴ Zie bijvoorbeeld: http://www.12manage.com/description_hock_chaordic_leadership.html.
- ⁵ Met dank aan Manfred van Doorn.
- ⁶ Het gaat daarbij niet alleen over bestuurders, politici en ambtenaren, maar ook over burgers in allerlei rollen.

Een strategische keuze voor het CZSK

Loopbaanontwikkeling

Voor zeeofficieren staat het loopbaantraject na hun officiersopleiding in grote lijnen vast. Na het varen als wachtofficier volgt in principe de CCO-opleiding en een loopbaanvervolg als commandocentrale officier (CCO). Variaties op dit generieke loopbaanpad, zoals specialisatie als hydrograaf, mijnenbestrijdingsofficier (MIJB0), duikofficier, vlieger of *tactical coordinator* (TACCO), zijn net als het CCO-traject, gericht op operationele functies¹. Na deze initiële, intensieve, operationele loopbaanfase worden de varende of vliegende functies afgewisseld met ondersteunende (wal)functies, die op hun beurt vaak zijn gerelateerd aan de gevolgde operationele richting.



Bediening van sensoren, bevelvoerings-/communicatiesystemen en wapens.

Maar wat als de loopbaanmotieven of ambities van de zeeofficier niet meer aansluiten bij het hierboven geschetste loopbaantraject? Wat voor loopbaanontwikkeling kan het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK) de jonge zeeofficier dan nog bieden, zonder de eigen organisatie doelstellingen tekort te doen?

Loopbaanontwikkeling kan vanuit het belang van de organisatie of vanuit het belang van de medewerker worden opgezet. De eerste vorm heet beheergericht en de tweede vorm ontwikkelinggericht, met als tussenvorm loopbaanbegeleiding². Hierbij verschilt het per organisa-

tie of de begeleiding zich meer aan de beheer- dan wel aan de ontwikkelingskant van het spectrum bevindt.

Dit artikel laat zien dat het CZSK zeeofficieren - noodgedwongen - vaak van beheergerichte loopbaanbegeleiding voorziet om zo de organisatie doelstellingen te kunnen behalen. Hoewel Defensie met de intrede van het Flexibel Personeelssysteem (FPS) de medewerker zelf meer invulling wil laten geven aan zijn loopbaan, blijkt het lastig om te sturen op de loopbaanmotieven van de huidige generatie jonge zeeofficieren³. Daarom zou het CZSK, naast sturing door beheer en op loopbaanmotieven, een derde vorm kunnen overwegen: loopbaansturing met de opbrengst van HR-activiteiten.

voor jonge zeeofficieren

Sturing door beheer

Met de invoering van een defensiebreed personeelsbeleid, is door de Hoofddirectie Personeel (HDP) een duidelijke richtlijn opgesteld met betrekking tot loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding binnen Defensie moet de medewerker de mogelijkheid bieden sturing te geven aan de eigen carrière. Hoewel onderkend wordt dat niet alle aanwezige ambities te realiseren zijn, laat Defensie met de invoering van loopbaanbegeleiding wel blijken dat de carrière van haar medewerkers even zwaar weegt als het organisatiebelang⁴. Om deze naar de ontwikkelingsgerichte vorm neigende loopbaanbegeleiding te faciliteren, zijn er per krijgsmachtdeel loopbaanbegeleiders aangesteld. Medewerkers krijgen de beschikking over een elektronisch portfolio (e-portfolio) om hun ontwikkeling weer te geven en een persoonlijk ontwikkelplan (POP) om met de organisatie en lijnmanager gemaakte afspraken vast te leggen. Daarnaast worden ze in de gelegenheid gesteld om door middel van een belangstellingsregistratieformulier hun wensen voor toekomstige functies en functiegebieden kenbaar te maken. Militairen zijn hiermee meer verantwoordelijk geworden voor hun eigen loopbaan en Defensie ondersteunt hen hierbij als moderne werkgever.

Zoals elke organisatie heeft ook het CZSK organisatie-doelstellingen die door middel van een organisatiestrategie behaald moeten worden. P&O CZSK kan daarom niet enkel oog hebben voor de wensen van de medewerkers, maar het moet vooral de organisatiestrategie in de HR-strategie incorporeren en deze uitvoeren. Maar wat is dan de organisatie- en HR-strategie van het CZSK? De organisatiestrategie van het CZSK is gericht op de uitvoering van haar taken zoals omschreven in de Nederlandse Defensie Doctrine en de Leidraad Maritiem Optreden⁵. Het personeel van de operationele dienst

(waaronder de zeeofficieren) 'vaart' het schip en bemant en bedient de wapens, sensoren, bevelvoering- en communicatiesystemen. Varende zeeofficieren dragen daarmee in directe zin bij aan de organisatiestrategie. Ook volgens de Maritieme Visie 2030 is voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel een blijvende kritische randvoorwaarde voor het leveren van inzetbare eenheden en het is dan ook haast vanzelfsprekend dat de HR-strategie gericht is op de operationele inzetbaarheid van het personeel⁶. In de jaar- en bedrijfsplannen van 2009 en 2010 van de diverse CZSK-directies is het verbeteren van de vulling van de organisatie, met name de operationele eenheden, daarom een steeds terugkerend speerpunt⁷.

Eén van de door P&O CZSK onderkende risico's is dat ten gevolge van de huidige personeelstekorten en operationele personele prioriteitsstelling, bepaalde categorieën personeel intensiever beheerd worden en dat dit ten koste kan gaan van de beoogde talentontwikkeling van die groep⁸. Een van deze categorieën betreft de groep jonge zeeofficieren die zich operationeel verder heeft ontwikkeld. Aan CCO's, MIJBO's, duikofficieren, TACCO's en vliegers is een tekort en er bestaat al langere tijd spanning tussen de individuele ontwikkelingswensen en de urgente belangen van de organisatie. Dus hoewel er de wil is om, door in eerste instantie met Loopbaanadvies en later met Loopbaanbegeleiding, een meer ontwikkelingsgerichte loopbaanontwikkeling in te voeren, wordt P&O CZSK ingehaald door de praktijk⁹. Zo heeft HP&O in 2009 opdracht gekregen om het personeel te verdelen over de (operationele en wal-) eenheden volgens de kaders van het Vullingsplan CZSK¹⁰. Een welhaast volledig beheergerichte vorm van loopbaanontwikkeling dus.

Sturing op loopbaanmotieven

Naarmate de organisatie - weliswaar gedwongen - meer voor de beheergerichte loopbaanontwikkeling kiest, zien zeeofficieren de voor hen belangrijke loopbaanmotieven minder terug in hun werk. Om dit dilemma te kunnen doorbreken zou CZSK meer kunnen sturen op de loopbaanmotieven van zeeofficieren.

De jonge zeeofficier zal na zijn term als wachtsofficier beslissen over het vervolg van zijn loopbaan¹¹. Als de - vanwege de gevolgde initiële opleiding - opgelegde dienverplichting op het punt staat te verlopen, zal hij zich daarnaast afvragen of dit vervolg al dan niet binnen Defensie zal plaatsvinden. De loopbaanmotieven die bij deze keuzes leidend zijn, is door middel van een schriftelijke enquête bij de doelgroep onderzocht¹². Niet alleen ➔



Het leveren van gevechtskracht op zee.

18 ONDERZOEK

Loopbaanontwikkeling voor jonge zeeofficieren

werd de geënquêteerden gevraagd welk belang zij aan de verschillende loopbaanmotieven hechten, maar tevens in welke mate dit verschilt tijdens de vervulling van operationele functies en functies aan de wal. Tot slot konden de respondenten aangeven welke loopbaanwensen op hen het meest van toepassing zijn.

Uit het onderzoek blijkt dat de gemiddelde zeeofficier bij zijn loopbaankeuzes vooral wordt gestuurd door overwegingen aangaande gezin en werkinhoud. Deze aspecten wegen zwaarder dan de effecten van hun loopbaankeuzes op de loop van hun carrière. Waar vrouwelijke zeeofficieren zich meer op gezin en partner richten, zijn de mannen meer gericht op erkenning en zelfontwikkeling¹³. De alleenstaande zeeofficier voldoet door zijn ongebondenheid en focus op de loopbaan aan de kenmerken van de ideale zeevarende. Trouwen of samenwonen zorgen daarentegen bij de jonge zeeofficier voor een herwaarding van de verschillende loopbaanoverwegingen of het doen van concessies aan de carrière, helemaal als er kinderen zijn.

Slechts 49% van de respondenten vindt een operationele loopbaan helemaal op zichzelf van toepassing. Een operationele loopbaan bij groot bovenwater wordt het meest geambieerd, gevolgd door loopbanen als MIJBO en TACCO. Ter afwisseling van de operationele functies zijn walfuncties in inlichtingen, onderwijs en personeel het meest populair en als niet-operationele loopbaan scoren deze functiegebieden ook het best. Ook communicatie & voorlichting scoort bij deze laatste categorie erg hoog.

Vermindering van het aantal dagen van huis door een aanpassing in het operationeel jaarplan of een aanpassing van de bemanningsfilosofie, zou de zeeofficier meer aan een operationele loopbaan kunnen binden. Zo zou de mogelijkheid van twee CCO's die samen een varende functie en een functie als instructeur vervullen, onderzocht kunnen worden, zodat de reizen afgewisseld kunnen worden met werken aan de wal. Ook de mogelijkheid om varend in voltijd en binnenliggend in deeltijd te werken zou een operationeel loopbaanvervolg aantrekkelijker kunnen maken.

Ook meer mogelijkheden op het gebied van taakverbreding en -verdieping aan boord en eerdere en/of gegarandeerde gelegenheid tot brede ontwikkeling middels individuele opleidingsplannen (IOP) zouden aan de aantrekkelijkheid van een operationele loopbaan kunnen bijdragen. Daarnaast zou de mogelijkheid van een 'opgeknippte' en verspreid aangeboden officiersopleiding in vaktechnisch onderwijs, *bachelor* en *master* onderzocht kunnen worden. De huidige praktijk is dat de zeeofficier gedurende vijf jaar hoog opgeleid wordt, om vervolgens pas na jaren van operationele inzet, verbredende functies te gaan bekleden. Niet alleen is de zeeofficier daarmee erg hoog opgeleid voor de functies die hij de eerste paar jaar gaat vervullen, maar daarnaast is de opgedane (wetenschappelijke) kennis tegen de tijd dat het gebruikt gaat worden vaak verouderd of, in het ergste geval, nauwelijks meer aanwezig. Door een aantal opleidingsmomenten in het loopbaanpad te verweven, worden opleidingen en het te verrichten werk



Vlieger en Tacco

beter op elkaar afgestemd en blijft de zeeofficier gemotiveerd om zich steeds verder te ontwikkelen¹⁴.

Sturing op de opbrengst van HR-activiteiten

Naast sturing van de loopbaan door de beheergerichte vorm van loopbaanontwikkeling en door het inspelen op de loopbaanmotieven van de zeeofficiëren, is er nog een derde manier van loopbaansturing. Deze uit de Verenigde Staten 'overgewaaid' wijze legt de nadruk op de opbrengsten van de HR-activiteiten. De focus zou namelijk niet moeten liggen op de activiteiten die P&O ontplooit, maar op de opbrengst die deze activiteiten opleveren¹⁵.

Het is noodzakelijk om te erkennen en te accepteren dat sommige posities in de organisatie van grotere invloed zijn op de strategie dan anderen. Volgens Professor in *Human Resource Management* Mark Huselid (e.a.) is een



Duikofficier

A-functie een functie die een cruciale impact heeft op het genereren van strategisch vermogen. A-functies zullen door zogenaamde A-spelers ingevuld moeten worden, of door tenminste B-spelers met A-potentieel. Alleen zij zijn in staat om op dergelijke functies daadwerkelijk een duidelijk aandeel te leveren aan de realisatie van de organisatiedoelstellingen¹⁶. Aangezien de *core business* van het CZSK de uitvoering van maritieme operaties is, zijn de functies die hierop van grootste invloed zijn aan te merken als A-functies.

Welke functies A-functies zijn, is afhankelijk van onder meer het soort onderdeel en de taken waar dit onderdeel voor staat. Op bijvoorbeeld een fregat zijn de functies van Commandant, Eerste Officier en het Hoofd Operationele Dienst (HOD) voor de zeeofficiëren typische A-functies, welke dan ook door A-spelers vervuld zouden moeten worden. Dit zijn namelijk de drie functionarissen die met visie en leiderschap op gedreven wijze de bemanning mee moeten krijgen. Ze zijn cruciaal om van de bemanning een team te kunnen smeden dat boven zichzelf uitstijgt. Ze hebben een voorbeeldfunctie die ze vol passie, creativiteit, flexibiliteit en gefocust op *teambuilding* en coaching, in moeten vullen. Door minimaal B-spelers op de B-functies te plaatsen rondom deze drie A-spelers, zal het schip een succesvolle bijdrage kunnen leveren aan de organisatiestrategie. Bij deze functies valt ondermeer te denken aan de overige zeeofficiërsfuncties. Deze B-spelers

categorie moet gemotiveerd zijn, bereid zijn om de A-spelers te volgen en open te staan voor nieuwe ideeën.

De toewijzing van een commando van een fregat is op het hoogste marineniveau belegd en geschiedt op voordracht van het bureau Management Development. Het vervullen van de A-functie HOD wordt echter zowel door het lijnmanagement als P&O gezien als een logische vervolgstap in de loopbaan van een zeeofficier. In de aanloop naar deze functie heeft het HOD, bij goed functioneren, al te maken gehad met diverse personeelsinstrumenten als beoordelingen, beloningen en opleidingen. Ofwel, zowel door P&O als het lijnmanagement zijn er diverse HR-activiteiten met hem ondernomen. In de geest van de theorie van Huselid zou er in dit geval meer nadruk mogen liggen op de *deliverable*. Het HOD van nu, is de Eerste Officier van morgen en de Commandant van overmorgen. Tijdens het functioneren als zeeofficier aan boord (op de B-functies), zouden de B-spelers met A-potentieel geselecteerd kunnen worden. Zij moeten vervolgens door middel van opleidingen en coaching klaargestoomd worden voor de functie van HOD.

Functionerend als HOD en met de commandant als coach zal deze veelbelovende A-speler zich kunnen voorbereiden op een commando in de toekomst¹⁷. Voor het beperkte aantal eenheden dat we als KM nog hebben, worden op deze wijze de sterkste kandidaten voor de A-functies klaargestoomd. Geen 'pindakaasbenadering' waarbij alle HR-aandacht en -middelen uitgesmeerd worden over alle spelers, maar effectief en efficiënt toegepast op het potentieel aan personeel dat de meeste impact heeft op de organisatiestrategie. Deze vorm van gerichte aandacht zal een wervende werking op zeeofficiëren hebben om zich blijvend te richten op operationele functies. De carrière wordt gemaakt op zee, zoals dat past bij een varend beroep.

Het bieden van loopbaanalternatieven

De drie sturingsopties van het CZSK; beheersgerichte loopbaanontwikkeling, sturing op loopbaanmotieven en sturing op opbrengst, zijn erop gericht om de zeeofficier een operationele functie te laten aanvaarden en daarmee een directe bijdrage te leveren aan de organisatiedoelstellingen. Desalniettemin zal er een aantal zeeofficiëren blijven bestaan dat zich voornamelijk of geheel zal richten op een niet-operationele loopbaan. Met ruim 6000 te vullen militaire vacatures kan Defensie het zich echter niet veroorloven om zeeofficiëren, die echt geen operationele functies willen, te laten uitstromen naar een externe werkgever¹⁸. Maar wat zijn dan de mogelijkheden voor deze groep?

Het onderzoek laat zien dat er een diversiteit aan niet-operationele loopbaanwensen is. Op het moment dat een zeeofficier aangeeft niet langer operationeel inzetbaar te kunnen of te willen zijn, worden er alternatieve functies geboden. Uiteraard zal na een dergelijke functie getracht worden de zeeofficier weer te enthousiasmeren voor de operationele lijn, maar niet zelden blijft een terugkeer uit. Hoewel deze categorie zeeofficiëren zeker niet aan hun lot wordt overgelaten, kan men wel stellen dat er geen sprake is van een loopbaanbeleid voor niet-operatio-



nele zeeofficieren. Een deel van de oorzaak zit in de *contradictio in terminis*, wat een niet-operationele zeeofficier eigenlijk is. Om in termen van Huselid te spreken: 'een niet-operationele zeeofficier is eigenlijk een C-speler.' Daarnaast heeft een niet-operationele zeeofficier - tenzij hij zich omschoolt - een beperkte *employability*, omdat hij zijn loopbaan veelal gaat vervolgen binnen specialistische vakgebieden waar hij het qua kennis vaak zal afleggen tegen de specialisten¹⁹. Tot slot wisselt de militair in beginsel elke 2 - 5 jaar van functie en binnen de specialistische functiegebieden zijn doorgaans te weinig verschillende functies om mee af te wisselen. Het gevolg is een zeer smal loopbaanpad met zeer slechte doorstroommogelijkheden.

Door middel van een actief 'uitstroombesleid' uit het bestand zeeofficieren, kan het CZSK de zeeofficier, die na de initiële dienverplichting niet meer operationeel ingezet wil worden, buiten het operationele domein verder ontwikkelen tot specialist en zo behouden voor de organisatie. Een belangrijk speerpunt van dit 'uitstroombesleid' zou moeten zijn dat er, zowel door de organisatie

het onderzoek laat zien dat er een diversiteit aan niet-operationele loopbaanwensen is

als door de zeeofficier, erkend wordt dat hij niet langer operationeel inzetbaar wil zijn en dat er een duidelijk alternatief loopbaanplan is. Uitgaande van een loopbaanpad van zeeofficieren dat bestaat uit in ieder geval ook operationele functies, houdt dit in dat het loopbaanpad voor zeeofficieren daarmee wordt afgesloten. Als dit duidelijk is, en de organisatie en de betreffende zeeofficier willen samen nog wel verder, dan zouden er twee mogelijkheden overblijven.

Enerzijds zou de zeeofficier, bij voldoende organisatiebehoefte, om kunnen scholen naar een van de andere korpsen. Afhankelijk van eerder verworven competenties, zou hij dan horizontaal kunnen instromen in het bijbehorende loopbaantraject. Anderzijds zou de zeeofficier specialist kunnen worden door het volgen van aanvullende cursussen en opleidingen en verkrijgt hij daarmee een aangepaste loopbaan. Hierbij dient deze gespecialiseerde officier dan wel de volledige breedte van het specialisme te doorlopen, zodat er sprake kan zijn van een loopbaan en er aan de randvoorwaarden van het functieroulatiesysteem kan worden voldaan. Om deze volledige breedte te kunnen beslaan, is er ook voor de gespecialiseerde officier loopbaanbegeleiding noodzakelijk. Op deze wijze wordt de C-spelers onder de zeeofficieren de mogelijkheid geboden om na omscholing, A- of ten minste B-speler te worden binnen een ander vakgebied.

Conclusie

Weten wat de medewerker beweegt is van groot belang voor een organisatie om de HR-strategie te kunnen bepalen en daarmee bij te dragen aan het behalen van de

organisatiedoelstellingen. Nu duidelijker is geworden wat de jonge zeeofficier beweegt, kan het CZSK bepalen hoe het aan de loopbaanwensen van de zeeofficier tegemoet kan komen. Het beheergericht ontwikkelen van loopbanen is niet alleen ongewenst vanuit HDP-standpunt, maar druist volledig in tegen de loopbaanmotieven en de tijdsgeest van de huidige generatie jonge zeeofficieren. Het CZSK zou er dan ook goed aan doen om door positieve, op de zeeofficier gerichte prikkels, het operationele domein aantrekkelijker te maken.

De organisatie zou zich meer kunnen richten op de A-spelers en B-spelers met A-potentieel en deze intensief begeleiden naar het gewenste niveau. *Seatrains Command* en de operationele commandanten spelen bij het identificeren, trainen en coachen van de A-spelers en B-spelers met A-potentieel een belangrijke rol en HP&O kan met zijn afdelingen Management Development en Loopbaanbegeleiding de loopbaan van deze cruciale spelers vorm geven. Door de 'operationele talenten' in een eerder stadium te identificeren (niet pas na vier jaar als LTZ 1), voelen zij zich tijdig erkend en gewaardeerd en kunnen zij, naast direct begeleid te worden, ook gemotiveerd gehouden worden voor een operationele loopbaan. Om meer rendement te halen uit zeeofficieren die niet langer een operationele loopbaan ambiëren, zouden er alternatieve loopbaanpaden als gespecialiseerde officier of omscholingsmogelijkheden naar de andere korpsen geboden kunnen worden. Als zowel de organisatie als de zeeofficier zelf erkennen dat het operationele traject wordt beëindigd, creëer je duidelijkheid en rust en kan er gewerkt worden aan een alternatieve loopbaan. Om de gespecialiseerde officier daarbij te begeleiden zou ook hij een daartoe vakkundige loopbaanbegeleider toegewezen moeten krijgen.

De organisatie zou zich echter minder moeten richten op de C-spelers die niet bereid zijn om in zichzelf te investeren. De mededeling aan P&O dat er niet meer gevaren wenst te worden, mag niet leiden tot vrijblijvendheid voor de mededelende zeeofficier. Mocht betrokkene niet open staan voor een duidelijke alternatieve loopbaan, dan zou de organisatie verder terughoudend moeten zijn in het aanbieden van personeelsinstrumenten. Dit gebrek aan HR-aandacht zal zeer waarschijnlijk leiden tot gedragsverandering, of tot het uitstromen naar de civiele arbeidsmarkt. Net als iedereen, is ook de zeeofficier een kind van zijn tijd. Naar gelang de tijden veranderen, zullen ook de loopbaanmotieven van de zeeofficier veranderen. Het CZSK kan met haar HR-beleid niet achterblijven; tijd dus voor een strategische keuze. ➔

LTZ Smit was tijdens het onderzoek dat tot dit artikel heeft geleid loopbaanadviseur officieren zeedienst bij P&O CZSK. Dit hield in het adviseren over geschikte functies, ontwikkelingsrichtingen, loopbaanpaden en het begeleiden bij het maken van loopbaankeuzes van zeeofficieren tot en met de rang van LTZ 2OC. Daarnaast het voorzien in de gewenste kwalitatieve en kwantitatieve vulling van organisatieonderdelen en het adviseren van de functietoewijzer zeedienst.

Noten

- ¹ Waar in dit artikel gesproken wordt over operationele functies, worden hiermee varende en/of vliegende functies bedoeld. Operationele (individuele) uitzendingen worden buiten beschouwing gelaten aangezien die - ongeacht het gevolgde loopbaanpad - aan elke militair toegewezen kunnen worden.
- ² Noomen, J.L., 'Integraal personeelsmanagement', H. Nelissen BV (2000), pp. 137.
- ³ Dit artikel is gebaseerd op een door de auteur verricht onderzoek in het kader van zijn afstuderen voor de opleiding Personeel en Arbeid in juni 2009. Ten tijde van het onderzoek was de auteur bij P&O CZSK werkzaam als loopbaanadviseur voor zeeofficieren t/m LTZ 20C.
- ⁴ 'Flexibel Personeelsstelsel, maximaal maatwerk', uitgave HDP/Directie Personeelsbeleid - Secretariaat FPS (oktober 2007).
- ⁵ Oosthoek, J., 'Defensie schoeit loopbaanbegeleiding op nieuwe leest', In: *Defensiekrant*, 9 april 2009, pp. 4.
- ⁶ Het Ministerie van Defensie, 'De Nederlandse Defensie Doctrine', Den Haag (2005), pp.38 en Het Commando Zee strijdkrachten, 'Leidraad Maritiem Optreden', Den Helder (2005), pp. 37.
- ⁷ Het Commando Zee strijdkrachten, 'Maritieme Visie, de Koninklijke Marine in 2030', Den Helder (2009), pp. 24.
- ⁸ Het Commando Zee strijdkrachten, 'Bedrijfsplan CZSK 2010-2014' en Directie Operationele Ondersteuning CZSK, 'Jaarplan DOST 2009'.
- ⁹ P&O CZSK, Implementatie loopbaanbegeleiding, voorlopig reorganisatieplan 'Inrichten loopbaanbegeleiding CZSK', versie 6.00, 20 april 2009, pp. 16.
- ¹⁰ Per 1 juli 2009 is loopbaanbegeleiding bij P&O CZSK formeel ingevoerd.
- ¹¹ Jaarplan DOST 2009, pp. 34.
- ¹² Hoewel Defensie ook vrouwelijke zeeofficieren in dienst heeft, wordt omwille van de leesbaarheid in dit artikel bij verwijzing naar de zeeofficier enkel de mannelijke vorm gebruikt.
- ¹³ De doelgroep bestond ten tijde van het onderzoek uit 186 zeeofficieren tussen 25 en 35 jaar, (Cognosrapportage uit

PeopleSoft, meetmoment 28 februari 2009). Van de destijds 186 verzonden enquêtes zijn er 100 ingevuld geretourneerd. Het percentage respondenten is daarmee 54%.

- ¹⁴ Hierin verschillen de jonge zeeofficieren niet veel met het deel van de beroepsbevolking dat momenteel tot de dertigers gerekend kan worden. Deze categorie wordt volgens de diverse motivatietheorieën gestuurd door behoefte aan uitdaging, erkenning, verantwoordelijkheid en groeimogelijkheden. Men is niet langer uit op een baan voor het leven bij dezelfde werkgever. Doordat de basisbehoeften in welverand Nederland zijn gedekt en de medewerker hiervoor niet meer (deels) afhankelijk is van de werkgever, hoopt men echter door zelfontwikkeling interessant te blijven voor een diversiteit aan functies en werkgevers. De loyaliteit is dan ook gericht op de eigen loopbaan en niet op de organisatie. Bij deze individualistische tendens past ook een grotere diversiteit aan loopbaanmotieven.
- ¹⁵ Bij de discussie over de inrichting van de officiersopleiding spelen ook aspecten als accreditatie, aantoonbaar wetenschappelijk denkniveau en de wervende werking van een bachelorstatus duidelijk mee. In het onderzoek is de officiersopleiding echter alleen vanuit het oogpunt van loopbaanbegeleiding en loopbaanmotieven meegenomen.
- ¹⁶ Ulrich, D., 'Human Resource Champions', Harvard Business School Press (1997), pp. 24.
- ¹⁷ Huselid, M.A., B.E. Becker en R.W. Beatty, 'The Workforce Scorecard', Harvard Business School Press (2005), pp. 48.
- ¹⁸ Voor de overige operationele varianten zijn soortgelijke ontwikkelingsstrategieën uit te werken.
- ¹⁹ Het aantal op dit moment te vullen militaire functies is 6473 stelt de staatssecretaris van Defensie in zijn personeelsrapportage over 2009 aan de Tweede Kamer. Voor het CZSK zijn dit 1571 militaire vacatures. Ministerie van Defensie, 'Personeelsrapportage 2009', (2010), pp. 11.
- ²⁰ In de praktijk lijkt een aanzienlijk deel van de zeeofficieren die niet meer operationeel ingezet wensen te worden, een andere specialisme te ambiëren dan de afstudeerrichting waar in de officiersopleiding voor is gekozen. Deze mogelijke tendens is echter niet in het genoemde onderzoek meegenomen.

BOEKEN**Een boekje open**

Auteur: Arthur Cannegieter
Uitgever: Free Muskietiers, Zoetermeer 2009
ISBN: 978-90-484-0763-7
Prijs: € 15,95
Omvang: 76 blz geïllustreerd

De wat oudere generatie marinemen zal hem ongetwijfeld nog kennen: die ene overste die zo bibberde en trilde....
 Arthur Cannegieter, KLITZE b.d. stond

bekend om twee eigenschappen: zijn grote gevoel voor humor en -helaas- zijn ziekte van Parkinson. Onlangs heeft hij besloten om zijn ervaringen in boekje op te tekenen. Hij heeft mij gevraagd om er een paar illustraties in te zetten.
 In het boekje zijn de ervaringen met de ziekte te lezen, en hoe de omgeving (Marine, thuisfront) er mee om heeft geprobeerd te gaan. Hij vertelt over zijn wederwaardigheden op de hem zo bekende droge manier. Al lezende wordt echter wel duidelijk dat zijn strijd tegen de ziekte bepaald geen successtory is te noemen. Zijn huidige leefomstandigheden zijn ook verre van ideaal.
 Hij heeft zijn ervaringen ook van zich af geschreven in enkele aangrijpende gedichten, die misschien wel het mooiste onderdeel van het boekje vormen.

H. Boomstra



**Mijn papa was soldaat in een ver land.
 Het verhaal van een moeilijke reis terug.**

Auteur: Ron de Vos.
Uitgever: Uitgeverij Début, Rijswijk 2010
ISBN: 978-90-807241-6-7
Prijs: € 17,95 ex. verz. kosten
Omvang: 24 blz geïllustreerd

Mijn vader vroeg mij dit boek te lezen en op te schrijven wat ik er van vond. Mijn vader is ook een half jaartje weg geweest dus daarom weet ik ook een beetje hoe het voelt als je vader weg

is en weer thuis komt. Ik vond het boek erg mooi en het boek heeft veel indruk op mij gemaakt. Het gaat over een vader die terug komt van een missie uit een ver land en dat die vader niet helemaal meer normaal is. Hij is namelijk heel schrikkerig en moet erg vaak huilen. Zijn zoon Jordi vindt het een beetje raar en hij wil dat zijn vader weer is zo als alle andere vaders. Gelukkig krijgt zijn vader hulp en word hij weer beter maar de enge dingen blijven nog wel een beetje bij hem.

Het is een mooi boek maar ik herken er niet zo veel in want mijn vader is niet zo verdrietig en raar terug gekomen. Als dit met je vader of moeder is gebeurd of hij / zij heeft het dan zal ik het je zeker aanraden om dit boek te lezen!

Maud Hunnegro 10 jaar

22 REACTIES

Opmerking auteur naar aanleiding van artikel Van Willemsoord naar Ludwigsburg

Marineblad 1, 2010

Naar aanleiding van mijn artikel 'Van Willemsoord naar Ludwigsburg' reageerden kapitein der mariniers b.d. drs. J. Nuis en luitenant kolonel der mariniers b.d. C.B. Nicolas met een interessante aanvulling (*Marineblad* 2, 2010). Bij deze wil ik beiden heren dan ook hartelijk danken.

De betreffende foto's van de begrafenis bevinden zich in het dossier Stuttgart binnen de collectie Mojete (415 Mojete, inv. nr. 67). De aanwijzing hierbij dat deze foto's de begrafenis van matroos stoker 2e klasse Bernardus Jacobus de Haas betrof ontbrak echter. Uit een gesprek met de heer Nuis bleek dat hij deze informatie uit eerste hand had. Zijn vader bevond zich namelijk als krijgsgevangene gedurende de periode van 1943 tot 1945 in Stalag VA Ludwigsburg/ Stuttgart en heeft deze begrafenis van nabij meegemaakt.

In het archief van vertrouwensman korporaal der mariniers K. Vos bevindt zich een afschrift van een brief gedateerd 26 oktober 1943 waarin de moeder van De Haas reageert op een schrijven dat zij van Vos heeft ontvangen. Hierin schrijft zij onder andere: 'Op den 24en oktober heb ik ook van u het ontzettende bericht ontvangen van mijn lieveling. Mijnheer het is niet te gelooven, dat ik mijn jongen niet meer terug kan zien.'

Het dossier van De Haas bevindt zich in de archieven van het Rode Kruis (persoonsdossier 5425). Dit dossier bevat een afschrift van de brief van het Informatiebureau van het Rode Kruis gedateerd 16 oktober 1943 aan de moeder van De Haas waarin zij op de hoogte wordt gesteld van het overlijden van haar zoon. Uit dit dossier blijkt verder dat De Haas in de ochtend van 6 september 1943 omstreeks 11 uur in de Hasenbergstrasse 44 om het leven kwam ten gevolge van een bombardement. Vermoedelijk bevond zich op dit adres een van de vele *Arbeitskommando's* onder Stalag VA. Op 11 september 1943 werd De Haas met militaire eer begraven op het Steinhalden Friedhof te Stuttgart – Cannstadt, abt. B 23/22, grafnummer 1683. De officiële akte van overlijden werd door het Rode Kruis opgemaakt op 30 oktober 1946. Steinhalden Friedhof in Bad Cannstadt (Stuttgart) was een voormalige Joodse begraafplaats die gedurende de Tweede Wereldoorlog door de Duitsers geruimd/vernield is. Deze begraafplaats is vervolgens voor krijgsgevangenen gebruikt.

Drs. E.J.J.F. Rossmeisl, documentair informatiespecialist NIMH

Noot redactie: Volgens informatie van de Oorlogsgravenstichting is B.J. de Haas op het Nederlandse ereveld te Frankfurt am Main herbegraven in vak F, rij 6, nummer 12.

Reactie op 'Manager van de menselijke maat'

Marineblad 3, 2010

Blij verrast werd ik bij het lezen van het artikel 'Manager van de menselijke maat'. De reden ligt vooral bij de inhoud van het kader 'Creatief samenwerken'. Maar ook elders in het artikel komt sterk naar voren de wens om te komen tot een integrale/interdisciplinaire aanpak van de taken en werkzaamheden. Dat betekent dat de processen in de organisatie worden georganiseerd rondom het te bereiken doel of de klant. In de praktijk zie je in onze verkokerde bureaucratie maar heel weinig van dergelijke voor-

beelden. In de ziekenhuizen zie je bij de polis langzamerhand ook voorbeelden waar het proces en de inzet van disciplines wordt bepaald vanuit het belang van de klant. Lange (onzekere) wachttijden worden daardoor vermeden, het bespaart handen vol geld en verhoogt de kwaliteit van de dienstverlening. *Last but not least* blijkt dat de betrokken disciplines het ook nog leuk vinden in een zodanige interdisciplinaire omgeving samen te werken. In het beschreven voorbeeld in het artikel komt ook nog duidelijk naar voren dat het benutten van de ervaring, deskundigheid en creativiteit van de betrokken functionarissen, mits goed aangestuurd een belangrijke voorwaarde is voor succes. De Koninklijke Marine kan mijns inziens onder leiding van Matthieu Bosboom een gidsrol vervullen bij de ontwikkeling en invoering van deze wijze van werken. Het levert zoals hij zegt 'compleet nieuwe samenwerkingsverbanden op', waarin de cultuur van zo dicht mogelijk langs elkaar heen werken niet meer bestaat en een einde komt aan de verstikkende verkokering van onze bureaucratie.

LTZSD2KMR b.d. Hylke J.A.S. Tromp

Reactie op 'Catastrofe op de Noordzee'

Marineblad 3, 2010

In 1980, HTD zijnde op Hr. Ms. Overijssel, heb ik de catastrofe van het Kiellanddrama meegemaakt. Zoals in het artikel kort wordt aangestipt was er op enig moment sprake van beperkingen vanwege de brandstofvoorraad.

Daarover is nog het volgende te verhalen:

In die bewuste nacht ging ik naar kooi in de wetenschap dat we met een rustige 12-mijlsvaart op weg waren naar Den Helder om olie te laden. De hut van het HTD was boven de achtermachinekamer. Dus de geluiden daarvan waren me vertrouwd. Midden in de nacht, wakker wordend, realiseerde ik me meteen dat het geluid beslist niet overeenkwam met voornoemde rustige snelheid. Toen ik mijn hand uitstreckte naar de telefoon ging die al. De commandant: 'David, kun je even naar de brug komen. We zijn met 22 mijl onderweg naar het Noorden'. Zo begon het voor mij, want de brandstofsituatie ging kritisch worden.

Het was een zaak, mede vanwege de stabiliteit, van continu de voorraad en het verbruik monitoren, want we waren natuurlijk niet voor niets op weg geweest om olie te laden. Er brak dan ook een moment aan dat we moesten gaan ballasten. Als ik het me goed herinner had niemand aan boord dat ooit nog meegemaakt. Dat was dus best even spannend. Het liep echter gesmeerd. Maar er kwam natuurlijk – dat staat ook in het artikel – toch het moment dat we echt terug moesten. In de buurt van Den Helder kwam het volgende: namelijk het ontballasten. Twee vragen: gaat dat lukken en hoe vermijden we oliespillage, want ook toen waren we ons al bewust van milieuvervuiling.

Ook het ontballasten werkte gelukkig vlekkeloos, het schip was trouwens, hoe oud ook, technisch eigenlijk in heel goede staat. Door het posteren van een rij machinisten van het buitenboord loospunt naar de machinekamer en het roepend doorgeven dat er gestopt moest worden wisten we het oliespoor te beperken tot maar een meter of dertig en daar waren we best trots op. ←

Ir. D. Sjerp KTZT b.d.



Berichten uit Kandahar

Auteur: Frits Heukers
Uitgever: Uitgeverij Boekscout.nl
ISBN: 978-94-6089-430-5
Prijs: € 15,95 (excl verzendkosten)
Omvang: 118 geïllustreerd

In Afghanistan zijn ongeveer tweeduizend Nederlandse militairen actief. Het meest bekend is de Nederlandse *task force in Uruzgan*. Ook zijn Nederlanders werkzaam op het ISAF hoofdkwartier in Kabul en op het regionale commando Zuid in Kandahar.

Even ten zuiden van de stad Kandahar ligt het kamp Kandahar Airfield (KAF). Hoe is het om een half jaar met meer dan 20.000 militairen en burgers te wonen en werken op KAF? Naast persoonlijke ervaringen en het dagelijkse leven op een internationaal militair hoofdkwartier, beschrijft Frits Heukers in dit boek de presidentsverkiezingen van 2009 en de opbouw van de Afghaanse overheid en rechtstaat.



Opkomst en ondergang van Nederlands Gouden Vloot - Door de ogen van de zeeschilders Willem van de Velde de Oude en de Jonge

Auteur: Ronald Prud'homme van Reine
Uitgever: De Arbeiderspers, Amsterdam 2009
ISBN: 978 90 295 6696 4
Prijs: € 24,95
Omvang: 384 blz, geïllustreerd

De auteur begint en eindigt – zeer toepasselijk – met de aan weinigen bekende begraafplaats en gedenkteken (in Londen) van vader en zoon Van de Velde. Daar tussenin brengt de handzame paperback echter nog heel wat meer dan de titel doet verwachten. Niet alleen passeren naast de Van de Veldes ook hun voorgangers en opvolgers in het genre de revue, maar ook schrijvers en dichters, prenten en kaarten. Tzamen een getuigenis van de invloed die de zeevaart had op de cultuur van de Republiek der Zeven (min of meer) Vereenigde Provinciën in die epische tweede helft van de zeventiende eeuw. Die invloed was enorm, en logisch in een samenleving die voor haar welvaart bijna uitsluitend afhankelijk was van de koopvaart, de visserij en alle daaraan verwante financiële, economische en ambachtelijke activiteiten – en van de vloot om dit systeem in stand te houden.

De auteur richt zich met een vlot taalgebruik tot een groot publiek. Hij schetst de Nederlandse samenleving in die tijd als de achtergrond van waaruit de vloot van de Republiek ontstond en werd ingezet, en waardoor op hun beurt de kunstwerken ontstonden die ons tot op vandaag van die vloot een onvervangbaar beeld bieden. De verschillen met de samenleving van vandaag zijn –

alweer – enorm. De auteur is zich dat ook bewust. 'Vandaag de dag staan de cultuur van de zeevaart en de maatschappij ver uit elkaar... Op een bevolking van zestien miljoen is nog maar een verwaarloosbaar percentage bij de zeevaart betrokken' (inleiding, blz.10). Juist daarom is zijn aanpak des te meer waardevol. Het levert 'denkertjes' op bij observaties als: 'Het zeewezen kon alleen maar voortbestaan doordat er telkens weer mensen bereid waren om naar zee te gaan.'

De auteur heeft zich onthouden van gedetailleerde beschrijvingen van expedities en zeeslagen. Die zijn er genoeg, stelt hij. Ditmaal heeft hij de 'Gouden Vloot' willen beschrijven 'van binnen uit'. Eigenlijk is dat: vanaf de wal. Belangrijke bronnen van informatie zijn dan ook de Admiraliteitsarchieven geweest, vooral die van de twee belangrijkste: Amsterdam en Rotterdam. Deze aanpak levert boeiende inzichten op in wensdenken, rivaliteiten en kortzichtigheden, de vrijwel chronische geldproblemen, maar biedt ook onderhoudende petites histoires. Een beloning van een rijksdaalder voor de goede tijding van een gewonnen gevecht lijkt niet erg royaal, maar het waren wel 50 (zilveren) stuivers en dat was ongeveer een weekloon voor een matroos op een oorlogsschip.

Interessant is ook hoezeer het niet 'totale' oorlogen waren tussen Engeland en Nederland. De regelmatige 'pakket'vaarten tussen de twee landen gingen gewoon door (met natuurlijk beiderzijds pogingen tot het verkrijgen van inlichtingen) en toen er in 1672 door de rampspoed in Nederland letterlijk geen brood meer op de plank dreigde te zijn voor de Van der Veldes vertrokken zij op uitnodiging van Karel II, tijdens de oorlog dus, naar - Engeland om daar hun werk voort te zetten. Later kregen zij ook weer opdrachten uit Nederland. Het was ook daarom interessant geweest als de auteur wat meer had aangegeven over de motieven aan Engelse zijde om tot drie maal toe de oorlog aan de Republiek te verklaren (en de derde maal ook van de Franse kant).

Ondanks de bescheiden omvang van dit boek biedt het toch ook zicht op het verloop van de strategische positie van de Republiek in die jaren: de samenhang van de inkomsten uit de koopvaardij die de instandhouding van de vloot mogelijk maakte, die weer door de koopvaardij te beschermen de inkomsten daarvan verzekerde – en daar tegenover de kostbare strategisch offensieve operaties, ter

zee en te land, die deelname aan de Grote Politiek met zich mee bracht maar het beperkte potentieel van de Republiek al gauw te boven ging, onder meer omdat die activiteiten ten koste gingen van bescherming van de koopvaardij, met alle gevolgen van dien.

De auteur concludeert aan het slot, dat de Republiek een tijd 'boven haar stand' heeft geleefd. Ik meen dat die conclusie voor discussie vatbaar is. Door een samenloop van omstandigheden heeft de Republiek enige tijd een unieke voorsprong gehad in de zeevaart. Die voorsprong is door haar benut, en zo lang mogelijk verdedigd. Dat zij daarna stuur- en bakboord is ingehaald door burenen met een groter potentieel – het zij zo. Maar de indrukwekkende nalatenschap van de Gouden Tijd van de Republiek met haar ideeën van burgerlijk bestuur, van kunsten, wetenschappen, marietie en andere technieken en van de verkenning van de wereld is een erfenis waarop het Westen in veel opzichten heeft voortgebouwd. Het is dus maar goed dat die ambities er zijn geweest. Respect voor onze voorgangers die zich, ook met alle herkenbare menselijke zwakheden, zo hebben ingezet. Zij komen door dit meest recente werk van dr. Prud'homme weer wat dichterbij.

Enkele minder belangrijke onoffenheid (zoals 'koperen' en 'metalen' kanons i.p.v. bronzen, het Vlie 'bij Den Helder') die door nog één redactionele ronde zouden zijn uitgefilterd, zijn de auteur gaarne vergeven. Als goed historicus heeft hij gezorgd voor een uitvoerig notenapparaat, een literatuuroverzicht en een register. Het is een vlot leesbaar maar ook heel informatief en 'betrokken' discours geworden. Van harte aanbevelen. ➔

P.R.Wouters KTZ b.d.

Filmrecensie: Path to war versus The fog of war 'my answer is yes, but my judgement is no'

Deze keer worden twee films besproken en vergeleken. *Path to War* vertelt het verhaal van één van de machtigste mannen op aarde, de Amerikaanse president. *The Fog of War* geeft inzage in de rol van één van zijn belangrijkste adviseurs, de minister van Defensie. De keuze is wel of geen oorlog. McNamara adviseerde oorlog, Johnson nam het besluit. Wie is verantwoordelijk? Beide films snijden een boeiend en relevant thema aan: de relatie tussen adviseur en beslisser. Elke officier komt in zijn carrière in de positie van adviseur en beslisser.



Path to War

Genre: Drama
Regie: John Frankenheimer
Productie: Dutch Filmworks
Jaar: 2002
Duur: 153 minuten
Taal: Engels
IMDB rating: 7.4 (feb 2009)



The fog of war

Genre: Documentaire
Regie: Errol Morris
Productie: Columbia Tristar
Jaar: 2004
Duur: 95 minuten
Taal: Engels
IMDB rating: 8.3 (feb 2009)

Path of War is een film over één van de grootste Amerikaanse presidenten, President Johnson. Hij eindigde op de twaalfde plek in de verkiezing van beste Amerikaanse president aller tijden (*Times*, 2008), maar als hij niet betrokken was geraakt bij de oorlog in Vietnam was hij waarschijnlijk nog hoger geëindigd. President Johnson erfde de oorlog in Vietnam van zijn vermoorde voorganger, John F. Kennedy. In 1964 won hij met een overtuigende meerderheid de verkiezingen als de 'vredespresident'. Hij had ambitieuze plannen voor de Amerikaanse maatschappij. Zijn 'Great Society' belooft een einde te maken aan de rassenscheiding en de armoede in de Verenigde Staten. Tegen de achtergrond van deze grootse plannen speelde de Koude Oorlog. Het was een ideologisch conflict, waarin de Verenigde Staten en de Sovjet-Unie elkaar onbeperkte ambities verweten onder de dreiging van totale vernietiging. Een dreiging die een paar jaar daarvoor tijdens de Cuba-crisis nog bijna realiteit was geworden (1962).

De Koude Oorlog is ook het belangrijkste thema van de tweede film, *The Fog of War*. In deze film staat McNamara centraal. Hij was de Amerikaanse Minister van Defensie in zowel de regering van Johnson als die van Kennedy. De film is een anderhalf uur durend interview met een man die betrokken is geweest bij een aantal beslissende momenten van de Koude Oorlog. Het is uniek om deze man te horen praten over zijn keuzes en beweegredenen. Een man met enorme kwaliteiten, maar die net als Johnson onderuit ging door de oorlog in Zuidoost Azië. President Johnson wist zich geen raad met de oorlog in Vietnam. Zijn missie was de 'Great Society', maar tegelijkertijd zag hij de oorlog in Vietnam als onderdeel van de Koude Oorlog. Vietnam

was een dominosteen in het communistische bordspel. Zou Vietnam vallen voor het communisme dan volgde ook de rest van Azië. Daarnaast stond de betrouwbaarheid van de Verenigde Staten, als de hoeder van het vrije Westen, op het spel. Johnson wilde een einde aan de oorlog omdat de strijd ten koste ging van zijn 'Great Society', maar tegelijkertijd stelde hij de voorwaarde dat Vietnam niet verloren mocht gaan aan het communisme. Een dilemma dat hij door zijn gebrekkige kennis van het land en het conflict niet eenvoudig kon oplossen. Hij keek daarom nadrukkelijk naar zijn adviseurs.

president Johnson wist zich geen raad met de oorlog in Vietnam

McNamara was als minister van Defensie, één van de belangrijkste adviseurs van Johnson. Hij stelt in *The Fog of War* dat je de besluiten over de deelname aan de oorlog in Vietnam in de context van de Koude Oorlog moet zien. Volgens hem kun je beslissingen in het verleden alleen op waarde schatten als je rekening houdt met de kennis en tijdgeest van toen. Ironisch genoeg was het McNamara zelf die in de jaren zestig de context van de oorlog in Vietnam niet begreep. De Amerikaanse regering zag niet in dat de oorlog in Vietnam paste in de context van de dekolonisatie. De Viet Cong vocht niet voor het communistische ideaal, zoals de Amerikanen dachten, maar ze vochten voor de onafhankelijkheid van Vietnam. Ze deden dit met alles wat ze hadden. Dit in tegenstelling tot de Amerikanen die probeerden met beperkte

middelen de oorlog te winnen. McNamara kwam pas in de jaren negentig tot dit inzicht toen hij zijn voormalige tegenstanders ontmoette in Hanoi. McNamara reageerde vol ongeloof op de mededeling van de voormalige Noord-Vietnamese minister van Buitenlandse Zaken Thach dat de Amerikanen het volledig mis hadden.

'You were totally wrong! We were fighting for independence (.....) Mister McNamara you have never read a history book. If you had, you know we weren't pawns of the Chinese or the Russians. McNamara didn't you know that. Don't you understand that we have been fighting the Chinese for thousand years. We were fighting for our independence. We would fight until the last man'.

Niet alleen McNamara had het mis, ook de meeste andere adviseurs van Johnson. Ze wilden meer troepen, meer middelen, meer bombardementen, meer mogelijkheden, want dat was de enige weg naar de overwinning. De enige dissidenten waren de Onderminister van Economische Zaken Ball en de vertrouweling van Johnson, Clifford. Het was Clifford die tegen Johnson zei: *'If we escalate this war it will ruin us and I believe it will ruin you and all the great good you sought to do'*. Uiteindelijk overtuigde McNamara Johnson dat de oorlog wel te winnen was. McNamara deed dit met de argumenten van de Koude Oorlog en statistische berekeningen. Zijn bijnaam *'IBM machine with legs'* deed hij eer aan met de uitspraak: *'Westmoreland's [de Amerikaanse bevelhebber in Vietnam] plan is sound. Every quantitative measurement show we can win'*.

Drie jaar later was de oorlog nog niet gewonnen. De alsmaar oplopende kosten van de oorlog maakten de plannen voor de *'Great Society'* haast onmogelijk, er was ongekend veel binnenlands verzet tegen het Vietnam-beleid van Johnson en er was geen zicht op een overwinning. De oorlog had Johnson tot een gebroken man gemaakt. In de film wordt dit gesymboliseerd als hij moedeloos achter zijn bureau in het Witte Huis zit. Voor hem ligt een enorme stapel brieven gericht aan de ouders van gesneuvelde soldaten. Terwijl hij ze ondertekent klinken buiten de protesten: *'Hey, hey LBJ, how many kids did you kill to day?'*. Met elke handtekening wordt pijnlijk duidelijker wat de gevolgen zijn geweest van zijn keuze. Als generaal Westmoreland voor de zoveelste keer om meer troepen vraagt richt Johnson zich tot Clifford. Die steunt deze keer wel het zenden van extra troepen, maar om daarmee vredesonderhandelingen te forceren. Johnson barst in woede uit, voelt zich in de steek gelaten en de oorlog in geluid. *'Sell out South-Vietnam, that's your advice!, (.....) twenty thousand American boys have died for nothing'*. De keurige Clifford laat zich dan voor één keer gaan: *'I told you three years ago to leave Vietnam (.....). They [the advisors] only advised you mister President, you decided, against all your natural instincts, against the whole of your life experience, you decided.....'*. Dit zelfde argument gebruikt McNamara in *The Fog of War* als de vraag wordt gesteld wie er verantwoordelijk is voor de oorlog in Vietnam: *'It is the President's responsibility'*.

Beide films snijden een boeiend en relevant thema aan: de relatie tussen adviseur en beslisser. De twee films plaatsen het verhaal van de zender (de adviseur) tegenover de ontvanger (de president). Wat is de waarde van advies en hoe ga je er mee om? In principe heeft McNamara gelijk, de beslisser bepaalt, daarom zit

hij op die positie. McNamara gaat niet in op de vraag wat zijn aandeel is in de schuld: *'That will only make the matter more complicated'*. Maar in hoeverre is het geven van advies vrijblijvend? Bestaat er hiërarchie in schuld? Het thema is ook relevant als je geen president van de Verenigde Staten bent. Elke officier komt in zijn carrière in de positie van adviseur en beslisser. De commandant en zijn hoofdoorficiëren, de CCO en zijn team, de pelotonscommandant en zijn OPC's. Is het advies van een vluchtcommandant aan de commandant van een schip over het wel of niet uitvoeren van een evacuatievlucht geheel vrijblijvend? Wat als de mountain leader de commandant adviseert om de bergpas over te steken en het gaat fout? Is de commandant dan alleen schuldig?

bestaat er hiërarchie in schuld?

Voormalig minister van ontwikkelingssamenwerking Jan Pronk verklaarde op de lezing van de KVMO op de jaarvergadering van 3 juni 2010 dat de militairen maximaal tegengas moeten geven aan politici opdat een zo goed mogelijk besluit wordt genomen en de, wat Pronk noemt, de onkunde over militaire inzet bij de politici wordt bestreden. Militaire inzet is te complex, te ingewikkeld om alleen aan politici over te laten.

Het antwoord op deze vragen geven beide films niet. Wel laten ze zien wat de consequenties zijn van het geven en gebruik van advies. Het is daarmee een interessante case voor het bestuderen van besluitvormingsprocessen. De beslisser bepaalt uiteindelijk wat er gebeurt en heeft daarmee de verantwoordelijkheid. Niet voor niets gebruikt de gerenommeerde London Business School *Path to War* voor zijn Executive MBA programma. Het zou ook goed van dienst kunnen zijn in de managementopleiding van Defensie (KIM/KMA, MDV, HDV). Hoe ga je om met advies, wat is de waarde van advies en waar ligt de verantwoordelijkheid? Ook de parallellen met het heden zijn duidelijk. President Obama werd gekozen met een *'landslide victory'*, ook hij beloofde grote veranderingen voor de Amerikaanse maatschappij (medische voorzieningen) en een ander buitenlandse beleid (afschied van de unilaterale politiek en de sluiting van Guantánamo Bay) en ook hij erfde een oorlog (twee zelfs, Irak en Afghanistan). Ook heeft hij te maken met adviseurs, zoals zijn minister van Defensie, Gates, die jarenlang in Afghanistan en Pakistan heeft gewerkt, maar ook in de regering Bush zat, net als zijn militaire adviseurs, de generaals McCrystal en Petraeus. McNamara erkent uiteindelijk geen schuld, maar zijn emoties tonen zijn teleurstelling en verdriet, die lijken voort te komen uit het besef dat een deel van het geweld en leed in de twintigste eeuw mede te danken is aan zijn adviezen. Johnson zien we ten onder gaan aan een oorlog die niet de zijne was, maar die hij wel de zijne had laten worden. Twee relevante films voor elke leidinggevende, want de wereld is te complex om zonder advies te kunnen. Daar ligt een enorme verantwoordelijkheid voor de adviseur, maar desondanks ligt het uiteindelijke besluit en de consequenties daarvan bij de leider zelf. Voor president Johnson kwam dit besef te laat. De deelname aan de oorlog was zijn keuze, maar dat hij die keuze zelf had gemaakt, tegen al zijn gevoel in, en dat hij daarom ook de verantwoordelijkheid droeg, dat zag hij te laat in. ←

26 **CARTOON**

CARTOON



Anderhalf jaar geleden schreven Ivo Daalder en Jan Lodal, twee 'gewone wetenschappers', een artikel in *Foreign Affairs* dat 'The Logic of Zero' heette. Het stuk ging over de Amerikaanse kernwapenstrategie. Zoals de titel al doet vermoeden, het schetste in feite een traject naar wat later Obama's nucleaire geloofsbelijdenis zou worden: een wereld zonder kernwapens.

Déja vû : Arleigh Burke



er zijn helaas veel te veel kernwapens, zo begon hun verhaal

Inmiddels is Ivo Daalder de Amerikaanse ambassadeur bij de NAVO geworden en dat maakt het lezen van dat artikel extra interessant. Zoals president Obama bij alle euforie over 'Global Zero' wel zo voorzichtig was om er in zijn befaamde rede in Praag (5 april 2009) voor te waarschuwen dat hijzelf het idee van Global Zero waarschijnlijk niet 'in my lifetime' zou meemaken, zo voorzichtig waren ook Daalder en Lodal in hun schets van een nieuw nucleair beleid.

Er zijn helaas veel te veel kernwapens, zo begon hun verhaal. Veel meer dan nodig is voor het enige doel dat ze zouden moeten hebben, namelijk te voorkomen dat andere landen hun kernwapens tegen Amerika zouden inzetten. Daar heeft de VS hooguit 1000 kernwapens voor nodig. 'To eliminate the need to ever make a decision to launch nuclear weapons before the situation is completely clear, the bulk of US nuclear forces should be deployed at sea, where they are invulnerable while on patrol and could ride out any attack.', schreven Daalder en Lodal. Vrij vertaald: zet ze vooral op schepen, daar zijn ze onkwetsbaar en heb je de tijd om na te denken. Ook schreven ze: er mogen er een paar op vliegtuigen blijven, die geven de mogelijkheid om snel en flexibel op te treden en ze demonstren politieke verbondenheid met bondgenoten.

Dit pleidooi doet me denken aan geheime documenten, die een jaar geleden werden vrijgegeven. Precies vijftig jaar geleden zei de Amerikaanse admiraal Arleigh Burke¹ dat de VS aan veertig Polarissonderzeeers genoeg hadden om alle nucleaire dreigingen het hoofd te bieden. Daar zou hij 40 maal 16 = 640 raketten op plaatsen. Genoeg voor de afschrikking, "provide time to think in periods of tension" en je kon er eventueel ook nog een beetje dwangdiplomatie mee bedrijven. Een *landbased deterrence* gaf problemen in crisistijd, want veel tijd om na te denken was er niet dus stonden ze op *hair trigger alert*. Admiraal Burke stelde 'Finite Deterrence' voor en u kunt dat zelf nalezen in documenten op de website van de National Security Archives.

Burke was ook zo realistisch dat hij, gegeven de Amerikaanse verhoudingen, zich geen illusies koesterde over de haalbaarheid van zijn *sea based deterrence* voorstel. Hij wist dat hij zou worden afgetroefd door de lobby van de Air Force. In een smakelijke weergave van een onderhoud met zijn *secretary of the Navy* beschuldigt hij de Air Force er zelfs van 'sluw en meedogenloos' te zijn in hun lobby voor de nucleaire missie, ja hun manier van optreden onderscheidde zich eigenlijk in niets van de handboeken van de communisten!



Admiral A.A. Burke spreekt de bemanning van USS Waller (DDE-466) toe in de Middellandse Zee (1960). Foto: collectie U.S. Naval Historical Centre Photograph.

'Undercutting all the time. It's the same way as the Communists, it's exactly the same techniques. As a matter of fact their textbooks, originally about 10 years ago, were built on the textbooks of the Communists, how to control these things. They put one out by Rand, which is a good book to read. I read it. It was given to me by the Air Force when I went to the Korea thing, how to deal with Communists, the operations of the Politburo, but it was written in such a way that – the methods of control, how you control organizations – could be put into any organization. You can't take that book and say 'this is an instruction book for the Air Force' because it shows how the Communists work and how successful they are.'

(bron: <http://www.nsarchive.org/nukevault>)

Zo beschouwd is de cirkel weer rond. Vijftig jaar verder heeft Obama *the Logic of Zero* weliswaar niet openlijk tot zijn credo gemaakt, maar er zijn opvallend gelijke stappen gezet. Zijn nieuwe *Nuclear Posture* (gepubliceerd begin april) spreekt zich uit voor een doctrinaire krimp: veel minder kernwapens, de overblijvende kernwapens alleen gebruiken tegen kernwapenlanden (behalve misschien Iran), veel minder kernwapens op *hair trigger alert* en als het aan Daalder c.s. ligt mogen ze vooral naar zee. Alleen de vergelijking van de luchtmacht met de communisten ben ik niet meer tegengekomen. ←

¹ Admiral Arleigh A. Burke was Chief of naval Operations van 1955 tot 1961

Korporaal Adelborst Floris Lap

Korporaal Adelborst voor de administratie Floris Lap, geboren op 13 januari 1990 in Eindhoven en woonachtig te Veldhoven, is vanaf augustus 2008 in opleiding bij het KIM. Vanaf januari 2010 combineert hij in zijn opleiding op de KMA in Breda 2 bachelorstudies.



In zijn vrije tijd houdt Lap zich bezig met onder meer zeilen, schermen en pianospelen. Op zijn nachtkastje ligt het boek *'Task Force Uruzgan'*. De film *'The Sixth Sense'* is een van zijn favoriete films: 'Ik vond het zo goed gedaan; hoe aan het eind alle puzzelstukjes in elkaar vielen terwijl daar tijdens de film nog geen sprake van was, ondanks alle hints die tussendoor wel gegeven werden.'

Je doet twee studies, leg dat eens kort uit?

'Ondanks dat ik Militaire Bedrijfswetenschappen (MBW) als hoofdstudie volg vind ik ook Krijgswetenschappen (KW) erg interessant. Nu viel het mij aan het einde van mijn jongste jaar op dat de studies KW en MBW uit een aantal dezelfde vakken bestaan. Het is, door de studie KW er bij te doen, relatief eenvoudig om een tweede bachelor-diploma te halen. Ik heb destijds een verzoek ingediend om vrijblijvend vakken te volgen en tot nu toe is dit goed bevallen.'

Waarom ooit naar de Koninklijke Marine?

'Voordat ik tijdens Sail 2005 voor het eerst met de KM in aanraking kwam heb ik eigenlijk nooit gedacht over een baan bij Defensie. Nu is er in de buurt van Eindhoven weinig water te vinden. In mijn familie heeft alleen mijn opa tijdens zijn diensttijd als ARO code-officier bij de KM gediend. Toen ik hoorde dat ik 6

maanden proeftijd zou krijgen heb ik gesolliciteerd onder het mom van "anders krijg ik er later spijt van". Ik moet zeggen dat het goed bevalen is aangezien ik er nog steeds werk!

Hoe was de introductieperiode (IP) bij de Marine?

'Die was voornamelijk mentaal een uitdaging maar ik had me er de maanden voordat ik in dienst trad fysiek wel goed op voorbereid. Opmerkelijk vond ik de groepsbinding, die tijdens de IP ontstond tussen meer dan honderd wildvreemde mensen, variërend in leeftijd van 17 tot 29 jaar, in slechts enkele weken tijd.'

Wat ik nu nog verschrikkelijk vind...

'Dat zijn de miscommunicaties waar ik vooral op het KIM veel mee te maken heb gehad. Ik weet niet waar het fout loopt maar er gebeuren te veel dingen langs elkaar heen.'

Daartegenover staat...

'Het varen vind ik fantastisch! Ik kijk nu al uit naar mijn eerste varende plaatsing. De studie is goed te doen als je het bijhoudt. Het moeilijke is om een balans te vinden tussen studie, sport, korpsfuncties en ontspanning.'

Heb je al veel geleerd?

'Ja het mooie van het KIM vind ik dat dat niet alleen op studiegebied is.'

Wie zijn je helden en waarom?

'Voor mij zijn dat de mannen en vrouwen die dagelijks de poort uitgaan in Uruzgan – wetende dat er overal IED's kunnen liggen en dat elke onschuldige burger een Taliban kan zijn – en toch hun werk doen voor een veiliger Uruzgan.'



door evaluatieformulieren na een vak of het deelnemen van Adelborsten in een opleidingscommissie.'

Wat weet en verwacht je van de KVMO en FVNO|MHB?

'De voornaamste reden om lid te worden van de KVMO was de goedkope Adelborstenverzekering. Wat ik nu ook leuk vind zijn de interessante lezingen en het *Marineblad*. Met de FVNO|MHB heb ik wat minder associatie maar ik weet wel dat zij een belangrijke rol vervult in het CAO-overleg.'

Ben je al bekend met ProDef, het social network van de FVNO|MHB?

'Ik ben wel bekend met ProDef maar moet toegeven dat ik er nog geen gebruik van heb gemaakt. Misschien komt dit nog op een later tijdstip.'

Wat zou je morgen als baas van Defensie of CZSK veranderen?

'Dit is een lastige vraag. Ik zou het 'every soldier a rifleman' verder doorvoeren. Ik vind het belachelijk dat ik na 1,5 jaar in dienst nog nooit een schot afgevuurd heb. Geef elke militair ten minste het trainingsniveau van de Natres, zodat onze militairen flexibeler inzetbaar zijn. Bijvoorbeeld dat ook adelborsten bij een natuurramp ingezet zouden kunnen worden als extra mankracht nodig blijkt.'

Wat is je persoonlijke ambitie over 5 jaar?

'Mijn ambitie is om veel te varen, op individuele uitzending te gaan en een functie te vervullen bij een marinierseenheid.'

ik vind het belachelijk dat ik na 1,5 jaar in dienst nog nooit een schot afgevuurd heb

Wat maakt je trots?

'Als ik op het nieuws hoor dat onze collega's voor de kust van Somalië weer piraten opgepakt hebben of dat er in de West een grote drugsvangst gedaan is, ben ik er trots op dat ik bij deze organisatie werk.'

Wat zijn je observaties bij Defensie?

'Dat we nog niet echt onze draai gevonden hebben in het post-Koude Oorlog tijdperk. Dat dit ook geldt voor de KL; de taakomgeving is nu anders dan het tegenhouden van de Russen op de Noord-Duitse laagvlakte.'

Ben je klaar om te worden uitgezonden naar Uruzgan, of Afrika?

'Ik zit nog in de initiële opleiding en ben zodoende dus nog niet klaar om uitgezonden te worden. Of ik er zin in heb om uitgezonden te worden is een andere vraag, het antwoord daarop zou in ieder geval "ja" zijn!'

Kunnen de adelborsten meepraten over de opleiding?

'Ja, zij zijn immers degenen die de opleiding krijgen en het laat ze meteen ook meedenken over de organisatie. Dit kan bijvoorbeeld

Welke eigenschappen waardeert je in een docent?

'Ik waardeer het van een docent als hij meewerkt met zaken die extra gedaan worden buiten de studie om. Dit initiatief zou hij moeten stimuleren. Hij moet je zijn vertrouwen gunnen, dat je natuurlijk wel moet verdienen door goed te presteren. Dit geldt niet alleen voor het KIM maar eigenlijk voor de hele NLDA.'

Ik blijf bij de Marine want, ...

'het varen en reizen vind ik fantastisch en ik vind de cultuur er prettig.'

Ik vertrek bij de Marine want, ...

'ik heb geen uitdagingen meer en mag niet meer varen of op uitzending gaan.'

Welke vraag zou je willen stellen en aan wie?

'Ik heb wel een vraag aan de politiek; wanneer gaat ons budget aansluiten bij ons ambitieniveau?'



30 DE MARINEFAMILIE

Deze maand aan het woord: drie leden van de familie Itzig Heine, te weten een kolonel met LOM, een commandeur in het buitenland en een LTZ taris in Nederland.

Naam: ir. H. Itzig Heine
In dienst: september 1950
Laatste rang/functie: KTZV, Commandant Maritieme Patrouille Vliegtuigen (CMARPAT)
Datum leeftijdsontslag: 1 januari 1981

alle foto's collectie Itzig Heine



Henk Itzig Heine sr.

Waarom bent u naar de Marine gegaan?

'Vliegen heeft mij altijd aangetrokken en toen in het laatste jaar van de HBS 5 anderen naar de Marine gingen besloot ik ook die kant uit te gaan. Daarnaast wilde ik graag zo spoedig mogelijk onafhankelijk zijn, temeer daar ik ruim 3 jaar had verloren omdat ik geen scholing had gehad in Nederlands-Indië tijdens de oorlog.'

Wat is u het meest van uw opleiding op het KIM bijgebleven?

'De beperkte individuele vrijheid en de gedetailleerde regeltjes die bij overtreding werden bestraft door middel van een "punten stelsel". De ruime gelegenheid om te sporten waardoor ik, omdat ik bijna altijd "21 punten" had en dus nauwelijks met weekend kon gaan, toch voor een deel de weekenden buiten het KIM kon doorbrengen. De vriendschappen met jaargenoten en de "bouten en moeren" opleiding van het KIM.'

Welke plaatsingen heeft u gehad?

'Vliegopleiding bij de KLu, voortgezette vliegeropleiding in de USA, vliegtuigsquadrons 2 en 4, waarnemersopleiding, instructeur Curaçao, vlieger VSQ 2 en LSO Hr.Ms. Karel Doorman, TU Delft vliegtuigbouwkundig ingenieur, VSQ 4, VSQ 320, VSQ 321, Marstaf bij de Projectgroep Atlantic, EO en Cdt VSQ 321, Marstaf als plv. hoofd Bureau Luchtvaart. En mijn laatste functie was commandant Maritieme Patrouille vliegtuigen.'

Bent u veel van huis geweest?

'Regelmatig maar wel voor kortere perioden dan de vloot. Langste tijden waren 3 maanden bootjesreis, anderhalf jaar Curaçao en 7 maanden Hr.Ms. Karel Doorman.'

Welke plaatsing heeft tot nu toe de meeste indruk op u gemaakt?

'Plaatsing op Hr.Ms. Karel Doorman doordat het leuke en niet ongevaarlijke werk met veel discipline werd uitgevoerd waardoor een goed relatie tussen "hoog" en "laag" bestond. Tijdens de wereldreis van 7 maanden hadden we ook een uitstekende leiding.'

Hoe heeft u het veel van huis zijn ervaren?

'Goed; omdat de detacheringen meestal korter waren dan 3 weken.'

Hoe ervaart u de werkdruk bij de Marine?

'Ik denk dat deze nu substantieel hoger is dan in mijn tijd. Ook de regelgeving is toegenomen wat het werk er niet leuker op maakt en waarbij de Marine op moet passen haar traditionele vermogen tot improvisatie niet te verliezen.'

Wat vindt u van de huidige Marine?

'Ik maakte deel uit van de toenmalige laatste lichting officieervlieger en dat beroep heb ik 30 jaar met plezier gedaan. Nu de Marineluchtvaartdienst is opgeheven heb ik geen mening over de huidige Marine, anders dan dat het bedrijf toch nog steeds haar personeel aan zich weet te binden.'

Heeft uw vader invloed gehad op uw keuze om naar de Marine te gaan?

'Nee, hij heeft mij geheel vrij gelaten ofschoon hij niet veel op had met Defensie doordat hij de periode van "het gebroken geweepte" en het gevolg daarvan aan den lijve heeft ondervonden.'

Heeft u wel eens overwogen de Marine te verlaten?

'Na de studie TU Delft heb ik gesolliciteerd bij Boeing voor de Super Sonic Transport. Dat project ging niet door. Reden voor het solliciteren was dat de Marine geen idee had wat ze met een operationele academicus moest doen en voorstellen mijnerzijds naar de prullenmand werden verwezen.'

Naam: Henk Itzig Heine
In dienst: 16 augustus 1978
Huidige rang/functie: Commandeur, Directeur Personeel CZSK, momenteel op uitzending als Commandant van het Nederlands Contingentscommando in Afghanistan (Kandahar)

Vanwaar de keuze voor de KM?

'Ik kende de Marine – zijdelings – via mijn vader. Aanvankelijk was ik van plan om te gaan studeren aan de TU Delft. De kennismakingsdagen daar echter bevielen matig, die op het KIM daarentegen goed. Het is een weinig rationele beslissing geweest om naar de KM te gaan, de Marine leek gewoon leuker dan studeren aan de TU.'

Wat is u het meest van uw opleiding op het KIM bijgebleven?

'Ik heb een behoorlijk zorgeloze drie jaar gehad en ongehooflijk veel plezier. Ik heb relatief weinig problemen gehad met de studie, die overigens niet veel minder zwaar was dan de TU! Het goed verzorgde, zorgeloze leventje met weinig serieuze verantwoordelijkheden op het KIM heeft een stevige basis gevormd voor het ontwikkelen van relaties en vriendschappen met jaargenoten, die tot op de dag van vandaag bestaan.'

Welke plaatsingen heeft u tot nu toe gehad?

'Ik ben voornamelijk opgegroeid aan boord van de fregatten (groot bovenwater). Ik heb verschillende perioden voor de klas gestaan op de Operationele School en later op het KIM en ben uiteindelijk het personele functiegebied in gerold.'

Bent u veel van huis geweest?

'Heel regelmatig, vooral perioden van 3 maanden. Het langste is ruim 7 maanden geweest bij een uitzending als stationsschip naar de West.'

Welke plaatsingen hebben tot nu toe de meeste indruk op u gemaakt?

'Mijn eerste kennismaking met de Mijndienst tijdens mijn Praktische Bedrijfsintroductie in 1981, mijn eerste varende plaatsing als navigatieofficier aan boord van Hr.Ms. Van Kinsbergen, de commando's van respectievelijk Hr.Ms. Van Galen en Hr.Ms. Tromp en mijn plaatsing als Directeur Personeel bij het CZSK. Erg leuke plaatsingen zijn geweest als Eerste Officier aan boord van Hr.Ms. Van Nes en Hoofd Nautische Vorming bij het KIM.'

Hoe ervaart u de werkdruk bij de KM en de vaar/walverhouding?

'De werkdruk neemt toe en is in het algemeen hoog. Voor mij zijn de vaar/walverhoudingen altijd wel goed geweest, al merk ik wel dat de elasticiteit er een beetje uit begint te raken: lang weg zijn wordt een steeds grotere belasting.'



Henk jr. in Afghanistan.

Wat vindt u van de huidige Marine?

'De organisatie is steeds weer aan nieuwe veranderingen onderhevig, zo zit de wereld anno 2010 nu eenmaal in elkaar. Dat maakt het voor de meesten onder ons niet eenvoudig. Ik ben erg blij met de documenten die de afgelopen jaren zijn verschenen die richting geven aan de ontwikkeling van de Marine tot aan 2030. Die geven houvast, niet alleen voor nu, maar ook voor de komende jaren. Een ding weet ik zeker: we hebben de laatste ingrijpende veranderingen nog niet gezien. Maar met het houvast dat we hebben, zie ik met groot vertrouwen de toekomst tegemoet, al is het duidelijk dat er nog de nodige ingrijpende en pijnlijke maatregelen zullen komen.'

Heeft uw vader invloed gehad op uw keuze om naar de Marine te gaan?

'Enigszins, maar hij heeft het in actieve zin nooit sterk beïnvloed. De uiteindelijke keuze te gaan is er echt één van mezelf geweest.' ➔

32 DE MARINEFAMILIE

familie Itzig Heine

Heeft u wel eens overwogen de Marine te verlaten?

'Nooit serieus. Kennelijk omdat ik het voldoende naar mijn zin had en het werk aan mijn verwachtingen voldeed. Ik wist ook niet goed hoe relevant mijn ervaring was voor een goede baan als burger. Het is me pas veel later in mijn loopbaan duidelijk geworden dat je een enorme diversiteit aan competenties opdoet in deze orga-

nisatie, waarmee je in veel burgerbanen heel goed terecht kunt. Nu zou ik niet meer willen "switchen".'

Vormt u een echte marinefamilie?

'Voor een deel wel: de Marine heeft zo'n invloed gehad op ons gezin, dat het moeilijk is voor te stellen hoe zaken gegaan zouden zijn als wij alle drie een andere baan gehad zouden hebben. De Marine maakt een belangrijk deel van ons leven uit, maar is beslist niet allesbepalend.'

Naam:**Karen Boelema Robertus-Itzig Heine****In dienst:****31 augustus 1981****Huidige rang/functie:****LTZA1/1e trainer APK-Leiderschap bij het Bureau Leiderschap**

Dochter Karen, geflankeerd door haar echtgenoot en haar broer.

Waarom naar de Marine?

'In mijn eindexamenjaar wist ik nog steeds niet goed wat ik daarna wilde gaan doen. Het enige wat ik zeker wist, was dat de opleiding niet te lang moest duren en dat ik graag met mensen wilde samen werken en afwisseling wilde in het werk. Mijn eerste keuze was de school voor toerisme in Breda maar daar dachten 800 anderen ook zo over en daar werd ik niet ingeloot. Toen opperde mijn vader voorzichtig of de Marine misschien iets was gezien de wensen die ik had. Ik heb mij toen opgegeven voor de keuring wat ik op zich al een hele ervaring vond. Drie dagen naar Markeursel samen met 100 andere meiden. We bleven met zijn achten over... en traden op 31 augustus 1981 aan op het KIM.'

Wat is u het meest van uw opleiding op het KIM bijgebleven?

'De ongelooflijke hoeveelheid pret die we hebben gehad! Met 8 meiden leren exerceren en andere militaire vaardigheden je eigen maken onder toezicht oog van onze "eigen" instructeur, SMJRMARNS André Reemers. Tijdens de opleiding op het KIM, die 4 maanden duurde,

moest hij natuurlijk mega-streng doen. Achteraf bleek dat hij met veel plezier onze opleiding had gedraaid. Daarnaast, omdat het KIM nog niet was opengesteld voor vrouwen (pas in 1983), kregen wij een plek in het ARO-verblijf, samen met de dienstplichtigen (ARO-SDZ en ARO-ACAD's). Ook daar hebben we veel lol mee gehad. Er waren dagen dat we echt tijd moesten zoeken om te studeren, waardoor we al snel regelmatig de dagwacht "liepen"...'.

Welke plaatsingen heeft u tot nu toe gehad?

'Ik ben begonnen in de verbindingsbunker IJsmeeuw, daarna volgde een plaatsing bij VSQ 860. Toen 2 jaar geplaatst bij de ambassade Washington DC en bij terugkomst in de staf van CZMNED. Daarna diverse plaatsingen op personeelsgebied (Hoofd Bureau Thuisfront, CIV, Hoofd Personeels Beheer CMMHLDR, CVP) en nu bij Bureau Leiderschap. In mijn huidige functie ben ik onder andere verantwoordelijk voor de module APK: sociale aspecten van leidinggeven. Dit is een tweedaagse module die alle leidinggevendenden vanaf de rang van korporaal één keer in de 3 jaar volgen.'

Welke plaatsing staat u tot nu toe het meeste bij?

'Mijn plaatsing als Verbindingsofficier. Vers uit de opleiding had je de leiding over een divisie van 20 man; daar heb ik een hoop geleerd! De divisie bestond uit een aantal oudere onderofficieren verbindingen en een groot aantal, veelal, vrouwelijke matrozen. Het werk op zich was niet heel erg moeilijk, je moest wel uiterst secuur zijn. Het samenwerken met zo'n diverse groep was best uitdagend en heel leerzaam; ook vanwege enig leeftijdsverschil hier en daar.'

Wat vindt u van de werkdruk bij de Marine?

'Die is op veel plekken hoog, op andere wat minder. Voor mij is het belangrijk dat het klikt met wie ik samenwerk, dat werkt zo veel prettiger. Ik heb zelf niet gevaren maar Kees, mijn man [CDR C.H. Boelema Robertus, red], wel. Er waren wel eens tijden dat ik het prettig had gevonden als

hij wat meer thuis was geweest, met name toen onze kinderen klein waren. Hij was met regelmaat 5 of 6 maanden van huis. Aan de andere kant, als je aan boord bent geplaatst dan is het natuurlijk ook veel leuker om daadwerkelijk te varen. '

Wat vindt u van de huidige Marine?

'Ik voel mij er nog steeds "thuis". Er is best het één en ander veranderd, maar de mensen en de manier waarop we met elkaar samenwerken over het algemeen niet en dat is voor mij het allerbelangrijkste.'

Zou u uw kinderen aanraden om naar de Marine te gaan?

'Onze kinderen zijn nu 16 en 14 jaar en we praten natuurlijk wel eens over wat zij willen gaan doen. Als hun keuze op de Marine zou vallen zou ik "voors en tegens" wel met ze bespreken; tenslotte ziet de wereld er nu anders uit dan toen wij in dienst kwamen.'

Heeft u wel eens overwogen de Marine te verlaten?

'Nee, wel heb ik de Marine voor een aantal jaren verlaten toen Kees een plaatsing in het buitenland kreeg. De kinderen waren toen 4 en 2 jaar oud en Kees was veel weggevoerd. Voor mij was er toen nog niet de gelegenheid om ook in het buitenland te kunnen werken, dat is nu wel het geval. Gelukkig was er voor mij ook weer een baan toen we terug kwamen en kon ik zoals dat zo mooi heet, herintreden...'

Vormt u een echte marinefamilie?

'Een echte marinefamilie.... ik weet niet goed wat ik mij daar bij voor moet stellen anders dan dat we allemaal bij de Marine zitten, dan wel ja. Maar niet in de zin dat we het altijd over de Marine hebben, want dat is zeker niet zo.'

BOEKEN

Gedenkboek van de Vereniging van oud-officieren van de Technische Dienst der Koninklijke Marine.

Redactie: Rob Boerhorst, Gulian en Trix Crommelin
Uitgever: Edicola Publishing bv
Zutphen 2010
ISBN: 9789490469085
Prijs: €60,-
Omvang: ruim 400 pagina's
geïllustreerd



Velen hebben momenten gekend tijdens hun loopbaan bij de Koninklijke Marine waarop ze mooie, spannende, indrukwekkende verhalen hoorden over het leven bij de marine in vroeger tijden. Die verhalen, meestal verteld door oudere officieren, gaven de

sfeer van vroeger in de Marine weer. Boerhorst, Crommelin en diens echtgenote besloten midden jaren 90 dat die verhalen moesten worden opgeschreven. Oudere en jongere MSD- of TD-officieren, stevast collega's genoemd, hebben hun zelf geschreven verhalen of interviews over de afgelopen 100 jaar toevertrouwd aan dit leuke, informatieve verslagboek dat rijk is aan foto's en illustraties van artistieke TD-officieren. Een herkenbaar TD-beeld van toen en nu is het resultaat. Met veel mooie, spannende en emotionele momenten die daarbij horen. Een boeiend beeld waarbij in 100 jaar grote verschillen zichtbaar worden, maar ook grote overeenkomsten van toen en nu. Ten eerste lezen we in dit flinke boekwerk, dat het personeel van de TD gedurende de afgelopen 100 jaar en overigens niet alleen zij, steeds weer kans heeft gezien op bewonderenswaardige wijze de technische staat van vloot en MLD tot een zeer hoog niveau te brengen en te behouden. Met doorzettingsvermogen, inzet, improvisatievermogen, kennis van en belangstelling voor de voor handen zijnde techniek en technologische ontwikkelingen gekoppeld aan de wil om het maximale er uit te halen van uit een krachtige beroeps-trots en eer, zijn staaltjes van groot vakmanschap getoond. Ten tweede valt op dat de afgelopen 100 jaar zich laten kenmerken door grote technologische veranderingen, vooruitgang en verbeterde arbeidsomstandigheden. Fossiele brandstof-

fen bleven maar de voortstuwingsinstallaties met grote vermogens veranderden van stoomketels naar gasturbines en elektrische voortstuwings. Van een hete asbestrijke omgeving beneden het H-dek vol herrie, naar een schonere en stillere omgeving van de technische centrale op of zelfs boven het H-dek. Van bemande KR'en en MK's naar onbemande MK's en schone TC's van waar uit de procesbewaking plaatsvindt van de totale technische installatie van het schip. Niet onbelangrijk, van grote robuuste onderhoudsintensieve systemen naar compacte minder onderhoudsgevoelige systemen waarbij fout zoeken en printen trekken even vanzelf sprekend is als het sleutelen aan dieselgeneratoren. Met de invoering van gasturbines bij de KM is ook het stringente 3-divisie zee- en reewacht wachtsysteem voor TD-ers veranderd in een 2 divisie systeem met verlichting tot 4 divisies. Ook de voortdurende wijziging van het materieel komt tot uiting. Voor WOII een vloot vooral gericht op Nederlands Indië, daarna een nieuw op te bouwen vloot met geleende of geschenken of gekochte "tweedehands" schepen van de RN of de USNAVY naar nieuwbouw van kruisers, nieuwe jagers, mijnenvegers, fregatten en het gasturbine tijdperk met GW- en S-fregatten. Bij de Onderzeedienst de van geleaste Guppy's, de nieuwe 3-cilinderboten en later de uitstekende Walrus klas-

se, de tripartite MBV's en de hydrografen en kleine vaartuigen; van een vooral *carrier-based* MLD naar een meer *shore-based* MLD met MPA's en helikopters voor de schepen. Ten derde blijkt duidelijk de geweldige omslag in de veiligheid voor schip en bemanning en de TD in het bijzonder. Het huidige veiligheidsregime op brug, in TC en NBCD, ontstond vooral na de brand aan boord van Hr.Ms. Drenthe in november 1980 (niet besproken in dit boek). Veel oefenen, trainen, brandbestrijdingsoefeningen, MK noodmaatregelen, rookbegrenzing voorzieningen etc. hebben enorm bijgedragen aan een grotere veiligheid van schepen zowel in hun ontwerp als in de procedures aan boord: een grote professionaliteit slag. De Koninklijke Marine heeft daarbij bijzonder veel opgestoken van het opwerken in FOST waar de *Royal Navy* al snel haar ervaringen uit de Falkland oorlog in de trainingen verwerkte.

Dit boek mag in de kast van TD-officieren niet ontbreken. Maar ook andere geïnteresseerden zullen veel genoegen beleven aan de verhalen over vroeger en zeker ook een warm gevoel van nostalgie ervaren.

P.C. van der Graaf

34 TERUGBLIKKEN MET

Naam : M.C. (Thijs) Bakker
 Geboren : 18 sep. 1939 Den Haag
 In dienst : 10 sep. 1958
 Uit : dienst 1 jan. 1991
 Laatste rang : KTZ
 Laatste functie : Commandant Maritieme Middelen Den Helder

Foto's collectie Bakker



M.C. Bakker in 2010.

Carrièreoverzicht:

'Zeedienst officier, uitwisseling met USN, subspecialisatie NGIO, plaatsingen als NAVO/HOD, instructeur bij operationele school en Engelse operationele school, eskaderstaf, marinestaf, stafcurriculum in de VS, commandant van kleine schepen, S-fregat en Poolster, CMM Den Helder.

Ik heb tot mijn genoegen hoofdzakelijk gediend in operationele functies, of in functies direct daarmee gerelateerd.'

Waarom bent u destijds naar de Marine gegaan?

'Vanaf kleine jongen heb ik willen varen. Waarschijnlijk omdat ik 12 jaren op een woonark heb gewoond. Altijd lag er wel een (zeil)bootje, vlot of kano langs, zodat ik veel op het water zwierf. De oorlogservaringen van mijn vader als reserve officier bij de KL en zijn verhalen over 3 jaar politiole acties in Nederlands Indië, deden mij besluiten voor de Marine te kiezen.'

Welke plaatsing(en) staat u het meeste bij? Waarom?

'Mijn plaatsingen in Nederlands Nieuw Guinea als jongste officier aan boord van Hr.Ms. Evertsen, later als commandant van een piepklein landingsbootje. Daarginds werd onder operationele omstandigheden gevaren, geïmproviseerd en geschoten. Deze ervaring vormde een basis voor mijn opstelling in mijn carrière. Ik probeerde altijd een zo goed mogelijk resultaat te halen in operationele zin.'

Waar bent u het meeste trots op in relatie tot uw marinelooptijd?

'Mijn commando van Hr.Ms. Pieter Florisz; een gloednieuw schip, nieuwe bemanning en opwerken naar een goed operationeel niveau. Ik had de overtuiging met een goed inzetbare bemanning te werken op een goed schip. Later hoorde ik via een omweg dat leden van de bemanning opmerkten dat zij - indien nodig - "met mij de oorlog wel in zouden willen".

Training is in vredetijd een moeilijke zaak als je een hoog niveau wilt bereiken. Ik las ooit een uitspraak van generaal Rommel: "The best form of welfare for the troops is first class training".'

Wat en waar was uw mooiste moment bij de Marine?

'Dat is moeilijk aan te geven, maar ik vergeet niet de opmerkingen van een als kritisch bekend staande oudere officier, die een week- meevoer a/b PFLO. "Thijs, het is hier net zo als vroeger". En ook: "Geniet van elke dag aan boord; later wordt het alleen maar slechter". Hij was toen inmiddels schout bij nacht met LOM.'

Wat mist u het meest en wat helemaal niet?

'De zee, het zeemanschapelijke en de saamhorigheid aan boord tijdens langere reizen. Ik mis niet de frequente bemanningswisselingen, krappe exploitatie en bureaucratie.'

Hoe heeft uw gezin uw loopbaan ervaren?

'Tja, een kennis zei ooit tegen mij: "Getting command at sea is like having a new wife". De Marine was mijn hobby en mijn werk, dus dat straalde ook af op mijn gezin. Maar laat ik mijn vrouw Rita aan het woord laten:

"Over het algemeen zijn marinegezinnen bijna identiek, met slechts (enkele) kleine persoonlijke verschillen. Alles draaide om papa Thijs. Wat meer rust en vrijheid als hij weg was, soms langdurig op elkaar aangewezen zijn en het uitkijken naar post. Wij wisten niet "beter", wel "anders", maar waren goed ingesteld op onze situatie. Een thuiskomst was altijd feest".'

Na uw LOM hebt u zich ingespannen voor de vereniging "Onderlinge Bijstand". Wat hield dit werk in?

'Onderlinge Bijstand is een sociaal fonds, opgericht door en voor KM officieren. Het stelt zich onder meer ten doel raad en ondersteuning te geven aan officieren en hun gezinsleden. Veelal in de vorm van financiële hulp, maar ook in de vorm van organisatorische en praktische hulp aan personen of gezinnen die langs het bestaande sociale vangnet dreigen te glijden.

Het komt neer op met een klein aantal bestuursleden in nauw overleg op directe wijze een helpende hand bieden.'

Welke competenties uit uw marinetijd kwamen hierbij van pas?

'Hier zou ik noemen: gezond verstand en een kritische en kameradenschappelijke opstelling.'



Thijs als adelborst in 1960.

U bent 'veteraan'. Wat zegt veteranendag u?

'Niet veel; ik ga niet naar de nationale veteranendag; voor mij is het te onpersoonlijk. Wel ga ik soms naar de KM veteranendag.'

Stel u was destijds niet aangenomen, wat zou u dan zijn gaan doen?

'Ik zou een universitaire studie zijn gaan volgen en zeer waarschijnlijk de kant van Weg en Waterbouw zijn gegaan. Mijn vader werkte bij Rijkswaterstaat en zijn directe, praktische

aanpak sprak mij aan. Bovendien zijn jaren later nog de resultaten van je werk terug te vinden. Zo passeer ik nu vaak de brug bij Alblasterdam. Deze dateert van voor de oorlog en mijn vader werkte mee aan de bouw. Na de oorlog mocht ik wel eens met hem mee naar het herstel van de Moerdijkbruggen; een machtig gezicht.'

Heeft u nog een goed advies voor de marineleiding?

'Ik ben nu bijna 20 jaar weg en heb geen helder zicht op de situatie waarin de KM zich bevindt. De Marinestudie en Verkenningen bieden houvast; ik hoop dat er ook goede hougrond wordt gevonden.

Maar met respect aan de Hoogmogende Heeren:

Het is moeilijk om in een tijd van krimpende budgetten toch een goede operationele inzet te waarborgen. Goed getraind en gemotiveerd personeel blijft essentieel om de kern van de KM zeker te stellen. Materieel (en voldoende munitie) met een goede "punch" is onmisbaar om taken naar behoren te kunnen uitvoeren. Het afstoten van de maritieme patrouilleliegtuigen blijft in mijn ogen een ramp, niet alleen door verlies van capaciteit, maar ook door vernauwing van het denkpatroon.'

**Vereniging van
officieren en
oud-officieren
der Koninklijke Marine
"Onderlinge Bijstand"**

* * *



Nieuwsbrief 01/2010 van de vereniging 'Onderlinge Bijstand'

Op woensdag 21 april 2010 vond in Den Haag de Algemene Ledenvergadering plaats van de Vereniging Onderlinge Bijstand. In totaal namen 45 leden en partners deel aan het programma van deze dag, die door de aanwezigen zeer op prijs werd gesteld.

Voorafgaand aan de Algemene Ledenvergadering (ALV) kwamen de deelnemers bijeen in de Sociëteit De Witte aan het Plein, een schitterend

gerestaureerd gebouw, dat een markante positie inneemt tegenover het ministerie van Defensie. Na de koffie en het welkom vertrokken de meegekomen partners naar het Mauritshuis, waar onder leiding van een eigen gids een rondleiding werd gevolgd langs beroemde Nederlandse schilderstukken (o.a. van Vermeer) inclusief de tentoonstelling 'Kamers vol kunst'.

De Algemene Ledenvergadering

De aanwezige leden van Onderlinge Bijstand kwamen bijeen in vergadering in de prachtige Koepelzaal. Na de mededelingen van de voorzitter, de heer J.W.P. Spaans, waarbij de taken en werkzaamheden van de vereniging werden toegelicht, werden de notulen van twee voorgaande jaarvergaderingen besproken en goedgekeurd, evenals het jaarverslag over 2009. De commissie van onderzoek ('kascommissie') rapporteerde over zijn bevindingen en na een brede discussie over financiën en beleggingen werd het bestuur decharge verleend over het gevoerde financiële beleid,

met dankzegging aan de penningmeester, de heer T.G.D. Steenbeek. Vervolgens werd de nieuwe commissie van onderzoek voor het jaar 2010 benoemd.

Ieder jaar treden er statutair bestuursleden af en worden bestuursleden gekozen of herkozen. De heer J. Bruning had aangegeven na vele jaren niet meer herkiesbaar te zijn. Als nieuw bestuurslid is gekozen de heer A.J.J.M. van Koningsbrugge, tot najaar 2010 nog in actieve militaire dienst en voor velen nog bekend als oud-bestuurslid tot hij in 2005 afscheid nam. Vervolgens kwam uitgebreid de samenwerking met de KVMO ter sprake, waarbij nogmaals werd gememoreerd dat Onderlinge Bijstand het structurele ondersteuningsfonds is voor de leden van de KVMO. Na een korte rondvraag is verder besloten de ALV 2011 te houden op woensdag 20 april bij het Veteraneninstituut te Doorn. De 'nestor' van de vergadering, de heer P.J. Dierx, sloot met een dankwoord af.

Het middagprogramma

Gezamenlijk met de partners werd in de Groene Zaal van de sociëteit een gezellige borrel gehouden en van een uitstekende Indische lunch genoten. Daarna vertrok het gezelschap met een touringcar naar Madurodam, waar in de voorjaarszon uitgebreid door Nederland-in-het-klein kon worden rondgelopen. Wel spijt dat het geplande bezoek aan het Vredespaleis moest worden afgelast vanwege een grote manifestatie van Warchild in het Vredespaleis, maar Madurodam bleek een uitstekend alternatief. De bijeenkomst van de leden en hun partners werd later op de middag afgerond met een kop koffie of thee in de bekende Bodega De Posthoorn aan het Lange Voorhout in Den Haag.

36 BOEKEN

**Ondiepwatermijnenvegers**

Auteur: Bob Roetering
Uitgever: Lanasta, Emmen 2010
ISBN: 978-90-8616-061-7
Prijs: € 36,95
Omvang: 176 pagina's
 (geïllustreerd)

Van 1960 tot 1984 voeren bij de KM zestien mijnenvegers van de Van Straelen-klasse, waarvan er meestal zes in dienst waren gesteld. Deze ondiepwatermijnenvegers waren bestemd voor de mijnenbestrijding in riviermondingen en zeegaten. Desondanks waren het robuuste kleine zeeschepen die op de Noordzee, Kanaal en Oostzee hun bijdrage leverden aan de operationele taken van de Mijndienst. Een groot aantal zeeofficieren heeft op deze schepen als jong commandant de beginselen geleerd van 'ship handling' en zeemanschap.

De auteur heeft twee eerdere publicaties op zijn naam: '90 jaar Mijndienst' (1997) en 'Werkpaarden van de Mijndienst' (2006). Bob Roetering is een autoriteit op het gebied van mijnenbestrijding. Tijdens zijn marineloopbaan heeft hij vele functies bij de Mijndienst gehad. Hij was Commandant Mijndienst van 1990 tot 1993. Hij heeft een uitgebreid archief opgebouwd over mijnenbestrijding, mijnenvegers en mijnenjagers. Dit archief vormt de basis voor zijn boeken.

Het boek 'Ondiepwatermijnenvegers' omvat drie delen. Ten eerste de beschrijving van de ontstaansgeschiedenis van de scheepsklasse met plannen en tekeningen, financiering en bouwfase, zowel projectmatig als technisch en logistiek. Ten tweede de gedetailleerde weergave van de operationele periode van de schepen. Ten derde informatie over de naamgevers van de schepen en de fase van afsto-

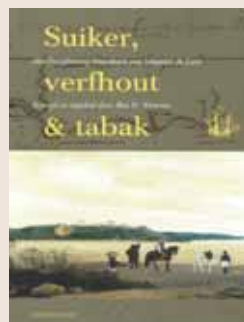
ting. Het boek is uitgebreid geïllustreerd. De structuur is overzichtelijk en de leesbaarheid is goed.

Wat opvalt aan de inhoud van het boek is de gedetailleerde kennis die de auteur heeft van deze scheepsklasse. Het is duidelijk dat hij niet alleen theoretische informatie met de lezers deelt, maar ook praktische kennis en ervaring van zijn zeereizen. Het boek bevat een schat aan foto's: opnames van apparatuur aan boord, de schepen op zee, foto's tijdens de bouwfase en van bemanningsleden aan het werk. De technische scheepsinstallaties zijn uitgebreid beschreven. Ook de operationele kant komt tot zijn recht: de werking van de mijnenveegtuigen en de wijze van opereren is duidelijk. Het boek is als 'compleet' te kwalificeren: de auteur heeft zijn best gedaan alle relevante informatie op te nemen. Mocht ik al iets missen, dan is het een foto van de hamer 6(B) van het akoestisch veegtuig.

In alle hoofdstukken is het boek gelardeerd met verhalen, anekdotes en verklarende teksten in tekstblokken. Voor oud-bemanningsleden vormen deze een feest der herkenning. Opvallend is de nadruk die de auteur legt op de personele aspecten van leven en werken aan boord. Zijn betrokkenheid bij wel en wee van de bemanningen is richtinggevend voor alle beschrijvingen. Overigens raakt dit aan een 'nadeel' van het boek. Doordat gemiddeld slechts zes schepen in dienst waren en door de kleine bemanningen hebben relatief weinig marinemannen op deze mijnenvegers gevaren. Het 'feest der herkenning' valt dus aan minder opvarenden toe dan bij boeken over kustmijnenvegers en mijnenjagers. Des te meer is waardering op zijn plaats voor de mate waarin de auteur zich heeft ingespannen dit boek samen te stellen.

De doelstelling van de auteur is om een volledig en historisch verantwoord overzicht te geven van de ondiepwatermijnenvegers gedurende hun levensloop van 25 jaar. De auteur heeft meer bereikt: hij heeft zijn warme enthousiasme voor deze kleine schepen gedeeld met zijn lezers.

H. van Eijnden


Suiker, verfhout & tabak
Het Braziliaanse
Handboek van
Johannes de Laet

Auteur: Ben N. Teensma
Uitgever: Walburg Pers, Zutphen 2009
ISBN: 90.5730.584.4
Prijs: € 27,50
Omvang: 190 blz geïllustreerd

Het verzamelen van inlichtingen is een eeuwenlange traditie waar de Hollanders veel inspanningen in hebben gestoken. Dat blijkt onder andere uit de boeken van Ronald Prud'homme van Reine *Opkomst en Ondergang van Nederlands Gouden vloot* (Marineblad 4, juni 2010) en Wies Platje *Een zee van geheimen* (Marineblad 3, mei 2010). Ook dit boek is hiervan een voorbeeld. Johannes de Laet was een bestuurder van de West-Indische Compagnie (WIC). Na 1921, aan het eind van het Twaalfjarig bestand, werd de oorlog tegen Spanje (en het door Spanje bezette Portugal) weer voortgezet. De WIC speelde daarin een rol door in 1629 een kolonie te vestigen in Brazilië. Ten behoeve van deze verovering op de Portugezen had Hessel Gerritz, de opper-cartograaf, in 1629 een 'routeboek' voor Brazilië samengesteld. In een routeboek werd nautische, geografische en militaire informatie weergegeven; het had iets van de huidige zeemansgids. Dit routeboek van 1629 is gedrukt en exemplaren hiervan zijn bewaard gebleven. Alle scheepsjournalen en logboeken van de schepen van de WIC werden na terugkeer ingeleverd bij het West-Indisch Huis te Amsterdam. Dit leverde een constante stroom van inlichtingen op. Daarnaast werden inlichtingen verkregen uit verhoren van gevangenen en uit handen van de Portugezen bevrijdde Nederlanders. Deze informatie werd systematisch geïnventariseerd. In 1636 werd graaf Johan Maurits

van Nassau-Siegen benoemd tot gouverneur-generaal van Nederlands Brazilië. De Laet besefte dat het nodig was hem van bijgewerkte informatie te voorzien en daarom is er met spoed in 1637 een nieuw handboek voor Brazilië samengesteld en verscheept naar Pernambuco. Dit boek is toen niet in druk verschenen. Deze bundel informatie is in 1977 teruggevonden in de *John Carter Brown Library* in Providence (USA) en in 2009 met hulp van De Linschoten-Vereeniging uitgegeven. Naast de weergave van de tekst en vele afbeeldingen is in het boek een uitgebreide inleiding en verantwoording door Ben Teensma opgenomen. De tekst uit 1637 wordt door middel van vele noten verhelderd. Ook zijn er woordenlijsten, lijsten van geraadpleegde bronnen en een register opgenomen. De inleiding is vlot leesbaar, maar de tekst uit 1637 kost wat meer moeite zoals het onderstaande fragment laat zien:

'Weest gewaarschouwt dat, als men van 't voorverhaelde eijland Santa Anna wtloopt, dat sulcx met de eb gesciede. Ende soo het van node is naer see ver buijten de hoofden te seijlen, soo gesciede sulcx met de ebbe; want soo men 't met de vloet dede, soo soude men 't schip comen verliesen, want daer en is geen wind waarmede men soude connen behelpen tegens de vloet die men tegen heeft.'

De zeeman van vandaag vindt in deze zeemansgids geen nuttige informatie meer. Maar het is voor de geïnteresseerde zeker de moeite waard de vele informatie te lezen die al zo lang geleden over het gebied verzameld is. Om de prijs hoeft u het niet te laten. ➔

O.W. Borgeld

Algemene Vergadering 2010, zeer geslaagd!



Op donderdag 3 juni jl. vond bij het Koninklijk Instituut voor de Marine de 96e Algemene Vergadering van de KVMO plaats. Het programma bestond zoals gebruikelijk uit het huishoudelijke gedeelte en een openbaar middagdeelte.

Het ochtendprogramma

In de grote collegezaal werd tijdens het besloten verenigingsdeel voor de leden een toelichting gegeven op het gevoerde beleid in 2009. Tijdens de vergadering werden onder meer de beschrijvingsbrief, het financieel jaarverslag 2009 en de begroting 2010 behandeld. Als gevolg van de dalende inkomsten stond een voorstel contributieverhoging geagendeerd. Dit voorstel voor de contributieverhoging per 1 januari 2011 is door de leden geaccordeerd. De leden zullen hierover later dit jaar via het *Marineblad* worden geïnformeerd.

Tevens vonden de (her)benoemingen plaats van hoofdbestuursleden, waaronder de nieuwe voorzitter van de Werkgroep Jongeren, LTZE 2 OC Krispijn Scholte. Hij heeft dit voorzitterschap vanaf 1 juni jl. overgenomen van LTZE 2 OC dr. ir. Wilbert van Norden.

Daarnaast werd onder meer stilgestaan bij de actuele ontwikkelingen, waaronder de Verkenningen en de Brede Heroverwegingen in relatie tot de komende verkiezingen en tot slot werd stilgestaan bij de stand van zaken met betrekking tot het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Om 12.15 uur werd de vergadering door de voorzitter gesloten en aansluitend werd door de aanwezigen genoten van een traditionele 'blauwe hap'.

Het middagdeel

Het openbare middagdeel van de Algemene Vergadering stond in het teken van het KVMO-symposium met als thema 'Veiligheid voor Afrika'. Dit onderwerp werd in het 'Zaaltje' van het Koninklijk Instituut voor de Marine in Den Helder onder tropische temperaturen uitgewerkt, onder

leiding van de dagvoorzitter, dr. René Moelker, universitair docent bij de Nederlandse Defensie Academie.

Net als vorig jaar kon het symposium rekenen op een ruime belangstelling. Het hoofdbestuur was verheugd dat prominenten als de secretaris-generaal van het ministerie van Defensie, de heer Annink en de Commandant der Zeestrijdkrachten, vice-admiraal Borsboom, tijd in hun drukke agenda's hadden gemaakt voor dit symposium. Ook de aanwezigheid van het 'groot en klein comité Afrika' een interdepartementale werkgroep en uiteraard de KVMO-leden, werd zeer op prijs gesteld.

De voorzitter, KLTZA Rob Hunnengo opende de vergadering met een prikkelende speech. Aansluitend maakte hij van de gelegenheid gebruik om op gepaste wijze afscheid te nemen van de oud-voorzitter KLTZ Peter van Maurik. Namens de KVMO bood hij Peter een blijvend aandenken aan in de vorm van een boek, waarin de weblogs zijn gebundeld die Peter gedurende zijn voorzitterschap had geschreven. Met dit cadeau ging een wens van Peter in vervulling. Zijn reactie draaide om het thema: 'De Marine wordt gemaakt door mensen'. Waarvan akte.

Aansluitend vonden drie inleidingen plaats door de gastsprekers, journaliste/schrijfster Linda Polman, commandant NLMARFOR commandeur Pieter Bindt en oud-politicus Jan Pronk. Op pakkende wijze werd 'Afrika' en de rol die Nederland kan en moet spelen bij de ontwikkeling van dit grote continent belicht. De volledige lezingen zullen in het *Marineblad* van juli, het themanummer Afrika, worden gepubliceerd.

Na de lezingen vond een interactieve forumdiscussie plaats, waarbij de aanwezigen actief werden betrokken bij de uitdagingen voor Afrika, de rol en verantwoordelijkheid van de politiek en de mogelijkheden voor Defensie.

De middag werd afgesloten met een geanimeerde receptie waarbij op ongedwongen wijze werd nagediscussieerd over de inleidingen die verrassende inzichten gaven.

Foto's: L. van der Biessen



KVMO Maritiem Evenement 2010



Maritiem Evenement 2009.
Foto: L. van der Biessen.

Op woensdag 8 september 2010 vindt het jaarlijkse Maritiem Evenement voor postactieve KVMO-leden plaats, dit keer in Arnhem en omgeving.

Omdat de KVMO een groot aantal postactieve leden heeft, is het niet mogelijk om voor alle PA-leden jaarlijks een dergelijk evenement te organiseren. Ieder jaar is om die reden een regio 'aan de beurt'. De afgelopen twee jaren vond het evenement plaats op Texel (regio Noord), respectievelijk vanuit Drimmelen met een vaartocht op de Bergsche Maas (regio Zuid).

Dit jaar is de regio Midden weer aan de beurt. Wij nodigen u graag uit voor het Maritiem Evenement dat op woensdag 8 september 2010 zal worden gehouden.

De dag zal allereerst bestaan uit een bezoek aan kasteel Middachten in De Steeg (nabij Arnhem), waar onder meer rondleidingen door het kasteel zelf en de tuinen zal worden verzorgd. Vervolgens zal het programma worden voortgezet bij het Koninklijk Tehuis voor Oud-militairen en Museum Bronbeek (KTOMM Bronbeek) in Arnhem. Na een welkomstdrankje zullen we geheel in de koloniale traditie van Bronbeek een Indonesische maaltijd gebruiken, die wordt geserveerd in de vorm van een buffet. Hoewel bovenstaand programma niet bijzonder maritiem klinkt, zal daar toch op een bijzondere wijze nader

invulling aan worden gegeven. In verband met de capaciteit kan bij een groot aantal aanmeldingen een maximum aan het aantal deelnemers worden gesteld. Uw aanmelding zal te zijner tijd worden behandeld in volgorde van uw overschrijving, waarbij wordt opgemerkt dat inmiddels de uitnodigingen voor het Maritiem Evenement 2010 zijn verzonden.

Jaarverslag Oorlogsgravenstichting



Recentelijk heeft de Oorlogsgravenstichting een zeer leesbaar jaarverslag over 2009 uitgegeven. Dit verslag is aan te vragen per telefoon 070-3131081 of via de website www.ogs.nl. Op deze website kan ook het uitgebreide slachtofferregister worden geraadpleegd.

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

Mevrouw F. Bottema-Ulfers († 1 april 2010)
Mevrouw M.A. Lawson-Hurst († 16 april 2010)

KLTZSD b.d. Ing. W.C. Maagdenberg († 19 april 2010)
KTZ b.d. P.R.T. Meermans († 8 mei 2010)

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

Het Marineblad van afgelopen mei bevatte een zeer pijnlijke fout. In deze rubriek stond ten onrechte 'KLTZ b.d. B. Duell' vermeld. De overledene betreft kapitein ter zee b.d. B. Duell (25 oktober 1930 - 8 maart 2010). Het hoofdbestuur verontschuldigt zich bij de zoon van KTZ b.d. B. Duell, de familie Duell en overige nabestaanden, voor deze ernstige en pijnlijke fout en voor het extra verdriet dat deze fout heeft veroorzaakt.

KVMO 64-jarigendag

Op dinsdag 5 oktober 2010 vindt de jaarlijkse 64-jarigendag 2010 plaats voor postactieve KVMO-leden bij het Evenementen Centrum van het Marine-Etablissement in Amsterdam.

De KVMO organiseert deze informatiedag speciaal voor haar postactieve leden en hun partners, die op het punt staan met pensioen te gaan, onder het motto "Van UKW naar pensioen".

Naast de bespreking van technische details over de vragen van de AOW-uitkering en de vaststelling van het pensioen, wordt ook het voortdurend in de belangstelling staand onderwerp "Pensioen in gevaar?" behandeld. Tevens zal ook aandacht worden besteed aan andere zaken, zoals gezondheidsaspecten op latere leeftijd. Daarnaast is het een goede gelegenheid om op deze dag in de pauzes en tussen de middag onder het genot van een drankje en een maaltijd in informele sfeer collegae te ontmoeten, hetgeen in ontspannen sfeer kan worden voortgezet in de middag bij een vaartocht door o.a. het oostelijk havengebied.

De uitnodigingen voor deze dag worden eind juni verzonden; mocht u voor 1 juli geen uitnodiging hebben ontvangen en wel in aanmerking denken te komen voor het bijwonen van deze dag, dan kunt u contact opnemen met het secretariaat van de vereniging:
telefoon: 070-3839504 of per e-mail: info@kvmo.nl



KVMO

De deadline voor het aanleveren van kopij voor de rubriek KVMO-zaken voor het julinumnummer is 1 juli 2010.

De Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

Ere-leden:

KTZT b.d. ir. S.J.J. Hoffmann
KTZA b.d. drs. G. Brand
LTZSD 1 b.d. K.G. Spaans
KOLMARN b.d. A.H.P. Knoppen
KTZ b.d. L.J.M. Smit
KTZA b.d. drs. T.G.D. Steenbeek

Hoofdbestuur:

Voorzitter:
KLTZA R.C. Hunnago
Vice-voorzitter:
LNTKOLMARN H.J. Bosch bc
Secretaris:
LTZA 2 OC drs. T.R. Timmerman
Penningmeester:
KTZA drs. M. Koopman

Namens Regio Noord

LTZE 1 ing. F.J.J. Schoonhoff
Namens Regio Midden
KLTZ K.F.J. Henkelman
Namens Regio Zuid
Maj (KL) b.d. P. van der Laan
Namens Werkgroep Postactieven
KTZA b.d. P.J.G. van Sprang
Namens Werkgroep KMR's
LTZA 2 OC KMR mr S. Boeke
Namens Werkgroep Jongeren
LTZE 2 OC K.A. Scholten

Regiobesturen:

Noord:
LTZE 1 ing. F.J.J. Schoonhoff
LTZE 1 mw. J.S.I. Bisdonk
LTZVK 2 OC b.d.
H.T. van Wilgenburg

LTZSD1 b.d. mw. A.L.P. Vrijburg
LTZE 2 OC dr. ir. W.L. van Norden

Midden:

KLTZ K.F.J. Henkelman
KTZA b.d. P.J.G. van Sprang
KLTZE ir. W.W. Schalkoort
LTZA 2 OC N.H. van de Pol
LTZE 1 ir. H.J. Jutte

Zuid:

KLTZSD b.d. H. Willems
Maj KL b.d. P. van der Laan
LTZA 1 mw. A.S.A. de Vries
KLTZA b.d. P.A. Brons
(postactieven)

Caribisch Gebied:

LNTKOLMARN H.J. Bosch bc
LTZ 1 drs. F.J. Jansen

Adres secretariaat:

Wassenaarseweg 2
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.

