

marineblad

nummer 5, juli 2007, jaargang 117



Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

inhoud

- 3 Column voorzitter KVMO
- 4 Algemene vergadering KVMO
Leiderschap met hart en ziel
- 8 Arbeidsvoorwaarden
'The inconvenient truth'
- 12 Oproep KVMO / Cartoon
- 13 Algemene vergadering KVMO
Leiderschap met Lef
- 16 In beeld
W. van Norden
- 18 Kennis en wetenschap
Baghlan een jaar na dato
- 23 Column
Ko Colijn
- 24 Boeken
- 28 Uit dienst
A.J. Zwijnenburg
- 29 Activiteitenkalender Michiel de Ruyterjaar
- 30 Historie
Opereren boven eigen grond
- 34 KVMO-zaken



Jaarrede
voorzitter KVMO

4

De visie op leiderschap van
sergeant-majoor ODND P. Schilt

13



18

Effecten van het Nederlandse
PRT in Afghanistan



Nederlandse marinevliegers
boven eigen grondgebied in
de eindfase van de Tweede
Wereldoorlog

30



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

Colofon

ISSN: 0025-3340

Redactie

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

Artikelencommissie

LTZA1 mr. A.J.A.M. Maas, LTZT2 OC F.G. Marx,
KTZE ir. V.C. Rademakers, KTZ b.d. L.J.M. Smit,
LNTKOLMARNS drs. A.J.E. Wagemaker MA

Medewerkers:

Mw. drs. Z. Borgeld, LNTKOLMARNS H.J.
Bosch, J. Margés, LTZ1 ing. M.E.M. de Natris,
prof.dr. J. Colijn, H. Boomstra (cartoon),
AVDD (foto's, tenzij anders vermeld)

Adres redactie

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

Vormgeving

Frank de Wit
Tel. 038-455 17 54

Drukwerk

Plantijn/Casparie 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)

Copyright Marineblad

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

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

Adreswijziging

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

Foto Cover: PRT

column



KLTZ P.J. VAN MAURIK,
VOORZITTER KVMO

Niet alleen praten met je voeten

Het gaat niet goed met Defensie en dat is geen leuke constatering. Dat er geldtekort is weten we nu wel maar veel erger is dat de personeelstekorten snel oplopen. Militairen lopen weg, met tientallen per week. In dit nummer een analyse van de variatie in cijfers in de afgelopen jaren.

Het was echter niet nodig geweest, velen bij Defensie zagen het aankomen maar niemand kon het blijkbaar voorkomen. En nu zitten we in de De vraag is natuurlijk hoe dat komt en als we dat antwoord weten volgt de tweede vraag: Wat gaan we er aan doen? Hoewel we, denk ik, best een goede CAO hebben afgesloten zal dat niet genoeg zijn. Ook de "blijfpremies" zullen die uitstroom niet stoppen. Er is veel meer nodig, teveel om te noemen. Ik zou drie adviezen aan de defensieleiding willen geven.

Het snelst te verwezenlijken advies is duidelijker te erkennen dat militairen een bijzonder beroep hebben. Geef die erkenning niet in woorden maar vooral in daden. Dus niet in paniek raken als de pers iets roept, blijf voor je mannen en vrouwen staan. Zelfs als achteraf blijkt dat ze fout zijn en dat is gelukkig maar zelden. Maatregelen kunnen dan altijd nog.

Het advies met het krachtigste effect is weer een toekomst te creëren voor Defensie. Tot nu toe is het toekomstperspectief steeds verder afgebrokkeld. Niemand blijft als er geen visie op de toekomst is. En ook in dit geval: creëer die toekomst niet in woorden maar in heldere daden. Een expeditie militairen prima, maar dan wel investeren. Dus niet bezuinigen of "herschikken". Geld erbij dus, in september!

Het advies met het grootste effect op de middellange termijn is de mensen in de krijgsmacht hun beroep terug te geven. Regeltjes en procedures zijn wel nodig maar niet professioneel. Als je een beroepskrijgsmacht wil moet je ruimte geven om te leren. Dus controle is goed maar vertrouwen is beter! Zal even wennen zijn, maar wat een effect als dit eenmaal gebeurt.

Is het bij Defensie eigenlijk nog wel leuk? Jazeker, er is nog steeds kameraadschap, een wil om te presteren en we behalen nog steeds successen. Vooral op de vele missies in het buitenland. Maar het wordt wel tijd om te erkennen dat, als er op bepaalde plaatsen geen kameraadschap meer is en de wil om te presteren is vervangen door de angst om fouten te maken, daar (dus) geen successen meer worden geboekt.

Ik hoor u praten met uw voeten of hoor u fluisteren op uw werk. Maar het is nu tijd om ook hardop te praten met uw mond. Succes, wij steunen u.



KLTZ P.J. VAN MAURIK

Leiderschap met hart en ziel

Op 15 juni vond in het Evenementencentrum van de Marinekazerne te Amsterdam de 93^e Algemene Vergadering van de KVMO plaats. Traditiegetrouw hield 's middags tijdens het openbare gedeelte de voorzitter van de KVMO zijn jaarrede.

“Leden van de vereniging, leden van de federatie van Nederlandse officieren, collega's van de andere vakcentrales en waarde gasten, dank voor uw aandacht deze middag. En alvast dank voor uw geduld in het komende half uur.

Geachte sprekers, dank voor uw beelden bij ons gevoel, dank voor uw intellectuele uitdaging en dank voor uw dappere oordeel. Na uw bijzondere voordrachten is het niet eenvoudig om een jaarrede uit te spreken die er nog iets aan toevoegt. Maar ik zou geen goede voorzitter zijn als ik het niet zou proberen.

“dat Defensie zich steeds als een oester sluit helpt haar niet en ons dus ook niet”

Vorig jaar sprak ik met betrekking tot onze vereniging een aantal intenties uit. Ik beloofde u te gaan verkennen, versterken, vertellen en verdiepen.

Mijn verkenning in de wereld buiten de KVMO laat een bemoedigend beeld zien, hoewel u dat misschien niet zou denken na een jaar vol negatieve hypes over de marine. Maar de Nederlandse bevolking is ons niet vergeten, wel is men verward door de berichten. Men vraagt zich af wat er waar zou zijn.

En soms is men boos, vooral omdat men niet wil dat het waar kan zijn. Maar de Nederlander is kritisch genoeg om de pers te doorzien als deze de waarheid een apart kleurtje geeft. En dat biedt kansen om ons echte verhaal te brengen, kansen die wij moeten pakken.

Ik ben dit jaar meerdere keren bedankt voor het geven van aanvullende informatie bij een aantal incidenten. Aanvullingen die Defensie hebben geholpen maar die zij zelf ook had kunnen geven. Dat Defensie zich steeds als een oester sluit helpt haar niet, en dus ook ons niet. Ik heb namens u al een paar maal om verbetering gevraagd en gewaarschuwd voor het negatieve effect daarvan. Ik hoop dat men mijn waarschuwing serieus neemt want het begint ook in het belang van officieren te worden om afstand te nemen van Defensie als organisatie. Wij worden als officieren

terecht geïdentificeerd met de leiding van Defensie. Maar als er stelselmatig niet naar ons geluisterd wordt of als wij ons buitenspel laten zetten wordt het tijd voor ander optreden.

Wij hebben nog steeds de sympathie van het volk, tenminste als marinemensen en militair. Ieder dorp en iedere wijk in Nederland kent militairen die op missie zijn geweest en men is trots op hen. Maar de defensieorganisatie raakt in de beeldvorming steeds verder van het pad af. Dat komt doordat de verhalen over de militair en over Defensie steeds vaker uiteen gaan lopen. Onze inzet wordt gewaardeerd maar geldgebrek wordt door de maatschappij niet begrepen. En door ons eigenlijk ook niet. Uruzgan is duurder maar wel tijdelijk. En zelfs projecten zoals SPEER en Peoplesoft, met onbegrijpelijk grote overschrijdingen, zijn in tijd en geld geen reden voor bezuinigingen in de slagkracht. Als de Betuwelijn te duur is, en dat gaat over heel wat meer geld dan nu bij Defensie, dan verkoop je ook niet het trainingspark en laat de reiziger met de fiets gaan. De staat van Defensie wordt volgens mij niet beter als er elke 4 jaar overhaast en op oneigenlijke gronden wordt gereorganiseerd. De pers heeft dat nu ook ontdekt.

Het is verstandig om ons als vereniging verder te versterken. Onze uitgangspositie daarvoor is goed. En met een versterkte strategie en het vanmorgen verkregen mandaat kunnen we in de komende jaren verder. Ondanks de soms dreigende veranderingen om ons heen zullen wij ons kunnen handhaven. Maar als wij onze marine echt willen dienen is dat niet meer genoeg. Wij zullen onze collega officieren en onze burgercollega's naast ons moeten krijgen. Gezamenlijk, als boegbeeld van de krijgsmacht moeten we optreden. Het woord dat officieren spreken dient ergens voor te staan. Ik geloof in de rol van officieren als pioniers van een expeditieaire krijgsmacht en als voortrekkers van een internationale rol van Nederland. U ook, neem ik aan.

U heeft mij in het afgelopen jaar geregeld verteld dat wij ideeën en ambities hebben over de wijze waarop wij Defensie het best kunnen dienen. We zullen dat dan wel op geloofwaardige wijze aan het Nederlandse volk moeten vertellen. Niet in ingewikkelde beleidspapieren, want die leest en begrijpt namelijk niemand. Wat zeg ik, u leest ze zelf vaak niet eens. Nee, we moeten vertellen met ons hart. Dat is een aantal van u begonnen te doen in ons Marineblad. U heeft daarbij de interesse gewekt van de politiek en van de media. Op internet groeit de aandacht voor ons als beroepsvereniging snel. Onze verhalen blijken dus de moeite waard om gehoord te worden.

En als die interesse in ons groeit dan neemt ook de kans toe dat men, de buitenwereld, de complexere problematiek van ons vak wil doorgronden. Zelfs de negatieve aandacht vorig jaar had al dat effect. De vraag 'hoe zit dat bij jullie' wordt steeds vaker gesteld. Echter, als de aandacht toeneemt zullen ook de kritische vragen toenemen en zal onze kracht op de proef gesteld worden. Dat moeten wij willen, tenminste, als wij ooit de defensiebegroting op een voldoende niveau van zo'n 2% Bruto Binnenlands Product willen krijgen. Nederland is afgezaakt naar het onderste niveau van →

de NAVO en dat is beschamend. Laat u niet voor de gek houden: internationaal worden wij niet meer beschouwd als onderdeel van de hoogste divisie.

Nog wel de inzet van onze mensen ter plekke, die is onbetwist. Maar hoe goed bedoeld ook, internationaal is dat niet voldoende. Of de baas van de NAVO, die toevallig een Nederlander is, op de ranch van President Bush mag komen is geen graadmeter voor succes. Succes behaal je door vooraf doelen te stellen en aan te tonen dat je ze haalt. De internationale wereld is keihard en straft goede bedoelingen met slecht resultaat af. En goede bedoelingen worden al helemaal niet geholpen met te weinig geld, te weinig mensen en te weinig ruimte.

Oh, er zijn zeker goede stappen gezet in het verbeteren van Defensie. Maar er is te veel geld weggegooid aan plannen waarvan bekend was dat ze niet of niet zo snel konden slagen. Dat is door onze leden keer op keer uitgelegd in de voorbereiding ervan, ook bij projecten zoals SPEER en Peoplesoft. Ruim de helft van het tekort van 1 miljard had voorkomen kunnen worden als er was geluisterd. Het is raadselachtig dat zulk advies in het ministerie ten onder gaat. En dat wordt ons officieren, maar in het bijzonder de vlag- en opperofficieren en vooral de topambtenaren, door velen terecht verweten.

Kritische geluiden, beste beleidsmakers, zijn geen onwil en vereisen geen peloton aan verandermanagers. Het is de hoogste vorm van loyaliteit die u kunt krijgen. Zelfs als wij achteraf het juiste beeld geven is dat een vorm van loyaliteit. Pijnlijk dat wel, maar leer daarvan. Het moet anders als we weer op weg naar boven willen en die weg zal vrees ik lang zijn. Maar goed, elke reis begint met de eerste stap. En het begin van die weg ligt in ons zelf. Wij zullen de diepte in moeten om helder te krijgen en te maken of en waarom er niet naar ons geluisterd werd.

Bij mijn zoektocht naar verdieping stuitte ik op de indeling van vakgebieden die de Nederlandse Defensie Academie heeft gemaakt in haar queeste naar wetenschappelijke erkenning. Die indeling past goed bij dat wat wij als officieren te bieden hebben. Zowel aan de krijgsmacht als daarbuiten, het is tenslotte de civiele maatschappij die meer dan de helft van onze kennis en ervaring benut.

Allereerst is er de krijgskunst, die ons in eerste instantie buiten de maatschappij lijkt te plaatsen. Bij het doorgronden van deze kunst blijkt de essentie daarvan te liggen in het vermogen om in complexe en onzekere situaties beslissingen te kunnen nemen. Er zijn in de wereld veel vakgebieden waarin deze competentie hard nodig is. Maar er zijn er maar weinig waar je er zo in gehard wordt, de straf voor mislukken is op weinig plekken zo groot. Dit vermogen tot beslissen is een vaardigheid die een levenslange studie vergt en een hoge persoonlijke integriteit. En hij staat op gespannen voet met de bestuurlijke neiging tot controle en regelzucht.

Het tweede vakgebied bestaat logischerwijze uit de techniek. In alle delen van onze maatschappij, en dus ook in onze krijgsmacht,

stroomt techniek onstuitbaar binnen. Soms zelfs zo snel dat het ingedamd moet worden. Een voormalige directeur personeel KM gaf ooit een visionaire lezing waarbij hij waarschuwde voor het achterop raken van het menselijk vermogen om met techniek om te gaan. Die waarschuwing blijkt sneller waar geworden te zijn dan hij verwachtte, vrees ik. Het is echter de ervaring die wij nu opdoen in het afstemmen van techniek en mensen die de komende jaren bepalend zal zijn voor het succes van de krijgsmacht. En als wij daar in slagen, ook voor het succes van Nederland.

“Nederland is afgezakt naar het onderste niveau van de NAVO en dat is beschamend”

Ook het derde vakgebied, management, komt niet uit de lucht vallen. Het waren de Romeinse legioenen die de eerste stappen zetten op dit pad. En het zijn veldheren zoals Maurits van Nassau en Napoleon die het voortstuwde. Michiel de Ruyter en Johan de Witt of Nelson en Barham lieten zien wat de combinatie van operationeel en bestuurlijk talent kon betekenen. Ik hoop dat de minister-president zich realiseerde dat de Koninklijke Marine en de multinationals voortkomen uit dezelfde geschiedenis, toen hij de “mentaliteit van de VOC” opriep. En ik hoop vooral dat u het nog weet. Management was ons vak, totdat ergens in de 19^e eeuw de civiele wereld het overnam. Dat wij als militairen echter zover achterop raakten dat we nu interim managers bij Defensie inhuren zou ons eigenlijk met schaamte moeten vervullen.

Maar achter deze drie wetenschappelijke gebieden moet het vuur zitten van goed leiderschap. Natuurlijk is dit vierde vakgebied ook wetenschappelijk te benaderen en dat moeten we zeker doen. Maar er is veel meer voor nodig. Het vereist een hart en gevoel om richting te geven. Leiderschap geeft, vooral als het zwaar weer is, de mens de warmte en de hoop op betere tijden. Het is dan ook in deze zware tijden dat men onder zijn officieren de ware talenten kan ontdekken. Het is de karaktervorming van officieren die de basis vormt van al het andere. En dus vormt het ook de kern van een vereniging van marineofficieren.

En dus was het ook niet meer dan logisch dat wij als vereniging bij het rapport Staal de opmerking over leiderschap zouden oppakken. Ik heb de dag van uitkomen namens u, en ook namens de Nederlandse Federatie van Officieren, gezegd dat als het beter kan het dus beter moet. Ik hoop dat de Nederlandse Officieren Vereniging zich ook in die houding kan vinden. Het is absoluut niet interessant of de verhalen die aanleiding gaven tot dit rapport, deels waren verzonnen of door de pers uit hun verband waren gerukt. Het oordeel over goed leiderschap komt van buiten af, want het is daar dat de verwachting van goed leiderschap ligt. Voldoe niet aan die verwachting en men zal teleurgesteld zijn. En het is die teleurstelling die wij moeten voorkomen, niet door ontkenning maar door openlijk te bewijzen dat het niet nodig is om teleurgesteld te zijn.

Het was om dezelfde reden dat wij deze middag het kompas op leiderschap hebben gezet. Ik heb gemeend u vervolgens een soort collectieve 360 graden analyse aan te bieden. Jammer dat de ex-minister niet kon komen, maar de eerste spreker heeft vandaag hopelijk uw gevoel voor het beeld van leidinggeven aangesproken. Het is het beeld dat zwaar meetelt tegenwoordig. Ik vond het opmerkelijk om in het afgelopen jaar te ontdekken hoe positief er door de politiek tegen ons wordt aangekeken. Positiever dan mij al die jaren was voorgehouden. Wij hebben van de politiek niets te vrezen, wij hebben alleen onze eigen vrees te vrezen. Een groot staatsman had dat al een keer gezegd.

Achter dat beeld dient een diepere kern te zitten. Het is niet toevallig dat wij professor Verweij hebben uitgenodigd. Ik hoop dat u ook uit haar voordracht vragen en gedachten meeneemt. Dat onder haar sturing op de NLDA nu structureel over dilemma's zal

“wij worden verondersteld de krijgsmacht te besturen binnen de regels en niet conform de regels”

worden nagedacht zal zeker een positieve impuls geven aan leiderschap. En dat is na jarenlange afbreuk door teveel aan regelgeving vrees ik hard nodig. Daar valt officieren opnieuw iets te verwijten, we stonden erbij toen wij ons vak reduceerden tot procedures en daarmee de suggestie wekten dat het te



marneblad | juli 2007



“Ik vond het opmerkelijk om in het afgelopen jaar te ontdekken hoe positief er door de politiek tegen ons aan wordt gekeken.”
(www.tweedekamer.nl)

automatiseren was. Wij officieren worden verondersteld de krijgsmacht te besturen binnen de regels en niet conform de regels. “Mission command” is geen theorie maar een levenswijze. Michiel de Ruyter wist dit en zijn leven was daarop gericht. Ik vind het bijzonder om Schipper Schilt op zo'n eerlijke wijze ook een oordeel over ons te horen geven. Hij sprak op mijn verzoek vanuit zijn persoonlijke visie, maar ik twijfel er niet aan dat hij hier zijn beroepsgroep, de onderofficieren, met eer heeft vertegenwoordigd. Het zijn deze collega's waar wij als officieren stap voor stap een gat mee hebben laten ontstaan. Iets dat velen van hen pijn en verdriet heeft gedaan, maar wat vooral ons het meest geschaad heeft. Misschien dat deze laatste opmerking niet leuk overkomt. Maar ik zou uw intelligentie beledigen als ik het hier vandaag niet zou uitspreken. We kunnen zoveel leren door ook naar hen te luisteren, ook als het een beetje pijn doet.

Ik hoop dat u vandaag waardevol vond. Ik wel, ik heb gezien dat de kracht van beelden onmetelijk groot is en dat je daar een groot publiek mee kunt bereiken. Ik heb geleerd dat wij vooral naar onszelf moeten kijken omdat veel antwoorden in onze eigen ethiek liggen. Maar ik ben vooral eraan herinnerd dat er door velen naar ons wordt gekeken en dat er van ons wat wordt verwacht. Ik vind dat een bemoedigende gedachte, eentje waar iets mee te doen is. Natuurlijk kunnen we die gedachte invullen door het toepassen van techniek, natuurlijk is goed management nodig en natuurlijk is het bekwaam uitoefenen van de krijgskunst behulpzaam. Maar aan de verwachting wordt vooral voldaan door het karakter dat we in ons leidinggeven kunnen leggen. Wij mogen als marineofficieren best trots zijn dat de spreuk boven de ingang van het zaaltje “Kennis is Macht, Karakter is meer” ook het motto van de NLDA is geworden.

Ik stel voor dat wij die trots meer laten zien.”



“In alle delen van onze maatschappij, dus ook in de KM, stroomt techniek onstuitbaar binnen. Een goede afstemming van techniek met mensen zal bepalend zijn voor het succes van de krijgsmacht.”
(AVDD)

‘The inconvenient truth’

De waarheid achter de cijferbrij rond personele inkrimping

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

Vier jaar geleden maakten (toenmalig) minister Kamp en staatssecretaris Van der Knaap hun beleidsplan ‘Krijgsmacht naar een nieuw evenwicht’ in de Defensiekrant bekend. De minister gaf aan dat, ondanks de bezuinigingen, Nederland ‘een grote, sterke, krijgsmacht zou behouden’ en de staatssecretaris deed een beroep op medewerking van het personeel omdat ‘niemand in de kou mag blijven staan’. Er zouden immers meer dan 9.000 arbeidsplaatsen verdwijnen en minster Kamp sprak over 5.000 (gedwongen) ontslagen. Gevolg: paniek alom, vakbonden waren verbijsterd en gaven aan dat ‘Defensie de weg kwijt was’. Ze eisten zekerheden voor het personeel.

Naar aanleiding van dit ‘nieuwe evenwicht’ is de hele defensieorganisatie op zijn kop gezet. Op 1 januari 2007 is ‘het (personele) nieuwe evenwicht’, of te wel, het toveradagium O:P:F (Organisatie: Personeel: Financiën) van kracht. In dit artikel neem ik u mee in de cijferbrij van migratiepaden en Prinsjesdagbrieven met als doel te achterhalen wat er uiteindelijk van de ‘personele reducties’ is terechtgekomen. Uit deze analyse zullen enkele opvallende zaken tevoorschijn komen.

2003: Strategisch Akkoord en Prinsjesdagbrief

In april 2003 werd het defensiepersoneel geïnformeerd dat ten gevolge van het Strategisch Akkoord er bij Defensie 4.800 functies zouden moeten verdwijnen. De staatssecretaris gaf aan dat het hier ging om een financiële taakstelling en dat het personeelsbestand in 2007 daadwerkelijk met 4.800 functies moest zijn ingekrompen. De vakbonden vroegen om een nadere toelichting. Uit de cijfers die Defensie verstrekke bleek dat met het natuurlijk verloop de 4.800 functies ruimschoots konden worden opgevangen. Uiteraard moest Defensie dan wel enige *mismatch* voor lief nemen.

- **Subconclusie: in april 2003 moesten er 4.800 functies verdwijnen.**

In september 2003 verscheen de Prinsjesdagbrief ‘Verantwoord verkleinen, voortvarend vernieuwen’. Nederland moest de broekriem aanhalen en voor Defensie hield dit in dat zij niet alleen de riem maar ook de broek moest inleveren.

De staatssecretaris gaf aan dat er 11.700 functies moesten verdwijnen. Deze 11.700 functies waren opgebouwd uit 9.000 functies (inclusief de hierboven genoemde 4.800) en 3.000 functies omdat de werving in 2003 zeer succesvol was geweest. Er waren te veel rekruten aangenomen met als gevolg dat er extra BOT-militairen moesten worden ontslagen. De inkrimping was ongeveer gelijkmatig verdeeld over de drie verschillende personeelsbestanden (burger, BBT, BOT), dus ongeveer 4.000 personen per bestand, te behalen in 2008.

Met deze onheilstijding moesten de werkgever en de vakbonden onderhandelen over het Sociaal Beleidskader (SBK) dat van toepassing zou zijn bij het massale ontslag bij Defensie. Vlak voor het verlopen van het ‘oude SBK’ werd op 18 december 2003 overeenstemming bereikt. Vanwege het massaontslag dat bij Defensie zou gaan plaatsvinden waren de partijen overeengekomen dat de regeling ‘dat iemand niet ontslagen kan worden voordat hij/zij één passende functie aangeboden heeft gekregen’ niet in het nieuwe SBK zou worden opgenomen. Het zou een onmogelijke opdracht worden, gezien de problematiek waar Defensie voor stond.

- **Subconclusie: in september 2003, dus 5 maanden later, moesten er ongeveer 7.000 extra functies verdwijnen.**

Personeelsbrief 2004

In de Personeelsbrief 2004 werd voor het eerst de wens tot het invoeren van een flexibel en open personeelssysteem verwoord. Met dit systeem zou het huidige personeelsbestand verjongen

met als achterliggende gedachte dat dit goedkoper zou zijn. Deze militairen zouden tijdig uitstromen en dus o.a. niet ‘op hun max. komen te zitten’ en niet UKW-gerechtigd zijn. In de brief gaf de staatssecretaris aan dat de inkrimping heel voorspoedig verliep. In de eerste zeven maanden van 2004 was de personele sterkte met ruim 6.200 functies afgenomen. De reductie van het burgerpersoneel verliep volgens planning maar het BOT-personeel liep achter op de planning. De instroom van het BBT-personeel raakte echter achterop bij deze planning.

De succesvolle uitstroom had ook zijn keerzijde. Het verkeerde personeel ging weg en hier en daar werd de ‘pijn’ van het wegsnijden van functies reeds signaleerd. Als reactie hierop werden instroombeperkende maatregelen voor BBT’ers per direct en de generieke uitstroombevorderende maatregelen eind 2004 ingetrokken.

- **Subconclusie: de personele reductie verliep in 2004 zeer voorspoedig en Defensie nam maatregelen om het verloop te beperken.**

2005: Migratiepadenbrieven

Vanaf begin 2005 wordt er per kwartaal een overzicht gegeven over de voortgang van de personele inkrimping die gerelateerd is aan de ‘Reorganisatie zonder weerga’. Dit overzicht wordt ook wel migratiepadenbrief genoemd. Doel van de migratiepaden was om op 1 januari 2007 een evenwicht tussen taken en middelen te bereiken (O:P:F). De staatssecretaris gaf aan dat de benodigde verjonging van het personeelsbestand een belangrijke prioriteit zou worden van Defensie. Waar in de Personeelsbrief 2004 uitstroom/instroommaatregelen vanwege de te grote uitstroom werden teruggedraaid, werd vier maanden later aangegeven dat er nog circa 7.000 formatieplaatsen moesten verdwijnen. Dit was inclusief 1.000 nieuwe formatieplaatsen!

De taakstelling van 11.700 functies werd dus met nog eens 1.000 formatieplaatsen naar boven bijgesteld en kwam in 2005 uit op 12.700. In de eerste migratiepadenbrief werden ook de aanstellings-opdrachten voor 2005 en 2006 bekend gesteld. Deze bedroegen respectievelijk 7.000 en 7.400 rekruten. Haast onmogelijke opdrachten, omdat die aantallen tot op dat moment nog nooit waren gerealiseerd.

- **Subconclusie: in 2005 moesten nog meer functies verdwijnen. Geen 11.700 maar minimaal 12.700. De wervingsopdracht werd een ‘opdracht zonder weerga’.**

In de vierde migratiepadenbrief van eind 2005 gaf de staatssecretaris aan dat het verloop (te) voorspoedig verliep. Er was wederom sprake van een onderschrijding van het beoogde migratiepad. Echter, voor het burgerpersoneel gold dat zij 1% achter liep op de planning. Voor de militaire populatie gold dat er ten opzichte van de planning ongeveer 1,5% militairen te weinig waren.

Voor 2005 was de opdracht 7.000 nieuwe rekruten aan te stellen. Volgens de integrale monitor personeelsvoorziening 2005 was het aantal rekruten dat na één jaar nog werkzaam was binnen Defensie →



Ondanks pakkende wervingscampagnes is het Defensie niet gelukt voldoende rekruten aan te stellen. (www.marine.nl en www.landmacht.nl)

ongeveer 6.200. In de migratiepadenbrief werd echter aangegeven dat het BBT-bestand conform planning verliep. Bij deze opmerking moet dus een vraagteken worden geplaatst. In 2004 werd door Defensie aangegeven dat het BBT-bestand achterbleef bij de planning. In 2005 werd de aanstellingsopdracht ruim gehaald echter binnen het eerste jaar was er een (normaal) verloop van 21% van het aantal aangestelden. Het BBT-bestand moest in 2005 dus verder afgenomen zijn. Het eerste kwartaal 2006 bevestigde dit. Het BBT-bestand liep steeds verder achterop (5,6%). Wat kan uit deze cijfers worden opgemaakt? Dat het Defensie niet is gelukt om tijdens een laagconjunctuur het personeelsbestand op orde te krijgen. En dit doet vrezen voor de nabije toekomst.

- **Subconclusie: de wervingsopdracht werd, zoals te voorzien was, niet gehaald. Het lukte Defensie niet om de gewenste 'goedkope' militairen binnen te halen. Gevolg: er was eind 2005 sprake van een kleine overschrijding van het militaire bestand.**

2006: Actualisering Prinsjesdagbrief

In juni 2006 kwam Defensie met een actualisering van de Prinsjesdagbrief uit 2003. In de brief werd aangegeven dat Defensie in de eindfase van de grootste reorganisatie van haar geschiedenis verkeerde. Er werd verwezen naar de 11.700 functies, terwijl dit in 2005 nog met 1.000 functies was verhoogd! Met nog een half jaar te gaan tot de streefdatum van 1 januari 2007 moest Defensie alle zeilen bijzetten om het 'nieuwe evenwicht' te bereiken. In het 25 bladzijden tellende document ging er welgeteld één pagina over het defensiepersoneel.

In de brief werd gesproken over 'Van functies naar mensen die het doen'. Voor het burgerpersoneel werd aangegeven dat het zwaartepunt zou komen te liggen bij de intensivering van het mobiliteitsbeleid en de persoonlijke ontwikkeling.

Wederom werd verwezen naar het flexibel personeelssysteem (FPS). Militairen zouden meer keuzemogelijkheden krijgen om hun loopbaan in te richten. Dit alles ondersteund door een scala aan opleidingen. Tot op de dag van vandaag is hier echter nog geen invulling aan gegeven.

- **Subconclusie: in tegenstelling tot hetgeen in de migratiepadenbrief was gesteld, was in 2006 het aantal functies dat gereduceerd moest worden opeens weer 11.700.**

In oktober 2006 informeerde de staatssecretaris de Tweede Kamer over de kwalitatieve mismatch. Hij gaf aan dat er begin 2006 een omvangrijke kwalitatieve mismatch (5.000 man) binnen het defensiebestand aanwezig was. Waar hadden we dit getal toch eerder gehoord?

Van de bovengenoemde mismatch stond begin oktober 2006 vast dat er voor 1.200 personen geen plaats meer in de herberg was. Voor 1.300 personeelsleden was op dat moment nog niet duidelijk of zij nog een toekomst bij Defensie zouden hebben.

- **Subconclusie: ondanks de overschrijding van het beoogde aantal functies was het in 2006 voor 2.500 defensiewerknemers niet zeker of er nog wel werk voor hen was bij Defensie.**

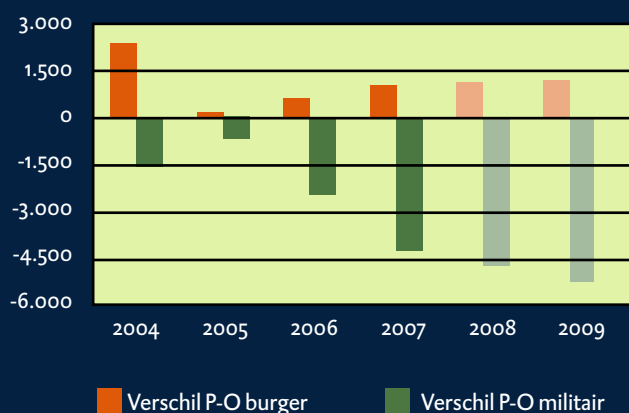
Eind 2006

2006 was voor Defensie een turbulent jaar. In de CAO werd in korte tijd voor de tweede keer de UKW-leeftijd voor militairen verhoogd en voor de BBT-militairen, in tegenstelling tot het BOT-bestand, is het nu nog steeds niet duidelijk wat het FPS voor hen in petto heeft. De overschrijding van het burgerpersoneel was nog niet teruggedrongen. Sterker nog, het burgerbestand was ten opzichte van de stand van eind 2004 zelfs toegenomen! Het tekort aan militairen leek in een vrije val gekomen te zijn. Ten opzichte van 2005 was het militaire bestand met 1.600 militairen afgenomen. De overschrijding bedroeg eind 2006 4,9%. Voor 2006 was de wervingsopdracht 7.400 man/vrouw. Het aantal aanstelbare rekruten was 5.821 (incl. opkomst begin 2007). Van deze lichting zal nog ongeveer 20% tijdens het eerste jaar afvallen. Defensie is in het jaar 2006 in de gevarenzone terecht gekomen. In 2006 hebben meer militairen de organisatie verlaten dan er zijn ingestroomd.

- **Subconclusie: het militaire bestand is in 2006 nog verder afgenomen terwijl de afbouw van het burgerbestand steeds meer vertraging heeft opgelopen. De personele mismatch binnen het personeelsbestand neemt dus toe.**

Stand van zaken 2007

Op 1 januari jl. is het 'nieuwe evenwicht' ingegaan. Ten opzichte van het startpunt in 2003 zijn er duizenden functies verdwenen. Er is niemand binnen Defensie die niet direct bij een reorganisatie betrokken is geweest. Maar wat heeft deze continue onrust nu eigenlijk opgeleverd? Dit is moeilijk vast te stellen. De tijdspaden



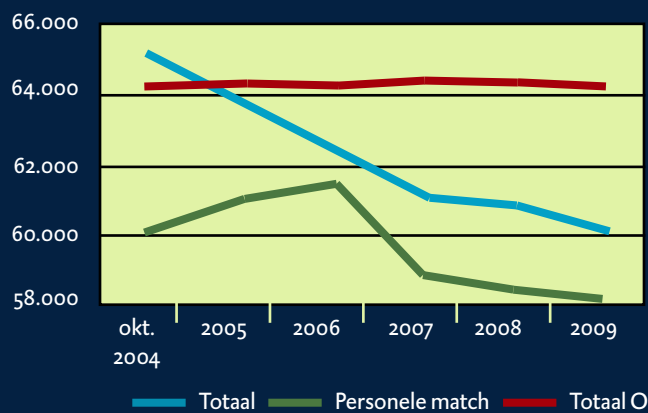
Grafiek 1, mismatch tussen daadwerkelijke personeelssterkte en planning (vanaf 2007 schatting).

en het aantal te reduceren functies zijn zo vaak aangepast dat er eigenlijk geen conclusies meer kunnen worden getrokken. Ik ga desalniettemin toch een poging wagen. In 2003 was de begrotingssterkte 68.887. Eind 2006 heeft Defensie aangegeven dat het personeelsbestand uit 62.499 personen bestaat. Het personeelsbestand is dus met 6.400 man ingekrompen. Echter, binnen de organisatie is een groot aantal (militaire) vacatures. De daadwerkelijke inkrimping is dus ongeveer 1.500 man minder. Uiteindelijk komen we dus toch weer uit op de 5.000 ontslagen. Hoe dit zich verhoudt tot de 12.000-14.000 functies die Defensie tot op heden heeft gecommuniceerd kan ik niet verklaren. De tot heden behaalde personele reductie (5.000) zal de komende jaren nog wel verder toenemen omdat een aantal reorganisaties (SPEER/ERP) namelijk aanzienlijk is vertraagd. Dit zal echter niet tot gevolg hebben dat er nog eens 7.000 á 8.000 functies zullen komen te vervallen. De eerder in de verschillende brieven aangegeven reducties van ruim 12.000 functies worden dus niet gerealiseerd.

Conclusies en aanbevelingen

De 'Reorganisatie zonder weerga' mag dan wel het einde naderen, de reorganisaties binnen Defensie (ERP/SPEER) zullen de komende jaren gewoon doorgaan. Op het moment dat ik dit stuk schrijf is het óók nog niet duidelijk hoe Defensie invulling gaat geven aan een nieuwe bezuinigingsronde. Het is daarom goed om te constateren dat het Sociaal Beleidskader in het onlangs overeengekomen CAO-onderhandelaresultaat is verlengd tot 2013. De komende jaren is het personeel, waarvoor helaas geen plaats meer in de herberg is, verzekerd van een sociaal vangnet. Ik verwacht dat de overschrijding van het aantal militairen de komende twee jaar zal toenemen. De uitstroom zal

bovenmatig zijn terwijl de wervingsopdracht niet zal worden gehaald. Het burgerbestand zal echter nog verder toenemen. Dit omdat lijnmanagers iets aan het groot aantal vacatures zullen moeten doen (zie grafiek 1). Dit laatste zal tot gevolg hebben dat de personele mismatch in plaats van kleiner alleen maar groter zal worden (grafiek 2). Immers, het tekort aan militairen zal nog



Grafiek 2, mismatch ten opzichte van de gewenste organisatie (O).

verder toenemen en steeds vaker zullen (militaire) kantoorfuncties vervuld worden door burgerambtenaren. Dit zal tot gevolg hebben dat de reeds als hoog ervaren operationele uitzendddruk nog verder zal toenemen. Hoe kan Defensie dit scenario proberen te voorkomen? Dit kan alleen door een mentaliteitsverandering. Het is hoogconjunctuur en er zijn meer dan 200.000 vacatures in Nederland. Het creëren van personele onrust door:

- continu aan te geven dat er nog duizenden mensen **ontslagen** moeten gaan worden. Hierdoor wordt Defensie geen aantrekkelijke werkgever;
- het **versoberen** van arbeidsvoorwaarden. Zij sterken het gevoel dat bij Defensie 'afpraak is afspraak' niet van toepassing is;
- het willen **ophogen** van operationele leeftijden. Het personeel ervaart dit als een tegenstelling: zij hebben juist het gevoel dat de huidige werkzaamheden meer beslag op hen leggen;
- het politiek **gekrakeel** over het invoeren van een nieuw personeelssysteem terwijl voor het personeel niet duidelijk is wat de gevolgen zijn, helpen in dit kader niet. Er moet nu rust binnen de defensie-organisatie komen. Gebeurt dit niet dan zal onder invloed van de hoogconjunctuur Defensie, meer dan voorgaande hoogconjunctuurperiodes, leegstromen. Gelukkig is in het CAO-resultaat in het UKW-dossier een terugdraaiende beweging gemaakt. Het lijkt mij zeer verstandig om voorlopig maar niet meer te spreken over gedwongen ontslagen. Defensie mag blij zijn als ze het huidige personeel gemotiveerd kan houden en daarmee behouden voor Defensie. Zij zal dit personeel de komende jaren hard nodig hebben. ←

Volgend jaar bestaat de KVMO 125 jaar!

Dat een beroepsvereniging zo lang haar leden kan blijven vertegenwoordigen is uniek in Nederland en een bijzondere gebeurtenis die wij niet zomaar voorbij willen laten gaan. De voorbereidingen voor een passend herdenkingsjaar zijn inmiddels gestart.

OPROEP

Voor de activiteiten die wij in 2008 in dit kader willen ontplooiën zoeken we 5 tot 10 KVMO-leden die ons kunnen ondersteunen bij de voorbereidingen en uitvoering. Van hen wordt een beperkte inzet verwacht tussen 1 september 2007 en 1 december 2008.

Wilt u ons helpen om van 2008 voor de KVMO en haar leden een onvergetelijk herdenkingsjaar te maken? Neemt u dan contact op met de voorzitter, voorzitter@kvmo.nl, of 070-3839504.



In 1883 werd de “Vereeniging ter behandeling van op de Zeemacht betrekking hebbende onderwerpen” opgericht. Op 10 april “des avonds om 8 uren” startten 189 leden in de oude Marineclub de traditie die de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren nu nog steeds voortzet.

Leiderschap met Lef



cartoon



Voor de Algemene Vergadering van de KVMO was als *mystery guest* uitgenodigd sergeant-majoor ODND Peter Schilt. Hem was gevraagd zijn visie te geven op leiderschap in het algemeen en leiderschap van de marineofficieren in het bijzonder. Dat hier enig lef voor nodig was moge duidelijk zijn! Hieronder volgt zijn betoog.

“Goedemiddag dames en heren, ik ben dus de *mystery guest* voor vandaag. Wat moest ik mij daarbij voorstellen? Ik heb nog even overwogen om hier te verschijnen in een grote kartonnen doos op het podium, en overste Van Maurik te vragen om als showmaster of spelleider te acteren. En dat de mensen uit het publiek dan vragen kunnen stellen wie ik zou kunnen zijn. Om vervolgens bij het goede antwoord uit die kartonnen doos te springen en op te komen met danseressen en muziek. Daar heb ik dus niet voor gekozen.

Ik heb ervoor gekozen om op te komen als militair in een correct tenue en zo mysterieus ben ik nu ook weer niet. Mijn naam is Peter Schilt en ik ben werkzaam als chef der equipage op de Hr.Ms. Urk, waar ik met veel plezier mijn werk doe.

Het is een gemoderniseerde mijnenjager, een goed schip met een prettige bemanning en ben ook trots dat ik op dit schip mag

varen. Maar ik kom hier niet voor om over een mijnenjager te spreken, mij is gevraagd om hier als onderofficier mijn persoonlijke visie te geven op het leiderschap bij de Koninklijke Marine, en met name op het leiderschap van de officieren. Ik zeg met nadruk mijn persoonlijke visie en niet de visie van de gemeenschap onderofficieren bij de Koninklijke Marine.”

Terughoudendheid

“Ik voel mij echter wel vereerd om hier als onderofficier te spreken. Ik heb mij wel verbaasd over de terughoudendheid van mijn eigen collega's over het feit dat ik hier spreek. Misschien komt het door het onderwerp ‘leiderschap’, dat momenteel erg actueel is bij Defensie. Het is veelbesproken en de meningen over leiderschap zijn ook nog erg verdeeld. Iedereen heeft er wel wat over te zeggen en wanneer ik de lezing als Alle Hens, de defensiekrant, de Militaire Spectator etc. erop na sla is nog niet iedereen →

bij onze marineleiding het eens over de gewenste leiderschapstijl. Je zou dan zeggen: zet een projectgroep op, huur een extern bureau in dat gespecialiseerd is in deze business, doe een onderzoek binnen de marine, en het type leiderschap is bepaald. Of beter nog: we vullen dat plunjezakje nog wat met onze eigen gewenste competenties en vaardigheden en noemen het officiersleiderschap.

Makkelijk toch, want daar zijn we goed in; zelf dingen verzinnen en het probleem is opgelost. Er zijn tenslotte genoeg leiderschapstijlen dus daar kan deze ook nog wel bij, kunnen we het zelf bijstellen waar nodig en zijn we ook nog eens uniek!

Zomaar wat koppen. En alcohol- en drugsmisbruik, de meesten weten wel wat er allemaal gebeurd is. Maatregelen werden afgekondigd, commandanten werd opdracht gegeven hun personeel in te lichten, de maat was vol.

Er was lef voor nodig om zo'n beslissing te nemen, daadkrachtig leiderschap op het juiste moment. Mensen hadden echter wel het gevoel dat ze moesten boeten voor een paar raddraaiers en voelden zich behandeld als voetbalsupporters.

Later werden de maatregelen wel weer uitgelegd en bijgesteld. Daar was ook lef voor nodig; om als leiding verantwoording af te leggen naar het personeel.

“waar wij behoefte aan hebben in onze organisatie is leiderschap met lef”

Maar wacht eens, we hebben natuurlijk ook nog onderofficieren en die geven ook leiding. Nou weet je wat; vullen we ook hun plunjezakje met onze gewenste competenties en vaardigheden en noemen dat onderofficiersleiderschap, klaar, probleem opgelost! Maar zo werkt dat dus niet.”

Lef

“Waar wij, denk ik, behoefte aan hebben in onze organisatie - en die behoefte heeft overigens veel raakvlakken met het lopende onderzoek en de aanbevelingen binnen CZSK - is leiderschap met lef!

Het lef hebben om het juiste type leiderschap op het juiste moment toe te passen, het lef hebben om als leider je verantwoordelijkheid te nemen, het lef hebben te communiceren als leider, het lef hebben om beslissingen te nemen en daar ook achter te staan en blijven staan als leider. Maar vooral, het lef hebben om een goede leider te zijn!

Het spreekt de mensen in onze organisatie ook aan; we zijn een stoere en professionele club waar we trots op zijn. Het wordt ook zo uitgedragen, kijk maar naar de reclamespotjes op tv: mariniers op uitzending, mijnenjagers die mijnen ruimen, operationele fregatten enzovoort.

Dus niet alleen ‘sociaal leiderschap’, waar de commissie Staal het over heeft. Dat is weliswaar een *aspect* van een leiderschapstijl maar niet de *typering* van de leiderschapstijl. Het heeft ook een negatieve klank in onze organisatie: sociaal leiderschap wordt geassocieerd met wantoestanden op de Tjerk Hiddes, vechtpartijen op de wal etc.. Het goede personeel in onze organisatie heeft hier niets mee, die willen hier niets mee te maken hebben. Leiderschap met lef, dat wel, want dat spreekt aan.”

Wel of geen lef?

“Ik geef een voorbeeld, want het is er wel, dat leiderschap met lef in onze organisatie.

‘De maat is vol’, ‘Wantoestanden bij de Koninklijke Marine’.

*Een echte maritieme leider met lef: Michiel de Ruyter.
(Nederlands Scheepvaart Museum)*



Waar zijn nu die leiders die achter het personeel staan en hun het vertrouwen geven dat het bericht in de krant uitgezocht en uitgelegd wordt? Misschien gebeurt dit wel maar de werkvloer hoort hier niets van. En als we alleen reageren als er iets mis is in onze organisatie dan is het voor mij allemaal duidelijk, dan hebben we dus blijkbaar te maken met een afrekencultuur.

“het is niet stil aan de overkant, maar aan de bovenkant”

In zo'n cultuur worden we afgerekend als er iets verkeerd gaat. Bij een afrekencultuur hoort een taakgerichte en directieve leiderschapstijl. Hoeven we ook niet meer te onderzoeken wat voor soort leiderschapstijl we willen in onze organisatie, scheelt een hoop tijd en geld.

Maar volgens mij heeft de commissie Staal geen hoge taakgerichte- en lage mensgerichte leiderschapstijl aanbevolen. Bovendien, zou het opleggen van deze leiderschapstijl ook leiden tot draagvlak voor de visie van de leiding en bijdragen aan de kwaliteit van het product in onze organisatie? Ik ben van mening van niet.”

Draagvlak creëren

“Ook moet het leiderschap verdiend worden: er moet lef en bereidheid voor nodig zijn om draagvlak te creëren. Goed leiderschap leer je namelijk niet alleen in de schoolbanken, daarvoor zul je moeten communiceren op de werkvloer. En daar waar het mis gaat, is dat vaak te wijten aan slechte communicatie. Want dames en heren: goed communiceren is draagvlak creëren! Ik noem een voorbeeld dat mij na aan het hart ligt. Mijns inziens wordt het vele goede, harde werken van de mannen van P&O nog niet begrepen door veel mensen.

We zitten momenteel nog volop in een grote organisatorische personeelsverandering en inderdaad zijn bij de overgang naar de nieuwe organisatievorm alle fouten gemaakt die je in de managementliteratuur wat betreft organisatieverandering kunt lezen. Echter, zijn ze nu wel keihard aan het werk om draagvlak en begrip te creëren bij het personeel in de organisatie? Persoonlijk

“misschien moet het dan maar anders met belangrijke informatie. Minder informeel en meer trapsgewijs”

vond ik de informatie in het P&O bulletin over de stand van zaken en de uitleg over de nieuwe organisatie erg duidelijk. Ik heb het blad wel drie keer doorgelezen, veel vragen worden daarin beantwoord.

Maar als ik in mijn omgeving vraag of de mensen dat P&O bulletin ook gelezen hebben, is er slechts een enkeling die dat bevestigt. Het wordt gezien als weer zo'n 'infoldertje' waar toch niets in staat en hop, daar gaat het richting het oud papier. Wat kan daar nu de oorzaak van zijn? Komt het door de verschijnselen die horen bij een organisatieverandering, namelijk weerstand en apathie?

Of is deze vorm van informatieoverdracht kennelijk niet goed genoeg en is er wellicht een kloof ontstaan tussen de leiding en het personeel op de werkvloer? Begrijpen we elkaar niet meer?

Misschien moet het dan maar anders met belangrijke informatie. Moet het minder informeel en meer trapsgewijs uitgelegd worden, waarbij het blaadje niet thuis op de mat valt, maar door de chef op de werkvloer wordt uitgedeeld. Waarbij hij uitlegt waarom het zo belangrijk is dat men dat P&O bulletin leest. Zo is er communicatie, zo worden mensen betrokken en is er feedback, en kijk: zo wordt draagvlak gecreëerd voor de nieuwe organisatievorm. Dus wel opgelegd 'van boven' maar door goede communicatie en goed leiderschap wordt de boodschap en de visie overgebracht naar het personeel op de werkvloer. Daar is ook lef voor nodig, om op deze manier als leider te durven communiceren!

Ik sluit af met de vraag, of beter nog, ik daag u allen uit, of u het lef heeft om uw eigen leiderschap in uw directe omgeving ter discussie te stellen en vervolgens te handelen naar de feedback die u krijgt van die omgeving.

Leiderschap met lef, dat spreekt aan, tenminste mij persoonlijk wel, want ik had dat lef nodig om hier vandaag te spreken. Ik dank u voor uw aandacht.”

De werkgroep Jongeren van de KVMO

LTZE 2 ir. Wilbert van Norden is op dit moment werkzaam bij het Centrum voor de Automatisering van Missiekritische Systemen (CAMS) als systeemontwikkelaar. Daarnaast is hij voorzitter van de werkgroep Jongeren van de KVMO. Hij is geboren op 29 mei 1981 te Katwijk en is op 18 augustus 1999 bij de KM opgekomen. Hij woont samen in Den Helder.

Waarom ooit naar de Koninklijke Marine?

“Tijdens mijn middelbare schooltijd heb ik lang niet geweten wat ik als vervolgopleiding wilde gaan doen. Informatiepakketten aangevraagd bij de TU Delft en bij het KIM. Vooral de mogelijkheden bij de KM wat betreft ‘job rotation’ en de brede opleiding, gaven voor mij de doorslag om aan het KIM te beginnen. Gelukkig voor mij werd ik aangenomen, want ik had niet echt een tweede plan.”

Hoe was die eerste opleiding bij de marine?

“Op het KIM groeide de band met de KM. De saamhorigheid en gezelligheid binnen het Korps Adelborsten hebben daaraan zeker bijgedragen. In mijn optiek draagt het vervullen van korpsfuncties enorm bij tot de vorming tot (marine) officier. Ik vind het dan ook jammer om te zien dat sommige aspecten zoals bijvoorbeeld de ‘grote slaapzaal’ verdwenen zijn omdat je in die omgeving je collega goed leerde kennen en rekening leerde te houden met elkaar.”

Wie zijn je helden en waarom?

“Het woord ‘helden’ vind ik wat sterk uitgedrukt. Ik denk aan de gedrevenheid waarmee mijn vader zich inzette voor een grote verscheidenheid aan zaken: zoals directeur bij een ROC, voorzitter van de lokale basketbalvereniging, voorzitter van de programma-raad van de lokale radio en TV zender en niet in de laatste plaats zijn werk voor de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Ik wil ook mijn moeder noemen, die overal mee naar toe ging en tegelijkertijd het gezin draaiende hield.”

Binnen onze eigen defensieorganisatie heb ik veel bewondering en respect voor de mensen die ondanks alle organisatorische problemen op het moment hun best doen om de juiste richting te vinden voor de KM. Als bedrijf moet je trots zijn op die mensen.”

Waarom ben je lid van de werkgroep Jongeren?

“De werkgroep laat je als (erg) jonge officier op een hoog niveau meedenken. Je mag je mening geven en er wordt oprecht naar je geluisterd. Op het moment spelen er een heleboel zaken binnen Defensie en daarover praat je mee. Ik maak nog wel eens mee dat ik als LTZ 2 aan een KLTZ kan uitleggen wat er aan de hand is en hoe bepaalde zaken nu eigenlijk geregeld zijn. Het is een cliché maar de jongeren zijn toch de toekomst van het bedrijf. Ik denk dat het daarom ook heel belangrijk is dat we meedenken over FPS en Management Development. Wat verwacht ik van Defensie als ik besluit te blijven en wat verwacht Defensie van mij? Dat zijn belangrijke vragen waarop ik antwoord zou willen hebben. Dat is initieel ook de reden geweest dat ik betrokken ben geraakt bij de werkgroep Jongeren.”

Hoe beoordeel je de nieuwe gedragsregels?

“Gedragsregels zijn prima, daar heb ik geen moeite mee. Waar ik wel moeite mee heb is dat de defensieleiding blijkbaar denkt dat ik die regels niet zelf had kunnen verzinnen. Ik vind ze namelijk nogal een open deur. Ik hoop dat er niet wordt gedacht dat het schrijven van een beleidsstuk de problemen oplost. Laten we beginnen bij de opleidingen en daar al duidelijk zeggen wat we willen en wat we verwachten. Vergeet daarbij ook niet duidelijk te zijn in wat de mensen van Defensie kunnen verwachten. Geef vervolgens de lokale commandanten meer verantwoordelijkheid om zaken zelf op te lossen. Gun die commandanten ook de tijd en de middelen om dat te doen. Probeer niet alles centraal met beleidsregels op te lossen maar waarborg de flexibiliteit in het systeem. Ik denk dat dat meer oplost dan weer de volgende richtlijn en beleidsaanwijzing vanuit Den Haag.”

Hoe beoordeel je het MD-traject? Is de werkgroep al benaderd door de P&O-afdeling van CZSK?

“Het succes staat of valt met de manier waarop een en ander wordt ingevoerd. Op dit moment ligt er mijns inziens een probleem bij de communicatie over dit traject. Er is ooit een artikel verschenen over Management Development (MD) waarop reacties zijn gekomen en sindsdien is het stil. Oversten hebben destijds nog een brief thuis gekregen met informatie die afweek van het artikel. Daar gaat blijkbaar dus iets mis. En als antwoord op de laatste vraag: nee, we zijn nog niet benaderd. Wat mij betreft zou de basis voor een MD-traject gelegd moeten worden tijdens de Middelbare Defensie Vorming (MDV). Vanuit die opleiding kunnen mensen namelijk de specifieke functies gaan doen die nodig zijn om de gewenste ervaring op te doen voor dan wel een bestuurlijk traject dan wel een traject binnen een bepaald kennisgebied. Hierbij moeten afspraken gemaakt worden over de ambities, de mogelijkheden binnen Defensie en de te volgen opleidingen. Op die manier wordt bepaalde (vereiste) ervaringsopbouw bij de werknemers gewaarborgd.

Daarnaast moeten we denk ik af van de looptijden. Formeel zijn we daar al van afgestapt omdat rangen aan functies zijn gekoppeld maar via de richtlijn functietoewijzing zie je de looptijden enigszins terugkomen. Er zijn verder een aantal functies aan te wijzen op LTZ 2 OC / LTZ 1-niveau waarvoor niet noodzakelijk varende ervaring nodig is. Functies waarvoor dit wel het geval is moeten uiteraard wel goed geïdentificeerd worden.”

Wat vind je van de organisatiecultuur bij de KM? Hoe ervaar je de plek van de jongeren bij CZSK? En bij de KVMO?

“Op zichzelf zijn er goede ontwikkelingen gaande. Jammer alleen is dat (ook hier) de communicatie soms te wensen over laat. Daarnaast is de toename in bureaucratie enorm. Het lijkt of er op de korte termijn wordt bezuinigd en er niet gekeken wordt naar problemen op de middellange termijn. Het lijkt wel eens alsof de automatisering op dit moment de organisatie bepaalt en beperkt. Een beetje de omgekeerde wereld dus: we kiezen een systeem en bouwen daar de organisatie omheen.

Voor jongeren zijn er veel zaken die nu spelen. De onduidelijkheid over het FPS en de problemen met het vinden van plaatsingen, om maar iets te noemen. Wellicht is het handiger om voor de eerste 2 of 3 functies weer gewoon een plaatsingsautoriteit aan te wijzen zonder het gedoe van BR-formulieren en solliciteren op arbeidsplaatsen die je niet of nauwelijks kent.

Binnen de KVMO neemt de behoefte naar de mening van jongeren nog steeds toe en dat is ook niet vreemd. De problemen bij de werving en de problemen van uitstroom in het middenkader moeten opgelost worden. De mening van de jongeren die het toekomstige middenkader zijn, is hierbij essentieel. Daarom is de werkgroep ook altijd op zoek naar jongeren die hierover hun mening willen geven.”

Wat is je persoonlijke ambitie over 5 jaar?

“Over vijf jaar hoop ik mijn promotie onderzoek te hebben afgerond en eindelijk een varende plaatsing te hebben.”

Welke eigenschappen waardeer je in een medewerker van Defensie?

“Daarover kan ik kort zijn: betrouwbaarheid, eerlijkheid en flexibiliteit. Hierbij is er geen verschil tussen man en vrouw, jong en oud. Waar wel verschil in moet zitten is de wijze waarop Defensie inspeelt op de verschillende behoeften van die groepen.”

Welke vraag zou je willen stellen en aan wie?

“Ik zou aan de HDP willen vragen: ‘Is de invoering van PeopleSoft tegelijkertijd met de reorganisaties in het P-huis nu echt zo goed bevallen?’ Mijn vervolgvraag: ‘Kunt u eerlijk zeggen dat de aanpassingen die nu gedaan worden niet een beetje richting de oude situatie gaan?’ ”



Twee jaar lang, van 2004-2006, zwaaide Nederland de scepter in het noorden van Afghanistan.

Zes rotaties van ieder ongeveer 180 mannen en vrouwen werden als ISAF Provinciaal Reconstructie Team naar de provincie Baghlan uitgezonden.

In de tweede helft van de operatie was de Koninklijke Marine leidend krijgsmachtdeel.

Op 1 oktober 2006 werd het commando overgedragen aan de Hongaren.

Baghlan

In het kader van een wetenschappelijk onderzoek aan de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) brachten luitenant-kolonel der mariniers drs Allard Wagemaker MA en luitenant ter zee Shakila Azizzada een bezoek aan Baghlan om inzicht te krijgen in het effect van de Nederlandse aanwezigheid. Beiden werden eerder naar de regio uitgezonden, respectievelijk in de functie van Chef Staf PRT5 en als tolk bij het *Strategic Reserve Force* van de NAVO in Mazar-e Sharif en bij PRT 4 en 5.

Het proces van wederopbouw

Een wederopbouwmissie is cruciaal in een vredesproces. Het bepaalt of de situatie op termijn voldoende perspectief biedt om te voorkomen dat de wapens opnieuw worden opgepakt. Wederopbouw is complex, veel actoren met verschillende inzichten en prioriteiten zijn bezig stabiliteit te creëren in een gebied waar veelal een intrastatelijk conflict of burgeroorlog heeft gewoed. Hierbij vindt de strijd niet plaats tussen staande legers

maar tussen een regeringsleger of een milite en één of meerdere rebellerende organisaties. Het wordt gekenmerkt door intense, diepgewortelde haat. Crisisbeheersingsoperaties zijn fundamenteel om het tij te keren. Er wordt extern 'ingegrepen' om een conflict te beëindigen en te voorkomen dat geschillen opnieuw tot crises leiden en het conflict weer oplaait. De bevolking moet weer achter de nationale doelstellingen komen te staan en in harmonie samenleven.

Het stoppen van de gevechten is slechts het begin, wederopbouw van staat en samenleving moet tot een duurzame vrede leiden. Dit proces is lang omdat geen van de bevolkingsgroepen mag worden voorgetrokken, verbeteringen moeten aan allen ten goede komen. Intervenienten acteren daarom als onafhankelijke

het stoppen van de gevechten is slechts het begin, wederopbouw van staat en samenleving moet tot een duurzame vrede leiden

onderhandelaar (*principal mediator*) met indirecte belangen in het vredesproces. Vrede wordt niet 'gewonnen' door de vijand op het slagveld te verslaan, te ontwapenen en te demobiliseren, maar juist door wederopbouw te stimuleren; infrastructuur te herstellen; onderwijs en gezondheidszorg te faciliteren; goed bestuur te promoten; politie en justitie te trainen; de economie op gang te brengen en door onderlinge haatgevoelens weg te nemen.

Wederopbouw staat of valt met veiligheid. Het militaire instrument is nodig om een negatieve vrede – de afwezigheid van oorlog en strijd – af te dwingen en te handhaven. Onder dergelijke omstandigheden werken militairen vervolgens gezamenlijk met ontwikkelingswerkers en diplomaten aan een positieve vrede waarmee duurzame vrede, stabiliteit en toekomstperspectief

wordt bedoeld. Gaandeweg neemt de rol van de militairen af en die van diplomaten en ontwikkelingswerkers toe.

In tegenstelling tot traditionele oorlogvoering gaat het bij wederopbouwmissies om een geïntegreerde militaire, politieke en wederopbouwbenadering om zo positieve, ofwel duurzame, vrede te bereiken. In veel Westerse landen wordt bij de uitvoering van dergelijke missies hecht samengewerkt door de ministeries van Buitenlandse Zaken, Defensie en Ontwikkelings-samenwerking. Dit staat bekend als de DDD-driehoek – Diplomacy, Defense and Development. *Diplomacy* streeft naar het verbeteren van het plaatselijke, regionale en nationale bestuur; bij *Defense* gaat het om de handhaving van de negatieve vrede opdat de positieve vrede gecreëerd kan worden en bij *Development* draait het om duurzame ontwikkeling. Stabiliteit is de essentie waarbij een functionerend burgerlijk gezag onontbeerlijk is, de diverse partijen elkaar respecteren en er perspectief is. Het is een zaak van de lange adem om dergelijke ambitieuze politieke en staatsvormende doelstellingen te verwezenlijken. Gesteld kan worden dat hoe groter de vijandigheid, gemeten in slachtoffers en vluchtelingen, en hoe beperkter de lokale capaciteiten, gemeten in achterblijvende ontwikkeling en beperkte diversiteit van de economie, hoe groter de benodigde internationale ondersteuning om succesvol een stabiele vrede te kunnen creëren.

PRT-concept

Het *Provincial Reconstruction Team*-concept dateert uit 2002 met als doel het proces van negatieve naar positieve vrede te faciliteren. Als uitgangspunt geldt dat dit proces door de Afghanen zelf vorm moet worden gegeven (*ownership*) waarbij ze door de PRT's geassisteerd worden (*partnership*). Er zijn diverse conceptuele interpretaties die afhankelijk zijn van de lokale situatie en de 'nationale' ambities en mogelijkheden van het PRT (*lead nation*). Momenteel is de Britse variant de meest gangbare, waarbij de militairen enerzijds en de wederopbouwwerkers anderzijds met →

een jaar na dato

LNTKOLMARNIS DRIS A.J.E. WAGEMAKER MA

Effecten van het Nederlandse PRT in Afghanistan





Veiligheid is een kwestie van wederzijds vertrouwen: de PRT-compound in Pol-e Khomri. (collectie auteur)

name op stafniveau geïntegreerd samenwerken en bij de uitvoering daar waar noodzakelijk. De PRT-missie speelt een cruciale rol in het vestigen van het Afghaanse bestuur en de overheid en het bestendigen van de lokale economie. Dit vereist flexibiliteit in een omgeving die niet stabiel is. Bovendien is de transitie naar een voor de Afghanen acceptabele vorm van democratie gecompliceerd en ambitieus. Inspraak in het bestuur zijn de Afghanen grotendeels verleerd, er moeten anarchistische praktijken uitgebannen worden die door de langdurige strijd ‘gewoon’ zijn geworden. Het is een uitdaging lokale potentaten (krijgsheren) te winnen voor het vredesproces omdat zij belang hebben bij instabiliteit en draagvlak hebben onder delen van de bevolking. Bovendien bezetten ze nogal eens hoge bestuurlijke functies waarvoor ze niet competent zijn en ze gebruiken hun positie voor eigen gewin.

Werkelijke wederopbouw die perspectief voor de bevolking creëert, begint zodra veiligheidsstructuren geworteld zijn in de samenleving. Militairen spelen een rol in het proces ernaartoe door middel van Civiel-Militaire Coöperatie (CIMIC) activiteiten. Hierbij geldt: ‘Zo civiel als mogelijk en zo militair als nodig’, sleutelwoorden zijn: snelheid, zichtbaarheid, kleinschaligheid en ondersteunend aan de militaire missie. De activiteiten worden afgestemd met diplomaten en ontwikkelingswerkers in het kader van het DDD-concept. Een eigen, goede informatiepositie is voor het PRT essentieel en dient als katalysator. Door inzicht in de lokale verhoudingen, gebruiken, cultuur en tradities is het mogelijk om onafhankelijk op te treden en om serieus te worden genomen. Naarmate de door militairen afgedwongen negatieve vrede langer stand houdt, neemt het belang van een positieve vrede toe. De duurzaamheid van de wederopbouw wordt belangrijker naarmate crisisbeheersingsoperaties vorderen. Hoewel militairen de scepter zwaaien aan het begin van dergelijke operaties, worden ze al snel geconfronteerd met leemtes in kennis en ervaring op het gebied van (bestuurlijke) wederopbouw. Om de geconstateerde lacune in te vullen, geïntegreerd te kunnen werken en de overgang van een door militairen geleide missie geleidelijk over te laten gaan in een door diplomaten en ontwikkelingswerkers geleide missie, is het niet verwonderlijk dat eind mei 2007 een speciale

Nederlandse CIMIC-eenheid (1 NL CIMIC BAT, onderdeel van 101 gevechtssteunbrigade) is opgericht, waarbij civiele vrijwilligers (480 beschikbare reservisten) een grote rol krijgen. Hierdoor wordt het tevens beter mogelijk om tussen de drie hoofdrolspelers heldere afspraken te maken over elkaars rollen en mandaten.

Het Nederlandse PRT

Als onderdeel van de *International Security Assistance Force* (ISAF) was het doel van het Nederlandse PRT te helpen bij het creëren van een veilige en stabiele omgeving en de Afghaanse autoriteiten te assisteren bij de wederopbouw. Ondersteuning van het civiele bestuur vormde het hart van deze ‘multilaterale peacebuilding missie’ bij het implementeren van nieuwe gezagsstructuren

het doel van het Nederlandse PRT was te helpen bij het creëren van een veilige en stabiele omgeving

in het gebied waar na meer dan twintig jaar oorlog en instabiliteit nagenoeg niets meer functioneerde. Het PRT probeerde, zonder het openbaar bestuur over te nemen – immers, Afghaanse problemen hebben Afghaanse oplossingen – een centraal aanspreekpunt en spin in het web te zijn. Hierbij moet worden aangetekend dat de provincie bevrijd werd door de Noordelijke Alliantie – een samenwerkingsverband van krijgsheren en milities uit het noorden en noordoosten van Afghanistan, tot september 2001 onder leiding van de legendarische Ahmad Shah Masood – waardoor er in feite al negatieve vrede was. De situatie was rustig, maar niet stabiel. Op het gebied van vijandelijkheid was het de uitdaging een oplossing te vinden voor de dominantie van de Tadzjiekse bevolkingsgroep – cq de aan de Noordelijke Alliantie gelieerde groeperingen – en de marginalisering van de Pashtunen die er lange tijd de scepter zwaaiden. Daarnaast moest de economie boven het primaire niveau uitkomen; de provincie moest interessant genoeg worden voor donoren en NGO-projecten (een uitdaging om te lobbyen voor een rustige, weinig opzienbarende provincie) en bestuurlijke instanties moesten worden gestart. Wat betreft die laatste uitdaging: ook Baghlan heeft, net als de rest van Afghanistan, last van de braindrain van kennis en kunde omdat de geschoolde bovenlaag gevlucht is en niet de intentie heeft terug te keren.

Positieve ontwikkelingen

Het Nederlandse PRT ondersteunde civiele instanties die die deels lieten afweten door gebrek aan expertise en middelen. Het bestuurdersapparaat bevindt zich grotendeels in Kaboel en het land wordt van daaruit bestuurd. De ondersteuning van het provinciale en districtsbestuur is echter cruciaal om het proces naar positieve vrede in gang te zetten. Nederlandse lobbies om de kleine groep bestuurders in Baghlan structureel te trainen hebben toch nog effect gehad. Ondanks een jaar vertraging, worden momenteel via VN (UNAMA, *United Nations Assistance Mission in Afghanistan*) ‘on the job’ kadertrainingsprogramma’s uitgerold.



Links, een Afghaanse kaasmaker van de DCA kaasfabriek in Baghlan-stad. Rechts, Nederlandse kazen gemaakt in Baghlan. (collectie auteur)

De door het Nederlandse PRT uitgevoerde kleinschalige infrastructuurprojecten – zoals kleine waterkrachtcentrales, waterzuiveringsinstallaties, schooltjes en bruggen – bleken ware ‘*hearts and minds*’ activiteiten die leidden tot wederzijds vertrouwen. De bevolking geeft nog steeds hoog op over ‘hun partners’, met name omdat het PRT de lokaal aanwezige capaciteit via het *cash for work* principe mobiliseerde: het gaf de bevolking de mogelijkheid geld te verdienen en door de projecten zelf uit te voeren was men aan de eigen en gezamenlijke toekomst aan het bouwen.

De lokale economie is sterk gegroeid. De diversiteit en grootte van het assortiment in de winkels is behoorlijk toegenomen. De bevolking heeft duidelijk meer te besteden. Volgens de Kamer van Koophandel verdubbelde de economie het afgelopen jaar in de provinciale hoofdstad, Pol-e Khomri. In de andere steden is er een vergelijkbare trend. Het Nederlandse ‘Integrated Development of Entrepreneurial Activities’ (IDEA), een project van Defensie en het VNO-NCW, blijkt een katalysator voor de van nature ondernemende Afghanen. IDEA richt zich primair op

het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) waarvoor reserveofficieren worden uitgezonden met beroepen als bankier, landbouwdeskundige, econoom, accountant en consultant die hun expertise ten dienste stellen van ondernemers. Ze helpen bij het oprichten van een Metaal- en Houtbewerkingsscoöperatie; het geven van *business courses* aan de Universiteit van Baghlan; en bij het opzetten van een Kamer van Koophandel die tevens startende ondernemers begeleidt.

Nederlandse initiatieven om zo de economie aan te jagen krijgen navolging. Zo richten diverse NGO’s zich op het stimuleren van de fruitsector waarbij de teelt, opslag en handel beter op elkaar afgestemd worden. Diepte-investeringen om het fruit lokaal te verwerken, in plaats van in Pakistan, worden nog niet gedaan. Net zoals in andere sectoren, wordt de groei geremd door gebrek aan diepte-investeringen als gevolg van het niet verder verbeteren van de stabiliteit. Veel Nederlandse projecten lopen nog steeds door, de Nederlandse DDD-ministers hebben voor het komende jaar nog eens ruimhartig extra ontwikkelingsgelden toegezegd. In de praktijk vertaalt zich dit in de bouw van een aantal scholen maar ook in de steun aan ontwikkelingsorganisaties zoals het Dutch Committee for Afghanistan (DCA) dat in Baghlan een veeteeltproject runt. In 2006 werden met een soort microkrediet schapen en runderen uitgezet en voor elementaire veterinaire ondersteuning zorg gedragen. Inmiddels is dit project uitgebreid met een kaasfabriek waar de boeren hun melk tegen vaste tarieven kwijt kunnen.

De kaas wordt succesvol geëxporteerd naar Pakistan en verkocht in Kaboel, voor de meesten in de provincie is de kaas nog te duur.

Negatieve ontwikkelingen

Bij ons bezoek, een jaar na het vertrek van de Nederlanders, bleek in gesprekken met de bevolking dat zij het veilige gevoel misten dat hen vertrouwen in de toekomst gaf. Vooral de zichtbaarheid, betrokkenheid en de onafhankelijke wijze van optreden van de Nederlanders hadden dit veilige gevoel versterkt. Verwonderlijk is dit niet, in tegenstelling tot een jaar geleden was het bijvoorbeeld ‘normaal’ op doorgaande wegen dat de krijgsheren zich openlijk met hun wapens en legertjes konden verplaatsen. Aanslagen en gewelddadige afrekeningen bleken aan de orde van de dag.

Er is nog altijd een kleine, maar groeiende, groep mensen die baat heeft bij een instabiele omgeving. Deze groep bestaat voornamelijk uit de opiummaffia, Talibanaanhangers (veelal Pashtunen) en uit schaduwgroeperingen zoals de Shura-i Nizar, een onderdeel van de Jamiat-i Islami partij waaruit de Noordelijke Alliantie grotendeels voortkomt. Structurele maatregelen zijn een vereiste voor duurzame ontwikkeling. De provinciale Kamer van Koophandel die de laatste twee jaar onderzoek deed naar de economische ontwikkelingen, meldde dat juist door de Nederlandse wijze van optreden, onderne-





Jammer is dat de door Nederland opgeleide instructeurs op een na allemaal zijn overgeplaatst. Op de foto LNTKOLMARNs Wagemaker (links) met Inspecteur Abdul, de enige overgebleven politie-instructeur in Baghlan. (collectie auteur)

mers meer investeerden waardoor de provincie er momenteel economisch beter voorstaat. Twijfel is er of deze economische trend kan worden vastgehouden. Grote investeringen zijn nodig om de economie naar een hoger plan te tillen. Fabrieken en grote bedrijven zijn nodig. Expertise, mogelijkheden en potentie zijn er voldoende, maar wie wil diepte-investeringen doen in een nog niet stabiele omgeving?

Met de voornaamste Afghaanse veiligheidsorganen gaat het slechter sinds het vertrek van de Nederlanders. De kazerne van het Afghaanse leger, waarin Nederland behoorlijk investeerde vanwege het belang van militaire presentie (een soort verzekeringspolis), is inmiddels gesloten. De dichtstbijzijnde legereenheden zijn gelegerd rond de stad Kunduz, onder goede omstandigheden minstens drie uur rijden. Bij de politie is opnieuw de complete bovenlaag gewisseld. Het is positief dat corrupte politieofficiëren verdwijnen mits er competente vervanging is en er een alternatief is voor met name voormalige opperofficiëren, vaak gefrustreerde krijgsheren die nu ‘werkloos’ thuis zitten. Politieagenten hebben de door Nederland geschonken humanere wapens gewisseld. De wapenstok is omgewisseld door de ploertendoder en handboeien door ‘tie raps’. Positief is dat het gevolgd hebben van de Nederlandse politieopleiding nog steeds een pre is voor bevordering. Jammer is wel dat de opgeleide instructeurs (*train the trainer*) op een na allemaal zijn overgeplaatst. Het plan om het middenkader te gaan trainen ligt op zijn best in de ijskast. Tijdens meerdere interviews blijkt dat de bevolking weinig gelukkig is met de aflossing van de Nederlanders. Er zouden minder hulpkosten te besteden zijn en door de weinige zichtbaarheid en beperkte betrokkenheid lijkt er van wederzijds vertrouwen de facto geen sprake. Het Hongaarse PRT mengt zich nauwelijks onder de bevolking en onder de bestuurders waardoor er beperkt zicht is op de voortgang van de interdependente stabilisatie en reconstructie operaties. De Hongaren werken met gescheiden verantwoordelijkheden: de commandant PRT is verantwoordelijk voor de veiligheid en de PRT-diplomaat voor de reconstructie operaties. In de uitvoering leidt dit tot dilemma’s waarmee lastig kan worden omgegaan door het ontbreken van eenhoofdige leiding.

Effect

Ondanks de negatieve ontwikkelingen kan uit de vele interviews met sleutelfunctionarissen, zoals de gouverneur en hoge bestuurders, maar ook met de mensen op straat of in de provincie, gesteld worden dat een jaar na dato de geest van het Nederlandse PRT nog steeds rondwaart in Baghlan. De *hearts and minds* van zowel de lokale bevolking als de bestuurders blijken te zijn gewonnen. Nederland heeft in deze noordelijke provincie het proces van duurzame economische en bestuurlijke ontwikkeling succesvol in gang gezet. Het creëren van een veilig gevoel door zichtbaar en betrokken te zijn ligt hieraan ten grondslag in combinatie met de beschikking over middelen en mogelijkheden die de DDD-ministers boden en bieden.

De overgang naar de Hongaren is operationeel gezien minder succesvol. De duurzame ontwikkeling van de provincie ligt deels in handen van de Hongaren die minder betrokken en zichtbaar zijn. Dit heeft gevolgen voor de veiligheid en het verder ontwikkelen van de lokale capaciteiten.

Het effect van de Nederlandse aanwezigheid was substantieel

met de voornaamste Afghaanse veiligheidsorganen gaat het slechter sinds het vertrek van de Nederlanders

omdat de situatie in die twee jaar sterk verbeterde. De missie was vanuit wederopbouwperspectief echter te kort om blijvend effect te sorteren. Natuurlijk kan worden afgevraagd of Nederland de provincie had moeten adopteren en de klus af had moeten maken zoals het bijvoorbeeld de intentie is van de Duitsers in Noord-Afghanistan. Een jaar of tien zo’n tweehonderd Nederlandse militairen en ontwikkelingswerkers daar inzetten is te overzien. Het parlement besliste anders. Is het moreel aanvaardbaar dat Nederland bepaalde modus operandi van zijn aflossers zou eisen? Of moeten we blij zijn met aflossers die weliswaar goede intenties hebben maar het ontbreekt aan middelen en mogelijkheden? Dit laatste (b)lijkt het geval, het recente besluit om de Nederlandse ontwikkelingsgelden voor Baghlan nog eens flink op te krikken wijst in die richting.

De Nederlanders hebben het proces naar positieve vrede succesvol in gang gezet, momenteel lijkt de negatieve vrede echter lastiger te kunnen worden gehandhaafd door gebrek aan Hongaarse betrokkenheid. Het duurzame ontwikkelingsproces heeft op zijn best een pas op de plaats gemaakt. Nederland moet druk uitoefenen op de Hongaren de eigen middelen en de ter beschikkingstaande ontwikkelingsgelden effectiever en efficiënter in te zetten om het effect van de Nederlandse inspanningen niet te zien verdampen.

LNTKOLMARNs drs. A.J.E. Wagemaker MA doet promotieonderzoek en is Universitair Hoofddocent aan de Nederlandse Defensie Academie.

Ondiep

Een jaar geleden zei admiraal Mike Mullen, Chef Operaties van de US Navy, dat het tijd was voor een nieuwe maritieme strategie. Dat is een grote term. Ik herinner mij de lancering van de *Maritime Strategy* in de jaren tachtig. Vliegkampschepen zouden opstomen naar crisishaarden en zeestraten en snel aan brandbestrijding kunnen doen.

In 1992 kregen we ‘....From the Sea’ en twee jaar later ‘Forward from the Sea’. Laten we eerlijk zijn, de meeste documenten bevatten weinig nieuwe ideeën, zijn vooral het visitekaartje van de nieuwe baas, en vaak ook bedoeld om de Amerikaanse marine in de eeuwige competitie tussen krijgsmachtonderdelen die om missies strijden weer eens stevig op de kaart te zetten. Dat mag, de *US Air Force*, de

→ de marine van Mike Mullen kruipt naar het strand toe

Army en de *Marines* doen het ook. Elke nieuwe *Maritime Strategy* prijst de vorige als ‘zeer belangrijk’, maar in het licht van de enorme veranderingen in de wereld toch net ontoreikend voor de nieuwe uitdagingen, kansen en bedreigingen. U kent het jargon.

Alleen al ‘de 21ste eeuw’ is zo’n kreet die om een nieuwe visie vraagt. Ook Mullen vindt dat en zegt dat ‘de ongelooflijke snelheid waarmee de wereld globaliseert’ een nieuwe *Maritime Strategy* vereist. Piraten, verspreiders van massavernietigingswapens, terroristen, georganiseerde criminelen, smokkelaars, drugsbazen globaliseren, dus de bestrijders daarvan ook. Wie zou het tegenspreken? ‘We moeten bedenken dat de zeeën ook voor hen die slecht gedrag en slechte ideologieën verspreiden beschikbaar zijn’, waarschuwt hij. Ik vind het ook.

Maarik vind het ook een open deur. Wat voor de zee geldt, geldt ook voor internet. Dus lees ik pleidooien voor een *CyberCommand* en een cyberstrategie. En al die slechteriken nemen straks bezit van de ruimte, dus ik lees nu al dringende pleidooien voor een *Space Strategy*. En globalisering rekent af met slagbomen en grenzen, dus ik verwacht drin-

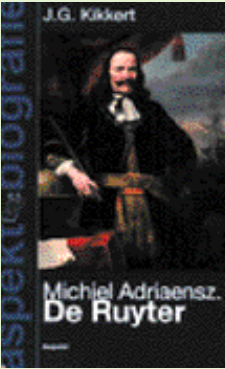
gende pleidooien voor nieuwe land- en luchtstrategieën. Iedereen heeft gelijk.

Admiraal Mullen wil een *Thousand-Ship Navy*, samengesteld uit bevriende internationale marines. Hij wil *Global Fleet Stations* uitrusten, die als grote drijvende gereedschapskisten naar gevoelige baaien in de wereld zullen worden gedirigeerd en waar je alles mee kunt: terroristen oppakken, transporten van massavernietigingswapens onderscheppen, smokkelaars aanhouden, piraten een lesje leren, noodhulp verlenen bij rampen, humanitaire eerste en tweede hulp verlenen. De marine van Mike Mullen kruipt naar het strand toe. Zijn mini-zeebases, zoals de *Global Fleet Stations* worden genoemd, liggen voor de monding van rivieren en vreemde havens, om bescherming te geven aan schepen en bedrijven die voor de handel van een land onmisbaar zijn. Riviersquadrons kunnen daar stroomopwaarts een rol bij spelen en een handje helpen bij de bestrijding van lastige ‘non-state actors’.

Trefwoorden in het nieuwe denken zijn: kust, ‘*riverine warfare*’, amfibisch vermogen, hulp, presentie. Voorbeelden worden al genoemd, de Golf van Aden, de Golf van Guinea, Djibouti. Het eerste experiment met een *Global Fleet Station* is onlangs gelanceerd in de Caribische Zee. Had Nederland laatst geen problemen in een Utrechtse wijk? Ik suggereer admiraal Mike Mullen een mooie Hollandse naam voor zijn nieuwe *Maritime Strategy*: “Ondiep”.

Reageren? marineblad@kvmo.nl

Michiel Adriaenszoon de Ruyter



Auteur : J.G. Kikkert
 Uitgever : Uiteverij Aspekt
 Omvang : 128 pagina's
 Prijs : € 16,95
 ISBN : 978 90 5911 529 3

Omdat het jaar 2007 is uitgeroe- open tot het jaar van Michiel de Ruyter wordt er overal in Nederland veel aandacht besteed aan dit ‘onderwerp’. Er zijn dit jaar al behoorlijk wat publicaties over Nederlands’ meest bekende zeeheld verschenen. Het is daarom een uitdaging om origineel te zijn ten opzichte van alle andere boeken over dezelfde man. De biografie ‘Michiel Adriaensz. de Ruyter’ van J.G. Kikkert laat zien dat dit een lasti- ge opgave is.

De tekst is geplaatst in 12 korte hoofdstukken. De inhoud is dui- delijk en bondig geformuleerd. U bent in ieder geval geen avonden bezig om dit boek uit te lezen. Het boek plaatst het reilen en zei- len van Michiel de Ruyter in historische perspectief. Relevante verhoudingen tussen landen wor- den besproken, aanleiding van de diverse oorlogen komen aan bod en er staat zelfs vermeld hoe het met de oorlogsschepen en man- schappen is gesteld. De duidelijke bewoordingen geven een goede indruk van het leven van Michiel de Ruyter en de geschiedenis van Europa (plus overzeese gebie- den).

Dit compliment heeft ook een keerzijde. Een significant deel van dit boek bestaat uit historische feiten en de beschrijving van scheepsbewegingen. Dit maakt het boek overigens goed leesbaar, met name voor iemand die wat minder bekend is met de Nederlandse geschiedenis. Helaas drukken de historische feiten in sommige delen de biografische aspecten behoorlijk naar de achtergrond.

Het begin van het boek is veras- send: de auteur beschrijft in het eerste hoofdstuk de relatie met

de familie Lampsens. In het twee- de hoofdstuk komt zijn eigen familie aan bod. Het derde hoofd- stuk laat zien welke zeeën Michiel de Ruyter bevaren heeft. Kortom, de schrijver kiest een onderwerp en wijdt er een hoofdstuk aan.

Plotseling stopt de auteur met deze opzet: Het vierde t/m het twaalfde hoofdstuk beschrijft, zoals wel vaker is gedaan, in chro- nologische volgorde de periode van de Eerste Engelse Oorlog t/m de laatste reis naar de Etna. Dit boek is geschikt voor mensen die in korte tijd een indruk op wil- len doen van Michiel de Ruyter en de Gouden Eeuw. Diegenen die wat meer bekend zijn met deze onderwerpen zullen grote delen van dit boek bestempelen als bekende informatie, op een bekende manier gepresenteerd. Voor deze laatste groep staat er gelukkig toch voldoende “minder algemeen bekende” informatie op papier. Denk daarbij bijvoor- beeld aan de persoonlijke relatie van Michiel de Ruyter met beroemdheden als Cornelis Tromp, Johan de Witt en de rela- tief onbekende familie Lampsens.

F.G. Marx

Rechterhand van Nederland. Biografie van Michiel Adriaenszoon de Ruyter Vijfde, uitgebreide druk



Auteur : R. Prud’homme van Reine
 Uitgever : De Arbeiderspers, 2007
 Omvang : 424, met ill.
 Prijs : € 12,50
 ISBN : 978 90 295 6459 5

“RUYTER, Michiel Adrienszoon de (1607-76), was the greatest of the Dutch admirals, a born leader, a fine seaman, and a man of exem- plary character who shunned the public eye but whose courage became a legend. (...) The greatest admiral of his time, he was a skilled naval tactician, (...) and to him the fleet formation of the line of battle is at least partly due. He was also (...) a stern disciplinarian, but much loved and respected by the crews of his ships.” Peter Kemp (ed.) in *The Oxford*

Companion to Ships and the Sea. Oxford University Press, 1976

“De Ruyter died of wounds to his left foot and right leg sustained in action against the French in the Mediterranean in 1676. In truth he had been depleted by years of continuous high command. In the roll call of great admirals, he stands second to none. His career spanned the three Anglo-Dutch wars and some of the most prolonged, grimmest naval battles ever fought. The fate of the United Provinces had rested upon his shoulders, and he had borne it triumphantly”. Peter Padfield, *Maritime Supremacy (and the Opening of the Western Mind)*, p. 118. Pimlico, London 2000.

We kunnen hier nog aan toevoe- gen dat Michiel Adriaenszoon de Ruyter steeds en consequent het belang van “’t Iyve vaderlant” stelde boven belangen van enige partij, of van provinciale of per- soonlijke aard, hetgeen van zijn opdrachtgevers niet altijd gezegd kon worden. Hij was ook nog een gewiekst koopman, zeer betrokken bij zijn familie, en een bekwaam vermogensbeheerder... Reden genoeg voor een “De Ruyter jaar” ter herdenking van zijn geboorte, nu 400 jaar gele- den. Teleurstellend vind ik de erg bescheiden internationale dimen- sie van het programma. Een sterk gebaar is echter de voorgenomen deelname van HMS *Chatham* namens de Royal Navy aan de vlootshow voor Vliissingen.

Verheugend is de verschijning van een vijfde, uitgebreide druk van de meest recente biografie van admiraal De Ruyter van de hand van de maritiem historicus dr. R. Prud’homme van Reine. De uit- breiding betreft voornamelijk de toevoeging van een aantal door de schrijver in particulier bezit aangetroffen en tot dusver onbekende brieven in de familie- sfeer, zowel van de admiraal zelf als van een van zijn schoonzoons; en een aantal afbeeldingen in kleur van schilderijen en andere objecten uit de collectie van het Rijksmuseum te Amsterdam. Het verschijnen van een vijfde druk is op zichzelf al goed nieuws in de hoop, zoals schrijver zijn voor- woord besluit, dat deze “een nieuwe bijdrage zal leveren aan de herlevende belangstelling voor Nederlands maritieme geschiede- nis”.

Prud’homme van Reine biedt een gedegen onderbouwde levens- geschiedenis, zoals een historicus betaamt. Hij prikt mythen door, en eert waar ere toekomt. Hij schrijft in een onopgesmukte, vlotte stijl die zich gemakkelijk laat lezen. Hij vermijdt gezwollen

taal, zoals in het verleden nogal eens is gebruikt waar het admi- raal De Ruyter en andere zee- officieren betrof. Anno 2007 is dat niet onbelangrijk voor een uit- gave, gericht op een breed pu- blik. Deze verteltrant kan de groothed van de hoofdpersoon juist sterker doen uitkomen - maar men moet de moeite nemen om zich zo goed mogelijk voor te stellen wat daar, min of meer achteloos en soms zelfs luchtig, aan handelsreizen en marine-operaties op papier staat: wat betekende het om als alleen varende schipper/koopman, zon- der enige rugdekking, op een vreemd continent te onderhande- len met volstrekt onvoorspelbare potentaten? Of met een Nederlandse oorlogsvloot mid- den zeventiende eeuw meer dan anderhalf jaar aan één stuk in de Middellandse Zee *power play* te praktiseren (alleen de logistiek al...)? Dan wordt het van ver- bazend, fascinerend.

De levensloop van admiraal De Ruyter al lezend doornemend, treft de schijnbaar eindeloze reeks van reizen, schepen, expedities, gevechten. Zijn zeegaande leven strekt zich dan ook uit over bijna zestig jaar, waarin veel meer tijd op zee dan aan de wal. Het begrip “thuis zijn op zee” krijgt hier zijn meest letterlijke betekenis.

Aan het leven van De Ruyter “aan de wal”, aan zijn sociale en economische situatie, aan familie en vrienden wijdt schrijver een afzonderlijk hoofdstuk, en dat is bepaald niet het minst interes- sante! De even belangrijke als bij- zondere relatie tot de raadspen- sionaris Johan de Witt komt eve- neens uitvoerig aan bod. De deel- name van zowel Hr Ms de Ruyter als Hr.Ms. Johan de Witt aan de eerder genoemde vlootshow is dan ook terecht en vol betekenis.

Wat betreft de drie “Engelse oor- logen” staat schrijver niet node- loos stil bij wie welke ontmoeting nu “gewonnen” of “verloren” heeft. Waren de uitkomsten wis- selend, de strategische situatie was voor de Verenigde Provinciën altijd defensief. In de eerste twee oorlogen ging het er om de mari- tieme handelsvaart in stand te houden, een levensvoorwaarde voor deze samenleving; en in de derde ging het, tegen de vorsten van Frankrijk en Engeland, Münster en Keulen in, om het pure voortbestaan als onafhanke- lijke staat. De grote verdienste van admiraal De Ruyter en de zij- nen is dat zij zich, steeds opnieuw, staande wisten te houden tegen een sterkere en meer effectief georganiseerde tegenstander die opereerde vanuit een dominante geografi-

sche positie, te loef en aan diep water. Door met name de derde oorlog *niet te verliezen*, hebben zij de Verenigde Provinciën nog ruim een eeuw de tijd gegeven om zich als natie te consolideren. Het is zeer de vraag, of zonder dat res- pijt deze zelfde zeven provincies na de Napoleontische tijd als een zelfstandige staat zouden zijn herrezen.

Alles overziend had het laatste deel van “Epiloog en conclusies” (p. 364), juist waar schrijver spreekt over “een mens van vlees en bloed”, best sterker gesteld mogen worden.

Vooral aan degenen die nog geen kennis hebben genomen van een van de voorgaande drukken, wordt deze biografie bepaald ter lezing aanbevolen. Het is de hopen dat de wens waarmee schrijver zijn voorwoord heeft besloten, ruimschoots in vervulling zal gaan.

P. Wouters

Slagveld Afghanistan



Auteur : F. Karimi
 Uitgever : Nieuw Amsterdam, 2006
 Omvang : 176 pagina's
 Prijs : € 16,50
 ISBN : 90 468 0143 8

Consultant in het Groen



Auteur : F. Braat
 Uitgave : Boekenplan, 2006
 Omvang : 83 pagina's
 Prijs : € 18,00
 ISBN : 90 8666 016 9

Afghanistan ligt sinds 2001 in de frontlinie van de *War on Terror*, een waar slagveld volgens het voormalige Groen Links kamerlid Farah Karimi. Tot eind april 2007

werkte ze een half jaar namens de UNDP als democratiseringsad- viseur voor het Afghaanse par- lement. Een opmerkelijke stap voor iemand die weinig goeds te melden heeft over president Karzai, de dun gezaaide democra- tiseringskansen en de dominante rol van krijgsheren in het par- lement.

Karimi concludeert dat vijf jaar na de westerse interventie van werkelijke democratisering nog weinig te merken is. De Taliban is weliswaar een behoorlijke klap toegebracht maar nog lang niet verslagen. Zeker in het Zuiden worden westerse militairen en (hulp) organisaties niet langer als bevrijders gezien en vaker als bezetters beschouwd die in een meedogenloze oorlog verwickeld lijken. Dat de ‘Dutch Approach’ hier weinig aan kan veranderen komt ook omdat Nederland ‘te volgzame steun’ aan de VS geeft. De marges om eigen kleur te geven zijn te smal en financiële mogelijkheden beperkt. Mee marcheren met de grote mogendheden en toch schone handen houden werkt niet, vol- gens Karimi.

De in 1982 uit Iran gevluchte auteur reflecteert op haar vijf reizen naar Afghanistan die ze sinds 2000 maakte. Ze heeft een bijzondere band met de regio en het land. In Afghanistan sprak ze met alle geledingen van de bevolking, bestuurders, en poli- tieke en religieuze leiders. ‘Slagveld Afghanistan’ heeft het karakter van een ‘getuigenis’ van een parlementariër die tot eind 2006 in de Tweede Kamer zat. Ze heeft moeite met de ‘militarisering van het buitenlandsbeleid’ en bij vlagen is ze kritisch, ‘...[K]eer op keer blijkt dat Nederlandse kabinetten liever de VS volgen dan de VN...’ Helaas heeft Karimi dit soort beweringen niet grondig onderbouwd. Mogelijk is dit een bewuste keuze ten behoeve van de leesbaarheid en om het boek vooral over Afghanistan te laten gaan. Jammer is dat ze vooral oog heeft voor het Zuiden van het land, zonder overigens diep in te gaan op Uruzgan. Helaas heeft ze weinig oog voor de successen van de internationale gemeenschap buiten Pashtunistan, met name in de noordelijke regio van het land.

Een terugkerend thema is het ver- beteren van de positie van vrouwen, logisch als je wilt democratiseren maar ook opmerkelijk omdat ze nogal makkelijk de maatschappelijke en culturele beperkingen ter zijde schuift om op korte termijn het roer in het land om te kunnen gooien. Wat misschien in Kaboel wel mogelijk is, duurt nu eenmaal

in de Afghaanse provincies veel langer. In haar rol van speciaal adviseur van het Afghaanse par- lement hield ze zich nadrukkelijk bezig met de vrouwelijke par- lementariërs. Democratiseren kost veel tijd en creativiteit maar vooral doorzettingsvermogen.

Karimi is somber gestemd over de voortgang van het stabilisatie- en transitieproces. Startpunt is de uitzichtloze situatie na decennia van oorlog waardoor een braindrain van het land zich voltrokken heeft met directe gevolgen voor de economie en het bestuur en dus ook voor de democratisering. De angel moet uit de ‘drie plagen’: armoede, papaver en Pakistan. Ze onder- streept dat er geen ‘*hard power*’ oplossingen voor de plagen zijn, helaas ontbeert ze welke ‘*soft power*’ mogelijkheden er zouden kunnen zijn.

Conflict management theoretici zijn het er over eens dat behalve capaciteiten er een zekere economische basis en vooruit- gang – met name voor het maatschappelijk middenveld – voorwaarde zijn om duurzame, zichzelf in stand houdende vrede te kunnen bereiken. Dit biedt per- spectief voor de intervenienten.

Ook in het Nederlandse beleid zijn er goede initiatieven, va- riërend van nationaal tot lokaal niveau. Zowel in Uruzgan als in Baghlan – waar Nederland van medio 2004 tot medio 2006 de scepter zwaaide – is veel gedaan om de lokale capaciteiten op te krikken. In dit verband zijn de ini- tiatieven van IDEA opmerkelijk. Florentien Braat schreef een boek aan de hand van haar ervaringen als ‘IDEAlist’. De *Integrated Development of Entrepreneurial Activities* (IDEA) is een door VNO-NCW en Defensie geïni- tieerd project, gericht op het ontwikkelen van economische activiteiten in voormalige oor- logsgebieden. IDEA was suc- cesvol in Bosnië en begint mogelijk ook in Uruzgan.

‘Consultant in het Groen’ gaat over de provincie Baghlan waar IDEA onder meer projecten ver- zorgde op de technische hogeschool en ten behoeve van ambachtelijke coöperaties en een soort Kamer van Koophandel hielp opzetten. Hoe moeilijk dit is bleek een *eye opener* en ware uitdaging voor de auteur die in het ‘burgerleven’ werkt als con- sultant. Een mooie casus is die van de *solar cooker*, een fornuis op basis van zonlicht dat simpel en goedkoop te fabriceren is. Hoewel het een gat in de markt zou moeten zijn, bleek het toestel lastig aan de man te brengen.

De ervaringen die ermee werden opgedaan bleken goud waard voor andere commerciële initi- atieven. Braat laat zien dat met expertise uit het Nederlandse bedrijfsleven simpele, goedkope initiatieven ontplooid worden om de lokale economie te stimuleren waardoor de bevolking meer vertrouwen in de (eigen) toekomst krijgt. Tijdens mijn recente bezoek aan de provincie blijkt dat IDEA-hulp niet voor niets: de lokale economie heeft zich in Pol-e Khomri verdubbeld met positieve gevolgen voor de stabiliteit in de provincie Baghlan.

Het bereiken van duurzame vrede is een lang proces waarbij demo- cratisering een belangrijke rol speelt. Dit duurt langer dan de parlementaire planningshorizon en behelst meer dat het op poten helpen zetten van bestuur en economie. In Afghanistan is het een hele tour waar de meeste lokale capaciteiten verdwenen zijn. Conflictmanagement en *peacebuilding* worden bepaald door de gedrevenheid van de mensen die het moeten doen zo blijkt ook uit de persoonlijke getuigenissen ‘Consultant in het groen’ en ‘Slagveld Afghanistan’ waarin de lezer wordt getroffen door de betrokkenheid en bevlo- genheid van de auteurs. De boeken staan niet op zich maar vullen elkaar aan. Daar waar Karimi de situatie realistisch beschrijft maar als uitzichtloos kwalificeert en nauwelijks een rol voor westerse outsiders ziet, krijg je bij Braat het gevoel dat er lokaal economische mogelijkhe- den zijn om aan een van de voor- waarden voor democratisering te voldoen. Dat er een lange weg te gaan is voor een cultuuromslag en het stimuleren van capacitei- ten is evident. De internationale gemeenschap heeft de plicht na een militaire interventie de helpende hand uit te steken. Het creëren van een zichzelf dra- gende vrede kost visie, strategie, doorzettingsvermogen en meerdere generaties tijd.

A.J.E. Wagemaker

A.J. Zwijnenburg

Bert Zwijnenburg maakte bijna 11 jaar deel uit van de Werkgroep Postactieven (WGPA) van de KVMO. Hij was er lange tijd voorzitter van en als zodanig lid van het hoofdbestuur van de KVMO. Voor hem was deze functie in de personeelssfeer na 35 jaar operationele en operationeel gerelateerde functies in de KM een nieuwe uitdaging. In juni nam hij afscheid als voorzitter. Zijn andere vrijwilligerswerk zal hij blijven voortzetten.

Uit dienst : 1 november 1996
Laatste rang : KLTZ
Laatste functie : MARSTAF/PLANNEN, stafofficier en hoofd bureau NATO/WEU/VN



Waarom dit werk?
“Mijn activiteiten in het vrijwilligerswerk begonnen eigenlijk al tijdens een walplaatsing in Den Helder als penningmeester van de Scoutinggroep van mijn dochter. Deze functie kreeg na mijn LOM meerdere nevenactiviteiten zoals het vertegenwoordigen van de regio op provinciaal en vaak ook op landelijk niveau en als voorzitter van het Algemeen Bestuur van het provinciaal steunpunt. Er is landelijk een grote reorganisatie binnen Scouting Nederland doorgevoerd en ik ben blij daaraan substantieel te hebben meegewerkt. In 1997 kwam ik bij de WGPA van de KVMO, waarin het behartigen van de belangen van postactieve marineofficieren centraal staat. Er zijn veel arbeidsvoorwaarden gewijzigd, de resultaten zijn niet altijd om op de borst te kloppen. Als werkgroep zijn we betrokken bij de organisatie van het jaarlijks Maritiem Evenement en de 64-jarigendag, beide van de KVMO. Laatstgenoemde activiteit heb ik mede de huidige vorm gegeven. P.J.G. (Peter) van Sprang is tot mijn aflosser als voorzitter gekozen, maar ik zal nog tot eind dit jaar deel blijven uitmaken van de werkgroep. Bij mijn tennisvereniging in Gouda ben ik begin 2001 gevraagd voor de functie van bestuurslid met accommodatie in het pakket. Daarvoor heb ik mij verdiept in de regelgeving die tegenwoordig op verenigingen afkomt. Denk aan ARBO, legionellabestrijding,

HACCP, milieuaspecten en veiligheidsnormen. Ik heb deelgenomen aan het hele traject voor de bouw van een tennishal die nu een winterseizoen heeft gedraaid. Ik begeleid nu het technisch beheer, waaronder de automatisering van de klimaatbeheersing.”

Wat is het verschil met werken bij de KM?
“Vooral de bewegingsvrijheid en de prioriteiten die je zelf kunt stellen. De instelling waarmee je je werk bij de KM hebt gedaan blijft hetzelfde. Het werken in een bestuur of team, gezamenlijk de schouders ergens onder zetten, motiveert mij om met vrijwilligerswerk door te gaan.”

Wat mist u uit de KM-tijd en wat niet?
“Ik mis het varende bedrijf, voor mij als NAGIO op de brug en in de commandocentrale. Hoewel het voor een bepaalde tijd afscheid moeten nemen van het gezin minder was.”

Hoe belangrijk is de KM nog voor u?
“Niet meer zo belangrijk. Alleen mijn activiteiten voor de KVMO hebben nog relatie met de KM.”

Heeft u nog een goed advies voor de marineleiding?
“Defensie zal er in de arbeidsvoorwaarden meer en meer rekening mee moeten houden dat het varende beroep steeds minder goed in het huidige sociale- en maatschappelijke leven in Nederland past, waarin man en vrouw samen het inkomen moeten verdienen en het gezin draaiende moeten houden.”



Activiteitenkalender Michiel de Ruyterjaar

Hieronder een selectie van het grote aantal activiteiten dat in 2007 wordt georganiseerd in het kader van de geboorte van de zeeheld Michiel de Ruyter, 400 jaar geleden. Ook worden er de nodige boeken gepubliceerd over het leven en werk van De Ruyter, zie bijvoorbeeld pagina 24 in dit nummer. Het augustusnummer van het Marineblad zal bijna geheel in het teken staan van Michiel de Ruyter.

Datum	Activiteit
24 mrt - 30 sept. 2007	Expositie “De trots van Zeeland, de wereld van Michiel de Ruyter” www.muzeum.nl Deze expositie in het Zeeuws maritiem museum te Vlissingen geeft een beeld van de tijd waarin Michiel de Ruyter opgroeide, het vak van zeeman leerde en uiteindelijk de belangrijkste zeeheld van Nederland werd. Topstukken uit Nederlandse musea zoals o.a. het Rijksmuseum en het Scheepvaartmuseum Amsterdam zijn voor één keer samen te zien met topstukken uit buitenlandse musea en van particulieren.
19 april 2007 - 27 juli 2007	Expositie schilderijen www.fortkijkduin.nl In het Fort Kijkduin in Den Helder vindt de expositie “ Michiel de Ruyter, de zee en inspiratie in een blauw geruite kiel ” plaats. De expositie wordt geopend door de wnd. burgemeester van Den Helder. De kunstenaars zijn leden van het Noorder Kunst Kring. Hun schilderijen met een maritiem thema zijn tijdens de expositie te koop.
Vanaf begin juni 2007	Tentoonstelling “Meet je met de Ruyter” www.mariniersmuseum.nl Deze tentoonstelling in het Mariniersmuseum (Wijnhaven 7-13 3011 WH Rotterdam) geeft een inzicht in wat het is om marinier te zijn, van nu tot terug in de 17de eeuw. Er is een speciaal programma voor 10-15 jarigen.
26 juni 2007 - sept. 2008	Familietentoonstelling over “De vrouwen van Michiel” www.marinemuseum.nl Deze tentoonstelling vindt plaats in het Marinemuseum , Hoofdgracht 3, Den Helder. Op interactieve wijze komen 7 vrouwen over de Ruyter aan het woord, de mens en de zeeheld Michiel als zoon, echtgenoot, vader en als commandant, alles in een virtuele reis door de tijd. Als historische figuur, maar ook de betekenis van hem voor de hedendaagse marine.
29 juni - 21 okt. 2007	De Ruyter verbeeld www.muzeum.nl In “ De Ruyter verbeeld , icoon en karikatuur” wordt getoond hoe De Ruyter vroeger gebruikt werd voor propaganda-doeleinden. Hij is bijvoorbeeld terug te vinden op affiches, spotprenten en bankbiljetten. Expositie in het Zeeuws maritiem museum te Vlissingen.
6 - 9 juli 2007	Zeeuwse Marinedagen www.vlissingen.nl Circa 15 schepen van de KM en buitenlandse eenheden nemen een ligplaats in de haven van Vlissingen en worden opengesteld voor publiek. Op deze dagen zullen verschillende evenementen plaatsvinden. Op maandag 9 juli kan de Sail-out vanaf 10.00 uur vanaf de sluizen worden bekeken.
13 - 15 juli 2007	Nationale vlootdagen Den Helder www.marine.nl Gedurende de jaarlijkse vlootdagen geeft Koninklijke Marine aan een breed publiek een beeld van haar operaties. Dit jaar zullen deze dagen ook in het teken van Michiel de Ruyter staan.
Vanaf 4 aug. 2007	Tentoonstelling “Helden van Holland” www.nieuwekerk.nl Het Rijksmuseum zelf is gesloten, maar het organiseert een tentoonstelling over Helden en Heldenverering in het verleden en in het heden in de Nieuwe Kerk op de Dam in Amsterdam. In deze kerk is het praalgraf van Michiel de Ruyter, maar ook andere helden zijn daar begraven.
23 - 26 aug. 2007	Sail de Ruyter 2007 www.vlissingen.nl “Small Sail Vlissingen” organiseert in het kader van de herdenking van Michiel de Ruyter een Sail De Ruyter 2007. Op het programma staan onder andere: een race met Tallships vanuit Den Helder via Oostende naar Vlissingen en andere aanbrengtochten o.a. een Classic yachtrace van Hellevoetsluis naar Vlissingen.

Nadat eind juli 1944 de opmars vanuit Normandië op gang was gekomen, naderden de geallieerde troepen in grote vaart het Nederlandse grondgebied. Begin september bereikten de eerste geallieerde troepen ons land. De bevrijding van Nederland voltrok zich in twee fases. Ten zuiden van de grote rivieren werden de meeste regio's tussen september en november 1944 ontzet. De bevrijding van de rest van Nederland vond pas plaats in april en mei 1945.

Nederlandse marinevliegers boven de Lage Landen
in de eindfase van de Tweede Wereldoorlog

Opereren boven eigen grond



Nederlandse oorlogsvliegers op
zware bommenwerpers vielen
Nederlandse vliegbases aan

Vanzelfsprekend speelde ook het luchtwapen een belangrijke rol bij de opmars van de geallieerden. In dit artikel wordt een beeld geschetst van het aandeel dat de in de Royal Air Force (RAF) geïncorporeerde Nederlandse luchtmacht, waaronder het 320 Squadron van de Marine Luchtvaartdienst, aan de bevrijding van het eigen land leverden.

Bomber Command

Toen de geallieerde troepen in de morgen van 6 juni 1944 in Normandië voet aan wal zetten, maakten twee Nederlandse squadrons deel uit van de RAF. Dat waren het 320 Squadron, dat was uitgerust met de middelzware bommenwerper van het type North American B-25 Mitchell, en het 322 Squadron, dat vloog met jachtvliegtuigen van het type Supermarine Spitfire. Daarnaast dienden tientallen Nederlandse vliegers in 'Britse' squadrons, waar zij vlogen op jachtvliegtuigen, jachtbommenwerpers en zware viermotorige bommenwerpers. De Nederlandse oorlogsvliegers op zware bommenwerpers behoorden tot de eersten die na D-Day betrokken waren bij luchtoperaties boven Nederland.

Bemanning van Squadron 320 te Dunsfold, Groot-Brittannië, maart 1944. (Collectie NIMH)

Mitchell B-25's van Squadron 320 van de Marine Luchtvaartdienst, 1944. (Collectie NIMH)

Zo vond op 15 augustus 1944 een grote aanval op Nederlandse vliegbases plaats, onder andere door drie Nederlandse vliegers. Meer dan vijfhonderd Avro Lancasters en Handley Page Halifaxes lieten deze dag hun bommenlast los boven Gilze-Rijen, Volkel, Eindhoven, Soesterberg en Deelen, die daarbij bijzonder zwaar werden beschadigd. Op 3 september werd andermaal een dergelijke raid uitgevoerd, dit keer door 675 vliegtuigen.

Precies een maand later opereerde Bomber Command wederom boven Nederland, nu om de dijken van Walcheren te bombarderen en zo dit schiereiland onder water te zetten, waardoor de Duitse verdediging ervan ernstig zou worden bemoeilijkt. Bommenwerpers kregen op 3 oktober opdracht een stuk dijk bij Westkapelle te vernietigen. De enige Nederlander die aan deze aanval deelnam, was de toen nog maar net 20-jarige Flying Officer J.J. Buning, die afkomstig was van de opleiding aspirant-reserve-officier van de Koninklijke Marine te Soerabaja. Het was zijn eerste operationele vlucht als commandant van een Lancaster-bommenwerper. ➔



Mitchell FR199 van Squadron 320 wordt sneeuwvrij gemaakt te Melsbroek, België, 10 januari 1945. (Collectie NIMH)

Squadron 320 boven Zeeland

Vanaf de nazomer van 1944 gingen ook de twee Nederlandse RAF-eenheden gevechtsoopdrachten boven eigen land uitvoeren. Zo werden de *Mitchell*-bommenwerpers van het 320 Squadron in de eerste helft van september 1944 ingezet bij geallieerde luchtoperaties, om de ontsnapping van het Duitse 15^e Leger – dat in West-Vlaanderen steeds meer ingesloten raakte – over de Westerschelde en via Zuid-Beveland, zo veel mogelijk te hinderen. De Nederlandse *Mitchells* bombardeerden hiervoor onder meer twee keer de veerverbinding tussen Breskens en Vlissingen.

De eerste van deze aanvallen vond plaats op 11 september.¹ Twaalf Nederlandse toestellen maakten deel uit van een formatie van in totaal 46 *Mitchells* en 24 *Bostons* die het havengebied van Breskens bestookten. Hoewel de weersomstandigheden goed waren, kwamen veel bommen in de dichtbijgelegen bebouwde kom terecht. Bijna tweehonderd inwoners van het dorp kwamen bij deze aanval om het leven, evenals een kleine honderd Duitse militairen. Een groot deel van het dorp werd zwaar beschadigd.

Bij een tweede aanval vijf dagen later, dit keer aan de overkant van de Westerschelde bij Vlissingen, vielen de meeste bommen in zee vóór het eigenlijke doel, een aanlegsteiger. Een defecte bommenrichtkijker van de *leading navigator* was hier debet aan. Behalve bij de veerverbinding tussen Vlissingen en Breskens probeerde de RAF het Duitse 15^e Leger ook op Zuid-Beveland zo veel mogelijk de voet dwars te zetten. Zo volgden op 12 en 13 september bombardementen op de Sloedam tussen Walcheren en Zuid-Beveland en stond op 12 september ook de Kreekrakdam op de grens tussen Zuid-Beveland en Noord-Brabant op de agenda. Deze aanvallen waren betrekkelijk succesvol: de smalle dammen werden een aantal maal geraakt door bommen. Burgerslachtoffers bleven gelukkig uit. Op datzelfde moment waren de voorbereidingen volop aan de gang voor operatie *Market Garden*, de poging van de geallieerden om met behulp van grond- en luchtdalingstroepen in één ruk door te stoten naar de boorden van het IJsselmeer. Zowel het 320

Squadron als het 322 Squadron was betrokken bij de luchtoperaties van *Market Garden*. De Nederlandse *Mitchells* vlogen op 17 september, de eerste dag van de luchtdalingsoperatie, naar Ede om een barakkenkamp te bombarderen. Zware bewolking verhinderde echter dat de Nederlandse vliegtuigen hun bommenlast afwierpen. Op 25 september keerden de twaalf uitgezonden *Mitchells* wél zonder bommen terug op hun thuisbasis. Artillerieposities in de regio Arnhem waren het doel van deze laatste missie. In de tussenliggende dagen had het squadron verschillende keren Duitse aanvoerroutes bestookt. Daarbij moesten steden als Gogh, Emmerick en Kleve het ontgelden.

De *Spitfires* van het 322 Squadron waren gedurende de gehele operatie betrokken bij het escorteren van *Dakota*-transportvliegtuigen die zich, soms met, soms zonder zweefvliegtuigen naar de landingsterreinen begaven. Eén keer, op 21 september, kwam het daarbij ten zuidwesten van Nijmegen tot een treffen met de *Luftwaffe*. Twee vliegers van het squadron, de *Flying Officers* P. Cramerus en G. Jongbloed, wisten contact te maken met enkele Duitse Focke Wulf 190's, waarvan er twee als 'waarschijnlijk vernietigd' werden geclaimd.

Squadron 320 naar België

Na de mislukking van Operatie *Market Garden* kwam de geallieerde opmars in de herfst van 1944 nagenoeg tot stilstand. Om de vliegafstand tot het frontgebied te bekorten werd het 320 Squadron van de Marine Luchtvaartdienst op de basis Melsbroek bij Brussel gestationeerd. Vanzelfsprekend stonden voor de Nederlandse bommenwerpers nu nog vaker dan in de maanden voorheen, doelen op vaderlandse bodem op het programma. Vooral de bruggen in het

verschillende keren had Squadron 320 Duitse aanvoerroutes bestookt. Daarbij moesten steden als Gogh, Emmerick en Kleve het ontgelden

Nederlandse rivierengebied waren vanaf het najaar van 1944 herhaaldelijk het doelwit van de *Mitchells*. De Duitse troepen werden via deze rivierovergangen bevoorraadt. Voor de geallieerden was het daarom van belang dat deze werden vernietigd. Onder meer de bruggen bij Venlo, Roermond en Zwolle stonden vanaf het najaar van 1944 meerdere keren op de agenda van het 320 Squadron. Deze bleken in de praktijk allesbehalve eenvoudig te vernietigen, te meer daar het doel altijd vanaf de zijkant werd aangevlogen om te voorkomen dat de bommen de brug voorbij zouden schieten en de burgerbevolking zouden treffen. Dit had volgens de toenmalige Officier Zeewaarnemer der tweede klasse A. Hissink tot gevolg dat deze operaties niet populair waren bij de bemanningen van het 320 Squadron: “Wij hebben verschillende doelen gehad die ons zwaar de keel uithingen. Een [...] voorbeeld is de Maasbrug bij Venlo. Daar zijn we drie, vier keer heengegaan. Elke keer, of de bommen er nou overheen gingen of niet, het ding



De verwoeste Wilhelminakerk na het bombardement op 3 maart 1945. (www.bezuidenhout.nl)

bleef staan. En dan moesten we weer terug, terwijl de Duitsers er iedere keer meer luchtdoelkanonnen opstelden. Het werd daar zo steengevaarlijk. Daar stond je voor te beven, daar ging je liever niet heen.”

Dramatische missie

Hoewel van tijd tot tijd nog wel een doel in Nederland werd aangevallen, opereerde het squadron vanaf begin 1945 hoe langer hoe meer boven Duitsland. Een van de weinige keren dat de *Mitchells* zich nog boven Nederland vertoonden, was bij het bombardement op de Haagse wijk het Bezuidenhout. Het was ongetwijfeld de meest dramatische missie van het Nederlandse squadron tijdens de oorlog. Er moest een lanceer- en opslaginstallatie voor V2-raketwapens in het Haagsche Bos worden aangevallen. In totaal 43 *Mitchells* en twaalf *Bostons* afkomstig van Vitry in Frankrijk en Melsbroek in België, zouden deelnemen aan de operatie. De commandant van het Nederlandse squadron, Hoofdofficier-vlieger C. Witholt, vond het doelgebied veel te dicht bij de Haagse woonwijken liggen en weigerde aan de aanval deel te nemen. De missie werd vervolgens geleid door de Britse *Wing Commander* D. Mitchell. Het bombardement liep uit op een drama. Omdat het doelgebied grotendeels bewolkt was besloot Mitchell met behulp van de *Gee-H*-radarapparatuur te bombarderen. Doordat echter de kaartcoördinaten van het doel waren verwisseld en er ook te weinig rekening was gehouden met de forse wind, kwamen de meeste bommen in het Bezuidenhout terecht. Sergeant P. de Bruyn Kops – geboren en getogen in Den Haag – was een van de vliegers van het 320 Squadron die deelnam aan het bombardement: “We startten vroeg om rond acht uur bij Den Haag te kunnen zijn. Het was de bedoeling op zicht te bombarderen, maar door de wisselende bewolking bleek dat niet goed mogelijk. Nu deed de nummer 1 van de formatie dat aan de hand van de coördinaten, verstrekt door een onervaren inlichtingenofficier van een RAF-eenheid in Noord-Frankrijk. Ik kende Den Haag uiteraard goed en toen ik naar bakboord wegdraaide, zag ik dat die bommen helemaal verkeerd lagen.”

In het inferno kwamen tenminste 520 Hagenaars om het leven en werd een groot deel van de woonwijk verwoest.

Squadron 322 naar Nederland

Eind 1944 maakte ook het 322 Squadron zich op om te gaan opereren vanaf het Europese vasteland. Het kreeg hiervoor de beschikking over *Spitfire* Mk-XVI-jachtbommenwerpers. Deze toestellen waren voorzien van een versterkte vleugel waardoor ook bommen en raketten konden worden meegevoerd. Begin januari 1945 volgde een overplaatsing van het squadron naar Woensdrecht. Daar bevonden zich inmiddels vier andere RAF-squadrons. De eerste opdracht voerde het squadron uit op 4 januari 1945; samen met een Noors RAF-squadron kwam het in de ochtenduren tot een gewapende verkenning in de buurt van Rheine. Hierbij werd een locomotief als beschadigd geclaimd. 's Middags volgde een deelname aan een duikaanval op een kruispunt ten noorden van Zaltbommel. Ook in de weken daarna opereerden de Nederlandse jachtbommenwerpers veelvuldig boven Nederland en ook West-Duitsland. Eind februari 1945 verkaste het squadron naar Schijndel. Ook vanaf deze basis opereerde het 322 Squadron regelmatig boven vooral het oosten en noorden van Nederland, soms met forse verliezen. Op 1 april 1945 bijvoorbeeld, keerden maar liefst vier *Spitfires* niet terug van een gewapende verkenning. Halverwege april vertrok het 322 Squadron naar Twenthe. Vanaf deze basis opereerden de Nederlandse *Spitfires* nog vrijwel uitsluitend boven Duits grondgebied. Vanaf Duits grondgebied was het 322 Squadron getuige van de Duitse capitulatie: kort voor VE-Day was het squadron overgeplaatst naar Varrelbusch.

Tot slot

Hoewel klein in getal, namen Nederlandse oorlogsvliegers actief deel aan de bevrijding van het eigen grondgebied. Het 320 Squadron en het 322 Squadron opereerden vanaf september 1944 met enige regelmaat boven Nederland. Datzelfde gold voor Nederlanders die bij 'Britse' eenheden waren ingedeeld. Niet tegenstaande het feit dat met de grootste voorzichtigheid werd geopereerd, vielen er toch slachtoffers onder de burgerbevolking. Met name bij de bombardementen op Breskens en Den Haag, waaraan ook *Mitchells* van het 320 Squadron deelnamen, waren helaas veel civiele doden te betreuren. Desondanks lijkt het niet te veel gezegd dat de kleine groep Nederlandse oorlogsvliegers op een waardige manier heeft bijgedragen aan de bevrijding van Nederland. ←

Drs. P.E. van Loo is verbonden aan het Nederlands Instituut voor Militaire Historie.

Wilt u reageren op dit artikel? Mail uw reactie naar: marineblad@kvmo.nl

Noot

1. Het was overigens niet de eerste keer dat de Nederlandse *Mitchells* doelen in eigen land bombardeerden: op 20 augustus 1943 was scheepswerf 'De Schelde' in Vlissingen – waar onderdelen voor Dornier vliegboten werden gefabriceerd – het doel geweest van twaalf bommenwerpers en op 26 maart 1944 viel een dozijn toestellen de basis voor Duitse *Schnellboote* in IJmuiden aan.

AV KVMO 2007

KVMO in opmars

Tijdens de Algemene Vergadering van de KVMO op 15 juni jl. hebben de leden ingestemd met de strategie voor de verdere ontwikkeling van de KVMO en de overkoepelende federatie FVNO/MHB.



De financiële huishouding is op orde, de richting is helder en de plannen zijn voorzien van middelen. Het Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg, Marc de Natris, lichtte tegen het middaguur de leden in over het in de voorgaande nacht bereikte CAO-resultaat. Na een periode van hard werken was dit een mooie afronding. De voorzitter kon aan het einde van de ochtend tevreden het besloten deel van de vergadering afsluiten.

‘s Middags werd tijdens het publieke deel van de vergadering het kompas op leidinggeven gezet. Een mooie selectie van filmbeelden door 2 heren van de Plannensmederij sprak de aanwezigen

OLTC Animo 100 jaar!

In 2007 bestaat tennisvereniging OLTC Animo 100 jaar. Dit heugelijke feit zal worden gevierd met een jubileumreceptie en een gezellig samenzijn op zaterdag 1 september 2007 in gebouw de Dukdalf op de Oude Rijkswerf Willemsoord.

Het bestuur van OLTC Animo nodigt zijn leden en oud-leden van harte uit voor deze dag.

Programma

- 16.00 – 18.00 uur - Receptie voor genodigden, leden en oud-leden in gebouw Dukdalf
- 18.30 – 20.00 uur - Rijstmaaltijd voor leden en oud-leden in gebouw Dukdalf
- Vanaf 20.00 uur - Gezellig samenzijn voor leden en oud-leden in clubhuis OLTC Animo

Mocht u willen deelnemen aan de receptie en/of het gezellig samenzijn wilt u dit dan vóór 15 augustus kenbaar maken bij de secretaris van OLTC Animo (0223-692262 of evertvandenbroek@planet.nl).

Op zondag 2 september zal het jaarlijkse Scheer/Zeelenberg toernooi voor leden en oud-leden worden gehouden. Voor verdere gegevens en eventuele deelname aan dit toernooi worden oud-leden en leden verzocht vóór 15 augustus contact op te nemen met dhr. Joop Scheer (0223-618238 of scheer.j@quicknet.nl).

op hun gevoel voor leidinggeven aan. Vervolgens kon prof. dr Désirée Verweij de ethische achtergrond van leidinggeven in kaart brengen. De *mystery guest* bleek de SMJRODND Peter Schilt te zijn die helder schetste wat er van leidinggevendenden mag worden verwacht. Een dapper en bekwaam optreden, zo reageerden de leden. Zijn betoog staat elders in dit nummer.

De voorzitter was in zijn traditionele jaarrede kritisch op de Staat van Defensie. Zijn betoog voor meer uitgesproken optreden en het meer op de voorgrond treden van officieren, vooral hoge officieren, kreeg instemming van de aanwezigen. De vergadering kon, ondanks andere marine-evenementen, waardoor er blijkbaar geen enkele actieve vlagofficier aanwezig kon zijn, toch rekenen op totaal zo’n 140 leden.

Op naar de viering van het 125-jarig bestaan van de KVMO in 2008!



KVMO 64-jarigendag 2007

Al vele jaren organiseert de KVMO jaarlijks een informatiedag voor postactieve leden die op het punt staan met pensioen te gaan, alsmede voor hun partners.

Het motto voor deze dag luidt: ‘Van UKW naar pensioen’. Naast de bespreking van technische details over het aanvragen van de AOW-uitkering en de vaststelling van het KM-pensioen, zal ook aandacht worden besteed aan de medische aspecten van de naderende oude dag.

Deze dag biedt echter ook een goede gelegenheid om in informele sfeer oud-collega’s te ontmoeten.

Dit jaar vindt de KVMO 64-jarigendag plaats op **woensdag 31 oktober 2007**, in het Evenementen Centrum van de Marinekazerne te Amsterdam.

Binnenkort ontvangen alle 64-jarige leden een uitnodiging voor deze dag. Indien u eind juli nog geen uitnodiging heeft ontvangen maar wel tot de doelgroep behoort kunt u zich aanmelden via info@kvmo.nl of telefonisch: 070-3839504.



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

H.L.A. Luiken, KLTZ Waarnemer b.d. († 22 mei 2007)
D. Lindner, LTZ 1 b.d. († 18 mei 2007)

Mevr. J. Rietdijk - van Leeuwen, weduwe († 4 mei 2007)
F. Weiffenbach, KTZ b.d. (datum overlijden bij ons niet bekend)

rectificatie. In het vorige nummer was de naam van een van de overledenen niet goed weergegeven. De juiste naam is:
C.C. Brandon Bravo, KLTZT b.d. († 24 april 2007)

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

Regio-activiteiten 2007

Regio Noord

4 september 2 oktober 6 november 4 december	PA borrel voor oud officieren Aanvang 17.30 uur
--	---

De PA borrels vinden plaats in de Marineclub te Den Helder.

Regio Midden

10 juli 14 augustus 11 september 9 oktober 13 november 11 december	Afdelingsvergadering met aansluitend borrel
---	--

De activiteiten vinden plaats van 17.00-19.00 uur in de Coffeecorner van gebouw 35 op de Frederikkazerne.

Regio Zuid

26 september	Ontmoetingsborrel , locatie: MK Vlissingen aanvang 13.00 uur
1 november	Mosselavond , locatie: MK Vlissingen aanvang 18.00 uur
7 december	Winterbal , locatie: MK Vlissingen aanvang 20.00 uur

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

De Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

Ere-leden:
Ir. S.J.J. Hoffmann, KTZT b.d.
drs. G. Brand, KTZA b.d.
K.G. Spaans, LTZSD 1 b.d.
A.H.P. Knoppin, KOLMARNS b.d.
L.J.M. Smit, KTZ b.d.
Drs. T.G.D. Steenbeek, KTZA b.d.

Hoofdbestuur:

Voorzitter:
P.J. van Maurik, KLTZ
Vice-voorzitter:
H.J. Bosch, LNTKOLMARNS
Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg:
ing. M.E.M. de Natris, LTZ 1
Secretaris:
R. Annema, LTZA 1
Penningmeester:
H.M.J. van de Burgt, KLTZA
Leden:
Regio Noord
A. van Gils, MAJMARNs
Regio Midden
K.F.J. Henkelman, KLTZ
Regio Zuid
J.T. van Elsen, LTZ 1
Werkgroep Postactieven
P.J.G. van Sprang, KTZA b.d.
Werkgroep KMR's
Mr. S. Boeke, LTZA 2 OC b.d. KMR
Werkgroep Jongeren
ir. W.L. van Norden, LTZE 2

Regiobesturen:

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

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

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

Caribisch Gebied:
H.J. Bosch, LNTKOLMARNs
mw. mr. V. Vorstenbosch
drs. W. Blijleven, LTZA1

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

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

De deadline voor het aanleveren van bijdragen voor de rubriek KVMO-zaken voor het augustusnummer is 26 juli 2007.



Op 4 juli 2007 vierde de Mijndienst haar eeuwfeest (AVDD)

• **IN DIT NUMMER:**

- Leiderschap met hart en ziel
- Baghlan, een jaar na dato
- Nederlandse marinevliegers boven eigen grondgebied tijdens WOII

• **EN VERDER:**

- *In beeld:* W. van Norden, werkgroep Jongeren KVMO
- *Uit dienst:* A.J. Zwijnenburg
- *Na de KM:* G. van der Zee