

marineblad

nummer 9, december 2007, jaargang 117



Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

inhoud

- 3 Column voorzitter KVMO
- 4 Reportage
Samenwerking bij opleidingen pure winst
- 8 Cartoon
- 9 Reacties
- 11 Interview
'Niemand kan de toekomst voorspellen'
- 14 In beeld
K. van Gijtenbeek, P. Verhulsdonk en
J. Strengholt

OPLEIDING EN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

- 18 Ontwikkelingen bieden kansen
- 22 PiCompany over inzetbaarheid
- 25 Boeken
- 26 Open Universiteit over EVC
- 28 Uit dienst
J. Rijken
- 29 Column
Ko Colijn
- 30 Na de KM
M. Nieuwenhuis
- 32 Historie
Fishplay en Long Look
- 35 Boeksignalement
- 36 Historie
Joint en combined op de Zeeuwse kust
anno 1944
- 41 KVMO Essaywedstrijd
- 42 Vacatures KVMO



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

Colofon

ISSN: 0025-3340

Redactie

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

Artikelencommissie

LTZA 1 mr. A.J.A.M. Maas, LTZT 2 OC F.G. Marx,
LTZE 2 ir. W.L. van Norden, KTZE ir. V.C.
Rademakers, KTZ b.d. L.J.M. Smit,
LNTKOLMARNs drs. A.J.E. Wagemaker MA

Medewerkers:

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

Adres redactie

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

Vormgeving

Frank de Wit
Tel. 038-455 17 54

Drukwerk

Plantijn Casparie Zwolle
Postbus 1025
8000 BA Zwolle

Advertenties

070-383 95 04



Interview met de beroemde
historicus Paul Kennedy

Over de win-winsituatie
bij civiel erkenning van
marine-opleidingen

4



11



32



Joint & Combined optreden
ver van huis bestaat al heel
lang

36

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:

Adelborsten verbreken hun persoonlijke
sloepreirecord tijdens de Great River Race in
Londen op 8 september 2007.
(Fotograaf) LTZ 3 Wiетеke Kan



KLTZ P.J. VAN MAURIK,
VOORZITTER KVMO

In het licht gaan staan

In dit nummer besteden we aandacht aan opleidingen. Dat past bij ons profiel als beroepsvereniging. Maar zo kunnen we ook Defensie een duwtje in de goede richting geven. Om niet alleen te hoeven duwen hebben we het Marineblad geopend voor bijdragen van partijen waarmee de KVMO een samenwerkingsverband ontwikkelt. Zonder een goede opleidingsstructuur kan een Flexibel Personeels Systeem (FPS) niet functioneren.

Als beroepsvereniging hebben wij ons ook afgelopen anderhalf jaar achter de schermen bezig gehouden met de gebeurtenissen rond Hr.Ms. Tjerk Hiddes. Het incident lijkt afgesloten, nu de rechtbank geen bewijs voor de vermeende misdaden heeft gevonden. Het is mij bekend dat velen van u deze uitkomst ook publiek erkend willen zien. En dat zal uiteindelijk ook gebeuren, zo is mijn overtuiging. Niet omdat wij dat eisen maar omdat wij samen steeds kunnen laten zien hoe onjuist dat algemene beeld was. De commissie Staal heeft ons daarbij een aantal bruikbare adviezen gegeven. Die zijn waardevol. Het leugenachtige incident ten spijt, het heeft wel als een katalysator gewerkt. Niet leuk maar, zoals een Engels spreekwoord luidt; "What does not kill you, makes you stronger".

Er is nog een onderwerp om sterker van te worden. Afgelopen maand werd weer onzin verkondigd over de waarde van marineschepen en ander militair materieel. De PvdA gaf waarschijnlijk een schot voor de boeg voor de te houden 'Verkenning' naar de houdbaarheid van de krijgsmacht, die in augustus 2009 gereed moet zijn. Op die verkenning zijn twee reacties mogelijk. Een angstige, die tot passiviteit zal leiden. Of een krachtige, waarmee we het komende jaar als een geweldige kans zien. Om aan te tonen dat een expeditieaire krijgsmacht, en dus een marine, voor Nederland hard nodig is.

Daarvoor is wel enige assertiviteit nodig en wel op drie terreinen. Ten eerste doen wij veel goed werk en dat moeten we 'verkopen'. Ten tweede is er een marineplan dat we nog wel iets krachtiger mogen uitdragen. Dat gebeurt onvoldoende, zoals het volgende voorbeeld illustreert. Recent vroeg ik aan een hoog geplaatste marineofficier wat nu de cruciale boodschap van de Leidraad Maritiem Optreden is. Hij antwoordde: "Het is een poging de relevantie van de zeestrijdkrachten aan te tonen". Dat antwoord kan sterker of er is nog wat te verbeteren, ik denk allebei. Ten derde moet u, leden van de KVMO, uw ideeën over de toekomst van het Nederlands buitenlands beleid laten horen.

In dat kader vraag ik opnieuw uw aandacht voor onze essaywedstrijd. Het onderwerp 'Millenniumgoals from the sea' is een kans die in een bredere context uit te werken. Professor Paul Kennedy, die wij geïnterviewd hebben, vond het een heel interessant en relevant thema. Op pag. 11 kunt u zijn maritieme analyse naar aanleiding van de wedstrijdvraag lezen.

Ik wens u prettige Kerstdagen en een goed 2008; het jaar waarin we de aandacht zullen trekken voor onze 125-jarige beroepsvereniging. De schijnwerpers staan dan op ons, het geeft u dus ruim voldoende licht als u uw mond open doet. ➔



NAVO-oefeningen
Onderzeebootbestrijding
tijdens de Koude Oorlog



Binnen de Nederlandse defensiewereld is de laatste tijd veel te doen over opleidingen en de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Enkele weken geleden hebben de ministeries van Defensie, Sociale Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen een convenant gesloten dat meer samenwerking bepleit. Hoofd Opleidingen KM KTZA F.J. Marcus en voorzitter A. de Wit van het College van bestuur van het Regionaal Opleidingscentrum Kop van Noord-Holland weten van de hoed en de rand.

→ Samenwerking bij

Het ROC Kop van Noord-Holland en de Marine werken systematisch toe naar *civiele erkenning*. Op de foto links A de Wit (ROC) en rechts KLTZ A.F. Marcus tijdens ondertekening van een DVC-certificaat.



TEKST J. MARGÉS

Een convenant, dat klinkt als een prachtige intentieverklaring. Maar wat is precies de inhoud ervan en de relevantie? 'In hoofdlijnen bevat dit convenant een pakket afspraken om bij te dragen aan de Kabinetsdoelstelling om de arbeidsparticipatie te verhogen, het voortijdig schoolverlaten terug te dringen en de personeelsvoorziening bij Defensie te versterken', vat Marcus het bondig samen. 'Zo zijn er initiatieven om de instroom en het behoud van vrouwen en allochtonen bij Defensie te bevorderen. Tevens verkent het departement de mogelijkheid van een combinatie van opleiding en 24-uurs opvang. Deze opzet moet leiden tot een verhoogde

instroom van jongeren. Daarnaast maakt Defensie zich bij de reguliere uitstroom van militairen sterk voor bemiddeling van baan naar baan.'

Op opleidingsgebied moeten scholieren sinds 1 augustus 2007 de zogenoemde kwalificatieplicht halen, dat wil zeggen dat zij met minimaal met een diploma op zogenoeten WEB 2-niveau van school mogen'. 'Defensie streeft er samen met ROC's naar dat zoveel mogelijk jongeren die instromen zo'n startkwalificatie kunnen halen', vervolgt Marcus. 'We denken krijgsmachtbreed aan een instroom van zo'n 6.000 mensen per jaar, naast 2.000 anderen op WEB 3-niveau.'

Realistisch opleiden

Binnen het convenant hebben de partijen tevens afgesproken dat er – naast de bestaande eenjarige opleiding Vrede en Veiligheid (V&V) – een tweejarige civiel gecertificeerde versie komt. En wel in vier vaktechnische uitvoeringen: gevechtsfuncties, logistiek, techniek en een maritieme variant. Naast een theoretische opleiding moet er jaarlijks ook een tien weken durende beroepspraktijkvorming in een militaire omgeving deel van uit maken. ‘Het niveau van deze V&V-variant moet zodanig zijn, dat leerlingen na afronding ervan op onderofficiersniveau bij de krijgsmacht aan

dingsdelen civiel herkenbaar waren. Zo kon een deel van het instructeurbestand van de marine worden ingezet op andere opleidingen. Als een ander voorbeeld van goede interactie ziet hij de certificering achteraf voor oud-marinemensen met een ‘erkenning van verworven competenties’, kortweg EVC, voor een combinatie van gevolgde opleidingen en praktijkervaring. Waar het gaat om initiatieven in de Kop van Noord Holland, is Marcus ook te spreken over het initiatief binnen het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) om in Den Helder en omstreken extra stageplaatsen binnen Defensie beschikbaar te stellen. ‘Begin 2008

opleidingen pure winst

het werk kunnen’, verduidelijkt Marcus.

‘Tegelijkertijd bekijken we onder welke voorwaarden militaire instructeurs kunnen worden ingezet als docent bij ROC’s binnen de instroomopleidingen. Zo krijgen leerlingen vroegtijdig een indruk van de mogelijkheden om bij Defensie te werken. Voordeel voor de militaire instructeurs is dat werken bij het ROC’s extra mogelijkheden biedt om operationele plaatsingen af te wisselen met een walplaatsing.’

Al met al bevat dit convenant volgens de kolonel mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van Defensie te verbeteren, de inzet van defensiepersoneel te verbreden, het opleidingsniveau ervan te verhogen en hun opleidingen civiel te laten erkennen. De Wit spreekt van ‘een uniek samenwerkingsverband’. ‘Binnen de kaders van competentiegericht onderwijs willen ROC’s zo realistisch mogelijk opleiden, samen met bedrijven. Deze overeenkomst maakt het mogelijk om dit, zowel binnen- als buitenschools, praktijkgericht te doen.’

Civiel herkenbaar

De intentie tot samenwerking op onderwijsgebied blijkt overigens niet nieuw. ‘Er zijn in het verleden al de nodige overeenkomsten gesloten tussen onderwijsinstellingen en defensieonderdelen’, licht Marcus toe. ‘Zo zijn vanuit het Commando Zeestrijdkrachten overeenkomsten getekend met diverse MBO- en HBO-instellingen, die marineopleidingen vrijstellingen opleverden en ze van een civiele erkenning voorzagen. Voorbeelden zijn de sportinstructeuropleiding van het Korps Mariniers – inmiddels gelijkgesteld met Sport en Bewegingsleer (WEB 4) – en de defensieopleiding tot onderwijskundige. Ook zijn sinds vorige maand de kokopleidingen van de Commissariaatschool uit Brugge WEB 2-erkend. Daarnaast hebben tachtig instructeurs een civiele erkenning gekregen als praktijkleermeester, van vier bevoegde instanties: ECABO, KENWERK, KENTEQ en Callibris.’

In Den Helder heeft de marine in het verleden al een aantal technische deelopleidingen uitbesteed aan een combinatie van het ROC Kop van Noord-Holland en Tetrix, de voormalige bedrijfsschool van de Rijkswerf. Dit kon volgens Marcus omdat de oplei-

dingen de mogelijkheid geschapen om ook via internet op dergelijke stageplaatsen in te tekenen.’

De Wit juicht dit toe. ‘Mijns inziens kunnen we nog veel meer werk maken van het bezetten van stageplaatsen binnen het defensiebedrijf. Het kan een antwoord zijn op het toenemende tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Uit uitstroombonderzoek blijkt dat de meeste cursisten van ons daar werken waar zij een zinvolle stage hebben gelopen. De cursist kan in een goede stage-omgeving zijn toekomstmogelijkheden verkennen. Voor de werkgever biedt de stage een kweekvijver van jong talent.’

Win-winsituatie

Het ROC Kop van Noord-Holland en de marine hebben volgens De Wit een rijk verleden, wat betreft samenwerking. ‘Het betrof echter veelal eenmalige overeenkomsten en projecten’, nuanceert

**‘binnen de
samenwerking
leren we van elkaar’**

hij. ‘De laatste jaren wordt het technisch onderwijs van het ROC in toenemende mate als een samenhangend geheel beschouwd. We werken systematisch toe naar civiele erkenning van onderwijsactiviteiten van de marine door het ROC. Ook worden vaak oud-marinedocenten ingezet bij civiel onderwijs. Een win-winsituatie; voor de marine is civiele erkenning cruciaal, voor het ROC is uitbreiding van opleidingsmogelijkheden van belang.’ Herkenbare delen van opleidingen onderbrengen bij civiele onderwijsinstellingen helpt Defensie volgens Marcus ‘om opleidingen civiel (h)erkend te krijgen’. ‘De vrijgekomen opleidingstijd kunnen marine-instructeurs elders in de organisatie worden ingezet; dat zorgt in deze tijd van personeelskrapte, uitzendendruk en toenemende opleidingsdruk voor werkdrukverlichting. Onze combinatie met ROC Kop van Noord Holland plus Tetrix intensiveert verder wederzijdse kennisuitwisseling.’

‘Binnen de samenwerking leren we van elkaar’, benadrukt de Wit. ‘Het is niet het hoofddoel, maar wel een belangrijk neveneffect





'Het convenant bevat mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van Defensie te verbeteren, de inzet van defensiepersoneel te verbreden, het opleidingsniveau ervan te verhogen en hun opleidingen civiel te laten erkennen.'

dat de samenwerking tussen de marine en het ROC Kop van Noord-Holland/Tetrix de onderwijsinfrastructuur van het technisch onderwijs in de Kop van Noord-Holland versterkt. De afstemming van voorzieningen tussen beide organisatie maakt het mogelijk om zowel basisvoorzieningen te behouden, als hoogstaande technische faciliteiten te realiseren.'

Verdere intensivering

Het is ondanks goede ontwikkelingen echter niet alleen rozegeur en maneschijn in 'defensieopleidingsland', zo haast Marcus zich te melden. 'Er zijn voldoende problemen en uitdagingen; zo worstelen wij al een tijd met opleidingsachterstanden. Om te beginnen

'de laatste jaren is de marine systematisch bezig om de stap naar buiten te zetten'

door te weinig instructeurscapaciteit, vanwege individuele uitzending van instructeurs, het toenemende aantal vacatures, de taakstellende reductie binnen opleidingen en de contractuele inzet voor het opleiden van buitenlandse collega's rond de verkoop van schepen. Tegelijkertijd neemt het aantal opleidingen toe, als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen, projecten als Staal en Op koers en de Marinestudie. Zo hebben we te maken met kleinere scheepsklassen, maar wel méér, zodat het opleidingspakket feitelijk toeneemt.' De oplossing ligt volgens Marcus in het kritisch bezien waar opleidingstrajecten kunnen worden verkort of anders ingericht, met meer leren aan boord en gebruikmaken van moderne opleidingstechnologie. Ook opleidingen (deels) uitbesteden

aan het ROC biedt volgens de kolonel mogelijkheden, net als meer maatwerk (lees: vrijstellingen) leveren aan aspirant-militairen die breder opgeleid binnenkomen.

'Een ander aspect is dat als gevolg van de herstructurering van defensie de zeggenschap over het beleid rond opleiding en training bij de Bestuurstaf is komen te liggen', gooit Marcus het over een andere boeg. 'Dat beleid is nog onvoldoende van de grond gekomen. Daardoor worden de operationele commando's gedwongen te blijven inspelen op actuele ontwikkelingen, terwijl een deel van de beleidscapaciteit al is wegbezuinigd. Positief is dat ze hierdoor meer naar elkaar zijn toegesloegen. Verdere intensivering van de interservice-samenwerking en prikkeling van de Bestuurstaf, om meer personeel op de opleidingenportefeuille te zetten, blijft echter wel nodig.'

Elkaar steeds beter vinden

Niet zozeer intern, als wel naar de buitenwereld toe, valt er voor de KM nog wel een slag te maken bij het overbruggen van cultuurverschillen. De Wit noemt dat 'een opgave in de samenwerking'. 'De laatste jaren is de marine systematisch bezig om de stap naar buiten te zetten en samenwerking te zoeken met tal van organisaties, waaronder ROC Kop van Noord-Holland/Tetrix. Je kunt constateren dat er soms nog sprake is van verschillende werelden en tradities. Wederzijds respect vormt de basis voor de overbrugging van deze verschillen. Ook het uitwisselen van docenten is een manier om de integratie verder te bewerkstelligen. Tegelijkertijd moet het marinespecifieke onderwijs ook een aparte plaats behouden. Door de verschillen te benoemen, bespreekbaar



A. de Wit van het ROC Kop van Noord-Holland (boven)
en KTZA F. Marcus, Hoofd Opleidingen KM.

te maken en een plaats te geven, zullen deze in toenemende mate overbrugd worden of een functionele plaats krijgen in de samenwerking. De laatste jaren kunnen we elkaar overigens steeds beter vinden in de samenwerking.’

Hoe lang zal het al met al nog zal duren voordat alle mogelijke opleidingen van Defensie en ROC’s uitwisselbaar zijn? Marcus: ‘Door de Bestuurstaf is een termijn van drie jaar genoemd, maar ik weet niet of we dat halen. Daarvoor lopen er teveel processen naast elkaar, in relatie tot beschikbare capaciteit. De Hoofddirecteur Personeel heeft onlangs uitgesproken dat alle opleidingen civiel gecertificeerd moeten worden. Zelf denk ik dat we dit daar waar mogelijk moeten proberen, waarbij trouwens niet alleen Defensie voor de kosten van eventuele aanvullende opleidingstrajecten dient op te draaien – dat moet een gedeelde verantwoordelijkheid zijn met Onderwijs.’

Kwaliteit voor tijd

We moeten ons volgens Marcus wel blijven realiseren dat Defensie in eerste instantie personeel opleidt om aan boord en bij de operationele eenheden werk te doen. ‘Anderzijds kan het partijen motiveren als mensen met een goede vooropleiding bij Defensie komen werken. Hoe meer die vooropleiding op defensie is gericht, hoe minder aanvullende opleiding wij moeten verzorgen en hoe eerder het personeel dus beschikbaar is voor inzet.’ Aanhakend op het voorgaande vindt de Wit de tijd rijp voor een grote stap voorwaarts. ‘Het is in dit soort processen goed om er een zekere druk op te zetten en wederzijds commitment uit te spreken. Belangrijker dan tijd is echter kwaliteit. De processen kun je meestal maar een keer goed doen en het is dan belangrijk

om te investeren in de kwaliteit van de trajecten. Hoe beter de kwaliteit, hoe groter ook het onderlinge vertrouwen dat we er samen goed uitkomen.’

Los van de KM zelf en de opleidingsinstituten, ziet Marcus ook een rol weggelegd voor de gemeente Den Helder. ‘De gemeente participeerde tot voor kort in het eerdergenoemde RPA en was dus betrokken bij de genoemde ontwikkelingen. Jammer genoeg heeft Den Helder zich uit het RPA teruggetrokken. Er is ook een belang, omdat ook de lokale overheid er beter van wordt als meer leerlingen via onderwijs een startkwalificatie krijgen en beschikbaar komen voor de lokale of regionale arbeidsmarkt. Dat is goed voor de werkgelegenheid en vermindert het beroep op sociale voorzieningen.’ De Wit valt hem bij: ‘Naar mijn overtuiging heeft de gemeente Den Helder alle belang bij deze samenwerking omdat – ik memoreerde het al eerder – deze bijdraagt aan het behoud en de uitbreiding van de onderwijsinfrastructuur in Den Helder. Waar we Den Helder nodig hebben, zal de gemeente ook zeker een bijdrage leveren.’

Ontwikkeling opleidingsmateriaal

Nu weer even terug naar de praktische uitvoering binnen de KM. Wat staat er zoal op stapel? ‘We werken bijvoorbeeld aan het scheppen van een één opleidingsomgeving, waarin we zoveel mogelijk materiaal digitaal willen ontsluiten’, legt Marcus uit. ‘Het liefst doen we dat via internet zodat leerlingen gewoon thuis kunnen inloggen; alleen zit daar een aantal weerbarstige veiligheidsaspecten aan. Bovendien zijn er aanzienlijke investeringen mee gemoeid; in het licht van een onder druk staande begroting geen sinecure. Deze opleidingsomgeving zou op termijn toegankelijk moeten zijn voor het operationele domein en voor iedereen,

**‘er is buiten Defensie veel
expertise en het loont de moeite
om daarvan gebruik te maken’**

ook van de Defensie Materieel Organisatie, die met onderhoud van doen heeft. Binnen het opleidingsdomein zouden er overigens steeds meer gedigitaliseerde zelfstudieprogramma’s moeten worden opgenomen. Daardoor kunnen militairen zich via zelfstudie een deel van de materie eigen maken, wat een gunstige invloed heeft op de lengte van opleidingen en daardoor op de beschikbaarheid van instructeurs. Een andere ontwikkeling is de discussie met school- en scheepscommandanten over erkenning van aan boord opgedane kennis en ervaring, mét de mogelijkheid om (delen van) een opleiding militair te certificeren.’

Volgens Marcus wordt ook nagedacht over andere vormen van ontwikkeling van opleidingsmateriaal. ‘Zo zijn we met een aantal marktpartijen in gesprek om op proef een aantal opleidingen buiten de deur te ontwikkelen. Enerzijds gedwongen, doordat we vanwege de laatste reorganisatie nog maar beschikken over beperkte onderwijsontwikkelcapaciteit. Anderzijds is er buiten Defensie veel expertise en loont het de moeite om daarvan gebruik te maken.’ De Wit, aanvullend: ‘Er zullen in de toekomst



ook maatwerkvragen op opleidingsgebied aan de orde zijn. Daarbij kan het ROC/Tetrix een belangrijke rol spelen.'

Er moet ook nog gewerkt worden

Onlangs is een initiatief gestart om, in samenwerking met de technische branche, in het Helderse, technische praktijkopleidingen vorm te geven. En om marineopleidingen te laten erkennen door technische brancheorganisaties. 'Daarbij wordt bij aanvang van de KM-stage een baangarantie door de branche afgegeven', licht de kolonel toe. 'Met behulp van een EVC-traject volgt bij uitstroom vanuit de marine nog slechtst een korte aanvullende opleiding, waarna de werknemer direct inzetbaar is. Indien een werknemer in het kader van zorgtaken zoveel mogelijk thuis inzetbaar wil zijn, zou deze een walbaan kunnen overwegen, waarna de betrokkene later via een EVC-traject zelfs kan terugkeren bij Defensie.' Met een mooi woord heet dat het Loopbaanlint. Mede in het licht van de individuele militair binnen een flexibel personeelsysteem, doet de KM er volgens Marcus goed aan duidelijkheid te verschaffen over de mogelijkheden om via een gedegen

combinatie van scholing en training eigen competenties verder te ontwikkelen. 'En deze aan te wenden voor een interne carrière, hetzij een externe loopbaan, mocht Defensie of het individu intern geen mogelijkheden meer zien. Daarbij bieden regelingen rond studie- en cursusfaciliteiten voldoende mogelijkheden om – deels op eigen kosten en in eigen tijd – externe studies te volgen. We moeten daarbij overigens wel voor ogen blijven houden dat er naast de studie ook nog gewerkt moet worden, willen we het aan steeds indringender beroep op de KM gehoor kunnen blijven geven. Want daarom gaat het natuurlijk wel: het leveren van veiligheid op en vanuit zee, met competent personeel.'

Noot

1. WEB = Wet Educatie en Beroepsonderwijs. De niveaus staan voor: assistentopleiding (niveau 1), basisberoepsopleiding (niveau 2), vakopleiding (niveau 3), middenkaderopleiding (niveau 4) en specialistenopleiding (niveau 4)

cartoon



Reactie op artikel KLTZ Van Loon

In aansluiting op het artikel “Wat gebeurt er met het Korps Mariniers?” van LNTKOLMARN S H.J. Bosch (Marineblad oktober 2007) uit KLTZ H. van Loon zijn zorg met het artikel “Wat gebeurt er met de onderzeedienst?” (Marineblad van november).

KLTZ Van Loon stelt daarbij dat de woorden “Korps Mariniers” in het artikel van LNTKOLMARN S Bosch kunnen worden vervangen door het woord “Onderzeedienst”. In het Marineblad van november reageert BRIGGENMARN S R. Verkerk op het artikel van collega Bosch. Ik vind het belangrijk om nu ook te reageren op het artikel van collega Van Loon.

Collega Van Loon maakt zich zorgen over de onderzeedienst. Hij stelt dat de reorganisatie tot het commando zee strijdkrachten een OPS- en OST-ecosysteem heeft gecreëerd dat aan bureaucratie en besluiteloosheid lijdt. De integrale afstemming van de voormalige OZD-staf, besluitvaardigheid, visie en korte effectieve communicatiekanalen worden door hem node gemist.

Om te beginnen stel ik de openlijk uitgesproken zorg van KLTZ Van Loon op prijs. Het geeft aan hoezeer hij zich verbonden voelt met het bedrijf, ons bedrijf. Hij is – en terecht – trots op zijn onderzeedienst en wil dat de onderzeeboten en hun bemanningen blijven presteren.

Reorganisatie CZSK

Veel van het door BRIGGENMARN S Verkerk gestelde in zijn antwoord op het artikel over het Korps Mariniers is ook van toepassing op het artikel van collega Van Loon. Ik verwijs graag naar zijn antwoord en zal dit hier dan ook niet in detail herhalen. Toch wil ik wel nog een aantal aanvullende redenen memoreren waarom we de reorganisatie naar CZSK zijn ingegaan.

Ten eerste was er een behoefte om het functioneren van het geheel van alle operationele CZSK-eenheden in zijn totaliteit meer aandacht te geven. De groepsgebonden oriëntatie van vroeger zorgde er logischerwijs voor dat de focus en besluitvorming binnen de groep optimaal gericht was op het zo goed mogelijk functioneren van deze groep. De focus was niet altijd gericht op het zo goed mogelijk functioneren van het geheel. Met de wens tot een meer operationeel samengesmeed CZSK ontstond dan ook de wens om de behoefte van het geheel meer gewicht te geven dan de behoeften van de afzonderlijke groepen. Dit zowel voor het operationele domein als voor het personele en materiële domein. De nieuwe OPS-/OST-organisatie zou hiertoe beter toegerust moeten zijn.

Ten tweede was er een behoefte om soms ingesloten patronen en procedures bij de afzonderlijke groepen goed tegen het licht te houden en deze waar nodig aan te passen. Een reorganisatie geeft de ruimte en energie om de zaak op te schudden en om de gevonden beste werkwijzen of procedures van afzonderlijke groepen als standaard in te voeren voor het geheel. De samensmelting binnen OPS-/OST gaf ruimte tot meer lerend vermogen en tot invoering van deze “best practices”. Ik ben het met KLTZ Van Loon eens dat de onderzeedienst inderdaad goed functioneerde. Op veel gebieden zijn gebruikte procedures en werkwijzen bij de onderzeedienst dan ook binnen DOST als voorbeeld gebruikt.

Ten derde, en ook meest belangrijke, was er een noodzaak om de personele omvang van het CZSK te verminderen. De formatieve organisatie, de “O”, moest kleiner. Bewust hebben we hierbij gekozen het operationele product zo veel mogelijk intact te laten. De reducties moesten aan de wal worden gevonden. Er werden door de Najaarsbrief 2002 (min twee LFF, geen derde MARN SBAT) en Prinsjesdagbrief 2003 (min twee MFF, min twee MCM, min MARPAT) al genoeg operationele capaciteiten afgevoerd. Door het samensmelten van de walondersteuning van de diverse groepen in de nieuwe OPS-/OST-organisatie ontstond synergie en daarmee ruimte om de opgedragen reductie van de formatie uit te voeren.

Status Quo

We zijn nu zo’n twee jaar bezig na aanvang reorganisatie en het is goed om te bezien hoe we er nu voor staan.

Om mee te beginnen neem ik waar dat de onderzeeboten nog steeds een uitermate belangrijk deel van het CZSK vormen. Zij zijn naast een geducht wapen, ook een middel om inlichtingen te verzamelen, een middel om speciale eenheden af te zetten en tenslotte een belangrijk middel ter beveiliging van onze high value units. Bij opwerken, oefeningen en operaties van de afgelopen twee jaar is aangetoond dat dit vermogen nog steeds in ruime mate aanwezig is. We worden operationeel ingezet. We zijn nog steeds toonaangevend. Nog steeds vertrouwen buitenlandse marines erop dat wij hun officieren opleiden en aftoetsen als commandant voor hun onderzeeboten. Ik vind dat we hier trots op mogen zijn.

Minder positief is de materiële toestand van de onderzeeboten. Duidelijk is dat de boten toe zijn aan het Walrus Instandhoudings Programma. Dit programma maakt deel uit van het totaalpakket van maatregelen in de Marinestudie. In dat programma zal naast diverse operationele verbeteringen ook aandacht moeten worden gegeven aan de platformconservering (het verfsysteem). Ook zullen diverse verouderde bedrijfsvoeringssystemen moeten worden vervangen.



CDRE J.E. Snoeks

Marinebreed, dus ook bij de onderboten, zijn er personele problemen. Met maar vier eenheden en een gesloten intern personeels-systeem met een eigen afoefenmethodiek is er een beperkte flexibiliteit om personele problemen bij de onderzeeboten op te vangen. De aantrekkende economie waarbij het bedrijfsleven hard aan ons uitstekend opgeleid en ook in het bedrijfsleven zeer gewild personeel trekt, zorgt helaas voor een groter dan gewenste uitstroom. Bij knelpuntcategorieën is elke ontstane vacature dan voelbaar. Tot op heden genomen maatregelen concurreren met de versterkte vraag/roep uit de aantrekkende economie. Met name de vraag naar (wapen)technisch personeel is groot.

Balans

Een procesgerichte organisatie heeft nadelen. Uiteindelijke verantwoordelijkheid is niet op groepsniveau maar pas op hogere niveaus aanwezig. Ik begrijp de emoties van het verliezen van de eigen identiteit als onderzeedienst. Zeker binnen de eigen groep voelde het als goed geregeld. Herkenbare snel bereikbare aanspreekpunten, focus, snelle besluitvorming worden niet voor niets door collega Van Loon gememoreerd. Hebben wij met de reorganisatie het kind met het badwater weggegooid?





De onderzeeboten zijn een bijzonder waardevol en gewaardeerd deel van de marine en verdienen alle aandacht. (Koninklijke Marine)

Aanspreekpunten binnen de nieuwe walorganisatie waren zeker bij de start niet altijd bij iedereen bekend en zijn bovendien niet meer binnen 100 meter loopafstand bereikbaar. Soms duurde het lang voordat we ons bewust leken te zijn van knelpunten en voordat besluitvorming over herstelmaatregelen was afgerond. Dit beeld heeft niet bijgedragen aan een grote arbeidssatisfactie. De nadelen worden herkend. De marineleiding heeft het wegwerken ervan tot speerpunt bestempeld. We nemen maatregelen om deze nadelen zoveel mogelijk weg te nemen. We zijn al begonnen met intensiever op verschillende niveaus tussen

de OPS- en OST-organisatie af te stemmen zodat problemen eerder worden gesignaleerd en direct verbeterplannen en maatregelen kunnen worden gestart. Er wordt hard gewerkt om aanspreekpunten binnen de walorganisaties meer zichtbaar en bereikbaar te krijgen voor de bemanningen. Het groepsgevoel, het gevoel ergens bij te horen en je daar thuis voelen, komt nu onvoldoende tot uiting in de procesgerichte organisatie. Een groepsoudste (en enige ondersteuning) die als boegbeeld voor zijn groep optreedt, kan dit groepsgevoel terugbrengen. Door de eenheden van zijn groep nauwlettend te volgen en waar nodig aan de bel te trekken bij de walorganisatie kan hij bovendien een essentiële rol spelen om problemen eerder te signaleren en te adviseren over oplossingen. We gaan de rol van de groepsoudste op dit vlak versterken. In 2008 krijgt dit zijn beslag.

Afsluitend

Ik herken de zorg van collega Van Loon. Er zijn goede redenen geweest om te reorganiseren maar dat een procesgerichte organisatie ook nadelen met zich meebrengt is duidelijk geworden. Het is nu de uitdaging om deze nadelen weg te werken. Daar zijn we mee bezig. De onderzeeboten zijn een bijzonder waardevol en gewaardeerd deel van de marine en verdienen alle aandacht. Die kregen ze vroeger en die krijgen ze nu. Onze collega's binnen OPS en OST werken met veel betrokkenheid en inzet om de huidige knelpunten op te lossen. In lijn met het motto van de onderzeedienst: Luctor et emergo!!

J. Snoeks, CDRE
CZSK/Directie Operationele Ondersteuning
Directeur

Reactie op "Nieuwe gedragscode van Defensie daalt neer" **(Marineblad, nr. 3, 2007)**

De ons in onze schoenen geschoven gedragscode heeft duidelijk een sturing van de politiek. We kennen allemaal de uitspraak van Admiraal De Ruyter: "De heren hebben mij niet te verzoeken maar te gebied". Een uitspraak die in zijn tijd wellicht indruk maakte maar die tegenwoordig niet zo gemakkelijk meer wordt geaccepteerd. Persoonlijk, en zeker als zeeofficier (b.d.), treft mij de rest van zijn uitspraak: "En al werd mij bevolen 's lands vlag op een enkel schip te voeren, ik zou daarmee in zee gaan, en waar de Heeren Staten hun vlag betrouwen, zal ik mijn leven wagen".

Deze terugkaatsing naar de politiek is nog immer van belang. Als we zien hoe er bij Defensie beknibbeld wordt, zelfs onverantwoord bij de uitzendingen naar oorlogsbestemmingen, dan kan ik niet anders dan concluderen dat de politiek zich zou moeten schamen Nederlanders uit te zenden met minder dan het beste materiaal en/of met onvoldoende hoeveelheden materiaal.

Terug naar het onderwerp. Wat verstaan we eigenlijk onder "leiding geven" en hoe moet je dat benaderen? Laten we beginnend met "hoe vormen zich leiders?"

Elk mens heeft een eigen innerlijk dat hij voor zich zelf ontwikkelt bij het opgroeien, door lezen, door luisteren, door interesse, door goede vrienden te vinden, maar ook door de opvoeding van de ouders, van het gezin, van de school, van het bedrijf enz.. Bij mensen die er gevoel voor hebben ontwikkelt zich tijdens de vorming een basis voor leiderschap. Tegenwoordig schermt men met "normen en waarden", maar dat is maar een onderdeel van de vorming; leiderschap valt daar niet onder, maar komt daar extra bij.

Bij het krijgsmachtpersoneel proberen we steeds de normen en waarden op niveau te brengen en te houden. Bij jongeren ontbreekt het vaak aan discipline en wordt losbandigheid een geduchte factor. Onze kroonprins heeft dit destijds bij het afschaffen van de dienstplicht onderkend toen hij voor de TV zei "dat het jammer was dat de dienstplicht was afgeschaft". Naar zijn mening was de dienstplicht de enige manier om Nederlandse jongeren discipline bij te brengen. Het is duidelijk dat we het krijgsmachtpersoneel, hoe gemotiveerd

ook, de normen en waarden moeten bijbrengen die nodig zijn. Met deze normen en waarden als basis zal hen waar nodig ook "leiderschap" moeten worden bijgebracht. In het zog hiervan ontwikkelt zich ook de discipline.

De politiek wil dat kennelijk niet begrijpen; ze brengen het daardoor onder in een onbegrepen begrip "sociaal of ethisch leiderschap". In het artikel "De nieuwe gedragscode Defensie daalt neer" komt ook professor D. Verwey aan het woord. Zij is wel een insider maar is zij ook in praktijk een leider? Zij zegt: "Ethiek is nadenken over en onderzoek doen naar de betekenis en, functie van woorden en normen en daaraan gekoppelde belangen". Dit soort omschrijvingen leiden wat mij betreft niet naar een nieuwe Michiel de Ruyter.

Ook zegt ze: "Moreel verantwoord leiderschap of morele professionaliteit gaat om professionaliteit vanuit moreel perspectief. Er is sprake van morele professionaliteit als mensen beschikken over morele competentie." De doorsnee mens kan in deze woorden verstrikt raken.

Aan het einde van het artikel stelt ze: "Het gaat dan ook altijd om een bepaalde mate van moed - durf je iemand aan te spreken, durf je op te treden." Dat is in mijn ogen niet de kern van leiderschap maar een heel klein onderdeel ervan. Geef mij maar de eerlijke uitspraak: "Als de heeren Staten hun vlag betrouwen zal ik mijn leven wagen." Bij politici ontbreekt vaak leiderschap; wat professionaliteit betreft drijven zij vaak op de kennis van hun personeel. Het is niet zo dat voor de heren die in de politiek hun werk vinden de leiderschap is ingeboren, beslist niet. Het komt vaak voor dat de heren bedwelmde zijn door macht; ze werken voor hun partij en hun positie in de partij meer dan voor het land dat ze vertegenwoordigen.

De krijgsmacht zal zijn best zeker doen, dat hebben we altijd getoond.

Maar zal de politiek ook zodanig bijdraaien dat we kunnen zeggen in de woorden van onze grote admiraal "Als de Heeren Staten hun vlag betrouwen"?

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

DOOR EDUARD VAN ROOIJEN

Wel of niet
investeren in de
marine?

De beroemde Britse
historicus Paul
Kennedy heeft er
boeken over
volgeschreven.
Begin vorige maand
hield hij in de
Nieuwe Kerk in
Amsterdam de
eerste
Admiraalslezing,
waarin hij de rol van
de marine in
historisch
perspectief plaatste.
Voor het Marineblad
maakte Kennedy
graag tijd vrij om zijn
ideeën toe te lichten:
‘Kijk naar de
geschiedenis en leer
je lessen.’

‘Niemand kan de toekomst voorspellen’

De discussie over de Nederlandse krijgsmacht is hem zeker niet ontgaan, zegt Paul Kennedy, hoogleraar Geschiedenis aan de vermaarde universiteit van Yale. De Brit zit bij het raam van het karakteristieke Grand Hotel Krasnapolsky aan de Dam in Amsterdam, waar hij nog maar een flesje appelsap bestelt. Sinds acht uur vanmorgen staat hij onophoudelijk journalisten te woord. Op uitnodiging van de Koninklijke Marine heeft Kennedy de vorige avond de Admiraalslezing uitgesproken, een van de afsluitende evenementen van het herdenkingsjaar rondom de vierhonderdste geboortedag van Michiel de Ruyter. In de Admiraalslezing haakte Kennedy onvermijdelijk in op zijn eigen bestseller “The Rise and Fall of the Great Powers” uit 1988.

In dat boek, vertaald als “De wisselkoers van de macht”, beschrijft Kennedy de opkomst en ondergang van grote wereldmachten als Ming China, Spanje en Portugal en Habsburg. De kern van zijn beschouwing: de opkomst en val van de grote rijken is onlosmakelijk verbonden met hun economische ontwikkeling, die bepaalt hoe sterk een land politiek én militair kan en wil optreden. Militaire successen gaan hand in hand met economische groei, is de conclusie.

Rijkdom betekent macht

‘Hoeveel bedenkingen je er ook bij kunt hebben, de wereld is ongelijk verdeeld,’ zegt Kennedy. ‘En dat is altijd zo geweest, op →

ieder niveau. De ene economie groeit sneller dan de andere, waardoor een land in een bepaalde periode veel rijker wordt dan andere naties. En rijkdom betekent macht, ook in militair opzicht. Wie veel geld heeft, kan immers niet alleen veel consumptiegoederen maken en kopen, maar ook oorlogsschepen. Kijk maar naar de geschiedenis van Groot-Brittannië. De uitvinding van de stoommachine leidde in de achttiende eeuw tot een enorme economische voorsprong. Daardoor kon de Britse regering veel meer investeren in de marine dan andere landen en groeide Engeland uit tot een wereldmacht.’

Als het zo eenvoudig ligt, waarom willen steeds meer Europese landen hun vloot dan juist inkrimpen? Ook Nederland is een rijk land, en de recente PvdA-plannen liegen er tenslotte niet om. Kennedy neemt een grote slok appelsap en glimlacht: ‘Omdat de politieke leiders óf bijzonder optimistisch zijn over een vreedzame toekomst, óf omdat ze historische ontwikkelingen domweg negeren. Niemand weet wat de toekomst brengt, maar als je naar de geschiedenis kijkt, dan zie je dat het succes van de marine valt of staat met investeringen. Na de Eerste Engels-Nederlandse oorlog (1652-1654), die geheel op zee was bevochten, wilde het Britse parlement voorlopig niet te veel geld steken in de vloot; de oorlog was immers voorbij en de kans op een nieuw conflict was niet groot. Maar toen de Britten en Nederlanders het elf jaar later toch weer met elkaar aan de stok kregen, bleek die politieke keuze grote gevolgen te hebben: beide landen hadden weliswaar uitstekende admiraals, maar het materiaal van de Nederlanders was vele malen beter. En hoewel de Nederlanders uiteindelijk verslagen werden, behaalden ze - onder anderen met Michiel de Ruyter - een flink aantal overwinningen. Na die vernederende nederlagen zijn de Engelsen weer meer in hun vloot gaan investeren; ze hadden hun les geleerd.’

Ingrijpende gevolgen

Het is een van de vele voorbeelden uit de geschiedenis die Kennedy citeert uit eigen werk, waaronder “The Rise and Fall of British Naval Mastery” (1976). Ook daarin betoogde hij al dat militaire en politieke heerschappij op den duur niet zijn te handhaven zonder economische voorsprong. Maar, voegt hij daar in één adem aan toe, na verloop van tijd zijn er altijd landen die hun achterstand zullen inhalen. Die inhaalrace leidt tot snel groeiende economieën, die volgens de historicus ingrijpende gevolgen kun-

nen hebben voor het politieke en militaire machtsverwicht. ‘Kijk maar naar de gevolgen van de economische voorspoed in Duitsland eind negentiende eeuw.’

Wie het heeft over snel groeiende economieën van nu, heeft het al snel over Azië. Ook daar lijkt Kennedy’s theorie van toepassing, want nieuwe economische reuzen als China en Japan investeren op ongekend grote schaal (en met ongekend veel geld) in hun vlooten. Kennedy kijkt met stijgende verbazing naar de Europese reactie daarop, of beter: naar het ontbreken van een reactie. Waarom hebben strategische planners op het ene continent zo’n

‘militaire successen gaan hand in hand met economische groei’

totaal andere visie dan hun collega’s op het andere, vraagt de Yale-professor zich af. ‘Zien strategen in Azië de toekomst van de wereld dan echt heel anders dan de Europeanen? Zijn ze realistischer en vinden ze Europa maar naïef? Heeft het te maken met hun geopolitieke ligging, met al die eilanden en mogelijke olievelden in hun oceanen? Of zien wij in Europa niet in dat er uiteindelijk maar één zee is, en dat een maritiem conflict in Azië ook grote gevolgen heeft voor de handel en veiligheid op Europese wateren?’ Kennedy leunt achterover en laat een lange stilte vallen.

Uncle Sam

In zijn werk staat de wisselwerking tussen economische, militaire en politieke macht centraal. En die wisselwerking geldt volgens de historicus ook voor Nederland. ‘Jullie marine staat niet op zichzelf,’ zegt hij. ‘Nederland maakt als NAVO-lidstaat deel uit van een groter geheel. Als Nederland of andere lidstaten steeds minder bijdragen aan die alliantie, dan komt het erop neer dat er uiteindelijk één iemand is die de kastanjes uit het vuur haalt én betaalt, en dat is Uncle Sam. Op die manier wordt de NAVO een huis dat is gebouwd op zand.’

Maar Nederland is niet alleen lid van de NAVO, wij zijn ook een deel van Europa. En maritiem Europa mag best wel eens wat meer laten zien dat ze kunnen samenwerken, vindt Kennedy. ‘Als Europa een serieuze bijdrage wil leveren aan vredesoperaties of aan de beveiliging van handelsroutes op zee, dan moeten landen



De admiraalsstaf

Als dank voor zijn lezing kreeg professor Paul Kennedy een replica van de admiraalsstaf van Michiel Adriaanszoon de Ruyter. De vaak rijk versierde staf was een teken van waardigheid van een luitenant-admiraal. De admiraalsstaf van De Ruyter valt juist op door de eenvoud, die zo goed past bij zijn karakter en de wijze waarop hij zijn bevel voerde. Dat de lezing plaatsvond in de nabijheid van De Ruyters grafmonument, gaf de bijeenkomst een bijzonder karakter. Het is de bedoeling om de Admiraalslezing om het jaar te houden.



De Ruyter in de kroeg

Admiraal Michiel de Ruyter spreekt al eeuwenlang tot de verbeelding. Zijn portretten zijn dan ook over de hele wereld te zien. En niet alleen in musea, zo vertelde professor Kennedy in zijn lezing. Toen hij een goed glas bier ging drinken in The Crowned Inn, een typisch Engelse pub in het plaatsje Southwold, zag hij tot zijn verbazing een schilderij van De Ruyter aan de muur hangen, naast een portret van diens Engelse tijdgenoot York. 'De Engelsen hebben hun maritieme historie mede geborgd in de vele kroegen van ons land,' zei Kennedy. 'Ik ken geen andere buitenlandse admiraal die deze eer te beurt is gevallen.'

gezamenlijke strategieën ontwikkelen op het gebied van inlichtingen, training en commando. En vooral: ze moeten bereid zijn om erin te investeren, ook in de vloot. Nieuwe schepen zullen veel meer moeten worden gebouwd volgens een gemeenschappelijke, Europese standaard. Nu is het Franse torpedosysteem anders dan het Duitse, en het Duitse weer anders dan het Engelse. Er moet veel meer eenheid komen. Eind zestiende eeuw lagen de schepen van de Brit John Hawkins tegenover de imposante Spaanse Armada. Die Armada bestond weliswaar uit prachtige schepen, maar het was wel een ratjetoe uit Gallicië, Andalusië, Portugal en Genua. Terwijl de vloot van Hawkins bestond uit één geheel van nieuwe, voor die tijd revolutionaire oorlogsschepen.'

De marine en de millenniumdoelen

Net als in andere jaren organiseert de KVMO ook dit jaar weer een essaywedstrijd. Het thema: de millenniumdoelen vanuit een militair perspectief. Paul Kennedy vindt het een interessante keuze: 'Het thema past goed in deze tijd, waarin de marine steeds vaker een andere operationele rol zal vervullen. Het past bij een wereld waarin de marine flexibel moet zijn en kan worden ingezet

Professor Kennedy tijdens zijn Admiraalslezing op 7 november 2007.



bij vredesoperaties of om noodhulp te verlenen. Schepen kunnen bijvoorbeeld hulp bieden bij watersnood in Bangladesh, ze kunnen dienen als offshore ziekenhuis, of om vluchtelingen te vervoeren naar een veilige plek. En dat sluit goed aan bij wat ik net

'een modern schip is niet alleen gebouwd om oorlog te voeren, maar ook om een bijdrage te leveren aan de millenniumdoelstellingen'

vertelde over de bouw van nieuwe schepen. Het ontwerp van een nieuwe vloot zal gericht moeten zijn op al die verschillende taken. Een modern schip is niet alleen gebouwd om oorlog te voeren, maar ook om een bijdrage te leveren aan de millenniumdoelstellingen.'

Hij geeft opnieuw een voorbeeld. 'Na de Eerste Wereldoorlog kreeg de Britse marine te horen dat ze in de planning geen rekening meer hoefde te houden met een groot conflict op zee. De Royal Navy liet daarop een kruisertype ontwikkelen dat wereldwijd inzetbaar was en goed aansloot bij de ontwikkelingen in het Britse rijk: een groter schip met voldoende snelheid, brandstof, opslagruimte en bemanningen om langer weg te blijven. De afmetingen van deze County klasse maakte ook een goede slagkracht met 8 inch kanonnen mogelijk. In de Tweede Wereldoorlog bleek hoe waardevol dat was, toen de schepen de Duitse slagschepen Graf Spee en Bismarck niet alleen konden opvangen, maar ook onder druk konden houden tot de grote eenheden ter plekke waren. De schepen bleken dus zowel tijdens perioden van relatieve vrede als in de oorlog goed te voldoen.'

Verzekeringspremie voor de toekomst

Ook als er geen conflict of oorlogsdreiging is, heeft de marine dus een belangrijke verantwoordelijkheid, zegt Kennedy. Hij ziet een investering in de marine als een verzekeringspremie voor een veilige toekomst: 'Niemand kan de toekomst voorspellen. Maar als er iets gebeurt, dan kun je maar beter goed voorbereid zijn.' Kennedy neemt een laatste slok appelsap, staat op en schudt handen. Hij moet snel naar het vliegveld om zijn vlucht naar Engeland te halen; de professor moet vanmiddag weer gewoon college geven.



Een jaar blikt terug



Van links naar rechts: K. van Gijtenbeek, J. Strengholt en P. Verhulsdonk.



Van links naar rechts: P. Verhulsdonk, J. Strengholt en K. van Gijtenbeek.

INTERVIEW DOOR
LNTKOLMARNIS
H.J. BOSCH

Drie officieren der mariniers blikken terug op hun actieve periode als officier bij het Korps: KOLMARNIS b.d. K. van Gijtenbeek (KG), KOLMARNIS b.d. P. Verhulsdonk (PV) en LNTKOLMARNIS b.d. J. Strengholt (JS) kwamen alledrie in 1971 aan op het KIM.

Waarom naar het Korps, was het een roeping?

JS: 'Ja, voor mij wel. Het was in de tijd van de Koude Oorlog. Elke jongen moest toch nog de dienst in, en als je dan toch moest... Ik had toen ook het idee dat er op den duur toch wel geknokt zou worden door de grootmachten, en ook Nederland zijn deel moest bijdragen. Ik wilde daaraan bijdragen.'

PV: 'Roeping is teveel gezegd. Ik kwam uit een militair nest, had een onbezorgde en avontuurlijke jeugd en we hadden het goed thuis. Al met al leek het mij nog niet zo slecht idee om te kiezen voor het militaire bedrijf. Ik had in ieder geval een goede basis.'

KG: 'Zeer zeker geen roeping. Eigenlijk heel erg de bevrediging van mijn eigen nieuwsgierigheid. Actief bezig zijn vond ik ook belangrijk en vind ik nog steeds belangrijk.'

Wat zijn de belangrijkste lessen die u leerde tijdens uw studie op het KIM?

KG: 'De praktijk. Het omgaan met elkaar, dingen doen. Praatje, plaatje, daadje. De praktische oefeningen die we deden. Niet uitsluitend theorie. Vooral de contacten die we maakten met de mariniers, het personeel dat we later zouden leiden.'

JS: 'Volledig mee eens. Aanvullend zou ik willen zeggen, ik leerde

vooral hoe je eigenlijk een opleiding niet moest doen. Bij het Korps werd je voorbereid op verantwoordelijk werk als baas van 30 man, een heus peloton, met verantwoordelijkheden, plichten, het nakomen van afspraken en opkomen voor je personeel. Dit alles zat niet in de KIM-opleiding en eigenlijk bleven we veel te lang een klasje dat vooral goed moest luisteren en vooral geen eigen verantwoordelijkheid kreeg of verdiende. Je werd niet opgeleid tot officier op het KIM. Op het KIM werd je niet gecoacht als nieuwe collega. We zaten op het "schooltje KIM"!

PV: 'Gelukkig konden wij (de mariniersklassen) daar een beetje aan ontsnappen. Onze mariniersklas, we waren al vrij snel met ons drieën, had elke week wel praktische oefeningen en vele contacten met Doorn. Een heel jaar Potom (zo heette het toen nog niet, wij zijn het laatste jaar vóór de Potom), onder andere.'

Nog een tip voor de huidige docenten?

KG: 'In het bijzonder de verbinding tussen theorie en praktijk in de collegezaal brengen. Operationeel bezig zijn is de dagelijkse kost van de officieren, breng dat ook in de collegezaal.'

PV: 'Docenten moeten richting geven en de adelborsten/cadetten stimuleren boeken te lezen, te analyseren en te gebruiken. Denk

aan die Amerikaan die de hele Korea-oorlog heeft geanalyseerd. Daar heb je wat aan. Hij stelt vast dat een soldaat uiteindelijk vecht omdat hij samen met zijn maat wil overleven. Het gaat in het gevecht allang niet meer om communisme tegen kapitalisme of een ander idealisme.'

JS: 'We zijn een Hbo-opleiding, niet meer niet minder en dat moeten we gewoon uiterst goed doen. Nadruk moet zijn beroepsgericht, maar wel met verdieping in de latere carrière.'

KG: 'Ik heb dan wel die HKV [Hogere Krijgskundige Vorming van de KM, in 2002 samengevoegd met de hogere vorming van KL en KLu, Hogere Defensie Vorming geheten, red] gedaan, ik heb daar nooit het gevoel gehad dat ik daar een beroepsgerichte verdieping kreeg. Het ging over bestuur en beleid, en gold als voorbereiding op hogere managementfuncties maar het had weinig te maken met het krijgsbedrijf. Er zat een te groot gat tussen het KIM en de HKV.'

Wat was uw eerste functie na het KIM?

PV: 'Ik wilde helikoptervlieger worden, maar ging naar de W-Coy. Daar werd ik pelotonscommandant. Het was keihard werken, veel fysiek, veel naar het buitenland; een heel intensief oefen- en trainingsprogramma.'

KG: 'Ik ging naar de BBE. Toen nog het derde peloton van de 11-Infic in Doorn. Dat was 1976. Ik ging meteen in opleiding voor de BBE. In mei 1977 de kaping bij De Punt en een jaar later de gijzeling te Assen.'

JS: 'Ik ging ook naar Doorn. Bij het mortierpeloton 81 mm. Ik werd pelotonscommandant van een groot peloton, 54 mariniers. Bij oefeningen vaak verdeeld over de compagnieën, want het inzetten van de mortieren was nog niet voor iedere bataljonscommandant gesneden koek.'

Welke Korpscommandant heeft tijdens uw actieve dienst de meeste indruk op u gemaakt en waarom?

KG: 'Generaal Lamers. Deze man is er toch verantwoordelijk voor geweest dat we als Korps in moeilijke tijden weer duidelijk een missie kregen, weer opbloeden. Het verschil met zijn voorgangers was groot: Lamers was de man van de moderne aanpak, de inventiviteit en alles was voor het Korps, niet voor hemzelf. Generaal Lamers was een vernieuwer. Hij had een visie. Hij zorgde voor mogelijkheden en wist het militaire vermogen van het Korps in de etalage te zetten, waardoor er mede door de samenwerking met de Engelsen een bestaansrecht was.'

PV: 'Mee eens. Achteraf kun je zeggen dat het Korps na het opheffen van de Mariniersbrigade eigenlijk op een dieptepunt was aangeland, een soort periode van wondenlikken. Generaal Lamers begon met de professionalisering van het Korps en gebruikte de Engelsen als "Change-agent". De aanpak werd weer professioneel.'

KG: 'Na Nieuw-Guinea zaten we 10 jaren in een dip, Lamers zag de mogelijkheden en redde het Korps.'

JS: 'Mee eens. Ik wil eigenlijk toch ook een naam noemen van een Generaal die ik persoonlijk graag als Korpscommandant gezien zou hebben: Frank van Kappen. Helaas, denk ik dan, zagen anderen elders zijn kwaliteiten ook.'

Allen: 'Generaal Klop hoort zeker ook thuis in dit rijtje. Hij was een Korpscommandant met goede ideeën, en had ook een luisterend oor.'

Welke buitenlandse eenheden maken op u een goede indruk, en waarom?

PV: 'De Britten. De skills en drills van deze militairen zijn buitengewoon goed. Professionele Militairen.'

KG: 'Volledig mee eens. Ook op uitzendingen zijn ze professioneel.'

JS: 'De Amerikanen zijn mij wel eens tegengevallen. Er zijn hele goeie militairen, maar vooral bij de US Army zijn de cultuur en structuur zo dat het personeel geen eigen initiatief ontplooit, het zijn net poppen.'

PV: 'Ik ben o.a. pelotons commandant geweest van Amerikaanse Mariniers. De helft van het peloton lag al maanden op het bed. Een groot gedeelte had zijn uitrusting verkocht, want ze kregen geen salaris. Met hen zou ik naar Panama gaan. In dat peloton zaten o.a. drugdealers en criminelen (periode kort na beëindiging Vietnamoorlog). Gelukkig kreeg ik de steun van de bataljonscommandant/staf en hoewel we begonnen als slechtste peloton waren uiteindelijk een van de besten. Heel veel geleerd. Toch mag ik de Amerikaanse mariniers graag, Het USMC is een professionele organisatie.'

KG: 'Ik herinner me Generaal Gray. Deze man sprak in een stadion 600 officieren toe. Niets op een papiertje, gewoon zo uit het hoofd en elke zin was zinnig. Hij sleurde iedereen mee met manoeuvre-warfare. Elke zin was overtuigend, geen herhalingen en dat duurde ruim een uur.'

JS: 'Ik wil hier ook nog opmerken dat ik de Turkse officieren hoog heb als professionals. Misschien niet allemaal even goed in het Engels, maar wat mij opviel dat ze goed op de hoogte zijn van actuele politieke en militaire ontwikkelingen. Ze zijn goed up-to-date.' ➔

Van links naar rechts: K. van Gijtenbeek, P. Verhulsdonk en J. Strengholt.



Hoe nam u beslissingen?

KG: 'Voor mij is dat eenvoudig, geef nooit een opdracht als je niet zeker weet of de mannen het kunnen uitvoeren. Zorg ervoor dat ze het volkomen begrijpen. Ga dan ook veel oefenen.'

JS: 'Ik was vooral pragmaticus. Ik nam beslissingen die voor mijn eigen personeel het beste waren. Ik had altijd wel een vernieuwingsdrang, dat miste ik vaak binnen de organisatie. Ik besliste makkelijk bij procedures die niet werkten, die veranderde ik ter plekke. Procedures prima, maar dan wel up-to-date houden, anders er flexibel mee omgaan.'

PV: 'Haalbaarheid. En eerlijk zijn naar jezelf en je personeel. Niet het onhaalbare vragen of opdragen. Door je eigen ervaring leer je wel om net iets meer van mensen te vragen, en krijg je een stijgende lijn.'

Wat is uw mooiste anekdote uit uw actieve periode?

PV: 'Of dit de mooiste anekdote is weet ik niet meer maar ik vond hem wel kenmerkend. Tijdens verblijf in Noorwegen, was er ergens in Nederland sprake van wateroverlast, er waren dijken doorgebroken en wijken ondergelopen. Vanuit Nederland kregen we de richtlijn dat vaders van getroffen gezinnen op verzoek tijdelijk terugmochten. Een van de onderofficieren diende een verzoek in met de inhoud: "Verzoekt gebruik te mogen maken van de regeling naar Nederland te gaan teneinde zijn echtgenote te helpen met het ca. 1½ m oprollen van het behang op de begane vloer".'

JS: 'Op de kleine slaapzaal Zuid begon na twaalfen 's nachts een jaargenoot "taris" bij binnenkomst vreselijk hard te lachen omdat een andere adelborst, met een enorme snee in zijn neus, in een kledingkast stond af te blazen, hij dacht dat ie voor het toilet stond. Het bulderend lachen ging rap over in bulderende vloeken toen onze "taris" ontdekte dat het zijn kast was waarin werd afgeblazen.'

KG: 'Een van de anekdotes die bij de BBE werd verteld, was tijdens de gijzelingen bij de Punt, waarbij klaarblijkelijk door de toenmalige MP den Uyl werd verzonnen om onder de trein te kruipen en wapens via de WC-potten door te geven aan mensen met blanke billen.'

Is het Korps in al die jaren veranderd?

KG: 'Vroeger zaten we in de VBHKAZ met 1800 mariniers en twee computers, 10 typemachines en enkele stencilmachines. Nu hebben we allemaal een computer, eigen netwerk, eigen bureau. Toen ik als beginnend pelotonscommandant vroeg of ik ook over bureauimte mocht beschikken, werd me verteld dat m'n bureau op m'n rug hing. Ik heb het gevoel dat vroeger de mariniers makkelijker waren aan te sturen. De mannen waren, en dan vooral op de Antillen, 24 uur per dag aanstuurbaar, meer dan nu denk ik.'

JS: 'Dertig jaar geleden zetten wij ons als Korps wat af van de KL. De KL, de logge olifant die gebonden was aan allerlei logistiek en grote eenheden met ingewikkelde wapensystemen. Kijk nu eens naar het Korps. Ook steeds meer voertuigen en wapensystemen, we worden ook steeds zwaarder. Kunnen we nu nog zeggen, pak je rugzak, stap in een vliegtuig en ga qua patet orbis?'

KG: 'Helemaal juist. Het heeft ons ook verder gebracht en ik vind dat we nu eigenlijk constant aan boord moeten zitten van schepen

die gereed zijn om daar te opereren waar mogelijk acties zullen plaatsvinden.'

Zijn de mariniers veranderd?

KG: 'Ik denk toch wel. Kijk eens naar het opleidingsniveau. Is gemiddeld hoger.'

JS: 'Vroeger had je veel onderofficieren die relatief laag waren geschoold en die geconfronteerd werden met mariniers met HAVO. Nu is het niveau wat meer naar elkaar toegegroeid. Toen de organisatie hogere eisen ging stellen aan de instroom werd het lastiger.'

PV: 'De huidige marinier is beter en breder opgeleid en geïnformeerd dan 30 jaar geleden.'

Hoe denkt u over de integratie vloot-mariniers?

KG: 'Dat hadden we natuurlijk al veel eerder moeten doen. Het is een symbiose, waarbij we wederzijds de vruchten plukken. De vraag blijft natuurlijk wel overeind staan waarom de marine over een eigen landmacht moet beschikken, terwijl het optreden op het land steeds meer gemeen heeft met de KL (of omgekeerd); het effect op het doel is vrijwel hetzelfde en de KL heeft de lichte infanterie herontdekt. Het grote verschil is waar het effect vandaan komt. Uit zee dus. Die omgeving stelt zulke specifieke eisen dat een nauwe samenwerking op alle niveaus tussen blauw en groen benodigd is om met minimale middelen en de informatieachterstand bij aanvang van de planning van een maritiem-expeditionair optreden, toch informatiedominantie te ontwikkelen en het beoogde effect vanuit zee te realiseren. Wat mij betreft mag voor de duidelijkheid binnen de Nederlandse krijgsmacht wel de naam van NLMARFOR worden veranderd in Littoral Manoeuvre Brigade (LMB), want dat is wat het in feite moet worden.'

JS: 'Goede ontwikkeling, samen echt amfibisch worden.'

PV: 'Prima. Hadden we altijd al moeten hebben en ben er nooit achtergekomen waarom dat niet zo was. Het zal nog wel geruime tijd met ups en downs duren voordat er van een evenwichtige en door een ieder gedragen integratie sprake is.'

Wat zijn uw verbeterpunten voor het functioneren van het Korps Mariniers?

KG: 'Korps, ga varen', zou ik willen voorstellen. Ga met schepen op pad, zoek de nieuwe mogelijke inzetgebieden op en ga daar oefenen. Specialiseer in LIC operaties. Kijk uit voor PRT-achtige missies. En maak vooral NLMARFOR tot een krachtige Littoral Manoeuvre Brigade.'

JS: 'Zorg dat je zo nauwkeurig mogelijk de factoren vindt en vastlegt die zorgen dat die zo bekende Korpsgeest ontstaat en daarna bekijft. Als je die in de hand hebt kun je dat bijzondere, die extra dimensie die ons onderscheidt van andere organisaties zekerstellen en intensiveren.'

Dit is een verkorte weergave van het interview. Kijkt u op www.kvmo.nl, bij 'Marineblad' voor het hele gesprek. Hierin beantwoorden de drie oud-mariniers openhartig vragen als, 'Dacht u dat u ooit Korpscommandant zou worden?', 'Wat vindt u van elkaar?' en 'Welke onderofficier vond u het best?'

Zorgzaam verzekerd zoals het ú past

Aanvullende
Verzekering
al vanaf

€4

De goedkoopste zorgverzekering speciaal voor u!

Zorgzaam, opgericht door de vakbonden voor Defensiepersoneel, heeft een aantrekkelijke collectieve zorgverzekering afgesloten bij Univé Verzekeringen. Speciaal bestemd voor iedereen die werkt(e) voor Defensie, met inbegrip van gezinsleden. Met een basisverzekering vanaf € 67,89 per maand biedt Zorgzaam speciaal voor u de goedkoopste zorgverzekering. En met zes aanvullende verzekeringen

hebt u een grote keuzevrijheid. Met de Zorgzaam zorgverzekering profiteert u van een goede zorgverzekering tegen aantrekkelijke premies en een uitstekende service. Zo hebben we bijvoorbeeld onze eigen telefonische helpdesk. Welk pakket u ook samenstelt, u weet zeker dat u altijd voordelig uit bent, want Zorgzaam is ondergebracht bij Univé en werkt zonder winstoogmerk.

Wilt u weten hoe laag
uw premie wordt?

Ga dan snel naar:

www.zorgzaamverzekerd.nl

of bel (072) 5277677


ZORGZAAM
Zorgeloos verzekerd

UNIVÉ
VERZEKERINGEN 

Ontwikkelingen bieden kansen:

De KVMO als platform om te werken aan persoonlijke ontwikkeling en in contact te blijven met collega's

In dit Marineblad treft u een aantal artikelen aan over opleidingen en persoonlijke ontwikkeling. De KVMO is de laatste jaren actief op het gebied van het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden en ondersteuning van de loopbaanontwikkeling van haar leden. Om meer over deze activiteiten te weten te komen spraken we met LTZA 1 René Annema, secretaris KVMO, en LTZA 2 OC drs. Roy Jansen, FVNO/MHB-coach en trainer.

Als secretaris van de KVMO is Annema onder meer verantwoordelijk voor de portefeuille 'persoonlijke ontwikkeling' van de overkoepelende Federatie van Nederlandse Officieren en middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie (FVNO/MHB), waar bij de KVMO is aangesloten. Roy Jansen is werkzaam bij de Audit Dienst Defensie en levert als actief dienend marineofficier binnen de FVNO/MHB-klankbordgroep 'persoonlijke ontwikkeling' diverse bijdragen, onder meer als coach en trainer.

Waarom is de KVMO zo actief op het gebied van persoonlijke ontwikkeling? Is dit niet de rol en verantwoordelijkheid van de werkgever?

Annema ziet dit anders: 'Een beroeps- en vakvereniging van hoger opgeleiden moet zich juist verplicht voelen om hierin het voortouw te nemen. Niet voor niets wordt het thema persoonlijke ontwikkeling steeds belangrijker bij Defensie, zeer zeker als we op de rand staan van de invoering van een nieuw flexibel personeels-systeem per 1 januari as.' Hij merkt verder op dat de grote veranderingen binnen de defensieorganisatie, de reorganisaties, het nieuw operationeel optreden vandaag de dag extra veel vragen van de officier en manager. 'De werkdruk is aanzienlijk toegenomen en wij merken ook als KVMO dat de behoefte aan ondersteuning juist bij het ontwikkelen van praktische vaardigheden door middel van (communicatie)trainingen en onafhankelijke coaching aanzienlijk is toegenomen. Naast de collectieve – en individuele- belangenbehartiging verlangen de leden dus meer van

ons als vakvereniging. Deze tendens is met name waar te nemen bij de jonge officieren en burgerambtenaren die hierin zelfs het voortouw hebben genomen en juist die toegevoegde waarde van persoonlijke ontwikkeling reeds onderkennen.'

Jansen vult aan dat persoonlijke ontwikkeling van essentieel belang is in de carrière van iedere medewerker. 'Ik ben zelf eveneens actief binnen het Instituut voor Internal Auditors Nederland (IIA).'

Jansen is bij het IIA lid van de commissie trainingen en is voorzitter van IIA Young Professionals. Hij zegt hierover dat ook bij een instituut en beroepsvereniging als het IIA zwaar ingezet wordt op de ontwikkeling van haar aangesloten leden met werkervaring tot vijf jaar. 'Als ik de vergelijking maak met de KM is dit nu juist een periode in de carrière van de marineofficier waar in mijn ogen te weinig aandacht is voor competentiegerichtte ontwikkeling. In deze periode komt de jonge (marine)officier voor het eerst echt in aanraking met leidinggeven, samenwerken in teamverband en andere vaardigheden die verder ontwikkeld kunnen en zouden moeten worden. Kortom, goed dat een beroepsvereniging inspeelt op de aanwezige behoefte bij haar leden. Als lid van beide beroepsverenigingen kan ik zeggen dat een beroepsvereniging zich zeker ook bezig zou moeten houden met de persoonlijke ontwikkeling van haar leden. Inzet voor de arbeidsvoorwaarden is natuurlijk een zeer belangrijke taak, maar voor een beroepsvereniging liggen op het platform van persoonlijke en zelfs teamontwikkeling juist grote kansen. Los van organisatorische ontwikkelingen kan ook de KVMO inspringen op de

ontwikkelingen binnen de Koninklijke Marine en kan in mijn ogen een 'state of the art' beroepsvereniging zijn.'

Welke dienstverlening biedt de KVMO in samenwerking met de overkoepelende officiersfederatie FVNO/MHB aan op het gebied van persoonlijke ontwikkeling?

Annema: 'Het is de door de KVMO opgerichte FVNO/MHB geweest die in eerste instantie, al in 2005, is begonnen met het verzorgen van workshops op het gebied van competentie-ontwikkeling van officieren. Het centrale thema persoonlijke ontwikkeling en het als lid van de beroepsvereniging "werken aan je persoonlijke ontwikkeling" bleek te beantwoorden aan een slapende behoefte van niet alleen jonge officieren maar ook burgerambtenaren bij Defensie.' Ondanks het feit dat een groot deel van de KVMO-leden onbekend was met de diverse mogelijkheden om aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken via de FVNO/MHB worden de workshops inmiddels goed bezocht en is het aanbod aan trainingen inmiddels uitgebreid.'

Daarnaast is de KVMO ook de initiatiefnemer geweest binnen Defensie om als "frontrunner" een volledig onafhankelijk professioneel team van coaches op te leiden. Een dienst waar inmiddels steeds meer leden, ook marineofficieren met enige anciënniteit, gebruik van willen maken. 'De oorspronkelijk schroom van een leidinggevende om zich open te stellen en de meerwaarde te onderkennen van een onafhankelijke coach is aan het verdwijnen. Dit is echter zeker in de beginperiode een moeizaam proces geweest, een cultuurverandering op zichzelf, maar een verademing dat het binnen onze kritische beroepsgroep aan het landen is', merkt Annema opgelucht op.

Jansen: 'Coaching wordt in mijn optiek nog te weinig gebruikt binnen Defensie. Openstaan voor ontwikkeling is natuurlijk de eerste stap, maar een coach is in vele andere organisaties een reeds ingeburgerd concept. In de cultuur van Defensie is het wellicht lastig toe te geven dat je iemand zou willen inschakelen bij je ontwikkeling, maar het is in mijn ogen een essentieel onderdeel van het grote plaatje. Waar geen fouten worden gemaakt, wordt niet geleerd... Niemand is perfect, ook bij de KM niet', zegt hij.

Op 1 januari 2008 treedt het nieuwe Flexibel Personeels Systeem (FPS) in werking. Is het niet verstandiger om te wachten op het moment dat Defensie haar personeelssysteem op orde heeft? In het FPS wordt toch ook aandacht besteed aan zaken als loopbaanbegeleiding, coaching en persoonlijke ontwikkeling?

Na een korte pauze zegt Annema: 'Ik denk in alle bescheidenheid dat wij als beroepsvereniging sneller in staat zijn om in te spelen op de behoeften van de leden en de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Door onze onafhankelijkheid en de kennis en vaardigheden van onze leden proberen we Defensie van binnen uit aan te sporen om diverse initiatieven over te nemen. Wachten op de uitwerking van de plannen van Defensie is onverstandig, ondanks positieve ontwikkelingen, zoals het oprichten van een HRM-academie binnen Defensie. Wij hebben in ieder geval hierin zelf naar onze kritische leden toe een verantwoordelijkheid, en

'in de cultuur van Defensie is het wellicht lastig toe te geven dat je iemand zou willen inschakelen bij je ontwikkeling'

niet re-actief maar pro-actief. Ik ben ervan overtuigd dat we nu zover zijn om aan het thema inzetbaarheid een nieuwe betekenis binnen Defensie te kunnen geven. Het is in het huidige loopbaanbeleid helaas vaak noodgedwongen de man op het juiste moment op de functie proberen te matchen. Vanuit organisatieoogpunt kan ik me dit voorstellen. Echter als belangenvereniging kijken we nog naar de belangen van het personeel.'

Jansen herkent deze situatie uit zijn tijd als P&O-adviseur bij CZSK. 'In mijn ogen is het op het juiste moment er "klaar" voor zijn vaak ondergeschikt aan het vullen van de beschikbare vacature. Met er klaar voor zijn bedoel ik volledig toegerust voor je werkzaamheden, voorzien van de juiste vaardigheden en compe- ➔

Links LTZA 2 OC R. Jansen in gesprek met LTZA 1 R. Annema.





'Het geven van trainingen en workshops is een goed middel om een bijdrage te leveren aan de persoonlijke ontwikkelingen van medewerkers'.

tenties. Bovendien is het mijn persoonlijke inschatting dat Defensie, zeker niet op korte termijn, in staat zal zijn om specifiek maatwerk te leveren voor officieren.'

De ontwikkelingen volgen elkaar snel op en het individu is de organisatie vaak een stap voor. Beiden zijn het erover eens dat je als moderne belangenvereniging ook de taak hebt om je verantwoordelijkheid te nemen en niet als *backseatdriver* op een reactieve manier Defensie tegemoet te treden. Op gebieden waar de KVMO als beroepsvereniging haar leden tegemoet kan komen in het kader van persoonlijke ontwikkeling en andere actuele thema's, moet ze dit volgens hen zeker doen. Een proactieve houding van de KVMO zal een olievlekwerking met zich meebrengen voor het aanbod van producten alsmede een dito effect op het imago van de beroepsvereniging.

Annema merkt op dat de KVMO het thema persoonlijke ontwikkeling al in een vroegtijdig stadium via een eigen FPS-notitie op de agenda van Defensie heeft weten te krijgen. 'Ook wij willen als beroepsvereniging niet in een te laat stadium geconfronteerd worden met de officier die "exit" richting burgermaatschappij gaat. In sommige gevallen kan dat voor beide partijen wenselijk zijn maar een mogelijke leegloop van Defensie gaat ons erg aan het hart en is zeker een zorg die we zelf ook regelmatig uiten richting Defensie.'

Op welke wijze kan een beroepsvereniging een belangrijke rol vervullen bij het geven van nieuwe impulsen aan Defensie en haar personeel?

Annema: 'Het is zaak om als beroeps- en belangenvereniging voor hoger opgeleid defensiepersoneel ook de belangen van defensiepersoneel in de meer algemene zin van het woord te bewaken. Door met initiatieven te komen voor je eigen achterban creëer je ook draagvlak en begrip bij leidinggevendenden om de ruimte te geven voor persoonlijke ontwikkeling voor alle defensiemedewerkers. Als voorbeeld noem ik de dit jaar door de FVNO/MHB georganiseerde Marechaussee Ontwikkeling en Netwerkdag met als thema "Investeren in talent". Een interactief evenement, georganiseerd door jonge officieren binnen de FVNO/MHB, en mede mogelijk gemaakt door de marechausseeleiding. Kennisuitwisseling en persoonlijke ontwikkeling van personeel en managers stonden hierbij centraal. Niet alleen lever je op deze manier een bijdrage aan het functioneren van het individu in de

defensieorganisatie maar het heeft ook daadwerkelijk een directe en merkbare uitwerking gehad op de werkvloer bij de marechaussee.' Ook aan de marechausseeraad is dit initiatief niet ongemerkt voorbij gegaan en in het kader van cultuurverandering is het zelfs op uitnodiging van de raad, namens de officieren onder de aandacht gebracht van onder meer secretaris-generaal T. Annink. Jansen noemt dit een goed voorbeeld van samenwerking tussen een beroeps-/vakvereniging en de werkgever. 'Marineofficieren hebben binnen de KVMO inmiddels aangegeven dit initiatief graag te willen overnemen. Met workshops als 'motiveren van talent', 'veranderen, een kunst' en 'netwerken' bereik je als beroepsvereniging vaak nieuwe inzichten die je als hedendaagse manager mogelijk ontbeert door de waan van de dag.'

Wat kunnen we de komende tijd van de KVMO verwachten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling?

Annema steekt gelijk van wal: 'Allereerst zullen we voortborduren op het succes van de trainingen, workshops en coaching. Natuurlijk spelen we hierbij op de behoeften van onze leden. We merken dat ook aan workshops op het gebied van het ontwikkelen en het verdiepen van communicatieve vaardigheden een toenemende behoefte is ontstaan. Onze leden hebben hun persoonlijke ontwikkeling steeds meer in eigen hand. Ook bereiken ons steeds vaker verzoeken op het gebied van ondersteuning bij het ontwikkelen van sollicitatie- en onderhandelingsvaardigheden. Het betreft hier overigens voor het overgrote deel leden die nog een aantal jaar contractverplichtingen hebben. Op zichzelf niet vreemd als je beseft dat de officier vandaag de dag moet solliciteren op functies en "zichzelf" meer en beter ten opzichte van zijn (con)collega moet verkopen binnen Defensie. De tendens die ik waarneem vanuit de KVMO is dat de werknemer steeds meer het initiatief omtrent de invulling van zijn loopbaan naar zich toe trekt.' Jansen ziet hier zeker ook voor de KVMO kansen. Allereerst is het geven van trainingen en workshops op dit gebied een goed middel om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van marineofficieren. Als voorbeeld haalt hij de workshop "coachend leidinggeven" aan die door hem en ex-collega B. Dikker aan officieren van de KM en de KMAR is gegeven.² 'Van huis uit is de marineofficier pragmatisch van aard en gericht op het aandragen van oplossingen. In de loopbaan van de marineofficier zijn meerdere

vormen van leiderschap belangrijk, aangezien niet alleen in een operationele werkomgeving leiding wordt gegeven. Coachend leiderschap is één vorm van leiderschap waar we in de training instrumentaria voor aanreiken. Zonder verder al te veel uit te wijden over de invulling is hierbij het volgende van belang: het is "voor en door officieren". Officiëren met affiniteit voor een bepaald vakgebied kunnen op het platform van de KVMO eveneens vaardigheden ontwikkelen als trainer of procesbegeleider. 'Met en van elkaar leren', het zou een *joint effort* moeten zijn.'

Annema geeft verder aan dat de FVNO/MHB nu samen met een externe partner op het gebied van "people improve performan-

we ons dan op het verder uitbouwen van de relaties met bijvoorbeeld de Open Universiteit of de ROC's als het gaat om de mogelijke studieontplooiing.' Zie ook de bijdrage van de Open Universiteit Nederland elders in dit Marineblad.

Laatste vraag: hoe luidt jullie 'ontwikkel'tip aan jullie collega-officiëren?

Jansen: 'Ik ben van mening dat marineofficiëren meer contact met elkaar moeten houden na de initiële opleidingen. Een netwerk- en ontwikkeldag is bijvoorbeeld een perfect medium om een boodschap te brengen vanuit de beroepsvereniging. Het topmanagement van de Koninklijke Marine en de leden bij elkaar brengen, in

een dergelijke setting waarin actuele thema's besproken kunnen worden en de leden in een vogelvlucht kunnen kennismaken met andere producten van de KVMO. Mijn beeld van de rol van KVMO is mogelijk niet ieders beeld, maar ik ben benieuwd wat meer en minder ervaren collega's van de KVMO verwachten in de toekomst. Al met al zie ik de KVMO als een platform om te werken aan je persoonlijke ontwikkeling en in contact te blijven met collega's. Ik zal zelf in de nabije toekomst zeker een bijdrage leveren, indien de KVMO ervoor kiest bepaalde initiatieven te ontplooiën. Ook hier geldt: "goed voorbeeld doet goed volgen." Annema sluit zich hierbij aan. 'Neem de gelegenheid als werknemer, officier en manager om zelf een echte goede doorstart te maken met je persoonlijke ontwikkeling. Die persoonlijke ontwikkeling

ce", Picompany, bezig is met het ontwikkelen van een specifiek maatwerk career- of loopbaanscan voor de officier binnen Defensie.³ 'We zijn dus naast coaching, trainingen en workshops meer bezig met het aanreiken van de juiste instrumenten die de talenten van onze leden het beste tot hun recht kunnen laten komen. Daarnaast stellen we onze leden op deze manier in staat om ter ondersteuning van zijn/haar loopbaanontwikkeling informatie te verschaffen over de mate waarop diens huidige functie past bij zijn/haar persoonlijkheid, competenties en waarden, dan wel dan een andere functie of loopbaanveld beter zou passen binnen Defensie.

Dit online-instrument, moet samen met de binnen de incompany-trainingen en de individuele coaching, nog beter gaan voorzien in de ontwikkeling van onze leden. We benaderen talenten dus op een bredere manier en bedienen dus niet alleen de *high potentials* die zich vaak al in een MD-trajecten bevinden. We helpen onze leden echter wel graag om ze te voorzien van de juiste "wapens" om zichzelf sterker te profileren binnen de defensieorganisatie. Overigens zullen we dit ook doen met het ondersteunen van initiatieven op het gebied van opleidingen zoals het aanreiken van interessante samenwerkingverbanden om de "elders verworven competenties" te verzilveren. Voor onze leden richten

houdt niet op na de initiële opleiding en is ook niet een kwestie van alleen *learning on the job*. Het is juist het samenspel van praktijkervaringen, vaardigheden en deze in combinatie met je kennis effectief weten te gebruiken. Wat dat betreft zou ik willen afsluiten met de opmerking: maak je zelf inzetbaar in de nieuwe betekenis van het woord, ontdek tijdig wat je talenten zijn en probeer deze optimaal in te zetten. Ook binnen de defensieorganisatie kun je je talenten aanwenden maar je zult hier zelf een actieve houding in moeten aannemen. Wellicht een cultuurverandering maar niet één die wordt opgelegd maar die vanuit de jezelf wordt verwezenlijkt. In mijn ogen nog altijd de meest effectieve cultuurverandering.'

Noten

1. Op de website van de KVMO, www.kvmo.nl, wordt een overzicht gegeven van het dienstenpakket op gebied van persoonlijke ontwikkeling.
2. Lees meer hierover in een interview met B. Dikker in het decembernummer van het FVNO-bulletin, dat samen met het Marineblad wordt verstuurd
3. Kijk ook voor meer informatie over de careerscan het decembernummer van het FVNO-bulletin





Inzetbaarheid:

“Effe dimmen!” schreef Jan Marijnissen in oktober 1997 over employability. Hij doelde daarmee op de werkgevers die volgens hem nu “openlijk de strijd met als inzet de uitholling van het gevoel van eigenwaarde van de hedendaagse werknemer” waren aangegaan.

R. VERSTEEG

Employability of in gewoon Nederlands: inzetbaarheid heeft zijn plek in organisaties gevonden, ook bij Defensie. 2008 is het jaar waarin het zogenaamde Flexibel Personeelssysteem in werking moet treden. Daarin wordt onder meer onderkend dat het gaat om de mensen die het werk doen en niet om de functies die ze bekleden. Een nieuw systeem dat er aan bij moet dragen dat defensiemedewerkers een meerwaarde opbouwen tijdens het verblijf in de krijgsmacht, die hen aantrekkelijk maakt voor civiele werkgevers. Daarnaast een systeem waarmee wordt voldaan aan de behoefte van de individuele militair ten aanzien van diens eigen ontwikkeling en vorming.

Het militaire begrip inzetbaarheid is op deze manier veel persoonlijker geworden en is geconcretiseerd in de mate waarin je in staat bent om je voorbestemde functie uit te voeren (lees: je werking of je uitwerking te hebben) als daaraan behoefte bestaat door vraag of omstandigheden.

“Jan, ... er is sinds die tijd veel gebeurd, maar niet zonder slag of stoot. En er zal nog veel meer gebeuren, met slag en stoot en met persoonlijke consequenties voor de individuele militair.”

De ommekeer

Lange tijd zijn loopbanen net lopende banden geweest. Zonder veel omkijken - letterlijk en figuurlijk - schoof je welhaast automatisch mee in de ontwikkeling van de organisatie. Zonder al te veel

moeite – je moest eigenlijk behoorlijk veel fout doen moest dat anders lopen – werd de militair bevorderd, ontving de arbeider een loonsverhoging en werd de administrateur hoofd administratie. Militair-vrij-vertaald: men kreeg vanzelf een *notice-to-move*. Voornamelijk externe invloeden zoals marktpositie, concurrenten en klanten of enigszins vrij vertaald de oude blue-water situatie, de Rus en de regering, bepaalden de wijze waarop de (defensie) organisatie vorm kreeg. Vanaf begin jaren '90 is duidelijk merkbaar dat het succes van organisaties niet langer alleen door externe kansen en bedreigingen worden bepaald, maar juist door de mogelijkheden van de eigen organisatie zelf (lees: de talenten van de medewerkers). Een verandering die niet meteen aan de val van de muur in diezelfde tijd is toe te dichten, maar het valt niet te ontkennen dat die val de defensieorganisatie enorm heeft veranderd. Niet alleen in haar opdracht en haar materieel, maar zeker ook in wat er wordt verwacht van haar mensen. Opnieuw militair-vrij-vertaald: het ging om persoonlijke gereedheid.

De gevolgen

De verandering die organisaties mee maken waarbij met name de talenten van hun eigen mensen het verschil gaan maken hebben grote consequenties gehad voor het denken over inzetbaarheid. Het volgen van training en cursus was altijd de manier om inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Daarbij was de aandacht vooral gericht op het vergroten van kennis en het doen toenemen

van vakvaardigheden door overdracht van de leraar op de leerling. Ook de defensieorganisatie kent deze klassieke manier van denken over leren en ontwikkelen in de vorm van door de militair te volgen algemene en functiegerichte opleidingen. Lang was Defensie zelfs voorloper met de gestructureerde manier waarop zij haar mensen 'klaarstoomde' voor hun werk. De ad hoc manier van opleiden, zoals in veel niet-militaire organisaties gebeurde, stak daar schril bij af.

Langzaam verschoof vanaf die begin jaren negentig de trend van klassikaal trainen naar trainingsprogramma's die zich op individue-

ik woon, waar ik werk, wat ik wil eten en naar welke muziek ik luister, kortom hoe ik mijn leven leid. Ook op het terrein van inzetbaarheid sloeg de steeds mondiger wordende mens toe. Het adagium werd mensen zelfstandig te laten kiezen voor het hoe en wat van hun persoonlijke ontwikkeling (dat is het nieuwe woord). Eindelijk een echte vooruitgang in inzetbaarheid. De beginnersfouten die horen bij een dergelijke nieuwe trend leveren ook wonderlijke situaties op bijvoorbeeld wanneer werklozen hun re-integratie-budget gebruiken om naar een tarotlezer te gaan. Tot op het gekke af, maar wel opnieuw de overheid als voorganger in het verantwoordelijk maken van het individu voor diens inzetbaarheid.

talent dat bijtekent!

le behoeften richten. Nog steeds geen echt *leren & ontwikkelen*, maar de aansluiting van de individuele leerbehoefte met het te volgen programma stond steeds meer voorop.

Jammer genoeg hebben bedrijven en organisaties in diezelfde begin jaren negentig de vraag om employability ook regelmatig gesteld op een moment dat zij tegelijkertijd het voornemen hadden in de toekomst te gaan krimpen. Zij hoopten op die manier alvast een aantal mensen te kunnen laten afvloeien. Geen probleem op zich als je hier volledig duidelijk over bent, maar de werkelijke noodzaak om werk te maken van inzetbaarheid kwam wel in een kwade reuk te staan. Geen wonder dat Jan wat verhit reageerde. Velen zagen met hem dan ook slechts twee opties: weigeren deel te nemen aan een dergelijk proces of met tegenzin meedoen. Een berg weerstand als gevolg.

Leren gekidnapt

Ondertussen trainden we dat het een lieve lust was. Een complete industrie ontstond op het gebied van trainen, cursussen, coaching en begeleiding. We mochten nagenoeg overal heen. Gevolg hiervan is geweest dat opnieuw het leren niet echt bij de kern aankwam. Namelijk individuen in staat stellen zichzelf inzetbaar te houden.

Alles werd extern belegd. De leerbehoefte en de leernoodzaak werden als het ware gekidnapt door afdeling Personeelszaken en door de training- en opleidingsbureaus in alweer een situatie van overdracht van leraar op leerling. Nog steeds niet echt leren & ontwikkelen onder de regie van medewerkers zelf.

Organisaties vragen dus wel om inzetbaarheid, maar ondertussen lijkt het aan de medewerker voorbij te gaan. Je hoort de vraag op de achtergrond: wie is nu eigenlijk verantwoordelijk voor het op peil houden van inzetbaarheid?

Wat veel organisaties zich meer beginnen te realiseren is dat de vraag wie nu eigenlijk verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van de medewerker in de meeste organisaties allang door de medewerker is beantwoord met: "ik". Ik kies tenslotte ook waar ik koop, waar

De laatste trend

De laatste trend is een variatie op de voorgaande. Organisaties die centraal budget beschikbaar stellen om te besteden aan door de organisatie geselecteerde bureaus. De organisatie krijgt hiermee de rol van kwaliteitsbewaker en groot inkoper. De medewerker kiest vervolgens zelf wat het beste bij hem past en neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen ontwikkelingsproces. Belangrijkste uitkomst hiervan is dat het effect van dit proces van inzetbaarheid daarmee geen zaak meer van de organisatie is, maar van de medewerker! Eindelijk wordt leren & ontwikkelen echt, namelijk echt van onszelf.

Dus! De mondige mens wil en zal steeds vaker eigen keuzes gaan maken. Zelf richting geven. Niet alleen aan zijn bestedingen, maar ook aan zijn loopbaan. Hoewel je je vraagtekens kunt zetten bij de wijze waarop een enkele medewerker zijn persoonlijke ontwikkeling zal vormgeven, is dit wel het risico dat de organisaties van de (nabije) toekomst gaan nemen. De individuele medewerker zal dit risico ook voelen, immers na ontwikkeling volgen onvermijdelijk keuzes die gemaakt moeten worden: blijf ik, kan ik verder, ga ik en waarheen dan en in wat. De nodige onzekerheid dus.

Waarom zou je dan toch willen werken aan je inzetbaarheid?

De vooruitblik, een droom

Iedereen heeft het wel eens gezien. Scènes uit het sportjournaal. Voetballer tekent bij voor 3 jaar bij een grote club. Dit plaatje vertegenwoordigt een droom. Een droom over de arbeidsmarkt die – gegeven de voorgaande trends – werkelijkheid aan het worden is. Een arbeidsmarkt waarin iedereen op zo'n manier onderneemt met zijn eigen talent dat werknemers elke paar jaar kiezen voor de organisatie en functie die het beste bij hen past. Een arbeidsmarkt waarin een werknemer zelf beslist waar hij of zij zijn/haar talent het beste kan ontwikkelen. Een arbeidsmarkt waarin de werknemer bijtekent in plaats van hoopt dat de organisatie hem of haar een contract voor onbepaalde tijd geeft. Een arbeidsmarkt ook



Defensiemedewerkers gaan steeds meer actief werk maken van hun loopbaan.

waar de militair niet alleen bijtekent, omdat hij toch niet meer kan dan alleen militair zijn, maar omdat hij heeft bepaald dat zijn talenten bij Defensie nodig zijn. Pas dan zullen organisaties optimaal gebruik kunnen maken van het beschikbare talent. Pas dan zullen mensen met plezier naar hun werk gaan.

Ook Defensie benoemt met haar Flexibel Personeelssysteem vergelijkbare aspecten. Ook Defensie zal de ontwikkelbehoefte van de individuele medewerker steeds verder centraal stellen. Voor de individuele militair heeft dit als consequentie dat hij moet ondernemen met zijn eigen talent en competenties om elke keer opnieuw zich zelf de vraag te stellen: ben ik inzetbaar? En zo ja, teken ik dan bij of zet ik mijn talent en competentie elders in? Met andere woorden: de medewerker en dus ook de militair van de

toekomst zal actief werk maken van zijn loopbaan. Juist om in staat te zijn openlijk de strijd aan te gaan om de eigen waarde en eigenwaarde als hedendaagse professional te laten groeien. Niks gedwongen, maar eigen keuze, precies zoals we de rest van ons leven ook zelf inrichten. Dus, ... effe dimmen, Jan.

R. (Robert) Versteeg is manager people development bij PiCompany te Utrecht, www.picompany.nl. Tevens is hij majoor (R) bij 1 CIMIC Bat\IDEA te Apeldoorn. De FVNO/MHB en PiCompany werken samen aan de CareerScan. Hét FVNO/MHB loopbaaninstrument voor inzetbare mensen.



Bronnen

1. Personeelsmanagement jaarboek - trends en cijfers, 2000
2. Workshop Employability, HR Congres Grote Bedrijven door Elze Versteve, manager Consultancy, PiCompany, november 2007
3. www.janmarijnissen.nl/boeken/effedimmen_employability.stm, oktober 1997
4. Contouren van het Flexibel Personeels Systeem bij Defensie, juni 2006

Dit is een bijdrage van PiCompany; een van de partijen waarmee de FVNO/MHB, waarbij de KVMO is aangesloten, een samenwerkingsverband ontwikkelt.

Steun KVMO-lid Wassila Hachchi, een van de vier finalisten die strijden om de FUTUR Award “Jonge Ambtenaar van het Jaar”.

FUTUR is een landelijke netwerk van en voor jonge ambtenaren binnen diverse overheidsorganisaties en op uiteenlopende beleidsterreinen in Nederland. De Award wordt dit jaar voor de zesde keer uitgereikt aan de beste jonge ambtenaar van het jaar.

Met deze Award wil FUTUR het nuttige werk van jonge ambtenaren en de jonge ambtenaar zelf op een goede en aantrekkelijke manier onder de aandacht brengen. En hiermee een positieve bijdrage leveren aan het imago van jonge ambtenaren en de overheid.



Prijs

De winnaar krijgt niet alleen de eervolle titel Jonge Ambtenaar van het Jaar!, een carrière boost en een echte Award (kunstwerk). De winnaar krijgt ook een unieke ervaring aangeboden, namelijk een “POWER stage” in het binnenlandse bestuur. Zo mag hij/zij een week lang meedraaien op ieder bestuurlijk niveau in Nederland; met het kabinet, een commissaris van de koningin, burgemeester en de top van het bedrijfsleven.



Een van de vier overgebleven finalisten is KVMO-lid Wassila Hachchi. Zij werkt als controller bij het ministerie van Economische Zaken, hiervoor was zij marineofficier.

Ga snel naar www.futur.nl en breng uw stem op Wassila uit!

Persoonlijke coaching. Resultaatgerichte ontwikkeling van medewerkers en organisaties



Auteur : R. Jansen
Uitgever : Business Contact,
2003
Omvang : 120 blz.
Prijs : € 19,90
ISBN : 10 902541401

Pimp je afdeling



Auteur : J. Busscher
Uitgever : Academic Service,
Den Haag, 2007
Omvang : 148 pagina's
Prijs : € 22,95
ISBN : 9789052615943

Persoonlijke coaching

De KVMO is als beroepsvereniging begaan met de ontwikkeling van haar leden. Tegenwoordig wordt binnen organisaties veelvuldig naar het instrument coaching gegrepen om invulling te geven aan duurzame gedragsveranderingen. Met sociaal leiderschap dat zijn intrede dient te doen binnen de KM is het meer en meer van belang dat marineofficieren zich bewust zijn van hun ontwikkelpunten en daarmee aan de slag willen gaan. Een coach in de hand nemen zou daarbij een hele normale stap moeten zijn!

René Jansen heeft met zijn boek 'Persoonlijke Coaching: resultaatgerichte ontwikkeling van medewerkers en organisaties' een zeer toegankelijk boek geschreven waarin aan de hand van een praktijkvoorbeeld de interactie tussen een manager en een coach wordt beschreven. Over coaching vertelt Jansen dat iemand inzicht krijgt over het functioneren, waarna de gewenste gedragsverandering ingebed wordt in de patronen van betrouwbare. Jansen hanteert als vertrekpunt voor zijn boodschap in het boek een model waarin het volgende centraal staat: 'Kiezen voor gedrag met rendement'. In dit model staat de SMART-heid van de doelen centraal. Specifiek, meetbaar, akkoord over een weer, realiseerbaar en tijdgebonden.

Welke factoren zijn bepalend voor succes in een organisatie? We worden meegenomen in de ontwikkeling van Henk Verstraelen, directeur in een energiebedrijf, en kijken mee over zijn schouders naar het proces van gedachten en acties naar aanleiding van ontwikkel-bijeenkomsten met zijn coach Theo Lardinois. Henk Verstraelen komt in contact met zijn coach Theo en de eerste vraag die Theo stelt is: 'Wat wordt hier eigenlijk van je verwacht?'.

Henk kan hier niet direct een antwoord op geven en aan het einde van het gesprek spreken zij met elkaar af om een coachingstraject op te starten met als rode draad het acroniem SMART. In de vervolghoofdstukken wordt de transitie van Henk zichtbaar en dit wordt op een zeer levendige wijze beschreven. Interessant is de driedeling in rollen die Henk als directeur vervult. Hij vervult de rol van leidinggever (delegeren), de rol van collega (samenwerken) en de rol van specialist (uitvoeren). Henk moet in het vervolg van het boek vanuit deze rollen zijn ontwikkeling doormaken. De rol van leidinggever enkel en alleen bestempelen als delegeren is enigszins beperkt van scope. Verder in het boek wijdt Jansen wel uit over het feit dat leiderschap onderhevig is aan degene aan wie leiding wordt gegeven. Analooq aan situationeel leiderschap dient Henk zijn stijl van leidinggeven aan te passen aan degene die hij tegenover zich heeft. Bij situationeel leiderschap is de stijl van leidinggeven afhankelijk van de bekendheid en de bereidheid van de medewerker.

Tot slot neemt de auteur de lezer mee in een beschouwing over de essentie van coaching. Het toegepaste principe is helder: door het gedrag van de individuele manager te ontwikkelen, wordt ook aan het resultaat van de gehele organisatie gewerkt. Hij refereert hier aan gezegdes als 'het best veeg je de trap van bovenaf schoon' en 'de vis rot vanaf de kop'. Qua methode plaatsen we één kanttekening en die heeft te maken met de instrumentele werkwijze. Zoals De Caluwé in zijn boek 'Denken over veranderen in vijf kleuren' verschillende kleuren hanteert, is de benadering met SMART een vrij blauwdruk' veranderbenadering. Ook al zijn wij bij Defensie gewend om veranderingen op deze wijze aan te

pakken, zoals bijvoorbeeld in de Prince2 projectmanagement-methodiek, toch bestaan mensen en medewerkers die hier minder mee uit de voeten kunnen. Als u ooit in een coachende rol belandt, is dit iets om in uw achterhoofd te houden.

Samenvattend vinden we het boek van Jansen zeer toegankelijk. Het geeft een mooi beeld van de interactie tussen manager en coach. Mensen die graag theoretische concepten achter coaching willen doorgronden, raden we aan een ander boek te kiezen. Voor de pragmatische marineofficier die eens wil zien waar een collega manager in zijn werk mee worstelt, is het zeker een aanrader.

Pimp je afdeling

De titel van het boek wordt ongetwijfeld door velen geassocieerd met het bekende MTV-programma "Pimp my Ride" van Xzibit (een bekende rapper uit de VS). Deze rapper weet in de avonduren van de populaire muziekzender met zijn West Coast Team oude roestbakken om te toveren in een flitsend mobiel met allerlei hightech snufjes. Xzibit leidt het project, maakt de wens van de klant inzichtelijk en motiveert zijn team. "Pimp my Ride" heeft dus qua leiderschap, het team en het leidend onderwerp (de auto) veel op met teamwerk. En laten we eerlijk zijn: de typische gedragingen, gebaren, kleding en het taalgebruik sluiten aan bij het thema van het boek: Cultuur. 'Pimp je afdeling' gaat dan ook over cultuur. Busscher nuanceert het begrip. Hij praat over cultuur als het gedrag van mensen dat voorkomt uit regels en gewoonte van de groep en spreekt over een diversiteit van culturen binnen een organisatie. In 148 pagina's geeft hij "kleine ingrepen" aan die u als leidinggevende helpen om een cultuurverandering door te zetten. En hij spitst het ook nog toe op afdelingsniveau. Concreter kan het bijna niet!

Het boek bestaat uit vier delen. Deel één gaat over cultuur en groepen. Wat maakt een groep een groep? En hoe gedraagt een groep zich? In dit deel stelt Busscher dat de gedrag door omgeving wordt gestuurd. Een inspirerende omgeving levert inspiratie op, een agressieve omgeving roept agressie op. Daarnaast verhaalt Busscher in dit deel over wat wel en niet werkt bij het beïnvloeden van cultuur. Hierbij dicht hij de rol van leidinggevende als communicator veel belang toe. Deel twee gaat over de vier krachten die de context van groepen bepalen, namelijk leiderschap, structuur, taak en fysieke omgeving. De invloed van

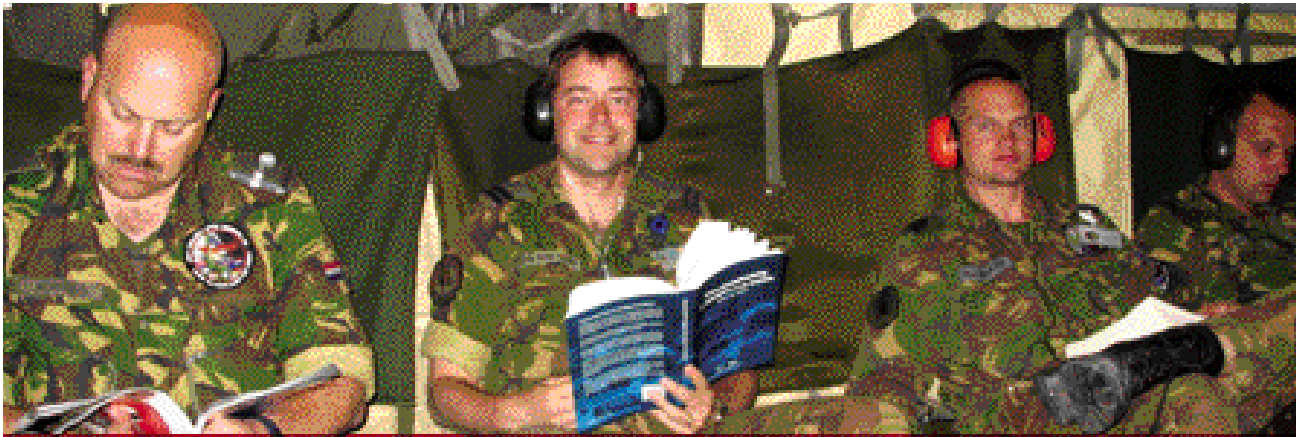
deze krachten worden in dit deel in klare taal uiteengezet. Busscher besteedt ook aandacht aan de samenhang van de vier krachten en zet de voor- en nadelen schematisch uiteen.

Deel drie gaat over creativiteit en het beïnvloeden van cultuur. Hierbij is de insteek dat creativiteit geen speciaal talent is maar een vermogen waar we allemaal over beschikken. Busscher geeft oefeningen om vastgeroeste denkpatronen te doorbreken. Daarnaast staat het begrip van het probleem centraal en hoe wordt het beleefd? De auteur onderscheidt drie werkelijkheden: die van jezelf, die van collega's, en die van buitenstaanders. Misschien klinkt het wat zweverig, maar ook nu is de inhoud praktisch en direct toepasbaar.

In deel vier gaat Busscher in op concrete en herkenbare vragen voor een leidinggevende en geeft de handvatten ter gebruik én inspiratie! Zo beantwoordt hij vragen als "ze willen niet", "ze zijn bang", "er is geen tijd" en "er is geen sfeer". De interventiebijlage geeft werkvormen waarmee u deze vragen te lijf kan. Busscher adviseert u bijvoorbeeld iemand te benoemen van buiten uw afdeling tot 'pottenkijker'. Hij/zij krijgt een kwartaal lang "carte blanche" en mag naar eigen inzicht uw afdeling doorlichten (vergaderingen bijwonen, oefeningen bijwonen, cijfers inzien, etc.). Het is een eer en de pottenkijker brengt na afloop een verslag uit. Hiermee krijgt u vier keer per jaar gratis frisse feedback op het functioneren van uw afdeling!

'Pimp je afdeling' is een goed leesbaar en overzichtelijk boekje. Ondanks de wetenschappelijk basis staan er geen eindeloze wetenschappelijke verhandelingen in om zijn tips te onderbouwen. Het sluit prima aan bij de pragmatische instelling van de marineofficier. De boodschap die het boek geeft is dat je als leidinggevende de katalysator bent. De auteur adviseert nadrukkelijk om geen externe adviseurs in te schakelen. Je moet de klus samen met je medewerkers klaren. De afdeling gaat uiteindelijk zelf aan de slag om meer uit de afdeling te krijgen en die afdeling zijn de mensen zelf. De concrete handvatten van Busscher maken het boek af. U kunt morgen aan de slag. Bij de Van Dale mag onder 'Pimp' de volgende toevoeging worden gedaan: het in beweging brengen van uw omgeving!

drs. B. Dikker en drs. R. Jansen verzorgen trainingen en workshops voor de FVNO/MHB en zijn tevens werkzaam als zelfstandig trainer en coach op het gebied van leiderschap en coaching bij Markendael Advies & Opleidingen.



De Open Universiteit Nederland is de ideale universiteit voor mensen die hun studie willen combineren met hun baan, gezin of hobby. Mensen die al een hbo- of wo-opleiding hebben gevolgd kunnen zo zichzelf verder ontwikkelen, hoger op komen, een andere weg inslaan of bijblijven.

OPEN UNIVERSITEIT NEDERLAND

Voorloper in het verzilveren van

C. ERMANS

Deze mensen hebben zich na hun studie in hun baan competenties eigen gemaakt, maar daarvoor geen herkenning of erkenning in de vorm van een diploma gekregen. Als ze zich verder willen ontwikkelen of verder willen scholen, dan tellen deze verworven competenties vaak niet mee. Sinds kort kent de Open Universiteit ook vrijstellingen toe op basis van eerder verworven competenties (EVC). Zowel voor werkgevers als voor werknemers een mooie ontwikkeling.

Goed voor leven lang leren

Het erkennen van verworven competenties is vrij nieuw in onderwijsland. De Open Universiteit is de eerste universiteit in Nederland die de stap naar EVC gezet heeft. Zij profileert zich als dé universiteit voor leven-lang-leren en ontwikkelt diverse initiatieven die ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen blijven leren. Dat is uiteraard in het belang van de universiteit, maar ook in het belang van de maatschappij, waarvoor het steeds belangrijker is dat mensen blijven leren. Een leven lang leren is immers de nieuwe norm. EVC past hier goed in en verlaagt de drempel voor mensen om (weer) te gaan leren.

Goed voor werkgever én werknemer

Verworven competenties erkennen is goed voor werknemer én werkgever. Voor werknemers, omdat EVC de mogelijkheid biedt om weer aan het arbeidsproces deel te nemen, om door te groeien

of om de overstap te maken naar een andere organisatie.

Werknemers krijgen er meer grip door op hun eigen ontwikkeling. EVC legt een accent op wat mensen al kunnen, niet op wat ze nog niet kunnen. Dat motiveert om een opstap te maken naar verdere ontwikkelingsmogelijkheden, en niet stil te blijven staan. En misschien wel om verder te leren. Bij veel organisaties – ook bij Defensie – is EVC een vast onderdeel van het personeelsbeleid. Op basis van de resultaten van een EVC-procedure kunnen werknemers duidelijker hun doelen bepalen en een baan of opleiding zoeken die goed past bij de competenties die ze al in huis hebben. Voor werkgevers biedt EVC de mogelijkheid werknemers beter te positioneren. Een EVC-procedure brengt in kaart welke competenties er binnen een organisatie aanwezig zijn. De carrière-mogelijkheden zijn beter zichtbaar en lacunes in competenties kunnen opgevuld worden. Bovendien biedt EVC de mogelijkheid om samen te werken met onderwijsinstellingen, die meer (kosten)effectieve trainingen op maat kunnen aanbieden.

Unieke mogelijkheden

Sinds het ontstaan van de Open Universiteit, nu bijna 25 jaar geleden, hebben al honderden defensiemedewerkers er cursussen en opleidingen gevolgd. Vanwege de formule – studeren waar en wanneer je wilt en in je eigen tempo – is een studie aan de Open Universiteit ideaal voor wie vaak in het buitenland gestationeerd is. Na ontvangst van het cursusmateriaal kunnen cursussen waar dan

ook ter wereld bestudeerd worden. Bovendien zijn er voor studenten die buiten Europa 'wonen' mogelijkheden om tentamens af te leggen bij de Nederlandse ambassade, consulaat-generaal of consulaat. Op het gebied van onderwijs zijn er dus unieke mogelijkheden tijdens de defensieloopbaan.

Maar ook ná die loopbaan zijn er volop mogelijkheden. Niet alleen op het gebied van opleiding, maar ook op het gebied van vrijstelling op basis van defensie-opleidingen en op basis van verworven competenties. De Open Universiteit en Defensie bekijken momenteel hoe daar een structureel karakter aan gegeven kan worden. Het is de bedoeling dat defensiemedewerkers binnenkort sneller kunnen worden toegelaten tot een bachelor- of masteropleiding van de Open Universiteit. Door te beoordelen welke defensie-opleidingen aansluiten bij OU-opleidingen kan voor defensiemedewerkers vrijstelling op maat aangeboden worden. Datzelfde geldt voor het in kaart brengen van tijdens de defensieloopbaan verworven competenties. Defensie en Open Universiteit zijn voornemens om speciaal voor Defensiepersoneel een EVC-procedure te ontwikkelen die kan leiden tot een snelle toelating en kortere opleidingsprogramma's bij de universiteit. Gunstige ontwikkelingen dus voor medewerkers die de NLDA hebben afgerond en verder willen studeren of een andere richting uit willen, maar ook voor lager opgeleide medewerkers die bij terugkeer naar de burgermaatschappij alsnog een wetenschappelijke opleiding willen volgen.

n praktijkkennis

Vrijstelling

Vrijstelling op basis van EVC is op dit moment mogelijk voor alle bacheloropleidingen en de masteropleiding Actief Leren. De EVC-procedure begint met een zelfbeoordeling, waarmee studenten kunnen vaststellen of EVC zinvol is of niet. Daarna kan vrijstelling op grond van de vooropleiding worden aangevraagd. Studenten die al eerder een hbo- of wo-opleiding hebben afgerond – bijvoorbeeld NLDA – krijgen in ieder geval de vrije ruimte (9 modules) van een bacheloropleiding vrijgesteld. Om voor vrijstelling van andere cursussen in aanmerking te komen, moeten vakken uit de vooropleiding overeenkomen met cursussen uit de bacheloropleiding van de Open Universiteit. Na inschrijving voor de opleiding, moeten eerst minimaal twee modules zijn afgerond voordat vrijstelling op basis van EVC kan worden aangevraagd. Een facultaire toetsingscommissie beoordeelt de aanvraag. Soms is het noodzakelijk een portfolio samen te stellen met informatie over leerervaringen, bewijzen die bepaalde competenties aantonen (bijvoorbeeld publicaties, verantwoordelijkheden bij vrijwilligerswerk, een verklaring van werkgevers) en een toelichting daarop. Eventueel volgt nog een assessmentgesprek of toets. Op basis van deze informatie stelt de Open Universiteit vast of al dan niet erkenning van competenties mogelijk is en voor welke opleidingen en cursussen. De Open Universiteit en Defensie bekijken momenteel hoe deze procedure in te passen is tijdens de Defensieloopbaan. ←

Mevr. C. Ermans is werkzaam bij de Open Universiteit

Keurmerk voor EVC

Samen met de Stichting van de Arbeid, Colo (vereniging kenniscentra beroeps-onderwijs bedrijfsleven), het Platform van Aangewezen/Erkende Particuliere Onderwijs-instellingen in Nederland, het Centrum voor Werk en Inkomen, de HBO-raad, de MBO Raad, de AOC Raad en de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft de Open Universiteit afgesproken aan welke voorwaarden voldaan moet worden om het nieuwe, landelijke keurmerk voor certificering van werkervaring te mogen ontvangen.

Vanwege dit initiatief is de Open Universiteit in 2006 genomineerd voor de Aanmoedigingsprijs van het Kennis-centrum voor Erkennen Verworven Competenties. Die prijs werd overigens al in 2002 gewonnen door het ministerie van Defensie, met een EVC-project voor administratief personeel.

Expertisecentrum voor EVC

De Open Universiteit deelt haar expertise op het gebied van EVC waar mogelijk met anderen. Eind 2006 bijvoorbeeld verzorgde de universiteit een workshop



voor medewerkers van de defensiestaf van verschillende Oost-Europese landen. Onderwerp was de 'Kwaliteit van EVC-procedures'. Deze

workshop maakte onderdeel uit van een training in het opzetten en uitvoeren van EVC-procedures, georganiseerd door het ministerie van Defensie in Nederland. Verder speelt de Open Universiteit een rol in veel andere EVC-trajecten.

Bron

- D. Joosten - ten Brinke, 'EVC in het hoger onderwijs', in 'EVC voor velen', M. van der Klink & K. Schlusmans (red), Ruud de Moor Centrum, Open Universiteit Nederland, Heerlen 2006

Voor informatie over de bachelor- en masteropleidingen van de OU, zie www.ou.nl

Dit is een bijdrage van de Open Universiteit Nederland. Een van de partijen waarmee de FVNO/MHB, waarbij de KVMO is aangesloten, een samenwerkingsverband ontwikkelt.

drs. J. Rijken MC

Sinds zijn leeftijdsontslag is J. Rijken nog sterk verbonden met Defensie; hij is sinds oktober 2005 projectleider van de Nederlandse Veteranendag. In dat kader ontmoet hij altijd veel oud-collega's: 'Vrijwel altijd is daar de "klik" die de samenwerking versoepelt.'

Waarom deze functie?

'In oktober 2005 ben ik door Defensie gevraagd om Projectleider te worden van de Nederlandse Veteranendag. In de maanden daarvoor had ik twee adviesopdrachten over risicomanagement en strategiebepaling uitgevoerd bij CZSK en geklust aan mijn huis. Het zijn clichés van dienstverlaters, maar voor mij gelden ze: ik miste de verantwoordelijkheid, het leidinggeven, samen een klus klaren en de kameraadschap. De uitnodiging om te komen praten over deze functie kwam voor mij als geroepen.'

Wat is het verschil met werken bij de KM?

'In feite is er geen verschil. Omdat ik de SAMSON-operatie nog had meegeemaakt, kende ik de nieuwe organisatie en de gewijzigde bestuurlijke verhoudingen. De jaarlijkse veteranendag is een defensiebrede inspanning en de defensiebrede contacten bij de operationele commando's en dienstencentra kende ik nog. Ook de bureaucratische elementen waren mij niet vreemd. Ik kende de taal en stijl.'

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

'Met genoeg denk ik terug aan mijn operationele periode in het eerste deel

In dienst : 13 augustus 1969
Uit dienst, rang : 1 mei 2005, Kolonel der mariniers
Laatste functie bij KM: Hoofd afdeling onderzoeken interne beheersing

**'ik ben blij dat empathisch
leiderschap nadrukkelijk op de
agenda staat'**



van mijn carrière. De vele oefeningen, die regelmatig met ontberingen gepaard gingen, maar niets was te gek. De nauwe samenwerking met het personeel en de enorme motivatie, die het Korps Mariniers zo kenmerkt. Later op staffuncties geconfronteerd met middellange termijn problematiek. De beste herinneringen bewaar ik aan mijn functie als Hoofd afdeling Beleidsevaluatie en Audit bij de toenmalige Directie Economisch Beheer van KM en als contingentscommandant in respectievelijk Albanië en Ethiopië/Eritrea. Ik zou mijn tijd bij de KM zo weer over doen.'

Hoe belangrijk is de KM nu nog voor u?

'Zonder melodramatisch te doen voel (ben) ik mij nog steeds marinier en dat impliceert dat de KM een wezenlijke invloed op mij heeft gehad. Uiteraard is die verstengeling verleden tijd. Vele oud marinecollega's kom ik echter tegen in het kader van de Nederlandse Veteranendag. Vrijwel altijd is daar de "klik" die de samenwerking versoepelt. De militairpragmatische, doelgerichte aanpak, van harde kantjes ontdaan door ervaring en leeftijd, is nog steeds mijn managementstijl.'

Heeft u nog een goed advies voor de huidige marineleiding?

'Een stokpaardje van mij is het effect van leiderschap op de bedrijfsvoering. In het bedrijfskundige jargon met uitdrukkingen als: management control, good governance, sturing en beheersing van processen zitten vaak veel onpersoonlijke, technische aspecten, zoals: planning- en controlcyclus, meetsystemen, rapportages en automatisering. De belangrijkste factor in het bedrijfsproces is in mijn ogen de mens (het team en zijn leider). Ik ben daarom blij dat empathisch leiderschap nadrukkelijk op de agenda staat. Laat leiderschap, zowel in bestuurlijke als in operationele omgeving, niet wegglijden naar de onpersoonlijke kant van de bedrijfsvoering.'





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

In dienst vande PvdA?

‘PvdA hakt in Krijgsmacht’, luidde eind oktober in chocoladeletters de kop boven een zaterdag editie van De Telegraaf. De krant van wakker Nederland snoept daarmee een primeur af van De Volkskrant, die in iets rustiger termen op maandagochtend had willen uitpakken.

In de haast om met de primeur te scoren had De Telegraaf niet iedere acteur die bij het ‘hak’spel was betrokken opgebeld. Zo stond de columnist van het Marineblad tot zijn verbazing genoemd als medeopsteller van de PvdA-nota – onzin, enfin, daar zal ik u niet mee lastig vallen.

Wat vind ik van deze nota? Ik heb in principe niets tegen hakken, als het om oude bommen gaat die dreigen om te vallen. Ik heb ook niets tegen hakken als het gaat om het maken van ruimte voor nieuwe aanplant, die we over vijftien jaar kunnen oogsten. En ik heb niets tegen hakken, als het om doorhakken van knopen gaat. Ik herinner me de nota Om de Veiligheid van het Bestaan (1974) van minister Henk Vredeling, die zelf zowat op het hakblok werd gelegd maar later werd geroemd als een bewindsman die een moderne krijgsmacht achterliet. Hij durfde knopen door te hakken. De *vintage* krijgsmacht die voor een groot deel na de Tweede Wereldoorlog, zowel materieel als numeriek, uit een Amerikaanse erfenis bestond moest niet een-op-een worden vervangen maar worden getoetst aan eisen van de jaren ’70-80. Kort door de bocht gezegd: de luchtmacht ging van een allegaartje van 400 naar 200 straaljagers, de marine van 50 naar 25 fregatten, en de landmacht halveerde tanksgewijs mee. En toch kwamen we sterker uit de strijd. De PvdA wil dat kunstje nu tot op zekere hoogte herhalen. Een halveertruc wordt het niet, maar ook nu zegt de PvdA omkijkend dat de Koude Oorlog toch echt voorbij is en dat er nog heel wat materieel naar de kraakwagen kan.

Groot verschil met het tijdperk-Vredeling is dat deze minister destijds niet beweerde dat de Nederlandse krijgsmacht ineens een nieuwe hoofdtaak had. Nu vindt de PvdA dat wel. Want ‘inzet in crisissituaties en vredesoperaties, dat is de rode draad...’ (p.6). Een opmerkelijke beperking, want de unieke verdediging van het grondgebied of de belangen van het koninkrijk ontbreekt hier dus, al wordt die verdediging op p.14 tussen neus en lippen door nog wel één keer vermeld. Deze relativering van de klassieke hoofdtaak komt ook weer terug in het ophefcriterium voor grote wapenonderdelen, want ‘eenheden die uitsluitend geschikt waren voor inzet in het kader van de verdediging van het eigen grondgebied en dat van de bondgenoten in het geval van een massale dreiging’ moeten er aan geloven.

De focus op een nieuwe hoofdtaak in de wijde, wijde wereld is niet geheel de mijne, al zie ik ook geen terugkeer naar de Koude Oorlog. ‘Verdediging’ moet overigens ook niet worden vereenzelvigd met dichtbij, en ‘stabilisatie en crisisbeheersing’ niet met ver weg. Wat mij betreft is de missie naar Afghanistan nog steeds een uitvloeisel van 9/11 en een operatie om een falende staat te beletten opnieuw gastheer van Al Qaida te laten worden. Noem het maar een verre variant van de vroegere voorwaartse verdediging. Ik vind ‘verdediging’ van je grondgebied of je belangen geen vies woord, noch ‘outmodisch’.

Wel geef ik de PvdA na dat er de komende kwart eeuw een nijpende behoefte aan post-conflict stabilisatiecapaciteit zal bestaan. Recent onderzoek leert dat voor het eerst in de wereldgeschiedenis méér conflicten aan de onderhandelingstafel eindigen dan door een zege op het slagveld. Dat is een feestje waard, ook al door het stijgende aantal ‘beëindigende conflicten’ zelf. Maar het grote nadeel van al die feestjes is dat uiterekend deze conflicten een twee maal zo grote kans hebben om binnen vijf jaar weer opnieuw te ontbranden. Er moet in die vijf jaar dus, net als bij de gevreesde ziekte k, gestabiliseerd worden door troepen van buitenaf. Ik kan langdurig ingaan op andere zaken uit de PvdA-nota, maar vind de beperking tot crisis- en stabilisatieoperaties de meest gedurfde, in meerdere betekenissen van het woord. Dat daaruit een zekere voorkeur voor landmachtcapaciteit volgt is consequent, maar pijnlijk voor andere krijgsmachtdelen tenzij Apaches en luchtsteun van vliegtuigen, of inzet van mariniers ook tot operationele landstrijdkrachten worden gerekend. Die neiging heeft de PvdA wel, gezien het voorstel tot integratie van alles wat vliegt en alles wat lichte infanterie kan worden genoemd. Maar om nu te zeggen dat er in 2007 ‘onherroepelijke keuzes’ gemaakt moeten worden ‘in de wijze van samenstelling’ van de krijgsmacht gaat me te weer ver. Een rijk land als Nederland hoeft op dit vlak geen onherroepelijke keuzes te maken. Daarmee vervalt ook de onherroepelijke noodzaak om de marine terug te brengen tot drie fregatten. Dat Nederland terug zou moeten naar nul onderzeeboten blijkt zelfs niet eens uit de nota zelf, en is meer dan alleen maar een regel uit de financiële bijlage waard. ←

Ko Colijn

Michèle Nieuwenhuis (1971) kwam in 1993 in dienst. In 2006 verliet zij als LTZ 2 OC de KM om toch, maar op een heel andere manier, bij de zee betrokken te blijven. Haar laatste functie bij de KM was Ontwerper Management Concepten.



Op welke afdeling werkt u en wat is uw functie?

‘Ik werk bij de DMO Ressort Zeesystemen bij de Afdeling Platformtechnologie. Hier heb ik de functie van Hoofd Bureau Hydromechanica. Binnen dit bureau houden we ons bezig met zaken als stabiliteit, weerstand & voortstuwing en manoeuvre-eigenschappen van zowel de bestaande schepen als de nieuwbouwprojecten. Ook Research & Development (R&D) en het participeren in internationale werkgroepen maakt deel uit van onze werkzaamheden.’

Waarom de overstap van de KM naar de DMO en de keuze om ‘het militaire pak uit te trekken’?

‘De overstap van het militaire naar burger pak was niet direct een bewuste keuze, maar meer iets wat toevallig op mijn pad kwam. Tijdens mijn walplaatsing in Den Haag bij het bureau Platformmanagement heb ik een studie Maritieme Techniek, specialisatie Hydromechanica, aan de TU Delft gevolgd. Nadat ik deze studie had afgerond, wilde ik hier graag iets mee doen binnen het toenmalige MARTECH. Maar helaas was dit als militair niet mogelijk en moest ik weer gaan varen als CCO. Dat vond ik erg jammer, want de studie had me behoorlijk wat tijd en energie gekost. Gelukkig werd ik toen gevraagd om burger te worden bij de DMO op de functie waar ik nu zit en op deze functie kon ik als burger wel iets doen met mijn studie. De functie van bureauhoofd is daarnaast ook een lijnmanagement functie en dat was eigenlijk een tweede wens van mij die in vervulling ging. Kortom, een goede keuze.’

Hoe heeft u deze overstap ervaren? Hoe reageerde uw omgeving?

‘Ik heb eigenlijk maar heel kort na hoeven te denken over deze overstap. Ik heb het altijd gezien als een mooie kans die ik zeker moest grijpen en een enorme uitdaging die ik aan moest gaan. Het militaire leven op kantoor in Den Haag verschilt dan ook niet heel veel van het burger leven op kantoor. Mensen uit mijn omgeving reageerden verschillend. Sommige collega’s vonden het een stap in de verkeerde richting, die reageerden met “je wordt toch geen burger?”. Alsof dat het ergste is wat je kan overkomen! Anderen gaven me groot gelijk dat ik deze kans had gegrepen. Persoonlijk vond ik een tweede term varen als CCO ook niet een enorm grote uitdaging, maar het was wel een voorwaarde om bevorderd te worden. Overstappen naar deze burgerfunctie was voor mij tevens een directe bevordering die ik als militair niet op zo’n korte termijn voor elkaar had gekregen. Een mooie kans, een uitdaging, een bevordering én een functie die mij zeer aanspreekt, uiteindelijk ben ik er alleen maar op vooruit gegaan!’

Wat zijn de meest opvallende verschillen met uw vorige militaire functie(s)?

‘Een operationele plaatsing is moeilijk te vergelijken met walplaatsing. Zoals ik al zei zijn de verschillen op kantoor tussen een militair en burger niet zo heel groot. Het grootste verschil is dat je als burgerambtenaar niet kan worden uitgezonden en als militair is dat wel degelijk mogelijk. Mij geeft dat uiteindelijk wel meer rust.’

Een ander groot verschil met een operationele plaatsing is de mogelijkheid om een sociaal leven op te bouwen. Dat gaat toch lastiger als je steeds voor langere tijd weg bent. Nu ben ik voor mijn werk ook nog wel regelmatig op reis, maar dat is niet te vergelijken met een deployment van een paar maanden. En het went snel, zo elke avond thuis.'

Bent u naast uw functie nog actief?

'Ik ben naast mijn werk nog lid van de Juniorkamer Kennemerland. Dit is een internationale netwerkorganisatie voor jonge ambitieuze professionals tot 40 jaar. Deze organisatie kent vier pijlers: maatschappelijke betrokkenheid, zelfontwikkeling, business en internationale samenwerking. Zelf ben ik met name actief met zelfontwikkeling, hiervoor kun je allerlei trainingen binnen de Juniorkamer organisatie volgen, en maatschappelijke projecten. Binnen onze lokale kamer organiseren we elk jaar een aantal projecten waar dan een (lokaal) goed doel aan gekoppeld zit. Erg leuk én leerzaam om te doen.

Daarnaast heb ik twee jaar geleden via de FVNO/MHB een coachingsopleiding gevolgd en ben één van de coaches in de coachespool van de FVNO/MHB. Hiertoe kunnen we als coach (jonge) professionals begeleiden om richting en invulling te geven aan hun loopbaan.

Verder ben ik nog actief als voorzitter van de Medezeggenschapscommissie (MC) DMO Den Haag. Ook heel leuk en leerzaam om te doen. Ik kan iedereen echt aanraden voor een periode zitting te nemen in een MC. Je kijkt hierbij in de keuken van de organisatie.

Als laatste ga ik me volgend jaar actief bezighouden met het uitvoeren van interne audits van de processen van Ressort Zeesystemen. Hiertoe heb ik laatst een interne training "auditor" gevolgd.'

Wat vindt u van de mogelijkheden voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling binnen de DMO? Wat vindt u als lijnmanager hierbij belangrijk, hoe stimuleert u de medewerkers?

'Binnen de DMO is heel veel mogelijk op het gebied van opleiding en persoonlijke ontwikkeling. Het initiatief hiertoe ligt alleen wel bij de medewerker zelf. Ik vind het als lijnmanager heel belangrijk om medewerkers de mogelijkheid en ruimte te geven om zichzelf te ontwikkelen. Niet alleen inhoudelijk, maar ook op persoonlijk vlak. Uiteindelijk plukt niet alleen de medewerker hier de vruchten van, maar ook de organisatie. Om deze reden zijn we bij de afdeling Platformtechnologie in september van dit jaar begonnen met een pilot "Competentie Management". Medewerkers kunnen hier aan deelnemen op vrijwillige basis. Ze krijgen inzicht in de competenties die ze goed beheersen en de competenties waar ze aan kunnen werken. Hiertoe stellen ze zelf een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) op en hebben dan een jaar de tijd om door middel van cursussen of trainingen hier aan te werken. Tot nu toe zijn de reacties heel positief.'

Welke middelen heeft u tot uw beschikking om uw personeel te begeleiden?

'Binnen de DMO is een behoorlijk budget beschikbaar voor opleidingen. Verder moet er natuurlijk ook tijd vrij gemaakt worden voor het volgen van een cursus of training.'

Wat zijn uw ambities en hoe wilt u die gaan bereiken?

'Ik wil mezelf verder specialiseren in "management". Hiertoe volg ik ook gerichte cursussen en trainingen op het gebied van leidinggeven. Niet alleen voor mijn werk, maar ook bij de Juniorkamer. Uiteindelijk wil ik natuurlijk graag doorgroeien naar hogere managementfuncties binnen de organisatie.'





In de jaren vijftig en zestig was Fishplay een bijna magisch begrip bij de onderzeedienst. Iedereen sprak erover en toch waren maar weinig mensen op de hoogte van het hoe en waarom. De auteur was een van die weinigen en heeft voor het Marineblad zijn ervaringen opgeschreven.

De Guppies Hr.Ms. Walrus en Zeeleeuw in september 1961 afgemeerd bij de Onderzeedienst in Den Helder, na de verhuizing uit Rotterdam. (collectie auteur)

Fishplay en Long

KTZ B.D. J.J. VAESSEN

De na-oorlogse jaren

Na afloop van de Tweede Wereldoorlog werd de Koninklijke Marine betrokken bij het dekolonisatieproces in Nederlands-Oost Indië. Dat was een grote en langdurige operatie en een hard gelag voor het betrokken marinepersoneel. Weer was men weg van huis, nadat velen in de oorlog lang en intensief hadden gevaaren, terwijl anderen in Duitse of Japanse gevangenschap waren geweest. Gelukkig was de inzet van de oorlogsvrijwilligers groot maar dat nam niet weg dat de marine in Nederland in die jaren heeft geworsteld met een nijpend tekort aan personeel. De onderzeedienst had geen taak in Indië. De dienst was in 1945 neergestreken in Rotterdam, in een Duitse *Schnellboot*-basis aan de Waalhaven, en zag met grote moeite kans om te overleven. De acht operationele boten¹ werden uit dienst gesteld en er werd een "varende conservatie" ingesteld. Dat hield in dat bij toerbeurt een O-boot en een T-boot in de vaart waren om de geoefendheid op een minimaal peil te houden. Tegen het jaar 1950 begon er een andere wind te waaien. De focus op de operaties in de Oost maakte plaats voor zorg over de expansie van de Sovjet-Unie in

Oost- en Midden-Europa. West-Europa reageerde met internationale samenwerking; op het terrein van defensie werd eerst de Europese Defensie Gemeenschap opgericht en later, samen met Canada en de Verenigde Staten, het Noord-Atlantisch bondgenootschap, de NAVO.

De Verenigde Staten leverden economische hulp in de vorm van het Marshall-plan en versterkten de defensie van de NAVO-bondgenoten door middel van het *Mutual Defense Assistance Programme* (MDAP).

Ook de onderzeedienst profiteerde van het MDAP. De ergste personeelstekorten werden opgelost en in 1953 werden de twee geleende T-boten Hr.Ms. Dolfijn en Zeehond teruggegeven aan de Britse marine. In datzelfde jaar werden van de Amerikaanse marine twee *Guppy's*² in bruikleen ontvangen voor een periode van vijf jaar. Hr.Ms. Walrus en Zeeleeuw waren moderne schepen met een voor Nederlandse begrippen ongekend goede accommodatie. Bij de overdracht van de boten bleek dat ze bestemd waren geweest voor de Amerikanen zelf. Dat had het voordeel dat ze op de Amerikaanse lijsten bleven staan voor modificaties en dat bij

tijd en wijle nieuwe Amerikaanse apparatuur beschikbaar kwam. Daarmee werd overigens ook een Amerikaans belang gediend, want de Nederlandse *Guppy's* hoorden vele jaren tot de operationele top van de NAVO-onderzeeboten.

Onderzeebootbestrijding

De Sovjet-bezetting van Oost- en Midden-Europa was een onderdeel van de Koude Oorlog, die gekenmerkt werd door de strijd tussen de supermachten Sovjet-Unie en VS teneinde de hegemonie in de wereld te krijgen.

De Russische maritieme strategie veranderde in die tijd drastisch. De Rode vloot stelde zich niet langer tevreden met de beheersing van de eigen kustwateren en binnenzeeën; de inzet werd het verwerven van invloed op alle wereldzeeën. Onder de energieke leiding van opperbevelhebber admiraal Sergej Gorshkov onderging de vloot een enorme uitbreiding. De nadruk lag daarbij op onderzeeboten, van oudsher het offensieve wapen van de maritieme *underdog*.

Uiteindelijk beschikte de Sovjet-marine over een kleine 300 operationele boten, verspreid over de Noordelijke vloot (100 boten), de Oostzeevloot (50 boten), de Zwarte Zeevloot (40 boten) en de vloot in het Verre Oosten (100 boten). Wie bedenkt dat de

Aanvankelijk was dat Hr.Ms. Marnix, overgenomen van de Britse Royal Navy, later de nieuwe A-jager Hr.Ms. Zeeland. Deze was als eerste uitgerust met de moderne Nederlandse sonarapparatuur. Samen met de "pingboot", Hr.Ms. O27, later Hr.Ms. Tijgerhaai, werden het jaar rond periodes van vier of zes weken doorgebracht in het Zuid-Engelse onderzeebootoefenterrein Startpoint. Om de paar weken stoomde de pingjager naar Rotterdam om cursisten te wisselen. De pingboot bleef dan in Zuid-Engeland en oefende met vliegtuigen van de Marine Luchtvaartdienst. Voor de pingboten werd het een sport om na zo'n oefening zoveel mogelijk sonoboeien op te pikken. Deze gang van zaken bleef bestaan, tot in 1958 het oefensmaldeel 1 werd ingesteld.

Fishplay

De nadruk die NAVO en dus ook de KM legden op onderzeebootbestrijding werd bij de onderzeedienst met gemengde gevoelens ontvangen. Natuurlijk, het gaf een goed gevoel dat nodig en nuttig werk werd gedaan, maar het knaagde dat de boten altijd doelschip waren en bij oefeningen stevast in de rol van de potentiële tegenpartij opereerden. Er was een gevoel van "wij kunnen meer", zeker nu de *Guppy's* beschikbaar waren. Dankzij de goede contacten met de onderzeediensten van Royal

Look

NAVO-oefeningen

Onderzeebootbestrijding tijdens de Koude Oorlog

Kriegsmarine in de Tweede Wereldoorlog nooit meer dan 57 operationele U Boote ter beschikking heeft gehad, kan zich voorstellen welke dreiging van de Sovjet-vloot uitging voor de vitale SLOC's, *Sea Lines of Communication*, van de Westerse alliantie.

Voor de NAVO-marines was de boodschap duidelijk: onderzeebootbestrijding (OB) moest hoge prioriteit krijgen. Ook de Koninklijke Marine nam zich die les ter harte. De nieuwe vloot die in de jaren vijftig werd opgebouwd was een OB-vloot en de instelling van het operationele smaldeel 5 in 1951 betekende dat de KM de beschikking kreeg over een permanente parate escortegroep.

Oefenen met de pingjager

De benodigde OB-specialisten werden opgeleid aan boord van het opleidingsschip Hr.Ms. Zeearend. Tot 30 juli 1954 lag dit schip in Rotterdam bij de onderzeedienst en na die datum in Den Helder. Na de theorie aan boord van de Zeearend werden de cursisten ingescheept voor de praktijk aan boord van de *pingjager*.

Navy en US Navy sijnpelde het hoog geclassificeerde nieuws door dat men daar gezamenlijk nadacht over experimenten met onderzeeboot versus onderzeeboot operaties, kortweg SSX, *Submarine versus Submarine Exercise*. Die experimenten kregen de vorm van

voor de NAVO-marines was de boodschap duidelijk: onderzeebootbestrijding moest hoge prioriteit krijgen

oefeningen die één keer per jaar gehouden werden onder de codenaam *Fishplay*. Daaraan namen tien tot twaalf Britse en Amerikaanse boten deel.³

De *Fishplay*-oefeningen duurden ongeveer drie weken en werden gehouden in oktober/november, ver van de scheepvaartgebieden, in het hoge Noorden van de Noord-Atlantische oceaan. Slecht weer was dus verzekerd. Het werd als een blik van erken- ➔



Oefening Fishplay 1954. Na afloopt verzamelen de deelnemende boten, waaronder Hr.Ms. Zeeleeuw, zich in Rothesay langs zij HMS Maidstone. Aan bakboord liggen de Engelse boten, aan stuurboord de Amerikaanse. (collectie auteur)



Na oefening Long Look (1964) voegde Hr.Ms. Dolfijn zich bij smaldeel 5 in Curaçao. De boot ligt afgemeerd bij de marinebasis Pareira met Hr.Ms. Zeeleeuw langs zij. (collectie auteur)

ning gezien dat de Nederlandse onderzeedienst in 1954 werd uitgenodigd om deel te nemen aan de *Fishplay*-oefening. Hr.Ms. Zeeleeuw beet het spits af en de auteur (toen wachtofficier) herinnert zich dat veiligheid een belangrijk thema was. Logisch, want onderzeeboten opereren als solisten en zijn niet gewend om een zeegebied te delen met andere boten. De opzet van de oefening was simpel: de ene helft van de boten vormde de oranje partij, die een aangegeven gebied met een opgedragen snelheid via een vastliggend traject moest passeren, terwijl de andere, de blauwe partij hun moest onderscheppen. Halverwege de oefening wisselden de partijen van kleur en begon het spel opnieuw.

Essentieel voor *Fishplay* was de samenwerking met de maritieme patrouillevliegtuigen. Omgebouwde Lockheed Constellations van de US Navy opereerden met vroege versies van *Airborne Radar* om het snuiveren van de oranje boten zoveel mogelijk te hinderen. Die arriveerden dan met lege batterijen in het blauwe patrouillegebied en waren daar gedwongen om te snuiveren. *Fishplay* 1954 was spannend en leerzaam, maar ook bleek dat de Nederlandse onderzeedienst met de voor de tropen ontworpen *Guppy's* weinig ervaring had met langdurige operaties onder extreem koude omstandigheden. Om daarin te voorzien maakten Hr.Ms. Walrus en Zeeleeuw het jaar daarop, in december 1955, een gezamenlijke onderwaterreis naar Noordkaap en terug, onder de naam operatie *Ijsduet*.

Schat aan ervaring

In de jaren daarna waren de *Guppy's* regelmatige deelnemers aan de *Fishplay*-oefeningen en bouwden daar een schat aan ervaring op. Zij ervoeren dat steeds meer *freplay* werd ingevoerd waardoor de oefeningen realistischer werden. Ook de integratie van maritieme patrouillevliegtuigen - Amerikaanse Neptunes en Britse Shackletons - met hun radar en sonoboeien werd steeds intensiever. Het was duidelijk: de *Fishplay*-oefeningen verloren hun experimentele karakter en groeiden uit naar een serieus operationeel concept. Het samenwerken van onderzeeboten en patrouillevliegtuigen in een *barrier* was een effectief middel gebleken om de opmars van Sovjet-onderzeeboten van en naar de SLOC's van de NAVO te onderscheppen. Symbool daarvan was het verdwijnen van de naam *Fishplay*, ook al bleef die nog vele jaren in gebruik bij de onderzeedienst als synoniem voor SSX.

Rond het jaar 1960 kwamen bij de NAVO een aantal nieuwe conventionele onderzeeboten in dienst waarbij vanaf het ontwerp

rekening was gehouden met hun rol in de onderzeebootbestrijding. Ze waren geruislozer dan hun voorgangers, beschikten over geavanceerde sonars en *electronic counter measures* (ECM) en hadden doelzoekende torpedo's. Tot die boten hoorden ook de Nederlandse driecylinders. Internationaal was er veel belangstelling voor dit uitzonderlijke type, maar het zou nog tot 1964 duren voordat ze hun waarde als OB-platform konden tonen.

De oorzaak daarvan was de confrontatie met Indonesië over

essentieel voor Fishplay was de samenwerking met de maritieme patrouillevliegtuigen

Nieuw-Guinea, waardoor de Nederlandse regering besloot de defensie in de regio te versterken. Begin 1962 werd smaldeel 5, waarbij Hr.Ms. Dolfijn en Zeeleeuw (later vervangen door Hr.Ms. Walrus) waren ingedeeld, naar Nieuw Guinea gezonden. Na de moeizame overeenkomst en vooruitlopend op de soevereiniteitsoverdracht, begon op 1 oktober 1962 de terugtrekking van de Nederlandse strijdkrachten. Ook de onderzeeboten keerden terug naar hun thuisbasis.

Long Look

Na terugkeer in Nederland werd Hr.Ms. Dolfijn uit dienst gesteld voor garantieonderhoud. Op 15 oktober 1963 stelde de auteur de boot weer in dienst als tweede commandant. Na invaren en opwerken was het schip in het voorjaar van 1964 operationeel gereed om deel te nemen aan de oefening *Long Look*. Dat was een SSX-oefening in de trant van *Fishplay*. De oefening vond plaats in mei 1964 in het desolate zeegebied tussen New Foundland en Groenland. Het dozijn deelnemende onderzeeboten (zeven Britse, vier Amerikaanse en een Nederlandse) werd geconfronteerd met een aantal vernieuwingen in de NAVO-inventaris. De voornaamste waren de introductie van de Britse Oberon-klasse en de Nederlandse driecylinder; nieuwe Amerikaanse LOFAR sonoboeien en de inzet van Canadese fregatten in de blauwe rol, die een gebied met sonoboeien bewaakten. Dit laatste was wellicht de reden voor de afwijkende locatie en tijd ten opzichte van vorige SSX-oefeningen.

Tijdens de *hot washup* in Halifax, Nova Scotia, bleken de arme

Canadese fregatten ieder meerdere malen te zijn aangevallen door de oranje partij. De inzet van bovenwaterschepen in de OB barri r was dus niet zo'n goed idee. De beteuterde gezichten in de grote Canadese afvaardiging waren een contrast met de gezichten van de paar Nederlandse aanwezigen. Het bleek dat Hr.Ms. Dolfijn bijzonder succesvol was geweest. In de blauwe rol had de boot alle vier de oranje passanten gedetecteerd, waarbij het in drie gevallen tot een aanval was gekomen. In de oranje rol was de boot als enige onontdekt gebleven. Ook de US Navy was tevreden: de LOFAR sonoboeien gaven grotere detectieafstanden en boden door het brede frequentiespectrum de mogelijkheid van doelclassificatie. Vanaf dat moment werd in de NAVO een database van onderwatergeluiden opgezet en deed automatisering zijn intrede in de OB.

Achteraf gezien was Long Look een mijlpaal. Binnen het kader van de veiligheid was het de eerste SSX *freeplay* oefening waarbij de deelnemers volledig hun eigen tactiek bepaalden. Het was tevens de laatste oefening waarbij belangrijke vernieuwingen werden ge ntroduceerd. Het was duidelijk dat het concept van samenwerkende onderzeeboten en maritieme patrouilleliegtuigen in een OB barri r was uitgekristalliseerd. Vanaf nu zou dit niet alleen worden toegepast in oefeningen, maar ook benut worden om Sovjet onderzeeboten te traceren bij hun opmars door de GIUK-gap, het gebied tussen Groenland, IJsland en het Verenigd Koninkrijk.⁴

Voor Nederland en de KM was het een grote voldoening dat het driecylinder-type zich bewezen had als OB-platform. De tevre denheidsbetuiging die Hr.Ms. Dolfijn na terugkeer in Den Helder mocht ontvangen van de Commandant der Zeemacht in Nederland komt dan ook toe aan alle onderzeebootmensen die een bijdrage hebben geleverd aan het pionierswerk van de *Fishplay*-oefeningen. ←

KTZ b.d. J.J. Vaessen diende in de periode 1953-1968 bij de onderzeedienst. Hij was commandant van resp. Hr.Ms. Tijgerhaai, Dolfijn en Tonijn.

Noten

1. Dat waren de O-boten Hr.Ms. O21, O23, O24 en O27 en de T-boten Hr.Ms. Tijgerhaai en Zwaardvis, plus de van de Royal Navy geleende Hr.Ms. Dolfijn en Zeehond.
2. *Guppy* stond voor *Greater Underwater Propulsion Power*. De oorspronkelijke fleettype onderzeeboten van de Balao-klasse waren aan het einde van de oorlog gebouwd voor operaties in de Pacific en hadden nauwelijks dienst gedaan. Bij de modernisering werd het geschut verwijderd en de bovenbouw gestroomlijnd. Ze kregen grote batterijen, een effectieve snuiverinstallatie en nieuwe elektronica. Er bestonden een aantal varianten: *Guppy I, II en III*. Hr.Ms. Walrus en Zeeleeuw waren van het type IB en hun bruikleentermijn werd driemaal verlengd, waardoor zij respectievelijk tot 1971 en 1970 in Nederlandse dienst bleven.
3. Uiteraard waren dit dieselboten; de eerste kernonderzeeboot, USS Nautilus, kwam op 17 januari 1955 in de vaart, gevolgd door de Sovjet NOVEMBER klasse in 1959 en HMS Dreadnought van de Royal Navy in 1963
4. Zie hiervoor: Klaar voor onderwater, honderd jaar Nederlandse onderzeeboten, blz. 50 e.v. Aprilis, Zaltbommel, 2006.

Met leedwezen maakt de redactie van het Marineblad bekend dat KTZ b.d. J.J. Vaessen, kort na het aanbieden van dit artikel, op 15 november 2007 is overleden. Wij wensen zijn echtgenote en verdere familie veel sterkte toe bij het verwerken van dit grote verlies.

boeksignalement

Strijd om de VOC-miljoenen. Slag in de haven van Bergen (Noorwegen), 12 augustus 1665



Auteur : M. Breet
Uitgever : Walburg Pers, 2007
Omvang : 176 blz.
Prijs : € 19,50
ISBN : 978.90.5730.468.2

De retourvloot onder commando van Pieter de Bitter was een van de rijkste uit de geschiedenis van de VOC. Tijdens de thuisreis brak de Tweede Engelse Oorlog uit waardoor De Bitter moest uitwijken naar het Noorse Bergen, dat destijds in Deens bezit was. In deze verondersteld neutrale haven wachtte hij op een escorte van admiraal Michiel de Ruyter.

De Engelse en Deense koningen sloten intussen echter een geheime overeenkomst. Een Engels eskader zou de vloot binnen die haven veroveren. De Noorse commandant zou ge instrueerd worden om niet in te grijpen en de buit zou wor-

den gedeeld. De koerier van dit bericht arriveerde echter pas in Bergen toen de Engelsen de aanval al hadden geopend. Tot hun verbazing kreeg de retourvloot volop steun uit de Noorse vestingwerken.

Na vier uur hevige strijd sloegen de zwaargehavede Engelse schepen op de vlucht. De uitgeputte retourvloot won de slag van de zich oppermachtig wanende Engelse oorlogsvloot!

Van deze opmerkelijke strijd bestaan diverse ooggetuigenverslagen. Om begrijpelijke redenen is er van Engelse zijde niet veel ruchtbaarheid aan gegeven, maar in Noorwegen en Nederland is er de nodige aandacht aan besteed. Michael Breet raadpleegde alle beschikbare bronnen over dit fascinerende voorval en presenteert in deze uitgave op levendige wijze de hoofdrolspelers, achtergronden en nasleep van de slag in de haven van Bergen ■

Geallieerde landingsvaartuigen bij Westkapelle. Vanuit Landing Craft Tank 737 probeert een voor het ruimen van mijnen aangepaste Sherman tank het strand op te rijden, 1 november 1944. (NIMH)

DRS. M.A. VAN ALPHEN

Joint en combined op de Zeeuwse kust anno 1944

Sinds deelname aan buitenlandse missies tot een van de kerntaken van de Nederlandse krijgsmacht is verheven, behoren termen als *joint*, *combined* en *expeditionair* tot onze vaste vocabulaire. Het klinkt allemaal erg nieuw, internationaal en eigentijds. Maar het door verschillende krijgsmachtsdelen gezamenlijk ver van huis in internationaal verband optreden, bestaat al veel langer.

Joint, combined en expeditionair

Ook op Nederlands grondgebied hebben in het nabije verleden militaire operaties plaatsgevonden die we zouden kunnen karakteriseren met *joint*, *combined* en *expeditionair*. Een helder en illustratief voorbeeld daarvan is de grimmige strijd om het eiland Walcheren in de herfst van 1944. Zowel voor de Duitse bezetter als de Britse en Canadese bevrijders was Walcheren van cruciaal belang. Wie dit eiland bezat, beheerste de monding van de Schelde en daarmee de toegang tot een van de grootste havens van Europa, Antwerpen. Zonder Antwerpen zou de geallieerde opmars eind 1944 door logistieke problemen tot stilstand komen. De aanvoerlijnen, lopende vanaf de Normandische invasiestranden tot aan het front nabij Antwerpen, waren te lang geworden om een strijdmacht van honderdduizenden militairen in beweging te kunnen houden.

Dat Antwerpen op 4 september 1944 vrijwel onbeschadigd in Britse handen viel, was een enorme opsteker voor de geallieer-

den. Maar zolang de Duitsers beide zijden van de Schelde stevig in handen hadden, was Antwerpen een dode havenstad. Het “reanimeren” van Antwerpen werd door de geallieerde opperbevelhebber, generaal Eisenhower, toevertrouwd aan de Britse veldmaarschalk Montgomery. Zijn Britse en Canadese divisies van het 1e (Canadese) Leger zouden daarvoor respectievelijk Zeeuws-Vlaanderen, Zuid-Beveland, West-Brabant en Walcheren moeten zuiveren. Een lastige en tijdrovende klus waar Montgomery onder druk van Eisenhower pas hoge prioriteit aan gaf na het mislukken van operatie *Market Garden* (17-26 september). Die operatie had de aanzet moeten zijn tot een versnelde aanval op Duitsland zelf. Door het vastlopen van deze ultieme poging om de oorlog nog in 1944 te beslechten, werd niet *Market Garden* maar de slag om de Schelde de sleutel tot (de overwinning op) Duitsland. Daarom verdient de confrontatie in Zeeland onze aandacht. Temeer daar het hier om *joint* en *combined* optreden ging met voor ons nog steeds nuttige *lessons learned*.

Op weg naar Walcheren

De inname van Zeeuws-Vlaanderen, West-Brabant en Zuid-Beveland verliep veel moeilijker dan verwacht. De Duitsers hadden van de grotere plaatsen ware vestingen gemaakt en van elk kanaal een haast niet te nemen hindernis. Aangezien van de tussenliggende vlakke terreindelen grote stukken waren geïnundeerd, werd elke troepenverplaatsing een opgave. Aan beide zijden waren veel slachtoffers te betreuen.

Eind oktober 1944 naderde de ontknoping. De Duitsers hadden de zuidelijke Schelde-oever na hevige gevechten geheel moeten prijsgeven. Van de noordelijke oever resteerde alleen nog Walcheren. Daar lag het zwaartepunt van hun verdediging van de Scheldemonding. Zolang de Duitse kustbatterijen van Walcheren niet tot zwijgen waren gebracht, bleef de Schelde afgesloten en leken alle eerdere offers voor niets gebracht. De verdedigers waren in het voordeel. Walcheren was over land moeilijk te naderen omdat het uitsluitend door een smalle bijna 1200 meter lange dam door het moerassige Sloe met Zuid-Beveland was verbonden. Op 30 oktober bereikten de eerste Canadese eenheden deze bottleneck.

Een opmerkelijk plan

Aan de bevrijding van Walcheren, lag een ingenieus plan ten grondslag. De bedenker van dit uiterst gecompliceerde plan om Walcheren – joint en combined - vanuit verschillende kanten

landing op de Walcherse kust was volgens Crerar geen optie omdat er onvoldoende voorbereidingstijd zou zijn. Luitenant-generaal Simonds dacht er heel anders over. Bij hem verschoof het zwaartepunt van de aanval van de landzijde naar de zee. Hij achtte een landing namelijk niet alleen mogelijk maar zelfs noodzakelijk en introduceerde daarbij bovendien een noviteit: inunderen niet als verdedigingsmiddel maar als offensief wapen! In de Nederlandse militaire geschiedenis slechts sporadisch toegepast, zoals bij het ontzet van Leiden in 1574. Toen sloegen de Spaanse belegeraars uit angst voor verdrinking op de vlucht voor het wassende water.¹

Op het geallieerde hoofdkwartier bestond grote twijfel over de haalbaarheid Walcheren offensief te inunderen. Was het eigenlijk wel mogelijk een gat in de Walcherse zeedijk te bombarderen? En hoe lang zou het vervolgens duren eer heel het eiland geïnundeerd was? Verschillende Nederlandse specialisten werden geconsulteerd. Zo liet men ingenieur J.W. Akkerman overvliegen vanuit Londen naar Brussel. Deze benadrukte dat bij een dijkdoorbraak Walcheren niet pas na maanden maar al na een dag of

aan het gezamenlijke optreden van land-, lucht- en zeemacht viel nog veel te verbeteren



Kaart van het geïnundeerde Walcheren in 1944 met de belangrijkste Duitse kustbatterijen en de drie geallieerde opmarsroutes. (Kaart door L.C. Kaulartz, 1995)

gelijktijdig aan te vallen, was de Canadese generaal Guy Simonds. Deze had door ziekte van zijn superieur, luitenant-generaal Crerar, de leiding over het 1e (Canadese) Leger overgenomen. De vervanging van de nogal conservatieve Crerar door de vijftien jaar jongere Simonds had ingrijpende gevolgen voor het strijdplan. Crerars staf had zich steeds op de Sloedam geconcentreerd. Een

vijf geheel blank zou staan.² Op 1 oktober kreeg Simonds plan om Walcheren eerst te inunderen en daarna vanuit zee aan te vallen, groen licht van Eisenhower. De volgende dag zond Radio Oranje berichten uit, en daalden boven het eiland fel gekleurde pamfletten neer, waarin gewaarschuwd werd voor bombardementen en dijkdoorbraken. De bevolking had echter weinig bewegingsvrijheid. Men mocht het eiland niet af en kon hoogstens zijn toevlucht zoeken bij familie, vrienden of kennissen op een iets veiliger geachte plek. Op 3 oktober werd Simonds plan ten uitvoer gebracht. Circa 250 Britse Lancasters, verdeeld over acht 'flights', gaven die middag de zeedijk bij het dorpje Westkapelle de volle laag. Met behulp van meer dan tweeduizend bommen werd weliswaar een dijkdoorbraak gerealiseerd, maar het nabijgelegen dorp werd eveneens zwaar getroffen, ten koste van tientallen burgerslachtoffers. Het dijkgat van circa 120 meter bleek bij lange na niet toereikend om het hele eiland te inunderen.

Enigszins teleurgesteld rapporteerde de Britse luchtmacht bij het poolshoogte nemen van de aangerichte schade dat 'Of the total area of Walcheren, less than one percent is flooded at high tide 24 hrs. after the bombing'.³ Op 7 oktober volgden daarom soortgelijke bombardementen, iets ten westen en iets ten oosten van Vlissingen. Weer vier dagen later werd tenslotte ook nog bij Veere een flink stuk van de dijk weggebombardeerd. Vier gaten bleken afdoende. Walcheren stond nu onder water, op de wat hoger gelegen dorps- en stadskernen, de duinen, een strook grond bij Vrouwenpolder en het terrein tussen Arnemuiden en de Sloedam na.





Bespreking van operatie Infatuate I op locatie door onder-officieren van 101 CISBAT, tijdens een Battlefield Tour in juni 2007. (NIMH)

Drie gelijktijdige operaties

Simonds plan voorzag in een tweetal bijna gelijktijdig uitgevoerde landingen. Één pal naast de Oranjemolen bij de ingang van de Vlissingse Dokhaven (operatie *Infatuate I*) en een bij het gat in de Westkapelse zeedijk. (operatie *Infatuate II*). Eenheden van de Britse 4th Special Service Brigade, een onderdeel van de Royal Navy, zouden beide landingen uitvoeren, bij Vlissingen waren het de commando's (No.4 Commando), bij Westkapelle de mariniers (41st, 47th en 48th Royal Marine Commando). Het voor Vlissingen bestemde contingent van de 4th Special Service Brigade vertrok vanuit Breskens, dat voor Westkapelle embarkeerde in Oostende. Aan de Britten waren Franse, Belgische en Noorse commando-troepen toegevoegd van No 10 (Inter Allied) Commando. Bij de landingseenheden voor Vlissingen en Westkapelle bevonden zich bovendien nog enige tientallen Nederlandse commando's voor liasontaken en personeel en materieel van de Britse 79th Armoured Division. Laatstgenoemde pantserdivisie beschikte over allerlei voor genietaken aangepaste (amfibische)voertuigen.

Het zwaartepunt van de aanval op Walcheren lag bij Vlissingen. Daar zou als follow-up een hele brigade van de 52nd Lowland Infantry Division direct na de commando's aan land gaan. Twee andere brigades van diezelfde hoofdzakelijk uit Schotten bestaande infanteriedivisie kwamen aan de oostzijde van het eiland in actie. Zij werden ingezet ter ondersteuning van de 2nd Canadian Infantry Division, die op 31 oktober de aanval op Walcheren over land had geopend met een stormloop op de Sloedam. De landingen volgden op 1 november. Om 05.45 uur gingen de eerste eenheden bij Vlissingen aan land, vier uur later bij Westkapelle. De landingen waren ingeleid met een hevige beschieting door artillerie vanuit Breskens en door zwaar scheepsgeschut van HMS *Warspite*, *Robbarts* en *Erebus* op dertig kilometer uit de kust voor Westkapelle. Beide landingsoperaties verliepen voorspoedig. Eenmaal aan land wisten de mariniers de zware batterijen en aanpalende bunkers en kazematten een voor een uit te schakelen. In ruim drie dagen werd de smalle duinstrook tussen Vlissingen en Domburg gezuiverd. De inname van de stad Vlissingen kostte ongeveer evenveel tijd. Door het verrassingseffect bij de landing

had men hier met weinig verliezen een bruggenhoofd kunnen vormen, maar de daaropvolgende straatgevechten waren lastiger dan verwacht. Overall stuitte men op bunkers en sluipschutters, en om vrijwel elk huis moest fel worden gevochten. Regelmatig werden *Typhoons* van de RAF te hulp geroepen om lastig te elimineren Duitse stellingen vanuit de lucht met raketten te bestoken. Toen het Duitse hoofdkwartier in Vlissingen na hevige gevechten op 4 november kon worden ingenomen en de *Kommandant*, kolonel Reinhardt, zich hier overgaf, was de op 31 oktober begonnen strijd bij de Sloedam nog steeds niet gestreden. Drie Canadese bataljons van de 5th Canadian Infantry Brigade hadden elk achtereenvolgens tevergeefs getracht de kale kaarsrechte smalle dam te passeren. Hun frontale aanvallen liepen allen stuk op het dekkend vuur van de Duitsers. Nadat op 2 november twee Britse brigades van 52nd Lowland Division de Canadezen te hulp waren gekomen, en een doorwaadbare route door het Sloe was gevonden, kon ook deze taaie verdedigingslinie genomen worden. Pas op 5 november was de strijd om de Sloedam echt voorbij. Alle drie de aanvalsoperaties voor Walcheren waren daarmee tot een goed einde gebracht. De volgende dag gaf de Duitse commandant van Walcheren, luitenant-generaal Daser, zich in Middelburg over. Operatie *Calendar*, de al op 4 november begonnen mijnneveegac-

zowel voor de Duitse bezetter als de Britse en Canadese bevrijders was Walcheren van cruciaal belang

tie op de Schelde, kon nu in *optima forma* ter hand worden genomen. Eind november was de haven van Antwerpen veilig bereikbaar en klaar voor geallieerd gebruik.⁴

Een voorbeeld ter navolging?

De vanuit drie richtingen uitgevoerde aanval op Walcheren was een complexe operatie. Al op 3 november werden luitenant-generaal Simonds en alle onder zijn commando staande troepen uitvoerig geprezen door veldmaarschalk Montgomery voor 'the nearly completed operations designed to give us the free use of the port of Antwerp'.⁵ Kunnen we de succesvolle operaties op het eiland Walcheren als leidraad nemen voor ons hedendaags optreden? Het glorieuze eindresultaat stond een kritische beschouwing niet in de weg. De strijd om de Sloedam, waar de ene Canadese compagnie na de andere werd geslachtoffer, heeft verscheidene publicaties opgeleverd van participanten. De toegepaste aanvalstactiek werd doorgaans gehekel en afgedaan als veel te star en dogmatisch. Maar ook de ogenschijnlijk veel beter lopende operaties bij Vlissingen en Westkapelle waren achteraf gezien voor verbetering vatbaar. Het Britse nationale archief in Londen bevat dikke bundels met evaluatierapporten over de bevrijding van Walcheren waaruit blijkt dat verscheidene geslaagde acties meer het resultaat waren van geluk dan wijsheid.

Aan het gezamenlijke optreden van land-, lucht- en zeemacht viel nog veel te verbeteren. Dat was vooral nodig op het terrein van de onderlinge communicatie voor en tijdens de operaties. Zo

bleek de marineleiding 'largely unaware of the intended pre-D-day bombing programme, or how far this was in fact carried out'.⁶ Daarom luidde in december 1944 als een van de belangrijkste *lessons learned* van de aanval op Walcheren 'that in all future combined operations on this scale a proper plan should be drawn up'.⁷ De honderden gesneuvelde geallieerde militairen en burgers maken duidelijk dat het behaalde succes een keerzijde had. Hadden de geallieerden het anders moeten aanpakken? Was het bombarderen van de dijken en het onder water zetten van een heel eiland wel nodig en verantwoord? Was de "slachtpartij" op de Sloedam te voorzien en dus vermijdbaar geweest? Allemaal vragen die aanzetten tot reflectie en soms vertaalbaar zijn naar hedendaagse operaties. Van geïnuundeerd terrein met mijnen gaat immers een zelfde soort dreiging uit als van berm bommen in woestijngebied.⁸ En dat bij het oorlogvoeren zowel de gevormde coalitie als het thuisfront niet veronachtzaamd moest worden, was ook in 1944 bekend. Op het hoofdkwartier van Eisenhower ging men er van uit dat operatie 'Infatuate include adequate US press and radio representation to ensure good publicity in USA, for this British and Canadian operation leading to clearance of supply bottle neck for all Allied Armies'.⁹ Van de landing bij Westkapelle zijn geallieerde filmopnamen bewaard gebleven.

Walcheren heden ten dage

In Nederland zijn nergens zo veel monumenten en materiële overblijfselen van de Tweede Wereldoorlog te vinden als op Walcheren. De herstelde dijkaten bleven herkenbaar, en de impact van zo'n "kunstmatige" dijkdoorbraak is nog steeds duidelijk zichtbaar en zeer tastbaar in Westkapelle. In vrijwel elk dorp op Walcheren zijn plaquettes en gedenkstenen die naar de oorlog verwijzen. Zelfs bij de inmiddels verdwenen Sloedam geven verscheidene gedenktekens nu nog de locatie aan waar de Canadezen dagenlang vergeefs stormlieden. Dichter bij de Noordzeekust treft men vooral rondom Vlissingen en in duinstreek veel bunkers aan. Ondanks deze zichtbare restanten van de oorlog en de grote personele en materiële schade die toen is aangericht, heeft de zo belangrijke slag om de Schelde opvallend weinig bekendheid verworven.

Sinds kort worden er echter verschillende initiatieven ontplooid waardoor deze 'vergeten slag' weer meer in de belangstelling komt te staan. Een stichting heeft er recent voor gezorgd dat in Zoutelande een bunkermuseum is gekomen en dat men in Vlissingen een volledig met authentiek materiaal heringerichte Duitse bunker kan bezoeken. Deze stichting heeft bovendien verschillende bunkers elders op Walcheren van informatiepanelen voorzien. Maar er zijn in Zeeland meer particulieren die zich, al dan niet met overheidssteun, inzetten voor het behoud van WOII-erfgoed. Er bestaan bijvoorbeeld vergevorderde plannen voor het bouwen van een Infatuatemuseum in Nieuwdorp, vlak bij de vroegere Sloedam. Deze ontwikkelingen maken een bezoek aan Walcheren zowel interessant voor iemand met militair-historische belangstelling als voor de hedendaagse schepeling die met eigen ogen wil zien en ervaren hoe collega's uit de Tweede Wereldoorlog omgingen met problemen van *Joint* en *Combined* optreden. ←

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

Noten

1. Bij het ontzet van Leiden was het water nadrukkelijk gebruikt ter ondersteuning van een (tegen)aanval.
2. Nationaal Archief, Den Haag, archief Ministerie van Defensie te Londen (1942-1947), inv. nr. 575, brief van 14-10-1944 van de marineattaché in Londen C. Moolenburgh aan de ministers van Algemeene Oorlogvoering, van Marine en van Oorlog.
3. Idem, brief van 16-10-1944 van de marineattaché in Londen C. Moolenburgh aan de ministers van Algemeene Oorlogvoering, van Marine en van Oorlog.
4. Op 28 november 1944 bereikte het eerste geallieerde konvooi de haven van Antwerpen.
5. National Archives, Londen, archief WO 205, inv. nr. 865A, brief van 03-11-1944 van Commander-in-Chief 21 Army Group, veldmaarschalk B.L. Montgomery aan Commander First Canadian Army, luitenant-generaal G.G. Simonds.
6. Idem, rapport van 20-12-1944 door Allied Naval Commander-in-Chief Expeditionary Force, admiraal B.H. Ramsay aan Supreme Commander Allied Expeditionary Force, generaal D.D. Eisenhower.
7. Ibidem.
8. Op Walcheren reden nadat de strijd was gestreden nog verscheidene amfibische voertuigen op mijnen, met tientallen dodelijke slachtoffers als gevolg.
9. National Archives, Londen, archief WO 219, inv. nr. 316, stafbericht van 27-10-1944 van SHAEF aan brigadier P.G. Nevill van 21 Army Group.

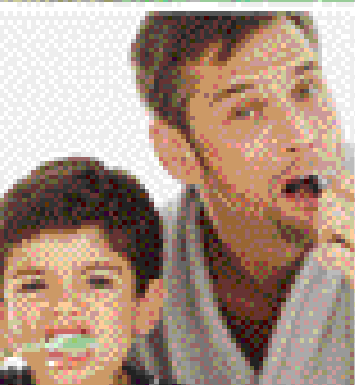
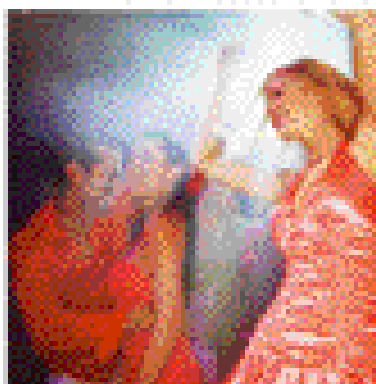
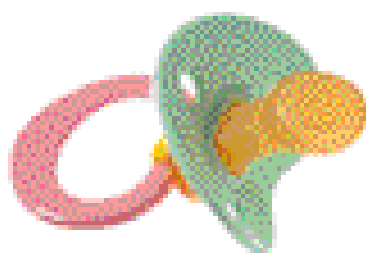
Battlefield Tour Walcheren

Om interactief en aanschouwelijk in te kunnen spelen op de bijzondere aspecten van historisch en hedendaags *Joint* en *Combined* optreden heeft het Nederlands Instituut voor Militaire Historie de Battlefield Tour Walcheren ontwikkeld.

Het specifieke karakter van de daar gevoerde strijd (*Joint* en *Combined*) maakt deze tour bij uitstek geschikt voor militairen van alle krijgsmacht delen. Aan de hand van eigen ervaringen kunnen zij zo het hedendaags optreden spiegelen aan het historische optreden. De duur en intensiteit van een dergelijke 'paarse' tour langs de kust van Walcheren en eventueel de rest van Zeeland hangt af van de beschikbare tijd en de doelstellingen van de betrokken eenheid.

Voor nadere informatie over de mogelijkheden van deze tour kunt u contact opnemen met luitenant-kolonel drs. W.J. Hagemeijer (070-3165837) of drs. M.A. van Alphen (070-3162856).

Levensfasezorg
voor de mensen van
KVMO.



Van de mensen
van OHRA.

Haal het maximale uit de OHRA Zorgverzekering!

Bij OHRA werken ruim 1.000 mensen. Mensen zoals u en ik. Die precies weten wat ze wel en niet zoeken in een zorgverzekering. Zo kwamen de mensen van OHRA op het idee om aanvullende zorgverzekeringen af te stemmen op specifieke levensfasen. Met veel gratis extra services waarmee iedereen, van student tot 50 plusser, het maximale uit zijn zorgverzekering haalt. En als lid van KVMO ontvangt u boven op de voordelige OHRA premie een aantrekkelijke collectiviteitskorting. Ga voor meer informatie of het direct afsluiten van de zorgverzekering naar www.ohracollectief.nl/cmhf514.

Meer weten? Bel 026 400 40 40 of kijk op www.ohracollectief.nl/cmhf514

van de
mensen
van **OHRA**

KVMO ESSAYWEDSTRIJD 2007

De KVMO daagt u uit om in maximaal 2.400 woorden een essay te schrijven over:

UN Millennium goals from the sea, a military perspective

De millenniumdoelstellingen van de Verenigde Naties* zijn in het huidige regeringsbeleid zeer prominent aanwezig. Zij vormen de meest concrete en ambitieuze doelstellingen van Nederlands buitenlands beleid.

De millenniumdoelstellingen houden in dat, ten opzichte van 1990, in 2015 grote stappen voorwaarts zijn bereikt op het gebied van basisonderwijs, kinder- en moedersterfte, gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen, duurzame ontwikkeling en eerlijke handel.

Hebben deze doelstellingen gevolgen voor de Koninklijke Marine?

Paul Kennedy zegt hierover in zijn interview met het Marineblad: "Het ontwerp van een nieuwe vloot zal gericht moeten zijn op al die verschillende taken."

En:

"Een modern schip is niet alleen gebouwd om oorlog te voeren, maar ook om een bijdrage te leveren aan de millenniumdoelstellingen."

Geef ons uw visie (omvang 800-2.400 woorden) op de maritieme aspecten en consequenties van de door de regering beoogde rol van Nederland in internationaal en Europees verband, gerelateerd aan de millenniumdoelstellingen.

Een onafhankelijke jury zal de essays beoordelen op argumentatie, overtuigingskracht en originaliteit. De KVMO-essaywedstrijd staat open voor iedereen, dus voor deelnemers binnen én buiten de Koninklijke Marine.

* Zie ook www.un.org/millenniumgoals/

SLUITINGSDATUM: 1 FEBRUARI 2008

DE PRIJZEN

De winnaar van de VADM A. van der Moerprijs 2007 ontvangt € **1000,00**.

De 2e prijs bedraagt € **500,00** en de 3e prijs € **250,00**.

Aanleveren: per post (tekst op diskette):
KVMO Essaywedstrijd, Wassenaarseweg 2b,
2596 CH Den Haag. Per e-mail:
secretariaat@kvmo.nl (o.v.v. Essaywedstrijd).
Vergeet niet uw naam, adres, telefoonnr.
en e-mailadres te vermelden!

VACATURE FVNO/MHB

Secretariaatmedewerker (m/v)

De Federatie voor Nederlandse Officieren en middelbaar en hoger burgerpersoneel bij Defensie, de FVNO/MHB, is op zoek naar een secretariaatmedewerker (m/v) voor 16 - 21 uur per week.

In deze veelzijdige functie ondersteunt u samen met collega's het stafteam van de veelzijdige beroeps- en belangenvereniging voor officieren en hoger opgeleid burgerpersoneel. U beheert de agenda's, verzorgt de correspondentie, verwerkt verslagen en bent telefonisch aanspreekpunt namens de organisatie. U bent mede verantwoordelijk voor de ledenadministratie, verzorgt mailings voor nieuwsbrieven en u ondersteunt de redactie van onze website.

Wij vragen een havo of mbo-vooropleiding, aangevuld met een secretaresseopleiding. Bij voorkeur heeft u ervaring opgedaan in een dienstverlenende omgeving. U beschikt over een voldoende kennis van MS-Office (Excel, Powerpoint, Word, Outlook) en heeft bij voorkeur enige ervaring met het werken 'achter de website'.

U beheerst de Nederlandse taal en bent klant- en servicegericht. U vindt het leuk om bezig te zijn met verschillende werkzaamheden. Planning en nauwkeurigheid zijn uw sterke kanten. U bent proactief, betrokken en werkt graag in een klein team.

Wij bieden een afwisselende deeltijdfunctie met groeimogelijkheden binnen de FVNO/MHB in een energiek werkveld, gerelateerd aan Defensie en de wereld van belangenverenigingen. De primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn goed.

Informatie en sollicitatie:

Uw gemotiveerde sollicitatie met curriculum vitae kunt u binnen twee weken na verschijnen van dit Marineblad sturen aan FVNO/MHB, t.a.v. de heer R. Annema, secretaris Wassenaarseweg 2b, 2596 CH Den Haag
Per e-mail kan ook: secretaris@kvmo.nl
Meer informatie: (070) 38 39 504

VACATURES KVMO

Secretaris hoofdbestuur KVMO (m/v)

Het hoofdbestuur van de KVMO is op zoek naar een secretaris (LTZ 2 OC WK) met het volgende profiel:

- een teamplayer, netwerker met lef en met de nodige zelfstandigheid;
- iemand met affiniteit voor verenigingswerk en belangenbehartiging;
- iemand met interesse om de wereld buiten de marine te ontdekken;
- iemand met visie op de positie van het huidige en toekomstige personeel.

De secretaris van de KVMO is aanspreekpunt van het hoofdbestuur, begeleidt de vergaderingen en zorgt mede voor het uitvoeren van genomen besluiten. Daarnaast neem hij/zij bij gelegenheid deel aan het georganiseerd overleg en is hij/zij belast

met het opzetten en onderhouden van collectieve contracten van de vereniging. De secretaris is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken bij de KVMO, alsmede voor de burger secretariaatmedewerkers in dienst van de vereniging. Binnen de overkoepelende FVNO/MHB is hij/zij verantwoordelijk voor de portefeuille 'persoonlijke ontwikkeling' en onder meer belast met het coördineren van workshops, trainingen en coaching voor de KVMO-leden. De functie van secretaris KVMO is zeer geschikt als duobaan en is daarvoor ook beschikbaar.

De functie komt 1 maart 2008 vrij.

Heeft u interesse en bent u de persoon die de KVMO zoekt? Mail dan uw C.V. vóór 15 januari 2008 aan de voorzitter van de KVMO, P. van Maurik, voorzitter@kvmo.nl, of aan de secretaris, R. Annema, secretaris@kvmo.nl

Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg (m/v)

Na de zomer van 2008 komt de functie van Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg, HSGO, beschikbaar. Het HSGO treedt op als onderhandelaar van de FVNO/MHB in de sector Defensie van de CMHF.

De KVMO is op zoek naar een LTZ1/Majoor met levenservaring. Heeft u het gevoel dat de arbeidsvoorwaarden beter kunnen

en/of gemoderniseerd moeten worden en heeft u daar ideeën over? Bent u een netwerker die netjes werkt?

Neem dan vrijblijvend contact op met de voorzitter KVMO, P. van Maurik, voor nadere informatie. Per mail: voorzitter@kvmo.nl of telefonisch: (070) 38 39 504



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

J. Smit, LTZVK 2 OC b.d. († 30 november 2007)
G.L. Eskes, LTZVK 2 OC b.d. († 21 november 2007)

J.J. Vaessen, KTZ b.d. († 15 november 2007)
S. Oegema, VLOPKLTZ b.d. († 1 november 2007)

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

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

Regio-activiteiten 2008

Regio Noord

8 januari 5 februari 4 maart 1 april 6 mei 3 juni 1 juli	PA borrel voor oud officieren locatie : Marineclub, Den Helder aanvang: 17.30 uur
--	--

Regio Midden

8 januari 12 februari 11 maart 8 april 13 mei 10 juni	Afdelingsvergadering met aansluitend borrel locatie : Coffeecorner van gebouw 35 op de Frederikkazerne te Den Haag tijd : 17.00 - 19.00 uur
--	---

Regio Zuid

23 januari	Nieuwjaarsborrel locatie : Longroom MK Vlissingen aanvang: 13.00 uur
30 januari	Regiovergadering locatie : vergaderzaal, MKVlissingen aanvang: 14.00 uur

Voor deze activiteit dient u zich 5 werkdagen van te voren op te geven bij P. van der Laan. Tel/fax 0118602677, e-mail: fzhpvanderlaa@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. Knoppen, KOLMARN b.d.
L.J.M. Smit, KTZ b.d.
Drs. T.G.D. Steenbeek, KTZA b.d.

Hoofdbestuur:

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

Leden:

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

Regiobesturen:

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

Midden:

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

Zuid:

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

Caribisch Gebied:

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

Adres secretariaat:

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

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

De deadline voor het aanleveren van bijdragen voor de rubriek KVMO-zaken voor het februarinummer is 21 januari 2008.



De KVMO wenst u prettige
kerstdagen en een
voorspoedig 2008!



Onderhoudswerkzaamheden in het dock van LPD Hr.Ms. Rotterdam. Op de achtergrond passeert Hr.Ms. Johan de Witt, die op 30 november 2007 ceremonieel in dienst is gesteld in Den Helder. (AVDD)

• **IN DIT NUMMER:**

- Thema opleiding en persoonlijke ontwikkeling
- Interview met Paul Kennedy
- NAVO-oefeningen Fishplay en Long Look

• **EN VERDER:**

- Colijn over de PvdA-plannen
- Na de KM: M. Nieuwenhuis
- Uit dienst: J. Rijken