marineblad

nummer 3, mei 2008, jaargang 118

KVMO 125 JAAR 1883-2008



Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

inhoud

3 Column voorzitter KVMO
4 Interview
Adelborsten: zij zijn en hopen te worden
8 Reacties
9 Arbeidsvoorwaarden
De 'persoonlijke CAO' heeft de toekomst
12 Cartoon
13 Boeken
14 In beeld
P.Y. Handgraaf
16 Opinie
De Nederlandse krijgsmacht in het moeras?
20 Maritieme sector
Maritieme Kring Nederland
23 Column
Ko Colijn
24 Kennis en wetenschap
Honor, Courage, Commitment
30 Na de KM
J. Bolhuis
32 Historie
Ontwikkeling, bouw en afstoting van de M-fregatten
37 Uit dienst
C.W. Tempelaars
38 KVMO-zaken



Een gesprek met adelborsten over hun toekomstverwachtingen

4



De worsteling van Nederland op het wereldtoneel

16



24



Financieel-economische motieven bepaalden afstoting M-fregatten

32

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

Colofon

ISSN: 0025-3340

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

Artikelencommissie
LTZA 1 mr. A.J.A.M. Maas, LTZT 2 OC F.G. Marx M.Sc., LTZE 2OC 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
PlantijnCasparie Zwolle
Postbus 1025
8000 BA Zwolle

Advertenties
070-383 95 04

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

Copyright Marineblad
Overname van artikelen is enkel toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en onder uitdrukkelijke vermelding van de bron. Artikelen in het Marineblad vertolken niet noodzakelijk de visie van het hoofdbestuur van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren of van de redactie.
De inhoud van artikelen blijft geheel voor verantwoording van de auteur(s). De wijze van aanleveren van artikelen is in te zien op www.kvmo.nl/marineblad.

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

Foto Cover:
AVDD



KLTZ P.J. VAN MAURIK,
VOORZITTER KVMO

Verwachtingen

Dit Marineblad staat in het teken van verwachtingen. In het artikel 'De Nederlandse krijgsmacht in het moeras?' beweegt de auteur tussen hoop en vrees. Hij verwoordt een gevoel van veel collega's en heeft dit op een heldere en rationele wijze uitgewerkt. Daarmee levert hij een belangrijke, positieve bijdrage aan de "Verkenningen".

Het is te merken dat u met argusogen naar dit proces kijkt. Er zijn zowel beangstigende signalen als hoopvolle. Dat de Eerste Kamer recent vaststelde dat er noodzaak is voor een vast percentage van het BBP voor Defensie is daarin een belangrijk ijkpunt.

Om ons heen worden CAO's afgesloten in sectoren waarin professionals schaars zijn, zoals in het onderwijs en bij de politie. Dit schept verwachtingen voor de nieuwe Defensie CAO, die volgend jaar van kracht wordt. De KVMO is bezig om, vooruitlopend op de CAO-onderhandelingen, de mogelijkheden van een andere benadering en invulling van de CAO te verkennen. In de twee voorgaande nummers heeft onze onderhandelaar Marc de Natris hier al over geschreven. Hij laat zien welke mogelijkheden er zijn als je het aandurft om "out of the box" te denken. In dit nummer neemt hij een andere praktische uitvoering van arbeidsvoorwaardelijke afspraken onder de loep. Eentje die, zelfs in tijden van economische tegenspoed, mogelijkheden biedt. Denkt u eens met ons mee in dit proces.

Verwachtingen, als die ergens hoog zijn is dat in het Korps Adelborsten. Onze jongste collega's staan immers aan het begin van hun loopbaan bij de marine. Wij zijn voor dit nummer met hen het gesprek aangegaan en hebben hen naar die verwachtingen gevraagd. Op adelborsten is de wapenspreuk "Sumus et fore Speramus" – wij zijn en hopen te worden – helemaal van toepassing. Het vangt de essentie van verwachtingen. Recent vroegen leden van de Tweede Kamer in een debat aandacht voor personeelsbehoud en de relatie daarvan met een serieuze toekomst van de krijgsmacht. Een hoopvol teken. Langetermijnvisie is immers een hoofdpijler onder elk beleid, inclusief personeelsbeleid.

Het Marineblad blijft mensen in beeld brengen: onze actieve collega's, onze oud-collega's en onze ex-collega's. De combinatie van deze drie groepen vertelt het verhaal van de leden van de KVMO. Wij gaan binnenkort een vierde groep in beeld te brengen: zij die ooit weggingen en weer terugkeerden. De verwachting is dat die laatste groep steeds groter zal worden.

Om aan terugkeer mee te werken hebben wij het CZSK aangeboden personeelsadvertenties voor de KM in het Marineblad op te nemen. Tenslotte hebben wij bijna 1.000 ex-collega's in ons ledenbestand die zo'n advertentie mogelijk met veel interesse zullen lezen. Wij verwachten dat CZSK zo'n aanbod met beide handen aangrijpt.





Leiderschap en Militaire Academies in de Verenigde Staten

Een goed gesprek met onze jongste collega's

Zij zijn en hopen te worden



Het afgelopen jaar sprak het Marineblad met de minister en staatssecretaris over de toekomst van Defensie. Laatstgenoemde bewindsman sprak over werving en behoud van personeel en stuurde recent een plan daarvoor naar de Tweede Kamer. Werving en behoud richt zich met name op onze jongste collega's en het middenkader. Over jonge mensen wordt tegenwoordig dus gesproken maar wordt er ook voldoende *met* hen gesproken?

Een vraag is of de uitgangspunten voor een loopbaan bij de marine kloppen of dat ze in de loop der jaren zijn veranderd. Wat verwachten jonge werknemers van hun toekomst bij de Koninklijke Marine? Wilbert van Norden, voorzitter van de werkgroep Jongeren van de KVMO, en Pauline Handgraaf, werkzaam bij de afdeling voorlichting en communicatie van CZSK, gingen voor het Marineblad met hen in gesprek.

Robbert Panis, Joske Liefaard en Ronald Roberti. Met zijn drieën behoren ze tot de jongste leden van de KVMO, de adelborsten van de opkomst 2006. Ze vormen de leiding van de senaat van het Korps Adelborsten. Korporaal adelborst van de zeedienst Robbert Panis (19) uit Bloemendaal is de president van de senaat. Korporaal adelborst van de zeedienst Joske Liefaard (19) uit 's Gravendeel is secretaris en korporaal adelborst van de technische dienst Ronald Roberti (21) uit Sneek is penningmeester.

• Door LTZA 2 OC P.Y. Handgraaf en LTZE 2 OC ir. W.L. van Norden

Waarom zijn jullie naar de Koninklijke Marine gegaan?

Panis: 'Het leek mij een baan met afwisseling en ik kan veel van de wereld zien. Nu ik nog jong ben kan dat nog zonder problemen. Daarnaast krijg je een goede opleiding waarmee je straks gemakkelijk kunt instromen op andere universiteiten. Wel duurt de accreditatie langer dan ik dacht. Ook, of misschien daardoor, komen andere onderdelen van de opleiding onder druk. Ik vind het korpsleven een belangrijk onderdeel van de officiersvorming. Dat vraagt veel tijd maar tot nu toe bevalt het mij best.'

Roberti: 'De opleiding die aangeboden wordt op het KIM leek me erg uitdagend, net zoals het werk dat je daarna gaat doen. Dat de opleiding gratis is en dat je ook nog een bachelor of master kunt halen, vind ik daarbij extra aantrekkelijk. Dat was uiteraard ook wel een extra motivatie om naar het KIM te gaan. Ik voel me nog wel gewoon student en heb niet het idee dat ik weet wat de marine echt is. Op het KIM gaat het voornamelijk om de vakken te halen en wat je voor het korps doet is leuk meegenomen maar levert geen studiepunten op. Bij de opkomst wist ik trouwens niet eens dat ik naar Texel moest; dat was wel een uitdaging maar uiteindelijk viel het allemaal mee.'

Liefaard: 'Ik had ook naar andere krijgsmachtdelen gekeken maar zag daar geen leuke functies. Ik zocht niet naar een standaard loopbaan met een baan van 9 tot 5 op een kantoor. Ik denk dat binnen de marine er voldoende afwisseling is. Van de opleiding had ik niet zo'n idee. Het valt me wel op dat les voor het korps gaat en ik vind het jammer dat het Assaut wordt "weggedrukt". Na de bootjesreis valt er wel een gat waarin je te weinig met de marine doet. Ik zou liever nog iets nautisch tussendoor doen.'

Allemaal verschillende motivaties dus, hoewel ze alledrie tijdens hun werk bij de marine variatie hopen te vinden. Ze ervaren een spanning tussen de universitaire opleiding en de officiersvorming. Een schaduwzijde van de accreditatie?

Missen jullie leiderschapsontwikkeling binnen de opleiding?

Panis: 'Ik denk dat het er wel is. Op de brug, tijdens bivakken of bij de opbouw van het Assaut komt dat wel aan bod. Tijdens een bivak hebben we ook een oefening gedaan met mariniers in de VVO. Dit was erg leerzaam omdat het voor mij een andere vorm van leidinggeven was. Tussendoor gaat het vooral over de bachelor en niet vaak over leiderschap. Hoewel tijdens vakken ook wordt ingegaan op de theorie van leiderschapstechnieken en sociaal leiderschap.'

Roberti: 'Ik keek vooral naar de bachelor en had daar niet zo over nagedacht. Ik ben door die andere zaken ondertussen wel gemakkelijker gaan leidinggeven. Door de opleiding vind ik het ook gemakkelijker om te praten voor groepen.'

Liefaard: 'In vergelijking met andere studenten kunnen wij misschien beter leidinggeven, maar dat weet ik niet zeker. Ontwikkeling in leidinggeven is misschien nu moeilijk te zien omdat we allemaal nog adelborsten zijn. Er is nog weinig te vergelijken en bovendien zijn we een gelijke groep. Wij moeten allemaal nog leiding in de praktijk gaan geven en we krijgen nu op dat gebied dezelfde opleiding. Dus de verschillen zijn voor mij niet zo goed te zien.'

Tijdens het gesprek valt op dat ze zichzelf al afvragen wat de beste manier is om bijvoorbeeld het brugteam te leiden. Ze zien dat er verschillende manieren van leidinggeven zijn. Zo geef je binnen de Technische Dienst aan de oudere onderofficieren op een hele andere manier leiding dan een jonge Wachtsofficier die twee matrozen aanstuurt.

Wat valt je op in het leiderschap van de KIM-leiding?

Liefaard: 'Wij hebben als leden van de senaat een andere band met de leiding omdat we daar veel meer mee omgaan. We kunnen daardoor gemakkelijk ergens binnenstappen. Meer betrokkenheid door de leidinggevende zorgt ervoor dat je meer gewaardeerd voelt. Dat ga ik zelf ook proberen te doen.'

Panis: 'Naarmate je langer hier op het KIM zit gaan je dingen meer opvallen. Je komt dichter in de buurt van de staf en de leiding. Dat is wel erg leuk en leerzaam. Daarnaast merk je dat je bepaalde aspecten van het leidinggeven gaat overnemen. Natuurlijk zijn er ook zaken die je zelf anders zou willen regelen als je een bepaalde functie zou bekleden.'

Roberti: 'Ik vind ze iets te amicaal naar ons toe. Op zichzelf aardig maar het hoeft van mij niet zo. Het nemen van eenvoudige besluiten duurt te lang.Ik zou graag wat meer daadkracht willen. Maar als een besluit eenmaal genomen is gaat het wel snel. Natuurlijk zien wij niet alles en ik kan er dus niet heel goed over oordelen. Wel valt op dat je de leiding regelmatig ziet. Leuk dat men bij

'na de bootjesreis valt er wel een gat waarin je te weinig met de marine doet'

wedstrijden en de Assautopbouw even komt kijken. Je gezicht laten zien, dat zou ik later ook doen. Betrokkenheid tonen en weten wat er leeft onder je mensen. Of zelf af en toe meedoen als leidinggevende.'
Leidinggeven is dus niet zo eenvoudig. Leiders moeten herkenbaar, betrokken en benaderbaar zijn, zonder te amicaal te worden. De adelborsten verwachten dat officieren van de staf het goede voorbeeld geven en uit het gesprek blijkt dat dat gelukkig voldoende gebeurt. ➔

De adelborsten verwachten dat officieren van de staf het goede voorbeeld geven.





Merken jullie iets van de Commissie Staal?

Roberti: ‘Er wordt wel meer op de al bestaande regels gecontroleerd. “Staal” lijkt vooral bedoeld om de gedragscode handhaven. Maar er moet wat gedaan worden aan de dingen die niet door de beugel kunnen. Ik heb hier ook geen andere of betere oplossing voor overigens.’

Liefaard: ‘Ik vind het soms wat overdreven. Ik zie liever meer sociale controle. Dan kun je meer vrijheid geven en dat voorkomt volgens mij problemen. Met de sociale controle proberen we ook echt wat te doen. Hoe dat aan boord gaat weet ik niet want daar heb ik nog weinig van meegekregen.’

Panis: ‘Over sociaal leidinggeven, een militair leiderschapvak, is wel gesproken. Maar problemen onder de adelborsten proberen we liever zelf op te lossen, in plaats van een staf die ingrijpt. Wellicht is dat ook een vorm van sociaal leiderschap: eerst de groep zelf de kans geven zaken op te lossen. De situatie is hier, denk ik, niet als op de vloot. Het KIM is niet altijd de marine!

Interessante uitspraken! Geen extra maatregelen maar betere controle op huidige regelgeving. Veel merken ze niet van “Staal”, anders dan de confrontatie met de gedragscode en theorie tijdens lessen. Het lijkt wat ver van hun bed, hoewel ze er blijkbaar wel mee bezig zijn. Ze vermoeden dat het op de vloot anders zal zijn dan op het KIM. Als dat waar blijkt te zijn, is het KIM dan wel een goede voorbereiding op het officiersschap?

De staatssecretaris wil meer uniformen in het straatbeeld, mee eens?

Liefaard: ‘Ik vind het jammer dat slecht nieuws zo breed wordt uitgemeten en positief nieuws zo weinig. Het evenwicht is af en toe ver te zoeken. Ik vind het wel een goed idee om als jongstejaar te reizen in uniform. Dan word je beter bewust van dat wat je uitdraagt naar de maatschappij.’

Roberti: ‘Er wordt wel verteld dat we ons bewust moeten zijn van het beeld van de militair, maar het voelt een beetje alsof je iets verkeerd moet verdedigen en bovendien iets wat je niet gedaan hebt. Ik vind reizen in uniform weinig toegevoegde waarde hebben.’

Panis: ‘Hoewel ik het een uitstekende ontwikkeling vind om als organisatie naar buiten te treden, denk ik niet dat het dragen van een uniform op straat bijdraagt aan een verbetering van het imago van de krijgsmacht. Ik vind in uniform passagieren geen probleem.’

Er zijn “Verkenningen” gestart naar de toekomst van Defensie. Wat vinden jullie daarvan?

Roberti: ‘Ik heb geen goed beeld van wat het inhoudt. Maar wat samen kan moet je ook samen doen. Ik vind wel dat je herkenbare krijgsmachtdelen moet houden.’

Liefaard: ‘Nederland moet haar eigen veiligheid blijven waarborgen. En om internationaal inspraak te houden moet je kunnen blijven meedoen. Voor mij hoeft het niet veel paarser, ik denk dat een eigen identiteit belangrijk is. De prestaties van de krijgsmacht in Canada gingen volgens mij zelfs omlaag toen alle krijgsmachtonderdelen hetzelfde uniform gingen dragen. Ik ben dus voor samenwerken maar niet voor samengaan. In de les wordt er helaas niet veel over de marine en de toekomstige taken gesproken. Het zou interessant om meer over de marine te spreken in plaats van alleen maar aandacht voor de bachelor.’

Panis: ‘Doordat de krijgsmacht steeds paarser wordt zie je volgens mij in de toekomst waarschijnlijk meer landmachteenheden aan boord. Ik denk dat je het ver vanaf je thuisbasis zelfstandig opereren verder moet uitbreiden. En als je het expeditionair vermogen wilt uitbreiden kun je ook op korte termijn snel inzetbaar zijn. Dan moet je materieel wel *up to date* houden, vooral de kwaliteit, om mee te blijven komen.’

‘ik denk niet dat het dragen van een uniform op straat bijdraagt aan een verbetering van het imago van de krijgsmacht’

De “Verkenningen” naar de toekomst van Defensie blijken eigenlijk onbekend bij alledrie. Ze kunnen zich moeilijk een beeld te vormen van de marine in 2020. De opleiding helpt hen hier kennelijk nog niet voldoende bij. Wel zijn ze erg uitgesproken over de ambities van Nederland: ’Om mee te praten op internationaal niveau moet je mee kunnen doen’. Het behouden van een eigen identiteit binnen de krijgsmacht is voor hen belangrijk. Zelfs de jongste generatie marinemensen voelt zich dus wel degelijk ‘blauw’: samenwerken met andere krijgsmachtdelen is prima, samengaan niet.







Ronald Roberti (links)
Joske Liefaard (midden)
Robbert Panis (rechts)

Weet je dat je soms ook op landmissies moet als marineman/vrouw?

Roberti: 'Dat was bekend en het lijkt mij een mooie uitdaging. Hoewel ik niet weet wat ik dan moet doen. Maar het voelt als een uitdaging uit een jongensboek!'
Liefaard: 'Ik zou het niet erg vinden om eens wat anders te doen. Daar kwam ik voor bij de marine. Maar het beste is wel te proberen mensen te vinden die liefhebber zijn voor dergelijke plaatsingen.'
Panis: 'Ik ga liever varen dan naar Afghanistan, want ik ben opgeleid om te varen. Zeker de eerste jaren wil ik dat graag gaan doen. Zou het kunnen zijn dat marinemensen voor landmissies worden uitgezonden vanwege tekorten bij de landmacht?'

Hoewel nog maar kort in dienst, voelen deze adelborsten zich dus echt marinemensen. De mogelijke inzet op land is hen bekend en vormt geen belemmering. Toch zijn ze hierover kort en duidelijk: in eerste instantie willen ze varen en als ze daarna voor een keer een landmissie moeten uitvoeren vinden ze dat geen probleem.

'misschien is het later wel leuk om even in de burgermaatschappij te kijken en dan terug te komen'

Wat denk je van je toekomst bij de marine? Zie je jezelf als toekomstig admiraal?

Panis: 'Als ik mezelf kan blijven ontwikkelen dan zie ik het marinevak wel voor het leven zitten. Als ik weet dat ik goed kan presteren, zal ik dat proberen. Een commando lijkt mij een mooie baan. Ik zou graag door willen stromen in het bedrijf, misschien wel tot admiraal. Ambitie hebben is goed en ik zie het heen-en-weer hoppen tussen burger en militair nu niet zo zitten.'

Roberti: 'Directeur DMO lijkt mij een mooie baan als afsluiting van mijn carrière. Ik vind de marine een baan voor het leven. Maar ik blijft alleen onder bepaalde voorwaarden. Het werk moet leuk en uitdagend zijn en je moet wel uitzicht houden op je eigen ontwikkeling.'

Liefaard: 'Mijn contract is afgelopen als ik 30 ben. Het ligt er dan aan wat ik allemaal gedaan heb en nog kan gaan doen. Ik kan daar nu nog weinig over zeggen. Misschien is het dan wel leuk om even in de burgermaatschappij te kijken en dan terug te komen. Het is niet mijn streven om admiraal te worden op dit moment, daar ben ik nu nog niet mee bezig: eerst maar de opleiding afronden. Er zijn vrouwen die een gezin met een operationele plaatsing kunnen combineren. Ik denk nu dat ik het kan, maar weet niet of ik het dan ook wil.'

Over hun toekomst bij de marine denken ze dus al net zo verschillend als over hun motivatie om bij de marine te gaan werken. Wat opvalt is dat ze best bij Defensie willen blijven; liever een baan voor het leven, dan voor even. Echter, dan moet de werkgever wel aan een aantal randvoorwaarden voldoen anders biedt de burgermaatschappij ook erg leuke en uitdagende functies!

Een uitsmijter, lezen jullie het Marineblad?

Liefaard: 'Ik blader hem door, dat doe ik ook met 'Alle Hens'. Ik vind er wel te weinig herkenning in. Voor de studie vind ik de Militaire Spectator meer bruikbaar.'
Panis: 'Niet zo veel, je moet er echt voor gaan zitten om het te lezen en daar heb ik niet altijd tijd voor of zin in.'
Roberti: 'Mijn vader leest hem wel en hij vertelt dan wel eens wat er in staat.'
[noot red.: deze opmerkingen vinden we een helder signaal: iets ter verbetering. Misschien dat dit interview met hen daaraan al heeft bijdragen?]

De regelmatig gehoorde uitspraak dat jongeren minder verbonden zouden zijn met de marine lijkt niet juist. Zelfs na een korte periode voelen ze zich betrokken en hebben ze verwachtingen over zowel hun eigen toekomst als officier als over de ontwikkeling van de marine. De antwoorden op die potentieel verschillende verwachtingen lopen grotendeels in dezelfde richting.

Met dit interview in gedachten zou het antwoord op de vraag hoe de marine, en de krijgsmacht, mensen kan behouden wel eens binnen de organisatie kunnen liggen: voldoe aan een aantal randvoorwaarden en er is een hoge motivatie om te blijven.
En dat is volgens het Marineblad goed nieuws!

In het maartnummer 2008 van het Marineblad is een helder artikel geplaatst over de vier te bouwen patrouilleschepen na de afstoting van zes M-fregatten.

De *artist impression* geeft een beeld van een prachtig gelijnd ontwerp met een vooraanzicht, wat doet denken aan de producten van een jachtwerf op de Kaag. Het dienen op een dergelijk schip zal waarschijnlijk een genoegen zijn, zowel door de verwachte leefomstandigheden aan boord als de technische uitrusting.

De opdracht van een marine in vredestijd is het brengen van gevechtskracht op zee. Hierin schiet het ontwerp tekort. Qua geschut wordt het schip uitgerust naast een 76 mm kanon met mitrailleurs van het kaliber 30 mm en .50 voor het uitschakelen van kleine oppervlakteobjecten. Het gebrek aan mogelijkheden om luchtdoelen aan te grijpen kan eventueel nog worden ondervangen door het aan boord plaatsen van Stinger-teams.

Het gebrek aan onderwatersensoren is echter onbegrijpelijk. De patrouilleschepen worden geacht drugsmokkel tegen te kunnen gaan. Nu op de commerciële markt onderzeeboten te verkrijgen zijn is het voor drugkartels zeker aantrekkelijk om vooral in de diepe Caribische wateren onderzeebootjes in te zetten. Daarnaast is sonar niet alleen inzetbaar tegen onderzeeboten. Ooit te hulp geroepen bij een overvaren sleepboot op de Noordzee, was Hr.Ms. Rotterdam door het hebben van sonar in staat de zinkende sleepboot te volgen op haar weg naar de zeebodem. Nadat het wrak geboeid lag is een boei gelegd en een situatieschets van wrak en boei gemaakt. Het resultaat was, dat een bergingsmaatschappij moeiteloos het wrak kon vinden en daardoor lichten. De sleepboot is hersteld en weer in de vaart gebracht, mogelijk dankzij de korte tijd dat het op de zeebodem gelegen heeft. Het blijft belangrijk om waarom dan ook onder water te kunnen waarnemen.

De defensiekrant van 21 februari 2008 vermeldt de oplevering van het eerste K-130 korvet voor de Duitse marine. Er zijn er vijf besteld maar het aantal kan uitgroeien tot 12 of 16 schepen. Deze schepen meten qua waterverplaatsing slechts 50% van de geplande schepen voor de KM, snelheid 26 knopen, bemanning 60 koppen, lanceerinrichtingen voor luchtafweer en oppervlaktedoelen tot 200 km. Dit laatste systeem zal worden opgewaardeerd tot een systeem ook tegen landdoelen tot op 400 km afstand.

Het zijn dus niet alleen de landen in het verre oosten die hun marines op een hoger peil brengen. Wat is er anders in de perceptie van de Nederlandse beleidsmakers op het gebied van zeestrijdkrachten? Waarom worden zes hoogwaardige eenheden, door buitenlandse marines als uitstekend bruikbaar gewaardeerd, ingeruild tegen vier eenheden, die bij een conflict van enige omvang het onderspit zullen delven? M-fregatten konden toch ook in het lagere deel van het geweldspectrum optreden? Was een M-fregat niet de enige bijdrage van een buitenlandse natie die de VS in dank aanvaardden na de verwoesting door de orkaan Katrina? ←

J.H.L.Dijkman, KLTZ KMR b.d.



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

De 'persoonlijke CAO' heeft de toekomst



In het Marineblad van maart 2008 heb ik aangegeven dat collectief denken snel in belang en bruikbaarheid afneemt en meer maatwerk de toekomst heeft. De CAO en het formele arbeidscontract zullen een andere invulling moeten krijgen. De werkgever en de centrales van overheidspersoneel zullen, als zij aan deze tendens invulling willen geven, in de toekomst alleen nog maar afspraken moeten willen maken over een CAO-raamwerk.

Waarom zouden we de huidige systematiek willen veranderen? Is het uitvoerbaar en wat zijn hier dan de voordelen van? Om bij het laatste te beginnen, de 'persoonlijke CAO' heeft vier belangrijke voordelen:

1. u kunt zelf, binnen afgesproken kaders, invulling geven aan uw wensen en belangen. Daarmee wordt het afstemmen van zorg en arbeid of persoonlijke ontwikkeling minder belast door beperkende regeltjes;
2. harmonisatie van arbeidsvoorwaarden binnen Defensie wordt mogelijk. Er hoeft immers alleen over de extremen van het raamwerk gesproken te worden;
3. de bureaucratie wordt aanzienlijk verminderd.[1] Daarmee nemen zowel de kosten als de beperkingen voor gebruik af. Op een indirecte wijze daalt echter ook de werkdruk voor leidinggevenden en administratief en juridisch personeel;
4. de CAO-besprekingen worden veel minder belastend.[2] Het kan meer gaan over hoofdlijnen van beleid en uitvoering en veel minder over details in regelgeving en eventuele uitzonderingen die weer tot nieuwe regels moeten leiden.

Aangezien binnen Defensie weinig of geen expertise bestaat over de uitvoerbaarheid van een 'persoonlijke CAO' heb ik contact gezocht met Jeroen Krosse van het bureau Tasper. Dit bureau heeft bij veel bedrijven reeds succesvol een vorm van een 'persoonlijke CAO' ingevoerd. In de paragraaf over de uitvoerbaarheid wordt hier verder op ingegaan.

Terug naar de eerste vraag: waarom de huidige systematiek veranderen? Waarom overgaan naar een arbeidsovereenkomst 'op maat' of, zoals het in dit artikel wordt genoemd, een 'persoonlijke CAO'?

Waarom een 'persoonlijke CAO' en wat zijn de randvoorwaarden?

De eerste vraag is niet moeilijk te beantwoorden: elke mens is anders en wat iemand een aantal maanden geleden nog goed uitkwam is door veranderende omstandigheden later niet meer wenselijk. Maatwerk biedt dus mogelijkheden om goed in te kunnen spelen op veranderende situaties. Echter, maatwerk is alleen maar mogelijk als een gedeelte van de arbeidsvoorwaarden flexibel kan worden ingezet. Dit is een belangrijke eerste randvoorwaarde van de 'persoonlijke CAO'.

De tweede randvoorwaarde om de invoering van de 'persoonlijke CAO' mogelijk te maken is dat deze kostenneutraal kan geschieden. Het totale pakket van arbeidsvoorwaarden mag dus niet duurder worden (werkgeverseis) maar mag ook niet leiden tot een vermindering van de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken (werknemerseis). Bestaande arbeidsvoorwaardelijke aanspraken kunnen dus worden ingeruild maar blijven, als dit persoonlijk wenselijk is, beschikbaar. Dit kan bijvoorbeeld door het aanspraakenniveau terug te brengen tot het wettelijke minimum of bepaalde regelingen helemaal af te schaffen.

De vraag die zich hierbij natuurlijk gelijk aandient is: 'waarom zou ik "verworven rechten" afstaan?' Ook dit antwoord is simpel: als u gebruik wilt maken van een 'oude' aanspraak kan dit nog steeds. Als u deze aanspraak helemaal niet nodig heeft kunt u er voor kiezen de tegenwaarde van deze aanspraak in te ruilen voor een aanspraak die u wel nuttig vindt. Per saldo raakt u dus niets kwijt. U wint slechts aan flexibiliteit.

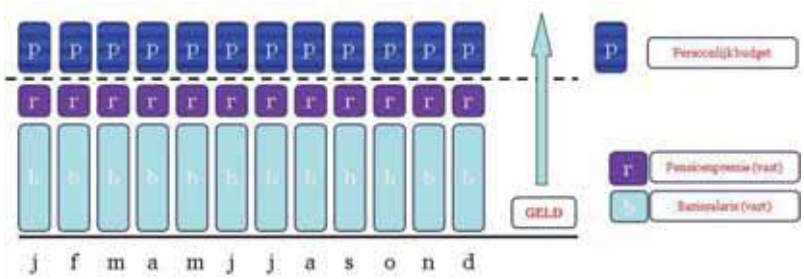
Een derde randvoorwaarde van de 'persoonlijke CAO' is dat de arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd. In de laatste CAO is afgesproken dat er een harmonisatieslag tussen militairen onderling en militairen en burgermedewerkers gemaakt dient te worden. Er kunnen twee vliegen in een klap geslagen worden. Het invullen van deze randvoorwaarden levert dus een voordeel op. Op een andere wijze is harmonisatie zo goed als onmogelijk. De essentie van het systeem is namelijk dat het raamwerk wordt geharmoniseerd. Noodzakelijke of wenselijke verschillen tussen cohorten of individuen kunnen blijven bestaan. ➔

Als laatste randvoorwaarde moet binnen het NSK een applicatie worden ontwikkeld waarin werknemers (maandelijks) kunnen aangegeven of en hoe zij gebruik willen maken van hun flexibele arbeidsvoorwaarden. Dat lijkt kostbaar maar door een sterke versimpeling van regelgeving is zo'n project veel minder risicovol dan eerdere personele of financiële applicaties. Door de reductie van bureaucratische handelingen zou de investering wel eens snel kunnen worden terugverdiend.

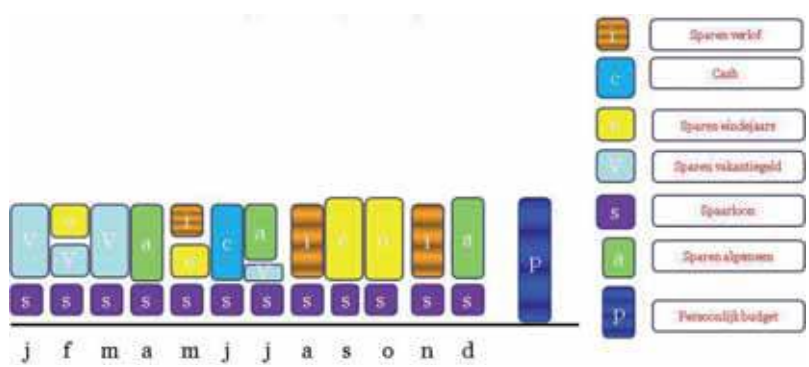
Hoe werkt de 'persoonlijke CAO'?

Ik heb hierboven aangegeven dat deze CAO alleen succesvol kan worden ingevoerd als dit 'aanspraakneutraal' geschiedt. In het nieuwe systeem ontvangt u naast uw huidig basissalaris een opslag van een aantal procenten die u individueel kunt inzetten.

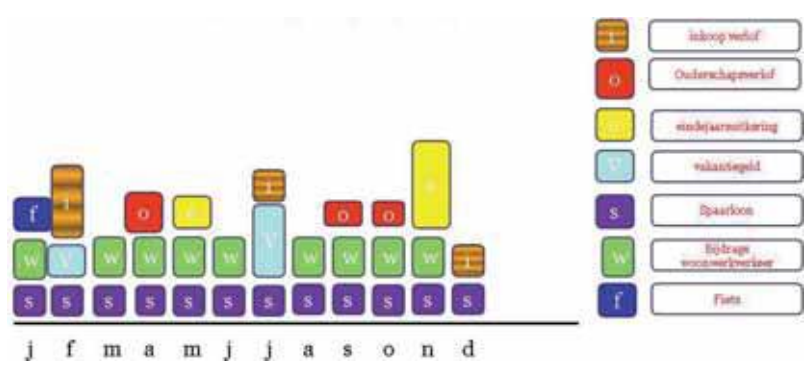
Hoe hoog dit percentage wordt is afhankelijk van hetgeen wordt ingelegd en wordt afgeschaft. Het percentage kan daarbij oplopen tot 20 of 25 procent van uw huidige arbeidvoorwaarden.



Een flexibele CAO, bestaande uit een vast deel, zijnde salaris en pensioenpremie, en een persoonlijk budget.



Voorbeeld van een flexibele (spaar) invulling van het persoonlijke budget.



Voorbeeld van het flexibel kapitaliseren van het persoonlijke budget.

U zult nu denken: het is een sigaar uit eigen doos. Het is inderdaad een sigaar uit eigen doos maar u bepaalt zelf de kwaliteit van deze sigaar. Welke aanspraken kunnen worden ingezet? U dient te denken aan het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, het verlies aan (bijzondere) verlofdagen, zijnde het verschil tussen de huidige aanspraak en het minimum van 20 dagen maar ook bijvoorbeeld uw reiskosten of het ouderschapsverlof. Daar staat tegenover dat u maandelijks zelf kunt bepalen hoe u het vrijvallende financiële equivalent wilt inzetten. U bent dus zelf verantwoordelijk of u wel of niet spaart en wanneer u dit wilt ontvangen. Een aantal voorbeelden:

Voorbeeld 1: Als u in februari gaat skiën bepaalt u zelf of u eventueel gespaard vakantiegeld in januari laat uitkeren. U bent niet meer gebonden aan de maand mei. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor de eindejaarsuitkering. Als u deze in november wilt laten uitbetalen of in september i.v.m. collegekosten die betaald moeten worden dan bepaalt u dit zelf, er van uitgaand dat u hiervoor heeft gespaard.

Voorbeeld 2: Als u meer dan 20 dagen verlof wilt opnemen dan kan dit uiteraard. Echter, u dient deze dan wel in te kopen. Immers het surplus boven de 20 dagen heeft u in de vorm van extra geld van de werkgever ontvangen. Ook hier geldt de kostenneutraliteit: u betaalt hetzelfde bedrag voor een extra verlofdag als u voor de ingeleverde dag heeft ontvangen. Neemt u minder dagen op dan het aantal dat u in de huidige setting heeft dan houdt u meer geld over. Koopt u meer dagen in dan kost het u geld.

Voorbeeld 3: U heeft recht op ouderschapsverlof. Het 'netto' ouderschapsverlof komt overeen met 50 vrije dagen (2,25 maanden). U mag nu zelf bepalen wanneer en in welke vorm u vrije tijd opneemt. Ook hier geldt volledige flexibiliteit (m.u.v. operationele beperkingen). Als u bijvoorbeeld twee uur wilt opnemen dan behoort dit tot de mogelijkheden.

Naast de hierboven genoemde voorbeelden zijn er nog tal van mogelijkheden te bedenken om uw extra salaris in te kunnen zetten. U kunt het gebruiken voor uw levensloop, u kunt het inzetten als een onkostenvergoeding voor de aanschaf van een leaseauto, voor de aanschaf van een fiets (fietsregeling Defensie) maar het ook gewoon *cash* ontvangen omdat u tijdelijk meer geld nodig heeft. Het betreft hier dus maatwerk. U bent zelf verantwoordelijk voor wat u met uw geld wilt doen. U kunt in deze opzet (maandelijks) bepalen waarvoor en hoeveel u wilt sparen of in geld wilt om te zetten. Doet u niets dan spaart u geld en kunt u het op een gewenst moment inzetten. Zie voor voorbeelden ook de afbeeldingen hiernaast.



het is inderdaad een sigaar uit eigen doos maar u bepaalt zelf de kwaliteit van deze sigaar

De enige randvoorwaarde, leuker kunnen we het niet maken (belasting), is dat u het opgespaarde geld voor het einde van het jaar moet opnemen.

Voordelen werkgever

Naast de voordelen van de werknemer moeten er ook voordelen zijn voor de werkgever. Ik heb hierboven al aangegeven dat er geen financieel voordeel mag voortvloeien uit het versoberen van aanspraken bij een overgang naar de 'persoonlijke CAO'.
Welk voordelen zijn er dan voor de werkgever?
Het allerbelangrijkste is dat Defensie haar personeel zelf laat bepalen hoe zij een deel van haar aanspraken wilt inzetten. Deze keuzevrijheid zal de arbeidsvreugde doen toenemen. In het kader van werving en behoud kan keuzevrijheid een belangrijke arbeidsvoorwaarde worden. De enkele medewerker die geen keuzevrijheid wil kan altijd terugvallen op een door Defensie bepaalde "default" uitbetaling.

Daarnaast heeft Defensie financieel voordeel van de invoering van dit systeem. Als de ICT-randvoorwaarden zijn ingevuld zullen de uitvoeringskosten aanzienlijk minder worden. Immers, het aantal arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen neemt af (het BARD/AMAR wordt aanzienlijk dunner), met als gevolg minder bureaucratische rompslomp en vragen voor het Diensten Centrum Human Resources.
Ook de CAO-onderhandelingen zullen in dit stelsel veel minder belastend zijn. Nu leidt een CAO veelal tot nieuwe regelgeving en beleid. In de 'persoonlijke CAO' zal dit veel minder het geval zijn. Ook de kans op onuitvoerbare afspraken neemt af, want het aantal beleidsonderwerpen wordt een stuk minder. De financiële paragraaf, pensioenaanspraken e.d. zijn van dien aard dat deze zullen blijven bestaan. Alle andere onderwerpen worden ondergebracht in een raamwerk van flexibele arbeidsvoorwaarden. De CAO wordt dus veel eenvoudiger met als gevolg dat de 'werklast' rondom de CAO afneemt.

Is de 'persoonlijke CAO' uitvoerbaar?

Over de uitvoerbaarheid hoeven we niet te gissen. We kunnen daarbij de situatie bij Defensie toetsen aan bestaande praktijkvoorbeelden (zie praktijkvoorbeeld ABN Amro op de volgende pagina). Opvallend daarbij is dat uitvoerbaarheid niet zozeer een randvoorwaarde is maar juist een motor achter bestaande operaties om te komen tot een 'persoonlijke CAO'. Met andere woorden: de 'persoonlijke CAO' wordt juist gebruikt om de problemen met de uitvoering van bestaande collectieve afspraken het hoofd te bieden. De 'persoonlijke CAO' staat namelijk voor consistentie en eenvoud, en daarbij gedijt elke administratieve uitvoering.
Het overgrote deel van alle transacties is een spel van systemen, zonder tussenkomst van leidinggevende, HR of salarisadministratie. Latere implementaties van hetzelfde concept bij andere organisaties (waaronder zakelijke dienstverleners en zorginstellingen) laten vergelijkbare resultaten zien. Momenteel wordt het systeem ook geïmplementeerd bij een organisatie waarbij het als vehikel wordt gebruikt om van 8 CAO's naar 1 te komen, dus te harmoniseren. Verschillen worden opgelost binnen het nieuwe raamwerk waardoor er niemand materieel op achteruit gaat, de keuzevrijheid stevig toeneemt én er een enorme winst zal worden geboekt bij de uitvoering van regelingen.

De voordelen voor werkgever en werknemer kunnen dus hand in hand gaan!

Beren op de weg

Natuurlijk zijn er beren op de weg maar als beide partijen een nieuw stelsel willen zijn deze goed te omzeilen. Van groot belang hierbij is het wederzijdse vertrouwen. De werkgever moet niet via een achterdeurtje op de arbeidsvoorwaarden proberen te bezuinigen (zie randvoorwaarde 'aanspraakneutraal').
Daarentegen moeten de vakbonden accepteren dat zij naast hoofdonderwerpen alleen nog maar over de condities van het raamwerk onderhandelen.

Zij gaan een aanzienlijke verantwoordelijkheid bij hun achterban neerleggen. Dit zal even wennen zijn. Goede voorlichting en begeleiding zijn essentieel. Ik verwacht echter, gezien de ervaring bij een groot aantal bedrijven dat de 'persoonlijke CAO' reeds heeft ingevoerd, dat de gewenningsfase niet lang zal duren. Men is namelijk zelf verantwoordelijk voor de inzet van het flexibele arbeidsloon. Hierbij geldt dat men niet meer kan uitgeven dan wat men heeft gespaard. Er kan niet 'op de pof' worden ingekocht.

Is het uitvoerbaar bij Defensie?

Uiteraard. Sceptici zullen aangeven dat een 'persoonlijke CAO' bij Defensie niet zal kunnen slagen omdat er (teveel) operationele beperkingen zijn. Ze hebben hier een punt maar hun bezwaren staan toch ook wel voor 'oud denken'. Een eventuele beperking is alleen maar van toepassing op een militair die operationeel geplaatst is. Op burgermedewerkers en niet operationeel geplaatste militairen hoeft en mag dus een dergelijke beperking niet aan de orde zijn, tenzij daar expliciet een reden voor is.

Er ligt hier dan ook een grote verantwoordelijkheid voor de werkgever en de vakbonden. De staatssecretaris heeft in vorige het ➔

Praktijkvoorbeeld ABN Amro

Op 1 januari 2007 is de Benefit Shop geïntroduceerd bij ABN Amro. Alle 23.000 werknemers ontvangen maandelijks een persoonlijk benefit budget van ruim 20% van het salaris. Om het te besteden aan persoonlijke wensen of tijdelijk te sparen voor uitgaven later. Het resultaat na 1 jaar Benefit Shop? Nagenoeg alle medewerkers (99%) gingen aan de slag met hun eigen arbeidsvoorwaarden. Ze kochten (vaak bruto) 'producten' in hun arbeidsvoorwaardenwinkel die pasten bij hun leven en werk op dat moment. Levensloop, OV-kaarten, verlofrechten, verzekeringen, noem het maar. Samen goed voor ruim 98.000 keuzetransacties in één jaar! En de uitvoering? Na wat eerste hobbels is de werklast inmiddels beperkt tot gemiddeld 12 telefoontjes per dag. En dat terwijl het systeem dagelijks nog door zo'n 1200 medewerkers wordt gebruikt. De afdeling die verantwoordelijk is voor de uitvoering houdt zich primair uitsluitend nog bezig met uitzonderingen en de steekproefsgewijze controle van transacties. Zij is niet gegroeid qua formatie ondanks een forse toename van het gebruik van flexibele regelingen.

Marineblad aangegeven een voorstander te zijn van maatwerk binnen een raamwerk. Dit is hoopgevend en een teken dat Defensie beseft dat óók zij meer rekening dient te houden met haar werknemers als individuen en niet als eenheidsworst.
Het lijkt dus een goed idee om dit besef volgend jaar, bij de CAO-onderhandelingen, eens te toetsen aan de hand van het idee van de 'persoonlijke CAO'. ←

Noten

[1] De ervaringen van de 40 bedrijven en instellingen die dit al hebben ingevoerd leren dat deze kosten met 50% tot 75% kunnen dalen.

[2] Zo zijn Defensie en de vakcentrales op dit moment, een jaar later, nog steeds bezig met het uitwerken van het CAO-akkoord uit 2007 en zelfs nog met aspecten van het CAO-akkoord uit 2006.

Ik dank Jeroen Krosse voor zijn advies en voor zijn medewerking aan dit artikel.

CARTOON



Een Zeeuwse zeeschilder Engel Hoogerheyden (1740-1807)



Auteurs	: V. Enthoven, R. Daalder en P. Blom
Uitgever	: ADZ bv. Vlissingen 2007
Omvang	: 108 blz.
Prijs	: € 14,95
ISBN	: 978-90-72838-42-1

Van de in Middelburg geboren en getogen kunstenaar Engel Hoogerheyden was tot voor kort weinig bekend, behalve dat hij zich bezighield met vooral maritieme schilderkunst. Nieuw onderzoek leverde ruim honderdvijftig schilderijen, prenten en tekeningen op.
Voordat hij op achttienjarige leeftijd aan boord van de Oost-Indiëvaarder De Liefde een been verloor, had Engel als jongmaatje en matroos de halve wereld rondgevaren. De kennis van de zeevaart en een teken- en schildertalent kwamen goed van pas bij het leven aan de wal. Al snel ontwikkelde hij zich tot zeeschilder en werkte hij in opdracht van de bewindhebbers van de Verenigde Oost-Indische Compagnie, admiralen, kapiteins en reders, om hun schepen af te beelden. Vanaf 1779 ontwikkelde hij zich tot chroniqueur van maritiem Nederland en Zeeland in het bijzonder.
De dramatische ondergang van de Oost-Indiëvaarder Woestduin in de Scheldemonding in 1779, de slag bij de Doggersbank (1781), de expeditie van commandeur J.P. van Braam naar Oost-Indië (1784-1786), de Bataafse vloot in de storm van 9 november 1800 bij Veere, flottieljescommandant schout-bij-nacht, later viceadmiraal, Carel Hendrik VerHuell (1764-1845) van 1803 en later en de 'Secrete Macht' in Vlissingen van 1805 zijn illustraties van een weinig bekende periode uit ons varend verleden.
In de achttiende eeuw leunde de Zeeuwse economie voornamelijk op de agrarische sector. Voor Walcheren bleven echter handel en zeescheepvaart van groot belang. Vooral de wateren rond Walcheren hadden een druk scheepvaartverkeer, ook vanwege de vele overzetveren, beurtschepen en vissersschepen. Maar in het bijzonder in de jaren tussen 1780 en 1805, toen Engel Hoogerheyden als zeeschilder actief was, verloor de maritieme sector dramatisch terrein en verdween bijna volledig. Desondanks wist hij in zijn werk op en rond de Zeeuwse wateren een levendig beeld op te roepen, dat misschien wat vertekend is, maar dat zij zo!

L.J.M. Smit

De Valreep Beklimmen



Auteur	: M. de Goffau
Uitgever	: In & Out reclame Yerseke 2007
Prijs	: € 32,95
Omvang	: 174blz geïllustreerd
ISBN	: 978-90-79039-01-2

Op 13 februari 1961 is De Goffau als seiner zeemilicien in dienst gekomen. In dit boek beschrijft hij zijn ervaringen bij de Koninklijke Marine, achtereenvolgens in het Marine Opleidingskamp Hilversum, op de Verbindingsschool te Amsterdam en aan boord van Hr.Ms. Groningen tijdens een "uit de hand gelopen" oefenreis in 1962. Op 20 december 1962 is de auteur weer afgezwaaid maar hiermee is het boek nog niet ten einde. In 2001 is de auteur een zoektocht naar enkele oud-opvarenden van Hr.Ms. Groningen begonnen.
Het komt niet vaak voor dat opvarenden hun belevenissen aan boord in de vorm van een boek vastleggen. Een vergelijkbaar boek is "Hr.Ms. O21 & de kat met negen staarten" door Wijnand Claes. Ook voor niet-opvarenden tijdens de 11-maanden reis de wereld rond is dit een heel leesbaar en boeiend boek dat een inzicht geeft van het werk aan boord en de weinige ontspanning die mogelijk was.

De basis van dit boek wordt gevormd door een zakagenda waarin de auteur tijdens de lange reis dagelijks notities heeft gemaakt. Het boek begint met een korte beschrijving van de Nederlandse krijgsmacht begin jaren '60 en de politiek-militaire situatie van Nederlands Nieuw Guinea. Het tweede hoofdstuk gaat over de opleiding bij de Verbindingsschool en de schok die een burger die onvrijwillig militair gemaakt wordt heeft ervaren.

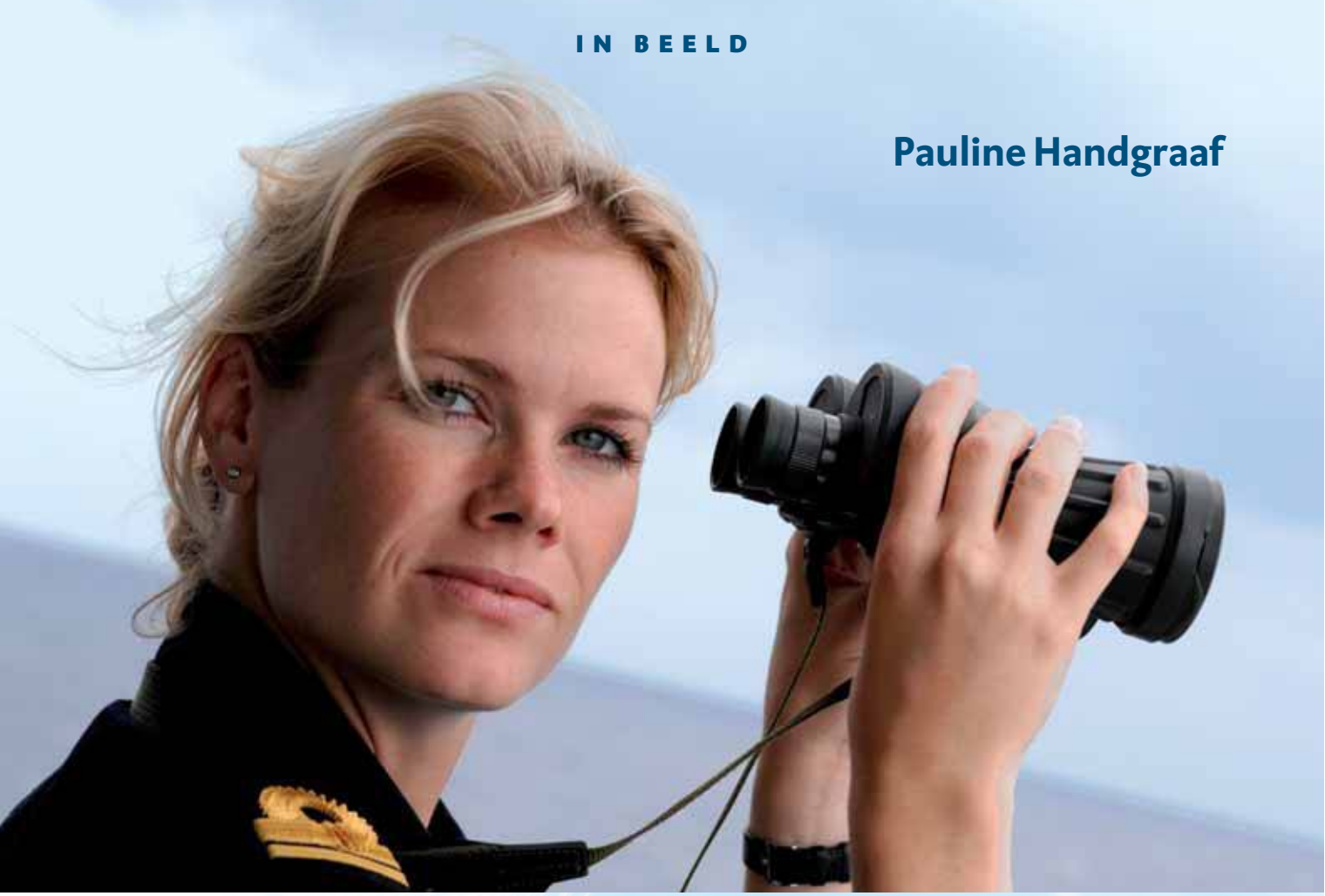
Na de opleiding bij de VBS van mei tot december 1961 werd de auteur geplaatst aan boord van Hr.Ms. Groningen en zou op 8 januari 1962 vertrekken voor een oefenreis van drie maanden naar de West. In de West wordt eerst de oefenreis omgezet in een vlagvertoonreis naar de Amerikaanse Westkust en vervolgens krijgen Hr.Ms. Groningen, Hr.Ms. Limburg, Hr.Ms. Zeeleeuw en Hr.Ms. Dolfijn opdracht zich naar Nederlands Nieuw Guinea te begeven.

In Nieuw Guinea aangekomen gaat de Groningen al snel patrouille varen en wordt de auteur ingedeeld als stuksbemanning van een 40 mm mitrailleur. "Vaak zijn de dagen saai en gaan voorbij zonder vermeldenswaardige gebeurtenissen"; wel is het dan veelvuldig seindek bikken en soppen. Op 15 mei 1962 wordt er de eerste keer luchtalarm gegeven aan boord en wordt het vuur geopend op een drietal Dakota's. Dat herhaalt zich hierna geregeld. Op 17 mei 1962 weet een P2V Neptune, gedirigeerd door Hr.Ms. Groningen, een Dakota neer te schieten. Op 13 augustus 1962 heeft Hr.Ms. Groningen zelf waarschijnlijk een Mustang neergeschoten. Om acht uur 's morgens op 16 augustus wordt een staakt-het-vuren afgekondigd en vindt de overdracht aan de Verenigde Naties plaats. Hierna volgen nog enkele weken van onderhoud en oefenen met andere schepen. Uiteindelijk is Hr.Ms. Groningen op 1 oktober uit Nieuw Guinea vertrokken en via het Suez kanaal thuisgevaren. Hr.Ms. Groningen kwam op 22 november weer in Den Helder aan.

Het historische verhaal wordt aangevuld met enige persoonlijke ervaringen van de auteur direct na zijn diensttijd en een hoofdstuk uit 2001 waarin een zoektocht naar verschillende oud-opvarenden wordt beschreven.
De Goffau heeft het boek in de tegenwoordige tijd geschreven en gebruikt zelden "ik"; hierdoor wordt de lezer in de tijd meegenomen.
Het is verbazingwekkend hoeveel details uit zijn diensttijd nog zijn blijven hangen. De OVART en de OBO hebben toelichtingen en specialistische uitleg gegeven; dit heeft zeker aan de waarde van het boek bijgedragen. Het boek is rijkelijk geïllustreerd met zwart/wit foto's en schetsen, daarbij is elk hoofdstuk voorzien van een uitgebreide notenlijst. Al met al is dit een leuk historisch document geworden waaraan een ieder die op de "jagers" heeft gevaren veel plezier kan beleven. Ik raad dit boek dan ook van harte aan en voor de auteur: "BZ".

O.W. Borgeld

Pauline Handgraaf



LTZA 2 OC P. (Pauline) Y. Handgraaf is een 'bekend gezicht'. Ze heeft meegewerkt aan de wervingscampagne van de Koninklijke Marine en is in dat kader te zien en te horen op de wervingssite werkenbijdemarine.nl. Pauline (1980) is vanaf 1999 bij de KM en is momenteel werkzaam bij het CZSK, locatie het Paleis, bij de afdeling voorlichting en communicatieadvies.

Waarom ooit naar de Koninklijke Marine?
'Ik zag mij niet 40 jaar hetzelfde werk doen en met het *job rotation*systeem is dit zeker niet het geval. Verder vind ik het varen erg leuk.'

Hoe was die eerste opleiding bij de marine?
'Naar Texel ga ik niet graag terug maar de combinatie van sport, praktijk en theorie vond ik erg leuk aan de opleiding. Ook het Korps Adelborsten met alle janussen en commissies (vooral assautcommissie) zijn leerzaam. Kortom, het is veel meer dan alleen studeren.'

Hebt u veel geleerd?
'Ja, ik heb heel veel geleerd. Toen ik op het KIM terecht kwam was ik 18 en om dan jezelf volwassen te noemen... Dus naast dat je er veel leert, word je er ook gevormd. Je leert er in ieder geval zelfstandig zijn, je verantwoording nemen.'

Wie zijn uw helden en waarom?
'Ik heb geen helden maar voor wie ik wel veel bewondering heb zijn de mannen en vrouwen in Afghanistan en in de rest van de wereld te land, ter zee en in de lucht, die proberen vrede te stichten.'

Welke aspecten van de KM maken u trots?
'De "can do"-mentaliteit en het doorzettingsvermogen van het personeel, de prachtige schepen die overal ter wereld van de KM rondvaren en de successen die we internationaal behalen.'

Hoe beoordeelt u de verkenningen over Defensiebestedingen van de Nederlandse krijgsmacht?
'Het is goed om verkenningen uit te voeren en te bedenken welke kant Defensie op wil. Maar ik vraag me af of je nu al kan bedenken hoe wij er in 2020 uitzien of uit willen zien. 9/11 heeft tenslotte ook niemand kunnen voorzien en heeft grote veranderingen in de wereld en daarmee de krijgsmachten teweeg gebracht.

Ik ben bang dat de strijd uiteindelijk weer zal gaan om geld en dat er wederom bezuinigingen gaan plaatsvinden. We moeten niet vergeten dat we ook een maatschappelijke taak hebben te vervullen, als in antidrugsoperaties, mijnenbestrijding, SAR, etc.. Ook in vredestijd hebben wij genoeg taken uit te voeren.'

Bent u gereed om naar Uruzgan of Afrika te gaan?
'Ja, ik ben gereed om op land uitgezonden te worden, maar mijn voorkeur gaat uit naar varen.'

Doet de KM het goed op het gebied van communicatie en voorlichting?
'Ik denk dat de KM transparanter is geworden ten opzichte van een paar jaar geleden. We willen laten zien aan de buitenwereld wat voor bedrijf wij zijn en dat durven we ook te laten zien. In de reclames is te zien dat het varende leven niet alleen bestaat uit zee en werken, maar ook uit buitenlandse havens en ontspanning. En dat komt niet alleen door communicatie en voorlichting maar ook door het eigen personeel en de invloed van 'YouTube' en de weblogs.
Natuurlijk kan het altijd beter, maar door uitzendingen van collega's, vacatures en een reorganisatie is het niet altijd mogelijk om de hoeveelheid publiciteit te krijgen die we willen. Dan zou een glazen bol wel handig zijn om te kunnen voorspellen wat 'nieuws' wordt. Daar valt af en toe geen peil op te trekken.'

Wat weet u en verwacht u van KVMO/FVNO?
'Ik verwacht van de KVMO dat ze mijn belangen als jonge officier behartigt. Dat ze zich inzet tijdens de CAO-onderhandelingen maar ook dat ze de marineleiding een spiegel voor houdt. Daarnaast moet de KVMO als klankbord fungeren om te horen of er mensen zijn die hetzelfde denken over bepaalde onderwerpen.'



Wat zou u morgen als baas van Defensie, of CZSK, veranderen?
'Tja, dat is een moeilijke vraag. Maar ik hoop dat ik in staat zou zijn om in vredestijd kennis boven rang te kunnen stellen. En durven gebruik te maken van de kennis die lager in de organisatie zit. Het lijkt er soms op dat jonge officieren eerst jarenlang de stoep moeten schoonvegen voordat er daadwerkelijk wordt geluisterd. Het is zo dat je met de jaren wijzer wordt, maar goede ideeën en inzichten zijn er op elke leeftijd en dus ook in elke rang!
Misschien heeft het zin om een klankbordgroep op te richten van subalterne officieren waarmee leden van de AR kunnen discussiëren en ideeën kunnen uitwisselen.

Wat is uw persoonlijke ambitie?
'Gelukkig zijn en blijven, ook in mijn werk. Ik zit nu nog anderhalf jaar bij voorlichting en communicatie, mijn dienverplichting is tot augustus 2011. Het lijkt me leuk om nog een keer te varen. Ook wil ik mijn studie arbeids- en organisatiepsychologie dan afgerond hebben.'

Welke eigenschappen waardeert u in uw collega's?
'Het doorzettingsvermogen en de collegialiteit.'

Welke vorm van leiderschap spreekt u het meeste aan?
'Participatief leiderschap. Deze vorm van leiderschap wordt gekenmerkt door het delen van informatie, aandacht voor consultatie en het gebruiken van ideeën en suggesties van ondergeschikten om groepsbeslissingen te bereiken.
Dit is uiteraard niet geschikt voor ernstsituaties maar voor een kantoorsetting vind ik dit een goede vorm. Ondergeschikten worden zo bij het beslissingsproces betrokken, waardoor zij zich medeverantwoordelijk voelen. Dit verantwoordelijkheidsgevoel en die betrokkenheid is naar mijn mening van groot belang voor de motivatie.

Is er verschil tussen mannen en vrouwen?
'Natuurlijk zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen. Zolang vrouwen de kinderen krijgen, zullen er nooit net zoveel vrouwen als mannen in topfuncties verschijnen, TENZIJ er wordt ingezien dat dit een feit is en er dus andere stappen genomen moeten worden om dit WEL voor elkaar te krijgen.
De meeste marinevrouwen krijgen kinderen in het midden van hun operationele loopbaan, net voor of tijdens hun plaatsing als hoofd van een dienst aan boord van een operationele eenheid. Ze zijn dan 30 jaar of ouder. Als de partner ook werkzaam is bij de KM wordt het voor vrouwen nog lastiger om in de top te komen. Het is vaak gewoon niet mogelijk om twee marinecarrières, inclusief operationele plaatsingen, in één gezin te hebben. Gelukkig zijn er steeds meer voorbeelden dat de man na een operationele plaatsing in deeltijd kan werken zodat de vrouw haar operationele plaatsing kan voldoen.
De KM koppelt een bevordering vaak vast aan een operationele plaatsing. In de toekomst zou dit anders kunnen worden aangepakt waardoor vrouwen een grotere kans krijgen door te stromen.'

Maak de volgende zinnen af: Ik blijf bij de marine want,
'met de marine kom je nog eens ergens en hoef je niet bang te zijn dat de sleur er in komt.'

Ik vertrek bij de marine want,
'ik zou ook wel eens willen ervaren of het gras bij de buren echt groener is.'

Welke vraag zou u willen stellen en aan wie?
'Aan CZSK: of de functie van CZSK een wk (willekeurig korps)-stoel kan worden.'

• Door: LNTKOLMARNS Drs. A.J.E. Wagemaker MA

De Nederlandse krijgsmacht in het

Het gebruik van het militaire instrument bij het oplossen van crises en het creëren van stabiliteit is controversieel. Vijf jaar na de inval in Irak trachten de Amerikanen, tegen alle hysterie en fatalisme in, stand te houden. Volgens hun aanvoerder George Bush hebben ze nog lang niet verloren, sterker nog, hij meldde al in 2003 aan boord van de USS Enterprise te hebben gewonnen.





Of de invasie een fiasco is, is maar 'hoe je er tegenaan kijkt…'. Feit is dat het einde van het Amerikaanse avontuur nog lang niet in zicht is. Er is maar weer eens aangetoond dat oorlogen niet op het slagveld gewonnen worden.
De Amerikanen hebben onderschat op hoeveel vijandigheid hun democratiseringsplannen zouden kunnen stuiten en hoe bedreigend die worden ervaren door de regiems in de regio. In het zuiden van Afghanistan gaat het niet veel beter, ook daar ervaren we de beperkingen van het militaire instrument. Vijf, zes jaar na de invallen in Irak en Afghanistan is er geen consensus in de westerse landen, over het nut, succes of zelfs de werkelijkheid van de conflicten.

Nederland worstelt met de eigen rol op het wereldtoneel. We vertrouwen op de NAVO, maar die blijkt steeds meer een alliantie in verval. We beseffen dat veiligheid niet ophoudt bij de landsgrens maar we hebben ook niet de gewenste expeditionaire krijgsmacht waarmee we een bijdrage kunnen leveren aan coalities die – voor ons veiligheidsbevorderende – interventies uitvoeren of waarmee we de gewenste voortrekkersrol onder gelijken zouden kunnen en willen spelen. De Nederlandse defensie, en vooral de marine, lijdt onder het gebrek aan visie en keuzes bij de politieke bewindvoerders.

Buitenlandbeleid

Het Nederlandse buitenlands- en veiligheidsbeleid zijn wederzijds afhankelijk maar hebben ook een haatliefde relatie. Voormalig minister Bot van Buitenlandse Zaken noemde ooit Defensie 'de ijzerwinkel van BZ' wat hem ook binnen de ministerraad niet in dank werd afgenomen door voormalig minister Kamp. Dat Defensie zich op meer zaken toelegt dan de traditionele krijg, is sinds begin jaren '90 een feit. Defensie, Ontwikkelingssamenwerking en Buitenlandse Zaken zijn tot elkaar veroordeeld om Nederlandse belangen zeker te stellen.

moeras?

Er is onbalans in het Nederlandse buitenlandsbeleid. Wat met de mond beleden wordt, is in de praktijk niet uitvoerbaar omdat de invulling van de veiligheidsparagraaf achterblijft bij de ambities die de regering heeft. Welk beeld willen we buiten onze landsgrenzen ophouden en welke belangen hebben we? Het publieke debat over de Nederlandse identiteit, waarin Paul Scheffer, Ruud Lubbers, Hans van den Broek en prinses Maxima nadrukkelijk van zich hebben laten horen, is daarom van groot belang voor de krijgsmacht. Voorspelbaarheid is essentieel voor een broodnodig lange termijn buitenlands- en veiligheidsbeleid, dit overstijgt de

Nederland worstelt met de eigen rol op het wereldtoneel

Strategische Verkenningen Defensie. Nu is de krijgsmacht speelbal van pogingen haar nog verder uit te kleden en heeft diezelfde krijgsmacht grote moeite om aan de ad hoc, maar noodzakelijke, wensen van politieke keuzes gevolg te geven.
Een herijking van het begrip 'veiligheid' is noodzakelijk. Soevereiniteit en het non-interventiebeginsel zijn de laatste decennia niet meer eenduidig te formuleren en tevens heeft veiligheid een veel bredere betekenis gekregen dan fysieke veiligheid. Hoe handzaam dergelijke beginselen ook leken sinds de Westfaalse vrede (1648), ze liggen onder vuur. Nederland zorgde er mede voor dat de Verenigde Naties het beginsel '*responsibility to protect*' aannam. Hiermee werd het non-interventiebeginsel omgekeerd. In de post-Westfaalse wereld werd het er niet gemakkelijker op. We hebben er belang bij de status-quo te handhaven. Er wordt aan onze verantwoordelijkheid geappelleerd, helaas geven we slechts zelden thuis. Tirannen moeten tot de orde worden geroepen en er moet meer gedaan worden buiten de landsgrenzen. Als dit niet tot het beoogde effect leidt, kan niet alleen op humanitaire gronden tot een gewapende militaire interventie worden overgegaan maar ook omdat rechtvaardige samenlevingen moeten worden opgebouwd. De praktijk is verlammend, zo blijkt in Irak en Afghanistan, of weerbarstig in het geval van Zimbabwe en Darfur.

Gewapend ingrijpen

Het recht op en de noodzaak van gewapend ingrijpen bezorgen democratisch georiënteerde landen hoofdbrekens. Veiligheid is geen zaak van Defensie alleen, maar een verantwoordelijkheid van ons allen. Ons buitenlands- en veiligheidsbeleid heeft met de 3D-benadering [*defence, development and diplomacy*] terecht een holistische aanpak. Zo is Afghanistan niet alleen de verantwoordelijkheid van de krijgsmacht, die overigens wel de zwarte piet dreigt te krijgen in geval van problemen. In het geval van Darfur durven we het woord 'genocide' niet in de mond te nemen omdat dit onverbiddelijk consequenties heeft. Het kiezen van een standpunt is moeilijk, zeker onder tijds- en mediadruk. Genocide, terreur en humanitaire rampen voltrekken zich snel, de gevolgen ervan zijn vreselijk. Mochten we ze willen helpen te voorkomen of de getroffen bevolking helpen de draad van het leven weer op te pakken, dan heeft dat consequenties voor de politieke daadkracht. Keuzes moeten worden gemaakt, de gevolgen ervan gedragen. Dit is moeilijk omdat we niet goed meer weten waarvoor we staan.
Nederland is niet uniek in de worsteling met dergelijke dilemma's. Landen zoals Noorwegen, Denemarken, Zweden en Canada waren niet eens zo lang geleden trots op hun activistische rol in de internationale arena omdat ze wisten waar ze voor stonden. Als functionele staten bewezen ze de internationale gemeen-



Het recht op en de noodzaak van gewapend ingrijpen bezorgen democratisch georiënteerde landen hoofdbrekens. In het geval van Darfur durven we het woord 'genocide' niet in de mond te nemen omdat dit onverbiddelijk consequenties heeft. Op de foto een van de vele vluchtelingenkampen in het zuiden van Darfur. (USAID)

schap een dienst door issues op de internationale agenda te plaatsen en middelen beschikbaar te stellen die hun identiteit gestand deden. Ten tijde van de Bosnië-crisis is geleerd dat mededogen en verontwaardiging belangrijke maar onvoldoende voorwaarden voor beleid zijn. Binnenlandse politieke agenda's overstijgen helaas nogal eens de internationale normen en waarden waarvoor we zeggen te staan. Politiek bedrijven is iets anders dan een mooi doel nastreven, politiek is de kunst van het mogelijke en het mogelijk maken.

Eisen aan legitimiteit van gewapende interventies zijn hoog en de discussies netelig door instemmingprocedures, toetsingskaders en de garantie van een goede afloop. Stabilisatieprocessen hebben hun tijd nodig en succes is moeilijk te definiëren. De beperk- →

te capaciteit van de krijgsmacht maakt dat zorgvuldig besloten moet worden waar, wanneer en hoe we interveniëren. En als blijkt dat we wat te ambitieus zijn, dan moeten we partners van vergelijkbaar postuur vinden. Omgekeerd is dat ook het geval. Als voor ons belangrijke partners een beroep op ons doen is niet-thuis geven ongepast.

In Afghanistan blijkt dat vooral Defensie moeite heeft met een langere commitment terwijl de inzet ervan randvoorwaarde is voor de bijdrage van de twee andere, direct betrokken ministeries, waarvan de inspanningen ter plekke in onbalans zijn met die van Defensie. Bovendien zijn er meer lange marsen naar mooie en nobele doelen. Onze minister vraagt terecht om meer geld maar wil dit primair voor de inzet in Afghanistan gebruiken. Logisch, de slijtage is bovenmatig en de behoefte aan gespecialiseerde middelen en eenheden groot om de klus te klaren. Bovendien is Defensie voor een moeilijke missie op pad gestuurd waarbij de regering op voorhand wist dat de klus niet in twee jaar



geklaard zou kunnen worden, maar waarmee het planmatig geen rekening wilde houden. Het is goed om tussentijds de balans op te maken. Maar wat te doen nu de situatie het rechtvaardigt om de missie minimaal op hetzelfde niveau te handhaven? En, zou het echt zo zijn dat Nederland over een jaar of twee uit Afghanistan vertrekt? Moet de krijgsmacht nu al haar kaarten op de missie in Afghanistan zetten? En, moeten we maar vergeten dat bijvoorbeeld de 'zones van wetteloosheid' in Afrika ook nadrukkelijk onze aandacht vragen?

moet de krijgsmacht nu al haar kaarten op de missie in Afghanistan zetten?

Nederland lijkt de eigen identiteit te hebben verloren, weet nauwelijks meer waarvoor het staat en welke rol het in de internationale gemeenschap wil en kan spelen. Nederland is weliswaar geen *great power*, maar als negende handelsnatie en zesde exportnatie ter wereld hebben we wel degelijk grote belangen bij een stabiele wereld. We hebben belang bij de status-quo, soms moeten we helpen die af te dwingen. Legers kunnen helpen de orde te herstellen opdat het recht (*justice*) kan zegevieren. Een lange termijn en identificeerbaar buitenlandsbeleid dat richting geeft aan ons optreden buiten de landsgrenzen eist dat de Nederlanders er zich in herkennen en dat onze belangen worden veiliggesteld.

Dilemma's

De Nederlandse regering moet steeds vaker een standpunt innemen over internationaal politieke kwesties. Het gaat niet alleen over deelname aan gewapende interventies maar ook over de voortzetting daarvan. Wanhoop over Irak, gekibbel over Uruzgan, woede over het nauwelijks tot niets doen in Darfur, steggelen over inzet in de Hoorn van Afrika; het zijn voorbeelden van dilemma's waarmee de Nederlandse politiek worstelt. Idealistische retoriek over universele democratie, normen en waarden op het wereldtoneel, en de 'oorlog tegen terreur' worden dikwijls gebruikt door grootmachten om geopolitieke strategieën gericht op macht over vooral energiebronnen te rechtvaardigen. Of Nederland hierin een functionele rol heeft is een politieke keuze met consequenties.

Nederland kiest voor een multilaterale en holistische benadering van veiligheid en heeft vertrouwen in coalities. We vertrouwen onze veiligheid toe aan de NAVO, echter na de val van de Berlijnse Muur is de fundamentele saamhorigheid gestaag afgebrokkeld. De Atlantische samenhang van de oorspronkelijke kern wordt steeds verder verzwakt. Daarnaast liggen nieuwe gevaren op de loer. De alliantie breidt zich in hoog tempo in oostelijke richting uit waardoor het wantrouwen van Rusland toeneemt. Dat Medvedev openlijk en in krachtige termen de opname van Oekraïne en Georgië in het Membership Action Plan (MAP) – een voorportaal van de NAVO – laakt, kan een behoorlijke wig drijven in het bondgenootschap. De Amerikanen willen snel verder met de toetreding van de twee; de West-Europese landen hebben bezwaren, deels ingegeven door de wens Rusland niet verder van zich te vervreemden, zeker niet nu er een relatief liberale, nieuwe Russische president is.
Het bondgenootschap wordt met de beoogde uitbreiding steeds minder gelijkvormig. Neem de potentiële nieuwe leden, Albanië, Kroatië en Macedonië (en misschien ook wel Oekraïne en Georgië), die hebben toch een wat ander democratisch besef dan de oorspronkelijke lidstaten. En alsof bijvoorbeeld de kloof tussen Turkije en Griekenland binnen het bondgenootschap nog niet genoeg was, de komst van Macedonië is een andere splijtzwam met Griekenland. De uitbreiding is ondertussen zo groot en ongelijkvormig geworden dat de slagkracht is verminderd. De pogingen van Jaap de Hoop Scheffer om voldoende en capabele NAVO- (of potentiële NAVO-) troepen voor het zuiden van Afghanistan te werven is een aardige lakmoesproef.

Veiligheidsbelangen

De Nederlandse vitale veiligheidsbelangen staan niet direct onder druk. De premisse van bondgenootschappelijke verantwoordelijk-

heid en gedeelde veiligheid blijken echter aan heftige erosie onderhevig. We hopen maar dat onze bondgenoten niet van *free-ride* gedrag beticht kunnen worden als onze veiligheidsbelangen wel in het geding komen.

Het Nederlandse parlement heeft moeite de wijzigende dimensies van veiligheid onder ogen te zien maar beseft dat behoud van de status-quo in de wereld van belang is. Het blijven promoten van de rechtsstaat is van belang voor Nederland maar dat betekent ook een actieve rol. Het Uruzgan-debat is een voorbeeld van de dilemma's waarmee we worstelen, net zoals de weinig professionele keuze over het geven van openheid over de Nederlandse steun aan de *coalition of the willing* daags voordat Irak werd binnengevallen. De scepsis rond het sturen van twee pelotons Nederlandse mariniers naar de EU-missie in Tsjaad of de Hr.Ms. Evertsen naar Somalië in het kader van piraterijbestrijding is tekenend voor de calculerende houding.



De scepsis rond het sturen van twee pelotons Nederlandse mariniers naar de EU-missie in Tsjaad of de Hr.Ms. Evertsen (foto) naar Somalië in het kader van piraterijbestrijding is tekenend voor de calculerende houding van het Nederlandse parlement. (ministerie van Defensie)

Verzoeken aan Nederland om een uiterst bescheiden militaire bijdrage te leveren in de Hoorn van Afrika, een regio die tot speerpunt in het Nederlandse buitenlandsbeleid is uitgeroepen, en tegen een van de grotere indirecte bedreigingen van de Nederlandse exporteconomie, piraterij, is karakteristiek. De discussie in de Kamer gaat niet over welke doelen Nederland op welke termijn wil bereiken en wat het ons waard is. Bij de parlementaire behandeling van het verzoek aan Nederland van het Wereldvoedselprogramma een bijdrage te leveren tegen piraterij in de Somalische kustwateren ten behoeve van de levering van hulpgoederen in deze zwaar getroffen regio, wordt primair gesproken over allerhande praktische problemen van de uit te zenden militairen. De discussie over welke waarden in de getroffen regio in het geding zijn en hoe we daar een bijdrage aan kunnen leveren gaat vrijwel aan de parlementariërs voorbij. Concreet gaat het verzoek om een Nederlands fregat ten behoeve van een vlootverband van zes schepen om de kustwateren van Somalië te controleren en de stationering van mariniers om het binnendringen van piraten aan boord van VN-schepen die humanitaire hulpgoederen naar Somalische havens transporteren te voorkomen. Dat de Nederlanders een bescheiden maar essentiële bijdrage leveren aan het ledigen van de humanitaire nood is evident, het leveren van een bijdrage aan de bestrijding van het wereldwijde piraterijprobleem behoeft enige toelichting.

In het laatste kwartaal van 2007 waren er officieel 55 meldingen van zeeroof. Overigens ligt het werkelijke cijfer hoger omdat veel zeeroverijgevallen niet gemeld worden vanwege de omslachtige administratieve aangifteprocedures bij de locale overheden, de invloed op verzekeringspremies en de kans op imagoschade bij de reders. Van de 55 incidenten vonden er veertien plaats in de Somalische kustwateren, cq in de monding van het strategisch belangrijke Suezkanaal. De aard van het piraterijprobleem is veel groter omdat de combinatie van zeeroof en terrorisme uiterst bedreigend kan zijn voor de energiemarkt. Het gemak waarmee zeerovers in bijvoorbeeld de Straat van Malakka of in de Hoorn van Afrika hun gang kunnen gaan, zou alarmbellen moeten doen afgaan in Den Haag. Zeeroofbestrijding is een typisch voorbeeld waarbij het promoten van de rechtstaat en het beschermen van onze belangen bij elkaar komen.

Krijgsmacht

De Nederlandse krijgsmacht wordt de laatste decennia steeds vaker ingezet voor het nastreven van doelen die de samenleving vitaal vindt. Die voldoen echter niet aan de criteria van vitaliteit, zoals Von Clausewitz het bedoelde. Immers, het voortbestaan van onze samenleving staat niet direct op het spel. Echter, de redenen in dergelijke veiligheidsdilemma's zijn vitaal genoeg om de krijgsmacht in te zetten. De debatten zijn grillig en uitkomsten moeilijk voorspelbaar. Waar staat de Nederlandse entiteit nu voor, welke belangen en grenzen zijn er? Het recente debat over de verlenging van onze bijdrage aan de ISAF-missie is er zo een. Vanuit het holistische buitenlands- en veiligheidsperspectief zou het diplomatiek wenselijk zijn dat de regering uitspreekt dat we ons minimaal een decennium aan de wederopbouw van Afghanistan committeren. Zo'n aanpak is echter niet mogelijk, de krijgsmacht blijkt te klein geworden om een dergelijke langdurige missie aan te kunnen. Misschien is het nog wel ernstiger dan dat.

De bezuinigingen op Defensie in combinatie met pogingen om desondanks toch een volwaardige krijgsmacht in stand te houden lijken desastreus te worden. De marine krijgt door het afstoten van fregatten en het verlies van luchtpatrouillecapaciteit steeds minder 'tanden' en dreigt te vervallen tot een soort kustwacht; de landmacht heeft de cavalerie en artillerie in de uitverkoop waardoor het zich noodgedwongen beperkt tot infanterieoperaties; en de luchtmacht worstelt met het binnenhalen van een waardige opvolger van de F-16 en het voorzien in adequate strategische luchttransportcapaciteit. ➔

Marine

Door het gebruik van het cynische gelegenheidsargument "use it or lose it" heeft de marine op dit moment een extra probleem. Politiek relevant moet echter niet de inzet bij huidige problemen zijn maar de beschikbare capaciteit voor inzet bij nieuwe en zelfs onbekende problemen. Wat marine-eenheden materieel en immaterieel beschikbaar hebben bepaalt de politieke keuzemogelijkheden. Voor de mariniers was er wel degelijk een rol weggelegd in Afghanistan. Het Korps identificeert zich met 'First in, First out', Uruzgan was beslist een kans geweest om in het kader van krijgsmachtbreed optreden hier invulling aan te geven. Nu worden er wel mariniers naar Afghanistan gestuurd maar die zijn zo verspreid dat het Korps er zich niet mee kan identificeren. Dit was bijvoorbeeld wel anders ten tijde van de missie in Cambodja. De vloot doet kleinschalig mee aan wat kleinere, nauwelijks zichtbare missies, zoals de patrouilles voor de kust van Libanon. Veel is het niet, de boekhouders van de commissie onder leiding van oud-minister Zalm zullen zich afvragen wat het oplevert. Verder snijden in de vloot, of delen bij andere krijgsmachtdelen voegen, zoals de mariniers bij de landmacht, liggen voor de hand. Zelfredzaamheid is karakteristiek voor de marine maar dreigt deze identiteit te verliezen indien het verwordt tot een kustwacht-plus. Traditioneel is de sterke kant van de marine dat het snel en makkelijk in multinationaal verband waar ook ter wereld kan worden ingezet. Het biedt middelen voor het gehele spectrum, van het civiel-militaire tot in het hoogste deel. Of het nu de vloot of de mariniers betreft, ze zijn gereed voor inzet, hebben bewezen flexibel en tot veel in staat te zijn en zijn een middel bij uitstek om ad hoc aan bondgenootschappelijke verplichtingen of verwachtingen te voldoen. Het is een politiek zeer bruikbaar middel. Waarom zou het krijgsmachtdeel dat een van de belangrijkste middelen biedt om invulling te geven aan de ambities van het Nederlandse buitenlandsbeleid moeten en kunnen worden gemarginaliseerd? De marine moet zich beter overtuigen van de eigen kracht en dit op het netvlies van de regering en parlement krijgen. Presteren in de praktijk is het beste middel en dit kan afgedwongen worden. Alleen door inspirerend optreden kunnen volksvertegenwoordigers overtuigd worden van de mogelijkheden die het ter beschikking heeft. Het is de hoogste tijd dat de marine weer herkenbaar, zichtbaar en identificeerbaar wordt, anders zal zij als eerste krijgsmachtdeel wegzakken in het moeras van de politiek. Waarschijnlijk kort daarna gevolgd door de andere krijgsmachtdelen.

LNTKOLMARNS Drs. A.J.E. Wagemaker MA is Universitair Hoofddocent aan de NLDA.

MARITIEME SECTOR

Nieuw: Maritieme Kring Nederland

In maart van dit jaar vond de eerste vergadering plaats van een nieuw platform: Maritieme Kring Nederland.

Dit platform 'voor alles wat met de zee te maken heeft' is een initiatief van de Nederlandse Vereniging van Kapiteins ter Koopvaardij (NVKK). De KVMO heeft zich achter dit initiatief geschaard en is 'lid van het eerste uur' geworden. Andere reeds aangesloten organisaties zijn onder meer de Koninklijke Verenging Onze Vloot, de Stichting Nederlandse Kaap Hoornvaarders, het Nova College in IJmuiden, de Blauwe Wimpel, Maritiem Nederland, het Zeekadettenkorps Nederland en de Nederlandse Loodsencorporatie.

Aanleiding voor de oprichting is de tanende aandacht voor de maritieme sector in Nederland. Dit is te merken aan de teruglopende abonneebestanden van maritieme bladen en een vergrijzing van ledenbestanden van maritieme clubs. Maritieme Kring Nederland wil weer meer interesse wekken voor de maritieme sectoren bij 'landrotten' en de boer opgaan om Nederlandse jongeren te interesseren voor een maritieme toekomst. Daarnaast wil MKN gebruik maken van de kennis en kunde die aanwezig zijn bij de aangesloten maritieme organisaties. Zo is het de bedoeling dat lezingen, workshops en symposia van de een ook bezocht kunnen worden door de leden van de andere aangesloten organisaties. Voorzitter van MKN is kapitein A. van Binsbergen, voorzitter van de NVKK. MKN is gevestigd in het kantoor van de KVMO te Den Haag. (bron: Schuttevaer, 29-3-2008)

Leden van MKN na de eerste vergadering. Geheel links op de foto KLTZ P.J. van Maurik, voorzitter KVMO. Zittend rechts, de voorzitter MKN, kapitein A. van Binsbergen. (Lies Russel)



ADVERTORIAL

Koninklijke Nederlandse Vereniging van Technici op Scheepvaartgebied

De Koninklijke Nederlandse Vereniging van Technici op Scheepvaartgebied "KNVTS" is opgericht in 1898 met als doel: "Het bevorderen van de wetenschappelijke en praktische ontwikkeling van de techniek en het verspreiden van de kennis daarvan, alles in het belang van de scheepvaart en de daarmee verband houdende bedrijfstakken."

De doelgroep, waarop de vereniging zich richt wordt gevormd door alle technici en nautici werkzaam in scheepvaart, scheepsbouw, offshore, bagger en sleepvaart, bergingvisserij, nautische expertisebureaus, classificatiebureaus, maritieme overheidsdiensten, maritiem onderwijs, maritiem-technische ontwerpbureaus, maritieme onderzoeksinstituten en toeleveringsbedrijven van de maritieme industrie.

Lezingen en bijeenkomsten

De KNVTS heeft vier afdelingen in Nederland en één op Curaçao. De afdelingen organiseren maandelijks bijeenkomsten, waarbij sprekers uit binnen- en buitenland voordrachten houden over de meest uiteenlopende maritiem-technische onderwerpen. Ook worden bijeenkomsten georganiseerd met het doel de onderlinge sociale band tussen de leden te bevorderen. Daarnaast neemt de KNVTS deel aan vakbeurzen, zoals Europort Maritime en Navingo. Tijdens de vakbeurzen organiseert de KNVTS jaarlijks in samenwerking met de Scheepsbouw Nederland een maritieme ontmoetingsdag. Deze dag is mede bedoeld om studenten/leerlingen in het Maritiem Onderwijs van gedachten te laten wisselen met onze leden.

Stimuleren maritiem onderwijs

De KNVTS stimuleert het maritiem onderwijs door het toekennen van afstudeerprijzen aan studenten van HBO-instituten, de TU Delft en het Koninklijk Instituut voor de Marine. Deze jaarlijkse prijzen worden toegekend aan de student met het beste studieresultaat of afstudeeropdracht.

KNVTS-Schip van het Jaarprijs

In 1998 heeft de KNVTS, ter gelegenheid van het 100-jarig bestaan, de KNVTS-Schip van het Jaarprijs ingesteld. Deze prestigieuze prijs wordt ieder jaar tijdens het Maritime Awards Gala toegekend en uitgereikt aan en in technisch opzicht innovatief schip dat in Nederland is ontworpen en grotendeels afgebouwd.

Maandblad SWZ Maritime

Een belangrijk middel voor het verbreden en "up-to-date" houden van maritiem-technische kennis is het maandblad SWZ Maritime (voorheen "Schip en Werf de Zee"). In dit periodiek staat algemeen technische en nautische informatie, alsmede nieuwsberichten, literatuuroverzicht, scheepsbeschrijvingen, productinformatie, personalia en economische berichten.

Gezocht: een Algemeen Secretaris (m/v) van de KNVTS

Globaal is het takenpakket van de Algemeen Secretaris als volgt:

1. Het beheer van de vereniging wat betreft financiën & ledenadministratie en het uitvoeren van beleid
2. Het samenwerken met de hoofdredacteur van SWZ Maritime
3. Het promoten van de vereniging bij onderwijsinstellingen, bevriende verenigingen, bedrijven en op seminars
4. Het organiseren van evenementen
5. Het opstellen en bewaken van de begroting
6. Het mede-onderhouden van de website
7. Het uitschrijven, voorbereiden en uitvoeren van de besluiten van de Algemene Ledenvergadering en van de vergaderingen van het Hoofdbestuur
8. Het voeren van de financiële administratie voor de redactie van SWZ

In principe volstaan twee (kantoor)dagen per week (16 uur), vanzelfsprekend zijn er rustige en minder rustige momenten in het jaar.

Mocht u na het lezen van dit verhaal een zekere mate van enthousiasme voor de functie van Algemeen Secretaris van de KNVTS ervaren, schroom dan niet om bij het secretariaat aanvullende informatie op te vragen:

KNVTS
Mathenesserlaan 185 – 3014 HA Rotterdam
www.knvts.nl • E: secretaris.knvts@planet.nl • T: 010 2410094

Het secretariaat in Rotterdam in bedrijf. Van links naar rechts: Gré Romeijn (financiën, ledenadministratie), Frits Manck (algemeen secretaris a.i.) en Suze Zeegers (organisatie, administratie en pr)



YOU'D BE SURPRISED ABOUT OUR TEST ENGINEERING OPPORTUNITIES



ABOUT US

Actief in de sectoren Defense en Security is Thales Nederland met 2.300 medewerkers dé aanbieder van hightechbanen. Productinnovatie en snel inspelen op de nieuwste technologische mogelijkheden zijn onze drijfveren. Spraakmakende voorbeelden daarvan zijn radar-, communicatie- en command & controlsystemen voor marineschepen en communicatie-, beveiligings- en betaalsystemen voor het bedrijfsleven. Thales Nederland is onderdeel van de Thales Group met 70.000 medewerkers in ruim 50 landen en is daarmee een van Europa's grootste elektronicabedrijven.

YOUR NEXT JOB

TEST ENGINEER

About our opportunities

Als Test Engineer kan je bij Thales vele kanten op. Denk bijvoorbeeld aan System Test Engineer of Sensor Test Engineer, waarbij je verantwoordelijk bent voor de eindtesten en keuringen van sensoren en command- and controlsystemen. Je maakt het testplan en de testprocedure en daarnaast voer je o.a. on-site testen uit aan boord in de haven en op zee. Je evalueert de performance van een systeem onder operationele omstandigheden. Op dit moment hebben we mogelijkheden om deze functie zowel vanuit Hengelo als Den Haag uit te voeren.

About you

Je hebt een WO- of HBO opleiding Elektrotechniek, Computertechniek, Informatica of vergelijkbare richting en de ambitie om je te ontwikkelen tot een ervaren Test Engineer. Je beschikt daarbij over een goed ontwikkeld analytisch en probleemoplossend vermogen. Je werkt graag in multidisciplinaire teams waarin je ook je communicatieve vaardigheden en klantgerichtheid goed benut. Communicatie in het Engels en enkele malen per jaar verblijven in het buitenland spreken je aan.

Surprised?

Thales Nederland biedt functies in een internationale hightech omgeving waar de ontwikkeling van jouw talent wordt ondersteund door een uitdagend persoonlijk ontwikkelingsplan. Wil je eerst meer informatie over de genoemde functies bel dan met een van onze recruiters op tel. 074 - 248 37 33. Afhankelijk van je wensen en vragen kunnen zij je doorverbinden met de juiste collega die meer over de inhoud van het werk kan vertellen. Direct solliciteren? Stuur dan je brief en cv naar Thales Nederland t.a.v. Recruitment, postbus 42, 7550 GD Hengelo of e-mail: jobs@nl.thalesgroup.com.

smartest jobs in hightech
www.thales-nederland.nl

THALES
Work is smarter at Thales



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

Out of Africa

Weet u wat Minurcat is? Of Uniosil? Niet meteen waarschijnlijk. En Minustah dan, of Unoci? Ik geef toe, ik ook niet.

Het zijn geen namen van tropische diersoorten maar vier van de 22 vredesmissies die op dit moment ergens ter wereld door de VN worden uitgevoerd. U komt ze tegen op het maandelijkse overzicht van het *Department of Peacekeeping Operations* van de VN. Peacekeeping lijkt een beetje uit, de onschuld uit het begin van de jaren negentig is verloren, we gaan eerder crisis beheersen en vrede maken in plaats van bewaren.
In totaal zijn zo'n 160.000 vredessoldaten over de wereld uitgezwermd. Meer dan de helft daarvan rechtstreeks in dienst van de VN, de rest door andere organisaties zoals de NAVO.
Je zou kunnen zeggen dat niet alleen de overheid veiligheid levert, maar dat het particulier initiatief - of om het eigentijds te zeggen een publiek-private samenwerking - er ook voor zorgt. Daar spreekt een half vertrouwen in die 'overheid' uit , de VN dus. Maar het zegt ook weer niet alles, want neem nu ISAF. Dat is een grote operatie die door de VN is goedgekeurd en uitbesteed aan een van de weinige organisaties die zo'n klus überhaupt aankan, de NAVO. Het is dus ook een kwestie van capaciteit.

Wie weinig fiducie heeft in de VN en de rol van regionale organisaties steeds belangrijker vindt, heeft de cijfers overigens niet mee. Tussen 1999 en 2006 steeg het aantal personen dat wereldwijd aan VN-operaties meedeed van 13.000 tot 61.000, een vervijfvoudiging. In dezelfde periode daalde het aantal deelnemers aan niet-VN-operaties van 108.000 naar 46.000, meer dan een halvering. Sinds 2006 is het VN-contingent zelfs doorgestegen tot bijna 100.000, maar het succes moet gerelativeerd worden. Het betekent natuurlijk niet alleen dat er blijkbaar de nodige 'onvrede' is op de wereld, maar het kost de VN ook steeds meer moeite de nodige troepen te vinden. Missies in Afrika komen daarom nauwelijks, of veel te laat, van de grond.

'arm Afrika heeft eigenlijk amper belangstelling van de organisaties die militair het meest in hun mars hebben'

Hoe doet Nederland het? Nederland heeft op dit moment 2.035 man/vrouw over de wereld uitgezonden, volgens de lijstjes van het DKPO nog geen tiende daarvan in VN-verband. Erg goed scoort Nederland volgens die maatstaf dan ook niet: in 2007 stond ons land op de 57ste plaats van VN-contribuanten. Het beeld is gunstiger (denk aan Uruzgan) als je ook naar NAVO-missies kijkt, maar voor een land dat de VN hoog in het vaandel voert is het verrassend. Landen waar wij vaak de neus voor ophalen omdat ze in Afghanistan laten afweten, zoals België of Duitsland, staan op de VN-lijst ruim boven ons. Ook Mongolië, Benin en Bangla Desh verslaan ons ruim.
Bijna de helft van alle vredessoldaten die de wereld ophoest is bestemd voor Afrika, zo'n 70.000. Wie denkt dat Europa, dat zich in dit werelddeel een speciale verantwoordelijkheid toedicht, daar het lijstje aanvoert vergist zich. Uit cijfers over 2007 blijkt dat Europa slechts 6% van de vredessoldaten aan Afrika levert. Van de VN-operaties in 'ons' werelddeel was zelfs minder dan 3% Europees! Afrika en Zuid-Aziatische landen (Pakistan, Bangla Desh, Sri Lanka) leveren het leeuwendeel (80%). Het Midden-Oosten is blijkbaar belangrijker voor de VS en Europa (samen 85%).
Arm Afrika heeft eigenlijk amper belangstelling van de organisaties die militair het meest in hun mars hebben. Je zou bijna kunnen stellen dat Afrika het van de VN moet hebben en de VN van Afrika: vijf-zesde van alle vredessoldaten die Afrika nodig heeft draagt een VN-uniform, omgekeerd dient tweederde van de VN-soldaten in Afrika.

En o ja, hier zijn de goede antwoorden: Minurcat is de naam van de vredesmissie in Tsjaad en de Centraal Afrikaanse Republiek. Uniosil speelt zich af in Sierra Leone, Minustha houdt orde in Haïti en Unoci is de naam van de waarnemersmissie in Ivoorkust.

Bronnen o.a.

- Global Policy Forum.UN Department of Peacekeeping Operations: *Size of Individual Peacekeeping Operations* (monthly), http://www.globalpolicy.org/security/peacekpg/data/
- Center on International Cooperation: *Annual Review of Global Peace Operations* (yearly), New York University with the support of the Peacekeeping Best Practices Section of the UN Department of Peacekeeping Operations, www.cic.nyu.edu/internationalsecurity/docs



• Door prof.dr. R.V.A. Janssens

Honor, Courage,

Leiderschap en Militaire Academies in de Verenigde Staten

De campagnes voor het Amerikaanse presidentschap zijn in volle gang. De diverse kandidaten willen graag benadrukken dat zij de ideale leider en commander-in-chief zullen zijn. John McCain wijst op zijn verleden als marinevlieger in Vietnam en zijn ervaring als senator. De voormalige kandidaat Rudolph Giuliani benadrukte zijn rol als burgemeester van New York na 9/11 en schreef een boek getiteld Leadership.

De Amerikaanse Admiraal M. Mullen, voorzitter van de Joint Chiefs of Staff, spreekt soldaten toe in Irak, maart 2008. (www.defenselink.mil)

Giulianis mislukte campagne verwijst naar het dilemma dat leiderschap en het maken van juiste beslissingen niet hetzelfde hoeven te zijn. Dat vraagstuk is de kern van het debat tussen Hillary Clinton en Barack Obama – Clinton claimt beleidservaring te hebben en Obama dat hij de juiste keuzes maakt.
De discussie over leiderschap beperkt zich in de Verenigde Staten niet alleen tot de presidentsverkiezingen. In het bedrijfsleven is er veel aandacht voor leiderschap, getuige de enorme hoeveelheid managementboeken waarvan de titel begint met: *The Leadership Lessons of*, waarna de naam van een bekend persoon volgt.
Sommige boeken zijn moeilijk serieus te nemen, gezien de leiders die als voorbeeld gelden: Shakespeare, televisiemaffiabaas Tony Soprano, de commandant van het ruimteschip Enterprise Jean Luc Picard en Attila de Hun.
Een apart genre zijn de boeken over militaire training in leiderschap als ideale voorbereiding op een succesvol carrière in het zakenleven. Frederick W. Smith, directeur van Federal Express en voormalig kapitein, United States Marine Corps (USMC) bevestigde dit idee:

> 'The greatest leadership principle I learned in the Marine Corps was the necessity to take care of the troops in a high performance-based organization. The Marine Corps' strong emphasis on this overriding leadership principle requirement has been of inestimable importance to me developing FedEx over the years.'

Het succes van het bedrijf van Smith, met de leuze "FedEx: When it absolutely, positively has to get there overnight" was op zijn beurt een inspiratie voor sommige mariniers om de spreuk te bedenken: "The U.S. Marine Corps: When it absolutely, positively has to be destroyed overnight".

Toen *The Economist* boeken over militair leiderschap voor het zakenleven beschouwde, was de conclusie dat het verschil in werkomstandigheden erg groot was en daarmee de waarde van de vergelijking twijfelachtig: subalterne officieren moeten vaak beslissingen nemen terwijl er weinig informatie is over de situatie waarin ze zich bevinden en hun soms de kogels letterlijk om de oren vliegen, terwijl zakenlui in een kantoor zitten met een overvloed aan informatie. Zakenmensen richten zich vooral op financiële winst, terwijl militairen uiteindelijk als doel hebben de vijand te vernietigen.[1]
In dit artikel[2] ga ik dieper in op de manier waarop leiderschap aan militaire academies in de VS wordt onderwezen en hoe moeilijk het is om leiderschap over te dragen. De militaire vorm van leiderschap is, ondanks bovenstaande kritiek, een inspiratie voor veel Amerikanen. Tegelijkertijd lijken de waarden en normen van militair leiderschap in een aantal gevallen haaks te staan op ontwikkelingen in de Amerikaanse maatschappij. Het onderwerp militair leiderschap gaat niet alleen over het belang van leiderschap in de Amerikaanse maatschappij, maar illustreert eveneens hoe gecompliceerd de civiel-militaire relaties in de Verenigde Staten zijn.

Militaire Academies en het belang van leiderschap

Op de Amerikaanse militaire academies wordt leiderschap als een kernvaardigheid beschouwd. Ik richt me op leiderschap zoals onderwezen aan Amerikaanse adelborsten en cadetten. De luchtmacht vormt een uitzondering omdat daar meer gebruik van civiel onderwijsmateriaal wordt gemaakt dan van de ervaringen van eigen officieren.[3] Ofschoon er duidelijke verschillen zijn tussen de krijgsmachtonderdelen en in het werk van hun officieren, zijn er maar weinig verschillen in leiderschapsonderwijs tussen de militaire academies.
Militair leiderschap gaat in essentie over het leiden van mannen en vrouwen tijdens een gewapend conflict. Officieren commanderen niet alleen, maar inspireren ook, en indien nodig zijn ze zelfs bereid tot zelfopoffering. William Manchester, historicus en marinier, beschreef de "ideale" situatie in zijn memoires van de Tweede Wereldoorlog in de Stille Oceaan:

> 'Those men on the line were my family, my home. They were closer to me than I can say, closer than any friends had been or ever would be. They had never let me down, and I couldn't do it to them. I had to be with them, rather than let them die and me live with the knowledge that I might have saved them. Men, I now knew, do not fight for flag or country, for the Marine Corps or glory or any other abstraction. They fight for one another.'[4]

De uitdaging voor officieren is om een dergelijke loyaliteit in hun eenheid te creëren en een bijdrage te leveren aan loyaliteit in de gehele organisatie. Een manier om adelborsten en cadetten deze houding aan te leren is ze duidelijk te maken dat ze niet alleen leiders maar ook volgers zijn. Vanaf het moment van opkomst krijgen ze bevelen en worden ze gewezen op het belang van gehoorzaamheid. Op Annapolis geldt: "You have to learn how to follow if you want to excel as a leader. … From day one, midshipmen learn how to follow first".

Een ander aspect van leiderschap is dat ondergeschikten hun stem moeten laten horen als ze het idee hebben dat er iets mis gaat en dat leiders dergelijk gedrag moeten steunen. In de landmacht valt dit gedrag onder de term "candor". Of zoals het volgens het U.S. Army Leadership Field Manual hoort te gaan:

> 'A candid company commander calmly points out the first sergeant's mistake. Likewise, the candid first sergeant respectfully points out when the company commander's pet project isn't working and they need to do something different. For trust to exist between leaders and subordinates, candor is essential. Without, subordinates won't know if they've met the standard and leaders won't know what's going on.'[5]

➔

Commitment

Het begrip "candor" leidt tot twee gerelateerde onderwerpen: commandostructuur en karakter. Het stereotype beeld van de drilsergeant die bevelen schreeuwt naar adelborsten en cadetten wordt op de militaire academies afgewezen. Een goede officier commandeert niet maar inspireert. Oud-mariniers Dan Carrison en Rod Walsh wijzen daar op in hun boek over leiderschap in het USMC:

> 'Influenced by Hollywood stereotypes, many would think of the Marine Corps's "management style" as leadership through intimidation. But those who have served in the Corps will tell you that the officers and NCOs they would have died for were not tyrants; they did not push, they led, and their subordinates were drawn into the wake of personal example. Marines *want* to excel; they have been *inspired* by their leaders, not bullied.'[6]

Karakter – en waarden en normen – wordt als het belangrijkste aspect gezien van de opleiding van officieren. Zoals Generaal Eric K. Shinseki, voormalig chef staf van de landmacht, zei: "At the core of our leadership doctrine are the same Army Values embedded in our force: loyalty, duty, respect, selfless service, honor, integrity, and personal courage (LDRSHIP). The framework also outlines physical, mental, and emotional attributes that together with values form *character*—what a leader must BE".

Begrippen als "candor", karakter, waarden en normen kunnen ook tot problemen leiden, zeker als de leiders niet naar hun ondergeschikten willen luisteren, misschien omdat ze er van overtuigd zijn gelijk te hebben. Begin 2003 merkte Shinseki dat hij als chef staf landmacht voor dezelfde problemen kon komen te staan als zijn subalterne officieren. Hij getuigde voor de senaatscommissie Defensie dat er voor de bezetting van Irak meerdere honderdduizenden Amerikaanse militairen nodig waren. Ofschoon Generaal John Abizaid in november 2006 stelde dat Shinseki gelijk had, waren in begin 2003 minister van Defensie Donald Rumsfeld en zijn staatssecretaris Paul Wolfowitz het publiekelijk oneens met Shinseki. Vooral de manier waarop zijn civiele meerderen Shinseki aanvielen, heeft bijgedragen tot een crisis in de civiel-militaire relaties. Shinseki toonde "candor" maar zijn meerderen namen zijn kritiek niet serieus en bekritiseerden hem juist – zijn meerderen probeerden hem niet te inspireren, maar te intimideren, om in de taal van leiderschapsonderwijs te blijven. Recentelijk was er een vergelijkbaar incident toen Admiraal William J. Fallon, bevelhebber van Central Command, eerder dan verwacht met pensioen ging nadat bleek dat hij een diplomatiekere benadering van Iran voorstond dan de regering Bush.

Amerikaanse militaire academie West Point, in West Point, New York.

Militair leiderschap en het onderwijs van leiderschap

Karakter is een belangrijk onderdeel van leiderschap. De landmacht is er van overtuigd dat karakter iets is dat je kunt leren, zelfs als het onderricht begint op West Point als je achttien bent. Bovendien is karaktervorming een voortdurend proces, dat niet stopt na West Point

Op West Point is de kern van karaktervorming het "honor system", waarin men leert moeilijke keuzes te maken. Voor cadetten en adelborsten is het motto: "we will not lie, cheat or steal". Dat lijkt een gemakkelijke opdracht, maar gezien de ervaringen met bedrog op tentamens blijkt dat niet zo te zijn. Het motto kent varianten op de diverse militaire academies. Op West Point vult de leiding het motto aan met de opmerking: "nor tolerate among us those who do". Het gevolg van deze toevoeging is dat de leiding verwacht dat cadetten hun medestudenten aangeven die de regels hebben overtreden, wat de sfeer niet verbetert. Op Annapolis kent men de West Point toevoeging niet en daar proberen adelborsten juist elkaar de hand boven het hoofd te houden, wat ook niet bijdraagt aan beter leiderschap of een goede organisatie.

de militaire vorm van leiderschap is een inspiratie voor veel Amerikanen

De discussies over het "honor system" zijn symptomatisch voor de problemen van het onderwijzen van leiderschap. In de verschillende opleidingsprogramma's hebben officieren de essentie van leiderschap in principes, karakteristieken en raamwerken proberen vast te leggen. De marine heeft een lijst met elf leiderschapsprincipes. Het USMC gebruikt dezelfde lijst, maar voegt daar veertien karakteristieken aan toe. De landmacht heeft het "Be, Do, Know" raamwerk, waarbinnen vier categorieën en zeventien subcategorieën vallen. In 2004 pleitte het Unites States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences voor hun verbeterde "*core* leadership competency framework [nadruk auteur]" waarvan acht competenties en 55 componenten deel uitmaakten.[7] Het is duidelijk dat als een concept op zo veel verschillende manieren omschreven kan worden, het onderwijzen van leiderschap uitdagend moet zijn.
Op West Point leggen docenten in het leiderschapsonderwijs de nadruk op beoordeling door andere cadetten en de "vrijheid om fouten te maken", met als uitgangspunt dat studenten van dergelijke ervaringen het meeste leren. Ed Ruggero heeft moeite te geloven dat dit element van de opleiding echt zo werkt. Hij herinnert zich van zijn opleiding vooral dat reflectie op oefeningen niet gewaardeerd werd. Generaal William Westmoreland, zijn Gouverneur op West Point, benadrukte dat "the ideal West



Pointer is a man of action—as opposed to a man of thought". Ruggero kan zich tevens niets voorstellen bij de "vrijheid om fouten te maken":

> 'Nor do I remember anyone telling me it was OK to fail. At West Point, as in many organizations, there is no room on the grade sheet for, 'I dropped the ball, but I developed as a leader.' In this highly quantified world, in the long, detailed record of their performance, cadets get little credit for trying and failing and learning.'[8]

De problemen om leiderschap exact te definiëren – als dat al mogelijk is – verklaren tot op zekere hoogte waarom niet alle officieren succesvolle leiders zijn. Op West Point maken studenten tijdens hun studie een praktische bedrijfsinstructie mee. Luitenant Kolonel Greg Darden, voormalig hoofd van het West Point-programma voor leiderschap en management, zei over de praktijkervaring: "They have experience under their belts. … They've observed both good and bad leadership". Maar ja, zowel het goede als slechte leiderschap dat ze hebben meegemaakt was waarschijnlijk van oud-West Pointers.
Ondanks dat de *Army Leadership Field Manual* zichzelf adverteert als "battle-tested wisdom for leaders in any organization" stellen de auteurs dat er ook nog verschillende leiderschapstijlen zijn: "Leadership … is far from an exact science; every person and organization is different. Not only that, the environment in which you lead is shaped first by who you are and what you know; second, by your people and what they know; and third, by everything that goes on around you".
Ethische problemen, zoals keuzes tijdens een oorlog, het inzetten van dodelijke of niet-dodelijke middelen in vredestijd en het omgaan met bevelen die tegen de wet ingaan, zijn volgens de

de problemen om leiderschap exact te definiëren verklaren tot op zekere hoogte waarom niet alle officieren succesvolle leiders zijn

Army Leadership Field Manual de grootste uitdagingen voor een officier. Het handboek gaat verder in op onwettige bevelen en geeft als raad juridisch advies in te winnen. Indien er geen advies voorhanden is moeten karakter, waarden en normen helpen om de juiste keuze te maken.

Na de incidenten in Abu Ghraib benadrukt de landmacht de rol van reservisten en civiele contractanten in dit schandaal. Een klein aantal West Pointers protesteerde openlijk tegen de manier waarop de VS de War on Terror voerden. Kapitein Ian Fishback schreef een open brief aan senator John McCain waarin hij bezwaar maakte tegen het idee dat de conventies van Geneve, die ook



Ethische problemen zijn de grootste uitdagingen voor een officier. Een klein aantal West Pointers protesteerde openlijk tegen de manier waarop de VS de War on Terror voerden. Kapitein Ian Fishback (foto) schreef hierover een open brief aan Senator John McCain. (www.rollingstone.com)

deel uitmaken van de Army Field Manuals, niet gelden in de War on Terror. Het blad *Time* koos vervolgens Fishback tot één van de honderd invloedrijkste mensen van 2006.

In een recente opiniepeiling van het blad *Foreign Policy* onder 3.400 (oud-) officieren bleek dat 53% van de ondervraagden martelen nooit acceptabel vindt en 46% vindt waterboarding een vorm van martelen. Onlangs sprak president Bush een veto uit over wetgeving die waterboarding en andere harde ondervragingsmethoden onwettig zou maken. Het minste dat we hieruit kunnen concluderen is dat ongeveer de helft van de Amerikaanse officieren het niet eens is met hun commander-in-chief. Een dergelijk fundamenteel verschil in waarden en normen ondermijnt het leiderschapsprincipe.

Militaire normen en waarden en een immorele maatschappij

De waarden en normen die adelborsten en cadetten in het kader van leiderschap leren leiden tot een levenshouding die vele Amerikanen in al hun landgenoten zouden willen zien.

Washington Post journalist Thomas Ricks vatte dit idee als volgt samen in zijn studie naar mariniers: "In a society that seems to have trouble transmitting values, the Marines stand out as a successful and healthy institution that unabashedly teaches values to the Beavises and Buttheads of America". ➔





Leiderschap gaat ook over moeilijke keuzes maken en over het inspireren van anderen. (www.defenselink.mil)

Naast dit positieve beeld van adelborsten en cadetten is er ook het feit dat de normen en waarden van de krijgsmacht anders zijn dan die van de maatschappij. Een voorbeeld is overspel. Volgens artikel 134 van de Amerikaanse Krijgswet is overspel een strafbaar feit, dat kan leiden tot oneervol ontslag en een gevangenisstraf van maximaal een jaar. In de burgermaatschappij hebben nog veel staten en steden wetgeving tegen overspel, maar die wordt niet meer uitgevoerd of is zelfs uit de wetboeken gehaald. In de jaren

Amerikaanse militairen lijken juist hun aparte rol te willen benadrukken

'90 plaatste President Clinton overspel volop in de aandacht na zijn escapades met een stagiaire, Monica Lewinsky, in het Witte Huis. Clinton behield zijn functie, ondanks een poging om hem af te zetten wegens liegen onder ede. Militairen kwamen er minder goed van af. In 1999 probeerde oudstejaars adelborst Birk Billingsley dezelfde verdediging als zijn commander-in-chief, Clinton, te gebruiken. Billingsley gaf toe verliefd te zijn geworden op een eerstejaars in zijn peloton en haar ontmoet te hebben buiten de basis. Gedurende hun afspraakjes was er sprake geweest van "sexual relations", maar niet van sex, volgens Billingsley. Annapolis vond toch dat Billingsley de regels had overtreden, met name omdat hij een hogere rang had dan zijn vriendin. Billingsley nam ontslag en de marine stuurde hem een rekening van 93.000 dollar voor zijn niet-afgeronde opleiding.
Politici protesteerden tegen dit verschil in behandeling tussen de president en zijn soldaten. Onder andere Republikeins senator John McCain zei: "It's a fundamental principle that armed services can truly serve a democracy only if they are a reflection of that society and are impacted by the same social trends".[9]
Maar militairen lijken zich niet zozeer aan de Amerikaanse maatschappij te willen aanpassen, maar juist hun aparte rol te benadrukken. Het USMC is daar zeer uitgesproken over, zoals blijkt uit het handboek *Leading Marines*:

> 'Being a Marine, after all, is different, and, therefore, leading Marines is different from leading in any other walk of life. It must be different because of who and what we are and what we do. It is different because of the character of our Corps – a character that lies at the very foundation of individual camaraderie, unit cohesion, and combat effectiveness. … If a Marine fails to uphold our standards and dishonors oneself or our Corps in peacetime by failing to support fellow Marines, by failing to do his or her best to accomplish the task at hand, or by failing to follow ethical standards in daily life, how can we expect that same Marine to uphold these critical foundations of our Corps in the searing cauldron of combat?'[10]

Luchtmacht majoor Drew J. Deter deelde de visie van het USMC in zijn essay "Moral Leadership in an Increasingly Amoral Society". Hij gaf echter een nadrukkelijk conservatieve invulling aan de militaire normen en waarden. De verschillen tussen burger en militaire gedragsregels waren volgens hem te verklaren uit het oogpunt van "militaire noodzaak". Deter vond dat overspel vervolgd moest worden wanneer het een "detrimental impact on good order and discipline [has], or brings discredit upon the military". Homoseksualiteit, onder de "don't ask, don't tell" regels nog steeds een reden voor minimaal oneervol ontslag, was volgens Deter geen "civil rights issue to the US military but one of destructive behavior". Deter concludeert dan ook:

> 'The unique and potentially lethal mission of the US military on behalf of the American society, and the leadership role it occupies within a society possibly facing internal dangers from moral decay, dictate that the US military maintain a conservative course so it can continue to successfully defend the security of America.'[11]

Leiderschap gaat ook over moeilijke keuzes maken en het inspireren van anderen. De conclusie van majoor Deter dat de krijgsmacht een conservatieve koers moet varen om zo de Amerikaanse maatschappij het beste te kunnen verdedigen gaat voorbij aan de mogelijkheden van leiderschap. Politici hebben in het verleden aan de Amerikaanse krijgsmacht de rol opgelegd om een sociaal vooruitstrevend beleid te voeren, ook al omdat ze een dergelijk beleid voor minderheden in de burgermaatschappij moeilijk konden afdwingen. Dat is waarschijnlijk niet de uitdaging waar een commandant op zit te wachten, maar het blijkt wel degelijk bij de taken van de krijgsmacht te zijn gaan horen en het stelt nieuwe uitdagingen aan leiderschap.

Uitdagingen

Leiderschap heeft een belangrijke functie in de krijgsmacht, omdat het aanzet tot actie, in het gunstigste geval leidt het tot ethisch verantwoorde keuzes in moeilijke situaties en bevestigt het de hiërarchie in de organisatie. Leiderschap blijkt moeilijk te onderwijzen omdat het moeilijk te definiëren is en misschien ook wel slechts gedeeltelijk aan te leren. Op het punt van normen en waarden is er bovendien een groot verschil tussen burgermaatschappij en krijgsmacht, wat het onderwijzen van leiderschap tot

een uitdaging maakt. De Amerikaanse landmacht heeft echter besloten op dit laatste punt een oplossing te hebben – en geeft gelijk weer aan hoe de discussie over het onderwijs van leiderschap zal voortduren.

Volgens de *Army Leadership Field Manual* zit het zo:

> 'You serve a nation that takes very seriously the notion that people are free to choose their own beliefs and the basis for those beliefs. In fact, America's strength comes from diversity. The Army respects different moral backgrounds and personal convictions—as long as they don't really conflict with Army values.'

Prof.dr. R.V.A. (Ruud) Janssens is voorzitter van de leerstoelgroep Amerikanistiek aan de Universiteit van Amsterdam.

Noten

1. "Firing Blanks?" *The Economist*, January 28, 2002.
2. Dit artikel is een bewerking van mijn essay "Duty, Honor, Country: Military Academies, Leadership, and American Culture" gepubliceerd in: Hans Krabbendam & Wil Verhoeven, eds., *Who's the Boss: Leadership and Democratic Culture in America* (Amsterdam: VU University Press, 2007), 39-54. Ik wil graag dr. Charlotte Hille, drs. Alexander Bon, LTZ2OC drs. Roy de Ruiter en MAJMARNS Theo Mestrini danken voor hun commentaar op een eerdere versie van dit artikel.
3. Over leiderschap bij de Amerikaanse luchtmacht zie Shannon A. Brown, "The Sources of Leadership Doctrine in the Air Force,"*Air & Space Journal*, Winter 2002 op http://www.airpower.maxwell.af.mil/airchronicles/apj/apj02/win02/brown.html..
4. William Manchesters, *Goodbye, Darkness: A Memoir of the Pacific War* (Boston, MA: Little Brown and Company, 1979), 391. Manchester gaat in dit citaat in tegen het motto van de Amerikaanse landmacht: "Duty, Honor, Country". De kernwaarden van de USMC zijn "Honor, Courage, Commitment".
5. The Center for Army Leadership, Field Manual 22-100, *The U.S. Army Leadership Field Manual* (New York: McGraw Hill, 2004), 30.
6. Dan Carrison & Rod Walsh, *Semper Fi: Business Leadership the Marine Corps Way* (New York: AMACOM, 2005), 2.
7. For the development of teaching leadership in the U.S. Army, including the newly suggested "core leadership competency framework,"see Jeffrey Horey, Jon J. Fallesen, et al., "Competency Based Future Leadership Requirements,"Technical Report 1148, United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, July 2004.
8. Ruggero, 5.
9. John Meroney, "Is the Naval Academy Off Course?"The American Enterprise, July/August 1999, at http://www.taemag.com/issues/aricleid.17028/article_detail.asp.
10. U.S. Marine Corps, *Leading Marines*, MCWP 6-11, November 27, 2002, 3.
11. Major Drew J. Deter, USAF, "Moral Leadership in an Increasingly Amoral Society: is the United States Military Value System Suitable in Contemporary America," Research Report AU/ACSC/137/1998-04, Air Command and Staff College, April 1998, 36.

MARINECLUB



Zaterdag 24 mei Thema "Texel"

Deze avond laten wij u kennis maken met Texel en zijn producten. Er komt een aspergeboer van Texel om u alles over "de asperge" te vertellen. Wij serveren aansluitend een 4-, 5- of 6 gangen menu naar keuze. In de menu's zullen Texelse producten gebruikt worden zoals lam, asperges en Texel's bier!

4 gangen menu € 23,-
5 gangen menu € 26,-
6 gangen menu € 29,-

Bovendien serveren wij de hele maand mei "asperges a la flamande" in het Grand Café!

RESERVEREN
Telefoon : 0223-614225/ 657688
E-mail : am.wilhelmus@mindef.nl
Website: www.marine-officiersclub.nl



Jan Bolhuis begon zijn loopbaan in 1995 als KMR officier bij het Geruis Analyse Centrum op de MVKV. In 1996 is hij op Wieringen gaan wonen omdat de Functieopleiding Technische Informatica, waar hij inmiddels les gaf, verhuisde naar Den Helder. Zijn laatste plaatsing, als LTZE 2 OC, was in 2005 bij CAWCS/Force Vision. Sindsdien werkt hij bij het Full Service Internetbureau Mirabeau in Amsterdam.

Wat voor werk doet u nu?

'Ik ben strategisch directeur bij Mirabeau, een Nederlands Full Service Internetbureau. Wij kunnen het complete traject uitvoeren voor de online operatie van een klant; van strategie ontwerp, concept & design, implementatie tot en met beheer en exploitatie. Mirabeau is in 2001 opgericht door vier personen en is inmiddels uitgegroeid tot een bedrijf van circa 200 man met vier vestigingen.

Als strategisch directeur zorg ik voor de noodzakelijke vernieuwing en ontwikkeling van mijn vakgebied: application management, kort vertaald applicatiebeheer. Hieronder valt alles, van projectovergang tot exploitatie, van *hosting* tot *business reporting*. Ik ben verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke relatie met de leveranciers en partners van Mirabeau.

Ik heb twee collega's die verantwoordelijk zijn voor de vakgebieden *development* en *creative*. Samen adviseren we de operationeel directeur ten aanzien van benodigde structuren, activiteiten en projecten binnen de organisatie, de aanpak en de werkwijze. Het leuke hiervan is dat we onze visie en trajecten voor de komende jaren weer moeten vertalen naar de organisatie en wereld van nu.'

Hoe kwam u er toe het roer om te gooien? Had u een bepaald doel voor ogen?

'Mijn ambities kwamen niet meer goed overeen met de mogelijkheden op dat moment bij de KM. Ik moet daarbij opmerken dat het Haagse me op dat moment niet echt trok. Tijdens het volgen van een Master ICT Management enkele jaren eerder werd mijn commerciële en bedrijfskundige kant weer wakker (Ik had tijdens mijn HBO studie een bedrijfje). Ik zocht eigenlijk een brede functie met veel uitdaging en vrijheid van handelen, een functie waarin ik zaken kon vormgeven.'

Wat vindt u het meest aantrekkelijke aspect?
'Wat mij initieel trok was de onafhankelijke en eigenwijze positie van het bureau. Je kunt een klant adviseren over wat de beste oplossing voor hem is, zonder hem één merk of één product te verkopen. Zo kan je ethische lat hoog leggen. Voor mij houdt dat in dat ik mezelf kan blijven en kan werken volgens mijn eigen normen en waarden.
Door mijn huidige functie en de groei van de organisatie kijk ik anders tegen zaken aan. Wat ik vandaag de dag erg aantrekkelijk vind is de spanning tussen enerzijds de grote dynamiek door organieke groei, en anderzijds de zorg voor de klant. De groei laat zien dat een bepaalde organisatievorm echt een houdbaarheidsdatum heeft. Op een gegeven moment laat een organisatie zich niet meer goed besturen en dan ben je toe aan een ander sturingsmodel. Het is essentieel om zo'n situatie voor te zijn.'

Welke vaardigheden, opgedaan bij de KM, komen nu nog goed van pas?
'"Stressproof & never-give-up" zijn wat mij betreft kernwaarden. Je moet uitstralen dat je "in control" bent, vooral in een crisissituatie. Mensen die druk rondrennen vormen niet de oplossing. Ik heb ook gemerkt dat het uitdragen van een visie of een idee een kwestie van volhouden is.'

Zijn er mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkelingen?
'Die mogelijkheden zijn legio. Dat gaat samen met de snelle groei van het bedrijf. Laat ik mezelf als voorbeeld nemen. Ik ben eind 2005 begonnen als Technisch Consultant. Begin 2006 werd ik als Application manager eindverantwoordelijk voor de online omgeving van het grootste beheer account. Eind 2007 tenslotte kreeg ik de huidige functie Director Application Management.
Naast inhoudelijke verdieping in een vakgebied zijn er door de grotere hoeveelheid management functies in het bedrijf meer mogelijkheden ontstaan voor medewerkers met leidingevende ambities.'

'ik ben er trots op te hebben gewerkt aan één van de vele kleine bouwsteentjes van het LCF'

Wat valt er vanuit oogpunt van bedrijfsvoering op ten opzichte van de KM?
'Je hebt natuurlijk de text-book verschillen en overeenkomsten zoals: groot versus klein, jong versus oud, groeiend versus krimpend, operationele (primair& secondair), tactische en strategische processen. Wat echt opvalt zijn eigenlijk overeenkomsten. Ik zie hoge ethiek, multidisciplinaire teams, zeer betrokken medewerkers, strategische relaties en een duidelijke *chain of command*. Een professioneel bedrijf dus, zoals de KM dat ook is.'

Verlangt u wel eens terug naar de KM?
'Ik zal eerlijk zijn: ja. Maar dat wordt wel steeds minder. De grote werkdruk in 2006 en de alsmaar toenemende reistijd (in combinatie met een kleiner aantal vakantiedagen) hebben me meermaals aan het denken gezet. Inmiddels zit ik niet meer in de operatie, en met de opening van een nieuwe vestiging in Hoorn is ook mijn reistijd weer acceptabel.

Daarnaast is en blijft de techniek bij de KM natuurlijk machtig mooi en divers. Om het eens theatraal te zeggen: het elementaire en tastbare aspect van een schip in combinatie met de complexiteit en abstractie van de systemen die erop draaien maken het geheel tot een intrigerende "force of nature".
Ik ben er dan ook trots op te hebben gewerkt aan een van de vele kleine bouwsteentjes van het LCF.' ←



Ontwikkeling, bouw en afstoting



Hr.Ms. Van Galen tankt brandstof bij USS George Washington in het kader van operatie Enduring Freedom, 16 augustus 2002. (www.navy.mil)

Nederland is momenteel eigenaar van twee multipurposefregatten, Hr.Ms. Van Amstel en Hr.Ms. Van Speijk. De zes overige schepen zijn verkocht aan Chili, België en Portugal. De Chileense en Belgische fregatten zijn inmiddels overgedragen. Hr.Ms. Willem van der Zaan is vorige maand in dienst gesteld van de Belgische marine en vaart nu onder de naam Louise-Marie.

• *Door dr. G.A. Rommelse*

De voor Portugal bestemde schepen worden momenteel voorbereid waarna in de loop van dit jaar en 2009 de overdracht plaatsvindt. Aan deze transacties ging in Nederland een politieke discussie vooraf waarin zaken als de noodzaak van de M-fregatten, de structuur van de oppervlaktevloot, de ambities van de krijgsmacht en de buitenlandse politiek, de rol en het belang van de Nederlandse marinescheepsbouwindustrie en vooral het defensiebudget ter sprake kwamen. Met de verkoop van de zes fregatten kwam echter geen einde aan de politiek-maatschappelijke discussie. Het debat gaat gewoon door, terwijl menig oud-bemanningslid of commandant de fregatten met weemoed nakijkt.
In de jaren 1980 speelden dezelfde factoren een soortgelijke rol in het politieke debat. Er valt zodoende een duidelijke continuïteit te onderscheiden in de argumenten en de overwegingen die ten grondslag lagen aan zowel de ontwikkeling, de bouw als de uiteindelijke afstoting van de schepen. Juist door de blijvende relevantie van de eerder genoemde factoren is het aantrekkelijk zowel het debat medio jaren 1980 als medio jaren 2000 te vergelijken. Het wordt dan duidelijk dat het vooral geopolitieke ontwikkelingen zijn geweest, die het lot van de multipurposefregatten bezegelden. Maar het waren financieel-economische motieven die het moment van bouw en afstoting bepaalden.

De ontwikkeling van het 'Noordzeefregat'

In 1977 gaf de marineleiding het groene licht voor de ontwikkeling van een nieuw fregat dat de verouderde Roofdier- of Wolfklasse zou moeten vervangen. Deze schepen voerden al jaren voornamelijk *brown water*-taken uit en konden niet meer meekomen met de NAVO-eskaders. Ook vanuit Brussel werd daarom aangedrongen op vernieuwing van de Nederlandse oppervlaktevloot. De Admiraliteitsraad ging uit van goedkope nieuwbouw met een beperkt takenpakket. Het Noordzeefregat, zoals het project werd gedoopt, stierf echter een zachte dood nog voordat het de daadwerkelijke ontwikkelingsfase had bereikt. Uit verschillende gezaghebbende bronnen was gebleken dat het potentieel van de Sovjetvloot enorm was toegenomen. De Sovjets bouwden veel

van de M-fregatten

meer en veel grotere oppervlakteschepen. Maar nog gevaarlijker leken de nieuwe onderzeeboten van de *Typhoon*-klasse. Deze nucleair aangedreven reuzen hadden het vermogen de kernoorlog tot op de Amerikaanse deurmat te brengen. Deze nieuwe dreiging, die de inspiratie vormde voor films zoals *The Hunt for Red October*, deed alarmbellen afgaan binnen de hele NAVO. Nederland had daarom behoefte aan moderne, multifunctionele fregatten die de uitdaging van de Sovjets aankonden, hun plaats in de NAVO-eskaders konden innemen op de Atlantische Oceaan en vooral over uitgebreide onderzeebootbestrijdingscapaciteit beschikten.
Hiermee was de politiek-strategische noodzaak geboren een volwaardig fregat te ontwikkelingen. Desondanks diende het casco van het ontwerp kleiner te worden dan de in aanbouw zijnde standaardfregatten die ruim 130 meter maten bij een waterverplaatsing van 3.600 ton. Deze door de politiek gestelde afmetingen had vanaf 1977 de mogelijkheden van de Admiraliteitsraad beperkt. De toegenomen Sovjetdreiging en het achterhaalde Noordzeefregat-concept maakten echter geen einde aan de aan het



De Sovjet-onderzeeboten van de Typhoon- of Akula-klasse werden gevreesd omdat zij overal vandaan NAVO-gebieden met nucleaire wapens konden bestoken. (uboat.centerblog.org)

casco gestelde voorwaarden. Deze hindernis vormde evenwel geen beletsel een zeer modern fregat te ontwikkelen, integendeel. J. van Houwelingen, die als staatssecretaris van Defensie vanaf november 1982 belast was met materieel, was voorstander van een multifunctioneel schip dat een grote technologische uitdaging vormde voor de Nederlandse defensie-industrie. Hij hoopte dat het project daarmee nieuwe technologische kennis opleverde en vooral buitenlandse geïnteresseerden zou aantrekken.

De financiële kant van de zaak was hiermee echter niet geregeld. In 1981 kwam het kabinet Van Agt – Wiegel voor forse tekorten te staan. In het plan *Bestek '81* werden omvangrijke bezuinigingen en ombuigingen aangekondigd. Defensie zag zich als gevolg hiervan genoodzaakt de aanbesteding van de multipurposefregatten uit te stellen tot na 1986. Dit was een diepe teleurstelling voor de Koninklijke Marine. In februari 1983 leek het failliet van de firma Rijn-Schelde-Verolme (RSV)de aanbesteding van de fregatten nog verder te bemoeilijken. Een parlementaire enquête, gehouden in 1983-1984, bracht aan het licht hoe verschillende achtereenvolgende kabinetten, de Tweede Kamer en de top van RSV gefaald hadden. Er waren miljarden guldens van de overheid gepompt in een bedrijf dat de concurrentie op de wereldmarkt niet aankon en zijn kracht verspeelde aan een veelheid van onsamenhangende en onsuccesvolle activiteiten. Als gevolg van het faillissement verloor Defensie 490 miljoen gulden aan vooruitbetalingen. De Kamercommissie verlangde dat in de toekomst veel meer parlementaire controle uitgevoerd zou worden op dergelijke omvangrijke overheidsinvesteringen. Als gevolg hiervan raakte de Tweede Kamer veel meer gespitst op het tegengaan van bestuurlijke tunnelvisie en het vullen van bodemloze putten.

met de verkoop van de zes fregatten kwam echter geen einde aan de politiek-maatschappelijke discussie

Ondanks de door Defensie geleden verliezen, bracht de RSV-affaire het M-fregattenproject juist in een stroomversnelling. De overheid besloot delen van het RSV-concern te redden met nieuwe opdrachten en financiële steun. Op 29 februari 1984 tekenden Defensie en de Koninklijke Maatschappij 'de Schelde' (KMS) in Vlissingen een voorlopig contract voor de bouw van vier M-fregatten. Op deze manier werd het bedrijf tijdelijk gered. Werkgelegenheid en behoud van marinescheepsbouwkundige expertise in Nederland vormden de voornaamste motieven voor dit besluit. Toen in 1984 bekend werd dat de in 1978 bestelde Walrus-onderzeeboten veel duurder zouden uitpakken, droeg dit verder bij aan het parlementaire wantrouwen ten opzichte van omvangrijke Defensie-materieelprojecten. Van Houwelingen, die door de Walrus-affaire in conflict was gekomen met de bevelhebber der Zeestrijdkrachten, vice-admiraal J.H.B. Hulshof, besloot daarom nadrukkelijk de vinger aan de pols te houden tijdens het M-fregattenproject. Zijn Defensie Materieelkeuze Proces, dat tot vandaag de dag maatgevend is in materieelprojecten, beoogde informatiestromen beter te reguleren en vooral transparanter te maken. Bewindslieden moesten niet opnieuw voor verrassingen komen te staan.

De Walrus-affaire vormde echter geenszins een beletsel voor het M-fregattenproject. Het ontwikkelings- en bouwproces werd weliswaar meer aan financiële en organisatorische banden gelegd, maar op 29 juni 1985 tekenden Defensie en de KMS een definitieve overeenkomst voor de eerste serie van vier M-fregatten en een optie voor een tweede serie. De prijs per schip gold bij een

➔



Hoofdintendant Charles Baker van USS Harry S. Truman communiceert via het Semaphore Flag Signalling System met Hr.Ms. Tjerk Hiddes tijdens het brandstoftanken in de Perzische Golf in het kader van operatie Enduring Freedom, 20-12-2004. (www.navy.mil)

totale afname van acht fregatten en zou aanmerking hoger komen te liggen als de regering afzag van de tweede serie. Defensie had deze constructie bedongen om meer grip op het eigen budget te houden. De Admiraliteitsraad overwoog nog wel de tweede serie te halveren, maar zag hier uiteindelijk van af. Op 28 april 1986 werd de uiteindelijke overeenkomst voor alle acht M-fregatten getekend.
In de besluitvorming die aan de ontwikkeling en de bouw van de multipurposefregatten was voorafgegaan, speelden werkgelegenheid en het behoud van marinescheepsbouwkundige expertise een doorslaggevende rol. Al eind jaren zeventig was op politiek-strategisch niveau de behoefte aan nieuwe fregatten ontstaan. Er waren echter een ingrijpend faillissement en de dreigende ondergang van de gehele Nederlandse marinescheepsbouwindustrie voor nodig om tot de daadwerkelijke aanbesteding van deze schepen over te gaan.

De inzet van de multipurposefregatten

In 1991 kwamen Hr.Ms. Karel Doorman en Hr.Ms. Willem van der Zaan in dienst van de Koninklijke Marine. In hetzelfde jaar viel de Sovjet-Unie uiteen en kwam er een einde aan de Koude Oorlog. Dit betekende voor de Nederlandse zeestrijdkrachten dat de nieuwe fregatten in feite waren ingehaald door de geschiedenis. De gevreesde nucleaire onderzeeboten doorkruisten niet langer en masse de Atlantische Oceaan. In plaats daarvan waren op Nederlandse televisieschermen beelden te zien van Russische wapensystemen die lagen weg te roesten in de haven van Moermansk. Voor de M-fregatten, die zo nadrukkelijk waren voorzien van onderzeebootbestrijdingscapaciteit, moesten andere taken worden gezocht.

De Nederlandse overheid slaagde hierin, mede omdat de internationale politieke constellatie zich na het einde van de Koude Oorlog allesbehalve veilig en stabiel ontwikkelde. Zo vereisten de burgeroorlogen in het voormalige Joegoslavië de inzet van Nederlandse fregatten. Op de Adriatische Zee moest in het kader van operatie *Sharp Guard* op naleving van wapenembargo's tegen Servië en Montenegro worden nagezien. In de Perzische Golf en op de Indische Oceaan handhaafden de M-fregatten van de Karel Doorman-klasse als onderdeel van de *Multinational Interception Force* soortgelijke verboden jegens het Irak van Saddam Hussein. Tijdens beide missies werd het scheepverkeer in kaart gebracht en werden controles uitgevoerd. Eventueel konden de Nederlandse fregatten verdachte vaartuigen opbrengen voor nadere inspectie door havenautoriteiten. Vanaf 2001 tot het voorjaar van 2003 participeerden de M-fregatten in operatie *Enduring Freedom*. Na de aanslagen van september 2001 stelde de Amerikaanse president George W. Bush de Taliban een ultimatum. De Afghanen dienden Osama Bin Laden, de hoofdverdachte van de aanslagen, en andere leiders van het terreurnetwerk Al Qaida direct uit te leveren. Nadat de Taliban weigerde hieraan gehoor te geven, vielen Amerikaanse en Britse troepen op 7 oktober 2001 Afghanistan binnen. In november 2001 verzocht Washington de Nederlandse regering militaire eenheden ter beschikking te stellen aan operatie *Enduring Freedom* en aan zogenoemde *back fill*-operaties waarbij Nederland militaire eenheden ter beschikking zou stellen om zo de Amerikanen te ontlasten in andere regio's. Het doel was de verplaatsing van terroristen van en naar Afghanistan tegen te gaan, en wapentransporten te onderscheppen.

de taken van de M-fregatten lagen relatief laag in het geweldspectrum. Dit gegeven stelde de fregatten bloot aan kritiek

Op 20 maart 2003 vielen de Verenigde Staten en Groot-Brittannië ook Irak binnen. De Verenigde Staten beschuldigden de regering van Saddam Hussein van pogingen om massavernietigingswapens te fabriceren en het steunen van internationaal terro-



Hr.Ms. Van Amstel en USS Bataan liggen voor anker voor de kust van Mississippi. De Nederlandse bemanning helpt het door de orkaan Katrina geteisterde stadje Biloxi op 9 september 2005. (www.navy.mil)

risme. Na enige weken viel het regime. De rust en stabiliteit waren hiermee niet hersteld. In augustus 2004 besloot Nederland opnieuw een fregat te sturen in het kader van operatie *Enduring Freedom*. De maand daarop vertrok Hr.Ms. Tjerk Hiddes vanuit Den Helder naar de Golf van Oman, de Straat van Hormuz en de Arabische Zee.
De meest recente inzet van M-fregatten bij een internationale crisissituatie dateert uit oktober 2006 toen de Nederlandse regering besloot Hr.Ms. *Van Galen* als onderdeel van *United Nations Interim Force Lebanon* (UNIFIL) naar het oostelijk deel van de Middellandse Zee te sturen. De Verenigde Naties probeerden een conflict tussen Hezbollah en Israel te bezweren. Door de wapentoevoer naar Zuid-Libanon af te sluiten moest het arsenaal van de Hezbollah opdrogen zodat Israel geen reden meer had om aan te vallen.

De afstoting van de M-fregatten

Deze internationale operaties waren meer uitzondering dan regel. De M-fregatten werden met veel meer regelmaat ingezet bij routinetaken als deelname aan de gewone NAVO-eskaders en aan het Belgisch-Nederlands Eskader. Alle acht schepen hebben herhaaldelijk gefungeerd als stationsschip in de West. Ter ondersteuning van de 'BV Nederland' opereerden de fregatten veelvuldig tijdens representatieve missies. Op vlagvertoonreizen bezochten de schepen havens op alle continenten. In noodgevallen verleenden de vaartuigen en bemanningsleden humanitaire hulp.
Deze bovengenoemde taken lagen relatief laag in het geweldspectrum. Dit gegeven stelde de fregatten bloot aan kritiek in een tijd waarin Defensie forse bezuinigingen voor haar kiezen kreeg. Teneinde deze bezuinigingen te realiseren waren in 2004 al de eerste twee fregatten afgestoten.

Een aantal prominente kamerleden, waaronder F.C.G.M. Timmermans (PvdA), M. Herben (LPF), R.W.F. Kortenhorst (CDA) en J.C. van Baalen (VVD)) meende dat routinetaken van de M-fregatten konden worden verricht met goedkopere en kleinere schepen die bovendien met veel minder personeel voeren. Zo sprak in 2005 het toenmalige kamerlid Timmermans in dit kader graag over 'Ferrari's die worden ingezet als boodschappenwagentjes.' Zij stonden in dit standpunt niet alleen, ook oud BDZ C. van Duyvendijk meende dat door afstoting van nog twee M-fregatten en de bouw van patrouilleschepen de oppervlaktevloot een evenwichtiger samenstelling kreeg.
In de Tweede Kamer ontstond een steeds sterker beroep op minister H.G.J. Kamp om te zien of dergelijke taken niet efficiënter zouden kunnen worden uitgevoerd. De ontwikkelingen van korvetten, of patrouilleschepen zoals ze later bekend kwamen te staan, zou dit mogelijk maken. Om nieuwbouw te financieren, moest nog een aantal M-fregatten worden afgestoten. Bovendien zou nieuwbouw, zo meenden de voorstanders van afstoting, een enorme stimulans zijn voor de Nederlandse defensie-industrie. Zij beargumenteerden dat verworven ervaring en expertise op dit terrein niet verloren mochten gaan, en dat de overheid moest streven naar continuïteit. Nederland handhaafde op deze manier de eigen marinescheepsbouwcapaciteit en werd niet afhankelijk van buitenlandse leveranciers. Behoud van werkgelegenheid speelde een minder nadrukkelijke rol in hun betoog.
Tegenstanders van afstoting (met name vanuit de KM) wezen op het grote verlies aan expeditionaire slagkracht. Nederland zou niet eens meer in staat zijn de territoriale integriteit van de Nederlandse Antillen te waarborgen. Ook ontwikkelingen in de Aziatische maritieme wapenrace noopten tot handhaving van een krachtige oppervlaktevloot.
Minister Kamp stelde zich lange tijd op dit punt en zei vanuit politiek-strategisch oogpunt geen patrouilleschepen nodig te hebben. Hij meende bovendien dat de financiële middelen ontbraken om een nieuw type schip te ontwikkelen. De M-fregatten zouden met enige aanpassing de taken kunnen blijven uitvoeren. Hij vond echter een kamermeerderheid van CDA, VVD en LPF tegenover zich. In mei 2005 moest hij overstag en zei toe mogelijkheden van afstoting van nog meer M-fregatten voor de financiering van patrouilleschepen te zullen laten bestuderen. Dit leid-

➔



Op 27 maart 2007 werd Hr.Ms. Karel Doorman in Zeebrugge aan België overgedragen. De nieuwe naam van het fregat werd Leopold I. (AOOTDW A.A. Rietveld)

de uiteindelijk tot afstoting van vier van de zes overgebleven fregatten. Alleen Hr.Ms. Van Amstel en Hr.Ms. Van Speijk blijven voor de Nederlandse zeestrijdkrachten behouden

Opbrengst en huidige thuishavens

Al in maart 2004 hadden Nederland en Chili een overeenkomst over de overname van twee M-fregatten getekend. De overname van Hr.Ms. Tjerk Hiddes en Hr.Ms. Abraham van der Hulst vormde onderdeel van een veel omvangrijkere deal, waarmee een totale som van 290 miljoen euro was gemoeid. Niet alleen beide M-fregatten, maar ook de luchtverdedigingsfregatten Hr.Ms. Witte de With en Hr.Ms. Jacob van Heemskerck waren in het contract opgenomen. Chili was grootafnemer van Nederlands wapentuig. Zo kocht de regering in Santiago eerder ook tweehonderd Leopard 1-V-tanks en later, in 2006, achttien F16-gevechtsvliegtuigen.

In december 2005 tekenden de Belgische minister A. Flahaut en staatssecretaris Van der Knaap de overeenkomst voor de verkoop van Hr.Ms. Karel Doorman en Hr.Ms. Willem van der Zaan. Met de transactie was 230 miljoen euro gemoeid. In dit bedrag waren de reserveonderdelen aan boord, munitie en modificaties en opleiding van bemanningsleden inbegrepen.

De overeenkomst met Portugal werd in november 2006 getekend en betrof de verkoop van Hr.Ms. Van Nes en Hr.Ms. Van Galen. De deal was 240 miljoen euro waard. Ook hier waren de reserveonderdelen aan boord, de modificaties en de opleiding van de bemanning bij het bedrag inbegrepen.

Conclusie

Zowel bij de aanbesteding als bij de afstoting van de M-fregatten werden politiek-strategische factoren ondergeschikt gemaakt aan financieel-economische motieven. Dat betekent niet dat de eerste categorie geen rol van betekenis speelde, integendeel. In de jaren 1980 was vanuit politiek-strategisch oogpunt de behoefte ontstaan een veelzijdig en hypermodern fregat te ontwikkelen dat de dreiging van de Sovjet-onderzeeboten de baas kon. Het waren echter financieel-economische motieven die in 1981 het project dreigden te vertragen, maar enkele jaren later ironisch genoeg de regering tot aanbesteding deden overgaan.

Al vanaf 1991 was de belangrijkste tegenstander van de M-fregatten grotendeels verdwenen. De schepen werden daarom ingezet bij alle voorkomende werkzaamheden. Pas vanaf 2004, toen de continuïteit van de Nederlandse defensie-industrie op het spel stond, dwong de Tweede Kamer minister Kamp tot een nieuwe herziening van de oppervlaktevloot. Het strategisch achterhaald zijn van de M-fregatten werd hierbij als secundair argument gebruikt; dit gegeven speelde immers al vanaf 1991. Tegenstanders van afstoting wijzen er overigens op dat juist deze laatste ontwikkeling tegenwoordig weer aan verandering onderhevig is en dat de Nederlandse krijgsmacht in de nabije toekomst meer behoefte zal krijgen aan de onderzeebootbestrijdingscapaciteit van de multipurposefregatten.

Dr. G.A. Rommelse is wetenschappelijk medewerker van het Nederlands Instituut voor Militaire Historie.

Een veel uitgebreidere geschiedenis van de multipurposefregatten is te lezen in het boek 'Follow me'. De M-fregatten van de Karel Doorman-klasse. Deze publicatie is verschenen in de populair-wetenschappelijke serie van het Nederlands Instituut voor Militaire Historie en werd op 1 april 2008 te Den Helder gepresenteerd. Uitgeverij Van Wijnen (Franeker), ISBN 9789051943313, prijs €19,90.





Het enthousiast en vrijwillig meedraaien als bestuurslid van verschillende verenigingen in de burgermaatschappij is voor C.W. Tempelaars al vele jaren gesneden koek. Daar is na zijn LOM geen verandering in gekomen. Het is wel wennen om met burgers te werken maar het enthousiasme van veel andere collega vrijwilligers maakt een hoop goed. Eind van dit jaar lost hij de voorzitter van de Historische Vereniging Maassluis af.

C.W. Tempelaars

- **In dienst : 1970**
- **Uit dienst, rang : 2007, KTZ**
- **Laatste functie binnen KM : directeur van de Belgisch-Nederlandse Mijnenbestrijdingsschool EGUERMIN te Oostende**

Waarom deze bezigheden?

'Al ver voor mijn leeftijdsontslag besteedde ik een deel van mijn tijd aan verenigingen. Sinds begin negentiger jaren ben ik bestuurslid van een zeekadetkorps en draag sinds 1998 een steentje bij aan de organisatie van de nationale gedenkdagen in Vlaardingen. Na mijn terugkeer in Maasluis eind 2004, ben ik lid geworden van de Historische Vereniging Maassluis (HVM). In een onbewaakt ogenblik heeft het bestuur me tot vice-voorzitter gebombardeerd. Aan het einde van dit jaar los ik onze voorzitter af. De HVM heeft ongeveer 1.400 leden en bezit een harde kern van zeer actieve en enthousiaste vrijwilligers.'

Merkt u verschil met het werken bij de KM?

'Het is nog steeds wennen, het burgermansbestaan. Mijn laatste functie bij Defensie (projectleider van de reorganisatie bij de Dienst Vastgoed Defensie) heeft mij enigszins voorbereid. Het was de eerste keer dat ik helemaal buiten de marine opereerde. Het heeft me wel wat geleerd, maar niet altijd vrolijk gemaakt.
De wereld buiten Defensie ziet er vervolgens nog weer anders uit.



Het verwijt te "militaristische" te handelen, valt wat rauw op je dak als je probeert structuur in handelen en denken aan te brengen. Je aan afspraken houden is blijkbaar geen universele deugd en elkaar aanspreken op laakbaar gedrag is hier en daar "not done".
Daarentegen kom ik ook veel vrijwilligers tegen die hart voor de zaak hebben en vol enthousiasme hun ervaring, kennis en tijd beschikbaar stellen aan een vereniging. En daar knap je dan weer helemaal van op.'

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

'Ik mis de kameraadschap, het teamwerk, de ontspanning na een goed uitgevoerde klus, de zoutwater verhalen, de gezelligheid, het trotse gevoel erbij te horen en, daarin moet ik heel eerlijk zijn, een beetje aanzien.
Ik mis absoluut niet de kou op een open brug van een P-boot (dat is wel heel lang geleden), de lange donkere oorlogswachten (ook lang geleden), de stapels voorschriften, tot doel verheven procedures, gebrek aan doortastend leiderschap en risicovermijdend gedrag.'

'het is nog steeds wennen, het burgermansbestaan'

Hoe belangrijk is de KM nu nog voor u?

'De herinneringen worden steeds mooier, zeker als je ze weer ophaalt met oude vrienden. De eerlijkheid gebiedt mij echter om te zeggen dat ik veel vervelende herinneringen ben vergeten. De Koninklijke Marine was heel belangrijk (bijna mijn alles) maar nu niet meer. Aan alle nog actief dienenden zou ik willen zeggen: "Het is even wennen, maar er is nog leven na de marine".'

Heeft u nog een goed advies voor de marineleiding?

'Het zou van een behoorlijke portie arrogantie getuigen als ik vanaf de zijlijn de marineleiding wat stuurmansaanwijzingen zou geven. De leiding weet donders goed hoe het moet en als ze het niet weten, hebben ze het verkeerde baantje. Er zijn echter teveel andere factoren die allemaal een (politieke) duit in het zakje willen doen en daar heeft de marineleiding maar rekening mee te houden.
Het doet me goed dat een aantal ontwikkelingen (positie van de onderofficier, de wederinvoering van provoost en baksmeester) serieus hun beslag krijgen. Vroeger was niet alles beter, dat is waar, maar veel was goed en hadden we nooit zo lang op sterk water moeten zetten. Gedane zaken nemen geen keer maar het is beter ten halve te keren dan ten hele te dwalen.'

Algemene Vergadering KVMO 2008

Stemmige herdenking bij Adder monument



Op 10 april vond op het KIM in Den Helder het huishoudelijk deel plaats van de Algemene Vergadering van de KVMO. Een bijzondere dag, want het was precies 125 jaar na de allereerste ledenvergadering.

Ter gelegenheid van het 125-jarig bestaan van de KVMO werd in het bijzijn van ereleden, leden en de gemeente Den Helder, op de algemene begraafplaats te Huisduinen een krans gelegd bij het gerestaureerde monument ter nagedachtenis aan de slachtoffers van de scheepsramp met de rammonitor Zr.Ms. Adder. De ondergang van dit marineschip was mede aanleiding voor de oprichting van de KVMO in 1883.

De KVMO heeft samen met de gemeente Den Helder het 19e eeuwse monument laten opknappen. Het was een stemmige bijeenkomst, waarbij gezamenlijk werd stilgestaan bij deze ramp.



De voorzitter van de KVMO hield een korte toespraak en hij legde samen met wethouder Fritzsche van Den Helder de krans.

Een beeldverslag van de kranslegging en van de Algemene Vergadering is te bekijken op

www.kvmo.nl/ALV2008

Bijzondere nabestaandendag op Texel



In de duinen, net buiten de poort van de Joost Dourlein-kazerne op Texel, staat al sinds begin jaren '50 een monument ter nagedachtenis aan de tien Texelse mannen die op 6 april 1945 op de kazerne zijn geëxecuteerd.

Onlangs is het monument gerestaureerd en op 6 april jl. vond daar een herdenking plaats. Deze werd bijgewoond door 42 nabestaanden, de burgermeester, mevrouw mr. J Geldorp-Pantekoek, vertegenwoordigers van het 4/5 mei comité, oud-verzetstrijders, Contact Oud Mariniers onderafdeling Texel en een delegatie van het Opleiding Centrum Amfibisch.
De herdenkingsceremonie bestond uit een aantal toespraken en het leggen van kransen.
Gelet op het aantal aanwezige nabestaanden kan worden vastgesteld dat het drama van 63 jaar geleden nog steeds bijzonder leeft. Op 6 april 1945 werden door de Duitse bezetters veertien onschuldige Texelse mannen opgepakt en afgevoerd naar "de Mok". Vier wisten er te ontsnappen, de overige tien werden zonder vorm van proces geëxecuteerd. Het was een vergeldingsactie als gevolg van de muiterij die was uitgebroken in het 822e Georgische bataljon, waarbij 400 Duitsers werden vermoord. De Georgische opstand duurde zes weken en kostte 117 Texelaars, 570 Georgiërs en honderden Duitsers het leven.
Meer foto's en informatie over deze herdenkingsbijeenkomst en over deze geschiedenis kunt u terugvinden op
www.kvmo.nl/marineblad

Af te halen:
Cape voor klein/groot avondtenue, KAPTMARNS/LTZ 2 OC, lichaamslengte ca. 180 cm. Telnr: 033-4559191 of 06 51721860

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

J.H. Baron Mackay, CDR b.d. († 16 februari 2008)
mevr. S.M. Bientjes-Roggenkamp, weduwe († 31 maart 2008)

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

21 mei 18 juni 16 juli 20 aug 17 sept 15 okt 19 nov 17 dec	**KVMO borrel** locatie : Marineclub, Den Helder tijd : van 17.00 – 19.00 uur 17 september is tevens een **regiovergadering**
3 juni 1 juli	**PA borrel voor oud-officieren** locatie : Marineclub, Den Helder aanvang: 17.30 uur

Regio Midden

13 mei 10 juni 8 juli 9 sept 14 okt 11 nov 9 dec	**Regiovergadering met aansluitend borrel** locatie : Coffeecorner van gebouw 35 op de Frederikkazerne te Den Haag tijd : 17.00-19.00 uur

Regio Zuid

30 mei	**Barbecue** locatie : de Merelhoeve, aanvang: 18.00 uur
29 juni	**Zondagse Ontmoetingsborrel** locatie : de Merelhoeve aanvang: 13.00 uur
30 okt	**Mosselmaaltijd** locatie : de Merelhoeve aanvang: 18.00 uur
8 dec	**Winteractiviteit** locatie : de Merelhoeve aanvang: 20.00 uur

Voor deze activiteiten dient u zich 5 werkdagen van te voren op te geven bij P.v.d.Laan. Tel/fax 0118602677 - e-mail: **f2hpvanderla@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. Knoppien, KOLMARNS b.d.
L.J.M. Smit, KTZ b.d.
Drs. T.G.D. Steenbeek, KTZA b.d.

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

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

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

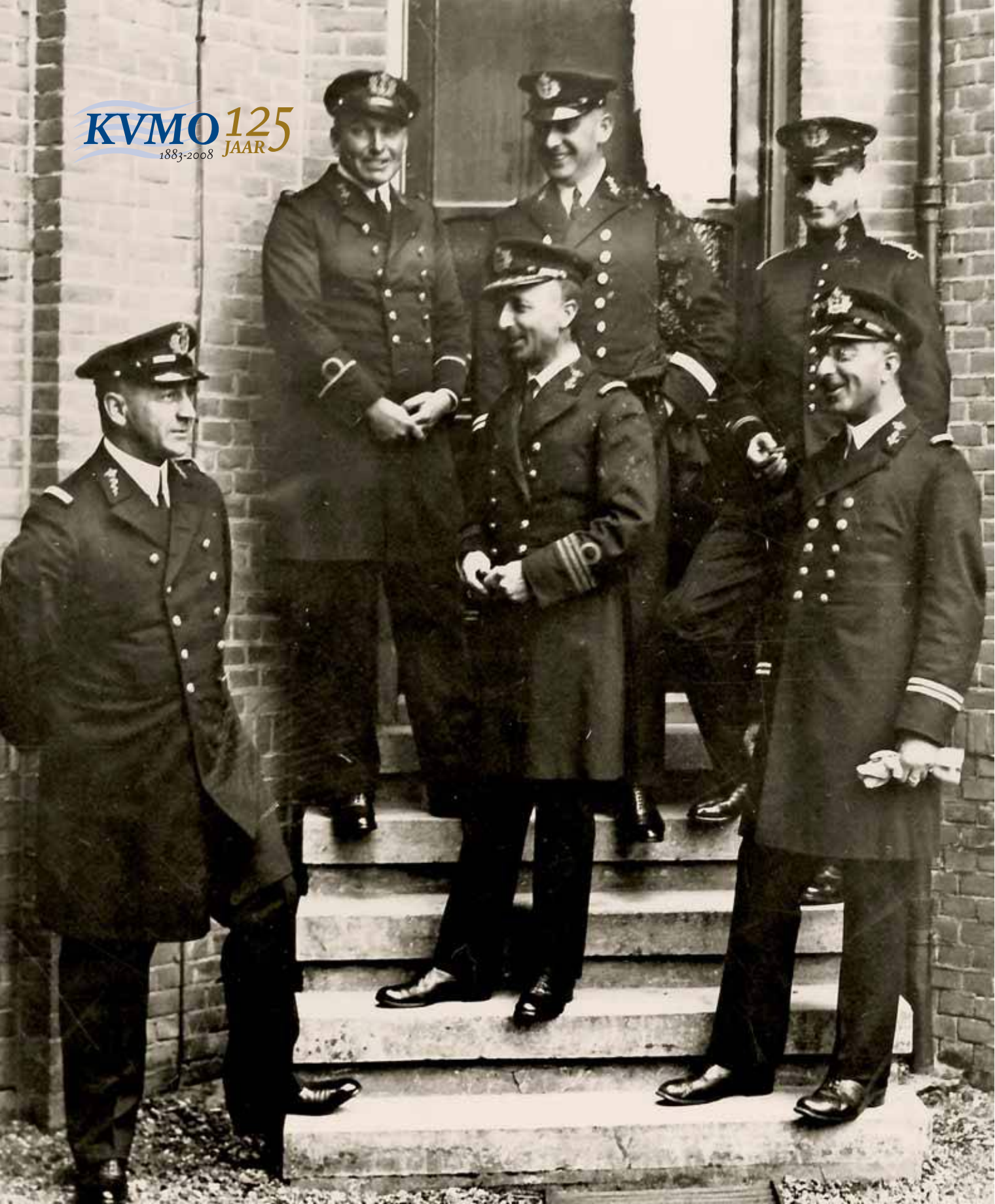
Zuid:
J.T. van Elsen, LTZ 1
H. Willems, KLTZSD b.d.
P. van der Laan, Maj KL b.d.
mw. A.S.A. de Vries, LTZA 1

Caribisch Gebied:
H.J. Bosch, LNTKOLMARNS
F.J. Jansen, LTZ 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 juninummer is 26 mei 2008.



Het bestuur van de Marineclub in 1928, destijds gevestigd aan de Hoofdgracht in Den Helder. De Marineclub is in 1868 opgericht als "Verenigingspunt voor officieren en ambtenaren der Zeemacht". Op de bovenste rij vlnr officieren Krips, Klaassen (secr.-pennm) en Von Frijtag Drabbe. Op de onderste rij vlnr: officieren Boosman, De Graeff (voorzitter) en Van Houte. (NIMH/collectie fam. Klaassen)

• IN DIT NUMMER:

• Interview met adelborsten

• De Nederlandse krijgsmacht in het moeras?

• Ontwikkeling, bouw en afstoting M-fregatten

• EN VERDER:

• Co Colijn: Out of Africa

• *In beeld*: P.Y. Handgraaf

• *Uit dienst*: C.W. Tempelaars