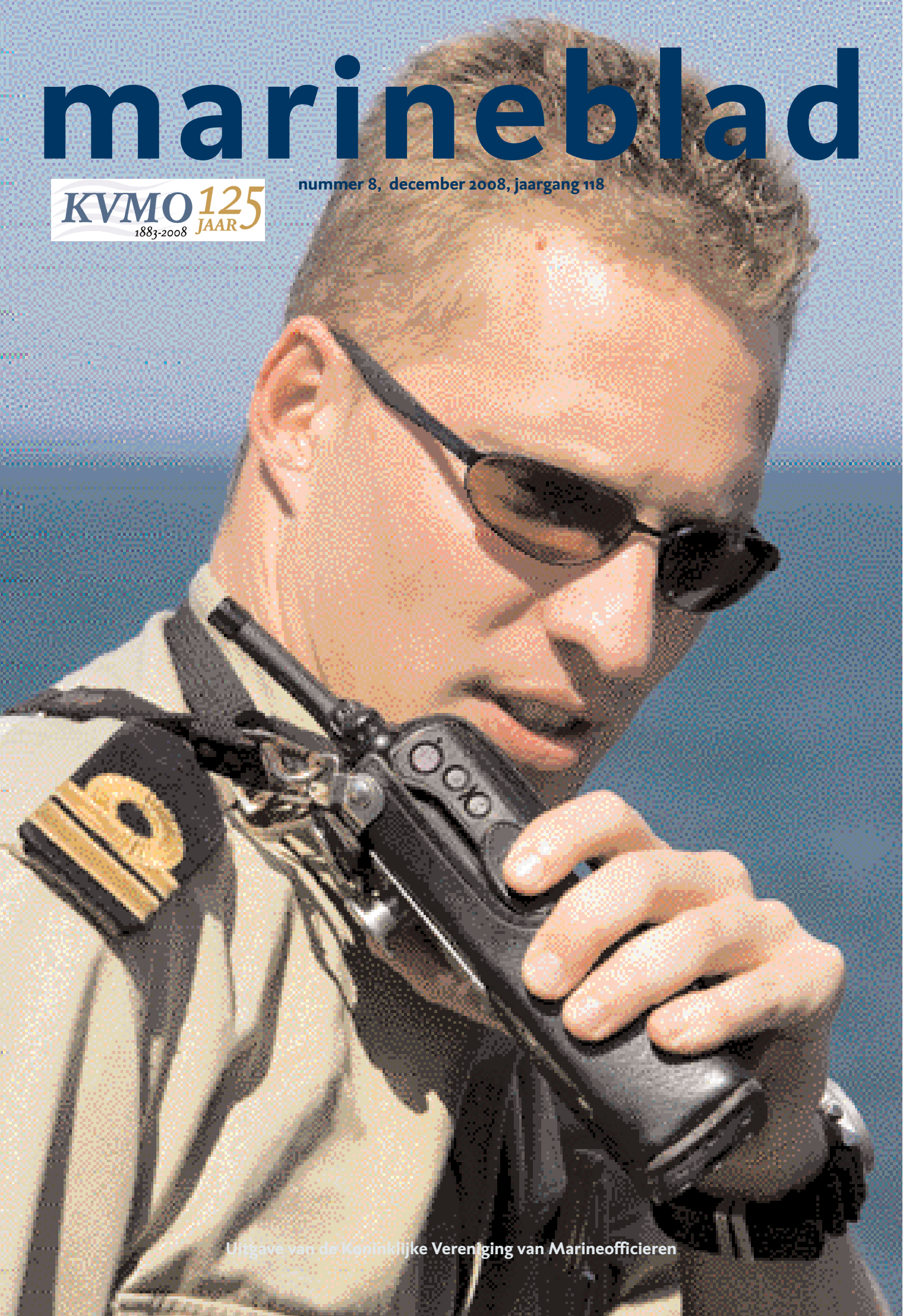
marineblad

nummer 8, december 2008, jaargang 118

KVMO 125 JAAR 1883-2008



Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

inhoud

3 Column
voorzitter KVMO

4 Interview
Netwerken vereist mentale en morele kracht

8 Arbeidsvoorwaarden
Het imago van Defensie

11 Column
Geen Kerstverhaal dit jaar

12 Cartoon

14 In beeld
Soldiers Modernisation Programme

16 Kennis en wetenschap
Het Instandhoudingsprogramma Walrusklasse

21 Jubileumcongres KVMO
Over de grenzen van de Verkenningen

24 Terug bij Defensie
M. Brink-Koning

26 Kimav
De alumnivereniging van het KIM

27 Column
Ko Colijn

28 Terugblikken met...
P. Wouters

30 Historie
Zeggenschap in de West (1945-1952)

34 KVMO-zaken



Over onderzoek naar *moral fitness* van de netwerkende, operationele militair

4

Het Instandhoudingsprogramma Walrusklasse

16





Terugblik Jubileumcongres KVMO

21

Hoe de KM de defensietaak op de Nederlandse Antillen kreeg

30



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, 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:
Communicatie a/b van schepen, vliegtuigen en binnen andere eenheden kan nog verder worden verbeterd door introductie van een algemeen netwerk, dat ook functioneert tussen andere eenheden en organisaties. Zie de openingsreportage. (AVDD)



KLTZ P.J. VAN MAURIK,
VOORZITTER KVMO









Handschoenen uit in 2009

Het einde van ons jubileumjaar lijkt het mij een geschikt moment om vooruit te kijken naar 2009. Het komende jaar wordt voor Defensie een nog belangrijker jaar dan dit jaar. Daar is een aantal redenen voor.

Allereerst lijkt het er op dat volgend jaar in Afghanistan het "tipping point" bereikt wordt. Het kan dan twee kanten uit. Of de missie lukt en het gaat bergopwaarts met het land of het wordt een drama. Ik durf daar niet geen voorspellingen over te doen. Dus, terwijl uw gedachten waarschijnlijk al zijn bij onze collega's daar (waaronder trouwens ook vlootmensen en mariniers) komen daarbij zowel het vertrouwen in hun inzet als de zorg of die genoeg zal blijken.
Het wordt ten tweede ook het jaar waarin de Verkenningen van minister Van Middelkoop tot een gezond resultaat moeten leiden. Ook daar is sprake van een "tipping point". Of de politiek komt tot inzicht en beseft dat een nieuwe krijgsmacht investeringen in mens en materieel vergt en niet de verkoop ervan. Of Nederland houdt op met een grote broek aantrekken in de internationale politiek. Wat dat betekent ontdekte de Tweede Kamer recent toen zij om meer inspanning tegen piraterij vroeg. De verzuchting dat er "dan wel meer schepen nodig zijn" ging over tafel. Stelt u zich eens voor dat de marine nog uit 16 fregatten had bestaan en nog maritieme luchtverkenning kon inzetten. De kosten voor de BV Nederland door piraterij zijn volgens mij nu al hoger dan het bespaarde bedrag van de verkoop van onze schepen. Als die verkoop na alle onderhouds- en opleidingskosten tenminste wat heeft opgeleverd, want dat heeft nog niemand serieus onderzocht. Voorlopig heeft de marine door de Haagse bureaucratische verkoopwoede last van een ernstig gat in haar capaciteit.
Misschien is het verstandig om via extra geld de werven wat harder te laten draaien om het maritieme capaciteitsgat sneller te overbruggen. En ook om op korte termijn meer helikopters aan te schaffen en te onderzoeken of UAV's een goed alternatief zijn voor de verloren luchtverkenning. Geld is best te vinden, zonder onze groene en lichtblauwe collega's daarmee in moeilijkheden te brengen. Zo zou vanuit het ministerie van Economische Zaken een investering in de marine op meerdere terreinen een prima economische impuls voor de kwakkelende economie kunnen zijn. Tenslotte gaat 80% van de wereldhandel nog steeds over zee en bij hogere transportkosten lopen de prijzen snel op. Bovendien is de maritieme sector een plek waar het wat stille Innovatieplatform Nederland aansprekende resultaten vandaan kan halen en niet alleen op militair maritiem vlak.
Als derde reden moet volgend jaar het personeelssysteem door het nieuwe FPS weer op orde komen. De verbeteringen zijn op handen maar het personeel wacht al veel te lang op resultaat en niet alleen op het gebied van het salaris. Ook andere aspecten van de P-structuur moeten hersteld en gemoderniseerd worden na de idiote F=P=O experimenten en de vorige slecht doordachte versie van het FPS. Dat de kredietcrisis misschien tijdelijk voor Defensie op P-gebied even lucht kan geven mag geen aanleiding zijn om het tempo uit de herstelwerkzaamheden te halen. Anders komt over twee of drie jaar het probleem waarschijnlijk in nog grotere omvang terug.

Misschien zijn deze gedachten wat ernstig, zo aan het eind van ons jubileumjaar.
Voor nu wens ik u goede en veilige feestdagen en een voorspoedig 2009.
Dan kunnen daarna de handschoenen uit, want het gaat er volgend jaar om spannen.

Multidisciplinair onderzoek:

Netwerken vereist mentale

Stel dat alle schepen, vliegtuigen en eenheden via een algemeen netwerk met universele diensten met elkaar zouden zijn verbonden en dat operationele militairen daarop als het ware kunnen inloggen. Op die manier zouden zij op elke willekeurige positie in het netwerk beschikbare informatie overal vandaan kunnen halen en uitwisselen met andere militairen en systemen die ook ingelogd zijn.



(Poster NLMARFOR van seminar 'Joint Fires', mei 2008)

Militairen zouden zo elkaars tactische situatie, problemen en mogelijkheden kennen en weten welke middelen waar beschikbaar zijn om deze situaties aan te pakken. De voordelen zijn duidelijk: een hoge mate van flexibiliteit, aanpassingsvermogen en doeltreffendheid. Maar nadelen zijn er wellicht ook: hoe zeker is het dat verschillende militairen dezelfde situaties gelijk inschatten? Betekent zo'n operationeel *world wide web* dat er extra eisen zullen moeten worden gesteld aan de mensen die ermee omgaan en aan de wijze van werken en organiseren? Er zijn grenzen aan wat mensen aan kunnen op het gebied van informatie.

Het onderzoek 'Moral fitness of military personnel in a networked operational environment'[1] richt zich op deze grenzen. Onder leiding van Lambèr Royakkers (TU Eindhoven en NLDA), Peter Essens (TNO en NLDA) en Desirée Verweij NLDA) vindt multidisciplinair onderzoek plaats naar de eisen die zijn ontstaan door de netwerktechnologie gedreven nieuwe mogelijkheden van militair optreden, in de context van complexe operaties en internationale samenwerking. Centraal in het onderzoek staat de vraag welke eisen aan de morele condities van militairen (*moral fitness*) moeten worden gesteld en hoe vereiste morele capaciteiten kunnen worden ingepast in een gedecentraliseerde, genetwerkte organisatie.
Het Marineblad heeft Peter Essens (senior wetenschappelijk medewerker Human in Command van TNO Defensie en Veiligheid en *senior research fellow* aan de NLDA[2]) en Lamber Royakkers (universitair hoofddocent Ethiek en Techniek aan de Technische Universiteit Eindhoven en universitair hoofddocent Militaire ethiek aan de NLDA[3]) een aantal vragen gesteld over dit onderzoek.

Moral fitness, a networked operational environment: waar staan die begrippen voor?

Essens: 'Laat ik beginnen met 'networked operational environment' of, wat ook vaak wordt gebruikt, 'network-enabled capabilities' (NEC). Het basisidee hiervan is dat mensen, informatiesystemen en middelen (sensoren, wapens) via een informatie-communicatienetwerk met elkaar zijn verbonden. Hierdoor kan er sneller informatie beschikbaar komen voor iedereen en alle systemen in het netwerk. Het verwachte effect is dat gedeelde informatie zal leiden tot snellere afstemming en onderlinge samenwerking. Een opmerking die ik vaak hoor is: *what's new* -

en morele kracht

netwerken bestaan al lang! Dat is ook zo: schepen, vliegtuigen, eenheden hebben veelal al communicatienetwerken waarmee (radar)informatie uitgewisseld wordt. In de eerste fase resulteerde dat in een veelheid van platform georiënteerde, afzonderlijke en gesloten systemen, waar alleen die eenheid of organisatie mee werkt. Samenwerken tussen verschillende eenheden of koppelen van verschillende systemen was nog technisch problematisch.



Joint Commandovoeringsdiscussie tijdens Joint Fires trial, *mei 2008*

Nieuw is het idee om te starten vanuit een algemeen netwerk concept met universele services waarop je kunt inpluggen. Op die manier kun je op elke willekeurige positie in het netwerk informatie overal vandaan halen en uitwisselen met andere mensen en systemen die ook ingeplugd zijn. Net zoals we via internet met world wide web functies contact kunnen leggen en kunnen chatten, informatie delen, samenwerken, of zelfs kunnen besturen op afstand. Nieuw is ook dat die mensen of systemen niet in de eigen commandolijn hoeven te zitten (verticaal), maar ook bij andere eenheden (horizontaal, joint) of andere organisaties kunnen zitten (inter-agency).

Door deze manier van netwerken, kun je in feite willekeurige combinaties (capabilities) vormen van mensen, informatiesystemen en middelen, afgestemd op wat missie-specifiek operationeel nodig is. Daarmee ben je flexibeler in je organisatie en adaptief aan de situatie, je kunt sneller inspelen op zich ontwikkelende operationele eisen. Je kunt ook efficiënter met middelen omgaan, doordat deze door meerdere partijen benut kunnen worden. NEC staat eigenlijk voor nieuwe manieren van samenwerking, organiseren en benutten van beschikbare competenties en middelen.
Wij zijn wel tot de conclusie gekomen dat genetwerkt werken en operationele flexibiliteit extra eisen stelt aan mensen en aan de wijze van werken en organiseren. Toen we daar dieper over gingen nadenken kwamen we op mogelijke grenzen van wat mensen aan kunnen. Zo maakten we de verbinding met *moral fitness*: Welke verantwoordelijkheid leggen we mensen op in deze nieuwe context, en zijn mensen wel in staat om de mogelijkheden en verwachtingen van genetwerkt optreden te realiseren?'
Royakkers vult aan: '*Moral fitness* staat voor de morele competentie van de militair of morele professionaliteit. Deze morele professionaliteit vormt een onontbeerlijke basis voor de huidige militaire operaties door de toename van verantwoordelijkheden en de complexiteit van de operationele en dynamische situaties. Morele

'morele professionaliteit vormt een onontbeerlijke basis voor de huidige militaire operaties'

blindheid kan desastreuze gevolgen hebben voor alle betrokkenen. Militairen moeten het vermogen hebben morele problemen te herkennen. Daarnaast moeten militairen in staat zijn een adequaat moreel oordeel te vellen over de situatie die zich voordoet en hierover te communiceren. Vervolgens moet men bereid zijn hier naar te handelen en tot slot verantwoording kunnen afleggen over hetgeen men heeft gedaan of heeft nagelaten.'

Het onderzoek is multidisciplinair, waarom? En wat is de reden van de samenwerking op dit gebied tussen de NLDA, de TU Eindhoven en TNO?

Royakkers: 'Het onderzoek is een nauwe samenwerking tussen psychologen, ethici, organisatiekundigen en technici. Dit is noodzakelijk om ons onderzoek te laten slagen. Ik probeer de samenhang wat te verduidelijken. De technologie kan gezien worden als "drijver" van het onderzoek. Netwerkend optreden wordt ondersteund door moderne netwerk- en communicatietechnologieën. De implementatie van NEC, en met name de samenhang van techniek en genetwerkte wijze van samenwerken, staat nog in de kinderschoenen. NEC moet resultaat verkrijgen door het effectief gebruiken van informatie.

Mensen moeten die extra informatie wel kunnen verwerken. De hiërarchische commandostructuur is mede ingericht op het verdelen van verantwoordelijkheden gekoppeld aan wat overzien kan worden. Als overzicht op de lagere niveaus van commandovoering groter wordt kan een andere organisatiestructuur met verdere delegatie van verantwoordelijkheid ontstaan. Willekeurige militai- →

ren moeten dan complexe afwegingen maken over de ernst en omvang van onverwachte situaties, en afwegingen over de beschikbaarheid en inzet van middelen van de eigen eenheid of andere eenheden. Het maken van zo'n afweging heeft zowel een ethische als psychologische dimensie. De mentale capaciteiten van militairen, zoals inschattingsvermogen en capaciteiten om samen te kunnen werken in crisisomstandigheden, zijn steeds meer een bepalende factor voor het slagen van een operatie. Mentale condities met betrekking tot de flexibiliteit spelen een belangrijke rol,



'Zowel staffunctionarissen bij de marine, de landmacht als de luchtmacht merken nu al een verschuiving naar een plattere organisatie door netwerktechnologie.'

omdat in crisisomstandigheden de operationele effectiviteit vooral wordt bepaald door inspelen op de omstandigheden.
Al de disciplines zijn herkenbaar in dit onderzoek dat zich dus richt op de mentale condities van militairen in een gedecentraliseerde een netwerkorganisatie (mogelijk gemaakt door de technologie) welke noodzakelijk zijn om moreel verantwoorde afwegingen/beslissingen te nemen, en hiernaar te handelen en verantwoording af te leggen.'

Wiens initiatief is het geweest?

Royakkers: 'Het initiatief van dit voorstel lag bij mij. Omdat de combinatie van ICT, ethiek en verantwoordelijkheid al jaren mijn onderzoeksterrein is, kwam ik bij een eerste verkenning al gauw de term NEC tegen. Na wat artikelen gelezen te hebben kwam ik tot de conclusie dat het van groot belang zou zijn de morele aspecten te bestuderen van NEC. Met name, omdat NEC nog in de kinderschoenen staat en we nu nog de mogelijkheden hebben om te sturen en aanbevelingen te doen die bij de implementatie van NEC door de krijgsmacht kunnen worden meegenomen. Ik heb contact gezocht met Peter Essens van TNO, omdat ik wist dat TNO Defensie en Veiligheid onderzoek doet naar het menselijk functioneren in genetwerkte omgevingen. Deze expertise van TNO is noodzakelijk voor het slagen van dit project. Voor de relatie ethiek en techniek lag de samenwerking met het Centrum voor Ethiek en Technologie, één van de zes *Centres of Excellence* van de drie technische universiteiten van Nederland voor de hand, en waar ik zelf lid van ben. De sectie militaire ethiek van de NLDA heeft onder leiding van Desirée Verweij al jarenlang onderzoek gedaan naar morele professionaliteit binnen de krijgsmacht en ervaring in dit type onderzoek. Deze samenwerking tussen TNO, het Centrum van Ethiek en Technologie, en NLDA is volgens mij dan ook een enorme sterke combinatie om dit onderzoek tot een succesvol project te laten uitgroeien.'

De onderzoekstitel veronderstelt dat er iets veranderd is of gaat veranderen. Kunnen jullie daar een voorbeeld van geven?

Essens: 'Techniek heeft de ontwikkeling van NEC gedomineerd. Niet verwonderlijk, omdat het netwerk de mogelijkheid schept om informatie uit te wisselen en systemen te koppelen. In de eerste generatie van systemen voor ondersteuning van de commandovoering ging het vooral om de bestaande, verticale informatiestromen te automatiseren. We weten echter minder goed hoe mensen met die nieuwe mogelijkheden, al die beschikbare informatie en de bijkomende verantwoordelijkheden kunnen omgaan.

Het heeft relatief lang geduurd voordat de *human dimension* wat scherper geformuleerd kon worden. Dit komt mede doordat niet duidelijk is waartoe NEC uiteindelijk zal leiden. Met de opkomst van het NEC concept is de visie ontstaan dat informatie beschikbaar zou moeten zijn door het hele netwerk, dus niet alleen in de eigen kolom, maar ook in de andere kolommen, en op alle niveaus. Op de hogere niveaus is men minder afhankelijk van de informatie die in de keten omhoog komt en op de lager niveaus heeft men sneller zicht op het bredere plaatje zodat impliciete coördinatie en synchronisatie kan ontstaan. In presentaties over NEC aan militairen kreeg ik vaak de vraag of NEC niet vooral centralisatie in de hand zou werken ten koste van mission command, dit is de vrijheid om te handelen binnen de opdracht. Er is de vrees dat micromanagement het gevolg zal zijn van NEC, verwijzend naar termen als *"commander-in-the-air"* en *"hundred-miles long screwdriver"* die aangeven dat detail informatie op hogere niveaus zal leiden tot directe aansturing van de lagere eenheden.

'er is de vrees dat micromanagement het gevolg zal zijn van NEC'

Waarom is onderzoek nodig naar dit onderwerp, wat hopen jullie ermee te bereiken?

Royakkers: 'Zoals vaak met nieuwe initiatieven, en dus ook met NEC, worden dan alleen de voordelen in de literatuur benoemd. Natuurlijk heeft NEC in potentie grote voordelen, Zoals het tempo van besluitvorming en het feit dat met een relatief klein aantal een-

heden een veel groter effect kan worden bereikt. Hoewel de literatuur wel aangeeft dat de menselijke factor de sleutel is tot het succes van NEC, krijgt het zeer weinig aandacht. We proberen deze lacune door ons onderzoek meer aandacht te geven. NEC vergt een ander soort militair, die over andere eigenschappen moet bezitten dan de huidige militair, en met name andere mentale en morele eigenschappen. Welke eigenschappen dat moeten zijn hopen we in dit onderzoek concreet te maken. Zo zullen we in staat moeten zijn om aanbevelingen te doen hoe de morele en mentale eigenschappen



'De vraag hoe mensen functioneren in genetwerkte situaties kun je pas bestuderen door experimenten met ze te doen.'

van militairen die noodzakelijke zijn voor het goed functioneren in een netwerkorganisatie kunnen worden ingepast in trainingen, opleidingen en opwerktrajecten voor een missie.'

Gaan jullie ook nieuwe terreinen zoals internet en moderne aspecten zoals gaming of sociale netwerken en crowdsourcing onderzoeken?

Essens: 'Sociale netwerken vormen een wezenlijk element van het functioneren van organisaties en ook van de NEC. Er zijn weinig harde gegevens maar operationele mensen met ervaring in staven en hoofdkwartieren geven aan dat het kennen van personen in de andere secties helpt om sneller iets te kunnen regelen.'

Nu is netwerken al een tijdje in onderzoek en is het sinds enige jaren onderdeel van de toekomstdoelen van Defensie. Waarom nu pas een onderzoek naar deze mens-dimensie?

Essens: 'Ook voor de Nederlande defensie is de aandacht sterk op de techniek gericht, en daar ging (en gaat nog steeds) het meeste onderzoeksgeld naar toe. Er is wel het besef dat de mens-dimensie belangrijk is, maar uiteindelijk lijkt techniek concreter en dichterbij. Het idee is ook dat mensen zich wel aanpassen en training alles oplost. Maar die mening is aantoonbaar naïef. Het moeilijke met mens-onderzoek is dat gedrag ontstaat door te doen. En je moet het vaak doen anders zie je alleen gedrag van een paar personen en kun je niet generaliseren. Dus de vraag hoe mensen functioneren in genetwerkte situaties kun je pas bestuderen door experimenten te doen met mensen. Die experimenten zijn relatief duur en lastig, maar noodzakelijk. In 2007 hebben wij een relatief groot NEC experiment uitgevoerd met twee Zweedse en twee Nederlandse operationele luchtverdedigingsteams in een joint lucht-zee operatie. Eén vraag was of men effectief gebruik maakte van de aangeboden informatie uit de andere kolom (de marinefregatten). Dat bleek maar beperkt het geval.[4] Door precies en systematisch te observeren hoe de taken worden uitgevoerd kun je veel leren. Zulk onderzoek is noodzakelijk om verstandige investeringsbeslissingen te nemen en om noodzakelijk transformatiestappen te kunnen nemen voor personeel, organisatie, training, doctrine, commandovoering. We hopen dan ook dat we mens-onderzoek samen met de krijgsmacht kunnen uitvoeren, dat mes snijdt aan twee kanten: de onderzoekers krijgen realistische gedragingen en defensie-deelnemers denken na over NEC implicaties.'

Hoe reageren militairen tot nu toe op dit onderzoek? Zien zij relevantie?

Royakkers: 'Naar aanleiding van ons voorstel hebben we een valorisatieworkshop gehouden. Bij valorisatie gaat het met name over de maatschappelijke relevantie, en of de (potentiële) gebruikers het onderzoek zien als een nuttige bijdrage. Hieruit is ons duidelijk geworden dat mensen in staffuncties bij zowel marine, landmacht als luchtmacht de relevantie van ons onderzoek onderstrepen. Zij merken nu al de verschuiving naar een plattere organisatie door de netwerktechnologie, en zien het belang van het bestuderen van de menselijke factor van NEC. Ook het ministerie van Defensie is doordrongen van het nut. Dit blijkt uit de vele documenten van de NAVO en het ministerie over NEC, waarbij constant de opmerking wordt gemaakt dat "de grootste uitdaging is de aanpassing van NEC aan de menselijke maat".
Bij de militairen en officieren horen we verschillende geluiden. Sommigen hebben nog nooit gehoord van NEC en denken dat het allemaal niet zo'n vaart loopt. Zij blijven vasthouden aan het principe dat het handelen gebaseerd is op het bevel van de commandant. Anderen zien het nut van dit onderzoek wel degelijk. Dit zijn meestal wel de personen die reeds bekend zijn met het verschijnsel NEC.'

Noten

[1] Het is een onderzoeksvoorstel. Het wordt begin januari ingediend bij NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek) in het kader van het programma Maatschappelijk Verantwoord Innoveren. Dit programma richt zich op vraagstukken rondom technologische ontwikkelingen waarvan met goede reden is te vermoeden dat zij ingrijpende (zowel positieve als negatieve) effecten zullen hebben op individu en/of samenleving.

[2] Peter Essens is daarnaast programmaleider van het TNO-Defensie onderzoeksprogramma 'NEC Transformatie'. Hij is leider van verschillende internationale onderzoeksprogramma's op het gebied van genetwerkte operaties (o.a. 'Command in NEC' en 'Effectiveness of network-based collaboration').

[3] Lambèr Royakkers is tevens hoofdredacteur van het boek *Ethiek & Techniek. Morele overwegingen in de ingenieurspraktijk*, HBUitgevers: Baarn 2008 (4de oplage).

[4] zie Carré nov. 2008

employer branding:

Het imago van Defensie

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

Met enige regelmaat gaat het in defensiepublicaties over het imago van Defensie. Maar is er wel sprake van een eenduidig imago en komen de reclamebeelden overeen met de werkelijkheid? In het kader van werving en behoud zijn dit belangrijke vragen.

Veel Nederlandse bedrijven "doen" al aan employer branding. Uit een internationaal onderzoek van het financieel uitzend- en detacheringsbureau *Accountemps* blijkt dat eenderde van de Nederlandse bedrijven employer branding uitvoert als strategie in het kader van werving en behoud.

Wat is employer branding?

In de literatuur is een groot aantal definities te vinden. De volgende definitie spreekt mij het meeste aan: 'Employer branding is het verkrijgen en behouden van een positieve, bij voorkeur unieke, positie als werkgever in de mindset van huidige en potentiële medewerkers en hun beïnvloeders op basis van de identiteit van de werkgever.'[1]
Employer branding is op dit moment een trend maar het is geen nieuw fenomeen. Tijdens laagconjunctuur, met een overschot aan potentieel personeel, wordt er nagenoeg geen aandacht aan branding besteed. Ten tijde van hoogconjunctuur is dit een ander verhaal. De arbeidsmarkt is dan krap en bedrijven en organisaties moeten hun uiterste best doen om nieuw personeel te werven en bestaand personeel te behouden. Branding is hierbij een goed hulpmiddel. Uit de definitie blijkt ook dat het geen tijdelijk instrument is maar een continu proces waar steeds aandacht voor moet zijn.

Impact

Van de ondervraagde Nederlandse managers vindt 37% dat employer branding de grootste impact heeft op de bedrijfscultuur en dat de verantwoordelijkheid ervoor ligt bij de Human Resources afdelingen. Volgens deze Nederlandse managers zou dus "onze" HDP-organisatie verantwoordelijk moeten zijn voor de branding van Defensie. Gezien de recente nota 'Werving en behoud' wordt deze verantwoordelijkheid erkend. Bovendien geeft Defensie jaarlijks miljoenen uit aan reclame-uitingen in de verschillende soorten media.
In dit artikel onderzoek ik of deze reclame-uitingen, onderdeel van branding, voldoende overeenkomen met de werkelijkheid. Het is immers zinloos om mensen aan te trekken met een verkeerde voorstelling van zaken. Want als ze al zijn geworven dan vertrekken ze voortijdig omdat de werkelijkheid niet in overeenstemming blijkt te zijn met de reclamebeelden op televisie.

Om meer jongeren te kunnen werven zal Defensie zich in zijn branding zeker ook op hun beïnvloeders moeten richten.

Oftewel: klopt het imago van Defensie met de werkelijkheid?!
Bij de beantwoording van deze vraag spelen drie facetten een rol, het defensiepersoneel zelf, de zogeheten 'beïnvloeders' en de presentatievorm.

Het defensiepersoneel is de spiegel

Het defensiepersoneel is de identiteit van Defensie. Het is dus van groot belang dat de wijze van presentatie (het imago) overeenkomt met de beleving van het eigen personeel. Doet Defensie dit niet goed dan komen, zoals gezegd, nieuwe medewerkers met een verkeerde indruk naar Defensie.
Regelmatig onderzoek[2] naar wat er onder het defensiepersoneel leeft is essentieel voor een juiste positionering van het imago van Defensie. Hiertoe moeten de antwoorden op de volgende standaardvragen[3] bekend zijn:

- waarom wil een medewerker bij Defensie (blijven) werken?
- waarom zet een medewerker van Defensie zich in voor de organisatie?
- waarom laten defensiemedewerkers zich positief uit over Defensie?
- wat is belangrijk voor Defensie en haar medewerkers?

Er kunnen geen goede of foute antwoorden worden gegeven. Mocht uit de antwoorden van het personeel blijken dat de identiteit van Defensie niet overeenkomt met het gewenste imago dan is actie geboden. Simpelweg zijn er dan twee mogelijkheden: De identiteit wordt aangepast aan het gewenste imago of het





Uit een van de wervingsfolders van de KM. Reclame-uitingen bepalen mede de beeldvorming van Defensie. Zij focussen op de aantrekkelijkheid van het horen bij een eenheid, een krijgsmachtdeel. (www. Werkenbijdemarine.nl)

imago wordt aangepast aan het gevoel en belevenis van het defensiepersoneel (= de identiteit) van Defensie.

De beïnvloeders

Het tweede facet bevat een belangrijke groep: de beïnvloeders. Uit de definitie van employer branding blijkt dat een bedrijf of organisatie rekening moet houden met beïnvloeders. Zeker bij Defensie kan deze groep niet onderschat worden. Zij werft voornamelijk onder jongeren en uit onderzoek[4] is gebleken dat door de inzet in Uruzgan ouders van deze jongeren Defensie aanzienlijk minder aantrekkelijk vinden.
Deze ouders zullen hun kinderen dus minder snel stimuleren om bij Defensie te gaan werken. Zij zullen hen misschien juist wijzen op de nadelen van het werken bij de krijgsmacht. Defensie moet zich in zijn *branding* dus niet alleen te richten op jongeren maar zeker ook op hun beïnvloeders. Ouders, familieleden zijn namelijk voor jongeren de belangrijkste adviseurs en kijken anders naar het stoere imago waarmee Defensie zich presenteert.
Daarbij kan er ook nog frictie ontstaan tussen het beeld van Defensie in het ene soort medium, zoals televisie, en het andere, steeds invloedrijkere: internet.

Digitale empoyer branding

Een nieuwe tak van sport is het digitale branding. Door de komst van internet is het profileren richting de arbeidsmarktdoelgroep veel gemakkelijker geworden. Echter, het risico van fouten maken is ook groter geworden. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor Defensie.
Defensie kan zich op verschillende manieren digitaal profileren. De meest voor de hand liggende, en gebruikte, is door middel van websites.[5] Daarnaast zijn er digitale sociale netwerken. Veel jongeren zijn inmiddels actief op Hyves, waarop bijvoorbeeld een *community* Hyves-officieren met 450 leden bestaat. Maar ook andere sociale netwerken kunnen door defensiepersoneel worden gebruikt. Veel officieren en burgerambtenaren maken al deel uit van Linkedin en in mindere mate van Xing.[6] Door zich te mengen in discussies over Defensie-onderwerpen kunnen zij een bijdrage leveren aan het imago van Defensie. Waarmee zij feitelijk bezig zijn met employer branding. Hierin schuilt echter meteen een gevaar. De defensiemedewerker kan zowel een positieve als negatieve bijdrage leveren aan de discussie. Defensie doet dit via de personeelsverwerving reeds in toenemende mate.
Een andere vorm van digitale employer branding is bloggen, het bijhouden van een persoonlijk "dagboek" op internet. Weblogs zijn hier een voorbeeld van. Door militairen gedurende oefeningen dagelijks weblogs te laten schrijven krijgen potentiële rekruten een goede indruk van wat de militair in het veld doet en beleeft. Zij kunnen hier zelfs óók nog eens op reageren. Defensie doet weinig met dergelijke weblogs en dat is een gemiste kans om de internetgeneratie te bereiken. Zelfs met inachtneming van de "defensiespelregels" is dit een zeer bruikbaar instrument voor branding.

Presentatie en werkelijkheid

Het derde en belangrijkste aspect gaat over de presentatievorm. Krijgsmachtdelen presenteren zich met termen als "avontuurlijk", "dynamisch", "het wij-gevoel" en sinds jaar en dag "trots". Lees de slogans er maar op na: "zorg dat je erbij komt"; "één team - één taak", "geschikt/ongeschikt".
Stemmen deze beelden enigszins overeen met de werkelijkheid? Is dit óók de ervaring en het gevoel van het huidige defensiepersoneel? Let wel: het gevoel van het defensiepersoneel is de identiteit van Defensie. Het is een understatement te stellen dat het defensiepersoneel niet zo lekker in zijn (reorganisatie)vel zit. Het is onvermijdelijk dat een deel van het personeel dit negatieve gevoel uitstraalt, soms expliciet en soms impliciet.

Daarnaast is er toch ook sprake van verwarring over *de* identiteit. Defensie is tegenwoordig meer dan alleen de operationele commando's. Is er al een bestuursstaf-, DMO- of CDC-gevoel dan wel identiteit waargenomen?
Het is dus niet uitgesloten dat een sollicitant met een verkeerde indruk (mindset) naar Defensie komt en weer snel Defensie teleurgesteld verlaat. Dit wordt ook wel werven met de achterdeur wagenwijd open genoemd. Defensie probeert met de hierboven beschreven facetten zich positief te onderscheiden van andere werkgevers. Maar wat is het onderscheidend vermogen dan?

Onderscheidend vermogen van Defensie

Het is bij employer branding van belang dat er niet te veel "unieke" punten worden uitvergroot waarmee een organisatie zich wil onderscheiden van de concurrentie.
Uit de praktijk blijkt dat er doorgaans voor (bijna) iedereen in een organisatie maar één echte reden is waarom men er wil werken. Hoe zit dat bij Defensie? Veelal zal voor de defensiemedewerker, burger en militair, het bijdragen aan een veiligere wereld en/of het willen horen bij een bepaald defensieonderdeel een reden zijn. Met als afgeleide dat men er trots op is dat onder soms moeilijke en uitdagende omstandigheden "de klus samen is geklaard".
De bereikte resultaten en de trots worden direct geassocieerd met →

de eenheid waarmee de opdracht is uitgevoerd. Zeker voor de militair geldt dat men zich in eerste instantie marinier, jachtvlieger of huzaar voelt en dat de trots op de eenheid en de gezamenlijk bereikte resultaten gericht is. Dat straalt uit en heeft aantrekkingskracht op jongeren. Reclame-uitingen focussen hierop. Zij bepalen mede de beeldvorming van Defensie. De potentiële rekruut solliciteert dan ook vaak gericht bij een bepaald (onderscheidend) onderdeel van Defensie. Zijn verwachtingspatroon kan zijn dat hij in een hiërarchische cultuur met fysiek hoge eisen tewerk wordt gesteld en dat de werkzaamheden grensverleggend zijn.

Klopt de beeldvorming?

De toenemende "verpaarsing" binnen Defensie staat feitelijk haaks op het beeld dat de potentiële werknemer van Defensie heeft. Hij is niet binnen gekomen om "krijgsmachtmilitair" te worden, nee, hij wil bij de marine, de landmacht, de luchtmacht of de marechaussee in dienst. Tijdens de initiële opleidingen kan het verwachtingspatroon opnieuw een deuk krijgen: de vraag is of ze avontuurlijk, grensverleggend en fysiek genoeg zijn en of ze voldoende aansluiten bij het beeld dat de rekruut van zijn gekozen eenheid heeft. Wanneer dit niet het geval is manifesteert teleurstelling zich in opleidingsuitval. Een voorbeeld. Als je voor de marine hebt gekozen ligt het voor de hand dat je graag wilt varen en iets van de wereld wilt zien. Dat is ook de indruk die je krijgt, afgaande op de reclame-uitingen van de marine. Echter, wat blijft er van deze *mindset* over als je de eerste jaren geen varende plaatsingen krijgt?

Employer branding en Defensie

Defensie besteedt heel veel aandacht aan branding. Het doel hiervan is duidelijk. Maar slaagt zij hierin? Wat blijft er bijvoorbeeld van het positieve beeld over als uit onderzoek blijkt dat Defensie de minst aantrekkelijke overheidswerkgever is[7]? Employer branding is een zeer geschikt middel voor operationele commando's[8] om een positief imago te verkrijgen of te behouden. Maar geldt dit ook voor Defensie in zijn geheel? Wat is *de* identiteit van de defensiemedewerker? Bestaat er een überhaupt één Defensie-identiteit? En als die er niet is, kan er dan wel sprake zijn van een Defensie-imago? Op zijn minst een onderwerp om aan nader onderzoek of verdere reflectie te onderwerpen.

Noten

1 Martijn Hemminga, op www.loopbaan.nl
2 Navraag bij Defensie heeft geleerd dat de afgelopen twee jaar geen intern onderzoek naar imago is gedaan
3 Uit: C. Boogaard, 'HRMarketing, een nieuw perspectief op Human Resource Management', Pearson Education. 2003
4 Kamerbrief inzake voortgang Actieplan Werving en Behoud d.d 15 oktober 2008
5 Uit onderzoek is gebleken dat 90% van de sollicitanten een website bezoekt alvorens te solliciteren
6 XING - Wereldwijd netwerken voor professionals. Meer dan 6 miljoen leden maken al gebruik van XING om hun zakelijke relaties te beheren
7 In Overheid 2008
8 Ik heb hier bewust niet voor Defensie gekozen. De OPCO's zijn te verschillend om deze onder één noemer te 'branden'

REACTIE

Reactie op "Van Speijk, of toch liever niet de lucht in…", geschreven door dr. V. Enthoven en LNTKOL-MARNS R. van der Maas, Marineblad nr. 6, 2008

Mijn eerste reactie was er een van sympathie. De auteurs hebben durven opschrijven wat velen altijd al dachten, maar niet durfden zeggen. Ik acht de analyse grotendeels juist, al vind ik dat de schrijvers wat ver door fantaseren over het martelaarschap en de vergelijking met de huidige zelfmoordenaars.

Toch moet mij van het hart dat een ontmythologisering van Van Speijk net zo past bij de huidige tijdgeest als de heldenverering van Van Speijk paste bij die van 1831. Het lijkt wel of zaken als godsdienst, monarchie, heldenverering, oude niet-functionele namen, vaandels, het volkslied uit de 16e eeuw, en noem maar op, allemaal als niet meer van deze tijd worden beschouwd. "Weg ermee!", lijkt de boodschap.

Of zou traditie, zelfs als die een sterk anekdotisch gehalte heeft, toch niet nog een zekere mate van functionaliteit behouden, ook in deze moderne no-nonsense tijd? Dat het in de lucht laten springen van Zr.Ms. kanonneerboot no. 2 veel kenmerken van een anekdote heeft zal iedere weldenkende adelborst die uit volle borst het adelborstenlied zong, toch wel ergens beseft hebben. Immers, wie stonden tijdens de 'heldendaad' ver genoeg van het kruitvat om Van Speijks fameuze uitspraak te hebben gehoord en toch de explosie te hebben overleefd? En welke zeeofficier zou zich in díe zin en díe mate door het adelborstenlied laten inspireren dat hij, als commandant van een oorlogsschip, naar mogelijkheden speurt om zo'n 'coup de théatre' te herhalen? Iedere adelborst kon en kan zich er toch ook op beroepen dat Van Speijk al eerder, voorafgaande aan de 'wanhoopsdaad', gedecoreerd was met de Militaire Willemsorde.

'Kwistig verleend' zeggen de schrijvers, maar zij diepen dat niet uit, en hoe dan ook blijft het een hoge onderscheiding, die men niet zo maar kreeg. Van Speijk is bovendien de enige in het rijtje zeehelden die nu eens niet een onbereikbaar lijkende, hoge admiraal is, maar een jonge officier, net zoals de afstuderende adelborsten straks zullen zijn.
Het heeft mij altijd gefrappeerd dat onze marine met haar glorieuze verleden, in vergelijking met de Britse Royal Navy, zo weinig investeert in tradities als uiting van haar 'esprit de corps'. Terwijl de Royal Navy jaarlijks, overal ter wereld waar haar officieren bij elkaar zijn, op of rond 21 oktober 'Trafalgar Night' viert en drinkt op de 'immortal memory' van Admiraal Nelson, kennen wij niets wat daarop lijkt. Eigen pogingen, geïnspireerd door collega Gerard Acda, om een jaarlijks Chatham-diner te doen plaatsvinden rond 22 juni en daarop een dronk te doen uitbrengen op Michiel de Ruyter, lijken (vooralsnog) mislukt. De jongere collega's, aanwezig bij de twee vieringen bij ons thuis in 2000 en 2001, zijn er helaas niet in geslaagd die traditie in de daaropvolgende jaren voort te zetten en als een olievlek te doen uitbreiden. Het artikel van collega's Van der Maas en Enthoven past helaas naadloos in deze sfeer van verkilling.

Mijn oproep is daarom juist het tegenovergestelde: handhaaf tradities, inclusief die van Van Speijk, maar wel in het volle besef dat de gebeurtenissen passen in de toenmalige tijdgeest en in veel gevallen een sterk anekdotisch gehalte hebben. Blijf zingen dat we de Koning van Spanje altijd hebben geëerd, laat ook de Van Speijkmast voor het KIM gewoon staan en blijf je verwonderen dat, terwijl 25 bemanningsleden en een aantal Belgische opstandelingen omkwamen, die mast er nog zo prachtig ongeschonden uitziet. Admiraal Benelux kan hem vanaf zijn woning in Het Paleis zien staan en Hr.Ms. Van Speijk en haar Belgische zusterschip "Leopold I" kunnen thans broederlijk naast elkaar afmeren.

VADM b.d. drs. W.J.E. van Rijn

Geen Kerstverhaal dit jaar



Kerstavond 2008: op de Nederlandse Defensie Academie (NLDA) in Breda is het stil. Het is volkomen duidelijk, het kerstverlof is dit jaar voor de militairen vroegtijdig begonnen. Geen twijfel over mogelijk. Overal in de wereld worden schoten gehoord, maar in het faculteitsgebouw aan de Hogeschoollaan (*what's in a name*) is het donker en doodstil.

Slechts een enkele "oudere-jongere" bewaker speelt patience op zijn computer in het schlemielige slecht geverfde wachterhuisje. Jaren geleden zijn de militairen verdwenen bij de poorten van hun kazernes, daarmee verdween ook het schildershuisje. Tegenwoordig is de bewaking in handen van het bewakingspersoneel, dat bivakkeert in (porto)cabines die de uitstraling hebben van een slecht klinkende Chinese koekoeksklok. Ziet zo de professionele organisatie, zoals Defensie zich graag afficheert, er uit?
Als enige nog aanwezige docent werk ik aan mijn onderzoeksartikel over verregaande samenwerking tussen de krijgsmachtdelen. De pakkende titel heb ik al: "Contradictio in terminis". We moeten "joint", soms krijg je de indruk dat jongeren buiten de krijgsmacht onvoldoende begrijpen wat wij daar mee bedoelen. Het zal toch niet waar zijn dat er vroegtijdig op middelbare scholen al uitgebreid geëxperimenteerd wordt met het concept en de uitvoering van "meer joint". "Blow me away!"
Toch vreemd dan, dat de werving voor geen meter loopt.
'Enfin, zo schiet een militaire onderzoeker niet op', denk ik bij mezelf, 'en zeker niet met scherp. Ik moet weer terugkeren naar de kern van mijn verhaal'. He, "terug naar de kern". Het zou een nieuw defensiethema kunnen zijn, een "oneliner" geschikt voor werving en cursussen leidinggeven door Defensie.

Inmiddels zingt op de radio Chris Rea zijn lied over de "the lucky guy who is driving home for Christmas". Daar kan ik mij niet mee vereenzelvigen. Ik moet het artikel schrijven. Produceren heet dat. Het is kerstavond. De statistieken en de onderzoeksrapporten laten het overduidelijk zien; hoe langer je in de organisatie werkt, hoe loyaler je scoort en je thuisfront niet hoort.

Zielig ben ik zeker niet, kom op zeg, ik ben marinier. Zieligheid, zo staat in het mariniershandboek, "is pijn, die vluchtend het lichaam verlaat". Achter mijn bureau moet ik afzien (dat is ook doorkijken) maar dat is iets heel anders dan zielig. Dus lezer, wees er zeker van dat ik deze avond doorwerk. Ik zal het niet herhalen, maar vraag je: 'hoe is het?' dan zal ik zeggen, 'druk, het is druk'. De avonden hiervoor en ook op sinterklaasavond werkte ik door. Maar zielig, zeer zeker niet. Misschien kende ik momenten van aangepaste ingetogenheid, maar zielig?

Plotseling hoor ik iets verderop de lift omhoog komen. Met een schurende schicht schuift het aluminium gordijn open en vliegensvlug flitsen drie gemaskerde mannen mijn kamer binnen. 'Ahoe-ha!' Voor ik mijn individuele *martial-art* kunsten kan vertonen binden de ongure lieden mij vast aan mijn bureaustoel. Op die ma(ri)nier "vast zitten aan je stoel" is misschien wel het aller, aller-ernstigste wat een marinier kan overkomen. (Misschien toch wel zielig?)

Een van de mannen, erg klein van stuk, stapt op mij af en met een opvallend hoge stem zegt hij: 'Ik ben Jan Hoog-Voorhoofd'. Uit zijn dreigende houding maak ik op dat het hier niet om een grap gaat. 'Ik zal u introduceren in de martelkamer!'

Hij heeft het nog niet gezegd, of ik word opgepakt en even later sta ik in de kelder van het Kasteel van Breda. Ik weet niet wat ik zie. Verschrikkelijk. Men beweert dat er bij het Tweede Kamergebouw ook een dergelijke martelkamer aanwezig is. Dat noemen ze daar het torentje. Je zult er maar werken. In het schemerdonker zie ik wat in de literatuur bekend is als "The Catherine Wheel" een martelwerktuig dat met venijnige spijkers over je heen kan rollen. Schuin erachter staat de pijnbank, het ultieme middel om iemand die wettige feiten produceert te pijnigen om een bekentenis te verkrijgen. De pijnbank bestond al ver voordat de eerste academies werden gesticht. Ver voor de Romeinse tijd wordt er al over bericht.

'U werkt bij MOAS, Mother Of All Secrets, is het niet?' zegt de piepstem.
'Ik werk bij MOAS, Military Operations, Art and Science', antwoord ik. Gemompel, het Voorhoofd schudt bedenkelijk zijn brede hoofd. 'Je kunt martelingen voorkomen MOAS-onderzoekertje, als je de volgende opdracht goed uitvoert. Schrijf binnen 30 minuten een artikel over de vraagstelling, "Moeten officieren wetenschappelijk worden opgeleid, of voldoet een HBO-studie?"'
Ik schrik en doe mijn beklag, ik zeur, ik heb geen boeken, geen naslagwerken, geen Internet, niets. Het belachelijke Voorhoofd zegt: 'Vooruit man, je bent marinier, doe niet zielig, improviseer, wees creatief, flexibel en denk uit de KerstBox!'
Razendsnel denk ik na: welke indeling moet ik maken? Eerst iets over mijn eigen ervaringen vertellen? Of wellicht een wetenschappelijke benadering? Dat laatste brengt een glimlach op mijn gezicht: mariniers en wetenschappelijke benadering, ik zie het gegroefde Voorhoofd al fronsen.

Waarom wel, en waarom niet wetenschappelijk? Wat is de juiste aanpak? Ik wacht niet langer en begin. Wat moeten officieren met wetenschappelijke kennis? Wat moeten mariniers met wetenschappelijke kennis? We hebben onze wapens, die wapens zijn stevig en laten we duidelijk zijn, het kan mensen zeer snel overtuigen. Militairen laten hun wapens spreken dat is ons kinetisch-intellectuele kapitaal. Dus, waarom een discussie over wetenschap of HBO? In de wereld van de militair kan te veel kennis de handelingsvaardigheid in het operatiegebied verstoren. In *times of tention*



COLUMN

beslist de militair razendsnel. Trouwens, wat is dan precies wetenschappelijke kennis? Waar loopt het vaak spaak? De academicus blijft zoeken naar het ene goede antwoord, de praktijkman is al op pad en doet de zaken, zoals ze komen. Niet lullen, maar doen. De praktijkman wil iets produceren iets maken, de wetenschapper blijft zich bezighouden met de juiste vragen. Meer kennis, minder actie. De afgelopen 343[1] jaar hebben de militairen alle opdrachten goed kunnen verwerken en waren er geen klachten over het wetenschappelijke niveau van de uitvoerders. Dingen doen, gedisciplineerd voor volk en vaderland. De meeste klachten (parlementaire onderzoeken, vragen in de Kamer) gingen over, en waren gericht aan de politieke bestuurders. Deze, vaak niet militair maar wel wetenschappelijk gevormde bestuurders, (opvallend is wel dat de meeste nooit de dienstplicht vervulden) stuurden militairen op missies zonder de juiste *Rules of Engagement*, zonder de juiste middelen en vaak met wapens van de goedkoopste aanbieder en wat te veel voorkwam: met te weinig personeel. Soms worden zelfs ongelukkige uitspraken diepgrondig aan een debat onderworpen. Wat een zinloze tijdverspilling. "Officieren worden niet geacht kritisch na te denken over kamerzaken".[2]
Is er een academische vrijheid op de NLDA, een instituut dat door de belastingbetaler wordt betaald? Terwijl ik de laatste zinnen schrijf ontdek ik dat ik de boeken en wetenschappelijke data in de martelkamer ontbeer om dit aan te tonen. Ik begin het warm te krijgen. 'MOAS-onderzoekertje, de tijd tikt door. Produceer een goed verhaal'. De piepstem snijdt de stilte scherp aan en laat een leegte achter. 'Nog maar 5 minuten'.

OK, daarentegen: wetenschap is zo gek nog niet. Academisch denkniveau kan militairen helpen om met argumenten de politiek te laten inzien dat er meer onderzoek, meer personeel en meer geld noodzakelijk is voor de krijgsmacht. De hedendaagse officier is een duizendpoot in een complexe omgeving. Militairen moeten gericht over het wapen kijken, de tegenstander op de korrel hebben, maar gelijktijdig links en rechts, boven en onder weten wat er gebeurt. Academisch niveau is noodzakelijk tijdens de analyse. Officieren dienen gevraagd en ongevraagd hun meerdere van advies te voorzien. Na de operationele periode kunnen militairen op basis van hun ervaringen en opleiding uitstekend bestuurlijk functioneren. Vaak bekruipt mij het gevoel dat de oudere militair zielig wordt in de bureaucratie en vervolgens aan stoelen blijf vastzitten.

Iedereen in Nederland is trots op de militairen die tijdens de kerstdagen ver van eigen huis, haard en thuisfront hun taak uitvoeren. Voor hen geen kerstverhaal, geen gezellige kerstavond met dierbaren. Niet zielig doen, gewoon je werk doen. Na het doorlopen van de opleiding aan de NLDA ken je het verschil tussen zieligheid, sentiment en moraal. Je hebt het meegemaakt. Het vooruitzicht van een wetenschappelijke titel en het feit dat officieren gemakkelijk een baan vinden buiten het defensieapparaat pleit voor een wetenschappelijke opleiding.
He, wat schrijf ik nu?! Met druppels zieligheid op mijn hoofd schrik ik wakker. Blijkt dat ik een nachtmerrie heb gehad. Het was, gelukkig maar, een verschrikkelijke droom.
Behalve dan het gemakkelijk vinden van een baan na het afstuderen aan de NLDA.



H.J. Dick Bosch is vice-voorzitter van de KVMO en docent bij de NLDA.

[1] Het Korps Mariniers is in 1665 opgericht.
[2] Tweede Kamerlid meent dat officieren moeten uitvoeren, niet meedenken.

CARTOON





Ook in 2009 Zorgzaam verzekerd zoals het ú past

Aanvullende Verzekering al vanaf €4

De goedkoopste zorgverzekering speciaal voor u!

Zorgzaam, opgericht door de vakbonden voor Defensiepersoneel, heeft een aantrekkelijke collectieve zorgverzekering afgesloten bij Univé Verzekeringen. Deze is speciaal bestemd voor iedereen die werkt(e) voor Defensie, met inbegrip van gezinsleden.

Met een basisverzekering vanaf € 68,67 per maand heeft Zorgzaam de premiestijging weten te beperken! Dit was mogelijk omdat Zorgzaam heeft besloten de winst van vorig jaar direct terug te geven aan haar verzekerden. Daarnaast zijn de premies voor de aanvullende verzekeringen ook nog eens gelijk gebleven aan het niveau van 2008. Dit ondanks de uitbreiding van de verzekeringsvoorwaarden.

Met de Zorgzaam zorgverzekering profiteert u van een goede zorgverzekering tegen een aantrekkelijke premie en met een uitstekende service. Met zes aanvullende verzekeringen hebt u een grote keuzevrijheid. Welk pakket u ook samenstelt, u weet zeker dat u altijd voordelig uit bent, want Zorgzaam is ondergebracht bij Univé en werkt zonder winstoogmerk.

Wilt u weten hoe laag uw premie wordt?

Ga dan snel naar:

www.zorgzaamverzekerd.nl

of bel (072) 5277677

ZORGZAAM
Zorgeloos verzekerd

UNIVÉ VERZEKERINGEN

Het Soldiers Modernisation Programme

Deze maand zijn we op bezoek bij het Soldiers Modernisation Programme (SMP) in Amersfoort. Majoor der Mariniers X. (Xander) van den Berg werkt hier ruim een jaar als een van de projectofficieren. We spraken ook met de Programmaleider SMP, Luitenant kolonel J. (Jan) Kerkhof die nu 4 jaar bij SMP werkzaam is, waarvan de eerste 2,5 jaar als plaatsvervangend Programmaleider SMP.

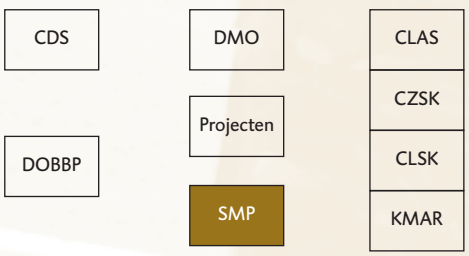


MAJMARNS X. van den Berg



Lkol J. Kerkhof

SMP valt onder de Defensie Materieel Organisatie. De behoeftestellingen worden aan de Directie Operationeel Beleid, Behoeftestellingen en Plannen (DOBBP) voorgelegd en er is nauw contact met de operationele Commando's (OPCO's).



Figuur 1, huidige plaats in de organisatie

SMP zal in 2009 transformeren naar een Joint Kennis Centrum Militair en Uitrusting (JKCM&U) en worden "opgehangen" aan de DOBBP van de CDS (zie figuur 2). Daar waar SMP nu verantwoordelijk is voor de "uitgestegen en te voet optredende" militair, zal het JKCM&U verantwoordelijk worden voor alle operationele militairen van de OPCO's.



Figuur 2, organogram vanaf 2009

Achtergrond

Vanaf 1994 wordt binnen de NAVO de soldaat als een "systeem" beschouwd die daarbij moet worden opgenomen in de C2-keten. Deze beschouwing vindt plaats binnen de gevechtsfuncties mobiliteit, letaliteit, voortzettingsvermogen, leidbaarheid en overlevingsvermogen. In Nederland is SMP in 1998 gestart als een programma dat feitelijk werd gedragen door de KL. Gaandeweg hebben CZSK en CLSK tijdelijke functies toegevoegd aan het programma, die bij de transitie naar een JKCM&U zullen worden geformaliseerd. Gekoppeld aan de vijf gevechtsfuncties is er binnen SMP voor elke gevechtsfunctie een module aanwezig met een majoor met veel operationele ervaring.

De missie en taken van SMP

De missie van SMP is het verhogen van de effectiviteit en de bescherming van de, zoals hierboven al genoemde, uitgestegen en te voet optredende gevechtsmilitair op het moderne gevechtsveld. SMP onderzoekt en test de uitrusting van de operationele militair van de toekomst. Hiertoe werkt SMP nauw samen met TNO en de industrie en daarnaast is er overleg binnen de NAVO in de *Land Capability Group 1, On Dismounted Soldier.*
Er lopen korte, middellange en lange termijnprojecten. Een korte termijn project is het aanschaffen van testseries die door eenheden worden getest. Dit kan in Nederland gebeuren, maar ook in het missiegebied. Op basis van de resultaten van de testen, kan het concept worden meegenomen in het te bouwen soldaatsysteem, dan wel kan het artikel dat getest is leiden tot een aanpassing in het assortiment van bijv. het KPU bedrijf. Een middellange termijn project is de behoeftestelling voor een soldaatsysteem. Inmiddels is die behoefte omgezet in het project "Verbeterd Operationeel Soldaat Systeem"'(VOSS) dat binnen de DMO wordt uitgevoerd. Vanuit SMP is er een maximale begeleiding van de projectorganisatie door middel van van operationele kennis. Tot slot de lange termijn-projecten: in NAVO-verband en ook met de industrie wordt gekeken op welke wijze in de toekomst (2015 en verder) het soldaatsysteem er uit moet zien.

MAJMARNS X. van den Berg is bij SMP als projectofficier verantwoordelijk voor de C4I module.

Wat houdt de C4I module in, wat doen jullie?

Van den Berg: 'De deelprojectgroep C4I (*Command, Control, Communications, Computers & Intelligence*) houdt zich vooral bezig

met de communicatie & informatiemodule in het soldaatsysteem. Iedere militair zou in de toekomst kunnen worden voorzien van een radio met GPS-ontvanger, eventueel gekoppeld aan een soldaatcomputer. Hiermee kunnen soldaten onderling communiceren en data uitwisselen. De grootste meerwaarde is dat men de (digitale) positie van collegae uit de groep en peloton op een display kan zien. Dit draagt bij aan de Situational Awareness van de individuele soldaat, vooral onder moeilijke zichtomstandigheden zoals bij nacht, moeilijk terrein of in *built up areas*. Daarnaast zijn commandanten in staat om digitaal bepaalde informatie door te geven aan de soldaten zoals obstakels of vijandmeldingen.



Van belang bij dit alles is dat de meerwaarde van het systeem moet opwegen tegen het extra gewicht en volume dat moet worden meegedragen. Het is dus belangrijk dat mensen met een operationele achtergrond blijven meedenken met het product.
Een ander project waaraan ik leiding geef is kennisvergaring op het gebied van communicatie en informatiemodules. Ik houd specifieke (internationale) ontwikkelingen op dit gebied in de gaten en voer testen uit met eerder gemaakte prototypes. Hierdoor wordt niet alleen het systeem an sich getest maar worden ook operationele eenheden betrokken bij de ontwikkelingen van nieuwe systemen.
Als laatste wil ik noemen de werkzaamheden die voortkomen uit de *Land Capability Group 1* van de NAVO. Ik heb zitting in de *C4I & Architecture subgroup*. Deze subgroep komt ongeveer vier tot zes keer per jaar samen en werkt aan de interoperabiliteit op soldaatniveau. Daarnaast worden ervaringen van verschillende coalitiepartners op dit gebied uitgewisseld.'

Tot zover informatie over SMP. Maar hoe is het om leiding te geven aan zo'n (paars) programma, wat zijn de uitdagingen, hoe zit het met het aantal vacatures en de werkdruk? We vroegen het aan de Programmaleider SMP, Lkol J. Kerkhof.

Aan wie geeft u leiding en hoe doet u dat?

Kerkhof: 'Als hoofdtaak geef ik binnen het programma, nu nog SMP, leiding aan mijn plaatsvervanger, aan vijf majoors en aan een onderofficier, de programma-adjudant. Allemaal operationele functionarissen met meerdere missies achter hun naam en met zeer veel ervaring binnen de doelgroep waarvoor we verantwoordelijk zijn. Ik geef op informele wijze leiding aan het team. Iedereen is zich zeer bewust van zijn taken en verantwoordelijkheden.
Ik zie geen cultuurverschillen bij het "paarse" personeel. Alle medewerkers hebben vanuit hun operationele achtergrond hetzelfde doel: de militairen die uitgestegen en te voet optreden in een missiegebied efficiënter laten optreden en meer bescherming bieden. Sterker nog: we vullen elkaar vanuit de verschillende disciplines heel goed aan.'

Wat houdt u momenteel veel bezig?

Kerkhof: 'Er zijn veel zaken die mijn aandacht vragen. Ik noem er een paar. We zijn bezig met maximale ondersteuning van het project VOSS binnen DMO. Daarnaast natuurlijk de overgang in de eerste helft van 2009 naar een Joint KennisCentrum Militair & Uitrusting (JKCM&U). De werkzaamheden die voortkomen uit de *Land Capability Group 1* van de NAVO houden mij ook bezig.'

Is het een weerbarstig project?

Kerkhof: 'Zoals bekend treden we binnen de NAVO ook *out of area* op, zie Irak en Afghanistan. Met de nieuwe taken in dit soort regio's moet je met de tijd meegaan. Met het beschouwen van de militair als een systeem dien je alles op elkaar af te stemmen en goed op het lichaam aan te laten sluiten. De weerbarstigheid binnen het project ligt hem met name in het feit dat er wereldwijd nog geen uitontwikkelde soldaatsystemen zijn. Diverse componenten voor het nieuwe Nederlands soldaatsysteem bevinden zich nog in de laatste fase van ontwikkeling en zullen de komende tijd moeten integreren in het VOSS.'

Hoe ervaart u de werkdruk?

Kerkhof: 'De werkdruk is aanzienlijk, zeker omdat er twee vacatures binnen de majoorfuncties zijn, waarvan er één medio december 2008 wordt vervuld. De andere functie staat nog open voor een majoor van de mariniers.
Wat de transitie naar een JKCM&U gaat inhouden zal nog moeten worden bezien. Het relatief kleine team wordt dan verantwoordelijk voor alle operationele militairen binnen Defensie. Na een jaar zal die "nieuwe" organisatie worden geëvalueerd, en mogelijk worden uitgebreid.'

Wat zou beter kunnen volgens u?

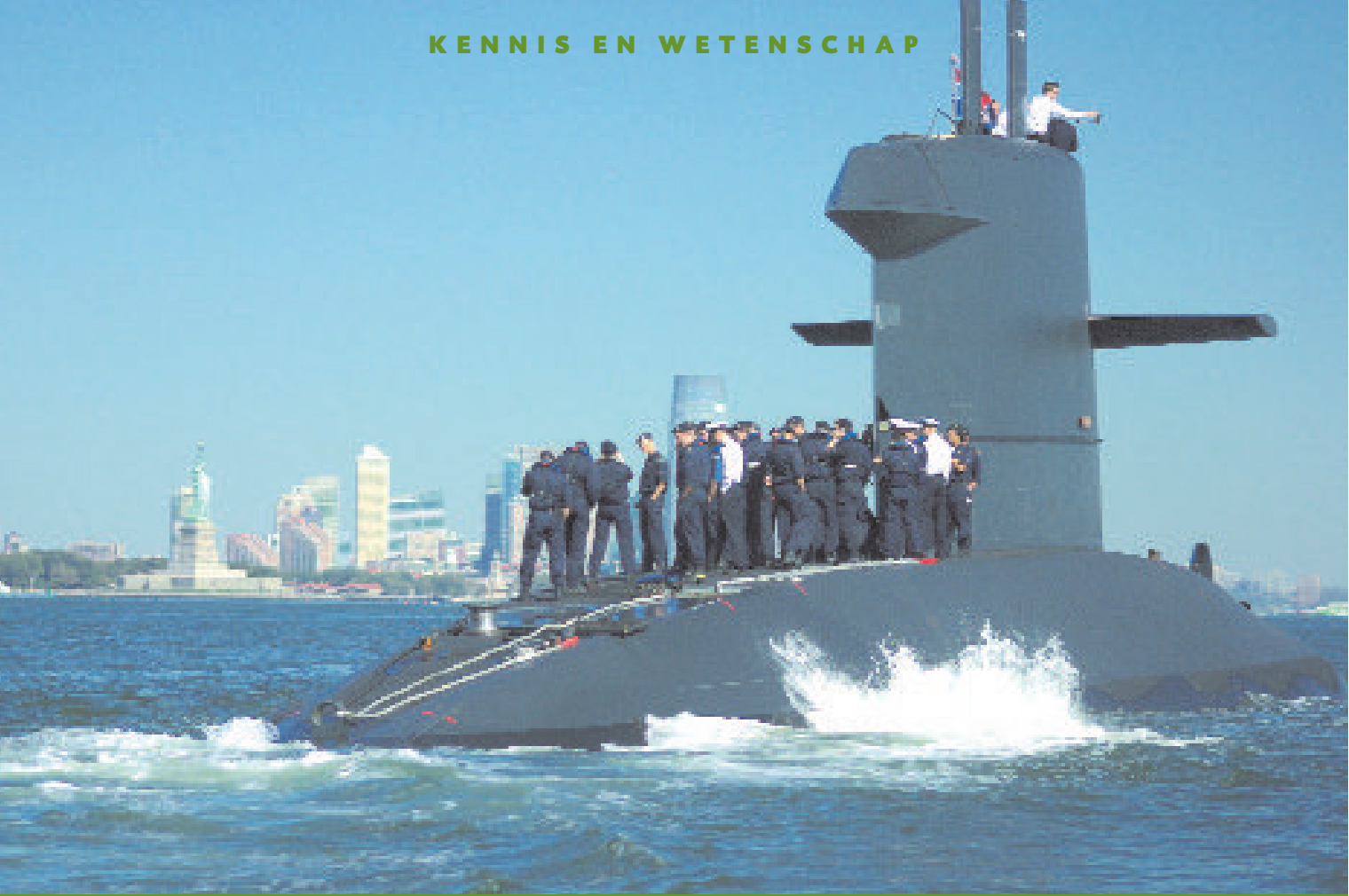
Kerkhof: 'Binnen de sectie heb ik niet echt een verbeterpunt. Wel zou ik graag zien dat degenen die de besluiten nemen in het Haagse zich meer bewust zijn van de werkzaamheden van de uitgestegen en te voet optredende militair. Deze militairen vormen momenteel de *core business* van onze organisatie en zij moeten van goed materiaal zijn voorzien. Dat kun je niet op de lange baan schuiven door een trage besluitvorming.'

Hoe is de sfeer op de werkvloer?

Kerkhof: 'De sfeer is prima. Met een klein team is er ook gelegenheid om "sociale activiteiten" te verrichten. De functionarissen zijn voor hun werk veel weg, gezamenlijke momenten worden daarom vooraf vastgelegd.'

Wanneer zijn jullie klaar met het programma?

Kerkhof: 'Het grote project soldaatsysteem zal volgens planning rond 2015 eindigen. Het programma SMP is nooit klaar, het blijft altijd kijken of er zaken te verbeteren zijn.'



Door: KTZE P. Rozendaal

Hr.Ms. Walrus tijdens de aanloop naar New York, oktober 2008

Het Instandhoudingsprogramma

Begin september jl. heeft de Tweede Kamer, na de kamerbrief van de staatssecretaris van Defensie van 13 juni 2008, in haar procedurevergadering het project IP (Instandhoudingsprogramma) Walrusklasse voor kennisgeving aangenomen. Dit heeft op 13 september 2008 geresulteerd in een opdracht van de CDS aan de Directie DMO om het project als gemandateerd[1] project in uitvoering te nemen.

Voor de Nederlandse onderzeebootcapaciteit betekent dit een volgend Defensie Materieelproject en het bevestigt dat aan de onderzeebootcapaciteit belang wordt toegekend. Met het project is die capaciteit tot in ieder geval tot 2025 verzekerd.

De kennisbasis

Na het Walrusproject nam de nationale nieuwbouwcapaciteit op het gebied van onderzeeboten snel af. Met het verdwijnen van de scheepswerf RDM is de nationale capaciteit op het gebied van onderzeebootbouw in feite verdwenen en lijkt ogenschijnlijk ook de kennis en kunde niet meer te bestaan. Een nadere beschouwing leert echter dat een aantal bedrijven tot op heden betrokken is gebleven bij onderzeebootprojecten en bovendien het belang heeft onderkend van het behoud van een zekere mate van kennis. Die bedrijven hebben zich min of meer verenigd in het *Dutch Underwater Knowledge Centre*, het DUKC. Een aantal van die bedrijven is vanuit dit verband betrokken bij de huidige projectfase.

Ook binnen de defensieorganisatie is specifieke kennis over het ontwerpen van onderzeeboten kwantitatief en kwalitatief sterk afgenomen. Daar staat echter tegenover dat wel relevante ervaring is opgedaan met het onderhoud van onderzeeboten als gevolg van het feit dat de Walrusklasse bij het Marinebedrijf wordt onderhouden. Tot heden is essentiële kennis voor het technisch in stand houden behouden gebleven en is die kennis al diverse malen succesvol aangewend bij het uitvoeren van modificaties. Wel is de kennisbasis (verder) onder druk komen te staan als gevolg van schaarste onder technisch personeel. Dit geldt voor zowel militair als burgerpersoneel.

Adviezen commissie Instandhouding Walrusklasse (2004)

De verschoven dreigingomstandigheden, de afgenomen nationale onderzeebootcapaciteit en de langzaam maar zeker verouderende operationele capaciteiten leidden in 2002 tot de commissie Instandhouding Walrusklasse. Die commissie had tot taak het inventariseren van aanpassingen:
"om te blijven voldoen aan de stafeis Walrusklasse";
"die nodig waren om een doelmatige exploitatie tot 2025 mogelijk te kunnen maken".

De Marinestudie 2005

De adviezen en de rapportage van de commissie zijn bij het tot stand komen van de Marinestudie 2005 gewogen en herbevestigd. Wel was hierbij sprake van een belangrijke functionele toevoeging. Die toevoeging bestond uit het besluit om een *Mine and Obstacle Avoidance Sonar* (MOAS) te installeren. In de uitgewerkte behoeftestellingen van de Marinestudie heeft dit geleid tot het project Veiligheidsaanpassingen Sonar (VAS). Dit project omvat drie sonaraanpassingen met als doelen: "een veilige vaart onder water te waarborgen in ondiep water; de onderzeeboten effectiever te kunnen inzetten in kustgebieden en de veiligheid (overlevingskans) bij een mijnendreiging te verbeteren."

Walrusklasse

Ook gaf de Marinestudie met project VAS richting aan een versnelde realisatie van onderdelen van het IP. VAS werd als project ontvlochten uit het IP Walrusklasse en is in inmiddels in realisatie. Op de inhoud van VAS kom ik nog terug.
In de Marinestudie 2005 wordt vooral ook aandacht gegeven aan de (deels) gewijzigde operationele taakstelling van de onderzeeboten. Zo wordt de *Anti Submarine Warfare*-rol (ASW) van de onderzeeboten opgewaardeerd en wordt deze "des te waardevoller" geacht, mede in het licht van de vermindering van het aantal M-fregatten en de recente afstoting van de P3C Orions. De ASW-rol van de onderzeeboten wordt bovendien specifiek gekoppeld aan de *force protection* van individuele eenheden en taakgroepen.
Ook wordt het belang van vroegtijdig, ongezien langdurig opereren in het operatiegebied benadrukt om " … noodzakelijke informatie … te kunnen verzamelen en delen met eigen schepen en helikopters en informatie omtrent het operatiepatroon van potentiële tegenstanders in kaart te brengen en deze desgewenst vroegtijdig uit te schakelen". In aanvulling op deze duidelijke *Intelligence Surveillance and Reconnaisance* (ISR, zelfs ISTAR[2]) taakstelling wordt de afschrikkende werking van de aanwezigheid van een onderzeeboot benoemd. De onderzeeboot is hiermee een soort "duizendpoot"[3] geworden met als kracht het ongezien opereren in een *first in, last out*-rol.

De operationele context

Belangrijk was het verschoven accent naar het vaker en langduriger opereren in vijandige kustgebieden, waarin dreiging van mijnen niet wordt uitgesloten. Dit doet een groter beroep op sensoren en vereist detectiecapaciteit tegen mijnen en objecten in een akoestisch niet altijd vriendelijke omgeving. De ISR-taak, maar vooral ook de samenwerking met andere eenheden doet een beroep op waarnemingsmiddelen en op registratie en verbindingsmiddelen om die informatie te kunnen delen met eenheden, (eventuele *seabased*) commandoplatformen en hoofdkwartieren. De onderzeeboot krijgt op die wijze feitelijk een rol in het NEC[4]-concept dat behoort bij het moderne militaire optreden.
In praktische zin is ten opzichte van Koude Oorlogscenario's sprake van een minder solitair optreden, een minder diepwater georiënteerde inzet en een toename van het belang om informatie *(near-) realtime* met derden te kunnen delen.[5] Het pas na binnenkomst aanbieden van te analyseren operationele informatie is in deze setting niet meer acceptabel.
Een eerste globale analyse levert op dat de nieuwe context veeleisender is op het gebied van Sensoren, Navigatie, C2, Communicatie en Registratie en dat dit met niet veel anders wordt gecompenseerd dan een minder frequent opereren op grotere diepten. Dit laat zich in technische zin noch in bedrijfsmatige zin vertalen in verlichting van eisen op welk vlak dan ook.

in de Marinestudie 2005 wordt vooral ook aandacht gegeven aan de (deels) gewijzigde operationele taakstelling van de onderzeeboten

De consequenties van de nieuwe context, waarbinnen het belang van non-akoestische sensoren is toegenomen, moeten hun weerslag krijgen in het *Combat Management Systeem* (CMS), maar ook bij indelingen van werkplekken en ruimten. In dat proces moeten naast IP ook ontwikkelingen van andere operationele behoeften zoals *Warship Electronic Chart Display and Information System* (WECDIS) en modernisering van tactische datalinks worden meegenomen. Dat maakt de ontwikkeling van een CMS en de gedeeltelijke herinrichting van de centrale niet eenvoudiger.

De context van de uitvoering van het programma

Het IP wordt niet, zoals dat bij vergelijkbare onderzeebootprojecten[6] in het verleden wel gebeurde, uitbesteed aan een in onderzeebootbouw gespecialiseerde scheepswerf. Met het verdwijnen van de RDM en de keuze om het "Benoemd Onderhoud" bij het Marinebedrijf uit te voeren is de uitgangssituatie bij aanvang van het project nu geheel anders. Het uitgangspunt is om het IP Walrus uit te voeren bij het Marinebedrijf, in combinatie met een ➔



Mock up van het Multifunctie Console VAS (Tecnovia)

aangepaste “Benoemd Onderhoud”-periode.
Dit betekent dat een beroep wordt gedaan op een defensiebedrijf dat is ingericht voor onderhoud en niet voor nieuwbouw. Het Marinebedrijf is daarbij ook gebonden aan geformuleerde randvoorwaarden die binnen het project als beperkend zullen worden ervaren. Een voorbeeld hiervan is het feit dat er, ten opzichte van een commercieel bedrijf, beperkter mogelijkheden zijn om actuele capaciteit aan te passen aan het aangeboden werkpakket. Het zal veelal andersom zijn, namelijk dat het werkaanbod moet worden aangepast aan beschikbare capaciteit.

Daar staat voor het Marinebedrijf echter wel wat tegenover. Het project biedt zicht op een uitdagend werkpakket en het onderzeebootportfolio is nu tot 2025 planmatig gevuld. Dat laat zich vertalen in vele manjaren kwalitatief hoogstaand werk en is bedrijfsmatig een gunstig uitgangspunt.

Project Veiligheidsaanpassingen Sonar (VAS)

Het in het kader van behoeftestellingen van de Marinestudie ontvlochten VAS vervangt een tweetal bestaande sonarfuncties en voegt er een belangrijke functie aan toe. Vervangen worden de *intercept*functie en de frequentieanalyse functie en toegevoegd wordt de *Mine and Obstacle Avoidance Sonar* (MOAS).
De *intercept*functie detecteert, lokaliseert (peiling) en analyseert actieve sonaruitzendingen van andere schepen. Die functie is op dit moment onderdeel van de *Medium Range Sonar*. De *intercept*functie heeft van begin af aan, vooral onder moeilijker akoestische omstandigheden, niet aan de verwachtingen voldaan. Om die reden worden het Array, dat op het voordek is opgesteld, en de processing vervangen. Nieuw aan de *intercept*functie is de toevoeging van een afstandsmeting of *Intercept-ranging*, geoptimaliseerd rond frequenties van actieve uitzendingen van torpedo’s. Het algoritme is in samenwerking met TNO ontwikkeld. De *interceptranging* is daarmee een ontwikkelingcomponent binnen het project VAS.

Naast het passief detecteren en lokaliseren van schepen moet een onderzeeboot in staat zijn om te kunnen classificeren en identificeren. Dit vereist een analysefunctie. Die frequentie-analyse wordt in de bestaande configuratie voor alle sonarsensoren verzorgd door de *Long Range Sonar* (LRS), ofwel de *Towed Array* sonar. De (materiële) beschikbaarheid van de LRS is echter onvoldoende geworden en de analysefunctie wordt binnen VAS vervangen door een nieuwe centrale frequentieanalyse.

De MOAS is voor de Walrusklasse een nieuwe functie die naast detectie en lokalisatie van kleine onderwaterdoelen tevens een *bottomcontour* kan opbouwen en oppervlaktedoelen kan detecteren. De MOAS functies zijn actieve sonarfuncties, waarvoor twee *arrays* geplaatst worden op het bolfront tussen de boegbuizen. Voor het gebruik in nauwe vaarwateren en dicht onder de kust betekent dit een aanvulling op de bestaande mogelijkheden voor beeldopbouw en de *Situational Awareness*.

Dat er een (mentale) drempel moet worden genomen om in operationele omstandigheden actief uit te zenden zal wellicht bepalend kunnen zijn voor zowel acceptatie als de uiteindelijke operationele meerwaarde. Hoewel de verraadsfeer beperkt zal blijven als gevolg van de combinatie van een hoge frequentie en de beperkte sector waarin wordt uitgezonden, blijft bij actieve systemen sprake van een afstandsnadeel als het gaat om passieve counterdetectie. Dit zal al bij de planning van operaties moeten worden afgewogen tegen de meerwaarde die is gelegen in de mogelijkheden van de MOAS. Hierbij is het kunnen maken van een *bottomcontour* een capaciteit die in kustwateren nieuwe mogelijkheden biedt en die waardevolle informatie kan opleveren, juist ook in taakgroep verband.

Een MOAS biedt meer dan detectiecapaciteit in omstandigheden waar een mijnendreiging geldt. Ook voor de ISR-taak en operaties met *Special Forces* kan de MOAS nieuwe mogelijkheden bieden en grenzen verleggen.

Het is binnen het VAS niet mogelijk om de functies anders te implementeren dan buiten het GIPSY-systeem (Het Geautomatiseerd Informatieverwerkend Presentatie Systeem, het bestaande CMS). De techniek van GIPSY is voor integratie met moderne sensoren niet meer geschikt. Om die reden worden voor de VAS-functies twee nieuwe consoles geplaatst. Beide consoles halen het maximale uit de nieuwe systemen en bieden tevens een interim-oplossing, in afwachting van het IP.

De globale IP breakdown

Naast het VAS, dat op dit moment in realisatie is, bestaat het instandhoudingprogramma uit de volgende hoofdonderdelen.

De Conservering

De conservering van het casco (drukhuid) moet worden vervangen door een hoogwaardig nieuw verfsysteem dat zeker 15 jaar mee moet gaan. Het oude verfsysteem moet grondig worden verwijderd en de ondergrond moet zorgvuldig worden voorbewerkt. Ook zullen herstelwerkzaamheden aan de drukhuid nodig zijn. Zo moeten corrosieplekken en interingen worden uitgeslepen en deels worden opgezuiverd (door oplassen).

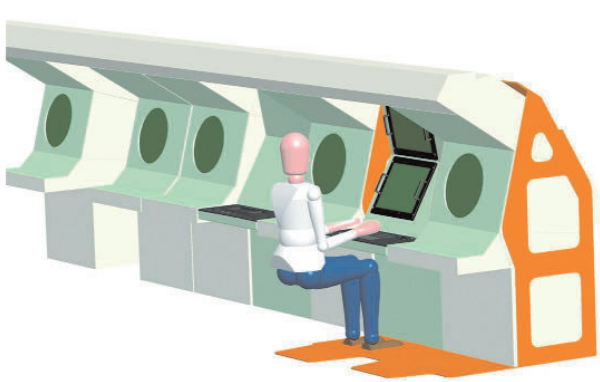
Een hoogwaardig nieuw verfsysteem moet het corrosieproces vertragen om verdere aantastingen gedurende de verlengde levensduur tegen te gaan. Hoewel de impact van het vervangen van de conservering binnen het project niet wordt onderschat en er tevens een belangrijk deel van het budget voor is gereserveerd, zal ik er hier niet dieper op ingaan. Wat nog wel vermeld moet worden is dat het vervangen van een compleet verfsysteem als gevolg van de vele doorvloeide ruimten en tanks buiten de drukhuid een hels karwei is. Er moet met de nodige zorgvuldigheid worden gewerkt in heel kleine ruimten die ook vreemde vormen hebben en waarin zich ook veel appendages, spanten, leidingwerk en drukvaten bevinden.

Het CMS

Het vertrouwde en spreekwoordelijke GIPSY moet door een nieuw CMS worden vervangen. Belangrijk is dat hiermee de operationele capaciteit wordt vergroot door het toepassen van moderne technologie. Die technologie kan zorg dragen voor een technische en operationele integratie van nieuwe moderne sensor-, en wapensystemen. Ook is een revolutionaire verbetering van de Human Machine Interface (HMI) mogelijk. Op die wijze zal het integratieconcept van GIPSY, dat op de Walrusklasse uitstekend heeft voldaan, feitelijk worden voortgezet maar dan met CMS-technologie van vandaag en met aan huidige inzichten aangepaste HMI.

Als systeemconcept is gekozen voor een CMS dat voorkomt uit de *Guardian Product Line* zoals ontwikkeld bij CAMS/FV en zoals dat al in gebruik is op bovenwaterschepen. De CMS vervanging sluit op die wijze aan bij het LCF en de LPD-2 en bij de lopende projecten OPV (*Oceangoing Patrol Vessel*, het Patrouillevaartuig), JSS (*Joint Support Ship*) en het IP M-fregatten. Ondanks het feit dat er bij onderzeeboten rekening moet worden gehouden met meer verschillen dan overeenkomsten, is op diverse terreinen en deelgebieden een doelmatigheidwinst te behalen door een (gedeeltelijk) hergebruik van eerder ontwikkelende componenten en HMI uitgangspunten.
Voor de *hardware* zal gebruik gemaakt worden van *commercial-off-the-shelf* (COTS) *hardware* binnen een bekende netwerkarchitectuur. Bijzondere aandacht zal worden gegeven aan het vervangen van huidige GIPSY beeldkasten door *multifunction consoles (MFC)*. Hierbij zal ondanks de beperkte ruimte in de centrale gestreefd worden naar betere presentaties en bedieningsmogelijkheden onder gelijktijdige verbetering van de werkplek. Indicatief hierbij is VAS, waarbij twee GIPSY beeldkasten door modernere sonarconsoles worden vervangen.

Artist Impression van nieuwe VAS Console(s) tussen de GIPSY beeldkasten (Tecnovia)



De optische sensor

Voor liefhebbers van onderzeebootfilms als “Das Boot” zal het mogelijk teleurstellend zijn om te horen dat het romantische beeld van de Commandant achter de periscoop in de toekomst drastisch moet worden bijgesteld. De exclusiviteit van de visuele informatie is met moderne elektronische periscopen of zelfs optronische masten[7] achterhaald omdat de informatie direct door meer operators kan worden waargenomen. Bij de presentatie van hun product kwalificeerde Kollmorgen het effect daarvan als “*a dramatic change in democracy in the ops room.*”[8]

Het presenteren van kwalitatief hoogwaardige camerabeelden[9] betekent een verbetering van *all weather* mogelijkheden op het gebied van detectie, herkenning en registratie. Dit geldt zowel binnen de eigen eenheid, maar ook het delen van (near-) realtime beelden met derden komt binnen bereik. De geformuleerde behoefte om één van de (twee) periscopen te vervangen door een nieuwe, moderne optische sensor is daarmee een belangrijke verandering die van invloed is op inrichting en de operationele werkwijze in de centrale.
Voor het project betekent het dat een conventionele periscoop wordt vervangen door een mast met moderne elektro-optische technologie. Hiermee komt elektronische beeldinformatie beschikbaar, ook onder moeilijke lichtomstandigheden en bij volledige duisternis. De beeldinformatie, die uit meerdere kanalen kan bestaan, is niet meer voorbehouden aan één periscoopbedienaar, maar kan op meer posities worden gepresenteerd.

Hierbij mag niet onvermeld blijven dat de werkomstandigheden voor officieren van de wacht als gevolg van de afstandsbediening aanzienlijk zullen verbeteren. Het draaien van rondjes achter de periscoop is namelijk fysiek en mentaal belastend.
In de studiefase neemt (de mate van) integratie in het CMS (en de consoles) een belangrijke plaats in. De voor,- en nadelen van de diverse integratieconcepten voor deze optronische functionaliteit zullen zwaar meewegen. De keuze voor een optronische mast

➔

(*non-hull penetrating*) of een moderne periscoop (*hull penetrating*) en het integratieconcept zullen bovendien hun invloed hebben op de herinrichting van de centrale.

Sonarfuncties

In aanvulling op het project Veiligheidsaanpassingen Sonar (VAS) worden nog diverse aanpassingen aan sonarsystemen uitgevoerd. Die aanpassingen moeten functioneel aansluiten op VAS en moeten worden getoetst aan een CMS integratieconcept.
Bij de sonaraanpassingen die aan VAS worden toegevoegd gaat het vooral om processing en dataregistratie. Eén van de huidige cruciale sonarsystemen, de LRS, is niet (veel) langer te onderhouden en moet om die reden worden vervangen. De LRS verzorgt het verwerken van de sonarsignalen van het gesleepte *array* en die van het aan beide zijden van het schip gemonteerde flank *array*. Ook wordt de LRS gebruikt voor de analyse van alle sonarkanalen en speelt het systeem een belangrijke rol bij het registreren (opnemen) van sonarinformatie. Omdat de analysefunctie met de VAS al wordt vervangen, richt het IP zich op de overige LRS functies. Het is met de verwevenheid van de diverse sonarfuncties echter net als met een breiwerk. Al je aan een "los" draadje trekt loop je het risico om de samenhang in het gehele breiwerk aan te tasten. Dat risico doet zich bij het IP ook daadwerkelijk voor, omdat naast de eerder genoemde LRS aan boord ook nog een Medium Range Sonar (MRS) en Passive Ranging Sonar (PRS) zijn geïnstalleerd. Dit geeft diverse onderlinge verbanden en verdeelt sonar- en opnamefuncties over een groot aantal "kasten". Met de moderne technologie, de CMS-integratie en het ruimtegebrek ligt het voor de hand om te bezien of niet op doelmatige en doeltreffende wijze een herschikking van sonarfuncties kan worden gerealiseerd. In de studiefase en bij de verwerving van vervangende systemen zullen afwegingen moeten worden gemaakt om te komen tot een maximaal operationeel projectresultaat binnen randvoorwaarden van behoeftestelling, technische (on-)mogelijkheden, engineering, budget en andere beperkingen, waarvan er in dit artikel slechts een aantal is aangestipt.

Engineering

Voor een ingrijpend verbouwingsprogramma volstaat het niet om alleen over nieuwe functies te spreken met de verwachting dat een optelsom van ruimtebeslag en benodigde voedingspanning(en) en aangevuld met een handvol specificaties het project voor een hoofdaannemer (of projectleider!) eenduidig specificeert. Met de beperkingen van de bestaande infrastructuur is dit een onacceptabele vereenvoudiging van de werkelijkheid. Er zal in het project juist moeten worden omgegaan met (potentieel) conflicterende situaties.
Het risico op conflicterende situaties wordt nog vergroot doordat de (technologische) ontwikkelingen van de laatste jaren voor de bestaande infrastructuur niet altijd gunstig uitpakken. Zo levert de verdichting van de elektronica[10] weliswaar meer functionaliteit per kubieke decimeter, maar daar staat tegenover dat het energieverbruik en ook de warmtedissipatie van diezelfde kubieke decimeter ook is toegenomen. Dat betekent dat beschikbare capaciteit op het gebied van voeding en koeling een beperkende factor kan zijn. De eerste signalen daarvoor doen zich binnen het project VAS al daadwerkelijk voor.

De toepassing van meer COTS-apparatuur (CMS) zal gevolgen hebben die nader moeten worden onderzocht. Daarbij gaat het dan om de onderzeeboot als omgeving waarbinnen de apparatuur wordt geacht probleemloos te functioneren. Onderwerpen hierbij zijn naast fysieke bescherming, ook mogelijke interferentie en eisen op gebied van schokken en trillen.

Bovenstaande voorbeelden zijn niet uitputtend, zeker als gekeken wordt naar (het gebrek aan) ruimte(n) en de noodzaak om diverse werkplekken opnieuw in te richten. Dan worden ergonomische uitgangspunten en ook Arbo-eisen actueel. Ook die hebben zich in de laatste 20 jaar verder ontwikkeld met als gevolg dat (het welbevinden van) de mens een prominentere rol heeft gekregen. Een blik op de werkplek in de centrale van een LCF maakt meer dan duidelijk dat het vinden van een optimum bij het deels aanpassen van een bijna 25 jaar oud centraleontwerp niet vanzelfsprekend zal blijken.

Tot slot

Het is duidelijk dat het project ingewikkeld, maar ook uitdagend is. Er zullen lessen worden geleerd en ervaringen worden opgedaan die naast directe toepassing binnen het project IP Walrusklasse wellicht ook nog eens kunnen worden aangewend voor een volgende generatie onderzeeboten. ←

KTZE P. Rozendaal is werkzaam bij de Defensie Materieel Organisatie, directie Planning & Verwerving, als Projectleider Instandhoudingsprogramma Walrusklasse.

Verwijzingen
- Eindrapportage stuurgroep Walrus Instandhoudings Programma d.d. 11 maart 2004
- Kamerbrief Marinestudie 2005, 14 oktober 2005)
- Kamerbrief behoeftestellingen Marinestudie, 18 mei 2006
- Kamerbrief Instandhoudingsprogramma (IP) Walrusklasse onderzeeboten, 13 juni 2008
- Instellingsbeschikking Projectgroep Instandhoudingsprogramma Walrusklasse onderzeeboten, DMO/DP&V, 13 oktober 2008
- http://intranet.mindef.nl/dmo/ressort_projecten/bedrijfsvoering/projecten/IP-Walrusklasse/IP-Walrusklasse.aspx

Noten
1. DMP: aan de ambtelijke organisatie gemandateerd. Bij niet gemandateerde projecten wordt de Kamer na afronding van elke fase per brief geïnformeerd.
2. ISTAR: *Intelligence, Surveillance, Target Acquisition and Reconnaissance*
3. Menno Steketee in de Kijk van nov 2008: onderzeeboten: "een soort Zwitserse zakmessen voor onderwatertaken"
4. *Network Enabled Capabilities*
5. Een behoeftestelling voor aanvullende SATCOM capaciteit is bij CDS in voorbereiding
6. "Verdieselen" en "verwapenen" driecylinder onderzeeboten; LVO Zwaardvisklasse
7. Een mast waarin optische waarneming geheel elektronisch is door gebruik van diverse type camera's en die niet door de drukhuid gaat. Een *non-hull penetrating mast*.
8. John Nixon, Kollmorgen Electro-optical, Northampton USA
9. Optisch en thermische beelden
10. Vgl de Wet van Moore, die stelt dat het aantal transistoren op een chip elke 2 jaar verdubbelt

Een terugblik:
Over de grenzen van de Verkenningen

• Door: KLTZ P.J. van Maurik



Bijna 200 leden en gasten waren op 4 november in Amsterdam bijeen voor het Jubileumcongres van de KVMO. Dit had als thema 'gezamenlijke toekomst en persoonlijke ontwikkeling'. Een passende keuze want de twee subthema's geven precies weer waar de KVMO zich sterk voor maakt.

In de ochtend konden de deelnemers workshops en lezingen bijwonen over beide subthema's. Elke sessie werd ingeleid en begeleid door een professional die de vragen of reacties opving, waarbij werd getracht de deelnemers zo veel mogelijk te prikkelen en zo vrij mogelijk te laten reageren. Vanuit alle sessies werden de meest opmerkelijke stellingen en vragen "meegenomen" naar het middagprogramma. Dat middagdeel stond in het teken van de betekenis van het werk uit de sessies voor de "grenzen van de Verkenningen". Hieronder worden de uitkomsten van de ochtendsessies en het middagprogramma weergegeven, in de vorm van een aantal aandachtspunten voor de projectgroep "Verkenningen" van de minister van Defensie.

Gezamenlijke toekomst

Het eerste subthema betrof onze gezamenlijke toekomst en gaf aanleiding tot brede discussies over strategische, soms krijgsmachtoverstijgende onderwerpen. Uit de gesprekken, analyses en meningen hebben wij de volgende vier aandachtspunten geselecteerd.

1. **Strategische uitvoerbaarheid beperkt strategische belangen**
2. **Er is een coalitieparadox: voor meer "Europa" is meer Amerikaanse betrokkenheid nodig**
3. **De mogelijkheden van kleine eenheden in netwerkstructuren vereisen uitwerking**
4. **Communicatie met de maatschappij gaat het best via medewerkers**

Ad. 1 Strategische uitvoerbaarheid

De deelnemers aan de lezing over strategische belangen van Nederland identificeerden verschillende soorten belangen. Het meest herkenbare belang is dat van de open economie en vrije handel. Zowel vanwege de welvaart die het oplevert als de noodzaak om daarvoor over voldoende maatschappelijke vrijheden te beschikken. De militaire aspecten van de vrije handel zijn te herkennen aan het vrije gebruik van de wegen op het land en in de lucht en het gebruik van kennis van het internet. Uiteraard werd de enorme omvang van de handel ter zee niet vergeten en was de conclusie dat de marine haar bestaansrecht vindt in de strategische kernwaarde van de vrije doorvaart.
Uit de discussie werd duidelijk dat strategische belangen pas zinvol zijn als ze helder en inzichtelijk zijn en regelmatig worden duidelijk gemaakt aan zowel de belanghebbende, de Nederlandse bevolking, als aan de uitvoerders, waaronder de krijgsmacht. Daarnaast moeten ze natuurlijk uitvoerbaar zijn. Wat niet kan, moet ook niet en wat wel moet, moet ook kunnen. Alleen op die manier kan de 3-D benadering (*Defence, Development and Diplomacy*)[1] de logische verbinding vormen in het bereiken van militaire, diplomatieke, ontwikkeling en economische doelstellingen.

Ad. 2 Flexibele coalities

Uit de lezing en discussie over internationale coalities kwam naar voren dat coalities in de moderne wereld kunnen verschuiven door snel veranderende omstandigheden. Omdat belangen soms →



parallel lopen en soms divergeren is een coalitie geen vaststaand feit. Dit kan leiden tot onzekerheid. Dit probleem wordt vergroot doordat andere partijen in een coalitie verschillende keuzes van commitment zullen maken op basis van strategische belangen en hun strategische uitvoeringsmogelijkheden. Zelfs een bewezen coalitie als de NAVO zal daardoor in toenemende mate onder druk kunnen komen. De deelnemers waren het erover eens dat de rol van Europa groter moet worden en daarbij kwam de paradoxale vraag op of dat niet ook moet betekenen dat de VS weer dichter naar Europa moeten worden getrokken.
Maar dichterbij betekent niet dat de VS steeds het initiatief moeten nemen. Nederland zou dat ook goed kunnen. De legitimiteit kan daarbij mogelijk ook gevonden worden door naar belangen te kijken. Zo is bestrijding van piraterij voor Nederland legitiem op basis van het strategische belang van vrije doorvaart voor een handelsnatie. De coalitie kan dan gevonden worden in landen met een vergelijkbaar belang. De Verkenningen zouden helder moeten zijn over de mate van assertiviteit van Nederland in zaken die zij strategisch belangrijk vindt.

Ad. 3 Netwerkstructuren

In de sessie "Swarming, kans of noodzaak" werd een modern operationeel concept ingeleid door een collega van de KL. Dit concept gaat uit van willekeurig en/of wijd verspreide kleine eenheden die via netwerkcommunicatie met elkaar verbonden zijn en zo een totaalbeeld kunnen vormen het operationele terrein. Indien nodig voegt een aantal eenheden zich weer bijeen om de noodzakelijke slagkracht te vormen. De reeds bestaande techniek van NEC[2] is daarbij noodzakelijk maar niet voldoende. Er zijn in dit concept organisatorische wijzigingen nodig waarbij de opbouw van de krijgsmacht uit zo klein mogelijke modulaire eenheden bestaat die afhankelijk van omstandigheden gecombineerd worden. De noodzakelijke wijziging in de besturing van "swarming" wordt het best weergegeven door de vervanging van het beeld van "*Command and Control*" naar dat van "*Command and Coördinate*". Hoewel dit "C2-mod" grote uitdagingen zal geven voor de organisatie, opleiding en training van de krijgsmacht zullen de mogelijkheden van een tegenstander om zich ertegen teweer te stellen mogelijk veel sterker afnemen. Een goed werkend "swarming"-concept kan dan een preventieve en afschrikkende werking hebben.
In de discussie werden de mogelijkheden en voorwaarden van dit concept voor het maritieme domein beschouwd, waarin de huidige werkwijze van de mariniers en de modulaire opbouw van de vloot mogelijkheden kunnen bieden.

Ad. 4 Communiceren

In de interactieve lezing "Maatschappelijke relatie, alles behalve Den Haag?" werd de houding van de Nederlandse bevolking jegens de krijgsmacht besproken. Deze is in de laatste jaren snel veranderd De trots en waardering van de bevolking voor de krijgsmacht op basis van de concepten en uitvoering is een noodzakelijke voorwaarde voor het toekomstige beeld bij de burgers. Of dit mogelijk zou zijn bleef een vraag, echter niet of dit nodig zou zijn. Waar geen vragen over bestonden was de manier waarop dit zou moeten worden bereikt:

- Communiceer consistente, en voldoende constante, plannen vanuit de defensietop;
- Communiceer krachtiger via "voorlichting", waarbij de deelnemers constateerden dat de informatievoorziening door Defensie wel langzaam verbetert;
- Vertel de boodschap vooral via het netwerk van de werkvloer.

Volgens de deelnemers is de militair, en ook elke defensiemedewerker of veteraan of ex-militair, de beste ambassadeur.

Persoonlijke ontwikkeling

Het tweede subthema betrof de persoonlijke ontwikkeling en werd ook in een aantal workshops en lezingen uitgewerkt. Met persoonlijke ontwikkeling kunnen medewerkers van Defensie hun competenties versterken zodat zij beter leiding kunnen geven en hun netwerken slimmer kunnen inzetten. Ook hier waren veel ideeën waaruit vier aandachtspunten zijn geselecteerd:

1. **Eigen identiteit is belangrijk om bruggen te kunnen bouwen**
2. **Goede leiders luisteren naar verschillende signalen**
3. **Formele medezeggenschap zou niet nodig hoeven te zijn**
4. **Competentie ontwikkelen is een persoonlijke activiteit**

Ad. 1 Identiteit

Een van de workshops ging over het bruggen bouwende effect dat het gebruik van netwerken kan opleveren. In aanvulling op "kennis is macht, karakter is meer" werden kennissen als noodzakelijk beschouwd voor het onderhouden van een goed netwerk. Het aspect "handelen uit eigenbelang" kwam nadrukkelijk aan de orde. Wat doe je voor jezelf bij netwerken en wat doe je voor de groep via dat netwerk. Hoe lang lopen die twee belangen parallel en wanneer gaat het een ten koste van het andere? Om dit te kunnen inschatten is zowel kennis van jezelf als interesse in de ander nodig. De meest opmerkelijke gedachte is dat het helder hebben van je eigen identiteit van belang is, krachtig samengevat in de uitspraak: "Marineblauw is geen paars". En vanuit dat besef is samenwerken prima mogelijk en heeft dan ook toegevoegde waarde.

Ad. 2 Leiden is luisteren

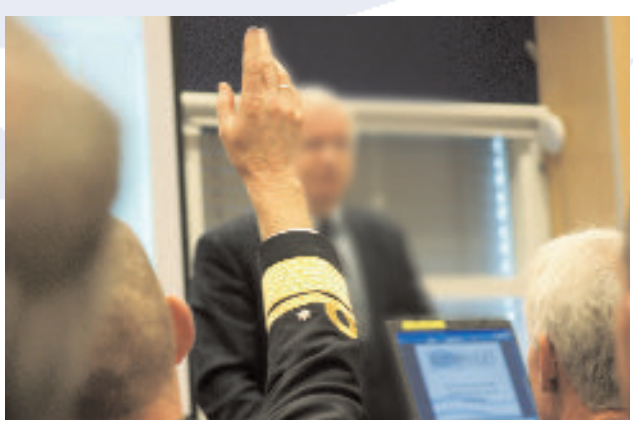
In de workshop "Niet-operationeel leiderschap" werd gediscussieerd over de verschillende aspecten van bestuurlijk leidinggeven. De vraag was of dat veel verschilt van operationeel leiderschap en waar die verschillen dan in zitten. Onderwerpen als luisteren en controleren kwamen ter sprake. Maar ook controle werd besproken; te weinig geeft risico's en te veel werkt stagnerend. Controle op resultaten werd niet betwist maar controle op uitvoering heeft



negatieve effecten bij professionele medewerkers en is vaak onnodig. Het woord "vertrouwen" klonk vaak en het was duidelijk dat over dit onderwerp het laatste woord niet gezegd is. De huidige defensieorganisatie kwam vaak negatief in beeld door pijnlijke voorbeelden. Het vereist zelfreflectie om de problemen het hoofd te bieden. Als leiders blijven luisteren kunnen zij de signalen van hun medewerkers daarover opvangen.

Ad. 3 Medezeggenschap

De KVMO hecht veel aan goede medezeggenschap en wil haar leden zo goed mogelijk "beslagen ten ijs" laten komen. Vandaar dat hierover ook een workshop was opgezet. Tijdens de discussie kwamen de (mogelijke) problemen bij het uitvoeren van het nieuwe besluit medezeggenschap (BMD) aan de orde. Er bestaan risico's als er onduidelijke afspraken zijn over welke onderwerpen waar moeten worden besproken. Maar er was een algemene overeenstemming dat er voor officieren en hoger en middelbaar burgerpersoneel toegevoegde waarde is in deelname in MC. Gesproken werd ook over de rolverdeling in de medezeggenschap, die mag geen problemen opleveren met de rol van het hoofd van een eenheid.
De vraag werd gesteld of formele medezeggenschap niet overbodig is als de lijnorganisatie perfect functioneert. Met andere woorden:



voor welk probleem is het nieuwe BMD een oplossing? Als medezeggenschap in operationele omstandigheden vanzelf komt, waarom zijn al die formele structuren dan nodig in het bestuurlijke domein? Zitten de problemen meer in structuur dan in cultuur? Het is duidelijk dat tijdens de workshop niet alle vragen afdoende konden worden beantwoord en de problemen konden worden opgelost. Maar de discussie en de vragen brachten de identificatie van het echte probleem weer een stukje dichterbij.

Ad. 4 Competentieontwikkeling

Tijdens de workshop "Competenties en een loopbaaninstrument in beeld!" trachtten de deelnemers de betekenis van competenties in beeld te krijgen en dat bleek niet eenvoudig. Wat zijn competenties, waarom wil de organisatie ze managen en wat wordt eigenlijk bedoeld met management? En kan het huidige P&O-beleid van Defensie wel omgaan met competentiemanagement? De deelnemers waren niet onverdeeld positief over dit beleid en de uitvoering ervan. Men vond dat de organisatie lang niet altijd rekening houdt met de persoonlijkheid van werknemers en teveel denkt in termen van standaarden en normen. De deelnemers gaven daar hun persoonlijke visie op en dat leidde tot de vraag of management van competenties niet iets persoonlijks is waar de organisatie zich niet mee moet bemoeien, misschien zelfs niet kan bemoeien. Misschien is observeren een betere strategie dan managen en sturen.

De Verkenningen

In de middag werden de resultaten van de verschillende sessies op een muzikale en humoristische wijze doorgenomen door de speciale gastpresentator Willem Gunneman, die in de huid was gekropen van de plaatsvervangend plaatsvervanger van de Secretaris Generaal van een verder onbekend ministerie. Vervolgens werd aan de zaal advies gevraagd over het begeleiden van de Verkenningen aan de hand van een aantal stellingen en werd verder gebouwd op de uitkomsten van de ochtend. Deze adviezen kunnen als volgt worden samengevat:

> Voorkom schijngrenzen in de uitwerking van de Verkenningen. Twijfel hardop aan vanzelfsprekendheden en stel ze ter discussie om ze te kunnen verifiëren of falsificeren. IJver voor een heldere buitenlandse strategie van Nederland en maak de noodzaak daarvoor duidelijk. Wij zijn als leden betrokken en daarom is het netwerk dat wij vormen te gebruiken.

Met dank aan de sessieleiders: VADM b.d. R.A.A. Klaver (oud BDZ), VADM b.d. drs. W.J.E. van Rijn (laatste functie in actieve dienst vertegenwoordiger van SACLANT bij het Militair Comité van de NAVO), LGEN b.d. H. A. Couzy (voorzitter FVNO/MHB), prof. dr. J.S. van der Meulen (Universiteit van Leiden en NLDA), drs. P. Hoogstraten (GITP/SBI), dhr. L. van Woerden (PiCompany BV), drs. E. van Lith (A&O-psycholoog) en drs. F.J. van der Molen (stafmedewerker CLAS).

Onder hun leiding kon de KVMO doen waarvoor zij als "Vereeniging ter behandeling van onderwerpen de zeemacht betreffende" in 1883 voor werd opgericht.

[1] De 3-D benadering staat voor de samenwerking tussen Defensie, Ontwikkelingssamenwerking en Buitenlandse zaken
[2] NEC = Network Enabling Capabilities, de mogelijkheid om grote hoeveelheden informatie te delen in een netwerk teneinde daarmee de *situational awareness* te vergroten

Marjo Brink-Koning

Geboortedatum : 21 december 1967
Rang : LTZA1
Jaar van in diensttreding : 27 oktober 1987
Periode uit dienst : van KM rechtstreeks overgestapt naar Defensie als burgerambtenaar, per 1 februari 2008
Huidige functie bij KM : stafmedewerker P&O bij het Marinebedrijf



Deze keer geen Terug bij de KM, maar Terug bij Defensie. Want dat gebeurt natuurlijk ook. We spraken met ex-marineofficier Marjo Brink - Koning die graag van de gelegenheid gebruik wilde maken om ons meer te vertellen over een van de twee onderzoeken over het Levensfasebeleid bij Defensie.

Wat was de reden van uw vertrek bij de KM?

'Dat was simpelweg: niet meer operationeel uitgezonden willen worden in verband met het hebben van kleine kinderen. Defensie houdt nog wel rekening met uitzendingen als je een kind hebt jonger dan 4 jaar. Ik was nog wel een jaar gevrijwaard maar was daarna gewoon weer "aan de beurt". Ik vond het ook niet gepast om te proberen zg. veilige plaatsingen te krijgen waarbij je wordt "ontzien" omdat anderen dan extra belast worden. Vandaar dat ik bewust ben gaan zoeken naar alternatieven. Mijn laatste functie was adviseur bedrijfsvoering bij de afdeling Planning en Control van CZSK.'

Hoe kwam u tot de keuze van een burgerbaan bij Defensie?

'Ik heb eerst in het algemeen rondgekeken naar alternatieven, ook in het bedrijfsleven. Uiteindelijk kwam ik iets tegen dat mij het meeste aansprak sprak en dat is mijn huidige baan geworden.'

Wat doet u nu?

'Ik ben momenteel voor het grootste deel belast met het projectleiderschap van de *pilot* Levensfasebeleid bij het Marinebedrijf en doe daarnaast allerlei andere P&O- zaken, zoals het *picture-onderzoek* bij het Marinebedrijf. Deze probeer ik in goede banen te leiden. Het is een welzijns-/tevredenheidsonderzoek dat onder de hele populatie van het Marinebedrijf wordt gehouden. Dit is een gangbaar onderzoek binnen Defensie dat elke 2 à 3 jaar wordt gehouden.'

Kunt u wat meer vertellen over het onderzoek? Voor wie is het bedoeld?

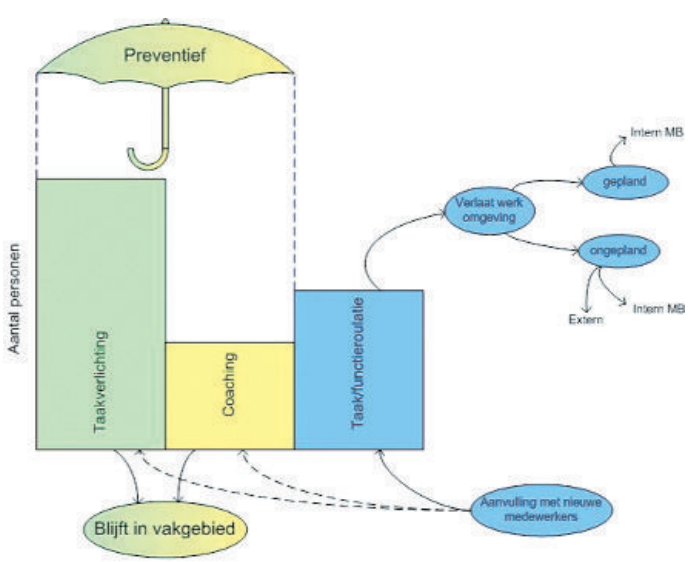
'Hoewel er al jaren over werd gesproken, is het voor het eerst dat er op zo'n grote schaal een dergelijk onderzoek wordt verricht. Eigenlijk is het ontstaan uit het ouderenbeleid waar jaren geleden over werd gesproken. De vakbonden wilden dat al lang onderzocht hebben. Defensie ook wel, maar het kwam er niet van. Vorig jaar december werd een convenant afgesloten tussen de staatssecretaris van Defensie en de vakbonden waarin eerstgenoemde zich heeft verplicht om 2 *pilots* te laten uitvoeren en een overkoepelend defensiebreed onderzoek. Eén *pilot* loopt binnen het Marinebedrijf en richt zich met name op burgermedewerkers in het materieel-logistieke veld. De tweede vindt plaats binnen de 400 GNK (geneeskundige troepen van de landmacht) en richt zich op operationeel uitgezonden militairen. Twee aparte doelgroepen dus. Ons doel is: Goed bezig blijven!

De leeftijd van de populatie van ons bedrijf is vrij hoog als gevolg van jarenlange reductie. De jonge medewerkers werden gestimuleerd weg te gaan en ook de ouderen werden met allerlei prepensioen maatregelen gestimuleerd om te vertrekken. Er bleef een grote middengroep over die naar boven is doorgeschoven. Er zit nu een grote groep van 50-plussers in een aantal bedrijfsonderdelen waarbij er sprake is van zwaar fysiek werk. Te denken valt aan casco werkzaamheden of werkzaamheden aan boord van een onderzeeboot, vaak in kleine ruimtes, moeilijk te bereiken, waar veel spullen in een kleine ruimte zijn gepropt. Wanneer mensen die zulk werk verrichten ouder worden krijgen ze vaak last van jarenlange fysieke belasting en gaan problemen krijgen van bijvoorbeeld knieën, heup en rug. Deze medewerkers kunnen, door hen op een andere manier in te zetten, ontlast worden. Bijvoorbeeld door een oudere medewerker een jongere medewerker te laten coachen. Daar richt dit onderzoek zich met name op. Ik heb het heel boeiend gevonden om het onderzoek te doen. Het gaf me een kans om deze grote groep van veelal mannen van

de werkvloer te leren kennen, veelal harde werkers, niet gewend om elk pijntje te melden. De mannen die het fysiek toch te zwaar krijgen worden vaak al wel in de luwte gehouden, anderen springen dan in. Maar omdat er steeds gereduceerd wordt is de dubbeling al uit de organisatie gehaald. Als iemand iets niet kan uitvoeren wordt het wel merkbaar.'

Hoe ging het onderzoek in zijn werk?

'Wat uniek is, is dat we vanaf het begin met de hele doelgroep (ongeveer 120 mensen) aan de slag zijn gegaan. We hebben dus geen maatregelen over en voor hen bedacht maar we hebben hen zelf laten participeren. Ze hebben in kleine groepjes over de "instrumenten" gepraat die we hier op het bedrijf onderzocht hebben. De instrumenten die ik als opdracht kreeg waren: taakverlichting, coaching en taakfunctieroulatie. We hebben er twee aan toegevoegd: preventie en aanvulling met nieuwe medewerkers. Onder leiding is hierover gepraat met zo'n twintig groepen en er kwamen allerlei maatregelen en ideeën naar boven. Vele *flipover*-vellen vol. Daarin heb ik zelf gefilterd: wat kan lokaal opgepakt worden en wat moet defensiebreed opgepakt; wat is onderwerp voor arbeidsvoorwaarden overleg of wat is onderwerp voor de bestuursstaf, moet er regelgeving voor worden aangepast etc..
Er werd dus echt inbreng van de werkvloer gevraagd. Dit heeft men eerst onwennig en vreemd gevonden. Ik heb getracht er een leuke dag van te maken met een cabaretduo dat de vier levensfasen heeft belicht: de Ontwikkelfase van een nieuweling, net van school, die kennis opdoet; de Spitsuurfase, focus ligt thuis bij het gezin; de Balansfase, alles raakt in rustig vaarwater, er is soms sprake van een 2e carrière, of een studie; tot slot de Mogelijkhedenfase, met de nadruk op het voorbereiden op het leven na het werk dat gepaard kan gaan met fysieke klachten, zeker bij mijn doelgroep.
De groep moest zelf actief meedenken en proberen oplossingen aan te dragen. Deze methode zorgde voor een andere benadering van hoe mensen zelf in het bedrijf staan. Voorheen werd veel voor hen verzorgd. Nu moet men veel zelf doen, zoals mutaties per computer doorgeven in Peoplesoft (het defensie personeels-



Voorbeeld identificeren levensfasebeleid mogelijkheden



systeem), bijv. als er iets in de thuissituatie verandert. Men kan niet meer voor alles naar de manager toe. Er wordt een andere, actievere houding van de medewerkers verwacht. Ik hoop dat met dit proces te stimuleren.
Ik heb ook een film laten maken in het bedrijf om de vier levensfases en de "instrumenten" te verduidelijken en in beeld te brengen en zo de boodschap duidelijker over te brengen. Deze is vertoond voor de doelgroep en het lijnmanagement.
De mensen van de doelgroep hebben ook vragenlijsten moeten invullen, waarin ze zelf konden aangeven wat hun ambities en wensen waren. Op basis daarvan kreeg iedereen een intensief gesprek met een externe interviewer van Kenteq, gespecialiseerd op het gebied van technische scholing. Daar kreeg men een individueel rapport van waarin een advies werd gegeven op grond van wat men zelf had aangegeven.
Het is dus een onderzoek over werkbelasting, competenties en werkhouding allereerst voor de individuele werknemer die met hun rapport kunnen praten met hun lijnmanager en P&O-adviseur over hun ambities en verdere loopbaan. Er is echter ook een generiek rapport opgesteld ten behoeve van de algemeen directeur van het Marinebedrijf met voorstellen waar het bedrijf iets mee kan doen. Er komt verder een nota voor de bestuursstaf, waaraan het generieke rapport wordt toegevoegd. Op dit moment ben ik bezig het onderzoek af te ronden. Het gaat over naar de lijnorganisatie en de managers moeten zelf verder de gesprekken met de medewerkers vervolgen.'

Wat zijn uw toekomstverwachtingen?

'Ik ga nu doorschuiven naar iets anders. Zo ben ik ook het bedrijf binnen gekomen: de bedoeling was om een half jaar deze functie te vervullen om het personeelsveld te leren kennen en erna door te stromen naar een operationele managementfunctie. Momenteel vindt er een grote verschuiving plaats. Ik probeer daar een plek te krijgen.
Ik verwacht dat mijn werk de komende jaren in het Marinebedrijf zal liggen. Het is een bedrijf met ongeveer 2.000 man, er zijn genoeg mogelijkheden. Men is bezig een functieroulatie op te tuigen. Dit sprak mij bij de KM ook aan, een paar jaar op een functie en dan door naar een volgende. Er is nog genoeg te doen!'

De alumnivereniging van het KIM

Het was een gezellige avond op Nyenrode Business Universiteit 25 september jl. Het derde evenement in 2008 van de alumnivereniging van het KIM (KIMAV) was druk bezocht.



Na een ontvangst in de nieuwe lounge van het *Strategy Center* verplaatste het gezelschap zich naar het Pfizer auditorium voor een lezing over Nyenrode door de gastheer, Erik Wuite. Daarna volgde de jaarlijkse Algemene Ledenvergadering. Het programma bestond vervolgens uit een boeiend college van professor Fred van Eenennaam over "Competing on the Rock" ofwel hoe men in het bedrijfsleven strategische keuzes maakt in de strijd om de markt.

Bijna traditioneel werd de avond afgesloten met een lekker "blauwe hap"-buffet. Onder het genot van een hapje en een drankje werd er druk genetwerkt, werden vervolgafspraken gemaakt, oude herinneringen opgehaald en nieuwe contacten gelegd.

Over KIMAV

De KIMAV (afkorting van Koninklijk Instituut voor de Marine Alumni Vereniging) bestaat uit 30'ers, 40'ers en 50'ers die allemaal jaren terug door dezelfde deur op het KIM de Koninklijke Marine zijn binnengestapt. Om diverse redenen hebben ze op een gegeven moment het uniform ingewisseld voor een krijtstreep. Het is de op een na grootste vereniging van oud-officieren in Nederland. De bijna 250 leden hebben gemeen dat ze (volgens de statuten) de "oude" reguliere KIM-opleiding gedaan hebben, enige jaren als officier bij de KM hebben gediend en nu buiten de KM werkzaam zijn. KIMAV is vooral een platform waar iedereen zelf de meerwaarde uit kan halen. De site **www.kimav.nl** vervult een centrale rol en kan gebruikt worden voor zakelijke boodschappen. Zo hoeven er vrijwel geen directe mailings aan de leden worden gestuurd.

Vier maal per jaar is er aan het einde van de middag een evenement bij een van de leden op het werk. Zo zijn we te gast geweest bij de gevangenis in Scheveningen, het LUMC in Leiden, bij het grootste rangeerterrein van Nederland (Kijfhoek) en binnenkort bij de maker van de flitspalen, om er maar een paar te noemen.
Buiten deze activiteiten fungeert de KIMAV desgevraagd als "sparring"-partner voor de KM en Defensie over zaken als reservistenbeleid, alumnibeleid van de NLDA en andere terreinen die voor de leden van belang zouden kunnen zijn. Er is een goed contact met de KVMO, zeker ook omdat ongeveer een derde van de KVMO-leden "elders actief" is, waarbij wellicht potentiële leden kunnen zitten van de KIMAV! Mocht u belangstelling hebben en tot de doelgroep behoren dan zien we u graag op een van onze evenementen. We zijn allemaal "geworteld in de zee"!

Het bestuur van KIMAV

OOSTENRIJK/ZWITSERLAND

Kom deze maand de sfeer van Oostenrijk&Zwitserland proeven in de Marineclub!



Deze maand staat in het teken van de landen Oostenrijk en Zwitserland. Zo kunt u in ons Grand Café gezellig genieten van een kaasfondue voor twee! Wij serveren deze maand in het restaurant een heerlijk vier gangen menu met gerechten die typische Oostenrijks of Zwitsers zijn!
Ook de glühwein mag natuurlijk niet ontbreken!

Reserveer nu:
Een kaasfondue voor 2 in ons Grand Café!
of
Een vier gangen thema menu in ons restaurant!

Reserveren: 0223-614225/657688
E-mail: post.marineclub.ost.czsk@rnnavy.mindef.nl
Bezoek onze nieuwe site: www.marine-officiersclub.nl

MARINECLUB JANUARI 2009



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

Change

De Amerikaanse minister van Defensie Robert Gates mag blijven zitten in de regeringsploeg van de nieuwe president Barack Obama.. Dat is heel bijzonder in een tijd van *change*. Misschien zegt het iets over de zorgen van Obama.

Sommigen denken althans dat het bewijst dat de president de economische crisis nu even belangrijker vindt en continuïteit op het vlak van nationale veiligheid wil. Vrij vertaald: even op de winkel passen. Dat zou ook geruchten voeden dat Gates – die zich eerder dit jaar 'niet kon voorstellen na 20 januari nog in het Pentagon te kunnen aanblijven'- zich ook slechts voor de periode van een jaar zou hebben laten overhalen.

Ik denk dat die redenering iets te gemakkelijk is. Even op de winkel passen is er niet bij. De oorlogen in Afghanistan en Irak zijn niet bepaald rustige buurtwinkels, ze vergen het uiterste van de Amerikaanse strijdkrachten en begroting. De geplande aftocht uit Irak (2012) is een ongewis project waarbij het succes van de *surge* – overigens nog altijd tussen de 25 en 50 aanslagen per dag – zich zal moeten bewijzen. Wat zullen Soennieten, Sji'iten en Koerden doen als de 150.000 man Amerikaanse strijdkrachten hun koffers pakken?

In Afghanistan stapelen de problemen zich op in een oorlog die volgens de Britse commandanten niet meer te winnen is en volgens de Amerikaanse generaal Petraeus in elk geval niet alleen maar 'militair' is te winnen. Om de ergste tekorten te lenigen heeft Gates – na een jaar vergeefs bedelen bij de Navo om extra troepen en geld – in een van zijn laatste daden als minister van *Bush* aangekondigd om in 2009 nog eens 20.000 man naar het zuiden en oosten van Afghanistan te sturen. Dat zegt wel iets over de ernst van de situatie. Precies een jaar zegde Gates de Navo de wacht aan, verweet bondgenoten in het zuiden (dus ook Nederland?) dat ze geen kaas hadden gegeten van counter-insurgency, en dat hij het verd…de om extra Amerikaanse troepen te sturen als de rest het liet afweten. De situatie is in 2008 zo verslechterd dat hij die harde houding nu kennelijk moet verlaten.

'Gates stelt dat je met F-22s of vliegkampschepen het gevaar van falende staten niet kunt bezweren en geen landen kunt opbouwen'

Hier sprak Robert Gates-2, met wat misschien wel de eerste beleidsuitspraak van de regering-Obama op veiligheidsterrein was. Daar kwam nog iets bij. Het winternummer van het blad *Foreign Affairs* kreeg de primeur van wat Gates verder voor ogen staat als Obama-minister. Het valt nauwelijks voor te stellen dat Obama niet achter de inhoud van dat artikel staat, anders zouden de timing en inhoud de nieuwe president voor het blok zetten.

'Het is onwaarschijnlijk dat de VS op korte termijn nog een oorlog à la Irak of Afghanistan zullen vechten.' Als het moet, ja dan zal Amerika er natuurlijk weer staan, want natuurlijk: 'We zijn met straatlengte voorsprong het sterkste militaire land ter wereld'. Maar de focus verschuift. De Amerikaanse strijdkrachten zullen zich wat Gates-Obama betreft voorbereiden op langdurige counterinsurgency campagnes, en zich daarbij realiseren dat militaire middelen daarbij maar een deel van de gereedschapskist zijn. En daarbinnen zullen nieuwe grote wapensystemen niet zo'n belangrijke rol meer spelen. Invloedrijke institutionele belangen zijn opgetrokken rondom dergelijke systemen maar Gates zal ze stuk voor stuk nog eens tegen het licht houden. In een wenk naar collega Hillary Clinton vindt Gates dat de diplomatie een grotere rol moet spelen. Met F-22s, of vliegkampschepen kun je het gevaar van falende staten niet bezweren en geen landen opbouwen. Hoofdschuddend stelt Gates vast dat Amerika minder diplomaten heeft dan leden van militaire muziekkorpsen.

En of u het nu leuk vindt of niet, de zee lijkt voorlopig even wat minder prioriteit te krijgen. Gates: 'Onze vloot is groter dan die van alle dertien volgende marines bij elkaar. Terwijl elf daarvan ook nog onze vrienden zijn!'
Dat is niet op de winkel passen, maar verbouwen terwijl de verkoop doorgaat.

Peter Wouters

Geboren : 23 september 1930, Soerabaja
In dienst : 13 september 1949
Uit dienst, rang : januari 1981, KTZ
Laatste functie : Sous-Chef Operaties / Hoofd afdeling Operaties, CZMNED/COMBENECHAN/ABNL



Plaatsingen (een selectie):

- ➔1949 - 1952 KIM
- ➔ 1952 - 1953 Hr.Ms. Van Zijll, Van Amstel, HMS Implacable , De 7 Provinciën, LCT Hr.Ms. L9602
- ➔1954 – 1955 Artillerieschool, opl. Vuurleider
- ➔1955 – 1957 Hr.Ms. De Ruyter, Hr.Ms. Van Speijk (Ned. Ant.)
- ➔1958 – 1959 Artillerieschool (instructeur), Hr.Ms. Gelderland
- ➔1960 – 1963 Hr.Ms. De Ruyter (hulp aardbeving Agadir), Hr.Ms. Groningen (1962, Ned. Nieuw Guinea)
- ➔ 1963 -1967 Docent KIM
- ➔ 1967 -1969 Hr.Ms. De Ruyter, SOART Smaldeel V (later Eskader)
- ➔ 1970 -1971 PLv. Hoofd Artillerieschool
- ➔ 1972 -1974 Commandant Hr.ms. Utrecht
- ➔ 1974 -1981 CZMNED/COMBENECHAN/ABNL, eerst als Stafofficier Operaties, daarna Sous-chef Operaties

Waarom destijds naar de marine?

'Mijn vader diende ook bij de KM. Dat zal van invloed zijn geweest. Hoe dan ook, het stond bij mij steeds vast: dat wilde ik gaan doen.'

Welke plaatsingen staan u het meeste bij en waarom?

'Ik heb mijn plaatsingen als heel gevarieerd ervaren, de meeste hadden wel iets bijzonders. Dit geldt zeker voor de eerste en de laatste plaatsing, die beide overigens buiten het overzicht hierboven vallen. De eerste varende plaatsingen waren als middelbare scholier vanuit Batavia, 1948-'49. Als een RP (regionale patrouille-)boot zou vertrekken met een man tekort en ik had vrij, dan kreeg ik een seintje en stapte op. Aldus heb ik vier patrouilles gedaan. De laatste plaatsing was als burgerambtenaar in Peru van 1982 tot 1984, om hen wegwijs te maken aan boord van twee kruisers en acht jagers die van de KM waren geweest. Ik heb toen twee jaar in een Latijns-Amerikaans land en in de keuken van hun marine kunnen kijken. Uit mijn "echte" KM tijd wil ik noemen: de eerste NAVO-oefeningen, Nd Atlantic, aan boord van de Amerikaanse fregatten; met een LCT naar Engeland om allerlei spullen op te halen, uitgerust met een magnetisch kompas, een patentlog, een Aldis lamp en één radiozend/ontvanger; met de Hermelijn de kennismaking met Amerika, toen zover vooruit in zoveel opzichten; het "aan de praat brengen" van de bewapening van de gloednieuwe De Ruyter, later idem de Gelderland; oorlogsomstandigheden met de Groningen in Nw Guinea. Ook de buitengewone ervaring van een commando – Hr.Ms. Utrecht - en de laatste zes jaar in de operationele hoek aan de wal wil ik niet onvermeld laten. Wat betreft die laatste functies staan mij bij: de telefoon naast het bed, de strategische aspecten, het samenspel met (vooral) de Britten en Amerikanen, de spanning bij surveillance operaties contra de Sovjet marine, bij reddingsacties en drugsoperaties. Inspirerend vond ik de opgaande lijn in kennis en kunde bij vloot en MLD in al die jaren en de waardering daarvoor bij de "grote broers".'

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

'Het besef dat ik een behoorlijke bijdrage heb kunnen leveren aan dit bijzondere bedrijf, samen met veel goede, integere en toegewijde mede-marinemensen. Ook dat dit bedrijf in de tijd dat ik daarbij mocht dienen een bijdrage heeft geleverd, hoe bescheiden ook, aan de implosie van het Warschaupact, waarmee voorlopig een eind kwam aan het spookbeeld van een apocalyptische Derde Wereldoorlog.'

Wat en waar was uw mooiste moment bij de marine?

'Ik heb niet één moment dat er duidelijk als "mooiste" uitspringt. Vrij willekeurig gekozen: november 1962, één dag vóór binnenlopen in Den Helder met Hr.Ms. Groningen, na elf maanden te zijn weg geweest. Daarnaast mijn laatste zeewacht. Het schip draaide als een horloge; de regelmatige scheepvaartmeldingen van de centrale over de GI intercom, aangevuld door de uitkijkbrug. Bij flarden gesprekken met de seiner en met de uitkijk, daarbij zei één van hen: "Weet u mijnheer, 't is natuurlijk fijn morgen weer thuis en zo, maar zoals we het hier aan boord gehad hebben, krijgen we het nooit meer, denk ik". Een ontroerend compliment, niet alleen aan mij. Dan valt een heleboel op zijn plaats.'

Hoe kijkt u terug op uw loopbaan?
'Boeiend is de beste samenvatting. Dat slaat op de mensen, de techniek, het zijn op zee als nationaal instrument, uitdagend en soms rechtuit spannend.'

Wat mist u het meest? En wat helemaal niet?
'Het meest mis ik de eigen sfeer van de varende en vliegende marine, broodnodig voor een goedlopend maritiem wapen maar die daarbuiten zo gemakkelijk een steen des aanstoots lijkt te zijn – bedreigend want geen vat op? Ik mis helemaal niet het eeuwige gevaar van doorschietende bureaucratie en formalisme.'


Wouters als instructeur, Peruaanse marine

Hoe heeft uw gezin uw loopbaan ervaren?
'Gelukkig heb ik een echtgenote die daar geheel achter stond. Voor de vrouwen was werken er nog niet bij. De mannen waren veel weg en men woonde in elkaars nabijheid. Zo vonden ze veel praktische en morele steun bij elkaar. Mijn echtgenote heeft daar vriendschappen voor het leven van overgehouden. Ze kon het alleen zijn goed aan, ook met de kinderen. Ook die spreken nog met veel respect over het bedrijf van hun vader.'

'ik ben er trots op dat ik een behoorlijke bijdrage heb kunnen leveren aan dit bijzondere bedrijf, samen met veel goede, integere en toegewijde mede-marinemensen'

Wat zijn uw huidige werkzaamheden?
'Ik heb geen betaalde werkzaamheden. Informeel ben ik betrokken bij het Marinemuseum (o.a. rondleidingen) en het Scheepvaartmuseum Amsterdam, beide door eerdere bestuurlijke functies. Hetzelfde geldt voor mijn betrokkenheid bij de herdenking van de capitulatie van Japan, 15 augustus, te Den Helder. Ik heb daarnaast enkele publicaties op mijn naam staan.'

Ervaart u in uw huidige omgeving opvallende verschillen met uw marinetijd?
'Mijn algemene indruk is dat men "buiten" Defensie veel meer eerst voor zichzelf bezig is en minder bereid tot concessies richting beroep of functie.
Ik vraag me af of dit nu ook geldt voor Defensie. Ik geef als voorbeeld de leuze "De marine maakt je wereld groter". Eigenlijk zeg je dan: "De marine dient je eigen belang, want…". Het had ook kunnen zijn: "Als jij bij de marine komt, maak jij Nederland wat groter in de wereld".'


Als Commandant Hr.Ms. Utrecht

Stel u was destijds niet aangenomen, wat zou u dan zijn gaan doen?
'Toen niet serieus overwogen, dus weet ik niet.'

Heeft u nog een goed advies voor de marineleiding?
'Ik voel mij niet in een positie om advies te geven. Ik zie als "grote plaatje" dat de Westerse samenlevingen zich als machtsfactoren uit de wereld terugtrekken. Overvloed neemt toe, samenhang en weerbaarheid nemen af. Dat is zorgelijk. Een van de koplopers: Nederland. Ik heb vraagtekens bij de effectiviteit van de huidige defensieorganisatie. Wie is eigenlijk de marineleiding? C-ZSK? Heeft hij die "typechef" functie stilzwijgend erbij? De kleine, effectieve staven van wat ooit de Mijnendienst, Onderzeedienst en MLD waren, zijn weg. Is dat effectief? Het woord "professioneel" wordt opvallend veel gebruikt, maar zijn we (vooral de vloot) niet aan het "nadieselen" op eerder verworven bekwaamheden? Voelt men zich nog "thuis" bij de marine? Ik ben volledig vóór samenwerking tussen de krijgsmachtdelen, waar dat maar praktisch voordeel biedt – ik acht dat zelfs een professionele plicht. Maar een goede bijdrage vergt eigen vakmanschap. De politiek bepaalt wat voor krijgsmacht zij zich wenst. Daarom moet zij het horen als haar verwachtingen niet stroken met de werkelijkheid. Zeker wanneer die verwachtingen gekleurd worden door – letterlijk – levensgevaarlijk wensdenken in de geest van "vredesoperaties", "opbouwmissies", "laag in het geweldspectrum", enz. Alsof wij dat alleen kunnen uitmaken…'

• door: Dr. A.M.C. van Dissel

Zeggenschap in de West (1945-1952)



Het vliegkampschip Hr.Ms. Karel Doorman in de haven van Willemstad, januari 1950. (NIMH, Den Haag)

Ondanks hun bescheiden oppervlakte, geringe bevolking en excentrische ligging buiten de conflictgebieden in Europa en Azië, waren de Nederlandse Antillen tijdens de Tweede Wereldoorlog van groot strategisch belang. Op Curaçao en Aruba stonden twee van de grootste olieraffinaderijen ter wereld, die een belangrijk deel van de benzine voor de geallieerde oorlogsinspanning leverden. De eilanden waren bovendien bijzonder gunstig gelegen op de oostelijke toegangsweg tot het Panamakanaal.

Voor de verdediging van dit overzeese gebiedsdeel was Nederland aangewezen op bondgenootschappelijke hulp. Toen in december 1941 de Verenigde Staten in de oorlog betrokken raakten, werden de Nederlandse Antillen onderdeel van de *Caribbean Sea Frontier*. In maart 1942 moest de Nederlandse regering het operationele bevel over de strijdkrachten aan de Amerikaanse *Commander All Forces Aruba and Curacao* (CAFAC) laten. De aanwezige Nederlandse zee- en landstrijdkrachten vielen onder een Algemeen Militair Commandant, een zeeofficier die tevens chef staf van de CAFAC was.

In de loop van 1943 was het gevaar van Duitse U-bootaanvallen geweken en kon de Koninklijke Marine haar eenheden hergroeperen. De waldetachementen mariniers gingen naar de Verenigde Staten, Engeland en Suriname. De torpedomotorboten werden aan het einde van het jaar op de marinebasis Parera opgelegd. In maart 1945 bevond zich nog 310 man marinepersoneel op Curaçao en Aruba, voornamelijk opvarenden en ondersteunend personeel van drie kleine patrouillevaartuigen.

Een maand na de capitulatie van Duitsland werd de staat van beleg opgeheven. Op 3 december 1945 legde de *Commander All Forces Aruba and Curacao* het bevel neer.[1] Het Algemeen Militair Commando bleef nog tot 1 februari 1947 bestaan. De marine- en landmachteenheden kregen daarna weer afzonderlijke commandanten in de persoon van de Oudst Aanwezend Zeeofficier en de Commandant Landmacht Curaçao.

De West genoot in die eerste naoorlogse jaren niet veel belangstelling van politiek Den Haag. De regering richtte al haar aandacht op Nederlands-Indië. De KM-bezetting op de Nederlandse Antillen werd tot een minimum beperkt. Minister van Marine J.M. de Booy zond in maart 1946 schout-bij-nacht C.J. baron van Asbeck naar Curaçao om de liquidatie van de overbodige inrichtingen en voorraden te regelen. Vijf jaar later was de Koninklijke Marine echter weer volledig terug op de Antillen. De defensietaak

werd toevertrouwd aan de commandant der Marine in de Nederlandse Antillen en de zeemacht vestigde zich te land, ter zee en in de lucht in het Caribisch gebied. Wat waren de achtergronden van deze ingrijpende beleidswijziging?

De krijgsmacht op de Nederlandse Antillen

De Landmacht Curaçao, na de Grondwetswijziging van 1948 Landmacht Nederlandse Antillen geheten, bestond uit een heterogene groep militairen. De officieren en onderofficieren waren gedetacheerde beroeps- en reserveofficieren en dienstplichtig personeel van de Koninklijke Landmacht en het Koninklijk Nederlands-Indisch Leger. Voorts beschikte men over enige officieren en onderofficieren van de schutterij en de vrijwilligerskorpsen van Curaçao en Aruba. De korporaals en manschappen waren oorlogsvrijwilligers die begin 1947 uit Nederland waren overgekomen.[2] De totale sterkte liep op tot ongeveer vijfhonderd man, gelegerd in kazerne Suffisant op Curaçao en Savaneta-kamp op Aruba.[3]

De Koninklijke Marine had in februari 1946 de onderzeebootjager Hr.Ms. Johan Maurits van Nassau voor vlagvertoon naar het Caribisch gebied gezonden. Met deze uitzending onderstreepte de Admiraliteitsraad zijn streven om een steunpunt op Curaçao voor de marine te behouden. De Tweede Wereldoorlog had het belang van de mobiliteit van de zeemacht overtuigend aangetoond. Om in tijd van nood over voldoende faciliteiten en voorraden 'buitengaats' te kunnen beschikken, wilde de chef Marinestaf, vice-admiraal jonkheer E.J. van Holthe, Parera als uitwijkbasis inrichten. Curaçao zou eventueel ook de regering onderdak kunnen bieden indien Europa werd bedreigd. Het Caribisch gebied bood verder een uitstekend oefenterrein voor de vloot in de wintermaanden.[4] Dit plan interfereerde met de uitgesproken wens tot inkrimping van de KM-organisatie. Van Holthe wist zich echter gesteund door het gouvernement van Curaçao, dat een scheepsmacht en vliegtuigen van de Marine Luchtvaartdienst van primair belang achtte voor de bescherming van de groep eilanden en een "kalmerende invloed" verwachtte van de permanente aanwezigheid van marine-eenheden.[5]

In de herfst van 1947 stemden de verantwoordelijke bewindslieden van Marine en Overzeese Gebiedsdelen in algemene zin in met de plannen om Curaçao als steunpunt voor de Koninklijke Marine in te richten. In plaats van in te krimpen, breidde de zeemacht haar activiteiten uit. Op 31 maart 1948 arriveerde de kanonneerboot Hr.Ms. Van Kinsbergen in Willemstad. Een maand later keerde een detachement mariniers terug op Parera en in de herfst van dat jaar vertrok Hr.Ms. Willem van der Zaan als eerste stationsschip naar de West.

Meerhoofdige bevelvoering

Aan de beslissing om zowel zee- als landstrijdkrachten op de Nederlandse Antillen te handhaven, lag geen gecoördineerd regionaal defensieplan ten grondslag. Over de omvang, aard en dislocatie van de eenheden was na de oorlog nog nauwelijks nagedacht. Gelet op de enorme krachtsinspanning van de krijgsmacht in Indonesië, bleven de militaire middelen in West-Indië bescheiden. De Amerikanen zagen dat met lede ogen aan. Bij verschillende gelegenheden uitten zij hun bezorgdheid over de zwakke verdediging van de Benedenwindse eilanden. Tijdens een bezoek aan Curaçao in de herfst van 1948 stelde de Amerikaanse *Commander Antillean Area* zelfs voor de "eigen vloot veelvuldig bezoeken aan Aruba te laten brengen".[6]

Als reactie op de Amerikaanse kritiek verzocht de minister van Oorlog, tevens minister van Marine a.i., W.F. Schokking, de Verenigde Chefs van Staven (VCS) een gecoördineerd defensieplan voor de Nederlandse Antillen en Suriname op te stellen. Een van de problemen was de meerhoofdige bevelvoering. De zee- en landmachteenheden werden, zoals gezegd, geleid door afzonderlijke commandanten. De coördinatie van het defensiebeleid binnen de regio was derhalve afhankelijk van de persoonlijkheid van deze



Overdracht van marinebasis Parera, 1948. (NIMH, Den Haag)

commandanten en hun vermogen tot samenwerking. Aan de gouverneur kwam weliswaar het opperbevel toe van de onder hem ter beschikking gestelde krijgsmacht, maar in de praktijk lag de tactische en technische (lees: operationele) bevelvoering over de militaire eenheden bij de commandanten. Zij voerden op verschillende niveaus overleg met vertegenwoordigers van de Amerikaanse *Caribbean Command*, wat soms tot verwarring leidde.

In hun nota van 12 januari 1949 stelden de VCS voor één militaire operationele bevelhebber voor de Nederlandse Antillen en Suriname afzonderlijk aan te wijzen.[7] Omdat de verdediging van de Nederlandse Antillen hoofdzakelijk een maritieme aangelegenheid was, adviseerden zij een marineofficier te belasten met het militaire bevel over de (zee- en land)strijdkrachten in de Nederlandse Antillen. In Suriname zou een landmachtofficier het algemeen militaire bevel overnemen. Het is onduidelijk of vice-admiraal Van Holthe en de chef van de Generale Staf, luitenant-generaal H.J. Kruls, het onderling op een akkoordje hebben gegooid. De voorgestelde oplossing lag voor de hand. Traditioneel voelde de marine zich meer thuis in de Caribische wateren. In de zomer van 1947 waren de mogelijkheden voor de opleiding en inzet van mariniers in Suriname en de stationering van MLD-vliegtuigen op vliegveld Zanderij nog onderzocht, maar minder geschikt bevonden.[8] De verdediging van Suriname hoorde meer toe aan de landmacht, die vanaf de negentiende eeuw nauw met die samenleving was verbonden. ➔



Staatssecretaris H.C.W. Moorman, circa 1955. (NIMH, Den Haag)

De voorstellen van de VCS liepen vooruit op de lopende besprekingen tussen Nederland en de overzeese rijksdelen over een nieuw te ontwerpen Statuut van het Koninkrijk der Nederlanden. Bovendien had Schokking zijn handen vol aan de beoogde reorganisatie van de Departementen van Oorlog en Marine. Het was nu niet het juiste moment om een beslissing te forceren.

Staatssecretaris Moorman

Het kabinet Drees-Van Schaik (1948-1951) wilde het Departement van Marine opheffen en één Ministerie van Landsverdediging oprichten. Na het aftreden van J.J.A. Schagen van Leeuwen in november 1947 bekleedde de minister van Oorlog tevens de functie van minister van Marine ad interim. De zeemacht kreeg pas weer een eigen stem in de ministerraad na de benoeming van schout-bij-nacht H.C.W. Moorman tot staatssecretaris van Marine op 1 mei 1949. Bij zijn aantreden zag hij zich geconfronteerd met een zwakke positie voor de Koninklijke Marine. De dekolonisatie van Indonesië trok het bestaansrecht van een sterke vloot in twijfel. De meerderheid van de ministerraad steunde de opbouw van land- en luchtstrijdkrachten binnen de nieuw opgerichte Westerse Unie (1948) en de Noord-Atlantische Verdragsorganisatie (1949) ten koste van de zeemacht.[9]
Maar Moorman bleek een raspoliticus met realiteitszin. Hij stelde zelf de ambitieuze vlootplannen bij en reduceerde de uitgaven tot 325 miljoen. In het parlement wist hij verdere bezuinigen te voorkomen, tot het tij ten goede keerde. De staatssecretaris speelde handig in op de wens van de Amerikanen en het Antilliaanse gouvernement om de defensieactiviteiten in de West uit te breiden. Begin 1950 dirigeerde hij het vliegkampschip Hr.Ms. Karel Doorman met twee escorteschepen naar Curaçao om een gebaar te maken richting de Verenigde Staten en de lokale autoriteiten. De commandant der Marine in de Nederlandse Antillen, kapitein-ter-zee M.M. Merens, werkte ondertussen aan een plan voor de stationering van een meer permanente machtskern.[10] Na het uitbreken van de Korea-oorlog in juni 1950 kreeg de vloot binnen de NAVO bovendien meer krediet. Ook het gegeven dat minister Schokking de organisatorische en financiële wanorde op het Departement van Oorlog niet langer kon verbloemen, speelde Moorman in de kaart.[11]
Schokking had in de zomer met veel moeite een contingent vrijwilligers voor de West bijeengegaard en naar de Antillen verscheept. De commandant van het Korps Mariniers, generaal-majoor M.R. de Bruyne, stond klaar om de taak van het leger op Curaçao en Aruba over te nemen. In zijn ogen was de beveiliging van de Antillen uit het oogpunt van efficiency en de juiste bevelsverhoudingen een marinierstaak.[12] Prettige bijkomstigheid was dat met de uitzending van mariniers naar de West de huisvestingsproblematiek in Nederland van de terugkerende korpstroepen uit Java gelijk was opgelost.

De Koninklijke Marine naar de West

In het najaar van 1950 raakten de ontwikkelingen in een stroomversnelling. Met grote bezorgdheid had Moorman de *planning talks* tussen de gouverneur van de Nederlandse Antillen en de militaire autoriteiten van het *Caribbean Command* op het hoofdkwartier in Quarry Heights gevolgd. Hij zag gevaren voor de Nederlandse soevereine rechten en vreesde vergaande financiële consequenties voor Nederland.[13] Merens had hem voor de zomer al gewaarschuwd: “Indien Nederland niet bereid was een behoorlijk aandeel in de defensie van deze eilanden te dragen, geeft het daarmee zijn rechten op en zal het na een volgende oorlog uit deze gebieden verdwijnen.”[14] De commandant der Marine vreesde dat de Amerikanen hun eigen maatregelen zouden nemen, misschien met, maar waarschijnlijker zonder Nederlands welnemen. Op advies van Moorman benoemde de Raad van Militaire Aangelegenheden van het Koninkrijk (MAK) op 29 september 1950 een interdepartementale commissie ter bestudering van de verdediging Nederlandse Antillen onder voorzitterschap van de secretaris-generaal van Buitenlandse zaken, H.N. Boon. Een maand later besloot de regering plotseling de landmachteenheden op Curaçao en Aruba te vervangen door mariniers. Of de wisseling van de wacht op het ministerie van Oorlog hierbij een rol heeft gespeeld, blijft ongewis. Feit is, dat het wettelijk niet mogelijk was om andere dan bij de KM dienende dienstplichtigen buiten Europa te laten dienen. De organisatie van de landmacht was niet flexibel genoeg om gedurende een reeks van jaren een legerkrijgsmacht in Suriname, de Nederlandse Antillen en Nieuw-Guinea in stand te houden. Tevens kon de KL zijn beroepsofficieren en onderofficieren in Nederland niet missen. De opbouw van de verdedigingsmacht in NAVO-verband en de uitzending van troepen naar Korea kregen prioriteit. [15] Hoewel de politieke partijen op de Antillen liever een leger met hun eigen ‘landskinderen’, dan een rijkskrijgsmacht wilden, stemden zij in met de komst van de mariniers, mits de ‘landskinderen’ en de officieren die op contract dienden, behoorlijk werden behandeld.[16]
Op 6 april 1951 nam luitenant-kolonel der mariniers J.G.M. Nass officieel het commando over van majoor M.J.H.S. Rompen van de Koninklijke Landmacht.[17]

Commandant der Marine in de Nederlandse Antillen

De commandant der Marine in de Nederlandse Antillen voerde nu het operationele bevel over de (zee)strijdkrachten in de West.[18] Hij probeerde met de nabuurstaten de defensietaken in de regio beter af te stemmen. Samenwerking met andere landen in de regio was niet meer dan logisch. De bescherming van de voor de wereldeconomie zo belangrijke olie-installaties op Aruba en Curaçao en van de scheepvaartroute richting het Panamakanaal was slechts gedeeltelijk een Nederlands belang. Om de Zuid-Amerikaanse landen niet te schofferen, was het Caribisch gebied met opzet buiten de werkingssfeer van de NAVO gelaten. De Zuid-Amerikaanse staten waren echter zelf niet bereid of in staat de integriteit van de gebiedsdelen van Europese landen te garanderen. Het maken van informele afspraken tussen militaire commandanten van de betrokken naties over de inzet van de krijgsmacht in vredes- en oorlogstijd was de enige optie.[19]

Sinds de *planning talks* in 1950 hadden zich evenwel nieuwe ontwikkelingen voorgedaan. De Korea-oorlog dwong de Amerikanen tot het verleggen van de activiteiten naar de Grote Oceaan. Tijdens de inter-Amerikaanse conferentie in april 1951 was een resolutie aangenomen, waarin de Verenigde Staten de verdediging van het Zuid-Amerikaanse continent en omliggende gebied in eerste instantie aan de staten zelf overlieten. Nederland was bang dat Venezuela nu een hoofdrol zou gaan spelen in de defensie van de Antillen. In de Tweede Wereldoorlog had Amerika hier ook al op gezinspeeld.[20] Participatie van Venezuela was veel dreigender dan een mogelijke inbreuk op de soevereiniteit door de Verenigde Staten. In tegenstelling tot de Amerikanen hoopte Venezuela direct baat te hebben van zijn defensie-inspanningen, zo was de veronderstelling. Een lange geschiedenis van incidenten voedde deze vermoedens.[21] Uit politiek oogpunt moest Nederland dus tonen bereid te zijn een belangrijke bijdrage te willen leveren aan de verdediging van de Antillen.

De interdepartementale commissie ter bestudering van de verdediging van de Nederlandse Antillen vond een verhoging van de jaarlijkse defensie-uitgaven voor de West alleszins redelijk.[22] Haar plan impliceerde onder andere de uitzending van twee korvetten extra en de stationering van een squadron onderzeebootbestrijdingsvliegtuigen. [23] Overigens zouden ook de Nederlandse Antillen zelf een bijdrage leveren, bijvoorbeeld met de vorming van een Antilliaanse militie. Naar aanleiding van het rapport van de commissie-Boon vertrok het fregat Hr.Ms. Ceram naar de West. Op 22 januari 1952 arriveerde ook Hr.Ms. Karel Doorman in Willemstad met aan boord Squadron 1 van de Marine Luchtvaartdienst. Twaalf Fairey Fireflies werden op vliegveld Hato gestationeerd. De Koninklijke Marine was nu te land, ter zee en in de lucht in de West vertegenwoordigd.

Conclusie

Het plan van de Koninklijke Marine om na de oorlog een steunpunt op Curaçao in te richten, stond op gespannen voet met de opgelegde bezuinigingen. Door een combinatie van factoren, die op zich niet veel met elkaar te maken hadden, vond de zeemacht toch emplooi in de West. Problemen op het Departement van Oorlog, het aantreden van een capabele staatssecretaris, pressie van de Verenigde Staten, vrees voor inmenging van Venezuela, de onafhankelijkheid van Indonesië, de oprichting van de Westerse Unie en de NAVO en het uitbreken van de Korea-oorlog leidden uiteindelijk samen tot het besluit de defensietaak van de Nederlandse Antillen op te dragen aan de Koninklijke Marine en de uitbreiding van haar activiteiten in het Caribisch gebied. ←

Dr. Anita M.C. van Dissel is verbonden aan het Nederlands Instituut voor Militaire Historie in Den Haag. Samen met prof.dr. Petra M.H. Groen bereidt zij een publicatie voor over de krijgsmacht in het Caribisch gebied.

Noten

1. De maritieme defensie van de gebiedsdelen Curaçao en Suriname 1944-september 1945. Bureau Maritieme Historie (Den Haag 1960) 66.
2. J. Hoffenaar en B. Schoenmaker, *Met de blik naar het Oosten, de Koninklijke Landmacht 1945-1990* (Den Haag 1994) 65.
3. *De Nederlandse zeemacht in de Kraalzee*. Bureau Maritieme Historie (Den Haag 1964) 172.
4. Nationaal Archief te Den Haag (NA), Archief Marinestaf 1945-1948 (Marinestaf), inv.nr. 108, praeadvies Admiraliteitsraad, 20 februari 1947.
5. NA, Marinestaf, inv.nr. 108, brief van ktz J.B. Meijer, 13 januari 1947.
6. Ministerie van Defensie Semistatische Archiefdiensten te Rijswijk (SSA), Archief Staatssecretaris (Stasmar), inv.nr. 120, brief van Moorman, 17 mei 1949. Op grond van investeringen in de raffinaderij op Aruba had Amerika ook materieel belang bij de verdediging.
7. SSA, Stasmar, inv.nr. 374, nota VCS, 12 januari 1949.
8. NA, Marinestaf, inv.nr. 108, Plan West-Indië door ktz J.Ph. Perks. Suriname gaf zelf de voorkeur aan een KL-macht. Zie: M. Elands e.a., *Het Regiment Infanterie Oranje Gelderland* (Amsterdam 2006) 84.
9. J.W. Brouwer, 'Staatssecretaris H.C.W. Moorman en de toekomst van de marine 1949-1951', *Marineblad* (1991) 2, 70-78. J.J.A. Wijn, 'Marinestaf, scheepsbouw en vlootplannen' in: L. Brouwer e.a., *Tussen vloot en politiek. Een eeuw Marinestaf 1886-1986* (Amsterdam 1986) 155-156. L. Brouwer, 'De marinestaf na 1945: een organisatie in opbouw' in: Brouwer, *Tussen vloot en politiek,* 119-120.
10. SSA, Ministerie van Marine (Operatiën geclassificeerd), dossiernr. 155901, nota van ktz Merens, 30 maart 1950.
11. Brouwer, Staatssecretaris Moorman, 76-78.
12. SSA, Stasmar, inv.nr. 374, nota commandant Korps Mariniers, 20 september 1950. Hij had waarschijnlijk de vooroorlogse situatie met waldetachementen mariniers voor ogen.
13. SSA, Archief Raad MAK (Raad MAK), doos 89, vergadering 29 september 1950.
14. SSA, Ministerie van Marine (Operatiën geclassificeerd), dossiernr. 155901, nota van ktz Merens, 30 maart 1950.
15. SSA, Archief Raad MAK, doos 89, conceptnota 17 april 1951. Hoffenaar en Schoenmaker, *Met de blik naar het Oosten,* 63-66.
16. SSA, Stasmar, verslag hoofdenvergadering, 10 januari 1951.
17. R.L. Poetiray en M.J.W. Toering, *Marinewit Troepenblauw. De westkronieken* (Willemstad 1995).
18. Op 24 augustus 1954 gewijzigd in: commandant der Zeemacht in de Nederlandse Antillen; op 1 januari 1986 commandant der Zeemacht in het Caribisch gebied.
19. SSA, Raad MAK, doos 89, nota van de commissie Bestudering verdediging Nederlandse Antillen, 3 januari 1951.
20. SSA, Raad MAK, doos 89, rapport commissie-Boon, 6 augustus 1951. Ph.M. Bosscher, *De Koninklijke Marine in de Tweede Wereldoorlog*. Deel 3 (Franeker 1990) 149-150.
21. Zie bijvoorbeeld: K.H. Corporaal, *De internationaalrechtelijke betrekkingen tusschen Nederland en Venezuela, 1816-1920* (Leiden 1920); A.J. van der Peet, 'De Antilliaanse connectie. Het militaire ingrijpen tegen Venezuela (1908)' in zijn bundel *Belangen en prestige. Nederlandse gunboat diplomacy omstreeks 1900* (Amsterdam 1999) 103-132.
22. SSA, Raad MAK, doos 89, rapport commissie-Boon, 6 augustus 1951; ook in CAD, Stasmar, inv.nr. 374; verhoging van 14.5 miljoen tot 26 miljoen.
23. SSA, Raad MAK, doos 89, rapport commissie-Boon, 6 augustus 1951.

KVMO 64-jarigendag 2008

Op woensdag 19 november jl. vond traditiegetrouw de KVMO 64-jarigendag plaats in het Evenementencomplex van de Marinekazerne Amsterdam.



De meeste genodigden, leden die op het punt staan met pensioen te gaan en hun partners, hadden gehoor gegeven aan de uitnodiging. Na het welkomstwoord van de dagvoorzitter, P.J.G. van Sprang, tevens voorzitter van de Werkgroep Postactieven, opende de voorzitter van de KVMO, P.J. van Maurik, de rij van sprekers. Hij ging in op de stand van zaken binnen de vereniging en de FVNO/MHB. Ook gaf hij alvast een voorschot op de komende CAO-onderhandelingen.
Mevrouw Herbeck van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds ging vervolgens in op het (nabestaanden)pensioen en de AOW. Zij gaf aan wat men aan papierstroom van het ABP en de Sociale Verzekeringsbank mag verwachten, waar men op moet letten en op welke wijze men een en ander kan controleren op fouten, zodat men zelf kan nagaan of het juiste "eindplaatje" te voorschijn is gekomen.
Voor de koffie werd het programma afgerond door de heer Steenbeek met een korte uiteenzetting over de doelstellingen van de Vereniging Onderlinge Bijstand en het Notaris Lansberg studiefonds. De heer Weusthuis, beleidsmedewerker bij de KVMO, gaf als eerste na de pauze een uiteenzetting over het thema " ABP in gevaar ???", uiteraard een zeer actueel onderwerp, dat daarom ook zeer aandachtig werd gevolgd.
Als laatste spreker ging de heer Harbers op levendige en humoristische wijze in op het onderwerp "Gezondheid".
Om de weerbarstige materie nog eens thuis te kunnen nalezen kregen de deelnemers aan deze dag de "Informatiebundel 64-jarigendag" mee. Deze bundel is voor hen die niet aanwezig konden zijn op aanvraag bij het secretariaat KVMO verkrijgbaar.
Tijdens het aperitief en de goed verzorgde nasimaaltijd was er alle gelegenheid om in informele sfeer de diverse oud-collega's te ontmoeten. De dag werd afgesloten met een architectonische rondvaart door het Oostelijk havengebeid van Amsterdam. Zo kan worden teruggekeken op een zeer geslaagde en informatieve dag.

Sluiting kantoor KVMO
Van 25 december 2008 t/m 2 januari 2009 is het kantoor van de KVMO gesloten

MSF-concert

De marinierskapel der Koninklijke Marine presenteert op **dinsdag 17 februari 2009** in schouwburg De Kampanje te Den Helder haar traditionele MSF-concert. Aanvang: 20.15 uur.

Voor de pauze een licht klassiek programma. Na de pauze volgt de alom bekende muzikale show van het Korps Mariniers, alsmede instrumentele solisten.
Van 19.30 - 20.10 uur en in de pauze zal de steelband van de Tamboers en Pijpers van het Korps Mariniers in de foyer een optreden verzorgen.
Prijzen, incl. garderobe en pauzedrankje: € 12,50 pp, CJP en 65+ € 10,00. Verkoop plaatsbewijzen begint 20 januari 2009 aan de kassa van De Kampanje, telefoon: 0223-678678

Jubileumgeschenken KVMO

Uit de vele positieve reacties maken we op dat u de jubileumgeschenken (de muziek-CD en het cartoonboekje) heeft gewaardeerd.





Het cartoonboekje kunnen we ook te koop aanbieden: voor € 7,50 (incl. verzendkosten) heeft u een extra exemplaar in huis. Na overmaking van dit bedrag op gironr. 53.87.07 t.n.v. Penningmeester KVMO, o.v.v "cartoonboek" en uw adresgegevens wordt het zo snel mogelijk naar u opgestuurd.

Wellicht een leuk relatiegeschenk voor een defensiecollega?

Het Hoofdbestuur van de KVMO wenst u prettige feestdagen en een gezond en veilig

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

A.A. Schouten, KTZAR b.d. († 6 november 2008)
J.H. Rooseboom, KTZA b.d. († 25 oktober 2008)
Ds. J.W.B. Smit, VLOPKLTZ b.d. († 14 september 2008)
Dr. R.F.A. Weber, LTZAR 2 OC KMR b.d. († 29 juni 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 1e helft 2009

Regio Noord

6 jan 7 april 3 feb 5 mei 3 mrt 2 juni	**PA borrel voor oud-officieren** locatie : Marineclub, Den Helder aanvang : 17.30 uur uur
30 april	**Heildronk** locatie : Marineclub, Den Helder aanvang : 11.30 uur
4 mei	**Dodenherdenking**

Regio Midden

13 jan 14 april 10 feb 12 mei 10 mrt	**Regiovergadering met aansluitend borrel** locatie : Coffeecorner van gebouw 35 op de Frederikkazerne te Den Haag tijd : 17.00-19.00 uur

Regio Zuid

18 jan	**Nieuwjaarsborrel + lunch** locatie : de Merelhoeve - Nw&St.Joosland aanvang : 13.00 uur
4 feb	**Ledenvergadering** locatie : MK Vlissingen aanvang : 14.00 uur
19 feb	**Bijeenkomst KVEO** locatie : de Merelhoeve - Nw&St.Joosland aanvang : 17.00 uur
26 april	**Koninginneborrel + lunch** locatie : de Merelhoeve - Nw&St.Joosland aanvang : 13.00 uur

Voor de activiteiten van de regio Zuid 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:
drs. T.R. Timmerman, LTZA 2 OC
Penningmeester:
H.M.J. van de Burgt, KLTZA
Leden:
Regio Noord
ing. F.J.J. Schoonhoff, LTZE 1
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:
ing. F.J.J. Schoonhoff, LTZE 1
mw. J.S.I. Bisdonk, LTZE 1
H.T. van Wilgenburg, LTZVK 2 OC b.d.
mw. A.L.P. Vrijburg, LTZSD1 b.d.
A. van Gils, MAJMARNS b.d.
ir. W.L. van Norden, LTZE 2 OC

Midden:
K.F.J. Henkelman, KLTZ
P.J.G. van Sprang, KTZA b.d.
W.W. Schalkoort, KLTZE
N. van de Pol, LTZA 2 OC

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

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

De deadline voor het aanleveren van bijdragen voor de rubriek KVMO-zaken voor het februarinummer is 12 januari 2009.

2008: 125 jaar KVMO in beeld

Het Hoofdbestuur van de KVMO uitte eind 2007 de wens het jubileum op gepaste wijze te vieren in de tradities van de 125-jarige vereniging. Die tradities werden omschreven als: positief kritisch, betrokken bij de marine, niet bang, met maritiem gevoel en een goed gemutste kameraadschap.

De viering van ons jubileum in 2008 laat zien dat deze tradities in ere zijn gehouden. Het Hoofdbestuur dankt iedereen voor zijn inzet tijdens dit bijzondere jaar,

Bravo Zulu



- **IN DIT NUMMER:**
- Morele kracht van de netwerkende militair
- Terugblik Jubileumcongres KVMO
- Instandhoudingprogramma Walrusklasse
- Historie: Zeggenschap in de West

- **EN VERDER:**
- Column: Geen Kerstverhaal
- Ko Colijn: Change
- Terug bij Defensie: M. Brink-Koning
- Terugblikken met...: P. Wouters