

marineblad

KVMO 125
1883-2008 JAAR

nummer 2, maart 2008, jaargang 118



Uitgave van de Koninklijke Vereniging van Marineofficieren

inhoud

- 3 Column voorzitter KVMO
- 4 Interview
Problemen aanpakken
- 8 Cartoon
- 9 Arbeidsvoorwaarden
De 'i-deal' ambtenaar van de toekomst
- 12 Boeken
- 14 In beeld
Projectgroep Patrouilleschepen
- 16 Ontwikkelingen
Stand van zaken: Patrouilleschepen
- 21 Column
Ko Colijn
- 22 Kennis en wetenschap
De VS als bewaker van de vrijheid van navigatie
- 26 Na de KM
J. Meijer
- 28 Historie
Andere tijden
- 33 Uit dienst
drs. J.G. Majoor
- 34 KVMO-zaken



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 2 OC ir. W.L. van Norden, KTZE ir.
V.C. Rademakers, KTZ b.d. L.J.M. Smit,
LNTKOLMARNs drs. A.J.E. Wagemaker MA

Medewerkers

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

Adres redactie

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

Vormgeving

Frank de Wit
Tel. 038-455 17 54

Drukwerk

Plantijn Casparie Zwolle
Postbus 1025
8000 BA Zwolle

Advertenties

070-383 95 04



Motto staatssecretaris
De Vries:
Daadkracht door
draagvlak

4



CAO's gaan plaatsmaken voor
'deals' op maat

9



16

Ontwerpeisen, systemen
en technieken van de
patrouilleschepen



Oud-voorzitter G. Brand
blijkt terug op de roerige
periode 1974-1984

28



Abonnementsprijs

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

Copyright Marineblad

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

Adreswijziging

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

Foto Cover:

Links staatssecretaris Jack de Vries op weg naar
de landingszone aan boord van een LCU van
het Korps Mariniers, maart 2008. (AVDD)

COLUMN



KLTZ P.J. VAN MAURIK,
VOORZITTER KVMO

Forward and First

In dit Marineblad hebben we van staatssecretaris Jack de Vries antwoorden gekregen op de vragen die wij in het vorige nummer stelden. We kregen veel reacties van vooral jonge officieren op dat openingsartikel. We daagden hem daarin expliciet uit te reageren.

En omdat we eind februari toch bij hem waren hebben we nog maar een paar extra vragen gesteld, zodat hij zich kan presenteren aan de jubilerende KVMO. Aan u het oordeel of hij de zeebenen lijkt te hebben voor de komende stormen. Mij lijkt hij in ieder geval niet bang, want hij pakte de uitdaging op.

We sluiten in dit nummer gelijk maar op zijn gedachten aan. Bij het nadenken over de invulling van dat nieuwe flexibel personeelssysteem denken wij in de federatie FVNO/MHB hardop mee. Als het nu toch verandert, dan maar liever de goede kant op. Dat past bij de traditie van de KVMO en dat lijkt ook de aantrekkingskracht te zijn voor onze nieuwe collega's in de federatie. Langzaam komen onze land- en luchtmacht collega's ons versterken.

Het lijkt wat mij betreft er een beetje op hoe de krijgsmacht er na de 'Verkenningen' uit moet zien. Een krijgsmacht die meer is dan de som der delen. Dat het kan werken merk ik dagelijks. En als het die kant uit gaat dan is het niet erg om verder te gaan met verbouwen. Dan verschijnen nieuwe kansen. Dat de marine, en de KVMO in *support*, in de voorste linie zit past volgens mij goed. In een turbulente wereld hoort de marine "forward deployed" te zijn om als eerste ter plekke te kunnen zijn. Kleine problemen zijn gemakkelijker op te lossen dan grote, mits je er tijdig bij bent.

De nieuwe patrouilleschepen voor de marine passen perfect in deze aanpak. Want zo gaan ze heten, na de commotie over namen als fregatten of korvetten. Hoe een klasse heet is niet zo belangrijk, wat je er mee wilt en kunt doen, dáár gaat het over. En dat bepaalt uiteindelijk het tonnage. In dit Marineblad leest u meer over deze schepen.

Al met al, en ondanks de zorgen over een financieel gedreven verkenning naar de begroting, zie ik dus kansen. Ik hoop dat we ze pakken in de voorste linie en bij voorkeur als eerste. Zoals de KVMO de eerste militaire beroepsvereniging was en nu weer vooruit wil denken.

Mocht u nog meer motivatie nodig hebben; "Forward and First" is afgekort FF. U begrijpt als maritieme krijger vast hoe oude termen nieuwe betekenis kunnen krijgen!

Veteranen

Op onze Veteranenoproep bij het vorige Marineblad hebben inmiddels zo'n 500 KVMO-leden gereageerd. Hartelijk dank, zo kunnen wij een goede Veteranenregistratie opbouwen. Bent u KVMO-lid en Veteraan en heeft u zich nog niet als zodanig laten registreren? Vul het formulier dan alsnog in of bezoek onze website www.kvmo.nl, onder 'Veteranen'.



De staatssecretaris krijgt uitleg over de oefening Armatura Borealis aan boord van Hr.Ms. Rotterdam van KLTZ Welmer. Rechts naast de STAS luistert COMNLMARFOR, commandeur Bindt, mee. (AVDD)

Staatssecretaris De Vries: Problemen aanpakken

• door KLTZ P.J. van Maurik en mw. drs. M.L.G. Lijmbach

Als wij hem spreken, eind februari, is hij zo'n negen weken in dienst en maakt hij de indruk van iemand die zich goed heeft voorbereid en weet waarover hij het heeft. Hij praat snel, hoeft nooit lang na te denken over een antwoord en slechts een enkele keer richt hij een korte blik op zijn woordvoerder.

Er ligt een aantal moeilijke, langlopende dossiers op zijn bureau: de invoering van het Flexibel Personeelssysteem (FPS), de aanschaf van de JSF en het mega ICT-project SPEER. En sinds kort zijn daarbij gekomen de Verkenningen naar het niveau van de defensiebestedingen (nav de defensiebegroting). Een ander zou er bij voorbaat hoofdpijn van krijgen maar de nieuwe staatssecretaris oogt tijdens het gesprek fris en daadkrachtig.

Drie maanden is hij nu staatssecretaris van Defensie, Jack de Vries. Christen-democraat van gereformeerde huize. Nog vrij jong, 39 jaar, maar met een veelzijdige staat van dienst: voorlichter, woordvoerder, campagneleider van het CDA, spindoctor, communicatieadviseur op het gebied van reputatiemanagement, en persoonlijk adviseur van minister-president Balkenende.

Dat wil hij ook graag uitstralen: daadkracht, optimisme, trots - op Defensie wel te verstaan. Hij benadrukt: 'Het is leuk bij Defensie. Onze mensen mogen trots zijn op hun prestaties en ik zal zoveel mogelijk proberen te stimuleren dat de samenleving dit waardeert.' Zijn motto is dan ook niet voor niets: daadkracht door draagvlak. We hebben dat motto met wat vragen verkend.

U zit in uw eerste 100 dagen. Het kabinet ging eerder het land in. We hebben u nog niet veel gezien.

'Dat klopt, ik ben wel bij alle defensieonderdelen op werkbezoek geweest maar er is nog zoveel meer te zien. Ik heb veel presentaties gekregen en stukken gelezen en heb daar veel van opgestoken. Maar het is wel zo dat je op de werkvloer vaak het meest leert en hoort. Gelukkig ga ik nu steeds meer op pad.'

Wat is u tot nu toe uw indruk van het defensie-personeel?

'Een enorme motivatie. Bij mijn bezoeken stel ik vragen en wil ik weten welke klachten er zijn, op het gebied van het personeelsbeleid en het materieel. Dan hoor ik vooral dat mensen het nog steeds leuk vinden om bij Defensie te werken, gemotiveerd zijn om het werk te doen. Tijdens mijn bezoek aan de mariniers in Doorn werd mij herhaaldelijk verteld, "U kunt ons inzetten hoor, het maakt niet uit waar het is, op de Noordpool of in Afrika." Dat is natuurlijk bijzonder; uitzendingen zijn spannend en niet zonder gevaar maar, zo stelden de mariniers, "Daarvoor zijn we opgeleid, dat is waarvoor we trainen en we willen dat ook in praktijk kunnen brengen."

Daarnaast merk je dat we een innovatieve en hoog technologische krijgsmacht hebben. Je komt veel specialisten tegen met een goede, hoge opleiding en veel ervaring. De uitdaging is om die mensen bij Defensie te houden, zeker in een krappe arbeidsmarkt.'

U signaleert een grote motivatie bij het personeel. Dan is het toch gek dat er zo'n hoge uitstroom is?

'Dat verschilt per leeftijdsfase. Het gaat hierbij met name om mensen die in het spitsuur van het leven zitten: jonge gezinnen met partners die beiden daarin hun aandeel willen leveren. Men wil enerzijds graag uitgezonden worden maar tegelijkertijd speelt de vraag wat het thuisfront daarvan vindt. Als je dan ook nog te maken hebt met een krappe arbeidsmarkt en een bedrijfsleven waar men goed kan verdienen, dan kiezen deze militairen toch daarvoor. Om die reden is het behoud van personeel voor Defensie een minstens even grote uitdaging als de werving ervan. Het zal ook een van de vragen zijn die we goed zullen moeten beantwoorden in het plan "Werving en behoud".

U zou ook kunnen inzetten op het terughalen van personeel.

'Dat is een goed punt, naast werving en behoud moeten we ons ook sterk maken voor terugkeer. Dit past ook binnen het levensloopbeleid en het FPS is daar een goed middel voor. Het zou heel mooi zijn als mensen, bijv. technici, een uitstapje zouden kunnen maken naar het bedrijfsleven of een ander departement en weer terug willen komen bij Defensie als ze uit dat spitsuur zijn. Dat is wel mijn ideaaltypisch beeld.'

Beschouwt u uzelf daar als voorbeeld van? U bent immers zelf ook werkzaam geweest bij Defensie en inmiddels weer teruggekeerd.

'Nee, ik ben niet te vergelijken met de gemiddelde beroepsmilitair. Ik was maar kort werkzaam bij Defensie [1993-1995] en ben nooit uitgezonden geweest. Ik heb toen wel een geweldige periode gehad. Dat gegeven en mijn achtergrond maken mijn terugkeer bij Defensie niet onlogisch. Voor Defensie is draagvlak in de samenleving van groot belang, goede communicatie over het reilen en zeilen van Defensie is dus essentieel. Dat zien we nu bij de discussies

over uitzendingen, bij het helikopterincident in de Bommelerwaard. In zulke gevallen ontstaan onrustgevoelens en dan is het belangrijk goed te communiceren en zo draagvlak te verwerven.'

Over dat draagvlak. De krijgsmacht heeft een groot draagvlak in de Nederlandse samenleving, dat is volgens ons niet het probleem. Waar veel minder draagvlak voor is, is de organisatie van Defensie, die wordt bureaucratisch en stroperig gevonden.

'Dat is niet altijd waar. Kijk naar de snelle realisering van de noodoperatiekamers in Enschede, de opsporing van de pyromaan in het Groningse 't Zandt. Defensie kan dat heel snel regelen. Het beeld van een bureaucratische organisatie leeft vooral binnen Defensie. Men zegt dan, "In het uitzendgebied kunnen we heel snel en slagvaardig opereren en waarom moet het dan binnen de eigen organisatie met zoveel papieren en bureaucratie." Hier moeten we een verbeterslag in maken. Maar dit heeft ook alles te maken met democratische legitimatie van je handelen. Het afleggen van politieke verantwoording is een langdurig proces. Bij dit alles spelen ook de vele reorganisaties bij Defensie een rol.

'naast werving en behoud moeten we ons ook sterk maken voor terugkeer'

In de huidige organisatie moet alles weer op zijn plek vallen. Dit geeft ook de nodige bureaucratie. Ik wil in dit kader de grote ICT-operatie SPEER noemen. Als dat is doorgevoerd hoop ik dat het juist leidt tot vermindering van de bureaucratie. Met SPEER heb je veel sneller inzicht in hoeveel materieel je beschikbaar hebt om in te zetten voor een oefening en waar dat materieel zich bevindt. Dat inzicht is er nu onvoldoende.'

Komt dat niet omdat de mensen die dat wisten wegbezuinigd zijn?

'Tijdens de regeerperiode van Balkenende I hebben we in het kader van een extra bezuinigingsslag een groot deel van het oude-renkader weg laten gaan. Daarmee is ontegenzeggelijk een deel van het collectieve geheugen weggevoerd. Daarnaast speelt het functieroulatiesysteem een rol; in het nieuwe systeem stromen mensen sneller door waardoor ook kennis kan vervliegen. Hier moeten we naar kijken. De Rekenkamer vraagt dat ook van ons.

Het functieroulatiesysteem heeft ook zijn invloed op de medezeggenschap bij Defensie. Burgers zitten langer op hun functie en participeren dus langer in de medezeggenschap. Als er wordt geklaagd over medezeggenschap dan moet men zich er rekenschap van geven dat voldoende participatie lastig is bij een organisatie als Defensie, met een functieroulatiesysteem.'





‘Defensie moet haar werknemers ook iets bieden op het gebied van opleiding en persoonlijke ontwikkeling.’

Kan het FPS hierop inspringen, zodat het roulatie-systeem rekening houdt met de leeftijd van personeel?

‘Deze discussie speelt zich niet alleen af binnen Defensie. De komende vergrijzing en ontgroening zijn een probleem van de hele Nederlandse arbeidsmarkt. We moeten voorkomen dat er straks een grote oudere generatie is met Vut en prepensioen en een kleine jongere generatie die dat voor de hele samenleving moet betalen. Ik begrijp heel goed dat de oudere, die binnen is gekomen met een bepaald vooruitzicht, er van baalt als er sprake is van verhoging van het leeftijdsontslag. Tegelijkertijd is de jongere generatie, de 30-ers, hier veel minder mee bezig want ze zijn opgegroeid met het perspectief van langer doorwerken. Het is een generatiediscussie.’

Gaat de regering dan de leeftijd van militairen nog verder te verhogen?

‘Nee, de discussie binnen Defensie is een afgeleide van het kabinetsbeleid maar we hebben een bijzondere positie, net als bij de brandweer en de ambulancediensten. Als er weer kabinetsbeleid komt dat de pensioenleeftijd verder wil verhogen zal dat onmiskenbaar ook Defensie raken. Dat hebben we de afgelopen jaren ook gezien. Maar op dit moment zie ik dit niet zo gauw gebeuren, en dus ook bij Defensie niet.’

Hoe flexibel is het FPS?

‘In het FPS is de ‘F’ heel erg van belang. Mensen moeten worden recht gedaan in hun individuele loopbaansituatie. De loopbaanbegeleiders die we gaan inzetten worden van groot belang. Kijk, op

het moment dat we niet inspelen op individuele behoeftes en omstandigheden - binnen de bandbreedtes waarin dat kan – houden we de mensen niet vast. We moeten daar flexibeler mee omgaan.’

Maatwerk binnen een raamwerk?

‘Ja.’

Hoe denkt u het personeel te kunnen behouden?

‘In de eerste plaats met het bieden van houvast en zekerheid. Mijn uitdaging is om rust en stabiliteit te bieden na alle reorganisaties. Het zijn van een aantrekkelijke werkgever is ook het kunnen creëren

‘de vraag is of we er in slagen met arbeidsmarkttoelagen en premies mensen te blijven binden’

ren van rust in de tent. Dat je laat zien een stabiele werkgever te zijn. Maar ook door het ambitieniveau als gegeven weer centraal te stellen in de Verkenningen, waarbij goed wordt gekeken naar de taken en hoeveel mensen, middelen, en financiën je daarvoor nodig hebt. Op die manier kiezen we voor een positieve insteek voor de toekomst.

Daarnaast moet Defensie haar werknemers ook iets bieden op het gebied van opleiding en persoonlijke ontwikkeling. We zijn weliswaar een kleine krijgsmacht, maar ook een innovatieve, hoog

technologische krijgsmacht. Een aantrekkelijke werkgever biedt ook technologische en innovatieve ontwikkelingen. De discussie over de JSF gaat wat dat betreft niet alleen over een bepaald wapensysteem maar ook over de status van Defensie als werkgever. Blijven we meegaan in technologische innovatieve ontwikkelingen?

Een derde punt van belang bij het behoud van personeel is het hebben van een personeelssysteem dat rekening houdt met het levenslooppatroon van mensen. De vraag is of we er in slagen met arbeidsmarkttoelagen en premies mensen te blijven binden. Het uitwisselen van kennis is ook belangrijk. Zo heeft de DMO samenwerkingsverbanden met technische bedrijven en instituten. We komen dan tot uitwisseling van mensen. Defensie koopt diensten in en zij nemen onze mensen even over. De hoofdgedachte daarbij is dat wij goede mensen nodig hebben, waarbij het kan zijn dat de werkgeversrelatie even wisselt. Die manier van denken vindt steeds meer ingang.’

Inderdaad een positieve gedachtegang. In plaats van te kijken naar wat Defensie kost steken we in op wat Defensie oplevert?

‘Mijn motto is “daadkracht door draagvlak”. Met betrekking tot bepaalde materieelaanschaf kan dat leiden tot de afweging: wat kan die aanschaf betekenen voor de arbeidsmarkt en technologische innovatie in Nederland? Het kabinet heeft innovatie en kennis hoog op de agenda gezet. Defensie is een modern bedrijf waar meer en meer met hoog technologische systemen wordt gewerkt en heeft als zodanig dus toegevoegde waarde voor de kennis en ontwikkeling in Nederland. Daarom zoek ik ook samenwerking

met de departementen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken en Onderwijs. De aanschaf van materieel dient in dit verband een veel breder belang dan alleen het defensiebelang. Daarmee creëer je ook draagvlak.’

Dat klinkt allemaal heel leuk!

‘Het is ook leuk bij Defensie. We moeten er naar toe dat onze eigen mensen weer trots zijn om bij Defensie te werken en dat de Nederlandse samenleving trots is op wat we doen.’

‘van officieren verwacht ik dat zij de ambassadeurs zijn voor de krijgsmacht. Naar binnen toe kritisch, naar buiten toe positief’

Wat verwacht u hierbij van de officieren?

‘Dat zij de ambassadeurs zijn voor de krijgsmacht. Naar binnen toe kritisch, want als er dingen niet goed gaan moet er ruimte zijn om dit te bespreken. Maar naar buiten toe positief. Want als wij niet positief zijn, zijn de kiezers dat ook niet en dan verlies je het sowieso bij de begrotingsbehandelingen.’ ➔

‘Op het operationele vlak staat de marine een aantal mooie uitdagingen te wachten. Hr.Ms. Evertsen wordt ingezet voor de kust van Somalië.’ (AVDD)





‘Defensie is een modern bedrijf waar met hoog technologische systemen wordt gewerkt en heeft als zodanig dus toegevoegde waarde voor de kennis en ontwikkeling in Nederland.’ (AVDD)

Hoe ziet u uw leiderschap?

‘Voor mij is leiderschap het bieden van duidelijkheid en het hebben van een visie op de toekomst.’

Hoe ervaart u leiderschap bij Defensie?

‘Hoewel Defensie veelal wordt bestempeld als een hiërarchische organisatie ervaar ik dat de inbreng van de werkvloer wordt gewaardeerd. Het is dan wel van belang dat er daarna heldere besluiten worden genomen en dat vastgehouden wordt aan de afgesproken koers. Daar moet je dan duidelijk in zijn.’

Minister Ter Horst introduceerde tijdens een conferentie over ‘de ambtenaar van de toekomst’ het begrip ‘floepen’. Ambtenaren moeten hun ideeën rechtstreeks bij de top van het ministerie kunnen neerleggen. Goed idee?

‘Je moet geen collectieve ideeënbus worden. Daarentegen worden er tijdens mijn werkbezoeken soms goede ideeën naar voren gebracht. Ieder goed idee is waardevol, maar op een moment dat het nodig is om te ‘floepen’ moet je als organisatie kritisch naar jezelf kijken, want kennelijk zijn de interne lijnen dan niet open genoeg.’

Nog een afsluitende opmerking voor de marine ?

‘Met de marinestudie is de koers voor de komende jaren bepaald. Ook hier is het belangrijk dat we streven naar rust, na alle reorganisaties. Op het operationele vlak staat de marine een aantal mooie uitdagingen te wachten. Hr.Ms. Evertsen zal worden ingezet voor de kust van Somalië in het kader van het World Food Program en het kabinet heeft ook besloten dat mariniers een bijdrage zullen gaan leveren aan de VN-missie in Tsjad.’

Tot slot, wanneer is uw staatssecretariaatschap geslaagd?

‘Ik heb de uitdaging een aantal grote projecten te realiseren, zoals JSF en SPEER. Maar prioriteit één is natuurlijk personeel: zorgen voor voldoende instroom en behoud. Mijn staatssecretariaatschap is geslaagd als ik op dat punt voortgang kan laten zien. Daar mag ik dan op afgerekend worden.’



CARTOON



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

De ‘i-deal’ ambtenaar van de toekomst

Op donderdag 31 januari jl. werd door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een werkconferentie gehouden met de titel “de Ambtenaar van de toekomst”. De conferentie vond plaats in het chique Kurhaus te Scheveningen. Misschien was dit een bewust signaal van minister Ter Horst van BZK: in de (nabije) toekomst zijn de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren uitstekend ...



Voordat je kunt gaan nadenken over de toekomst moet je eerst een goed beeld hebben van de huidige situatie. Het personeelsbestand binnen de overheid is in vergelijking met de markt vergrijsd. 32% van de werknemers is ouder dan 50 jaar. Dit is 14% meer dan de markt! Het overgrote deel van het personeelsbestand binnen de overheid zal dus binnen nu en 15 jaar met pensioen gaan, ongeacht of de pensioenleeftijd de komende jaren iets omhoog zal gaan. De jaarlijkse vervangingsvraag zal in de nabije toekomst bij de overheid dus flink stijgen. Daar waar de vervangingsvraag in 2003 3,3% per jaar was, is de verwachting dat dit in 2013 4,4% zal zijn. Dit betekent dat er meer dan 41.000 nieuwe ambtenaren per jaar nodig zullen zijn om het overheidsapparaat op peil te houden. Defensie heeft naast de aanstaande vergrijzing nog een extra probleem. De organisatie is maar voor 90% gevuld. Dit vertaalt zich in een tekort van 5.000 (militaire) ambtenaren. De achterblijvende werving vormt ongeveer de helft van dit probleem. Een te hoge uitstroom in de middenleeftijdsgroep (30-45 jaar) is verantwoordelijk voor de andere helft. Daarnaast spelen technologische ontwikkelingen een steeds grotere rol, zeker op militair terrein. Machines kunnen het werk van



Bij Defensie is bepaald geen sprake van feminisering: het aantal vrouwelijke militairen is slechts 8,9%.

mensen overnemen. Trendwatcher Adjiedj Bakas, spreker op de conferentie van eind januari, gaf aan dat over een paar jaar een computer is ontwikkeld die even intelligent is als de mens. De verwachting is dat over 30-35 jaar een computer is ontwikkeld die even intelligent is als alle mensen op aarde.

Trends bij de overheid

Kijkend naar de afgelopen jaren kunnen de volgende trends binnen de overheid worden waargenomen:

- **Feminisering:** binnen de overheid is sinds 1999 het aandeel vrouwen toegenomen tot 49% in 2006. Dit komt ongeveer overeen met het percentage vrouwen in Nederland en is dus een goede afspiegeling van de Nederlandse bevolking.
- **Deeltijdwerken:** 42% van de ambtenaren werkt minder dan 36 uur per week. Dit is ten opzichte van de markt hoog en verklaarbaar vanuit de feminisering: 2 van de 3 vrouwelijke ambtenaren werkt niet voltijds. ➔

Bureaucratische organisatie	Professionele organisatie
Centralisatie + bureaucratische beheersing en controle	Decentralisatie + professionele autonomie en vrijheid
Cultuur + Regels, richtlijnen en procedures belangrijk	Formele positie en hiërarchie niet zo belangrijk
Coördinatie door standaardisatie van werkprocessen	Coördinatie door standaardisatie van kennis en vaardigheden
Gezag berustend op status, positie en hiërarchie. Wie de baas is mag het zeggen.	Gezag berustend op prestaties en vaktechnische deskundigheid. Wie het weet mag het zeggen
Loyaliteit aan de top	Loyaliteit aan de professie

Kenmerken bureaucratische versus professionele organisatie. (bron Bovens, M.A.P. e.a. (2001))

- Allochtonen: ondanks de inspanningen van de overheid om meer allochtonen in dienst te nemen blijft het percentage sinds een aantal jaar steken op ongeveer 6%.
- Opleiding: overheidspersoneel is relatief hoog opgeleid. Ruim 60% heeft ten minste een HBO-opleiding afgerond.

Het algemene beeld dat uit deze trends naar voren komt is niet van toepassing op Defensie. Hier is er geen sprake van feminisering. Het aantal vrouwelijke ambtenaren blijft steken op 13%. Dit wordt vooral veroorzaakt door het lage percentage vrouwelijke militairen (8,9%). Daarnaast werkt het merendeel van de (militaire) ambtenaren voltijds en ligt het gemiddelde opleidingsniveau – mede door het operationele karakter van Defensie – aanzienlijk lager dan gemiddeld bij de overheid. Er bestaat één overeenkomst: het lukt óók Defensie niet om een groter aantal allochtonen (4,3%) aan zich te binden. Voorzichtig kan dus geconcludeerd worden dat de feminisering en het diversiteitbeleid bij Defensie waarschijnlijk niet leiden tot de gewenste wervingsresultaten. Een zorgelijke ontwikkeling, omdat beide categorieën noodzakelijk zijn om het personeelsbestand op peil te houden. De overheid, waaronder Defensie, moet zich de komende jaren nadrukkelijk gaan profileren om de slag om de jonge afgestudeerden te gaan winnen. Dit lukt alleen als je weet wat de kenmerken van de nieuwe generatie zijn en wat zij van een werkgever verwacht.

Kenmerken van de huidige jongeren

Pas afgestudeerde jongeren hebben bij binnenkomst bij de overheid een andere instelling dan de ‘zittende’ ambtenaar. De kenmerken van de toekomstige ambtenaar zijn: flexibel, resultaatgericht, creatief, communicatief en goed op het gebied van ICT; ze zijn multimediaal. Vooral op dit gebied is de generatiekloof duidelijk zichtbaar. Daar waar de oudere ambtenaar ’s avonds een boek leest of TV kijkt zitten jongeren met hun laptop en GSM op schoot voor de TV en beantwoorden zij hun email, MSN'en, SMS'en en bellen zij hun vrienden. Ze doen zoveel mogelijk tegelijk en kunnen dat ook. Ze zijn goed in (digitaal) netwerken (Hyves, LinkedIn) en zijn ten opzichte van de ouderen veel individueller ingesteld en minder honkvast. Hoe moet een organisatie zich hierop voorbereiden? Hoe kan het deze actieve jongeren werven en - misschien nog veel belangrijker - zodanig boeien dat zij binnen de overheid (Defensie) werkzaam blijven?

Het is natuurlijk een ‘open deur’ te stellen dat de overheid zich moet aanpassen. Maar wat verwachten de pas afgestudeerden dan van een werkgever?

Professionele organisatie

Maatwerk zal in de toekomst alleen maar belangrijker worden. Jongeren hebben veel meer aandacht voor individuele ontplooiing. Ze willen meer verantwoordelijkheid en ze mogen afgerekend worden op het resultaat. Als tegenprestatie verwachten zij dat er meer met hun individuele kwaliteiten en ideeën rekening wordt gehouden. Daarnaast willen jongeren uiteraard een loon ontvangen dat past bij wat zij als hun kwaliteit beschouwen. Al deze voor jongeren als belangrijk bestempelde punten staan echter haaks op het (arbeidsvoorwaarden) overheidsbeleid. De overheid is immers geen professionele maar een bureaucratische organisatie, zoals blijkt uit bovenstaand staatje.

Het individu is ondergeschikt aan een sterk hiërarchische organisatie en ‘out of the box’ denken wordt veelal niet gewaardeerd. De overheid heeft dus een aanzienlijke uitdaging om zich de komende jaren te transformeren naar een normale, professionele organisatie, wil zij aansluiting vinden bij de denkbeelden van de huidige jongeren.

uit de praktijk

‘Out of the box’ denken

Laatst heb ik in het overleg het idee ingebracht om iedereen die geen NS-trajectkaart heeft gratis een kortingskaart te verstrekken. Het NS-contract van Defensie moet dan worden aangepast. Het voordeel is tweeledig: 1. de werknemer kan privé voordelig met de trein reizen en 2. voor de werkgever wordt een dienstreis met de trein voordeliger (40% korting in daluren). Bij gemiddeld 3 á 4 dienstreizen per jaar verdient Defensie dus geld. De reactie van de werkgever was kort maar krachtig: dit doen we niet bij Defensie. Einde verhaal(?)

Van CAO naar I-deal

Om zo’n transformatie te laten slagen moet er allereerst afstand genomen worden van de ambtenaar als ‘eenheidsworst’. Van uniformiteit naar diversiteit! Dit heeft grote gevolgen voor het HRM-beleid. De P&O medewerkers dienen in te spelen op individuele wensen en eigenschappen. Aan de CAO, maar ook bijvoorbeeld aan de rol van de ondernemingsraad (medezeggenschap), zal een andere invulling moeten worden gegeven. Collectief denken is passé, maatwerk is de toekomst.

CAO's gaan plaats maken voor ‘deals’ op maat

De CAO en het formele arbeidscontract zullen de komende jaren minder belangrijk worden. Zeker als de voorspelde krapte op de arbeidsmarkt van middelbaar en hoger opgeleid personeel de komende jaren zijn intrede doet. Werkgevers zijn dan wel verplicht met hun werknemers maatwerkafspraken te maken over tijd, geld, prestaties en persoonlijke ontwikkeling: een CAO maakt dan plaats voor een ‘deal’ op maat. Deze ‘I-deals’ zijn per definitie persoonsgebonden en hebben als voordeel een win-win-win situatie voor alle partijen: ze boeien en binden daarmee een werknemer aan de organisatie. Van zijn kant mag de werkgever de werknemer op prestaties afrekenen en biedt in ruil daarvoor flexibiliteit en een persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit heeft uiteraard gevolgen voor het georganiseerd overleg. Nu wordt in een CAO tot achter de laatste komma alles geregeld voor het gehele personeelsbestand. In de (nabije) toekomst mag de werknemer dit voor een gedeelte zelf met zijn of haar lijnmanager/loopbaanbegeleider doen. In de CAO wordt dan alleen nog maar overeenstemming over een raamwerk bereikt. Zo’n raamwerk kan onderwerpen als aanspraken op het gebied van WW, WIA, pensioen enz. bevatten. Onderwerpen als loonsverhoging, eindejaarsuitkering, verlofuren worden vervangen door een percentage van het loon. De werknemer kan daar dan zelf invulling aan geven. Hij kan kiezen voor ‘cashen’ of voor het omzetten in een opleiding of vrije tijd, of voor een combinatie hiervan.

Waarom ‘I-deals’

Weg dus met de eenheidsworst; maatwerk is de toekomst. Maar waarom is dit noodzakelijk? Dit heeft alles te maken met de grotere diversiteit van het personeelsbestand, met de hieraan verbonden tegenstrijdige wensen. Er zullen altijd verschillen zijn tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers (deeltijd, ouderschapsverlof), tussen een ambtenaar die zijn hele werkzame leven zich met een onderwerp wil bezighouden en de nieuwe ‘job hoppers’ ambtenaar, die steeds een nieuwe uitdaging nodig heeft. Oudere ambtenaren staan mogelijk sceptisch tegenover de individuele maatwerkgedachte. Zij moeten zich echter realiseren dat naarmate ze ouder worden maatwerk juist belangrijker wordt. Door langere werkervaring weten ze vaak beter wat ze wel of niet willen van hun werkgever en kunnen ze hierover beter onderhandelen. Zo blijven hun arbeidsvoorwaarden ‘levensfasebestendig’. Dit is zelfs noodzakelijk omdat werknemers in de nabije toekomst

veelal 5-10 jaar langer moeten werken. Zij moeten zich dus veel langer blijven ontwikkelen (opleidingen) en de werkgever moet zich langer inspannen om het werk boeiend te houden.

Helemaal nieuw is de gedachte van ‘I-deal’ nu ook weer niet. Veel ambtenaren maken al gebruik van de huidige mogelijkheden van maatwerk zoals opleidingen, ouderschapsverlof, sabbatical maar ook FPU of PAS-dagen. Het is echter nog geen gemeengoed en (dus) niet bereikbaar voor en bekend bij iedere ambtenaar.

‘I-deals’ bij Defensie

Defensie ontkomt er niet aan deze trend te volgen. In zekere zin maken de ‘I-deals’ ook hier hun intrede. Bij de besprekingen over de uitvoering van het nieuwe Flexibel Personeelssysteem (FPS) wordt gesproken over het maken van individuele afspraken over opleidingen (persoonlijk ontwikkelingsplan) en het adagium ‘afpraak is afspraak’. Dit is dus gewoon maatwerk.

Het is echter nog maar een kleine stap. Ik verwacht dat defensie-ambtenaren binnen nu en 10 jaar zelf afspraken gaan maken over een groot deel van hun eigen CAO. De vele regelingen die nu bestaan zijn dan omgezet naar een op maat gemaakte ‘rugzak’ met tijd en geld en opleidingen. De werknemer bepaalt in overleg met de werkgever waar en wanneer hij gebruik wil maken van deze rugzak. Naarmate iemand langer bij Defensie werkt zal de rugzak voller zijn, omdat deze grotendeels salarisafhankelijk zal zijn. Daarnaast kan de rugzak extra gevuld worden door bindende afspraken. Of te wel, wederom een win-win-situatie. Dit wordt het toekomstige Levensfasebeleid. Een groot aantal belemmeringen dat thans in de regelgeving is opgenomen is tegen die tijd verdwenen. Maatwerk en beperkende bepalingen gaan immers niet hand in hand. Er zijn genoeg voorbeelden te bedenken die Defensie geen extra geld kosten en waarvan beide partijen de vruchten plukken. Veel parttimers werken bijvoorbeeld op woensdag niet omdat de kinderen ’s middags vrij zijn. ➔

In de toekomst mag de werknemer zelf met zijn lijnmanager/ loopbaanbegeleider onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden. Er wordt nog wel een CAO afgesloten maar die bevat dan alleen nog een raamwerk.



Het loont vaak niet vanwege de reistijd om 's ochtends naar kantoor te gaan. Zij zouden eventueel wel woensdagochtend thuis kunnen werken. Er gaan dus zo vier arbeidsuren per week verloren. Kijkend naar het grote aantal vacatures bij Defensie kan zij zich dit verlies eigenlijk niet veroorloven. Het zal dan ook niet lang meer duren voordat óók Defensie haar personeel slimmer gaat inzetten.

Bieden 'I-deals' kansen?

Ja, 'I-deals' bieden zeker kansen, er vanuit gaande dat de hierboven beschreven win-win-win situatie van toepassing is. Maar zelfs als deze situatie voor Defensie als werkgever niet helemaal opgaat ontkomt ze er niet aan het door te voeren. Als zij individueel ingesteld personeel wil werven en binden zal Defensie heel goed moeten letten op de economische balans. De afgelopen jaren waren de conjunctuurpieken en -dalen zeer groot. Beide partijen hebben hierop gereageerd. Defensie in de vorm van reorganisaties, met het hieraan gekoppelde ontslag, en het personeel in die zin dat het ten tijde van hoog conjunctuur (de piek) Defensie massaal verlaat.

Maatwerkafspraken kunnen op een dergelijke uitstroom dempend werken. Voor middelbaar en hoger opgeleid personeel zal hoogstwaarschijnlijk gelden dat het zich de komende jaren als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt in een gunstige positie zal bevinden. Dit biedt op het gebied van het maken van 'I-deals' voornamelijk kansen.

Defensie zal haar personeelsbeleid hierop moeten afstemmen. Het nieuwe FPS, met spin-off naar het burgerpersoneel, is hier uitstekend voor geschikt omdat Defensie vanaf 'nul' kan bouwen. Er ligt hier een grote uitdaging. De jonge ambtenaren van de toekomst zijn niet meer te vergelijken met de, vaak oudere, beleidsmakers die nu invulling aan het FPS geven. Defensie moet dus echt 'out of the box' gaan denken, anders heeft het FPS, maar in zekere zin óók het personeelsbeleid in algemene zin, geen kans van slagen. De jonge 'job hoppers' ambtenaar zal dan zijn bieten pakken en zijn heil elders zoeken. ←

Bronvermelding

- Eindrapport Ambtenaar van de toekomst: Impressie van overheids-personeel over 15 jaar
- Trendnota 2008

BOEKEN

Het rode gevaar.
De geschiedenis van de Koude Oorlog 1917-1991



Auteur : A. Fontaine
Uitgever : Mets en Schilt, Amsterdam, 2007
Omvang : 509 blz
Prijs : € 49,90
ISBN : 978 90 5330 4655

Naval Coalition Warfare.
From the Napoleonic War to Operation Iraqi Freedom



Auteurs : B.A. Elleman, S.C.M. Paine
Uitgever : Routledge, 2007
Omvang : 272 blz.
Prijs : € 90,74
ISBN : 978-0-415-77082-8

Het rode gevaar

Het omslag waarschuwt nadrukkelijk dat dit boek niet vanuit een 'francocentrisch perspectief' is geschreven. Daarmee doet de uitgever de auteur geen recht. André Fontaine, oud-hoofredacteur van het Franse dagblad *Le Monde*, heeft sinds het eind van de jaren zestig maar liefst vijf boeken over de Koude Oorlog geschreven waarvan er zeker drie klassiekers zijn. Ruim vijftien jaar na de ineenstorting van de Sovjet-Unie zijn veel nieuwe

bronnen beschikbaar gekomen en kan met enige distantie worden teruggekeken op het Oost-Westconflict dat bijna de hele twintigste eeuw besloeg. *Het rode gevaar* is een mooie synthese geworden.

Fontaine maakt duidelijk dat de Koude Oorlog in feite een derde wereldoorlog is geweest. Het bezit van atoomwapens maakte een direct conflict tussen de twee supermogendheden weliswaar onmogelijk. In plaats daarvan voerden zij hun strijd echter 'via

anderen'. De brandhaarden in Azië, Afrika en Latijns-Amerika kostten aan velen het leven en wanneer men de slachtoffers van de socialistische regimes meetelt, vielen er tientallen miljoenen doden. Dat is meer dan in welke oorlog uit de wereldgeschiedenis, de Tweede Wereldoorlog uitgezonderd.

Dat het Westen een 'warme' oorlog bespaard bleef, wijt Fontaine vooral aan het beheerste optreden van de leiders van de twee supermogendheden. Zoals Truman die zijn generaals Patton in 1945 en MacArthur in 1950 ervan weerhield 'af te rekenen' met respectievelijk de Sovjet-Unie en met China (na de Chinese interventie in Korea) en zoals Stalin die na 1945 er voor koos zich niet bloot te stellen aan de *massive retaliation* van de Amerikanen. In 1941 had de Sovjetleider overigens al aan de Britse minister Eden laten weten dat hij – in tegenstelling tot Hitler – altijd wist waar hij moest ophouden. Ironisch genoeg was Chroesjtsjov, de man die door de destalinisatie het imago kreeg van 'liberaal', juist de meest roekeloze van de Sovjetleiders. Hij twijfelde er niet aan dat het kapitalisme op zijn laatste benen liep. Onder meer het succes van de Spoetnik

in 1957 bevestigde zijn geloof in de superioriteit van het communisme. Met de plaatsing van raketten op Cuba in 1962 wilde hij 'een egel in de broek van Uncle Sam' stoppen. Het avontuur bracht de wereld aan de rand van een kernoorlog.

Een belangrijk aspect van *Het rode gevaar* is de brede blik van de auteur. Fontaine richt zich niet alleen op de twee hoofdrolspelers, maar heeft ook oog voor de rol van andere landen in het conflict: Mao's China, Tito's Joegoslavië, De Gaulle's Frankrijk en het Polen van Jaruzelski.

'Een overwinning is zelden zo volledig geweest', aldus Fontaine in zijn slotwoord. De Sovjet-Unie stortte ineen, de meeste Oost-Europese landen sloten zich aan bij de NAVO en ook de erfgenamen van Mao sloegen de weg in naar kapitalistische ontwikkeling. Toch is de conclusie van *Het rode gevaar* niet optimistisch. De in september 1990 door president Bush senior gelanceerde slogan 'nieuwe wereldorde' verdween al na enkele maanden uit het politieke vocabulaire. De Verenigde Staten zijn er nog altijd niet in geslaagd de vrede te winnen.

J.W.L. Brouwer

Port & kaasproeverij op woensdag 23 april

Deze avond staat vooral in het teken van het gezellig samen zijn.

In ons grand café gaan wij om 21:30 uur van start met een port & kaasproeverij.

Lekker borrelen onder het genot van diverse heerlijke portsoorten en een keur aan kazen en crustini's.

Gewoon lekker informeel genieten dus!

Entree prijs € 10,00

* * *

Wijn & spijs op zaterdag 26 april

Een echte aanrader voor de levensgenieter!

Kunt u ook zo genieten van een heerlijk bereide maaltijd of een goed glas wijn?

Wij brengen deze twee smaaksensaties samen wat deze avond tot een waar festijn maakt.

Vier gangen diner voor € 26,00

Vijf gangen diner voor € 29,00

Zes gangen diner voor € 32,00

www.marine-officiersclub.nl

Naval Coalition Warfare. From the Napoleonic War to Operation Iraqi Freedom

In het kader van Operatie Enduring Freedom onderschepte in juli 2002 een Frans fregat een speedboot in de Golf van Oman. Vervolgens embarkeerden onder minder restrictieve nationale richtlijnen opererende zeelieden van de Canadese torpedobootjager *Algonquin* de speedboot. Na een vruchteloze inspectie werden foto's van de opvarenden van het onderzochte schip naar NAVCENT verstuurd, die twee van hen identificeerde als Afghaanse terrorismeverdachten. Een Orion van de Marine Luchtvaartdienst bepaalde de nieuwe positie van de speedboot en geleidde er een Franse marinehelikopter naar toe, die het schip schaduwde totdat de *Algonquin* het praaide en een boarding team het tweetal in gevangenschap afvoerde.

Het voornoemde is een staaltje van multinationale marinesamenwerking en is tevens een beschrijving van een operatie waarin diverse typen maritieme inspanningen, internationale afstemming en een diversiteit in nationale mandaten zich deden gelden. Dit complexe samenspel van militair maritieme inzet staat in de bundel *Naval Coalition Warfare* centraal. In dit door het Maritime History Department van het US Naval War College uitgebrachte boek zijn diverse essays samengebracht die vanuit een multinationaal perspectief een overzicht geven van

de belangrijkste marinecoalities uit de negentiende en twintigste eeuw.

Hoewel tegenwoordig het opereren binnen een coalitie met andere marines een van de kernactiviteiten voor zeestrijdkrachten lijkt te zijn - zoals de inzet binnen het NAVO-eskader STANAVFORLANT - benadrukken Elleman en Paine dat dit in het verleden zeker niet vanzelfsprekend was. Uit oogpunt van soevereiniteit werden nationale strijdkrachten zelden onder tactisch, laat staan operationeel commando van een ander land geplaatst. Uitzonderingen hierop zijn enige (langdurige) succesvolle coalities, zoals die tussen Nederland en Groot-Brittannië in de Negenjarige Oorlog tegen Frankrijk (1689-1697) en tijdens de Spaanse Successieoorlog (1702-1714). De hoofddoelen van dergelijke marinecoalities waren het herstel van het machtsevenwicht en/of de uitbreiding van het koloniale rijk. Recentelijk streven alliantiepartners veel meer het bevorderen van regionale stabiliteit na. Dit brengt met zich mee dat, in tegenstelling tot de (eind) negentiende-eeuwse visie van Mahan op marines die wedijveren om het *command of the sea*, contemporaine marinecoalities veelal zijn ingezet tegen tegenstanders die geen of nauwelijks zeestrijdkrachten bezaten en waarbij de coalitie vanaf zee door middel van blokkades, strategische *sea lift-capaciteit* en het vliegkampschipwapen, verlandwaarts haar invloed deed gelden. Een verdere ontwikkeling

betrof de toenemende heterogeniteit van de coalitiepartners. Gedurende de negentiende eeuw was de vorming van marinecoalities veelal weggelegd voor grote zeemogendheden. Met het einde van de Koude Oorlog kenden deze allianties een meer heterogene samenstelling, waarbij bepaalde bondgenoten (soms) eerder een bepaald specialisme inbrachten dan omvangrijke militaire slagkracht. Dit had zo zijn gevolgen voor de interoperabiliteit, communicatie en *rules of engagement*.

De groeiende invloed van het internationale recht (internationale verdragen, gewoonterecht) bij het optreden van marinecoalities, komt aan bod in de eerste casestudie. De Amerikaanse marinejuriste Dalton houdt hierbij juridische beperkingen tegen het licht zoals de proportionaliteit van de geweldstoepassing in relatie tot de beoogde doelen. Ook komen de juridische grondslagen – de legitimiteit – van een operatie aan bod. Denk aan de wereldwijde strijd tegen het terrorisme, waarbij landen er niet altijd dezelfde juridische maatstaven op na houden. In de navolgende zestien bijdragen passeren in chronologische volgorde diverse coalities en bondgenootschappelijke marine-missies de revue, uiteenlopend van die omstreeks 1800 tegen Frankrijk, de inzet tijdens de Boxeropstand in 1900, tot operatie Iraqi Freedom in 2003. Vijf vraagstukken staan hierbij centraal. Dit zijn de internationale context (wat veroorzaakte de coa-

litievorming); het lidmaatschap van de coalitie (welke belangen brachten de leden ervan samen en hoe reageerden zij op elkaar); de organisatie van de coalitie (was er sprake van taakverdeling en afstemming van de nationale strategieën op elkaar); vijandelijke reactie (volgden er vijandelijke tegenmaatregelen, zoals Irak met het 'oil for food'-programma deed om zo de politieke baten van de alliantie te ondermijnen) en, ten slotte, de effectiviteit van de strategie (werden de strategische en operationele doelen van de coalitie bereikt en hoe verhieldden deze zich tot de afzonderlijke nationale belangen en strategieën van de bondgenoten). In een afsluitend hoofdstuk trekken Elleman en Paine aan de hand van de casestudies conclusies voor het effectief inzetten van hedendaagse marines. Een minpuntje hierbij is dat voorbeelden van falende maritieme coalities waaruit evenzeer lessen kunnen worden getrokken, zoals de Duits-Italiaanse samenwerking 1940-1943, in de bundel ontbreken. Niettemin is de redactie erin geslaagd met aansprekende historische bijdragen een interessant en goed leesbaar boek over een complexe materie uit te brengen. *Naval Coalition Warfare* is een must voor militairen en onderzoekers die zich willen verdiepen op het gebied van marinehistorie, strategische studies en de geschiedenis der internationale betrekkingen.

A. van der Peet

DMO

Projectgroep PatrouilleSchepen

Deze maand aandacht voor een afdeling binnen de Defensie Materieel Organisatie: de projectgroep Patrouilleschepen. Aan het woord is ir. M. (Michel) Janssen, tot voor kort de projectleider.



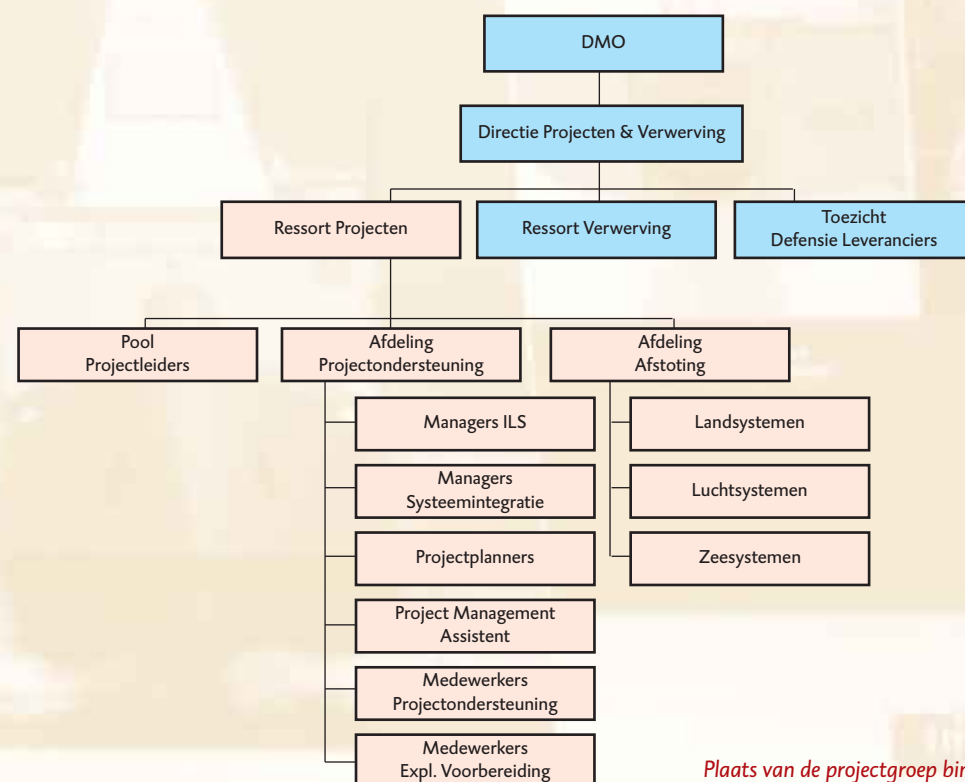
Wat doet de projectgroep en hoeveel mensen werken er?

‘De projectgroep, opgestart begin 2006, is verantwoordelijk voor de realisatie van het project Patrouilleschepen, dus voor de uiteindelijke oplevering van de schepen inclusief de benodigde voorbereiding op de exploitatie daarvan. Deze verantwoordelijkheid loopt vanaf de eerste behoeftestelling, via de verwerving en aanbesteding, de bouwbegeleiding en de beproevingen tot aan de oplevering van de schepen. De projectgroep bij het Ressort Projecten bestaat uit 5 personen. Daarnaast wordt veel capaciteit en kennis betrokken van andere directies en ressorts. In totaal zijn circa 20-25 mensen fulltime actief voor het project.’

De kern van de projectgroep bestaat uit de volgende personen, die onder het Ressort Projecten vallen: de projectleider, de manager Systeemintegratie (verantwoordelijk voor het integreren van alle verschillende contracten), de manager Integrated Logistic Support (verantwoordelijk voor de exploitatie voorbereiding) en een projectmedewerker (verantwoordelijk voor het informatie- en change-management). Vanuit het ressort Financiën & Control is een projectcontroller (verantwoordelijk voor de financiële aspecten van het project) aan de kern van de projectgroep toegevoegd.’

Waar komt het personeel vandaan?

‘De leidinggevende functionarissen van de projectgroep zijn afkomstig uit het Ressort Projecten. De rest van de projectgroep wordt samengesteld uit personeel van het Ressort Verwerving, en



Plaats van de projectgroep binnen de DMO-organisatie

de Ressorts Zee, Land (communicatiemiddelen) en Lucht (heli-kopterinterface), maar ook medewerkers van bedrijven als het Marinebedrijf en CAMS/Force Vision (Centrum voor Automatisering van Mission-Critical Systems). In feite is dus sprake van een matrix-organisatie. Daarnaast zijn ook de vertegenwoordigers van de opdrachtgever DOBBP (Directeur Operationeel Beleid, Behoeftestelling en Integrale Plannen) en van de toekomstige gebruiker CZSK vertegenwoordigd in de projectgroep.’

Werkt men met liefhebbers? En moet dat, of juist niet?

‘De werknemers hebben zelf gesolliciteerd op een functie. Daarna worden ze aan een project toegewezen. Men heeft dus al gekozen voor projectenwerk en dat is belangrijk, want goede



motivatie is essentieel. Zelf noem ik projectenwerk altijd de frontlinie, want er is vaak enige strijd nodig en vrijwel altijd tijdsdruk. Gelukkig mag ik niet klagen over de motivatie en inzet van de mensen, die is prima in orde.’

Beschrijft u de werkzaamheden van de projectgroep.

‘Deze verschillen per fase van het project. Allereerst wordt begonnen met het maken van een specificatie en een bouwbestek, gecombineerd met een globaal ontwerp. Voor dit ontwerp wordt een aantal essentiële controleberekeningen uitgevoerd om de haalbaarheid te verifiëren.

Vervolgens worden aanbieding verkregen voor de verschillende onderdelen van het project. Die aanbiedingen worden geëvalueerd en er wordt over onderhandeld.

Met de ondertekening van de contracten wordt begonnen met de derde fase, de realisatie. In deze fase treedt de DMO (Defensie Materieel Organisatie) op als controlerende en kwalificerende instantie. Engineeringsdocumenten worden gekeurd, reviews worden gehouden op voortgang van techniek en exploi-

tatievoorbereiding. Tenslotte worden ook deelproducten getest. Bij oplevering van de schepen start de testfase. Het projectteam gaat met de proeftochtcommissie mee op proeftocht om te toetsen of het schip en de systemen aan de eisen voldoen.’

Is het een voorspelbaar of weerbarstig project? Waarom?

‘Projectenwerk is nooit voorspelbaar. De werkzaamheden veranderen met de voortgang van het project. Problemen doen zich vaak onaangekondigd voor en moeten door het projectteam zelf worden opgelost in samenspraak met de industrie. Het project Patrouilleschepen kenmerkt zich door de grote tijdsdruk die staat op de oplevering van de schepen. Deze tijdsdruk vormt de grootste uitdaging van de projectgroep. Constructieve en pragmatische oplossingen zullen gezocht moeten worden om de spanning in de planning in de hand te houden.’

Wanneer is het project echt afgelopen?

‘Nadat het vierde schip is opgeleverd aan CZSK, de garantieperiode is afgelopen, alle restpunten zijn opgelost en alle middelen voor de exploitatievoorbereiding (reservedelen, documentatie, onderhoudsplanung, opleidingen, configuratie en speciale gereedschappen) kan het project worden overgedragen aan de Wapensysteemmanager bij de DMO. Op dat moment wordt er een overdrachtsprotocol gemaakt en gaat het beheer van de schepen over naar de Wapensysteemmanager bij de DMO en naar CZSK.’

Wat is de stand van zaken wat betreft het patrouilleschip (stand begin maart)?

‘Op 20 december 2007 zijn de belangrijkste twee contracten (voor de schepen en voor de geïntegreerde sensormast) gesloten. Daarmee zit het project in de realisatiefase. Momenteel wordt er door Thales Nederland en Schelde Marinebouw volop gewerkt aan de engineering van de schepen.’ [zie ook het artikel ‘Stand van zaken: Patrouilleschepen’ elders in dit Marineblad, red.]

Hoe ervaart u de werkdruk?

‘De werkdruk in dit project is hoog omdat er grote tijdsdruk staat op de oplevering van deze schepen. Verder is het team relatief klein. Daar staat tegenover dat je een heel duidelijk doel voor ogen hebt, namelijk de schepen, en dat je dat product elke dag een beetje ziet groeien, omdat je bij alle aspecten van het schip betrokken bent. Dat werkt heel motiverend.’

Kunt u verbeterpunten aangeven voor volgende projecten?

‘Gezien de tijdsdruk op het project moeten de interne planningen van de verschillende verwervingstrajecten nog eerder en nog beter op elkaar worden afgestemd. Daarmee kunnen de risico’s t.a.v. de systeemintegratie nog beter beheerst worden. Dat is een mooie uitdaging voor het volgende nieuwbouwproject.’

• door ir. M.C.W.M. Janssen, LTZE 1 ir. S.C. Horenberg en LTZT 2OC F.G. Marx M.Sc.

Stand van zaken: Patrouilleschepen

De uitvoering van de Marinestudie 2005 is in volle gang. Na de afstoting van de zes M-fregatten is recent een start gemaakt met het eerste grote investeringsprogramma voor de vier nieuwe Patrouilleschepen voor de Koninklijke Marine. Op 20 december 2007 werd het contract getekend voor de levering van vier Patrouilleschepen en vier Integrated Sensor & Communication Systems (ISCS).



figuur 1: Artist impression van het patrouilleschip met zicht op de NH-90, slipway en davit.

Met deze levering wordt invulling gegeven aan de behoefte van robuuste platformen met beperkte wapenuitrusting die zullen opereren in het lagere deel van het geweldspectrum. De patrouilleschepen gaan kustwachttaken en maritieme veiligheidstaken, waar ook ter wereld, op zich nemen. De eerste twee schepen worden in Vlissingen, door de Schelde Naval Shipbuilding (SNS) gebouwd. Het platform van het derde en vierde schip wordt gebouwd, en in bedrijf gesteld, op de werf van Damen Shipyards te Galatz, Roemenië. Het daadwerkelijk snijden van staal begint in juni 2008. De kiellegging volgt in november van dit jaar. Volgens de planning zal in september 2010 de proeftocht van het eerste schip plaatsvinden. Het schip dient medio 2011 materieel gereed overgedragen te worden aan de CZSK organisatie. De overdracht van de overige drie schepen staat begin 2012, eind 2012 en begin 2013 gepland. Dit artikel beoogt te laten zien met welke ontwerpeisen, syste-

men en technieken invulling wordt gegeven aan de behoefte van de Patrouilleschepen. Te beginnen met “algemene” scheepsgegevens. Hierna volgt een aantal relevante nieuwe, interessante of bijzondere systemen met betrekking tot het platform en de Sensor- Wapen- en Commandosystemen (SeWaCo).

Algemene scheepsgegevens

De “Lengte over alles” van het patrouilleschip is 108 meter en het is 16 meter breed. Het heeft een waterverplaatsing van 3750 ton en een diepgang van 4,55 meter. De schepen zijn daarmee relatief zwaar voor hun afmetingen. Dit wordt onder meer veroorzaakt door toepassing van een zwaarder staalsoort¹ ten opzichte van fregatten. Daarnaast is de constructie geoptimaliseerd naar kosten. Dit houdt in: minder, maar zwaardere onderdelen. Rond diverse ruimtes wordt verder voor het eerst robuuste ballistische

bescherming (bepantsering) aangebracht. Ook zal er een aantal waterdichte schotten en deuren blast-bestendig worden uitgevoerd. De gekozen scheepsvorm staat borg voor goede zeegangseigenschappen en een goede inzetbaarheid van de NH-90 helikopter en de twee Interceptors (de 12 meter lange SuperRHIB's). Eén van de Interceptors zal via de davit in de mid-scheeps en de tweede via de slipway in de spiegel te water worden gezet, om voldoende operationele flexibiliteit en inzetbaarheid te garanderen (zie figuur 1).

De basisbemanning bestaat uit vijftig personen. Daarnaast kunnen veertig opstappers worden meegenomen. Het schip is in staat om naast deze negentig personen nog honderd evacues mee te nemen. Met de 10-tons kraan kunnen twee 20-voets containers aan boord worden gezet. Het heeft daarnaast een extra vast opgestelde bluscapaciteit in de vorm van twee op afstand bestuurbare waterkanonnen.

De maximale scheepssnelheid bedraagt circa 21,5 knopen in vlak water. Een hogere scheepssnelheid is niet nodig. Indien snelheid een belangrijke factor wordt, worden de NH-90 en Interceptors ingezet. Het geïnstalleerde motorvermogen om deze snelheid te halen is 10,8 MW (MegaWatt).

De bewapening bestaat uit een 76 mm kanon, een 30 mm snelvuurkanon en 2 automatische middenkaliber (punt 50) mitrailleurs. Hiermee beschikt het schip over de nodige zelfbescherming en over bewapening tegen aanvallen van kleinere boten. Daarnaast kunnen schepen tot stoppen worden gedwongen en kunnen “boarding teams” worden ondersteund. Met de geïntegreerde mast, de Integrated Sensor & Communication Suite genoemd, kunnen de vlieg- en vaarbewegingen in de omtrek goed in het oog worden gehouden.

Platform

Uitgangspunt bij het ontwerp van het platform en de platformsystemen is de regelgeving van DNV² (Det Norske Veritas) voor een Naval Support Vessel. Dit uitgangspunt alleen is echter voor het ontwerp van de Patrouilleschepen niet voldoende. Vandaar dat er

op diverse gebieden aanvullende eisen worden gesteld aan de Patrouilleschepen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan bedrijfsvoeringseisen (de basisbemanning bestaat uit slechts 50 personen), arbo- en milieueisen, operationele eisen en onderhoudseisen.

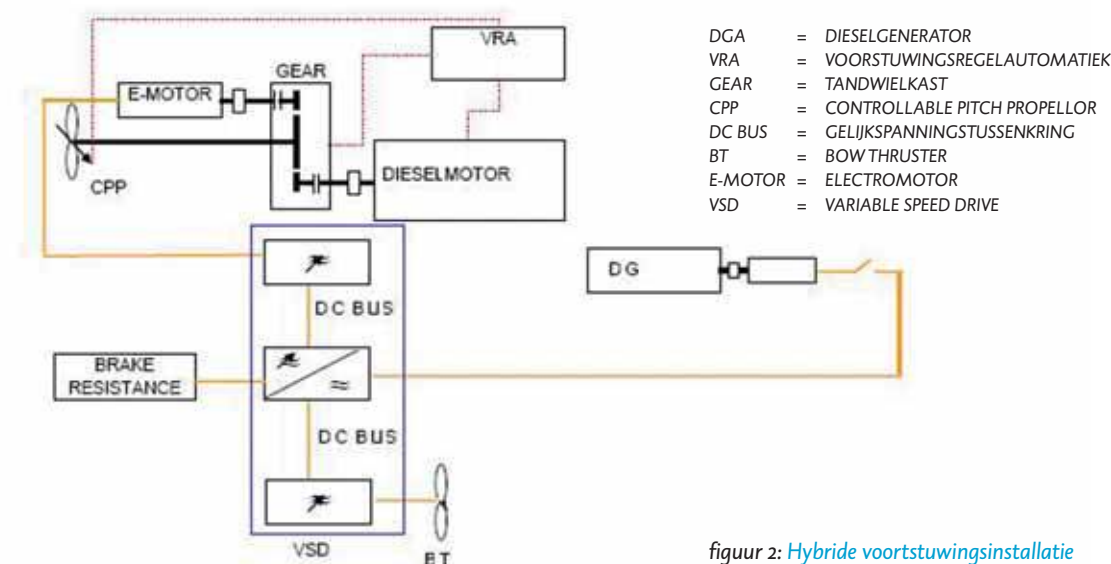
Voortstuwing- en energieystemen

Een aanvullende operationele eis op het gebied van de voortstuwingsinstallatie is dat het schip gedurende lange tijd lage vaarten moet kunnen lopen (in geval van patrouilles) tegen zo laag mogelijke kosten en een zo laag mogelijke onderhoudslast. Verschillende voortstuwingsconfiguraties zijn onderzocht en uiteindelijk is gekozen voor een “hybride” voortstuwingsysteem (zie figuur 2).

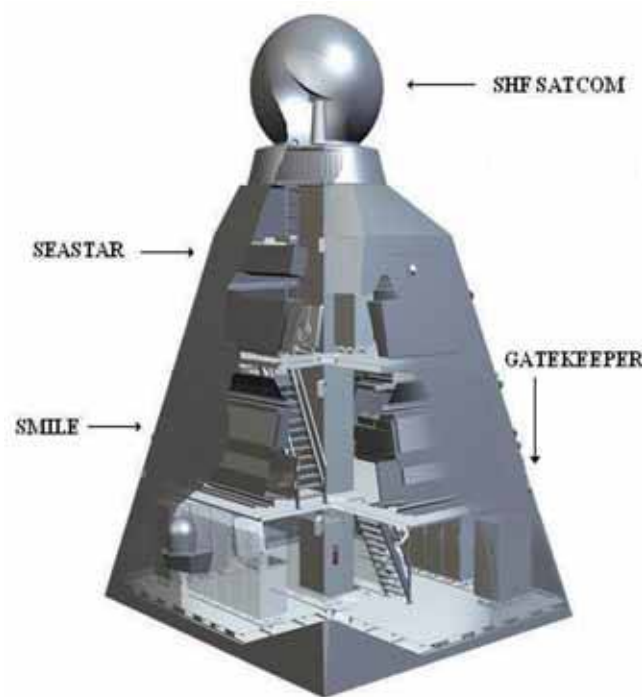
De twee dieselmotoren³ kunnen gekoppeld worden elk aan een eigen tandwielkast⁴ en schroefas met verstelbare schroef. Ze leveren elk maximaal 5,4 MW. Het is mogelijk om met deze dieselmotoren iedere gewenste scheepssnelheid te halen. Maar langdurig laagbelaste dieselmotoren leveren hogere onderhoudslasten op. Vandaar dat voor de lagere vaarten (0 t/m 7 knopen) elektromotoren de schroefas via de tandwielkast aandrijven. Deze elektromotoren krijgen voeding van drie standaard dieselgeneratoren.⁵

Wanneer de elektromotoren gekoppeld zijn, staan twee van de drie dieselgeneratoren bij. Deze dieselgeneratoren voeden dan gelijktijdig de elektromotoren en het scheepsnet. De derde dieselgenerator staat in dit geval “stand-by”. De elektromotoren zijn overigens niet bedoeld voor manoeuvreersituaties. In dat geval dienen de dieselmotoren bij te staan. De boegschroef van 400 kW zorgt voor betere manoeuvreereigenschappen. De “VSD” oftewel Variable Speed Drive zorgt voor de aansturing van de elektromotoren. Deze VSD bestaat uit drie delen: een “active front end” gelijkrichter, een DC-bus en drie inverters. Zowel de “active front end” gelijkrichter als de DC-bus is relatief nieuw.

Dit type gelijkrichter zorgt ervoor dat de VSD geen nadelige invloed (vervorming van de spanning) heeft op het voedende (boord)net. Vaak wordt, om deze spanningsvervormingen tegen



figuur 2: Hybride voortstuwingsinstallatie



figuur 3: De geïntegreerde mast, de Integrated Sensor & Communication Suite.

te gaan, een speciaal soort transformator gebruikt. Een dergelijk type transformator is zwaar en neemt veel ruimte in beslag. Een DC-bus is een gelijkspanningsnet. Dit net zorgt ervoor de gelijkrichter en de inverters (met behulp van kabels) op verschillende locaties kunnen staan. Hierdoor wordt volume bespaard en bovendien is een dergelijk systeem goedkoper dan drie aparte VSD's.

Platformsystemen

Het schip is in staat om 5000 zeemijlen af te leggen zonder brandstof te laden. Daarnaast is het ontworpen voor een missieduur van drie weken. Hiertoe heeft het patrouilleschip 509 m³ brandstof (F-76) aan boord en ongeveer 20 m³ aan smeerolie. De hoeveelheid drinkwater bedraagt 57 m³. De opslagcapaciteit van het "grijs water"-systeem (o.a. afvoer van doucheputjes) en sewage-systeem wordt mogelijk samengevoegd. Er komt mogelijk een zogenaamde "membran bio reactor" aan boord te staan. Deze maakt van grijs water en sewage zoetwater dat direct overboord gezet kan worden, zodat ook in MARPOL⁶-restricted areas geloosd mag worden. De Belgische marine past dit type⁷ al gedurende langere tijd toe, het patrouilleschip wordt dus mogelijk het eerste schip binnen de CSZK-organisatie met deze installatie.

Een "ballastwater treatment"-installatie zorgt ervoor dat al voldaan wordt aan MARPOL-regelgeving die in de nabije toekomst van kracht wordt. Ook deze ballastwater treatment-installatie is nog niet eerder toegepast aan boord van de KM-schepen. Deze installatie zorgt ervoor dat ballastwater (zeewater) wordt behandeld als het schip getrimd of geballast moet worden. Hierdoor worden geen aangezogen organismen meegenomen naar plaatsen waar deze niet thuis horen. Het "stabiliteitssysteem" begeleidt het trimmen en ballasten in de vorm van "adviezen" over het vullen of legen van de trim- en ballasttanks.

Platform management systeem

Om de varende basisbemanning zoveel mogelijk te ondersteunen op het gebied van de bedrijfsvoering is het schip uitgerust met een Platform Management Systeem (PMS). Bij veel gebruikte systemen en "damage control"-systemen is de automatisering ver doorgevoerd. Mede hierdoor is de Damage Control organisatie niet (meer) de bepalende factor voor de bemanningsgrootte. Zo heeft het patrouilleschip een volledig dekkende hogedrukwatermist-installatie met "multi-sensoren". Dit houdt in dat het systeem direct geactiveerd wordt na het aanspreken van minimaal twee sensoren in een ruimte door rook-, vlamdetectie en/of detectie van temperatuurstijgingen.

Een brandmelding resulteert verder in een crash-stop van de ventilatie. Indien een ruimte bewaakt wordt door CCTV⁸ camera's zullen de beelden van desbetreffende ruimte op de bedieningspositie en overzichtsschermen worden gepresenteerd. De bemanning wordt direct automatisch gealarmeerd via de scheepsomroep. Het is verder niet noodzakelijk om brandslangen op te tuigen en gereed te leggen. De vast opgestelde "center feed hose reels" nemen deze functionaliteit grotendeels over. Mede hierdoor is het mogelijk een, qua personele bezetting, beperkter zeewachtbrandpiket samen te stellen.

De lekstabiliteit, in combinatie met blast-schotten en het (nood)lenssysteem, zorgen gedurende gedefinieerde lekgevallen voor voldoende reserve drijfvermogen. Hierdoor zijn reparatieploegen en handmatige lensactiviteiten niet meer nodig. Het bedrijfsbureau (combinatie van de technische centrale, bureau wapentechnische dienst en technische dienst) en ook de machinekamers zijn gedurende normale omstandigheden niet bezet. Daarnaast is de "commandobrug" (later hierover meer) de primaire damage control centrale.

Quality of life

Ook aan de "quality of life" aan boord van het patrouilleschip is in het kader van de Commissie Staal gedacht. De bemanning zal huisvesten in 1, 2 of 4 persoons hutten met eigen sanitaire voorzieningen. Er zijn internet-, fitness- en rookruimtes aanwezig. Een radio, televisie en videosysteem distribueert radio, TV en video signalen naar alle hutten en verblijven. Daarnaast heeft iedere hut een eigen internetaansluiting.

In het kader van de bemanningsreductie wordt aan boord van de patrouilleschepen overgegaan op Central Messing; de bemanning eet gezamenlijk in één eetzaal. Er zijn daarnaast drie dagverblijven, de longroom, een dagverblijf korporaals/onderofficieren en een dagverblijf manschappen.

SEWACO systemen

Belangrijk voor de keuze van alle SeWaCo systemen is het operatiegebied van het patrouilleschip met het bijbehorende dreigingsniveau. De patrouilleschepen worden vooral gebouwd voor operaties in de kustwateren van Nederland en de Nederlandse Antillen. Dit operatiegebied kenmerkt zich door de (dreigende) aanwezigheid van snelle kleine objecten met eenvoudige wapens zoals machinegeweren en explosieven. Tevens is de grootte van de bemanningslijst belangrijk voor de

keuze van SeWaCo-systemen. In het geval van het patrouilleschip is veel minder personeel beschikbaar voor bediening en onderhoud van de SeWaCo-systemen. Vier ontwerpkeuzes die de bedrijfsvoering van de het schip positief beïnvloeden worden hieronder besproken.

Radar- en camerasystemen

Ten eerste wordt op het patrouilleschip een een geïntegreerde mast geplaatst waarin alle radar- en camerasystemen zijn geïntegreerd, evenals de meeste communicatieantennes. Dit maakt het mogelijk om op de relatief kleine bovenbouw van het patrouilleschip een aantal radarsystemen te plaatsen die elkaar niet verstoren. De radarsystemen zijn gebaseerd op Active Phased Array technologie. Deze technologie werd al toegepast op het LCF in de APAR, maar is verder doorontwikkeld. Hierbij is vooral ook aandacht besteed aan het kunnen detecteren van kleine oppervlakte-doelen in het licht van een asymmetrische dreiging. Dit heeft geresulteerd in de ontwikkeling van de X-band SEASTAR radar (kleinere oppervlakte-doelen) en de S-band SMILE radar (luchtdoelen en grote oppervlakte-doelen) die beiden in de geïntegreerde mast worden geplaatst.

Naast de nieuwe radarsystemen zal ook het nieuwe camerasysteem Gatekeeper aan boord worden geplaatst. Dit systeem is een doorontwikkeling van de SIRIUS (lange afstand infraroodzoek- en volgsysteem) die binnenkort wordt geplaatst op het LCF. De nadruk bij de ontwikkeling van de Gatekeeper ligt niet op de vergroting van het bereik van het systeem maar op de vergroting van de openingshoek van het systeem. Elke camera van de Gatekeeper heeft een openingshoek van 30 graden, de combinatie van camera's levert een continu 360 graden omgevingsbeeld op. Hierbij worden infrarood en daglicht camera's gebruikt. Deze zijn, na beeldverwerking, in staat om automatisch doelen te detecteren en te volgen. Tevens kan de visuele informatie gebruikt worden bij de classificatie van het object zodat de dreiging kan worden bepaald. De Gatekeeper video zal op vier grote breedbeeldschermen op de commandobrug worden gepresenteerd. Delen van deze video kunnen in een werkstation worden opgeroepen.

Wapens

Naast het 76 mm kanon, worden er geautomatiseerde wapens van het kaliber 30 mm en punt 50 geplaatst voor het uitschakelen van kleine oppervlakteobjecten. Deze wapens worden aangestuurd vanuit het CMS (Combat Management System) en kunnen daarna autonoom vuren op een inkomende dreiging waarbij gebruik wordt gemaakt van eigen camera informatie. Introductie van geautomatiseerde klein kaliber wapens heeft een aantal voordelen:

1. De trefkans wordt vergroot, aangezien deze kans in het verleden vooral werd bepaald door de kundigheid en getraindheid van het personeel,
2. De operator van het wapen bevindt zich achter een werkstation in tegenstelling tot een schutter die het wapen in weer en wind op het buitendek zou bedienen,
3. De operator op de commandobrug heeft kennis van het omgevingsbeeld en kan beter vaststellen of op het juiste object wordt gevuld.

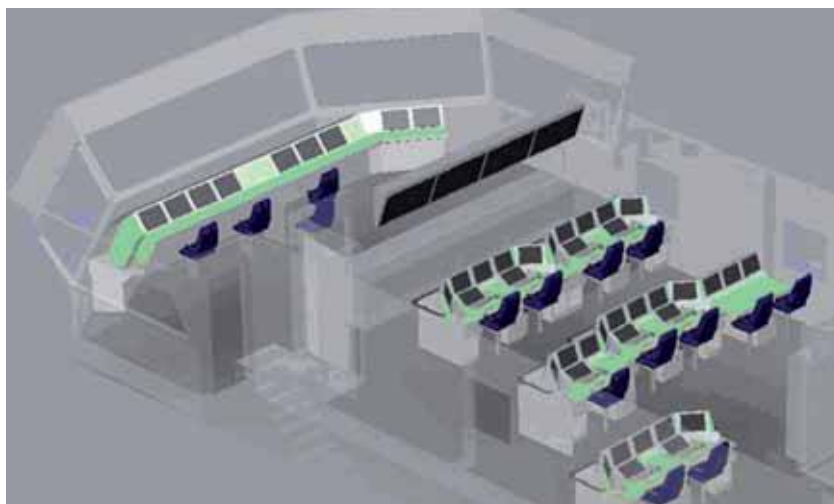
Communicatie

Er wordt een draadloos communicatiesysteem geplaatst. Dit is gebaseerd op zogenaamde VOIP (Voice Over Internet Protocol) technologie. Om een goede dekking van dit systeem te realiseren is het noodzakelijk om in nagenoeg elk compartiment basisstations te plaatsen. De kabinetten van dit systeem voorzien deze basisstations van zowel voeding als data. De voeding van deze kabinetten en de verdeling van de basisstations zijn zo ingericht dat spanningsuitval op het platform niet automatisch leidt tot uitval van de interne communicatie.

Dit draadloze systeem kan daardoor de telefooncentrale en plotlijnen vervangen. Naast intern communiceren zijn nieuwe functionaliteiten beschikbaar die een traditionele telefooncentrale niet heeft. Het is bijvoorbeeld mogelijk om SMS berichten te versturen vanuit het Platform Management Systeem (PMS) en Combat Management Systeem (CMS) naar een willekeurige

figuur 4: Artist impression van het patrouilleschip.





figuur 5: Indeling van de commandobrug.

gebruiker. Dit betekent dat de TD'er en WD'er van de Wacht niet meer op post zitten, maar bezig kunnen zijn met de dagelijkse werkzaamheden zolang er geen bijzonderheden zijn. Verder onderzoek wordt uitgevoerd naar de mogelijkheid om beveiligde data te versturen over dit systeem. Dit maakt het wellicht mogelijk om in de toekomst installaties draadloos op afstand te bedienen die aangesloten zijn op het PMS of CMS.

Commandobrug

Tenslotte zijn op het patrouilleschip de commandocentrale en de brug gecombineerd tot één commandobrug. Belangrijke overwegingen hiervoor zijn:

1. Bij het opereren met de Interceptors en de NH-90 helikopter als belangrijke 'assets' vormt de Officier van de Wacht een essentiële schakel in het operationele management met de CCO en de assistent CCO. Zij dienen oogcontact met elkaar te hebben en non-verbaal te kunnen communiceren. Belangrijk is daarbij dat de CCO en zijn/haar assistent, indien de situatie dat verlangt, met een paar stappen op de brug bij de Officier van de Wacht moet kunnen zijn om overleg te kunnen voeren.
2. Beeldopbouw van het directe omgevingsbeeld is van groot belang voor het patrouilleschip. Daarmee is ook de afstemming en samenhang van brug en commandocentrale een cruciale factor. In het verleden is ervaren dat communicatie op afstand een belastende en vertragende factor kan vormen om het omgevingsbeeld goed opgelijnd te houden. Deze vertragende factor kan voor het patrouilleschip een nog grotere belemmering worden aangezien het opereren zich meer dan in het verleden richt op wat zich in de onmiddellijke omgeving van het eigen schip afspeelt.

De commandobrug zorgde ook voor een aantal uitdagingen, waarvoor inmiddels oplossingen zijn gevonden. Zo kan een flexibele wand worden geplaatst tussen het brug- en commandogedeelte indien 's nachts de lichtuitstraling van het commandogedeelte hinderlijk is voor veilig varen of voor antidrugspatrouilles. Tevens zijn ter voorkoming van zeeziekte in het commandogedeelte ramen geplaatst. Operators kunnen bij slecht weer zicht houden op de horizon.

Afsluiting

Vanaf 2011 krijgt het CZSK de beschikking over vier patrouilleschepen. Met een basisbemanning van vijftig personen zijn deze schepen in staat om diverse taken, waar ook ter wereld in het lagere deel van het geweldspectrum uit te voeren. Automatisering, reductie van onderhoudslast, samenvoegen van ruimten, nieuwe *damage control* filosofieën en nieuwe radar- en communicatiesystemen. Het is slechts een greep uit een grotere hoeveelheid maatregelen die ervoor zorgen dat het schip ook daadwerkelijk met vijftig personen een variëteit aan taken uit kan voeren. Daarbij is het welzijn van de bemanning niet uit het oog verloren. Ook de wapens zijn gericht op het lagere deel van het geweldspectrum. Naast de diverse automatische wapens en het vast opgestelde bluskanon beschikt het patrouilleschip over een NH-90 helikopter en twee Interceptors. Tel daarbij op de "state of the art" ISCS en concludeer: "een hoogwaardige eenheid voor het lage geweldspectrum!"

Ir. M.C.W.M. Janssen is projectleider Patrouilleschepen binnen het ressort Projecten van de DMO.

LTZE 1 ir. S.C. Horenberg is belast met de functie van projectengineer SEWACO binnen de afdeling wapensysteemmanagement van de DMO.

LTZT 2 OC F.G. Marx, M.Sc. vervult de functie project-engineer werktuigbouw, eveneens binnen de afdeling wapensysteemmanagement.

Noten

- 1 Voor het patrouilleschip wordt "Mild Steel" gebruikt, fregatten zijn van "High Tensile" steel.
- 2 DNV is één van de drie grote classificatiebureaus ter wereld. Classificatiebureaus geven o.a. regels en voorschriften uit voor de bouw en uitrusting van schepen. Voor de geïnteresseerde lezer: de volledige DNV notatie voor het patrouilleschip is: DNV: +1A1 Naval Support (fire, evac) Eo RP NAUT-Navy HELDK-SHF CRANE NV
- 3 Leverancier en type: MAN 28/33/D
- 4 Leverancier en type: RENK ASL 85
- 5 Leverancier: Caterpillar
- 6 International convention for the prevention of pollution from ships.
- 7 Het betreft hier een zogenaamde "mesofiele" membraan bio reactor. Op LPDI is een "thermofiele" reactor getest.
- 8 CCTV staat voor Closed Circuit Television



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

The unknown unknowns

Voor sommigen heeft de operatie Toekomstverkenningen Defensie geen geheimen. Wonderlijk, zoveel als mensen blijkbaar al anderhalf jaar van tevoren weten.

Ik zou ze met evenveel zekerheid willen horen over de uitslag van de Amerikaanse presidentsverkiezingen, over de belofte van Bush dat er voor het eind van dit jaar een twee-staten-oplossing in het Midden-Oosten op tafel ligt, over de overlevingskansen van het kabinet Balkenende-4, over wat er aan de grens tussen Kosovo en Servië staat te gebeuren, over de genocide in Darfur, over de aflossing van Nederlandse soldaten door andere NAVO-soldaten in Uruzgan en over de plaatsing van een raketschild in Europa. Allemaal zaken die al vóór oktober 2009, wanneer de verkenningen afgerond moeten zijn, een stempel op ons veiligheidsbeleid kunnen drukken. Mij allemaal onbekend, ik kan er hoogstens in waarschijnlijkheidstermen over denken.

'Landgenoten, het is welletjes met de bezuinigingen op Defensie', kopt De Volkskrant. Ik lees zelfs wat ik over anderhalf jaar ga vinden: ik ga tot de conclusie komen dat 2% van het Nationaal Inkomen 'een redelijk percentage zou kunnen zijn'. Makkelijk, als een ander dat voorziet, maar zelf was ik er nog niet achter.

Het probleem begint al bij het kiezen van een model. Idealiter zou je de wereld van 2020 willen kennen, daaruit de totale behoefte aan 'veiligheid' afleiden, om dan het aandeel van Nederland – en vervolgens: de krijgsmacht – daarin te bepalen. Een *fair share* zei men vroeger,

tegenwoordig wordt het wat assertiever uitgedrukt door te zeggen dat je als land een bepaald ambitieniveau kunt kiezen. Daar moet je als rijk land zeker niet voor terugschrikken. Sommigen zeggen dat de hele verkenningsoperatie zelfs met dat gekozen ambitieniveau zou moeten beginnen. Er is genoeg dreiging en onveiligheid in de wereld, dat zal in 2020 niet anders zijn, bepaal uw eigen bijdrage aan het bestrijden daarvan svp.

Ik vind dat iets te gemakkelijk, het kiezen van een ambitieniveau is geen autonoom gebaar. Vraag en aanbod hangen ook van elkaar af. Als er in 2020 Iraanse of Russische raketten op West-Europa staan

gericht zal Nederland andere ambities hebben dan als in Iran de ayatollahs in een fluwelen revolutie van het toneel zijn verdwenen en Rusland lid van de Navo is geworden. Als er in 2020 niet 30 (zoals nu volgens Foreign Policy) falende staten in de wereld zijn maar 60, zal dat gevolgen hebben voor onze ambities. Beetje overdreven vindt u misschien, maar je weet het nooit. 71% van de conflicten waarover in 2007 oorlog werd gevoerd waren in 1997 nog onbekend. Dat zal in 2020 wel niet anders zijn, het zijn de beroemde unknown unknowns waar oud-minister Donald Rumsfeld het over had toen hij het over de dreigingen tegen Amerika had.

Ik geef toe, tegen de unk-unks is geen enkele ambitie opgewassen. Aan sommige positieve trends geef ik me graag over, zonder mijn argwaan te verliezen. Het aantal gewapende conflicten in de wereld is sinds de val van de Muur spectaculair gedaald en binnen die categorie is de interstatelijke oorlog een heel zeldzaam verschijnsel geworden. Het Human Security Project meldt ons dat voor het eerst in de geschiedenis méér gewapende conflicten aan de onderhandelingstafel dan op het slagveld beëindigd worden.

Dat is goed nieuws, we beginnen het blijkbaar eindelijk te leren. Op de Startconferentie Toekomstverkenningen Defensie (5 maart jl.) werd ik een optimist genoemd toen ik daar aan refereerde. Maar 'haal de cake niet uit de oven als het lekker begint te ruiken in de keuken', zoals een Amerikaanse generaal waarschuwde toen het even wat beter leek te gaan in Irak, 'wacht tot hij werkelijk gaar is'. Oorlogen die aan de onderhandelingstafel worden beslecht duren gemiddeld drie maal zo lang als oorlogen die worden uitgevochten. En ze hebben een twee keer zo grote kans om weer binnen vijf jaar een doorstart te maken.

Conclusie: hoe beter we het doen aan de onderhandelingstafel, des te meer 'krijgsmacht' we (vooraf blijkbaar) nodig hebben om het zover te laten komen en om die ongewilde doorstarten (achteraf) te voorkomen, in de vorm van vredesmachts- en stabilisatiemissies. Ik bedoel met dit ene voorbeeld maar te zeggen...de verbanden tussen vrede en defensie-uitgaven liggen nogal verrassend.

• door dr. mr. drs. P.J.J. van der Kruit



Wervingsposter van de US Navy. (US Navy)

De VS als bewaker van de vrijheid van navigatie

Veel incidenten, waarvan meerdere met dodelijke afloop, hebben zich voorgedaan bij meningsverschillen tussen staten over maritieme grenzen.¹ Met name de Verenigde Staten (VS) laten zich gelden bij twijfel over de rechtmatigheid van grenzen en rechten op zee.

Het beleid van de VS is er op gericht om op te treden tegen onrechtmatigheden op het gebied van maritieme grenzen of navigatierechten, ook wel excessieve claims genoemd. Dit beleid staat bekend onder de naam ‘*Freedom of Navigation Program*’ (FON). Aangezien de Koninklijke Marine (KM) met dit beleid van de VS in aanraking kan komen, zowel op beleidsniveau in Den Helder en Den Haag als op het niveau van de commandant op zee, is de relevantie van dit onderwerp voor Defensie aanwezig. Stel dat een Nederlands oorlogsschip is ingedeeld in of samenwerkt met een Amerikaans vlootverband, kan de commandant van dat oorlogsschip dan zelf beslissen of hij na een aan hem gericht verzoek van de VS deelneemt aan optreden tegen excessieve claims? Dit artikel beschrijft de rol die de VS zich hebben aangemeten als bewaker van de vrijheid van navigatie op zee. Eerst zullen de rechtsmachtgebieden op zee worden beschreven. Vervolgens komen excessieve claims in het algemeen en die van enkele staten in het bijzonder aan de orde. Het optreden door de VS tegen deze excessieve claims volgt daarna. Het artikel eindigt met enkele concluderende opmerkingen over het beleid en de uitvoering van het FON.

Maritieme jurisdictiezones

De voornaamste officiële bron van het recht van de zee is het Zeerechtverdrag.² Dit verdrag steunt op het principe dat alle problemen met zeeën en oceanen nauw verweven zijn en daarom als een geheel moeten worden aangepakt. In één instrument omvat het Zeerechtverdrag zowel de codificatie van traditionele regelgeving rond het gebruik van de oceanen als de ontwikkeling van nieuwe regels bij nieuwe problemen. Het is een uniek instrument en wordt wel ‘de grondwet van de zee’ genoemd.³ Hoewel het Zeerechtverdrag niet door alle staten is geratificeerd

wordt het gedeelte over maritieme grenzen en regiems binnen de maritieme jurisdictiezones bijna universeel erkend en geaccepteerd.⁴

De VS hebben dit verdrag niet geratificeerd maar wel verklaard dat zij de voor het huidige onderwerp relevante Delen I t/m VIII van het Zeerechtverdrag zullen naleven.⁵ Alleen de kuststaat kan de breedte van zijn rechtsmachtgebieden op zee, ook wel maritieme jurisdictiezones genoemd, binnen de beperkingen van het internationale recht vaststellen. De oorsprong van deze maritieme zones is de basislijn. Ook deze kan alleen door de kuststaat worden vastgesteld. Artikel 5 Zeerechtverdrag stelt dat de basislijn in het algemeen de laagwaterlijn langs de kust volgt. Artikel 3 Zeerechtverdrag bepaalt dat iedere staat het recht heeft de breedte van zijn territoriale zee vast te stellen tot maximaal 12 zeemijl gemeten vanaf de basislijn. De soevereiniteit van de kuststaat strekt zich uit tot en met de territoriale zee. De belangrijkste beperking op deze soevereiniteit is het recht op onschuldige doorvaart door de territoriale zee voor alle schepen (zie hieronder). De EEZ (Exclusieve Economische Zone) is een gebied, buiten en grenzend aan de territoriale zee, dat zich tot maximaal 200 zeemijl van de basislijn uit kan strekken. Op dit moment hebben de meeste kuststaten een EEZ ingesteld. In de EEZ heeft de kuststaat soevereine rechten over de natuurlijke hulpbronnen zoals vis, gas en olie. Verder heeft de kuststaat rechtsmacht ten aanzien van kunstmatige eilanden, wetenschappelijk onderzoek en het mariene milieu. Voor militaire doeleinden is het belangrijk vast te stellen dat alle staten in een EEZ vrijheid van navigatie en van overvlucht genieten.⁶ Dit is overigens niet onbetwist. Het regiem van de volle zee is van toepassing op de zeegebieden die geen deel uitmaken van de EEZ of de territoriale zee. Dit

betekent dat, indien een staat geen EEZ heeft ingesteld, de volle zee begint voorbij de territoriale zee. In de volle zee, die open staat voor alle staten, bestaat de vrijheid van de volle zee, met name de vrijheid van navigatie en overvlucht. Staten dienen deze vrijheden uit te oefenen met behoorlijke inachtneming (*due regard*) van de belangen van andere staten in hun uitoefening van de vrijheid van de volle zee.⁷

Geschillenbeslechting

Indien staten een geschil hebben op het gebied van rechtsmacht op zee dan voorziet het Zeerechtverdrag in procedures voor bindende geschillenbeslechting. Ten eerste kunnen staten te allen tijde overeenkomen om een verschil betreffende de uitleg of toepassing van een bepaling uit het verdrag te regelen door hen gekozen middelen.⁸ Ten tweede voorziet het Zeerechtverdrag in een mogelijkheid tot bemiddeling. Verder kan het geschil, op verzoek van één van de partijen, worden voorgelegd aan verschillende fora, zoals het *International Tribunal for the Law of the Sea* (ITLOS) te Hamburg, het Internationale Gerechtshof te Den Haag of een arbitrage-instelling.

Excessieve claims

Het leggen van claims op het gebruik van de zee is van alle tijden. De Romeinen claimden het recht van vrije gebruik van de zee voor alle burgers van Rome, met uitzondering van alle anderen. In de 15^e eeuw verdeelde de paus de toenmalig bekende wereldzeeën tussen Spanje en Portugal. Weer later claimde Engeland de wateren rond de Britse eilanden. Aan het begin van de 17^e eeuw schreef Hugo de Groot o.a. dat op de volle zee het recht van vrijheid van navigatie gold.⁹ Dit recht is in de loop van de tijd vastgelegd in verschillende verdragen, ook in het Zeerechtverdrag van 1982. Excessieve claims zijn claims van kuststaten op soevereiniteit, soevereine rechten of jurisdictie over een bepaald gebied, die niet in overeenstemming zijn met het gewoonterecht zoals vastgelegd in, met name, het Zeerechtverdrag. Deze claims gelden dus voor zowel te brede maritieme zones als voor rechten binnen deze maritieme zones. Meer dan 80 kuststaten hebben excessieve claims neergelegd.¹⁰

Hieronder worden enkele voor Defensie relevante excessieve claims beschreven.

• *Excessieve claims op de basislijn en op de breedte van de territoriale zee.*
Venezuela heeft naar de mening van de VS onrechtmatige basislijnen getrokken als oorsprong voor de meting van de territoriale zee. Bovendien heeft Venezuela een te brede controle en veiligheidszone geclaimd.¹¹ Peru heeft de breedte van zijn territoriale zee bepaald op 200 zeemijl, in plaats van de maximaal toegestane 12 zeemijl.¹² In 1992 heeft een Peruaans gevechtsvliegtuig een Amerikaanse Hercules (C-130) beschoten dat op 60 zeemijl uit de kust van Peru vloog en bezig was met een onaangekondigd operationeel protest. Dit incident resulteerde in een dodelijk slachtoffer.

• *Het beperken van het recht van onschuldige doorvaart voor oorlogsschepen.*
Artikel 17 Zeerechtverdrag geeft alle schepen, dus ook oorlogsschepen, het recht van onschuldige doorvaart door de territoriale zee van een kuststaat. Niet legitieme restricties kunnen zijn dat oorlogsschepen alleen bij daglicht door de territoriale zee mogen varen, of dat slechts een bepaald aantal oorlogsschepen van een staat gebruik mag maken van het recht van onschuldige doorvaart. De meest gebruikte restrictie is echter dat men van tevoren toestemming van de kuststaat moet verkrijgen om gebruik te mogen maken van het recht van onschuldige doorvaart.¹³ Als voorbeeld moge dienen de niet legitieme restrictie die het Oost-Caribische eiland Barbados heeft bepaald voor zijn territoriale zee.¹⁴ Iran heeft niet alleen dezelfde beperking als Barbados neergelegd voor zijn territoriale zee, maar heeft ook beperkingen gesteld aan het recht van doortocht dat in de Straat van Hormuz, de enige toegang tot de Perzische Golf, geldt.¹⁵ Dit zou kunnen betekenen dat de Perzische Golf niet meer toegankelijk zou kunnen zijn voor oorlogsschepen van bepaalde staten. Het behoeft geen uitleg dat de VS hier krachtig tegen hebben geprotesteerd en de Straat van



Meer dan 80 kuststaten hebben excessieve claims neergelegd, waaronder alle kuststaten van Zuid-Amerika. (www.lib.utexas.edu/maps)

Hormuz regelmatig passeren zonder hiervoor toestemming te vragen aan Iran of Oman.¹⁶

• *Een excessieve claim van Brazilië.*

Dit betreft het verbod van het houden van militaire oefeningen in de EEZ van deze kuststaat. Dit verbod wordt door meer Zuid-Amerikaanse landen gesteund. In 1982 tijdens de sluitingconferentie van het Zeerechtverdrag gaf Brazilië aan dat haar EEZ gesloten was voor oefenende oorlogsschepen.¹⁷ De VS repliceerden door te stellen dat het recht van vrijheid van navigatie heerst in de EEZ, inclusief het recht om met oorlogsschepen aldaar te oefenen.¹⁸

Brazilië heeft ook bepaald dat vreemde staten geen van drugs-smokkel verdachte schepen mogen aanhouden in haar EEZ. Dit vindt weinig steun in het internationale recht van de zee. Naast de VS protesteerden ook de twaalf leden van de toenmalige EEG, inclusief Nederland, tegen deze opstelling van Brazilië.¹⁹ Hierboven zijn enkele excessieve claims beschreven waarvan de VS vinden dat zij een bedreiging vormen voor de vrijheid van navigatie. Dit heeft voor de VS als grote maritieme macht, zo'n impact dat zij menen dat hier diplomatieke protesten en operationele acties op hun plaats zijn, buiten het voorleggen aan de daartoe bestemde fora. Ook zoeken de VS hiervoor steun bij andere staten.

Freedom of Navigation Program

In 1979, nog tijdens de onderhandelingen over het Zeerechtverdrag, heeft president Carter van de VS formeel het *Freedom of Navigation Program* (FON) ingesteld. Vervolgens heeft elke president dit programma van kracht verklaard voor zijn regering.²⁰ Een doel van het FON is om de mobiliteit van de Amerikaanse strijdkrachten te beschermen. De VS zouden als wereldmacht zeer veel van haar verplaatsingsvermogen verliezen als zij zich zou houden aan alle door kuststaten bepaalde excessieve claims.

Indien, bijvoorbeeld, de VS zich tijdens de Golfoorlogen hadden gehouden aan de excessieve claims van Iran en Oman,²¹ hadden zij waarschijnlijk nimmer toestemming verkregen om hun oorlogsschepen via de Straat van Hormuz, naar de Perzische Golf te verplaatsen, en had de wereld er nu mogelijk anders uitgezien. Een ander doel van het FON is dat de VS willen voorkomen dat de excessieve claims door de tijd hun juridische basis in het gewoonterecht zullen vinden. Dit recht ontleent zijn rechtskracht, onder andere, aan de veronderstelde, stilzwijgende aanvaarding door staten. Indien men van meet af aan en periodiek herhaalt dat men bepaald afwijkend gedrag, hier dus de excessieve claims, afwijst, kan deze regel zich niet ontwikkelen tot gewoonterecht. Het FON wordt zonder aanzien des staats uitgevoerd. Zowel geallieerde, neutrale, vriendschappelijke als vijandige staten kunnen onderwerp worden van het FON. De criteria zijn juridisch, niet politiek. Het FON omarmt drie methoden om de excessieve claims van kuststaten te benaderen; deze methoden kunnen apart of in combinatie worden gebruikt.

De eerste methode is om via diplomatieke kanalen te laten weten dat men het oneens is met een excessieve claim.

De tweede methode is een bilateraal overleg waarbij de bezwaren worden kenbaar gemaakt, en waarbij bovendien kan worden onderhandeld over een oplossing van het probleem. Deze twee methoden worden uitgevoerd door het ministerie van Buitenlandse Zaken van de VS.

De derde methode wordt uitgevoerd door het Amerikaanse ministerie van Defensie door middel van militaire operaties, waarbij een Amerikaans oorlogsschip op een niet provocerende wijze de excessieve claim betwist; in dit artikel wordt dit een operationeel protest genoemd. Indien, bijvoorbeeld, een kuststaat een territoriale zee claimt van 20 zeemijl, hetgeen duidelijk meer is dan het internationaal rechtelijk toegestane maximum van 12 zeemijl, dan kan de VS een oorlogsschip sturen om binnen het betwiste gedeelte rond te varen om op deze manier aan te geven dat zij de excessieve claim van 20 zeemijl betwisten. Sinds 1979 hebben de VS honderden diplomatieke protesten ingediend en tevens honderden militaire operaties oftewel operationele protesten uitgevoerd tegen excessieve claims.²² Deze protesten zijn ook gericht tegen excessieve claims op het gebied van het luchtvaartrecht zoals vastgelegd in het Zeerechtverdrag.

Uitvoering FON

In beginsel heeft de regionale commandant van de Amerikaanse strijdkrachten de verantwoording over de uitvoering van militaire operaties tegen excessieve claims. De *US Navy* component van deze regionale commandant nomineert de claims die in aanmerking komen. Per jaar wordt er door de *Joint Staff* van de regionale

‘of een oorlogsschip van de Koninklijke Marine op verzoek van de VS mag deelnemen aan een FON-operatie is een politieke discussie’

commandant een lijst vastgesteld met claims. Operationele planners gebruiken deze lijst om de claims te koppelen aan operationele eenheden die reeds gepland waren voor een andere operatie. Een FON-operatie wordt dan uitgevoerd zonder verstoring van de primaire operatie. Deze operationele eenheden zijn voornamelijk afkomstig van de *US Navy*, maar kunnen ook afkomstig zijn van de *US Coast Guard* of *US Airforce*. Indien er politiek gevoelige claims op de lijst voorkomen, wordt advies gevraagd aan het Amerikaanse ministerie van Buitenlandse Zaken, maar de regionale commandant blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van operationele protesten tegen excessieve claims. Uitgevoerde acties tegen deze claims worden per jaar

Eenheden van een FON-operatie zijn voornamelijk afkomstig van de US Navy, maar kunnen ook afkomstig zijn van de US Coast Guard of US Airforce. (US Navy)



gerapporteerd aan het Congres en worden dan tevens openbaar gemaakt. Het FON is officieel nationaal beleid van de VS, maar de perceptie is snel gevat om te concluderen dat het een exclusief *US Navy* programma is, omdat de meeste claims op het gebied van maritieme zones en rechten van doorvaarten liggen.

Beperkingen op deze rechten kunnen daarom van zeer groot belang zijn voor de Amerikaanse marine, meer dan voor andere krijgsmachtdelen. Het ontzeggen van toegang tot de Perzische Golf voor een Amerikaans vlootverband, zou de laatste Golfoorlogen op een bijzondere manier hebben beïnvloed. De luchtmacht zou in dat geval rond het verboden luchtruim kunnen vliegen en alsnog zijn operatie vervolgen. Voor vlootverbanden zijn deze mogelijkheden zeer beperkt. Het FON is daarom ook een significant onderdeel van de opleiding van de Amerikaanse marineofficier.

De VS zijn niet voornemens om het FON te stoppen. Zij willen ook in de 21^e eeuw doorgaan met de bewaking van de vrijheid van navigatie op zee. Dit om te voorkomen dat de belangen van de VS geschonden worden. Het recht van de VS om de oceanen de zeeën te bevaren ten gunste van de nationale en internationale vrede en veiligheid of economische belangen, mag niet beperkt worden door excessieve claims die in strijd zijn met het internationale recht, met name het internationale recht van de zee.

Concluderende opmerkingen

De oceanen zijn verdeeld in meerdere maritieme rechtsgebieden. Deze zijn vastgelegd in het vrijwel universeel erkende Zeerechtverdrag, evenals de regiems voor de scheepvaart die in deze maritieme rechtsgebieden gelden. Deze regiems zijn o.a. onschuldige doorvaart in vreemde territoriale zeeën, doortocht in internationale zeestraten die samenvallen met vreemde territoriale zeeën en de vrijheid van navigatie op volle zee. Er zijn kuststaten die afwijken van deze internationaal rechtelijke regels en op deze wijze de vrijheid van navigatie van andere staten beperken. De VS hebben beleid ontwikkeld om door middel van diplomatieke en militaire middelen te protesteren tegen dit afwijkende gedrag van de kuststaten, ook wel excessieve claims genoemd. Met name bij de inzet van militaire middelen tegen deze excessieve claims zijn door de jaren heen meerdere dodelijke slachtoffers te betreuren geweest.

Dit beleid, het *Freedom of Navigation Program* van de Amerikaanse regering, is in 1979 gestart en loopt onverminderd door in de huidige tijd. Er zijn geen tekenen dat de VS dit beleid in de toekomst zullen veranderen. Zij menen de vrijheid van navigatie te moeten bewaken tegen excessieve claims van kuststaten. Er zijn overigens weinig andere staten die dit beleid openlijk steunen door deel te nemen aan deze operationele protesten, die ook kunnen worden beschouwd als militaire interventies. Of een oorlogsschip van de Koninklijke Marine op verzoek van de VS mag deelnemen aan hierboven beschreven operationele protesten is meer een politieke discussie dan een juridische en ligt daarom niet binnen de beslissingsbevoegdheid van de commandant van dat oorlogsschip.

Dr. mr. drs. P.J.J. van der Kruit is voormalig marineofficier en thans werkzaam als Senior Onderzoeker bij de Nederlandse Defensie Academie (NLDA). Dit artikel is op persoonlijke titel geschreven



Noten

- Zie voor een overzicht van incidenten Galdorisi, G., The United States Freedom of Navigation Program: A Bridge for International Compliance with the 1982 United Nations Convention on the Law of the Sea? in: *Ocean Development & International Law*, 27, p.39, 40.
- Zeerechtverdrag, Montego Bay, Jamaica, 10 december 1982. Dit verdrag is op 16 november 1994 in werking getreden. *Trb.* 1983, 83; Nederlandse tekst in *Trb.* 1984, 55.
- Secretaris Generaal van de Verenigde Naties, zie VN-persbericht SEA/1813, 17 november 1994
- Churchill, R.R. en Lowe, A.V., *The Law of the Sea*, Manchester: Manchester University Press, 1999, p. 22.
- President's Ocean Policy Statement, 10 maart 1983 in: *Public Papers of the Presidents: Ronald Reagan*, 1982, pp. 911-912. Zie ook de *President's Statement on Advancing US Interests in the World's Oceans*, van 15 mei 2007 waarin President Bush het Congres voorstelt om het Zeerechtverdrag alsnog te ratificeren.
- Zie artikel 58 Zeerechtverdrag.
- Zie verder voor een uitgebreide verhandeling over rechtsmachtgebieden op zee, Oude Elferink, A. en Soons, A.H.A. in: Horbach, N., Lefeber, R & Ribbelink, O. (red), *Handboek Internationaal Recht*, Den Haag: T.M.C. Asser Press, 2007, pp. 713 - 767.
- Zie artikel 280 Zeerechtverdrag.
- Grotius, H., *Mare Liberum* (1609).
- Zie voor een overzicht van deze excessieve claims de *US Maritime Claims Reference Manual* op www.dtic.mil/whs/directives/corres/html/20051m.htm (bezocht najaar 2007).
- Zie Presidential Decree, 10 juli 1968 en de Territorial Sea Law, juli 1956. De VS hebben in 1989 en van 1999 – 2001 hiertegen diplomatiek en operationeel geprotesteerd; voor deze protesten zie hieronder.
- Zie artikel 54 van de Constitutie van Peru, december 1993. De VS hebben hiertegen geprotesteerd, diplomatiek in 1948, 1986, 1987, 1988, 1992 en operationeel in 1980, 1985-1988, 1990-1994.
- Dit is niet de diplomatieke toestemming (dipclear) die een oorlogsschip aanvraagt bij het bezoek aan een vreemd land.
- Section 6(2) Territorial Waters Act, 1977-26: Foreign warships must obtain permission before transiting territorial sea, in: *Supplement to Official Gazette* van 30 juni 1977. Deze voorwaarde wordt niet door de VS erkend, zij hebben tegen deze excessieve claim meerdere malen diplomatieke protesten ingediend. Bovendien hebben oorlogsschepen van de VS in 1982, 1985 and 1987 gebruik gemaakt van het recht van onschuldige doorvaart door de territoriale zee van Barbados zonder hiervoor toestemming te vragen.
- Act on the Marine Areas of the Islamic Republic of Iran: Prior permission for warships/submarines, nuclear-powered ships and any ship carrying nuclear or other dangerous or noxious substances to exercise innocent passage, zie LIS No. 114. De VS protesteerde officieel in 1983, 1987, and 1993, en voerde operationele protesten uit in 1989, 1992-3, 1995-99. Zie ook UN Document A/CONF.62/WS37, 17 Official Records 244.
- Royal Decree No. 15/81, Innocent passage (vice transit passage) through and over international straits. Innocent passage with prior permission for warships, nuclear-powered ships, submarines and ships carrying dangerous substances. De VS protesteerde diplomatiek in 1991 and operationeel in 1991, 1992, 1996 en 1997.
- Trb.* 1983, 83.
- Zie UN Document A/CONF.62/WS/37, 17 Official Records of the Third UN Conference on the Law of the Sea 40, para. 26, 28.
- Zie UN Document E/CONF.82/C2/SR17.
- Presidential Decision Directive/National Security Council, PDD/NSC-32, PDD/NSC-33; DoDD C-2005.1; US Program for Exercise of Navigation and Overflight Rights at Sea, CJCSI 2420.01A (geclassificeerd).
- Zie hierboven.
- Zie voor een overzicht van deze protesten de *US Maritime Claims Reference Manual*, het web-adres is genoemd in noot 10.

Jeroen Meijer heeft op 1 mei 2001 als LTZ 1 de KM verlaten. Zijn laatste plaatsing was bij de KVMO als onderhandelaar namens de KVMO/CMHF. Hij is getrouwd en heeft drie kinderen. Momenteel woont hij met zijn gezin in Engeland, vlakbij Londen, waar hij werkzaam is voor de Britse business risk consultancy firma Control Risks.

Wat voor werk doet u nu en wat is uw functie?

‘Ik werk voor een Brits bedrijf, Control Risks. Volgens de Financial Times is Control Risks de no. 1 business risk consultancy firma in de wereld. We zijn sinds 1975 mede bekend door de crisis management ondersteuning die we onze klanten geven in kidnap- en afpersingscrises. Als Associate Director Crisis Management EMEA ben ik verantwoordelijk voor de crisis management praktijk in Europa, het Midden Oosten en Afrika. Met een team van crisis management, crisis communicatie en business continuity adviseurs helpen wij klanten met het ontwikkelen van crisis management strategieën, plannen, procedures en organisatie, het implementeren hiervan, het trainen van de teams, het onderhouden... en in geval van crisis het adviseren van het team. Met het team nemen wij alle “niet-kidnap”-crises, zoals fraude, pressure groups etc, voor onze rekening. Mijn thuisbasis is Londen.’

Waarom heeft u het roer om gegoooid?

‘Ik heb enorm genoten van mijn varende banen, met als laatste mijn HOD-schap. Na de baan als HSGO (Hoofd Sectie Georganiseerd Overleg) bij de KVMO/CMHF was het me duidelijk dat ik mijn marinecarrière met een ophogende ontslagleeftijd en een krimpde vloot vooral achter een bureau zou gaan doorbrengen. En dat ik de dingen die ik echt leuk vind aan de varende marine – reizen, spannende operaties, inspelen op veranderingen, werken met allerlei nationaliteiten, intensief teamwerk, creativiteit – nog maximaal een jaar of drie zou doen. Dus tijd voor iets anders. Vanwege de inherente afwisseling leek de advieswereld me altijd leuk. Na mijn communicatie-ervaringen bij de Directie

Voorlichting van het ministerie van Defensie en bij de KVMO ben ik een eigen communicatieadvies bureau begonnen. Dat is al snel opgegaan in een ander bureau. In deze periode heb ik heel veel communicatie-advies gegeven aan “leiders in het bedrijfsleven en de overheid”, verscheidene CEO’s en een minister. Ook crisis communicatie-advies. Heel erg leuk werk, maar wel allemaal in Nederland met Nederlanders. Toen Hein Baartmans, directeur van Control Risks Benelux en oud-officier der mariniers, mij dan ook benaderde om de crisis management praktijk vanuit Amsterdam uit te bouwen was de keuze snel gemaakt. En voor ik het wist deed ik mijn huidige baan in Engeland! En ik geniet er elke dag van.’

Wat trekt u het meest aan in uw huidige baan?

‘Creativiteit! Ik geniet van de vrijheid – en de spanning – die ik heb om van mijn baan, met mijn team, een succes te maken. Natuurlijk vraagt dat om de bekende management vaardigheden, maar vooral ook om creativiteit. Hoe ontwikkelen we nieuwe

‘elke dag, in allerlei situaties, gebruik ik de vaardigheden die ik bij de marine heb opgedaan’

diensten en concepten om de steeds ontwikkelende vraag van opdrachtgevers voor te kunnen zijn? Waar gaat de markt naartoe? Wat zijn diensten die in de komende jaren een gezond inkomen kunnen garanderen? Daarnaast geniet ik van het vele reizen – ik



heb de laatste maanden van 2007 in Colombia, Peru, Panama, El Salvador, Honduras, Singapore, Amsterdam en Wenen gewerkt, de intensieve samenwerking met klanten uit alle windstreken – getuige de lijst hiervoor, en de vrijheid. Erg veel van huis dus. Ook hier komt de marine-ervaring goed van pas. Mijn gezin weet wat het is als ik 6 maanden weg ben. Dat maakt het een stuk dragelijker wanneer ik trips van 2 of 3 weken maak.’

Welke vaardigheden, opgedaan bij de KM, komen nu nog goed van pas?

‘Elke dag, in allerlei situaties, gebruik ik de vaardigheden die ik bij de marine heb opgedaan. Wat ik als wachtsofficier en CCO/LVO (commandocentrale-/luchtverdedigingsofficier) heb meegemaakt en geleerd is uniek en waardevol. Met klanten doe ik veel crisis simulatie oefeningen – vergelijk het met een WPP (weekly practise programme) in elkaar zetten en uitvoeren. De-briefen? Na elke oefening. Beoordelingsgesprekken? Toch wel. Klanten willen feedback op hun functioneren in oefeningen. Wat ik als marineofficier als normaal beschouwde in beoordelingsgesprekken, komt me elke dag van pas. Plannen schrijven? De MMO en Haagse banen hebben me dat geleerd.’

Zijn er mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkelingen?

‘Control Risks opereert in een groei-industrie. Ik werk hier nu vier jaar en het bedrijf is bijna verdrievoudigd in omvang, met een netwerk van 18 kantoren op 5 continenten. Carrière kansen te over dus. Daarnaast besteden we meer en meer aandacht aan opleiding en ontwikkeling. In de eerste 6 maanden van dienstverband

gaat iedere nieuwe consultant door een introductie en accreditatie programma. Daarbij leert hij/zij de ins en outs van het bedrijf en wordt vakkennis op een vereist niveau gebracht. Komende week run ik in dat kader de interne crisis management consultant opleiding, die alle crisis management consultants moeten doorlopen. Zelf heb ik in januari de senior management opleiding afgerond, en kan ik gebruik maken van coaching. Mogelijkheden genoeg dus.’

Wat valt er vanuit oogpunt van bedrijfsvoering op ten opzichte van de KM?

‘We zijn een sterk groeiend bedrijf. Van oorsprong bestond Control Risks uit een groep bijzondere individuen. Allemaal entrepreneurs. Dus weinig structuur en processen. Daar komt met de sterke groei verandering in. Onze klanten opereren wereldwijd, en vereisen wereldwijd een consistente dienstverlening. Dat vraagt om iets waar de marine erg goed in is – procesbeschrijving en standaardisatie. Onze uitdaging is om een goede balans te vinden tussen standaardisatie en creativiteit.’

Verlangt u wel eens terug naar de KM?

‘Niet meer. Ik heb een mooie tijd gehad. Ja, ik zou het heerlijk vinden om weer eens mooie ADEX (air defense exercise) te draaien, weer eens een aantal weken met een top bemanning een spannende operatie te doen. Maar ik heb het gevoel dat ik de marine tussen 1983 en 2001 in haar mooiste tijd heb meegemaakt! Ik geniet nu van elke dag; de spanning dat straks de telefoon over kan gaan en een klant om hulp vraagt. Ik heb iets gevonden wat me na de marine enorm veel voldoening geeft.’



ANDERE TIJDEN



Marinemensen op weg naar de grote manifestatie in de RAI in 1975. (NIMH)

BIJ HET 125-JARIG BESTAAN VAN DE
KVMO IN 2008 IS HET
INTERESSANT DE PERIODE
1974-1984 TE BESCHRIJVEN
WAARIN DE VERENIGING IN
BETREKKELIJK KORTE TIJD EEN
GEDAANTEWISSELING ONDERGING.

In deze bijdrage passeren de belangrijkste omgevingsfactoren de revue. Zij waren mede bepalend voor de gewijzigde opstelling van de vereniging en kunnen worden samengevat in: normen en waarden binnen de KM, de organisatie van en het management binnen Defensie, de politiek als onzekere factor en de vermaatschappelijking van de krijgsmacht.

Naast gebruik van achtergrondmateriaal heb ik bewust ook de omstandigheden, stemmingen en verhoudingen van toen in beschouwing genomen, om zo het beeld op te roepen van een periode die 25 tot 35 jaar achter ons ligt.

Op weg naar professionalisering

In 1974 besloot het hoofdbestuur van de Vereniging van Marineofficieren (VMO) dat het tijd werd het optreden van de vereniging binnen en buiten de KM krachtiger gestalte te geven. Gemeend werd dat de doelstellingen “een voor zijn taak berekende zeemacht” en “de behartiging van de belangen van de leden”

niet langer uitsluitend door een groep toevallige vrijwilligers konden worden nagestreefd.

Dit besluit was ook ingegeven door een stevige discussie binnen de VMO waarvan de uitkomst was dat de behartiging van de belangen van de leden een zwaarder accent moest krijgen.

Achtergrond voor deze opvatting was de toegenomen complexiteit van het personeelsbeleid, dat bovendien op hoofdlijnen voor de gehele krijgsmacht steeds meer op centraal, ministerieel niveau werd vastgesteld. Dat personeelsbeleid stond onder grote druk van maatschappelijke ontwikkelingen, waarin onder invloed van radicale acties van dienstplichtigen (verenigd in de VVDM, de Vereniging van Dienstplichtige Militairen) de politiek de oren liet hangen naar opvattingen die van de krijgsmacht een “gewoon” overheidsinstrument wilden maken. De leden van de VMO vreesden ondergraving van doelstelling en legitimiteit van de krijgsmacht.

terugblik op de periode 1974 - 1984

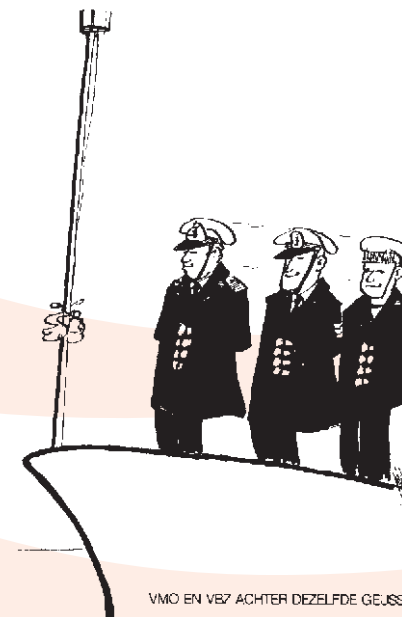
Ook leefde de wens om waar nodig een eigen geluid te laten horen inzake voor de KM belangrijke (politieke) beleidsvoornemens. De leden van de VMO waren mondiger geworden. Zonder het unieke karakter van “gezelligheidsvereniging” te verliezen werd “belangenbehartiging” ook hier van een zwaarder accent voorzien. Nadat een nieuwe voorzitter (KLTZT ir. S.J.J. Hoffmann) en eerste full-time secretaris (auteur) waren aangezocht, werd begonnen met een inventarisatie van hetgeen de VMO te doen zou staan.

De verstandhouding tussen VMO, VBZ en marineleiding

Onmiddellijk was duidelijk dat het aanbeveling verdiende om waar mogelijk samen te werken met de Vereniging voor Belangenbehartiging van schepelingen bij de Zeemacht, de VBZ. Zo konden zowel binnen de KM als bij de minister de gevolgen van velerlei maatregelen voor het scheepsniveau gezamenlijk voor het voetlicht worden gebracht.

In het overleg met de marineleiding haalde de VBZ als het om personeelsbeleid en rechtspositie ging, tot op dat moment de kastanjes uit het vuur en zat de VMO er zonder duidelijk standpunt bij. We waren niet gewend om in het openbaar kritisch naar het beleid te kijken maar zo kon het niet langer. Het hoofdbestuur had dus goed gezien dat de marine gebaat was bij een goede gedachtewisseling met een vertegenwoordiging van het voltallige personeel. Dat was wel even wennen voor de marineleiding, die voor het

Vanaf 1974 werd in het georganiseerd overleg waar mogelijk samengewerkt met de Vereniging voor Belangenbehartiging van schepelingen bij de Zeemacht, de VBZ. (cartoon H.C. de Wilde)



VMO EN VBZ ACHTER DEZELFDE GEUSSTOK.

eerst ook door de VMO rechtstreeks werd aangesproken op het personeelsbeleid, op de toepassing van beginselen van behoorlijk bestuur en op de behandeling van individuele gevallen. Saillant detail hierbij was, dat ook de vertegenwoordigers van de marineleiding lid waren van de VMO en het dus kon gebeuren dat zij in hun functie beleid presenteerden waarover de vereniging waarvan zij lid waren een afwijkend oordeel kon hebben. Het is dan ook goed te begrijpen dat het even duurde voordat de nieuwe verhoudingen en rollen werden geaccepteerd. De officieren in de KM waren immers gezagsgetrouw opgevoed en gewend dat “Den Haag” het personeelsbeleid zonder invloed van wie dan ook bepaalde. Dat beleid stond niet zonder meer in een kwade reuk maar speelde zich als het bijvoorbeeld om de motivering van

‘zonder het unieke karakter van “gezelligheidsvereniging” te verliezen werd belangenbehartiging van een zwaarder accent voorzien’

promoties en loopbaanvooruitzichten ging achter gesloten deuren af. Niemand zal een directie of raad van commissarissen het recht ontzeggen de eigen opvolgers te kiezen, maar in het toenmalige keuzebevorderingssysteem werd het naar het oordeel van de VMO tijd dat de keuze behoorlijk zou worden gemotiveerd en het oordeel over loopbaankansen in een vroeger stadium zou worden gegeven. De “familieverhoudingen” waarbij adviesraden en korps- hoofden achter gesloten deuren monopolistisch optraden verdien- den het, waar nodig aangevuld/gecorrigeerd te worden door een directie Personeel die als ministeriële autoriteit een onafhankelijk, doorslaggevend oordeel kon vellen.

In deze periode werd ook een begin gemaakt met het bijstaan van individuele leden die meenden tussen schip en ka te geraken. De VMO verdiepte zich in het dossier van betrokkenen, onthield zich van een oordeel over de in het geding zijn kwaliteiten maar zorgde voor behoorlijke bezwaarschriften zonder dat nog sprake was van structurele juridische bijstand.

Een ongemakkelijke bijkomstigheid voor alle betrokken partijen was dat beoordelingen in die tijd over het algemeen een veel te hoge waardering van het functioneren lieten zien waardoor weinig onderscheid in de dossiers zichtbaar was. Dit gold voor zowel officieren als schepelingen. “All naval personnel is excellent. But beware: there are ten grades of excellence”.

Ook werden voor het eerst voorstellen gedaan die de loopbaanmogelijkheden in de breedte vergrootten door algemene beleidsfuncties voor meerdere korpsen open te stellen. Daarmee zou het rendement voor de KM en voor betrokkenen worden vergroot.

Het leveren van gevechtskracht op zee door een voor zijn taak berekende zeemacht

De periode in de geschiedenis van de VMO die hier wordt beschreven moet gezien worden tegen de achtergrond van een stabiele internationale situatie: NAVO en Warschaupact stonden weliswaar tegenover elkaar maar we konden toch “rustig slapen” omdat de militaire krachtsverhoudingen voor evenwicht hadden gezorgd waarbinnen weinig verontrustende erupties plaatsvonden. De krijgsmachtdelen hadden ieder hun taak en opereerden veelal gescheiden. Daardoor was er constant strijd om de budgetten voor investeringen en exploitatie: de door de politiek steeds weer opgelegde bezuinigingen als gevolg van een geringere bereidheid om nog in een robuuste krijgsmacht te investeren brachten met zich mee dat de krijgsmachtdelen zich in een concurrentieverhouding bevonden, hetgeen gepaard ging met het nodige wantrouwen. Ook in de op zichzelf toe te juichen toenadering en samenwerking tussen de verenigingen van officieren (veelal op het gebied van rechtspositie en personeelsbeleid) bleef een element van wantrouwen voelbaar, gevoed door de sterke verbondenheid met het eigen krijgsmachtdeel. De Federatie van Verenigingen van Nederlandse Officieren (FVNO) kwam desondanks tot stand, die zo goed als mogelijk naar buiten optrad. In deze periode bleven gedeeltelijk gescheiden agenda's toch bestaan, temeer omdat de politieke partijen in de Tweede Kamer gevoelig bleken te zijn voor informatie uit de afzonderlijke krijgsmachtdelen.

Ook de VMO ging schoorvoetend contacten leggen met kamerfracties; veelal op hun verzoek. Daar bleek dat kamerleden soms slecht op de hoogte waren van de gevolgen van beleidsbeslissingen op materieel- en personeelsgebied. De minister was niet scheutig met het verstrekken van voor de besluitvorming relevante gegevens. Uit kamerverslagen uit die tijd blijkt dat het departement zelf nauwelijks wist op welke wijze het hoofd moest worden geboden aan dreigende kostenoverschrijdingen. In die politieke discussies is de concurrentie tussen de budgetten KM/KL/KLU letterlijk zichtbaar. Deze zowel schriftelijke als mondelinge bijdragen van de verenigingen – die afhankelijk van het onderwerp samen optrokken – hielden een risico in: we waren niet op de hoogte van de invloed van de krijgsmachtdelen op de politieke leiding of van de “party-line” van de KM. De schaarse contacten met de marineleiding hadden dan ook tot gevolg dat we niet wisten wat men van de VMO-activiteiten vond. Om elkaar niet in verlegenheid te brengen was het ook maar beter, onafhankelijk van elkaar te opereren. Binnen de marinegemeenschap genoeg “checks and balances” om bij dreigende calamiteiten over en weer in actie te komen.

Erupties in het publieke domein

Op Prinsjesdag 16 september 1975 verschenen vijf Neptunes laagvliegend boven het Binnenhof, om kracht bij te zetten aan de gevoelens van loyaliteit en protest van het MLD-personeel ten tijde van de dreigende teloorgang van “de ogen van de vloot”. Een ongekende vorm van actievoeren, die 's avonds door de voorzitter VMO op tv werd toegelicht en verdedigd. Net als het schoonvegen van de Dam door mariniers een politiek onwelgevalige uiting van het personeel.



‘Nou meneer Brand, daar staat heel wat in.’ Aanbieden van VMO-bijdrage aan mr. B.W. Biesheuvel, voorzitter van ICONA (Interdepartementale Coördinatie Commissie voor Noordzee-Aangelegenheden). (collectie auteur)

Maar de stemming in het land was ook nu niet negatief: men begreep waar het om ging. Een tekening in een landelijk dagblad van een kruiser die dreigend positie kiest in de Hofvijver tegenover het gebouw van de 2e Kamer verschaftte ook weer de nodige humor. De commandant van VSQ 320 kwam er met een berisping af.

Met onze brochure “Om het bestaan van de veiligheid” was inmiddels ruime publiciteit gezocht en gevonden. Het was de kritische kanttekening bij de defensienota 1974 “Om de veiligheid van het bestaan”: te weinig materieel en personeel is voorzien voor de door de politiek vastgestelde taken.

Het beleidsvoornemen van de regering, de Neptunes niet te vervangen leidde in oktober 1975 bovendien tot een gedenkwaardige manifestatie in de RAI, waar 9.000 leden van VMO en VBZ in geperst uniform ten overstaan van kamerleden, collega-verenigingen en pers betoogden dat het uit een oogpunt van doelstelling en taak (onderzeebootbestrijding) van de Koninklijke Marine niet verantwoord was de MLD zonder goede argumenten te kortwieken. Verbroedering met de VBZ, opbeurende boodschap van de Bevelhebber der Zee strijdkrachten en een enorme sfeer van waardigheid, saamhorigheid en betrokkenheid die 's avonds op de televisie steeds herhaald werd. Adhesiotelegrammen van de bemanningen van schepen op zee en verdediging van de bijeenkomst door minister Vredeling in het parlement. De minister achtte deze uiting van betrokkenheid van militairen in uniform geoorloofd, zolang een beslissing niet genomen was. Het beleidsvoornemen werd teruggedraaid.

De wet van Parkinson

– *Parkinson's Law is het beste boek over organisaties en over leidinggeven. Maakt alle andere managementliteratuur overbodig.* –

Om de greep op de defensieorganisatie en met name op de krijgsmachtdelen te verstevigen, lanceerde de politieke leiding in de defensienota 1974 een omvangrijke reorganisatie van het departe-



Manifestatie in de RAI te Amsterdam op 25 oktober 1975. (NIMH)

ment. In een matrixorganisatie vol met nieuwe overlegorganen zou een betere afstemming op het gebied van personeel, materieel, operaties en financiën moeten plaatsvinden. Functioneel en meerdimensionaal in plaats van productgericht en eendimensionaal, zoals in de krijgsmachtdelen. Binnen de krijgsmachtdelen bleef alles organisatorisch bij het oude, zodat er alleen een dikke bovenlaag werd ontworpen, waarin een overmaat aan bureaucratie ontstond zonder dat duidelijk werd waar de verantwoordelijkheden en bevoegdheden lagen. Het “centraal apparaat” groeide uit tot circa 4.000 man en doordat de relatie met de “lijn” was vervaagd werd het ministerie een laboratoriumopstelling voor de Wet van Parkinson: bureaucraten scheppen werk voor elkaar en ondergeschikten voor zichzelf, zodat iedere bureaucratie autonoom uitbreidt; ongeacht of het werkveld toeneemt of afneemt. Dit alles in een tijd dat Defensie geteisterd werd door grote exploitatietekorten.

De reorganisatie werd als beleidsvoornemen door de minister in het georganiseerd overleg met het defensiepersoneel gebracht. Daar bleek dat alle personeelsverenigingen zich met goede argumenten (doelmatig? doeltreffend? voldoening bij het personeel?) en professioneel inzicht tegen het plan keerden. De VMO speelde een belangrijke rol bij het inhoudelijk op één lijn brengen van alle personeelsverenigingen binnen Defensie. De minister zette door en voerde de matrix in (de medezeggenschap had in die tijd nog niet veel gewicht). Het traject ontspoorde volledig en werd een ramp: verstoring van het evenwicht tussen

product en functie; eindeloze vergaderingen; trage besluitvorming en vermindering van flexibiliteit. Door de bestaande cultuurverschillen en belangenstrijd tussen de krijgsmachtdelen werden de knelpunten in de afweging van budgetten door een gebrek aan mentaliteitsverandering (de grootste bedreiging voor een matrixstructuur) niet opgelost. Het is als bij een fusie of overname: integratie van culturen is de sleutel tot succes.

In 1983 werd door de voorzitter van de inmiddels Koninklijke VMO in een interview/hoofdartikel in Vrij Nederland het failliet van de centrale organisatie nog eens uit de doeken gedaan. Secretaris-generaal van Defensie Peijnenburg liet daarna in het Marineblad van juni 1984 optekenen dat er drie commissies waren benoemd om de gebrekkig functionerende bureaucratie en besluitvorming door te lichten, zonder evenwel iets in de organisatie te wijzigen (!).

Vermaatschappelijking van de krijgsmacht?

Het vraagteken geeft al aan dat de leden van de VMO zich in de periode 1974-1984 afvroegen op welke gronden de politieke leiding zo nodig de krijgsmacht over één kam wilde scheren met andere overheidsdiensten. Weliswaar waren reeds stappen gezet doordat het merendeel van de militaire belangenverenigingen met het oog op de rechtspositie waren opgegaan in centrales van overheidspersoneel (die weer voor een deel aansluiting zochten bij landelijke vakbonden), maar de vertegenwoordigers van het militair personeel boden toch flink weerstand in het overleg met de eigen minister door vast te houden aan de bijzondere positie van militairen als instrument van de regering. Betoogd werd dat de Nederlandse samenleving vanwege de opdracht aan de krijgsmacht juist behoefte had aan een organisatie met een eigen cultuur die in tijden van spanning geschikt was om de taken naar behoren te volbrengen. Militairen die door de samenleving als gewone ambtenaren werden beschouwd zouden zich op den duur als gewone ambtenaren gedragen. Militairen hadden geen stakingsrecht omdat de regering op de krijgsmacht moest kunnen terugvallen voor de handhaving van internationale en nationale vrede en veiligheid. Hieronder viel dus ook de handhaving van rust en orde ingeval het politieapparaat faalde of tekortschoot. Door het ontbreken van stakingsrecht vonden militairen dat zij niet zonder meer over één kam geschoren konden worden als het ging om personeelsbeleid en rechtspositie. Zowel bij de politieke leiding als bij de volksvertegenwoordiging →

Zilte Zaken uit KVMO blauwe katern Oktober 1982



Cartoon uit 1982 van H.C. de Wilde in het ‘blauwe katern’, waarin het verenigingsnieuws van de VMO was opgenomen.



Minister van Defensie De Ruiter ontvangt de KVMO-das uit handen van de voorzitter, G. Brand, tijdens de viering van het 100-jarig bestaan van de VMO in 1983. (collectie auteur)

werd voor deze tendens gewaarschuwd. Toch sprak minister de Ruiter bij de viering van het 100-jarig bestaan van de VMO in 1983 als zijn mening uit dat vermaatschappelijking onvermijdelijk was en dat de specifieke, professionele deskundigheid op het eigen taakgebied niet in botsing mocht komen met zich wijzigende maatschappelijke opvattingen. Een redenering waaruit angst sprak voor een gebrek aan maatschappelijk draagvlak en onvermogen om de krijgsmacht in het publieke domein de plaats te geven die zij verdiende. Een van de fenomenen waarmee de KM in die tijd helaas (we zagen hier op scheepsniveau niet de toegevoegde waarde) werd geconfronteerd – naast ondernemingsraden en verminderde bevoegdheden van commandanten op krijgstuuchtelijk terrein - was het besluit, varende functies open te stellen voor vrouwelijk personeel. De waarschuwing van de VMO dat een dergelijke situatie de persoonlijke en collegiale verhoudingen aan boord (waar men geen kant op kan) zou kunnen schaden, werd in de wind geslagen. Noot: Inmiddels is anno 2008 duidelijk dat over de praktische gevolgen van deze maatregel positiever wordt gedacht.

Andere tijden?

Er is de afgelopen 25 jaar veel veranderd. De internationale situatie is fundamenteel gewijzigd in de zin dat de vroegere stabiliteit verdwenen is en de internationale krachtsverhoudingen nog niet tot nieuwe stabiliteit hebben geleid; niet in Europa en ook niet wereldwijd. Nieuwe politiek/economische en radicale krachten dienen zich aan en het wereldleiderschap is verzwakt. Reden te meer om de defensie-inspanning van een economisch en politiek kleine maar maritiem grotere mogendheid tegen deze achtergrond goed onder ogen te blijven zien. Opvallend is dat de politieke prioriteitstelling recent opnieuw tot majeure bezuiniging en afstoten van materieel heeft geleid, die evenwel gepaard is gegaan met een totaal gewijzigde, geïntegreerde werkstructuur voor de gehele krijgsmacht. Mijn indruk is dat bevoegdheden en verantwoordelijkheden voor de operationele gereedheid nu op een zo laag mogelijk niveau zijn gelegd en dat de wereldwijde operationele aansturing aan duidelijkheid heeft gewonnen (Commandant der Strijdkrachten). Eindelijk een minister (Kamp) die wist wat hij wilde en het ook voor elkaar kreeg. Dit hadden de krijgsmachtdelen na het ineensinken van

het Oostblok zelf moeten bedenken en voorstellen. Hier had mogelijk ook een taak voor de verenigingen van militairen gelegen: doelmatig, doeltreffend en voldoening schenkend. De kans op doelgericht management is dus toegenomen, mits men zich de bureaucratische procedures van het lijf weet te houden en het evenwicht tussen materieelinvesteringen en personele gereedheid niet ontwricht raakt. Over dit laatste aspect worden binnen en buiten de KM zorgelijke geluiden gehoord (sfeer/betrokkenheid; leegloop; opleidingsniveau; bevoegdheden commandant). Het Marineblad (als platform van wat er onder de leden van de KVMO leeft) verschaft een goed inzicht in deze ontwikkelingen en de wijze waarop de vereniging daarin een actieve rol vervult. Men gaat bovendien openhartig (ook door bevelvoerenden en hun stafleden!) en op niveau over de bedrijfsvoering in discussie, hetgeen een enorme winst is in vergelijking met het vroegere Marineblad.

Ook de wijze waarop de vereniging kans ziet de diverse elementen van het personeelsbeleid voor het voetlicht te brengen verdient lof. Er wordt een duidelijke relatie gelegd tussen het ontplooiën van talent en het rendement voor de KM en de krijgsmacht. Zeer in overeenstemming met algemene managementontwikkelingen en “to the point” voor het eigen bedrijf. De KVMO trekt hier een kar.

Een ander verheugend verschijnsel is de definitief doorgezette mogelijkheid van benoeming in hogere functies buiten het oorspronkelijke dienstvak/korps. Tenslotte: het hoofdbestuur van de KVMO is blijkens de politiek getinte artikelen van de voorzitter ook nu in staat het parlement en Haagse beleidsmakers zelfstandig van goede informatie te voorzien, zodat politici en de “paarse defensiestaf” de gevolgen van hun besluiten voor het operationele veld beter kunnen inschatten. Met deze positieve benadering sluit ik dit hoofdstuk in de geschiedenis van de KVMO af. Positief omdat vertrouwen in de veerkracht en inventiviteit van de vereniging op zijn plaats is. Het zijn nu wel andere tijden maar de leden van de KVMO zullen onder leiding van het hoofdbestuur weten hoe daarmee om te gaan. ←

KTZA b.d. drs. G. Brand is in 1957 in dienst gekomen bij de KM. Naast meerdere varende plaatsingen heeft hij ook functies vervuld bij de Onderzeedienst, het Korps Mariniers, CZMNED en het KIM. Van 1974 tot 1977 was hij secretaris van de VMO, van 1981 tot 1984 voorzitter. Zijn laatste functie was bij het Directoraat Generaal Economie en Financiën van het ministerie van Defensie.

Bronnen

- Gerard Brandt: Leven en Bedrijf Michiel de Ruyter (3e druk;1746)
- Marineblad: jubileumnummer bij 100-jarig bestaan VMO (sept. 1983) en juni 1984
- Parkinson's Law or the Pursuit of Progress (C.Northcote Parkinson; 1958)
- Matrixorganisaties (Glaser;1981)
- Doelgericht Management voor de Koninklijke Marine (1985)
- Welvaart en Zeemacht; de KM in de 21e eeuw (1999)
- Spreekpunt 1971(25 jaar VBZ)
- Interview/hoofdartikel Vrij Nederland (5 nov. 1983)
- Jaarboek promotie 1957 van het KIM (sept.2007)

Hij is nog maar een paar maanden de dienst uit en inmiddels werkzaam als docent godsdienst en levensbeschouwing op een middelbare school. Daarnaast schrijft J. Majoor aan zijn dissertatie over Nederlandse vlootpredikanten in de twintigste eeuw. Zo blijft de KM voorlopig nog dagelijks in zijn gedachten.



Drs. J.G. Majoor

- **In dienst** : 16 mei 1986
- **Uit dienst, rang** : 1 december 2007, i.r.g.m. KLTZ
- **Laatste functie bij KM** : vlootpredikant bij MVKK



Waarom deze functie?

‘Nog vóór ik de KM verliet werd ik al gevraagd om docent godsdienst/levensbeschouwing te worden voor de hoogste klassen van HAVO, VWO en Gymnasium op het Bogermancollege in

Sneek. Ik heb daar direct ja op gezegd omdat ik het een eervolle baan vind. Ik ben er geen “lesboer”, maar eerder begeleider van jonge mensen op weg naar volwassenheid. En onderweg oriënteren ze zich op belangrijke levensvragen en op de wereld om hen heen.

Stil zitten is niet mijn sterkste kant, dus dat komt goed uit. Bovendien was ik de eerste zeven jaren van mijn werkzame leven al leraar. Daarmee is de cirkel voor mij nu weer rond.’

Wat is het verschil met werken bij de KM?

‘Bogerman is een prima school, met veel persoonlijke aandacht voor de jonge mensen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. Dat doet me denken aan de KM, waarin de dominee ter zee geen ander belang heeft dan oprechte persoonlijke aandacht en zorg voor mensen in hetzelfde schuitje. Ditmaal dus geen baan met uitzicht op zee, maar wel met een zee aan mogelijkheden om jonge mensen te helpen hun rugzak te vullen met zaken die van blijvende waarde zijn.’

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

‘Wat ik mis is de ‘zoutwatermentaliteit’ van recht door zee, grote halen: snel thuis, niet zeuren maar doen. Op een no nonsens manier samen een klus klaren. Wat ik niet zal missen van mijn laatste KM-jaren is de snel toegenomen bureaucratisering en digitalisering waarbij de kansen op goede persoonlijke face-to-face contacten sterk zijn afgenomen.’

Hoe belangrijk is de KM nu nog voor u?

‘Heel belangrijk, het blijft ‘mijn’ marine! In de afgelopen 22 jaar ben ik door marinemensen gevormd en door wat we samen wereldwijd hebben beleefd. Dankzij de KM heb ik een wijde blik gekregen en een groot hart voor mensen van allerlei rangen en standen. Zolang ik nog werk aan mijn dissertatie over Nederlandse vlootpredikanten in de twintigste eeuw, zal de KM nog dagelijks in mijn gedachten zijn.’

Heeft u nog een goed advies voor de huidige marineleiding?

‘Ten eerste: maak meer gebruik van de ruime én specialistische ervaring van het oudere personeel. Laat hen niet te vroeg gaan als ze nog van grote waarde kunnen zijn. Ten tweede: als predikant heb ik tot tweemaal toe in krimpende organisaties gewerkt: in de

‘stil zitten is niet mijn sterkste kant’

Protestantse Kerk en in de marine. Desondanks ben ik blijven geloven – dat is tenslotte mijn werk – in de kracht van het ‘product’ waar ik voor stond en nog steeds voor sta. Juist onder druk zul je nog duidelijker moeten laten zien waar je voor staat en in gelooft. Dát geloof en die duidelijkheid wens ik de KM-leiding ook toe. De inzet voor een vrije zee en een vrije wereld is het waard.’ ←



Heildronk woensdag 30 april 2008

Ter ere van de officiële verjaardag van Hare Majesteit de Koningin wordt op woensdag 30 april de traditionele heildronk gehouden in de Marineclub. De Marineclub en de KVMO zorgen weer voor de entourage en het traditionele Indonesische buffet. U allen, jong en oud, actief dienend en postactief, bent met uw echtgenote/levenspartner van harte uitgenodigd.

U bent welkom vanaf 11:30 uur. Na het saluut om 12:00 uur wordt met de Commandant Zeestrijdkrachten een toast uitgebracht door de voorzitter van de KVMO regio Noord op Hare Majesteit de Koningin. De Marineclub en uw KVMO rekenen op uw aanwezigheid voor een geslaagd en gezellig evenement.

Officiëren Toneel Vereniging speelt Venetië



Op 4 en 5 april 2008 speelt de OTV in de kleine zaal van schouwburg 'de Kampanje' in Den Helder: **Venetië, een afgeleide van het wereldberoemde stuk**

van William Shakespeare: 'De Koopman van Venetië'. Hierin stelt Shakespeare de onderlinge haat en nijd tussen de Christenen en Joden aan de orde.

Shylock, een steenrijke Jood, leent haar geld, tegen torenhoge rentes, uit aan een ieder die dat nodig heeft. Zo ook aan Antonia, die dit op haar beurt leent voor haar allerbeste vriend Bassanio. Bassanio zit aan de grond en Antonia verwacht dat binnenkort al haar schepen, vol met specerijen, in Venetië zullen binnenlopen. Shylock ziet haar kans schoon om Antonia publiekelijk te vernederen, mocht zij niet op tijd terug kunnen betalen. In een notarieel contract wordt vastgelegd, dat Shylock één pond vlees uit

het lichaam van Antonia mag snijden als deze haar verplichtingen niet kan nakomen. Als het bericht binnenkomt dat alle schepen van Antonia zijn vergaan is haar lot bezegeld.

Tijdens de daarop volgende rechtszitting, waarbij Shylock, zeker van haar zaak, haar mes al staat te slijpen en Antonia erop aandringt de zaak nu maar snel af te ronden en haar lijden niet langer te rekken, smeekt iedereen de rechter om mededogen. De onmenselijkheid van Shylock's eis is des te schrijnender omdat van diverse kanten haar het viervoudige van het uitgeleende bedrag wordt aangeboden. Zij weigert toe te geven en staat erop één pond vlees uit Antonia's lichaam te snijden.

Zie voor meer informatie ook de website www.otvkm.nl

Beide voorstellingen beginnen om 20.30 uur. Kaarten à €10,00 zijn te koop aan de zaal voorafgaand aan de voorstelling. Reserveringen zijn mogelijk via de secretaresse OTV, Marion van Geest, tel. 0223-636792, e-mail marion.van.geest@quicknet.nl of via de website.

65-jarig bestaan van VGSQ 860

Vliegtuigsquadron 860 is opgericht op 15 juni 1943 en bestaat dit jaar 65 jaar.

De viering van dit heugelijke feit is op vrijdag 13 juni 2008 en bestaat o.a. uit een reünie.

Als oud-medewerker van VGSQ 860 kunt u voor opgave en informatie bellen: 0223-658551 of mailen: 860sqn@mindef.nl



Nieuw ledenvoordeel voor Adelborsten: de Adelborstenverzekering

Adelborsten in opleiding kunnen gebruik gaan maken van een zeer voordelig verzekeringspakket als zij lid zijn van de KVMO. Na het afsluiten van de speciale Adelborsten-verzekering zijn zij gedurende de gehele opleiding verzekerd voor maar € 5,- per maand.

Het gaat om de volgende verzekeringen, ontwikkeld door Prinsenland Adviseurs:

- Inboedelverzekering
- Doorlopende reisverzekering
- Ongevallenverzekering
- Aansprakelijkheidsverzekering

Lees meer over deze unieke aanbieding in het FVNO bulletin van maart 2008, pag 18 of kijk op www.fvno.nl



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

R. Beets, KTZT b.d. († 18 februari 2008)

F. de Vos, LTZSD 3 KMR († 5 februari 2008)

L.C. Kuiken, KTZ Vlieger b.d. († 2 februari 2008)

C.L. Dubbelman, LTKOL KL b.d. († 24 januari 2008)

Mevr. M.A. van Delden-Brix, weduwe († 20 februari 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/weduwenaars van overleden KVMO-leden te laten vermelden. Ook overleden gezinsleden van nog in leven zijnde KVMO-leden kunnen in deze rubriek vermeld worden.

Regio-activiteiten 2008

Regio Noord

16 april	KVMO borrel
21 mei	locatie : Marineclub, Den Helder
18 juni	tijd : van 17:00 tot 18:30 uur
16 juli	
1 april	PA borrel voor oud-officiëren
6 mei	locatie : Marineclub, Den Helder
3 juni	aanvang : 17:30 uur
1 juli	

Regio Midden

8 april	Regiovergadering met aansluitend borrel
13 mei	locatie : Coffeecorner van gebouw 35 op de
10 juni	Frederikkazerne te Den Haag
	tijd : 17.00-19.00 uur

Regio Zuid

24 april	Ontmoetingsborrel
	locatie : de Merelhoeve
	aanvang: 13.00 uur
30 mei	Barbecue
	locatie : de Merelhoeve
	aanvang: 18.00 uur

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

De Koninklijke Vereniging van Marineofficiëren

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. Knoppies, KOLMARN b.d.
 L.J.M. Smit, KTZ b.d.
 Drs. T.G.D. Steenbeek, KTZA b.d.

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

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

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

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

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

Caribisch Gebied:
 H.J. Bosch, LNTKOLMARN
 F.J. Jansen, LTZ 1

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

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

De deadline voor het aanleveren van bijdragen voor de rubriek KVMO-zaken voor het meinumnummer is 14 april 2008.

UITNODIGING

**Voor het huishoudelijk deel van de 94^e Algemene Vergadering van de KVMO op
10 april 2008**

Tijdens deze vergadering staan de vereniging, het verenigingsbeleid, de begroting 2008 en het jaarverslag 2007 centraal. Natuurlijk wordt ook aandacht besteed aan het 125-jarig bestaan van de vereniging.

Deze vergadering is voor alle KVMO-leden toegankelijk. Het hoofdbestuur van de KVMO nodigt haar leden dan ook van harte uit hierbij aanwezig te zijn!

Kranslegging

De dag begint met een kranslegging bij het gerestaureerde monument van Zr.Ms. Adder op de algemene begraafplaats in Huisduinen, ter nagedachtenis van de slachtoffers van de ondergang van dit marineschip.

Vanaf 09.30 uur bent u van harte welkom op het KIM. Het programma rond de kranslegging staat op **www.kvmo.nl**, onder 'Algemene Vergadering KVMO'.

Vergadering

De vergadering begint om 11.30 uur. Na afloop (ca. 13.00 uur) wordt u door de KVMO een warme lunch aangeboden. De agenda, begroting 2008 en het beleid zijn opgenomen in de Beschrijvingsbrief 2008 (gevoegd bij Marineblad nr. 1). De jaarrekening 2007 is gevoegd bij dit Marineblad.

Locatie

Koninklijk Instituut voor de Marine, Het nieuwe diep 8, Grote collegezaal Enys house, Den Helder

Aanmelding

Voor de Algemene Vergadering en voor de kranslegging: per e-mail: **info@kvmo.nl**
Indien u ook bij de kranslegging aanwezig wilt zijn wordt u vriendelijk verzocht aan te geven of u met eigen vervoer naar de begraafplaats gaat of dat u gebruik wilt maken van vervoer (retour KIM - Huisduinen) door de KVMO.



Het openbare gedeelte zal in het kader van het 125-jarig bestaan van de KVMO op 4 november 2008 plaatsvinden.

• IN DIT NUMMER:

- Interview met staatssecretaris
- Stand van zaken patrouilleschepen
- De KVMO in andere tijden

• EN VERDER:

- Co Colijn over de Verkenningen
- Na de KM: J. Meijer
- Uit dienst: drs. J.G. Majoor