



# DE RESERVE OFFICIER

Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserve Officieren



2013 NUMMER 1 ISSN 0165 8271

Defensie is een betrouwbare en structurele partner in de veiligheidsregio's. Hieraan wordt door zowel beroeps- als reservemilitairen een structurele bijdrage geleverd. Defensie maakt hierbij graag gebruik van de expertise en de lokale netwerken van haar reservepersoneel.



## HUISHOUDELIJK GEDEELTE: 1000H – 1200H (BESLOTEN)

1. Opening door de Algemeen Voorzitter
2. Ingekomen stukken en mededelingen, definitief vaststellen van de agenda  
**MEDEDELINGEN:**
3. Vaststellen van de notulen van de Algemene Vergadering d.d. 12 mei 2012 te 's-Gravenhage.
4. Financieel verslag 2012
5. Rapportage van de commissie als genoemd in artikel 18 van de statuten over het jaar 2012
6. Benoeming/herbenoeming leden van de punt 6 genoemde commissie voor het jaar 2013.
7. Bijstelling van de begroting voor het jaar 2013 en de begroting 2014
8. Benoeming / herbenoeming van de leden van de Commissie van beroep (COMBER).
  - Het oudste Plv.lid Elnt van het Korps Nationale Reserve bd, J.N.A. Groenendijk gaat over als lid van de COMBER.
  - Als nieuw Plv.lid van de COMBER wordt voorgedragen de majoor van het 1 CIMIC Bat, Mr. J.A.H.M. Janssen door de afdeling Rotterdam en het hoofdbestuur.
9. Verslag Commissie Veteranen en Post-actieven (COMVETPOST)
10. Voorstellen uit de afdelingen
11. Het verenigingsorgaan "De Reserve Officier". Indien aanwezig voorstellen nieuwe redactie.
12. Benoemingen hoofdbestuur KVNRO:
  - De luitenant ter zee, specifieke deskundigheid, der 2e klasse oudste categorie Koninklijke Marine Reserve J. Droppert is statutair aftredend, en herkiesbaar. Het hoofdbestuur stelt voor te (her)benoemen tot Algemeen Secretaris de luitenant ter zee, specifieke deskundigheid, der 2e klasse oudste categorie Koninklijke Marine reserve J. Droppert, oud 58 jaar.
  - De luitenant-kolonel b.d. der Infanterie D.P. Hesse is statutair aftredend, en herkiesbaar. Het hoofdbestuur stelt voor te (her)benoemen tot vicevoorzitter de luitenant-kolonel b.d. der infanterie D.P. Hesse, oud 67 jaar.
  - De majoor der Artillerie ir. ing. A.C. Heij is statutair aftredend, en herkiesbaar. Het hoofdbestuur stelt voor te (her)benoemen tot bestuurslid de majoor der artillerie ir. ing. A.C. Heij, oud 52 jaar.
13. Organiserende afdeling voor de 97e Algemene Vergadering.
14. Rondvraag
15. Lunch

## OPENBAAR GEDEELTE: 1300H -1500H (OPENBAAR)

16. Heropening door de Algemeen Voorzitter/benoeming bestuursleden
17. Jaarrede van de Algemeen Voorzitter
18. Sprekers
19. Sluiting door de voorzitter

## PROGRAMMA AFDELING BRABANT: 1500H - ?

20. Wandeling naar de Kazemattenen uitleg in en om de Kazematten van Grave  
Retour naar Palazzo
21. Borrel
22. Omkleden
23. Foto
24. Aanvang diner
25. Sluiting

<sup>1</sup> (Kascommissie) Jaarlijks benoemt de algemene vergadering een commissie bestaande uit drie gewone leden der vereniging die geen deel mogen uitmaken van het hoofdbestuur. Het hoofdbestuur doet de in het vorige lid bedoelde financiële stukken ten minste een maand voor de dag waarop de algemene vergadering zal worden gehouden, waarin deze zullen worden behandeld, toekomen aan de commissie. De commissie onderzoekt deze stukken en brengt aan de algemene vergadering verslag uit van haar bevindingen. Vergt dit onderzoek naar het oordeel der commissie bijzondere boekhoudkundige kennis, dan kan zij zich op kosten van de vereniging door een deskundige doen bijstaan. Het hoofdbestuur is verplicht aan de commissie alle door haar gewenste inlichtingen te verschaffen haar desgewenst de kas en de waarden der vereniging te tonen en inzage in de boeken en bescheiden der vereniging te geven.

- 2 Agenda 96<sup>e</sup> Algemene Vergadering te Grave
- 3 Redactioneel
- 4 Van de bestuurstafel
- 4 Mee- en tegenvallers 2012
- 6 Een hacker is ook maar een gewone reservist
- 12 Eerste gezamenlijke KVNRO-KVEO Golfdag
- 13 Ik wil reservisten
- 14 Young Reserve Officer's Workshop
- 15 De Vrijwilligersmedaille Openbare Orde en Veiligheid
- 16 Reservist wordt parttime militair
- 18 Naar een slimme krijgsmacht
- 20 CIOR Wintermeeting 2013
- 21 Waargenomen

De Reserve officier is het periodiek van de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reserve Officieren – KVNRO.

#### Samenstelling bestuur:

Voorzitter: Lkol (R) art drs G. Dijk  
 Secretaris: LTZ2OC KMR J. Droppert  
 Penningmeester: Lkol (R) b.d. art ir. drs A.G. Haasjes  
 Leden: Lkol (R) b.d. inf D.P. Hesse (Vice-Vz)  
 Lkol (R) b.d. inf H. Schimmel (2e Secr)  
 Kap (R) inf R. van Leening (2e Penn)  
 Maj (R) art ir ing A.C. Heij

Contactgegevens voor bestuurskwesties:  
 secretaris@kvnro.nl

Contactgegevens en overige informatie over de activiteiten van de KVNRO en haar afdelingen en commissies vindt u ook op [www.kvnro.nl](http://www.kvnro.nl)

#### Redactie De Reserve Officier

Maj inf M.C.J.B. Daverveldt  
 Maj (R) art ir ing A.C. Heij  
 Kap (R) art drs. N.J.M. van der Donk

Contact via [RO-redactie@kvnro.nl](mailto:RO-redactie@kvnro.nl)  
 @KVNROverwatch

Auteursinstructies kunnen worden opgevraagd op bovenstaand e-mail adres. Kopij kan eveneens op dit adres worden aangeleverd. Foto's en ander beeldmateriaal zijn van harte welkom, mits van hoge resolutie i.v.m. het drukprocedé.

De redactie behoudt zich nadrukkelijk het recht voor om zonder opgave van reden aangeboden kopij te weigeren, in te korten of op andere wijze aan te passen.

#### Lay-out en druk

Compact drukwerken n.v.  
 Postbus 2054  
 6201 CD Maastricht

# REDACTIONEEL

Voor u ligt het eerste nummer van De Reserve Officier voor het jaar 2013. Voor onze luchtmacht-collega's een historisch jaar, want zij denken het 100-jarige bestaan van de militaire luchtvaart in Nederland. Uiteraard feliciteren de collega's van marine, landmacht en marechaussee deze jongste loot aan de boom van krijgsmachtsdelen van harte met deze memorabele mijlpaal.

Bij het samenstellen van deze Reserve Officier had ik veel gedachtespinsels over wat ik zou schrijven in deze column. Veel ideeën borrelden op en verdwenen weer even rap in de fictieve prullenbak. Wat zijn nu specifieke zaken die reservisten aangaan? Het feit dat eindelijk de commandant van het grootste korps van de Koninklijke Landacht de rang van kolonel heeft gekregen? Zijn korps is immers nu getalsmatig groter dan de manoeuvre brigades van de Landmacht. Het doet mij persoonlijk een oprecht grote deugd dat ik kolonel (R) Gerard van der Thiel kan feliciteren met zijn bevordering. Maar om daar nu een hele column aan te wijden...

Nee, er zijn andere ontwikkelingen die meer aandacht vragen; De kaalslag bij defensie als gevolg van de noodzakelijk geachte bezuinigingen dwingt de organisatie nog meer dan voorheen gebruik te maken van flexibele capaciteiten en componenten; er moet nog rationeler worden omgegaan met de (te) beperkte budgetten. Deze capaciteiten en componenten vindt je bijna niet in staande legers, maar (nagenoeg) alleen in de mobilisabele en reserve componenten van strijdkrachten. Op de dag dat ik de laatste hand legde aan de inhoud van deze editie, hoorde ik een interview op de radio. De geïnterviewde had onderzocht wat het verband was tussen maatschappelijk ondernemen en bedrijfsresultaat. Volgens hem bleek dat dit verband niet aantoonbaar was, maar als bijvangst had hij wel ontdekt dat die organisaties die het best in staat zijn om extern verworven kennis te incorporeren in hun bedrijfsvoering, ook het best in staat zijn om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Laat dat nu net de bevestiging zijn van de stelling die de KVNRO altijd heeft betrokken; de reservist met zijn kennis uit de civiele maatschappij heeft een meerwaarde voor defensie. Van deze bevestiging uit onverdachte hoek werd ik weer vrolijk, na een dag van chagrijn vanwege zaken die niet konden en mochten "...omdat we moeten bezuinigen...".

Tot slot nog een aardigheidje uit mijn dagelijkse praktijk; Militairen wordt verweten dat er zoveel in jargon wordt gesproken. Ik ga dit niet ontkennen, maar andere beroepsgroepen kunnen er ook wat van, getuige navolgend pareltje. Ik kwam bij een oefening in het kader van nationale operaties het volgende, niet-militaire scrabblewoord van de maand tegen; Natuurbrandthermometerkleurcodeindex. Uiteraard drie keer woordwaarde!

Namens de redactie;

Marc Daverveldt  
 Majoor RSPB



## VAN DE BESTUURSTAFEL

Het vorige nummer hebben we verteld van de eerste heidagen van het nieuwe bestuur in het Marine Etablissement te Amsterdam op 20 en 21 januari 2012. Het eindresultaat van deze heidagen was dat het dat het bestuur, trots op de vereniging, positief in de wereld stond te kijken en gemotiveerd aan het nieuwe jaar begon, in onderlinge verbondenheid en kameraadschap.

Op 16 en 17 november was het bestuur weer samen op heidagen om terug te kijken op 2012 als eerste volledige bestuursjaar en vooruit te kijken naar 2013. Het vond deze keer plaats in de Generaal-Majoor Kootkazerne te Stroe, in ons eigen kantoor. Ook nu kijken we wederom terug op twee geslaagde dagen met goede inhoudelijk afstemming voor het te voeren beleid en uitstekende teamvorming. In dit nummer maken we u deelgenoot van onze beelden en plannen.

### Mee- en tegenvallers 2012

Om te beginnen hebben we naar 2012 gekeken: wat viel mee en wat viel tegen? In de volgende tabel zijn mee- en tegenvallers opgesomd. Voor elk punt staan cijfers; deze geven aan welke impact dit punt heeft op onze emoties:

- Een hoog cijfer betekent dat het punt ons véél heeft gedaan.
- Een laag cijfer betekent dat het ons weinig heeft gedaan.

MEEVALLERS		TEGENVALLERS	
9	Onderlinge cohesie / samenwerking. Onderling vertrouwen.	10	Gedrag bepaalde verenigingsleden.
9	Draagvlak van bestuur in vereniging.	8	De Reserve Officier niet van de grond.
7	Draagvlak in krijgsmacht neemt toe.	9	Betrokkenheid van de leden. Functioneren afdelingen.
7	Website beter.	2	Oud zeer (procedures / oud bestuur) heeft veel energie gekost.
9	Geld in kas (fin. mogelijkheden) € 87.000,-	7	Website.
8	Samenwerking met C-Cimic.	8-10	Trekken aan informatie.
10	Vast plek in IRO.	6	Communicatie HB naar afdelingen.
		4	Samenwerking in GOV.
		1	NRFK aandacht.
		2	Lay-out contacten (intern en extern) <sup>1)</sup>
		2	Meerwaarde CIOR niet duidelijk.
		9	Lange termijn visie/beleid niet aanwezig.
		1	Geen ledenwerffolder.
9	Ledenbestand op orde.	4-8	Ledenaantal neemt af (+28 en -75).
8-2	Veel op orde.	2	Niet álles op orde.
9	Commissies wérken (o.a. TMPT, KPRC).	2	Meer feedback van deze commissies.
7	Linking pin structuur.	7	Structuur BAR vergaderingen (memo A4).

<sup>1)</sup> Hiermee wordt bedoeld dat er veel inzicht ontbreekt intern: samenstelling van commissies en afdelingsbesturen en extern: met welke verenigingen hebben we contact, wat doen die verenigingen en wie zijn de contactpersonen bestuursleden? Een lay-out van deze sociale infrastructuur zou erg verhelderend kunnen werken.

### Belangrijkste conclusies

- a. De onderlinge verhoudingen binnen het hoofdbestuur zijn erg goed, er is goede omgang, open communicatie en veel vertrouwen. Dat doet ons veel en doet ons goed.
- b. Dit onderlinge vertrouwen missen we:
  - in de relatie tussen Hoofdbestuur en de vereniging, en
  - in het gedrag van sommige verenigingsleden t.o.v. hoofdbestuur en sommige leden onderling. Dit stoort ons en zouden we héél graag verbeteren.

We concluderen (mede door het onvoldoende functioneren van ons blad De Reserve-Officier) dat we de onderlinge verhoudingen en vertrouwen dat wij hebben, nog niet structureel hebben uitgedragen naar de verenigingsleden (wél op persoonlijke basis in de contacten).



*De voorzitter en de algemeen secretaris ondertekenen onder toezienend oog van bestuurs- en redactielid maj August Heij de definitieve verlening van het predikaat Koninklijke.*

- a. We missen lange termijn beleid. Op de vorige heidag hebben we de stand van zaken binnen de vereniging op een rijtje gezet en zijn we begonnen om zaken (verder) op orde te krijgen. Daardoor zijn we wat reactief gebleven en te weinig oog gehouden voor wat we wilden bereiken. Lange termijn beleid beoogt de uiteindelijk situatie te beschrijven en als (blijvende) wegwijzer dienst te doen.
- b. Er is groot verschil tussen de commissies. Sommige functioneren niet. Maar de commissies die wél goed functioneren, hebben weinig interactie met het bestuur (TMPT en KPRC bijv.). Onze linking pin structuur (elke commissie een bestuurslid als contactpersoon) zetten we verder door.

### Plannen 2013

We noemen de volgende mogelijkheden.

- Deze **heidagen** (evaluatie en waardering) met de BAR doen.
- Onderling **vertrouwen** uitbreiden naar de relatie met de leden.
- **Lange termijn visie** opzetten (organisatie, communicatie, meerwaarde KVNRO); hierbij gebruik maken van alle informatie die er al is, bijvoorbeeld van Algemene Vergaderingen en commissies.
- **Communicatiekanaal** naar de leden: **De Reserve Officier / website / nieuwsbrief**. Op vrijdagmiddag worden we vergezeld door twee kandidaat redacteurs te weten Marc Daverveldt en Niek van der Donk. Niek geeft een presentatie hoe hij tegen De Reserve Officier aankijkt. August licht toe hoe het bestuur “er in zit”. Dit komt er in het kort op neer dat er gecommuniceerd wordt tussen bestuur en leden en leden onderling. Er zijn communicatiekanalen nodig om dat op een goede manier vorm te geven. Voor het bestuur zijn vele opties open. Op dit moment wordt gedacht aan drie vormen: blad, nieuwsbrief en website. Deze hebben een verschillende verschijningsfrequentie hetgeen leidt tot verschillende inhoud. Afsproken wordt dat in deze nieuwe samenstellingen een plan gaan maken voor de communicatie.
- De **Young Reserve Officers workshop** is een CIOR-evenement. We spreken er over dat het mooi zou zijn als we in Nederland ook een dergelijke activiteit zouden hebben, of in ieder geval een comité dat als ingang en contact kan fungeren voor jonge leden naar dit internationale evenement.
- In 2017 bestaat de **KVNRO 100 jaar**. We zijn het er over eens dat het honderdjarig bestaan het verdient te worden opgeluisterd. Een idee is om dat te doen met het uitgeven van een **boek**. Henk en Ralph geven een toelichting op de stand van zaken met betrekking tot het uitgeven van een boek. We wachten eerst alle offertes af en bespreken dan wat ter tafel ligt.

August Heij



# EEN HACKER IS OOK MAAR EEN GEWONE RESERVIST

door Kapitein (R) der Artillerie Niek van der Donk

Aanvallen op websites, inbraken in systemen, diefstal van digitale gegevens, de kwetsbaarheid van computersystemen is bijna dagelijks in het nieuws. Ook krijgsmachten zijn steeds afhankelijker van hun digitale middelen. Het digitale domein wordt daarmee een nieuw domein van militair optreden met bedreigingen én kansen. De Nederlandse krijgsmacht heeft al enkele jaren geleden ervoor gekozen ook in dit digitale domein haar verantwoordelijkheden als zwaarmacht te nemen. Een eerste stap hierin was de Defensie Cyber Strategie die op 27 juni 2012 aan de Tweede Kamer werd aangeboden. Voor de invulling van personele capaciteit is daarin bewust gekozen voor reservisten. Zo kan Defensie schaarse cyberkennis militair inzetten op het moment dat het nodig is. Hoe staat het nu met die cyberreservisten? Hoogste tijd voor de Reserve-Officier om in gesprek te gaan met de hoofdrolspelers.



Kolonel Hans Folmer

## Geen golden bullet

Kolonel Hans Folmer is commandant van de Taskforce Cyber. We interviewen hem in de overlegkamer van Taskforce Cyber op de Frederikkazerne in Den Haag.

Defensie en cyber, wat is het? Folmer ontzenuwt direct een aantal misvattingen: "Defensie is niet de beschermer van de digitale omgeving in Nederland. Defensie is verantwoordelijk voor zijn eigen

netwerken en zal pas een taak krijgen op het moment dat er een werkelijk mandaat is van de regering. Tot die tijd ligt het mandaat bij V&J. Dat is een zelfde scheiding als die tussen politie en defensie als het gaat om de openbare orde en veiligheid."

Folmer ontkracht ook de mythe van de pure cyberoorlog: "Cyber is niet de golden bullet. We gaan geen oorlogen in cyberspace uitvechten. Met een zuivere cyberoorlog kun je niet winnen. Daar zijn een heleboel redenen voor. Een voorbeeld: als je een cyberwapen inzet, ben je het kwijt. Je kunt het geen tweede keer inzetten. Het systeem van de tegenstander is er daarna tegen beschermd. Dan zal je daarna iets nieuws moeten ontwikkelen. Cyber is wél een onderdeel van de gereedschapskist van de commandant. Je zult altijd cyber inzetten in combinatie met optreden in één van de andere domeinen."

Cyber is geen wapen met een volledig voorspelbaar effect, zo verklaart Folmer: "Als je een cyberwapen inzet, weet je niet hoe de tegenstander en anderen reageren. Het cyberwapen kan ook tegen je gebruikt worden. We weten ook nog niet veel over onbedoelde nevenschade. Stuxnet heeft dat laten zien. Het was een digitale aanval op Iran maar het virus dook overal op, tot in een Japanse kerncentrale aan toe."

## Nucleair incident

Het is 17 juli 2009 als er een bericht de wereld ingaat over een incident bij de Iraanse nucleaire faciliteit Natanz. Rond dezelfde tijd ontdekken beveiligingsexperts een nieuwe schadelijke software, met de naam Stuxnet. De experts staan versteld. Stuxnet maakt gebruik van onontdekte gaten in Windows. Dankzij deze gaten is Stuxnet in staat om nucleaire ultracentrifuges uit te schakelen. 3.000 Computers in Iran blijken geïnfecteerd. Anonieme bronnen wijzen naar de Verenigde Staten als de maker en Israël als de uitvoerder van de aanval.

## Missie en ambitie

Op de vraag naar de missie van Taskforce Cyber schetst Folmer de politieke context en zijn taak: "De minister heeft aangegeven dat Nederland digitaal kwetsbaar is. Daarom is er de noodzaak om te intensiveren op Cyber. Enerzijds moeten we onze kwetsbaarheid verminderen, dus ons defensief vermogen verbeteren. Anderzijds moeten we onze inlichtingenpositie verbeteren. Daarnaast gaan we operationeel vermogen ontwikkelen. Omdat die tegenstander net zo kwetsbaar is als wij. Mijn taak is om een Defensie Cyber Commando neer te zetten dat die taken gaat uitvoeren."

Het belang van Cyber Operaties wordt geïllustreerd door het budget: vijftig miljoen euro tot 2016. Met dat geld wordt in 2013 een Defensie Cyber Expertise Centrum opgericht. Eind 2014 komt daarnaast een Defensie Cyber Commando. IJkdatum is 1 januari 2016. Op die dag moeten deze beide eenheden full operational capable zijn.

## Cyberverdediging en cyberaanval

Het Defensie Cyber Commando krijgt een coördinerende rol over cyberdefensie, cyberinlichtingen en cyberoperatiën. "Inlichtingen valt onder verantwoordelijkheid van de MIVD en operatiën onder verantwoordelijkheid van de CDS", zo vult Folmer aan. Daarnaast wordt de offensieve operationele capaciteit bij het Defensie Cyber Commando ondergebracht.

"Cyberkennis is schaars dus die moeten we concentreren.", aldus Folmer. Daarom heeft het Defensie Cyber Expertise Centrum (DCEC) als taak om cyberkennis te vergaren en te verspreiden.

Folmer verduidelijkt de rol van het DCEC aan de hand van een voorbeeld: "Je wilt bijvoorbeeld weten wat bepaalde malware [kwaadaardige software, red.] op internet doet. Wat zijn de gevolgen daarvan? Wat betekent dat voor onze netwerken? Dus je vangt die malware af en gaat dat in een cyberlaboratorium



Defensie is verantwoordelijk voor zijn netwerken

nader analyseren. Zo kun je kijken of je dat misschien zelf weer kunt gebruiken of hergebruiken. Andere kennis heeft betrekking op systemen en netwerken. Hoe zijn die opgebouwd? Hoe kun je je eigen netwerken beschermen en de systemen van tegenstanders aanvallen?"

Op de vraag of daar eigenlijk al regels voor zijn, is Folmer helder: "Dat is heel eenvoudig. Cyber is het vijfde domein. Naast ter land, ter zee en in de lucht en ruimte, opereren we in cyberspace. Daarvoor zijn regels afgesproken in onder andere VN Handvesten, mandaten en rules of engagement. Die gelden voor cyber net zo als voor andere domeinen. Als je kijkt naar de diverse vermogens: het defensief vermogen, verdedigen mag je altijd. Daar is geen twijfel over. Je mag jezelf beschermen. Inlichtingenvermogen hebben we vastgelegd in de wet Inlichtingen en Veiligheid 2002. Daar staat precies in wat we wel en niet mogen. Offensieve capaciteit, inzet van cyber gedurende een operatie, daarvoor hebben we, net als bij elke operatie, mandaat van onze regering nodig. En rules of engagement."

Die Rules of Engagement in Cyber Operaties staan niet op zichzelf. Zij worden afgeleid van de rules of engagement van overkoepelende operaties. "Het is aan juristen om dat verder uit te werken.", stelt Folmer, "Daarvoor hebben we ook een keurig nette universitaire hoofddocent aan de NLDA aangesteld die dat gaat bestuderen."

Ook de reactie op een cyberaanval is niet anders dan die op een conventionele aanval. Hans Folmer legt uit waarom: "Als een cyberaanval van een vijandelijke staat komt, en je kunt bewijzen dat het van die staat komt, en als die aanval in Nederland een vergelijkbare schade berokkent als een conventioneel wapen, bijvoorbeeld met als resultaat slachtoffers en de ontwrichting van de samenleving, dan is het een inzetoptie om met alle mogelijke militaire middelen terug te slaan. Dat is het standpunt van de Adviesraad voor Internationale Vraagstukken. De regering heeft in haar reactie aangegeven het daarmee eens te zijn."

Een conventioneel conflict naar aanleiding van een cyberaanval? Folmer ontzenuwt die gedachte meteen: "De attributie, het



Cyber is één van de middelen van de commandant



daadwerkelijk herleiden van de dader, is iets wat in cyberspace extreem lastig is."

Veel waarschijnlijker dan dit scenario is een cyberoperatie in samenhang met een conventionele operatie. Cyber wordt straks één van de middelen van de commandant, zo licht Folmer toe. "Operationele cyber betekent dat elke commandant te velde straks cyber meeneemt in zijn operationeel planingsproces en bekijkt welke effecten hij met cyber kan bereiken. Een commandant zal dus in de toekomst een aantal Critical Commander's Information Requests (CCIR's) hebben op cybergebied. Hij zal moeten weten van een tegenstander en daaraan gelieerde entiteiten hoe zij opereren in cyberspace. Zijn ze technologisch net zo ontwikkeld als wij of maken ze alleen gebruik van GSM en een internetcafé? Hoe kwetsbaar zijn ze op cybergebied? En in hoeverre kunnen zij mij aanvallen?"

Folmer plaatst de inzet van cyber in perspectief: "Het is aan de commandant om te beslissen welk middel hij inzet. Cyber is er daar één van. Een radarsysteem van de tegenstander kan hij onbruikbaar maken door er een bom op te gooien, er special forces naar toe te sturen óf door een cyberaanval te lanceren. Daarom is het belangrijk dat we begin 2016 een cybercapaciteit hebben staan. Dan kunnen commandant cyber meenemen in hun besluitvormingsproces." Cyber als gewoon onderdeel van het operationeel planingsproces, dat is doel van Hans Folmer: "Ik sluit niet uit dat bij een volgende militaire operatie er daadwerkelijk een cyberadviseur meegaat. Dat zou iemand uit de vaste staf of een reservist kunnen zijn."

#### Hackers en adviseurs

Folmer kiest bewust voor cyberreservisten: "Cyberkennis is schaars. Als je kijkt naar de operationele capaciteit heb je een bepaalde hoeveelheid vaste mensen nodig. Maar je hebt meer mensen nodig op het moment dat er incidenten, inzet of oefeningen zijn. Dan wil je graag gebruik maken van schaarse kennis die in het civiele domein beschikbaar is om deze piekbelasting op te vangen. Om die civiele kennis militair in te kunnen zetten, willen we graag van reservisten gebruik maken."

Uiteraard is het risico aanwezig dat reservisten gevraagd wordt om als militair bij te springen op het moment dat hun eigen bedrijf ze hard nodig heeft. Folmer heeft daar rekening mee gehouden: "Daarom zorgen we dat we veel meer reservisten beschikbaar hebben, dan we daadwerkelijk nodig hebben. Beschikbaarheid van reservisten is een afspraak tussen de werkgever, de werknemer-reservist en Defensie. Die driehoek is essentieel." Hiermee erkent Folmer ook het belang en noodzaak van employer support.

Folmer's beeld van de reservist is positief: "Tijdens inzet zie ik geen verschil tussen een reservist en een reguliere beroepsmilitair. In de reservist zie ik gewoon een betrokken militair."



*Een cyberadviseur moet weten wat er te velde gebeurt*

“Wij zoeken eigenlijk twee categorieën cyberreservisten.”, licht Folmer toe, “Enerzijds de technisch analist, de hacker die daadwerkelijk in de netwerken kan kijken. Dat kunnen mensen zijn die net zijn afgestudeerd of werken bij grote ISP’s als KPN en Ziggo of bedrijven als Fox-IT. Anderzijds zoeken we straks ook de operationele cyberadviseur, de man of vrouw die commandanten kan adviseren. Die de grotere analyse binnen het operationele domein kan maken.”

De inzet van burgers in cyberoperaties is voor Folmer geen optie: “Kijk, een van de redenen om cyberreservisten als militairen te willen hebben in plaats van reguliere inhuur is dat je voor bepaalde operationele taken gewoon een militair moet hebben. Cyber is een wapen. De inzet van wapensystemen gebeurt in Nederland uitsluitend door militairen. Ik heb dus een militair achter de knoppen nodig en niet een burger. Daarnaast heb ik een militair nodig om de commandant te adviseren. Hij moet weten wat er gebeurt te velde.”

Folmer kiest ervoor de cyberreservisten onder te brengen in het CMI Command: “Het CMI Command heeft een grote pool reservisten. Dit Commando heeft veel ervaring met deze categorie collega’s. Bovendien zijn er al mensen binnen het CMI Command die deze capaciteit hebben en graag cyberreservist willen worden.”

### Iets te bieden

Folmer geeft aan dat Defensie de cyberreservist zeker iets te bieden heeft. “In het kader van cyberoperations mogen wij dingen die wij als civiel medewerker van een bedrijf niet mogen. Wij mogen bijvoorbeeld aanvallen. Daarvoor bieden wij een afgesloten omgeving waarin je kunt experimenteren. Wij bieden dus een uitdagende omgeving die je elders moeilijker vindt. Dat is meteen ook het voordeel voor werkgevers: van aanvallen leer je goed verdedigen.”

Ook opleidingen kunnen een goed argument zijn om cyberreservist te worden: “Dat kunnen in-company-opleidingen zijn binnen Defensie of externe opleiding bij bijvoorbeeld de NATO of de Amerikanen. Dat is tegelijkertijd ook weer een voordeel voor werkgevers. Wij kunnen ze naar een opleiding sturen waar ze normaliter niet terecht kunnen.”

Folmer toont oog voor de belangen van de werkgever van de reservist: “In cyber gaat het om strategische samenwerking. De dreiging die op Defensie af komt, is dezelfde dreiging die op bedrijven afkomt. De relatie met de werkgever is daarom heel

belangrijk. Als KPN wordt aangevallen lopen ook onze systemen gevaar. Dan wil ik misschien snel reservisten hebben, die bij andere bedrijven als bijvoorbeeld Ziggo werken. Maar als Ziggo kort daarna ook een probleem heeft, dan moet die persoon wel terug. Hoe lastig dat dan is, daar zul je wel begrip voor moeten hebben. Daar moet je gezamenlijk uitkomen. Uiteindelijk praat je over nationale veiligheid.”

“Inzet van reservisten kan tweeledig zijn.”, aldus Folmer, “Aan de ene kant kan de reservist worden ingezet tijdens militaire operaties. Dat kan in Nederland zijn in de vorm van mensen die cyberwapens ontwikkelen of daarover nadenken. Ook kunnen Cyberreservisten expeditionair worden ingezet als adviseur of analist in een uitzendgebied. Daarnaast kunnen cyberreservisten als backfiller posities in Nederland overnemen van beroeps die bijvoorbeeld moeten bijspringen in het Nationaal Cyber Security Centrum of omdat deze worden uitgezonden. Ook in de zin van inzet in de vorm van front- of backfill zijn cyberreservisten hele gewone reservisten.”

### Cyberbewustwording

“Wat mij betreft is cyber geen nieuw vakgebied.”, vertelt luitenant-kolonel Gradus Kruitwagen, “Als je ziet hoe afhankelijk wij zijn van systemen, van computers, dan zie ik dreigingen maar ook kansen. Het bewustwordingsproces is al een aantal jaren geleden gestart”.

Kruitwagen is observer-trainer Information Operations (O/T-er Info Ops) bij het OTC Operatiën in Amersfoort. Op zijn werkkamer op de Bernhardkazerne licht hij zijn invalshoek op cyber toe: “Om het in Information Operations college duidelijk te krijgen, vraag ik altijd “Kun je je voorstellen wat er gebeurt als onze pinpassen niet meer werken, twee dagen voor de kerst?” Met die vraag breng je het heel dicht bij de mensen. De HEMA, de Albert Heijn, de kerstinkopen, de kerstcadeaus; alles loopt vast. Ondernemers zitten met gigantische voorraden die ze daarna niet meer kwijt kunnen. De hele kerst is verpest. En dat “alleen” omdat er een cyberattack is geweest op het pinpassysteem.”

Kruitwagen wil een lans breken voor de rol van cyber in Information Operations: “Ik geef les in information operations, dat is een coördinerend stafproces dat een aantal activiteiten coördineert in het informatiedomein. Als je daar theoretisch naar kijkt zijn er drie deelgebieden: influence activity, mensen beïnvloeden, information protection activity, jezelf en je eigen systemen beschermen en counter command activity, de C2-elementen van de tegenstander aangrijpen. Cyber hoort zeker in die laatste twee thuis. Als je kijkt naar de laatste operaties, in Afghanistan en Irak, heeft Information Operations zich echter voor 98% bezig gehouden met influence activity. Information protection activity en counter command activity, daar hebben we ons eigenlijk nog verre van gehouden. Vanuit information operations zie je dus dat die twee deelgebieden nog onderbelicht zijn.”

### Geen luchtverdediging

Op 6 september 2007 wordt een Syrische nucleaire reactor bij Dier ez-Zor volledig vernietigd door vier Israëlische straaljagers. Ondanks de potentieel sterke Syrische luchtverdediging ondervinden zij geen enkele tegenstand. Dat komt omdat de Syrische radar is uitgeschakeld voorafgaand aan de aanval. De Israël’s maken daarvoor gebruik van combinatie van een lucht- en cyberaanval. Voor dat laatste maken zij gebruik van software om het Syrische radarnetwerk simpelweg uit te zetten.

Dat is ook wel logisch, verklaart Kruitwagen: “Als je kijkt naar Afghanistan was de dreiging dat wij aangevallen zouden worden middels cyber lokaal niet aanwezig. Bovendien maakte de tegenstander voor zijn C2-elementen gebruik van low tech-middelen. Eigenlijk maakte hij überhaupt bijna geen gebruik van C2-hardware. Dus de aard van het conflict heeft ertoe geleid dat onze main focus nu ligt bij influence activity.”

Om die reden besteedt overste Kruitwagen aandacht aan cyberbewustwording: “Het OTC Opn, en na de reorganisatie de opvolgers, het Land Warfare Centre (LWC) en het Land Training Centre (LTC), zijn verantwoordelijk voor opleiding van het middenmanagement van de krijgsmacht. Ik heb maar een beperkt aantal college-uren, dus bewustwording is voor mij het belangrijkste. Ik vertel dat wij er in Nederland in de vredessituatie al heel gevoelig voor zijn. En dat onze hele economie op dit moment bijna volledig draait op die computers. Als mijn computer uitvalt, heb ik nog leesvoer voor vier uurtjes. Dan ga ik twee uurtjes sporten en daarna ligt alles stil. Zo is het bij de meeste bedrijven is in Nederland. Verzekeringsmaatschappijen, de banken, overheden, een fors deel van ons systeem valt gewoon uit.”

Als we vragen naar zijn visie op de cyberreservist, glimlacht Kruitwagen: “Ons bestaansrecht en onze core business is de zwaarmacht. We worden gedwongen om met steeds kleiner wordende budgetten te opereren. Laten we ons dan focussen op die kerncapaciteiten. En capaciteiten die we niet 24 uur per dag in huis hoeven te hebben, laten we die op een andere manier invullen. Ik denk dat de reservist, ook de cyberreservist, daar een fantastische oplossing voor is. Die brengt zijn of haar specialisme mee, en dan beveiligen wij hem of haar fysiek wel als het nodig is. Als we het zo kunnen oplossen, dan is één en één drie.”

### Cyberstrategie

Luitenant-kolonel Marco Verhagen is stafofficier Cyberoperati- ons bij de Taskforce Cyber. We spreken Verhagen in zijn werk- kamer in de Frederikkazerne. Hij licht allereerst de cyberstrategie van Defensie toe: “Cyber kun je niet alleen, je zult het inter- departementaal, internationaal en publiekprivaat moeten doen. 95% van de vitale infrastructuur is niet in handen van het rijk. We zullen dus moeten samenwerken. Voor het defensief vermo- gen hebben we een DefCERT opgezet, een Defensie Computer Emergency Response Team. Via het Nationaal Cyber Security Centrum verbinden we die met de civiele wereld. Bij de MIVD zijn we een cel aan het inrichten voor cyberinlichtingen. Daarbij worden inlichtingen verzameld vanuit de ‘bekabelde ruimte’.”

“Offensief is de vraag: welk effect wil je bereiken?”, vervolgt Verhagen, “Wil je bereiken dat een staf twee uur niet kan wer-



*Militairen mogen offensieve handelingen verrichten*

ken? Dan kun je een Denial of Service-aanval inzetten, een aanval die zorgt dat de netwerken van de tegenstander niet werken. Daarvoor heb ik meerdere opties. Ik kan zijn applicatie of computer kapot maken met een cyberaanval. Ik kan ook zijn computer weg laten halen of vernietigen door er een bom op te gooien. Cyber is dus één van de mogelijke manieren om het effect teweeg te brengen”.

“We zijn gestart met een defensie cyber expertisecentrum voor Research & Development samen met andere militaire en ci- viele instituten zoals universiteiten. Daarnaast geeft het experti- secentrum input bij het opstellen van scenario's en opleidingen en trainingen. Zoals we nu over logistiek denken, moeten we straks over cyber denken”, stelt Verhagen.

### Koude, lauwe en warme fase

Over de inzet van reservisten is Verhagen helder: “Als je kijkt naar de ontwikkelingen zie je dat je sommige capaciteiten niet continu nodig hebt. Daarnaast is er buiten defensie meer kennis aanwezig. Daarom is er een visie op inzet van cyberreser- visten geschreven.” In deze studie is sprake van drie fases bij de inzet van reservisten. “We zitten nu in de koude fase. We zijn aan het voorbereiden, opleiden, trainen, plannen. Bij een scenario in een oefening kunnen we een reservist inzetten als observer-trainer of als subject matter expert. In de lauwe fase zien we een toenemend aantal ogenschijnlijk losse incidenten. Ter bestrijding hiervan is extra capaciteit nodig. Vanuit het Def- CERT kunnen we deze extra capaciteit leveren aan het Natio- naal Cyber Security Centrum. Bij DefCERT kan deze capaciteit dan weer door reservisten in backfill worden aangevuld.”

In de warme fase is er sprake van een grootschalig incident. De reguliere taken worden dan teruggebracht en reservisten worden ingezet voor zowel reguliere taken als inzet bij het in- cident. Verhagen noemt daarbij nadrukkelijk ook het bedrijfs- leven: “We gaan afspraken maken met bedrijven zodat, als er iets gebeurt, we bepaalde kennis gegarandeerd in een bepaalde hoeveelheid binnenkrijgen. Dat wordt vastgelegd in een over- eenkomst met bedrijven die worden ingehuurd. Als er vervol- gens iets gebeurt, vragen we deze bedrijven om een reservist. Die kent ons bedrijf en onze processen.”

Verhagen hoeft niet helemaal met lege handen te beginnen: “Op dit moment hebben zich al twaalf reservisten gemeld als potentiële cyberreservisten. Straks willen we op jaarbasis 50 reservisten gedurende een week kunnen inzetten. Hiervoor heb je een bestand nodig van ongeveer 150 reservisten. We heb- ben een rondetafelsessie gehad met een aantal bedrijven die de branche vertegenwoordigen. De conclusie daarvan was: Kijk bij calamiteiten niet naar de grote IT-bedrijven of de specifieke cybersecuritybedrijven. Op het moment dat er landelijk iets aan de hand is, zijn zij volop bezig. Dat moet je niet verstoren want dan kunnen deze organisatie zichzelf meer niet bescher- men. Logischerwijs kom je in die situatie automatisch uit bij het MKB en bij ZZP'ers.”

Verhagen geeft aan dat hij verschillende typen cyberreservisten zoekt: “Ik zoek enerzijds mensen die achter de computer zitten te typen en anderzijds mensen die op bestuurlijk niveau mee kunnen denken. En alles dat daar tussen zit.” Ook cyberreser- visten zullen aan de inzetbaarheidseisen van Defensie, zoals MBV, DCP en FIT, moeten voldoen: “Als je een cyberreservist hebt, die bijvoorbeeld ingezet wordt in een expeditieaire ope- ratie, moet die echt wel voldoen aan de eisen. We gaan geen scheiding aanbrengen tussen mensen die wel en niet buiten

### Geen bommen maar cup cakes

“How to make a bomb in the kitchen of your mom”, luidt begin 2011 de veelzeggende titel van een artikel in een online tijdschrift van Al Quaida. Potentiële terroristen komen echter bedrogen uit. Hackers van M16 zijn erin geslaagd om het artikel te vervangen door een iets vrede-lievender recept voor cup cakes.

worden ingezet. Bovendien, alleen militairen mogen offensieve handelingen verrichten.”

### Wel iets extra's maar geen broodje speciaal

Cyberreservisten bieden hun civiele werkgever iets extra's, zo stelt Verhagen: “Het bedrijf waar de reservist werkt, profiteert van de kennis en vaardigheden opgedaan bij Defensie. Het idee is dat wij als Defensie reservisten kunnen ondersteunen in het halen en behouden van internationaal erkende cyber-beveiligingsaccreditaties. Daar heeft de werkgever uiteraard ook wat aan. Wij kunnen reservisten opleidingen bieden, waar ze normaliter geen toegang toe hebben of die financieel voor het bedrijf niet haalbaar zijn. Dat is ook een voordeel voor het bedrijf.”

“Wat defensie interessant maakt voor de cyberreservist zelf zijn de offensieve acties.”, licht Verhagen toe, “Als ze tot inzet komen, mogen ze dingen waar ze normaliter voor een paar jaar de gevangenis in verdwijnen. Dat is net als de normale militair die binnen zijn mandaat handelingen mag verrichten die hij als burger ook niet zou mogen verrichten.”

Cyberreservisten krijgen geen aparte behandeling, stelt Verhagen tenslotte: “De aanmelding van cyberreservisten gebeurt conform aanmelding reservisten. Dat loopt dus via het CMI Command, en wel de netwerkvoorzitter van het nieuwe Information-netwerk. Dat hele aanmeldproces gaan we niet anders doen dan we tot nu toe gewend zijn. De cyberreservist is geen broodje speciaal. Het is gewoon een reservist.”



Luitenant-kolonel Jan Vonk

### Knip in het oor

Zoals Folmer en Verhagen aangeven, worden alle cyberreservisten ondergebracht bij het CMI Command. Op zijn werkkamer in Apeldoorn spreken we met de commandant, luitenant-kolonel Jan Vonk.

Vonk licht de verandering in zijn eenheid toe: “We hebben op dit moment de reservisten in het bataljon georganiseerd naar functionele specialiteit. Dat zijn die specialiteiten die

we eigenlijk alleen in inzetgebied nodig hebben. Maar ik heb niet altijd een functioneel specialist nodig. Ik heb gewoon ook iemand nodig die verstand heeft van het militaire besluitvormingsproces, en daar zijn civiele deskundigheid op los kan laten. Daarbij maakt het niet uit of hij nu advocaat, bakker, ZZP'er of wat dan ook is. De huidige functioneel specialismen zijn dus eigenlijk niet meer effectief en efficiënt. We hebben geconcludeerd dat het beter is om te schakelen naar militaire analysegebieden volgens PMESII: politiek, militair, economisch, sociaal, infrastructuur, en informatie.”

Op die manier ontstaat er een betere indeling, aldus Vonk: “Al die nieuwe groepen reservisten die erbij komen, zoals cyberreservisten, kunnen we er mooi in kwijt.” Vonk geeft aan dat cyberreservisten zich niet alleen met cyber bezig hoeven te houden: “Als ik andere uitvragen binnenkrijg, kunnen die rustig naar dezelfde reservist gaan als die de benodigde tijd en competenties heeft. Zo word ik een soort consultancy agency waar ik op voorhand de vraag kan inschatten. Dus in het geval van cyberreservisten ga ik met de commandant Taskforce Cyber om de tafel met als doel de functionele behoefte vast te leggen. Vervolgens kijken we, in geval van een uitvraag vanuit de Taskforce Cyber, wie er geschikt en beschikbaar is.”

Vonk legt uit wat de rollen zijn: “Ik zorg voor de MBV, de PGU en de administratieve afhandeling. De vakinhoudelijke opleiding ligt bij de Taskforce Cyber. Zij hebben 150 reservisten nodig.” Een ambitieuze doelstelling, zo geeft Vonk aan: “Het aanname- en selectietraject duurt relatief lang. Omdat we deze mensen een kijkje in onze keuken gaan geven, zal de MIVD hun achtergronden zeer nauwgezet gaan checken. Dat kost tijd, en terecht. Want als je de verkeerde aanneemt, kan hij of zij echt blijvende schade aanrichten en mensen in gevaar brengen.”

Vonk wijst er op dat echter niet alle cyberreservisten nieuw hoeven te worden aangenomen: “Ik kan me voorstellen dat er binnen mijn huidige reservistenbestand ook mensen zijn die zeggen: dat kan ik ook wel en dat vind ik leuk. Dan zorgen we dat zij een ‘knip in het oor’ krijgen.”

Wel een knip in het oor maar geen status aparte: “We moeten van cyberreservisten geen speciale categorie reservisten maken. Cyberreservisten zijn niet specialer dan bijvoorbeeld dierenartsen of rechters. Gelijke monniken gelijke kappen. Als we cyberreservisten gaan aanstellen, dan gelden ook voor hen de normale reservistenbepalingen. Maar door de cyberreservisten in de netwerken onder te brengen, kan ik wel een wij-gevoel creëren.”

Vonk eindigt met een uitnodiging: “Je moet die intrinsieke motivatie hebben om iets voor de firma Nederland te doen. En als je goed bent in cyber, kunnen we je goed gebruiken. Bij ons zit je met een heleboel andere, gelijkgestemde reservisten. Daar kan je met gelijkgezinden werken aan een beter product voor de krijgsmacht. Wij hebben inmiddels de expertise opgebouwd om de individuele reservist te verzorgen en te ondersteunen. De cyberreservist komt hier in een warm nest.”



Majoor (R) Werner Kieftenbeld

### “ICT-gedreven maar wel in het groene pak”

We zouden Majoor (R) Werner Kieftenbeld kunnen omschrijven als de eerste cyberreservist van Nederland. We interviewen hem op zijn werkkamer in zijn huis in Raalte.

Vanuit een informatica-studie rolde Kieftenbeld als dienstplichtig reserveofficier de krijgsmacht in. Het beviel hem zo goed dat hij bijtekende: “Ik ben begonnen als functioneel beheerder op een logistiek systeem. Ik heb een tijd in systeemontwikkeling gezeten, eerst als systeemontwerper en daarna als hoofd systeemontwikkeling bij het legerkorps. Daarna heb ik bij de sectie drie van het CIS Batallion gezeten in Eibergen,

onderdeel van 1 GNC (German Netherlands Corps) in Münster. Mijn voorlaatste functie was bij het C2 Support Centre in (toen nog) Ede als trainer op commandovoeringssystemen. Het laatste jaar ben ik daar projectmanager geweest van ISIS, het Integrated Staff Information System. Dus ICT-gedreven, maar wel altijd in het groene pak en in of tegen het groene domein aan"

In 2008 verliet Kieftenbeld de dienst vanwege zijn kinderen: "Ik heb de civiele papieren om buiten te gaan werken dus toen heb ik ervoor gekozen om eruit te gaan. Ik ben begonnen bij een consultancybureau en werd meteen gedetacheerd bij Achmea. In september 2010 ben ik daar in dienst gekomen om te gaan werken aan een groot SAP-project."

Maar het groene gevoel bleef toch kriebelen. Om die reden kwam Kieftenbeld weer terug, deze keer als reservist. Sinds 2010 is hij bij 43 MechBrig actief als officier operatiën in het natops-actiecentrum. Voor Kieftenbeld voelde het als thuiskomen: "Telkens als ik het pak aantrek, GVT of DT, dan voel ik: dit is wat ik ben, hier ben ik trots op."

Begin 2012 las Kieftenbeld een artikel van Folmer over de cyberreservist. Hij was meteen enthousiast: "Er werd aangekondigd dat er een taskforce zou worden opgezet en daar zouden reservisten bij worden betrokken. Allemaal stoere plannen. Hans Folmer was eerder mijn commandant bij het CIS Batalion. Ik heb hem direct een mailtje gestuurd." Dat leidde tot een gesprek met Verhagen die Kieftenbeld nog kende vanuit het verleden: "Marco legde me uit waar we nu staan in de taskforce en waar we naar toe gaan en waar eventuele mogelijkheden liggen. In R&D, opleiden en trainen. Hij vertelde dat er eind van het jaar een Crisis Management oefening was met daarin de Cyber Coalition oefening."

Toen Kieftenbeld de vraag kreeg om deel te nemen aan die oefening was hij meteen enthousiast: "Ik zat in het deel "Cyber Coalition". Die oefening was een NATO-geleide oefening. Er deden verschillende landen mee. Elk land had zijn eigen storylines en eigen incidenten. Ik werd vanuit de Taskforce Cyber ingezet bij de Directie Operaties op het Plein. Het andere Nederlandse deel was DefCERT dat opereerde vanuit Huis ter Duin."

De oefening duurde van dinsdag 13 tot en met vrijdag 16 november. Kieftenbeld leverde een wezenlijke bijdrage: "Donderdag ben ik zelf een dag bij DefCERT gaan kijken om te zien hoe een opskern draait. Met de ervaring vanuit het natops-actiecentrum heb je daar wel een bepaald beeld bij. Dus ik heb wat tips en trucs mee kunnen geven."

Kieftenbeld gaat enthousiast over het scenario: " Er waren twee eilanden ergens rondom Afrika. Op het ene eiland woedde een oorlog tussen twee landen, Glefa en Mancy. De NATO had van de VN-Veiligheidsraad de opdracht gekregen om daar de vrede te bewaren. Op het andere eiland nam terrorisme de overhand. Zowel Glefa als het terroristische eiland dreigden met acties tegen NATO. Glefa had een hackersgroep aangetrokken. Die hackersgroep heeft aanvallen op NATO gelanceerd. Bezoekers van de NATO website werden daardoor omgeleid naar een andere website."

"Daarnaast", zo vertelt Kieftenbeld, "was er een virus terechtgekomen op het geheime NATO-netwerk. Het werd gespeeld dat dat van binnenuit gekomen was. Iemand op het hoofdkwartier in Brussel had waarschijnlijk dat virus op het netwerk gezet. Het gevolg daarvan was dat het virus werd teruggevonden in



*Voor de militair is cyber een interessant nieuw vakgebied*

ons nationale netwerk. Er was ook sprake van een vliegtuig dat was neergestort in Hongarije. Dat was het mogelijke gevolg van een cyberattack op de instrumenten van dat vliegtuig."

"De oefeningsstaf zat in Brussel.", vervolgt Kieftenbeld, "Het was een gecombineerde oefening om met name staven op hoger niveau te trainen, tot op Ministerie van Defensieniveau. Het was een combinatie van CBRN- en cyberaspecten. De eerste incidenten die binnenkwamen, lagen ook op het gebied van CBRN: een gaswolk in Litouwen, radioactiviteit in Napels. Om daar advies op te geven was er een CBRN-expert betrokken vanuit het Joint Kenniscentrum CBRN van het OTC-Genie in Vught. Op gebied van cyber hebben er ongeveer een man of 5 à 6 deelgenomen binnen de Directie Operaties (DOPS) en de oefenstaf. En dan natuurlijk de 15 mensen van het DefCERT die een aanzienlijke rol hadden."

#### **Het summum voor hackers**

Eén van Kieftenbeld's opdrachten tijdens de oefening was om na te denken over de mogelijke rol van cyberreservisten: "Ik denk dat de cyberreservist, zowel hackers als bestuurlijk-operationele adviseurs, verschillende rollen kunnen spelen. Dat kan zijn bij de oprichting; om projectmatig mee te denken en kennis in te brengen vanuit de burgermaatschappij. Daarnaast denk ik dat cyberreservisten een prima flexibele schil zijn om, in geval van grootschalige incidenten, voortzettingsvermogen te leveren. Dat betekent wel dat je moet blijven trainen en je procedures moet kennen. Dat is van groot belang. Daarbij zie je dat je niveau-trainingen (Staff-levels) moet gaan uitvoeren zodat mensen weten wat hun individuele taak is, wat de taak van het team is en wat de taak van de keten is."

Kieftenbeld is ook kritisch: "We moeten ervoor waken niet alleen ICT'ers aan te trekken. Natuurlijk zit er een grote technische component achter. Maar uiteindelijk, zeker als er offensieve aspecten aan zitten, moet je heel goed kunnen denken in effecten. Het lijkt een technisch spelletje, maar de effecten kunnen een grootschalige impact hebben."

Kieftenbeld's cyberervaringen smaken naar meer: "Cyber is gewoon voor mij een heel interessant vakgebied." Kort en krachtig schetst Kieftenbeld de aantrekkingskracht van een bijbaan als cyberreservist: "NATO, Defensie, dat is natuurlijk voor hackers het summum. Die uitdaging op zich biedt al voldoende motivatie. Probeer nu eens degene aan de andere kant te verslaan. Het is een mega-interessant vakgebied en een hele mooie wereld."

Voor vragen over een functie als cyberreservist verwijst de redactie graag naar luitenant-kolonel Verhagen: [JPG.Verhagen@mindef.nl](mailto:JPG.Verhagen@mindef.nl)

## EERSTE GEZAMENLIJKE KVNRO-KVEO GOLFDAG

Op vrijdag 21 juni 2013 op GC Houtrak te Halfweg

Na twee decennia KVNRO-golfdagen, zal er dit jaar voor het eerst sprake zijn van één gezamenlijke KVNRO-KVEO golfdag voor leden van beide verenigingen en hun partners. De organisatoren van beide golfdagen hebben enige tijd geleden onderzocht wat de mogelijkheden konden zijn voor één gezamenlijke dag en zagen hier volop kansen voor. Ook de besturen van zowel de KVEO als de KVNRO waren en zijn positief over dit initiatief en werken hier enthousiast aan mee.

Dit betekent dat op vrijdag 21 juni 2013, voor het eerst de actieve golfers onder de leden van beide verenigingen alsmede hun partners, de gelegenheid hebben om een ongetwijfeld bijzonder gezellige golfdag mee te maken op GC Houtrak. Een baan die regelmatig terug te vinden is op diverse lijstjes van "mooiste banen van Nederland." Op de internetsite van deze baan kunnen we lezen: "DDe Golfclub Houtrak is een championship course, waar zowel de prestatiegolfer als de recreant zich enorm thuis zullen voelen. Landelijk gelegen in de buurt van Amsterdam en Haarlem. Het ontwerp van de 18-holesbaan combineert aspecten van een polderbaan en van een bosbaan. Hole nummer 14 wordt gezien als één van de mooiste holes van Nederland. Afgelopen vijf jaar was Houtrak met succes gastheer van grote (inter)nationale golfwedstrijden, waaronder wedstrijden uit de European Tour en het Nationaal Open Strokeplay." <http://www.houtrak.nl/>

Kortom een baan die op het wensenlijstje van te-spelen-banen van vele golfers staat. Dit is dus uw kans om een heerlijke golfdag te beleven op de prachtige baan van GC Houtrak, in het aangenaam gezelschap van KVNRO-leden, KVEO-leden en hun partners. Voor de diverse categorieën, als ook voor zowel mannelijke als vrouwelijke deelnemers zijn altijd aardige prijzen te winnen. Prijzen en prijsjes die in het verleden voor een deel ter beschikking werden gesteld door de deelnemers zelf, hetgeen tot dusver altijd tot leuke verrassingen heeft geleid.

Aan KVNRO-zijde heeft deze golfdag inmiddels aaneengesloten 20 keer plaatsgevonden en onder de toenmalige organisatoren een trouwe groep van deelnemers opgebouwd die aangeeft deze dag door de jaren heen als zeer gezellig te ervaren. Een dag waarbij uitdagende golfbanen en uitstekende ver-

zorging bij ontvangst, lunch en diner altijd samengaan. Deze combinatie heeft er inmiddels voor gezorgd dat deelnemers ieder jaar weer enthousiast aangeven dat zij de combinatie van een leuke wedstrijd en aansluitend gezellig borrelen en dineren, zeer waarderen.

Dus bij deze aan alle oud-deelnemers alsmede aan al die golfende lezers van dit periodiek en hun partners die nog niet eerder meededen, maar bovengenoemde combinatie ook weten te waarderen, de oproep: schrijf u in en geniet de 21ste juni van een heerlijk complete golfdag.

### Het programma

Het programma zal er globaal als volgt uitzien:

- 12.30 - 13.00 uur Ontvangst met koffie/thee
- 13.00 - 14.00 uur Lunch in het clubhouse
- 14.00 - 15.00 uur Start in flights van 4 vanaf hole 1 & 10
- 18.00 - 19.00 uur Binnenkomst flights
- 18.30 - 19.30 uur Borrel
- 20.00 uur Aanvang Diner (3-gangen) plus prijsuitreiking

Mede dankzij sponsoring van zowel het KVNRO- als KVEO-bestuur hebben wij de kosten kunnen beperken tot het zeer redelijke bedrag van € 85 voor het gehele programma, exclusief drankjes tijdens de borrel en het diner. E.e.a. te voldoen na bevestiging van uw aanmelding. Wij hopen dit jaar dan ook wederom veel enthousiaste deelnemers te mogen begroeten op deze gezellige dag en mooie baan.

U kunt zich, al dan niet samen met partner, opgeven door het sturen van een mailtje aan [KVNRO-Golfdag@ziggo.nl](mailto:KVNRO-Golfdag@ziggo.nl). In de mail zien wij graag de volgende gegevens terug:

- uw naam
- naam deelnemende partner
- uw emailadres (of postadres in geval van schriftelijke aanmelding)
- uw telefoonnummer (in geval van onduidelijkheden)
- uw spelniveau (GVB of handicap)
- spelniveau partner
- KVEO of KVNRO-lid
- eventuele dieetwensen

U kunt zich eventueel ook onder vermelding van bovenstaande gegevens schriftelijk aanmelden:

KVNRO-KVEO golfdag 2013  
Postbus 374  
2300 AJ Leiden

Na ontvangst van uw aanmelding via mail of post, ontvangt u een bevestiging van deelname met daarin verdere details.

Wij hopen op een groot aantal enthousiaste deelnemers.

De KVNRO-golfdag organisatie  
Golfclub H



## IK WIL RESERVISTEN!

*Een vrije verkenning naar de mogelijkheden*

door: Lkol Ir. H.A.C.B. Meeuwsen, [hacb.mindef@mindef.nl](mailto:hacb.mindef@mindef.nl)

Citaat (bron onbekend):

**Zoek altijd naar een oplossing, niet naar een excuus.**

Reservisten. In het begin van mijn loopbaan kwam ik ze in pelotonsverband tegen als geduchte oefenvijand, bewakers van (tijdelijke) militaire installaties en tijdens de marsevenementen in Diekirch en Nijmegen. De laatste jaren ontmoette ik steeds meer reservisten tijdens missies op de Balkan en in Afghanistan. Zij waren dan vooral als specialist toegevoegd aan een militaire eenheid. Mijn laatste waarneming is de groep reservisten die op dit moment staf OTCO ondersteunt bij het “wegkopen” van opleidingsontwikkelingswerk en daarmee de kwaliteit van het toekomstig krijgsmacht personeel veilig stelt.

Deze diversiteit binnen de inzetmogelijkheden van reservisten zette mij aan het denken over de mogelijkheden die ik zie in de samenwerking met reservisten in mijn huidige functie als Hoofd Opleiden en Trainen (O&T) van het Land Training Centre (LTC) i.o.. Waarom reservisten? Zij combineren specialistische kennis met militaire ervaring en kennis. Dit is randvoorwaardelijk om te kunnen functioneren binnen O&T. In dit artikel zet ik uiteen welke mogelijkheden ik zie voor de inzet van reservisten binnen het takenpakket O&T van het LTC. Vervolgens duidt ik de mogelijkheden die het LTC i.o. biedt voor reservisten, individueel, maar ook in eenheidsverband. Ten slotte vat ik een en ander kort samen en geef u een indruk van het pad dat ik zal bewandelen om onze mogelijkheden te gaan benutten.

Als Hoofd O&T van het LTC i.o. heb ik de verantwoordelijkheid voor het trainen en opleiden van individuen (loopbaan- en functieopleidingen) en eenheden op compagnies-, bataljons-, en brigadeniveau. Daartoe heb ik personeel waarmee ik alle functies van militair optreden af kan dekken. Dit is kwantitatief onvoldoende om de taakstelling in te vullen. Om qua volume aan de vraag te kunnen voldoen kan ik een beroep doen op een tweede “schil” aan capaciteiten: alle personeelsleden van LTC i.o., het Land Warfare Centre (LWC) en een deel van de kenniscentra van de opleidingscentra van de Koninklijke Landmacht hebben een neventaak als Observer/Trainer/Evaluator (OTEer). Daarmee heb ik echter nog niet alle specialismen afgedekt die in de huidige scenario's voorkomen. Daarvoor wijk ik uit naar externe partijen. Het ministerie van Buitenlandse Zaken levert bijvoorbeeld political advisors en binnen nationale scenario's willen lokale overheden, politie en brandweer nog wel bijspringen. De internationale inbreng wordt veelal door de staf van het Nederlands/Duitse Corps in Muenster georganiseerd. Toch blijft de bezetting krap. Een aanvulling met een groep opgeleide reservist OTE-ers zou in de piekperioden zeker een bijdrage kunnen hebben.

Ik heb in de aanloop naar het nieuwe LTC de personele samenstelling mede ontworpen; de beperking daarbij is het opgelegde personele plafond, het criterium is de verwachte werklust per functiegebied. De afdeling O&T zal bij de oprichting van het LTC bestaan uit 127 functies, het personele plafond. De verdeling over de specialismen is vastgesteld aan de hand van de verwachte bezetting, die op zijn beurt weer afgeleid is van het generieke jaarplan. De keuze tussen een laag bezette specialist binnen mijn eigen domein en een hoger bezette specialist uit

een ander domein is dan snel gemaakt. Dit betekent ook dat ik een aantal kleinere specialismen niet in huis heb, omdat ik deze specialismen lastig of niet in de tweede schil kan vinden, of gewoonweg omdat ik die personen nog niet gevonden heb. Hier zou naar mijn mening de reservist een belangrijke rol in kunnen vervullen.

Voor deze kwalitatieve aanvulling is het belangrijk te weten welke civiele kwaliteiten een reservist heeft. Een voorbeeld: Een reservist met een talenbureau is prima in staat om bevels-uitgiftes en documenten van eenheden te kunnen beoordelen op het correct en effectief gebruik van de Engelse taal. Het taleninstituut van Defensie dat wordt opgericht heeft zich weliswaar welwillend opgesteld, maar zal niet aan de volledige vraag kunnen voldoen. Een tweede voorbeeld: een reservist die bekend is met opleidingsontwikkeling kan worden ingezet om de (tijdelijke) behoefte om versneld opleidingen aan te passen aan de veranderingen in de Krijgsmacht en de veranderde omgeving. Daarnaast kan hij/zij specifieke cursussen over didactiek, trainingskunde of begeleiding samenstellen. Een derde voorbeeld is de reservist werkzaam binnen overheids- of hulporganisaties die de behoefte kan invullen om scenario's op een reële wijze aan te passen en de story lines zo dicht mogelijk bij de realiteit te leggen, of een bijdrage te leveren in role-play binnen hun civiele vakgebied.

Naast de kwantitatieve en kwalitatieve mogelijkheden is er voor mij nog een derde reden om een beroep te doen op de reservisten. In tegenstelling tot de reducties elders in de krijgsmacht ga ik groeien. Op dit moment heb ik circa 35% van de mensen binnen voor de functies van de afdeling O&T en de aanvullende transitiefuncties (extra capaciteit om de reorganisatie goed te laten verlopen). Dit betekent dat ik nog circa 75 functies moet vullen. De zorgvuldigheid bij de selectie is essentieel: zowel naar de kandidaten toe, als naar de organisatie die alleen kan functioneren met kwalitatief hoogwaardig personeel. In het gunstigste geval krijg ik 5 kandidaten per functie, hetgeen betekent dat er 350 gesprekken moeten worden gevoerd. Met maximaal vier gesprekken per dag (inclusief verslaglegging), een beschikbare periode van vier weken en een commissie van minimaal 3 personen weet de snelle rekenaar dat er in ieder geval 15 personen gedurende een maand fulltime bezig zijn met gesprekken voeren. Ik heb niet veel andere mogelijkheden dan de inzet van reservisten om mij bij te staan in het selecteren van de beste mensen en het organiseren van dit selectieproject. Wat heeft het LTC de reservisten te bieden? Ten eerste de mogelijkheid om hun specialisme aan te wenden binnen de organisatie die hen na aan het hart ligt (anders waren ze geen reservist geworden, denk ik). Ten tweede om te laten zien wat reservisten kunnen. De bekendheid met reservisten van vele beroepscollega's kan zeker nog verbeterd worden. Maar ook de reservist krijgt mee, welke kant het opgaat met de Koninklijke Landmacht en haar omgeving. Ten slotte het praktische feit dat inzet ook inkomsten oplevert, hetgeen in de magere economische omstandigheden wellicht mee speelt.

Op eenheidsniveau kan het LTC ook wat betekenen. Ten eerste bestaat de mogelijkheid reservisten als OTEer op te leiden, die dan vervolgens in die rol hun eenheid ondersteunen. Daarnaast ligt er een mogelijkheid in het meetrainen van staven binnen de nationale operaties (NATOPS) oefeningen die in de komende ja-

ren nadrukkelijker op de agenda zullen verschijnen. Wederzijdse ondersteuning met OTE capaciteit ligt daarbij voor de hand.

In dit artikel heb ik vrijelijk aangegeven hoe reservisten incidenteel (selectie) en structureel (kwalitatief en kwantitatief) de O&T taak van het LTC zouden kunnen versterken. Dat dit een schril contrast oplevert met de overtolligheid die heerst binnen de “beroeps” begrip ik. Daar waar mogelijk zal ik ook uit die categorie proberen –tijdelijk– aan te boren maar mijn personeelsplafond beperkt mij daar bij. De structurele bijdrage van reservisten is echter het pad dat ik wil gaan voor de toekomst van na de reor-

ganisatie. De mate waarin dit zal gebeuren hangt af van de actie die ik onderneem en de bereidwilligheid die ik daarbij ontmoet. Mijn start ligt in een verkenning bij het bureau reservisten, dat door de vertraging in de reorganisatie nog steeds ARA heet....

<sup>i</sup> Lkol TS Robert Meeuwssen is hoofd afdeling Opleiden en Trainen (O&T) van het huidige Opleidings- en Trainingscentrum Operatiën (OTCOpn). Het OTCOpn is verantwoordelijk voor de voortgezette officiersopleiding van het Commando Landstrijdkrachten en ondersteunt het trainen van staven vanaf bataljonsniveau. Tevens is hij het beoogd hoofd van deze afdeling in het nog op te richten Land Training Centre

<sup>ii</sup> Functies van militair optreden: a. commandovoering (command and control), b. inlichtingen en informatie (intelligence and information), c. manoeuvre (manoeuvre), d. slagkracht (fire power) e. bescherming (force protection) en f. logistiek (combat service support) (Bron: LDP 1, sectie 5, paragraaf 6501). Elk militair optreden is een mix van deze functies, waarbij de commandovoering de integrerende en coördinerende functie is.

<sup>iii</sup> Deze is een gevolg van de problematiek rondom de WUL.

## YOUNG RESERVE OFFICERS' WORKSHOP

*leerzame en mooie week met internationale collega's*

Op de avond van 2 augustus 2012 verdween een donkeroranje ondergaande zon langzaam vanuit een strakblauwe hemel achter de pittoreske pakhuizen aan de kade van Kopenhagen. Op het terras van het imposante Trekroner fort, gelegen op een eiland in de haven, hieven mijn goede vrienden en collega reserveofficieren Ivo en Wendy met mij het glas op het naderende einde van een mooie week. Ook Scott, Lindsay, Phillippe, Sophie en Janne waren van de partij. Samen met deze en vele andere reserveofficieren, uit landen van over de hele wereld, sloten wij een week af waarin we veel geleerd hadden en ook bevriend zijn geworden. Deze, door CIOR (Confederation Interallié des Officiers de Reserve) georganiseerde YROW (Young Reserve Officers' Workshop) vloog met een noodgang voorbij en deed daarmee volledig recht aan de uitspraak 'time flies when you're having fun'.

Dit avontuur begon voor mij drie maanden eerder. Tijdens het Korpsdiner voor officieren van de Nationale Reserve werd ik verrast door een overste die zich aan me voor wilde stellen. Deze veldartillerieofficier introduceerde zichzelf vriendelijk met zijn voornaam (Gert) en kwam vervolgens meteen ter zake. Hij was op zoek naar jonge reserveofficieren die namens Nederland deel wilden nemen aan YROW. Kort en helder legde de overste uit dat dit een jaarlijks georganiseerde workshop was voor jonge officieren van NAVO en P&P landen. Het doel van de 7 dagen durende zomerse workshop was tweeledig. Enerzijds is het een kans voor jonge reserveofficieren uit allerlei landen om te leren van zowel elkaars kennis, als de expertise van ervaren officieren. Anderzijds is het een gelegenheid om kennis te maken met de internationale officiersvereniging CIOR en hun connecties binnen de NAVO. De workshop wordt altijd gehouden gedurende het CIOR Zomercongres, waarbij gelijktijdig ook het CIOMR haar Medische congres organiseert en de NATO landen op generaalniveau bijeen komen om over reservistenaangelegenheden te spreken. .

Gert vertelde dat hij al een andere gegadigde aan boord had: Wendy (toen werkzaam als kapitein bij Veiligheidsregio Haaglanden). Ook vroeg hij me of ik nog andere geschikte kandidaten kende. Meteen stelde ik mijn collega pelotonscommandant Ivo voor. Ivo, die te allen tijde verbeteringsgericht is, was meteen enthousiast voor deze kans zijn militaire kennis en professionele netwerk uit te breiden. Gert nodigde ons op de Kromhoutkazerne uit om de details te regelen. Lidmaatschap van de KVNRO is een voorwaarde en er was enige voorbereiding noodzakelijk zoals het maken van een presentatie over het Nederlandse reservistensysteem. Ook waren we blij verrast met de (ook financiële) steun van Defensie bij deze workshop. Niet lang hierna

zette onze KLM vlucht de wielen aan de grond in Denemarken.

De week kende maar één stand, namelijk: vol gas. Elke dag uitgebreide interactieve lessen over alle denkbare onderwerpen die de competenties van een officier versterken. Zo bracht een Deense reserve overste (in de civiele wereld management consultant) ons de laatste ontwikkelingen op het gebied van leiderschap bij. Een Engelse reserve kolonel runde een workshop waarin we gestimuleerd werden van elkaar te leren. Samen met onze collega's uit onder andere Canada, Zuid-Afrika, de VS, het VK, de Scandinavische landen, Duitsland en Zwitserland, deelden we tips en trucks over hoe je als officier het beste om kan gaan met het deels militaire, deels civiele karakter van leiding geven aan reservisten. Zowel de overeenkomsten als de verschillen met onze buitenlandse collega's gaven unieke inzichten in ons vakgebied. "Hoe werkt dat bij jullie?" "Hoe ga jij om met situatie X, Y, Z?" "Waar leer je het meest van?". Ook hadden we soms de kans om achterin de zaal mee te luisteren naar de kennis die de NAVO generaals, admiraals en civiele experts met elkaar deelden. Ook maakte onze 'eigen' overste Gert ons op een interactieve wijze wegwijs in de besluitvormingsprocessen binnen de militaire zowel als politieke arena's van de NAVO.

Na elke 'werkdag' van 8 tot 5 was ook het avondprogramma druk en divers. Elke avond stond er een andere social op het programma. Zo hebben we de grachten van Kopenhagen verkend in een rondvaartboot, een aantal rollercoaster ritten gepakt in het Tivoli pretpark, een Viking themafeest meegemaakt en konden we ons avond tenue afstoffen voor een gezellig diner. Gedurende de week ben ik niet alleen bevriend geraakt met Nederlandse collega's zoals Gert en Wendy, maar ook met een hoop buitenlandse collega's. Zo heb ik nog geregeld e-mail contact met een Canadese en Zuid-Afrikaanse collega. Het plan is een keer te gaan motorrijden in de Afrikaanse Bush. Al met al hieven we, die zomerse avond op het Trekroner fort, het glas op het einde van een indrukwekkende, leerzame en leuke week.

René  
Pelotonscommandant  
Korps Nationale Reserve

*NB : De YROW workshop wordt jaarlijks georganiseerd en staat open voor deelname van jonge officieren (tot ca 35 jaar) die lid zijn van de KVNRO. Dit jaar zal de YROW workshop plaats vinden in Brno (CZE) in de week van 28 juli tot 2 augustus 2013.*

*Meer informatie? Neem contact op met Lkol Gert Dijk – Voorzitter KVNRO via voorzitter@kvnro.nl*

## DE VRIJWILLIGERSMEDAILLE OPENBARE ORDE EN VEILIGHEID

*Een "slag" gewonnen maar "de oorlog" verloren.*

*Na de zomer kwam mij ter ore dat er een ongelijke situatie was ontstaan met betrekking tot het decoreren van NATOPS officieren en onderofficieren. Wat was er aan de hand.*

Ruim 10 jaar geleden zijn bij de toenmalige Regionaal Militair Commando's de NATOPS cellen opgericht. Bij de plaatsing van officieren en onderofficieren was het de bedoeling dat deze allen zouden overgaan naar het Korps Nationale Reserve. Daartegen ontstond heftig verzet. Velen zagen (en zien) het verband niet en wilden buitengewoon graag blijven behoren bij hun wapen of dienstvak dat hen na aan het hart lag en ligt. Na een heftige discussie besloot het toenmalig Hoofd Afdeling Reservisten Aangelegenheden (ARA) de officieren en onderofficieren van het eerste uur toestemming te geven om niet toe te treden tot het Korps NATRES zoals door hen werd gewenst.

Niemand realiseerde zich dat met dat ene besluit impliciet ook een ander besluit werd genomen.

Bij Koninklijk besluit no. 288 van 14 juni 1958 was de Vrijwilligersmedaille ingevoerd. Bij Ministerieel besluit van 2 februari 1998 werd dit besluit geheel herzien en kreeg de medaille de benaming: Vrijwilligersmedaille Openbare Orde en Veiligheid (OOV). Deze medaille wordt toegekend aan hen, die aaneensluitend of met een onderbreking van ten hoogste twee maanden gedurende een periode van tien jaren in repressieve dienst taken op het terrein van de openbare orde en veiligheid hebben verricht als vrijwilliger. Voorts staan de organisaties

genoemd waarbij de vrijwilliger in dienst moet zijn geweest. In deze opsomming staat (alleen) genoemd: Het Korps Nationale Reserve (de militaire reserve). Aangezien deze opsomming limitatief is, krijgen dus alleen de reservisten ingedeeld bij het Korps Nationale Reserve de Vrijwilligersmedaille OOV en niet alle reservisten die aaneensluitend tien jaren in repressieve dienst taken verrichten op het terrein van openbare orde en veiligheid.

Met dat ene besluit van Hoofd ARA mochten de officieren en onderofficieren van de NATOPS dus kiezen voor het blijven bij hun eigen wapen of dienstvak, maar impliciet zagen zij daar mee af van de Vrijwilligersmedaille OOV. En dat wist men op dat moment niet.

Daarenboven is de Landmacht aan het flexibiliseren. De Landmacht zal daarbij steeds meer gebruik gaan maken van reservisten en er zal daardoor steeds meer voorkomen dat enerzijds NATRES reservisten worden ingezet op reguliere functies en ook uitgezonden gaan worden en dat militairen van andere korpsen en regimenten taken op het gebied van openbare orde en veiligheid gaan uitvoeren. Voldoende redenen voor een poging te streven naar een aanpassing van het betreffende besluit. Daarom heb ik over dit onderwerp een brief geschreven met het verzoek te proberen het besluit zodanig aan te passen dat de hierboven beschreven categorie alsnog recht zou hebben op de Vrijwilligersmedaille OOV. en de p-CLAS was het met mij eens. Ook hij geeft aan dat, mede gezien de toekomstige flexibilisering, naar zijn mening in het besluit niet de reservisten van het Korps NATRES, maar de reservisten van de Krijgsmacht zouden moeten worden genoemd. Dat zou ruimte bieden om alle reservisten die meer dan 10 jaar onafgebroken taken verrichten in repressieve dienst, deze medaille toe te kennen. De "slag" was dus gewonnen .... hoezee!!

Ook in het Reservisten Overleg Krijgsmacht, waar deze aanpassing door de CLAS vertegenwoordiger naar voren werd gebracht, vond men instemming. De KMar en de Luchtmacht waren ook voor. Betwijfeld kan worden of men daar aan de criteria zou kunnen voldoen, maar er was steun. Echter niet bij de Hoofd Directie Personeel (HDP).

### **Wat was er aan de hand?**

Bij het uitvoeren van de "slag", bleek er al een "oorlog" gaande die zou leiden tot een geheel andere uitkomst. De stelling van de HDP – Afdeling Onderscheidingen is dat er al te veel medailles op de uniformen prijken..... en dat is ongewenst. Daarom is het noodzakelijk nieuw beleid te formuleren en hetgeen noodzakelijk is om tot dat nieuwe beleid te komen, is al in gang gezet.

### **Wat gaat dat nieuwe beleid inhouden?**

De strekking is: de militair krijgt een langdurige dienst medaille en het is overbodig meerdere langdurige dienstmedailles toe te kennen; dat zou immers neerkomen op dubbel decoreren – 2 medailles voor hetzelfde, namelijk langdurige dienst. De Vrijwilligersmedaille OOV is een langdurige dienst me-



*De Vrijwilligersmedaille Openbare Orde en Veiligheid*

daille, aangezien deze wordt toegekend ongeacht de inzet van de militair. In theorie kan men de medaille krijgen door gedurende de vereiste periode op functie geplaatst te zijn en niet meer dan dat.

Elke militair, en ook elke reservist, krijgt al een langdurige dienst medaille, te weten:

- Boven de rang van adjudant: het Onderscheidingsteken voor Eervolle Langdurige Dienst als officier (het Officierskruis) die ten minste 15 jaar actief officier is. Het onderscheidingsteken is ingesteld in 1844 door Koning Willem II.
- Onder de rang van luitenant: het Onderscheidingsteken voor Langdurige, Eervolle en Trouwe Dienst voor allen die ten minste 12 jaar (brons), 24 jaar (zilver) en later ook 36 jaar (goud) dienst hebben verricht. De medaille is ingevoerd in 1825 door Koning Willem I.

Dit betekent dus dat elke reservist al recht heeft op een medaille voor langdurige dienst en in het nieuwe beleid blijft het daar dan ook bij.

De wijziging van het besluit t.a.v. de Vrijwilligersmedaille OOV is al ingezet en zal er toe leiden (naar verwachting in 2014) dat in de nieuwe versie de krijgsmacht of 1 van haar onderdelen niet meer wordt genoemd. Zodra dat besluit wordt vastgesteld zal de richtlijn worden dat de militair nog slechts 1 langdurige dienstmedaille op het uniform mag dragen.



*Dit gaat tot het verleden behoren...*

Daarmee is dus de “oorlog” verloren, jammer – dat wel. De gelijkheid is hersteld en allen mogen nog slechts 1 langdurige dienstmedaille dragen. Daarbij zijn de langdurige dienstmedailles die aan de militair wordt toegekend duidelijk hoger in de rangorde dan de Vrijwilligersmedaille OOV en aangezien deze ook niet meer wordt uitgereikt aan de militair zal het dragen er van snel afnemen.

Lkol G. Dijk  
Voorzitter KVNRO

## RESERVIST WORDT PARTTIME MILITAIR

Door: Kap (R) Nico de Bruijne en Tlnt (R) Aarnout Mijling / 1 Civiel Militair Interactie Commando (1 CMI Co), netwerk Civil Administration (CA)

Foto's: Sgt Michel Nauta / Korps Nationale Reserve

“Reservist wordt parttime militair” Dit was de boodschap tijdens de Themadag Reservisten op vrijdag 1 maart 2013 op het Instituut Defensie Leergangen (IDL) in Rijswijk. De deelnemers aan de Middelbare Defensie Opleiding Reservisten nr. 3 (MDO-R3) organiseerden de dag. Een aantal hooggeplaatste militairen nam deel aan deze bijeenkomst waar de toekomst van de reservist het centrale thema was. In dit artikel volgt een kort verslag van deze dag.

### Strakke organisatie reserveofficieren

KTZ Marc van der Donck, Directeur IDL trapte deze dag af en introduceerde de organisatoren van de dag. Dit waren de deelnemers van de Middelbare Defensie Opleiding Reservisten die de uitdaging hadden de deelnemers een inspirerend en actief programma aan te bieden. Maj (R) August Heij heette als klasseoudste de deelnemers namens de deelnemers welkom en gaf aan dat de discussie over reservisten plaatsvindt in een voor de krijgsmacht bewogen periode hetgeen tot bescheidenheid noopt. Maj (R) Reimer van der Vlucht stelde in zijn ‘bevelsuitgifte’ een strak geregisseerd programma in het vooruitzicht wat goed bleek te werken. Gedurende de dag deed een aantal prominente sprekers het woord. De “efficiënte marinier” bewaakte het programma door met gekleurde signal cards de sprekers te waarschuwen en eventueel te stoppen met spreken. Het zwaarste middel, de bel, bleek echter niet nodig.

### Reservist geen ‘second best’

De inspecteur reservepersoneel (IRP) Krijgsmacht, Generaal-majoor Hoitink, lichtte de nieuwe visie op de reservist 2020 toe. De visie is nog niet definitief en daarom kwam deze themadag goed van pas om de Generaal-majoor van extra informatie en inzichten te voorzien. Medio mei wordt de nota met de visie aan de Minister van Defensie aangeboden; 1 juli 2013 is de studie gereed met het oog op Prinsjesdag 2013. Een van de belangrijke zaken in deze visie is de gedachte dat de inzet van de reservist zeker niet als tweede keus gezien moet worden in de zin van: “Als er geen beroepsmilitair meer ingezet kan worden dan volgt als ‘second best’ de reservist”. Integendeel: reservisten maken integraal deel uit van de Krijgsmacht (Total Force concept) en moeten ook in de besluitvorming over de inzet van militairen integraal meegenomen worden. Dit is een grote kans om aan toekomstige eisen aan de krijgsmacht te voldoen waarvan het adaptief vermogen van de organisatie er een van is.

### Dialogo met werkgevers hard nodig

Generaal-majoor Hoitink noemde ook nog de uitdaging van Defensie om goede afspraken te maken met de civiele werkgevers van parttime militairen. Maj Strick bekrachtigde dit later in het programma met zijn stelling dat werkgevers het beste inzien wat de toegevoegde waarde is van hun medewerkers als zij werkervaring en opleiding krijgen bij onze organi-

satie, eventueel op uitzending gaan en daarna met een andere houding en kijk op de wereld weer terugkomen in het bedrijf en weer fris en gemotiveerd aan het werk gaan. Ze hebben mogelijk leren opereren onder moeilijke omstandigheden en doen veel ervaring op. Op die manier ontstaat een win-win situatie in de driehoek parttime militair, civiele werkgever en Defensie.

### **Maj G. Strick: Thesis Hogere Defensie Vorming (HDV) over de reservist in de Krijgsmacht: "Naar een slimmere Krijgsmacht".**

Maj Strick lichtte de uitkomsten en aanbevelingen uit zijn thesis in het kader van zijn HDV-opleiding toe. De Krijgsmacht moet naar een hoger adaptief vermogen toe en de vraag is hoe de reservist daaraan kan bijdragen. Op dit moment zit er nog een kloof tussen de ambitie van de Krijgsmacht en de militaire capaciteit, die gedicht moet worden. Maj Strick deed o.a. de volgende aanbevelingen: nieuwe wetgeving, indeling in nieuwe civil effects eenheden, nauwe samenwerking met civiele werkgever, breder opleiden in de eenheden en het vergroten van de 'warrior-mentaliteit' van de parttime militair.

### **Het voorbeeld: de Engelse reservist**

Een goede zet van de organisatie bleek de aanwezigheid van LtCol Steve Caldwell uit Engeland. LtCol Caldwell is bij het Ministry of Defence in Engeland verantwoordelijk voor alle reservisten, de Reserve Forces and Cadets, en lichtte op inspirerende wijze uit welke rol de reservisten in Engeland spelen maar vooral ook op welke wijze in Engeland wordt omgegaan met de reservist. Voorbeelden die toegelicht werden waren de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en de faciliteiten van de burgerwerkgevers van de Engelse reservisten. Naar bleek is Engeland een grote stap verder dan Nederland als het om genoemde zaken gaat. De Engelse reservist geniet naast zijn/haar salaris een aantrekkelijk pakket aan faciliteiten zoals medische en tandheelkundige zorg, financiële hulp en geestelijke gezondheidszorg.

### **De workshop en de markt:**

#### **De deeltijdmilitair is veelzijdig en flexibel inzetbaar**

Voor het congres waren de aanwezigen ingedeeld in zes werkgroepen. Alle deelnemers hielden zich bezig met de rol van de reservist in de krijgsmacht van de toekomst vanuit zes invalshoeken.

De resultaten van de workshops zijn plenair gepresenteerd en zijn door middel van een marketplace gerangschikt op punten: hoe meer het concept aansloot, hoe meer punten het voorstel kreeg toegekend door het publiek. Zo ontstond een gezamenlijk gewogen prioritering. De uitslag van de workshops komt ter beschikking van het team dat het nieuwe Reservistenbeleid Krijgsmacht voor de zomer gaat schrijven.

Het uitgangspunt van deze exercitie is dat ook reservisten professionele militairen willen zijn, weliswaar in deeltijd in plaats van voltijd, maar zonder concessies te doen aan de professie. Daarom spreekt men liever zelf over de deeltijdmilitair.

### **Hierbij een samenvatting van de meest opvallende punten:**

#### **Professionele loopbaan beleid en -planning**

Het algemene beeld dat opgeroepen wordt is dat Defensie van de toekomst bestaat uit core + reservisten. Daar moet in geïnvesteerd en onderhouden worden. De deeltijdmilitair is veelzijdig en flexibel inzetbaar. Onmisbaar voor de komende

defensiereorganisatie die flexibeler wil omgaan met de kosten. Voor de werving van de deeltijdmilitair moet er nagedacht worden om slim de aandacht te richten op een gedefinieerde doelgroep maar ook op het bedrijfsleven zelf. De werving moet passen in het algemene beleid voor de voltijd en deeltijd militair waarbij ook de sociale media niet onbenut blijven. Het concept van de deeltijder moet zo vorm gegeven worden dat er voor zowel Defensie, werkgever en deeltijder een win-win-win situatie ontstaat, en dat hiervoor een strategisch partnership en dus afhankelijkheden ontstaan tussen bedrijven en Defensie. Een afgestemde vorm van studiefinanciering vanuit Defensie kan daar onderdeel van zijn. Zo'n studiefinanciering wordt dan geaccepteerd door de deeltijder en het bedrijfsleven. De truc zit 'm er in dat er vanuit de deeltijder een dienverplichting tegenover staat en de werkgever die dat dan ook toestaat. Een professionele loopbaanbeleid en -planning vanuit Defensie sluit hier goed op aan.

#### **Betere rechtspositie en regelgeving**

De integrale aanpak van het opleiden van de militair zorgt er voor dat er geen verschil merkbaar is tussen een voltijd en deeltijd collega. Dat zal de integratie bevorderen. Het militaire bedrijf bestaat straks uit vast personeel en kan rekenen op een flexibele inzet van flexibel militair personeel. Een deel van het personeel hoeft namelijk niet constant paraat te staan. Om de vaste en flex-organisatie goed op elkaar te blijven afstemmen is het handig om de deeltijdmilitair in een volgsysteem te verwerken en te volgen op specifieke kennis en ervaring voor brede inzetbaarheid. Met deze krijgsmachtbrede up-to-date informatie kan zeer snel vraag en aanbod en inzet bij elkaar gebracht worden. Een betere regelgeving en betere rechtspositie voor een deeltijder-inzet kan het beschikbaar maken snel vergroten. Dat is interessant met betrekking tot de werkgever die straks een betere compensatie voor uren tegemoet kan zien; de urennorm die vandaag de dag van toepassing is losgelaten wordt en er een baanbescherming voor de werknemer bestaat bij terugkeer na inzet. Dit vraagt om een goede publiek-private samenwerkingsvorm.

#### **Deeltijder geaccepteerd, intern en extern**

Voor het maatschappelijk begrip en waardering moet de deeltijdmilitair anders gepositioneerd worden dan nu het geval is. Dat vraagt om een structurele, langdurige en eenduidige aanpak.

Maar eerst moet Defensie zichzelf anders presenteren aldus de reservisten van vandaag. Defensie vertelt wat het wil en maakt intern en extern duidelijker hoe de krijgsmacht van de toekomst met vast en flex-personeel er uit moet gaan zien, hoe ze elkaar versterken en welke rol Defensie heeft in het zeker stellen van vrede en veiligheid en daarmee ook een nieuwe kapstok, welvaart.



## NAAR EEN SLIMME KRIJGSMACHT

Door een krimpende defensieorganisatie wordt het steeds moeilijker om invulling te geven aan de drie kerntaken die zijn vastgelegd in de grondwet. Om als Nederlandse krijgsmacht 'veelzijdig inzetbaar' te blijven moet er creatief gekeken worden naar de aanwezige capaciteiten om deze te laten aansluiten bij de huidige militaire behoefte.



Gert Strick

Deze behoefte wijzigt en verschilt per (crisis) situatie. Dit zorgt ervoor dat er een mate van adaptatievermogen moet bestaan binnen de krijgsmacht om mee te veranderen en om zich aan te passen. Ik zie mogelijkheden om met reservisten dat adaptatievermogen te vergroten.

### Methode

Ik hoop met dit artikel nogmaals<sup>1</sup> onder de aandacht te brengen dat reservisten een potentieel vormen binnen de krijgsmacht. Dit artikel richt zich dan ook met name op de maatregelen en verbetervoorstellen uit mijn onderzoek naar de mogelijkheden om reservisten te gebruiken, ter vergroting van het adaptatievermogen van de Nederlandse krijgsmacht.

Deze maatregelen zal ik hieronder als eerste beschrijven, om vervolgens de verbetervoorstellen op te sommen. Ik sluit af met een persoonlijke beschouwing.

### Maatregelen

Het vermogen tot anticiperen en tijdig aanpassen van de krijgsmacht aan een veranderende omgeving, het adaptatievermogen, is een noodzakelijke voorwaarde in een onzekere wereld. Ik concludeer dat reservisten het adaptatievermogen van de Nederlandse krijgsmacht vergroten, als voldaan wordt aan een aantal maatregelen.

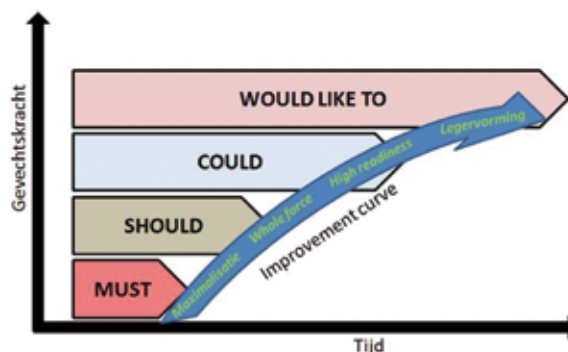
De eerste maatregel richt zich op een groter gebruik van het potentieel dat reservisten vertegenwoordigen binnen de huidige conflicthantering. Het militair concept is gewijzigd van 'voorbereid zijn op massale inzet op het eigen of omliggende grondgebied' naar 'de mogelijkheid om eenheden overal ter wereld in te kunnen zetten'. De volgende stap is een op de dreiging toegesneden reactie met relevante militaire capaciteiten. Missies waarbij een goed functionerende en legitieme staat centraal staan, evenals het scheppen van de voorwaarden voor politieke, economische en sociale ontwikkeling. Daarom is de komende jaren versterking van een samenhangende civiel-militaire aanpak vereist, gericht op het verbeteren van de 'human security' (veiligheid, stabiliteit en welvaart) in instabiele landen.

Als tweede maatregel moet de krijgsmacht zich aanpassen aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zoals iedere organisatie heeft ook Defensie behoefte aan flexibiliteit. Flexibiliteit in capaciteit en flexibiliteit in competenties. Door gebruik te maken van snel oproepbare reservisten (zoals binnen de uitzendbranche) kan de krijgsmacht beschikken over tijdelijke aanvullende capaciteit. Ondersteund door een centraal overzicht van aanwezige competenties is het tevens mogelijk om de reservist doelmatiger in te zetten naast zijn/haar organieke arbeidsplaats. Het proces van flexibilisering kan overigens niet opbeperkt plaatsvinden, er zijn ook studies die zich be-

roepen op duurzaamheid, met argumenten van sociale cohesie die ervoor pleiten om een substantiële kern aan te houden.

De derde maatregel moet zich richten op de maximalisatie van het reservebestand, door het opstarten van een reorganisatietraject.

Reservisten zijn geëvolueerd van grootschalige operaties naar meer eenheden geëquipeerd voor NATOPS en individuele aanvulling. De volgende stap is het uitvoeren van taken in het gehele spectrum. Hiervoor moet de potentiële disbalans tussen de structuur van de reservecomponent en de actuele mogelijke taken worden opgeheven. Om de voordelen van een geïntegreerde reservecomponent binnen de krijgsmacht zo spoedig mogelijk te kunnen benutten is een snelle start door een defensiebrede projectgroep aan te bevelen. Teruglopende militaire capaciteiten (door bezuinigingen), onder handhaving van het ambitie niveau (veelzijdig inzetbaar), rechtvaardigen een defensiebeleid dat aanspoort tot een efficiënter en effectiever gebruik van reservisten. Per slot van rekening vertegenwoordigen reservisten, na de laatste personele reductie, 13% van de krijgsmacht. Hiermee behoudt de krijgsmacht een potentieel dat een substantiële bijdrage kan leveren aan de militaire output.



Gevechtskracht verhogende aanbevelingen, afgezet tegen de tijd.

### Verbetervoorstellen

De prioritering binnen het MoSCoW (Must, Should, Could, Would)-model geeft mij de mogelijkheid om de verbetervoorstellen af te zetten tegen de tijd en indirect tegen de haalbaarheid. Uit het gevoerde onderzoek komen de volgende aanbevelingen naar voren:

#### Must

Deze aanbevelingen moeten worden gerealiseerd:

Maximalisatie van de reservecomponent door:

- Nieuw reservistenbeleid dat sturing geeft aan de herinrichting van de reservecomponent;
- Defensie moet het potentieel van de reservecomponent onderkennen en starten met een centraal aangestuurde defensiebrede reorganisatie reservisten;
- Herinrichting organisatiestructuur, met een heldere en duidelijke 'command and control' structuur, gericht op totale integratie binnen de reguliere (beroeps) krijgsmacht;
- Van aanbodgestuurde naar vraaggestuurde organisatie, met een flexibel ingerichte structuur waarbinnen de reservecapaciteit kan worden aangepast aan de behoefte vanuit de krijgsmacht;
- Oprichten van een interdepartementale Stabilisation Unit op Bestuursstaf niveau;

- Onderbrengen van specialisten (Reservisten Specifieke Deskundigheid, RSD) in civil effects eenheden per krijgsmachdeel;
- Aanpassen van het P&O beleid door meer flexibilisering aansluiting bij de huidige arbeidsmarkt. Investeren in de reguliere personeelscomponent aanwenden voor het reservistenbestand door arbeidscontracten met nadienverplichting;
- Het employer support uitbreiden naar voorbeeld van het Instituut samenwerking Defensie en Relatieziekenhuizen (IDR) –concept;
- Samenvoegen van RSD en Reservisten Militaire Taken (RMT) naar een Individuele Inzetbare Reservist (IIR), gebruikmakend van de aanwezige competenties en vaardigheden;
- Actualiseren van de reservisten taken naar complexe omgevingen, gebruikmakend van de aanwezige vaardigheden en nieuwe technologische mogelijkheden;
- Meer operationele inzet van reservisten, met differentiatie in uitzendduur, taken en locatie;
- De reservist en NATOPS gebruiken voor de verankering van de krijgsmacht in de burgermaatschappij. Dit vanuit een regionale binding met een lokaal netwerk;
- Optimalisatie van het O&T traject, door meer integratie van regulier en reserve, vanuit eenzelfde cultuur (krijger) waarbij reservisten gestimuleerd worden met financiële vergoedingen;
- Afstemming en aansluiting bij reservistenbeleid van bondgenoten.



Geen woorden maar daden.

### Should

Deze aanbeveling is zeer gewenst en zou eigenlijk moeten worden gerealiseerd:

De totale krijgsmacht ('Whole Force'-concept)

Een optimale mix tussen reguliere militairen, reservisten en civilisten. Hiermee wordt afgestapt van de traditionele zienswijze dat de reservist een aanvulling is voor de bedrijfsvoering van de krijgsmacht. Reservisten (en burger personeel) moeten volledig integreren binnen de staande reguliere eenheden en opgenomen worden in de planning en coördinatie. Wat de gewenste verhoudingen zijn zal nader onderzocht moeten worden.

### Could

Deze aanbeveling kan eventueel worden gerealiseerd, als er tijd genoeg is:

Snelle reactiemacht reservisten (High readiness model). Defensie heeft behoefte aan flexibiliteit in capaciteit en competenties en dit legt een beslag op de beschikbaarheid van reser-

visten. Door het creëren van een substantiële groep reservisten die snel inzetbaar zijn, binnen alle gestelde taken, kan de reservecomponent bijdragen aan de flexibiliteit. Niet vanuit de gedachte voor het opvangen van piekbelasting (flexpool en schil), maar vanuit de gedachte om snel te anticiperen op crisissituaties (conform 'notice to move' van reguliere eenheden).

### Would like to

Deze aanbeveling kan in de toekomst, bij een vervolgproject, interessant zijn: Legervorming.

De legervorming heeft betrekking op de wijze waarop Defensie personeel, materieel en organisatorisch wordt opgebouwd en in stand wordt gehouden om haar taken onder alle omstandigheden te kunnen uitvoeren. Het huidige systeem van legervorming is gericht op een vrijwillig beroepsleger, toegesneden op expeditionaire inzet. Er moet een nieuw legervormingssysteem ontwikkeld worden dat rekening houdt met de veranderde taakstelling, de gewijzigde organisatie en de omvorming naar een reservistenleger. Een 'sociale dienstplicht' is een stap in deze richting.

### Beschouwing

Mede met het oog op human security richt de huidige conflictantering zich meer op het voorkomen van conflicten; wat de Engelsen noemen: 'Upstream prevention'. Het gaat in de toekomst vooral om een shift in focus van 'gevolgen' naar 'oorzaken' en van ad hoc werkgroepjes tijdens een missie naar structurele samenwerkingsverbanden tussen de verschillende actoren, voorafgaande aan een missie. Voorkomen van conflicten door het opzetten van rechtelijke-, politieke-, economische en veiligheidsinstanties (Security Sector Reform) zorgen voor conflictpreventie. Reservisten zouden hierin een grotere en duidelijk gedefinieerde rol kunnen en moeten spelen. Voorkomen is beter dan genezen, ook op veiligheidsgebied. Reservisten staan met één been in de maatschappij en beschikken over kwaliteiten die goed hanteerbaar zijn in de huidige conflicten. Tevens zorgt de reservist voor een verankering van de krijgsmacht in de burgermaatschappij, is hij een ambassadeur en zorgt voor een netwerk. De reservisten, gepositioneerd tussen de militaire en de civiele omgeving, zijn belangrijk omdat ze hun eigen unieke organisatorische cultuur, hun eigen drijfveren, kennis, achtergrond en manier van optreden meebrengen, als versterking van de krijgsmacht.

Hiermee is een beeld geschetst van de mogelijke toekomst van reservisten in een adaptieve krijgsmacht en hoe deze toekomst vormgegeven kan worden. Door oprichting van een projectgroep 'hervormingen reservisten' kan hieraan invulling worden gegeven.

Aanpassingsvermogen en verscheidenheid zijn de sleutelwoorden.

**Maj G.A. Strick, wapen der Infanterie. Deze bijdrage is een extractie van de thesis 'Reservisten binnen Defensie' die in opdracht van de Hogere Defensie Vorming is gemaakt aan het Instituut Defensie Leergangen te Den Haag. Het onderzoek richtte zich op de centrale vraag: 'Hoe kunnen reservisten het adaptatievermogen van de Nederlandse krijgsmacht vergroten?'**

### Noot

<sup>1</sup> Gerefereerd wordt aan de thesis van de auteur, 'Reservisten binnen Defensie', in opdracht van de HDV.

## CIOR WINTERMEETING 2013

Van donderdag 31 januari tot zaterdag 2 februari 2013 vond de jaarlijkse wintermeeting plaats van de Confederation Interallié des Officiers de Réserve (CIOR). De jaarlijkse bijeenkomst die veel trekken heeft van een jaarvergadering, werd geopend met een gezamenlijke sessie met CIOMR (de zusterorganisatie voor medische officieren). Deze gezamenlijke vergadering werd toegesproken door de plaatsvervangend Secretaris Generaal (plv SG) van NATO, Alexander Vershbow.

### “Smart Defense” en “Connected Forces Initiative”.

In zijn toespraak ging de plv SG in op Smart Defense en het Connected Forces Initiative – twee nieuwe concepten in NATO. Hij liet er geen misverstand over bestaan dat deze concepten zijn geboren uit nood(zaak). Landen bezuinigen op Defensie en de verwachting in deze economische en financiële crisis is dat er nog meer bezuinigd zal worden. Dat betekent dat er slimme oplossingen moeten komen. Smart Defense beoogt slim om te gaan met bijvoorbeeld aanschaf van middelen, standaardisatie en multinationale samenwerking.

Het Connected Forces Initiative gaat eigenlijk verder in op Smart Defense. In de tijd van de Koude Oorlog werkten landen zelf binnen hun eigen – volledig nationale – Legerkorps. Na de reducties neemt de omvang van strijdkrachten af en wordt op steeds lager niveau multinationaal samengewerkt. De “connection” die dus eerst op of boven Legerkorpsniveau lag, komt steeds lager in de organisaties te liggen. NATO leidt hieruit af dat als “Forces connection” op steeds lager niveau plaats vindt, deze ook geoefend moet worden – zeker nu de operatie in Afghanistan steeds verder wordt afgebouwd. Voor staven en eenheden met reservisten zal dit ook betekenen dat reservisten steeds meer deel zullen moeten gaan nemen aan multinationale (staf)oefeningen en zich meer moeten richten op NATO doctrine dan op nationale doctrine. Het wordt immers steeds belangrijker dat we in operaties onder het niveau van Divisie en Brigade dezelfde taal (blijven) spreken. Dat lukt alleen door mensen op te leiden en te oefenen in die doctrine en gezamenlijk met andere landen.

### Presentaties gedurende de Wintermeeting

Gedurende de wintermeeting vonden nog enige presentaties plaats. Duitsland en Finland gaven inzage in de omvang en capaciteit van hun Reserve-officiersverenigingen. Deze zijn aanmerkelijk groter dan de KVNRO – in Duitsland mede doordat hun vereniging is uitgegroeid tot een all-ranks vereniging en hun financiële omvang mede wordt bepaald door het feit dat zij opdrachten uitvoeren namens hun ministerie van Defensie (zo-



Voorzitter bij de CIOR MWM

als onderhoud schietvaardigheid), waardoor zij ruim financiële middelen krijgen. De worsteling die wij hier steeds hebben, met name met de CLAS is bij hen dus opgelost. Ook de Finnen zijn veel groter dan wij. Dit wordt mede veroorzaakt door het feit dat Finland nog steeds de dienstplicht kent, waardoor grote aantallen reservisten in de rang van officier blijven toestromen.

Tenslotte werd een presentatie gegeven over het Comprehensive Crisis Operations Management Center (CCOMC) van het Allied Command Operations (ACO) in Bergen (Mons). Het ACO heeft de afgelopen jaren geconstateerd dat zijn zowel te verzuimd zijn als te weinig civiele competenties hebben om crisisoperaties goed te kunnen aansturen. Geheel tegen de verwachting in bleek echter dat men rechtstreeks is gaan zoeken naar civiele partijen die ingehuurd zouden kunnen worden om in dit stafconcept de staf te kunnen versterken.

In haar rol van adviseur voor het beste gebruik van reservisten binnen NATO is CIOR hier direct ingesprongen en is de commandant van ACO (SACEUR), die zelf een groot voorvechter is van gebruik van reservisten, direct benaderd om op dit punt te overwegen geen civiele bedrijven in te huren maar om landen te vragen hiervoor reservisten beschikbaar te stellen.

Dit punt werd door SACEUR (per mail) direct als een belangrijk punt meegenomen.

### Jaarvergadering

In het gedeelte jaarvergadering is de financiële positie van CIOR besproken. Deze positie is goed en groeiende. Er zijn weliswaar wanbetalers onder de leden, doch deze worden ferm tegemoet getreden door de Presidency om hun lidmaatschap te voldoen.

Binnen CIOR vindt ook een discussie plaats m.b.t. verdere integratie op activiteitsniveau met onderofficieren. Ook hier betreft het smart defence. Als de officieren en onderofficieren separaat geld blijven vragen aan hun sponsors (te weten de ministeries) dan wordt de druk om samen te werken steeds groter. Hier kunnen we ook meer met dezelfde middelen dan nu gebeurd. De voortgang op dit terrein verloopt traag – men manoeuvreert behoedzaam.

De werkgroepen (Committee's) hebben verslag uitgebracht van hun werkzaamheden. Relevant hierbij te noemen is het opzetten van een Reservistenmonitor, waarin via geaggregeerde scores zichtbaar wordt op welke aspecten een land minder- of beter scoort, zodat landen sneller weten welk ander land een goede benchmark zou kunnen zijn op een bepaald gebied aangaande reservisten. Deze monitor wordt ontwikkeld tot een internetapplicatie. Overige werkgroepen, zoals CIMIC, Language Academy, Seminar, PfP & Outreach en Young Reserve Officers presenteerden hun plannen voor de door hen te organiseren activiteiten en deze zijn allen goedgekeurd. U vindt de activiteiten terug op de KVNRO website onder de tab CIOR.

Met betrekking tot het Seminar van CIOR was er nog even onduidelijkheid. Dit hoog-niveau Seminar werd altijd gehouden bij de Konrad Adenauer Stiftung in Bonn. Deze moet echter

vanwege financiële perikelen de locatie (Schloss Eichholz) verkopen, waardoor het seminar op losse schroeven stond. Gelukkig werd nog gedurende de Wintermeeting het definitieve aanbod ontvangen en gehonoreerd van het Stresemann Institute om het seminar – onder dezelfde condities – te hosten.

Tenslotte werd het zomercongres van deze zomer gepresenteerd. Het zomercongres en daaraan gekoppeld de CIMIC Oefening, de Militaire Competitie en de Young Reserve Officers Workshop wordt dit jaar gehouden te Brno (Tsjechië). Gedu-

rende het congres vindt ook een eendaags symposium plaats over Employer Support. Met name dit symposium is toegankelijk voor alle geïnteresseerden. Doel is van elkaar te leren en samen lessen te trekken en ideeën te ontwikkelen.

Voor meer informatie en inschrijving, ga naar [www.cior.net](http://www.cior.net) en gebruik de link naar het zomercongres 2013.

Gert Dijk  
Voorzitter KVNRO

## WAARGENOMEN

*Waargenomen is een nieuwe rubriek waarin allerlei varia en andere wetenswaardigheden binnen de KVNRO, haar commissies en afdeling worden opgenomen alsook andere zaken die voor de leden van de KVNRO van belang kunnen zijn.*

### DINER KVNRO AFDELING OOST VAN HET KONINGINNENDINER 30-1-2013

Gezeten aan een lange tafel in het geheel voor ons gereserveerde Restaurant Prinsehove hebben wij als officieren van de KVNRO met velen van onze dames kostelijk gedineerd. Het menu was uitstekend en het Restaurant gaf als toegift nog twee tussen gerechten weg op hun kosten. We konden in uniform (bijna allemaal) met de dames voor de laatste maal een dronk uitbrengen op de verjaardag van de Koningin. Allen die er niet bij hebben kunnen zijn, zijn de verfijnde keuken en het aangename gezelschap in de passende entourage met onze verenigingsvlaggen, misgelopen. U hebt allen een herkansing om deel te nemen om in 2014 in de zelfde gelegenheid de eerste verjaardag dronk uit te brengen op zijne Majesteit de Koning.

Ruim voor zijn verjaardag (27 April) zullen wij u vragen deel te nemen) Reserveer 25 of 26 April alvast. Anders mist u het weer!

Met dank aan de aanwezigen en ieder die een steentje hebben bijgedragen. Vooral mijn mede bestuursleden maakte mij het organiseren weer makkelijk.

Guus in 't Veld

### NEDERLANDER HEEFT POSITIEF BEELD VAN VETERANEN

#### Veteranen verdienen bijzondere waardering

Doorn, 1 maart 2013 - Uit het jaarlijkse onderzoek van het Veteraneninstituut en Blauw Research naar de Nederlandse opinie over veteranen blijkt dat Nederlanders een positief beeld hebben van veteranen. Een aanzienlijk deel vindt ook dat militaire uitdendervaringen van toegevoegde waarde zijn op de arbeidsmarkt. Ruim duizend respondenten namen in 2012 deel aan dit online vragenlijstonderzoek.

#### Rechten en zorg belangrijk

Er is in Nederland een breed draagvlak voor de in 2012 aangenomen veteranenwet, waarin de rechten van veteranen zijn vastgelegd. Acht op de tien mensen vindt het bestaan van deze wet een goede zaak. Ook hebben veteranen volgens de publieke opinie recht op optimale zorg (88%) en verdienen zij bijzondere waardering (69%).

#### Positief beeld veteranen

Nederlanders hebben een positief beeld van veteranen. Zij associëren de veteraan het sterkst met begrippen als plichtsgetrouw (96%), behulpzaam (94%), moedig (92%), dapper (91%) en trots (90) en veel minder met psychische problemen (37%), sensatiebewust (20%) en gewelddadig (16%).

#### Grote waardering inzet Somalië

De waardering die Nederlanders hebben voor veteranen van verschillende oorlogen en vredesmissies loopt uiteen. Maar liefst acht op de tien Nederlanders geeft aan (zeer) veel waardering te hebben voor militairen die recentelijk zijn ingezet voor de kust van Oost-Afrika (anti-piraterij). De waardering voor Indië- en Nieuw-Guineaveteranen is echter gedaald tot ongeveer 55%. Voor veteranen van de overige voorgelegde missies (Libanon, Srebrenica, Irak en Afghanistan) heeft ongeveer tweederde van de respondenten (veel) waardering.

#### Positieve discriminatie

Bijna een derde van de respondenten gunt veteranen een voorkeurspositie op de arbeidsmarkt. 43% vindt militaire uitdendervaringen van toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt en vier op de tien Nederlanders zou als werkgever graag jonge veteranen in dienst hebben.

(bron: veteraneninstituut)

### NIEUWE HUISSTIJL VETERANENINSTITUUT



Doorn, 25 januari 2013 - Het Veteraneninstituut (Vi) neemt na ruim twaalf jaar afscheid van zijn oude huisstijl. In die twaalf jaar is het rode 'Vi-tje' in de wereld van veteranen een fenomeen geworden. Die herkenbaarheid is reden om er niet helemaal afstand van te nemen. Waarom dan toch iets anders? De belangrijkste reden is de veranderde doelgroep: van gewezen militairen met oorlogs- of uitdendervaring naar alle (oud-)militairen met uitdendervaring, zowel in als buiten dienst. Het instituut wil daarom een uitstraling hebben die iedereen aanspreekt, zodat veteranen, hun thuisfront en andere geïnteresseerden het Vi nog beter weten te vinden met vragen of voor ondersteuning.

## Een nieuw logo

Bij een nieuwe jas hoort een nieuw logo. Wel anders, maar toch herkenbaar, dat was de opdracht aan het bureau Brand Republic uit Utrecht. Het nieuwe logo ziet er mooi uit, maar vertelt ook waar het Vi voor staat. De streep diagonaal door het logo en het kleurverschil creëren een 3D-effect. Hierdoor komt de I visueel achter de V te staan. Oftewel, het Instituut staat achter de Veteranen. Dit uitgangspunt is ook terug te vinden in de kleuren van de naam Veteraneninstituut. Een duidelijke opvallende kleur voor 'veteranen' en een lichte, minder opvallende kleur voor 'instituut'. Want het gaat juist om de veteranen. Vandaar ook het motto van het Veteraneninstituut: Veteranen. Onze missie.

## Maar er is meer

Kleuren en andere 'elementen' maken een nieuwe huisstijl compleet. De kleuren rood, wit en blauw staan centraal. Zij symboliseren de Nederlandse vlag waaronder veteranen hier en in de rest van de wereld hebben gediend. Deze kleuren zijn op allerlei manieren terug te vinden in de huisstijl. De keuze voor het 'schildje' is ook niet toevallig. Het is een voor veteranen vertrouwd beeld, maar staat ook voor 'bescherming' en 'eerbetoon'. Daarnaast worden meerdere lettertypes met elkaar gecombineerd voor een modernere uitstraling. Tot slot wordt er meer gebruik gemaakt van beeldmateriaal en is er iets minder tekst in onze uitingen.

## Middelen

De verschijning van de eerste Checkpoint van 2013 markeert het startschot voor de introductie van de nieuwe Vi-huisstijl. Deze Checkpoint, die op 25 januari verschijnt, is al vormgegeven in de nieuwe huisstijl. Deze stijl wordt vanaf nu doorgevoerd in alle communicatiemiddelen, zoals de website, het Handboek veteraan en de folders.

## WILLEM-ALEXANDER STOPT ALS MILITAIR



*Willem-Alexander in uniform tijdens de vlootshow van Sail in 2010 ANP*

Zodra Willem-Alexander is ingehuldigd als koning, legt hij zijn actieve taken als militair neer. "Aangezien de Koning behoort tot de Nederlandse regering, kan ik geen actief militair meer zijn", zegt Willem-Alexander in de Defensiekrant.

De prins is nu nog commandeur bij de marine en heeft bij de andere krijgsmachtonderdelen de rang van opperofficier. In de grondwet staat dat een militair in actieve dienst geen deel uit kan maken van de regering, omdat militairen de regering dienen.

## Uniform

De prins krijgt op 30 april eervol ontslag. Hij mag bij ceremo-

nies wel zijn uniform blijven dragen, zonder rangonderscheidingstekens. Dat is een historische keuze. Ook koning Willem I koos ervoor zijn rangonderscheidingstekens niet te dragen, terwijl hij dat op basis van zijn militaire ervaring wel had kunnen verantwoorden.

Op het uniform van de prins worden de epauletten die de rang aangeven vervangen door een speciaal ontworpen teken, het Koninklijk Distinctief. Het wapenbeeld bestaat uit de Rijksappel, het Rijkszwaard en de Scepter, symbolen van de Koninklijke macht.

Willem-Alexander zegt dat hij trots is op defensie en dat hij graag gebruik wil maken van het recht af en toe in uniform te lopen "om onze sterke band te onderstrepen. Als koning zal ik mijn waardering voor Defensie onverminderd blijven tonen".

## SHAKE HANDS WITH THE DEVIL

Op uitnodiging van de MDO-R(3) houdt Ikol Willem de Kant een lezing over zijn ervaringen in Rwanda als Aide-de-Camp van Lieutenant General Roméo A. Dallaire in de periode oktober 1993 – maart 1994. Wanneer? Donderdag 11 april van 18.00 tot 21.00 uur in het Auditorium van het Instituut Defensie Leergangen te Delft. Alle belangstellenden zijn welkom.

Generaal Dallaire, de Canadese Force Commander van UNAMIR (United Nations Assistance Mission for Rwanda), noemt de door hem persoonlijk geselecteerde ADC Captain Willem de Kant een aantal malen in zijn wereldberoemde boek en bestseller *Shake Hands with the Devil* (2003), dat de ondertitel 'The Failure of Humanity in Rwanda' kent.

De strekking van het verhaal is al vanaf het begin duidelijk, genoemd worden, Mattheüs 5:9 ('Zalig zijn de vredestichters, want zij zullen zonen van God genoemd worden.') en degenen aan wie het boek is opgedragen: de slachtoffers van de genocide in Rwanda, de Belgische militairen die er zijn omgekomen en Sian Cansfield, een in 2001 overleden vriend van de schrijver. Roméo Dallaire werd in 1946 geboren in Nederland, als zoon van een Canadese bevrijder en een Nederlandse. Hij groeide op in Montreal en meldde zich op achttienjarige leeftijd bij het leger. In 1993 werd hij benoemd als leider van UNAMIR, de vredesmissie van de VN om die er op gericht was om na de burgeroorlog de politieke en militaire situatie in Rwanda te verbeteren en stabiliseren. De gebeurtenissen voor en tijdens de genocide in Rwanda van 1994 worden weergegeven door de ogen van de militaire bevelhebber van de blauwhelmen. Het verslag is meer dan de moeite waard, en dat is niet alleen omdat het de frustraties en de machteloosheid van de VN troepen duidelijk worden beschreven. Bij de VN moest nog nagedacht worden of dat wat in Rwanda gebeurde strikt genomen wel onder de definitie genocide viel. Shake hands laat je de woede voelen van degenen die er iets aan wilden doen - en bij vroeg ingrijpen ook iets hadden kunnen doen - maar dat niet mochten of konden, aangezien ze er het mandaat niet voor hadden. Tegelijkertijd moest Dallaire met de daders van de genocide onderhandelen om de levens van westerlingen en zijn soldaten te redden.

Het boek is geschreven om te laten zien hoe de hel in Rwanda voor de betrokken blauwhelmen is geweest. How do you say goodbye to people who have bravely travelled through the inferno with you?

# Tweedaagse Militaire Prestatie Tocht (TMPT) 2013



**EDITIE 65**

*Vanaf 1 maart 2013 wordt de inschrijving voor de TMPT 2013 geopend. De 65ste editie van deze prestatietocht vindt plaats op 7 en 8 mei vanuit het ISK Harskamp. De datum van opkomst is maandag 6 mei vanaf 15.00 uur.*

De TMPT is een veelzijdige, niet te onderschatten tocht voor beroeps- en reservemilitairen van alle krijgsmachtdelen. De twaalf onderdelen die in twee dagen, binnen twee maal tien uren moeten worden afgelegd zijn:

- Verplaatsing per fiets
- Kaartlezen per kajak
- Afleggen van survivalbaan
- Afleggen van de nationale hindernisbaan
- Tweemaal een snelmars van 3 km in 19 minuten
- Afleggen van een oriëntatieparcours van 9 km
- Kaartleesopdracht per fiets van 60 km
- Juistheidsworpen met werpgewichten in standaardringen
- Afstandschatten
- Mars van 25 km
- Schietproef (Diemaco of Glock)

Voor dames en deelnemers van 45 jaar en ouder gelden lichtere eisen. Alle eisen staan met ingang van 1 maart gepubliceerd op [www.tmpt.nl](http://www.tmpt.nl)

Het behalen van deze prestatie geeft recht op het dragen van het TMPT-kruis. Deelname is per team van twee militairen. Er zijn twee leeftijdscategorieën.

## **Inschrijving en overige informatie**

Inschrijving start 1 maart 2013. De uiterste inschrijfdatum is 22 april 2013. Er kunnen circa 275 teams deel nemen. Voor verdere informatie en inschrijving: [www.tmpt.nl](http://www.tmpt.nl)



# AFDELINGSACTIVITEITEN

Veel afdelingsactiviteiten van de KVNRO staan ook open voor leden van andere afdelingen. Indien u in het activiteitenoverzicht iets van uw gading ziet buiten de eigen regio, neem dan contact op met de secretaris van de organiserende afdeling of een bij de activiteit genoemde organisator. Houd er rekening mee dat aan deelnemers van buiten de afdeling soms een (grotere) bijdrage in de kosten wordt gevraagd.

## **KVNRO Amsterdam-Kennemerland**

Maj (R) Jan Borsboom  
janborsboom@hetnet.nl

## **KVNRO Brabant**

Kap (R) Bert Schaffers (L.W.Schaffers)  
brabant@kvnro.nl  
040 - 242 38 27  
06 - 51 56 45 26

## **KVNRO Curaçao**

Elnt (R) Drs. Donald (Don) Werdekker (Secretaris)  
KVNROCuracao@gmail.com  
005999 – 561 53 18

## **Maandborrel**

2e donderdag van de maand restaurant Sails,  
Maritiem Museum Curaçao

## **KVNRO Friesland**

Lkol (R) b.d. G. Frijling  
g.frijling@chello.nl

## **KVNRO 's-Gravenhage**

Maj (R) art Steven Krol (secretaris)  
kvnrodenhaag@gmail.com  
06 – 40 14 90 44

## **KVNRO Groningen-Drente**

Geen opgave ontvangen

## **KVNRO Limburg**

Lkol (R) D.G. Reijnen (voorzitter)  
Dyon.reijnen@planet.nl  
06 – 53 47 73 94

## **KVNRO Oost**

Lkol (R) R. Landsbergen  
RobLandsbergen@hotmail.nl

## **KVNRO Rotterdam**

Maj (R) art D.J. van Alphen (secretaris)  
J. van Vessemsingel 22  
3065 NH Rotterdam  
danielvanalphen@online.nl  
010 – 202 08 20

## **Afdelingsbijeenkomst**

Elke derde dinsdag van de maand vanaf 18.00 uur met deelname aan de maaltijd. Inl. bij D.J. van Alphen. Opgave uiterlijk acht dagen van tevoren via danielvanalphen@online.nl

## **Sportclub SROR**

Elke vrijdagavond  
Inl: Frank Bakker LTZ2  
fhc.bakker@xs4all.nl  
0180 – 615 076

Kijk ook op de website van de KVNRO onder afdelingen:  
Rotterdam

## **KVNRO Twente**

Geen opgave ontvangen

## **KVNRO Utrecht**

Geen opgave ontvangen

## **KVNRO Zeeland**

Elnt b.d. Ing J.J. (Kobus) Botman  
jjbotman@zeelandnet.nl  
0118 – 616 724  
06 – 34 38 57 76

## **Commissie Veteranen / Post-Actieven**

Lkol (R) b.d. Mr. C.G.Scholtens (voorzitter)  
gijs.scholtens@planet.nl  
010 – 422 05 44