



Vlak voor het verschijnen van deze QPO is onze collega-onderofficier, korporaal van de mariniers Alex Nijboer, als gevolg van een auto-ongeluk om het leven gekomen.

Ik wens de nabestaanden alle sterkte toe om dit verlies te kunnen dragen.

Bij het verschijnen van deze eerste QPO van 2009 zijn de speerpunten voor onderofficieren in de aankomende periode wel duidelijk. Uiteraard de uitzending naar Uruzgan, maar ook de aanwas van nieuwe kaderleden gaat de nodige aandacht krijgen. Daarnaast gaat verdere uitwerking van de Korpsvisie 2015 plaatsvinden waarbij mijn verzoek om hierbij ook onderofficieren te betrekken gehoor heeft gevonden. Ik ben blij dat collega's het als een eer ervaren hieraan een bijdrage te mogen leveren. Toch is het gezien de tijd ook weer een extra uitdaging, het moet er weer bij, is een gehoorde reactie. Ik realiseer me dat. Toch is het zo dat we op deze manier de praktische ervaring en expertise van de onderofficieren optimaal tot zijn recht kunnen laten komen en ten gunste brengen van de visie op de toekomst. Daarmee wordt het bovendien onze gezamenlijke visie. Ik beschouw dat als zeer waardevol.

Ik ben blij dat de aandacht nu echt gevestigd is op de moeizame aanwas van *junior leaders*.



Het daarmee verkleinen van de kwantitatieve personele tekorten in met name de categorieën korporaa's en sergeanten is een absolute prioriteit die geen uitstel meer kan krijgen. Een verdere daling in aantallen gaat op enig moment leiden tot een situatie waarin we onze eigen opleidingen niet meer kunnen geven zonder dat de operationele inzetbaarheid daaronder gaat leiden. Het nu niet maken van (pijnlijke) keuzes zal absoluut leiden tot een verdergaande stagnatie die op enig moment niet meer zelf bezworen kan worden. Dan zal een ander de keuze maken. De vraag is of je zelf je toekomst in handen wilt hebben of over wilt laten aan derden. Het is echter wel te hopen dat er lering wordt getrokken uit het feit dat we met de hele organisatie deze situatie niet hebben zien aankomen. Voor het herstel zijn offers onvermijdelijk en ook voornamelijk uit de onderofficiersgelederen. Extra instructeurs voor het MOC kunnen vrijwel en alleen uit de operationele eenheden komen en daar is de druk al zo hoog. Ik heb echter wel het vertrouwen dat de prioriteit juist gesteld is en de maatregelen voldoende doordacht

zijn. Deze pijn moeten we lijden willen we het voortbestaan van het Korps Mariniers serieus nemen. En dat moet ons allen aangaan.

Toch doe ik hier een oproep om aandacht te houden voor de situatie die bij sommige operationele eenheden dreigt te ontstaan: *many indians with less chiefs*. Het voor deze operationele eenheden realiseren van een prikkelend programma met beperkte middelen is hier misschien wel de grootste uitdaging. Anders lopen onze jonge mariniers alsnog weg. Deze krijgers hebben toch geen dienst bij het Korps genomen om een studie van hun plunjekast te maken!?

Ook een herinrichting van de Voortgezette Vakopleiding Mariniers (Vvomarns) maakt deel uit van dit speerpunt. Zowel de wijze van 'binnenhalen' van cursisten alsmede de inhoud van de opleiding moet tegen het licht gehouden worden. Een intern onderzoek vanuit P&O naar de motivatie van mariniers voor deelname aan de Vvomarns maakt daar deel van uit. Ontwikkelingen in de maatschappij en binnen het korps dwingen ons deze aanpassingen op. Uiteindelijk wordt aan het eindproduct, de korporaal-onderofficier, geen concessies gedaan. Het traject naar het eindpro-



duct wordt aangepast aan de huidige tijd. En daar is niets mis mee.

Regelmatig ervaar ik bij collega's een schaarste aan kennis over de voortgang en de achtergrond van voornoemde ontwikkelingen. Hetgeen wordt toegeschreven aan de werkdruk en de omstandigheid dat op het uitvoerend niveau slechts tijd is voor de waan van de dag. Dit gemis aan kennis heeft echter een negatieve invloed op de mate van acceptatie van beslissingen. Dat is ongewenst en ook meestal niet nodig.

De Korpscommandant heeft het contact met het niveau adjudanten geïntensiveerd en er is sinds begin vorig jaar een *Overleg Adjudanten Mariniers* ingesteld. Geen geheim genootschap, zoals ik een collega-onderofficier recent heb uitgelegd, maar een korpsbreed overleg waar informatie wordt gedeeld. Beide ontwikkelingen dragen bij tot het verhogen van het omgevingsbewustzijn van de adjudanten en moet er toe leiden dat kennis van de redenering achter besluiten beter tot het uitvoerend niveau doordringt. Ik pleit er dan ook voor om binnen de onderofficiersgemeenschap voldoende tijd te besteden aan informatieverspreiding over ontwikkelingen en besluiten. Het is goed om op gezette tijden stil te staan en te bezien of datgene wat je doet of voornemens bent te gaan doen ook

wel het juiste is. Daarmee wordt ook het verschil tussen een leider en een manager duidelijker. Het operationele niveau heeft uiteindelijk meer aan leiderschap dan aan management.

Ik was recent in de gelegenheid om met de Korpscommandant een bezoek aan de 22^e Infanteriecompagnie brengen in Grafenwöhr, Duitsland. Om daar getuige te zijn van de vakkundige opstelling en instelling die zowel het trainingsteam als de compagnie aan de dag wist te leggen in het opwerktraject. Begin maart is de 22^e Infanteriecompagnie ondergebracht in het 17^e Pantserinfanteriebataljon van het CLAS, waarmee zij medio dit jaar aan hun uitzending Uruzgan zullen beginnen. Een samengestelde eenheid uit verschillende 'bloedgroepen' kent uiteraard zijn uitdagingen. Maar als die uitdagingen kunnen zorgen voor goede focus en een professionele aanpak word iedereen daar uiteindelijk beter van. Ik denk dat dat de inzet moet zijn.

Ik wens u allen veel succes in de vervulling van uw taken.

E.R. Ebbinge
Adjutant van de mariniers algemeen
Korpsadjutant Korps Mariniers

