

Jan Eerland

LTZ2 (TD) ing. J.W.L. (Jan) Eerland is op dit moment werkzaam als Systeem Verantwoordelijk Officier Energie (SVO-E) aan boord van Zr. Ms. De Zeven Provinciën. LTZ Eerland is 24 jaar oud en op dit moment woonachtig in Bunschoten-Spakenburg. In dit artikel wordt geschetst hoe het is om als jonge SVO het opwerktraject van een Luchtverdedigings- en Commandofregat (LCF) af te sluiten d.m.v. *Netherlands Operational Sea Training* (NOST). Komend jaar zal Zr.Ms. De Zeven Provinciën deelnemen aan *Standing NATO Maritime Group One* (SNMG1).

Allereerst een kleine introductie: na het afronden van mijn middelbare school ben ik elektrotechniek gaan studeren op het HBO te Zwolle. Nadat ik in augustus 2018 mijn bachelorthesis had afgerond aan het Koninklijk Instituut voor de Marine (KIM) onder de supervisie van dr. ir. A.F. Vermeulen (NLDA), ben ik op dit instituut als Adelborst gestart. Na het afronden van de Korte Opleiding tot Officier Technische Dienst ben ik voor mijn Praktische Bedrijfsintroductie (PBI) geplaatst aan boord van Zr.Ms. De Zeven Provinciën. Aan boord van deze eenheid ben ik bevorderd tot LTZ2 (TD) en heb ik de functie van SVO-E op mij genomen.

Voorafgaand aan NOST hebben wij als eenheid van 23 augustus tot en met 3 september jl. *Sea Acceptance and Readiness Check* (SARC) 4 uitgevoerd. Dit op één na laatste onderdeel van het opwerktraject wordt verzorgd door het Nederlandse *Sea Training Command* (STC). Gedurende deze twee weken werd de bedrijfsstructuur, bedrijfsvoering en de operationele gereedheid van de eenheid getest en getraind. 18 september tot en met 27 oktober jl. hebben wij als eenheid het laatste onderdeel van het opwerktraject doorlopen bij *Fleet Operational Sea Training* (FOST) in Engeland d.m.v. het uitvoeren van NOST. Gedurende deze training had ik twee duidelijke taken, namelijk: SVO-E en Leider Herstelploeg SEWACO (Sensoren, Wapensystemen en Communicatie), normaliter afgekort tot LHP-S. Tijdens *Battle Damage Repair* (BDR) vervul ik mijn rol als LHP-S vanuit Bureau TD, hierbij draag ik zorg voor de opbouw van het schadebeeld en stel ik (reparatie)prioriteiten aan de hand van het door de commandant gestelde doel. Om deze taak te kunnen uitvoeren heb ik de beschikking over drie systeemchefs (in de rang van Sergeant-majoor), namelijk: systeemchef Energie, systeemchef *Command, Control, Communication, Computers* en *Intelligence* (C4I) en systeemchef Wapens en Sensoren (WapSens).

Het zijn van een jonge officier is naast uitdagend en leerzaam soms ook pittig en dus niet altijd even makkelijk. De verschillende rollen (leider, manager, coach en vak-

foto door KPL TD Y. Spruit Bleeker

man), die aan een leidinggevende worden toebedeeld in de Visie Leidinggeven Defensie¹, komen vooral tijdens het uitvoeren van een opwerktraject sterk naar voren. Tijdens NOST worden vooral de rollen van leider, manager en vakman benadrukt. Als leider formuleer je de gewenste richting voor de toekomst, inspireer je en maak je tijdig en bedachtzaam besluiten. Als manager schep je randvoorwaarden, kaders en prioriteiten en zet je de beschikbare middelen optimaal in om doelstellingen en resultaten te realiseren. En als vakman ken je de organisatie en haar krachtenveld en ben je kundig en professioneel in het uitvoeren van het vak. Hoe te acteren in deze rollen is en blijft soms een gevecht met jezelf. ‘Vechten’ voor de operationele inzet van systemen is datgeen waarnaar moet worden gestreefd. Tijdens dergelijke situaties is het goed mogelijk dat er soms duidelijk moet worden opgetreden waarbij functioneel leiderschap tot het uiterste wordt getest. Het stimuleren en ontwikkelen van het team staat echter te allen tijde boven het individuele belang en daarom is het beoefenen van dergelijke soms stressvolle situaties goed en leerzaam. Gedurende NOST werd veel verwacht van de bemanning. Vroeg opstaan, schoonschikken, oefeningen voorbereiden en draaien, debriefen, *pick-up points* verwerken en oplossen etc. Dit kan weerslag hebben op de motivatie en vechtlust van de bemanning om de training met een positief resultaat af te sluiten. In de afgelopen periode heb ik gemerkt dat communiceren met de bemanning, over zowel zaken die goed gaan alsook over zaken die moeten verbeteren, de sleutel is tot het succesvol afronden van NOST. FOST vraagt van de bemanning dat zij te allen tijde het beste beentje voor zetten en niet zullen opgeven voordat het gestelde doel is behaald. Hierin heb ik als SVO een actieve taak. Het motiveren, aansturen en begeleiden van het team behoort tot de rollen van een SVO en van een leidinggevende in het algemeen. Het besef dat de mens in het team aandacht verdient wordt soms vergeten tijdens dit soort drukke perioden. Aandacht voor elkaar is dan ook ontzettend belangrijk. Ook de mens in het team is een *capability* die bijdraagt aan het behalen van het doel. Een schip zonder mensen is als een vis zonder water: nutteloos, doelloos en vooral niet levensvatbaar. Op elkaar letten en ingrijpen indien noodzakelijk kan soms letterlijk van levensbelang zijn.

Ook de internationale samenwerking bij FOST is fascinerend, waardevol en zeer leerzaam. De Nederlanders die bij FOST werken zijn goed tot voldoende op de hoogte van de Nederlandse bedrijfsstructuur en werkwijzen aan boord van de schepen. Dit geldt echter niet altijd voor buitenlandse marines waarvan personeel is aangesloten bij FOST. Het grootste obstakel hierin is de taalbarrière: deze zorgt soms voor onduidelijkheden, maar is met goede uitleg en wat extra hulp van een Nederlander goed te overbruggen. Het uitleggen van de Nederlandse bedrijfsstructuur en werkwijze zorgt voor een kritische houding t.o.v. de voor ons logische structuur omdat deze al lang geleden zo is bepaald. Door deze Nederlandse be-



Zr.Ms. De Zeven Provinciën

drijfsstructuur en werkwijze te bespreken kunnen eventuele verbeteringen worden doorgevoerd. De open houding, zowel van de FOST naar ons als eenheid maar ook andersom, maakt het doen van NOST tot een leerzaam tafereel zowel op professioneel maar ook op persoonlijk en menselijk vlak.

Voor mij persoonlijk heeft het afsluiten van NOST met een *very satisfactory* als eindbeoordeling een grote betekenis. Het geeft mij namelijk niet alleen vertrouwen in mijn eigen kunnen maar vooral in het kunnen van de bemanning. Gedurende NOST hebben wij als bemanning laten zien dat het mogelijk is op het hoogste geweldsniveau te opereren en nog steeds succesvol de gestelde missie te volbrengen. Ook zijn mijn leidinggevende capaciteiten getest, zowel op SVO-niveau alsook tijdens BDR op LHP-S niveau. Hierbij heb ik geleerd te streven naar eenduidige en duidelijke communicatie, het team te motiveren, te delegeren en vooral stressbestendig te zijn en te blijven. Zoals eerder beschreven is de inzet van de mens in het team net zo belangrijk als de mogelijkheid tot inzet van (wapen)systemen. Hierbij moet de mens dan ook worden beschouwd als *capability* en ook dit verdient onderhoud en aandacht. Leidinggevend zijn in mijn ogen verplicht zich dienend op te stellen en zich dus dienstbaar te (willen) maken voor het groter geheel, hierbij is het tonen van doorzettingsvermogen maar ook kwetsbaarheid essentieel.

Mijn tip aan jonge officieren is om leergierig te zijn, je kwetsbaar te durven en te kunnen opstellen, advies in te winnen bij meer ervaren collega's en zaken goed voor te bereiden. Probeer (ondanks de drukte) te genieten van de vorming die FOST in het team brengt om zo van een bemanning naar een eenheid te groeien. Een hecht team waarin men weet wat men aan elkaar heeft, ook tijdens stressvolle situaties. En vergeet ook niet te genieten van de leuke, fijne en gezellige momenten in Plymouth.

Ter afsluiting wil ik een aantal mensen bedanken voor hun expertise, geduld in de begeleiding en steun tijdens en/of voorafgaand aan NOST, dit betreft: Bianca, Kristel, Dirk, Ronald, Dorethe, Lonneke, Yannick, Eline, Jasper en Sten.

¹ Visie Leidinggeven Defensie, p. 13, Ministerie van Defensie