

# INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst  
december 2006 - Nr 6

Defensie



Nationale Sigint Organisatie  
fase 2  
in zicht

## colofon

INGELICHT wordt uitgegeven onder verantwoordelijkheid van de directeur Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD).

Eindredactie:

M.A.M. Bemelmans-Oonincx

N.E. van den Brink

Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie

Postbus 20701, 2500 ES Den Haag

E-mailadres: [mivd@mindef.nl](mailto:mivd@mindef.nl)

Telefoon: 070 - 441 90 40

Fotografie: Ministerie van Defensie en Archief Defensiekrant

Tekstbijdragen: Luitenant-kolonel Molman, AIVD en de Directie Voorlichting en Communicatie

Vormgeving: Theo Olsthoorn en Kommer de Heer

Druk en lithografie:

UnitedGraphics

Oplage: 1.000 expl.

Deadlines INGELICHT

Mocht u de redactie van informatie willen voorzien, denk dan even aan de volgende data:

Inleveren	Verschijningsdatum
1 februari	22 februari

*De redactie behoudt zich het recht voor om bijdragen - waaronder ingezonden brieven - niet, gedeeltelijk of gewijzigd te plaatsen. Aan de inhoud van dit blad kunnen geen rechten worden ontleend. Voor gebruik van teksten en foto's uit dit blad dient u toestemming te vragen aan de redactie.*

Omslag: Alle activiteiten zijn er op gericht de oprichting van NSO fase2 met ingang van 1 april 2007 te realiseren.

# I N H O U D S O P G A V E



**4 NSO fase 2 in zicht**

**6 Convenant AIVD/MIVD**

**7 OR AIVD en MC MIVD**



**8 VIA gestart met implementatiefase**

**9 Kerstmis: tijd om te denken aan onze medemens?**



**10 Kolonel Hakvoort nu Projectleider 'Herinrichting MIVD'**



**12 Project 'Herinrichting MIVD': Hoe staat het ermee?**



**13 Nieuw hoofd Stafafdeling Ondersteuning i.o.**



**14 Van 'B' naar 'C'**



**15 Countering Improvised Explosive Devices**

**18 MC Column**

**19 HTI maakt gebruik van nieuw systeem in Atlas**



**20 Aanbevelingen Commissie Staal verder uitgewerkt**

**21 Geef het 'Sfinxje' over**



**23 Reusers kolom**

**24 Zes December: Jeneverkruizen uitge-reikt**



# Xmas time

Terugkijken heeft altijd zin, als het maar geen doel op zich wordt. Er moet al zo veel worden verantwoord en vastgelegd in verslagen en rapportages. Ook de foutmarges zijn gering en ieder rimpeltje in het oppervlak wordt dankbaar gebruikt door de media en dat leidt doorgaans tot veel verantwoordingswerk.

Het jaar 2006 was voor de MIVD een jaar om niet snel te vergeten. Helaas is één van onze collega's overleden. De commissie Dessens kwam tot diverse belangwekkende conclusies. Er vertrok en kwam een directeur evenals meerdere oude en nieuwe medewerkers. Defensie vertrok naar Uruzgan en uit Baghlan. Er werd een projectgroep ingericht om weer eens te reorganiseren en er werden allerlei nieuwigheden uitgestrooid over de MIVD. Zeepkisten sessies; werkgroepen; een dakterras voor de rokers; een voetbalteam met MIVD logo; verhuizingen; veel gasten die in onze geheimen mochten delen; en... heel Nederland denkt nu dat er bij de MIVD wordt gemarteld. We zijn Inlichtingen autoriteit geworden; er wordt een nieuwe inlichtingenketen gebouwd; we hebben de Australiërs als nieuwe partner in het hart gesloten; er wordt zo nu en dan hard geknokt in Uruzgan; Nederland doet het daar goed of heeft meer geluk dan alle bondgenoten bij elkaar. We hebben verkiezingen gehad en we wachten af of er een nieuw bezuinigings-tijdperk op ons af komt; we raken een prima Minister kwijt; we gaan groeien; Ajax doet het beter dan Feyenoord en PSV doet het nog beter. De stemming wisselt; hard werken; anders werken; veel uren en niet altijd de gewenste erkenning.

Leuk hè? In zo'n hoog tempo dingen te laten terugkomen, waaraan eenieder zo'n belangrijke bijdrage heeft geleverd, dan wel bijzondere herinneringen heeft. Wat mij het meeste heeft getroffen, was mijn kortstondige bezoek aan Afghanistan. Ondanks alle negatieve berichtgeving in de media en momentopnames van onze jongens, zag ik vooruitgang. Net als in Irak, kindertjes met blijde gezichtjes en een heel klein stukje vooruitgang. En wij dragen daar als MIVD een belangrijke steen aan bij. Ons voorspellend en analytisch vermogen is een zeer belangrijke factor voor het beoogde succes. Wat mij betreft kan daar geen mankracht, geld, overuren en energie genoeg tegenover staan. Zonder ons hebben de mensen daar geen toekomst en wordt het land weer een voedingsbodem voor terreur. Wat wil je nog meer dan met Kerst in het vooruitzicht mensen wat gelukkiger maken. In Nederland stellen we de doelen misschien wat erg hoog, en moet alles snel en nu meteen. Maar tijdens de kerstperiode is er ook tijd voor rust. Tijd voor



familie en vrienden, tijd voor bezinning. Belangrijk om in alle hectiek even een stapje terug te doen. Om er dan in het nieuwe jaar weer volop tegenaan te kunnen.

Ik wens iedereen hele fijne kerstdagen en een bijzonder voorspoedig 2007!

Pieter Cobelens  
Generaal-majoor



Nationale Sigint Organisatie

# Fase 2

Zoals bekend is in september 2005 het eerste organisatiedeel van de NSO opgericht. Dat kreeg gestalte in de oprichting van het Satellietgrondstation (SGS) NSO in Burum, waarvan ook de capaciteit van het satellietgrondstation in Zoutkamp deel uitmaakt.





# in zicht

Als vervolg op deze eerste fase hebben de MIVD en AIVD in 2005 gezamenlijk een voorstel ontwikkeld voor de tweede fase van de NSO (NSO2). Deze fase behelst de uitbreiding van de NSO met interceptiecapaciteit voor hoogfrequent radioverkeer en met signaal-en traffic analyse. Bovendien wordt de capaciteit van de Signals Intelligence (SIGINT) detachementen ondergebracht bij de NSO. Dit

voorstel heeft op 23 mei 2006 de instemming verkregen van de betrokken bewindslieden. Tevens is toen vastgesteld dat de NSO onderdeel blijft uitmaken van de MIVD (zie Ingelicht juni 2006).

In de afgelopen maanden hebben de MIVD en AIVD uitvoerig gesproken over de gezamenlijke aansturing en de structuur van de NSO. Eind oktober 2006 hebben de diensten daar overeenstemming over bereikt. De SG heeft vervolgens ingestemd met het beleidsvoornemen over de reorganisatie van NSO2. Het beleidsvoornemen is in afschrift gestuurd aan de medezeggenschapscommissie van de MIVD.

Het concept Voorlopig Realisatieplan NSO2 is deze maand al formeel aan de medezeggenschapscommissie aangeboden. Alle activiteiten zijn erop gericht de oprichting van NSO2 met ingang van 1 april 2007 te realiseren.

De diensten zijn verder overeengekomen dat het huidige hoofd van het verwervingscentrum van de afdeling Verbindingsinlichtingen (AVI), het beoogde hoofd van de NSO wordt. Tevens is afgesproken dat de AIVD een functionaris levert voor de functie van plaatsvervangend hoofd NSO. Deze functie wordt gecombineerd met de functie van hoofd van het te formeren stabureau.

Naar verwachting kan de reorganisatie van NSO2 worden gerealiseerd binnen de bestaande formatieruimte van de betrokken organisatie elementen en de resterende projectformatie NSO (3vte'n). De beoogde formatie van de NSO bedraagt 122,5 vte'n.

Bij de reorganisatie van NSO2 zijn vooral de AVI en het satellietgrondstation NSO betrokken. Het betrokken personeel is in de afgelopen maanden al formeel op de hoogte gebracht.

### Hoog tijd voor een bezoek aan Burum

De voortgang van de reorganisatie en het ingediende Concept Realisatieplan voor de oprichting van de tweede fase vormden een mooie gelegenheid een bezoek te brengen aan die onderdelen die (gaan) behoren tot de NSO. Op 1 december jl. brachten de directeur van de MIVD, generaal-majoor Cobelens en zijn plaatsvervanger J. Sikkel samen met het hoofd van de AIVD, S.J. van Hulst en zijn plaatsvervanger T.P.L. Bot een bezoek aan het satellietgrondstation in Burum en het Verwervingscentrum van, nu nog, de Afdeling Verbindingsinlichtingen van de MIVD in Eibergen.

De directies van de MIVD en AIVD verplaatsten zich per helikopter vanaf vliegveld Rotterdam. De twee alouettes van de Koninklijke Luchtmacht waren in een klein uur in Burum, zodat er ruimschoots tijd was het satellietgrondstation te bezoeken. Een hartelijk Fries welkom met traditionele oranjekoek vormde de start van het bezoek. In het interimgebouw werd een presentatie gegeven over de wijze waarop interceptie door de enorme satel-

lietschotels plaatsvindt. Het uiteindelijke resultaat van geïntercepteerd radioverkeer werd getoond op beeldschermen zodat alle aanwezigen zich een goed beeld konden vormen van 'de producten' die het SGS levert.

Rondom het grondstation in Burum is enorm veel werk verricht sinds de opening in september van het afgelopen jaar. Het aantal schotels is toegenomen, de *soft-* en *hardware* die nodig is om het geïntercepteerde materiaal te verwerken, staat op zijn plaats en het interimgebouw is goed ingericht. Het personeel van het grondstation was ook zichtbaar trots op 'hun' grondstation en de producten die ze leveren. In de zomer van 2007 wordt gestart met de bouw van een definitief gebouw dat een nog beter onderkomen gaat vormen.

Na een rondleiding over het hele terrein stonden de heli's gereed voor vertrek naar de tweede locatie van de toekomstige NSO. De reis per helikopter was voor iedereen leuk en geriefelijk. Mooi uitzicht, snel, geen files en een blik over ons land, dat toch wel erg mooi en groen is zo vanuit de lucht.

Het bezoek aan het Verwervingscentrum in Eibergen was helaas iets korter dan dat aan Burum. Na ontvangst door het beoogde hoofd NSO en het hoofd van de afdeling Verbindingsinlichtingen volgde een briefing over hoe radioverkeer nu precies werkt en hoe dit kan worden opgevangen. Een rondleiding door het gebouw van het verwervingscentrum en een snelle blik op de zeer geavanceerde apparatuur die hier wordt bediend, en het was alweer tijd om te vertrekken. De helikopters waarmee de delegatie werd vervoerd zijn niet uitgerust om in het donker mee te vliegen, dus er moest een strak vliegschema worden gehanteerd.

De directie van de MIVD en de heer Bot waren al eerder in Burum geweest, maar voor de directeur van de AIVD was dit het eerste bezoek. Hij waardeerde de ontvangst op Burum en Eibergen ten zeerste en was onder de indruk van hetgeen op deze toekomstige NSO locaties wordt geproduceerd ten behoeve van de AIVD en de MIVD. Een blik in de keuken geeft toch een beter beeld van de organisatie. ●

In het voorjaar had de Ondernemingsraad van de AIVD de voltallige Medezeggenschapsraad van de MIVD uitgenodigd om nader kennis te maken. En zoals dat gaat met bezoek, volgt er meestal een tegenbezoek. Wij nodigden de OR van de AIVD uit om met ons van gedachten te wisselen.

Door: Matthijs Coster, secretaris MC MIVD

Voor de MC van de MIVD is het reguliere contact met de OR van de AIVD belangrijk. Zo hoeven we ons niet terughoudend op te stellen ten aanzien van verschillende 'geheime' of 'gevoelige' onderwerpen. Op deze wijze kan de samenwerking op de werkvloer van beide diensten worden gestimuleerd.

Er zijn veel raakvlakken tussen de ondernemingsraad en medezeggenschapsraad van beide inlichtin-



# VD EN MC MIVD

gen- en veiligheidsdiensten. De OR is al twee jaar in functie, maar door het rouleren van OR personeel, het inwerken op een nieuwe functie en de hoge werkdruk, is het werk vaak lastig te combineren met het werk dat een OR met zich meebrengt. De MC van de MIVD herkent dit fenomeen.

De MC zette de verschillende reorganisaties binnen de MIVD uiteen. Ook de AIVD weet van reorganiseren. Bij beide diensten blijkt dat de instroom en uitstroom van personeel veel tijd en aandacht kost.

## Convenant

De AIVD en MIVD werken samen. Die samenwerking is onlangs vastgelegd in een nieuw convenant. Tijdens deze bijeenkomst vragen wij ons af hoe dit op werkniveau gestalte krijgt.

In het convenant worden enkele ambities beschreven zoals de intensivering van de samenwerking en de uitwisseling van medewerkers. Er worden tijdens de vergadering enkele concrete voorbeelden van geslaagde en wat minder geslaagde vormen van samenwerking opgesomd. We bespreken hoe we de relatie met elkaar ervaren en die waar nodig kunnen helpen verbeteren. De samenwerking aan de basis (op de werkvloer) blijkt zeer goed te verlopen. Op diverse plaatsen bestaan teams met medewerkers uit beide diensten. Ook blijken de samenwerkingsverbanden soms te leiden tot persoonlijke vriendschappen. Het zakelijk succes hangt nauw samen met persoonlijke relaties. Als hierin iets

hapert, dan is het lastig om toch tot een succes te komen.

Een van de onderdelen waar nauw wordt samengewerkt is de oprichting van de Nationale Sigint Organisatie. De MC zet de huidige ontwikkelingen uiteen. Een lid van de OR van de AIVD heeft inmiddels een presentatie van de projectleider NSO bijgewoond.

## Samen opleiden

We bespreken in hoeverre er gemeenschappelijke opleidingen zouden kunnen komen voor MIVD'ers en AIVD'ers. Het is voor de AIVD rendabel in eigen huis op te leiden. De MIVD laat een deel van de opleidingen verzorgen door het Defensie Inlichtingen en Veiligheid Instituut.

Geconcludeerd wordt dat de opleidingsmodulen bij beide diensten zouden moeten worden geïnventariseerd, en dat er vervolgens moet worden gekeken wat gemeenschappelijk zou kunnen worden aangeboden. Dit is een lopend actiepunt bij beide diensten.

Het onderzoek naar functiewaarderingen kwam ter sprake dat de MC het afgelopen jaar liet uitvoeren. De OR legde uit wat de +schaal inhoudt. Het is niet zozeer een schaal hoger, dan wel een toeslag die bestaat uit het verschil tussen de huidige en daaropvolgende schaal. De toeslag is ingesteld ter compensatie van het opgeheven FLO, en de bijzondere werkomgeving die een functie bij de AIVD met zich meebrengt.

Het in opdracht van de MC uitgevoerde onderzoek laat zien dat er verschillen zijn in de salarieringniveaus van de schalen. De functiewaardering voor defensiepersoneel geschiedt op grond van FuWaDef, terwijl de functiewaardering voor de rest van de overheid geschiedt op grond van FuWaSys. Deze twee systemen zouden theoretisch gelijk moeten zijn. In de praktijk blijkt dit echter niet het geval te zijn. Een oplossing zou het creëren van een

FuWaIV kunnen zijn, een systeem dat alle functies binnen de Inlichtingen en Veiligheidswereld waardeert.

De OR laat momenteel een onderzoek uitvoeren, waaruit moet blijken in hoeverre de AIVD marktconform salarissen betaalt, (dus als buiten de overheid een functie hoger is ingeschaald, dan zou de AIVD medewerkers met dergelijke functies ook beter moeten betalen).

De OR constateert dat MIVD-medewerkers nogal eens de overstap maken naar de AIVD. Na een discussie komen we tot de conclusie dat de MIVD meer aandacht kan besteden aan exitgesprekken. Daarnaast concluderen we dat de animo om bij de AIVD te gaan werken groter lijkt dan bij de MIVD.

De uitstroom bij de AIVD is niet zo groot. De OR constateert wel dat er binnen de dienst nogal wat *jobhoppers* zijn. Binnen de OR is dit beeld duidelijk zichtbaar: van de 13 OR-leden hebben 5 leden in de afgelopen twee jaar een nieuwe functie gekregen.

Een groot verschil tussen MIVD en AIVD, is het feit dat militair personeel van de MIVD te maken heeft met uitzendingen. De MC licht de OR in over een relatief nieuw fenomeen binnen de MIVD, namelijk het uitzenden van burgers (overigens altijd op basis van vrijwilligheid). Uitzendingen veroorzaken een extra hoge werkdruk op de werkvloer, omdat het werk van afwezige collegae moet worden overgenomen.

Tijdens de vorige vergadering gaf de OR aan dat zij op het punt stond om een ambtelijk secretaris in dienst te nemen. Ook de MC staat op het punt om onderhandelingen te starten met een ambtelijk secretaris, die met name voor verlichting kan zorgen door de administratieve taken uit handen te nemen.

Bij de rondvraag stelt de voorzitter van de OR voor om de frequentie van het informele gezamenlijke overleg te verhogen tot 4x per jaar, waarbij om de andere keer een extra activiteit wordt gepland.●

# VIA gestart met implementatiefase

In Ingelicht nummer 3, 2006 heeft u kunnen lezen dat het project Verbetering Informatievoorziening Analist (VIA) in de *Pilotfase* zat. Inmiddels is de *pilot* afgerond en geëvalueerd. Chris Hau, projectleider VIA, zegt: “De doelstellingen van de *pilot* zijn gehaald en de toekomstige gebruikers waren erg te spreken over het feit dat er straks één zoekstelsel is en dat alle informatie aan elkaar gekoppeld kan worden. Een verbeterpunt is de *look and feel* van het stelsel. Hier moet dan ook een nieuwe *lay-out* voor komen.”



René en Ronald (r): “We hebben besloten om de toepassingen in stukken te hakken”

## Even opfrissen: VIA

Het project VIA heeft als doel om het proces van verzamelen van informatie tot het presenteren van informatie aan de analist op een structurele manier te verbeteren. Om dit te bereiken gaat het projectteam VIA een nieuw informatiesysteem realiseren waarmee de werkwijze van de twee voornaamste gebruikersgroepen, de analisten en de informatievoorzieners wordt ondersteund. Daarnaast worden ook de bestaande werkwijze en behoeftes van de beide gebruikersgroepen bekeken en aangepast. Met het nieuwe informatiesysteem realiseert het project VIA straks één informatieportaal ter vervanging van de huidige informatiesystemen. Zo heeft de gebruiker slechts één systeem nodig voor het zoeken en vinden van alle relevante informatie in plaats van het zoeken in verschillende systemen. Daarnaast biedt het de analisten informatie die veel meer is toegesneden op hun behoefte.

Chris vervolgt zijn verhaal: “In september zijn de resultaten van de pilot in het Directieoverleg behandeld en is ingestemd met de voortgang van de implementatiefase van VIA. Begin oktober zijn we hier dan ook mee gestart. De implementatiefase betekent dat het systeem nu daadwerkelijk wordt gebouwd en daarna stapsgewijs wordt ingevoerd bij de betreffende bureau’s. Het bouwen gebeurt in drie interne *releases*. De voorlopige planning voorziet dat de eerste *release* eind maart 2007 wordt opgeleverd. Deze *release* vormt de basis voor het systeem en omvat onder andere de zoekfuncties en de interessepagina’s. Na de eerste *release* wordt de basis uitgebreid met ondersteunende functies en worden de interessepagina’s verder uitgebreid totdat het systeem bij de derde *release* alle benodigde functionaliteiten bevat. De tweede *release* staat medio mei gepland en de derde en laatste *release* eind juni 2007. Vanaf april zal worden gestart met de transitiefase en uiteindelijk vindt er uiteraard een evaluatie plaats. De transitiefase houdt

in dat de gebruikers worden opgeleid om met het nieuwe systeem te kunnen werken en dat de overdracht van het nieuwe systeem aan de beheerders en de analisten plaatsvindt. Voor wat betreft het opleidingstraject is het zo dat de huidige functioneel beheerders door ons worden opgeleid en dat zij vervolgens mee zullen helpen om de analisten verder op te leiden.”

## Ervaringen projectmedewerkers

Zoals u eerder in Ingelicht heeft kunnen lezen, is het projectteam VIA uitgebreid met René van Zundert, Ronald Baan, Martin Meijer en Giliano Smit. We vragen twee van hen om de ervaringen bij VIA van het afgelopen half jaar met ons te delen. René van Zundert: “Wat het project VIA zo speciaal maakt, is het feit dat het informatievoorzieningsproces hier de *core-business* vormt terwijl het bij andere organisaties slechts een onderdeel van het werk is.” Terugkijkend op de afgelopen tijd vindt Ronald Baan dat door de enorme werkdruk binnen de organisatie het project nogal fluctueert. Dit is soms lastig voor de continuïteit. Mensen zijn niet altijd beschikbaar voor bepaalde fases of onderdelen in het project. Dit geldt ook voor het testen door de gebruikers van de toepassingen die we aan het bouwen zijn. Daarom hebben we nu ook besloten om de toepassingen in stukken te hakken. Op deze manier hoeven de analisten alleen maar data aan te leveren aan het begin van het proces, daarna gaan wij met onze ervaringen met dit soort informatiesystemen en gebaseerd op de wensen en eisen van de analisten de toepassing maken en vervolgens vragen wij de gebruikers of de toepassing voldoet. We bouwen de toepassingen dan ook op een manier zodat het makkelijk is om aanpassingen te doen, ofwel we doen aan *prototyping* waarbij de toepassing echter wel meteen klaar is voor productie. René wil tot slot nog vermelden dat naar verwachting medio januari de eerste vergadering van de gebruikersklankbordgroep plaatsvindt. “De gebruikersklankbordgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de teams van analisten uit de diverse afdelingen en bureau’s binnen de dienst. Het oprichten van een klankbordgroep voor de gebruikers vind ik een positieve ontwikkeling. Op deze manier creëren we meer draagvlak en betrokkenheid en wordt ook op een gestructureerde wijze een mening gegeven door de gebruikers over de toepassingen en functionaliteiten van VIA.”●



# Kerstmis: tijd om te denken aan onze medemens?

De dagen zijn weer erg kort en de donkere avonden overheersen! Lekker knus 's avonds de open haard of de kachel aan en zachtjes afstevenen op de kerstdagen. Traditioneel de momenten waarop we allemaal herinnerd worden aan onze medemens die op enigerlei wijze hulp nodig heeft. De etenswaren uit het kerstpakket worden ingezameld voor mensen die 'het niet zo goed hebben', op de televisie worden geografisch gescheiden stelletjes voor het oog van miljoenen kijkers voor een paar dagen herenigd en zo kunt u vast nog wel een aantal voorbeelden van 'barmhartige Samaritanen' opnoemen. Uiteraard zijn dit allemaal goede initiatieven die in deze periode van het jaar worden uitgevoerd.

Wist u echter dat er binnen de MIVD mensen zijn die alle dagen van de week klaar staan om de medemens (u en mij dus!) te helpen als dat nodig is? Hiermee bedoel ik de vrijwilligers van de Bedrijfshulpverlening (BHV). Of het nu gaat om de ontruimers, de EHBO'ers of de ademluchtdragers, allemaal mensen die opleidingen en trainingen volgen om op het moment dat het nodig is klaar te staan om hun neventaak uit te voeren. Onze BHV-organisatie heeft de afgelopen jaren regionaal en landelijk de nodige successen geboekt bij wedstrijden. Daarnaast hebben ze (helaas) ook in actie moeten komen om bij kleine of grotere incidenten hulp te verlenen. Gelukkig heeft u hier niet al te veel van gemerkt.

Vanwege de *job rotation* binnen Defensie is er nogal een groot verloop onder de vrijwilligers van de BHV maar in de praktijk kan dat worden opgevangen door aanmelding van nieuwe vrijwilligers. Op dit moment lukt dat niet meer! Eén van de redenen is de werkdruk die nog eens wordt versterkt door de lopende veranderingen in het kader van het project 'Herinrichting MIVD'. Daarnaast zorgen de interne verplaatsingen ervoor dat er niet meer genoeg ontruimers op alle verdiepingen zijn. Verklaarbare redenen maar het is toch onvoorstelbaar dat we op dit moment nauwelijks in staat zijn om aan de wettelijke eisen te voldoen? Het gaat tenslotte om onze eigen veiligheid.

Ik wil u dan ook uitdagen om eens met een van de BHV'ers, de ploegleiders of de Veiligheidsofficier te gaan



praten om te zien wat u kunt bijdragen aan onze gezamenlijke veiligheid! U kent vast wel iemand die als BHV'er actief is en anders kunt u contact opnemen met de Veiligheidsofficier. U krijgt niet alleen een opleiding en uitrusting aangeboden, u gaat ook deel uitmaken van een team. Samen trainen, samen deelnemen aan wedstrijden en als het er echt op aan komt samen die klus klaren om de veiligheid van uw collega's en uzelf te garanderen.

Als u dit jaar dan ook iets extra's wilt doen naast de gebruikelijke goede daden kunt u afhankelijk van de beschikbare tijd kiezen uit diverse rollen. Een rol als ontruimer kost niet meer dan maximaal 1 werkdag per jaar maar biedt daarnaast weinig teamactiviteiten. Bent u een echte *teamplayer* dan is de ademluchtploeg een hele mooie optie, een intensievere opleiding gecombineerd met trainingen met het team. Om deze klus goed en verantwoord te kunnen klaren bent u ongeveer zes dagen per jaar actief met opleiding en training. Misschien gaat u liever voor de rol van EHBO'er waarbij de opgedane kennis en ervaring ook in uw privé omgeving van pas komt? Na de initiële opleiding vergt deze rol jaarlijks een dag of vier om op niveau te blijven.

Kortom, beperk de goede initiatieven niet alleen tot de kersttijd maar grijp deze kans om de MIVD het hele jaar door veilig te maken! En voor nu rest mij niks anders dan u hele fijne kerstdagen te wensen en een goed en veilig 2007!●

Vanwege de 'job rotation' binnen Defensie is er nogal een groot verloop onder de vrijwilligers van de BHV

Vorig jaar nam kolonel Louwe Hakvoort, op 8 november 2005 het commando van het nieuw opgerichte DIVI aan. In Ingelicht nummer 5 2005 formuleerde kolonel Hakvoort een aantal doelen en pijlers, die hij dat jaar graag gerealiseerd wilde hebben. Op 21 november jl. heeft kolonel Dekker het commando van het DIVI van hem overgenomen. De redactie vroeg kolonel Hakvoort naar zijn ervaringen het afgelopen jaar als commandant DIVI en bevroeg hem ook over zijn nieuwe functie per 1 december 2006 als projectleider 'Herinrichting MIVD'.

#### Taken DIVI

Het DIVI verzorgt vanaf 8 november 2005 alle opleidingen (nationaal, internationaal en aan derden), trainingen en trainingsondersteuning voor Defensie binnen de grenzen van het functiegebied Inlichtingen en Veiligheid (inclusief daaraan gerelateerde functiegebieden zoals militaire geografie, elektronische oorlogsvoering, psychologische operaties en talen). Daarnaast levert DIVI beleidsondersteuning op alle toegewezen kennisgebieden en bijdragen aan de (joint) doctrinevorming. Tevens geeft het DIVI invulling aan separate opdrachten, gegeven door of namens de Minister van Defensie, ten aanzien van (inter)nationale samenwerking met civiele en/of militaire instanties. Daarnaast levert en coördineert het DIVI tolkdiensten voor de gehele Defensieorganisatie.

Op de vraag of kolonel Louwe Hakvoort de drie pijlers die hij eerder in Ingelicht noemde, heeft gerealiseerd, antwoordt hij: "De eerste pijler, het DIVI vullen met kwalitatief hoogwaardig personeel is gelukt. We zitten nu op een vullingspercentage van 87%. Er ligt wel een grote werkdruk bij het DIVI vanwege het feit dat het de IVU (Inlichtingen Voorbereiding Uitzendingen) voor heel Defensie verzorgt."

Commando DIVI overgedragen aan kolonel Dekker

# Kolonel Hakvoort nu projectleider

## 'Herinrichting MIVD'

Voor wat betreft de tweede pijler die kolonel Hakvoort wilde verwezenlijken, een goede afstemming en aansluiting op de wensen van de klant, vervolgt hij: "Er is veel contact met de klant. We spelen constant in op de wensen en behoeftes, kortom we leveren maatwerk. Daarnaast brengt een goede afstemming tevens een stuk kwaliteitscontrole met zich mee."

Voor wat betreft de derde pijler, het borgen van een goede inbedding van de luchtmacht- en marinecollega's binnen het DIVI, zegt kolonel Hakvoort: "Functionarissen van de marine en luchtmacht zijn bijna allemaal binnen, maar hiervoor zijn we afhankelijk van de betreffende personeelsdiensten. Op 4 september jl. heeft de formele overdracht van de luchtmachtopleiding uit Woensdrecht naar het DIVI plaatsgevonden, dat is goed verlopen."

Voor wat betreft een goede afstemming en aansluiting op de wensen van de klant is ook een belangrijke rol weggelegd voor de klantenraad van het DIVI, die per 1 januari 2006 van start is gegaan. Hoe heeft deze klantenraad het afgelopen jaar gefunctioneerd? "De klantenraad staat nog in de kinderschoenen", vertelt kolonel Louwe Hakvoort. "Hij is er voor de afstemming op hoofdlijnen, maar tot nu toe is het meer onderhandelen geweest dan dat er een duidelijke behoeftebepaling vanuit de klantenraad is gekomen. Er zullen in de toekomst duidelijkere afspraken gemaakt moeten worden met de leden. Daarnaast brengt deze tijd wel met zich mee dat we veel flexibeler moeten zijn en dat accenten en nuances regelmatig veranderen. Die ruimte moet er ook zijn."

#### Terugblik op gestelde doelen

Naast de drie hiervoor genoemde pijlers die kolonel Hakvoort het afgelopen jaar heeft gerealiseerd,

noemde hij in het artikel in Ingelicht ook een aantal doelen die hij zich met zijn collega's als *Management Team* van het DIVI had gesteld. Zijn deze doelen gerealiseerd? "Voor wat betreft de verankering van een goede bedrijfsvoering is er een goed inzicht in wat we kunnen en wat we doen", vindt kolonel Hakvoort. "Er is een bedrijfsplan en sinds kort werkt het DIVI met een nieuw computersysteem dat het makkelijker maakt om inzicht te geven in de planning. Voor het bestaansrecht van een organisatie is het namelijk belangrijk om aan te geven wat er wordt gedaan, door wie en wat de resultaten zijn. Het volgende doel dat we ons gesteld hadden: de beschikking over de juiste middelen, ook dat is grotendeels gerealiseerd. Zo is er een goede en open datacommunicatie met de MIVD. Alleen vereisen de trainingen die we geven dat we over de juiste en actuele data beschikken, bijvoorbeeld voor de Individuele Voorbereiding tot Uitzending. Daarbij is het van belang dat we in het voortraject worden meegenomen. Dat gebeurt niet altijd en is dus nog een puntje van verbetering." Het volgende doel dat is gesteld, is duidelijke interne en externe communicatie. Kolonel Hakvoort zegt: "Daar zit verbetering in. Zo hebben we begin november een workshop gehad met het management en daar stond communicatie ook op de agenda. Er is toen het doel gesteld dat we DIVI op het intranet willen hebben. Er is te weinig capaciteit voor communicatie. Het DIVI heeft namelijk geen aparte communicatiefunctie, dus is dit belegd bij diverse medewerkers van de organisatie. Zo heeft het DIVI wel een intern blad dat door de stafadjutant wordt gemaakt."

Tot slot nog de realisatie van kwalitatief hoogwaardige producten die aansluiten bij de klant. Kolonel Louwe Hakvoort is van mening dat er veel wordt afgestemd met de klanten over trainingen en trai-





ningspakketten. “Zo zijn we na overleg met de klanten een nieuwe opleiding gestart voor een bredere doelgroep, die dit jaar zijn beslag krijgt. Dit zal bestaan uit een primaire, secundaire en tertiaire inlichtingenvorming, waarvan de eerste bedoeld is voor al het (toekomstige) inlichtingenpersoneel, de tweede heeft een specialistisch karakter en de derde is bedoeld voor de managers in het inlichtingen-veld.”

Op de vraag wat de verwachtingen en reacties van de diverse klanten op het DIVI zijn, antwoordt kolonel Hakvoort: “Begin dit jaar zijn we met een afspiegeling van de klanten bij elkaar geweest om dit te bespreken. Om verder het contact en de betrokkenheid met de klanten te houden, organiseren we regelmatig bijeenkomsten, elke keer met een ander thema of onderwerp, waar behoefte aan is. Dit alles wordt ook zeer gewaardeerd door onze klanten. Op deze manier creëer je ook draagvlak.”

### Testfase

Kolonel Louwe Hakvoort gaf aan dat het eerste jaar van het bestaan van het DIVI tevens de ‘testfase’ zou zijn. Hoe is deze ‘testfase’ verlopen en zijn er verbeterpunten geconstateerd? “Begin november hebben we met z’n allen eens goed gekeken naar waar we nu ‘staan’,” vertelt hij. “We zijn het erover eens dat de inrichting van het DIVI in grote lijnen volgens een goede structuur is gebeurd. Op basis van de cijfers kijken we wel naar een verschuiving van de capaciteit. Zo wordt er nadrukkelijk gekeken

naar de structuur van het kenniscentrum. Een punt van onderzoek daarin is om naar een plattere organisatie te gaan in plaats van verschillende bureau’s zoals nu het geval is. Verder is er uitbreiding in zicht. Zo is het de bedoeling dat er vijf functies bijkomen voor opleidingen op het gebied van psychologische operaties. De verwachting is dat die functies begin volgend jaar gevuld gaan worden. Ook komt er een nauwere samenwerking met de dienst Militaire Geografie van de landmacht. De verwachting is dat die dienst wordt ondergebracht bij het DIVI. Dit moet komend jaar verder worden uitgekristalliseerd. De reden voor deze samenvoeging is om versnippering van het vakgebied Militaire Geografie tegen te gaan en meer synergie te krijgen. Op deze manier krijg je defensiebreed ook meer slagkracht.”

### Tijd van gaan

Op de vraag of kolonel Hakvoort nog langer bij het DIVI had willen blijven, antwoordt hij: “Ik had best langer willen blijven. Het was een leuke afwisselende baan met hard werkende mensen. Ik heb ook altijd plezier in mijn werk gehad. Ik zal het dan ook zeker missen. Maar er is een tijd van komen en een tijd van gaan en de tijd van gaan is nu gekomen.”

Kolonel Dekker, de opvolger van kolonel Hakvoort is in november al voor de leeuwen gegooid. “Mijn opvolger is met mij en het management een week op teambuilding geweest”, vertelt kolonel

Hakvoort. “Zo heeft hij een goed beeld gekregen van wat er binnen de organisatie en het management speelt. Wat nog belangrijker is, hij heeft vertrouwen in het management en dat zijn toch de mensen waar hij het voornamelijk mee moet doen.”

### En dan nu: projectleider ‘Herinrichting MIVD’

En na het DIVI volgt de MIVD. Vanaf 1 december 2006 is kolonel b.d. Louwe Hakvoort projectleider van het project ‘Herinrichting MIVD’. “Tot nu toe heb ik een helder beeld waar we staan en waar we naartoe moeten. We zullen de vragen moeten beantwoorden, die gerezen zijn naar aanleiding van onder andere het rapport Dessens en beleidsrichtlijn 8.12. Dit kunnen we alleen doen met de mensen in de organisatie. Daarbij besef ik dat beleid vanuit de top van de organisatie gemaakt moet worden, maar dat je dit niet kan realiseren zonder inbreng van de werkvloer. In beeldspraak gezegd: het gras groeit van onder, maar dit kan niet zonder mest van boven. Verder is het belangrijk dat de MIVD qua producten aansluit op de verwachtingen van de buitenwereld. Daar moeten we onze processen op inrichten. Er dient dus een goede afstemming te zijn tussen vraag en aanbod. Verder is het belangrijk dat je een organisatie hebt waarin mensen graag willen werken.” Op de vraag hoe kolonel b.d. Hakvoort zijn rol ziet, antwoordt hij: “Als projectleider geef ik adviezen en doe handreikingen. De sfeer heb ik in ieder geval opgesnoven. Ik weet hoe het traject loopt en ik zal het nu zelf moeten ervaren. Ik weet ook dat er druk op de ketel staat. Dit is niet erg, maar zorgvuldigheid moet wel bovenaan blijven staan. Verder ben ik van mening dat de structuur die is gekozen, dus het uitwerken van veranderdoelstellingen door werkgroepen goed is om betrokkenheid te creëren. Ik heb inmiddels wel gemerkt dat er veel leeft bij de mensen van de MIVD. Verder treed ik met open vizier het project in. Tot nu toe verloopt de samenwerking met de leden van het DIRO, KTZ Fred Noom en Casper Stam goed. Het feit dat ik ze al kende, maakt het wel een stuk makkelijker.”

Tot slot zegt kolonel b.d. Hakvoort: “Ik ga ervan uit dat ik het bij de MIVD naar mijn zin zal hebben. Ik ben blij dat ik dit mag doen. Ik heb altijd mijn eigen keuzes gemaakt en daar heb ik de afgelopen veertig jaar geen spijt van gehad.”●

# Hoe staat het ermee?

In de vorige Ingelicht heeft u kunnen lezen dat eind september de scope van het project 'Herinrichting MIVD' is bepaald door de directie en het management en dat er vervolgens zeven veranderdomeinen zijn vastgesteld. Elk veranderdomein bestaat uit een hoofdvraag en een aantal sub-vragen die uitgewerkt worden door vier werkgroepen, die bestaan uit medewerkers van verschillende afdelingen binnen de MIVD. Hiervoor heeft u kunnen lezen dat er per 1 december 2006 een nieuwe projectleider 'Herinrichting MIVD' is aangesteld, die de huidige projectleider KTZ Fred Noom opvolgt. Kortom, er zijn nogal wat ontwikkelingen geweest de afgelopen tijd waarover we u willen bijpraten.

De werkgroepen hebben de afgelopen tijd veel aandacht besteed aan de oriëntatie op de verander-vragen middels uitwisseling van ideeën en standpunten. Dit is goed om de vragen vanuit meerdere perspectieven te beschouwen en ervoor te zorgen dat de medewerkers begrip krijgen voor elkaars standpunten. Vanuit de leden van de werkgroepen komt wel het geluid dat het niet altijd even makkelijk is om te moeten switchen tussen operationele zaken en het project 'Herinrichting MIVD'.

### DIRO 'special'

Een belangrijk ijkpunt in het project is de 'special' van het DIRO op 14 december 2006 waarin besluiten zijn genomen over welke inrichtingsalternatieven verder worden uitgewerkt. Concreet betekende dit dat de werkgroepen voor die datum de verander-vragen gelegitimeerd en de inrichtingsalternatieven benoemd moesten hebben, voorzien van de voor- en nadelen. Bij de alternatieven om de organisatie in te

richten gaat het specifiek om organen, functies, bijbehorende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Op 18 januari wordt een tweede DIRO 'special' georganiseerd om de nog openstaande verandervragen te behandelen. Na uiteindelijke besluitvorming in het DIRO dienen de consequenties van de besluiten uitgewerkt te worden. Zodra dit het geval is, wordt u hierover geïnformeerd. Het gaat dan ook weer om uitwerkingen op het gebied van organen, functies, formatie, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De uitwerking voor wat betreft de formatie is belangrijk omdat we als organisatie uiteindelijk aansturen op een verdere capaciteitsuitbreiding. Vervolgens streven we ernaar dat vanaf begin februari 2007 een extern bureau binnenkomt om organen en functies volgens de formele Defensie-systematiek te beschrijven. Deze functiebeschrijvers zullen in eerste instantie door de projectgroep en de werkgroepen op gang worden geholpen. Ook zullen zij waarschijnlijk gesprekken gaan voeren met de afdelings- en bureauhoofden. Wanneer er een goede interactie is tussen de werkgroepen en de externe functiebeschrijvers kan de tijd die zij nodig hebben van de afdelings- en bureauhoofden beperkt blijven.

Terugkijkend op het proces van onderbouwen van de verandervragen en het komen tot inrichtingsalternatieven hebben de werkgroepen dit als lastig ervaren. Casper Stam, consultant en externe projectleider zegt: "Het is logisch dat het als lastig wordt ervaren. In de werkgroepen heb je te maken met meerdere interpretaties van de werkelijkheid. Hiermee bedoel ik dat ieder kijkt vanuit zijn of haar (afdelings) perspectief naar hoe dingen gaan binnen deze

organisatie. De beleving van 'problematiek' en 'ambities' zal hierdoor verschillen. Daar staat tegenover dat het proces van legitimeren ruimte creëert om op meerdere manieren naar een vraagstuk te kijken en daardoor een impuls kan zijn om te komen tot vernieuwing en verandering."

### Nieuwe projectleider

Per 1 december is kolonel b.d. Louwe Hakvoort (foto) als interne projectleider gestart. Casper geeft

aan: "Ik ben blij met de komst van Louwe. Hij kan zich namelijk volledig concentreren op het project 'Herinrichting MIVD'. Fred Noom, die voor die tijd projectleider was, heeft namelijk ook nog een 'eigen' Stafafdeling Beleid die hij moet vormgeven en managen. Daarnaast is het belangrijk dat Louwe veel ervaring heeft in de inlichtingen- en veiligheids wereld maar dat hij wel van buiten de MIVD komt. Zodoende heeft hij én I&V-expertise én een frisse blik om de organisatie te helpen veranderen en te verbeteren."

Als we Casper vragen naar zijn beleving van het project, antwoordt hij: "Ik ben blij dat



de Directie de ruimte geeft om de organisatie maximaal te betrekken bij het legitimeren en uitwerken van de verandervragen. Ik ben namelijk van mening dat een echte verandering pas plaats kan vinden als er voldoende inzicht is in belangen, belevingen en standpunten van elkaar. Het nieuwe organisatiemiddel kan ook alleen maar op die gronden werken. Verder maakt de aard en het gesloten karakter van de organisatie de uitdaging des te groter om iedereen te bereiken en te betrekken bij de herinrichting van de MIVD. Eén van de belangrijkste uitgangspunten van het project is dan ook om de nieuwe organisatie te ontwikkelen met behulp van de huidige organisatie." ●



Nieuw hoofd Stafafdeling Ondersteuning i.o.

# ‘Dit is een mooie, nieuwe uitdaging!’



Dirk Bijl aan het hoofd tijdens het Stafafdelingsoverleg

Dirk Bijl is vanaf 1 november 2006, de officiële start van de werkorganisatie, hoofd van de nieuwe Stafafdeling Ondersteuning in oprichting (i.o.).

Dirk is al tien jaar werkzaam bij de MIVD, waarvan zes jaar bij de afdeling Juridische Zaken waar hij tot voor kort leiding aan gaf. “Na de zomerperiode heb ik het verzoek gekregen of ik hoofd van de Stafafdeling Ondersteuning wilde worden”, zegt Dirk.

“Dit kwam voor mij op een goed moment, ik was toe aan een nieuwe stap in mijn carrière. Het viel ook mooi samen met het *Management Development (MD)* traject waar ik mee bezig ben en wat met zich meebrengt dat ik me breder wil oriënteren op managementgebied. Deze nieuwe functie biedt een mooie kans.”

Dirk vervolgt zijn verhaal: “In de tijd dat ik als afdelingshoofd werkzaam was voor Jan van den Berg, heb ik al aan het begrip bedrijfsvoering mogen ‘snuffelen’. Maar ook vanuit de juridische hoek ben ik in aanraking gekomen met meerdere facetten van bedrijfsvoering. Hierdoor kan ik me goed verplaatsen in wat onze ‘klanten’ willen. Ik ben zelf uiteraard ook klant geweest en ben dit nog steeds. Daarnaast is het makkelijk dat ik mijn ‘bagage’ die ik tot nu toe heb binnen de dienst mee kan nemen in mijn nieuwe rol. Zoals de kennis over onze organisatie en het netwerk dat ik heb, zowel binnen als buiten de dienst.”

Op de vraag hoe de overgang van Hoofd Juridische Zaken naar zijn nieuwe functie is geweest, antwoordt Dirk: “Het was een snelle overgang. In eerste instantie was ik erg druk met het ordenen, afhandelen en overdragen van mijn juridische taken. Gelijktijdig begon het inlezen en het (beter) leren kennen van de medewerkers van de Stafafdeling Ondersteuning i.o. terwijl de lopende zaken ook doorgingen. Daarnaast was ik erg veel weg in verband met het MD-traject. Die eerste paar weken waren dus behoorlijk hectisch. Inmiddels ben ik intern verhuisd en zit ik nu ook fysiek tussen het merendeel van mijn ‘eigen’ mensen.”

“Mijn ervaring tot nu toe van de Stafafdeling Ondersteuning i.o. is dat het een club met enthousiaste, hard werkende mensen is die hun werk zo goed mogelijk proberen te doen. Binnen de afdeling liggen uiteraard een paar flinke uitdagingen de komende tijd. Als voorbeeld noem ik de geplande invoering van projecten zoals Herinrichting Technische Infrastructuur (HTI) en elektronische Documentaire Informatievoorziening (e-DIV). Het kunnen aangaan van die uitdagingen vraagt om grote investeringen in het opleiden en vergroten van de kwaliteit van het personeel. Een ander punt van aandacht het komende jaar is de huisvesting. Zeker met de beoogde uitbreiding van onze organisatie in het vooruitzicht. Daarnaast maakt de afdeling P&O ook nog haar eigen reorganisatie door, in het kader van de defensiebrede herinrichting P&O (red: zie *Ingelicht* nummer 5, 2006), waarvoor ik uw begrip wil vragen als afhandeling van zaken anders gaan dan dat u gewend was. Verder zal de druk op het Team Coördinatie Uitzendingen (TCU) toenemen door de uitzendingen naar Afghanistan.”

## Herinrichting MIVD

“Het project ‘Herinrichting MIVD’ en de werkorganisatie raken de Stafafdeling Ondersteuning i.o. in grote mate”, zegt Dirk. “Thema’s daarbij zijn de

ontvlechting van bedrijfsvoering en control en de relatie met beleid. Verder zal er gekeken worden of de ondersteunende diensten optimaal belegd zijn binnen de MIVD. Het project 'Herinrichting MIVD' is een kans om te verbeteren. De mensen kunnen zelf hun input hiervoor leveren. Het rapport Dessens heeft wat dat betreft de ogen geopend. De mogelijkheid die we hierdoor krijgen om uit te breiden, is goed en ook bijzonder in deze tijd waarin de kraan in veel gevallen wordt dichtgedraaid. Het belang van de MIVD als belangrijke bron voor inlichtingen voor de commandant te velde wordt steeds duidelijker. Dat concept gaan we in het project 'Herinrichting MIVD' zo optimaal mogelijk neerzetten." Ook de Stafafdeling Ondersteuning i.o. is betrokken bij de werkgroepen die zich bezighouden met de veranderingen in het kader van de 'Herinrichting MIVD'. Dirk zegt: "Werkgroep 2 is voor ons voornamelijk van belang aangezien deze zich primair met ondersteunende taken bezig houdt. In de andere werkgroepen hebben we ook vertegenwoordigers zitten, maar die thema's raken ons toch meer zijdelings. Mijn indruk is dat iedereen hard werkt en dat we hard bezig zijn om de juiste koers uit te zetten en te werken naar verbeteringen."

#### Drijfveren

Op de vraag wat Dirk zijn drijfveren zijn om inmiddels alweer tien jaar bij de MIVD te werken, zegt hij: "Ik vind het geweldig om voor een organisatie te werken met een maatschappelijk belang. We dragen als organisatie een belangrijk steentje bij aan de vrede en veiligheid in de wereld. En wat ik specifiek aan deze baan zo leuk vind, is het samenwerken met heel veel interessante mensen en ook de diversiteit van het werk. Verder hou ik niet van stilzitten en daar hoeft ik hier niet bang voor te zijn. Ik ben een doener en hou van aanpakken. Daarnaast ben ik me er wel van bewust dat we niet alles zelf kunnen beïnvloeden, maar dat we ook afhankelijk zijn van derden en van elkaar. Binnen die afhankelijkheden moeten we echter wel proberen de klant zo goed mogelijk te bedienen. Gelukkig is de afgelopen jaren al veel in gang gezet wat betreft de ondersteunende taken door het voormalige hoofd Bedrijfsvoering. En ik wil daar de komende tijd enthousiast mee verder gaan, samen met de hard werkende en enthousiaste mensen van de Stafafdeling Ondersteuning."●

## Nieuwe Stafafdeling Control i.o.

# Van 'B' naar 'C'

Op 1 november 2006 is de werkorganisatie formeel van start gegaan en daarmee ook de drie nieuwe stafafdelingen waaronder de Stafafdeling Control (in oprichting). Jan van den Berg, voormalig hoofd Bedrijfsvoering (B), is nu operationeel in zijn nieuwe functie als hoofd Stafafdeling Control (C) i.o..

Op de vraag wat zijn eerste indruk is van deze functie antwoordt Van den Berg: "De controlfunctie in deze omvang en breedte is nieuw voor de MIVD. Het beeld hoe Control moet gaan functioneren, is nog pril. De traditionele gedachte over de controlfunctie is: die gaan over het geld. Daarmee moet je alles kunnen sturen. Dat is niet zo. Binnen Bedrijfsvoering was dit ook een punt van aandacht. Alle afdelingen van Bedrijfsvoering dienden op hun beleidsterrein ook de defensiekaders en richtlijnen te handhaven en dat gaat over meer dan alleen geld en alleen maar uitvoerend bezig zijn. Er is toen geconcludeerd dat zowel de besturing en beheersing van de kwalitatieve als kwantitatieve aspecten van de

bedrijfsprocessen aandacht verdienen. Nu krijgt deze gedachte verder vorm binnen de controlfunctie."

#### Water bij de wijn geeft slotwater, geen lichtere wijn

Jan van den Berg vervolgt zijn verhaal: "Met de nieuwe topstructuur gaan de verschillende bouwstenen van het voormalige Bedrijfsvoering, waaronder Control een nieuwe ontwikkelfase in. Dit betekent voor Control dat er planintegratie dient plaats te vinden op basis van doelen, beleid, productieplannen en daarvoor benodigde middelen. En dat er over geld en andere capaciteiten als personeel en materieel wordt gesproken. Er zijn uiteraard nog meer nieuwe aspecten te noemen, zoals de kwaliteitszorg- en auditfunctie die nu wordt belegd bij Control. De





directeur hecht hier veel waarde aan. Het is belangrijk om te weten wat onze klanten van onze producten vinden en dat wij als dienst kunnen garanderen dat deze producten voldoen aan hun wensen. Deze beheerfunctie van de processen en producten is behoorlijk vernieuwend en ook de uitzendelementen vallen hieronder.

Ook de integratie van Juridische zaken bij Control is nieuw voor Defensie. Toch heeft Juridische zaken een belangrijke controlfunctie. Denk hier bijvoorbeeld aan het toetsen van het gebruik van onze bijzondere lastgevingen. Hierbij wordt onder meer gekeken naar de onderliggende behoeftestelling en wat het heeft opgeleverd, maar ook of het geheel rechtmatig is. Deze werkwijze sluit weer prima aan bij de werkwijze van de Commissie van Toezicht, die door de Afdeling Juridische Zaken ook moet worden begeleid. Ook aan de planning en control kant moeten we kritisch zijn voor wat betreft de behoeftestellingen. De voorgaande tussenkop geeft dit goed weer. Je moet voorzichtig zijn met het doen van concessies. Kortom, als Control willen we uiteindelijk dat de producten en processen er beter van worden. Om dit te bereiken, is het te allen tijde belangrijk om kritisch te zijn en tijdig gehoord te worden. Hierbij dient Control de komende tijd zijn positie te verwerken binnen deze organisatie.”

### Pro-actief

Op de vraag welke ‘bagage’ Jan van den Berg uit zijn vorige functie als hoofd Bedrijfsvoering kan meenemen in zijn nieuwe functie, antwoordt hij: “Bedrijfsvoering had een ondersteunende en kaderstellende rol. Dit biedt een goede controllers achtergrond. Door de nieuwe positie van Control komt het inbouwen van een verdere diepgang in het primaire proces waarschijnlijk beter tot zijn recht, hoewel dit in de oude constructie van bedrijfsvoering ook mogelijk was. Verder is het belangrijk om pro-actief de organisatie in te gaan, zeker nu we als stafafdeling zijn ‘losgemaakt’ en rechtstreeks onder de directeur vallen en daaraan rapporteren.”

Uiteraard is de Stafafdeling Control ook betrok-

ken bij het project ‘Herinrichting MIVD’. Jan van den Berg licht toe: “We zijn maximaal betrokken en vertegenwoordigd in werkgroep 1 die zich bezig houdt met besturing, planning, control en kwaliteit. Ik heb het idee dat het proces goed verloopt. Er worden goede ideeën aangedragen door de werkgroepleden. Dan gaat het over thema’s als: Hoe kan je het teamconcept binnen de huidige structuur verbeteren en hoe kan kwaliteitszorg het beste worden geborgd. Kwaliteit is een containerbegrip en wat dat betreft lastig om te ‘vangen’. Het is nogal onderhevig aan veranderingen van de wensen aan de kantzijde. De beleving is dan al snel dat het geleverde inlichtingenproduct niet voldoet. Met het implementeren van het INK(Instituut voor Nederlandse Kwaliteitszorg)-model alleen ben je er dus niet, het gaat om de werking.”

Jan van den Berg vervolgt zijn verhaal: “In het kader van de versterking van de besturing en de beheersing van de MIVD zie ik voor Control een belangrijke rol weggelegd om zowel kwalitatief als kwantitatief tot betere processen en producten te komen. In die zin fungeert Control als *Early Warning Signal*, met name bij veranderende wensen van de klant. Meer intern gericht ligt de toegevoegde waarde van Control bij het pro-actief meedenken over de inrichting en werking van de organisatie en het bij elkaar brengen en inzetten van de daarvoor benodigde middelen. Ook de bestuurlijke informatievoorziening vraagt de aandacht. Het gaat dan om de interne berichtgeving. Het bewaken van de voortgang van het productieplan en het signaleren van knelpunten in de processen en ook middelensturing.”

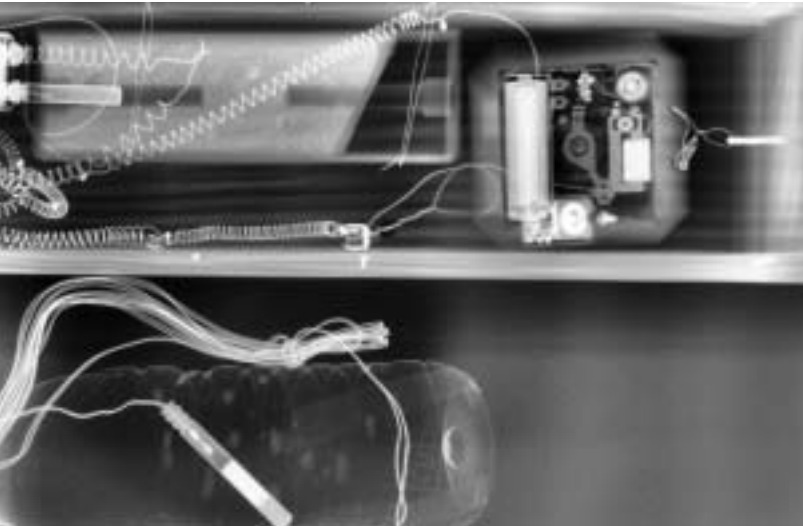
### Samen de schouders eronder

Op de vraag welke doelen Jan van den Berg nastreeft voor de Stafafdeling Control, antwoordt hij: “Mijn eerste doel voor het komende half jaar is de Stafafdeling Control kwalitatief en kwantitatief goed te vullen. Ook wil ik de nieuwe audit- en kwaliteitszorggroep van Control van de grond krijgen. Zij moeten ervoor gaan zorgen dat de output kwalitatief wordt geborgd. Hiermee kunnen we een duidelijke toegevoegde waarde creëren. Mijn derde doel is om van Control een eenheid te maken, zodat alle afzonderlijke bijdrages samen één sluitend geheel vormen. Als metafoor denk ik hierbij aan een dansgroep, die zowel als individu als met de hele groep een schitterende uitvoering neerzetten. Daarbij is goede communicatie, in de vorm van goed luisteren naar elkaar essentieel, evenals een gezonde dosis humor en de cultuur om er samen de schouders onder te zetten en er iets moois van te maken.”●

## COUNTERING IMPROVISED EXPLOSIVE DEVICES

# Defensief en offensief, van reactief naar pro-actief

De algemene verbreiding van *Improvised Explosive Devices* in hedendaagse conflicten is een overduidelijke en toenemende bedreiging voor onze troepen. De Commandant der Strijdkrachten heeft een *Task Force* in het leven geroepen, die zich bezig houdt met alle aspecten om het gebruik van IED tegen te gaan. De *Task Force* heet *Countering Improvised Explosive Devices*. Maar wat zijn IED’s precies en hoe worden ze gebruikt en door wie?



IED's zijn verraderlijke, maar effectieve wapens die door terroristen, opstandelingen, huurlingen, maar ook criminelen gebruikt worden om te verminken, te doden en angst in te boezemen. IED's variëren van een eenvoudige constructie op basis van een ongesprongen projectiel tot constructies die gekaapte lijnvliegtuigen kunnen laten neerstorten, met alle mogelijke verschijningsvormen daartussenin. Zij kunnen worden geproduceerd met letterlijk alles wat voor handen is. IED's kunnen worden gemaakt uit zowel commerciële als militaire springmiddelen, zelfgemaakte explosieven en van of uit ongesprongen (onderdelen van) munitie. IED's zijn tegen lage kosten en met eenvoudige middelen te maken, zeer moeilijk te ontdekken en zijn uiterst effectief. Daarmee zijn ze voor terroristen, opstandelingen en criminelen wereldwijd een geschikt wapen voor agressieve asymmetrische acties.

De IED dreiging ontwikkelt zich zeer snel. Het potentieel voor innovatie en technische verbetering is erg hoog en technologische informatie is via internet te vinden, zodat kennis en vaardigheden in hoog tempo verder ontwikkelen. Zelfs zodanig dat het voor onze troepen zeer moeilijk wordt de effecten van IED's voor te blijven en op tijd de vereiste beschermingsmaatregelen te nemen.

Op het operationele en tactische niveau zal de IED dreiging de vrijheid van handelen van onze troepen kunnen beperken of zelfs geheel kunnen ontnemen, waardoor het moeilijk wordt de gestelde doelen te halen.

### Defeat Strategy

De NAVO heeft, grotendeels op basis van Amerikaanse ervaringen, een IED Defeat Strategy geformuleerd (figuur 1), die de basis vormt voor het Nederlandse Counter IED Concept.

### Defensief

Het concept omvat een defensieve kant, gericht op het detecteren en neutraliseren van IED's en het nemen van beschermingsmaatregelen tegen IED's. Hierin zijn rollen weggelegd voor de manoeuvre- en genie-eenheden, die een uiterst belangrijke rol spelen bij het opsporen. Daarnaast is de Explosieven Opruimingsdienst (EOD) specifiek opgeleid en getraind om IED's te neutraliseren.

Veel inspanning is gericht op het reageren op IED's. De tegenstander is dusdanig flexibel in het aanpassen van zijn tactieken en technieken, dat onze eenheden deze ontwikkelingen bijna niet voor kunnen blijven.

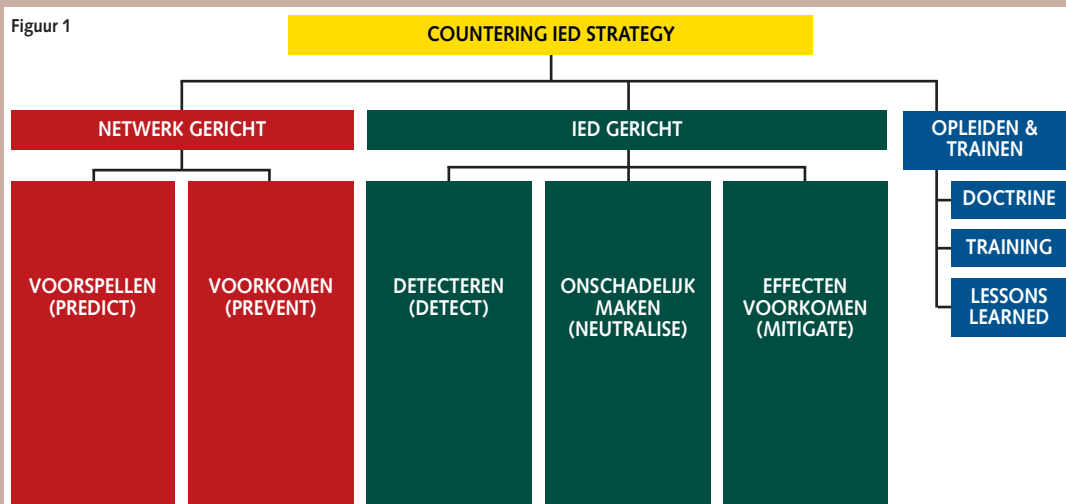
### Offensief

Vandaar dat het *Countering IED* concept ook offensief gericht is. Immers, aan de inzet van IED's ligt een complex netwerk van veelal zelfstandig van elkaar opererende cellen ten grondslag, waarbij rekrutering, financiering, transport van onderdelen, het vervaardigen en de opslag, het verkennen van de plaats van aanslag en het uiteindelijk plaatsen en ontsteken van de IED de belangrijkste elementen van een IED aanslag zijn.

Daarom bestaat het offensieve deel van *Countering IED* uit het vergaren van inlichtingen over dit netwerk (voorspellen) en het nemen van maatregelen om dit netwerk in een vroegtijdig stadium aan te grijpen en te ontwrichten (voorkomen). Dat dit een ultiem samenspel dient te zijn van alle middelen die een commandant ten dienste staan, zoals ISTAR, manoeuvre-eenheden, *Special Forces*, maar ook een goede *Information Operations* (InfoOps) en *Psychology Operations* (PsyOps) ter beïnvloeding van de omgeving, is duidelijk.

De tegenstander zal zijn uiterste best doen om, naast afbreuk te doen aan het handelen van onze eigen eenheden, optimaal effect te halen uit de aanslag. Immers, het strategische effect van een IED aanslag vertaalt zich naar het voor zich winnen van de eigen bevolking, maar ook het beïnvloeden van ons eigen thuisfront. Het effect van de aanslag zal daarom in alle mogelijke media-uitingen gezocht worden.

Ervaring is dat IED aanslagen gefilmd worden en zo snel als mogelijk op veelal fundamentalistische internetsites gepubliceerd worden, en ook op de regionale media te zien zijn. Veel westerse media nemen deze informatie en beelden over. Hierdoor zal ons thuisfront door het gebruik van deze manier van nieuwsverspreiding zeer snel het draagvlak voor de missie kunnen verliezen. De tegenstander kan dus op vrij eenvoudige wijze een strategisch effect bewerkstelligen. Op alle niveaus zal een optimale inspanning gepleegd moeten worden om door een juiste informa-







tievoorziening deze effecten op eigen eenheden en thuisfront te minimaliseren.

Als onderdeel van *Countering IED* zullen in het kader van onze eigen InfoOps dan ook tegenmaatregelen genomen moeten worden. De lokale bevolking moet worden overtuigd dat IED's een destructieve invloed hebben op de ontwikkeling van hun maatschappij en dat zij proactief moeten helpen deze dreiging te stoppen. Hiervoor is het noodzakelijk de lokale sentimenten in kaart te brengen om vast te stellen welke groeperingen zich voor of tegen het gebruik van dergelijke middelen zullen scharen.

Het vergaren van technische en forensische inlichtingen na het vinden van een IED, dan wel na een aanslag, is een ander uiterste van exploitatie van een IED aanslag. Immers, deze technische en forensische informatie kan leiden tot inlichtingen, die het mogelijk maken om het netwerk verder inzichtelijk maken. Restanten van een IED kunnen informatie geven waar materiaal vandaan komt, maar ook welke technieken gebruikt worden. Maar ook de manier waarop een IED gemaakt is, kan een beeld geven van de bommenmaker, net zo goed als dat zijn vingerafdrukken of mogelijk DNA het netwerk verder en verder kunnen ontsluiten.

### Opleiden en Trainen

De derde component van het *Countering IED concept* is *Doctrine, Opleiden en Trainen* en *Lessons Learned*. Deze elementen zijn essentieel voor het goed tot uitvoering brengen van het *Countering IED Concept*.

De door NAVO ontwikkelde *C-IED Training & Education minimum standards* moeten verzekeren dat NAVO troepen beschikken over de basisvaardigheden om succesvol C-IED operaties uit te kunnen voeren. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in Specialisten (zoals forensisch onderzoekers, juristen, EO/ECM personeel, EOD/IEDD personeel), Tactisch en *Battlestaff* niveau (commandanten en staven op brigadeniveau).

Een juiste analyse van de uit het inzetgebied komende inlichtingen over het tactisch en technisch gebruik van IED's door de *Opposition Military Forces (OMF)*, en de lessons learned van onze eigen troepen, moeten er toe bijdragen dat we hier snel op kunnen inspelen en onze eigen wijzen van optreden aanpassen, de instructie hiervan aanpassen voor eenheden die zich gereedmaken voor uitzending, en de beschermende maatregelen aanpassen. En dat is een zaak voor ons allen.

*Countering IED* is niet alleen de verantwoordelijkheid van de genie of de EOD, maar van ons allemaal.

Willen we pro-actief zijn tegen IED dreiging, dan is het essentieel dat commandanten en staven zich realiseren dat al op hun niveau de planning en uitvoering van een goede *Countering IED* operatie begint. Niet afwachten tot er iets detoneert of gevonden wordt, maar actief op zoek gaan naar de echte dreiging: degenen die verantwoordelijk zijn voor het maken en leggen van IED's. Afhankelijk van hoe diep wij in het netwerk willen inbreken, zullen wij onze inlichtingeninspanningen daarop moeten afstemmen. Willen we alleen maar de IED-maker of -legger in de directe



omgeving van onze eenheden traceren, dan kunnen we wellicht op tactisch niveau blijven opereren. Willen we echter dieper het netwerk in, dan zullen we misschien op (inter-)nationaal strategisch niveau moeten opereren. Hoe eerder we de keten kunnen onderbreken, hoe meer levens we kunnen redden.

De CDS heeft besloten om *Countering IED* integraal te benaderen. Daarvoor is de *Task Force Countering (TFC) IED* in het leven geroepen, die vanwege de relatie met het landoptreden is ondergebracht bij het OTC Operatien. De TF C-IED zal gedurende de periode van operationele inzet in Afghanistan, onder beleidsmatige aansturing van DOBBP het krijgsmachtbrede kenniscentrum *Countering IED* vormen en zowel nationaal als internationaal het aanspreekpunt zijn op dit vakgebied.

De *Task Force* adviseert op het gebied van doctrine- en conceptontwikkeling, coördinatie opleiden en trainen, IED tactieken en technieken OMF, en volgt de technologische ontwikkelingen op het gebied van bescherming tegen IED's.

De *Task Force Countering IED* is iets dat de hele krijgsmacht aangaat en wordt daarom ondersteund door vertegenwoordigers van het CLAS, CLSK, CZSK en KMar, maar ook van de MIVD en DMO.

Meer informatie over *Countering IED* is te vinden op het Intranet van de KL onder *OTCO/OTC Operatiën/Task Force Countering IED*.●

# Beste collegae,

Op 18 oktober jl. hebben generaal-majoor Cobelens en ik deelgenomen aan een studiedag over de hervormingsvoorstellen van de BMD (Beleidsregeling Medezeggenschap Defensie). Zo'n 500 deelnemers bestaande uit hoofden van diensteenheden en voorzitters en leden van MC's uit de gehele defensieorganisatie, bogen zich in diverse workshops over de medezeggenschap bij Defensie. In de forumdiscussie aan het eind van de dag werden een aantal zinnige kernpunten geformuleerd. Ik haal er een paar uit: problemen met de vulling van een MC, zowel kwantitatief als kwalitatief waren bij vrijwel alle eenheden terug te vinden; weinig affiniteit en ambitie om in een MC te gaan zitten, werd alom vastgesteld. De beschikbare tijd om de MC-taken goed uit te kunnen voeren, bleek ook een groot knelpunt. Er werd gepleit om extra formatieplaatsen te creëren om met name de zeer drukke secretariaatswerkzaamheden te kunnen uitvoeren; inhuur van externe, ambtelijke, secretarissen werd aanbevolen, vrijstelling realiseren van personeel voor MC-werk. Hoe dat met Organisatie (O) = Personeel (P) = Formatiebeheer (F) valt te rijmen is een mooie uitdaging. Niettemin was iedereen van mening dat er op dat terrein iets moet gebeuren. Veel positieve stemmen gingen op, met name van hoofden van diensteenheden, om leden van de MC extra te belonen aangezien zij veel vrijetijd in MC-taken steken.

Tevens zou daarmee deelname in een MC aantrekkelijker kunnen worden gemaakt. Ik begrijp de intentie ervan, echter er zou een 'conflict of interest' kunnen ontstaan: onbedoelde of ongewenste beïnvloeding van een MC? Ik ben benieuwd of hierover generiek defensiebeleid gaat ontstaan.

Verder werd nadrukkelijk ingegaan op procedures; is het verkiezingsstelsel het juiste instrument om een MC aan te stellen, met andere woorden: gaan we voor de vorm of voor de inhoud? Unaniem werd gekozen voor de inhoud. Dat biedt mogelijkheden om bijvoorbeeld bij vertrek van MC-leden de vacatures op te vullen met vrijwilligers, al dan niet persoonlijk door de MC-leden te benaderen. Als we hierover met D overeenstemming bereiken, kun-

nen we de MC-MIVD zowel in getal als in kwaliteit opkrikken.

Eén heel belangrijke conclusie van deze dag was, dat eenieder grote waarde hecht aan een goed functionerende medezeggenschap.

De lopende reorganisatie wordt door de MC intensief gevolgd. Een van de leden is als waarnemer lid van de projectgroep en neemt aan alle vergaderingen deel. Die deelname trekt wel een zware wissel op zijn beschikbare tijd maar het is belangrijk om straks een degelijk advies uit te kunnen brengen.

Ook ontving de MC het concept Voorstel Reorganisatie Plan voor de NSO. Daarna komt de reorganisatie van AP&O (in het kader van de Defensiebrede Herinrichting P&O) nog langs en uiteindelijk de reorganisatie van het overgebleven deel van AVI. U begrijpt dat de MC dit niet allemaal alleen kan trekken en we zullen derhalve werkgroepjes formeren uit niet-MC leden om tot een goed advies aan D te kunnen komen.

Mogelijk zullen we nog een beroep doen op een externe deskundige.

Op 11 oktober kwamen de OR van de AIVD en onze MC bijeen voor het periodieke overleg. Onder meer werd teruggekoppeld over het onderzoek naar de vergelijking functiewaardering AIVD en MIVD. Ik wil u de navolgende tekst uit een tijdschrift (Trivizier) niet onthouden:

"Onlangs werden de resultaten bekend van een beloningsonderzoek bij de overheid. Het ging om een vergelijking tussen beloning bij de overheid en het bedrijfsleven. In het algemeen verdient een ambtenaar iets minder - ongeveer 2% - dan een werknemer in het bedrijfsleven. Maar er zijn zeer positieve en negatieve uitschieters. Opvallend is vooral dat militairen gemiddeld zo'n 35% meer verdienen dan iemand met een vergelijkbare functie in het bedrijfsleven. Burgers bij Defensie verdienen daarentegen veel minder. Het verschil met het bedrijfsleven loopt bij hen op tot 16%".

Voorlopig wil ik het hierbij laten en ik wens u en de uwen fijne feestdagen en een goede start in 2007 toe. ●



In april van dit jaar is de ontwikkelfase van het project Herinrichting Technische Infrastructuur (HTI) gestart, waarin de onderdelen van de technische infrastructuur worden ontworpen en gebouwd. Deze onderdelen worden vervolgens getest en daarna samengevoegd tot één geheel, zodat uiteindelijk kan worden overgegaan tot de implementatie van de nieuwe infrastructuur. De ontwikkelaars van de projectorganisatie HTI, die samen het realisatieteam vormen, zijn dan ook druk bezig met het maken van de ontwerpen voor Atlas.

Teamleider Bob de Kousemaeker licht toe: "De componenten worden opgeleverd in drie interne releases, waarbij iedere release één of meerdere nieuwe functionaliteit(en) biedt. De eerste release is inmiddels afgerond en biedt de basis infrastructuur en de beheeromgeving. Met de basisinfrastructuur bedoelen we de schone werkomgeving waarin alle beheerproducten zijn opgenomen. Je kunt hierbij denken aan het volautomatisch inspoelen van de werkplekken en servers en het verkrijgen van een basisset van applicaties. In de tweede release wordt gewerkt aan de mailfunctionaliteit en het aanloggen met de multifunctionele smartcard. Parallel aan de eerste release worden in samenwerking met de beheerorganisaties binnen de MIVD de toepassingen voor de nieuwe omgeving geprepareerd. De derde release, tenslotte omvat alle resterende functionaliteiten zoals die in de architectuur zijn bedacht. Ook buiten de MIVD wordt met belangstelling gekeken naar de ontwikkelingen van Atlas. Dit gebeurt onder andere door de AIVD en de regiegroep van Network Enabled Capabilities (NEC) (Red.: zie artikel in Ingelicht nummer 5, 2006, pagina 18). Zo gaan we op korte termijn een presentatie over Atlas geven aan de regiegroep NEC."

## Net als een bureaulamp

Bob vervolgt zijn verhaal: "Een nieuwe techniek waar Atlas gebruik van gaat maken, is het 'on demand' aanbieden van toepassingen. Ofwel het Softgrid systeem. Dit betekent dat ieder basiswerkstation zonder installatie voorzien kan worden van nieuwe toepassingen. Je kunt dit zien dat als je geautoriseerd wordt voor een applicatie, deze het ook direct doet, net als bij het aanzetten van een bureaulamp. Terwijl nu eerst installatie op de werkplek nodig is, wat soms vertraging met zich mee brengt, door dat een applicatie niet direct werkt of conflicteert met andere applicaties. Door deze nieuwe techniek zal het ook eenvoudiger zijn om op een andere werkplek aan te log-



HTI maakt gebruik van nieuw systeem in Atlas

# SOFTGRID: APPLICATIES

## 'on demand'

gen. Het beschikbaar stellen van een applicatie kan hierdoor ook sneller gebeuren. Tijdens het prepareren van de applicaties voor deze nieuwe technologie is het wel van belang dat voldoende inzicht is in de werking van de toepassing. Daarom dient er een goede afstemming te zijn tussen de gebruiker van de applicatie en het projectteam HTI. Verder heeft Atlas veel zichtbare overeenkomsten met de MULAN werkplek. Voor gebruikers met een MULAN pc is dit makkelijk qua 'look and feel'. Kortom, de nieuwe technologie is er om het de gebruiker makkelijker te maken."

### Nieuwe teamleden

Inmiddels zijn er een aantal nieuwe gezichten getreden tot het realisatieteam. Deze stellen we even aan u voor.

Paul Heath is sinds augustus werkzaam bij het projectteam HTI. Hij vertelt: "Ik ben als messaging specialist onder andere verantwoordelijk voor het opzetten van een Active Directory Services netwerk en een e-mail berichten systeem. Een Active Directory Services netwerk is een standaard netwerk waarop je inlogt, geautoriseerd wordt en toegang tot je bestanden krijgt. Verder ben ik Microsoft gecertificeerd trainer en geef ik trainingen in Microsoft backoffice producten. Ik ben zelfstandig consultant en heb in die hoedanigheid soortgelijke projecten gedaan voor de ING, het Ministerie van Justitie en de gemeente Rotterdam." Op de vraag hoe Paul Heath het vindt om hier te werken, zegt hij: "Het is toch wel een aparte organisatie om te werken. Als belangrijkste voorbeeld noem ik alle verschillende netwerken waarop wordt gewerkt en de afscherming hiervan. Uit veiligheids oogpunt is dit goed te begrijpen, maar praktisch gezien, is het niet altijd even makkelijk. Ook het werken in een militaire omgeving is natuurlijk anders dan ik gewend ben. Verder is het 'need to know' principe al merkbaar in kleine dingen. Mensen praten hier inhoudelijk niet over veel zalen met elkaar." Paul Heath woont inmiddels al weer 10 jaar samen en in zijn privé-leven is hij vrij actief. "Ik zeil graag, evenals wandelen, squashen en in de winter doe ik wel eens aan langlaufen. Verder lees ik graag, voornamelijk sciencefiction."

Naast Paul Heath is het HTI realisatieteam verder uitgebreid met Jeroen Korving en Jaap van der Hak. Zowel Jeroen als Jaap zijn afkomstig van Hewlett Packard, in het bijzonder van Consultancy and



Integration, afdeling Storage. Jaap's specialiteit is het veilig stellen van allerlei soorten data door het bieden van back-up oplossingen. Jeroen's specialiteit is SAN, dit staat voor Storage Area Network, ofwel het centraal opslaan van data. Jaap vult aan: "Daarnaast is het op beide terreinen belangrijk dat in een organisatie als de MIVD er uitwijkmogelijkheden zijn voor data opslag in geval van calamiteiten. Mijn rol binnen het project is gestalte geven aan de back-up omgeving in de nieuwe infrastructuur." Jeroen vertelt: "Mijn rol binnen het project is om te kijken waar eventueel aanpassingen nodig zijn met betrekking tot SAN in de nieuwe omgeving. Hiertoe heb ik een audit gedaan van de huidige omgeving en ga ik de vereisten bepalen om te kunnen vaststellen op welke manier de huidige omgeving ingepast kan worden in de nieuwe omgeving." Jaap vult aan: "Voor wat betreft de back-up's kijk ik ook waar dit verbeterd kan worden." Op de vraag in welk opzicht de MIVD verschilt van hun vorige opdrachten zegt Jeroen: "Hier zijn de veiligheidseisen wel wat strenger dan bij de politie of justitie waarvoor ik veel opdrachten doe, maar voor de rest verschilt het niet veel." Jaap vult aan: "Ik vind het hier wel eens lastig dat je geen gegevensdragers mee mag nemen, aangezien ik regelmatig informatie van internet gebruik voor mijn werk." Zowel Jeroen als Jaap vinden dat de

sfeer in het team goed is en dat ze vrij gelaten worden in hun opdracht. Jaap is getrouwd en heeft drie kinderen, daarnaast is hij ook al opa van een meisje en een jongen. Jeroen woont samen en heeft een dochter van drie maanden. In zijn vrije tijd is Jaap bestuurslid van een voetbalvereniging. Jeroen is een fanatiek gitarist en squasht een paar keer per week.

De overige teamleden zitten er inmiddels al weer een tijdje. In Ingelicht nummer 2, 2006 heeft u ter introductie hun verhaal kunnen lezen. De redactie heeft een aantal van hen gevraagd wat hun ervaringen zijn na ruim een half jaar HTI.

Peter Strik en Hesther Noordegraaf zijn het erover eens dat het een grotere puzzel is dan gedacht. Ilja Knemeijer en Edwin Schoonheim vinden het een uitdaging om alle benodigde gegevens bij elkaar te krijgen. Ze zeggen: "Op dit moment zijn we met een inhaalslag bezig, dus de vaart begint er nu een beetje in te komen." Theo Woolderink, projectleider HTI vult aan: "Het is belangrijk dat we alle steun vanuit de organisatie krijgen om het nieuwe netwerk te kunnen realiseren. Het is tenslotte in uw belang dat er in 2007 een modern, flexibel, veilig en stabiel netwerk staat waarmee de MIVD zonder zorgen de toekomst tegemoet kan zien." ●

Personeel vraagt om eenduidige maatregelen voor krijgsmacht

# AANBEVELINGEN COMMISSIE STAAAL VERDER UITGEWERKT

De Defensieorganisatie mag niet bedorven worden door een aantal mensen dat zich niet aan de regels houdt. Daarom wordt een Gedragscode voor Defensiepersoneel opgesteld, waarvan het concept op 31 december 2006 wordt gepresenteerd. Vanaf 31 maart 2007 wordt de definitieve versie ingevoerd. “Daarmee krijgen we een nog betere Krijgsmacht, waarin geen plaats is voor ongewenst gedrag,” weet generaal-majoor Rob Bertholee. De Directeur Aansturing Operationele Gereedstelling (DAOG) bij de Commandant der Strijdkrachten (CDS) heeft de leiding over de werkgroep die de aanbevelingen van de zogenoemde commissie Staal moet implementeren.

De commissaris van de Koningin in Utrecht, mr. Boele Staal, presenteerde op 29 september jl. zijn veel besproken rapport over misdragingen binnen de krijgsmacht. De aanleiding hiervoor vormde een incident op Hr.Ms. Tjerk Hiddes waarbij sprake zou zijn geweest van onder meer seksuele intimidatie en machtsmisbruik. In zijn opdracht gaf staatssecretaris Van der Knaap echter een ruime uitwerking mee: hij wilde weten of er sprake was van structureel ongewenst gedrag en een serie aanbevelingen om dat te bestrijden. “De uitkomsten waren voor de militaire en politieke leiding en de politiek schokkend,” zegt een van de leden van de Werkgroep Staal, luitenant-kolonel Gaspard Fiévez. “Bijna de helft van de vrouwen binnen de krijgsmacht wordt of is geconfronteerd met vormen van seksuele intimidatie. Ruim eenderde van het personeel zegt last te hebben van pesten. Dat liegt er niet om.”

De CDS, generaal Dick Berlijn stelde daarom direct een werkgroep in, met generaal-majoor Bertholee aan het hoofd. “Gekscherend wordt de afkorting van mijn functie (DAOG) al vertaald in Directeur Afschaffen

Ongewenst Gedrag. Vind ik prima, als het maar helpt.” Vier speerpunten vormen de basis. Zo dient er een eenduidige set gedragsregels te worden opgesteld, sociaal-leiderschap wordt steviger geïmplementeerd en er moeten door de gehele krijgsmacht veranderingen plaats vinden om ongewenst gedrag zoals pesten, machtsmisbruik, discriminatie en seksuele intimidatie te voorkomen. De vierde prioriteit, het opzetten van een nieuwe organisatie voor vertrouwenspersonen, is in handen van de Hoofd directeur Personeel, luitenant-generaal Hans Leijh.

Inmiddels heeft de werkgroep in klein (15 man) tot groot (250 man) gezelschap gesproken met Defensiepersoneel van alle rangen en standen. Daaruit is duidelijk naar voren gekomen dat een gedragscode om ongewenst gedrag binnen Defensie te bestrijden alleen kans van slagen heeft als er aan vast wordt gehouden. Bertholee verzekert dat de bestrijding van ongewenst gedrag ook onder de aandacht blijft komen. “Er is immers een motie aangenomen in de Tweede Kamer waarmee we worden verplicht de komende vier jaar elk half jaar te rapporteren. Er moeten dan ook verbeteringen zichtbaar zijn.” Overigens ziet de generaal dat het op heel veel plaatsen binnen Defensie uitstekend loopt. “Dat moeten we wel zo houden. Goed gedrag kan ook worden beloond. Waar het mis gaat, dient wel te worden ingegrepen.”

## Altijd inzetbaar

“We hebben veel ideeën aangereikt gekregen waar we ook wat mee kunnen. Op de korte termijn zijn heel wat zaken al te realiseren,” zegt luitenant-kolonel

Fiévez. “Maar in een aantal gewenste maatregelen kan een wijziging van het militaire AMAR nodig zijn en overleg met de bonden. Dat kan dus wat langer gaan duren.” Marechaussee-1 (Brigade Schiphol) Ismail Ūcler zoekt de oplossing niet zozeer in van boven opgelegde gedragsregels. “Wie volwassen wil worden behandeld, moet zich ook zo gedragen.” Dat is korporaal (KL) Ilse Mateijns geheel met hem eens. “In mijn ogen ben je 24 uur per dag militair. Bij Defensie ben je in principe altijd inzetbaar.”

Drank wordt door veel deelnemers aan de gesprekken en focusgroepen gezien als een van de grootste oorzaken van ongewenst gedrag. Korporaal Ilse Mateijns, geplaatst bij 100 Bevoorrading- en Transportbataljon en ook werkzaam geweest bij de Koninklijke Marine: “Ik denk dat een alcoholverbod tijdens oefeningen en uitzendingen een goed begin is.”

De bestrijding van ongewenst gedrag door alcohol of drugsmisbruik is dan concreet meetbaar; er wordt namelijk gewerkt aan een wetswijziging die een verplichte urinetest mogelijk maakt voor militairen. Pestgedrag en machtsmisbruik zijn uiteraard minder concreet te meten. “We zullen elkaar daar vaker op moeten en durven aanspreken,” meent krijgsmachtadjudant Erik Nieuwenhuis. “Iemand die erom bekend staat dat hij zich nooit wast, noemen we achter z’n rug om pesterig stinkie. Dat is niet de bedoeling en leidt tot ongewenst gedrag. Daarnaast moet een korporaal ook een officier kunnen en durven aanspreken over bijvoorbeeld een incorrect tenue. Dat mag niet meteen leiden tot een denigrerende opmerking van bovenaf.”

Een van de aangedragen oplossingen is sociaal lei-





derschap in te bedden in de opleiding. "Voor ons niets nieuws," meldt de stafmedewerker bijzondere personeelszorg bij 13 Mechbrig, Henk Bos. "Onze militairen worden in de workshop 'Dit gaat te ver' door acteurs geconfronteerd met concrete praktijkcases. Dat werkt heel goed." Generaal-majoor Bertholee acht dat een uitstekend initiatief. "Met name omdat duidelijk uit de gesprekken naar voren is gekomen dat er een gat valt tussen opleiding en operationele plaatsing. Er zal dus niet alleen meer aandacht aan sociaal-leiderschap in de opleiding moeten worden besteed, maar ook in het vervolg van de carrière. Dat gebeurt onder de noemer: 'Als je de leiding hebt, neem 'm dan ook'. Alleen dat biedt een garantie voor het zoveel mogelijk voorkomen van ongewenst gedrag."

#### MIVD

Ongewenst gedrag komt binnen heel Defensie voor. Echter, door de organisatievorm en de aard van de werkzaamheden die bij de MIVD plaatsvinden, is ongewenst gedrag in veel mindere mate en (als het al voorkomt) in een andere hoedanigheid aan de orde. MIVD-ers werken grotendeels in een kantooromgeving en gaan niet langdurig gezamenlijk op oefening of naar een grootschalige opleiding. Daarmee wordt mogelijk ongewenst gedrag bij de MIVD niet gebagatelliseerd.

Indien sprake is van ongewenst gedrag zijn het ervaringen van individuen in onderlinge omgangsvormen met elkaar en in het bijzonder de beleving van de medewerkers die zich slachtoffer voelen. Als ongewenst gedrag voorkomt en naar buiten komt, speelt zich dat veelal af in de verhoudings sfeer tussen leidinggevend en medewerkers (stijl van leidinggeven) of de wijze van bejegening tussen medewerkers onderling.

Om medewerkers die ongewenst gedrag ervaren te kunnen ondersteunen, heeft de plaatsvervangend Secretaris-Generaal op voorstel van de Directeur MIVD een tweetal functionarissen aangewezen als vertrouwenspersoon. Beiden zijn werkzaam bij de MIVD en hebben een specifieke opleiding gevolgd voor deze taak. Joosje Fortuin, werkzaam bij de afdeling Juridische Zaken en Henk Bretveld (foto), werkzaam bij het bureau Opleidingen, hebben in hun praktijk als vertrouwenspersoon gelukkig niet of nauwelijks te maken gehad met dusdanig ongewenst gedrag dat aanleiding was tot het onderzoek van de Commissie Staal.

Wel heeft het rapport en de aanbevelingen van de Commissie Staal direct consequenties voor de MIVD. Zo is de vierde prioriteit van de werkgroep die de aanbevelingen van de commissie Staal gaat implementeren, het opzetten van een nieuwe organisatie van vertrouwenspersonen. Of dit gaat betekenen dat de MIVD haar 'eigen' vertrouwenspersonen kwijt gaat raken, moet worden afgewacht. ●



## HET SFINXJE

# American football, 'way of life'

In de vorige Ingelicht heeft Sharda Jaggoo 'het Sfinxje' overgedragen aan Erik Hagen, hoofd van het Bureau Functioneel Beheerondersteuning van de Afdeling Informatiemanagement. Erik heeft namelijk een hele bijzondere vrijetijdsbesteding waar we graag wat dieper op ingaan in deze rubriek.

Erik houdt zich in zijn vrije tijd bezig met naschoolse sportstimulering voor de 'moeilijke' jeugd in het voortgezet onderwijs. Ofwel, jeugd van de straat houden; door een teamsport, *American football*, te spelen.

Erik vertelt: "Ik ben hier eind jaren 90 mee begonnen in Amsterdam. Ik ben zelf vroeger professioneel *American football* speler geweest, vandaar mijn passie voor deze sport. De sport is ook een *way of life*. Je moet geestelijk en lichamelijk in balans zijn. Daarnaast heeft de sport ook een link naar de maatschappij. In de zin van wederzijds respect, op elkaar kunnen vertrouwen en je afspraken nakomen. Normen en waarden dus. Wat is er nu mooier dan moeilijke jeugd van de straat houden door ze enthousiast te maken voor deze sport en ze daarnaast ook wat normen en waarden mee te geven. Bovendien zorgt sport voor verbroedering. De scholen doen onderling ook



mee aan de scholencompetitie *American football* waarbij ze uiteindelijk Nederlands kampioen, Europees kampioen en zelfs Wereldkampioen kunnen worden. Met deze kampioenschappen is er ook meteen de koppeling naar het professionele *football* van de Admirals." Inmiddels heeft Erik





◆ deze schoolprojecten lopen in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Lelystad.

### Mighty Knights naar Tokyo

Op de vraag hoe dit succes zo is gegroeid, antwoordt hij: “Op een gegeven moment ben ik met mijn gezin verhuisd naar Lelystad. Ik heb drie kinderen en mijn jongste zat toen in een speciaal *American football* programma van de Admirals. In Lelystad waren toen geen mogelijkheden om *American football* te spelen, dus dat was lastig voor mijn jongste. Toen ben ik in Lelystad begonnen om de naschoolse sportstimulering op te starten. Toen dat liep, hebben we ook meegedaan aan de scholencompetitie. Ons team, de Arcus Knights is toen Nederlands kampioen geworden in de scho-

lencompetitie. Dat was geweldig voor die jongeren. Ze mochten in 2001 naar het Europees kampioenschap in Glasgow. Voor sommige kinderen was het de eerste keer dat ze buiten Nederland of zelfs buiten Lelystad kwamen. Uiteindelijk zijn we in Glasgow ook kampioen geworden en twee spelers van het team zijn zelfs uitgeroepen tot *Most Valuable Player*. We zijn in Nederland (in Lelystad en op provinciaal niveau in Flevoland) uitgeroepen tot Sportteam van het jaar. Dat was een geweldige ervaring! En het hoogtepunt was dat we als Europees kampioen naar het Wereldkampioen-



schap in Tokyo mochten in 2002. We werden daar de Mighty Knights genoemd en gezien als potentiële wereldkampioen. Uiteindelijk zijn we derde geworden. Maar al met al zeker een succesverhaal. De jongeren die in dat team zaten, zijn ook allemaal verder gegaan in de sport. Zo zijn er een aantal de ALO (HBO sportopleiding) of het CIOS gaan doen.”

### Stichting schoolleague

Erik vervolgt zijn verhaal: “Na het succes van Tokyo heb ik de stichting Schoolleague opgericht. Ik ben dit concept steeds verder aan het uitbreiden. Naast naschoolse sportstimulering en de scholencompetitie doen we ook aan huiswerkbegeleiding en hebben we een koppeling met de Admirals. We regelen bijvoorbeeld dat de jongeren naar wedstrijden van de Admirals kunnen gaan. Daarnaast hebben we ook contact met justitiële inrichtingen om het idee van sport, gecombineerd met maatschappelijke normen en waarden daar te promoten. Ik wil nu vanuit de stichting ook proberen om basisscholen bij het project te betrekken. Dit in de vorm van ‘adoptie’ door het voortgezet onderwijs die dan kunnen faciliteren in accommodatie en materiaal.”

Erik vertelt verder: “Wat zo mooi is aan dit project is dat je jongeren gewoon ziet opbloeien. Ze leren van elkaar en van de sportervaringen. Zoals in het echte leven zijn er in de sport mooie momenten maar ook mindere momenten. Ze leren

ook verlies te incasseren. Ik probeer ze dan bij te brengen dat ze op de mindere momenten ook met elkaar blijven praten. En dat dit belangrijk is, want als je niet met elkaar praat, dan begrijp je elkaar ook niet en daar kunnen weer problemen van komen. Zie hier de link van de sport naar de maatschappij. Vanuit de sport bieden we de jongeren ook uitwisselingsprogramma’s aan. Dit zijn *try-outs* in Amerika.

Hierdoor wordt ze de mogelijkheid geboden om een sportbeurs van 20.000 dollar te krijgen, zodat ze een toekomst in de sport kunnen opbouwen in plaats van op straat.”

In de volgende Ingelicht gaat ‘het Sfinxje’ naar Hans Beentje, projectleider informatieanalist bij het bureau Functioneel Beheerondersteuning van de Afdeling Informatiemanagement



# Soms werkt het

In de vijftiger jaren was het kleine Nederland aan de beurt voor haar eerste, echte, digitale computer. Of 'elektronisch rekentuij' zoals ooit - en misschien nog steeds - de officiële Nederlandse vertaling luidt. Natuurlijk waren de toenmalige PTT, in samenwerking met, ik meen het Centrum voor Wiskunde en Informatica; de organisaties die het ding in ontvangst mochten nemen. De minister werd uitgenodigd om met enig ceremonieel de benodigde handelingen te verrichten om het apparaat daadwerkelijk in gebruik te nemen. Daartussen zaten nog wat kleine activiteiten om het apparaat te installeren, maar niemand nam de moeite daar veel aandacht aan te besteden. De minister alvast uitnodigen inclusief de Nederlandse pers is immers veel leuker.

Door: Arno H.P. Reuser

Natuurlijk werkte de 'minicomputer' niet. Wat de technici ook probeerden, hoeveel er ook gesleuteld werd, hoe vaak ook de 'manuals' werden geraadpleegd, het apparaat was niet aan de gang te krijgen. Toch had iedereen onvoorwaardelijk geloof

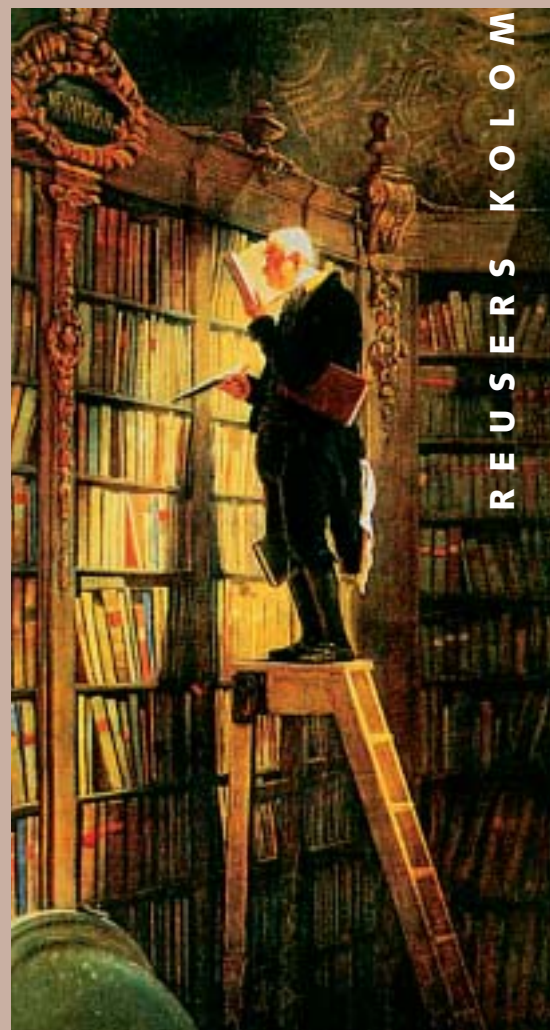
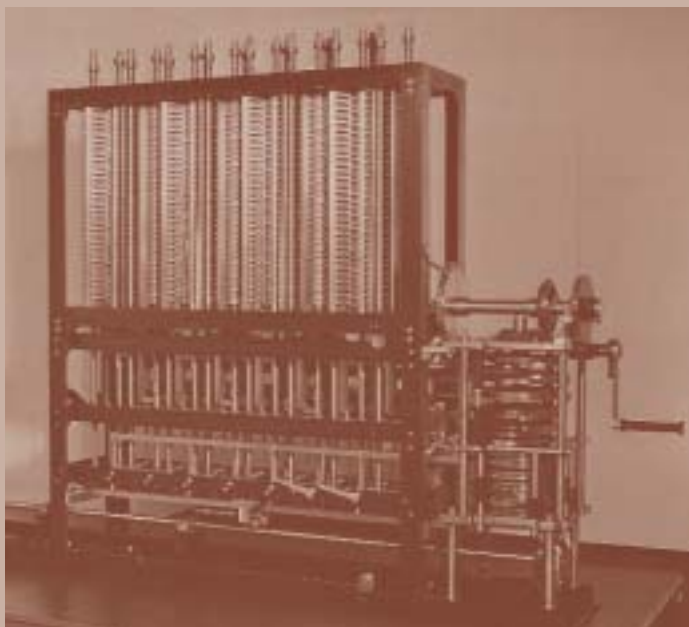
in de moderne techniek, dus het idee om de minister en de pers maar af te zeggen voor deze technische gebeurtenis van de eeuw was niet aanvaardbaar. Zo kwam de dag dat 's morgens om 10.00 uur de officiële handelingen verricht zouden worden door de excellentie en iedereen klaar stond voor de blijde gebeurtenis, in afwachting van de hoge gasten. Iedereen was klaar, behalve de computer die nog altijd feilloos enige vorm van medewerking uiterst efficiënt en doeltreffend negeerde.

Plotseling ploept het ding enthousiast zoemend aan, alle lichtjes gaan branden, de bellen rinkelen. De minister komt binnen, houdt een toespraakje, verricht de benodigde handelingen, pers maakt foto's, persconferentie, na een klein half uur vertrekt iedereen weer en is alles voorbij. Letterlijk.

Want de computer gaf er ook direct de brui aan. Down. Volledig. En tot op de dag dat ik dit verhaal op een radiodocumentaire over de geschiedenis van computers in Nederland hoorde, weet niemand waarom de computer het niet deed, waarom de computer het plotseling wel deed, en waarom het ding het daarna weer begaf.

Computers zijn erg geliefd bij bibliothecarissen maar blijven complexe apparaten. En het maakt werkelijk niet uit over welke tijd wij spreken: ze waren vrij onbegrijpelijk in de begintijd en ze zijn vrij onbegrijpelijk in de moderne tijd. Dat is enigszins te herleiden van de hoeveelheid personeel dat noodzakelijk wordt geacht om automatisering te leiden. Dat was vroeger (80-er jaren, 90-er jaren) veel, nu is dat in verhouding nog steeds evenveel.

In de vijftiger jaren was het kleine Nederland aan de beurt voor haar eerste, echte, digitale computer. Of 'elektronisch rekentuij' zoals ooit - en misschien nog steeds - de officiële Nederlandse vertaling luidt.



En om het nog bonter te maken, Charles Babbage wordt - althans door de Engelsen - beschouwd als de eerste pionier op het gebied van rekenmachines. Zijn Difference Engine, ontwikkeld aan het begin van de 19e eeuw, was niet alleen zeer modern maar ook zeer complex. Zo complex, dat niemand in staat was het massieve apparaat daadwerkelijk te bouwen: 20.000 onderdelen in een machine van vele tonnen vereisten precisie bouw die in de Victoriaanse tijd gewoon nog niet kon. Zo ontwikkelde Babbage later zijn nog veel meer geavanceerde Analytical Engine die geprogrammeerd kon worden met onder andere conditionele 'loops', en even later, omdat niemand in de engines wilde investeren, de veel eenvoudiger (...) Difference Engine Number 2. Die is ook nooit afgebouwd, te moeilijk. Alleen een paar stukken ervan zijn gemaakt voor test doeleinden.

In het Science Museum in London is in 1985 een begin gemaakt met de bouw van een Difference Engine nummer 2. Tot een paar jaar geleden toen ik er was nog te completeren. Te moeilijk.●

# ZES DECEMBER: *Jeneverkruizen uitgereikt*

Ook dit jaar vond op zes december de uitreiking van de Jeneverkruizen plaats. Binnen de MIVD kregen dit jaar vier officieren het ereteken voor eervolle en langdurige dienst uitgereikt van generaal Cobelens. Luitenant-kolonel De Jong en luitenant-ter-zee der eerste klasse Burbach kregen het ere-

teken voor 20 jaar eervolle en langdurige dienst uitgereikt. Luitenant-ter-zee der eerste klasse Sikkes en een majoor van de Afdeling Analyse en Rap-

portage ontvingen hun officierskruizen voor 25 jaar eervolle en langdurige dienst. Het officierskruis, ook wel jeneverkruis genoemd, kent zijn oorsprong in het Koninklijk Besluit van Koning Willem II die het onderscheidings-

teken voor eervolle langdurige dienst als officier van land- en zee-macht op 19 november 1844 heeft ingesteld. Deze onderscheiding moest aantonen dat ondanks alle bezuinigingen, die het leger en het officierskorps toen troffen, de belangstelling van de koning voor de krijgsmacht en haar officieren niet was verflauwd. De onderscheiding werd als verrassing voor het eerst uitgereikt op de verjaardag van Koning Willem II, op 6 december (1844). De officieren stelden het op prijs dat de uitreiking van het officierskruis vanaf dat moment steeds op 6



december zou plaatsvinden. De uitreiking van het officierskruis is tegenwoordig vooral een uiting van waardering voor een officier, die de flexibiliteit bezit om gedurende vele jaren diverse functies (soms in de verste uithoeken van de wereld) te vervullen.

Generaal Cobelens mocht zelf ook een Jeneverkruis in ontvangst nemen van de Commandant der Strijdkrachten, tijdens een speciale Sinterklaasbijeenkomst. Generaal Cobelens ontving zijn officierskruis voor 30 jaar eervolle en langdurige dienst. ●

## STEMMEN OP INZENDINGEN PRIJSVRAAG

Zoals u in de vorige Ingelicht heeft kunnen lezen, werd u opgeroepen om in maximaal tien woorden de mission statement van de MIVD te formuleren. U heeft ook kunnen lezen dat in dit nummer de prijswinnaar vermeld zou worden. Maar ideeën kunnen veranderen. Om de winnende mission statement er één te laten zijn waar het merendeel van de medewerkers achter staat, bent u inmiddels gevraagd om uw stem uit te brengen op de naar uw idee meest toepasselijke en pakkende mission statement.

Bij deze willen we u in ieder geval hartelijk danken voor alle inzendingen die we binnen hebben gehad. En willen we u oproepen toch vooral te stemmen op de beste mission statement waarin naar voren moet komen dat we trots zijn op deze dienst en ook waar we met zijn allen voor staan en gaan. U kunt uw stem nog uitbrengen tot en met vrijdag 12 januari 2007, via de mail naar [\\_BCOM](mailto:_BCOM). Een overzicht van alle inzendingen van de prijsvraag vindt u op het intranet MIVD. ●