

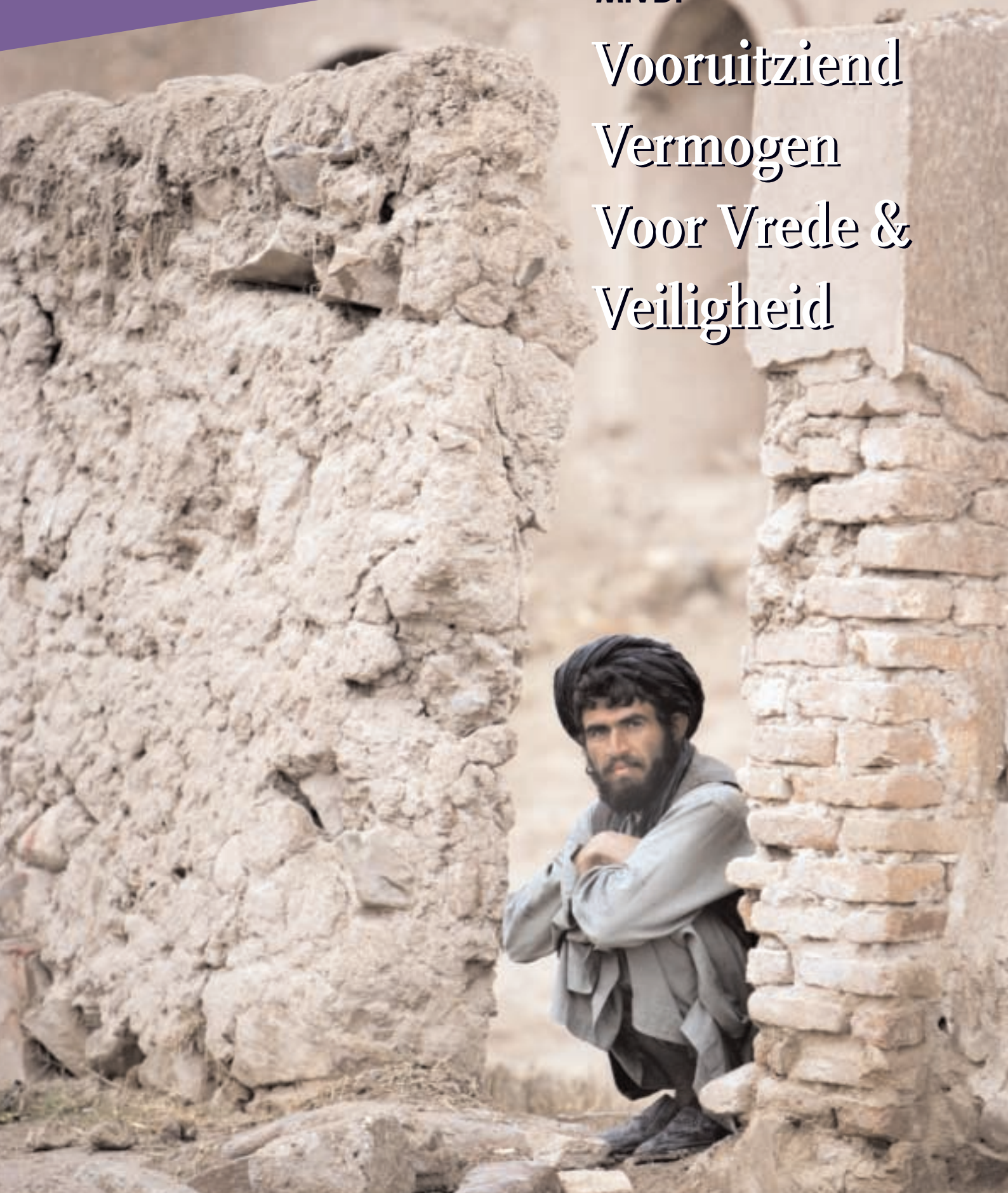
INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
februari 2007 - Nr 1

Defensie

MIVD:

Vooruitziend Vermogen Voor Vrede & Veiligheid



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

Telefoon: 070 - 441 90 40

Fotografie: Ministerie van Defensie en Archief Defensiekrant

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 |
|-----------|--------------------|
| Kopij | datum |
| 28 maart | 19 april |

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: Nieuwe statement voor de MIVD

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

4 Focus op DIRO specials



5 MIVD zoekt personeel

6 Ervaringen van de externe projectleider versterking MIVD



8 Nieuw Hoofd afdeling Integrale veiligheid



9 Bel bij calamiteiten en dreiging, van welke vorm dan ook, 19555

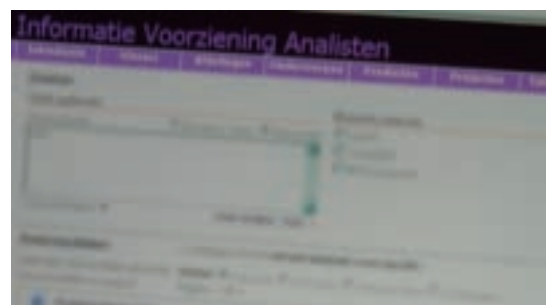


10 2007: het oogstjaar

11 Gedetacheerd personeelsconsulent bij APO



12 Thuisfrontdag MIVD een groot succes



14 E-div op volle kracht vooruit

16 MC column



17 Geïntegreerd inlichtingenbeeld zorgt voor alle informatie

18 Campagne uitkomsten Staal van start



20 HTI: van ontwikkelen naar testen



21 Geef het 'Sfinxje' over

23 Reusers kolom

24 Winnend mission statement

Energie voor het nieuwe jaar

Het is februari en je zou bijna vergeten dat het jaar 2007 nog zo nieuw is. De dagen beginnen alweer wat langer te worden en terwijl ik dit artikel aan het typen ben bewonder ik de tweede winterdag van het seizoen. Koning winter moet echt nog een tussensprint maken wil deze winter nog tot prachtige wintertafelen leiden en de hoop op een elfstedentocht niet definitief de bodem in slaan. Meer daglicht in een etmaal betekent ook meer energie en die hebben we dit jaar weer hard nodig.

De werkorganisatie draait en de werkgroepen hebben zich suf gewerkt om de definitieve organisatie zo goed mogelijk in elkaar te zetten onder leiding van Kol bd Louwe Hakvoort. Het ziet er allemaal steeds beter uit en ik geloof dat het eindresultaat zich kan laten zien. Er is immers veel energie ingestoken, maar benodigd nog heel wat energie voor het allemaal een feit is.

Leuk al die nieuwe harkjes in zo'n diagram, maar wie gaan al die vacatures vullen? Welnu, na een gedegen onderzoek blijkt dat een groot deel van het militaire personeel dat benodigd is op het niveau van Kapitein en Majoor eenvoudigweg niet voorhanden is bij de operationele commando's. We zijn nu alternatieven aan het bekijken om burgers binnen te halen die een reserve militaire status krijgen en vervolgens ongeveer 4 jaar bij ons blijven werken. In de tussentijd zouden de benodigde kapiteins en majors kunnen worden 'aangemaakt'. Ons artikel in de Defensiekraant leidde tot een artikel in "De Telegraaf" hetgeen heeft geleid tot heel wat spontane aanmeldingen en verzoeken om informatie. We steken veel energie in het realiseren van een MIVD die "zo open als mogelijk en zo gesloten als noodzakelijk is".

Over twee weken gaan we de voorstellen van een architect bekijken voor het veranderen van onze entree. Een ding is echter zeker; degene die binnenkomt zal worden geconfronteerd met de tekst "Vooruitziend Vermogen Voor vrede & Veiligheid". Deze krachtige tekst vat samen waar de MIVD voor staat, en straalt energie uit.

Er zal ook veel energie gestoken worden in het toepassen van de zojuist geïntroduceerde gedragscode. In overleg met de MC gaan we bezien op welke wijze deze voor de MIVD het best kan worden ingevoerd. Het gaat er immers om dat het goede behouden blijft en onze tekortkomingen op dit gebied worden gecorrigeerd.....door onszelf.

Het is goed weer eens te beseffen dat het omgaan met anderen zorgvuldig moet gebeuren. Een plagerijtje mag geen pesterij worden. Als je iets van een ander niet leuk vindt of als een ander zich zelfs misdraagt dan moet je daar wat aan doen. Daar hebben de afdelingshoofden en bureauhoofden een belangrijke taak in. U wordt geacht uw personeel te kennen, en dat betekent dus ook dat het belangrijk is dat u weet hoe het met uw collegae gaat. Veel ingewikkelder dan het met respect met elkaar omgaan is



het naar mijn mening allemaal niet. Ik heb begrepen dat het woord respect bij de kabinetsformatie en maken van plannen voor de toekomst eveneens een belangrijke rol gaat spelen. Wij zijn van plan veel energie te steken in de nieuwe gedragscode. Wordt dus vervolgd.

Er zal ook heel wat energie uit onze organisatie verdwijnen. Immers onze Minister Kamp zal in de komende weken ons Ministerie verlaten en zijn beoogde opvolger Eimert van Middelkoop zal zijn entree maken. Het vertrek van Minister Kamp zal het einde betekenen van een periode waarin grote veranderingen zijn doorgevoerd in de Defensie organisatie; ingewikkelde operaties in het buitenland zijn en worden uitgevoerd en de MIVD weer mocht reorganiseren en uitbreiden. We zijn deze doortastende Minister zeer veel verschuldigd, alhoewel hem kennende hij dit succes zeer bescheiden aan anderen zal toebedelen. Als MIVD wensen wij onze vertrekkende Minister het allerbeste in goede gezondheid toe.

Aan de hand van de energierekening zullen we de balans iedere dag weer opmaken of we voldoende ons best doen onze taken als MIVD goed uit te voeren, zonder daarbij het welzijn van en het respect voor onze collegae uit het oog te verliezen.

Pieter Cobelens
Generaal-majoor

FOCUS OP DE DIRO SPECIALS

Het Projectteam 'Versterking MIVD' heeft de afgelopen maanden bepaald niet stil gezeten. De belangrijkste ontwikkeling, die ook in de vorige INGELICHT is langs gekomen, is de besluitvorming over inrichtingsalternatieven geweest. Dit gebeurde in verschillende DIRO 'Specials': een Directie Overleg dat speciaal gericht is op de reorganisatie. Graag vertellen we u er hier meer over.

Door: Kolonel b.d. Louwe Hakvoort,

Projectleider Versterking MIVD

Aan het begin van het reorganisatietraject zijn zeven veranderdomeinen vastgesteld, onderverdeeld in hoofdvragen en subvragen. De zeven veranderdomeinen zijn: Besturingsmodel en teamconcept, Planning, control en kwaliteit, Organisatie van dienstbreed inzetbare activiteiten of kennis, Inrichtingsvragen Productie, Inrichting Beleid en ondersteuning, Herinrichting informatievoorzieningsfunctie, en Inrichtingsvragen I&V-keten.

Vier ingestelde werkgroepen zijn de afgelopen maanden hard aan het werk geweest. Met het houden van interviews, het voeren van gesprekken, het lezen van verschillende nota's, rapporten en nog meer documenten, hebben ze veel energie gestoken in het formuleren van een of meer inrichtingsalternatieven, inclusief de consequenties en de voor- en nadelen.

Het nemen van besluiten over deze alternatieven was de volgende belangrijke stap. Zoals in de vorige INGELICHT aangekondigd, hebben op 14 december, 18 en 19 januari twee DIRO Specials plaatsgevonden. De sessie van 18 en 19 januari was verspreid over een middag, een avond en een ochtend, en op een externe locatie gehouden, zodat optimale concentratie mogelijk was.

De werkgroepvoorzitters waren ook aanwezig, zodat zij uitleg konden geven en de voorstellen konden toelichten. Het feit dat het 18 januari zo hard stormde, werd voor de grap wel als metafoor gebruikt voor de soms heftige voorstellen. En even afkoelen na verhitte discussies kon op die dag ook erg makkelijk.

Desalniettemin werd naar elkaar geluisterd en konden knopen worden doorgehakt. Helaas niet op alle punten, zodat er daarna nog een kleinere DIRO Special nodig was op 2 februari. Hierin werd een aantal nog openstaande vragen beantwoord en besluiten genomen.

Daarnaast werd een nieuw organisatiemodel gepresenteerd, dat als basis dient voor het proces van beschrijven van de (nieuwe) organen en functies. Dit zijn belangrijke ingrediënten voor het Reorganisatieplan, dat over enkele maanden klaar moet zijn.

Het eerste traject is bijna klaar. Het is zeker niet de makkelijkste klus geweest, aangezien vragen en oplossingen soms zo op zichzelf waren gesteld en nu weer integraal terug moeten passen in het organisatieplaatje. Er is voor een model gekozen dat zo goed mogelijk toepasbaar is voor alle afdelingen. Ook de uitbreiding of verschuiving in functies zal goed moeten worden bijgehouden.

Het tweede traject, het beschrijven van de organen en functies, is op 7 februari van start gegaan. Beschrijvers van een extern bureau zullen voor een klein deel nog betrokken worden bij het opstellen van het organisatiemodel, maar zullen zich met name richten op het beschrijven van de organen, suborganen en functies volgens de formele Defensie procedures.

Projectteam nieuwe samenstelling

Vanaf 9 februari zijn we aan de slag gegaan met een projectteam in een nieuwe samenstelling waarbij is gekozen voor een evenwichtige vertegenwoordiging vanuit de diverse geledingen van de MIVD. De leden van het projectteam zullen zelf zorg dragen voor de vorming van een klankbordgroep binnen hun eigen (staf)afdeling met als taak het bewaken van een juiste verwoording van processen en taken in de diverse beschrijvingen. Ze staan de externe beschrijvers dus bij en gebruiken daarbij hun klankbordgroepen.

Met name waar het gaat om nieuwe organen en functies, met nieuwe taken en bevoegdheden is een goede terugkoppeling met de beschrijvers erg belangrijk.

De vier werkgroepen zijn als zodanig opgeheven. Enkele leden duiken echter in het Projectteam 'nieuwe samenstelling' weer op, zodat de opgebouwde kennis vanuit het voortraject niet verloren gaat.

Ik wil hier van de gelegenheid gebruik maken om de leden van de werkgroepen en de leden van het projectteam in de 'oude' samenstelling, te bedanken voor hun inzet en betrokkenheid bij het proces van de afgelopen maanden.

Op 12 februari is al het personeel ingelicht over de komende veranderingen binnen de dienst. De komende tijd houden de afdelingshoofden hun deuren nog eens extra open, zodat alle mogelijk vragen kunnen worden beantwoord en eventuele zorgen kunnen worden weggenomen. De veranderingen beogen immers met een verbeterde dienst verder te gaan en de MIVD in te richten voor de personele uitbreiding van 70 functies dit jaar en naar verwachting 70 en 50 functies in 2008 en 2009.

We houden de vaart erin en streven naar afronding van het concept voorlopig realisatieplan voor 1 mei 2007. Ik houd u op de hoogte.●



KWALITEIT HOEFT NIET ONZICHTBAAR TE ZIJN

De MIVD heeft militaire en burgervacatures. Deze vacatures staan echter nog niet op de arbeidsplaatsenbank. Heeft u interesse in een functie bij de MIVD en wilt u weten welke functies er momenteel vacant zijn, kijk dan op de Defensie Intranet site op de vacaturepagina of kijk op de pagina van de MIVD. U kunt ook contact opnemen met de personeelsconsulent of monitor van het onderdeel waar u werkt. U kunt uw interesse ook kenbaar maken via mivd@mindef.nl



MIVD vraagt personeel

De MIVD zoekt: vrouwen en mannen, militair of burger die graag willen werken in een dynamische omgeving, die graag een bijdrage willen leveren aan de veiligheid van onze troepen in Uruzghan en elders in de wereld; vrouwen en mannen die durven meewerken aan de strijd tegen het internationaal terrorisme. Kortom, mensen die willen werken bij de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst van Defensie.

De MIVD zet zich in voor de nationale veiligheid en in het bijzonder voor de Nederlandse Krijgsmacht. Dat geldt niet alleen maar wel in het bijzonder voor missies waarbij de Nederlandse krijgsmacht is betrokken of eventueel betrokken kan raken. Geen risico-analyse van de CDS zonder een drei-

gingsanalyse van de MIVD. De dienst speelt een belangrijke rol in de besluitvorming tot deelname aan crisisbeheersingsoperaties. Doen we eenmaal mee aan een operatie, dan zorgt de MIVD voor een betrouwbaar inlichtingen- en veiligheidsproduct, zodat onze troepen weer heelhuids kunnen terugkeren. ▶





Vanaf september is Casper Stam als extern projectleider intensief betrokken geweest bij het project Versterking MIVD. Bij de start van het project merkte Casper op dat de aard en het gesloten karakter van de organisatie de uitdaging des te groter maakte om iedereen te bereiken en te betrekken bij de herinrichting van de MIVD.

“In het proces tot nu toe heeft het werken met werkgroepen gezorgd voor positieve effecten als het gaat om betrokkenheid vanuit de organisatie, draagvlak voor de voorgestelde veranderingen en het verdiepen in de werelden van elkaar”, reageert Casper desgevraagd bij zijn vertrek bij de MIVD.

Met het realiseren van een globaal ontwerp voor de nieuwe organisatie zit voor Casper de klus erop. Al geeft hij aan het verdere verloop van het project op afstand te willen blijven volgen. Een reflectie op dit project van de afgelopen maanden.

“De gekozen werkwijze met veranderdomeinen en de legitimatie van verandervragen in de verschillende werkgroepen heeft vruchten afgegoepen zowel als het gaat om de inhoud als het proces. Ik heb gemerkt dat medewerkers van verschillende afdelingen en specialismen, die niet of nauwelijks contact hebben tijdens hun dagelijkse werkzaamheden, het als prettig hebben ervaren zich in elkaars wereld te verdiepen. Dit heeft geleid tot meer inzicht in en begrip voor de werkzaamheden van elkaar, daarnaast heeft dit ervoor gezorgd dat er goed doordachte inrichtingsalternatieven zijn voorgesteld vanuit de werkgroepen. De betrokkenheid bij het project die we hebben weten te realiseren is een groot goed dat van nut is bij de verdere uitwerking en de implementatie. “Maar”, zo waarschuwt Casper, “nu is slechts het topje van de ijsberg betrokken geweest bij het ontwerp van

Ervaring v Versterkin

de nieuwe organisatie. Voor een relatief klein deel van de medewerkers van de MIVD is het nu duidelijk en zichtbaar wat er moet gebeuren binnen de dienst. Om de implementatie van alle beoogde veranderingen succesvol te kunnen realiseren is een bredere betrokkenheid van groot belang.”

Ook met betrekking tot de inhoudelijke resultaten plaatst Casper nog enkele kanttekeningen.

“In het project tot nu toe hebben we ons vooral gericht op aspecten die raken aan de ‘harde kant’ van de organisatie zoals structuur, functies, taken en verantwoordelijkheden. Een belangrijk doel was het kunnen opstellen van een concept Voorstel Reorganisatieplan (cVRP). Het is in mijn optiek nu ook tijd om aandacht te gaan besteden aan de ‘zachte kant’ van de organisatie. Het gaat hierbij om de vraag welke ‘zachte aspecten’ een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de veranderdoelen. Op basis van mijn ervaring in de afgelopen maanden denk ik dat er nog meer gehaald kan worden uit organisatieaspecten als samenwerking en leiderschap. Er ligt in mijn optiek een uitdaging als het gaat om het aanroepen van de passie en positieve energie binnen de organisatie. Ik heb gemerkt dat er wel degelijk passie en positieve energie te vinden is binnen de MIVD, maar ook dat het best lastig is om deze aan te roepen”.

Met betrekking tot besluitvorming met Casper op: “Ondanks alle voorbereiding van de werkgroepen is besluitvorming in het DIRO geen makkelijke exercitie geweest. Het blijft toch lastig om in een relatief korte tijd inrichtingsalternatieven dusdanig scherp te formuleren dat duidelijk wordt hoe ze aan de beoogde veranderdoelen een bijdrage leveren. Wat daarbij natuurlijk ook speelt is dat niet iedereen de zelfde opvattingen heeft over de werking en inrichting van organisaties. Wat overigens wel geholpen heeft is dat we in een vroegtijdig stadium met het DIRO hebben bepaald wat de veranderdoelen zijn voor de MIVD als organisatie.

► We zoeken burgers. Kwaliteit. Jonge academici, bijvoorbeeld opgeleid als jurist, geoloog, chemicus of linguïst. Mensen die het een uitdaging vinden bij een inlichtingendienst te werken. En we zoeken militairen, die graag voor een periode van 3 tot 5 jaar bij de MIVD willen werken.

Door bij de MIVD te werken kunt u bijdragen aan de veiligheid van uw collega's die zijn of worden uitgezonden en daarbij vanzelfsprekend risico's lopen. U kunt mede zorgen dat die risico's zo klein mogelijk blijven.

We zijn op zoek naar kwaliteit. De MIVD is een 'open' dienst waar dit mogelijk is en 'gesloten' waar dit nodig is. Dat betekent niet dat onze kwaliteit niet zichtbaar is.

Wat kan ik u bieden? Geen stoffige papierwinkel, maar een jonge moderne organisatie. Die ook spannend werk doet. Met goede middelen. Een beetje zoals James Bond, al rijden we natuurlijk niet in een Aston Martin. Wel hard werken, op nationaal en internationaal niveau. Ook kunt u uitgezonden worden, als militair en als u dat wilt, ook als burger.

Waarom nu deze oproep langs een minder gebruikelijke weg? De MIVD breidt op korte termijn uit. Dit jaar krijgen we een personele uitbreiding van 70 functies. Waarschijnlijk zal de omvang van de MIVD in de toekomst nog verder toenemen. Er bestaat dus een vrijwel permanente behoefte aan nieuwe en dynamische medewerkers.

Maar misschien weet u nog niet precies wat de MIVD u kan bieden. Misschien weet u niet of een functie bij de MIVD bij u past. Ik nodig U van harte uit voor een gesprek. Maak een afspraak, laat u informeren over de mogelijkheden bij onze dienst. Daar krijgt u geen spijt van.●

an de externe projectleider g MIVD

We zijn toen uitgekomen op het leveren van de juiste producten, het bereiken van een positief en klantgericht imago en het vervullen van een leidende flexibele rol binnen de I&V-keten.

De veranderdoelen zoals bepaald door het DIRO geven naar mijn mening ook wel aan dat er meer moet gebeuren binnen de organisatie dan alleen het implementeren van de reorganisatie. Deze doelen vragen in mijn optiek om aandacht voor het ontwikkelen en aanroepen van het potentieel binnen de organisatie. Hier ligt in mijn optiek een belangrijke rol voor het leiderschap van de MIVD.

Het management van de afdelingen en de bureaus staan voor de uitdaging om duidelijk en zichtbaar te maken wat er allemaal moet gebeuren binnen de dienst, hoe dit met elkaar samenhangt en wat dit kan opleveren. Dit is een essentiële maar zeker geen eenvoudige taak.

En nee, om terug te keren naar mijn opmerkingen bij de start van dit project, ik heb geen

hinder ondervonden van de aard en het gesloten karakter van de organisatie. Het is eigenlijk heel goed gelukt om de juiste mensen te bereiken en te betrekken bij de herinrichting van de MIVD. Er is sprake geweest van openheid waar dit mogelijk was en geslotenheid waar dit nodig was. Dat hoort natuurlijk ook bij een inlichtingen- en veiligheidsdienst. Ik wens het management en de medewerkers van de MIVD veel succes en inspiratie toe."●



Nieuw hoofd Afdeling Integrale Veiligheid

Sinds 15 januari is majoor Siegmund van Iwaarden het nieuwe hoofd van de Afdeling Integrale Veiligheid (AIV) binnen de Stafafdeling Ondersteuning (SAO). Hiervoor was Siegmund een half jaar op uitzending naar Afghanistan.

Siegmund vertelt: "Ik was hoofd CIMIC in Afghanistan, dat is de organisatie die de civiel-militaire samenwerking op touw zet. Ik heb daar een hele goede tijd gehad. De functie die ik bekleedde gaf veel voldoening. Je draagt daar met het hele team bij aan de wederopbouw van het land. Dit deden we onder andere door contacten te leggen op provinciaal niveau met bestuurders en beslissers om zaken voor de wederopbouw voor elkaar te krijgen. Dan gaat het bijvoorbeeld om het opzetten en opbouwen van een weeshuis of een school. Ook vond ik het 'back to basic'-gevoel en de sfeer van onderlinge verbroedering erg prettig. Wat wel eens lastig was, is de spagaat waar je in zat door politieke beslissingen die in Nederland genomen worden enerzijds en anderzijds de Afghaanse mentaliteit en het levensritme waar je rekening mee hebt te houden."

Haagse methodiek

En nu weer terug in Nederland en aan de slag bij de MIVD. We zijn benieuwd wat Siegmund's eerste indruk van de organisatie is. "Positief. Uiteraard zijn mij wel wat dingen opgevallen, zoals de strenge veiligheidseisen. Die natuurlijk heel logisch en vanzelfsprekend zijn voor een dienst als de MIVD." Siegmund vindt dat zijn nieuwe afdeling bestaat uit een prima club mensen. "De zaken zijn behoorlijk op orde en iedereen heeft zijn doelen met betrekking tot de taken die moeten worden uitgevoerd goed voor ogen. Ze hebben verstand van zaken en ondernemen waar nodig actie." Op de vraag of de luchtmachtbenadering van integrale veiligheid verschilt van die van de landmacht, aangezien de afdeling twee luchtmachtofficieren kent en Siegmund landmachtofficier is, antwoordt hij: "Dat verschil is er eigenlijk niet. We werken alle drie volgens de zogenaamde Haagse methodiek. Deze methode is gebaseerd op de 'O/B/E-mix', waarbij de O staat voor organisatorisch, de B voor bouwkundig en de E voor elektronisch. De gedachte is dat als er één component van deze mix uitvalt, je dit moet opvangen met één van de andere componenten."

Visie

Siegmund's eerste weken bestonden vooral uit veel inlezen, kennis maken met de afdeling en de organisatie. Op de vraag wat zijn visie is voor de komende tijd, zegt hij: "Ik wil in ieder geval prioriteiten aangeven voor de afdeling voor 2007. Dit kan aan de hand van een jaarplan dat ik wil opstellen. Hierin dienen ook de wettelijke verplichtingen, zoals het 'cleandesk-principe' en visitatie terug te komen. Verder zie ik een duidelijke rol voor AIV weggelegd in het feit dat de informatiebeveiliging op orde is en moet blijven. Ik heb dan weliswaar een functie bij Integrale Veiligheid, maar alles binnen deze organisatie valt of staat met een



goede informatievoorziening." Deze functie bij de MIVD is Siegmund's eerste Haagse functie. Hij licht toe: "Ik heb bewust gekozen voor een functie die dichter bij de politiek ligt dan wat ik tot nu toe gewend ben. Het voordeel is dat je ook dichter bij de 'beslissers' zit."

Siegmund heeft in de korte tijd dat hij bij de MIVD werkt ook al gehoord over het MIVD voetbalteam. Hij zegt: "Ik vind het een leuk initiatief. En erg leuk dat Antonio Cruz ermee is gestart. Zelf ben ik ook een enthousiast voetballer, dus ik ga zeker een keer meedoen!"

Siegmund in het kort:

Siegmund is officier van de Artillerie. Hij is in 1987 van het opleidingscentrum officier speciale diensten (OCOSD) afgekomen. Hij is toen in Havelte gaan werken bij de 129e afdeling Veldartillerie Lance raketten. Dit onderdeel is in 1991 opgeheven waarna hij naar het opleidingscentrum Artillerie is gegaan. Daarna heeft Siegmund zich laten omscholen in de informatica. Van 1995 tot 2000 heeft hij bij het Nationaal Commando (Natco) in Gouda gewerkt. Eerst als adviseur informatievoorziening en daarna als resort database manager. Begin 2000 is hij tewerkgesteld bij de Beheerorganisatie Integrale Veiligheidszorg van de Landmacht in Ede. Daar heeft Siegmund het Military Peacetime Security System (MIPSS) helpen opzetten en uitvoeren. Dit heeft hij gedaan tot zijn uitzending vorig jaar.

Bel bij calamiteiten en dreiging, van welke vorm dan ook, 19555

Marion Gout-van Sinderen is gedurende haar functie van Plaatsvervangend Secretaris Generaal functioneel en persoonlijk bijzonder betrokken geweest bij de Bedrijfshulpverlening van de Bestuursstaf. Hierbij had zij de goede gewoonte om jaarlijks aandacht te geven aan jubilea activiteiten van de Bedrijfshulpverlening. Op 12 december 2006 ontvingen vijf MIVD-medewerkers het jubileum certificaat met BHV-speld uit handen van mevrouw Gout. Mieke Teunissen omdat zij zich al vijftien jaar lang inzet, Eelze Noorman werkt hier al tien jaar voor en Joosje Fortuin, Nico Porsius en Henk van Amerongen zetten zich vijf jaar in voor Bedrijfshulpverlening.

Mevrouw Gout stond stil bij het belang van een goede BHV-organisatie en het werk van de vele BHV vrijwilligers. Nu mevrouw Gout Commandant CDC is geworden is ook daar de Bedrijfshulpverlening in goede handen!!

Binnen de huidige Alert State wordt rekening gehouden met bommeldingen. Eén van de maatregelen die moet worden nageleefd, is dat een ieder wordt geacht oplettend te zijn op 'verdachte apparaten of pakketten', waaronder onbeheerde tassen, dozen en koffers. Ook moeten we alert zijn op vreemde poststukken en leveranties. Zo geven een vreemd handschrift of een overvloed aan postzegels op poststukken, of de bekende doos waaruit een tikkend geluid te horen is, een indicatie van een mogelijk dreigend gevaar.

Een melding aan de KMar kan resulteren in het meenemen van het betreffend poststuk om het bijvoorbeeld bij TNO door te laten lichten of dat de Explosieven Opruimingsdienst wordt gealarmeerd. Gelukkig zijn de laatste jaren geen echte bombrieven of pakketjes gevonden. Wel is bij een onderzoek bij de Koninklijke Luchtmacht een klokje in een kerstpakket gevonden. Gelukkig bleek met alle verdachte brieven op diverse defensielocaties niets aan de hand te zijn.

Dit alles mag geen reden zijn om al te gemakkelijk om te gaan met een mogelijke dreiging. Een verdachte koffer of postpakket kan daadwerkelijk exploderen en heeft, net zoals een telefonische bommelding, een direc-



te relatie met de veiligheid van collega's en uzelf. Het is dus niet meer dan normaal dat vreemde pakketjes, tassen of koffers serieus als mogelijke dreiging worden gezien en ook als zodanig worden gemeld en behandeld. Jammer genoeg kan ik u geen handvat geven hoe te reageren op vreemde zaken, maar een beetje nuchterheid kan natuurlijk geen kwaad.

Onze nuchterheid en het feit dat we binnen de MIVD locaties nog nooit zijn geconfronteerd met een ECHTE bom, laat staan met een explosie, kan ons er van weerhouden ons serieus af te vragen of we met een dreiging hebben te maken of met gewoon met slordigheid van een collega. Je zou je ook kapot schamen als een complete evacuatie op gang wordt gebracht en de EOD vervolgens een leeg koffertje aantreft...

In het zeer nabije verleden werd door twee medewerkers een onbeheerde koffer aangetroffen in de lifthal op één onzer verdiepingen. Natuurlijk werd de Afdeling Integrale Veiligheid gebeld, omdat wij veel afweten van bedrijfshulpverlening, calamiteitenplannen, verdachte pakketjes en nog veel meer.

Eén van onze medewerkers ging op pad en trof het tweetal aan bij een grijze attachékoffer. Die was gelukkig nog niet geopend. Om te testen of er iets in de koffer zat werd deze door de AIV-medewerker opgepakt en behoedzaam naast zijn oor heen en weer gewiegd en vervolgens geopend. De aangevers, ook niet voor één gat te vangen, hadden zich hierbij vakkundig verschanst achter de kunststof papiercontainer. AIV steekt de hand in eigen boezem, maar niet zonder de wetenschap dat veel mensen zo zouden reageren. Tot het een keer fout gaat...

Bel bij calamiteiten en dreiging, van welke vorm dan ook, 19555.●



Gelukkig zijn de laatste jaren geen echte bombrieven of pakketjes gevonden.

2007: HET OOGSTJAAR



Na veel voorbereidend werk is nu de finale in zicht. De oprichting van de tweede fase NSO staat gepland voor medio april 2007.

Door Ton van Nassau, projectleider NSO

De Nationale Sigint Organisatie gaat bestaan uit een stafelement en drie uitvoerende elementen, te weten: SAT (satellietinterceptie), RAD (radio-interceptie) en TOI (technische ondersteuning interceptie).

De NSO zal door de MIVD en de AIVD gezamenlijk gezagsmatig worden aangestuurd. De NSO blijft als afdeling binnen de MIVD.

De medezeggenschapscommissie heeft zich al positief uitgelaten over de reorganisatie. Nadat de formele besluitvorming over de reorganisatie is afgerond zullen we later dit jaar de organisatie en werkwijze van de NSO nader uiteen zetten.

In de afgelopen maanden zijn beide diensten overeengekomen

de afspraken over de NSO in een convenant vast te leggen. De opgedragen activiteiten en de daarvoor benodigde middelen zullen worden opgenomen in het jaarplan 2007 van de NSO. De AIVD en MIVD stellen gezamenlijk het convenant en het jaarplan vast. Dit gebeurt voordat de oprichting van de NSO tweede fase een feit is.

Met het oog op een goede start zal luitenant-kolonel Barry van de Lustgraaf, het hoofd NSO i.o., vooruitlopend op de formele oprichting per 1 maart 2007 zeggenschap krijgen over de organisatie-elementen die deel gaan uitmaken van de NSO.

De oprichting van de tweede fase valt min of meer samen met het tijdstip waarop de uitbreiding van de huidige capaciteit voor satellietinterceptie wordt gerealiseerd. Daarmee beschikt de NSO vanaf het begin van haar bestaan al over de gewenste en beoogde capaciteit.

Het jaar 2007 is niet alleen het startjaar, maar moet zeker ook worden gezien als oogstjaar. Na vele inspanningen gedurende de afgelopen jaren mogen we trots zijn op dit bereikte resultaat.●





Vers bloed vanuit de Tweede Kamer

Gedetacheerde personeelsconsulent bij APO

Vanaf 8 januari 2007 is Arno Booy werkzaam als personeelsconsulent bij de Afdeling Personeel en Organisatie (APO) van de MIVD. In het kader van de arbeidsmobiliteit is hij voor een periode van drie jaar gedetacheerd bij de MIVD. Arno is afkomstig van de Tweede Kamer.

Arno vertelt: "Ik heb een P&O achtergrond en ben werkzaam geweest bij verschillende ministeries waaronder het toenmalige Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, Onderwijs en Wetenschappen en Buitenlandse Zaken. Vanaf 1990 werk ik als P&O adviseur bij de Tweede Kamer. Een dynamische werkomgeving, iedere dag in het nieuws en op tv. Ik ben als ambtenaar ook nog een tijdje interim P&O adviseur geweest voor het CDA. Dit was uiteraard bijzonder om eens een keer mee te maken en in de keuken van een fractie te kijken. Binnen de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer ben ik voor diverse dienstonderdelen werkzaam geweest, waaronder

de Facilitaire Dienst, de Stenografische Dienst en de Commissiebureaus. De Tweede Kamer is een mooie en verslavende werkomgeving, midden in het centrum van Den Haag, dus een ramp voor je portemonnee. In het kader van de mobiliteit wilde ik eens gedetacheerd worden bij een ander ministerie. Dit werd Buitenlandse Zaken. Hier ben ik van 2002 tot 2005 Management Adviseur geweest voor zeven directies binnen het ministerie. Ik hield me daar met vele andere collega's bezig met de jaarlijkse functiewisselingen van zo'n 500 tot 700 medewerkers. Evenals de militairen bij Defensie wisselen medewerkers bij Buitenlandse Zaken ook om de drie tot vier jaar van functie. Dit was een hectische en zeer leerzame periode. In 2005 heb ik mijn functie van P&O adviseur bij de Tweede Kamer weer opgepakt. Maar al snel begon het toch weer te kriebelen. Ik kwam toen Eduard



Heijser tegen bij de Tweede Kamer die daar een reorganisatie traject deed. Hij heeft me toen de tip gegeven: 'Is de MIVD niet wat voor jou?' Zo is het balletje gaan rollen. Ik heb vorig jaar aan het begin van de zomer een gesprek gehad met hoofd APO en twee adviseurs. En nu ben ik hier."

Eerste indruk

"Mijn eerste indruk is dat de Afdeling Personeel & Organisatie momenteel druk bezig is met het realiseren van de eerste uitbreiding in vte's, de zogenaamde quick wins en met het vullen van openstaande vacatures.

Ik moet nog wel wennen dat ik met drie verschillende krijgsmacht delen te maken heb, die allemaal verschillen in cultuur en zo hun eigen procedures hebben. Verder valt al snel de berg aan administratie op. Nou ben ik zelf ook niet echt een liefhebber van administratie, ik zie dit echt als een noodzakelijk kwaad maar je ontkomt er niet aan. In mijn vorige functies ben ik gewend dat mensen snel reageren op vragen of verzoeken, hier lijkt een langere doorlooptijd te gelden. Zeker omdat ik afhankelijk ben van de antwoorden en medewerking van mijn contactpersonen. Maar dit is mijn eerste waarschuwing. Qua veiligheidseisen verschilt het hier niet veel van de Tweede Kamer, waar de eisen uiteraard zijn aangescherpt na alle gebeurtenissen rondom en na 9/11. Wat mij ook opvalt, is dat de MIVD veel meer een mannenmaatschappij is dan bij de Tweede Kamer of Buitenlandse Zaken. Daar zie je meer balans in de verdeling mannen en vrouwen. Ook vind ik dat er wel meer aandacht besteed mag worden aan de aankleding van de werklocaties van de MIVD, vergeleken met de Tweede Kamer is de entree bijvoorbeeld wel heel erg wennen. Maar alles heeft zijn prijs natuurlijk.

Op de vraag wat Arno vanuit zijn ervaring bij de Tweede Kamer en Buitenlandse Zaken zou willen bijdra-

gen binnen APO en de MIVD, zegt hij: "Ik zou graag een bijdrage willen leveren aan een betere positionering en profilering van APO binnen de MIVD. Ik kan mijn communicatieve kwaliteiten hier zeker voor benutten. Ook wil ik graag de tijd nemen voor persoonlijk contact met de mensen."

Arno heeft naar eigen zeggen veel ervaring opgedaan met het beschrijven van functies, P&O beleid en werving en selectie. Arno vervolgt zijn verhaal: "Eén van mijn kwaliteiten is dat ik wel goed kan netwerken en me goed kan inleven in mensen. Daarnaast vind ik het ook zinvol om mensen te motiveren om hun kwaliteiten te ontdekken en te gebruiken. Daar horen ook zaken als opleidingsbeleid bij." Arno vindt dat hij goed opgevangen is bij de afdeling APO. "Het zijn prima collega's en ik word als vanzelfsprekend binnen de afdeling opgenomen. Ook de communicatie onderling vind ik zeer open."

Op de vraag wat er na de periode van drie jaar gebeurt, antwoordt Arno: "Dan ga ik in principe weer terug naar de Tweede Kamer. Waarschijnlijk wel in een andere functie." Dergelijke detacheringen zoals bij Arno gebeuren tot nu toe heel weinig. Arno zegt: "Er wordt binnen de Tweede Kamer wel gekeken hoe we de mobiliteit kunnen vergroten maar het is een lastig probleem om de mobiliteit te bevorderen. De Kamer is een heel goede werkgever en daar wil men niet snel eens wat anders gaan doen, uitzonderingen daargelaten. Ik ben in ieder geval van mening dat het juist goed is om regelmatig te wisselen van werkplek, of dit nu binnen de overheid is of daarbuiten. Het helpt mensen om hun horizon te verbreden, ruimere werkervaring op te doen en het houdt de geest scherp en fris. Ik kan het iedereen aanraden."●

Thuisfront

Op 25 januari was het zover. Er werd een thuisfrontdag gehouden voor familieleden, partners en kinderen van de uitgezonden militairen van de MIVD, georganiseerd door het Team Coördinatie Uitzendingen (TCU). De opkomst was goed. In totaal waren zo'n twintig familieleden, kinderen en partners naar Den Haag gekomen.

FANCLUB UITGEZONDEN MILITAIR

Eén van de uitgezonden militairen heeft zelfs een fanclub. Aanleiding daarvoor was een les die hij voor zijn uitzending had verzorgd in groep 7 en 8 op de basisschool waar zijn kinderen naar toe gaan.

De les ging over Afghanistan, de Islam, terrorisme, vredesmissies en uitzendingen. Deze les was zo aangeslagen daar dat de kinderen van groep 7 en 8 een fanclub voor hem hebben opgericht. Ze hebben zelfs een voorzitter aangesteld en er worden ledenkaarten gemaakt.

Ook hebben ze voor de militair een t-shirt laten maken van zijn eigen fanclub, met logo en alle namen van de leden erop, dat is opgestuurd naar Afghanistan.

Onder het genot van koffie, thee of wat fris met taart of cake verwelkomde de directeur MIVD alle aanwezigen, waarna het dagprogramma begon. Er werd gestart met een algemene briefing over Afghanistan, het land waar de uitgezonden militairen zich momenteel bevinden. De briefing diende om het thuisfront achtergrondinformatie te geven over de historie, bevolking, cultuur en de politiek, waarmee de aanwezigen een beter beeld kregen van het land waar hun man, vader, zoon of vriend zich bevindt. Daarna volgde een presentatie over de taken en het leven van de militairen op hun locaties in Afghanistan. Natuurlijk ontbraken de foto's niet van de mannen op hun werklocatie, sportend, etend of in hun slaapvertrekken. De blikken van herkenning bij het thuisfront bleven niet uit, evenals het gelach om grappige of herkenbare situaties, houdingen of blikken. Daarna werd via een tele-



dag MIVD groot succes

foonverbinding met het uitzendgebied contact gelegd met de uitgezonden MIVD'ers. Niet iedereen kwam 's ochtends aan bod, maar na de lunch was er ook nog gelegenheid om man, vader, zoon of vriend te spreken. De verloofde van één van de militairen zei: "Het was erg leuk om hem net even te spreken, maar ik had hem gisteren ook nog gesproken. We bellen gelukkig regelmatig met elkaar." De vrouw van een andere militair was erg lovend over de dag: "Mijn man is al vaker op uitzending geweest en toen ben ik wel eens naar een grootschalige thuisfrontdag geweest, maar dat doe ik niet meer. Dat is veel te massaal. Maar het kleinschalige karakter van deze dag vind ik erg leuk. Het is veel persoonlijker op deze manier."

Vervolgens stond de lunch op het programma, waarbij iedereen in de gelegenheid was om ervaringen uit te wisselen of vragen te stellen aan de militairen van het TCU over de uitzending. Na de lunch ging het thuisfront een kijkje nemen op de afdeling van man, vader, zoon of vriend. Eén van de vrouwen: "Ik krijg zo een veel beter overzicht van wat mijn man precies doet. Wat dat betreft vallen er wat puzzelstukjes op zijn plaats. Het is de eerste keer dat ik aanwezig ben op een thuisfrontdag en ik vind het een leuke ervaring." Een aantal andere vrouwen met hun kinderen en ouders kregen elders een presentatie en een rondleiding. Tijdens de presentatie werden er meerdere foto's getoond van de echtgenoot, vader of zoon op hun uitzendlocatie in Afghanistan.



Ook kon het thuisfront vragen stellen over de omstandigheden in het uitzendgebied.

Iedereen vond het erg leuk om de foto's te zien en te horen hoe het er daar aan toegaat, qua leef- en werkomstandigheden. Eén van de vrouwen zei: "Ik ben al eerder naar een thuisfrontdag van de MIVD geweest en ik vind het altijd leuke dagen. Ik heb ook regelmatig contact met mijn man via de e-mail en we bellen één keer per week. Dit is al de vijfde keer dat hij op uitzending is, dus je raakt er ook aan gewend." De ouders van een andere militair vinden het ook een leuke dag. Ze lichten toe: "We krijgen zo een veel beter beeld van wat hij doet en je hoort en ziet ook hoe het daar ter plekke is."

Een vader zegt: "Vandaag is het veel duidelijker geworden wat de problemen zijn waar ze in Afghanistan mee te maken krijgen. Mijn zoon is in oktober vertrokken en komt in mei weer terug. We e-mailen veel, wat uiteraard prettig is. We zijn de MIVD heel erkentelijk dat we hier mogen zijn vandaag." Een verloofde en haar aanstaande schoonouders kregen eveneens een briefing bij een afdeling. Ook zij vonden het een informatieve dag, goed georganiseerd. "Ik ben hier begin januari al eens geweest bij de collega's van mijn aanstaande man, die toen al het een en ander hebben verteld



Generaal Cobelens kreeg een tekening van de dochter van een van de uitgezonden militairen

over zijn werk. Samen met deze dag is het prima zo. Verder hebben we twee keer per week telefonisch contact, we e-mailen en schrijven brieven. We hebben al vijf jaar een relatie en gaan in mei trouwen."

Na de presentaties en rondleidingen op de afdeling van man, vader, zoon of vriend vertrekt iedereen na een zeer geslaagde dag!●

Het project e-DIV (electronische Documentaire Informatievoorziening) is flink aan de weg aan het timmeren. Maarten Heijkoop, projectleider e-DIV gaf eerder in INGELICHT aan dat hij druk bezig was met de voorbereidingen voor het digitaliseren van het archief van Bureau Personele Veiligheid (BPV). Dit dient tevens als test-case voor de MIVD-brede digitalisering van het archief. Het digitaliseren van het archief van BPV is de eerste fase op weg naar een betere en snellere documentaire informatievoorziening, hetgeen het project e-DIV beoogt. De tweede fase is het inzichtelijk maken van elke stap binnen de verschillende processen van het bureau en uiteindelijk van alle processen binnen de MIVD. Deze informatie wordt weer vastgelegd in een documentair structuurplan (DSP) dat gezien kan worden als het handboek voor de informatievoorziening. Dit 'handboek' zorgt ervoor dat er inzicht is in de processen van een afdeling, wie waar verantwoordelijk voor is en welke documenten er worden gebruikt.

E-DIV OP VOLLE

Inmiddels zijn we een aantal maanden verder en vragen we Maarten naar de laatste stand van zaken. Maarten vertelt: "De planning is dat we eind maart of begin april gaan starten met het scannen van de archieven van BPV. Dit zal ongeveer een jaar in beslag nemen. Daarna moet het hele archief gedigitaliseerd zijn."

Naast de ontwikkelingen bij BPV zijn er nog meer zaken te melden. Maarten vervolgt zijn verhaal: "Uiteraard moeten de digitale documenten straks worden opgeslagen en beheerd in een digitaal systeem. Het systeem dat we hiervoor gaan gebruiken, draait inmiddels op de testomgeving en zal straks worden gebruikt als we de archieven van BPV gaan scannen. Je kan dit systeem eigenlijk het beste zien als het digitale depot waarin alle documenten opgeslagen worden."

Verder is het documentair structuurplan BPV deze maand opgeleverd en zijn we druk bezig met

de eerste versie van het MIVD-brede documentair structuurplan.

E-DIV gaat zich tevens richten op het digitaliseren van de archieven van bureau Documentaire Informatiebeheer (BDI). Maar dat is niet alles. Maarten zegt: "We ondersteunen waar mogelijk ook andere initiatieven zoals het digitaliseren van de archieven van het Bureau Industrieveiligheid. En zo breiden we het stap voor stap uit. Verder is er nog nieuws te melden over het defensiebrede project Documentaire Informatie Voorziening Online (DIV-Online). We vermeldden eerder in INGELICHT dat was vastgesteld dat het ambitieniveau van dit project wat te hoog lag. Dit project is inmiddels uitgesteld tot 2009. Dit betekent dat de MIVD en in het bijzonder e-DIV daarmee voorloper is geworden voor de implementatie van de elektronische documentaire informatievoorziening binnen Defensie."

"Na het digitaliseren van de archieven, is fase 2 van e-DIV gericht op het digitaliseren van de produc-



KRACHT VOORUIT

tieprocessen,” vertelt Maarten. “Dit gebeurt aan de hand van de processtappen die staan beschreven in het DSP. Het digitaliseren van de productieprocessen moet in 2008 plaatsvinden. Maar voorlopig concentreren we ons eerst op het scannen van het archief van BPV. Dat is ook hard nodig aangezien BPV kampt met ruimtegebrek voor de opslag van hun dossiers. Het digitaliseren van de archieven zorgt voor een snellere informatievoorziening, belangrijk voor een efficiëntere afhandeling van de veiligheidsonderzoeken die BPV uitvoert.”

Nieuwe projectmedewerkers e-DIV

Naast de projectleider Maarten Heijkoop, projectcoördinator Jill Gaillard en documentair specialist, Shirley Bodegraven is de projectorganisatie uitgebreid met een aantal tijdelijke medewerkers.

Edwin Rütten is vanaf oktober 2006 werkzaam als ontwikkelaar bij e-DIV. Dit betekent concreet dat hij een programma maakt dat de gescande bestan-

den straks in het digitale systeem zet. Edwin: “Het bevalt me goed bij e-DIV, het project loopt lekker. Het was in het begin wel even wennen aan de veiligheidseisen die in deze organisatie gelden. Maar zodra je je daar bewust van bent, dan handel je er ook automatisch naar.”

Henk Kummeling is afkomstig van de DIMKL (Documentair Informatiemanagement Koninklijke Landmacht) dat binnenkort wordt ondergebracht bij het Dienstencentrum Documentaire Informatievoorziening (DCDI). Henk Kummeling werkt eerst bij DIV Online, maar nu dit is uitgesteld, is hij bij e-DIV als projectmedewerker aan de gang gegaan. “Ik hou me bezig met alles wat te maken heeft met de ordening en ontsluiting van het DSP. Even kort door de bocht gezegd: Shirley en ik gaan over WAT er moet komen en Edwin en Kees over het HOE.”

Henk is zeer lovend over het project. “De opzet en het proces zijn goed gekozen en het project wordt op

cruciale punten goed ingestoken. Verder zijn we een kleine club met gemotiveerde mensen die op één lijn zitten. Dat is prettig.

De MIVD is daarbij een goede omgeving met bijzondere bevoegdheden en veiligheidseisen.”

Kees van Gils werkt bij e-DIV als teamleider digitaliseren. Kees: “Ik begeleid het digitale proces en zorg ervoor dat alles na het scannen netjes in de computer staat, daarnaast zorg ik ook voor de apparatuur, de opleiding en de organisatie er omheen.” e-DIV heeft een lange aanloop gehad, maar je merkt nu bij de medewerkers van de MIVD het besef van: spannend, nu gaat het echt gebeuren en ook: wat gaat er allemaal op ons afkomen? Ik vindt dat bij de MIVD nauwgezette mensen werken die zich goed aan de regels en procedures houden en dat andersom ook van ons mogen verwachten.”●

Beste collegae,

Het zijn drukke tijden voor de MC. Eind januari hebben we advies aan de dienstleiding uitgebracht op het concept Voorlopig Reorganisatie Plan voor de NSO fase II. Ogenschijnlijk een makkie; er zijn immers geen consequenties voor het zittend personeel aan verbonden. Als je wat dieper graaft - en dat hebben we gedaan middels een speciale werkgroep - dan komen er toch zaken boven die misschien het personeel niet direct raken, maar waarbij de MC vaststelt dat het toch de nodige consequenties met zich meebrengt.

Bijvoorbeeld dat de kwaliteit van de dienstverlening door de ICT gevaar loopt door onder meer het overhevelen van delen van het Bureau ICT van de afdeling Verbindingsinlichtingen naar de afdeling Informatiemanagement. Dat hebben we de directie ook aangegeven. Bij de gehouden interviews zijn nog andere tips naar voren gekomen over praktische onderwerpen die wellicht over het hoofd zijn gezien. Tips die de externe reorganisatiebegeleiders zeker kunnen gebruiken om in de nog lopende MIVD reorganisatie mee te nemen. Dit soort 'bijvangst' zit niet ingebakken in het mandaat van de MC maar het leek ons buitengewoon nuttig de directie hiervan deelgenoot te maken. In elk geval is het instellen van een speciale werkgroep waarin materiedeskundigen zitten zeer succesvol gebleken.

Dat brengt mij op de samenstelling van de huidige MC. De vorige verkiezingen hebben het schamele resultaat van 11 leden opgeleverd (de MIVD heeft recht op 13 leden). Let wel: de MIVD telt ca. 800 medewerkers!! Inmiddels zijn twee leden

afgetreden en krijgen we dit jaar te maken met uitzending van nog eens twee tot drie leden. Daarmee is het actieve ledental onder de kritische grens beland om nog effectief te kunnen functioneren. We hebben gezocht naar de mogelijkheid om het ledental te versterken met vrijwilligers (en die zijn er!!) maar de huidige regelgeving staat dat helaas niet toe. Ik heb daarom besloten de MC voor te stellen op korte termijn nieuwe verkiezingen uit te schrijven.

Om te voorkomen dat we weer met een marginaal aantal kandidaten eindigen, heb ik D gevraagd het management te bewegen de MC-leden toch echt de noodzakelijke ruimte te geven om hun taak voor de hele dienst mogelijk te maken. Dat is op zich al een dilemma; iedereen is toch al redelijk overbelast in de dagelijkse werkzaamheden. Er zijn vele redenen om geen lid van de MC te worden, maar er zijn ook veel argumenten aan te dragen die het lidmaatschap aantrekkelijk maken. Ik kom daar later nog op terug. Voor mij staat één ding vast: de MC dient het belang van alle MIVD-ers én de MIVD. De zittende MC-leden zullen in de komende verkiezingscampagne actief medewerkers benaderen om zich kandidaat te stellen.

In het recente overleg met D is ook de introductie van de Gedragscode besproken. D heeft de MC gevraagd mee te denken hoe dit binnen de MIVD gestalte zou kunnen krijgen. Ik heb voorzichtig aangegeven dat de MIVD waarschijnlijk niet de beoogde doel-

groep vertegenwoordigt. Het aantal 'incidenten' over de afgelopen jaren binnen onze dienst is te verwaarlozen. Persoonlijk heb ik er moeite mee mede verantwoordelijk te zijn voor het gedrag van mijn collegae buiten diensttijd (en ik ben niet de enige) maar we willen best meedenken.

De komende maanden zullen we ons gaan buigen over de lopende reorganisatie.

Uw MC voorzitter,
Ed Maas



In INGELICHT van eind 2005 stond dat één van de speerpunten van de MIVD bestond uit het zeker stellen van het leveren van inlichtingen- en veiligheidsproducten ten behoeve van uitgezonden eenheden. Dit speerpunt heeft destijds bijgedragen in het besluit om bij de MIVD een Common Intelligence Picture (CIP) te realiseren. Overal waren kleine stukjes inlichtingeninformatie aanwezig, die eerst geordend en vervolgens bij elkaar gebracht moesten worden om een compleet beeld te krijgen. Met de CIP wordt al deze informatie op één groot scherm compleet in beeld gebracht.

Geïntegreerd inlichtingenbeeld zorgt voor alle informatie



De MIVD ging aan de slag om een CIP-systeem aan te schaffen, een grote digitale videowand. Het systeem bestaat uit een controlepaneel dat via de computer wordt aangestuurd. Hiermee kan je allerlei soorten informatie op de videowand projecteren. Inmiddels is de digitale videowand al weer een tijdje in gebruik bij J2/OPS en we zijn benieuwd hoe het systeem bevalt en wat de ervaringen zijn.

De medewerkers van J2/OPS vertellen: "Op het scherm is allerhande informatie zichtbaar. Er staat nu informatie op over incidentmeldingen in

Afghanistan en landkaarten. Kortom, de Common Intelligence Picture met een overzicht van de laatste stand van zaken in het operatiegebied.

We kunnen ook ons MIVD intranet aan het systeem koppelen. Het is een handig systeem, in één oogopslag beschik je over alle informatie die je nodig hebt. Het is zeker een hele verbetering ten opzichte van vroeger.

De digitale videowand wordt in de toekomst nog verder geprofessionaliseerd. Er komt op termijn

nieuw meubilair dat speciaal is afgestemd op dergelijke systemen. Ook komen er switches zodat er minder monitoren en randapparatuur komen te staan."

Tot slot de voordelen van de CIP en de digitale videowand op een rijtje: het geeft een snel en compleet inlichtingenbeeld (ten behoeve van uitgezonden eenheden), je kan goed inzoomen op landkaarten en je kan duidelijk en helder aan anderen laten zien wat de laatste 'intell' stand van zaken is in het operatiegebied.●

En nu: toepassen in de

In de vorige Ingelicht heeft u kunnen lezen dat de CDS een werkgroep heeft ingesteld naar aanleiding van de uitkomsten van het rapport van de Commissie Staal over misdragingen binnen de krijgsmacht. De werkgroep gaat de aanbevelingen van het rapport uitwerken en daarmee ongewenst gedrag binnen Defensie voorkomen. De PCDS, luitenant-generaal Bertholee is door de CDS aangesteld als voorzitter van deze werkgroep. Naast een aantal maatregelen als het sterker inbedden van sociaal leiderschap en veranderingen bij de integriteitorganisatie is er ook een eenduidige set gedragsregels, de zogenaamde gedragscode opgesteld. De werkgroep heeft hiertoe de afgelopen maanden in klein en groot verband met defensiepersoneel van alle rangen en standen gesproken. De uitkomsten van deze sessies hebben geleid tot een voorlopige gedragscode die vanaf 1 januari 2007 van kracht is. Op 17 januari jl. is het startschot gegeven voor de campagne rondom de uitkomsten van de werkgroep 'Staal' waarbij de voorlopige gedragscode is gepresenteerd door de CDS aan alle commandanten en directeuren van Defensieonderdelen, vlag- en opperofficieren. Vervolgens zijn en worden er in januari en februari nog gesprekken gehouden over de voorlopige gedragscode op de werkvloer bij alle defensieonderdelen. Deze gesprekken kunnen nog leiden tot aanpassingen aan de voorlopige gedragscode, waarna eind maart 2007 de code definitief wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van de voorlopige gedragscode en de campagne rondom de uitkomsten van de werkgroep 'Staal' heeft de redactie van INGELICHT luitenant-generaal Bertholee een aantal vragen gesteld.

Wij vroegen generaal Bertholee of hij wat meer kan vertellen over de diverse instrumenten en maatregelen die de komende tijd worden ingezet om ongewenst gedrag tegen te gaan. Hij antwoordde: "Met de gedragscode alleen zijn we er niet. De gedragscode is vooral het gemeenschappelijk uitgangspunt voor alle defensiemedewerkers. De code moet in elk geval nog 'inslijpen' in onze organisatie. Daarmee heeft de CDS op 17 januari een aanvang gemaakt tijdens het lanceren van de concept gedragscode. De defensieonderdelen hebben dat stokje nu overgenomen. Daarnaast ligt er een grof plan van aanpak om leiderschap in algemene zin en de sociale component van leiderschap in het bijzonder weer de juiste aandacht te geven en te borgen in de organisatie. Dat plan zijn we nog aan het verfijnen, maar we beginnen op zeer korte termijn met de uitvoering. We onderzoeken bovendien of, en zo ja hoe sancties en regelgeving moeten worden aangepast. Ook werkomstandigheden nemen we onder de loep. De Hoofddirecteur Personeel heeft zijn aandacht ondertussen gericht op de vertrouwensorganisatie. Een breed palet dus."

Ook willen we weten dat als er aanpassingen aan de voorlopige gedragscode plaatsvinden, naar aanleiding van de gesprekken met de defensieonderdelen, wat voor soort aanpassingen dit dan zijn. Generaal Bertholee licht toe: "De voorlopige gedragscode is mede tot stand gekomen aan de hand van gesprekken die we gevoerd hebben met medewerkers uit de gehele defensieorganisatie, van laag tot hoog, burgers en militairen. Het is dus een code waar de medewerkers zelf aan hebben bijgedragen. De defensieonderdelen toetsen de gedragscode nu, vooral door veel over de code te spreken met hun eigen personeel. Het zou mij verbazen als dat leidt tot

dramatische wijzigingen. Maar we nemen de opmerkingen wél serieus! Een opmerking die bijvoorbeeld nu al naar voren komt, is dat burgers zich minder herkennen in de gedragscode. Daar gaan we dus iets aan doen."

Een gedragscode is één ding maar uiteindelijk gaat het erom dat de gedragscode gaat leven binnen Defensie en dat het een vanzelfsprekendheid wordt om naar deze code te handelen. Op de vraag hoe Bertholee denkt dat dit het beste bereikt kan worden, antwoordt hij: "Dat kan in mijn ogen maar op één manier: er moet met elkaar over gesproken worden! Maar dan wel in de vorm van serieuze gesprekken op alle niveaus. Alleen daardoor gaat de code ook voor ons leven. Die gesprekken moeten plaatsvinden in de initiële opleiding, in de vervolgopleidingen, als afzonderlijke sessies en in reguliere vergaderingen. We moeten elkaar weer gaan aanspreken op elkaars gedrag."

We vragen de generaal hoe de toekomst eruit ziet na 31 maart wanneer

Voorlopige gedragscode

Ik maak deel uit van een professionele organisatie.

Ik houd mijn kennis en vaardigheden, zowel vakinhoudelijk als sociaal, op het vereiste peil.

Daardoor kan ik, ook onder moeilijke omstandigheden, mijn taken goed uitvoeren.

Ik ben lid van een team met een gemeenschappelijke taak.

Ik ben mede verantwoordelijk voor mijn collega's. Ik behandel ande-

ren zoals ikzelf behandeld wil worden. Ik spreek anderen aan op hun gedrag en accepteer dat anderen mij op mijn gedrag aanspreken.

Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheid.

Ik doe niets wat de belangen van Defensie schaadt, ook niet buiten diensttijd. Ik geef in houding, voorkomen en gedrag het goede voorbeeld. Ik ga verantwoord om met defensiemiddelen; ik gebruik

e praktijk ook bij de MIVD



de definitieve gedragscode van kracht is, kortom hoe het vervolgtraject eruit ziet.

"We zijn momenteel een plan van aanpak aan het uitwerken. Dit plan vormt de basis voor de vervolghostrategieën en is voor commentaar niet alleen aangeboden aan de Defensieonderdelen, maar ook aan de bonden. Ongewenst gedrag gaat ons immers allemaal aan, dus ook de activiteiten om dit te bestrijden."

Op de vraag of generaal Bertholee het te lijf gaan van ongewenst gedrag

binnen een organisatie als de MIVD, toch voornamelijk een kantooromgeving, net zo belangrijk vindt als binnen een operationele eenheid (waar het incident dat aanleiding is geweest voor het onderzoek van de commissie Staal heeft plaatsgevonden) en waarom, reageert hij: "Ongewenst gedrag komt echt overal voor. Ook bij de MIVD. Ik vind de aanpak van ongewenst gedrag daarom bij alle organisatieonderdelen even belangrijk."

Heeft Bertholee nog concrete tips voor de MIVD om de gedragscode en het te lijf gaan van ongewenst gedrag binnen onze organisatie te laten leven? "Ja, maak de gedragscode bespreekbaar, maak gedrag bespreekbaar en durf elkaar aan te spreken. Leidinggevend: neem de leiding!"

Eén van de voorlopige gedragsregels houdt in dat je je bewust bent van je verantwoordelijkheid. Dit betekent dat je 24 uur per dag en zeven dagen per week defensiemedewerker bent voor de buitenwereld en dat het dus niet uitmaakt of je in werkelijke dienst bent of niet. We vragen generaal Bertholee of zo'n regel niet teveel ingrijpt in het privé-leven van mensen. Bertholee antwoordt: "Eigenlijk zeg je al dat het erom gaat dat je je bewust bent van je verantwoordelijkheid. Als je als defensiemedewerker, en als militair in het bijzonder, in het weekend een ongeluk veroorzaakt door teveel alcohol te gaan rijden dan is het in de media altijd de militair die... Wij zijn in dienst van de maatschappij. Daarom ligt bij ons de lat hoog. Dit betekent natuurlijk niet dat je nooit een biertje zou mogen drinken, maar wees je bewust van je verantwoordelijkheid."●

Defensie

deze zorgvuldig en rechtmatig. Ik behandel iedereen met respect. Ik accepteer geen ongewenst gedrag zoals discriminatie, (seksuele) intimidatie en pesten, niet ten aanzien van mijzelf, maar ook niet ten aanzien van anderen. Ik houd mij aan de geldende wetten en regels en misbruik mijn macht of positie niet. Ik zorg voor een veilige werkomgeving.

Ik voel mij verantwoordelijk voor de veiligheid van anderen en mijzelf. Ik laat mij niet in met drugs. Ik gebruik geen alcohol tijdens oefeningen of operaties. Ik beseft dat ik ook daarbuiten alcoholgebruik moet matigen en dat alcohol nooit invloed mag hebben op mijn werk.●

HTI: van ontwikkelen naar testen

Het realisatieteam van de projectorganisatie Herinrichting Technische Infrastructuur (HTI) is druk bezig met het ontwerpen en bouwen van Atlas, de nieuwe technische infrastructuur. Uiteraard wordt deze nieuwe infrastructuur ook getest. We besteden in dit artikel aandacht aan het Test- en Acceptatieteam van HTI.

Dit team bestaat momenteel uit Fred Karsbergen en Bianca Bijl. Zij houden zich bezig met de Systemacceptatietest (SAT), de Beheeracceptatietest (BAT) en de Gebruikersacceptatietest (GAT). De SAT dient om aan te tonen dat de release voldoet aan de functionele specificaties en aan niet-functionele requirements zoals stabiliteit en performance. De BAT wordt gebruikt om aan te tonen dat de release voldoet aan de eisen die de ICT-beheerorganisatie stelt aan een beheerbare release. De GAT toont aan dat de release voldoet aan de functionele en kwalitatieve eisen van de gebruikers. De SAT wordt zowel door HTI ontwikkeld als uitgevoerd. De BAT wordt door HTI in samenspraak met de ICT-beheerorganisatie ontwikkeld en de test wordt uitgevoerd door een vertegenwoordiging van

de ICT-beheerorganisatie. De GAT wordt in overleg met de gebruikers ontwikkeld en uitgevoerd.

Wat betekenen de BAT en GAT voor u?

Wat is de laatste stand van zaken op het gebied van de BAT en de GAT en wat betekent dit voor u? Fred vertelt: "De eerste stap was het samenstellen van een applicatielijst waarop alle applicaties binnen de dienst staan vermeld. Wat betreft de BAT zijn er vervolgens acceptatiecriteria opgesteld, die antwoord geven op de vraag: 'Wanneer kan Atlas correct in beheer worden genomen?'. Deze acceptatiecriteria



worden nu voorgelegd aan de beheerorganisatie."

Fred vervolgt zijn verhaal: "Wat betreft de GAT gaan we voor elke applicatie met een functioneel beheerder of key-user praten. Tijdens deze gesprekken willen we eventuele bijzonderheden met betrekking tot de applicatie naar boven halen en testcondities opstellen in overleg met de gebruiker. Zo komen er bijvoorbeeld zaken aan bod als welke randapparatuur nodig is om de applicatie te laten draaien. Met deze informatie stellen we een testplan op. Het is belangrijk om te beseffen dat we de applicaties op

zich niet gaan testen maar dat we willen kijken of de applicaties op Atlas kunnen draaien. Dan gaat het er bij de gebruiker om of de applicatie opstart, de functies werken en de applicatie goed afsluit."

"We beginnen aan het einde van het tweede kwartaal of begin derde kwartaal met testen. Om dit te bewerkstelligen, gaan we bij HTI een test- en acceptatieomgeving realiseren. De test- en acceptatie werkplekken die we hiervoor gebruiken zijn een dwarsdoorsnede van wat er binnen de organisatie in gebruik is. De testmethodiek die we toepassen, voldoet aan de Defensie standaard. Het is de bedoeling dat de functioneel beheerders of key-users met wie we een intakegesprek hebben gehad het opgestelde testplan uitvoeren.

Naast de gebruikers als key-user heeft de beheerorganisatie veel algemene

applicaties op haar naam staan. Deze algemene applicaties worden dan ook door hen getest. Pas als alle testen succesvol afgerond zijn, starten we met de pilot en de implementatie."

Bianca en Fred zijn tot nu toe erg te spreken over de medewerking die ze krijgen. "Het project verloopt prima." Fred en Bianca verwachten dan ook veel medewerking bij het testen. "Uiteindelijk is het in het belang van alle gebruikers dat de applicaties straks goed werken." ●

HET SFINXJE

Duiken 'een passie'



Hans is in 1997 begonnen met duiken. Hij vertelt: "Vrienden van me doken. Toen ben ik een keer mee gegaan naar het zwembad en zo ben ik enthousiast geworden. Ik heb in eerste instantie mijn 'PADI open water' gehaald. Dit duikbrevet houdt in dat je overdag in open water mag duiken tot 20 meter. Daarna ben ik doorgegaan voor de 'Advanced open water'. Dit betekent dat je ook 's nachts mag duiken en tot 40 meter diepte mag gaan." Suzan is in 2003 gaan duiken. Ze licht toe: "De aanleiding voor mij om te gaan duiken, was dat ik naar Australië op vakantie zou gaan. Drie jaar eerder was ik al in Indonesië geweest en had daar gesnorkeld. Dit vond ik geweldig en dacht: de volgende keer wil ik nog dieper het water in. Die gelegenheid deed zich voor toen ik naar Australië ging. Je kan natuurlijk niet weg uit dat land zonder gedoken te hebben in het 'Great Barrier Reef'. Ik heb dus voor die tijd mijn duikbrevet gehaald in het Tikibad in Duinrell. Ik heb afgedoken



Erik Hagen heeft het Sfinxje overgedragen aan Hans Beentje, project-leider informatie analist van de Afdeling Informatiemanagement. Hans Beentje heeft een grote passie, de duiksport. En duiken doe je nooit alleen. Je hebt altijd een zogenaamde 'buddy' bij je op wie je kan terugvallen, als er iets mis zou gaan. Suzan Copes van Hasselt, management-assistente van Hoofd Stafafdeling Control, is één van de 'buddy's' van Hans en daarom gevraagd om 'mede-Sfinxje' te zijn.



in het Oostvoornsemeer. Er liggen daar allemaal attributen en oude vervoermiddelen in het water, zoals een kever en een SRV-wagen. Ook een heel bandenspoor en een platform behoren tot de onderwaterwereld. Tijdens het afdrukken, moet je allerlei oefeningen doen waarbij deze attributen gebruikt kunnen worden. Eén van de oefeningen is bijvoorbeeld je 'buddy' onder water voorzien van lucht met je reserve ademautomaat of zelf je duikbril af en weer opdoen onder water." Hans heeft afgedoken in het Grevelingenmeer. Hans zegt: "Sinds het afdrukken ben ik verknocht geraakt aan dit meer. Het is het helderste meer van Nederland en heeft een rijk onderwaterleven. Zo vind je er krabben, zeesterren en paling. Het is ook leuk dat je daar strekdammen hebt, waar veel kreeften te vinden zijn."

Buddy's

Sinds oktober 2004 duiken Hans en Suzan samen. Hans vertelt: "Vroeger in Eibergen dook ik elke donderdag. In 2005 heb ik samen met Suzan enkele duiken gemaakt. Vorig jaar is daar helaas de klad in gekomen. Met Suzan heb ik gedoken in het Oostvoornsemeer en het Grevelingenmeer. Vooral het zicht in dat laatste meer is erg goed, een meter of 7 tot 8. Voor Nederlandse begrippen kan je dan erg ver kijken. Je kan daar overigens het beste tegen schemer duiken. Dan kom je de meeste vissen tegen. Ik heb een groepje van drie tot vier mensen waarmee ik duik." Suzan zegt: "Ik ben meer een mooi weer duiker. De mooiste plek waar ik ooit gedoken heb is het 'Great Barrier Reef'. Er is prachtig mooi koraal en veel verschillende vissen met geweldige kleuren. Ik zou er ook graag

een keer terug gaan. Daarnaast lijkt Curaçao me ook erg mooi om te duiken." Hans zou ook graag nog een keer naar Curaçao gaan, maar ook Cuba lijkt hem een erg mooie duikplek.

Op de vraag waarom Hans en Suzan zo gek zijn op duiken, antwoordt Hans: "Met duiken vergeet je alles om je heen. Het is pure ontspanning. Als ik onder water ben, denk ik alleen maar aan het duiken en kijk ik naar de onderwaterwereld om me heen." Suzan vult aan: "Je bent inderdaad in een compleet andere wereld. Daarbij is het een goede manier om alle dagelijkse dingen even achter je te laten en met iets heel anders bezig te zijn." Hans heeft een eigen duikuitrusting en Suzan huurt materiaal als ze gaat duiken. Hans en Suzan vertellen wat je allemaal nodig hebt qua apparatuur. "Buiten een duikpak, zwemvliezen en je persluchtflus bestaat het materiaal uit een manometer, deze geeft aan hoeveel druk er nog in je flus zit, een kompas, een dieptemeter, een klok, om te kunnen zien hoelang je op een bepaalde diepte kan blijven en tot slot lood, zodat je naar beneden kan zakken. Al met al dus een behoorlijk zware uitrusting." Hans kan het onder water ongeveer anderhalf uur volhouden met zijn hoeveelheid lucht en Suzan wat minder lang, aangezien ze een kleinere persluchtflus heeft. Tot slot vragen we Suzan of ze nog verder wil in het behalen van haar duikbrevet. "Als ik vaker ga duiken, wil ik het 'Advanced open water' nog wel een keer halen." Hans zegt: "Ik duik om te duiken en met mijn 'Advanced open water' kan ik alles doen wat ik wil op duikgebied. Dus wat mij betreft is het prima zo!"

Hans Beentje geeft 'het Sfinxje' over aan Axel Visser, eveneens werkzaam bij de Afdeling Informatiemanagement.●

Het zou zo prettig zijn

De ongelukkige internationale reiziger die arriveert op Schiphol en met de trein naar de eindbestemming wil komt snel achter de gastvrijheid van de Nederlandse Spoorwegen. In een beetje zichzelf respecterende wereldstad zijn er speciale voorzieningen om de passagier met bagage snel naar de eindbestemming te brengen. Van Heathrow naar hartje London is er de beroemde (beruchte?) Picadilly Line waar extra ruimte is voorzien voor het plaatsen van volumineuze bagage. Stockholm heeft een snelle CAT spoorlijn waar de reiziger met 200 km per uur naar de stad wordt gebracht en waar meer dan voldoende ruimte is voor de opslag van bagage. Wenen heeft iets soortgelijks, alles duidelijk aangegeven, trein is gelijkvloers, schoon en stil.

Dan de halte Schiphol. De trein is niet gelijkvloers, de reiziger moet de bagage een of twee treden tillen. Daarna volgt hindernis nummer twee, een trap omhoog hetzij een trap omlaag. Die trap is zo smal dat het bijna niet mogelijk is haar met meer dan een forse handtas te gebruiken. Dan volgt nummer drie: de reiziger moet een hoek naar rechts of links maken door een ultrasnelle deur waarvan het deurtje na opening met een bloedgang weer dichtklapt alsof het openen eigenlijk niet mag. Mocht de reiziger ook deze hindernis genomen hebben, dan volgt nummer vier: er is geen ruimte om de bagage fatsoenlijk te plaatsen anders dan hinderlijk in de weg.

Zo moet men zich ook bij sommige ICT apparatuur werkelijk afvragen of de ontwerpers hun eigen spullen wel eens echt gebruiken. Ik heb zelf nog monitoren gebruikt waar de aan/uit knop op zo'n beetje de meest onmogelijk plek zat, namelijk de achterkant. En tegenwoordig is het nog steeds niet ongebruikelijk om de USB poorten - bedoeld om snel apparatuur aan of af te sluiten - op zodanige wijze aan de achterzijde van de computerkast te plaatsen dat je er nauwelijks bij kan. De indeling van toetsen op een standaard Nederlands toetsenbord (QWERTY) is bedoeld om het de gebruiker zo moeilijk mogelijk te maken snel te typen. Dat is nog waar ook: de oorspronkelijke makers van de type-machine vreesden dat anders de hamers van veel gebruikte toetsen wel een in een kluwen verward konden raken.

En hoe zat het ook alweer met de logica van functietoetsen bij veel gebruikte software? Diegene die nog met de beste tekstverwerker ooit hebben gewerkt namelijk WordPerfect 5.1 weten hoe onhandig de indeling van functies onder de functietoetsen was en werden in de loop der tijd vanzelf ware toevaners in de vele SHIFT-ALT-CONTROL toetsencombinaties die geen logische relatie met elkaar leken te hebben. Tenzij je het klassieke XT toetsenbord gebruikte (met de functietoetsen ter linkerzijde), dan was de logica plotseling wel duidelijk. Jammer genoeg heeft WP nooit de indeling van functies aangepast aan het nieuwere toetsenbord.

Voorts valt te denken aan belachelijke foutmeldingen die werkelijk geen enkele betekenis hebben "Er is een algemene fout opgetreden, sluit alles af en probeer het later nog eens" hetgeen niet kan, want die actie "sluit alles af" was nu net de reden voor de foutmelding.

Hebben de makers wel eens werkelijk gebruik gemaakt van hun eigen spullen, nemen zij genoeg met dit soort zinvolle mededelingen? U probeert iets op te slaan op uw harde schijf maar helaas denkt uw PC daar heel anders over: die blijft hardnekkig vragen om een diskette, omdat u die enige tijd daarvoor per ongeluk in uw machine had gestopt. En bij elke nieuwe versie van MSWord is ook de indeling van sneltoetsen net weer even anders. Zelfs de bediening van de standaard functies binnen verschillende MS Office applicaties verschilt: zoeken is bij MSWord CTRL-F maar bij MS Outlook CTRL-K, hetgeen in MSPowerpoint weer staat voor 'Hyperlink Invooegen'.



REUSERS KOLOM

Ook informatieproviders verdenk ik ervan nauwelijks gebruik te maken van hun eigen producten, anders zouden ze nooit de informatie geleverd hebben op de manier waarop ze dat doen.

Factiva – een van de grootste commerciële informatieproviders – heeft de mooiste informatieportalen en prachtigste retrieval talen, maar levert alle informatie in platte ASCII of simpel HTML: er is geen afdrukbaar document, alle artikelen staan gewoon onder elkaar afgedrukt, geen inhoudsopgave of autoabstract of iets dergelijks. Sinds kort leveren ze ook in PDF, maar op zo'n beroerde wijze dat de bruikbaarheid uiterst twijfelachtig is. Hetzelfde geldt voor providers als Dialog, Lexis-Nexis en anderen die hun informatie op zo'n wijze aanleveren dat de gebruiker niet ontkomt aan modificatie.

Het zou zo prettig zijn als makers van producten of diensten zo af en toe eens gebruik maakten van hun eigen producten en daar eens kritisch naar zouden kijken, met andere woorden, laat de makers zich een keer in de rol plaatsen van de eindgebruiker of klant. Dan zou er veel veranderen denk ik.

En dat geldt voor ons ook.●

Vooruitziend Vermogen Voor Vrede & Veiligheid

De MIVD was op zoek naar een korte en pakkende mission statement. Een prijsvraag leverde zoveel inzendingen op dat u werd opgeroepen om uw stem uit te brengen op de meest pakkende slogan voor de MIVD. De winnende mission statement is:

**Vooruitziend
Vermogen Voor
Vrede & Veiligheid.**

Op 1 februari werd de bedenker en winnaar in het zonnetje gezet door generaal-majoor Cobelens. Pieter-Henk Schroor kreeg een ludieke stranddag aangeboden inclusief handige attributen als een strandbal en strandlaken.

Hij kreeg ook een tegoedbon voor een volledig verzorgde stranddag voor twee personen bij een beach-



club in Scheveningen. Die kan hij aankomend strandseizoen innen.

De winnende slogan verwoordt waar we als MIVD voor staan en waar we trots op zijn.

Dit mission statement zal binnenkort goed te zien zijn in de entree van gebouw 32 en in de andere locaties van de MIVD.●

