

INGELICHT

INFORMATIEMAGAZINE VOOR DE MID SEPTEMBER 2000



2000
5



**VAN
SDI
NAAR
BDI**

pagina 6

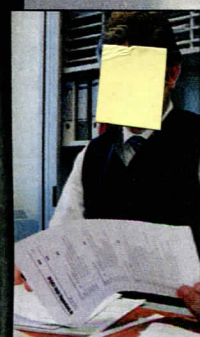
**SNEAKY
JACKS
GEVEN ZICH
NIET
ZOMAAR
GEWONNEN**

pagina 8



**SAAMHORIGHEIDSDAG
OVIC GROOT SUCCES**

pagina 10



**AFDELING
ANALYSE &
RAPPORTAGE:
EEN
KWESTIE
VAN
SAMENSPEL
EN
INTEGRATIE**

pagina 11

**'IK
STUUR
MIJN
HONDEN
GRAAG
HET BOS
IN'**

pagina 14



Er is veel gebeurd...

Septembermaand, herfstmaand. De zomer loopt weer ten einde. Wij hopen dat u allen een fijne vakantieperiode heeft gehad. Hoewel, vakantie? Er is veel gebeurd de afgelopen zomermaanden...

Door Martinette Bemelmans-Ooninx

Allereerst is onze nieuwe MID geëffectueerd. Een geweldige mijlpaal na jaren van reorganiseren. In dit nummer van Ingelicht wordt hier nader op ingegaan door generaal-majoor van Reijn.

Daarnaast is deze zomer ook 'fysiek' gereorganiseerd en zijn op enkele afdelingen na, alle Haagse MID locaties bijeengebracht in gebouw 32 van de Frederikkazerne. Een collage van alle verhuisactiviteiten is eveneens in dit nummer terug te vinden.

In dit nummer vindt u al weer de één na laatste aflevering van Verbindingsinlichtingen, wat is dat eigenlijk? van Ed Onderdelinden. Deze keer kunt u lezen over een aantal bijzondere aspecten met betrekking tot VI. Er wordt ook weer aandacht besteed aan een bijzondere hobby van één van onze collega's in de rubriek Focus op. Dit keer vertelt Henk Slijkhuis over zijn vrijetijdsbestedingen.

Ook het OOO/DC komt weer aan bod. In het artikel van Johan van Dijk wordt ingegaan op de laatste loodjes van de reorganisatie. Bij verschillende afdelingen is het nodige gedaan aan sport en saamhorigheid. Hoe sportief MIDers zijn kunt u verderop in dit blad lezen.

Henk Voorderhaak, hoofd SDI 'nieuwe stijl' wil u graag voorstellen aan zijn nieuwe, bijna voltallige Bureau Documentair Informatie Beheer (BDI).

Al is de reorganisatie formeel vastgesteld, blijft er nog veel werk aan de winkel, zeker in het kader van PRISMA. In het artikel van Frank Pennin kunt u lezen hoe de Afdeling Analyse en Rapportage gestalte krijgt.

In de rubriek Personeelszaken wordt op pagina 7 de Decentrale Herplaatsingscommissie MID gepresenteerd en op pagina 16 wordt u door Henk Stokking ingelicht over de herijking FLO-functies bij de MID.

Richard Schmöll, Hoofd Media Centrum MID heeft onze dienst verlaten. In de korte tijd dat INGELICHT bestaat, hebben Richard en zijn medewerkers al veel fotowerk voor ons verricht. We besteden daarom graag aandacht aan zijn inbreng van de afgelopen tijd.♦

Als u dit nummer van Ingelicht opent is het inmiddels begin september. Dat betekent voor de meeste van u het einde van het vakantieseizoen, waarin u naar ik hoop van een welverdiende rust hebt kunnen genieten. Dat wil echter niet zeggen dat er in de maanden juli en augustus bij de MID niets is gebeurd. Een flink aantal van u ervaart dat aan den lijve. Velen zijn immers teruggekomen om op een andere werkplek, zowel fysiek al naar functie inhoud, weer aan de slag te gaan. En een kleiner deel van u heeft in de verlofperiode dubbel hard gewerkt om dat mogelijk te maken. Hulde voor ieders inzet. Ondertussen hebben weer enkele anderen onze operationele output gaande gehouden. De kwestie Ethiopië/Eritrea en de ontwikkelingen in Indonesië stonden daarbij centraal. Prima werk van onze teams, in nauwe samenwerking met het DCBC, en aangevoerd door "pendelend leider" Ger Timmer. Ook in het projectenlandschap is stug doorgeploegd. Zowel aan de ICT kant als bij AVI zijn er op dit punt weer indrukwekkende prestaties geleverd, en is het enthousiasme van de betrokken mensen groot.

Op 26 juli heeft de PSG, Herman Hulshof, het Plan tot Reorganisatie van de MID formeel vastgesteld. Op pagina 3 ziet u de bewijzen daarvan. Niet alleen ons eigen OOO/DC maar ook de Bijzondere commissie (BC) en Sector Overleg Defensie (SOD) hebben met het plan ingestemd. Met hen zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop aan de uitvoering inhoud gegeven zal worden, alsmede over de evaluatie daarvan over enige tijd. Uiteraard weer, net als tot nu toe, in goed overleg tussen dienstleiding en medezeggenschap. Ik ben dan ook blij met de ingestelde Begeleidingscommissie. Dat staat garant voor zorgvuldigheid ten opzichte van het personeel. En met die uitvoering is direct begonnen, samenvallend met de verhuizing naar de Frederikkazerne. Vanaf medio juli zijn de organisatiedelen van uit het E-gebouw aan de Kalvermarkt gefaseerd



BUREAU COMMUNICATIE

U kunt Ron en mij voortaan bereiken op de zevende verdieping van gebouw 32, kamer 7.27. Onze telefoonnummers zijn 070 - 4419039 en 070 - 4419040.

Ons mail-adres is ongewijzigd.

Ook per fax zijn wij bereikbaar onder nummer 070 - 4419010.♦

INGELICHT wordt uitgeven onder verantwoordelijkheid van de directeur Militaire Inlichtingendienst (MID).

Dit informatiemagazine verschijnt maandelijks en is in principe bedoeld voor al het burger en militair personeel werkzaam bij de MID. Deze publicatie wordt verzorgd door het Bureau Communicatie, van de hoofdafdeling Bedrijfsvoering.

Eindredactie: R.W.G.M. Voragen bc

Redactie: M.A.M. Bemelmans-Ooninx

Fotografie: Media Centrum MID

Vormgeving: Theo Olsthoorn

Druk en lithografie: Hofstad Druktechniek Zoetermeer

Oplage: 1.000 expl.

Deadlines INGELICHT

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

Inleveren kopij	Verschijningsdatum
13 september	6 oktober
11 oktober	3 november
8 november	1 december

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.

overgegaan. Begin augustus zijn de afdelingen MID bij de krijgsmacht delen opgeheven. Hierbij is zo zorgvuldig mogelijk omgegaan met ontvlechting en overdracht van taken, personeel, materieel en archieven.

Vooraf dat laatste was een hele klus en een goed moment om 'schoon schip' te maken, zoals dat bij de marine heet. Vervolgens is een begin gemaakt met de vorming van de afdeling Analyse en Rapportage.

Daar zitten we dan, één integrale dienst, al flink op één plaats geconcentreerd in een modern gebouw. Maar er is meer goed nieuws. Inmiddels staat vast dat ook de onderste verdiepingen van gebouw 32 ter beschikking van de MID zullen komen. De verbouwing volgens ons bestek is van start gegaan. Begin volgend jaar kunnen ook ACIV en AO zich definitief bij ons voegen, alsmede – in de loop der tijd – de delen van AVI die in Den Haag geconcentreerd gaan worden. Een prachtig resultaat, waarvoor ik de autoriteiten bij de Centrale Organisatie die ons in dit streven gesteund hebben zeer erkentelijk ben. Dat mag ook wel eens gezegd worden. En de geluidsoverlast moeten we er maar voor over hebben...

En nu maar verder bouwen aan de toekomst. Want er is nog een hoop werk te doen voordat de nieuwe organisatie volledig draait zoals we dat beogen: vullen met goed personeel, werkprocessen verder verfijnen en beschrijven, teamvorming binnen nieuwe afdelingen, nadruk op kwaliteit van productie- en beheersprocessen, enzovoorts. Werk genoeg dus, zowel in het projectenlandschap als 'in de lijn'.

Een enkel woord meer over de personele vulling. Zorgvuldigheid en beperking van onzekerheid zijn daarbij het uitgangspunt geweest. Voor onze 'herplaatsers' hebben we bij de verhuizing een tijdelijke werkplek en functie gevonden. Het proces van 'op functie krijgen' is nu in volle gang, zoveel mogelijk overeenkomstig ieders ambities en kwaliteiten. Nog openstaande functies zijn gepubliceerd en de werving loopt. Twee kanttekeningen horen hierbij. Ten eerste is het onmogelijk het iedereen altijd volledig naar de zin te maken. Het blijft altijd mensenwerk, zowel met als door mensen. Als we dat wederzijds beseffen zijn oplossingen voor verschillen van inzicht haalbaar. Ten tweede zullen we hier en daar in de organisatie nog wel enige tijd krap in de jas zitten. Dat vraagt van sommigen van u extra



inspanning. Dat betreurt ik evenzeer als u. Maar personeelstekorten in de krijgsmacht en een krappe arbeidsmarkt zijn de realiteiten van vandaag. Desondanks zet de dienstleiding zich maximaal in om de gevolgen hiervan voor de MID te beperken. Niet alleen de interne kant van de MID verdient de komende tijd onze aandacht. Ook naar buiten toe moet gewerkt worden aan goede relaties met onze omgeving, allereerst nationaal. Na de ontvlechting van de AMID's en de verhuizing van MIDcel/CIU naar de Frederikkazerne gaat het vooral om het

DCBC en de krijgsmacht delen. De accountmanagers zijn daarin onze troef. Doel is een goed werkende informatie uitwisseling te verzekeren om onze belangrijkste klant, de krijgsmacht, te ondersteunen bij de uitvoering van operationele taken. Want daar gaat het uiteindelijk allemaal om.

Internationaal viel er tijdens de bezoeken aan de Franse en Duitse zusterdiensten weer veel te leren. Goed voor het zogenoemde voortschrijdende inzicht van uw directeur. De gesprekken stonden vooral in het teken van de opzet van een inlichtingenorganisatie in EU verband. Van NAVO zijde bracht mr. Duecy, aan het hoofd van de inlichtingenorganisatie van de Internationale Militaire Staf, een bezoek aan Den Haag om ook de bondgenootschappelijke kant van die medaille uiteen te zetten. Zeer nuttig en informatief was ten slotte een bezoek aan JAC Molesworth, en de daarmee gecoloreerde internationale coördinatie cel (MNICC). 'Onze man' daar, webmaster Cees de Waart, doet bij het MNICC veel en goed werk. Zo goed dat hij zich zowat onmisbaar heeft gemaakt. Maar ook daar is inmiddels weer een mouw aan gepast. Zo, u bent weer bijgepraat. Ik wens u in het komende arbeidsseizoen veel energie en werkplezier toe in onze vernieuwde organisatie en in ons nieuwe gebouw.

Joop van Reijn
Generaal-majoor der Mariniers

Reorganisatieplan MID vastgesteld

Waarnemend Secretaris-Generaal, drs. Herman Hulshof heeft op 26 juli het plan voor de reorganisatie van de Militaire Inlichtingendienst vastgesteld. Aan de vaststelling is uitvoerig overleg met zowel het OOO/DC van de MID zelf, als met de Bijzondere Commissie en het Sector Overleg Defensie voorafgegaan.



Overeengekomen is dat een Begeleidingscommissie zal worden ingesteld die gaat toezien op de personele aspecten van de uitvoering. Zo wordt zorgvuldigheid ten opzichte van het personeel gegarandeerd. De dit najaar bij de MID in te stellen Medezeggenschapscommissie zal zo breed mogelijk bij de inhoudelijke uitvoering van de plannen worden betrokken, zoals dat ook voor het OOO/DC al het geval was in de voorbereiding van het plan. ♦



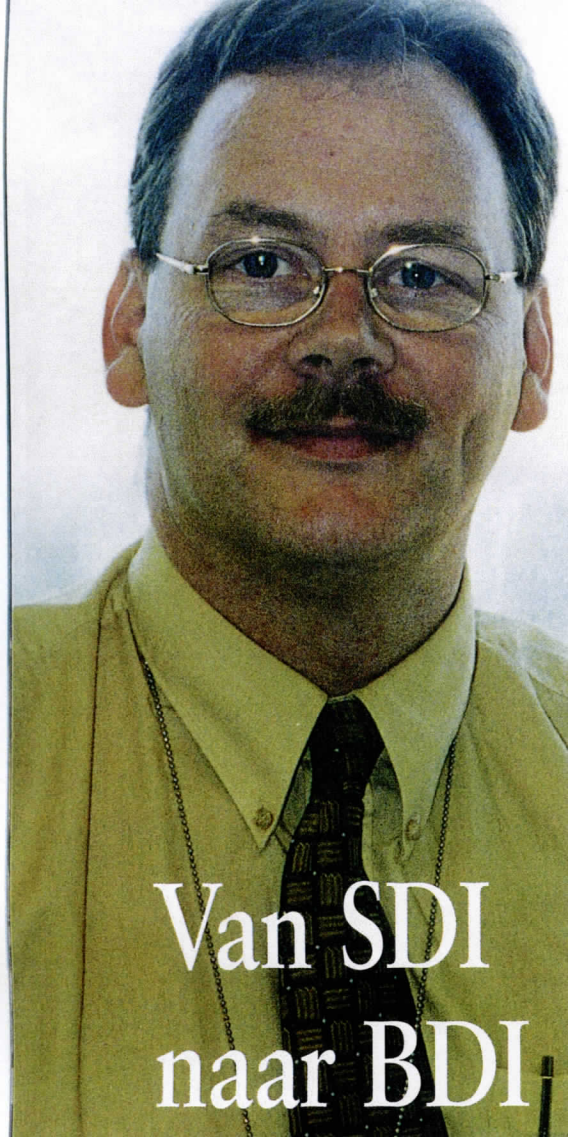
Verbouwen en Verhuizen

10 juli 2000, de MIDcel weer operationeel

De MIDcel/CIU is als eerste onderdeel van de nieuwe Afdeling Analyse & Rapportage (AA&R) op 7 juli jongstleden naar de nieuwe locatie op de Frederikkazerne verhuisd. Op 10 juli was de MIDcel weer volledig operationeel. Maar niet alleen de MIDcel is verhuist. Zoals generaal van Reijn al in zijn column aangaf, zijn de bewoners van het E-gebouw aan de Kalvermarkt overgegaan naar de Frederikkazerne en zijn de Afdelingen MID bij de krijgsmacht delen opgeheven. Een foto-impressie van de oude situatie, de verhuizing en de nieuwe locatie.♦







Van SDI naar BDI

Op 27 juli jongstleden is de Sectie Documentaire Informatievoorziening (SDI) vanaf het Plein verhuisd naar de 7e verdieping van gebouw 32, op de Frederikkazerne in Den Haag. Deze verhuizing betekende echter meer dan het plaatsen van wat bureaus en stoelen. Omdat het moment van verhuizing tevens het moment van omslag naar de nieuwe organisatie betekent, ontstaat hiermee tevens een nieuw organisatie onderdeel met de naam Bureau Documentair Informatiebeheer (BDI). "What's in a name?" zult u misschien denken. Die ene letter die verandert zal wel 'oude wijn in nieuwe zakken' betekenen. In dit geval echter niet. Ik wil u dan ook graag uitleggen wat het verschil is en, belangrijker nog, wat dit voor u als klant betekent. Daar waar op dit moment bij alle afdelingen, op diverse locaties, secties zijn opgenomen die zich, ieder op hun eigen manier, met behulp van de eigen, vaak uiteenlopende systemen bezig houden met documentaire informatie voorziening, verschijnt nu een bureau dat dit voor de gehele MID gaat beheren.

Door Henk Voorderhaak

Dit biedt de organisatie een aantal belangrijke voordelen:

- Er wordt binnen de gehele organisatie nog maar met één (post)registratiesysteem (XPost) gewerkt
- Alle BDI medewerkers kunnen, aan de hand van éénduidige procedures, de werkzaamheden op dezelfde manier uitvoeren
- De groep BDI medewerkers is veel beter aan te sturen
- Er kan nu een centraal opleidingstraject worden opgezet voor iedereen die werkzaam is op het gebied van de documentaire informatievoorziening
- De archiefvorming vindt op éénduidige wijze op basis van hetzelfde registratuurplan plaats
- Er is één centraal semi-statisch archief

Een belangrijke toegevoegde waarde van dit nieuwe bureau wordt gevormd door het functioneel beheer van XPost. Het hebben van één systeem is belangrijk. Het onderhouden van dit systeem is nog belangrijker. Er vindt nu daadwerkelijk controle plaats op wie en vooral welke handelingen er verricht worden in het registratiesysteem. De huidige gebruikers zullen dit binnenkort merken, omdat bij de overgang naar de nieuwe situatie alle bestaande (XPost) autorisaties zullen worden ingetrokken. Degene die in de nieuwe organisatie met dit systeem wil werken dient dit opnieuw kenbaar te maken. Tevens zal de functionaris aan moeten geven welke rechten hij of zij nodig heeft. Na goedkeuring door het BDI kan de functionaris aan het werk aan de hand van de werkinstructie XPost.

VERBINDINGSCENTRUM

Nieuw in het dienstenpakket van het BDI is het verbindingscentrum. Door te kiezen voor één centraal verbindingscentrum wordt voorkomen dat hetzelfde bericht op meerdere plaatsen onze organisatie binnenkomt. Op deze wijze is de inkomende informatiestroom beter en sneller te leiden naar de plaats van bestemming. Dit nieuwe verbindingscentrum vindt u eveneens op de 7e etage van gebouw 32.

Deze nieuwe werkwijze heeft niet alleen gevolgen voor de bedrijfsprocessen, maar natuurlijk ook voor de personele invulling. Om de nieuwe werkzaamheden uit te kunnen voeren is de personeelssterkte verhoogd van 7 naar ongeveer 20 medewerkers. Het extra aantal medewerkers is onder andere afkomstig van de opgeheven afdelingen binnen de MID en werken voornamelijk op de 7e etage van gebouw 32. Drie BDI medewerkers zijn geplaatst bij AAR op de 8e etage, twee BDI medewerkers voeren de werkzaamheden bij ACIV uit. Voor deze optie is

gekozen om 'grote klanten' nog beter van dienst te kunnen zijn. De BDI voert het functioneel beheer over processen die betrekking hebben op de documentaire informatievoorziening, die niet direct onder het BDI vallen, zoals bijvoorbeeld bij AVI het geval is. Dit is tevens van toepassing op een groep personeelsleden van de MID die wel met XPost werkt, maar niet is geplaatst bij het BDI. Deze medewerkers die zogezegd 'buiten het BDI vallen' zullen natuurlijk wel in het opleidingstraject worden meegenomen.

BASIS VOOR HET NIEUWE BUREAU

Het is echter alleen nog maar de basis. Het personeel zal moeten worden ingewerkt, de werkinstructies en procedures zullen moeten worden beschreven en in de praktijk worden getest. Ook de klant zal nog moeten aangeven op welke wijze wij hen het best van dienst kunnen zijn. Ook onze klanten (de nieuwe afdelingen van de MID) zullen hun bedrijfsprocessen nog moeten afstemmen. Dit alles zorgt ervoor dat er voor het BDI nog heel veel werk ligt. Het takenpakket zal wellicht nog verder worden uitgebreid. Zo wordt het BDI het vaste aanlever- en afhaaladres voor beeldmateriaal voor het mediacentrum van de MID. Het ligt tevens in de lijn van de verwachting dat het BDI een groot aantal CD-ROMs zal gaan vervaardigen ten behoeve van de AAR.

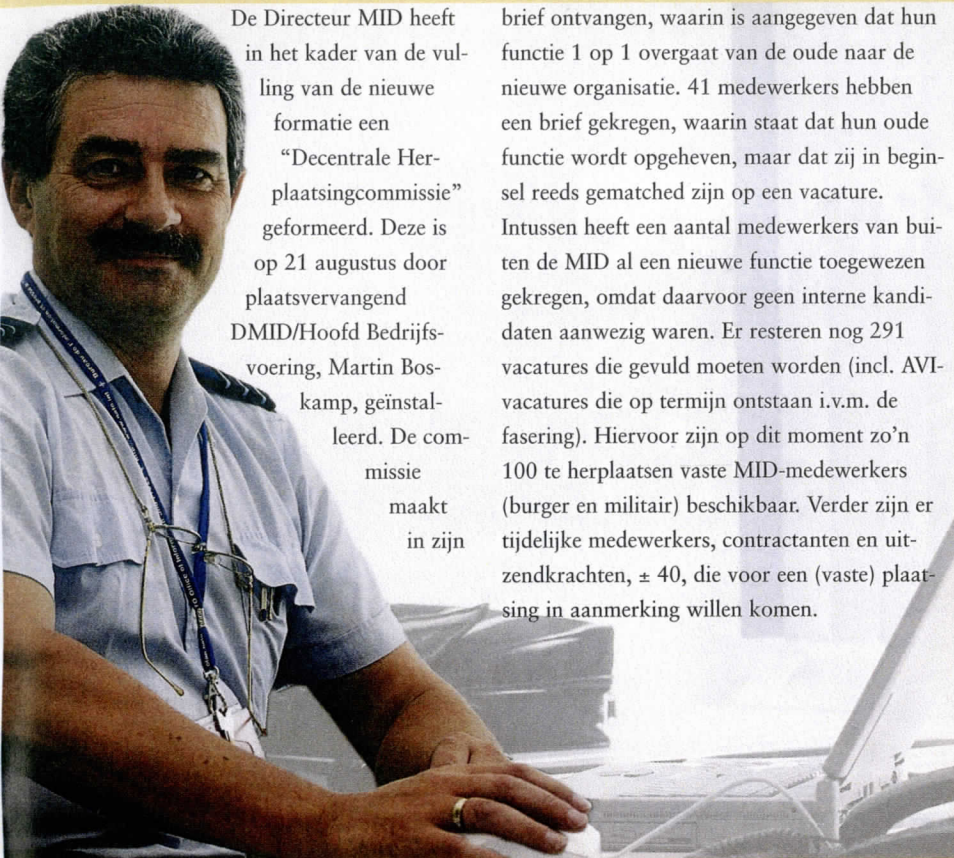
Hoewel we op dit moment nog in de opbouwfase zitten wordt er al terdege rekening gehouden met de toekomst. Een Workflow Management systeem zal op niet al te lange termijn ter beschikking komen. Het project Omega, met onder andere als doel om alle documenten te scannen en digitaal beschikbaar te stellen, bevindt zich nog in de testfase. Bij al deze ontwikkelingen geldt ook bij het nieuwe BDI dat de winkel tijdens de verbouwing open moet blijven. Dit zal er toe kunnen leiden dat er dingen mis gaan. Wij hopen echter dat u zich realiseert dat alle ontwikkelingen en kinderziektes maar één doel hebben. We willen namelijk u als klant de diensten verlenen die u wenst. Daarbij willen we blijven proberen om dit steeds een stukje beter of sneller te doen dan u reeds gewend was.

Het contact met onze klanten is essentieel voor een goede dienstverlening. Daarom nodig ik u dan ook van harte uit uw tips, suggesties maar natuurlijk ook uw mogelijke klachten kenbaar te maken.

U kunt mij bereiken op toestelnummer 19028.



Decentrale Herplaatsingscommissie MID



De Directeur MID heeft in het kader van de vulling van de nieuwe formatie een "Decentrale Herplaatsingscommissie" geformeerd. Deze is op 21 augustus door plaatsvervangend DMID/Hoofd Bedrijfsvoering, Martin Boskamp, geïnstalleerd. De commissie maakt in zijn

brief ontvangen, waarin is aangegeven dat hun functie 1 op 1 overgaat van de oude naar de nieuwe organisatie. 41 medewerkers hebben een brief gekregen, waarin staat dat hun oude functie wordt opgeheven, maar dat zij in beginsel reeds gematched zijn op een vacature. Intussen heeft een aantal medewerkers van buiten de MID al een nieuwe functie toegewezen gekregen, omdat daarvoor geen interne kandidaten aanwezig waren. Er resteren nog 291 vacatures die gevuld moeten worden (incl. AVI-vacatures die op termijn ontstaan i.v.m. de fasering). Hiervoor zijn op dit moment zo'n 100 te herplaatsen vaste MID-medewerkers (burger en militair) beschikbaar. Verder zijn er tijdelijke medewerkers, contractanten en uitzendkrachten, ± 40, die voor een (vaste) plaatsing in aanmerking willen komen.

2. Parallel aan het definitief toewijzen van de bovenvermelde 1 op 1-functies is op 21 augustus gestart met het herplaatsingsproces. Daarbij is de onderstaande volgorde aangehouden:

- Eerst zullen de sleutelfuncties gevuld worden en functies waarvan de te benoemen functionaris bij de verdere selectie moet worden betrokken. Dit zullen met name de managementfuncties (S12, S13 en de LKOl-functies) zijn.
- Daarna zal de vulling van de CIU, de regio-bureaus bij AAR, Stafafdeling Productie en Bureau Ondersteuning van de afdeling Bedrijfsvoering ter hand worden genomen.
- Vervolgens zullen de vacatures bij de overige afdelingen aan bod komen. (Afdelingshoofden kunnen daarbij nog nadere prioriteiten aangeven.)

Voordat er tot functietoewijzing wordt overgegaan zal er door de Begeleidingscommissie in fasen goedkeuring moeten worden verleend en moet voor wat betreft de militairen overleg worden gepleegd met de Directies Personeel van de krijgsmacht delen die overigens ook de functies toewijzen.

Ingeschat wordt dat, mede gezien bovenstaande overlegsituaties, de terugkoppeling met afdelingshoofden en de eventuele selectiegesprekken, de commissie halverwege oktober 2000 haar werkzaamheden kan voltooien. Het restant aan vacatures, waarvoor geen geschikte interne (herplaatsing)kandidaten beschikbaar zijn, wordt volgens de normale vullingprocessen gevuld. De afdeling Personeel & Organisatie (P&O) streeft ernaar om op 1 januari 2001, de nieuwe formatie (uitgezonderd de in latere fasen te reorganiseren onderdelen van AVI) voor ruim 90% gevuld te hebben. ♦

PERSONEELSAZAKEN

geheel op zich deel uit van de Begeleidingscommissie. De Decentrale Herplaatsingscommissie bestaat uit de volgende te benoemen leden:

- Ltkol. H.H. Dorssers (voormalig AMIDKLU), voorzitter (zie foto)
- Hr. M.C.E. Fakkell (DC/OOO)
- SM M. de Zwart Militair lid van DC/OOO
- Hr. P. Sas (Kabinet)
- Mevr. J.M. Bader (P&O)
- LKOl. H. Stokking (P&O)

Tot nu toe hebben 394 MID-medewerkers een

VOORTGANG WERKZAAMHEDEN

1. De burgermedewerkers die 1 op 1 een functie hebben toegewezen gekregen en geen bedenkingen hebben geuit over tot het voornemen en tevens geen belangstellingsregistratieformulier hebben ingevuld zullen voor 1 oktober hun definitieve aanstellingsbrief krijgen. Met betrekking tot de desbetreffende militairen zijn we afhankelijk van de Functietoewijzingsautoriteiten bij de krijgsmacht delen. Ook hier zal worden aangedrongen op het zo spoedig mogelijk sturen van beschikkingen.

Verlaagde intensiteit overleg & communicatie

In de vorige uitgave van 'INGELICHT' heeft u uitvoerig kunnen lezen hoe het advies van het OOO/DC over het 'Voorlopig plan tot Reorganisatie MID' tot stand is gekomen. Ook stond vermeld welk standpunt het OOO/DC inneemt ten aanzien van de verwerking van de commentaren die als bijlagen bij het advies waren gevoegd.

Door Johan van Dijk, secretaris OOO/DC-MID

Inmiddels heeft het OOO/DC van de dienstleiding een reactie ontvangen op het door ons geleverde technische commentaar en een reactie op de onderwerpen uit het 'Beleidsvoornemen Reorganisatie MID' die nog nadere toelichtingen noodzaakten.

Op het moment dat de departementsleiding het 'Voorlopig plan tot Reorganisatie MID' heeft goedgekeurd, zal de dienstleiding haar reacties op het OOO/DC-commentaar aan het personeel bekend stellen.

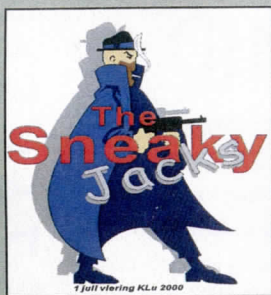
PERSONELE CONSEQUENTIES

U heeft het OOO/DC-advies, inclusief de bijlagen, als e-mail ontvangen.

Verscheidene personeelsleden hebben vragen en opmerkingen hierover naar ons gestuurd. Het ging hierbij voornamelijk over de mogelijk onduidelijke personele consequenties van het reorganisatieplan. Het OOO/DC heeft inmiddels de reagerende personeelsleden geantwoord en aanvullend zullen er in de overlegvergadering van 1 september met de directeur MID enkele personeelsreacties ter sprake worden gebracht.

De vakantieperiode zorgt voor een verlaagde intensiteit van overleg en communicatie. Toch zult u op korte termijn, naast de ontwikkelingen in de reorganisatie, uitgebreid worden geïnformeerd over de komende verkiezingen voor de nieuwe medezeggenschapscommissie. Onder andere over de datum waarop de verkiezingen gehouden worden en over de kandidaatstelling voor deze verkiezingen. ♦

OOO/DC-MID



87e verjaardag Koninklijke Luchtmacht vierd met sportdag

geven zich niet zomaar gewonnen

Het is een lange
traditie dat de
Koninklijke

Luchtmacht (KLu) op 1 juli haar verjaardag viert. Alle onderdelen van de KLu viert deze dag. Zo ook het Hoofdkwartier van de KLu in Den Haag, dat sinds twee jaar deze dag uitbundig viert in de vorm van een sportdag.

Net voor de realisatie van de reorganisatie MID hebben de medewerkers van de AMIDKLu nog mee kunnen doen aan deze viering.

Door Martinette Bemelmans Oonincx

Foto's AOO Roel de Rover

'UNDER COVER' IN ZESKAMP

Het vergt natuurlijk de nodige voorbereiding om als MID een goed team bij elkaar te krijgen. Onder de bezielende leiding van kapitein Dick Hoed werd een enthousiast team, met natuurlijk een passende outfit samengesteld. Na een laatste 'briefing' ging het team, met de mooie naam de Sneaky Jacks, prachtig 'under cover' uitgedost in t-shirt, regenjas, gleufhoed, zonnebril en krant, de strijd aan met de overige 21 teams, die de verschillende directies en afdelingen van het Hoofdkwartier Koninklijke Luchtmacht vertegenwoordigden.

Tussen één en vier uur werd de zeskamp gespeeld. Alle deelnemende teams werden één voor één voorgesteld aan het publiek. Een variatie aan onderdelen kwam aan bod, waar de 'Sneaky Jacks' uitbundig aan meededen. Het eerste programmaonderdeel was het touwtrekken, waarbij de Sneaky Jacks uitkwamen tegen de Dynamic Dreamers (!) Het AMIDKLu team besloot haar krachten te sparen voor de overige onderdelen, want in vier pogingen gaven de Sneaky Jacks zich gewonnen. Overigens gaf het juryoverzicht aan dat de 'Jacks' dit onderdeel gewonnen hadden. Later op de dag kwam de coach van de tegenpartij samen met een vertegenwoordiger van de jury



om opheldering vragen, ze waren kennelijk uitgedroomd; de stand werd weer gecorrigeerd.

Na deze eerste geweldige inspanning kwam een rustiger onderdeel aan bod. Algemene kennis, variërend van EK vragen tot en met de Cuba crisis, werd in een quiz op de proef gesteld. Vooral de vragen op het gebied van 'intell' werden natuurlijk uitstekend beantwoord.

Bij de obstakelbaan kan opgemerkt worden dat het kruipen, rollen en vallen toch een stuk gemakkelijker gaat als de benen geschoren zijn!

Het onderdeel polsstokspringen was een uitdaging, zeker wanneer er geen polsstok meer aanwezig is. Met name Jaap Nieuwkoop kweet zich uitstekend van zijn taak. Het is ook niet makkelijk om door het water te moeten waden wanneer je denkt erover heen te kunnen springen. Overigens werd wegens een blessure bij een lid van een ander team dit onderdeel later op de dag geschrapt.

Bij het voetbalspel werden maar liefst 64 ballen in de voetbalkup gegooid. Een mooie score, goed voor een tweede plaats bij dit onderdeel.

Tijdens een korte, welverdiende rustpauze werd 'strategisch overleg' gevoerd en was er eveneens tijd de banden met de overige teams wat aan te halen. De inwendige mens werd tijdens deze sportdag niet vergeten. Op het sportterrein stonden diverse kramen opgesteld, waar allerlei broodjes te krij-

gen waren. De hamburger en friet van de patatkraam vonden dan ook gretig aftrek. Er was ook van alles te drinken, van koffie en thee tot cola en bier.

Na de pauze was het tijd voor het onderdeel Spijkerbroeken hangen. Het team van de AMIDKLu leverde een uitstekende prestatie en wist, al met al, 5 minuten en 25 seconden bij elkaar te hangen.

TOBBEN?

Zoals de naam al doet vermoeden

kwam er bij het tobbedansen veel water aan te pas, al deed Jade 't Lam erg haar best om nog een beetje droog te blijven. Andere teamleden, zoals Alex Overmeen, waren wat beter op dit onderdeel voorbereid en hadden zich al in zwemtenue gestoken.

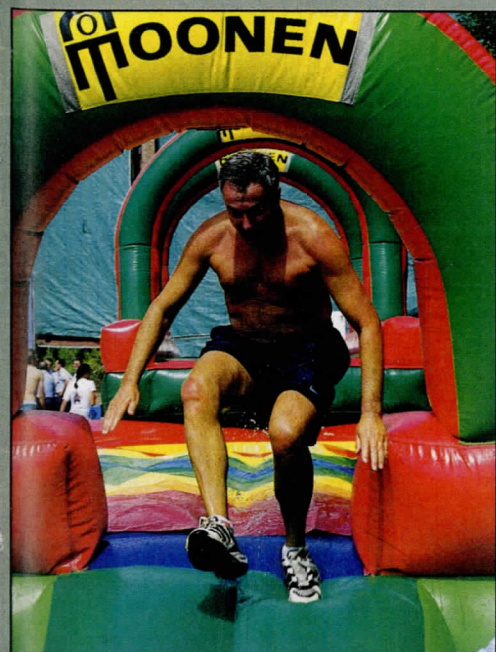
Onze 002, alias Vincent Lengkeek, gaf een goede balanceeract ten beste tijdens de tennisballenrace. 'Duiveltje' Henk van Rijzewijk met assistent coach Jaap deed ook erg zijn best in deze race, die tegen het team 'naam volgt' werd gehouden. 'Naam volgt' werd overigens de uiteindelijke winnaar van deze dag. De laatste twee onderdelen van deze uiterst sportieve dag waren de krattenrace en de waterkarakace.

Ondanks de enorme inzet van de Sneaky Jacks, onder aanvoering van haar trouwe supporters, is het helaas niet gelukt een eerste prijs binnen te slepen, maar een eervolle 14e plaats is ook een mooie verdienste.

Kortom: Het was een leuke, sportieve en zonnige verjaardag. Na de prijsuitreiking werd het feest voortgezet in de onderofficiersmess, opgeluisterd door de huisband Dajenha en Co, waar ons teamlid Jade, één van de zangeressen van de band, de sterren van de hemel zong.

De medewerkers van de AMIDKLu hebben, voor het laatst, kunnen terugkijken op een mooie 1 juli viering. ♦





Afscheid Hoofd Media Centrum

Richard Schmüll, heeft zijn functie als Hoofd Media Centrum van de MID ingevuld voor de functie van Hoofd Videoproductie bij het Centrum voor Audio Visuele Diensten Koninklijke Marine in Amsterdam. Zestien jaar heeft hij bij onze organisatie gewerkt en heeft hij aan de wieg gestaan van het Media Centrum van de MID.

Door Martinette Bemelmans-Oonincx

Nadat Richard de fotovakschool had afgerond werd hij in 1973, vanwege zijn dienstplicht, bij de Leger Film & Fotodienst geplaatst. Voorwaar een unieke gebeurtenis om geplaatst te worden bij een onderdeel waar je enige kennis van hebt! Bij deze dienst, gevestigd in Den Haag, is het enthousiasme voor Defensie bij Richard ontstaan.

Na het vervullen van de dienstdad heeft hij een paar jaar gewerkt in de burgermaatschappij, maar na een tip verruilde hij dit graag voor een functie bij de Koninklijke Marine (KM), waar hij in oktober 1977 begon als eerste officiële fotograaf bij de Afdeling Maritieme Historie. Eén van zijn taken vormde het maken van foto's van schepen die afgestoten zouden worden. Uit onder andere historisch oogpunt is het van belang de schepen van 'mast tot kiel' te fotograferen. Een paar honderd foto's van één schip vormde geen uitzondering!

Spannend jongensboek

Na zeven jaar verliet Richard deze functie om bij de Marine Inlichtingendienst (MARID), voorloper van de MID, te gaan werken. In eerste instantie vond Richard de MARID maar een vreemde club en hij dacht dat hij met een jaar of twee wel weer weg zou zijn. "Toch had ik al snel mijn draai gevonden en het bleek een hele leuke uitdaging om bij de MARID te werken. In die tijd werden er voornamelijk zwart-wit foto's gemaakt, zeker 100.000 per jaar. Ik ging veel mee op pad met andere onderdelen van de KM om foto's te maken, het was een hele leuke tijd. Het leek vaak net of ik meedeelde aan een spannend jongensboek. Eén van de redenen dat ze mij graag bij de MARID wilde hebben, was om gestalte te geven aan de plannen zelf kleurenfoto's te gaan doen. De fotodienst werd helemaal aangepast en verbouwd om dit mogelijk te maken. In 1986 werd het kleurenlaboratorium in gebruik genomen. Was eerst nog 60% van de foto's die we maakten in zwart-wit en de rest in kleur, ineens was het eigenlijk helemaal afgelopen met het zwart-wit werk en werd alles in kleur gedaan. Een andere uitdaging uit die beginjaren vormde het opzetten van fotografer- en ontwikkelmogelijkheden aan boord van schepen en fotografie vanuit helikopters. Daar heb ik hele procedures voor ontwikkeld die nu nog in de ORVIN (Orderboek Richtlijnen voor Inlichtingen) staan".

Samenwerking analist en fotograaf

Vanaf ongeveer 1990 werden de werkzaamheden wat breder en werd er meer met de overige inlichtingen afdelingen gewerkt, zoals bijvoorbeeld met technische analisten van de AMIDKL. Het bezoeken van shows zoals de Moskous Aviasalon is nu een vast onderdeel op de agenda. Het bezoek in 1991 aan de MAK, zoals de show in de wandeling genoemd wordt, was het eerste voorbeeld van een nauwe samenwerking tussen analist en fotograaf en een absoluut hoogtepunt. Dat was het niet alleen voor Richard, ook de analisten zijn zeer enthousiast over deze samenwerking en de tomeloze inzet die Richard toonde. "De International Defence Exhibition, IDEX genoemd, was ook fantastisch om naar toe te gaan. Op deze grote wapenbeurs is erg veel te zien en vast te leggen. We hebben deze show bezocht vanuit een marineschip dat in Abu Dhabi lag; de Hr.Ms. Abraham Crijnsen. We hebben op dat schip overnacht, dat was een stuk goedkoper", zegt Richard lachend. Inmiddels was de MID een feit (1987) en was het zinvol om alle bestaande fotodiensten bijeen te brengen. Plannen daartoe werden ingeschoten, en gaandeweg groeide het Media Centrum uit tot wat het nu geworden is. Het centrum heeft een breed aanbod op het gebied van beeld of geluid. Wanneer u INGELICHT NR. 1 er weer op naslaat, kunt u nog eens lezen wat het huidige Media Centrum te bieden heeft.

De directe collega's van Richard, vinden het vertrek van Richard erg jammer. Henk Winkelman: "Richard heeft zich altijd enorm ingezet voor dit bureau en heel veel werk verzet en kennis opgebouwd. Zo heeft Richard ook altijd les in fotografie gegeven aan EO's (Elektronische Operationele Oorlogsvoering) aan de Operationele School in Den Helder en aan de opleiding voor Bijzondere Dienst Speciale Dienst (BDSD). Het nemen van foto's is een neven-taak van veel marinemannen en vrouwen. Richard is erg sociaal en heeft altijd veel over voor zijn collega's. Daarnaast doet hij ook erg veel voor Scheveningen, waar hij woont. Alhoewel hij er niet geboren is, is hij nog 'Scheveninger dan een Scheveninger'. Zeker oud Scheveningen ligt hem zeer na aan het hart." Maar 16 jaar is natuurlijk heel wat langer dan de twee jaar die Richard in eerste instantie dacht door te brengen bij de MID. Zeker de laatste 'reorganisatie' jaren zijn niet altijd makkelijk geweest. Met zijn nieuwe functie bij de CAVDKM heeft hij weer een nieuwe uitdaging gevonden. We willen Richard hartelijk danken voor zijn inzet en in het bijzonder voor het enthousiasme waarop hij geholpen heeft met het opzetten van de fotobijdragen in INGELICHT. ♦

ZIJN ACHTERHOEKERS NIET GEHEEL BIJ DE TIJD?

Saamhorigheidsdag OVIC groot succes

Donderdag 22 juni hield het OVIC (Operationeel Verbindings Inlichtingen-centrum in Eibergen) een saamhorigheidsdag. Het OVIC is een onderdeel van de afdeling Verbindingsinlichtingen (AVI). Deze dag bestond uit een alternatieve sportmiddag met aansluitend een barbecue. Ondanks dat het de dagen ervoor aan één stuk geregend had, was het op deze dag zonnig.

Door Henk Slijkhuis

Om half twee hadden de 10 teams, die uit 10 à 11 deelnemers bestonden, zich verzameld bij het sportgebouw op Kamp Holterhoek. De organisatie van de sportmiddag lag in handen van de

LO/Sportgroep. Toch krijg je

bij het lezen van de namen van de teams het idee dat de koks ook hun inbreng hadden. Enkele namen waren: De Paella Ploeg, Het Spaghetti Team, De Braadworst Bende en De Bed & Breakfast Boys.

Voordat de spelen begonnen, heette het Hoofd OVIC, luitenant-kolonel Henk Overink, iedereen van harte welkom. Hij gaf aan dat het hem moeite kostte iedereen te herkennen in hun sporttenue.

Vervolgens liepen de teams naar het spel waren zij moesten beginnen. De organisatie had tien verschillende spelen rondom het sportgebouw uitgezet: quad racing, blind volleybal, pijl en boogschieten, human curling, kratstapelen, dienbladrace, blind kruiwagenrace, skippybal/bakfietsrace, pistoolschieten en gooien in hoepelbroek.

Bij het quad racen moesten twee teams het tegen elkaar opnemen. Beide teams kozen ieder zes leden uit die zij in de strijd gooiden. In estafette moesten twaalf ronden op een vierwielige motor worden afgelegd. Dit ging er zo heftig aan toe dat de scheidsrechter zelfs één keer de twee motoren uit elkaar moest halen. Bij een inhaalmanoeuvre waren beide tegen elkaar gebotst.

Blind volleybal had een speelduur van 8 minuten, waarbij na 4 minuten van speelveld werd gewisseld. Het lastige was dat je de tegenstander niet kon zien. De leden van de LO/Sportgroep hadden namelijk grote dekens over het volleybalnet gehangen.

Human curling leek eigenlijk op een grote opblaasbare sjoelbak. In 4 minuten tijd moesten de deelnemers zo veel mogelijk punten zien te scoren, door een lid van een team in een rubberen band te zetten en deze over de zeepbaan in één van de vier gaten te glijden.

Voor mensen met hoogtevrees was kratstapelen niet geschikt. In 8 minuten tijd moesten twee spelers een zo hoog mogelijke stapel maken; met een maximum van 15 kratten. Één speler moest wel op die kratten staan. Per gestapelde krat werd 1 punt behaald en bij elke derde krat vielen bonuspunten te verdienen. Viel de speler, dan mocht een andere speler het overnemen.

Voor de nodige afkoeling zorgde de dienbladenrace. Een team moest een baan afleggen met een dienblad, waarop maximaal vier bekertjes water stonden. Aan het eind van de

baan moesten die bekertjes in een emmer gelegd worden. De bedoeling begrijpt u al; zoveel mogelijk water naar de andere kant brengen. Echter aan weerskanten stond een ander team met sponzen te gooien, in de hoop zoveel

mogelijk bekertjes van de dienbladen af te werpen. De saamhorigheid kwam bij dit spel niet echt tot uiting.

Je moet blindelings op elkaar kunnen vertrouwen; althans wel bij de blind-kruiwagenrace. Een geblinddoekt teamlid moet een kruiwagen, met daarin een ander teamlid, voortduwen. Door middel van pionnen met daarop een tennisbal is een parcours uitgezet. Het teamlid in de kruiwagen moet het geblinddoekte teamlid aanwijzingen geven om zodoende het parcours twee maal af te leggen. De eerste keer om de tennisballen van de pionnen af te halen en de tweede keer om ze er weer op te leggen. Ik hoor u al denken: "Wat schiet je daar nou mee op?"

Skippyballen heeft iedereen vroeger wel eens gedaan en toen ging dat ook prima. Maar nu, en dan in 'samenwerking met collega's' valt het toch wel erg tegen. De skippybal bestond uit een lange slurf waarop zes mensen konden zitten. Deze moesten al 'skippy-end' een route afleggen. Vervolgens moest dan één teamlid een parcours afleggen met een bakfiets die tegengesteld stuurt. Daarna moest dit nog een tweede keer gebeuren; echter voor veel teams was één keer al niet haalbaar.

Vanuit Den Haag hoor ik nog wel eens gekscherend dat de mensen in de Achterhoek niet geheel bij de tijd zijn. Normaal ben ik het daar in het geheel niet mee eens, maar toen ik het 'gooien in een hoepelbroek' zag begon ik toch te twijfelen. De broek die daar gedragen werd was zeker niet van de laatste mode. Een teamlid trok een zeer wijde, 'op de groei gekochte' hoepelbroek aan. De andere teamleden moesten van een afstand proberen zo veel mogelijk ballen in die broek te gooien. Opvallend bij dit spel was dat voornamelijk de mannen deze broek aantrokken.



Omstreeks vijf uur werd de middag afgesloten en ging iedereen naar de mess. Onder het genot van een drankje werd de middag nog eens geëvalueerd. De drank was gratis; er werd dus goed geëvalueerd. Nadat H-OVIC enige mensen van de organisatie bedankte, gingen we over naar de uitslag. Als winnaar kwam uit de bus het "Boerenkoolteam" onder leiding van hun teamcaptain: kapitein Pieter Brouwer. Vervolgens werd de dag afgesloten met een overheerlijke barbecue.

Kortom: OVIC kan terugkijken op een geslaagde dag. ♦

Afdeling Analyse & Rapportage: een kwestie van samenspel en integratie

De Afdeling Analyse en Rapportage (AAR) lijkt op het eerste gezicht een eenvoudige samenvoeging van de Bureaus Inlichtingen van de AMID's en de Afdeling Inlichtingen (Ressort Inlichtingen - RI) maar is dat niet. Een nieuwe werkwijze waarin samenspel en integratie van groot belang zijn, vormt de uitdaging voor deze nieuwe afdeling. Om deze nieuwe afdeling gestalte te geven, is het project AAR gestart.

Door Frank Pennin

De oprichting van deze nieuwe afdeling valt samen met de verhuizing van het gehele RI naar de Frederikkazerne. De verhuizing van het RI maakt geen onderdeel uit van het project AAR, maar is ondergebracht bij de verhuiscoördinator AAR, majoor ~~xxxxxxxxxxxx~~. Deze bijdrage verschaft enig inzicht in zowel het project AAR, als in de verhuizing van het RI naar de Frederikkazerne.

De Afdeling Analyse & Rapportage zal bestaan uit de volgende organisatiedelen:

- Management van de afdeling (Hoofd, Chef Staf tevens Plaatsvervangend Hoofd en management-assistentie);
- Current Intelligence Unit (CIU);
- Regiobureaus (1: Balkan, 2: Midden-Oosten en Afrika, 3: Rest van de wereld);
- Bureau Militaire Techniek & Proliferatie (BMTTP);
- Stafbureau (met OSINT, IMINT, informatie-management (inclusief I3V), vertaalcapaciteit en ondersteuning).

TEAMBUILDING

De oprichting van de AAR betekent het zoeken naar en het beschrijven van een nieuwe werkwijze gebaseerd op de taken van de nieuwe afdeling. Hierbij wordt natuurlijk rekening gehouden met de problematiek van de ontvlechting en de invlechting van de AMID's.

Een nieuwe werkwijze werkt pas echt als iedereen binnen de nieuwe afdeling zich deze heeft eigen gemaakt en ook toepast. Daarvoor is het dan ook belangrijk dat in het projectteam alle 'bloedgroepen' zijn vertegenwoordigd van zowel de oude, als de nieuwe organisatie. Bij de invoering van de nieuwe werkwijze zal gekeken worden naar de eventuele noodzaak van aanvullende trainingen. Teambuilding is één van de succesfactoren voor de nieuwe afdeling. Niet alleen in figuurlijke zin (samen 'paars' denken en doen), maar ook in letterlijke zin (in teams samenwerken met vertegenwoordigers van de andere MID afdelingen). Binnen de AAR worden de te hanteren procedures

en werkwijzen direct na het beschikbaar komen aan het voltallige personeel bekend gesteld. Aansluitend zal een afdelingsbijeenkomst worden belegd waarop iedereen in de gelegenheid wordt gesteld vragen te stellen.

Ten slotte ligt er de taak de kwaliteit van de inlichtingenproductie van de MID te verbeteren, zodat met professionele inzet een bijdrage (inlichtingenproducten) geleverd wordt aan het functioneren van de defensieorganisatie. Hierbij dienen die inlichtingenproducten te voldoen aan eisen van tijdigheid, relevantie en betrouwbaarheid:

- Tijdigheid: wanneer een inhoudelijk goed product te laat verschijnt, is dat niet goed;
- Relevantie: een inhoudelijk goed product dat de vraag van de klant niet echt beantwoordt, is ook niet goed;
- Betrouwbaarheid: aan het product ligt een grondige analyse en een kwalitatieve beoordeling van

de gebruikte bronnen ten grondslag. Dit levert als alles goed is een product op met een voorspellende waarde.

NIET ALLES IN EEN KEER WILLEN

Beschrijven, implementeren en verbeteren vormen de doelstellingen van het project AAR. Hierbij fungeert als uitgangspunt steeds het wettelijk kader: de Wet op de Inlichtingen en Veiligheidsdiensten en de Archiefwet 1995. De aanpak en planning van het project AAR kenmerken zich door een opdeling van de doelstellingen naar drie concrete projectfasen.

• Fase 1. Beschrijven

Ontwikkelen en vastleggen van de procesgang en de werkwijze van de nieuwe afdeling Analyse en Rapportage

(19 juni 2000 tot medio september 2000)

• Fase 2. Implementeren

De nieuwe procesgang en werkwijze implementeren in de 'nieuwe' afdeling

(1 augustus 2000 tot ultimo oktober 2000).

• Fase 3. Verbeteren

De kwaliteit van de AAR- (inlichtingen)producten verder verbeteren
(november 2000 tot medio 2001)

SAMENSPEL, SAMENWERKING EN RAAKVLAKKEN

Het samenspel met de Stafafdeling Productie en de samenwerking met de overige afdelingen van de MID vormen belangrijke elementen in het project.

De Stafafdeling vormt in een aantal opzichten een faciliterende schakel in het hoofdbedrijfsproces van de AAR: het inlichtingenproductieproces. Maar ook de andere afdelingen van de Hoofdafdeling Productie zijn betrokken (de Afdeling Verbindingsinlichtingen (AVI), de Afdeling Human Intelligence (HUMINT) en de Afdeling Contra-Inlichtingen & Veiligheid (ACIV). De eerste twee afdelingen als zuiver verwervende afdelingen (levering - speciale - informatie) en de laatste als leverancier van deelproducten op het gebied van bijvoorbeeld militaire veiligheid en terrorisme.

Behalve de eerder genoemde opdrachten aan het project moeten er nog twee elementen worden beschreven: de relevante informatiestromen (hier ligt bijvoorbeeld een belangrijk raakvlak met de projecten I3V en XPost/Omega) en de wijze van archiefvorming door de AAR.

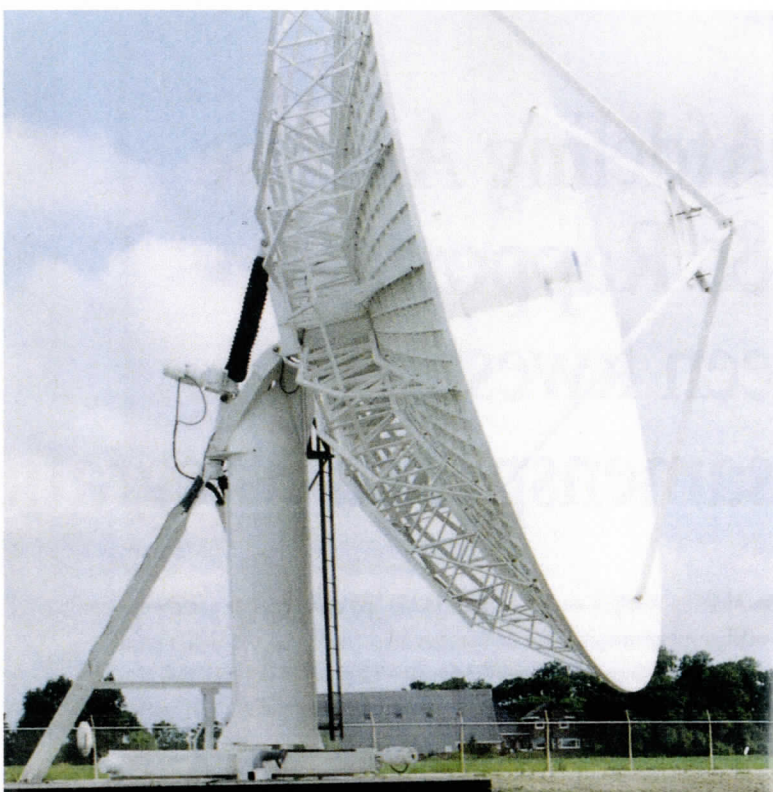
WAAR VINDEN WE DE NIEUWE AFDELING STRAKS?

De afdeling wordt gehuisvest op de zesde (Bureau Militaire Techniek en Proliferatie en vertaalcapaciteit), zevende (Current Intelligence Unit) en achtste etage (de drie Regiobureaus, het Stafbureau en het hoofd van de afdeling) van gebouw 32. Alle problemen die dat verhuizen met zich meebrengt, worden bestreden (en zo goed mogelijk opgelost) door de verhuiscoördinator van de AAR.

PROJECT AAR: EEN ECHT PROJECT

Helaas kent het project ook enkele obstakels. De vulling van de AAR zal naar verwachting de eerste periode niet boven de 70% liggen. Hierdoor zullen het operationaal stellen van de AAR en de kwaliteit van de productie voorlopig onder druk staan.

Ook de voor dit project beschikbare tijd zorgt voor een strak tijdschema dat bovendien nog kan worden verstoord door allerhande ad hoc zaken. Gelukkig weet ik mij verzekerd van de steun van de projectgroep en van de projectbegeleider vanuit Prisma, Casper Stam.♦



ANDERE BELANGRIJKE ZAKEN

In deze aflevering komt een aantal aspecten aan de orde, die tot nu toe onderbelicht zijn geweest. Behandeld worden het wettelijk kader, (hoe past VI in de nieuw wetgeving), de voor- en nadelen van VI en ten slotte: Hoe werk je als VI-organisatie, 100% vraag-gestuurd of ligt het wat ingewikkelder?

HET WETTELIJK KADER

Zoals reeds eerder gesteld, richt VI zich op telecommunicatie. Het zal duidelijk zijn dat het intercepteren van telecommunicatie aan regels moet worden gebonden in verband met met name de privacy-bescherming. Het bedrijven van VI is dan ook geregeld in de nieuwe Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (WIV). In deze WIV, die thans in concept 'in de politiek' voorligt, is een deel gewijd aan VI. Het begrip selectiviteit neemt eveneens een belangrijke plaats in. Ongेरichte interceptie van niet-kabelgebonden telecommunicatie (het 'opzuigen' van wat zich in de ether bevindt zonder ernaar te kijken) is 'vrij' en behoeft op zich geen lastgeving vooraf. Dit geldt ook voor het opslaan van dit verkeer. Zodra echter selectie plaatsvindt bij de interceptie of op de opgeslagen informatie, is een lastgeving vooraf wel nodig.

Gerichte interceptie van niet-kabelgebonden telecommunicatie (bijvoorbeeld een bepaalde frequentie) behoeft wel een lastgeving vooraf. Wanneer het echter om militaire verbanden gaat, is een lastgeving niet nodig. Het is aan de minister van Defensie of diens gemachtigde om te bepalen of een lastgeving wordt gegeven of niet; de criteria proportionaliteit (heiligt het doel de middelen?) en subsidiariteit (is er geen lichter middel om in de informatiebehoefte te voorzien?) zijn daarvoor leidend. Om al in de voorbereidingsfase binnen de MID tot een advies en verzoek tot een lastgeving te komen, worden in de 'nieuwe' MID hierbij zowel de Hoofdafdeling Productie (nadruk op operationele noodzaak, alternatieven en dergelijke) als de Hoofdafdeling Bedrijfsvoering (nadruk op wettelijke voorwaarden en dergelijke) betrokken. Daar de inzet van 'bijzondere middelen' zoals VI ook 'duur' is, speelt bij deze afweging tevens de doelmatigheid van de inlichtingenproductie een rol. Eén en ander heeft ook gevolgen voor de archivering. Zo geldt voor ongeselecteerd en ongebruikt VI-materiaal een maximum bewaartermijn. Voor geselecteerd of gebruikt VI-materiaal geldt echter een mini-

Verbindingsinlichtingen, wat is dat eigenlijk?

mum bewaartermijn; dit in het kader van de mogelijkheid tot controle en dergelijke achteraf (transparantie van de besluitvorming en van de exploitatie). Complexiteit volop dus. We zullen met z'n allen nog een hele kluit hebben aan het toepassen van de nieuwe wetgeving.

VOOR- EN NADELEN VAN VI

Zowel in absolute zin als ten opzichte van de andere informatiebronnen heeft VI zo zijn voor- en nadelen. Het meest in het oogspringende voordeel is dat met VI unieke informatie kan worden verkregen op (veilige) afstand van het doel (c.q. het operatiegebied). Bedenk daarbij dat interceptie ('naar buiten toe') bovendien een geheel passief proces is en dus voor de opponent in grote mate 'onzichtbaar' kan plaatsvinden. De informatie kan bovendien in veel gevallen (near) real time worden verworven. Deze kan zowel uit de inhoud van een bericht als uit verbindingsstructuren worden afgeleid. Deze eigenschap is vooral van waarde in het kader van de waarschuwingfunctie (Indication & Warning, I&W). Verder is VI bij uitstek geschikt om organisatorische verbanden en relaties vast te stellen; het gebruik van telecommunicatie is immers nauw met organisatie- en commandostructuren verweven. Satellietfoto's bijvoorbeeld vertellen daarover beduidend minder.

Maar ja, VI is wel duur. En dan zijn er nog de wettelijke beperkingen die ten aanzien van VI gelden. Voorts moet worden bedacht dat het opbouwen van een VI-informatiepositie soms veel tijd kan vergen. Signaal- en, vooral, crypto-onderzoek zijn langdurige processen, realisatie van complexe en dure interceptie- en verwerkingsapparatuur en -software is doorgaans ook niet 'overnight' geregeld.

Ook ten aanzien van VI is het sleutelwoord dus weer 'management'. Dat geldt zowel met betrekking tot de inzet van VI in het MID-proces als ten aanzien van het VI-proces zelf. Naast flexibiliteit voor de onmiddellijke operationele behoefte aan VI is planning op de lange termijn (gebaseerd op een lange termijn behoefte en een lange termijn budgettering) een keiharde noodzaak. En dat alles in een razendsnel veranderende operationele en technologische omgeving. De AVI is daarop dan ook ingericht.

VRAAGGESTUURD: NUANCEREN

Natuurlijk moet ook AVI (alleen) producten maken en afleveren waar de inlichtingenanalist behoefte aan heeft. De AVI werkt dus vraaggestuurd in de MID-productieketen. Dat is overigens iets anders dan 'stil in een hoekje zitten' tot dat een concrete informatievraag op je wordt

afgevuurd. In de eerste plaats is er altijd zowel een manifeste als een latente I&W-behoefte. Informatie die bij de AVI binnenkomt en een mogelijke I&W-waarde heeft, moet niet worden genegeerd omdat er toevallig niet naar is gevraagd. De melding moet, als dat de AVI zinvol lijkt, ook ongevroegd worden gedaan. Het is vervolgens aan de inlichtingenanalist om te beoordelen of 'er verder nog effort in moet worden gestoken'.

DE UITKIJKPOST.

Soldaat Verkijk wordt aan de noordelijke stadsmuur op een uitkijktoren gezet. Zijn opdracht is in de gaten te houden of de vijand de stad vanuit het noorden benadert; in dat geval moet hij de sergeant waarschuwen. Alleen het noorden, want daar kwam de vijand tot op heden altijd vandaan. En die komt altijd te voet, dus tijd genoeg.

Na enige dagen neemt soldaat Verkijk een grote stofwolk waar in westnoord-westelijke richting:

De vijand. En deze keer niet te voet, maar te paard.

Gelukkig was soldaat Verkijk niet al te vraaggestuurd afgericht en besloot hij toch maar de sergeant in te lichten.

Verder zal, gegeven de zich snel ontwikkelende operationele en technologische omgeving, ook moeten worden bezien of bepaalde categorieën informatie in de nabije of verdere toekomst niet beter óf op andere wijze met behulp van VI kunnen worden verkregen óf juist uit het VI-repertoire moeten worden geschrapt. Hierbij is eigen onderzoek in het VI-domein onontbeerlijk; waar anders zit de kennis hiervoor? De aan de MID gestelde Inlichtingen- en Veiligheidsbehoefte Defensie is daarbij richtinggevend.



AFLEVERING 4:

VERBINDINGSINLICHTINGEN WAT IS DAT EIGENLIJK?

Door Ed Onderdelinden

DE THEEPOT

Tante Miep heeft een nieuwe theepot nodig. Er staat een mooie, goed isolerende theepot in de etalage voor 30 gulden. Ze gaat naar binnen om er één te kopen.

"Maar voor 31 gulden kan ik er één leveren met een anti-kleeflaag aan de binnenzijde. Dan kunt u de theepot op een hete dag als vandaag ook gebruiken voor het koud bewaren van limonade", zegt de winkelier, die een latente vraag bevroedde. "O, is dat iets nieuws?", zegt tante Miep; "Doet u maar. Mijn thermoskan is ook niet al te goed meer".

In de volgende INGELICHT vindt u al weer de laatste aflevering over Verbindingsinlichtingen. Daarin leest u iets over de toekomst.♦

'Ik stuur mijn honden graag het bos in'

Onlangs werd ik gebeld met de vraag of ik iets over mijn hobby wil schrijven voor het blad INGELICHT. Sinds kort teken ik cartoons voor dit blad, en dus werd aangenomen dat tekenen mijn hobby is. Dus toen ik daarop zei: "Ja prima, maar mijn grootste hobby is niet tekenen", klonk het aan de andere kant: "Oh, nee?" "Nee, mijn grote hobby is: honden, labradors in het bijzonder, en dan vooral de jachtraining met mijn honden." "Dat mag ook. Kun je daar dan iets over vertellen?"

Door Henk Slijkhuis

Mijn favoriete ras is de Labrador Retriever. Dit is een jachthond die werkt na het schot, waarmee wordt bedoeld dat hij het geschoten wild moet apporteren (binnenbrengen). Bij ons lopen er drie in huis. Alle drie teven, waarvan de oudste Kelsey (bijna 9 jaar) en de jongste Jinta (ruim 1 jaar) zwart zijn en de middelste Sanne (4 jaar) is blond. Met de oudste wordt op dit moment niet echt meer serieus getraind voor wedstrijden. Ik begin al met de training als ze als pup in huis komen. De eerste paar dagen laat ik ze even wennen aan de nieuwe omgeving en aan de andere honden. Ook de honden moeten aan de nieuwe druktemaker wennen. Maar in de pupfase kan je de jonge hond al ontzettend veel leren. Een groot voordeel daarbij is, dat wat je ze in die tijd leert ze niet gauw zullen vergeten. Dat is meteen het gevaar, want ook de verkeerde dingen, die je ze vaak onbewust leert, vergeten ze niet. Je vindt het bijvoorbeeld niet erg dat de jonge pup aan de lijn trekt, beseft dan goed dat deze dat als volwassen hond ook zal doen.

Ik leer de pup dus netjes met me mee lopen zonder aan de lijn te trekken. Ze leren op die leeftijd op commando te gaan zitten, te komen (zowel op stem-, als op fluitcommando), te apporteren, vooruit te lopen, etc. Dit alles gebeurt wel op een speelse manier en met zo min mogelijk dwang. Ik maak in het begin ook veel gebruik van de voerbak. Als de pup voer krijgt zorg ik ervoor dat ze nog niet bij mij in de buurt is. Ik rammel dan even met de voerbak en fluit het komsignaal. De pup komt en krijgt eten: dat fluitsig-

naaltje vindt ze dus heel leuk. Na enige tijd rammel ik niet meer met de voerbak en gebruik alleen nog de fluit.

Zo gebruik ik ook de voerbak om de hond te leren in een lijn van mij weg te lopen en op een fluitsignaal weer terug te komen. Dit is een onderdeel van het C-diploma. Ik laat iemand anders de voerbak wegbrengen en houdt zelf de pup vast door mijn hand voor haar borst te houden. In de voerbak liggen een paar brokken. Pas als de pup niet meer tegen mijn hand aandrukt; dus als ze rustig zit, geef ik haar het commando: "Vooruit". Ze rent dan naar de bak toe en eet de brokken. Als ze die op heeft fluit ik het komsignaal en als ze dan bij me is krijgt ze nog een paar brokken. Op die wijze leg ik dus een basis voor de verdere training.

'VORIG JAAR IS HET MIJ TWEE KEER GELUKT OM MET SANNE EEN A-DIPLOMA TE HALEN'

Ik neem met de honden ook deel aan wedstrijden. Dit kan bij de rasvereniging, voor mij dus de NLV (Nederlandse Labrador Vereniging) en bij de KNJV (Koninklijke Nederlandse Jagersvereniging). De diploma's van de KNJV worden officieel erkend. Van beide ben ik lid. Er zijn verschillende soorten wedstrijden. Bij de rasvereniging zijn er clubdiplomadagen en workingtesten en bij de KNJV de jachthondenproeven en

de MAP's (Meervoudige Apporteer Proeven). De clubdiplomadagen en de jachthondenproeven zijn eigenlijk hetzelfde. Het zijn standaardproeven, waarbij de hond een diploma kan halen. Het verschil tussen beide is dat bij de clubdiplomadagen voor de C- en de B-proeven dummy's worden gebruikt en bij de jachthondenproeven koud wild (eend en konijn). Koud wild is wild dat al langere tijd dood is. Een dummy is een canvaszakje in verschillende maten en gewichten. Tijdens de wedstrijden worden dummy's van 500 gram gebruikt.

Bij deze wedstrijden kunnen C-, B- of A-diploma's behaald worden. Als je een B-diploma wilt halen, dan moet je ook alle C-onderdelen doorlopen; als je een A-diploma wilt halen, moet je alle C- en B-onderdelen doorlopen. Dus elke wedstrijd begin je eigenlijk weer van voren af aan. Het kan dus ook voorkomen dat je wilt opgaan voor een A, maar 's avonds naar huis gaat met een C-diploma, omdat je voor een B-onderdeel een onvoldoende hebt gekregen. Het is ook gebruikelijk om meerdere keren voor hetzelfde diploma op te gaan. Ik zal uitleggen wat de verschillende onderdelen zijn.

Het C-diploma bestaat uit vijf proeven. Hier komt voornamelijk het appèl tot uiting: volgen, afliggen, komen en twee eenvoudige apporten. Voor alle proeven moet je ten minste een zes hebben behaald.

Bij de drie onderdelen van het B-diploma moet

Henk Slijkhuis is in 1986 als KVV-sergeant begonnen bij het 898 Verbindingsbataljon; de voorloper van het huidige Operationeel Verbindings Inlichtingen-centrum (OCIV). In 1990 liep zijn contract af en is hij als burger verdergegaan. Hij werkt daar in de functie van medewerker interceptie civiel. Henk is 36 jaar, getrouwd Marina en ze hebben twee zonen: Nick en Roy. In dit artikel vertelt hij over zijn hobby: Het trainen van zijn Labradors.



de hond beschikken over eigen initiatief. Zo moet hij een dummy of eend opzoeken die zonder dat hij dat gezien heeft verstopt is in een bos. Ook moet hij een dummy of eend opsporen die aan de andere kant van een water is verstopt. Je moet dan je hond het water kunnen oversturen en het apport laten zoeken. Een lastig onderdeel bij het B-diploma is het markeren. Markeren houdt in dat de hond de valplaats moet onthouden. Je staat dan met je hond op post. Op zo'n 60 meter wordt een schot gelost en wordt een dummy of eend hoog opgegooid. De hond moet zo'n vijf seconden wachten en moet dan in één streep erop af lopen. Hij mag dus niet rond gaan zoeken. Zo op het oog lijkt dit niet moeilijk, maar dit gebeurt in een veld met wat hogere begroeiing. Dus als de eend ligt kan de hond hem niet meer zien. Hiervoor zakken iedere keer heel veel honden.

Het A-diploma is het zwaarst en bestaat, naast de C- en B-onderdelen, uit nog twee proeven als hij ten minste 18 maanden oud is, maar dat gebeurt zelden of nooit. De meeste honden zijn behoorlijk ouder. Er zijn overigens maar weinig honden die dit diploma halen. Tevens moet je voor de apporteer oefeningen uit de C- en B-onderdelen gemiddeld een zeven hebben.

Het lastigste onderdeel is het dirigeren. Hierbij word je beoordeeld door drie keurmeesters. Die wijzen een plek aan in het veld, meestal een bepaalde graspol op zo'n 150 meter. Door middel van handgebaren en fluitcommando's moet de hond zich daar naartoe laten sturen. Als de keurmeesters vinden dat de hond inderdaad op die plek zit, mag je de hond naar de duif sturen. Voordat de proef begint wordt deze duif al neergelgd en ligt meestal op zo'n 50 meter van de wind af van de zitplaats. Als de hond deze proef voldoende heeft afgelegd mag hij door naar de laatste proef. Bij die laatste proef is aan de andere kant van het water een sleepspoor van zo'n 300 meter getrokken met eend. In dit spoor zitten twee bochten. Je moet je hond over het water sturen en de hond moet zelfstandig dit sleepspoor uitwerken. Vorig jaar is het mij twee keer gelukt om met Sanne een A-diploma te halen.

De andere wedstrijdvormen, de workingtest en de MAP, zijn niet standaard. Hierbij worden jachtsituaties nagebootst. Aan deze wedstrijdvorm kun je pas meedoen als je een diploma hebt behaald. Het verschil tussen een workingtest en een MAP is dat bij de eerste gebruik wordt gemaakt van dummy's en bij de MAP van

wild. De proeven zijn van te voren niet bekend. Je krijgt pas op de wedstrijd zelf te horen wat je moet doen. Elke proef wordt omschreven, vaak met een situatieschets. Je mag hierbij de hond veel meer ondersteunen. Het voornaamste is dat de apporten binnenkomen. Uiteraard des te minder commando's, des te hoger de waardering. Anderzijds zal de keurmeester het niet geven van een commando waar dat wel noodzakelijk was geweest, ook negatief beoordelen. Bij deze wedstrijden komt het dus nog meer op het samenspel van de voorjager met zijn hond en ook de wijze van voorjagen aan.

Ik train zelf dagelijks met mijn honden. Het werken in ploegendienst zorgt ervoor dat ik ook overdag en in de winter door kan trainen.

Mensen die niet in ploegendienst werken kunnen 's winters alleen in de weekenden oefenen.

's Woensdagsavonds geef ik training bij de Retrievergroep Borculo. Dit is een groep waar alleen maar retrievers trainen. Dit zijn altijd gezellige avonden. Na de training wordt altijd gezamenlijk koffie gedronken in het veld. 's Zaterdags help ik bij een trainingsgroep van de KNJV en met mijn eigen honden train ik twee keer in de week in een groep.

Het mooie van de jachtraining is de samenwerking met je hond. Je traint de hond datgene waarvoor hij gefokt is. Daarbij ben je niet op een afgebakend veldje bezig, maar in de natuur. Zo

kan het gebeuren dat je de hond het bos instuurt om een apport te gaan zoeken en er ineens een reebok uit de dekking komt.

Met Sanne wil ik dit jaar nog meer A-diploma's halen en MAP's op A-niveau lopen. Om dit te trainen heb je grote velden nodig voor het dirigerwerk en het trekken van sleepsporen. Gelukkig mag ik van een jager, van wie ik bij de KNJV training krijg, in zijn jachtveld oefenen.

CARTOONS EN KARIKATUREN

Behalve het werken met honden teken ik ook regelmatig. Tekenen heb ik altijd gedaan. Op de middelbare school moest ik van mijn ouders zelf mijn schriften aanschaffen. Er stonden alleen maar tekeningen in.

Een leuke anekdote is dat mijn zusje, die een behoorlijk stuk jonger is dan ik, op dezelfde middelbare school kwam. Toen zij voor de eerste keer bij meneer Van de Berg, een leraar Duits, kwam kreeg zij de vraag of ze familie van mij was. Toen zij dat bevestigde, haalde hij een tekening van mij te voorschijn, waarop hij als Dracula stond afgebeeld. Oeps, had ze nu maar gezegd dat ze geen familie van me was! Sinds kort maak ik ook tekeningen voor het verenigingsblad van de Nederlandse Labrador Vereniging. Eerder wilde ik illustrator worden van kinderboeken. Ik heb toelatingsexamen gedaan voor de kunstacademie in Arnhem, maar

werd uitgeloot. Ik had me ook nog opgegeven voor de kunstacademie van

Utrecht, maar heb dat later afgezegd en ben toen vervroegd in dienst gegaan. Ik krijg regelmatig verzoeken om bijvoorbeeld een karikatuur te tekenen van iemand die vijftig wordt of gaat trouwen.

JAN VAN SCHAFFELAAR TE PAARD

Iets waar ik nog wel trots over ben is een ontwerp dat ik heb gemaakt op de Schaffelaarkazerne in Ermelo. Ik was daar in mijn dienstplichttijd hospik en krabbelde regelmatig wat. Op een gegeven moment kwam het verzoek of ik Jan van Schaffelaar te paard wilde tekenen en wel zo dat de smid het met smeedijzer kon overtrekken. Dus alles moest met elkaar in verbinding staan. Ik kreeg daar twee dagen vrij voor om het thuis te tekenen. Met een halve dag was het klaar! Het hangt daar overigens nog steeds aan een muurtje bij de vlaggenmast op het exercitieterrein. ♦



Herijking FLO-functies bij de MID

Evenals bij de Rijksoverheid (inclusief de BVD) in het jaar 1999, wordt bij de MID, in opdracht van de DGP (Directoraat Generaal Personeel) in het najaar van 2000 een onderzoek gestart met betrekking tot de herijking van de bestaande Functioneel Leeftijds Ontslag (FLO)-functies voor burgerpersoneel. Doel is om te bezien welke functies daadwerkelijk aan het criterium 'belastend' voldoen, opdat in overleg met de centrales van overheidspersoneel een nieuwe lijst met FLO-functies kan worden vastgesteld.

Door Henk Stokking, hoofd afdeling P&O



Aan de Arbo Management Groep (AMG) – in samenwerking met TNO Arbeid – is de opdracht verleend (evenals bij het Rijk) het herijkingonderzoek naar de FLO-functies uit te voeren. De CO fungeert in deze als opdrachtgever. Er dient een oordeel te worden geformuleerd ten aanzien van deze functies in de vorm van wel of niet substantieel bezwarend (bij ongewijzigd beleid). Substantieel bezwarend verwijst naar een disbalans tussen de fysieke en mentale capacitei-

ten (de belastbaarheid) van de functionarissen en de eisen die de functie aan het stelt (de belasting).

BELASTINGSMATRIX

Ten behoeve van het onderzoek heeft AMG in samenwerking met TNO Arbeid een belastingsmatrix ontwikkeld en geoperationaliseerd en tevens een beoordelingsnorm opgesteld.

De belastingsmatrix is opgebouwd uit vier belastingsvelden die op hun beurt zijn onderverdeeld naar een aantal belastingsaspecten.

Door middel van een beoordelingssystematiek worden de verschillende belastingsaspecten beoordeeld naar mate van belasting, aanpassingsmogelijkheden en blootstelling.

Elk belastingsveld en binnen dit veld ieder belastingsaspect, wordt even zwaar gewogen. Hierbij wordt de volgende ontwikkelde beoordelingsnorm gehanteerd:

Een functie is substantieel bezwarend wanneer minstens één belastingshoofdgroep als volgt wordt gescoord:

- meer dan 50% van de belastingsaspecten is 'zwaar/zeer zwaar', en
- aanpassingsmogelijkheden op deze aspecten zijn 'geen' of 'weinig', en
- de blootstelling op deze aspecten vindt dagelijks of wekelijks plaats of als piekbelasting.

UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

De MID levert aan het AMG basismateriaal voor het onderzoek, zoals de lijst van huidige FLO-functies, de daarbij behorende oude functiebeschrijvingen, de nieuwe functiebeschrijvingen, rapportages hierop van toepassing zoals Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), en dergelijke. Zo nodig wordt informatie ingewonnen van AMG-deskundigen zoals bedrijfsartsen en arboadviseurs.

Er vinden gesprekken plaats met sleutelinformanten (medewerkers op betrokken functies, lijnmanagers, P&O-functionarissen). Aan de hand daarvan wordt de matrix voorlopig ingevuld.

Voor zover noodzakelijk worden werkplekken bezocht om een geupdate beeld van de werksituatie te verkrijgen.

Een team bestaande uit een bedrijfsarts, een arbeidshygiënist/veiligheidsdeskundige, een Arbeid & Organisatie (A&O)-psycholoog en een projectleider/specialist op het gebied van FLO, beoordelen en wegen de onderlinge zwaarte van de aspecten en formuleren conceptconclusies over het al dan niet substantieel bezwarend zijn van de functies. Deze wordt voorgelegd aan de bedrijfsartsen die de desbetreffende functies in hun populatie hebben.

Het conceptrapport wordt aan de MID ter beoordeling voorgelegd. Wie bij deze beoordeling worden betrokken, moet nog nader worden vastgesteld.

GEVOLGEN

Op grond van de uiteindelijk vastgestelde conclusies en aanbevelingen is het dus mogelijk dat huidige FLO-functies niet meer als zodanig worden aangemerkt. Met betrekking tot de gevolgen voor zittend personeel zal er, in overleg met de medezeggenschapsraad, een (overgangs)beleid moeten worden geformuleerd.

Op korte termijn (begin september) zal in overleg met AMG de opzet en tijdsfasering van de uitvoering van het veldwerk worden bepaald. Anneke Bader is vanuit haar nieuwe functie, hoofd bureau algemene personeelszaken, aangewezen om voor de MID als projectleider op te treden en is derhalve het centrale aanspreekpunt. ♦

D E B E L A S T I N G S M A T R I X :

1. Fysieke inspanning

- energetische belasting
- tillen
- dragen
- duwen
- trekken
- statische belasting
- repeterende bewegingen

2. Fysieke omstandigheden

- huid
- geur, aard materiaal
- prikkeling
- temperatuur
- gehoorbescherming, lawaai
- trillingen
- beschermingskleding, middelen
- veiligheid (fysiek)

3. Psychische belasting

- agressie
- spanning
- menselijk leed
- tijdsdruk
- onregelmatig/ volcontinue werk
- onvolledigheid functie
- kortcyclisch
- autonomie
- contactmogelijkheden

4. Perceptief-mentale belasting

- alertheid
- waarneming
- concentratie
- oordeelsvorming
- reactiesnelheid