

INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
Maart 2003 - Nr 2

Defensie



Speerpunten
ter discussie
op De Peel

colofon

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

Dit informatiemagazine verschijnt twee maandelijks en is in principe bedoeld voor al het burger en militair personeel werkzaam bij de MIVD.

Deze publicatie wordt verzorgd door het Bureau Communicatie, Hoofdafdeling Bedrijfsvoering.

Redactie

M.A.M. Bemelmans-Oonincx
Tlnt R.E. Mooijekind

Cartoon: Henk Slijkhuis

Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie
Postbus 200701
2500 ES Den Haag

E-mailadres:

M.Bemelmans-Oonincx@co.dnet.
mindef.nl

Fotografie: Media Centrum MIVD,
Johan van Leeuwen

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	Verschijnings
kopij	datum
9 april	1 mei

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.

Omslag: GGW De Peel

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

3 Column



4 Kennismaking met nieuwe B

5 Hoofd

Productie
blijkt terug



6 Sperwer en andere vreemde vogels



8 Productie bespreekt speerpunten

11 Functioneringsgesprek maakt loopbaan bespreekbaar



14 Tweede groep op middenmanagementcursus

15 Kort nieuws

15 MC rubriek

16 Tips & Trucs (4)

A F K O R T I N G E N

AMAR	Algemeen Militairen Ambtenaren Reglement	HumInt	Human Intelligence
AMIDKLu	Afdeling Militaire Inlichtingendienst Koninklijke Luchtmacht	ISTAR	Intelligence Surveillance, Target, Acquisition and Reconnaissance
AVI	Afdeling Verbindingsinlichtingen	IVZ-KL	Integrale Veiligheidszorg Koninklijke Landmacht
BARD	Burger Ambtenaren Reglement	KMA	Koninklijke Militaire Academie
BDI	Bureau Documentair Informatiebeheer	MIVD	Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
CIV	Contra-Inlichtingen en Veiligheid	NIC	National Intelligence Cell
CO	Centrale Organisatie	NSO	National Sigint Organisation
DCBC	Defensie CrisisBeheersingsCentrum	SMID	School Militaire Inlichtingendienst
DMKL	Directie Materieel Koninklijke Landmacht	UNMEE	United Nations Mission in Ethiopia and Eritrea
FEBCO	Financieel Economisch Beheer Centrale Organisatie	WIV	Wet op de Inlichtingen - en Veiligheidsdiensten
FLO	Functioneel LeeftijdsOntslag		

Op 6 december 2002 trad ik aan als directeur van de MIVD. Een periode van drie maanden is te kort om conclusies te trekken. Wel lang genoeg om enkele observaties te doen. Een tweetal observaties wil ik graag met u delen.

De MIVD moet meer zijn dan de som van de diensten van de krijgsmachtdelen. De huidige organisatie van onze dienst is het logische gevolg van het samenvoegen van de inlichtingendiensten van de krijgsmachtdelen. In principe diende er voor iedereen die bij de AMIDKM, -KL en -Klu werkte een plekje te worden gevonden bij de MIVD. De bij het samenvoegen gekozen organisatiestructuur voldoet in algemene zin. Echter, de tijden veranderen. Zeker na 11 september 2001 krijgen onderwerpen als terrorisme en veiligheid veel meer aandacht. Dit is inmiddels ook terug te zien in de organisatiestructuur van de MIVD. Ook onze werkwijze is de afgelopen jaren aangepast en verbeterd. Niet louter de MIVD bepaalt wat goed is voor de klant. Nee, onze steeds groter wordende klantenkring stelt in nauw overleg met ons vast welke producten wij als dienst moeten leveren. Als gevolg van alle ontwikkelingen in de wereld om ons heen, is de organisatie van de MIVD wat gaan rammelen. Behoorlijk wat mensen zijn vanuit hun organieke functie ergens anders binnen de MIVD tewerkgesteld om 'branden te blussen'. Bijna structureel huren we personeel in om projecten te trekken of ander soort werk uit te voeren. Functies worden (tijdelijk) voor vulling geblokkeerd. Functiebeschrijvingen sluiten niet meer aan bij wat de mensen werkelijk doen, ga zo maar even door. Het wordt tijd dat we papier en werkelijkheid weer eens wat beter op elkaar af gaan stemmen.



De MIVD moet investeren in haar personeel. De afgelopen drie maanden heb ik geprobeerd zo veel mogelijk van u op de 'werkvloer' te bezoeken. Het werk moet echter ook doorgaan en daardoor is het mij nog niet gelukt om overal mijn gezicht te laten zien. Toch heb ik al met velen van u van gedachten kunnen wisselen. Hierbij valt op dat iedereen zich in het algemeen terdege bewust is van de situatie waarin de MIVD verkeert. Er is de afgelopen paar jaren veel werk verzet, maar we hebben met z'n allen nog een lange en uitdagende weg te gaan. Duidelijk komt bijvoorbeeld per bureau naar voren waar we thans staan, waar we naar toe willen en hoe we denken daar te komen. Het uiteindelijk realiseren van de gestelde doelen kost tijd en

energie. Tijd is er vaak te weinig. Energie is er voldoende, maar het moet wel in de juiste richting worden gestuurd. De juiste persoon op de juiste plaats is in dit verband noodzakelijk. Dit is nog niet altijd het geval en daar moeten we als organisatie wat aan doen. Alleen met hard werken komen we er niet. De MIVD zal de komende jaren moeten 'investeren in haar personeel'. Dit was bij mijn aantreden één van mijn doelstellingen. De gesprekken met u hebben het belang ervan alleen maar onderstreept.

Zo wandelend over de afdelingen en pratend met de mensen krijg je een redelijk beeld van wat er speelt binnen de MIVD. Ik ben dan ook zeker van plan hier mee door te gaan. U verzoek ik na te blijven denken over hoe het werken bij de MIVD en alles wat daarmee samenhangt eventueel verbeterd kan worden. Ik hoor het graag te zijner tijd van u.●

B. Dedden
Generaal-majoor

MET FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG

Nieuwkomers en overgeplaatste MIVD'ers staan iedere keer in INGELICHT vermeld. Daarnaast verlaten ook regelmatig militaire medewerkers de MIVD in verband met hun functioneel leeftijdsontslag. De meeste onder hen doen dit het liefst zonder daar enige ruchtbaarheid aan te geven. Maar zoveel jaren in militaire dienst te hebben doorgebracht, verdienen deze medewerkers wel iets meer dan één regel in INGELICHT.

Ook dit jaar hebben al twee MIVD'ers hun uniform aan te kapstok gehangen.

Sergeant-majoor der KLu Jacques Molier (zie foto) ontving uit handen van generaal-majoor Dedden een oorkonde in verband met zijn eervol ontslag. Met ingang van 1 januari zit het werkzame leven bij Defensie voor Jacques Molier erop. Hij is opgekomen bij de luchtmacht in 1964. Na de basisopleiding kreeg Jacques een administratieve opleiding en werd geplaatst bij het 334 squadron op de vliegbasis Ypenburg. In 1968 volgde een overplaatsing naar de Groep Geleide Wapens (GGW) in Duitsland. In 1990, na meer dan driewintig jaar bij dit wapenvak, keert Jacques met zijn gezin terug naar Nederland, waar hij bij de AMIDKLu werd geplaatst. Na de integraties van de MIVD kwam Jacques in 2001 als sergeant-majoor te werken als medewerker dienstploeg CIU op de Frederikkazerne. Ook heeft Jacques veel



tijd gestoken als lid van de vakbond en de vorige medezeggenschapscommissie van de MIVD.

Jacques kookt graag, vooral Indisch. Hier wil hij een deel van zijn vrije tijd graag mee doorbrengen. Vooral Jacqueline, zijn echtgenote vindt dit heerlijk.

Haar pensioentijd is nog lang niet aangebroken, zij werkt momenteel nog bij het BDI.

Luitenant-kolonel KLu Hans Post Uiterweer is op 1 februari 2003 met functioneel leeftijdsontslag gegaan. Op 30 januari namen de directeur en medewerkers van de MIVD afscheid van Hans in de officiersmess op het hoofdkwartier van de Koninklijke Luchtmacht. Hans begon zijn dienstdienst na de KMA in eerste instantie als vlieger bij de KLu, maar verruilde dit na enige tijd voor het inlichtingen en veiligheidsvak. In eerste instantie als operationeel

inlichtingenofficier, enige jaren later ging hij over naar het vakgebied Contra-Inlichtingen en Veiligheid. Onze organisatie zal Hans en zijn brede kennis op het vakgebied zeker missen. Hans Post Uiterweer verhuist deze zomer met zijn echtgenote naar de Verenigde Staten, waar hij van een welverdiend FLO gaat genieten.●

Nieuwe B wil meewerken aan stijgende lijn

In de vorige INGELICHT stond het vertrek van Martin Boskamp als Hoofd Bedrijfsvoering al aangekondigd en was de naam van zijn opvolger, ing. Jan van den Berg net bekend gemaakt. Bij het verschijnen van deze uitgave is de nieuwe 'B', zoals Hoofd Bedrijfsvoering in de wandelgangen genoemd wordt, net drie dagen aangetreden. Een reden om in deze INGELICHT nader met hem kennis te maken.

"Mijn hart heeft altijd meer gelegen bij het werken met mensen", zo begint Jan van den Berg dit gesprek. "Na de MTS heb ik de HTS doorlopen, maar ik vond die pure techniek niets voor mij. Al die apparaten zeggen niets terug, dat had ik tijdens mijn stageperiode al gemerkt. Ik wist dus dat ik geen baan in die richting moest zoeken. Bij mijn eerste functie in de kwaliteitszorg kon ik het een mooi met het ander combineren. Het draaide om de techniek, maar ik had direct met mensen te maken.

Dat heeft mij altijd ook zo aangesproken in de functie van HFEBCO, die ik bijna vijf jaar heb vervuld. Ik werd begin december gepolst voor de functie van Hoofd Bedrijfsvoering. Daar heb ik wel even over na moeten denken. Het was een moeilijke afweging, daar ik naar mijn idee bij FEBCO nog lang niet klaar was. De uitdaging, de verbreding ten opzichte van het werk dat ik als HFEBCO deed en de ervaringen die ik tot nu toe heb opgedaan, hebben me doen besluiten te solliciteren. De uitdaging ligt vooral in het feit dat de MIVD dichter bij het operationele proces staat," zo benadrukt van den Berg, "want het product inlichtingen levert een fundamentele bijdrage aan de primaire taak van de krijgsmacht".

"Ik ken de MIVD al enigszins uit hoofde van mijn functie als HFEBCO. De MIVD heeft een tijdlang een bestaanscrisis gehad en stond een aantal jaren geleden in feite onder curatele. Gelet op de ontwikkelingen, die er toen waren begrijp ik nu dat er destijds minder aandacht was voor een goede (financiële) bedrijfsvoering. Maar toen heeft FEBCO er zeer kritisch op moeten reageren. Wat ik overigens niet altijd even makkelijk vond om te doen", voegt Jan van den Berg toe. "Je moet als organisatie een balans zoeken tussen enerzijds het handelen volgens de regelgeving, waarop FEBCO



Jan van den Berg:
'De MIVD is enorm gegroeid en heeft zich goed ontwikkeld'

toeziet en anderzijds het leveren van een goed (inlichtingen)product, waar de MIVD voor staat. Wat het eerste betreft, daar moest FEBCO wel streng in optreden. Ik moet zeggen dat de MIVD er enorm door is gegroeid, de dienst heeft wat bedrijfsmatige aspecten betreft, zich goed ontwikkeld. Inmiddels is er dan ook een goede samenwerking ontstaan tussen FEBCO en de MIVD. Ik ben van mening dat de MIVD en het kerndepartement nog wat van elkaar kunnen leren. Ik hoop daar een bijdrage aan te kunnen leveren. De kennis en kunde op het gebied van informatiemanagement en documentaire informatievoorziening zijn bij de MIVD verder ontwikkeld, daar kan het kerndepartement nog van leren. Op het gebied van het planning- en controlproces kan de MIVD nog een stapje voorwaarts maken. Ik zie er erg naar uit een bijdrage te leveren aan de stijgende lijn die ingezet is. Zoals ik al aangaf, ik houd ervan met mensen te werken. Ik waardeer een goede samenwerking en open communicatielijnen. Plezier in het werk is daarbij heel belangrijk. Ik streef ook naar maximale decentralisatie, praat graag over resultaat of output zo je wilt. Ik ga ervan uit dat de afdelingshoofden zelfstandig werken en een maximale afwisseling in eigen werk kunnen bewerkstelligen. Ik hoop hierbij een dusdanig faciliterende rol te vervullen, dat de medewerkers van de MIVD hun werk goed en met plezier kunnen doen". ●

Jan van den Berg begon zijn loopbaan bij Defensie op Kamp Holterhoek in Eibergen. Na het afronden van zijn technische opleiding kon hij daar als dienstplichtige aan de slag. Hij kwam terecht bij 541 Verbindingsdienstbataljon waar hij op kleine afstand al kennis maakte met 898 Verbindingsdienstbataljon, dat later zou opgaan in de huidige Afdeling Verbindingsinlichtingen.

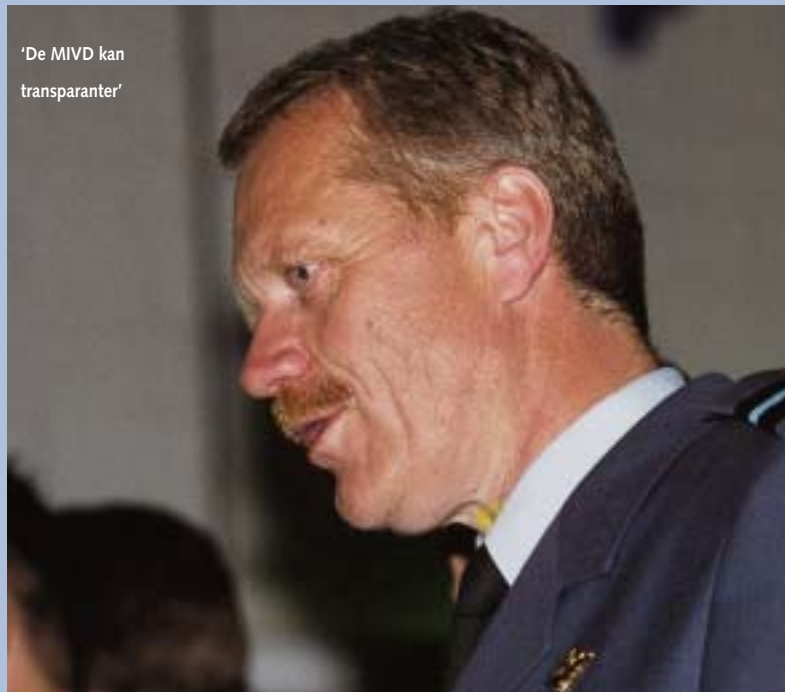
Het bevel Van den Berg goed bij Defensie en hij besloot in 1978 als burgerambtenaar bij de Dienst Materieel Koninklijke Landmacht (DMKL) te blijven. Zijn eerste functie was die van kwaliteitszorgambtenaar. Als technisch ambtenaar bij het bureau Informatieverwerkende apparatuur, zette hij zijn eerste stappen in de wereld van de automatisering, die toen nog in de kinderschoenen stond. Als staffunctionaris van de Controller organisatie van de Koninklijke Landmacht kreeg hij de taak het informatievoorzieningsplan en het functioneel informatiesysteem te beheren. In 1989 werd het accent meer verlegd naar het beleid rond de informatievoorziening en de bedrijfsvoering. Hierbij hoorde een functie bij de Directie Economisch Beheer van de Landmacht. Hierop volgde een baan bij de Landmachtstaf als plaatsvervangend hoofd cluster Organisatie- en Bedrijfsvoeringsbeleid. Met de functie van Hoofd Financieel Economisch Beheer Centrale Organisatie (HFEBCO) in 1998 verbreedde hij zijn gezichtsveld op de financiële wereld. Vanaf 3 maart is Van den Berg aangesteld als Hoofd Bedrijfsvoering en is hij tevens (samen met het Hoofd Productie) plaatsvervangend directeur MIVD.

Jan van den Berg is getrouwd, woont in Leidschendam en heeft een zoon. ●

Nog geen twee jaar geleden trad commodore Freek Meulman aan als plaatsvervangend directeur Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, hoofd afdeling Productie. Op zijn eerste werkdag gaf hij een kennismakingsinterview, waarin hij aangaf nog niet exact te kunnen zeggen wat de toekomst bij de MIVD zou brengen. “Laat mij eerst maar eens mijn oor te luister leggen en kijken wat er allemaal speelt. Kom over een tijdje maar eens terug om te praten over mijn toekomstvisie”.

Dat gesprek is er, mede door de waan van de dag, niet meer van gekomen. Vrijdag 14 februari was de laatste werkdag van Freek Meulman bij de MIVD. Met ingang van 21 februari van dit jaar is hij benoemd tot “Deputy Commander Combined Air Operations Centre (CAOC) te Kalkar (Duitsland). Geen tijd meer dus voor zijn toekomstvisie, maar wel voor een terugblik op zijn relatief korte en zeer enerverende periode bij de MIVD.

‘De MIVD kan
transpanter’



HOOFD PRODUCTIE SLUIT ENERVERENDE PERIODE AF

“Toen ik in juni 2001 bij de MIVD begon, was de reorganisatie bij de MIVD formeel ten einde, maar de effecten van de reorganisatie waren nog steeds merkbaar. Er was goed gedefinieerd wat we met de MIVD wilden, de strategische koers die we wilden varen was bepaald, maar de invulling hiervan, toch een moeilijke fase in het proces, was nog niet gereed. Deze eerste tijd, dat heeft Van Reijn ook al eens aangegeven, was het meer een kwestie van crisismanagement. Hoe houd je het schip drijvende en hoe krijg en houd je het goed op koers. Dat red je jammer genoeg niet in de twintig maanden die ik hier heb doorgebracht, daar is veel meer tijd voor nodig.

Ik heb in de afgelopen periode wel een aantal speerpunten ontwikkeld en die zijn samen met de afdelings- en bureauhoofden heel concreet aangepakt. Ten eerste de zogenoemde Planning en Control, wat in feite neerkomt op het uitvoeren van het hele IVD-proces. Zouden we in staat zijn om dit te realiseren? Hier zijn heel veel stappen voorwaarts in gemaakt. We zijn hiermee goed op weg.

Ten tweede wilde ik het teamwerken aanpakken. Dit stond geweldig mooi op papier, maar in de

praktijk bleken de teams, met uitzondering van het UNMEE- en Balkanteam niet zo goed te werken. De processen bleken nog niet verankerd in onze organisatie. Heel veel mensen hebben hier veel energie in gestopt en ik kan wel zeggen dat teamwerken momenteel geen punt van discussie meer is. Het is een integraal deel van het productieproces geworden.

Het volgende verdient echter nog wel aandacht. Er moet nog hard worden gewerkt aan de ‘Kennissen en Kunde’ binnen onze organisatie. De dienst kan nog een stuk professioneler worden. Je moet blijven investeren in de kwaliteit van je personeel. Maar dit is altijd, in iedere organisatie het geval. Daar ben je nooit mee klaar.

De wereld om ons heen bepaalt veelal de dagelijkse werkwijze van de organisatie. De werkwijze dient zich aan te passen aan de wereld die constant aan verandering onderhevig is. De op handen zijnde oprichting van de Nationale Sigint Organisatie is een voorbeeld van het inspelen op de veranderde omgeving. Het master (reorganisatie)plan voor de Afdeling Verbindingsinlichtingen was nog niet

gerealiseerd of het wordt al weer doorkruist door de oprichting van de Nationale Sigint Organisatie.

De MIVD moet dus kunnen blijven inspelen veranderingen die vaak ook een cultuurwijziging met zich meebrengen. Dit vergt een ander gedrag van alle medewerkers van onze dienst. Daarmee kom ik op het punt van gedrag en attitude. Voor mij betekent dit dat je echt moet samenwerken. Verwerkers moeten bijvoorbeeld zo’n goede interactie hebben met de verwervende afdelingen, dat daadwerkelijk met z’n allen gewerkt wordt aan een product. Stel jezelf constant de vraag: ‘Wat weten we, wat weten we niet, waarop moeten we inspelen?’ Ander gedrag betekent ook elkaar aan kunnen spreken op positieve aspecten en zondig ook aan durven spreken met een mindere boodschap. En het betekent je aan afspraken houden en respect hebben voor elkaar. Goed leiderschap hoort daar eveneens bij. Met leiding bedoel ik niet alleen de directie. Leiderschap zit door de hele organisatie heen. Iedereen die met mensen werkt, geeft leiding. Je moet duidelijk willen en kunnen aangeven wat de normering is en welke prestaties je verwacht. Je moet elkaar willen coachen.

Ik heb altijd een positieve grondhouding gehad om zaken op te pakken. Ik ken mezelf, ik wil zaken altijd adequaat afhandelen. Maar om een organisatie 'om te krijgen', dat gaat niet snel. Dan ontstaat er wel eens een spanningsveld. Wat wil je en wat kan je bereiken. Wellicht ben ik soms te hard van stapel gelopen. Heb ik teveel in korte tijd willen bereiken. Ik kan wel zeggen dat ik nog nooit ergens zoveel energie in heb gestopt als in deze baan. Heb ik dan alles bereikt wat ik wilde bereiken? Daar kan ik hartgrondig 'nee' op antwoorden. Dat zou ook niet realistisch zijn.

De werkdruk bij de MIVD is doorgaans hoog, zeker in bepaalde delen van de organisatie. In die situatie heb ik keuzes moeten maken tussen de zaken die ik wel kon uitvoeren en zaken waar ik niet aan toe ben gekomen. En natuurlijk vind ik dat jammer. Zo ben ik lang niet altijd en lang niet bij iedereen op de werkvloer geweest, zoals ik wel van plan was. Nu ben ik iedere week wel ergens geweest, maar ik had daarbij geen tijd om uitgebreid te praten of om eens rustig een kop koffie te drinken.

Ik heb de operationalisering binnen onze dienst als erg positief ervaren. Op dit opzicht is er veel bereikt. Neem bijvoorbeeld de bijdragen van de MIVD aan crisisoperaties, de bemanning van NIC's en SHED's, de instructies en de procedures die we hebben opgesteld, de zogenoemde Groene Dagen die we organiseren om de basis militaire vaardigheden op te frissen. Hierin is de MIVD heel hard vooruitgegaan. Het is een organisatie met enthousiaste mensen, al is de operationele mindset nog niet overal optimaal.

Inlichtingen en Veiligheid vind ik een heel mooi product. Voor mij betekent het werken in een boeiende wereld. Het mooiste aspect vind ik de operationele kant van het huis. We hebben onder meer een CIV-team in het veld, een NIC in het operatiegebied en VI en Humint aan de verwervende kant. Het is intrigerend te zien hoe die werkzaamheden

uitgevoerd worden. Het is zo veelzijdig. Onze organisatie heeft raakvlakken met de politiek, met de operationele inzet van de krijgsmacht, en met de wettelijke aspecten ervan. Dit zijn allemaal invloeden, waarbij het niet altijd makkelijk is het vliegtuig te laten vliegen zonder al te veel turbulentie.

Ik wil graag iets over de informatievoorziening vanuit de MIVD naar buiten toe meegeven. Ik begrijp dat je over een heel belangrijk deel van de organisatie niet kunt uitweiden, maar je kunt als organisatie nog steeds transparanter worden dan dat nu het geval is. De Centrale Organisatie en de krijgsmachtdelen kennen de MIVD op hoofdlijnen. De toegevoegde waarde van de MIVD is dan moeilijk aan te geven of uit te leggen. Ik houd een pleidooi voor een soort briefingteam die een ronde maakt binnen de defensieorganisatie. Een briefing-

team met de boodschap: 'Wij van de MIVD ondersteunen jullie in je primaire taakstelling. Geef aan wat de rol, de bijdrage en de meerwaarde van de MIVD in de defensieorganisatie is'.

Door kwaliteit te leveren kunnen we aantonen dat we die meerwaarde hebben. We hoeven echter niet altijd onze successen ten toon te spreiden. We moeten vooral het werk doen dat niet direct zichtbaar is. Het begrip dat de MIVD meerwaarde heeft, dient verankerd te worden in

de defensieorganisatie. Het is juist daarom zo belangrijk te investeren in kwaliteit, kennis en kunde. Personeel, kennis en kunde moeten hoog in het vaandel van de MIVD staan. Wanneer je daarin investeert, met de kwaliteit van het personeel van nu, dan ben je in staat om in de toekomst de toegevoegde waarde te blijven leveren. Ten slotte wil ik iedereen bij de MIVD dank zeggen voor de inspanning die zij geleverd hebben. Dank ook voor de steun die me de afgelopen twintig maanden gegeven is. Ik wil alle medewerkers van de MIVD veel succes wensen bij het uitoefenen van hun werkzaamheden in de toekomst", besluit Freek Meulman. ●



De Sperwer

Internationaal wordt er veel geïnvesteerd om het pakket aan inlichtingen-verzamelsystemen uit te breiden ten behoeve van 'Crisis Response Operations'. Deze middelen dienen beschikbaar te zijn om commandanten bewust te kunnen maken wat er om hen heen gebeurt, de veelbesproken 'Situational Awareness'. Ook bij de Srebrenica-onderzoeken is het gebrek aan dit soort middelen of capaciteiten steevast als tekortkoming gesignaleerd. Nederland heeft in dit verband ondermeer de Sperwer gekocht, en in dit artikel zet ik onze inspanning af tegen wat zich op dat gebied in Duitsland afspeelt.

Door Koos Possel

De Sperwer beweegt zich in het marktsegment van kleinere, tactische, Unmanned Aerial Vehicles (UAV's) met een beperkte reikwijdte en vlieghoogte. Primaire inzet is ten behoeve van de commandant voor verkenningen en doelopsporing. Internationaal wordt deze categorie ook wel aangeduid als 'lame', hetgeen staat voor Low Altitude, Medium Endurance. Het is maar goed dat de Sperwer geen eend heet omdat dit bij onze oosterburen ongetwijfeld vrolijkheid teweeg zo brengen vanwege het dan ontstane acroniem 'lame ente'.

Inmiddels is de Sperwer langzamerhand een standaard aan het worden voor UAV's in zijn klasse binnen Europa. Na Nederland hebben ook Denemarken, Zweden, Frankrijk en Griekenland het systeem gekocht.



De Sperwer

en andere vreemde vogels

Het is dus zeker geen miskoop geweest. Het ontwikkeltraject dat Nederland heeft veroorzaakt vanwege de luchtwaardigheidseisen heeft zeker bijgedragen aan de brede belangstelling voor het ontwerp. Het is trouwens nog steeds vrijwel de enige UAV die een typecertificaat heeft analoog aan kleine bemande vliegtuigen hetgeen een soort keurmerk is voor de luchtwaardigheid. Ook de overige Europese landen beginnen te erkennen dat er bij het vliegen met UAV's binnen Europa toch ook met vliegveiligheid rekening moet worden gehouden.

Terug naar het onderwerp. Wat doen onze Duitse vrienden die zich met ons hebben verenigd in een HRF HQ (High Reaction Force) waarvoor we gemeenschappelijk Corpstroops gaan leveren. Nederland heeft in dit concept het voortouw genomen voor ondermeer ISTAR-middelen waaronder dus de Sperwer. Wat heeft Duitsland op dit gebied te bieden?

Toekomstvisie

Net als in de rest van de wereld heeft ook Duitsland een UAV-filosofie die op verschillende niveaus een rol ziet voor UAV's bij toekomstige conflicten. Op het tactische niveau zien we naast de CL-289 een behoefte aan een met de Sperwer vergelijkbare UAV en op lager niveau kleinere en eenvoudigere UAV's als 'over-the-hill' capaciteit. Daarnaast worden toepassingen gezien met de UAV als drager van relayeercapaciteit en EOVSensoren. Een deel van deze behoefte is al concreet ingevuld. Ik concentreer me in dit artikel op de systemen die nu beschikbaar zijn dan wel binnen een half jaar beschikbaar komen waarbij ik ze in vogelvlucht zal behandelen (om in stijl te blijven).

CL-289

De Duitsers beschikken, evenals de Fransen, al geruime tijd over de CL-289, een raket aangedreven UAV die een vooraf geprogrammeerde koers vliegt en tijdens die vlucht foto's neemt. Het ontwerp lijkt verdacht veel op de eveneens onbemande V1's uit WO-II, maar tenslotte stammen ook de basis van de Leopard tank, de PantzerHaubitze 2000 en alle raketsystemen uit die tijd. Niks mis met een degelijk ontwerp. De CL-289 beschikt over een uitstekende camera aan boord, maar de grootste tekortkoming is dat er geen real-time datelink is die een directe koppeling aan een bestrijdingsmiddel mogelijk maakt. Daardoor zal



Boven: De CL-289

Rechts: De KZO (Kleinfluggeraet fur Ziel Ordnung)

Onder: De LUNA (Luftgestützte Unbemannte Nahauflärungs-Ausstattung)



er altijd een fikse vertraging zitten in het opsporen van doelen en het bestrijden ervan, waardoor het aangrijpen van mobiele doelen eigenlijk structureel onmogelijk is. Zeker in het licht van de filosofie van 'manoeuvre warfare' is dit een zwaarwegend gemis.

KZO

De KZO (Kleinfluggeraet fur Ziel Ordnung) is primair ontwikkeld voor doelopsporing en deze informatie real time door te sluizen naar een bestrijdingsmiddel zoals de artillerie. Hiertoe is de KZO uitgerust met een warmtebeeldcamera (Forward Looking InfraRed) aan de voorkant. Ook tijdens een beschieting kan de KZO bekijken wat het effect is van de beschieting waardoor een directe 'battle damage assesment' mogelijk is.

De lancering van de KZO gebeurt via een raketbooster waarna de KZO zijn koers vervolgt met de eigen tweetakt motor, net zoals bij de Sperwer. Ook de overige gegevens komen behoorlijk overeen met de Sperwer, te weten een vliegsnelheid van ca 200 km/h en inzetduur ca 3,5 uur. De landing tenslotte vindt net als bij de Sperwer plaats middels een parachute. De KZO is dus eigenlijk vergelijkbaar met de Sperwer, hij ziet er hoogstens iets anders uit.

LUNA

De LUNA (Luftgestützte Unbemannte Nahauflärungs-Ausstattung) is een UAV die oorspronkelijk voor de Duitse verkenningseenheden was ontworpen als aanvulling voor de grondgebonden verkenners om 'over-the-hill' te kijken. Het ontwerp was op zich uiterst succesvol, maar was inmiddels te groot geworden om nog mee te kunnen nemen met de kleine verkenningvoertuigen. Omdat Duitsland precies op dat moment naar Kosovo zou gaan, werden de middelen als ondersteuning ingedeeld bij de betreffende brigade. Op dat moment werd ook beslist dat het ingedeeld zou worden bij de artillerie die ook al de CL-289 en de KZO zou krijgen. Concentreren van kennis en vaardigheid is ook daar geen vreemde gedachte.

De UAV LUNA is een groot uitgevallen modelvliegtuigje, echter voorzien van eigen navigatie-apparatuur, wordt aangedreven door een tweetaktmotor en is voorzien van een daglicht- en een warmtebeeldcamera. Ook Nederland wilde met dit systeem ervaringen opdoen omdat het uitstekend geschikt zou kunnen

zijn als complementair middel aan de Sperwer. Dit plan werd echter door de huidige financiële problematiek van de KL geschrapt.

De programmering geschiedt net als bij de andere UAVs middels een computer waarop de koers wordt ingetekend. De UAV vliegt via de ingeprogrammeerde oriëntatiepunten (waypoints) zijn route, waarbij er tussentijds door een opdracht op een bepaalde coördinaat een extra rondje kan worden gevlogen waardoor extra aandacht kan worden besteed aan een onderkend doel. Inmiddels vliegt de LUNA al weer geruime tijd in Kosovo en Macedonië.

Aladin

De Aladin is de nieuwe kandidaat voor de kleine UAV voor verkenningseenheden. Als opvolger van de LUNA ontworpen, is hij qua

besturingsconcept vergelijkbaar. De lanceering vindt echter met de hand plaats. De startopdracht wordt via de datalink gegeven, waarna het kleine elektromotortje extra toeren gaat maken en de man op de grond het vliegtuigje



Aladin

alleen maar in de windrichting hoeft te houden waarna het opstijgt. Het platform kiest vervolgens zijn koers met behulp van het ingebouwde GPS-navigatiesysteem. Er zit een kleine daglichtcamera in de UAV waardoor de bediener op de grond real time mee kan kijken met de vlucht. Het systeem is in feite nog in de beproevingsfase, maar vanaf maart wil Duitsland het systeem uitproberen in Afghanistan.

Nauwere banden

Nederland heeft met de Sperwer een platform dat in Europees verband langzamerhand een standaard aan het worden is. Dit opent de mogelijkheid om op termijn nauwere banden aan te knopen met andere Sperwer gebruikende naties.

Duitsland heeft naast de al in gebruik zijnde CL-289 inmiddels aanvullende capaciteiten ontwikkeld die deels gelijk zijn aan wat Nederland heeft, maar deels ook verder gaan.

Het is opvallend om te zien hoeveel energie en geld juist Duitsland als relatieve nieuwkomer bij vredesmissies steekt in inlichtingen verzamelende middelen. Nederland heeft zich in de huidige begroting voornamelijk gericht op het in stand houden van de traditionele middelen als tanks, artillerie, pantservoertuigen. Een positieve uitzondering hierop is het oprichten van het ISTAR-bataljon, hoewel dit slechts een organisatorische wijziging is die niet vergezeld gaat van het moderniseren en uitbreiden van inlichtingen verzamelmiddelen.●

Hoofdafdeling Productie trekt zich terug op de heide en denkt na over de toekomst

ALLE NEUZEN EN SPEERPUNTEN DEZELFDE KANT OP

In groepjes van een man of zes zitten bureauhoofden en teamleiders van Hoofdafdeling Productie bij elkaar. Soms zie je instemmend geknik, soms laaien de discussies heftig op. Iedere groep probeert een antwoord te geven op een aantal vragen naar aanleiding van nieuwe speerpunten voor 2003.

Alle speerpunten, zes in totaal, zijn kort daarvoor gepresenteerd.

De ene groep is het sneller eens dan de andere en weet snel reacties op de speerpunten op grote witte vellen papier te kalken. Het is de jaarlijkse heidag van de Hoofdafdeling Productie van de MIVD. Op de luchtmachtbasis De Peel worden de speerpunten van Productie voor het komende jaar kritisch onder de loep genomen. "Wij zijn hier met zijn allen bij elkaar om antwoord op vragen te krijgen en te zien aan welke aspecten we voor het komende jaar prioriteit moeten geven", aldus discussieleider commodore Meulman.

Op de heidag ontstond een discussie rond het punt of de MIVD niet meer operationele inlichtingen zou moeten geven bij actuele ontwikkelingen en niet te veel op politiek niveau produceert. Het antwoord hierop kwam van generaal-majoor Dedden, die als toehoorder aanwezig was. Zijn antwoord vormde het uitgangspunt voor het behandelen van een aantal speerpunten. Hij zei: "De MIVD is een strategische dienst met een operationeel-tactisch component."

De aanwezige bureauhoofden en teamleiders werden willekeurig ingedeeld in een zogenoemde 'speerpunt workshop'. Zij moesten in groepjes reageren op de zes speerpunten van dit jaar. Zeer aandachtig en serieus beantwoordden zij de vragen die waren gekoppeld aan de nieuwe speerpunten.

De nieuwe speerpunten zijn onder te verdelen in:

Personeel en Personeelszorg

Werkdruk en Werklast

Kennis en Kunde

Samenwerking Verwerking Verwerving

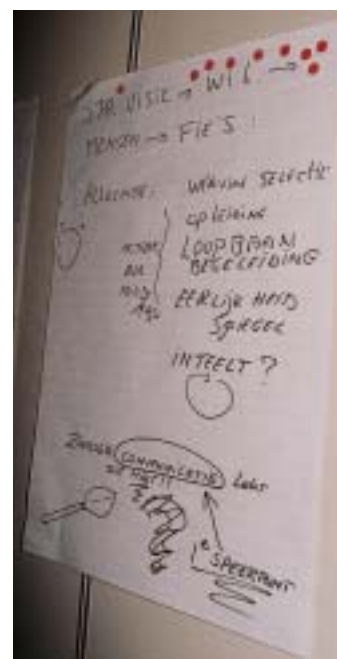
Strategie en Visie

Nieuwe Speerpunten

Personeel en Personeelszorg

Personeelszorg behoeft duidelijk aandacht bij de medewerkers van de MIVD.

In de afgelopen jaren heeft het accent sterk op de productie en verbetering van de productieprocessen





gelegen. Dit is wel eens ten koste gegaan van de aandacht voor de MIVD-medewerkers. Een factor als motivatie is van niet te onderschatten belang.

De workshop-groep was eensluidend van mening dat er nodig geïnvesteerd dient te worden in het personeel. Dat kan door een adequaat systeem van beloning en waardering te hanteren. Inlichtingen en Veiligheid is een mooi vak, waar voldoende ontplooiingsmogelijkheden aanwezig zouden moeten zijn. Helaas belemmeren de verschillen in rechtspositie en het loopbaanbeleid van de krijgsmacht delen (KMD'en) een eigen loopbaanbeleid voor MIVD'ers.

Tijdens de workshop kwam ook het ontbreken van een strategische visie naar voren. Als je weet wat je wilt met je organisatie, koppel dit dan aan functies en de vulling daarvan. Samenvattend dient er meer aandacht besteed te worden aan het werving- en selectieproces. Daarnaast dient er geïnvesteerd te worden in opleiding en loopbaanbegeleiding. Een meer actieve invulling daarvan en aansturing van het betreffende organisatie-element in de personeelszuil is hierbij essentieel. Wat bovendien als erg belangrijk werd ervaren, is het op eerlijke wijze met personeel om gaan. Zeg oprecht hoe iemand functioneert. Houd jezelf en je personeel een spiegel voor. Cruciale factor bij dit alles is communicatie. Zonder goede communicatie bereik je geen verbetering in de personeelszorg.

Werklast en Werkdruk

De afgelopen jaren zijn de ontwikkelingen in de wereld stormachtig verlopen en dat zal de komende jaren naar verwachting zo blijven. Zoals alle inlichtingendiensten ondervindt de MIVD daar direct de weerslag van in de vorm van een toenemende vraag aan MIVD-producten die in kortere tijd (vooral bij operaties) met hogere kwaliteitseisen gemaakt moeten worden. Dit leidt binnen de Hoofdafdeling Productie onvermijdelijk tot een hoge werklast met een hoge werkdruk.

De deelnemers werd gevraagd mogelijke oorzaken van de hoge werkdruk aan te geven en oplossingen hiervoor aan te dragen. De werklast kwam met name voort uit een combinatie van behoeften van de IVD (Inlichtingen Veiligheidsbehoefte Defensie), de vele ad-hoc vragen in de vorm van RFI's (Request for Information), vragen vanuit het DCBC (Defensie Crisisbeheersingscentrum) en het weinig pro-actief omgaan met de materie. Ook de wijze waarop onze dienst invulling moet geven aan het uitvoeren van de J2 (inlichtingen poot bij Chef Defensie Staf) taak kwam aan de orde. Vooralsnog lijkt het of de huidige capaciteit niet toereikend is voor het uitvoeren van de J2-taak.



Er werden veel oplossingen aangedragen. De balans tussen de beschikbaarheid van personeel en de werklast dient beter te worden gereguleerd. Niet alleen om dieper op de behoeften in te kunnen gaan (betere prioritering en kwantificering van de onderwerpen in het IVD), maar ook om tijd te kunnen vrijmaken voor training en opleiding om de kwaliteit van het personeel op peil te houden en te verbeteren.

De huidige autorisatiecultuur van de producten dient onder de loep genomen te worden. Het bekorten van dit proces zou ook veel tijd kunnen opleveren.

Kennis en kunde

Kennis en Kunde is voor de MIVD een cruciale productiefactor en vormt één van de aandachtspunten. De kwaliteit van de inlichtingenproducten staat of valt met personeel dat beschikt over de juiste mix van kennis en kunde. Volgens de deelnemers aan deze workshop ligt op dit vlak een probleem. De groep was van mening dat zowel in het kader van taakstelling, als selectie, opleiding en training van personeel onvoldoende bekend is, welke specifieke kennis en kunde binnen de MIVD vereist zijn. Dit dient zeker in kaart gebracht te worden door het aanwezige kennisniveau te toetsen. Om de aanwezige kennis op een nog hoger peil te brengen zou de MIVD expertise kunnen inhuren en het beschikbare personeel laten rouleren om met andere disciplines kennis te laten maken.

En vorig jaar?

Vorig jaar stond de heidag van Hoofdafdeling Productie in het teken van professionalisering van de P-afdeling. Toen namen de onderwerpen werken in teams en het verbeteren van de vraaggestuurde organisatie een belangrijke plaats in. Tijdens zijn openingswoord van de dit jaar gehouden heidag blikte commodore Meulman terug op de speerpunten van het afgelopen jaar.

Op het gebied van Planning en Control zijn goede resultaten geboekt, vindt Meulman. Aan de hand van een powerpoint-presentatie hield hij de aandachtige toehoorders zijn bevindingen voor. Zo zijn in het IVD-proces (Inlichtingen Veiligheidsbehoefte Defensie) dit jaar veel verbeteringen bereikt. Ook is de beschikbaarheid van personeel inzichtelijk gemaakt en zijn de kwartaalrapportages sterk verbeterd. Een ander speerpunt dat succesvol is uitgewerkt, blijkt het werken in teams. Deze manier van optreden staat inmiddels niet meer ter discussie.

Aan de hand van het *mission statement* van Productie ging Meulman dieper in op de materie en liet hij een aantal van zijn waarnemingen in het afgelopen jaar de revue passeren. Hij zei: "Wanneer je uitgaat van een organisatie van **professionals** kun je opmerken dat er op een aantal cruciale plaatsen nog een gebrek is aan goed opgeleid personeel. Ook de personele bezetting is aan de krappe kant en het ontbreekt nog aan een goed opleidings- en trainingsplan voor personeel in bepaalde delen van de organisatie."

"Ook moeten we **doelgericht, flexibel en enthousiast** kunnen werken, waarbij vraagsturing het uitgangspunt is.

Behoeftstellingen kunnen verder worden verbeterd. Het is nu nog gericht op de korte termijn en vaak van lage kwaliteit. De klant moet nadrukkelijk definiëren wat ze wil en dus scherper zijn. De waardering over de kwaliteit van onze producten is ook nog onduidelijk", aldus Meulman. "Wat vindt de klant van de toegevoegde waarde van de MIVD? Is de klant nou echt tevreden?" Hij wil feedback van de eindgebruiker om het MIVD-product te kunnen verbeteren.

De vragen die Meulman zich stelde, leidden tot reacties. Bij de vraagronde na afloop van de briefing, blijkt dat niet iedereen het met hem eens is en er worden kritische wedervragen gesteld. Meulman heeft het over de kwaliteit van het product, maar hoe is deze bijvoorbeeld te meten en met welk instrument?

Meulman reageerde door te zeggen dat de bruikbaarheid van de informatie gekoppeld moet zijn aan een 'echte' meerwaarde van de MIVD-producten. Hij gaf terloops aan de indruk te hebben dat de accountmanagers onvoldoende *input* ontvangen van de krijgsmachtdelen, en dan met name de echte operatione-

le eenheden waarvoor tijdige informatie zo van belang is. Voldoet de informatie die de MIVD verstrekt aan de wensen van de klant? Kan de eindgebruiker er evenveel mee als de accountmanagers van de krijgsmachtdelen zeggen?

'Ja', was een reactie uit de zaal. "De klanten weten precies wat ze willen en de MIVD is voldoende op de hoogte van de kwaliteitsbehoeften."

De terugblik en de reacties bleek een aftrap voor de heidag 2003. "Wij zijn hier met zijn allen bij elkaar om antwoord op vragen te krijgen en te zien aan welke aspecten we voor het komende jaar prioriteit moeten geven", vatte Meulman zijn bedoelingen samen.●

Verwerving en Verwerking

De afstemming tussen verwerkende en verwervende afdelingen is een reeds lang bestaand aandachtspunt en kent twee kanten. Het blijkt dat de inzet van verwervingscapaciteit niet altijd overeenkomt met de behoeftstellingen vanuit de verwerkende instanties. Bovendien wordt de door de verwervende afdelingen aangereikte inlichtingen niet altijd

op waarde geschat door de verwerkende afdelingen. Het ontbreken van behoeftstellingen vanuit de verwerkende afdelingen is onaanvaardbaar en dat inlichtingen vanuit de verwerkende afdelingen niet worden gebruikt, is evenmin acceptabel. De verwachting is dat het werken in teams daarin verbetering brengt. Hoewel een recente inventarisatie heeft geleerd dat werken in teams nog beter kan, denken de workshop-deelnemers dat het versterken van de positie van de teamleiders, gesteund door afdelingshoofden, verbetering kan brengen.

Strategie en Visie

In aansluiting op de reorganisatie MIVD hebben verschillende afdelingen een strategische visie ontwikkeld waaraan belangrijke beslissingen kunnen worden getoetst. Toch blijkt telkenmale behoefte aan visie op MIVD-niveau. Kennelijk zijn in de beleidsnotitie MID uit 1999 (de grondslag voor de reorganisatie MID) vragen onbeantwoord gebleven of hebben zich sindsdien nieuwe ontwikkelingen voorgedaan die om een strategisch antwoord vragen. De input van de deelnemers aan deze workshop was duidelijk: een strategische visie is vereist om samenhangende en logische besluiten te kunnen nemen over investeringen en personele capaciteit.

Ook werd bij deze workshop een aantal urgente strategische vragen geformuleerd.

Hoe nu verder?

In de week voorafgaande aan deze heidag is het verbeteringsprogramma voor 2003 uitvoerig besproken met de afdelingshoofden. Zij waren het er over eens dat de behaalde resultaten van het afgelopen jaar verder verankerd moeten worden in de MIVD en dat een verdere professionalisering nodig is. Het programma ter verbetering moet door de hele organisatie gedragen worden. Er mag geen indruk ontstaan dat het programma 'van boven' wordt opgelegd.

Speerpunten beoordeeld

Om te bepalen op welke onderwerpen dit jaar de nadruk moet worden gelegd, konden de bureauhoofden en teamleiders met rode stickers op grote vellen papier aangeven welke twee speerpunten de belangrijkste waren. Het was verrassend te zien dat veel aanwezigen serieuze invulling willen geven aan de strategische visie van de MIVD. Dit werd veruit als belangrijkste speerpunt beschouwd. Er is duidelijk behoefte aan een duidelijke koers. Zonder afbreuk te doen aan de andere speerpunten, wordt dit punt zeker opgepakt.

Behalve de strategische visie scoorden de speerpunten 'Externe Oriëntatie' en 'Personeel en Personeelszorg' hoog. Het is dus zaak structureel meer vorm te geven aan samenwerking met andere organisaties. Of dit nu andere departemen-



leerd die nog beantwoord moet worden. Vragen als 'hoe positioneer je de MIVD binnen het internationale speelveld', 'hoe positioneren we de MIVD ten opzichte van Inlichtingen en Veiligheid bij de krijgsmacht delen' en 'hoe positioneer je de MIVD ten opzichte van de AIVD'. Bij het vervolg op deze heidag zal hier zeker aandacht aan worden besteed.

Nieuwe speerpunten

Naast de speerpunten die aangedragen zijn, werd aan de deelnemers van de laatste workshop gevraagd om extra speerpunten te formuleren op basis van hun eigen bevindingen in hun directe werkomgeving. Het was opvallend dat deze nieuwe speerpunten opvallend veel overeenkomsten bleken te hebben met de al bestaande speerpunten.

De zogenoemde **optimalisatie focus** werd als nieuw speerpunt aangedragen. Het zegt dat je aandacht moet besteden aan prioriteiten en je hierin duidelijke keuzes moet maken. Houd je aan afspraken die in de IVD zijn gemaakt en heb niet de ambitie daarnaast ook nog andere zaken bij te willen houden.

Externe oriëntatie werd het tweede extra speerpunt. Hiermee werd niet alleen bedoeld te rade gaan bij andere organisaties zoals Buitenlandse - en Binnenlandse Zaken (en zodoende meer gebruik te maken van informatie die elders voorhanden is), maar ook te kijken hoe andere organisaties hun werkwijzen en procedures hebben georganiseerd.

Ten slotte werd het vergroten van de **betrokkenheid van Bedrijfsvoering** genoemd om de punten ter verbetering voor Hoofdafdeling Productie een kans van slagen te geven. ●



ten zijn of personeelsdiensten binnen het Ministerie van Defensie.

Bij de workshop Personeel en Personeelszorg kwamen bekende thema's naar voren, zoals 'werving en selectie' en 'opleiding en loopbaan'. Deze onderwerpen zijn weer te relateren aan de 'kennis en kunde' binnen onze organisatie.

Gelet op de score verdient het nieuwe speerpunt 'ondersteuning van bedrijfsvoering' ook duidelijk de aandacht. Dit een speerpunt voor Hoofdafdeling Bedrijfsvoering kunnen zijn, maar eerst dient Productie aan te geven op welke onderdelen deze ondersteuning verwacht wordt.

Aan de overige speerpunten werd minder belang gehecht door de aanwezigheid.

En nu verder

De P-heidag 2003 was een goed voorbeeld van bereid zijn serieus naar elkaar te luisteren en werkafspraken met elkaar te maken. Natuurlijk blijft het niet bij goede voornemens alleen. De uitgewerkte resultaten worden in de vorm van een plan van aanpak aan alle medewerkers van Productie voorgelegd.

Deze heidag vormde tevens een afsluiting van de periode van commodore Meulman als P. Bij zijn afsluitende woorden toonde hij veel waardering voor de wijze waarop aan deze heidag invulling was gegeven. Hij gaf aan alle vertrouwen te hebben in de uitvoering van de plan van aanpak. Want deze dag vormde een nieuw begin, een uitdaging voor de afdelings- en bureauhoofden van Productie. Want zij moeten uiteindelijk de invulling geven aan de uitvoering van de speerpunten voor dit jaar. ●

Functioneringsgesprek maakt loopbaan bespreekbaar

Militair - en burgerpersoneel krijgen voortaan te maken met functioneringsgesprekken in plaats van de bekende beoordelingsgesprekken. Dat is het resultaat van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003. Functioneringsgesprekken dragen bij aan de verdergaande modernisering van het personeelsbeleid. De artikels 131 van het AMAR en 90 van het BARD, die de basis vormen voor het beoordelen, moeten dan ook worden aangepast. De invoering van functioneringsgesprekken vormt een goede gelegenheid te komen tot één systeem geldend voor heel Defensie en over te gaan tot harmonisatie van de verschillende beoordelingssystemen die bij de krijgsmacht delen in gebruik zijn. Met de invoering van de nieuwe regelgeving rond functioneringsgesprekken en beoordeling worden alle bestaande regelingen ingetrokken die momenteel binnen Defensie van kracht zijn.

Door Anneke Bader

De huidige periodieke beoordelingen worden vervangen door jaarlijks te houden functioneringsgesprekken. Voor het nemen van beheersbeslissingen kan een beoordelingssysteem echter niet worden gemist. Beide systemen worden in één beleidsregel samengebracht. De geplande ingangdatum van deze nieuwe regeling is gesteld op 1 april 2003.

Begin april wordt al het Defensiepersoneel geïnformeerd. Een speciale brochure wordt met de maandbladen aan het personeel verzonden. De defensie-onderdelen zijn momenteel bezig met de ontwikkeling van implementatieplannen. Onderwerpen die hierbij aan de orde komen zijn scholing, voorlichting en beheersaspecten.

Ontwikkeling medewerker staat centraal

De ontwikkeling van de medewerker staat centraal bij het nieuw te voeren personeelsbeleid. Meer dan in het verleden het geval is geweest, is het leveren van 'maatwerk' (toegesneden op het individu) een vereiste om te (blijven) beschikken over adequaat inzetbaar en gemotiveerd personeel.

Zo heeft het in het vooruitzicht stellen van ontwikkelingsmogelijkheden voor het personeel een positieve invloed op de werving. Steeds vaker wordt personeel geworven waarvoor 'life time employment' bij Defensie niet het uitgangspunt is. Het bieden van voldoende mogelijkheden zodat deze 'tijdelijke' medewerkers zich tijdens het dienstverband kunnen blijven

ontwikkelen betekent een verrijking van de loopbaanmogelijkheden voor dit personeel wanneer het dienstverband wordt beëindigd. Daarnaast blijkt bij het maken van keuzes over het al dan niet voorzetten van een loopbaan bij Defensie dat de geboden mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling een belangrijke en soms zelfs doorslaggevende factor voor deze medewerkers.

Consequenties

Het centraal stellen van de ontwikkeling van de medewerker (in het personeelsbeleid) heeft consequenties voor de in te zetten personeelsinstrumenten. De bestaande instrumenten bieden niet in alle opzichten de vereiste ruimte om invulling te geven aan het meer motiverende personeelsbeleid. Voor militairen was er nog geen rechtspositionele basis voor de functioneringsgesprekken. Dit zal met de voorgestelde aanpassing van het AMAR worden gerealiseerd. De beoordeling is een uiterst relevant personeelsinstrument. Een beoordeling is met name gericht op het achteraf en eenzijdig evalueren van het functioneren van het personeelslid. Het instrument beoordelen is derhalve niet geschikt om in alle opzichten invulling te geven aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Immers bij de persoonlijke ontwikkeling wordt vooral de toekomstige taakuitvoering en ontplooiing in ogen-schouw genomen. Daartoe is het functioneringsgesprek meer geschikt.

Waar bestaat de functioneringscyclus uit?

De functioneringscyclus begint met een functie-introductiegesprek. Een nieuwe medewerker heeft binnen één maand na aanvang van zijn functievervulling een functie-introductiegesprek met zijn functionele chef. In dit gesprek wordt de medewerker geïnformeerd over wat van hem of haar in de functie wordt verwacht. Ook wordt de medewerker geïnformeerd over de planning van de te houden functioneringsgesprekken. De zienswijze van de medewerker ten aanzien van de manier waarop de functie wordt vervuld, komt in dit gesprek eveneens naar voren.

De functionele chef houdt in beginsel twee maanden na aanvang van zijn functievervulling een functie-introductiegesprek met de medewerker van wie hij

de functionele chef is geworden. De chef draagt zorg voor de verslaglegging van het gesprek, tenzij beide partijen van mening zijn dat dit niet nodig is.

Functioneringsgesprek

Ten minste één maal per jaar wordt een functioneringsgesprek gehouden. In het functioneringsgesprek leggen de medewerker en diens functionele chef aan elkaar verantwoording af over de gemaakte afspraken en wordt door beide partijen een zienswijze uitgesproken over het functioneren. In dit verband dienen

onderling criteria en normeringen te worden vastgelegd, welke gerelateerd zijn aan de taakuitvoering. Een eenduidige zienswijze van de functionele chef heeft geen instemming van de medewerker

nodig, maar moet wel betrekking hebben op verbetering van het functioneren of de ontwikkeling van betrokkene. In het functioneringsgesprek worden afspraken gemaakt over de taakuitvoering in de toekomstige functioneringsperiode.

Ook bij deze afspraken wordt vastgelegd wat de criteria en normeringen zijn waaraan de afspraken getoetst kunnen worden. Deze taakafspraken vormen in beginsel het startpunt voor het eerstvolgende functioneringsgesprek. Indien de medewerker of de chef daaraan behoefte heeft wordt dit gesprek gehouden. De dienstverhouding dient op dat moment ten minste twee maanden te zijn. Uitgangspunt bij het functioneringsgesprek is het functie-introductie-gesprek of het laatstgehouden functioneringsgesprek. De inhoud van het functioneringsgesprek wordt schriftelijk vastgelegd.

De functionele chef en de medewerker krijgen ieder een exemplaar. De chef vernietigt zijn exemplaar bij beëindiging van de dienstverhouding. In een extern formulier wordt voor het bevoegd gezag vastgelegd dat het functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden en worden afspraken en aandachtspunten opgenomen. Dit exemplaar wordt opgelegd in het personeelsdossier.

Eindgesprek

Bij het beëindigen van de functievervulling vindt een eindgesprek plaats.



Hierbij wordt de gehele functioneringsperiode in beschouwing genomen en worden de gemaakte afspraken geëvalueerd. Het eindgesprek kan achterwege blijven indien in een periode van drie maanden voorafgaand aan het beëindigen een functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden.

Loopbaangesprek

Op initiatief van de medewerker of op verzoek van het bevoegd gezag kan een loopbaangesprek worden gehouden. In een loopbaangesprek kunnen afspraken worden gemaakt over het persoonlijk ontwikkelplan en de loopbaan van de medewerker. Hierover moeten nog nadere regels worden vastgesteld.

Beoordeling blijft

In verreweg de meeste situaties zal een zorgvuldige toepassing van de functioneringsgesprekken prima aansluiten bij de wensen en behoeften van zowel de medewerkers als de leidinggevenden. Hierdoor zal het dus niet meer nodig zijn een beoordeling op te maken. De ervaring leert dat ongeveer 80% van de medewerkers 'normaal' (voldoende/goed) functioneert, de overige 20% steekt daarboven uit of blijft daarbij achter. Daarnaast kunnen zowel de medewerker, de chef of het bevoegd gezag aangeven wanneer zij willen dat een beoordeling wordt opgemaakt. De tweede beoordelaar stelt de beoordeling vast. Wie mag optreden als tweede beoordelaar is verschillend per beleidsterrein en dient nog nader te worden vastgelegd. De beoordeling wordt opgemaakt over de kwaliteit van het geleverde werk, de inzet en het gedrag.

Daarnaast worden competenties beoordeeld. Enkele competenties zijn op iedere militair of ambtenaar van toepassing. Dit zijn initiatief, samenwerken en verantwoordelijkheidsbesef. Daarnaast kunnen er andere competenties in de beoordeling worden betrokken. De verwachting is dat er een overzicht van competenties wordt aan-geleverd. De scores met letters zijn vervangen door de hieronder genoemde waarden

- in sterke mate aanwezig
- in voldoende mate aanwezig
- in onvoldoende mate aanwezig.

Zoals eerder is aangegeven komt er in april een speciale brochure uit. Ook is er speciaal voor dit doeleinde een cd-rom samengesteld.●

Afscheid van Veiligheidsofficier

Veiligheid, een 'Way of Life'

Op 1 juli 2003 komt er formeel een einde aan de diensttijd van Kapitein Ad Schipper. Op 4 januari bereikte hij de leeftijd voor Functioneel Leeftijdsonslag (FLO), maar Schipper tekende nog een aantal maanden bij. Op 1 juli wordt onze Veiligheidsofficier opgevolgd door eerste-luitenant Hans Kroezen, die dan ook bevorderd wordt tot kapitein. Ad heeft nog drie maanden verlof tegoed en verlaat de MIVD daarom al op 7 april van dit jaar. Totdat Kroezen is aangetreden, neemt adjudant Roel de Rover een aantal taken waar. INGELICHT nodigde Ad Schipper uit voor een terugblik.

Door Ad Schipper

Voor mijn opvolger heb ik genoeg ambities overgelaten zodat hij zich de komende jaren niet hoeft te vervelen. Veel implementatieprojecten van de Afhankelijkheid en Kwetsbaarheidanalyse zijn nog niet afgerond en enkele ervan zijn zelfs voorlopig in de ijskast gezet in afwachting van de ontwikkelingen rond de vorming van de Nationale Sigint Organisatie (NSO).

Ook de veiligheidsbriefings moeten een jaarlijks terugkerende activiteit worden, in de eerste plaats omdat het zo is voorgeschreven in de Defensieregeling, maar zeker ook omdat ik heb ervaren dat het nuttig is. Keulen en Aken werden niet in één dag gebouwd en dus zal het ook niet lukken al die verbeterprojecten binnen de MIVD in korte tijd rond te krijgen, maar we zijn al een flink eind in de goede richting. Vooral bij de AVI-locaties waren de discussies tijdens de veiligheidsbriefings steeds weer erg levendig, hetgeen ik als zeer positief heb ervaren. Soms liepen de sessies door de discussies nogal uit, maar dit gaf mij in ieder geval het gevoel te praten tegen positief ingestelde mensen en niet tegen muren. Met ieder jaar een ander interessant en actueel onderwerp, moeten deze briefings bij kunnen dragen aan het optimaliseren van het veiligheidsbewustzijn van het MIVD personeel.

Hans Kroezen is momenteel Hoofd Bureau Inlichtingen en Veiligheid van het Air Operations Control Station (AOCS NM) in Nieuw Milligen. Hij heeft ervaring met veiligheidszaken, maar niet binnen een parse organisatie zoals de MIVD. Kroezen zal dus even moeten wennen om zaken te doen met de krijgsmacht en de Centrale Organisatie, waar je als Veiligheids-officier mee te maken krijgt. Een voorbeeld hiervan is de Integrale Veiligheidszorg (IVZ/KL) van de Koninklijke Landmacht. Want een groot deel van de MIVD huist bij



dit krijgsmachtdeel. Maar het is Roel de Rover en mij gelukt om een goede samenwerking met IVZ/KL op te bouwen, dus heb ik er alle vertrouwen in dat ook Hans Kroezen dit samen met Roel zal voortzetten.

Ik ga van mijn FLO genieten. Als het mooi weer is zal ik veel tijd op het water doorbrengen. In de winter heb ik andere hobby's, zoals het in kaart brengen van de familiestamboom. Ik heb mijn werk bij de MIVD altijd met veel plezier en moti-

vatie gedaan en zal dat tot mijn laatste werkdag blijven doen. Maar ik zal niet ontkennen dat ik ook blij ben wanneer ik niet meer elke morgen om 6.30 uur in de trein hoeft te zitten om tegen 20.15 uur weer thuis te komen. Na 11 jaar 'treinen' ben ik blij daarvan af te zijn.

Ik hoop dat u allen Hans Kroezen zult steunen bij de uitvoering van de toch ietwat 'ondankbare' taak als Veiligheidsofficier. Ik heb in diverse functies bij de Luchtmacht en de MIVD ervaren dat veiligheid altijd als 'lastig' wordt ervaren. Helaas wordt de noodzaak ervan meestal pas ingezien nadat het mis is gegaan (u weet wel van dat kalf en die put). Toch laat u thuis de voordeur niet open staan als er niemand thuis is en heeft u zeker ook een brandverzekering terwijl de meesten onder u waarschijnlijk nog nooit brand hebben gehad. In de privé-sfeer bent u over het algemeen dus wel degelijk veiligheidsbewust en preventief bezig. Veiligheid moet tussen de oren zitten. Veiligheid is a way of life.

Ik dank u allen voor de steun die ik van u heb mogen ondervinden in de uitvoering van mijn taak bij de MIVD. Ik hoop dat het u allen goed zal blijven gaan en dat u ook in de toekomst positief zult blijven bijdragen aan een veilige Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst.●

ERVARINGEN TWEEDE GROEP CURSUS MIDDENMANAGEMENT

Een willekeurige groep mensen uit de MIVD bijeen. Een groep nog zonder duidelijk beeld van de doelstelling van de cursus, anders dan het opdoen van de nodige vaardigheden op managementgebied. Eén en ander gepaard gaande met de nodige vooringenomenheid omtrent het nut van een deze cursus. De meesten hadden een dergelijke cursus al een keer doorlopen, al dan niet deel uitmakend van een carrièrecursus. Een enkeling in de groep met het idee dat met deze cursus ook transparantie en daarmee ontschotting van de veelal nog geïsoleerd opererende afdelingen van de MIVD wordt beoogd.

Door Chris Triep

Aanvankelijk niet door een ieder uitgesproken, overheerst toch het algemene gevoel *men heeft weer iets voor ons bedacht*. Hoewel algemeen wordt onderkend dat we beter moeten, en onder bepaalde voorwaarden ook kunnen, stond een dergelijke cursus op geen van de prioriteitenlijstjes bovenaan. Naast de drukke werkzaamheden toch ook dit maar weer gedaan, het moet van de baas tenslotte.

Tijdens de introductiedag overheerst de nodige reserve. Hoewel men elkaar soms al jaren kent, toch de vraag hoe de ander zich zal opstellen. Is die ander bereid het achterste van zijn (er is bij deze groep aan de zijde van de deelnemers helaas geen sprake van haar) tong te laten zien? Kat uit de boom kijken dus maar, je weet nooit of hetgeen je nu zegt later tegen je wordt gebruikt. Daarnaast moesten de meeste deelnemers de nodige emotie kwijt over de omstandigheden waaronder momenteel binnen de MIVD moet worden gefunctioneerd. Men moet tenslotte een keer stoom kunnen afbla-

zen. Dit leek een geschikte gelegenheid die dan ook volop werd benut. Sorry Teet, dat je programma die dag een ietwat in duigen viel. (Teet Weelink, cursusleidster).

Gedurende het eerste blok van twee dagen ontstond echter vrij snel een algemene bereidheid openhartig naar buiten te treden. Deels omdat het tijdens de cursus gevolgde traject je daar toe brengt en zeker niet in de laatste plaats door de wijze van optreden en begeleiding door de cursusleidster. Hoewel door een gebrek aan communicatie binnen de MIVD, de opvang op de eerste zondagavond te wensen overliet en door interne problemen te Ede de gebruikmaking van eefaciliteiten problematisch verliep, was toch vrijwel onmiddellijk sprake van een opgewekte stemming bij een ieder en schikte men zich spontaan in het groepsproces.

Zoals gezegd, leidt het tijdens de cursus gevolgde traject vrij eenvoudig tot openheid. Pogingen niet volledig transparant te zijn, worden binnen de groep - op een veelal sympathieke manier - afgestraft. Gebeurde dat niet tijdens de cursussen dan wel tijdens het gezellig samenzijn na het eten en de avondsessie en voor het slapen gaan (dat voor een enkeling reeds tijdens de avondsessie dreigt). Gelukkig blijkt de in de SMID huizende barbemanning van een indrukwekkende soepelheid waar het gaat om het zich qua dienstverlening aanpassen bij de clientèle uit Den Haag.

Tijdens het tweede blok, waarbij de tevredenheid over elkaar nog is toegenomen, rijst wel langzaam de vraag, waar dit alles ons nu zal brengen? De samengebrachte cursisten zijn misschien vrienden voor het leven, we zijn er even uit geweest en onze kennis over managementmethodieken is weer wat opgefriest. Maar met nog een derde blok te gaan, is het de vraag wat het ons allen uiteindelijk oplevert. Heel veel inzicht in de mogelijkheden

en beperkingen van andere afdelingen is en zal naar verwachting niet worden verkregen. De medecursisten van de andere afdelingen in de toekomst openhartig en zonder enige reserve professioneel tegemoet treden, zou voortaan wel beter moeten lukken. Of dat ook voor het contact met de rest van de medewerkers van die andere afdelingen opgaat, is natuurlijk een andere vraag. De vraag is natuurlijk ook of, wanneer de hier nu samengebrachte deelnemers na afloop niet onmiddellijk of regelmatig samen voor een zelfde doel staan, dat positieve gevoel dat nu heerst niet langzaam zal wegebben.

Hoewel het derde blok natuurlijk nog tot andere inzichten kan leiden, kan nu reeds de vraag worden gesteld of de cursus - die op zich tot nu toe als zeer positief is ervaren - niet in een andere setting dient plaats te vinden (misschien heeft Teet een idee)?

Ook lijkt in het vervolg een duidelijker uitleg van het beoogde doel van een cursus en een heroverweging van de cursuslocatie (Ede is allemaal wel minimaal) geen overbodige luxe. De leden van de groep worden bedankt voor hun openheid en bijdrage aan de goede sfeer. Daarmee wordt tevens onze cursusleidster bedoeld. Zij maakte, voorzover haar rol dat toeliet, tenslotte deel uit van deze groep.

Vanzelfsprekend gelden niet alle ervaringen zoals hierboven aangegeven voor alle leden van de groep individueel of zijn die ervaringen even intens. Nochtans bleek tijdens uitgevoerde testopdrachten dat de willekeurige groep uit de openingszin toch meer onderlinge overeenkomsten vertoont dan initieel verwacht. De cursisten vulden elkaar eigenlijk spontaan aan. Zou er dan toch iets van een MIVD-cultuur (in meest ruime zin des woords) in ons allen zijn geslopen? ●

MUTATIES PER 1 DECEMBER 2002

Indiensttreding MIVD

Mevr. J. [redacted] Hoofdafdeling Productie, SAP/Bureau Relatiebeheer, vertaler Ned/Eng, m.i.v. 10 februari 2003

Mevr. A. van [redacted] Hoofdafdeling Productie, SAP/Bureau Relatiebeheer, vertaler Ned/ Duits, m.i.v. 10 februari 2003 als tijdelijke plaatsing

Tlt R.E. [redacted] Hoofdafdeling Bedrijfsvoering; Bureau Communicatie, m.i.v. 24 februari 2003

Interne overplaatsing

Dhr. O.F. [redacted] Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, BAO als Hoofd BAO, m.i.v. 1 februari 2003

Dhr. R.M. [redacted] Hoofdafdeling Productie, AVI/Bureau Beheer & Ondersteuning/ Sectie Verbindingen, m.i.v. 1 februari 2003-02-18

Dhr. M.H.W. van [redacted] Hoofdafdeling Productie, AVI/Bureau VI-Productie/ Sectie Sturing en Coördinatie, m.i.v. 1 februari 2003

Mevr. S. [redacted], Hoofdafdeling Productie, AVI/ Bureau Beheer en Ondersteuning/ Sectie Documentaire

Informatievoorziening, m.i.v. 1 februari 2003

Uitdiensttreding MIVD:

Aoi A.W.P. [redacted] m.i.v. 1 december 2002

Aoi C.J. van [redacted] m.i.v. 1 januari 2002

Commodore F.H. [redacted] m.i.v. 14 februari 2003

Maj A.G.J. [redacted] m.i.v. 1 februari 2003

Uitdiensttreding Defensie:

Lkol A.H.J.M. [redacted] m.i.v. 1 december 2002

SM J.A. [redacted] m.i.v. 1 januari 2003

LtKol P.J.G. [redacted] m.i.v. 1 februari 2003

Reünie

Volgend jaar wordt in Amsterdam een reünie gehouden voor (oud-) personeel van MARID-VI, WKC, TIVC en SVIC.

Heeft u bij één van deze onderdelen gewerkt en wilt u deze reünie bijwonen en dan kunt u zich opgeven bij het onderstaande adres: MKAD tav HSVIC, gebouw 12, Postbus 1043, 1018 JA Amsterdam, MPC 11A

Of per e-mail reunie@hotmail.com●

Nieuw-Guinea

Het is veertig jaar geleden dat Nederland de soevereiniteit over Nederlands Nieuw-Guinea, via een tussenbestuur van de Verenigde Naties, overdroeg aan Indonesië. Het westelijke deel van het onherbergzame en dunbevolkte eiland Nieuw-Guinea, aan de andere kant van de wereld, was vanaf 1950 inzet van een internationaal conflict dat zelfs bijna op oorlog uitliep. Aan dit conflict is een tentoonstelling gewijd: Afscheid van Nieuw-

Guinea. De politieke, militaire en maatschappelijke ontwikkelingen die in de periode 1950 – 1962 de opmaat vormden tot de soevereiniteitsoverdracht, zijn het onderwerp van de tentoonstelling. Speciale aandacht gaat uit naar het optreden van de Nederlandse krijgsmacht. Deze tentoonstelling is tot en met 4 januari 2004 te zien in het Legermuseum in Delft.

De verdediging van Nieuw-Guinea was tot begin 1954 opgedragen aan de Militaire Inlichtingendienst van de Koninklijke Landmacht. De Algemene Verdedigingsraad besloot in april 1954 dat de territoriale veiligheid van Nieuw-Guinea in vredestijd een taak van de Koninklijke Marine was. Vanaf dat moment werd de

interceptietaak van vijandelijke militaire radio-uitzendingen overgenomen door de Marine Inlichtingendienst op het eiland Biak.

Op 9 april vindt de formele overdracht plaats van de archieven van de Marine Inlichtingendienst in Nieuw-Guinea en Nederlands Oost-Indië aan het Nationaal Archief. Deze archieven zijn dan voor het eerst grotendeels te raad plegen. De beschikbare bronnen verschaffen inzicht in het optreden van de Marine Inlichtingendienst in Zuid-oost Azië. Meer hierover in de volgende INGELICHT.●



Nieuwe ploeg van start



Na de succesvol verlopen verkiezingen van eind vorig jaar is de nieuwe Medezeggenschapscommissie MIVD op 17 januari vol enthousiasme van start gegaan. Het heeft de leden van de commissie goed gedaan dat meer dan vijftig procent van de medewerkers van de MIVD zijn stem heeft uitgebracht op één van de kandidaten.

Door Gert Terlouw

Dit jaar belooft in meerdere opzichten een druk jaar te worden. Zoals de plannen er momenteel voorstaan, gaat een deel van de MIVD zich ontvlechten en zal worden ondergebracht in een nieuwe organisatie, de NSO.

De plannen van het demissionaire kabinet en de plannen van het mogelijke nieuwe kabinet wijzen maar in één richting, bezuinigen. Het kan niet anders of ook binnen de MIVD zullen de gevolgen van deze plannen merkbaar worden. Voor ons als medezeggenschapscommissie is het zaak dat we bij deze gebeurtenissen de belangen van het personeel zo zorgvuldig mogelijk behartigen en daarbij het belang van de organisatie niet uit het oog te verliezen.

De eerste ervaringen met de nieuwe ploeg zijn positief en ook de nieuwe directeur heeft een positieve indruk bij de leden van de medezeggenschapscommissie achtergelaten. De nieuwe commissie bestaat uit een goede mix van leden met ruime MC-ervaring en leden met nieuwe frisse ideeën.

Helaas heeft er zich in de korte tijd dat

we zitting hebben, een bezettingswisseling voorgedaan. Matthijs Coster heeft om persoonlijke redenen besloten om zijn zetel voor een bepaalde periode aan de volgende op de lijst van de ongeorganiseerden af te staan. Dit is Gerard Berbee. Gerard heeft toegezegd de zetel van Matthijs over te willen nemen, we zullen hem dan ook op de eerstkomende vergadering in maart verwelkomen. De nieuwe commissie heeft uit haar midden een voorzitter, vice-voorzitter en eerste en tweede secretaris gekozen. Samen met Jaap van Tuijll als vice-voorzitter heb ik de eer om de Medezeggenschapscommissie MIVD voor te zitten en weten we ons gesteund door Ron van Dorth en Jan-Hendrik Stieger als respectievelijk eerste en tweede secretaris. Om praktische redenen hebben we ervoor gekozen om onze vergaderingen te houden in de Knoop-Kazerne te Utrecht. Onze vergaderingen zijn voor iedereen toegankelijk en vinden in principe iedere tweede woensdag van de maand plaats.

Tot slot wil ik de MC-leden die deel hebben uitgemaakt van de vorige commissie hartelijk bedanken voor hun inzet en steun.●

Hoe doe ik dat nou zelf? (4)

In de praktijk blijkt niet iedereen op de hoogte te zijn waarvoor DONAR nu precies bedoeld is en hoe je uit DONAR de beste resultaten haalt. Daarom in dit deel: 'wat te doen bij...' en 'hoe Donar te gebruiken'.

Wat te doen bij...

Storingen

Voordat u de helpdesk benadert, kunt u het beste eerst zelf proberen de oorzaak van de storing te achterhalen.

- Staat alle apparatuur aan? Ook het beeldscherm?
- Is de fout te reproduceren? Treedt deze telkens op als een bepaalde handeling wordt uitgevoerd, of is deze spontaan?
- Is de foutmelding bij collega's bekend en daarmee wellicht ook de oplossing?
- Is er een foutmelding te zien en zo ja, welke?

Indien de fout niet zelf te verhelpen is:

- Noteer de fout en het programma waarbinnen de fout is ontstaan;
- Noteer de handeling die werd uitgevoerd op het moment dat de fout ontstond;
- Noteer de naam of het nummer van uw computer;
- Neem contact op met de helpdesk.

De helpdesk onderneemt vervolgens de volgende acties:

- De fout wordt genoteerd. De fout krijgt een ticketnummer toegewezen. Onthoudt dit nummer voor toekomstige referenties aan de fout.
- Afhankelijk van de soort fout wordt een systeembeheerder toegewezen om de fout op te lossen.
- De helpdesk neemt contact met u op om de fout met u door te spreken of om te melden dat de fout is verholpen.

Vragen

Een vraag kan het volgende inhouden:

- Een verzoek om een werkstation te verplaatsen;
- Informatie inwinnen over gebruik van programmatuur;
- Informatie inwinnen over aanschaf van apparatuur en programmatuur voor thuisgebruik;
- In feite alles wat ICT-gerelateerd is, maar niet direct een storing of fout hoeft te zijn.

U kunt uw vraag richten aan de helpdesk, waarna de vraag een ticketnummer toegewezen krijgt. Onthoudt dit nummer voor toekomstige referenties. Uw vraag wordt doorgestuurd aan de persoon die de vraag het beste kan behandelen. Die zal contact met u opnemen om de vraag te beantwoorden.

Een behoefte aan extra functionaliteit:

Het is natuurlijk mogelijk dat de standaard Basis Werk Omgeving (BWO) niet voldoende is om uw functie naar behoren uit te voeren. In dat geval is het mogelijk dat de BWO wordt uitgebreid met extra programmatuur of apparatuur. Dien een behoeftestelling in bij uw afdelingshoofd of de binnen uw afdeling aangewezen persoon. Die kan uw behoefte beoordelen en omzetten in een verzoek aan de helpdesk om de

functionaliteit van uw werkplek uit te breiden. Het verzoek wordt door systeembeheer beoordeeld op de volgende gronden:

- Functie versus middelen
- Past binnen architectuur
- Functionaliteit is nog niet aanwezig

Een dergelijk verzoek dient altijd te gaan om de gewenste extra functionaliteit en niet om een specifiek product (programma X versie Y of een apparaat van merk A type B). Dit wordt door systeembeheer niet gehonoreerd, omdat het dan niet mogelijk is om de achterliggende gewenste functionaliteit te beoordelen.

Gebruik van DONAR

DONAR is bedoeld om de werkzaamheden binnen de MIVD te ondersteunen. Dit vereist niet alleen een goede omgang met het materiaal, maar verdient ook de nodige service en ondersteuning. Wil deze ondersteuning efficiënt en zonder problemen verlopen, dan dient iedereen zich aan de volgende omgangsregels te houden:

Niet doen

- Zelf apparatuur plaatsen of verplaatsen. Dit houdt ook in het (ont)koppelen van onderdelen van de apparatuur.
- Zelf meegebrachte apparatuur aan DONAR koppelen.
- De apparatuur open maken. Dan gelden service- en garantievoorzwaarden niet meer.
- De configuratie (apparatuur en programmatuur) van samenstelling veranderen. Deze werkzaamheden mogen alleen door systeembeheerders worden uitgevoerd. Dit eveneens in verband met service- en garantievoorzwaarden.
- De apparatuur of programmatuur (op welke wijze dan ook) uitlenen of weggeven aan anderen.
- Apparatuur of programmatuur van anderen lenen. Gebruik alleen dat wat door de organisatie verstrekt is. Is er behoefte aan aanvulling of modificatie, dien dan een verzoek in bij het afdelingshoofd.
- Zelf, met het ter beschikking gestelde materiaal, ontwikkelde programmatuur of systemen aan anderen overdragen. Stem dit eerst af met systeembeheer.
- Uw wachtwoord overdragen aan anderen of dit op enige wijze noteren.

Wel doen

- Wees bewust van de beperkingen van de apparatuur en de programmatuur. De apparatuur is ingericht volgens de vigerende standaard Defensie regelgeving en kan dus niet te allen tijde aan uw specifieke wensen en behoeften worden aangepast.
- Wees alert op virussen. Eventuele virussen direct melden aan de Helpdesk ICT.
- Wees bewust van het feit dat DONAR een gerubriceerd netwerk (tot en met STG, GEHEIM/NATO SECRET) is. U dient dan ook overeenkomstig deze regelgeving te handelen.
- Ga bij de datamanager van uw bureau of afdeling na wat de specifieke inrichting is van de gedeelde directories en wat u hierbinnen allemaal wel en niet mag doen.
- Meldt eventuele storingen die u zelf niet kunt oplossen direct aan de Helpdesk ICT.
- Let op een goede werkhouding! Dit voorkomt klachten aan gewrichten en ogen.●