

# INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst  
November 2004 - Nr 6

Defensie



Locaties en  
omstandigheden  
in Irak lopen  
nogal uiteen...



## colofon

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

### Eindredactie:

M.A.M. Bemelmans-Oonincx

### Redactie:

Wim Bartelds

### Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie

Postbus 200701

2500 ES Den Haag

### E-mailadres:

M.Bemelmans-Oonincx@co.dnet.

mindef.nl

Fotografie: Defensie en MIVD

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 kopij	Verschijnings datum
20 december	13 januari

*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: Irak

Foto: Peter Wiezoreck

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

## 4 Reorganisatie Stafafdeling Productie



## 6 Thuisfrontdag bij de MIVD



## 8 IGK bezoekt MIVD



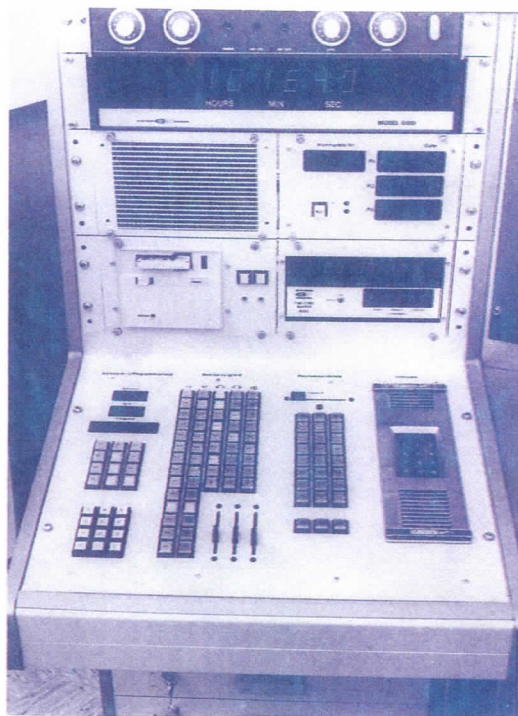
## 10 Internationale contra-inlichtingen oefening

## 13 Project NSO

## 14 Reorganisatie: Afdeling Informatiemanagement

## 16 Voortgang reorganisatie MIVD

## 18 Als team naar de toekomst



## 20 Geschiedenis

### Verbindingsinlichtingen

## 21 Rubriek Veiligheid

## 22 MIVD'er ontwerpt battlefield tour



## 24 JSF-dag



# 'Die lui?' Die snappen er niets van!

"Het is altijd hetzelfde met die lui uit de B-zuil. Die mensen hebben geen idee van het inlichtingenproces." Of het tegenovergestelde: "Die P-lui? Ze voelen zich belangrijk, en snappen niet dat de tent niet draait zonder ondersteuning."

Soortgelijke geluiden kom ik geregeld tegen in de organisatie. Ik kwam ze tegen toen ik hier begon. Ik kom ze nu nog steeds tegen, en ik zou ze graag niet blijven tegenkomen. De gemakkelijke reactie op deze wens is, niet over 'de andere zuil' te klagen in mijn aanwezigheid. Maar de gemakkelijke oplossing is niet de goede oplossing.

Om te beginnen: sinds wanneer bestaat de MIVD uit zuilen? Heeft iemand op zijn of haar visitekaartje staan: *kap. Van Snepscheuten, P-zuil MIVD?* Of misschien: *drs Oppentroot, B-zuil MIVD?* Ik neem aan van niet. We werken met ons allen aan de voortgang en verbetering van één en dezelfde dienst. Onze MIVD -en niet zuil zus of zo.

Ik ben wel benieuwd waar de *wij en zij*-discussie vandaan komt. Het kan niet te maken hebben met de kwaliteit van het werk. Zowel Productie als Bedrijfsvoering leveren goed werk. Misschien bemerkt men soms iets van elkaars fouten. Maar overal waar gehakt wordt, vallen wel eens spaanders en daar mag je geen totaalbeeld aan ophangen.

Toch zijn er die wederzijdse vooroordelen. Als het zicht op elkaars werk ontbreekt en dus een oordeel over de kwaliteit van elkaars werk onmogelijk is, hoe omschrijf je het probleem dan? Dan zou je zeggen dat er een cultuurprobleem is. Of misschien: twee cultuurproblemen. Namelijk eentje binnen P, eentje binnen B. Maar dat is weer niet logisch. Twee gelijksoortige problemen binnen twee delen van de organisatie is geen toeval. Tenzij het één en hetzelfde probleem is, dat zich binnen twee organisatiedelen uit.

Waarom zou je denken dat een deel van jouw organisatie -toevallig net niet het deel waar je zelf werkt, niet goed functioneert? Dat dat andere deel van de organisatie een sta-in-de-weg is? Dat denk je als je diep overtuigd bent van



het belang en de kwaliteit van het eigen werk, het eigen bedrijfsdeel. Dat snijdt hout. Productie levert goed werk, Bedrijfsvoering levert goed werk. Het verschil ligt in de aard van het werk.

Met een tikje minder arrogantie, een snufje meer besef dat iedereen zijn best doet en dat je daar zelf ook van profiteert, komen we al een heel eind. Productie is onze *core business*, dáár komen de inlichtingen- en veiligheidsproducten vandaan. B is daarbij onmisbaar, want B houdt de MIVD als *organisatie* draaiende en is dus net zo sterk verbonden aan onze eindproducten. P bestaat niet uit een militaire inlichtingensvariant van een *old boys' network* van vrije jongens. B bestaat niet uit medewerkers die alleen maar in reglementjes denken.

Concrete oplossing? Niet de *easy way out* maar de *realistic way out*: herken en erken dat iedereen een bijdrage levert en

dat iedereen zijn best doet. Erken dat je niet alleen zelf maximaal wilt presteren, maar dat anderen dat ook willen. Kortom: koop een bril met grotere glazen. Dan zie je de hele MIVD.

Dat het anders kan en dat dat werkt, toont de Heidag van afgelopen 28 oktober. Dit was de eerste MIVD-brede Heidag. En zo'n dag met *gezamenlijke* interactie, laat zien dat ieders bijdrage de moeite waard is: we kunnen veel van elkaar leren.

B. Dedden  
Generaal-majoor



# De reorganisatie: de

A person wearing a tactical vest and cargo pants is standing on a wooden structure, possibly a boat deck, and taking a photograph with a camera. The scene is bathed in a blue light, creating a moody atmosphere. The person is seen from the side, focused on their work.

Het begon als het project Weeffouten, pakweg anderhalf jaar geleden. Tal van oneffenheden in werkprocessen werden geconstateerd, en gaandeweg bleek dat het optimaliseren van werkprocessen in de organisatie feitelijk neerkwam op een reorganisatie.

Reorganiseren doe je voorzichtig, met overleg en tussentijdse evaluaties, want het moet zo zorgvuldig mogelijk. Inmiddels lijkt het einde van het reorganisatietraject duidelijk binnen de horizon te liggen. Ook de Stafafdeling Productie (SAP) krijgt te maken met de reorganisatie.



# Stafafdeling Productie

Hoofd Stafafdeling Productie, Kapitein-luitenant ter zee John Weyne, kijkt met vertrouwen naar de nieuwe situatie. We hebben straks zes bureaus en een gewijzigde werkverdeling, ook met veel nieuw werk. Een mooie uitdaging, met een beduidend grotere Stafafdeling Productie. Wat is SAP, wat doet SAP? De Stafafdeling Productie is verantwoordelijk voor een integrale benadering van de productieketen, waarbij met name aandacht bestaat voor verbeterde afstemming van de vraag en de capaciteit en van de samenwerking tussen productie-eenheden. SAP geeft directe ondersteuning aan P, en voorziet in de inlichtingenondersteuning van de krijgsmacht door deelname aan in het Operationele Proces van de Chef Defensiestaf (OP CDS). Ook voorziet SAP in procesmatige inlichtingenondersteuning van de krijgsmacht door het plannen, het (laten) faciliteren en het evalueren en verbeteren van die ondersteuning. Tevens voorziet deze afdeling in de verantwoording van de Hoofdafdeling Productie door het opstellen van rapportages aan de dienstleiding en de CDS.

## Groter werkterrein

Zeer verantwoordelijke taken, maar ook méér taken, een groter werkterrein dan voorheen. "We breiden dan ook aanzienlijk uit. In de nieuwe situatie groeit het relatief kleine SAP naar ongeveer 50 functies, voor een groot deel als gevolg van de toevoeging van de oude CIU aan SAP. De *span of control* neemt nogal toe, maar we zullen de klus absoluut klaren," zegt Weyne. "Wat wij doen ligt sterk in de sfeer van de beleidsvorming en van planprocessen aangaande de inrichting van het MIVD-productieapparaat en de productie-ondersteunende processen en systemen. Er is een veelheid aan binnen- en buitenlandse partners, een veelheid aan binnen- en buitenlandse belangen, en een veelheid aan ontwikkelingen op inlichtingen- en veiligheidsgebied. Het is het onze taak, voor de MIVD een verantwoord evenwicht te vinden, de samenhang zeker te stellen, zodanig dat de dienst optimaal haar taken kan uitvoeren."

SAP heeft straks zes bureaus. De taakverdeling over die bureaus maakt veel duidelijk. Er is een Bureau *Planning, Control en Kwaliteitsverbetering*. "Dat is het bureau waar gewerkt wordt aan de planmatige benadering van inlichtingenproductie, dus gebaseerd op de IVD," aldus Weyne. "Er gebeurt trouwens nog wel meer, zoals de coördinatie van afdelingsoverstijgende ondersteuning. Het kan bijvoorbeeld gaan om plannings of investeringen. De kwaliteit, de kosten en de zogenoemde doorlooptijd van het productieproces worden hier bewaakt."

Bijzonder is de zogenoemde J2-taak. De MIVD, van oudsher een overwegend strategische inlichtingendienst, heeft de verantwoordelijkheid voor operationele inlichtingen (J2) erbij gekregen. De werkprocessen die daar bij horen, zijn belegd bij SAP. Weyne daarover: "Er was al een J2-werkorganisatie binnen de dienst, die had een voorlopig karakter. Uiteindelijk moet je zo'n taak ook structureel inbedden, het lag wel voor de hand dat die taak, het procesmatige deel daarvan, bij SAP werd neergelegd. De J2-taak is belegd bij twee J2-bureaus binnen SAP. Zo is er een Bureau *J2 Operaties*. Alle operationele J2-betrokkenheid van de MIVD wordt hier gecoördineerd. Dit vereist een nauwe samenwerking met de ondersteunende afdelingen van B. Het zogenoemde Team Coördinatie Uitzendingen van B wordt dan ook direct bij J2 Ops gelocerd. Dat is een grote stap voorwaarts in de verbeterde samenwerking tussen P en B." De andere J2-taak, *J2 Plannen*, is de plek waar de planmatige MIVD-bijdrage aan de inlichtingentaak van de CDS wordt gemaakt. "Tezamen zorgen J2 Ops en J2 Plans, zoals

we ze noemen, voor de MIVD-rol in operationele inlichtingen." Vanuit deze twee bureaus wordt een bijdrage geleverd aan de operationele afstemming van alle inlichtingenoperaties van de krijgsmacht.

In het Bureau Accountmanagement zijn - de naam zegt het al - de accountmanagers ondergebracht. "De wensen vanuit de krijgsmacht en de productiemogelijkheden die wij hebben, worden daar zoveel mogelijk op elkaar afgestemd, één en ander met inachtneming van een scala aan factoren, variërend van de IVD tot personele capaciteit tot J2," aldus Weyne. Dit soort planmatige en beleidscontacten is van groot belang voor de plaats van de MIVD in het bredere krachtenveld van Defensie en het ontwikkelen van de positie van de MIVD/J2 als de inlichtingenautoriteit binnen Defensie."

## Relatiebeheer

De relaties van de MIVD met derden worden beheerd door het Bureau *Externe Relaties*. Dit bureau, voorheen bekend als het 'Bureau Relatiebeheer', ontwikkelt, onderhoudt en optimaliseert de relaties van de dienst met buitenlandse partnerdiensten, de AIVD, ministeries, defensie-attachés, en instanties als bijvoorbeeld de Immigratie en Naturalisatie Dienst en het Korps Landelijke Politie Diensten. Relatiebeheer wordt door velen gezien als het 'handelskantoor' van de dienst. Weyne: "Dit bureau is als het ware ons *front office* ten opzichte van al die instanties. Via dit SAP-bureau worden overeenkomsten gesloten met andere diensten, wordt de *quid pro quo*-balans in de informatie-uitwisseling bewaakt, en wordt zorggedragen voor een zo goed mogelijke sfeer van samenwerking met anderen."

In SAP is er na de reorganisatie uiteraard ook een Bureau RFI- en Exploitatie-management. "Een glasheldere naam," zegt het afdelingshoofd. "Hier wordt het geheel aan RFI's gemanaged. Dit bureau gaat fungeren als de trechter waar alle vragen van klanten (RFI's) zoals wij die ontvangen worden gewogen, naar de teams worden doorgezeten en bewaakt. Ook de verzending (Exploitatie) van alle producten van de MIVD/J2 moet door dit bureau gecoördineerd worden. Wij verstrekken informatie aan derden, maar de vraag is altijd 'wat precies, wanneer, aan wie, waarom?'. Hetzelfde geldt ten aanzien van wat wij van anderen willen. Daar zit een logistiek proces aan vast, de hele RFI-behandeling, inclusief de zorg voor de vertaling van producten, is een taak van dit bureau."

"De reorganisatie van de MIVD bracht het afgelopen jaar de nodige onzekerheid; de nieuwe J2-taak en het veranderende besturingsconcept Defensie bracht het nodige extra werk. Door uitzendingen en het feit dat nog niet alle nieuwe functies zijn gevuld, was er bovendien sprake van een geringe beschikbaarheid. Het afgelopen jaar is er door iedereen hard gewerkt om de belangrijkste bordjes in de lucht te houden. Met regelmaat moesten de diverse bureaus, collega's van hoog tot laag, elkaar opvangen in taken die niet altijd direct eigen waren. Daar mag iedereen van SAP best trots op zijn", aldus Weyne. "Ik ben er van overtuigd dat als het stof van de reorganisatie begin volgend jaar is neergedald en de functies grotendeels worden gevuld, we een wezenlijke verbetering in de organisatie en werkwijze van de MIVD/J2 hebben bewerkstelligd. Dan kunnen we verder werken aan de verdere versterking van de samenhang der dingen; proces en inhoud; productie en ondersteuning." ●



# THUISFRONT

Ron, Chris, Aad en Bernd zijn uitgezonden naar Irak. De locaties verschillen en de omstandigheden waaronder ze werken lopen nogal uiteen. De een slaapt in een tent in het Engelse kamp Basra, dat er goed georganiseerd uitziet, de ander in een kampement even buiten Samawah, waar het er een stuk geïmproviserder uitziet dan in Basra. Het onderkomen in Bagdad ziet er goed beveiligd uit. Nu slaapt de MIVD'er nog in een tent, maar binnenkort verhuist hij naar een container, waar het vast een stuk comfortabeler zal zijn.

Familieleden van de uitgezonden militairen kijken gespannen naar de presentatie van het hoofd van de Current Inlichtingen Unit van de MIVD. Stap voor stap neemt hij de echtgenotes, vriendinnen, ouders en kinderen mee naar de plekken waar hun dierbaren zich bevinden. De foto's die hij laat zien

geven een bijzonder goed beeld van de plaats waar de MIVD'ers gemiddeld zes maanden doorbrengen. Vanaf luchtfoto's, via toegangswegen, leidt hij ze langs de hekken die de kampen beveiligen naar de tenten of containers waar gewerkt en geslapen wordt. De Nederlandse tent in Basra bijvoorbeeld is een





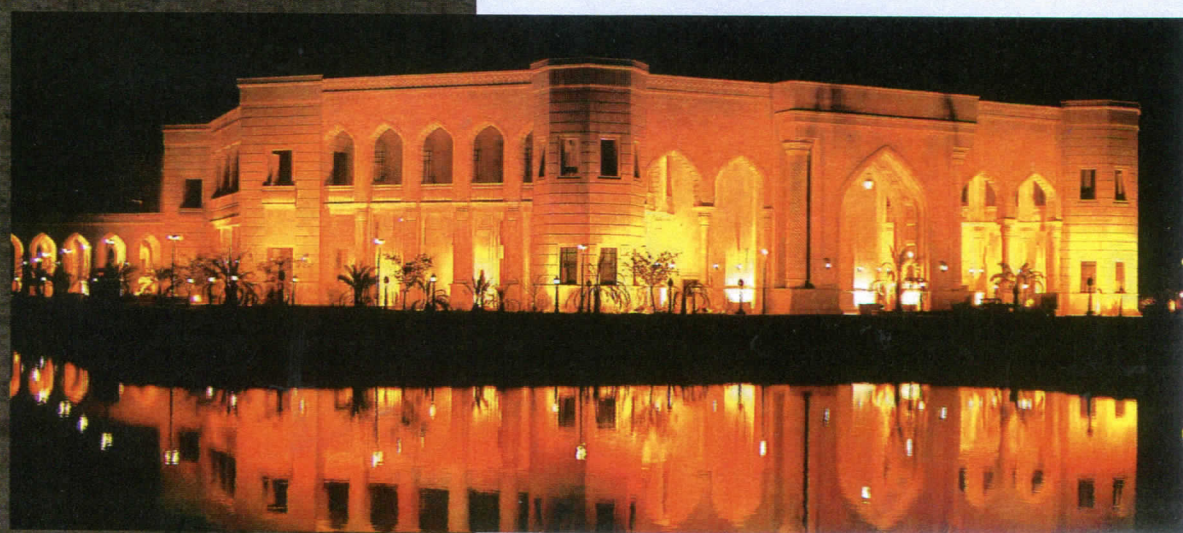
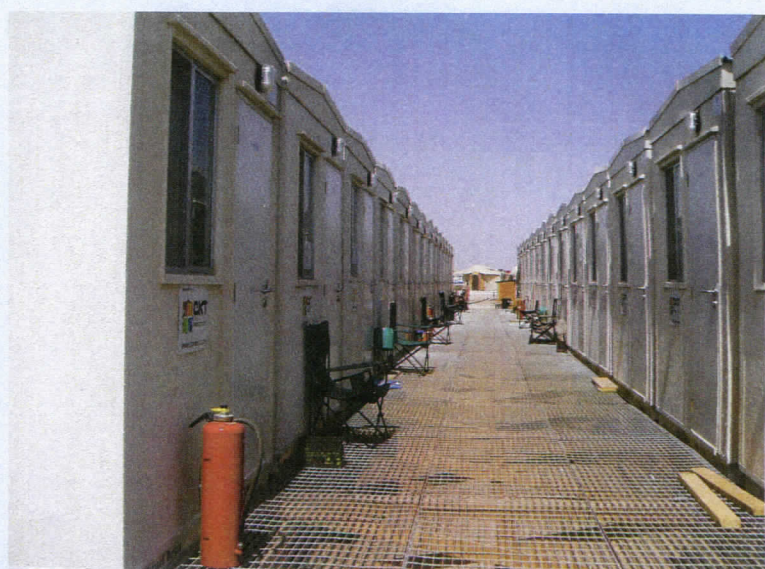
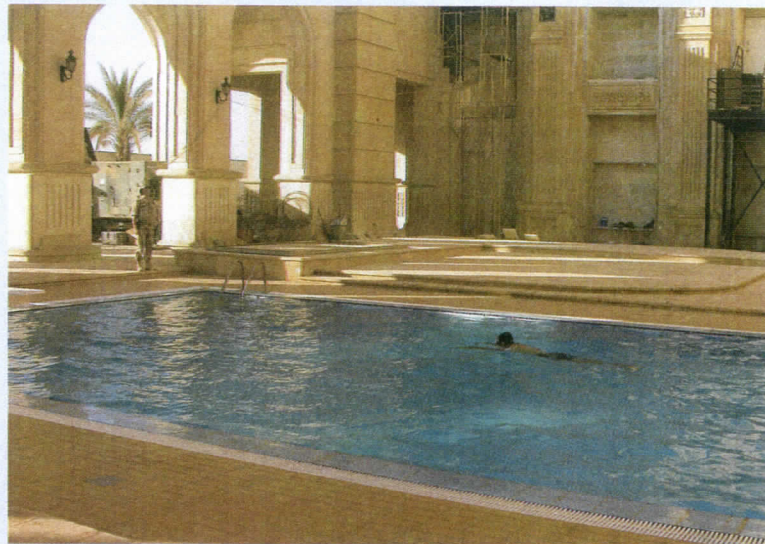
# DAG *bij* MIVD

plek waar de Nederlanders even bij elkaar kunnen komen om te ontspannen en om bij te praten. Er liggen veel boeken en tijdschriften die vanuit Nederland worden toegezonden.

## Verhalen komen tot leven

Hans van Dalen wijst op de tent waar het Contra-inlichtingen en Veiligheidsteam in Camp Smitty werkt. De ogen van de vrouw van Aad lichten op als Hans op de foto de slaaptent aanwijst. Het volgende beeld laat zien hoe de tent er van binnen uitziet en onder welke omstandigheden Aad werkt en slaapt. De verhalen die hij tot nu toe via de vele e-mails heeft geschreven komen tot leven, nu kan ze zich een goede voorstelling maken van de omstandigheden waarin haar echtgenoot zich bevindt.

“Dat is ook de bedoeling van deze zogenoemde thuisfrontdagen”, licht Van Dalen toe. “En gezien het feit dat de MIVD een relatief klein aantal militairen tegelijkertijd uitzendt, is het mogelijk de familie van de uitgezonden





collega's bij ons uit te nodigen en aan de hand van fotopresentaties te laten zien hoe het kamp eruit ziet waar hun man, zoon of vader werkt. Ze zien hoe zo'n kamp beveiligd is, ze zien hoe de omstandigheden zijn en ze kunnen gelijk vragen stellen".

De MIVD biedt sowieso veel steun, vindt de vriendin van Ron die momenteel in Basra verblijft. Ze wonen pas een klein jaar samen en het valt haar erg zwaar om alleen achter te blijven. "Maar gelukkig kan ik altijd bellen met zijn collega's bij de MIVD. Wanneer ik het maar even te kwaad heb, is er altijd iemand die naar me luistert, me geruststelt en me troost, dat vind ik echt geweldig, ik ben ook erg blij met deze dag. Je ervaart dan ook dat je er niet alleen voor staat, er zijn er nog veel meer die in dezelfde situatie zitten".

### Schijn bedriegt

De omstandigheden waaronder Bernd in Bagdad werkt, lijken op de foto het fraaist. Het prachtige Al Faw paleis bij Camp Victory, het zwembad waar wat afkoeling gezocht kan worden zien er haast uit als de bekende vakantiekiekjes. Maar schijn bedriegt, de onderkomens op dit Amerikaanse kamp zijn een soort bunkers en de beveiliging is goed geregeld. Het kamp ligt zo'n vijftien kilometer van de internationale zone waar ook de ambassades liggen en de tijdelijke regering zetelt.

De vrouw en drie kinderen van Bernd volgen de briefing met belangstelling. Alhoewel ze het niet leuk vinden dat Bernd uitgezonden is, zijn ze er wel al aan gewend. Hij is al eerder uitgezonden geweest en voegen zijn kinderen toe "Hij vindt het zelf wel interessant. Toen hij vertrok hebben we hem een zelfgemaakte kalender meegegeven en thuis hebben we er natuurlijk ook eentje, zo kunnen we goed bijhouden hoeveel dagen hij nog weg is, gelukkig komt hij net voor de kerst naar huis".

Tijdens de lunch worden de ervaringen van de achterblijvers uitgewisseld. Een veelgehoorde 'klacht' is, dat in de omgeving van een uitgezonden militair altijd dezelfde opmerkingen te horen zijn. "Wat gaat de tijd toch snel", is een opmerking die iedere achterblijver vaak hoort, terwijl dat voor hen helemaal niet zo is, de tijd gaat meestal tergend langzaam. Een andere veelgehoorde doodoener is "het is toch z'n werk, hij heeft er toch zelf voor gekozen". Ja, dat is wel zo, maar dat maakt het de situatie voor de achterblijvers nog niet makkelijk op.

"En ben je eenmaal terug", zo voegt een MIVD'er toe, die de familieleden deze dag begeleidt, "dan moet je je plaatsje weer terugverdienen, alle dagelijkse dingen en taken lijken moeiteloos overgenomen te zijn". Alhoewel iedereen in de lach schiet bij deze opmerking, is het wel een feit. Alle zaken moeten ook gewoon doorgaan thuis, maar juist het feit dat echtgenotes, vriendinnen, ouders en kinderen dat toch kunnen, maakt het weer een stuk makkelijker voor de uitgezonden MIVD'er, die zich dan weinig of geen zorgen hoeft te maken over het thuisfront. ●

# 'Onder de indruk

Luitenant-generaal A.P.P.M. van Baal, Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht, was onlangs op werkbezoek bij de MIVD in Den Haag. Hij wilde kennismaken met de 'werkvloer' van de MIVD en indrukken opdoen van de werksfeer en de werkomgeving. Het overgrote deel van het bezoek was gericht op de Hoofdafdeling Productie, waar de inlichtingen- en veiligheidsproducten van de MIVD gemaakt worden.



De IGK heeft veel invloed binnen de krijgsmacht. Zijn bevoegdheden zijn groot, zo kan hij mensen laten 'horen' en alle informatie opvragen die hij nodig heeft om zijn taken uit te voeren. Die taken zijn divers. De IGK adviseert de minister over alle mogelijke zaken die de krijgsmacht aangaan. Verder bemiddelt hij, tracht issues die tussen mensen en instanties binnen de krijgsmacht spelen op te lossen. Dat lukt vaak, maar niet altijd. In de meest ongunstige zin kunnen de partijen in ieder geval hun verhaal aan hem kwijt. De IGK is ook aanspreekpunt voor de uitvoering van het veteranenbeleid binnen Defensie.

Generaal Van Baal neemt zijn functie en de medewerkers van Defensie die hij tijdens zijn werkbezoeken spreekt serieus en begint zijn gesprekken stevast met drie basisvragen: Hoe zijn de randvoorwaarden binnen de organisatie waar u werkt geregeld? Heeft u en krijgt u waardering voor het werk dat u doet? En bent u trots op wat u doet? Ook tijdens zijn bezoek aan onze dienst ging hij hiervan uit. Van Baal wilde zoveel mogelijk openheid betrachten. "Want," zo benadrukte hij "ik ben hier niet om het Defensiebeleid te verdedigen, ik ben hier hooguit om het toe te lichten".



# van de professionaliteit'

IGK maakt kennis met de MIVD

## Anders dan vroeger

Eén van de onderwerpen die ter sprake kwam was het nieuwe flexibele personeelsbeleid dat Defensie wil invoeren. De vraag 'hoe lang moet ik straks nog blijven werken en wil ik dat wel', werd vaak gesteld. Van Baal reageerde stellig: "Er gaat nog veel veranderen op personeelsgebied binnen de krijgsmacht, maar iedereen is commandant van zijn eigen loopbaan". Hij lichtte dit toe: "De aanstelling van ambtenaren wordt eenzijdig vastgesteld en de ambtenaar kan zich daaraan conformeren of juist niet. Veel militairen maken tegenwoordig weloverwogen keuzes, meestal zo tussen hun 30ste en 40ste levensjaar. Want het militaire leven is tegen-



woordig wel anders dan vroeger. Er worden hoge eisen gesteld, militairen worden lang en vaak uitgezonden. Logisch dat ze zich op een zeker moment afvragen of ze nogmaals uitgezonden willen worden of niet. Willen ze in dienst blijven of willen ze juist wat meer rust en stabiliteit voor henzelf en hun familie. Op dat moment kan de militair wellicht kiezen voor een baan in de burgermaatschappij. Net zoals in Engeland en in Amerika wil Defensie de vergrijzing binnen de krijgsmacht tegengaan en zo een relatief jonge krijgsmacht krijgen. Verander je het personeelssysteem niet, dan blijft Defensie met enorme tekorten zitten van een middengroep die de krijgsmacht verlaat".

Generaal van Baal erkende dat het reorganisatieproces waarin Defensie zich bevindt niet makkelijk is. De MIVD echter bevindt zich in een goede positie, hij noemt het een groeisector. Dat gaat echter wel gepaard met groei-stuipen. Er ontstaat een spanningsveld om de behoeften te kunnen blijven dekken. Doe je het één, dan gaat dat vaak ten koste van het ander.

Op de opmerking dat de analysecapaciteit bij de MIVD te beperkt is en dat de MIVD bovendien veel personeel heeft dat is uitgezonden, reageerde de IGK dat de MIVD goed inzichtelijk moet maken wat nog wel en niet meer gedaan kan worden en vervolgens nieuwe prioriteiten moet stellen. "Het belang wordt wel degelijk onderkend", aldus generaal Van Baal. "Het is echter wel zaak om het *human capital* op de juiste wijze in te zetten en dat moet u zelf doen. Wellicht komt u tot de conclusie dat u op bepaalde plekken niet de juiste mensen in huis heeft, daar moet u dan wel wat aan doen". De verhouding tussen het aantal burger en militaire medewerkers stond eveneens ter discussie, waarbij burgers zorgen voor continuïteit en militairen juist voor mobiliteit binnen de dienst. Generaal Van Baal reageerde dat met het nieuwe personeelsbeleid het wellicht mogelijk is om burgers als zij dat willen voor drie jaar te militariseren.

Het ontbreken van een inlichtingen- en veiligheidsloopbaantraject bij Defensie en de consequenties die het werken bij de MIVD kan hebben, kwamen eveneens ter sprake. Wanneer je als militair lange tijd bij de MIVD hebt

gediend, lijkt je niet meer interessant voor het krijgsmachtdeel waar je vandaan komt, aldus een van de aanwezigen. Het krijgsmachtdeel heeft de indruk dat je zoveel jaar hebt stilgestaan en dat je nog weinig te bieden hebt. Generaal Van Baal reageerde dat het imago van de MIVD de laatste jaren sterk verbeterd is, ook bij de krijgsmachtdelen. "Wil je langer bij de MIVD blijven werken, dan moet je je toegevoegde waarde wel kenbaar maken bij het krijgsmachtdeel waar je vandaan komt."

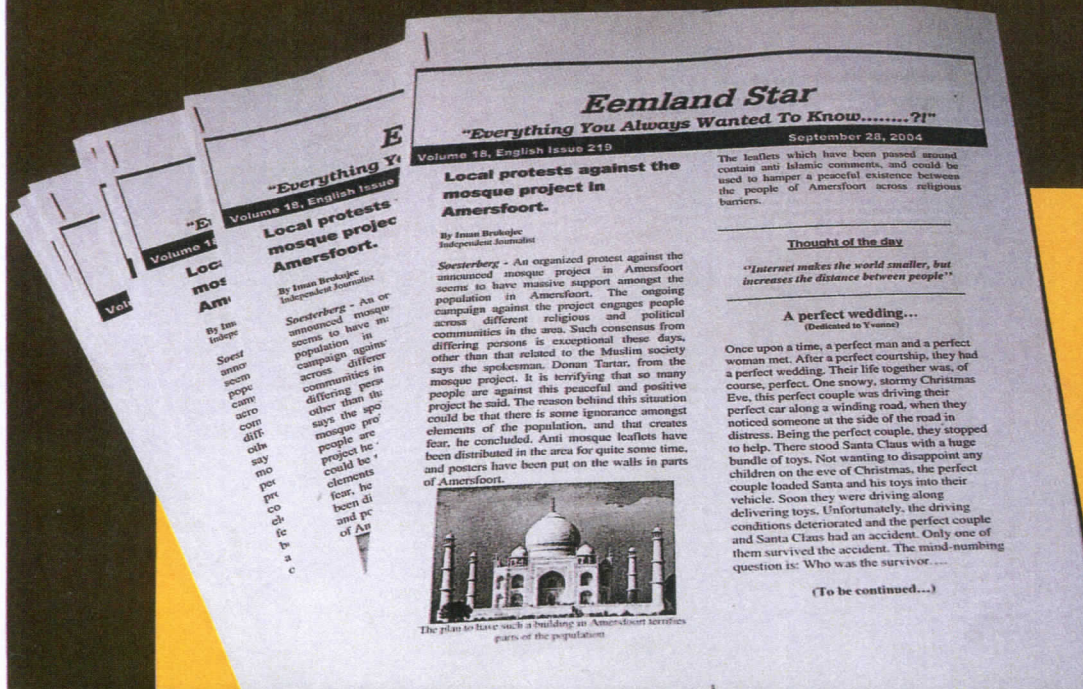
## Terrorismebestrijding

Op de vraag of er genoeg MIVD'ers zijn die zich met (het bestrijden van) terrorisme bezighouden reageerde de IGK dat dat er waarschijnlijk nog te weinig zijn. "Bij Defensie zijn we behoudend, het veiligheidsbeleid is nu voor de eerste keer goed in kaart gebracht. Defensie anticipeert dan wellicht minder snel dan gewenst, zoals bijvoorbeeld Justitie en Binnenlandse zaken dat doen. Er zit dan voor Defensie weinig of geen financiële armslag meer in. De uitbreiding die toch noodzakelijk is kan dan niet gerealiseerd worden". Generaal Dedden gaf aan dat de MIVD constant op het vinkentouw zit als het om (de nodige) uitbreiding van capaciteit gaat, maar dat gaat binnen Defensie ten koste van andere functies. "Bovendien heeft Defensie de naam dat ze het altijd wel weer weet te redden met de middelen die het heeft" besloot Van Baal de discussie.

De IGK had het bezoek als uitermate positief ervaren en was zeer onder de indruk van de professionaliteit van de MIVD als organisatie. Ook de mogelijkheid die MIVD'ers bezitten om hun eigen professionaliteit te koppelen aan datgene dat de dienst van hun verlangt, had hem geïmponeerd. Hij betreunde het zeer dat een deel van het programma door tijdgebrek geen doorgang kon vinden en zegde toe terug te komen om de Hoofdafdeling Bedrijfsvoering en de buitenlocaties van de MIVD te bezoeken.●



# MIVD 'host' internationale contra-inlichtingen oefening



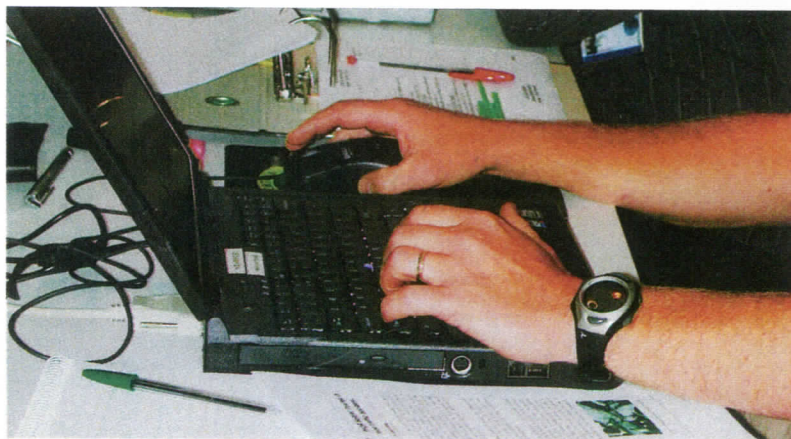
Een kazerne in het midden van het land, nagenoeg niet meer in gebruik, is twee weken lang de thuisbasis voor 178 deelnemers uit 26 NAVO landen. De enige grote internationale oefening op Contra-Inlichtingen gebied is aan de gang. Dit keer geen tanks, wapenuitrustingen of vliegtuigen. Het is ook geen oefening op papier of gesimuleerd met computers. Alle aspecten op het gebied van Contra-Inlichtingen, Spionage, Subversie, Terrorisme en Extremisme worden daadwerkelijk gedurende twee weken beoefend.



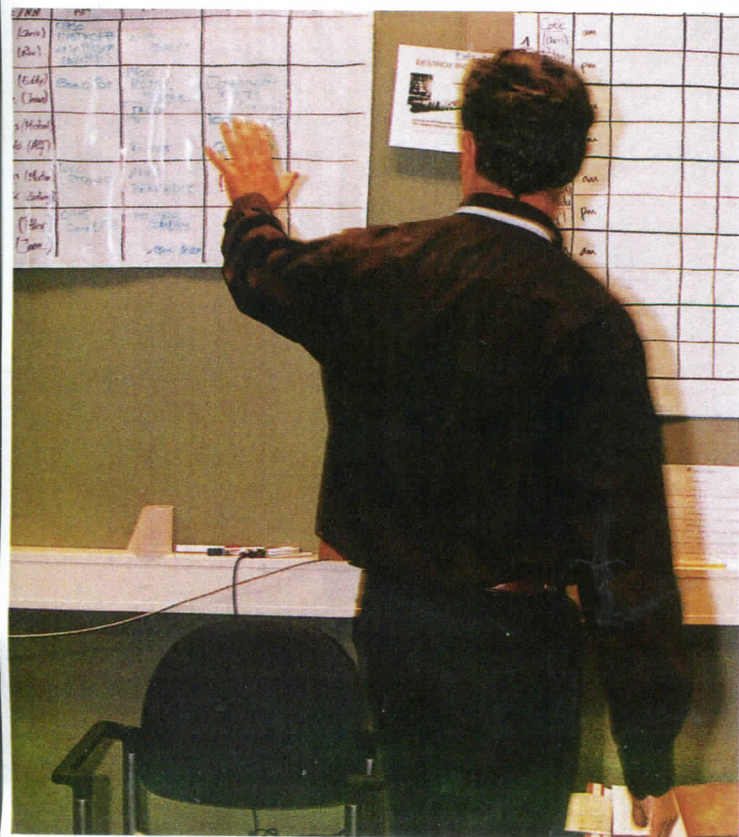




De Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD) is dit jaar 'host nation' voor deze oefening. Er is bijna een jaar aan voorbereiding aan vooraf gegaan. De deelnemende landen bouwen gezamenlijk, onder toezicht van organisator SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers Europe) aan het scenario. Wat in 1999 als kleine oefening is begonnen met negen NATO landen, is uitgegroeid tot



een grootschalige oefening met een zeer realistisch scenario waar voor het eerst dit jaar alle 26 NATO landen en 10 NATO organisaties aan deelnemen. Aanvankelijk was de oefening opgezet om Contra-Inlichtingen personeel te trainen in CI-vaardigheden ter voorbereiding op hun uitzending naar Bosnië. Gaandeweg is dit uitgebouwd tot het oefenen van CI-personeel voor alle uitzendinggebieden in het kader van crisis-, vredes- en humanitaire operaties. Het scenario van de oefening kent vijf verhaallijnen, gebaseerd op de vijf elementen van Contra-Inlichtingen, Spionage, Sabotage, Subversie, Terrorisme en Extremisme. Een andere doelstelling van de oefening is kennis te maken met collega's uit diverse landen en het werken in internationaal verband zodat CI-functionarissen in de operatiegebieden op basis van 'het elkaar kennen' sneller bereid zijn tot nauwe





samenwerking. De kosten van de oefening worden gedragen door al de deelnemende landen.

### Red Cell simuleert de vijand

De afdeling Contra-inlichtingen is ruim een jaar bezig geweest met de voorbereidingen.

Het oefengebied bestrijkt een groot deel van de provincie Utrecht en is voor de oefening verdeeld in gebieden met gefingeerde namen.

Tijdens deze oefening zie je geen militairen in uniform. Het terrein wemelt van personen in burgerkleding, die op de kazerne wel allemaal een identiteitsbewijs dragen. Daarop valt de naam af te lezen en is te zien uit welk land de man of vrouw afkomstig is. Rangen doen er niet toe tijdens deze oefening. Waar gaat het wel om bij deze oefening en waar worden de Contra-inlichtingen mannen en vrouwen in getraind? Het gaat erom je zo onopvallend mogelijk te bewegen in een operatiegebied, contacten te leggen met de plaatselijke bevolking, informatie in te winnen of probeert te verifiëren. Je oort te luisteren, signalen opvangen die een bedreiging kunnen vormen voor de veiligheid van troepen in het operatiegebied. De militairen moeten uitermate gespist zijn op het oppikken van de juiste signalen van bedreigingen in een operatiegebied.

Dat is de reden dat sinds een jaar een zogenaamde 'Red Cell' is ingebouwd. Dit betekent dat de middelen die een mogelijke vijand ter beschikking staan ook daadwerkelijk in het oefenscenario zijn geschreven. 'Red Cell' simuleert de 'tegenstander'. Zaken als afpersing, burgerlijke ongehoorzaamheid, corruptie, politieke ontwikkelingen, spionage, terrorisme en georganiseerde misdaad, zijn in het oefenscenario verweven.

Alle deelnemers zijn ingedeeld in detachementen, ieder detachement kent vijf teams. De teams bestaan uit twee personen en krijgen een controller toegewezen die toeziet op het juist toepassen van de methodieken. Ieder detachement heeft, op haar beurt, een senior controller die aan het eind van de opdracht evalueert. Het scenario is van tevoren vastgesteld maar is flexibel en kan worden aangepast al naar gelang de gebeurtenissen zich voltrekken. 'Red Cell' kan gebeurtenissen laten 'injecteren' in het scenario. Als zou blijken dat een team bepaalde signalen niet oppakt en verkeerde leads volgt kan dat team weer op het goede spoor

gebracht worden door bijvoorbeeld aanwijzingen op te pikken uit 'de Eemland Star', de lokale 'oefenkrant'. Deze krant wordt iedere dag geschreven en verschijnt iedere oefendag, steeds weer inspeland op de gebeurtenissen en acties van de teams.

Teams kunnen bijvoorbeeld niet genoeg veiligheidsmaatregelen in acht nemen, door steeds eenzelfde route te nemen. Daarom had 'Red Cell' ditmaal ook een kidnapping in het verhaal gebracht. "De oefening had een hoog realiteitsgehalte," zegt kolonel Dick van den Berg, hoofd contra-inlichtingen en veiligheid van de MIVD. "Van command & control tot individuele acties op straat, alles kwam aan de orde."

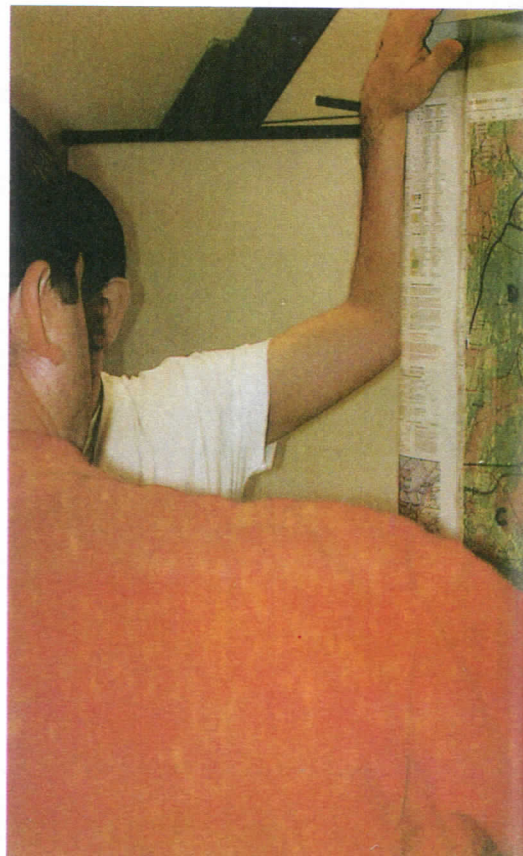
De voorbereidingen die de Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst heeft getroffen voor een oefening op deze schaal zijn niet mis. Een aantal functionarissen van de Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid van de MIVD hebben met veel enthousiasme en vaardigheid, in samenwerking met SHAPE, naast hun reguliere werkzaamheden, invulling gegeven aan het 'Host Nation Liaisonschap'. Verschillende gebieden in het land zijn bekeken op geschiktheid. Eenmaal het gebied gekozen, is de omgeving zorgvuldig verkend en in kaart gebracht. Dat strekt zich uit tot het verkennen van openbare en publieke gebouwen, installaties, het bekijken van allerlei infrastructuur zoals wegen, restaurants en stations. De MIVD zorgde ook voor de logistieke facilitaire diensten en alle randvoorwaarden. Het gebruikelijke militaire oefenmateriaal is niet geschikt voor een contra-inlichtingen oefening. De slaap- en werkplekken dienen geregeld te zijn, het bedrijfsrestaurant moet op volle toeren draaien, er moet een LAN (local area network) worden gerealiseerd, kantoorartikelen worden aangeschaft. Daarnaast wordt er op verzoek van de deelnemers extra materieel aangeschaft, huurauto's verzorgd, busdiensten tussen Schiphol en de oefenlocatie opgezet.

Er wordt nauw samengewerkt met de lokale politie en de Koninklijke Marechaussee. Zij moeten op de hoogte zijn dat de oefening in hun regio wordt gehouden. Als er meldingen komen vanuit de lokale bevolking dat er een demonstratie gaande is of dat bepaalde personen zich op verdachte wijze ophouden, kunnen ze daar adequaat op inspelen.

Op één van de oefendagen trad de directeur MIVD, generaal-majoor Bert



INGELICHT 12





# GROTE VOORTGANG IN PROJECT NSO

Het is inmiddels alweer drie jaar geleden dat de regering naar aanleiding van de aanslagen in de Verenigde Staten het *Actieplan Terrorismebestrijding* presenteerde. Eén van de punten uit dat *Actieplan* is uitbreiding van de interceptiecapaciteit voor satellietcommunicatie. Daartoe is een Nationale Sigint Organisatie (NSO) opgericht, die ten dienste van MIVD en AIVD op korte termijn satellietinterceptie zal verrichten. De NSO is vooralsnog als project ondergebracht bij de MIVD. In het 'bouwtraject' van de NSO zijn verschillende stappen gezet, maar inmiddels komt er een grotere stap in zicht: de locatiekeuze.

Hoe zat het ook alweer? De NSO gaat technische sigint-ondersteuning leveren aan de MIVD en de AIVD, en draagt zodoende bij aan de strijd tegen het terrorisme en aan de nationale veiligheid. De uitbreiding van de satellietinterceptie-capaciteit is bedoeld om beter in staat te zijn berichten te vinden op telecommunicatiesatellieten die wijzen op activiteiten van internationaal opererende terroristen en op verboden wapenhandel waar ook ter wereld. Ook wordt gezocht naar berichten die helpen bij de taakuitvoering van uitgezonden Nederlandse militairen bij vredesoperaties.

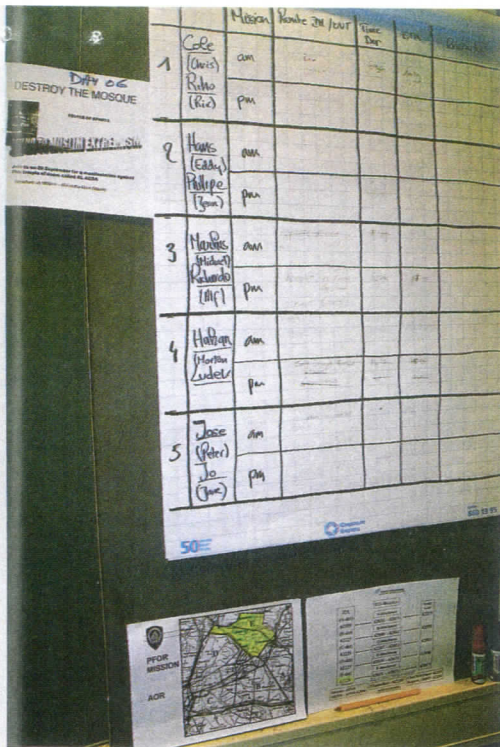
Bij de uitbreiding van de satelliet-interceptiecapaciteit ten behoeve van terrorismebestrijding is het van belang dat het aantal beschikbare satellietantennes op korte termijn wordt uitgebreid. Gelet op deze problematiek hebben MIVD en AIVD geruime tijd gezamenlijk gezocht naar geschikte locaties. Hierbij zijn zowel militaire als civiele locaties in beschouwing genomen. Het streven is er steeds op gericht geweest de uitbreiding op het huidige satellietgrondstation in Zoutkamp te kunnen realiseren. Kolonel Ton van Nassau, projectleider NSO, zegt over de huidige stand van zaken: "Er is in Zoutkamp echter nog geen onherroepelijk bestemmingsplan voorhanden, wel kan reeds worden beschikt over onherroepe-

lijke bouwvergunningen voor een gedeeltelijke uitbreiding met drie grote en drie middelgrote schotels. Dus die zes schotels zijn zeker, het is alleen wel afwachten wat er nu besloten wordt door de Raad van State ten aanzien van het herziene bestemmingsplan voor Zoutkamp. De overige benodigde bouwvergunning zijn pas mogelijk, indien het bestemmingsplan is goedgekeurd."

## Fall-back in Burum

Het ontbreken van een onherroepelijk bestemmingsplan in Zoutkamp geeft op dit moment onvoldoende perspectief voor de voorziene uitbreiding van de satellietinterceptie-capaciteit. Daarom is gezocht naar een tweede locatie als eventuele *fall-back*-mogelijkheid, waarbij het satellietcommunicatiestation in Burum in beeld kwam. Het terrein in Burum heeft een geschikt bestemmingsplan, biedt ruimte voor de voorziene uitbreiding en voor eventuele toekomstige verdere uitbreidingen. Voor Burum zijn nog geen bouwvergunningen beschikbaar. Van Nassau: "Beide locaties zijn nu nog niet 100% zeker. Vandaar dat beide locaties nog meedoen."

Op het moment van schrijven moet de Raad nog een definitief oordeel vellen over de totale gewenste uitbreiding te Zoutkamp; wanneer deze INGELICHT verschijnt, zal van die kant meer duidelijkheid zijn geschapen.●



De den als gastheer op voor 36 afgevaardigden van de deelnemende landen. Ze werden gebriefd over de oefening en het verloop ervan en wonen een deel van de oefening bij. Generaal Huib van Lent (ACOS J2 SHAPE) was eveneens aanwezig op deze dag. "De oefening verloopt zeer succesvol", aldus generaal Van Lent, "de deelnemers maken de oefening tot een succes, maar de complimenten zijn voor de geweldige inzet van de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst MIVD die deze oefening op een zeer professionele wijze heeft opgezet en gehost".

Tot slot benadrukte Van Lent dat dit de gelegenheid is waar het CI personeel fouten kan maken en daaruit lering kan trekken. "Je kunt je immers niet permitteren om die fouten in het operatiegebied te maken".●





# De reorganisatie: Informatiema

De Afdeling Informatiemanagement (kortweg AIM) krijgt niet alleen te maken met gevolgen van de lopende reorganisatie. Sterker nog: Een aantal eigen wensen en noodzakelijk geachte maatregelen van AIM droeg bij tot het reorganisatiestreven. Wanneer straks alles is afgerond, staat er een ingrijpend gewijzigde afdeling, maar wel een afdeling met grote mogelijkheden. Roel Vestjens, Hoofd AIM, vertelt.

"Informatiemanagement is een terrein waarop veel te doen is, ook binnen Defensie. En we moeten als MIVD natuurlijk wel zorgen dat we de juiste dingen eruit pikken en die op een voor ons zo goed mogelijke manier uitvoeren." MIVD-informatiemanagement moet in beginsel gebaseerd zijn op drie onderscheiden domeinen: de organisatie van het informatiebeleid, de organisatie van de informatievoorzieningsvraag, en de organisatie van het informatievoorzieningsaanbod (ICT).

## Eigenheid

"Defensie kent een tendens tot het centraliseren van processen -dus ook informatievoorzieningsprocessen. Het risico van volledig 'meegaan' met centrale regelingen van dergelijke zaken, is dat D-MIVD niet meer kan instaan voor zijn zorgplicht," aldus de informatie-manager. "Immers, de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 2002 geeft scherp aan dat, kort gezegd, de directeur MIVD een eigen verantwoordelijkheid heeft op het gebied van onder andere geheimhouding, bronbescherming, informatiebeveiliging en integriteit. Willen we deze 'eigen verantwoordelijkheid' goed invullen, dan zullen we én moeten inhaken op nieuwe ontwikkelingen, én de organisatie van ons MIVD-informatiemanagement daarop moeten inrichten."

Uiteindelijk bleek het geheel aan gewenste of noodzakelijke veranderingen bij AIM zo wezenlijk, dat het één van de grondslagen vormde voor de bredere reorganisatie die nu loopt. In eerste instantie is nog gekeken naar een MIVD-brede herziening van alle aan informatievoorziening gerelateerde

functies. De ontwikkelingen bij de Nationale Sigint Organisatie (NSO) hebben echter aanleiding gegeven om de reorganisatie voor dit moment te beperken tot AIM.

"Er gaat van alles veranderen bij AIM," zegt afdelingshoofd Vestjens. "De organisatie wordt in lijn gebracht met het model zoals dat defensiebreed is gerealiseerd in de vorm van DIO, DICTU en DTO. Daarnaast zijn er wijzigingen doorgevoerd op basis van de Toekomstvisie, en natuurlijk op basis van het Verbeterplan Bedrijfsvoering. Voorts zal de ondersteuning van uitzendingen structureel in AIM worden ingebed." In de nieuwe situatie zullen taken eenduidig worden belegd, gedeelde verantwoordelijkheden zijn ongewenst. Hoofden werken dan niet meer als 'meewerkend voorman', maar als coach. "Meewerkend voorman betekent al snel dat je heel sterk in de praktische werkzaamheden van je bureau of afdeling zit, wat ten koste gaat van coaching, aansturing en het optreden naar buiten toe".

## Anders gestructureerd

Concreet wordt AIM in de nieuwe situatie dan ook anders gestructureerd. Vestjens: "Er komt een bureau voor Beleid, Consultancy en Programmamana-





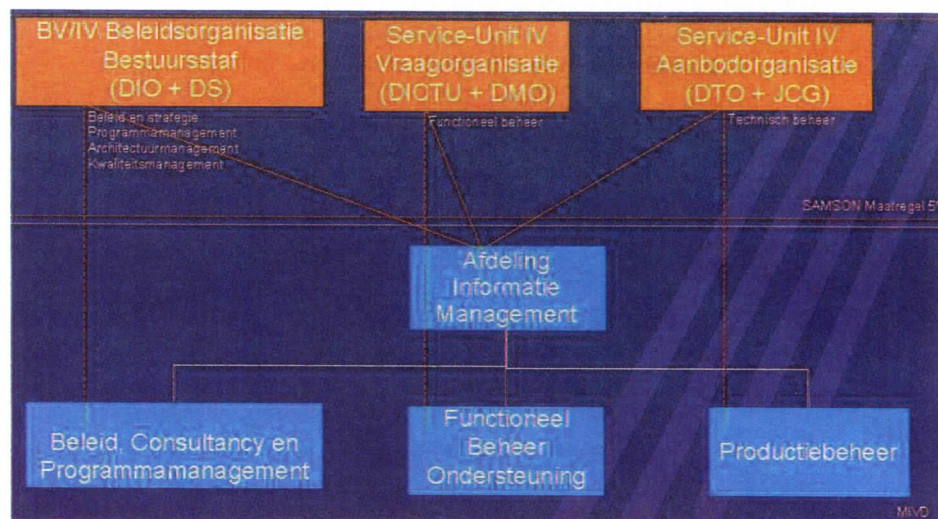
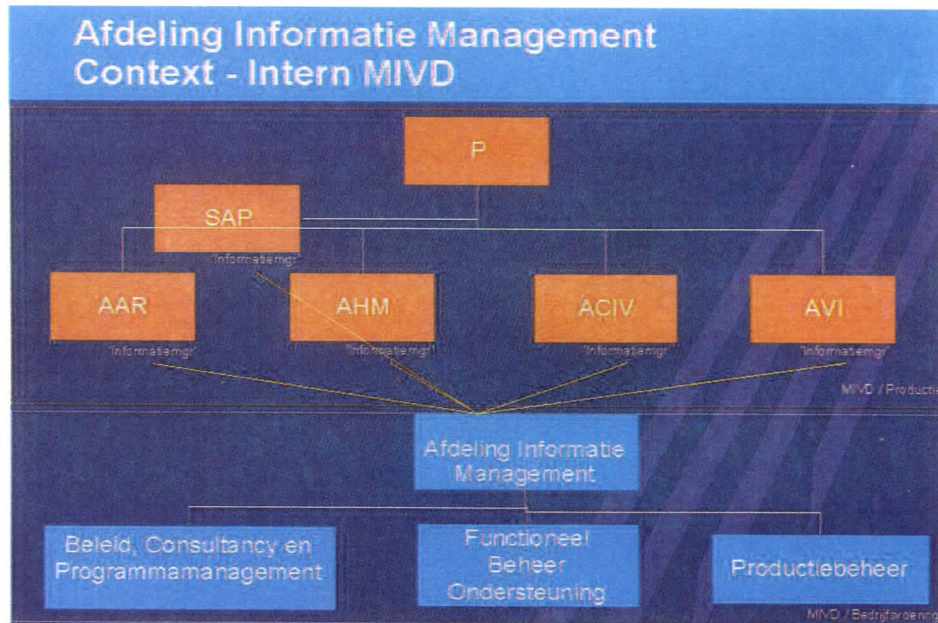
# management

gement. Hier wordt conceptueel gewerkt, en van hieruit wordt bijgedragen aan defensiebrede beleidsontwikkeling ten aanzien van de informatievoorziening op inlichtingen- en veiligheidsgebied." Dit bureau heeft acht functies, waaronder die van Hoofd van het Team Coördinatie Uitzendingen. Die functionaris coördineert degenen die verspreid in de organisatie zich met de ondersteunende aspecten van uitzendingen bezighouden. "Overigens wil programma-management zeggen dat, zoals de naam al suggereert, er programmatisch gewerkt wordt. Je kunt in zowel lijn als projectorganisaties een diversiteit aan werkzaamheden hebben, die naar één beleidsdoel moeten worden gericht. Die samenhang noemen we 'programma', en dus moet je ook mensen hebben die zulke 'velden' goed in stand houden en alle werkzaamheden hierop gefocused houden."

"Een tweede bureau wordt Functioneel Beheer Ondersteuning," zegt Vestjens. "Hier zijn negen functies, waaronder die van *service level manager*. Die functionaris zal het kwaliteitsniveau van onze dienstverlening bewaken en zal met de 'klanten' afspraken maken over wat we leveren. En voorts gaat bij dit bureau een *change manager* werken, iemand met expertise op het gebied van de implementatie van veranderingen in informatiesystemen of de onderliggende infrastructuur". Vooruitlopend op de reorganisatie wordt op korte termijn een externe *change manager* ingehuurd om alvast invulling te geven aan de gewenste verbetering van wijzigingsproces. De reorganisatie bij AIM is immers een fors veranderingsproces dat je niet van de ene op de andere dag realiseert.

Een derde bureau binnen AIM is Productiebeheer. "Dit bureau wordt het grootste," aldus de AIM-baas, "want hier heeft men het meeste te maken met de uitvoeringspraktijk van onze ICT. Hier krijgen we negentien functies, van cryptobeheerder tot incidentbeheerder, en van ICT-beheerder bij uitzendingen tot configuratiebeheerder."

De drie bureaus worden 'gespiegeld' aan de belangrijkste externe factoren waarmee AIM te maken krijgt. Zo is Beleid, Consultancy en Programmamanagement de MIVD-spiegel van de Beleidsorganisatie Bestuursstaf van Defensie (DIO



en DS). Functioneel Beheer en Ondersteuning is de MIVD-spiegel van de 'vraagorganisatie' die we vinden bij DICTU/DMO, en evenzeer geldt dat voor Productiebeheer in relatie tot DTO en JCG.

## Buitenwereld

Alles bij elkaar genomen wordt AIM een stuk gestroomlijnder en strakker. Vestjens: "De effecten 'naar buiten toe', zowel MIVD-intern als Defensie-intern, zullen goed merkbaar zijn. 'Klanten' van AIM -binnen of buiten de MIVD- hebben niet meer te maken met bureaus of secties, maar met AIM. We vormen meer één beeld, één gezicht. En binnen de dienst zal er bij elke afdeling een vast aanspreekpunt worden gevraagd om werkafspraken mee te maken of besluiten voor te bereiden. Los daarvan zal periodiek met de afdelingshoofden over de gewenste richting en de aan de dienstverlening te stellen eisen worden gesproken. Buiten de MIVD

zal AIM meer betrokken raken bij het opstellen of toetsen van informatiebeleid op het vlak van (contra-)inlichtingen en veiligheid. "AIM zal in de nieuwe setting meer met andere partijen te maken krijgen. Want we willen - ik zei het eerder al - de MIVD in staat stellen de door haar gewenste positie op het gebied van (contra-)inlichtingen en veiligheid te realiseren door een juiste inrichting van de informatievoorziening. Dit betekent dat we ook meer als speler in onze buitenwereld zullen moeten optreden."

In totaal breidt AIM uit van 36 naar 38 medewerkers, en zal ook het niveau waarop gewerkt wordt, stijgen. Aan een geringer aantal functies zullen bescheiden scholingseisen worden gesteld, aan meer functies zullen hogere scholingseisen worden gesteld.●



# Reorganisatie MIVD



De nieuwe organisatie van de MIVD komt nu duidelijk in beeld. Alle taken en functies staan op papier. De Centrale Organisatie buigt zich over de voorgestelde veranderingen, beoordeelt gewijzigde en nieuwe functies en brengt een eindadvies uit aan de directeur MIVD. Dit advies is naar verwachting over enkele weken beschikbaar.

Door: W. A. Visser, Projectleider Reorganisatie MIVD 2004 en Luitenant-kolonel Sijm, Hoofd APO

Het moment nadert dus snel waarop het reorganisatievoorstel aan de directie van de MIVD kan worden aangeboden en vervolgens aan de MC kan worden voorgelegd. Wanneer de MC een positief advies heeft afgegeven en het voorstel door de directie van de MIVD is geaccepteerd, wordt het aan de SG ter goedkeuring aangeboden.

Het ziet er nog steeds naar uit dat de besluitvorming eind dit jaar kan worden afgerond.

In deze Ingelicht wordt ingegaan op de wijze waarop plaatsing en de besluitvorming daarover geregeld is en er wordt ingegaan op de stappen die nu nog moeten worden genomen. Verder staat in dit nummer van Ingelicht een toelichting op de veranderingen bij de Afdeling Informatie Management en de Stafafdeling Productie.

Defensie kent strikte regels bij organisatieveranderingen, zeker wanneer het gaat over plaatsing van medewerkers bij reorganisaties. Op hoofdlijnen komen de volgende stappen aan de orde.

## **Opstellen functievergelijkingstabellen**

Voor alle organisatie eenheden binnen de MIVD is een functievergelijkingstabel opgesteld. In deze tabellen staan alle functies vermeld, zowel de huidige als de nieuwe. Door de tabellen naast elkaar te leggen, worden de

verschuivingen van functies in de organisatie inzichtelijk: het geeft een helder beeld van alle nieuwe functies, gelijk blijvende en vervallen functies. In deze fase is nog niet bekend wie welke functie zal krijgen. Zeker niet als het om nieuwe functies gaat of wanneer in de nieuwe organisatie minder functies terugkomen dan er in de oude organisatie waren.

Er is al wel bekend welke functies komen te vervallen. Een aantal medewerkers die functies bekleeden die komen te vervallen is hierover al geïnformeerd. Dit is weliswaar vooruitlopend op de formele goedkeuring van de reorganisatie, maar het had de voorkeur deze medewerkers in een zo vroeg mogelijk stadium duidelijkheid te verschaffen.

In deze fase wordt natuurlijk druk gespeculeerd wie mogelijk welke nieuwe functies kan gaan vervullen. Die fase, het formele plaatsingsbeleid, gaan we echter pas in wanneer de nieuwe organisatie definitief is goedgekeurd.

## **Codering**

De functievergelijkingstabel is voorzien van de volgende coderingen: code 1: de functie afkomstig uit de oude organisatie komt (vrijwel) onveranderd terug in de nieuwe organisatie; code 2: de functie afkomstig uit de oude organisatie komt (vrijwel) onveranderd terug in de nieuwe organisatie, maar de aantallen zijn gewijzigd. Dit kunnen er meer of minder zijn; code 3: een nieuwe functie; er is sprake van een samenstel van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden dat niet voorkomt in de oude organisatie; code 4: de functie in het formatieoverzicht van de oude organisatie komt niet terug in de nieuwe organisatie (de functie vervalt).

## **Vulling van functies**

Het personeelsvullingsplan regelt de vulling van de functies. Medewerkers met een code 1 functie houden hun eigen functie en krijgen geen nieuwe functietoewijzing. Er is hier sprake van man-vrouw volgt functie.

Medewerkers met een code 2 functie komen in principe in aanmerking



# 2004: welke stappen?



voor de beschikbare functies in de nieuwe organisatie. Als er sprake is van meer functies in de nieuwe situatie geldt gelijk aan de hiervoor geschetste situatie het man-vrouw volgt functie principe. In de situatie dat er minder functies terugkeren moet worden bepaald wie op de resterende functie wordt geplaatst en wie overtollig wordt verklaard. De wijze waarop dit gebeurt is afhankelijk van het feit of het om burger of militaire functies gaat. Voor burgers wordt de overtolligheid vastgesteld op basis van het lifo principe (last in first out) Bij militair personeel geldt het uitgangspunt dat het meest geschikte personeel behouden blijft en het minst geschikte personeel overtollig wordt verklaard.

Functies met code 3 zijn nieuwe functies en worden vrijgegeven voor het werving- en selectieproces. Herplaatsingskandidaten en medewerkers met belangstelling voor deze functies worden op gelijkwaardige wijze voor deze functies in aanmerking gebracht.

De fase van plaatsing brengt altijd de nodige onzekerheid met zich mee. Allerlei geruchten doen de ronde, namen gaan rond, medewerkers weten niet waar zij aan toe zijn. Leidinggevendenden proberen natuurlijk hun medewerkers zoveel mogelijk gerust te stellen door onzekerheden weg te nemen. Maar zij mogen geen toezeggingen doen en worden soms zelf geconfronteerd met onzekerheid over hun eigen toekomst. De directie doet er dus alles aan om deze periode zo veel mogelijk te bekorten, maar heeft dit niet zelf in de hand. Het personeelsvullingplan kan immers pas definitief worden vastgesteld als het eindadvies van de Centrale Organisatie beschikbaar is en de directeur MIVD hiermee heeft ingestemd. Het ziet er naar uit dat het personeelsvullingplan eind dit jaar beschikbaar is.

## Hoe verloopt de besluitvorming?

Tot slot moeten er besluiten genomen worden. Allereerst dient het complete reorganisatievoorstel beschikbaar te zijn. Dit voorstel bestaat uit een inhoudelijk document waarin de motieven van de reorganisatie worden verwoord, de veranderingen in de organisatie in beeld worden gebracht en alle

gevolgen van de reorganisatie wat betreft het personeel, middelen, huisvesting, kosten en investeringen worden aangegeven. Het voorstel bevat ook de orgaan- en functiebeschrijvingen en functievergelijkingstabellen.

De directeur MIVD neemt vervolgens een voorlopig besluit op grond van adviezen van het directiebestuur, het advies van de projectleider Reorganisatie en het eindadvies van de Centrale Organisatie.

Op dat moment komt de medezeggenschapscommissie in beeld. De directeur MIVD vraagt formeel advies aan de MC. De MC is tot dat moment al op verschillende manieren betrokken geweest bij de voorbereiding van de reorganisatie en beschikt over alle relevante documenten. De MC is daarmee in staat een eigen oordeel te vormen en de directeur MIVD van advies te dienen.

Op grond van het advies van de MC neemt de directeur MIVD een definitief besluit. Het complete reorganisatieplan inclusief het instemmingadvies van de MC wordt vervolgens aan de SG ter goedkeuring voorgelegd. De SG neemt zijn besluit op basis van het definitief besluit van de directeur MIVD, het instemmingadvies van de MC en de adviezen van zijn ambtelijke staf.

Wanneer de reorganisatie door de SG is goedgekeurd kan het personeelsvullingplan worden opgesteld en tot uitvoering worden gebracht, te beginnen met de individuele mededelingen aan alle medewerkers.

Zo het er nu uitziet zullen in januari deze mededelingen schriftelijk worden gedaan. De inhoud van deze brieven is afhankelijk van hetgeen er met een functie gebeurt. Vervalt een functie, dan wordt de betrokken medewerker met ingang van de datum waarop de functie vervalt formeel herplaatsingskandidaat. Indien een functie in ongewijzigde vorm en aantallen terugkeert in de nieuwe organisatie heeft dit geen rechtspositionele gevolgen voor de betreffende medewerker.

Vanaf dit moment wordt begonnen met het wervings- en selectieproces voor de vulling van nieuwe functies.

Daarover in een volgend nummer van Ingelicht meer. ●



# Als MIVD team naar de toekomst



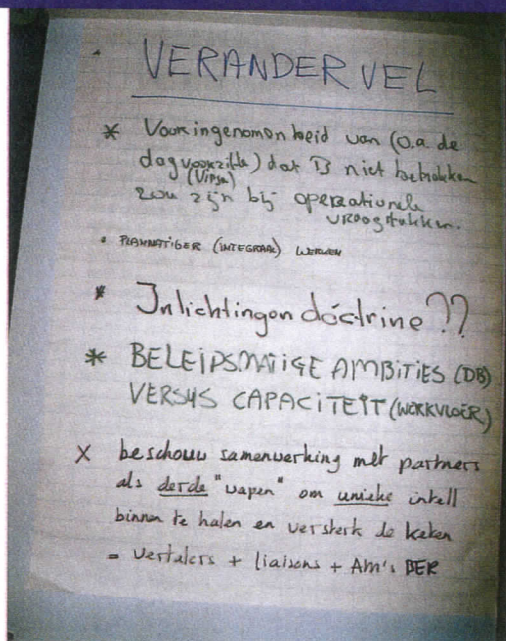
De MIVD-brede heidag afgelopen maand toonde aan dat de MIVD ten opzichte van de vorige heidag veel resultaten heeft geboekt en een goede stap vooruit heeft gemaakt. Met name de strategische toekomstvisie is met waardering ontvangen, iedereen wil zich inzetten dat de daarin verwoorde ambities geborgd blijven.

In zijn openingswoord refereerde Generaal-majoor Dedden aan de speerpunten van de vorige heidag, de 'Peelsessie' die in februari 2003 werd gehouden. De inmiddels ontwikkelde strategische of toekomstvisie is voortgekomen uit één van die speerpunten. De aanwezige afdelings- en bureauhoofden gaven aan veel waardering hiervoor te hebben en zien graag dat de visie met verve uitgedragen en gewaarborgd blijft.

Dat er veel aandacht is geweest voor de Operationele ondersteuning door Bedrijfsvoering, ook een speerpunt, werd in ieder geval tijdens deze heisessie duidelijk door de aanwezigheid en inbreng van de afdelings- en bureauhoofden van Bedrijfsvoering. De implementatie van het verbeterplan Bedrijfsvoering wordt na de afronding van de reorganisatie waarin de MIVD zich momenteel bevindt, dan ook met kracht ter hand genomen.

Op het gebied van personeel zijn het afgelopen jaar competenties voor medewerkers van de MIVD ontwikkeld, die goede tools kunnen zijn bij de werving en selectie en het functioneren van medewerkers. Het implementeren van dit competentie-management bij de MIVD wordt later gerealiseerd dan in eerste instantie verwacht. De MIVD loopt hiermee vooruit op de rest van het ministerie en wil hiermee liever op één lijn wil komen. Defensie heeft de manier waarop dit competentie-management geïmplementeerd gaat worden nog niet helemaal uitgekristalliseerd.

Verder waren er op het gebied van personeelszorg in 2003 twee prioriteiten gesteld; meer aandacht voor waardering medewerkers en meer (interne) aandacht voor communicatie over ontwikkelingen in de organisatie, waarbij generaal-majoor Dedden aangaf dat het tweede punt zeker nog verbetering behoeft. "Een



goed voorbeeld voor aandacht en waardering voor medewerkers is de wijze waarop bijvoorbeeld de CIU omgaat met uitgezonden personeel en aandacht heeft voor het thuisfront van deze MIVD'ers", aldus generaal Dedden.

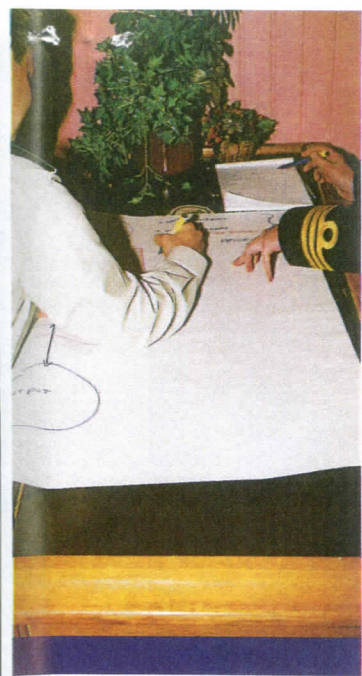
Ten aanzien van Verwerking en Verwerving is de afgelopen jaren veel bereikt met het teamwerken. Deze vorm van werken is weliswaar inmiddels helemaal ingebed in de organisatie maar kan nog verbeterd worden, zoals een onlangs afgeronde interne audit aantoonde. Zo verloopt de samenwerking van de teams onderling nog te ongestructureerd en plannen de teams hun activiteiten nog onvoldoende. Ook de inbreng van de verwervende afdelingen loopt niet altijd in de pas met de verwachtingen hierover. Tijdige behoeftstellingen en een helder proces van prioritering, afstemming,

besluitvorming en terugkoppeling zijn hierop het antwoord, aldus enkele conclusies van de werkgroepen die zich tijdens het ochtendprogramma over de uitkomsten van de audit bogen. Overigens was lang niet iedereen het eens met de uitkomsten van deze audit. Enkele managers vonden dat afdelingen en managers niet voldoende waren geconsulteerd door degenen die de audit hadden uitgevoerd.

Door het ontbreken van een capaciteitsplanning is er onvoldoende inzicht in de benodigde en beschikbare capaciteit. Dit was een punt dat meer werd gehoord tijdens deze heidag. Het teamwerken is met name operatie gedreven (voorkomend uit de J2 taak die de MIVD ten behoeve van de CDS uitvoert) zodat er te weinig tijd en capaciteit lijkt over de blijven voor de thematische teams. Ook de motieven om een team in te stellen of juist weer op te heffen zijn niet voldoende transparant. De werkwijze van de teams is niet altijd uniform, wat lastig is voor die medewerkers die in meerdere teams opereren. Dit hindert echter niet het draagvlak op de werkvloer, dat groot is. Was de houding ten opzichte van het teamwerken in eerste instantie nog kritisch, nu is dit ronduit positief te noemen. Ook de interactie is een stuk verbeterd, met name bij de teams die al langere tijd opereren.

"De inbedding van het teamwerken in onze organisatie is een goede keuze geweest en er zijn hiermee de afgelopen jaren veel goede resultaten geboekt". Plaatsvervangend directeur en Hoofd Productie commandeur Koen Hermsen





bedankte alle teamleiders en leden hiervoor. Hij zei zich zeker ervan bewust te zijn dat de teams veel op hun bord krijgen en heel hard werken.

Een verder aandachtspunt die het Hoofd Productie tijdens zijn briefing naar voren bracht was de studie die momenteel gaande is naar mogelijke invoering van een NIST, Nationaal Inlichtingen Support Team, waarin alle inlichtingen- en veiligheidscomponenten samengebracht worden. Zo'n NIST verstrekt zijn informatie dan in eerste instantie aan het eigen land, in ons geval Nederland, maar ook aan de lokale commandant in het veld. Er zijn al

enkele landen die, met succes, op deze wijze opereren. Verder gaf commandeur Hermesen aan dat het versterken van (inter) nationale netwerken loopt en vooruitgang boekt.

Waren er dan helemaal geen wanklanken of punten van kritiek tijdens deze dag? Die waren er wel degelijk. Een aanwezige manager uitte zijn teleurstelling over de naar zijn mening 'top-down' benadering van deze dag. De dag was juist bedoeld voor het bespreken van veel issues en gelukkig bleken de werkgroepssessies hiervoor voldoende gelegenheid te bieden.

De aanwezigen werden in werkgroepen verdeeld en hoewel de discussieopdrachten voor iedere groep verschilden en uiteenlopend waren, was het opvallend dat ze allemaal met twee eensluidende conclusies kwamen: De MIVD kampt met een capaciteitsprobleem. De behoefte, zowel structureel als ad-hoc is groter dan de capaciteit van de militaire inlichtingendienst. Het is daarom dringend nodig de beschikbare capaciteit beter inzichtelijk te maken en beter in te plannen. En er lijkt geen balans te zijn tussen de strategische taken en de current ofwel operationele taken van de MIVD. Ofwel geformuleerd: Focussed de MIVD zich op Strategische of juist Operationele Inlichtingen?

Verklaarde generaal-majoor Dedden tijdens de heidag begin 2003 nog stellig dat de MIVD een strategische inlichtingendienst is met een operationeel component, nu lijkt de invulling van de J2 taak zoveel capaciteit van de MIVD te vergen, dat er voor het strategische deel te weinig capaciteit overblijft. Generaal Dedden gaf aan dat hij terdege van dit probleem bewust was. "Dit is ook weer een zaak voor betere planning en sturing op capaciteit", aldus Dedden.

Maar een heidag is er niet alleen voor een terugblik. De MIVD staat ook de komende jaren weer voor een aantal uitdagingen, de vele uitzendingen waarmee de MIVD'er wordt geconfronteerd, en de reorganisatie MIVD 2004, die op papier nagenoeg is afgerond, maar nog wel geïmplementeerd moet worden. Dat zal een groot deel van het komende jaar in beslag nemen. Ook de vorming van de Na-

tionale Sigint Organisatie (NSO) neemt veel tijd en aandacht in beslag.

De rol van de MIVD ten opzichte van de CDS enerzijds en de SG anderzijds vormde eveneens een onderwerp van discussie. En dat de rol van de MIVD binnen de Bestuursstaf (in oprichting) Defensie niet duidelijk is bleek uit de presentatie die plaatsvervangend directeur Jan van den Berg hield. Deze rol dient goed gedefinieerd te worden en kan consequenties voor de borging van de toekomst(visie) van de MIVD hebben.

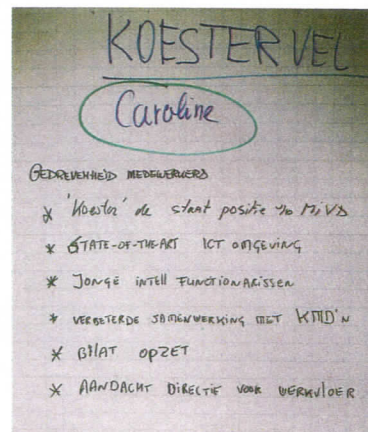
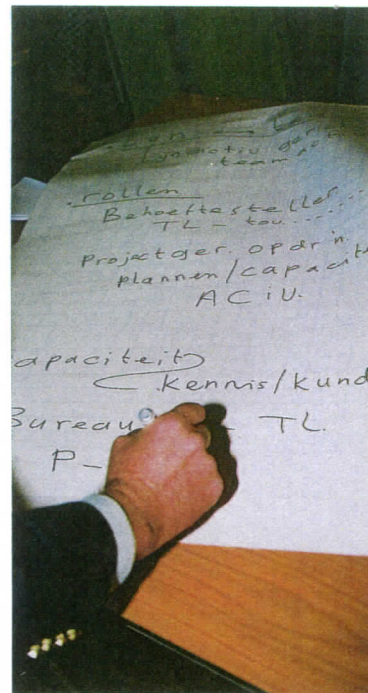
Van den Berg benadrukte nog dat er blijvend aandacht moet zijn voor de operationele informatievoorziening. "Het is zaak de bijzondere positie MIVD te blijven benadrukken". Verder erkende het hoofd Bedrijfsvoering dat het verhogen van de professionaliteit van de inlichtingendienst een lopend proces blijft. "Maatwerk bij het plaatsen van en de opleidingen voor de MIVD'ers verdient de nodige aandacht", waarbij hij opmerkte dat de invloed op het functietoewijzingsproces (door de krijgsmacht delen) een moeizaam proces blijft, waar de MIVD bovenop moeten blijven zitten.

Generaal Dedden benadrukte dat er serieus ingegaan wordt op aandachtspunten die binnen de MIVD leven. "Zo is de positie van de MIVD binnen Defensie sterk verbeterd en is de MIVD betrokken bij beleidszaken waar Defensie zich mee bezighoudt. Grote veranderingen vinden niet langer plaats zonder de MIVD daarin te betrekken. Ook de informatiepositie van de MIVD is op internationale staven aanmerkelijk verbeterd".

Al lijkt een Defensiebreed dienstvak met inlichtingen- en veiligheidspersoneel niet haalbaar, er kan wel een groep personeel geïdentificeerd worden met een I&V-achtergrond die blijvend of terugkerend ingezet kan worden. Gesprekken met onder meer de SG en de CDS over een op te richten Defensie Inlichtingen- en Veiligheidsinstituut verlopen positief.

Conclusies van deze dag? De MIVD heeft een prima toekomstvisie, die echter wel gewaarborgd moet blijven. De huidige kennis binnen de MIVD moet worden geborgd en uitgebouwd: Opleidingen en een vorm van carrierepad I&V zijn hierbij noodzakelijk. Ook het waarborgen van de MIVD als nationale Inlichtingen en Veiligheidspeler is een uitgangspunt. De MIVD moet pro-actief zijn, een antenne-functie hebben en meer anticiperen op externe bedreigingen. Ook een eigen inlichtingen- en veiligheidsdoctrine ontbreekt, wat als een gemis wordt ervaren. Genoeg werk nog aan de winkel.

Probleem echter is het al genoemde gebrek aan capaciteit. Uitbreiding zit er niet in, de MIVD zit aan het 'functieplafond' en moet het dus doen met de functies dat het heeft. Externe oriëntatie en het verbeteren van de informatiepositie van de MIVD kan hierbij wellicht voor wat verlichting zorgen.●





# AVI in de jaren '70 en '80

In vorige nummers van INGELICHT werd geschetst hoe de Nederlandse interceptdienst zich ontwikkelde vanaf de jaren '10 van de twintigste eeuw via het ontstaan en de werking van MARID VI tot aan het ontstaan van het Wiskundig Centrum te Amsterdam, begin jaren '60. Nu richten we onze lamp op de periode daarna.

Automatisering deed in de jaren '60 zijn intrede. Aanvankelijk had dat alleen relatief kleinschalige gevolgen, maar gaandeweg veranderde er veel. Een kleinschalige verandering was bijvoorbeeld de plezierige 'nieuwlichterij' van de invoering van de

giro. Automatische salarisuitbetaling verving het gedoe met de maandelijke geldenvolpen. Maar na verloop van tijd gebeurde er meer. De automatisering van administratieve handelingen leidde er toe dat de registratie van binnenkomende berichten ook vergemakkelijkt en verkleind kon worden.

Na verloop van tijd raakte het Centrum gewend aan de

den gecreëerd, contacten gelegd met de buitenwereld, en -noviteit- academici geworven.

## Nieuwe leest

Ook de opleiding van Jansen op een nieuwe leest geschoeid. Was het voorheen vanzelfsprekend dat men het van in de praktijk leerde, nu werden voor het eerst medewerkers naar de School Militaire Inlichtingen Dienst (SMID) gestuurd voor een gestructureerd programma van negen maanden. De cursus

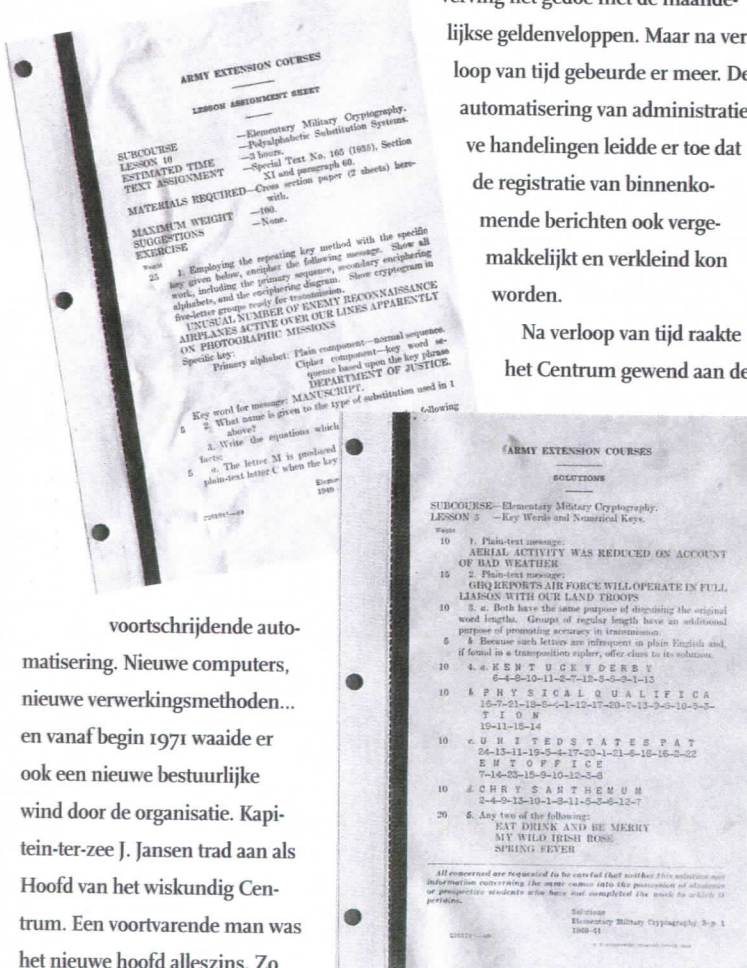
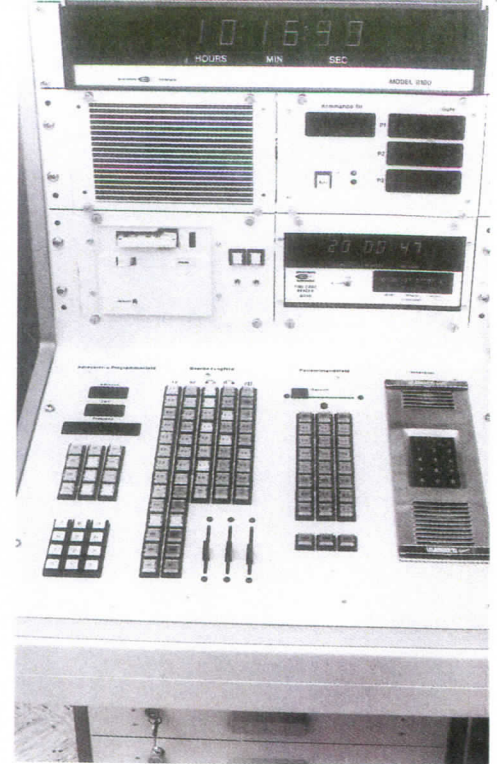
behandelde uitgebreid de verschillende handsystemen van encryptie, alsmede de Hagelin-machine (dat laatste was een vercijferapparaat dat de Indonesiërs in 1956 hadden gebruikt tijdens een grote onafhankelijkheidsconferentie. De MARID had hun codes weten te ontcijferen). De aanvulling van de praktijk op de cursus bracht een meerwaarde teweeg die blijvend zou zijn. Ook intern werden er cursussen gestart. Zo kwamen er talencursussen, gevorderde encryptie-opleidingen, en opleidingen op het snijvlak van encryptie en elektronica. De interne opleidingen waren in belangrijke mate het gevolg van *undertraining* van de SMID. Er werd geconstateerd dat de opleidingsbehoefte in Amsterdam de mogelijkheden van de SMID te boven ging, men kon beter zelf één en ander ter hand nemen. Eén van de initiatoren van deze ingrijpende verandering was de cryptoloog Van Tuyll.

## Technische vernieuwing

Medio jaren '70 werd duidelijk dat de apparatuur waarmee gewerkt moest worden, enorm verouderd was. Terwijl hierop gestudeerd werd, doemde tevens de noodzaak van nieuwe transmissie-systemen op aan de horizon. Wat is dan beter dan te bezien of er niet één grotere vernieuwing van apparatuur mogelijk is? Zoals altijd in dit soort zaken gaat, gingen er meerdere jaren voorbij voordat er daadwerkelijke vernieuwing gerealiseerd kon worden. Maar toen dan ook goed: er werden vele tientallen miljoenen geïnvesteerd, en de technische mogelijkheden werden met grote sprongen beter. Voor de kenners: in 1975 kreeg het Wiskundig Centrum (WKC) de beschikking over een PDP 11/45, waarmee meerdere gebruikers vanaf hun werplek gelijktijdig konden werken. Later kwam daar onder meer nog een 11/70 bij, die puur voor het grote geheugen als rekenprocessor werd ingezet.

## Zoutkamp

Ook kwam moderne satellietinterceptcapaciteit. In Burum, dat overigens niet ver van Zoutkamp ligt, in het hoge Noorden van ons land, richtte de PTT in 1965 een satelliet-grondstation op. In 1971 vroeg en kreeg het WKC een aansluiting met Burum. Intussen werd vanuit Defensie gezocht naar een locatie voor een eigen grondstation. Het marine-peilstation op Terschelling was één mogelijkheid, een terrein bij Zoutkamp een andere. In 1980 werd besloten dat het Zoutkamp werd. In 1982 begon de bouw, in januari 1984 werd het station operationeel.●



voortschrijdende automatisering. Nieuwe computers, nieuwe verwerkingsmethoden... en vanaf begin 1971 waaide er ook een nieuwe bestuurlijke wind door de organisatie. Kapitein-ter-zee J. Jansen trad aan als Hoofd van het wiskundig Centrum. Een voortvarende man was het nieuwe hoofd alleszins. Zo werd onder zijn aansturing minder heftig gerubriceerd: alleen datgene was geheim wat geheim moest zijn. 'Schotten' tussen afdelingen werden verlaagd of afgebroken: er werden intensievere werkcontacten op gang gebracht tussen medewerkers onderling maar ook tussen verschillende locaties. En alsof dat nog niet genoeg was, werden er studiemogelijkhe-



# Een blik in de achteruitkijkspiegel

Binnen Defensie is de term *lessons learned* de afgelopen jaren gemeengoed geworden. Zelf geloof ik absoluut in de toegevoegde waarde van deze gedachte zolang het maar geen doel op zich wordt. Bij het autorijden laat zich het evenwicht gemakkelijk uitleggen bij het achteruitkijken. Langdurig achteromkijken over de schouder geeft een absoluut goed beeld over wat we achter ons hebben gelaten maar zal uiteindelijk gegarandeerd leiden tot een ongeluk. Het gebruik van een blik in de achteruitkijkspiegel echter levert ook een beeld over wat we achter ons hebben gelaten maar we blijven tevens zicht houden op het asfalt voor ons. Ik wil graag kort in de achteruitkijkspiegel kijken om een aantal zaken in de toekomst makkelijker te laten verlopen.

In de vorige column van Veiligheidszaken heb ik stilgestaan bij thuiswerken en het gebruik daarbij van een privé computer. Dat er gevaren kleven aan dit gebruik is de afgelopen maand helaas pijnlijk duidelijk geworden voor officier van Justitie Tonino. Ondanks het feit dat de PC met opgeslagen gegevens niet in het criminele circuit is gaan zwerven heeft deze (onbewuste) slordigheid hem uiteindelijk zijn functie en carrière gekost. Aan deze zaak zitten veel kanten en uiteraard kennen we niet alle details, maar feit is dat door thuiswerken zonder adequaat beveiligde middelen onacceptabele risico's zijn genomen. De vraag is natuurlijk of het Openbaar Ministerie als organisatie naast imagoschade ook operationele schade heeft opgelopen.



Om te voorkomen dat u of ik in een soortgelijke situatie terecht komen is het zaak om thuiswerken te beperken tot het hoogstnoodzakelijke en alleen met gebruikmaking van de juiste middelen. Bij de afdelingen Informatiemanagement en Bureau Veiligheidszaken (BVZ) kunt u terecht voor advies en ondersteuning.

## Security clearance

Bij bezoek aan (internationale) partners en hoofdkwartieren wordt van u verlangd dat u over een geldige *security clearance* beschikt. In het verleden is het wel eens gebeurd dat iemand de toegang tot een locatie werd geweigerd omdat geen geldige *clearance* beschikbaar was. Op het intranet vindt u op de site van BVZ een aanvraagformulier voor een *security clearance*. Om tijdig een geldige *clearance* te kunnen verstrekken is het noodzakelijk dat u, zodra bekend is dat u op dienstreis gaat, zo snel mogelijk een volledig ingevulde aanvraag indient. In geval van een reguliere uitzending wordt de *clearance* voor u aangevraagd door het Team Coördinatie Uitzendingen (TCU). Een praktische tip: zorg ervoor dat u zelf een kopie van de verstrekte *security clearance* op zak heeft tijdens de reis!

Ook bezoekers aan onze organisatie dienen aangemeld te zijn en het veiligheidsniveau waartoe zij

gemachtigd zijn moet bekend zijn. Voor Nederlandse bezoekers gebeurt dat aan de hand van het VGB (Verklaring van Geen Bezwaar) en bij buitenlandse bezoekers dient dit vooraf te worden aangemeld. Bij de voorbereiding van een vergadering is het belangrijk om tijdig de nodige informatie van de gasten beschikbaar te hebben. Dit voorkomt vervelende situaties en crashacties op de valreep of zelfs tijdens vergaderingen. Op de intranetpagina van Bureau Veiligheidszaken staan de formulieren die u nodig heeft.

## Verkeersdrempel

Dit brengt mij alweer bij mijn voorlopig laatste blik in de achteruitkijkspiegel. Veiligheid wordt vaak als belemmerend ervaren omdat op het allerlaatste moment gevraagd wordt om een oplossing. Ik wil dit graag vergelijken met de aanleg van een veiligheidsmaatregel in de vorm van een verkeersdrempel; mits tijdig aangevraagd is de weg weer veilig voor u open voor doorgaand verkeer. Sterker nog: bij tijdig meedenken zou zelfs een (tijdelijke) spitsstrook aangelegd kunnen worden. Te laat aanvragen resulteert echter in een opgebroken weg op uw route. Ik wens u een behouden en veilige rit toe!●







# heide door MIVD'er

niet algemeen bekend wat zich gedurende de eerste dagen van operatie Market Garden ten oosten van Ede heeft afgespeeld. Hoekendijk: "Daar zijn op 18 september 1944 bijna 2000 Britse parachutisten geland - wat ook dit jaar weer herdacht werd met een grootschalige dropping op de heide. Maar er is meer gebeurd. De landing van de vierde Parachutistenbrigade was slechts een onderdeel van alle militaire activiteiten die op en rond de heide hebben plaatsgevonden en duurde niet veel langer dan negen minuten. Het feit dat voorafgaand aan de komst van deze parachutisten bijna 24 uur lang felle gevechten zijn gevoerd om de landingszone in bezit te houden, is vrijwel bij niemand die de jaarlijkse herdenking meemaakt bekend."

## The King's Own Scottish Borderers

Met de wandeltocht over de Ginkelse Heide wil Hoekendijk laten zien wat zich destijds heeft afgespeeld. De tocht voert langs historische plekken op de Ginkelse heide. De strijd voorafgaand aan de komst van de parachutisten werd geleverd tussen voornamelijk het 7e Bataljon The King's Own Scottish Borderers (7 KOSB) en de ongeveer zeshonderd man in Ede gestationeerde Duitse troepen en het SS-Wachtbataljon uit Amersfoort. Op 17 september 1944 om 13.30 uur landde het 7 KOSB, veertig officieren en 725 manschappen sterk, op een landingsterrein anderhalve kilometer zuidoost van de Ginkelse heide. Hun taak was om de Ginkelse heide bezet te houden tot de landing van de 4e Parachutistenbrigade op de tweede dag van de operatie.

"Ik heb de wandelroute alleen ontworpen, voor de realisatie heb ik mijn

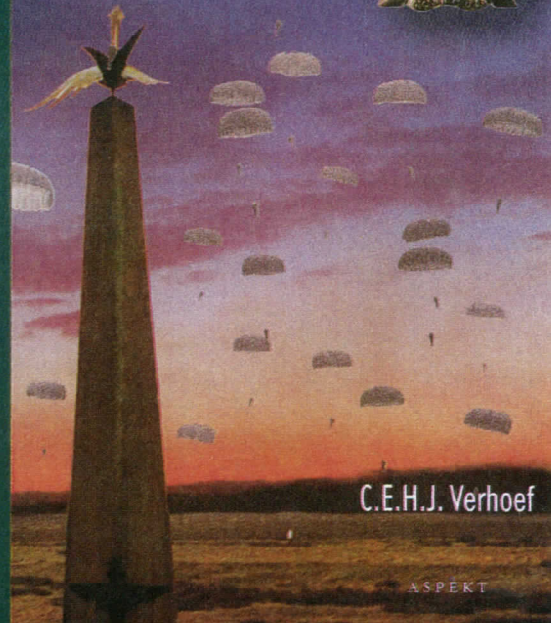
Kolonel  
Hoekendijk  
ontwerpt  
battlefield  
tour

2004 - 2005



## DE SLAG OM DE GINKELSE HEIDE

17 EN 18 SEPTEMBER 1944



C.E.H.J. Verhoef

ASPEKT

idee doorgegeven aan Wim Jacobs, directeur van de VVV Gelderse Vallei, die de route heeft gesponsord, en luitenant-kolonel Ed van Seters van het Museum Verbindingsdienst, die met zijn mensen mijn idee voor de route heeft uitgewerkt," zegt Hoekendijk. "Als basis voor deze route hebben wij het boekje *De Slag om de Ginkelse Heide* van C.E.H.J. Verhoef gebruikt. Met behulp van een stafkaart heb ik de verschillende gebeurtenissen 'geplot'. De voorbereidingen hebben veel tijd gekost, maar het was heel erg leuk om te doen." Het resultaat mag er zijn: Een prachtige brochure begeleidt deze mooie *battlefield tour*.

## Mooie bekroning

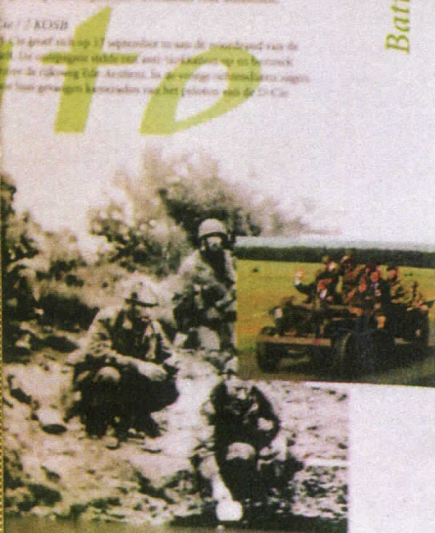
Op ongeveer tien locaties langs de route staan informatieborden met een korte uitleg van wat er op die plek heeft plaatsgevonden. Op verschillende plekken staan grote informatieborden over de route: deze plekken zijn bij uitstek geschikt als startpunt voor een wandeling. De totale wandeling is 10 kilometer lang, maar je kan ook een stuk ervan lopen. Zowel op de routebeschrijving als de informatieborden wordt verwezen naar het Museum Verbindingsdienst, waar aandacht is geschonken aan de verbindingsdienst tijdens de operatie Market Garden. Hoekendijk: "Ik ben erg blij dat het gelukt is om de feestelijke officiële opening van de wandelroute op de herdenkingsdagen 17 en 18 september te laten vallen. Het eerste exemplaar van de brochure heb ik op 17 september aan de staatssecretaris kunnen overhandigen, dat was voor mij een mooie bekroning van de dag."

Wilt u de *battlefield tour* een keer lopen, dan kunt u een brochure opvragen bij de VVV van Ede: 0318 - 61 44 44. U kunt de wandeling ook zonder brochure doen, de route staat goed aangegeven. ●

Het boek *De Slag om de Ginkelse Heide* is te verkrijgen met ISBN nummer 90-5911-060-9

met wetenswaardigheden

Battlefield tour





# JSF-dag: groot succes

Periodiek organiseren MIVD en AIVD een zogenoemde JSF-dag. Zo'n dag staat in het teken van het bevorderen van security awareness bij bedrijven die te maken hebben met het *Joint Strike Fighter*-project. Afgelopen 14 oktober was er weer een JSF-dag, op de vliegbasis Volkel.

Circa 50 belangstellenden bezochten deze dag. Het hadden er overigens nog wat meer kunnen zijn als niet het openbaar vervoer die dag staakte en er lange files op de wegen waren geweest. De bezoekers kwamen overwegend uit de JSF-gerelateerde industrie, maar ook waren er ambtenaren van betrokken departementen en andere geïnteresseerden. De inhoudelijke opzet en organisatie van de dag was een gezamenlijke activiteit van de sectie Industrieveiligheid van de MIVD en van de afdeling Beveiligingsadvies van de AIVD.

## Spionage-lezing

De JSF-dag bestond uit een ochtend- en een middagprogramma, waarvan het ochtend-deel het inhoudelijke deel was. Er was onder meer een presentatie van de JSF-security officer, kapitein N. Oostveen-Deighton (Klu) over veiligheidsaspecten van het JSF-project, terwijl er ook grote belangstelling was voor een lezing over spionage. De spionage-lezing, door een functionaris van het bureau Contra-Inlichtingen van de MIVD, gaf een beeld van de methoden en technieken die buitenlandse inlichtingenorganisaties hanteren om aan informatie te komen. Ook werd ingegaan op de daaruit voortvloeiende

soorten dreigingen waarmee de industrie te maken kan krijgen. Het inhoudelijke deel van het programma werd afgesloten met het vertonen van een video van een programma uit de Duitse onderzoeksjournalistiek. De video liet iets zien van de wereld vol spiegels waarin contra-inlichtingenwerk plaatsvindt.

De diverse presentaties riepen allerhande geïnteresseerde vragen op, en leidden ook tot geanimeerde discussies. Een gevoel van tevredenheid was merkbaar onder de bezoekers. Dr Heraldt Mooij, JSF Export Compliance Officer van Stork Fokker ASP: "Ik vind zo'n dag als deze bijzonder nuttig. Het brengt je toch weer even bij de les, je wordt weer scherp gehouden, je gaat nog 'es nadenken over dingen." Dat is ook de mening van Peter Scheltus, van Vision Waves -een consultancy-bedrijf dat zich richt op de militaire luchtvaart: "Je ziet hier toch een geïntegreerde aanpak van potentiële problemen in de veiligheidssfeer, en dat is heel goed. Ik vind het uitstekend dat zoiets georganiseerd wordt." Ook van de organiserende kant was er tevredenheid. "Alles liep goed, er was een behoorlijke opkomst, wij konden onze boodschap kwijt en de inhoudelijke belangstelling was groot," aldus majoor Dick Hoed van de sectie Industrieveiligheid van de MIVD. "Zo'n dag versterkt bovendien de samenwerking tussen bij het JSF-project betrokkenen -we moeten dit zeker herhalen!"

Na de middagpauze was er voor de bezoekers een rondleiding over de vliegbasis, waarbij aan diverse aspecten van de militaire vliegerij aandacht werd geschonken. Ook hier waren de welhaast jongensachtig-enthousiaste reacties niet van de lucht. ●

