

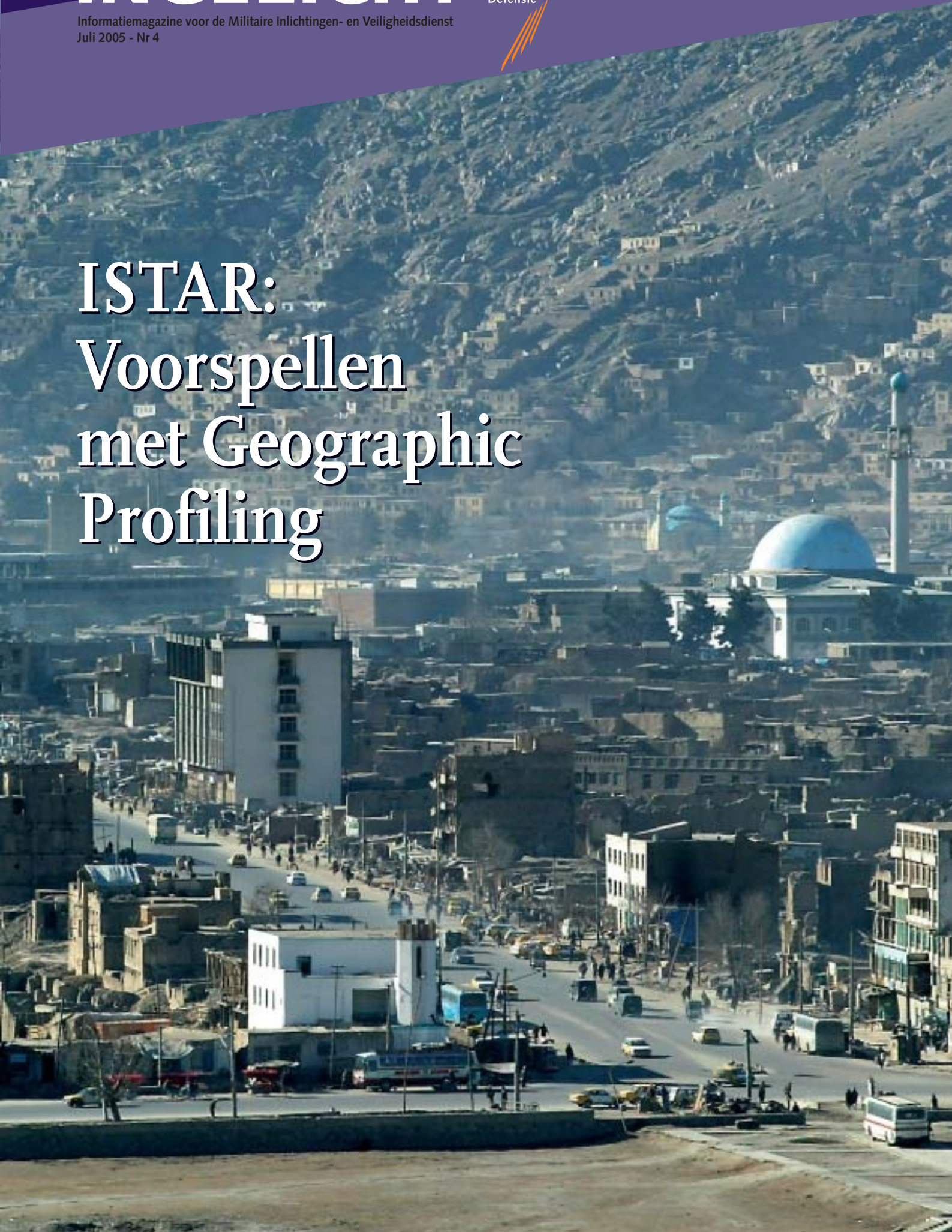
INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
Juli 2005 - Nr 4

Defensie



ISTAR: Voorspellen met Geographic Profiling



colofon

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

Eindredactie:

M.A.M. Bemelmans-Oonincx

N.E. van den Brink

Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie

Postbus 20701

2500 ES Den Haag

E-mailadres:

M.Bemelmans-Oonincx@co.dnet.

mindef.nl

Fotografie: Defensie

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

10 augustus 1 september

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: ISTAR-bataljon investeert in toekomst met Fusion Cell.

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



4 Nieuwe P start inwerkperiode

6 Archief Nederlandse Censuurdienst overgedragen

8 Rondom de verkiezingen

9 Verlopen paspoort?

10 De NSO staat er binnenkort!



12 AVI Duits-Nederlandse samenwerking in Kabul meer dan operationeel



14 Fusion Cell van ISTAR

17 Klassiekers in (contra-)inlichtingen

18 Team Coördinatie Uitzendingen op goede koers!



20 MIVD cultuurdiagnose

22 Verbeterplan Bedrijfsvoering

24 Laatste stand van zaken

24 Afscheid Jaap van Tuyll



A'DAM 2005 groot succes

De Directeur van de Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst, Generaal-majoor B. Dedden, trad van 7 tot en met 9 juni op als gastheer van A'DAM 2005, een jaarlijkse internationale conferentie van autoriteiten op inlichtingengebied.

Tijdens de conferentie werd afscheid genomen van de voorzitter, General Michael V. Hayden. Generaal Hayden is vier jaar voorzitter van het overleg geweest en is onlangs door President George Bush benoemd als Principal Deputy Director of National Intelligence.

In deze functie is Hayden verantwoordelijk voor en ziet hij toe op de dagelijkse activiteiten van het Amerikaanse inlichtingen programma.

Generaal-majoor Bert Dedden bedankte General Michael V. Hayden voor de uitstekende wijze waarop hij de afgelopen vier jaar het voorzitterschap heeft vervuld.



Generaal-majoor Dedden uitte de waardering van alle deelnemers aan de conferentie voor de inzet van General Hayden en wenste hem veel succes in zijn nieuwe functie. ●

De afgelopen twee jaar zijn binnen de MIVD veel veranderingen in gang gezet

De afgelopen twee jaar zijn binnen de MIVD veel veranderingen in gang gezet. Veel goede ideeën tot aanpassing en verbetering van onze organisatie en procedures zijn vertaald in concrete voorstellen. De voorstellen moeten nu realiteit worden. En daarmee breekt voor onze dienst een belangrijke fase aan. Een fase waarin we met ons allen zullen moeten bewijzen dat de veranderingen ook verbeteringen zijn of daartoe kunnen leiden.

Begin 2003 kreeg de MIVD een vrijwel volledig nieuwe directie. Veel gesprekken werden gevoerd met medewerkers om een beeld te krijgen van de dienst. Op basis van de gesprekken werd al snel duidelijk wat men vond dat er bij de MIVD moest of kon verbeteren. De reorganisatie van Defensie leidde tot het vaststellen van de positie van de MIVD binnen de Bestuursstaf. De taken en bevoegdheden van de MIVD werden in dit licht herzien. En tenslotte was er een 'erfenis' van besluiten die al waren genomen, maar nog niet (volledig) waren uitgewerkt of geïmplementeerd. Dit alles leidde ertoe dat de MIVD in korte tijd werd geconfronteerd met het opstellen en uitwerken van veel projecten. Ik noem er een aantal, maar besef dat ik zeker niet volledig ben.



- In 2003 hebben we een 'Strategische Visie' opgesteld voor een periode van vijf jaar. Hierin hebben we de doelen benoemd die we op korte termijn (één à twee jaar) en op middellange termijn willen halen. De 'strategische visie' wordt iedere twee jaar geactualiseerd. De doelen die we in 2005 hebben moeten halen, zijn gerealiseerd. In een vorige INGELICHT hebben we hierover gerapporteerd. We zijn nu bezig te bezien welke doelen we de komende twee jaar willen realiseren.
- De reorganisatie van onze dienst is formeel goedgekeurd. We gaan nu beginnen met de implementatie hiervan. Alles bij elkaar zijn ruim 300 functies in meer of mindere mate van inhoud veranderd. Veel functies zijn verdwenen en er zijn nieuwe functies voor in de plaats gekomen. Een aantal medewerkers van de MIVD moest helaas overtollig worden verklaard. Daarnaast is er ook veel nieuw personeel nodig. De komende maanden gaan we de organisatie vullen: de J-2 organisatie, de analisten bij de afdeling Analyse en Rapportage en bij de afdeling Contra-inlichtingen en Veiligheid, medewerkers bij de Afdeling Informatie-management, ga zo maar door.
- De organisatie van de Afdeling Verbindingsinlichtingen wordt ingrijpend gewijzigd. De medewerkers uit Amsterdam werken al sinds een jaar in Den Haag. En eind van dit jaar gaan naar verwachting alle medewerkers van Eemnes naar Eibergen. En meer dan 40 functies van het Verwervingscentrum in Eibergen komen naar Den Haag. Daarnaast zal het aantal interceptoren bij het Verwervingscentrum van ongeveer 100 naar zo'n 70 worden teruggebracht. De plannen voor deze ombuigingen zijn klaar en vrijwel allemaal goedgekeurd. We gaan nu verder met de uitvoering.
- Bij de hoofdafdeling Bedrijfsvoering is de afgelopen twee jaar hard gewerkt aan het Verbeterplan Bedrijfsvoering. De resultaten zijn merkbaar. Bedrijfsprocessen worden inzichtelijk. Projecten worden beheersbaar omdat we weten waar we mee bezig zijn en waar we (financieel) staan. De informatievoorziening voor het management, de Toprapportages, zijn van een goed niveau. Maar er staat nog veel te wachten. De ondersteuning van onze geautomatiseerde systemen en netwerken moet verder worden verbeterd. Digitale

archivering moet binnen de gehele MIVD worden uitgevoerd. Er moeten loopbaanpatronen komen voor onze militairen en waar mogelijk voor de burgers bij de MIVD.

- De plannen met betrekking tot de ontvlechting van de Nationale Sigint Organisatie (NSO) vanuit de Afdeling Verbindingsinlichtingen zijn vrijwel rond. De plannen worden nu besproken met de Medezeggenschapscommissie en de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst. Voor de overige gebieden als HF-interceptie en interceptie van e-mail vindt nog overleg plaats.
- Het convenant tussen de AIVD en MIVD over alle mogelijke vormen van samenwerking zal naar verwachting deze maand worden getekend door premier Balkenende en de ministers Remkes en Kamp.

Ik heb met wat voorbeelden willen aangeven wat we zo de laatste twee jaar hebben opgestart. Je kunt het vergelijken met de bouw van een huis. De tekeningen zijn goedgekeurd door allerlei commissies. Het fundament ligt er en de muren staan overeind. Nu moet het dak erop en begint de afwerking. Dat is heel precies werk en duurt vaak lang omdat je veel specialisten nodig hebt. Wat moet er de komende tijd gebeuren? Het voltooien van de hierboven door mij beschreven veranderingen is niet alles. We werken nog hard aan het opzetten van een analisten opleiding. De rol van de MIVD in de Bestuursstaf moet nog worden uitgekristalliseerd. De MIVD gaat de krijgsmachtbrede autoriteit op het gebied van inlichtingen en veiligheid worden. Onze rol in het Defensie Inlichtingen- en Veiligheids Instituut (DIVI) moet duidelijk worden. En zo zijn er nog talloze andere voorbeelden te noemen. U ziet het, nog volop werk voor de komende jaren. Er terwijl we het huis bouwen merken we al dat we moeten uitbreiden. We hebben er onlangs 23 functies bij gekregen in het kader van de bestrijding van het internationale terrorisme. In dat kader wil de MIVD ook graag een fulltime Operationeel Team en dat vereist extra personeel.

Ik vind dat u met enige trots mag terugzien op de afgelopen twee jaar. Er is op veel gebieden vooruitgang geboekt, ik kijk dan ook met vertrouwen naar de toekomst. We weten als MIVD-ers waar we naar toe willen. Hoe we er moeten komen verschilt per afdeling. In deze INGELICHT kunt u een artikel van ritmeester Chris Sievers lezen, dat daar wat dieper op ingaat.

Voor de toekomst is reeds veel bekend, maar we zullen als MIVD zeker nog voor verrassingen komen te staan. Ik reken erop dat we, zoals dat tot nu toe het geval is geweest, door uw inzet en flexibiliteit daar goed mee om weten te gaan.●

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'B' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

B. Dedden
Generaal-majoor

NIEUWE P START

Een gesprek volgde, het klikte 'met Defensie'. En dat terwijl een overgang naar Defensie niet zo direct bij hem was opgekomen. Zijn enthousiasme werd echter verder aangewakkerd. Natuurlijk heb ik mij wel afgevraagd of ik als burger deze functie kan vervullen. En ik realiseer me ook dat sommigen aan dat idee moeten wennen. Hoewel ik nog niet over zoveel kennis van de Defensie-organisatie beschik, weet ik wel het nodige van Inlichtingen en Veiligheid".

"Ik zie er naar uit" vervolgt Jeroen Sikkel enthousiast. Ik ben blij dat ik in de sfeer van de nationale veiligheid blijf werken. "Nu werk ik ook op een plek waar ik een bijdrage lever aan de Nationale veiligheid. Daar mag ik straks ook een bijdrage aan leveren, maar dan meer toegespitst op de veiligheid van de Nederlandse Defensie. Dat vind ik plezierig en zinvol, dat gevoel zou ik veel minder hebben als ik bij een totaal andere organisatie zou gaan werken. Bovendien voel ik me, met mijn achtergrond en ervaring, thuis in een functie, dichtbij bestuur en politiek in Den Haag", benadrukt Sikkel.

"Verder ben ik enthousiast omdat er naar mijn mening veel dynamiek en toekomst zit in de MIVD. En ik zie het als een mooie kans en een persoonlijke verrijking dat ik nu een derde keer de gelegenheid krijg om een nieuwe stap te maken en in een totaal andere werkomgeving aan de slag te gaan."

Jeroen Sikkel werkt sinds 1996 bij de AIVD, eerst als Directeur Bedrijfsvoering en sinds medio 1998 als Directeur Beveiliging. Hij is verantwoordelijk voor de beveiligingsbevorderende taak van de dienst en het verrichten van veiligheidsonderzoeken. Ook het Nationaal Bureau Verbindingsbeveiliging

De benoeming van Jeroen Sikkel tot de nieuwe plaatsvervangend directeur bij de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst kwam wel als een verrassing. De functie, plaatsvervangend directeur en Hoofd Productie wordt immers normaliter door een militair vervuld. Sikkel, sinds 1996 werkzaam bij de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, vroeg zich eerder dit jaar af of het een goed moment zou zijn van baan en werkomgeving te veranderen. En juist toen werd hij benaderd voor de functie bij de MIVD.



Er zit dynamiek in de MIVD

en de ontwikkeling van de taak Bewaken en Beveiligen behoren tot zijn pakket. "Vanaf 1999 heeft de directie waar ik verantwoordelijk voor ben te maken gehad met een exponentiële groei van 84 naar 215 functies. En er wordt nog steeds uitgebreid. Hoewel het taakgebied en deze groei natuurlijk grote uitdagingen zijn, realiseer ik mij wel dat dit mede is ingegeven door negatieve ontwikkelingen en verdrietige gebeurtenissen in onze samenleving, zoals de moord op Pim Fortuyn en vervolgens op Theo van Gogh.

Deze week maakte Jeroen Sikkel de overstap naar Defensie. De eerste maanden gaat hij een introductieprogramma volgen om meer bekend te raken bij ons ministerie en de MIVD. De overgang van Jeroen Sikkel wordt gezien als een goede impuls voor de toenemende samenwerking tussen de AIVD en onze dienst en past in het beleid om expertise tussen de twee inlichtingendiensten te kunnen uitwisselen.

Op de vraag of zijn aanstelling bij de MIVD een begin is van een personele uitwisseling, stelt Sikkel dat er tussen de AIVD en de MIVD de laatste jaren al heel wat personele uitwisseling tot stand is gekomen, vooral op persoonlijk initiatief en richting AIVD. Aan een meer stelselma-

tig tweerichtingsverkeer wordt gewerkt, waarbij is uitgesproken dat niet perse van gelijktijdigheid en van gelijk niveau sprake hoeft te zijn. "Je moet in eerste instantie kijken naar de behoefte en bepalen waar welke expertise nodig en beschikbaar is."

Jeroen Sikkel is zelf niet in militaire dienst geweest. "Nee, ik vond het destijds ook niet erg 'de dans te ontspringen', al wreekt zich dat nu wellicht een beetje. Anders had ik in ieder geval op een bepaalde manier wat Defensie-

INWERKPERIODE

ervaring gehad". Ik kreeg eerst uitstel om de militaire dienstplicht te vervullen in verband met mijn studie. Ik was nagenoeg klaar, inmiddels getrouwd en begon aan mijn eerste baan. Onder de regeling Vredeling (oud minister van Defensie Red.) kregen kostwinners vrijstelling van dienstplicht, vandaar geen militaire diensttijd voor mij", lacht Sikkel.

Jeroen Sikkel ziet ernaar uit op zijn eigen manier invulling aan de functie te gaan geven. "Ik realiseer me dat ik nieuw ben binnen de Defensieorganisatie, maar ik ben geen nieuweling op het gebied van Inlichtingen en Veiligheid. En ik verkeer in een gelukkige positie een lang en intensief inwerktraject te kunnen doorlopen, dat vind ik ook noodzakelijk.

Ik weet dat de MIVD net een reorganisatie heeft doorgemaakt en dat de dienst er op hoofdlijnen nu goed voor staat. Dat is een bestendige en voor mij plezierige situatie om bij aan te treden. Ik kan een bijdrage leveren de MIVD verder te consolideren, eventueel wat bij te stellen als dat nodig mocht zijn, het zijn vaak kleine dingen die een organisatie kunnen verbeteren.

De J2-taak voor de chef Defensiestaf zie ik als extra uitdaging waar ik samen met de afdelingshoofden en medewerkers van de hoofdafdeling Productie een gedegen invulling aan hoop te geven. Ik probeer me voor iedere taak of klus goed voor te bereiden en me goed in te lezen, dus ook hiervoor".

De gedegen voorbereiding maar vooral zijn enthousiasme blijkt wanneer Sikkel zijn agenda trekt en opsomt waaruit zijn inwerkprogramma bij Defensie bestaat. Vanaf 4 juli tot eind november is zijn agenda al behoorlijk volgeboekt. Naast een kennismaking met de MIVD, komen de Landmacht, Marine, Luchtmacht en de Marechaussee ieder minstens een week aan bod. Jeroen Sikkel vindt zelf het voorziene bezoek aan de inzetgebieden ook erg belangrijk. Daarnaast krijgt hij een introductie bij de NATO en EU, gaat naar het IDL en Clingendaal en natuurlijk worden ook de Defensiestaf en de Bestuursstaf niet overgeslagen. Vanaf begin november volgt hij de huidige plaatsvervangend directeur commandeur

Hermesen op de voet tot het moment dat Sikkel diens functie begin december overneemt.

"Ik wil deze nieuwe functie toch graag zeker een jaar of vijf vervullen, besluit Jeroen Sikkel. "En mijn I&V ervaring inzetten voor de MIVD en hieraan een eigen invulling kunnen geven. Ik ben van mening dat de samenwerking tussen onze diensten veel beter is dan (politiek) wel eens wordt beweerd. Dat is wellicht een onderdeel van de gedachte dat inlichtingendiensten per definitie niet samenwerken, wat momenteel zeker niet meer het geval is. Op veel gebieden zie je al een toenemende samenwerking tussen de



▶ AIVD en MIVD, zoals op het gebied van proliferatie. De samenwerking tussen de twee diensten kan echter op bepaalde gebieden geïntensiveerd worden. Hier valt nog wat winst te behalen. Op voorhand zie ik zelf niet veel in samenvoeging van de twee diensten, ik weet niet wat je daar nu bij kan winnen, terwijl de worteling in de Defensie-organisatie moeilijker zou worden. Nee, ik voorzie een lange toekomst voor de MIVD met een goede samenwerking met de AIVD, geen samenvoeging. Laten we dit interview over een jaar nog eens overdoen, dan zien we of ik er dan nog zo over denk.”●

Na het behalen van het diploma gymnasium-B startte Jeroen Sikkel aan een studie Algemene politieke en sociale wetenschappen aan de Universiteit van Amsterdam, met als hoofdvak bestuurskunde. Dit sloot hij met het behalen van het doctoraal in 1977 af.

Tot 1981 werkte hij als algemeen beleidsmedewerker bij het Bureau SG van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Vervolgens is hij als projectleider Werkgelegenheid en Planvorming Kwartaire Sector aangesteld, bij hetzelfde ministerie. Hierna volgde een projectleiderschap Herinrichting Personeelsbeleid Rijksdienst, dit project vormde een onderdeel van het project Reorganisatie Rijksdienst.

In 1985 werd Jeroen Sikkel Hoofd Algemene Financiële Aangelegenheden bij de directie Arbeidszaken Overheid. In deze functie was hij verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling inzake de financiële arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel in het algemeen. In 1991 werd Sikkel directeur Arbeidszaken Overheid en was in die hoedanigheid onder meer verantwoordelijk voor de beleidsontwikkeling en onderhandelingen inzake de financiële en immateriële arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel in het algemeen.

In 1996 stapte Jeroen Sikkel over naar de AIVD. Als directeur Bedrijfsvoering werd hij verantwoordelijk voor (de stafafdelingen voor) personeel, financiën, informatie en organisatie, facilitaire zaken en kwaliteitsmanagement

In 1998 volgde de benoeming tot directeur Beveiliging en werd Sikkel verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van de zogenoemde C-taak (bevordering van de beveiliging van staatsgeheimen en van processen, van onderdelen die van vitaal belang zijn voor de instandhouding van het maatschappelijk leven). De verantwoording voor de ontwikkeling en uitvoering van de B-taak (instellen van veiligheidsonderzoeken, verlenen en weigeren van de verklaring van geen bezwaar) vormt eveneens onderdeel van deze directie.

Tot 2003 was Jeroen Sikkel lid van de Grote Evaluatie Driehoek en sinds 2003 mede-verantwoordelijk voor invulling taak Bewaken en Beveiliging bij de AIVD.

Jeroen Sikkel is getrouwd, woont in Waddinxveen en heeft twee volwassen kinderen die inmiddels het huis uit zijn. Hij tennist graag, houdt van tuinieren en gaat binnen Europa graag met zijn caravan op vakantie. Ook is genealogie een grote hobby. Hij surft graag op het internet op zoek naar familiebanden in het verre verleden.●

Met het overbrengen van het Nieuw Guinea-archief van de voormalige Marine Inlichtingendienst (MARID) naar het Nationaal Archief in 2003 had de directeur MIVD al aangekondigd dat het archief van de Nederlandse Censuurdienst (NCD) als volgende aan de beurt zou zijn. Op 25 mei 2005 was het zo ver. Met het fysiek overbrengen is dit archief voor het overgrote deel toegankelijk geworden voor het brede publiek. Uiteraard zijn, waar nodig, beperkende bepalingen gesteld met het oog op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Ook is een deel van het archief nog niet overgebracht in verband met het belang van de staat.

Door: Aike van der Ploeg en Dirk Bijl sr.

Zoodra om eenige reden de Duitse en over Duitschland komende post uitvalt

Voordat het archief kon worden overgebracht, is het eerst geïnventariseerd en beschreven door de Centrale Archief Selectiedienst. Het leuke daarvan is dat daardoor in het kort de geschiedenis van de dienst kon worden weergegeven. Wat was de Censuurdienst en wat deed deze dienst?

Vanaf de Eerste Wereldoorlog speelde de censuurdienst - ondergebracht bij GS IV, later als IIIc opgenomen in de militaire inlichtingendienst GS III - een zekere rol. Niet alleen als middel om een vijand te belemmeren in zijn inlichtingenverwerving, maar ook als middel om zelf inlichtingen te vergaren.

Aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog werden voorbereidingen getroffen om civiele censuur in te voeren. In augustus 1939 werd GS IIIc gesplitst in een bureau IIIc dat zich zou bemoeien met de communicatiemiddelen zoals post, telefoon en telegraaf, en een bureau IIId dat zich zou bezig houden met de censuur op de publiciteitsorganen.

In april 1940 vonden concrete besprekingen plaats tussen officieren van GS IIId en ambtenaren van de PTT met het oog op de verdeling van censuurpersoneel over de vier voorziene censuurcentra in Utrecht, Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. Wat Utrecht betreft werd van militaire kant opgemerkt dat dit centrum weinig waarde meer zou hebben “zoodra om eenige reden de Duitse en over Duitschland komende post uitvalt”.

In hoeverre in de april/meidagen van 1940 de censuurdienst daadwerkelijk heeft gefunctioneerd en wat de inlichtingenwaarde van deze bron is geweest, is uit het beschikbare archiefmateriaal helaas niet af te leiden.

Na Tweede Wereldoorlog weinig haast met plannen censuurdienst

Na de Tweede Wereldoorlog duurde het een aantal jaren voor de organisatie van de censuurdienst weer ter hand werd genomen. Bij de reorganisatie van de generale staf in 1950 werd in de Sectie G2 een bureau G2d opgenomen dat onder meer plannen moest ontwikkelen voor “een organisatie voor de uitoefening van censuur”.

Veel haast werd daarmee niet gemaakt. De impuls om de voorbereiding van een

dse Censuurdienst overgedragen

censuurdienst serieus ter hand te nemen kwam niet vanuit de krijgsmacht, maar vanuit de interdepartementale Commissie Algemene Verdedigingsvoorbereiding van de Afdeling Inwendige Veiligheid. Deze commissie ressorteerde onder de minister van Algemene Zaken. De Afdeling Inwendige Veiligheid stelde de minister van Oorlog in april 1959 voor, een Bureau Organisatie Censuurdienst (BOC) in te stellen. Doel van de eventueel uit te oefenen censuur zou zijn "het zomogelijk voorkomen, dat door gebruik van communicatiemiddelen welke dan ook, berichten en mededelingen ten nutte van de vijandelijke of ten nadele van de eigen oorlogvoering worden overgebracht".

Begin januari 1960 besloot de minister inderdaad tot instelling van een dergelijk Bureau Organisatie Censuur. De taak daarvan zou zijn het "ten behoeve van de chef van de generale staf, tevens bevelhebber van de landstrijdkrachten, organiseren en bestuderen van maatregelen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de censuur door het Militair Gezag".

Daar het BOC zich vlijtig van zijn taak kweet, en bovendien binnen de gestelde termijn van twee jaar, kon het per 1 februari 1962 worden opgeheven. In plaats daarvan werd per zelfde datum de Nederlandse Censuurdienst opgericht.

Deze dienst zou, na afkondiging van de staat van oorlog en beleg, rechtstreeks onder bevel worden gesteld van de Bevelhebber der Landstrijdkrachten. De NCD zou dan bestaan uit de volgende onderdelen: de staf van de NCD; de publiciteits-censuurgroep (hier herkent men het vooroorlogse GS IIIId); drie eenheden elk voor de censuur op respectievelijk post, telegraaf en telefoon. De in vreedstijd uit te voeren voorbereidingswerkzaamheden zouden plaatsvinden onder de verantwoordelijkheid van de Chef van de Generale Staf.

De oorlogsinstructie voor de inspecteur van de Nederlandse Censuurdienst maakte duidelijk dat de NCD in die omstandigheden een tweezijdige taak zou hebben. De uit te oefenen censuur zou enerzijds moeten voorkomen dat 'gegevens van belang voor de staat of voor de veiligheid van de staat in handen of ter kennis komen van onbevoegden' en zou anderzijds de mogelijkheid moeten scheppen voor het verzamelen van 'gegevens van belang voor de staat of voor de veiligheid van de staat'. De NCD zou in oorlogstijd kortom zowel het veiligheidsbelang als het inlichtingenbelang moeten dienen. Niet voor niets bevatte de oorlogsinstructie dan ook een artikel 10, waarin de inspecteur van de NCD werd gemachtigd de uit censuur verkregen gegevens ter beschikking te stellen aan 'de belanghebbende officiële instanties'. Dat met laatstgenoemde instanties in de eerste plaats werd bedoeld op de bureaus G2B (veiligheid) respectievelijk G2A (inlichtingen) van de Sectie G2 ligt voor de hand.

41 jaar Nederlandse Censuurdienst

De voorziene omvang van de NCD in oorlogstijd was niet gering: 750 man in totaal, waarvan ongeveer 350 reserve-officieren. In de periode van de Koude oorlog is

Volgens Van Dale betekent censuur onder meer:
Toezicht door een kerkelijke of wereldlijke overheid op voor publicatie bestemd drukwerk, het toneel, de film ofwel op brieven, met de bevoegdheid daaruit gedeelten te schrappen of te verbieden.
Een andere betekenis is: Inbreuk op de vrijheid van meningsuiting.●



de Nederlandse Censuurdienst beperkt gebleven tot een kleine fulltime kernstaf, onder het hoofd G2, die in het kader van de voorbereiding op een oorlogssituatie contacten onderhield met speciaal voor de censuurtaak aangewezen ambtenaren van de PTT.

Naast de NCD bestond er nog het 893 Veldpost-censuurdetachement (Vlpcensdet), verantwoordelijk voor de militaire censuur binnen de Koninklijke Landmacht en de Koninklijke Luchtmacht. De Koninklijke Marine had zijn eigen censuuronderdeel voor militaire censuur, onderdeel uitmakend van de Marine Inlichtingendienst.

De organisatie van de NCD evolueerde naar een Kernstaf, een Inspectie Nederlandse Censuurdienst en een drietal censuurdetachementen in Amsterdam, Den Haag en Rotterdam.

In de jaren '90 werd duidelijk dat de omstandigheden waaronder censuur zou moeten worden uitgevoerd aanzienlijk zijn gewijzigd. De krijgsmacht treedt steeds vaker op zonder dat er sprake is van de algemene noodtoestand en daarmee buiten de juridische reikwijdte van censuur. Verder hebben de ontwikkelingen op het gebied van ICT ertoe geleid dat censuur op het gebied van telecommunicatie en post andere eisen stelt dan waarvoor de NCD en 893 Vlpcensdet zijn ingericht. Ook de omgang met de media is veranderd. Om deze redenen geven de taken van de NCD en 893 Vlpcensdet geen invulling meer aan de behoefte van censuur in het kader van de operationele veiligheid. De minister van Defensie geeft dan ook in 1999 te kennen de NCD op te willen heffen.

Daarop heeft de Koninklijke Landmacht een 'Visie op Censuur' uitgewerkt. Daarin worden aanbevelingen gedaan om censuur in te bedden in het beleid met betrekking tot Information Operations en Commandovoering. De Bevelhebber der Landstrijdkrachten heeft op 11 juli 2000 in beginsel ingestemd met de voornoemde visie, met dien verstande dat het definitieve besluit tot opheffing pas genomen zou worden na overleg tussen het Ministerie van Defensie en de andere, bij censuur betrokken, ministeries. Op 20 november 2000 geeft de Defensiestaf aan dat het overleg met de betreffende ministeries heeft plaatsgevonden en dat zij instemmen met de opheffing van de NCD en 893 Vlpcensdet. De Bevelhebber der Landstrijdkrachten heeft op 11 juni 2001 ingestemd met het beleidsvoornemen tot het opheffen van de NCD en 893 Vlpcensdet. Per 1 september 2003 is daarop de definitieve opheffing van beide organisaties een feit.●

Rondom de verkiezingen

Voor diegenen die mij niet kennen, ik ben Ed Maas en werk bij de Afdeling Contra-inlichtingen en Veiligheid als hoofd van het Bureau Industrieveiligheid. In 1986 ben ik begonnen bij de Marine Inlichtingendienst, die in 1987 is opgegaan in de MID. Sindsdien ben ik werkzaam in hetzelfde vakgebied. Een oudgediende dus.

Door: Ed Maas, voorzitter Medezeggenschapscommissie MIVD

Tijdens de MC-vergadering op 6 juni jl. heb ik, met instemming van de MC-leden, het voorzitterschap overgenomen van Jaap van Tuyll, die afgelopen maand met Functioneel Leeftijdsonslag is gegaan.

Terugblik en blik vooruit

De afgelopen periode is er veel gebeurd, zoals de behandeling van het Voorlopig Reorganisatie Plan, het advies daarover van de MC aan de directie MIVD en vervolgens de instemming van de Secretaris-generaal. De Medezeggenschapscommissie MIVD heeft veel tijd en inspanning verricht om het langlopende reorganisatieproces te begeleiden en te beoordelen op de gevolgen voor de organisatie en voor de medewerkers. Het doet ons dan ook veel genoegen, dat de SG en de directie zich vierkant hebben geschaard achter de wens van de MC om extra overtuiging, buiten hetgeen bij de Radiokamer van het Verbindingscentrum van de afdeling Verbindingsinlichtingen al was voorzien, te voorkomen.

Zijn we nu dan klaar met reorganiseren? Nou, nee. Inmiddels ligt het concept Voorlopig Reorganisatie Plan NSO ter advies bij de



MC. De MIVD wordt uitgebreid met enkele tientallen functies ten behoeve van terrorismebestrijding. Ook deze uitbreiding gaat gepaard met een Voorlopig Reorganisatieplan. Ook staat er nog een doelmatigheidsonderzoek naar het functioneren van de MIVD te gebeuren.

Dit onderzoek is analoog aan het onderzoek naar de AIVD door de commis-



sie Havermans. Daarnaast zullen er ongetwijfeld nog andere zaken aangaande de organisatie en haar personeel naar boven komen die nu nog niet voorspelbaar zijn. Kortom, er zal permanent een beroep op onze flexibiliteit en inzet worden gedaan.

Deze tijd van veranderingen maakt het lidmaatschap van de Medezeggenschapscommissie MIVD erg interessant. Dit brengt mij meteen op het volgende. De

MC heeft besloten om na het zomerverlof nieuwe verkiezingen uit te schrijven. De nieuwe MIVD organisatie is een feit én de afgelopen jaren zijn diverse MC-leden vertrokken. Goede redenen om nieuwe verkiezingen uit te schrijven. Ik wil u nu alvast vragen te overwegen u kandidaat te stellen voor de MC. Het is namelijk van groot belang dat de MC een evenwichtige afspiegeling van de MIVD vormt. Enerzijds om een goede balans te creëren en anderzijds uit het oogpunt van materiedeskundigheid. In verband met de beperkte plaatsingsduur van militairen is het gewenst dat er voldoende reserveleden op de kieslijst staan zodat vertrekkende leden kunnen worden opgevolgd. Op deze manier wordt de continuïteit van de MC gewaarborgd.

Wat heeft de MC u te bieden? U krijgt niet alleen inzage en inzicht in de plannen en het beleid van de MIVD, vaak ook in de defensiebrede plannen. Daarnaast krijgt u de noodzakelijke ruimte om u in te zetten voor de MIVD en uw eigen afdeling. Verder heeft u de mogelijkheid u te verdiepen in bepaalde specialisaties, zoals personeel, ARBO of organisatie. Een leuke bijkomstigheid is dat u collegae leert kennen die u doorgaans wellicht niet tegenkomt, behalve misschien in de lift. Daarnaast adviseert de MC de directie van de MIVD op de hierboven genoemde gebieden en soms zijn we ook in staat om nee te zeggen tegen bepaalde voornemens. Kortom, de directie stelt een open dialoog met de MC zeer op prijs.

Welke bijdrage wordt er van u verwacht? Jaarlijks vinden er diverse vergaderingen en bijeenkomsten met en van de MC plaats waarbij uw aanwezigheid zeer op prijs wordt gesteld. Zo is er elke maand een MC vergadering en vindt er tien keer per jaar technisch vooroverleg plaats met de directie. Daarnaast vergadert de MC vier keer per jaar met de directeur MIVD en neemt zij deel aan diverse overlegfora. Denkt u hierbij bijvoorbeeld aan diverse overlegvormen met betrekking tot de reorganisatie. Kortom, een breed scala aan bijeenkomsten.

Ik hou u in de komende edities van INGELICHT op de hoogte van de ontwikkelingen rond de nieuwe verkiezingen. Tot slot wens ik u allen een prettige vakantietijd toe.●

Rectificatie

In de vorige uitgave van Ingelicht stond kolonel D. Hoekendijk, Hoofd Afdeling Strategische Plannen en Projecten, onterecht vermeld als luitenant-kolonel.

Hans den Biggelaar, afdeling P&O, stond abusievelijk vermeld als

Hans van den Biggelaar. Onze excuses.●

Verlopen paspoort?

Nu het vakantie seizoen is aangebroken, worden reisdocumenten zoals paspoort, Internationale Reis- en Kredietbrief en het campingcarnet weer opgezocht en gecontroleerd op geldigheid.

De vakantiepret wordt immers flink bedorven als u er bijvoorbeeld bij de balie op Schiphol achterkomt dat uw paspoort is verlopen. Dit levert niet alleen vertraging en hogere kosten op maar

bovenal ergernis.

Door: Geert-Jan van de Ven en eerste luitenant Peter Hüge

Dit geldt niet alleen voor vakantie reisesjes. Wanneer u op dienstreis gaat, bent u verplicht de juiste (reis)documenten bij u te dragen.

Allereerst heeft u natuurlijk een geldig burger identiteitsbewijs nodig voor een reis naar het buitenland. Dat kan een Nederlands paspoort zijn of een Identiteitskaart (alleen geldig binnen de Europese Unie). Verder wordt de Defensie smartcard nogal eens als referentie gebruikt, dus zorg ervoor dat deze ook geldig is.

Benodigde Veiligheidsdocumenten

Daarnaast is het voor een bezoek aan buitenlandse organisaties die werken met gerubriceerde Defensieopdrachten of informatie vaak benodigd om een 'Request for Visit' in te dienen. Het doel hiervan is enerzijds een aanmelding van uw voorgenomen bezoek en anderzijds een notificatie van uw screeningsniveau. Op deze manier weet het land of de organisatie waar u op bezoek bent tot op welk niveau u geautoriseerd bent om toegang te hebben tot gerubriceerde informatie. Let wel, de 'Request for Visit' is alleen geldig voor het bezoek waarvoor u het heeft ingediend.

De 'Request for Visit' dient u tijdig aan te vragen. De verwerkingstijd per land varieert namelijk van 5 tot 35 dagen. De Afdeling Integrale Veiligheid kan u precies vertellen hoe lang uw aanvraag duurt. Na de verwerking van uw aanvraag ontvangt u eventueel aanvullende aanwijzingen.

Wanneer u een dienstreis maakt waarvoor geen 'Request for Visit' is vereist, maar u (naar verwachting) wel in aanraking komt met gerubriceerde informatie dient u een 'Certificate of Security Clearance' aan te vragen. Dit geldt ook als u een 'Request for Visit' heeft aange-



vraagd maar u naast uw geplande bezoek nog andere vergaderingen bijwoont of afspraken heeft waarbij gerubriceerde informatie ter tafel komt. Het 'Certificate of Security Clearance' is namelijk een bewijs van uw screeningsniveau dat namens de MIVD wordt afgegeven en waarvan u ook altijd persoonlijk een exemplaar meekrijgt. Dit certificaat stelt u dus in staat om tijdens uw verblijf in het buitenland of separaat aan uw voorgenomen bezoek te kunnen werken met gerubriceerde informatie.

U kunt bijvoorbeeld ook een doorlopende 'Certificate of Security Clearance' aanvragen wanneer u regelmatig naar het buitenland reist. Dit certificaat is een langere periode geldig en stelt u in staat om allerhande bijeenkomsten bij te wonen waarin met gerubriceerde informatie wordt gewerkt.

Verder geldt nog dat u voor een werkbezoek aan het NAVO-hoofdkwartier te Brussel vooraf een 'bezoekaankondiging' moet indienen. Inmiddels hebben een aantal collega's ondervonden dat de deur gesloten blijft

zonder deze aankondiging. Een vervelende ervaring als je daarvoor speciaal naar Brussel bent afgereisd.

Wij wensen u een prettige (dienst)reis toe en hopen dat u dit jaar geen beroep hoeft te doen op nooddocumenten.●

Vraag bij wijzigingen, beschadigingen of het verlopen van de geldigheidsdatum van uw smartcard zo snel mogelijk een nieuwe aan via de afdeling Personeel en Organisatie van de MIVD.●

Voor al uw buitenlandse dienstreizen is het aan te bevelen vooraf bij uw gastheer te informeren naar de geldende afspraken.●

Op het MIVD intranet vindt u op de homepage van de Afdeling Integrale Veiligheid de formulieren 'Request for Visit', 'Aanvraag Security Clearance', en 'Aanvraag Bezoekaankondiging NATO-Hq' onder het onderwerp 'formulieren'. De medewerkers van de Afdeling Integrale Veiligheid zorgen ervoor dat uw ingevulde formulieren worden afgehandeld.●



‘DE NSO STAAT ER

“De NSO staat er binnenkort!” stelt kolonel Ton van Nassau, de projectleider Nationale Sigint Organisatie (NSO). Zo’n twee jaar na de ondertekening van het convenant over de uitbreiding van de satellietinterceptiecapaciteit door de MIVD en de AIVD zal de organisatie van het satellietgrondstation (SGS) NSO zijn opgericht. De NSO beschikt over de locaties Burum en Zoutkamp en de uitrol van het benodigde materieel voor de uitbreiding van de satellietontvangst- en signaalverwerkingscapaciteit staat voor de deur.

Naar aanleiding van Actiepunt 18 van het Actieplan Terrorismebestrijding en Veiligheid is in 2002 onder leiding van de Coördinator voor de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten door de ministeries van Algemene Zaken, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Defensie een voorstel ontwikkeld voor de oprichting van een NSO in Nederland. Het doel van deze organisatie is de behoefte die de MIVD en AIVD hebben aan de interceptie van niet-kabelgebonden telecommunicatie, zo efficiënt mogelijk te vervullen.

De diensten zijn overeengekomen dat de NSO wordt opgebouwd uit de huidige Afdeling Verbindingsinlichtingen (AVI) van de MIVD, maar wordt ondergebracht buiten de MIVD doch binnen het ministerie van Defensie. Echter, zonder een wetswijziging van de Wiv 2002 is de onder-

brenging van een NSO buiten de MIVD, doch binnen het ministerie van Defensie, niet mogelijk. Daarom wordt de interceptie van niet-kabelgebonden telecommunicatie ten behoeve van de MIVD en de AIVD voorsnog ondergebracht bij de MIVD.

Op 26 september 2003 hebben de MIVD en de AIVD een convenant ondertekend over satellietinterceptiecapaciteit. Het convenant regelt de technische ondersteuning op het gebied van satellietinterceptie, de uitbreiding van de satellietontvangst- en signaalverwerkingscapaciteit en de zeggenschap en aansturing. Afgeleid van het convenant heeft de projectleider NSO drie opdrachten meegekregen: ontwikkel een schaalbare organisatie voor de NSO, vind een locatie en realiseer de uitbreiding van de satellietontvangst- en signaalverwerkingscapaciteit.

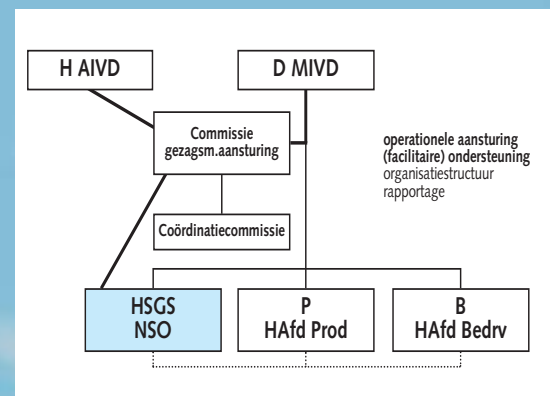
Organisatie

De organisatie van de NSO wordt in een aantal fasen opgebouwd. Naar verwachting zal in september 2005 de eerste fase van de NSO in oprichting worden gerealiseerd: het SGS NSO. Het SGS NSO levert de gevraagde satellietinterceptiecapaciteit aan de MIVD en de AIVD en wordt direct geplaatst onder de directeur van de MIVD. Gelijktijdig met de oprichting van het SGS NSO wordt de huidige sectie Satellietinterceptie van het Verwervingscentrum van AVI opgeheven.

De reorganisatie moet het mogelijk maken de uitbreiding van de satellietinterceptiecapaciteit, waarvan het eerste deel eind 2005 beschikbaar komt, operationeel in te zetten. Gedurende de eer-

ste maanden van 2006 wordt de uitbreiding van de satellietinterceptiecapaciteit van het SGS NSO volledig gerealiseerd. Vervolgens zal dit organisatiedeel vanaf 2006 worden uitgebouwd naar een volwaardige Nationale Sigint Organisatie waarin onder meer de interceptie van hoogfrequent radioverkeer zal worden ondergebracht.

Het hoofd van de AIVD en de directeur van de MIVD zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de gezagsmatige aansturing van het SGS NSO. Dit geschiedt overeenkomstig het gestelde in het convenant MIVD-AIVD inzake satellietinterceptie en vindt plaats via de commissie van gezagsmatige



Figuur 1



BINNENKORT!



Situatie week 23

aansturing die rechtstreeks ressorteert onder D-MIVD en H-AIVD (zie figuur 1). Uitgangspunt hierbij is een gelijkwaardige ondersteuning van de beide diensten. Bedoelde commissie laat zich hierbij ondersteunen door een coördinatiecommissie en voorziet in de gezagsmatige (operationele) aansturing. Dat houdt onder meer in dat zij de vaststelling van het capaciteitsplan en het prioriteitschema voor de inzet van de satelliet-interceptiecapaciteit voor hun rekening nemen.

Het SGS NSO maakt vooralsnog deel uit van de MIVD. De afdelingen productie en bedrijfsvoering faciliteren het SGS NSO met betrekking tot PTOFAH-factoren. HSGS NSO rapporteert rechtstreeks aan D-MIVD.

De taakstelling van het SGS NSO is onder te verdelen in twee hoofdgebieden. Op de eerste plaats is te noemen interceptie, beheer en technische analyse gericht op de uitvoering van de interceptietaken en continuïteit op de korte termijn. Het tweede hoofdgebied betreft het toegepast onderzoek en speciale projecten gericht op innovatie en continuïteit van de interceptie op de lange termijn. Deze onderverdeling is terug te vinden in de organisatie van het SGS NSO. Het SGS NSO omvat in totaal zeven functies en is gevestigd te Burum en in Zoutkamp. De organisatie van het SGS NSO bestaat uit een hoofd van het SGS NSO, twee satelliet communicatie (satcom) engineers, een satcom specialist, twee operators en een ICT



Situatie week 21

beheerder. Met de eerst genoemde taak houden zich bezig de satcom specialist, de twee operators en de ICT beheerder. De satcom engineers richten zich op de tweede taak. Uiteraard werken allen onder de bezielende leiding van het hoofd van het SGS NSO. Naar verwachting zijn de meeste functies in september 2005 gevuld. Het huidige (vaste) personeel van Zoutkamp gaat over naar het SGS NSO. Dit personeel blijft tot de migratie van apparatuur naar Burum tewerkgesteld in Zoutkamp.

Burum en Zoutkamp

Aanvankelijk ging de MIVD uit van uitbreiding van de satellietinterceptiecapaciteit op de huidige locatie in Zoutkamp. Langdurige procedures met betrekking tot bezwaar en beroep tegen het benodigde bestemmingsplan creëerde lange tijd onzekerheid over de mogelijkheid daar uitbreiding te realiseren. Daarom is gezocht naar een tweede locatie. In september 2004 is besloten de voorkeur te geven aan Burum, op grond van de verwachte realisatiesnelheid van de voorziene uitbreiding van de satellietinterceptiecapaciteit en onder de voorwaarden van financiële haalbaarheid en tijdig verleende bouwvergunningen. Vervolgens is in oktober 2004 met de eigenaar KPN consensus bereikt over de verkoop van een deel van het grondstation voor satellietcommunicatie en heeft de gemeente Kollumerland begin 2005 een bouw-

vergunning verleend voor de schotelantennes en het interimgebouw. Omdat de Raad van State eind 2004 het goedkeuringsbesluit van het herziene bestemmingsplan van Zoutkamp heeft vernietigd was Burum vanaf dat moment het enige realistische alternatief.

Inmiddels is de locatie Burum eigendom van het ministerie van Defensie geworden.

De locatie Zoutkamp beschikt overigens wel over een onherroepelijke bouwvergunning voor een beperkt aantal schotels. Vooralsnog wordt daar geen gebruik van gemaakt. Na de realisatie van de uitbreiding in Burum zal de apparatuur van Zoutkamp worden verplaatst naar en ingebouwd in de systemen op Burum. Naar verwachting is deze migratie medio 2006 voltooid. Vooralsnog blijven de huidige schotelantennes in Zoutkamp in bedrijf.

Uitbreiding

Voorjaar 2004 hebben de MIVD en AIVD ingestemd met het integrale materieelplan (IMP) voor de uitbreiding van de satellietinterceptiecapaciteit. Binnen het IMP zijn deelprojecten te onderscheiden die zijn afgeleid van de processtappen bij satellietinterceptie. Op grond van voortschrijdend inzicht en met name gericht op de ingebruikname van de locatie in Burum zijn inmiddels enkele

▶ deelprojecten aan het IMP toegevoegd. De materiële uitbreiding bestaat nu uit de volgende deelprojecten:

- Schotelantennes
- Signaalomzetting (downconverters)
- Decompressie
- Dataverwerking
- ICT-infrastructuur (platform / transport)
- Uitbreiding database MIVD
- Database AIVD
- Internetverkeer DVB (e-mail)
- Migratie Zoutkamp/Leidschendam naar Burum
- Gebruik op afstand van schotelantennes

De bestelorders voor schotelantennes, dataverwerking en een deel van decompressie zijn reeds geplaatst. Voor signaalomzetting en ICT-infrastructuur wordt dit deze zomer verwacht. De bestelorder voor het tweede deel van decompressie volgt binnen enkele maanden. De deelprojecten database van de AIVD en het internetverkeer DVB zijn reeds gerealiseerd in Leidschendam. De voorbereidingen voor de uitbreiding van de database van de MIVD, de migratie naar Burum en het gebruik op afstand zijn in volle gang. Oogmerk bij de realisatie van de deelprojecten is eind van dit jaar te kunnen beschikken over een eerste deel van de nieuwe capaciteit en de realisatie voltooid te hebben in de loop van 2006.

Burum in gebruik

Weliswaar is Burum sinds vele jaren in gebruik als satellietcommunicatiestation, dat wil niet zeggen dat het SGS NSO zonder meer zijn intrek kan nemen op de locatie. De beschikbare infrastructuur in Burum vormt evenwel een goed bruikbare basisvoorziening, zodat een spoedige realisatie haalbaar is.

Om aan de eis te kunnen voldoen om zo snel mogelijk de uitbreiding van satellietinterceptiecapaciteit te realiseren, moeten via DGW&T een drietal hoofdactiviteiten worden uitgevoerd:

- Ontwikkeling terrein voor plaatsing van satelliet-schotels (funderingen schotels geschiedt door zorg van leverancier schotels),
- Inrichting ruimte van de Burum 3 voor plaatsing van satelliet ontvangst- en signaalverwerkingsapparatuur en
- Plaatsing van een (interim) bedieningsgebouw en beveiligingsmaatregelen (interimgebouw medio 2005, nieuwbouw in 2007).

In mei en juni zijn de werkzaamheden begonnen met betrekking tot alle genoemde hoofdactiviteiten. Dat het snel kan gaan, kan worden afgeleid uit de twee getoonde foto's van de situatie in week 21 en 23. Het interimgebouw is tijdig beschikbaar voor de oprichting van de organisatie van het SGS NSO. De medewerkers van de projectorganisatie van de NSO en het personeel van het SGS NSO zijn dan goed gefaciliteerd om de verdere ingebruikname van de locatie Burum en de uitrol van het materieel later dit jaar goed te kunnen begeleiden. Oogmerk is uiteraard het gefaseerd operationeel stellen van de uitbreiding van de satellietinterceptiecapaciteit vanaf eind 2005. In de loop van 2006 zal de klus zeker zijn geklaard.●

AVI Duits-Nederlandse samenwerking in Kabul meer dan operationeel

Sinds april 2004 heeft de verbindingscentrum van de Afdeling Verbindingsinlichtingen MIVD een SIGINT element in Kabul (Afghanistan). Het element bestond eerst uit één VI-functionaris en twee vertalers, inmiddels is er één VI-functionaris bijgekomen. Het SIGINT element maakt deel uit van een Duits SIGINT detachement en de samenwerking verloopt tot volle tevredenheid van Nederland en Duitsland.

Door: Major Pieter Brouwer

De Duits-Nederlandse samenwerking heeft sinds enige tijd, naast de operationele taakuitvoering, een extra dimensie gekregen.

Namelijk die van humanitaire hulp. Deze hulp is gericht op een weeshuis waar kinderen, die als gevolg van de (burger)oorlog geen ouders meer hebben, onder primitieve omstandigheden leven. In dit weeshuis





Het hoofd van de school is blij met de nieuwe spullen



Dankbare gezichten



Een kamp waar ook spullen zijn afgegeven. Het was er erg koud!

wordt lesgegeven aan wezen en de allerarmsten. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt naar etnische afkomst en krijgen zowel jongens als meisjes samen les in algemene onderwerpen (bijvoorbeeld koken). In de avond geven vrijwillige Afghanen daar ook nog eens les aan volwassenen (ook vrouwen) in de Engelse taal.

De steun door het personeel van het Duits-Nederlandse SIGINT detachement aan dat weeshuis is een geweldig initiatief omdat men daarmee op lokaal niveau wat doet aan de gevolgen van armoede en oorlog. Bovendien draagt dit initiatief bij aan een betere verstandhouding tussen de bevolking en ISAF. Iets dat van groot belang is!

Het weeshuis heeft niets en kan dus heel veel gebruiken. Er was (en is) bijvoorbeeld een grote behoefte aan kleding en knuffeldieren. De knuffeldieren zijn voor de kinderen een belangrijk hulpmiddel bij het verwerken van trauma's. In eerste instantie hebben familieleden en collega's van de uitgezonden VC-medewerkers kleding en knuffeldieren ingezameld en deze opgestuurd naar hun relaties in het uitzendgebied. Op deze wijze konden de

bewoners van het weeshuis worden verblijd met deze welkome spullen.

Daarnaast bleek de school van het weeshuis een chronisch tekort te hebben aan schrijfgerei zoals papier, potloden en gummetjes. Dat was voor een aantal medewerkers van het VC een reden om een grotere inzamelingsactie te organiseren. In Eibergen werden knuffeldieren, kleding en geld ingezameld. Dit initiatief vond navolging bij de AVI in Den Haag waar een soortgelijke inzamelingsactie werd gehouden.

Deze inzamelingsacties leverden een grote hoeveelheid kleding en knuffeldieren op. Daarnaast werd maar liefst 640 euro opgehaald, een fantastisch bedrag! Van dat geld zijn schriftjes, potloden, gummetjes en ander schrijfgerei aangeschaft. Al deze spullen zijn in een shelter gezet, die toch al voor Kabul gepland stond, en vervolgens getransporteerd naar de plaats van bestemming.

In februari heeft sergeant-majoor Marco een bezoek gebracht aan het weeshuis te Kabul om de laatste schoolspullen af te geven aan het hoofd van het weeshuis. Daarna zijn, in een periode van enkele

weken, de overige spullen ook afgeleverd. Er was vooral behoefte aan warme kleding, tijdens de strenge winter daalden de temperaturen tot soms wel 25 graden onder nul! De enorme hoeveelheid kleding en speelgoed is onder veel nieuwsgierige blikken dankbaar ontvangen.

Inmiddels is begonnen aan een nieuwe actie. Deze wordt gecoördineerd door de Duitse collega's. Er worden naaimachines aangeschaft en lessen gegeven aan voornamelijk weduwen, die de naaimachines daarna thuis in bruikleen krijgen. Op deze manier kunnen zij in hun eigen levensonderhoud gaan voorzien.

Al met al een prachtig initiatief waarvoor alle betrokkenen een compliment verdienen. ●



Het uitreiken van de spullen met behulp van Duitse voertuigen

FUSION CELL VAN

ISTAR staat voor Intelligence, Surveillance, Target-Acquisition and Reconnaissance. Op 5 juni 2003 is het 103 ISTAR bataljon formeel opgericht. De hoofdtaak van het bataljon is het verzamelen en verwerken van gegevens en informatie tot bruikbare inlichtingen ter ondersteuning van de commandant. In het kader van (crisisbeheersings) operaties houdt het ISTAR-bataljon zich bezig met onder meer het ondersteunen van uit te zenden eenheden door hen te voorzien van informatie over het uitzendgebied, zoals basisinlichtingen en tactische informatie. Tijdens de uitzending levert het bataljon alle benodigde informatie, onder meer doelgegevens voor commandovoering en doelopsporing en diepte analyses voor korte en lange termijn. Alle informatie wordt geanalyseerd in een *All Source Intelligence Cell* (ASIC). De informatie wordt rechtstreeks op operationeel niveau beschikbaar gesteld. Hoe dichterbij de concrete operatie-activiteiten gebeurt, des te effectiever.

Door: Kapitein M.R.A. Strang en Eerste Luitenant H.D.G.T. Oey, 103 ISTAR-bataljon

Het ISTAR-bataljon is een vraaggeoriënteerde eenheid, maar heeft bij operationele inzet een waarschuwend, informerend en adviserend taak. Het ISTAR-bataljon is samengesteld uit diverse inlichtingen verzamelorganen, waaronder het 101 Militaire Inlichtingen peloton. Het 103 ISTAR-bataljon rapporteert over gesignaleerde gebeurtenissen die risico's voor de eenheid in het operatiegebied inhouden. Dit heet Indicator and Warning. Daarnaast moet het bataljon in staat zijn haar doelgegevens direct aan de verschillende gebruikers te distribueren. De manier waarop dit alles gebeurt is de laatste jaren sterk veranderd. Het gevechtsveld is niet meer zoals het vroeger was en we worden geconfronteerd met een nieuw soort tegenstander. We kunnen de vroegere oefeningen op de Noordduitse laagvlakte echt niet vergelijken met de huidige inzet van onze troepen in bijvoorbeeld Afghanistan.

Een goed onderbouwd inlichtingenproduct is daarbij cruciaal. Op grond van de gemaakte conclusies en aanbevelingen wordt immers personeel uitgezonden naar plaatsen als Afghanistan en Irak. Daarnaast wordt het 103 ISTAR-personeel steeds vaker toegevoegd aan uitzendingen. Er was behoefte aan een nieuw (soort) tactische en operationele inlichtingen. De organisatie moest hierin mee veranderen, waaronder de onderdelen van het toenmalige 101 Militaire Inlichtingen Peloton.

Halverwege 2003 kreeg dit peloton de opdracht van de commandant ISTAR, luitenant-kolonel Tony Keijsers, om een All Source Intelligence Cell (ASIC) op te richten. Deze opdracht werd door de eenheid, die grotendeels uit academici bestaat, met beide handen aangegrepen. Al snel werd duidelijk dat de wereld van C4ISR (Command Control, Computer and Communication, Intelligence, Surveillance, Reconnaissance) en Network Centric Warfare (oorlog voeren via het netwerk) de basis moest gaan worden voor een nieuwe denkwijze waarbinnen het ISTAR concept tot zijn recht zou komen. Deze nieuwe denkwijze houdt in dat er meer informatie en inlichtingen sneller en efficiënter verwerkt moesten worden.

Wat initieel begon als een project dat werd uitgevoerd door een aantal specialisten, is nu gemeengoed geworden binnen het ASIC van ISTAR.

Fusion Cell

Het ASIC is inmiddels uitgegroeid tot een multi-source analysis cell van ongeveer veertig man. Alle informatie die hier samenkomt, moet dus worden verwerkt. Het is moeilijk cruciale elementen te onderscheiden wanneer veel informatie verwerkt moet worden. Het verwerken van deze grote bulk-data vormde dus een grote uitdaging voor de mannen en vrouwen die zich daarmee bezighouden. Binnen het All Source Intelligence Cell ging men daarom aan de slag met een nieuw concept, de zogenoemde Fusion Cell.

De Fusion Cell is een drie-eenheid, die bestaat uit:

- Het computer systeem, de ISTAR-REP.
- De denktank van diverse academici met een verschillende achtergrond.
- De Inlichtingen Management Strategie met een veelvoud aan analyse technieken.

De Fusion Cell koppelt alle informatie die het ISTAR ter beschikking krijgt van de verwervende elementen, zoals Field Humint, Elektronisch Oorlogsvoering, Remote Piloted Vehicles, Verkenners en diverse databases en dergelijke, aan elkaar (zie figuur 1).

Deze enorme hoeveelheid informatie wordt op een speciale manier aan elkaar geknoopt. Hierdoor is de informatie te analyseren, op tijd beschikbaar en makkelijk over te dragen bij de volgende rotatie van een missie. Geen overflow of overload aan informatie dus. Met deze pro-actieve manier van werken verandert de grote visvijver in een beperkter 'jachtgebied'. Bovendien is het op deze manier eenvoudiger een modus operandi te achterhalen en voorspellingen te doen.

Het geheim zit hem tevens in het feit dat tekst alleen zich moeilijk laat analyseren. De meeste database systemen zijn gebaseerd op een zogenoemd vergelijkingsprincipe (1 verhoudt zich tot 1), of op het lineaire relationele principe (A is op een door derden bepaalde manier gerelateerd aan B). De menselijke 'subjectieve' factor kan hierin verbanden aanbrengen zoals: 2 is gelinkt aan 5. Deze technieken zijn niet alleen arbeidsintensief, de huidige informatiestromen kunnen er amper mee verwerkt worden. Ze zijn bovendien niet uitgerust om tot een voorspellend vermogen te komen.

De Fusion Cell laat zich een beetje uitleggen in het volgende (fictieve) voorbeeld.

ISTAR

Stel dat we uw verblijfplaats willen weten en het is bekend dat u in de Randstad (vergelijk Operatie gebied) woont. Door te zoeken naar sporen en indicatoren kan worden achterhaald wat uw gedragingen zijn. Dit houdt in dat u berekenbaar bent. Zelfs als u spontaan afwijkt van uw dagelijkse routine laat u indicatoren na; in uw woon-werkverkeer, bij uw boodschappengedrag en bij uw vrije tijdsbesteding. De Fusion Cell kan de indicatoren vertalen naar uw mogelijke woonplaats. De woonplaats wordt het volgende jachtgebied. Dit gebied is al veel kleiner waardoor ISTAR efficiënter zijn middelen in kan zetten in de zoektocht naar uw ankerpunt: uw woonadres. Tevens kunnen we zien wanneer er verandering optreedt in uw geografisch gebruik van de ruimte.

Recognized Environmental Picture

Waarom zien we datgene niet, wat er te zien valt.

De Fusion Cell maakt gebruik van een nieuw computersysteem, dat ISTAR-REP heet. REP staat voor Recognized Environmental Picture. In het Recognized Environmental Picture systeem komt alle ruwe data samen, en wordt geïntegreerd, verwerkt en geanalyseerd. Dit alles gebeurt op een geografische achtergrond van 1:50.000 tot 1:1000. Duizenden rapportages of meldingen worden binnen enkele minuten ingeladen in het systeem, zonder verlies van tekst.

Het menselijk brein kan deze informatiestromen niet verwerken. Onderzoek heeft uitgewezen dat de mens ongeveer zeven items tegelijk kan onthouden.

Bij dertig rapportages of meer komt de analist dus in de problemen. Hierdoor 'ontgaat' vaak essentiële informatie. Met andere woorden, je ziet datgene niet, wat wel degelijk te zien is.

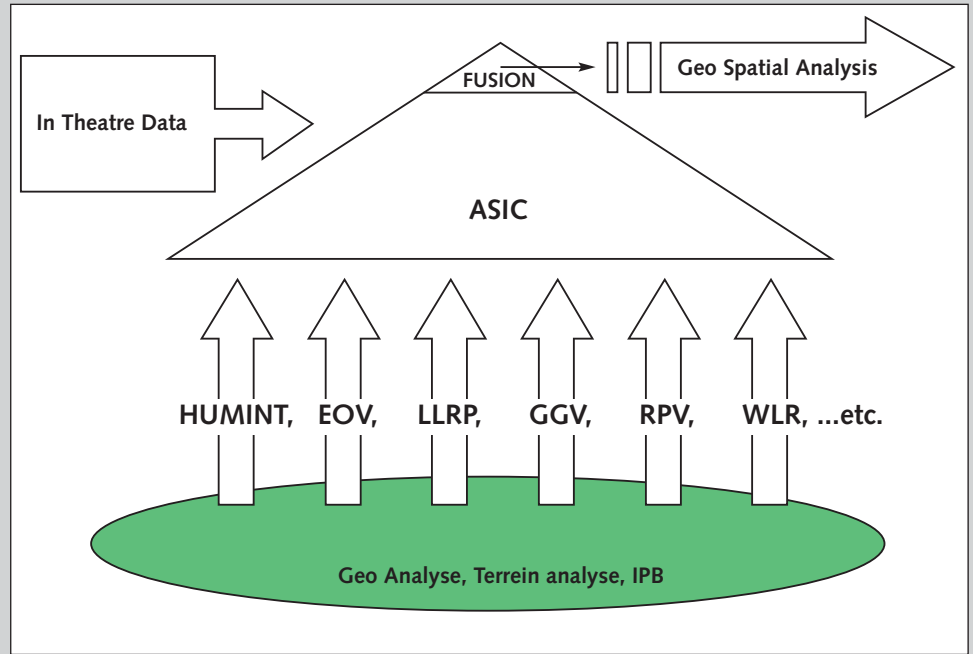
Er waren geen technische middelen voorhanden die alle samengebrachte informatie konden verwerken en analyseren. Met het REP-systeem van ISTAR kan dit nu wel.

Technische analyse in de REP

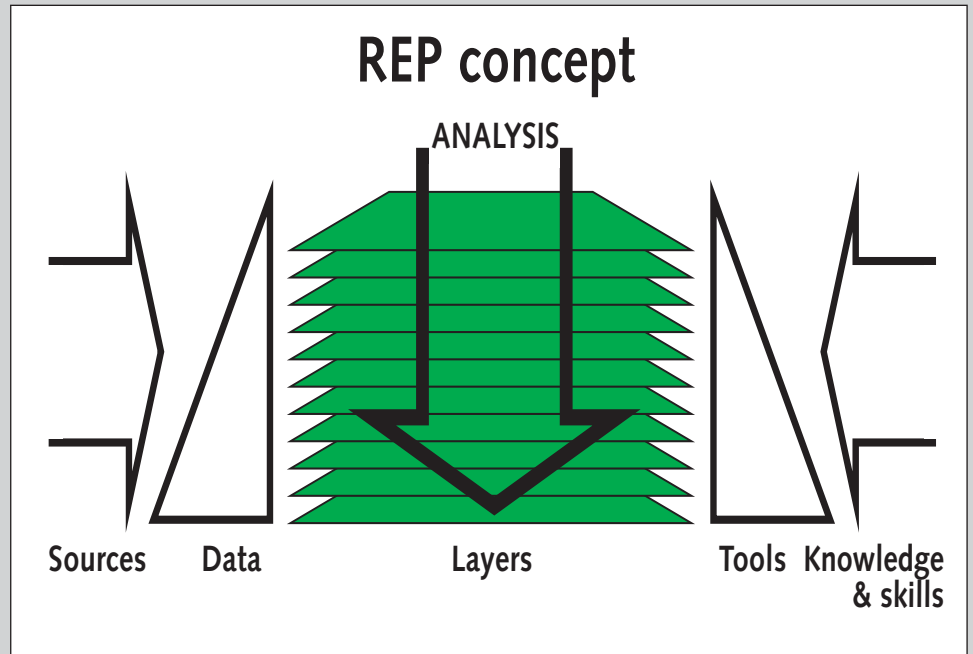
Niet structureren, archiveren, aanvoelen en beredeneren, maar berekenen!

Je weet meer dan je denkt te weten. Allerlei systemen, technieken en berekeningen kunnen het cognitieve proces van de mens ondersteunen en beïnvloeden.

De technische analyse echter gebeurt op basis van Geografische Informatie Systemen (GIS). De procedures en ideeën zijn veelal afkomstig vanuit inlichtin-



Figuur 1



Figuur 2

gen- en veiligheidsdiensten, analyses die gebruikt worden bij het oplossen van misdaden en opsporen van misdadigers, en uitwisseling van organisaties die gebruik maken van dit soort GIS systemen. Weinig organisaties echter beschikken over een systeem dat zo werkt en informatie kan verwerken, vergelijken, analyseren en uitwisselen als het Nederlandse ISTAR-bataljon.

Met het samenvoegen van alle informatie in een cell, komt een einde aan de individuele informatie vanuit diverse bronnen, de zogenoemde individuele stovepipes. Met deze unieke verwerkingscapaciteit is ISTAR binnen Europa zijn tijd ver vooruit. Er is veel lof vanuit diverse (inter) nationale organisaties die zich bezighouden met analysetechnieken, zoals bijvoorbeeld de politie. Binnen de krijgsmacht is dit complexe verhaal nog niet overal bekend en wanneer het uitgelegd wordt, klinkt het vaak als science fiction.

► Het gaat wat ver om het analytisch proces helemaal uit de doeken te doen, maar het komt in het kort op het volgende neer:

- Opdelen in samenstellende delen
- Vaststellen van de relaties tussen die delen onderling en het groter geheel
- Opsporen van patronen
- Onderzoeken wat deze patronen betekenen

Wat levert dit allemaal op? Aan de hand van alle ingevoerde informatie, zoals communicatie, digitale kaarten, satellietbeelden, landschap, klimaat, leefomstandigheden, kan de computer bijvoorbeeld snel berekenen waar een mogelijk kamp zich bevindt of waar mogelijk een hinderlaag gelegd kan worden. Het menselijk analytisch proces komt samen met de technisch geanalyseerde data (zie figuur 2).

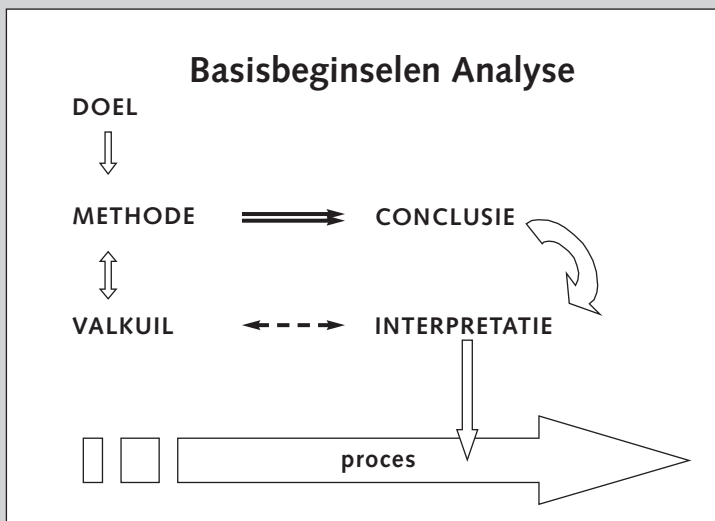
Analyse vanuit het denktank principe

Eén analist... is geen analist!

Met deze kreet worden complexe inlichtingen vraagstukken te lijf gegaan, waarbij de individuele kwaliteiten van een analist natuurlijk niet in twijfel worden getrokken. Het gaat er hier om synergie te bereiken vanuit verschillende achtergronden. Daarbij heeft elke analist, vanuit zijn perceptie, last van valkuilen. Door een denk-tank benadering, worden die veelal vroegtijdig onderkend. Om het proces optimaal te kunnen leiden gebruikt het ISTAR-bataljon een denktank. Die bestaat uit een aantal mensen met verschillende, veelal academische achtergrond. Dit kunnen geografen zijn, linguïsten, sociologen, antropologen en criminologen. Single Source analisten van Field Humint en EOVI maken regelmatig deel uit van deze denktank. Vanuit de antropologische-, de gedrags-geografische-, of vanuit forensische- en criminologische analysetechnieken worden vraagstukken benaderd. Samen met de specialisten van de verwervende organisaties wordt dit scala aan technieken en militaire inzichten in een proces gegoten.

Een profiler of gedragswetenschapper is in staat belangrijke informatie die vaak 'ondergesneeuwd' wordt door de grote hoeveelheid gegevens die ogenschijnlijk niet belangrijk lijken, wel te herkennen. Waarschijnlijk niet in detail maar wel al een eind in de juiste richting.

Dan wordt datgene zichtbaar, wat eerst niet te zien viel. De menselijke perceptie leidt bovendien tot emotionele blokkades. De kennis en vaardigheden vanuit één vakgebied leiden tot analytische blokkades. In de Fusion Cell komen verschillende vakgebieden samen, waardoor blokkades verminderd of weggenomen worden.



Inlichtingen Management Strategie

De meeste militairen herkennen de situatie wel wanneer we een hinderlaag op het West-Europese gevechtveld onder de loep nemen. Er is een route, een gedekte opstelling, de mogelijk verrassende stop en het vuur wordt bij voorkeur vanuit de buitenbocht geopend. We kunnen hieruit de modus operandi onderkennen.

Maar kunnen we nu ook de denkwijze van de car-jackers uit Los Angeles herleiden naar de car-jackers uit Irak? Zijn er overeenkomsten te vinden tussen de modus operandi van mensensmokkelaars in West-Europa en de infiltranten in Irak?

Parallellen in ruimtelijke gedragingen zijn vast te stellen. Ze zijn het product van een onbewuste gewoonte en laten zowel sporen als indicatoren na. De ISTAR middelen kunnen die eruit filteren. We zien patronen en trends, maar het zijn uiteindelijk menselijke denk- en planningspatronen.

De Cell Chief ASIC die het inlichtingenproces leidt moet beschikken over veel analysetechnieken. Het proces leiden is niet langer een 'trucje' met vaste slagordere factoren. Het is een strategie om een 'Georuimtelijk-patroon' (4 dimensionaal geografisch gebruik van de ruimte in tijd) vast te kunnen stellen.

Tijdens het proces krijgen analisten te maken met trend analyses, patroon analyses, incident/crime analyses, fenomeen onderzoek, linkage en ga zo maar door. Veel analysetechnieken leiden als individuele techniek waarschijnlijk niet tot een antwoord, maar kunnen in een compleet proces wel een waardevolle bijdrage leveren bij het zoeken naar een antwoord op een vraag. Dit noemen we Geographic Profiling. Het is een techniek om aan de hand van (een serie) gedragingen misdaden op te sporen. Bij het vaststellen van een Georuimtelijk-patroon laat het systeem een aantal wiskundige berekeningen los op gelinkte ingevoerde data-incidenten. Dit leidt uiteindelijk tot voorspellend vermogen. Vanaf dit moment is de uitkomst of geanalyseerd product weer te integreren in de alom bekende inlichtingencyclus. Het inlichtingenproces binnen het REP zorgt ervoor dat de data voor Geographic Profiling beter toe te passen is.

De analisten zijn de stukken van het schaakspel en de Cell Chief leidt het schaakspel.

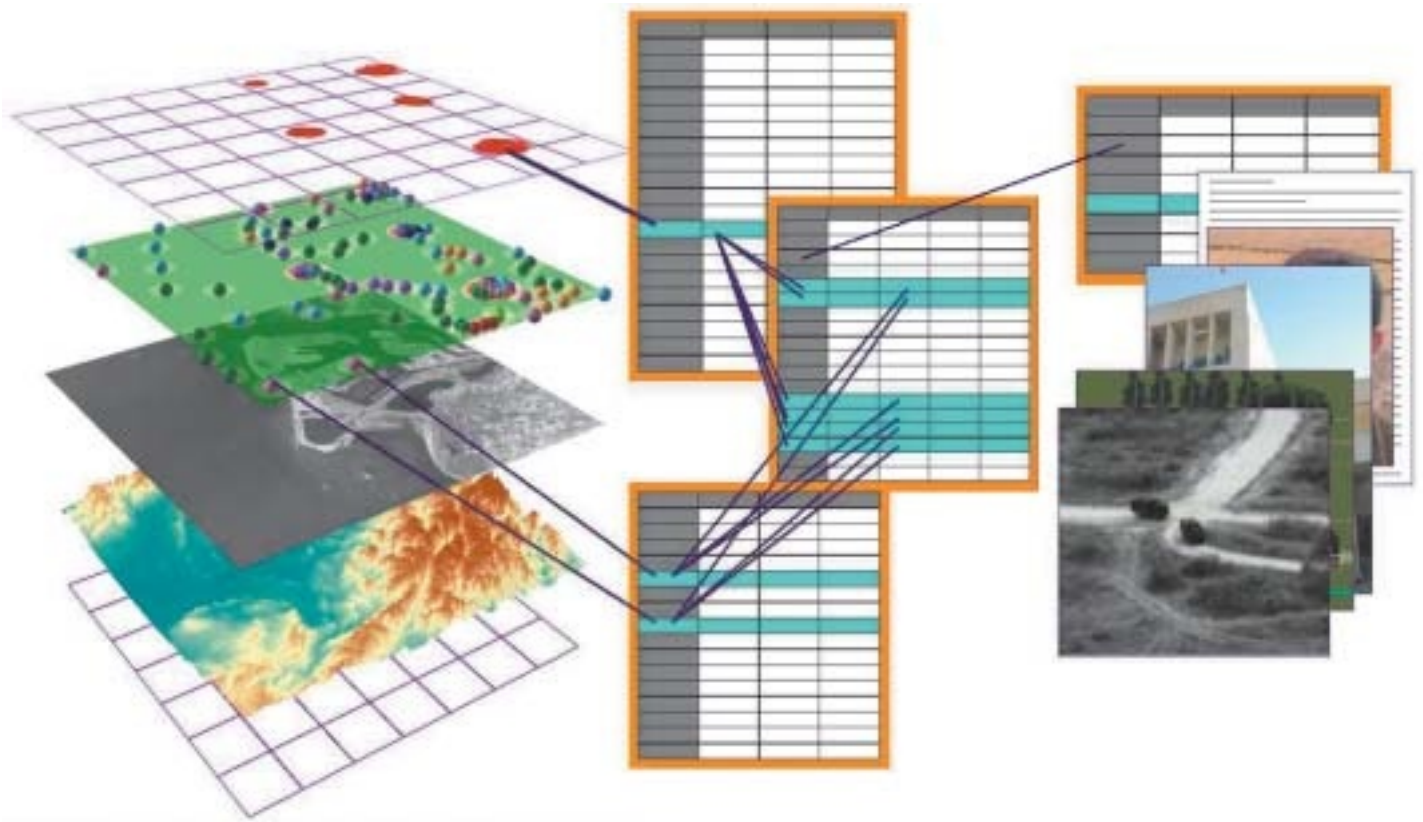
Toekomst

"Hiring smart people, does not necessarily lead to beter analysis, it's all about the proces".

Het is niet zozeer de vraag of we tot voorspellend vermogen kunnen komen, maar wanneer we het sneller en eenvoudiger kunnen. Het systeem is zo goed als klaar om in gebruik te nemen. De testen zijn uitgevoerd, alleen het laatste stukje kennis en software ontbreekt. Door middel van diverse contacten en opleidingen wordt hieraan gewerkt.

Afgelopen maand is het nieuwe Fusion Cell systeem gebruikt tijdens een groot-schalige oefening *Iron Sword* in Noorwegen. De resultaten waren bevredigend. Fusie en integratie van alle inlichtingen was mogelijk. Het scenario had voor de wensen van de Fusion Cell echter te weinig uitdagingen. Wel konden de eerste patronen en de feitelijke situatie achterhaald worden voordat het scenario de aanwijzingen had vrijgegeven. Schijnwaarheden konden worden ontmaskerd. De vaardigheden van de Geospatial-analisten zullen nu getraind moeten worden op de bediening van het systeem. Momenteel worden ISTAR analisten en assets operationeel ingezet.

We moeten ons echter bewust zijn van onze analytische beperkingen en creatief gebruik maken van anderen organisaties die zich bezig houden met deze materie.



Door het werken met indicatoren kunnen veel soorten meldingen met elkaar gelinkt worden. De database werkt echter niet op basis van vergelijkingen alleen. Met de software kunnen wiskundige berekeningen gemaakt worden. Aanvullend op het militaire gebruik kunnen militair specifieke rekenmodellen ingevoerd worden. Het belangrijkste en krachtigste element van dit Geografisch Informatie Systeem is dat de tekst bewaard blijft en er zelfs foto's, films en modellen in verwerkt kunnen worden.●

In de politiewereld zijn inmiddels twaalf mensen opgeleid, waaronder een Nederlander, die dit voorspellend vermogen op Georuimtelijk gebied kunnen uitoefenen. Zij hebben hun eigen middelen en technieken, maar die komen overeen met hetgeen een Fusion Cell met een goed proces kan bereiken. Met de middelen van het ISTAR bataljon kan Defensie ook tot dit resultaat komen.

Momenteel zijn er al bescheiden successen geboekt en is de meerwaarde al op

vele manieren aangetoond. Momenteel lopen we tegen een aantal beperkingen aan. We hebben personeel nodig dat adequaat is opgeleid en de technische middelen.

Om de huidige, opgedane kennis vast te houden is er inmiddels intensief contact met de School Militaire Inlichtingendienst, zodat deze solide basis verder wordt uitgebouwd.●

Klassiekers in (contra-)inlichtingen

In Ingelicht nr 3, van mei dit jaar was een artikel opgenomen in de reeks boekbesprekingen klassiekers in (contra-)inlichtingen: Valkuilen en fiasco's.

Het boek *Psychology of Intelligence* is geschreven door CIA-coryfee J. Richards Heuer. Er zijn veel positieve reacties gekomen op deze boekrecensie. Het boek is verkrijgbaar onder ISBN 1 929667-00-0.

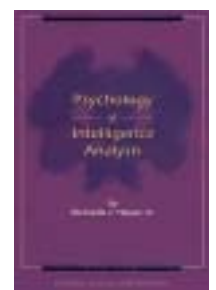
Boeken die van belang zijn voor de MIVD kunnen besteld worden bij de sectie OSINT. Bovendien kunnen medewerkers van de MIVD de digitale ver-

sie van het boek van Heuer aanvragen bij de sectie OSINT (Open Source Intelligence) van de MIVD.

Een kenmerk van klassiekers is dat er met enige regelmaat naar wordt verwezen. Klassiekers hebben een blijvende waarde en kracht van hun boodschap. Ongeacht de tijd of plaats waarin zij plaatsvinden, dragen zij dikwijls bij aan de wijze waarop inlichtingenfunctionarissen hun denken en doen baseren. Een klassieker bevat veel waarnemingen en lessons

learned die als niet of nauwelijks tijdgebonden kunnen worden beschouwd en van grote waarde kunnen zijn voor ons werk binnen de dienst. Het

boek van Heuer is daar een uitstekend voorbeeld van. De redactie van INGELICHT nodigt u van harte uit een bijdrage te schrijven over uw favoriete klassieker!●



Meer teams behalve Regio teams
binnen MIVD

Team Coördinatie Uitzendingen op goede koers!

Het valt op dat het Team Coördinatie Uitzendingen is samengesteld uit medewerkers van verschillende afdelingen van Bedrijfsvoering en gehuisvest is bij J2-Ops van de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst. Een goed voorbeeld van integratie, samenwerking en dienstverlening binnen onze dienst!

Het team bestaat uit het hoofd, majoor Harry Kampen, tevens Algemeen coördinator Uitzendingen. Harry maakt deel uit van het Bureau Beleid en Consultancy van de Afdeling Informatie Management.

De officier Materieel-Logistiek Coördinator TCU, LTZ2OC Mirjam den Heijer, is verantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van alle materieel-logistieke werkzaamheden in het kader van de MIVD uitzendingen. Zij ressorteert hiërarchisch onder de Afdeling Interne Ondersteuning van Bedrijfsvoering.

Dan houdt Adjutant Tiny Jansen als medewerker Operationele Personeelszaken

van het Bureau Algemene Personeelszaken, dat weer onder de Afdeling P&O valt, zich dagelijks bezig met alle personele aangelegenheden rond uitzendingen van MIVD personeel.

Tot slot zijn er twee functies ICT Beheerder Uitzendingen, die vallen onder het Bureau Productiebeheer van de Afdeling Informatiemanagement. Op dit moment wordt één functie vervuld door Medard Slooten, de andere is nog vacant.

“De MIVD heeft er een belangrijke expeditionaire taak bij gekregen. Naast de statische verwervings- en analysewerkzaamheden heeft de dienst zich moeten inrichten op de vele uitzendingen van het eigen personeel. Omdat er zoveel verschillende partijen binnen en buiten de MIVD betrokken zijn bij het uitzenden van MIVD-personeel, is er veel overleg en een goede samenwerking nodig. Het personeel wordt veelal op individuele basis uitgezonden en kan niet altijd profiteren van de faciliteiten die voor een grote uitgezonden eenheid worden georganiseerd. Bovendien rouleren de MIVD'ers niet altijd tegelijk met de eenheid waar ze aangehangen zijn. Vandaar dat het besluit viel een team samen te stellen, dat als een soort voorwaartse positie in de flank van P is gepositioneerd”, licht hoofd TCU Harry Kampen enthousiast toe.

Het TCU werkt vanuit een matrix-opzet: de verschillende supportdisciplines van bedrijfsvoering worden permanent vertegenwoordigd in de operationele planning, die in het P-huis plaatsvindt. Ik ben ook erg gelukkig met onze huisvesting bij J2-Ops, dat in de volksmond nog vaak CIU genoemd wordt.”

Het team richt zich op het coördineren van de voorbereiding, instandhouding en nazorg van het MIVD personeel, materieel, informatiesystemen en verbindingen bij uitzendingen en werkt binnen de MIVD nauw samen met J2-Plannen en J2-Operaties van de MIVD.

Jouw spullen krijgen prio

“Wanneer de krijgsmacht personeel uitzendt naar een operatiegebied, is het coördinerend krijgsmachtdeel verantwoordelijk voor de instandhouding van de missie. Het krijgsmachtdeel zorgt er dan ook voor dat alle randvoorwaarden vervuld zijn. Het Team Coördinatie Uitzending heeft vaste aanspreekpunten voor alle taken bij de krijgsmachtdelen, de lijnen zijn kort. Idealiter kan een uitgezonden MIVD'er gebruik maken van alle faciliteiten die in het uitzendgebied voorhanden zijn, maar soms ook niet. De aard van de operatie maakt de inzet van speciale middelen nodig, terwijl het resultaat niet altijd voor iedereen zichtbaar is. MIVD-eigen apparatuur en middelen zijn vaak een vereiste voor het uitvoeren van de taak en missie. Als een bepaald materieelonderdeel in het uitzendgebied stuk is, kan de MIVD'er in principe aankloppen bij het krijgsmachtdeel voor vervanging. Maar dat is niet altijd voorhanden, of voldoet niet aan de specifieke eisen van de MIVD. Onze ICT beheerder uitzendingen zorgt voor de afhandeling van alle ICT problemen, zorgt voor de ICT infrastructuur en ICT materieelpakketten en ondersteunt operationele ICT gebruikers in de uitzendgebieden. Als een vliegende keep kan hij van de ene naar de andere operatie gestuurd worden.”

“De krijgsmachtdelen hebben niet altijd dezelfde belangen in een situatie” vult

De MIVD vervult als J2 de inlichtingen 'poot' van de Chef Defensiestaf. Het TCU coördineert de ondersteuningsaspecten van uitzendingen van MIVD-entiteiten, in zowel de planning, de voorbereiding als de uitvoering van operaties. Je kan dit J21 (personeel), J24 (materieel-logistiek), J26 (informatievoorziening en verbindingen), J27 (opleiden en trainen) en J28 (financiën) noemen. De uitdaging is een zodanige liaison tussen Productie en Bedrijfsvoering te zijn, dat de plannen van P tijdig worden vertaald naar concrete behoeftes en de realisaties daarvan door Bedrijfsvoering.●

Mirjam den Heijer aan, “wanneer de faciliteiten tijdens de uitzending niet helemaal in het gareel lopen met onze wensen. Daarom is het erg belangrijk om de relaties goed te houden en op die manier de zaken weer snel op orde te krijgen. Soms is het nodig bepaalde apparatuur snel in het uitzendgebied te krijgen. Dan is het zaak het krijgsmachtdeel te overtuigen dat jouw zending prioriteit krijgt, dat er een kist met jouw spullen naar het uitzendgebied gaat”. Mirjam lacht enthousiast, “het is wel eens een uitdaging, maar dat maakt het werk wel leuk!”

Zelf zorgen voor inenting

Tiny Jansen zorgt ervoor dat de MIVD'ers goed voorbereid op missie gaan. Hij plant voor de uitzendingen het personeel in de opwerkingsprogramma's in en draagt er zo aan bij dat de vaardigheden van het MIVD personeel voldoen aan de eisen die voor de uitzendingen gelden. Dus opgeleid en getraind vertrekken. “We hanteren een checklist”, zegt Tiny, “waar alle mogelijke aspecten die te maken hebben met de uitzending op vermeld staan. Dat varieert van schietvaardigheid tot de zaken goed verzorgd achterlaten voor het thuisfront. De militair is gewend om zelfstandig te werken en bereidt zich doorgaans gemotiveerd voor. Inenten moet, daar is iedereen zelf verantwoordelijk voor, maar de checklist helpt ze om alle voorbereidende zaken af te werken.

Het is het een goed hulpmiddel om de verwachtingen van de uit te zenden militair af te stemmen op de realiteit. Hij of zij weet dan wat zelf geregeld moet worden en wat wij voor ze kunnen doen”

De MIVD zendt niet alleen personeel uit, maar is ook een belangrijke speler in de besluitvorming voordat er eventueel een nieuwe missie op de rit staat. Het Team Coördinatie Uitzendingen zet zich in bij voorbereidende werkzaamheden in de Fact Finding Missions, Spectrum Inventarisaties of expedities van Theatre Intelligence Activation Teams. De militairen van de MIVD komen dan niet in een gespreid bedje! Er moet met kortere tijdslijnen worden gepland en meer worden geïmproviseerd, maar het TCU doet er alles aan om ook deze pre-missie inzet te ondersteunen.

Een punt van aandacht en verbetering vindt het Team, is dat de opwerktijd die nodig is voordat een militair kan worden uitgezonden, vaak conflicteert met zijn of haar reguliere taken. “De expeditionaire mindset kan ook bij de leidinggeven-den nog verbeteren”, aldus Kampen, “de mensen moeten voldoende worden vrijgemaakt zodat ze zich goed kunnen voorbereiden op een uitzending. Daarbij komt nog dat nog niet alle militaire stoelen gevuld zijn. We hebben te maken met een onevenredige uitzendbelasting, we leunen op een relatief kleine groep mensen die het werk in het buitenland moeten doen. Ik vertrouw erop dat deze situatie in de toekomst verbetert.

De verhuizing van het TCU naar J2-Ops, het oude CIU is wel een hele verbetering”, besluit Harry Kampen. “Je spreekt elkaar sneller en vaker, je weet van elkaar wat er kan gaan spelen. J2-Ops heeft veel direct contact met MIVD'ers in het buitenland, daar profiteert het TCU ook van. TCU wordt door HJ2-OPS actief betrokken in zijn inlichtingenplanningen van operaties. Ook J2-Plannen op het Plein is een goede liason tussen ons en de spelers aldaar. We vinden dat we een fijne samenwerking hebben met alle afdelingen van de MIVD. En we horen zowel van de MIVD als van de krijgsmachtdelen dat door de gecoördineerde aanpak, die we voorstaan, er al vooruitgang geboekt is bij de meer recente uitzendingen van MIVD-personeel. Maar er is zeker nog ruimte voor verbetering” ●

80% werk met
20% uitzendingen

Organisatiecultuur is een verzameling van waarden, normen, uitingen en gedragingen die mede bepalen hoe mensen in een organisatie met elkaar omgaan en in welke mate zij energie steken in hun werk en de organisatie¹. Organisatiecultuur wordt gezien als een belangrijke schakel in een optimaal functionerende organisatie en is van grote invloed op de effectiviteit van een organisatie². Van organisatiecultuur wordt ook wel gezegd dat het de 'lijm' van een organisatie is. Iedere organisatie, dus ook de MIVD, heeft een eigen cultuur.

Door: Chris Sievers

In het onderzoek dat ik in april 2004 ben gestart, in het kader van mijn studie sociologie aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam, heb ik de vraag gesteld of de MIVD-cultuur ook daadwerkelijk de lijm van de organisatie is. Een cultuurdiagnose van de MIVD stond daarbij centraal. Door mijn uitzending was enige vertraging ontstaan, maar op 18 april jl. heb ik het onderzoek afgerond. Hieronder volgt het onderzoek op hoofdlijnen.

Wanneer na het lezen van dit artikel uw nieuwsgierigheid naar het onderzoek is gewekt, kunt u het in zijn compleetheid lezen op het intranet MIVD. U vindt het onderzoek boven aan de homepage van het intranet MIVD.

De vraagstelling van het onderzoek luidde:

'Is de huidige MIVD-cultuur ook het 'bindmiddel' van de organisatie? En als dat niet het geval is, hoe kan deze situatie, gegeven de omstandigheden, worden bereikt?' Om tot een antwoord op deze vraag te komen, heb ik de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Hoe is de huidige MIVD-cultuur te typeren?
- Is de huidige MIVD-cultuur een samenhangende cultuur?
- Is de huidige MIVD-cultuur ook de door de directeur noodzakelijk geachte (gewenste) cultuur?
- Is de huidige MIVD-cultuur ook de gewenste cultuur van het personeel?
- Hebben de directeur en het personeel een gelijke perceptie van een gewenste cultuur?
- Kan door middel van cultuurinterventie tot een nieuwe cultuur worden gekomen?

Op basis van de respons heb ik deze onderzoeksvragen beantwoord. Aan de hand van de antwoorden kon ik de directeur een duidelijk beeld schetsen van de heersende cultuur binnen de MIVD. En ik kon de directeur adviseren met betrekking tot een cultuurveranderingsproces naar een door hem gewenste cultuur.

Voordat ik inga op de beantwoording van de onderzoeksvragen wil ik beginnen bij de respons. De mensen die mij van de benodigde informatie voor het onderzoek hebben voorzien, zijn de medewerkers van de MIVD. Deze groep bestaat uit de vrouwelijke en mannelijke militairen van de diverse krijgsmachtdelen en de burgermedewerkers van de MIVD. Na inventarisatie bleek dat 18,9% van de MIVD populatie heeft meegewerkt aan het onderzoek. Maar ondanks de lage respons konden de gevonden resultaten van het onderzoek toch statistisch worden gegenerali-



seerd naar de hele MIVD. Met andere woorden, de resultaten van het onderzoek zijn representatief voor de MIVD.

Beantwoording onderzoeksvragen

Aan de hand van de resultaten van de respons was ik in staat om alle onderzoeksvragen te beantwoorden.

Hoe is de huidige MIVD-cultuur te typeren?

De huidige MIVD-cultuur is een 'intern gerichte regel-ondersteunende' cultuur. Ofwel, een op zichzelf gerichte informele bureaucratie. Dit betekent dat binnen de MIVD de nadruk ligt op de rationaliteit van de procedures en de verdeling van het werk in een informele sfeer. De organisatie zelf staat dus centraal in plaats van de relatie van de organisatie met haar omgeving.

Is de huidige MIVD-cultuur een samenhangende cultuur?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, moeten we eerst vaststellen wat we onder samenhang verstaan. In dit geval heb ik samenhang als volgt omschreven: Het feit dat verschillende medewerkers van de MIVD ongeveer op dezelfde wijze naar de organisatie en haar manier van werken, kijken. Het tweede gedeelte van de vraag is vervolgens of de huidige cultuur deze samenhang vertoont. Ofwel, geeft de huidige cultuur de medewerkers dat saamhorigheidsgevoel waardoor zij zich onderscheiden van medewerkers van andere organisaties.

De maat om de samenhang te bepalen heet de standaarddeviatie. Deze wordt berekend over de gemiddelde scores op de antwoorden van de vragen. Bij mijn onderzoek gold dat bij een score die groter was dan 1 er geen sprake is van samenhang in de cultuur. Voor de MIVD is dit dus het geval. MIVD-medewerkers hebben dus geen eenduidig beeld over hun organisatie. De huidige MIVD-cultuur kan



urdiagnose

daarom als een niet-samenhangende cultuur worden beschouwd. Dit betekent dat de MIVD-cultuur niet als een bindmiddel van de organisatie gezien kan worden omdat de cultuur dan samenhangend dient te zijn. De huidige MIVD-cultuur is heterogeen te noemen. Dit betekent dat de kans groot is dat er subculturen of zelfs microculturen binnen de organisatie bestaan.

Is de huidige MIVD-cultuur ook de door de directeur noodzakelijk geachte (gewenste) cultuur?

De huidige MIVD-cultuur en de door de directeur gewenste cultuur zijn niet gelijk. De huidige MIVD-cultuur is een regel-ondersteunende cultuur en de door de directeur gewenste cultuur is een balanscultuur. Organisaties met een balanscultuur kenmerken zich door stabiliteit. Maar een balanscultuur betekent ook dat de organisatie groot is en daardoor minder flexibel kan zijn.³

Is de huidige MIVD-cultuur ook de gewenste cultuur van het personeel?

Ook de huidige MIVD-cultuur en de door het personeel gewenste cultuur wijken van elkaar af. De door het personeel gewenste MIVD-cultuur is ook een balanscultuur. Dit was af te leiden uit de hoge scores op de vragenlijst met betrekking tot de gewenste cultuur. Deze hoge scores zijn namelijk een kenmerk van de balanscultuur.

Hebben de directeur en het personeel een gelijke perceptie van een gewenste cultuur?

De gewenste culturen van de directeur en zijn personeel komen overeen. Dit betekent dat beide 'groepen' gelijke vertrekpunten hebben wanneer tot cultuurverandering wordt overgegaan en dat er ook daadwerkelijk een wil is om te veranderen.

Kan door middel van cultuurinterventie tot een nieuwe cultuur worden gekomen?

Middels cultuurinterventie kan tot een nieuwe cultuur worden gekomen. De uitgangssituatie voor deze nieuwe cultuur vormt het huidige cultuur normbeeld van de MIVD dat uit de beantwoording van de vorige vijf vragen naar voren is gekomen. Dit normbeeld is dat de directeur en zijn medewerkers de huidige cultuur zien als een niet gewenste cultuur. Daarnaast kunnen er ook nog subculturen zijn. Echter het beeld dat de directeur en zijn medewerkers hebben van de gewenste cultuur komt overeen. Ondanks dat cultuurverandering niet makkelijk is, vormt deze gemeenschappelijke basis wel een goed uitgangspunt voor cultuurverandering.

Veranderingsstrategieën en kritische succesfactor

Er zijn verschillende strategieën voor cultuurverandering, die zich bevinden op een continuüm. Het ene uiterste wordt gekenmerkt door geleidelijkheid en het andere uiterste door radicalisme. Geleidelijke cultuurinterventies kunnen worden toegepast in een 'kansrijk klimaat'. Dit is een klimaat waarin het bestaansrecht van de organisatie niet in het geding is. Radicale cultuurinterventies kunnen worden toegepast in een 'bedreigend klimaat'. Hier is het bestaansrecht van de organisatie in het geding en dient er dus snel gehandeld te worden. Combinaties van beide interventievormen zijn dus ook mogelijk en afhankelijk van de situatie. Bij de MIVD is het bestaansrecht van de organisatie niet in het geding, maar zijn er mogelijk wel subculturen aanwezig. Het veranderingstraject van de huidige regel-ondersteunende cultuur naar de gewenste balanscultuur zou via de weg van geleidelijkheid kunnen gaan. Als nu blijkt dat de mogelijk aanwezige subculturen dit veranderingstraject verstoren, zou er voor een combinatie van beide interventievormen gekozen kunnen worden. Ofwel, er kan dan binnen het continuüm van de cultuurstrategieën meer richting radicalisme gegaan worden om deze subculturen te veranderen.

In het hele veranderingsproces spelen de directeur en zijn lijnmanagers een belangrijke rol. Zij dienen te bewaken dat het ingezette veranderingsproces wordt gehandhaafd en dat volgens de nieuwe cultuur wordt geleefd en gewerkt. Wanneer dit niet gebeurt, zal het veranderingsproces niet succesvol verlopen als gevolg van het feit dat iedereen dan zoveel mogelijk zal blijven vasthouden aan de huidige cultuur.

Dat cultuur een belangrijk en actueel onderwerp is, blijkt nog eens uit het feit dat de hoofdafdeling Bedrijfsvoering al een tijd bezig is met een verbeterplan, waar cultuur een belangrijke rol in speelt. Meer informatie over dit verbeterplan en het cultuuraspect vindt u op pagina 22 van deze INGELICHT.

Het onderzoek heb ik gepresenteerd en is besproken in het directieberaad van de MIVD. De directie heeft aangegeven het aspect cultuur dermate belangrijk te vinden, dat de cultuurbal verder wordt opgepakt. Nog dit jaar worden er stappen ondernomen om een vervolgonderzoek uit te voeren. U wordt hierover nog geïnformeerd, zowel via uw lijnmanager en het Intranet als in INGELICHT.●

¹ Van Muijen, Koopman, de Cock en de Witte, 1996: 13)

² Van Muijen, 1994)

³ (Organisatieontwerp en -verandering, reader 2, 2001-2002: 44)

VERBETERPLAN BEDRIJFSVOE

In het kader van het verbeterplan Bedrijfsvoering hield Jan van den Berg, Plaatsvervangend Directeur MIVD en Hoofd Bedrijfsvoering, 23 juni een presentatie over de gewenste cultuur binnen de hoofdafdeling Bedrijfsvoering. Middels dit verbeterplan probeert Van den Berg Bedrijfsvoering via een aantal sporen, te weten: Processen, Structuur en Cultuur te verbeteren. Het uiteindelijke streven is om te komen tot een lerende organisatie, waarin de hoofdafdeling leert samenwerken en samenwerkend leert. Tijdens zijn presentatie vertelde Van den Berg dat als het gaat om de processen, de hoofdafdeling momenteel bezig is met het verbeteren van het proces Aanvraag Tot Verwerving (ATV) en het materiaalbeheersproces. De gewenste structuurverbeteringen zijn inmiddels doorgevoerd in de recente reorgansatie van de MIVD. Dan blijft het aspect cultuur nog over. Ofwel: Hoe gedraagt de hoofdafdeling Bedrijfsvoering zich en hoe zou de hoofdafdeling Bedrijfsvoering zich moeten gedragen?

Uit de gesprekken die Jan van den Berg heeft gehouden met de leidinggevendenden en de medewerkers van Bedrijfsvoering over wat zij de belangrijkste cultuurkenmerken vinden, kwamen de volgende punten naar voren. Let wel: dit zijn dus kenmerken die aangeven hoe het management en de medewerkers van Bedrijfsvoering zich zouden moeten gedragen (zie pagina 23).

Naast deze cultuurkenmerken zijn er ook andere eigenschappen in de gesprekken naar voren gekomen. Een voorbeeld hiervan is: respect hebben voor elkaar. Sowieso, goede communicatie (zowel binnen en tussen bureaus en afdelingen, als naar de klant) is een must. Het feit dat de belangrijkste gewenste cultuurkenmerken eruit gelicht zijn, betekent niet dat deze andere eigenschappen minder relevant zijn.



Echter, het is belangrijk om in ieder geval een begin te maken met het bereiken van de gewenste cultuur aan de hand van bovenstaande cultuurkenmerken.

Van den Berg geeft tijdens zijn presentatie aan: "Dat we er nog niet zijn, dat weten we allemaal. Zoals door iemand van jullie ook werd opgemerkt: "Verbeter Bedrijfsvoering, begin bij jezelf." Maar laten we elkaar ook aanspreken op de gewenste cultuurkenmerken. We hebben zelf ook aangegeven dat we deze kenmerken belangrijk vinden. Als we op termijn daadwerkelijk kunnen constateren dat we handelen volgens bovenstaande kenmerken, mogen we met recht trots zijn op onszelf."

Hoe wordt de gewenste cultuur bereikt?

Met bovenstaande kenmerken heeft Van den Berg een eerste aanzet gegeven van wat de leidinggevendenden en medewerkers van Bedrijfsvoering de gewenste cultuur vinden. De volgende vraag is natuurlijk: Hoe wordt die gewenste cultuur bereikt? Wat dient het management én de medewerkers van Bedrijfsvoering de komende periode te doen om ervoor te zorgen dat iedereen inderdaad zegt wat hij of zij doet en doet wat hij of zij zegt?

Daarom heeft Van den Berg tijdens zijn presentatie het volgende verzoek gedaan: "Tot mijn genoegen



Kenmerken gewenste cultuur van het management en de medewerkers

Doe wat je zegt en zeg wat je doet

Laat zien waar je mee bezig bent. Maak met elkaar afspraken daarover, kom die afspraken ook na en communiceer hierover met elkaar! Dat creëert duidelijkheid voor jezelf, je collegae, de klant, de leidinggevende, voor iedereen dus. Zoals één van de detachementshoofden tijdens een werkbezoek treffend zei: “Kenmerkend is dat veel van onze werkzaamheden om geheimhouding vraagt, maar dat wil niet zeggen dat onze bedrijfsvoering geheim is.”

Eerlijkheid en oprechtheid

We moeten eerlijk kunnen en durven zijn tegenover elkaar. Dit klinkt misschien vanzelfsprekend, maar de vraag is of dit in de praktijk inderdaad zo is. Eerlijkheid en oprechtheid voorkomen in ieder geval dat we elkaar wantrouwen. We moeten elkaar open in de ogen kunnen kijken. Dit maakt het ook makkelijk om te doen wat je zegt en te zeggen wat je doet. En zoals ik al vaker heb gezegd: fouten maken, mag! Maar, als je een fout maakt: durf het dan te bespreken en bespreek ook met elkaar hoe het de volgende keer beter kan. Praat mét en luister naar elkaar. Laat elkaar daarbij wel in elkaars waarde, toon respect voor elkaar, ongeacht het werkerterrein en rang of schaal.●

Kenmerken gewenste cultuur van het management

Coachend leiderschap

Van het management wordt een coachende leiderschapstijl verwacht. Dat betekent dat de managers moeten kunnen meedenken met de medewerkers. Ook moeten zij hen kunnen stimuleren en de medewerkers verantwoordelijkheid laten nemen. Hierdoor kunnen de medewerkers groeien waarbij natuurlijk rekening gehouden moet worden met het feit dat iedere medewerker verschillend is. Er dient dan ook meer aandacht te zijn voor de individuele relatie tussen leidinggevende en medewerker, los van de ‘waan van de dag’.

Naast deze coachende vaardigheden moet het management ook leiderschap kunnen uitstralen, leiding durven nemen en achter de groep staan, als dat nodig is. Dit betekent ook dat zij consequent leiding moeten geven en dus niet om de dag andere standpunten hanteren.

Vertrouwen

Coachend leiderschap, zeggen wat je doet, doen wat je zegt en eerlijk en oprecht zijn: dat vraagt om vertrouwen! Ofwel, de onvoorwaardelijke steun en het vertrouwen naar de medewerkers. Het betekent betrouwbaar zijn én overkomen. Dit werkt natuurlijk twee kanten op. Aan de ene kant moet de medewerker de manager kunnen vertrouwen. Zoals iemand van Bedrijfsvoering zei: “Zorg dat het personeel weet wat zij aan hun leidinggevende hebben, zodat ze bij problemen ook niet aarzelen deze met hem of haar te bespreken.” Aan de andere kant moet de manager de medewerker kunnen vertrouwen. Dit werd

door een collega als volgt geïllustreerd: “Als een leidinggevende geen vertrouwen heeft in zijn personeel, zal hij deze nooit op een juiste wijze kunnen coachen en motiveren.” Hierbij geldt: vertrouwen moet groeien, omdat er toch gekeken wordt naar iemands gedrag en daden.

Besluitvaardigheid

De medewerkers verwachten van de managers dat ze besluitvaardig zijn. Het management dient snel en krachtig beslissingen te durven nemen. Door een aantal medewerkers is gezegd dat dit niet alleen geldt voor positieve maar ook voor negatieve beslissingen; zachte heelmeesters maken tenslotte stinkende wonden. Besluitvaardigheid schept zowel voor de managers als de medewerkers duidelijkheid.●

Kenmerken gewenste cultuur van de medewerkers

Collegialiteit

Voor medewerkers is collegialiteit essentieel. Dat betekent dat we met elkaar kunnen samenwerken en elkaar helpen waar dat nodig is. We komen voor elkaar op, vullen elkaar aan en steunen elkaar. Het kan ook betekenen dat we (meer dan nu) belangstelling tonen in elkaar en elkaars werk. We moeten het tenslotte gezamenlijk doen en als het kan met de nodige humor. Collegialiteit en samenwerking is niet alleen van belang binnen een bureau of afdeling, maar ook tussen bureau's en afdelingen. Er zijn nog steeds situaties waarbij het ene bureau het uitstekend voor elkaar heeft, maar daarbij vergeet een ander bureau van de nodige informatie te voorzien waardoor het werk feitelijk wordt bemoeilijkt. Zoals één van de collega's terecht opmerkte: “We moeten niet vergeten dat we samen voor één organisatie werken, met één hoofddoel.”

Klantgerichtheid

Klantgericht werken binnen Bedrijfsvoering genereert draagvlak en acceptatie. Eén van de medewerkers omschreef dit als volgt: “Klantgericht werken is het handelen naar de wensen van de klant, maar binnen de spelregels van Bedrijfsvoering.” Dit betekent dat we bij alle acties die we doen voor ogen houden wat het wenselijke effect is voor diegenen voor wie de actie bedoeld is. Dat kan dus betekenen dat we af en toe ‘nee’ moeten verkopen. Dit doen we dan wel op een professionele manier, dus op basis van argumenten en door aan te geven wat er eventueel wel mogelijk is.

Professionaliteit

Professioneel optreden, betekent dat we moeten beschikken over adequate vakkennis. Maar ook dat we kundig kunnen optreden en dat we weten wat de kernwaarde van de Krijgsmacht en in het bijzonder van de MIVD is. Maar alleen kennis hebben van de werkzaamheden is niet voldoende, we moeten ook in staat zijn deze kennis over te brengen. Professionaliteit is tenslotte een basis voor het goed functioneren, zowel wat betreft vakkennis als houding en gedrag.●

hoorde ik tijdens mijn werkbezoeken dat over het geheel genomen er structureel werkoverleg plaatsvindt. Ik zou jullie dan ook willen verzoeken om dit onderwerp hier op de agenda te zetten. Bespreek met elkaar de gewenste cultuurkenmerken, maar kom vooral met concrete voorstellen over hoe jullie denken deze gewenste cultuur te bereiken. Aan de managers wil ik vragen te inventariseren welke randvoorwaarden van belang zijn om de gewenste cultuur te bereiken. Een voorbeeld hiervan kan zijn: het volgen van een training of opleiding om klantgericht te kunnen werken of communiceren. Kortom, ik nodig jullie uit om hierover mee te denken. In het vierde kwartaal van dit jaar kom ik graag langs om met jullie van gedachten te wisselen over de concrete voorstellen om de gewenste cultuur te bereiken en de benodigde randvoorwaarden hiervoor.●

LAATSTE STAND VAN ZAKEN

Op 19 mei heeft drs. Marion Gout, de Plaatsvervangend Secretaris-generaal de reorganisatie van de MIVD officieel vastgesteld. Als reorganisatiedatum is 1 mei 2005 aangehouden. Dat is dus het moment dat er formeel uitvoering gegeven wordt aan het reorganisatieplan.

Door: Luitenant-kolonel drs. J.P. Sijm, hoofd Afdeling Personeel en Organisatie

Op het personele vlak betekent dit concreet dat vanaf 1 mei de nieuwe plaatsingen van het personeel van start zijn gegaan. Daarnaast zijn alle medewerkers van de MIVD met een vast contract geïnformeerd over de eventuele veranderingen van hun functie. Al deze medewerkers hebben een nieuwe aanstellingsbrief en functiebeschrijving gekregen.

Inmiddels hebben 139 overtollige medewerkers een passende nieuwe functie bij de MIVD gekregen. Negentien nieuwe medewerkers zijn bij onze organisatie aan de slag gegaan.

De overige medewerkers zijn inmiddels gestart met een herplaatsings-traject, dat ervoor zorgt dat deze medewerkers zo snel mogelijk een nieuwe functie binnen of buiten Defensie aangeboden krijgen.

Op dit moment lopen er ongeveer dertig werving- en selectieprocedures.

Het komende half jaar komt de inspanning maximaal te liggen op door- en instroom van personeel voor de nieuwe functies.

Buiten het personele plaatje heeft de reorganisatie natuurlijk ook haar gevolgen voor de structuur van de organisatie. Zo hebben diverse afdelingen hun werkwijze, systemen en processen aan moeten passen aan de nieuwe organisatie. Sommige afdelingen zijn daarmee al grotendeels klaar, voor andere afdelingen neemt dit nog de rest van dit jaar in beslag. Zoals bijvoorbeeld de afdeling Informatiemanagement. Op automatiseringsgebied moeten de veranderingen verwerkt worden, zoals het aanpassen van de indeling van Outlook en de autorisaties op de diverse netwerken. En de Afdeling Interne Ondersteuning past het post- en registratiesysteem aan volgens de nieuwe structuur en functiebenamingen.

Wat gebeurt er verder?

Het Reorganisatieplan geeft aan dat alle reorganisatiewerkzaamheden eind dit jaar geïmplementeerd moeten zijn. Volgens gebruik bij Defensie worden reorganisaties na verloop van tijd geëvalueerd. Zo ook deze reorganisatie bij de MIVD. Met uitzondering van de radio interceptie van de Afdeling Verbindingsinlichtingen worden alle uitgevoerde reorganisatieplannen en de geformuleerde reorganisatiedoelen in 2006 geëvalueerd. ●

AFSCHEID JAAP VAN TUYLL

Op 14 juni 2005 nam Jaap van Tuyll na bijna 32 jaar afscheid van Defensie en in het bijzonder van de MIVD. Jaap begon zijn loopbaan op 1 augustus 1973 en heeft zich vanaf die tijd voortdurend bezig gehouden met het vakgebied crypto-analyse. In zijn laatste functie deed hij dat als hoofd van het Bureau Onderzoek bij de Afdeling Verbindingsinlichtingen. Jaap heeft het grootste gedeelte van zijn loopbaan in Amsterdam op de Marinekazerne gewerkt. Het was Jaap's wens om de vele contacten die hij tijdens zijn werk heeft gelegd en onderhouden nog een keer te ontmoeten tijdens zijn afscheidsreceptie. Vandaar dat zijn afscheid dan ook zeer toepasselijk plaatsvond op de Marinekazerne te Amsterdam.

Binnen het vakgebied crypto-analyse heeft Jaap zich niet alleen inhoudelijk zeer verdienstelijk gemaakt. Eén van zijn sterke punten was het aangaan en goed onderhouden van externe contacten. Dit bleek ook uit de grote opkomst tijdens de afscheidsreceptie. Jaap werd tevens geroemd als één

van de voortrekkers van het 'Amsterdamse tijdperk'. Als aandenken aan zijn werk in Amsterdam kreeg Jaap van zijn collega's een ingelijste kaart van Oud Kattenburg. Herman Tiersma, de opvolger van Jaap, gaf aan dat met het afscheid van Jaap ook eigenlijk het 'Amsterdamse tijdperk' wordt afgesloten. Tiersma vervolgde: "Het 'Haagse tijdperk' breekt nu aan, maar ik hoop dat we de goede dingen uit het Amsterdamse gedachtegoed kunnen vasthouden en hooghouden. Ik ben er in ieder geval van overtuigd dat het 'Amsterdamse tijdperk' en haar voortrekkers, zoals Jaap, niet snel vergeten zullen worden." ●



Naast zijn laatste functie als hoofd van het Bureau Onderzoek bij de Afdeling Verbindingsinlichtingen was Jaap van Tuyll ook voorzitter van de Medezeggenschapscommissie (MC) MIVD. Jaap van Tuyll heeft zich gedurende twee jaar verdienstelijk gemaakt als voorzitter van de MC.