

INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
oktober 2006 - Nr 5

Defensie



Veiligheid
in het
voorterrein

colofon

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

Eindredactie:

M.A.M. Bemelmans-Oonincx

N.E. van den Brink

Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie

Postbus 20701

2500 ES Den Haag

E-mailadres:

mivd@mindef.nl

Telefoon:

070 - 441 90 40

Fotografie: Ministerie van Defensie, Richard Frigge-AVDD en Archief Defensiekrant

Vormgeving: Theo Olsthoorn en Kommer de Heer

Druk en lithografie:

UnitedGraphics

Oplage: 1.000 expl.

Deadlines INGELICHT

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

Inleveren kopij	Verschijnings datum
29 november	21 december

De redactie behoudt zich het recht voor om bijdragen - waaronder ingezonden brieven - niet, gedeeltelijk of gewijzigd te plaatsen. Aan de inhoud van dit blad kunnen geen rechten worden ontleend.

Omslag: Er wordt gewerkt aan het verbeteren van de inlichtingenketen. Het doel hiervan is dat het veiliger wordt voor onze mannen en vrouwen in het voorterrein. Foto: Richard Frigge-AVDD

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

4 SG ontvangt MIVD speld



5 Versterking MIVD

7 Impressies van de HOT

10 Interne richtlijnen bij het bepalen van gratificaties

11 Wegwijs op het worldwide web

12 MC column

13 Herinrichting afdeling P&O

14 Open deur?

15 Terugblik op drie jaar interim-management bij AIV

Versterking Personele Capaciteit

Op 17 oktober heeft de Minister de zogenoemde Oktoberbrief met aanvullingen op de begroting voor 2007 naar de Kamer gestuurd. Hierin kondigt de Minister onder meer een 1e uitbreiding van de MIVD met 70 functies in 2007 aan. De Minister schrijft dat met deze uitbreiding niet langer kon worden gewacht.

“Op grond van aanbevelingen van de externe Onderzoeksgroep Inlichtingen en Veiligheid Defensie en op grond van eigen defensieonderzoek is versterking van de volledige inlichtingenketen bij Defensie geboden. Afgelopen jaren zijn reeds de eerste stappen gezet om het operationele inlichtingenveiligheidsproduct te verbeteren. Voor een evenwichtige versterking van de inlichtingenketen is ook uitbreiding van de MIVD noodzakelijk. De MIVD wordt geconfronteerd met steeds meer verzoeken om analyses en onderzoeken en moet, mede met het oog daarop, structureel aanwezig kunnen zijn in inzetgebieden om daar gegevens te verzamelen én de commandanten in deze gebieden met inlichtingen te ondersteunen. De uitbreiding is ook een aanzet om beter stu-

16 MIVD'ers ontvangen NL-Herinneringsmedaille vredesoperaties



17 Architectuur HTI definitief goedgekeurd

18 Network Enabled Capabilities

20 Oud inlichtingenofficier op bezoek

22 Geef het sfinxje over

23 Reusers Kolom

24 Dakterras opengesteld



ring te geven aan het inlichtingenveld. Met het oog op de urgentie van de versterking van de inlichtingenketen en de operatie in Afghanistan is besloten om de MIVD in eerste instantie met 70 vte'n uit te breiden.

Met deze eerste uitbreiding wordt bereikt dat de MIVD een betere inlichtingenondersteuning kan leveren. Ook wordt de capaciteit voor veiligheidsonderzoeken en contra-inlichtingen uitgebreid. Voor de structurele versterking van de inlichtingenketen is verdere uitbreiding noodzakelijk. Zoals gemeld in de beleidsagenda bij de begroting voor 2007, wordt er gewerkt aan een plan van aanpak waarvan de resultaten aan de Kamer zullen worden verstrekt.”

De MIVD heeft een concept Voorlopig Realisatieplan ‘Uitbreiding MIVD 1e tranche 2007’ gereed, dat is aangeboden aan de PSG. Naast de 70 nieuwe functies waarvoor de MIVD nu extra geld krijgt worden tevens 9 extra tijdelijke functies gecreëerd, die door de MIVD zelf betaald worden. De MC heeft inmiddels een positief advies uitgebracht over het cVRP.●

Discipline

Het is zaterdagmorgen 06.30 uur en tijd om op te staan; er moet gesport worden. Zo'n week als 'D' heeft nogal wat uitdagingen op het gebied van eten en drinken. Om fit te blijven doe ik elke ochtend om half zes mijn oefeningen voor de buik- en armspieren (moet per slot van rekening mijn vrouw op handen kunnen dragen). Op zaterdagmorgen de fitness voor duurtraining en op zondagochtend met mijn vriend Jacques op de racefiets voor onze wekelijkse 80 kilometer rond Roosendaal. Bij "Trapke op" drinken we dan koffie en eten een tosti en kleppen bij over onze wederzijdse ervaringen van die week.

Wat heeft dat nu met discipline te maken? Nou ik heb 's morgens eigenlijk helemaal geen zin om vroeg uit mijn bed te gaan. Jacques en ik hebben elkaar nodig om iedere zondag uit bed te komen om aan onze gezondheid te werken. Dus een hulpje om je routine in stand te houden. Dit geldt ook voor andere onderwerpen; zoals het opruimen en veiligstellen van geheime gegevens. Honderd keer gaat het goed en net die ene keer wordt er een fout gemaakt die tot grote gevolgen kan leiden. Dit kunnen en mogen we ons als MIVD niet permitteren, we horen immers het goede voorbeeld te geven binnen de krijgsmacht. Wij zijn immers het bedrijf dat juist gebouwd is om geheimhouding. Een ieder heeft de plicht om in eigen omgeving dergelijke fouten uit te sluiten en desnoods een regeling met meerdere personen ter controle in te voeren (als hulpje). Bestaat foutloos? Waarschijnlijk niet, maar een chirurg probeert het gelukkig en wij dus ook.

In week 41 heb ik onze mensen in Afghanistan opgezocht in Kabul, Kandahar en te Tarin Kowt. Mensen om trots op te zijn; altijd in de vuurlinie van commandanten die veel vragen hebben om hun operaties zo veilig mogelijk te kunnen uitvoeren. We zijn tot de conclusie gekomen dat we als MIVD beter zouden moeten kunnen. Eenvoudigweg door onze organisatie van het team binnen de MIVD en de taak en samenstelling van het NIST aan te passen. We gaan alle inlichtingenmensen in het voorterrein onder één hoed brengen, zodat er geen onnodige dubbelingen plaatsvinden. De MIVD wordt verantwoordelijk voor de kwaliteit van het gezamenlijke eindproduct, terwijl de veldcommandant het commando houdt over dit samengestelde "NIST" (naam nog onder constructie). Hij heeft geen invloed op de totstandkoming van het inlichtingenproduct teneinde te voorkomen dat de inlichtingsituatie wordt aangepast aan gewenste operaties. Zodra het eindmodel gereed is, zullen we u gedetailleerd informeren.

Het is ongelooflijk hoe Nederland tegenwoordig in staat is operaties op zo'n grote afstand uit te voeren. Ik heb het genoegen gehad een proefritje te mogen maken in Kandahar in de nieuw aangekochte Bushmaster. Dit voertuig zal het personeel beter beschermen tegen vijandelijk vuur en explosieven. Ook heb ik geslapen in één van de nieuwe gepantserde containers. En zo zijn er in vergelijking met vorig jaar weer heel wat verbeteringen aangebracht. Er is nog veel te doen, maar het is goed te zien dat onze krijgsmacht zich steeds aanpast en verbetert.



Met de reorganisatie van de MIVD liggen we op schema en het instellen van de werkorganisatie is met name op de 11e nog even wennen, maar tot nu toe heb ik nog geen kennis genomen van onoverkomelijke problemen. Ondertussen heeft de minister in de Oktoberbrief ingestemd met de zeventig extra functies voor de MIVD in 2007. Bovendien zal ik een ultieme poging ondernemen richting krijgsmachtdelen, om de vacatures die zij binnen de MIVD dienen te vullen, ook daadwerkelijk te vullen.

Het rookdak is inmiddels opengesteld en we zinnen nog op een manier om dit op correcte wijze onder de aan-

dacht te brengen (het mag immers niet "roken stimulerend" werken). Het zal wel betekenen dat het roken voor de deur van de MIVD binnenkort zal worden verboden. Er wordt ook al hard nagedacht over het opleuken van het entree en het op gepaste wijze de aandacht vestigen op het feit dat de MIVD in gebouw 32 huist. De liften laten het de laatste tijd niet meer afweten, wellicht dat we de zaken hier ook onder controle hebben.

In het MC-overleg heb ik aangegeven hoe we voortaan met Differentiatie beloningen (DIBEL) zullen omgaan, waarmee een oud zeer op de agenda van de MC is weggenomen. In de komende weken zal het gehele beschikbare budget voor burgers en militairen worden toegekend. Jaarlijks zullen we dit rond de herfst blijven doen, met dien verstande dat we voor het nieuwe jaar steeds 10% apart zullen houden voor uitzonderlijke gevallen. Zoals zeer in het oog springende prestaties of voor mensen die voor de herfst de MIVD verlaten. Elders in INGE-LICHT zult u de wijze waarop ik voortaan met beloningen wil omgaan zien toegelicht. Het blijft een subjectieve wijze van beoordelen, maar in mijn eerdere functies heb ik ervaren dat deze wijze van handelen zo eerlijk mogelijk is.

Deze week vinden besprekingen plaats voor een mogelijke uitzending over de MIVD in "Goedemorgen Nederland" van de KRO. U ziet het borrelt en gist overal binnen en rond de MIVD. Er zal hard gewerkt moeten worden om onze collega's in het veld de optimale bescherming te geven door het leveren van kwalitatief hoogwaardige inlichtingen. We hebben de kwaliteiten om dit goed te kunnen doen. Het vraagt van de leiding een grote inspanning om u, het materieel en de organisatie de tijd te geven dit op een goede wijze te doen. Wij zullen daar zeer vasthoudend en gedisciplineerd aan blijven werken. Van u vraag ik dezelfde discipline op te brengen om niet te falen op de momenten dat we u het hardste nodig hebben.●

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Pieter Cobelens', written over a horizontal line.

Pieter Cobelens
Generaal-majoor



Afgelopen maand was de Secretaris-generaal van Defensie, drs. Ton Annink te gast bij de MIVD. Hij woonde het Directie Overleg bij en bezocht verschillende afdelingen van de MIVD. Ook had hij gelegenheid van gedachten te wisselen met de Medezeggenschapscommissie.

De verbeteringen die binnen de MIVD uitgevoerd worden en de beoogde uitbreiding van functies waren onderwerp van gesprek, waarbij Ton Annink aangaf dat een goede start zich terugverdiend in de uitwerking. Die goede start heeft de MIVD zeker gemaakt met de veranderingen die zich momenteel voltrekken binnen de dienst.

“De MIVD wordt kwalitatief en kwantitatief verbeterd. Kwantitatief betekent dat er functies bijkomen, die elders binnen Defensie moeten worden gecompenseerd. Defensie moet er dus wel wat voor terugkrijgen, met andere woorden, de MIVD moet dan nog beter op zijn taak zijn toegerust en nog betere producten kunnen leveren,” aldus de Secretaris-generaal.

Annink vindt het interessant te zien dat op-

SG ontvangt MIVD speld

drachtgevers een realistischer beeld van de MIVD hebben gekregen. “Goede en heldere communicatie naar de klanten van de MIVD is belangrijk ten einde de afstemming te verbeteren: wat willen de klanten van de MIVD. En wat sluit daar qua product zo goed mogelijk op aan”.

Het gesprek dat de SG had met de MC was informatief en constructief. Het bleek dat de MC leden goed proberen in te zien wat hun collega's bezighoudt. “Input van de werkvloer is nodig,” aldus een MC lid. “Vervolgens moet je de onderwerpen die spelen oppakken en proberen op te lossen”. De SG bleek goed op de hoogte van de onderwerpen die van belang zijn voor het personeel van de MIVD, zoals het vermeende beloningsverschil met de AIVD en de zorg die de MC heeft dat verhoudingsgewijs meer medewerkers van de MIVD overstappen naar de AIVD dan dat er AIVD'ers bij de MIVD komen werken. “De overstap naar ons is nog te beperkt,” aldus een MC lid. “We vinden het echter positief dat dit onderwerp bespreekbaar is en dat u hiervan op de hoogte bent.”

Dat Defensie een dienstvak Inlichtingen en Veiligheid nodig heeft om ervaring op te doen en kennis vast te houden, is een onderwerp dat de MC bij de SG wil onderstrepen. Annink onderkende het feit dat ‘inlichtingen’ echt een vak is met specialisten waar je trots op mag zijn. Hij benadrukte dat de inlichtingendienst op alle niveaus zeer serieus wordt genomen met de woorden: “Wees ervan overtuigd, de minister spelt jullie rapportages tot ver achter de komma”.

Ter afsluiting van het bezoek overhandigde Generaal-majoor Cobelens Secretaris-generaal Annink de MIVD speld vanwege de bijzondere band die hij met de MIVD heeft. “Maar om die te behouden, moet u toch wel iedere zes maanden bij ons terugkomen,” aldus Cobelens. Ton Annink zei graag van die uitnodiging gebruik te willen maken. “De MIVD is een nog jonge organisatie,” besloot Annink, “waar nog flink aan de weg getimmerd kan worden. Ik blijf die ontwikkelingen graag volgen. En als ik daaraan een bijdrage kan leveren, doe ik dat graag, al beloof ik geen gouden bergen”. ●

De MIVD in beweging

Dat de MIVD in beweging is, is geen nieuws. Er wordt bij alle afdelingen direct en indirect hard gewerkt om een bijdrage te leveren aan de inlichtingen- en veiligheidsproducten van de dienst. De MIVD is dus volop in beweging. Er is daarnaast ook sprake van een beweging die meer gericht is op de toekomst van de dienst. Deze beweging, Versterking MIVD en Verbetering Kwaliteit MIVD is in de vorige Ingelicht (Nr. 4.) al aan de orde geweest. In dit artikel praten we u bij over de laatste ontwikkelingen.

In het kader van de versterking van de MIVD lopen er inmiddels meerdere projecten. In het onderstaande overzicht staan de belangrijkste projecten kort omschreven.

Project NSO

Opbouw van de Nationale Sigint Organisatie

Project Quick Wins

Staat ook wel bekend onder de naam mini cVRP (concept Voorlopig Reorganisatieplan). Dit project is gericht op een eerste uitbreiding in vte's van de MIVD in 2007.

Beleidsrichtlijn 8.12

Dit project omvat het beleidsmatig uitwerken van 60 actiepunten die naar aanleiding van onder andere het rapport Dessens zijn bepaald. Eén van deze actiepunten omvat de oprichting van een Defensie Inlichtingen en Veiligheidsraad (I&V-Raad).

Onderzoek Policy Research

In opdracht van de MIVD voert het bureau Policy Research momenteel een onderzoek uit naar het effect van de oprichting van een I&V-Raad op de MIVD en naar de positionering van de MIVD binnen de Bestuursstaf op PIOFAH-gebied.

Project Herinrichting MIVD. Dit belangrijke project kent drie fasen:

Fase 1: Opzet van de Werkorganisatie: Het gaat hierbij om een wijziging in de topstructuur van de MIVD: het inrichten van de stafafdeling Control, de stafafdeling Beleid, de stafafdeling Ondersteuning, de afdeling Operaties en het werken met een Directieoverleg waarin de hoofden van de drie stafafdelingen en de vijf productieafdelingen zijn vertegenwoordigd. De kick-off van de voorlopige werkorganisatie was op 31 augustus jl. Alle betrokken afdelingen en medewerkers



waren uitgenodigd voor een presentatie door Generaal-majoor Cobelens en KTZ Noom. De werkorganisatie gaat op 1 november aanstaande van start.

Fase 2. Ontwikkelen nieuwe organisatie: Het ontwikkelen van een nieuwe inrichting van de organisatie waarin de opzet van de Werkorganisatie, de uitwerking van een aantal veranderdoelstellingen en een tweede uitbreiding worden meegenomen.

Fase 3. Invoering van de nieuwe organisatie: Het implementeren van de nieuwe inrichting van de MIVD en het realiseren van de tweede uitbreiding van de MIVD.

In het project Herinrichting MIVD komen in feite alle zaken terug die betrekking hebben op de nieuwe inrichting van de MIVD.

De uitkomsten van de andere projecten moeten hierin dus worden meegenomen zodat alle veranderingen in één keer worden verwerkt in het Concept Voorlopig Reorganisatieplan (cVRP).





De twee veranderdomeinen die nu niet uitgewerkt worden hebben betrekking op de aanbevelingen van Dessens over de positionering van het Defensie Inlichtingen en Veiligheid Instituut en de positionering van de MIVD ten opzichte van het ISTAR-bataljon/ of de relatie van de MIVD met het ISTAR-bataljon. Op de foto worden live beelden geanalyseerd die door de Aladin (klein verkenningsvliegtuig) zijn geleverd. Door de snelle invoering van dit systeem zijn sommige onderdelen nog uitgevoerd in de originele Duitse camouflagepatronen. Foto: Richard Frigge-AVDD

► Scope bepaald en werkgroepen van start

Op donderdag 28 en vrijdag 29 september is het Directieoverleg bijeen geweest om de scope van het project Herinrichting MIVD vast te stellen. Gedurende deze twee dagen is er door de directie en het management op een zorgvuldige wijze een aantal verandervragen bepaald en vervolgens besloten welke verandervragen wel en welke juist niet in het project moeten worden meegenomen.

Over het meenemen van sommige verandervragen was er direct overeenstemming, over het meenemen van andere vragen was er meer discussie nodig om te komen tot een besluit.

De beantwoording van de verandervragen zal overigens niet in alle gevallen leiden tot veranderingen in de organisatie. Beantwoording kan namelijk ook leiden

tot de conclusie dat de manier waarop het nu georganiseerd is het beste voldoet.

De verandervragen zijn vervolgens gebundeld tot veranderdomeinen met ieder meerdere verandervragen. Het Directieoverleg heeft ervoor gekozen om zeven veranderdomeinen verder uit te werken en twee veranderdomeinen niet. De twee veranderdomeinen die nu niet uitgewerkt worden, hebben betrekking op de aanbevelingen van Dessens over de positionering van het Defensie Inlichtingen en Veiligheid Instituut en de positionering van de MIVD ten opzichte van het ISTAR-bataljon/ of de relatie van de MIVD met het ISTAR-bataljon.

Vier werkgroepen werken veranderdomeinen verder uit

Naast een hoofdverandervraag kent ieder veranderdomein een of meerdere aanleidingen, effecten die beoogd worden en gerelateerde sub-vragen. Deze zeven

VERANDERDOMEIN	HOOFDVERANDERVRAAG
Besturingsmodel en teamconcept (werkgroep 1)	Hoe ziet de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden eruit over afdelingen, bureaus en teams?
Planning, control en kwaliteit (werkgroep 1)	Hoe kan integrale en 'uniforme' besturing en beheersing van MIVD-processen en producten worden ingericht, geënt op integrale kwaliteitsverbetering en -beheersing?
Inrichting beleid en ondersteuning (werkgroep 2)	Hoe kunnen beleids- en ondersteuningstaken het beste binnen de MIVD worden georganiseerd uitgaande van de stafafdeling beleid en de stafafdeling ondersteuning?
Herinrichting IV-functie (werkgroep 2)	Hoe kan de IV-functie (beleid, system engineering, systeem ontwikkeling, functioneel beheer en systeem-/productiebeheer) het meest effectief en efficiënt worden georganiseerd bij de MIVD?
Organisatie van dienstbreed inzetbare activiteiten of kennis (werkgroep 3)	Hoe kunnen dienstbreed inzetbare activiteiten en kennis het beste worden georganiseerd zodat er door meerdere productieafdelingen effectiever gebruik van kan worden gemaakt?
Inrichtingsvragen productie (werkgroep 3)	Wat is de optimale organisatie van de productieactiviteiten uitgaande van de huidige hoofdstructuur en het teamconcept om te kunnen komen tot kwalitatief goede producten die passen bij de MIVD als operationele dienst?
Inrichtingsvragen I&V-keten (werkgroep 4)	Wat zijn de consequenties van de uitwerking van beleidsrichtlijn 8.12 (aandachtveld 4. J-2 Functie en 5. Opbouwen IV-keten) voor de inrichting van de MIVD?

veranderdomeinen zullen tot en met eind januari worden uitgewerkt door vier werkgroepen. De uitwerking dient te leiden tot uitgangspunten, keuzes en principes die van belang zijn voor de beschrijving van het nieuwe organisatieontwerp. Een werkgroep bestaat uit zes tot acht medewerkers van verschillende afdelingen binnen de MIVD. Voor de precieze samenstelling van de werkgroepen verwijzen we naar het Intranet van de MIVD.

Activiteiten van de werkgroepen

De werkgroepen gaan zich bezighouden met de volgende activiteiten:

Het onderbouwen c.q. legitimeren van de verandervraag en de sub-vragen. Hierbij gaat het erom de ambitie of het probleem scherp in beeld te brengen. Veelal zal het hierbij ook neerkomen op het leggen van een link naar conclusies uit eerder uitgevoerde studies waaronder Dessens.

Het oriënteren op de verandervraag en de sub-vragen middels gesprekken met bureauhoofden, sectiehoofden en medewerkers binnen de organisatie, bestudering van documenten en het eventueel afleggen van werkbezoeken aan andere organisaties. Deze activiteit is er op gericht om de vragen vanuit verschillende perspectieven te beschouwen, waarbij het van belang is dat er bij de beantwoording niet automatisch op eerder gebaande paden wordt uitgekomen.

Het beschrijven van de huidige inrichting van de aan het domein gerelateerde organisatie eenheden (taken, organogram, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, toegestane formatie, huidige formatie, huidige aantal medewerkers).

Het discussiëren over de beantwoording van de sub-vragen, het vastleggen van alternatieve inrichtingsmogelijkheden inclusief voor- en nadelen en het formuleren van een advies namens de werkgroep aan het Directieoverleg.

Het beschrijven en uitwerken van het door het Directieoverleg vastgestelde inrichtingsalternatief van de aan het domein gerelateerde organisatie eenheden (taken, organogram, formatie, verantwoordelijkheden, bevoegdheden).


Het vastleggen van de uitwerking van de veranderdomeinen volgens de vastgestelde inhoudsopgave. De uitwerking van de veranderdomeinen is kort en bedoeld als gerichte input voor het schrijven van het concept voorlopig reorganisatieplan.

Ervaring tot nu toe

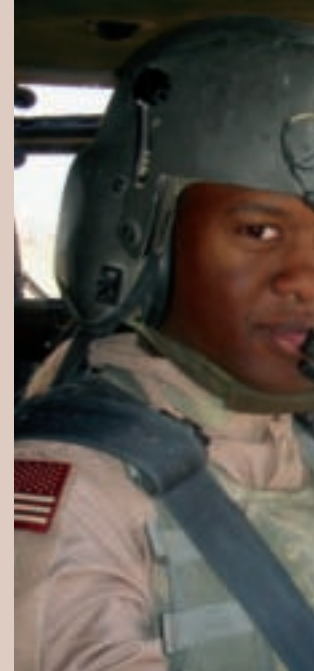
Vanuit de projectgroep is de ervaring tot nu toe dat er kritisch en constructief wordt meegedacht over de weg die de organisatie qua inrichting moet inslaan. De afgelopen periode is voor ons als projectgroep een belangrijke geweest omdat met het vaststellen van de scope, de breedte en diepte van onze opdracht is vast komen te staan. Als projectgroep blijven we ons de komende tijd richten op een open dialoog met alle medewerkers binnen de organisatie. In deze open dialoog zullen we ons nu meer dan voorheen richten op de concrete verandervragen die we hebben meegekregen.

Uiteindelijk blijft een van onze uitgangspunten om de nieuwe organisatie te ontwikkelen met de huidige organisatie. Dit uitgangspunt komt gelukkig ook terug als we kijken naar de samenstelling van de werkgroepen die medio oktober van start zijn gegaan. Een ander belangrijk uitgangspunt is dat we geen veranderingen willen doorvoeren 'om te veranderen'. De veranderingen zullen verbeteringen zijn die ons allemaal ten goede komen. De verbeteringen zullen aansluiten op de ontwikkelingen die de MIVD tot nu toe heeft doorgemaakt en leiden tot een Versterkte MIVD.●

Impressies van de HOT



Hoe lang werk je nu als HOT bij de MIVD? Dit is een vraag die mensen mij regelmatig stellen. Het antwoord luidt: ruim twee maanden. Voor mijn gevoel is dit al veel langer. Dit in de positieve zin van het woord. In de afgelopen twee maanden heb ik zoveel gedaan zoveel meegemaakt en zoveel mensen ontmoet. Een uitdagende functie? Nou en of! Het begrip Hoofd Officier Toegevoegd krijgt steeds meer kleur. Ik merk aan de collegae om mij heen dat er steeds meer begrip is over wat mijn functie inhoudt. En ja, de HOT is meer dan een *ordinaire tassendrager*, alhoewel dit uiteraard ook bij mijn functie hoort. ▶



Koninklijke Landmacht voert meerdaagse patrouille uit in de omgeving Tarin Kowt.

Foto: AudioVisuele Dienst Defensie

Als HOT ben ik vaak onderweg. Variërend van een conferentie waar D een lezing moest geven in het kader van zijn benoeming als overheidsmanager van het jaar 2006, een medaille uitreiking te Eibergen tot dienstreizen naar Australië en Afghanistan. Tussen de bedrijven door schrijf ik de reisverslagen, zet ik actiepunten uit, bereid ik nieuwe dienstreizen voor en onderhoud ik de contacten van D. Onlangs zijn we dus op werkbezoek geweest naar Afghanistan. Hieronder een kort verslag van deze reis.

Op zondagmorgen erg vroeg vertrokken we: D-MIVD, Hoofd Bureau SG, Hoofd Stafafdeling Productie/Plaatsvervangend J2 en de HOT, met

de Gulfstream van de Luchtmacht richting Kabul. Aan het einde van de middag zijn we daar aangekomen en werden we ontvangen door een delegatie met onder andere de C-Contco: Brigade-generaal Spijk. Bij aankomst kregen we meteen een wapen en een scherfwerend vest omgehangen. 's Avonds stond een gesprek met de Nederlandse ambassadeur op het programma. In twee gepantserde voertuigen met leden van de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten (BSB) aan boord reden we door het donkere Kabul. Een aparte ervaring. De directeur, die hier een jaar geleden voor het laatst was geweest zag significante verschillen. Het straatbeeld was duidelijk verbeterd. Toch met het gewicht van het scherfwerende vest op mijn

schouders was ik blij om binnen de muren van de ambassade te arriveren.

De volgende dag vertrokken we met een Canadese C130 naar Kandahar om aansluitend, heel stoer, met een Black Hawk low level naar Tarin Kowt af te reizen. Omdat de heli helemaal vol zat, kreeg ik een plek naast de schutter. Ik had dus een goed uitzicht naar buiten. In het begin was ik toch wat spichtig. Onderweg kwamen we diverse Afgaanse bewoners tegen die waarschijnlijk daar inderdaad alleen maar wonen en niets kwaads in de zin hadden, maar toch.

Mijn eerste indruk van Tarin Kowt was: Stof, Stof, Stof en nog eens Stof. Wel eens op de maan gelopen? Nou ik ook niet, maar ik kan me voor-



stellen dat, wanneer je op Kamp Holland te Tarin Kowt loopt, je het idee hebt dat je op een soort van maanlandschap loopt. Elke stap die je zet, creëert een enorme stofwolk. Douchen lijkt bijna ondenkbaar. Tijdens de tien meter die je loopt van het ontbijtbuffet naar je tafel moet je het stof van je boterhammetje blazen. De hygiëne op dit kamp laat nog wel iets te wensen over. Aparte dames-toiletten en of damesdouches; daar is nog niet aan gedacht. Het kamp oogt vrij primitief. Toch is de sfeer bewonderingwaardig goed. Iedereen die we gesproken hebben, is zeer gemotiveerd. Er wordt zonder twijfel heel erg hard gewerkt. Dit geldt zeker ook voor het personeel vallend onder de MIVD. Tot laat in de avond is er gewerkt aan het verbeteren van de inlichtingenketen. Dit was dan ook de hoofddoelstelling van ons werkbezoek. Er

zullen behoorlijke veranderingen plaatsvinden, maar allemaal met het doel dat het veiliger wordt voor de mannen en vrouwen in het voorterrein. Mijn gevoel van daadwerkelijke dreiging was niet echt aanwezig. Wel had ik, toen ik 's nachts zonder zaklamp naar het toilet cq. dixie liep en in de verte lichtflitsen zag, het idee dat er inderdaad een raket op mijn hoofd kon landen. Ik neem mijn petje af voor de mensen die daadwerkelijk de poort uitgaan, waarvan het onzeker is of ze als team weer terugkeren.

De volgende dag vlogen we in alle vroegte met een Nederlandse Cougar terug naar Kandahar. Hier weer een zeer informatieve dag gehad. Het NIC heeft zijn zaken zeer wel voor elkaar. En ook hier was het opvallend met hoeveel passie en motivatie iedereen zijn taak volbrengt. Zeer com-

petente mensen die dat ook uitstralen. De volgende dag zijn we met een Britse C130 teruggevlogen naar Kabul. En ik was de geluksvogel die achter het stuur mocht plaatsnemen om heel even de controls te bedienen. Een mooie ervaring!

Aangekomen in Kabul zijn we 's middags naar het hoofdkwartier vertrokken en hebben we nog een aantal belangrijke gesprekken gevoerd en het NIC bezocht. Na een evaluatie van ons bezoek met de Nederlandse ambassadeur moesten we met gierende haast terug naar Kabul om ons vliegtuig te halen. Tja, daar zit je dan met een glas witte wijn aan het diner in de Gulfstream. Hoezo tegenstellingen?●

INTERNE RICHTLIJNEN BIJ HET BEPALEN VAN GRATIFICATIES

Zoals u in de column van de directeur heeft kunnen lezen, wordt in deze tekst de wijze van omgang met beloningen binnen de MIVD toegelicht. Zo wordt er jaarlijks een budget ter beschikking gesteld ten behoeve van differentiatie beloningen oftewel gratificaties. Het is moeilijk om geheel objectief medewerkers eruit te lichten. Om het zo eerlijk mogelijk te doen kan er geen sprake zijn van 'automatische' uitkeringen. De leidinggevenden dienen jaarlijks hun voorkeur aan te geven en een rangorde. In het Directieoverleg (Diro) worden de voorstellen vervolgens goedgekeurd. Op die manier is het mogelijk tussen afdelingen onderling te vergelijken. De medewerkers die een gratificatie ontvangen, zullen openlijk bekend worden gemaakt, met dien verstande dat de hoogte van de gratificatie iets is dat tussen de werkgever en werknemer blijft. Hierna vindt u de interne richtlijn die geldt bij het bepalen van de gratificaties.

Interne richtlijn gratificatie

Een gratificatie is een éénmalige extra beloning voor een bijzondere (éénmalige) prestatie dan wel een groepsprestatie. Deze prestatie dient uit te steken boven datgene wat in vergelijking met de inspanning van overeenkomstige medewerkers in redelijkheid verwacht mag worden. Er is sprake van een 'éénmalige' bijzondere prestatie die gedurende een bepaalde periode wordt geleverd, als dit door bijzondere situaties wordt veroorzaakt en niet op een of andere wijze wordt gecompenseerd.

In de praktijk worden gratificaties bijvoorbeeld uitgekeerd wegens:

- arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven de verwachtingen die in de functieomschrijving staan beschreven;
- lange tijd veel overwerk verrichten of overwerk waarvoor geen overwerkvergoeding kan worden toegekend,
- het tot een goed einde brengen van een project;
- het vervangen van een collega die langdurig ziek was;
- extra werkzaamheden die zijn verricht en zich in tijd laten afgrenzen;
- andere omstandigheden of feiten welke naar het oordeel van de werkgever aanleiding vormen om de werknemer een gratificatie toe te kennen.

Procedure

Leidinggevenden dienen een voordracht voor een gratificatie, inclusief de beargumenteerde motivering, in bij de directie. Afhankelijk van de zwaarte, het bijzondere of het kwalitatieve van de prestatie wordt de hoogte van het gratificatiebedrag bepaald.

De directie beoordeelt de voordracht en doet een voorstel aan de leidinggevenden over de ranglijst, de toewijzing en de hoogte van het bedrag van de gratificatie. De directie stelt vervolgens vast.

Randvoorwaarden en regels voor het toekennen van een gratificatie:

- indien in een kalenderjaar een medewerker reeds een beloning heeft ontvangen in de vorm van bijvoorbeeld bevordering, functioneringstoelage, of extra periodieke salarisverhoging, wordt in hetzelfde jaar geen gratificatie meer toegekend.
- Als iemand in 2006 een gratificatie krijgt dan kan deze persoon in principe in 2007 niet weer een gratificatie ontvangen.

- Per persoon wordt slechts één gratificatie verleend.

De beloningsvormen zijn o.a.:

- een eenmalig geldbedrag;
- een groepsbeloning.

De beloningsmomenten zijn:

- jaarlijks;
- lik op stukbeleid; direct na het behaalde resultaat, bijvoorbeeld het afronden van een project (hiervoor is 10% van het budget gereserveerd).

Beloningen worden openbaar gemaakt inclusief motivering. Geldbedragen worden niet openbaar gemaakt.

De hoogte van het voor te stellen bedrag zal

Doelstelling belonen:

- Verhogen van de motivatie
- Verbeteren van het functioneren
- Positieve stimulans

Beloningindicator

Beoordelingscore	Omschrijving	Beloningindicatie
Uitstekend	Overtreft de gestelde functie-eisen in hoge mate	Maximaal € 2000
Zeer goed	Overtreft de gestelde functie-eisen in ruime mate	Maximaal € 1250
Goed	Overtreft de gestelde functie-eisen Tijdelijke extra inspanning	Maximaal € 750 Maximaal € 1000

(Bericht uit het Algemeen
Dagblad, 10-11-2005)

Extraatje van 1300 euro voor 10 procent werknemers

Ongeveer één op de tien werknemers in Nederland krijgt jaarlijks een gratificatie van zijn of haar werkgever. De gemiddelde waarde van dat incidentele extraatje bedraagt bijna 1300 euro. Dat blijkt uit een onderzoek van de werkgeversorganisatie AWWN onder 153 aangesloten bedrijven. Uit het onderzoek blijkt dat een grote meerderheid van de werkgevers (84 procent) gratificaties uitkeert in geld. Uitbetaling in natura, bijvoorbeeld in de vorm van een etentje of theaterbon, komt veel minder vaak voor.

De gratificatie is volgens de AWWN nadrukkelijk iets anders dan de dertiende maand, die veel werknemers structureel ontvangen. "Het gaat om een eenmalig extraatje achteraf", zegt S. Fortgens van het AWWN. "Het werkt het beste als zo'n gratificatie direct na de geleverde prestatie wordt gegeven. Mensen waarderen het enorm als hun extra inzet op deze manier wordt gezien en beloond."●

moeten worden bepaald door wat naar algemeen gevoel een adequate beloning is voor de geleverde extra inspanning. Daarvoor kunnen nauwelijks criteria worden geformuleerd.

De beloningindicator is slechts een richtsnoer; afwijkingen daarop zijn, weliswaar gemotiveerd, mogelijk.●

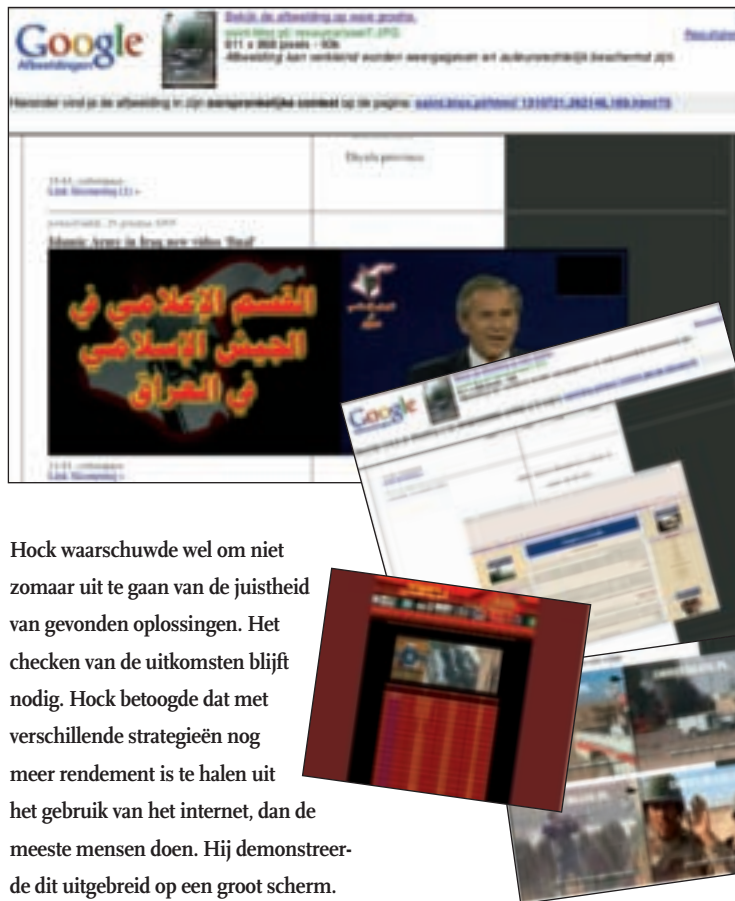
Het World Wide Web (WWW), beter bekend als internet, heeft voor velen nog geheimen. Er is een diversiteit aan onderwerpen te vinden, van wereldnieuws tot winkelsites en van kookprogramma's tot muziek. Ook de toepassing voor e-mailgebruik en MSN lijkt algemeen bekend. Voor privé-gebruik weten velen de weg op het internet. Voor zakelijk gebruik zijn er nog een aantal geheimen die ontrafeld moesten worden, zo bleek tijdens de seminars die gehouden werden op 2, 3 en 4 oktober 2006.

Door: Henk Bretveld
Hoofd bureau Opleidingen (APO)

Het Instituut Defensie Leergangen (IDL) te Rijswijk was de locatie waar de seminars plaatsvonden en waar aandacht werd besteed aan de verdere mogelijkheden van het internet. Op genoemde data vond drie dagen lang een identieke presentatie plaats over de mogelijkheden die het internet de analisten van inlichtingendiensten biedt. Onder de titel 'Utilization of internet tools and resources for open source intelligence' werd door dr. Randolph Hock uit de Verenigde Staten een programma gebracht waarin hij een soort routeplanner schetste voor het gebruik van internet.

In zijn boeiende lezingen besteedde hij aandacht aan zaken als open-bronnen-informatie (OSINT) die op het internet te vinden is en ook hoe dit te vinden is. Hij gaf inzicht in verschillende bestaande websites. Over het algemeen is de zoekmachine Google bij de meeste mensen goed bekend, maar Randolph Hock toonde ook het gebruik en de mogelijkheden van andere zoekmachines. Het feit dat zoekmachines ook vertaalmogelijkheden in zich hebben wekte bij veel toehoorders verbazing. Iets nieuws was geleerd. Randolph

Wegwijs op het World Wide Web



Hock waarschuwde wel om niet zomaar uit te gaan van de juistheid van gevonden oplossingen. Het checken van de uitkomsten blijft nodig. Hock betoogde dat met verschillende strategieën nog meer rendement is te halen uit het gebruik van het internet, dan de meeste mensen doen. Hij demonstreerde dit uitgebreid op een groot scherm. Verschillende toepassingen, zoals het gebruik van TouchGraph en Kartoo, die gratis beschikbaar zijn via het internet, ontlokten 'ooh's' en 'aah's' ten teken van aangename verrassing bij de gebruikers in de zaal.

Randolph Hock presenteerde zijn programma met behulp van het internet op een groot scherm. Hij heeft van zijn lezing een handout samengesteld, die de deelnemers bij binnenkomst kregen uitgereikt, zodat het programma, dat in het Engels werd verzorgd, goed kon worden gevolgd. De mogelijkheden worden nog onderzocht om zijn programma over te nemen op de OSINT-site van het intranet MIVD beschikbaar te stellen.

In het auditorium van het IDL zaten in die drie dagen bijna 300 toehoorders, afkomstig van zowel de MIVD als de AIVD. Dit mag uniek genoemd worden. Het was de eerste keer dat medewerkers van beide diensten in een dergelijk ver-

band drie dagen van een zelfde programma konden genieten. Door initiatie van de hoofden OSINT van beide diensten, is het bureau Opleidingen van de afdeling Personeel & Organisatie van de MIVD aan de slag gegaan om de dagen te maken tot wat ze uiteindelijk geworden zijn: een groot succes! Althans, als we de eerste reacties van de deelnemers mogen geloven. Zowel het onderwerp sprak bijzonder tot de verbeelding, maar ook het feit dat beide inlichtingendiensten gezamenlijk deelnamen aan het programma, werd als bijzonder positief ervaren.

Deelname aan het seminar heeft voor de deelnemers minder geheimen en meer toepassingen van het internet opgeleverd. Dit komt het werk van de inlichtingendiensten en daarmee de veiligheid van Nederland wel degelijk ten goede.●

Beste collegae,

Inmiddels is de herfst aangetreden en daarmee lijkt de warmteoverlast van de afgelopen zomer op de achtergrond te zijn geraakt. Uit terzake kundige bron hebben we vernomen dat de toegezegde voorzieningen om de warmteoverlast tegen te gaan niet vóór de zomer van 2007 kunnen worden aangebracht. We gaan ons hier nog uitvoerig over beraden aangezien de situatie voor veel medewerkers onacceptabel is. We staan daarin niet alleen; bij DMO (gebouw 35) is een regeling getroffen die ons wel aanstaat. We komen er nog op terug.

Door: Ed Maas, voorzitter MC

De voorlopige werkorganisatie is van start gegaan en de MC is verzocht advies uit te brengen op het concept Voorlopig Reorganisatie Plan, re tranche 2007. Kortweg gaat het hier om ruim 70 extra functies van de 190 (en meer) die uit het rapport Dessens zijn voortgekomen ter versterking van de MIVD. Ook de herschikking van de topstructuur lijkt zonder al te veel problemen gestalte te krijgen.

De MC wordt door mijzelf vertegenwoordigd in de adviesgroep die de rapportages van de diverse werkgroepen zal beoordelen.

Medio september volgde de MC een tweedaagse training om de ins en outs van de taken en verantwoordelijkheden van een MC nader te belichten en de gevolgen van het nieuwe BMD (beleidsregeling medezeggenschap defensie) door te nemen. Gezien de gesloten aard van onze dienst konden we de trainer slechts beperkt voorzien van achtergrondinformatie waarmee een groot beroep werd gedaan op zijn inlevingsvermogen. Dat heeft hij - als voormalig militair - overigens uitstekend gedaan.

Op 18 oktober is in Ede een conferentie gehouden voor alle Medezeggenschap Commissies en diensthoofden van Defensie. Onze D is daarbij ook aanwezig geweest.

Deze maand vindt ook het halfjaarlijkse bilateraal

overleg met de Ondernemingsraad van de AIVD plaats. Om de civiele collegae wat meer van het militaire bedrijf te laten proeven wordt dat op een militaire locatie gehouden.

Het beleid rond differentiatie in beloningen (Dibel) is door de directeur vastgesteld. De MC heeft suggesties gedaan en aangedrongen op transparantie en eerlijkheid. U kunt de richtlijnen voor gratificaties lezen op pagina 10. Wij volgen dit met aandacht en beschouwen het voorlopig als een proeftuin.

Recent hebben we de portefeuilles voor de diverse vakgerichte onderwerpen binnen de MC opnieuw verdeeld. Om te komen tot betere opbouw van materiedeskundigheid is het volgende vastgesteld:

1. Portefeuille Algemeen en Communicatie:
Ed, Louis, Matthijs, Gerard
2. Portefeuille Personeel:
Peter, Sophie, Jan Hendrik
3. Portefeuille ARBO, Huisvesting en Milieu:
Sophie, Wout, Dennis
4. Portefeuille Control, veiligheid en ICT:
Gerard, Dennis, René
5. Portefeuille Organisatie / Reorganisatie:
Ed, Louis, Peter
6. Overleg GMC BS:
Jan Hendrik, Louis
7. Overleg BGM C:
Sophie, Matthijs



In het overleg met D is door ons een voorstel opgebracht om een MIVD personeelsvereniging op te richten. D kan zich daarin wel vinden. Toevalligerwijs ben ik de laatste voorzitter geweest van de MID personeelsvereniging (SPHINX) die voortvloeide uit de toenmalige MID/CO. Ik heb die in de 90-er jaren moeten ontbinden wegens de grote versnippering en dislocatie van de voormalige MID. Inmiddels zijn er suggesties gedaan om te pogen aan te haken bij de Vereniging JANUS; de vereniging van oud MARID medewerkers (waar ik ook lid van ben). In de laatste Algemene Ledenvergadering van JANUS is het lidmaatschap opengesteld voor alle MIVD medewerkers. Indien iemand van u zich geroepen voelt dit op te pakken, graag!! Dit ligt namelijk niet op de weg van de MC.

Tot slot denken we aan het inrichten van een MC Ideeënbus, waarin u (al dan niet anoniem) zaken kwijt kunt die tot het algemeen nut van de MIVD kunnen dienen. Wordt vervolgd.●

KLTZ Mary Riemens is sinds augustus 2006 werkzaam als hoofd van de Afdeling P&O. Mary heeft hiervoor ruim 20 jaar bij de Marine Luchvaartdienst (MLD) gewerkt. Mary vertelt: "In 1984 ben ik met mijn opleiding voor de Luchvaartdienst begonnen, waarna ik diverse operationele functies heb vervuld. Initieel heb ik als navigator/communicator in de Orion gevlogen, met later doorstroming naar een tactische functie. Ik heb in die tijd veel van de wereld gezien. Diverse gebieden in Europa en Amerika zijn hier een voorbeeld van, met de Verenigde Arabische Emiraten als afsluiting, waarbij de MLD is ingezet voor terroristenbestrijding.

Toen in 2004 werd besloten Vliegkamp Valkenburg te sluiten en de Orions te verkopen, ben ik benaderd om een personeelsfunctie te vervullen, die gericht was op de reductiemaatregelen met betrekking tot deze sluiting. In deze functie heb ik samen met het managementteam en de geweldige mensen die ik om me heen had ervoor kunnen zorgen dat veel medewerkers herplaatst konden worden. Zo is er veel technisch onderhoudspersoneel door de luchtmacht overgenomen en is een aantal mensen op specialistische functies (electronische interceptie) bij de landmacht geplaatst. Dit was een heftige tijd, waar ik uiteindelijk wel met voldoening op terugkijk. Vanwege de goede resultaten in mijn laatste functie op Valkenburg, ben ik via het MD-traject uiteindelijk op deze functie bij de MIVD terecht gekomen."

Op de vraag of Mary het vliegen mist, zegt ze: "Het te leveren product binnen de MLD was duidelijk. Het vakgebied P&O is wat dat betreft een stuk veelzijdiger en op dit moment aan grote veranderingen onderhevig." Als we vragen wat Mary's eerste indruk is, vertelt ze: "De afgelopen maand heb ik geconstateerd dat APO te kampen heeft gehad met personeelstekorten, zeker in vergelijking met de hoeveelheid werk die er binnen komt. De mensen van APO hebben bijzonder hard gewerkt samen met het voormalige hoofd van Bedrijfsvoering. Helaas is dat voor andere afdelingen niet altijd even zichtbaar. Ik kijk uit naar het werken met deze groep mensen. Wat ik nu zie, is een grote organisatie in beroering door de komende veranderingen op het gebied van de herinrichting MIVD. Dit betekent voor diverse personeelsleden nieuwe, maar ook extra werkzaamheden (voor de voorbereiding van de Versterking MIVD), waarmee de werkdruk toeneemt. Opnieuw moet een weg gevonden worden naar de struc-

Nieuw hoofd licht toe:

Herinrichting Afdeling P&O

tuur en communicatielijnen om balans en routine te verkrijgen in het werk. Verder merk ik dat de cultuur hier anders is dan bij de marine. Dit heeft ongetwijfeld te maken met het parse element en daarmee de verschillende culturen van de militairen, die afkomstig zijn van de diverse krijgsmachtdelen. Daarnaast werkt hier aanzienlijk veel meer burgerpersoneel dan ik gewend ben. Verrassend vond ik de observatie dat door de organisatie heen de omgang met elkaar los is, dat zich met name illustreert in een verwijzing naar voornamen van functionarissen in de gesprekken die ik bijwoon of voer. Dat is lastig, omdat men vergeet dat ik na zo'n korte tijd nog niet weet wie Jan, Henk of Caroline is."

Herinrichting P&O

Naast de veranderingen binnen de MIVD speelt er op Personeelsgebied ook het één en ander. Mary licht toe: "Na de andere onderdelen binnen Defensie wordt de herinrichting P&O nu ook bij de

Bestuursstaf en dus de MIVD doorgevoerd. Deze herinrichting betekent een nieuwe rol voor P&O. We gaan meer de kant op van Human Resources en daarmee het invullen van de adviesrol richting het lijnmanagement en de medewerkers. De beheertaken verdwijnen en de administratieve taken zullen centraal worden belegd bij het Diensten Centrum Human Resources (DCHR) in Enschede. Door de lijnmanagers en medewerkers op termijn de self-service te laten oppakken, zullen we inderdaad meer naar die adviesrol toe kunnen gaan. Voor de MIVD betekent dit dat er op dit moment sprake is van een voornemen tot een reductie bij P&O op termijn en dat zal enkele werknemers bijzonder diep treffen. Het overige personeel van de MIVD zal in de nieuwe situatie merken dat P&O een heleboel taken niet meer doet, en dat zij voor administratieve zaken naar het DCHR wordt verwezen. Voordat het zover is, is er nog wel een aantal open vragen, die moeten worden beantwoord. Neem bijvoorbeeld de invoering

van People Soft binnen de MIVD. Het laatste woord over het wel of niet invoeren voor de MIVD is hierover nog niet gezegd. Het onderzoek dat Policy Research uitvoert over de positie van de MIVD binnen de Bestuursstaf en daarmee de inbedding van P&O binnen de MIVD kan hier eventueel nog een ander licht op werpen. Beslissingen op bovenstaand gebied bepalen uiteindelijk hoe de herinrichting P&O ingevuld gaat worden binnen de MIVD. Ik wacht deze ontwikkelingen af en hou me verder aan de richtlijnen die de Hoofd Directie Personeel (HDP) van de Bestuursstaf heeft opgesteld met betrekking tot de herinrichting P&O. Ik spreek hierbij mijn hoop uit dat de organisatie zo goed mogelijk de zorg op zich neemt voor het personeel dat hierbij zal worden geraakt. In het kader van de beoogde uitbreiding MIVD naar aanleiding van het rapport Dessens zijn er wel drie tijdelijke functies bij P&O belegd om de komende veranderingen binnen de MIVD te faciliteren."●

P&O ins & outs

Voor uw behoeftes op het gebied van de vulling van vacatures is er bij APO ruime adviesexpertise aanwezig. Zo kunnen de adviseurs u vertellen wat de mogelijkheden zijn binnen de vigerende regelgeving. Soms duurt het proces van vullen langer dan voor de organisatie wenselijk is. Dit is te verklaren door het volgende:

De MIVD is een parse organisatie en is voor wat betreft de vulling van de militaire functies afhankelijk van de counterparts bij de OpCo's.

In goed overleg met de OpCo's proberen we dit wel spoedig rond te krijgen, maar de afhandeling blijkt vaak veel tijd in beslag te nemen. Daarnaast gaat er aardig wat tijd overheen voor het verkrijgen van verklaringen van geen bezwaar, nadat een geschikte kandidaat is geselecteerd.

Wij vragen uw begrip hiervoor.●

Open deur?

Onze dienst is een redelijk 'gesloten' organisatie. Dat vloeit voort uit de aard van onze werkzaamheden en de daarbij te behandelen informatie. Ten gevolge van wet- en regelgeving hebben we ons dan ook te houden aan een zekere mate van afscherming. Dit is goed zichtbaar wanneer u 's ochtends onze panden binnengaat. Slechts met de juiste pas en de juiste autorisatie gaat de deur voor u open. Het komt echter ook voor dat buitenstaanders toegang moeten hebben tot onze locaties. Krijgen zij óók een open deur?



Vooraf goed nadenken of het noodzakelijk is dat bezoek op een van de locaties van de MIVD wordt afgelegd of dat een gesprek net zo goed bij de gesprekspartner of bijvoorbeeld in een koffiecarter op de kazerne kan plaatsvinden.

Net als dat er bij u wordt gecontroleerd of u terecht toegang krijgt, wordt deze controle ook uitgevoerd bij gasten. Binnen Defensie gelden daarvoor al jarenlang spelregels die niet alleen nationaal maar bijvoorbeeld ook binnen de NAVO zijn afgesproken. Deze regels zijn bedoeld om het noodzakelijke beveiligingsniveau te kunnen handhaven. Het stelsel van 'security clearances' en 'requests for visits' kent u inmiddels. Allemaal regels om naast bestaande middelen als paspoort of andere identificatievormen te kunnen garanderen dat een bezoeker bevoegd is om bepaalde informatie tot zich te nemen. Natuurlijk vertel ik u niets nieuws, u weet immers wat u moet doen om uw gasten 'veilig' binnen te halen.

Ik wil deze keer dan ook eens inzoomen op een ander aspect van goed gastheerschap. U wilt uw gasten namelijk niet alleen veilig binnen halen maar ook op een gepaste gastvrije wijze. Wat is gastvrijheid nu eigenlijk? Volgens de online encyclopedie Wikipedia (<http://nl.wikipedia.org/wiki/Hoofdpagina>) betekent gastvrijheid: 'het gebruik gastvrij te zijn, en ook het gastvrij handelen zelf, dat wil zeggen, en ontvangen en onderhouden van gasten, bezoekers of vreemdelingen, in vrijheid en goede wil'. Een uitgebreide beschrijving waarin veel ligt opgesloten. Ik ga niet proberen deze betekenis volledig te ontleden en toe te lichten maar beperk me tot die elementen die in onze situatie van belang zijn.

In de beschrijving van Wikipedia is een rol weggelegd voor de gastheer. Terecht, want u bent degene die bepaalt of iemand bij ons wordt ontvangen. Daarbij moet vooraf goed worden nagedacht of het noodzakelijk is dat bezoek op een van de locaties van de MIVD wordt afgelegd of dat een gesprek net zo goed bij de gesprekspartner of bijvoorbeeld in een koffiecarter op de kazerne kan plaatsvinden. Door deze vraag bewust te stellen, kunt u voorkomen dat onnodige toegang wordt verleend. Als het daadwerkelijk nodig is om bezoek binnen de dienst te laten plaatsvinden dan moet dat ook op een correcte wijze gebeuren.



Hierbij moet recht worden gedaan aan de wettelijke verplichtingen van registratie maar ook aan de morele verplichtingen van gastvrij handelen. Het is uw taak om te zorgen dat bezoek vooraf is aangemeld en dat bij de bewaking bekend is waar u of uw collega te bereiken is als de bezoeker arriveert. Niets is meer frustrerend voor uw gast maar ook voor de bewaking als de gastheer 'onvindbaar' is! Ik voel me persoonlijk niet echt welkom als ik niet ben aangemeld en de portier van de betreffende organisatie krampachtige pogingen doet om mij toch bij mijn beoogde gastheer te krijgen. De neiging om ter plaatse te vertrekken wint het helaas wel eens van mijn geduld.

Naast het feit dat wij de wettelijke verplichting hebben om bezoekers te registreren, is het ook erg prettig als de portier alvast op de hoogte wordt gebracht van bezoek. Hierbij dient u niet alleen uw contactgegevens door te geven aan de portier maar ook de personalia van uw bezoeker. Uiteraard kunt u slechts die gegevens vermelden die u tot uw beschikking heeft maar veelal is meer bekend dan u vermoedt. Denk bijvoorbeeld maar eens aan de gegevens op de eerder genoemde 'security clearance'.

Op dit moment is een wijziging van de vaste order veiligheid in de maak waarin het aanmelden, ontvangen en onderhouden van gasten wordt beschreven. Misschien moet de betekenis van Wikipedia wel worden uitgebreid met 'aanmelden' want ook in privé situaties zal uw partner het op prijs stellen als u bezoek vooraf aankondigt!

Ik ben er van overtuigd dat we met elkaar de professionele uitstraling van de dienst en de beleving van gastvrijheid bij onze gasten de komende periode kunnen verbeteren. Het resultaat zal dan ook fysiek zichtbaar worden, uw gast treft inderdaad een open deur!●

Van reactief naar pro-actief

Sinds oktober 2003 is Geert-Jan van de Ven binnen de MIVD actief als interim-manager van de Afdeling Integrale Veiligheid. Inmiddels zijn we drie jaar verder, waarin veel is bereikt en Geert-Jan op het punt staat om zijn tot nu toe langste opdracht vaarwel te zeggen. Per 1 november gaat hij bij het Korps Landelijke Politie Diensten (KLPD) werken, als plaatsvervangend diensthoofd van de Concerndienst Informatievoorziening.

Geert-Jan vertelt: "Afgelopen zomer kwam deze nieuwe uitdaging op mijn pad en ik ben er voor gegaan. In mijn nieuwe functie blijft de relatie met de MIVD wel bestaan. Naast de verantwoordelijkheid voor de interne aansturing van de KLPD heb ik ook de recherche informatiehuishouding in mijn portefeuille wat weer de link legt naar de MIVD." Voordat Geert-Jan bij de MIVD kwam werken, had hij al diverse jaren ervaring binnen Defensie onder andere als Officier Informatica KL. Geert-Jan licht toe: "Van 1995 tot en met 1997 was ik Chief Headquarters information systems bij de Duits-Nederlandse legerkorpsstaf in Münster, een heerlijke operationele functie waarin ik echt heb moeten bouwen met het team. In 1998 heb ik de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven. In die periode heb ik al een aantal managementfuncties binnen het KLPD vervuld waaronder bij de Centrale Recherche Informatie. Van 2002 tot en met 2003 heb ik als auditor gewerkt bij het project Informatie Beveiliging van de toenmalige Centrale Organisatie van Defensie. In die tijd heb ik onder andere audits uitgevoerd bij de MIVD. In 2003 ben ik vervolgens door Jan van den Berg gevraagd om het team van de MIVD te versterken in de vorm van interim-manager op het gebied van integrale veiligheid."

Geert-Jan vervolgt zijn verhaal: "Ik trof in oktober 2003 een bureau aan dat niet de middelen of positie had om haar rol goed te kunnen vervullen. De focus was sterk gericht op fysieke veiligheid, zoals toegang tot het pand. Onderwerpen als bedrijfshulpverlening en informatiebeveiliging kwamen toen nauwelijks aan bod. Eind 2003 was de eerste stap dan ook om ons te richten op alle aspecten van Integrale Veiligheid. Dus naast fysieke beveiliging ook personele veiligheid en informatiebeveiliging en dat op zowel vredes- als operationele locaties.

In eerste instantie hebben we gewerkt aan personele uitbreiding in het kader van de weeffouten. Daarnaast zijn we als afdeling bezig geweest om zaken op het gebied van Integrale Veiligheid naar ons toe te trekken. Qua capaciteit was het eigenlijk niet mogelijk om dit te doen maar om 'aan de voorkant' van projecten te komen wel noodzakelijk. Meedenken en participeren in het proces in plaats van achteraf als 'barrière' op te treden."

Winst

"De winst die we daarmee hebben geboekt, is dat we een toegankelijker afdeling Veiligheid zijn geworden waar medewerkers naar toe kunnen komen met vragen en opmerkingen. We zitten nu veel meer aan de voorkant van het proces. Ook hebben we sterk gewerkt aan ons externe netwerk. Zo zit ik onder andere namens de MIVD in het WBI-beraad. Dit staat voor Werkgroep Bijzondere Informatiebeveiliging. In dit beraad wordt bijvoorbeeld besloten welke crypto-producten nationaal worden goedgekeurd. Als grootverbruiker op het gebied van crypto apparatuur en de bijzondere eisen die we stellen aan veiligheid nemen we een belangrijke plaats in dit overleg in. ▶



◆ Ook hebben we winst behaald door het in overeenstemming brengen van de korte en lange termijn acties. Dit betekent dus ook dat we van reactief naar pro-actief zijn gegaan. Verder heb ik het idee dat door de verandering die we als afdeling hebben doorgemaakt de medewerkers van AIV nu veel ruimer kunnen kijken en ook meer de adviesrol op zich nemen. Een belangrijk verbeterpunt blijft echter wel een structurele capaciteitsuitbreiding. Ik ben er van overtuigd dat binnen AIV maar ook binnen de rest van de MIVD zoveel capaciteit en 'drive' zit dat flinke bergen werk verzett kunnen worden maar voor veel mensen staat de boog al lang gespannen."

Opvolger

Begin januari 2007 begint de opvolger van Geert-Jan. Dit is Majoor Siegmund van Iwaarden. "In de tussenliggende tijd neemt kapitein Peter Hüge de honneurs waar," licht Geert-Jan toe. "Siegmund is afkomstig van de landmacht en heeft de afgelopen jaren zijn sporen verdiend bij de MIPSS (Military Peacetime Security System) organisatie. We hebben bewust voor een landmachtmilitair gekozen, naast de reeds aanwezige luchtmachtmilitairen, om zodoende het beste uit twee werelden met betrekking tot veiligheid binnen de afdeling vertegenwoordigd te hebben."

Als hoofd AIV had Geert-Jan een veiligheidsfunctie in de context van informatiemanagement. In zijn nieuwe functie gaat hij terug naar zijn vroegere uitgangspositie, namelijk een informatiemanagementfunctie in een veiligheidscontext. Op de vraag wat zijn voorkeur heeft, zegt hij: "Ik heb niet echt een voorkeur. Het belangrijkste vind ik dat mijn werk het operationele proces raakt en dat het werk plaatsvindt in een dynamische en operationele omgeving."

Terugkijkend op de afgelopen jaren stelt Geert-Jan: "Ik hou niet van standaard werk, er moet voldoende uitdaging en dynamiek in zitten. Wat dat betreft ben ik hier absoluut niets tekort gekomen. Daarnaast heb ik een hekel aan politieke spelletjes ter eigen favoeur. Samen ergens de schouders onder zetten om iets voor de dienst te bereiken vind ik heerlijk, uiteraard wel binnen een aantal grenzen. Het mooie van mijn rol was dat ik ook echt met iedereen mocht samenwerken. Al met al kijk ik terug op een hele mooie en intensieve periode en wie weet kom ik over een paar jaar wel weer eens kijken of er bij de dienst voor mij nog nieuwe uitdagingen liggen." ●



Bijzondere gebeurtenis bij Verwervingscentrum in Eibergen

MIVD'ers ontvangen NL-Herinneringsmedaille vredesoperaties

Op donderdag 5 oktober reikte Generaal-majoor Cobelens de Nederlandse Herinneringsmedaille Vredesoperaties met de gesp ISAF uit aan drie medewerkers van de MIVD.

Het was een bijzondere en unieke gebeurtenis. Bijzonder, omdat de uitreiking plaatsvond bij het Verwervingscentrum van de MIVD in Eibergen in het bijzijn van familie, vrienden en collega's. Uniek, omdat dit de eerste keer was dat de directeur van de MIVD deze medaille uitreikte aan alleen personeel van de MIVD.

Ook bijzonder was het feit dat de medaille werd uitgereikt aan een burger, een voormalig militair en nu burger en een actief dienende militair. Generaal Cobelens gaf in zijn speech aan dat het bijzonder is dat burgers worden uitgezonden naar een risicovol uitzendgebied als Afghanistan. De uitzenddruk voor militairen bij de MIVD is echter dermate hoog, dat het zeer belangrijk is dat door de inzet van burgers de uitzenddruk van militairen wordt verminderd. Generaal-majoor Cobelens zei trots te zijn dat er MIVD burgers zijn die zich vrijwillig aanmelden om uitgezonden te worden.

Voor alle aanwezige gasten memoreerde Generaal-majoor Cobelens het aanvankelijke doel van de ISAF missie in Afghanistan. Dat was de Afghaanse overgangsautoriteit te

helpen bij het handhaven van de veiligheid in en rond Kabul, zodat de Afghaanse overgangsautoriteit en het VN personeel in een veilige omgeving konden opereren. Inmiddels is de missie uitgebreid naar andere delen van Afghanistan en heeft de Nederlandse krijgsmacht troepen in Uruzgan.

De heren Arno, Jeroen (LTZ2 bd) en Sm Dolf waren allen gedurende hun uitzendperiode gestationeerd in Kabul.

Na de formele ceremonie werd ook het thuisfront van de heren niet vergeten. Op uitnodiging van het Verwervingscentrum gaf Aoo Onstein van het

Thuisfront Comité KL van de CLAS een korte uitleg over de symboliek achter de roosjes en de kindermedaillons, waarna hij aan de aanwezige kinderen van de uitgezonden MIVD'ers het medaillon uitreikte. Trots stonden ze daarbij naast hun vader. Het thuisfrontcomité Verwervingscentrum reikte vervolgens de roosjes en bloemen uit aan de uitgezonden MIVD'ers, die deze op hun beurt overhandigden aan diegene waarvan ze bijzondere steun of aandacht hebben gehad tijdens de uitzending.

De ceremonie werd afgesloten met een luxe broodjeslunch, waarbij tevens de mogelijkheid was de uitgezonden MIVD'ers te feliciteren met de aan hen uitgereikte medaille. ●



Architectuur HTI definitief goedgekeurd

EN NU AAN DE SLAG MET IDENTITY MANAGEMENT

Zoals u in Ingelicht nummer 2, 2006 heeft kunnen lezen, is in april dit jaar de ontwikkelfase van HTI van start gegaan. Maar alvorens meer over de huidige stand van zaken en ontwikkelingen te melden, is er nog een belangrijke mijlpaal binnen het project te melden, namelijk: de officiële goedkeuring van de architectuur.

Theo Woolderink, projectleider HTI licht toe: "Nadat de architectuur was gemaakt, is deze afgelopen juni intern afgezegend binnen de stuurgroep HTI. Maar aangezien de architectuur van HTI moet passen binnen het Defensiebeleid en standaarden is het ontwerp voorgelegd aan de Directie Informatievoorziening en Organisatie (DIO) om te borgen dat het binnen de Defensie Informatievoorziening Architectuur (DIVA) valt. Op 24 augustus jl. is het ontwerp van de architectuur van HTI goedgekeurd door de DIO. Dit is een mijlpaal in de zin dat het nu officieel is geaccordeerd door de beleidsmakers binnen de Bestuursstaf. Dat betekent dat er nu ook zonder verdere discussie door betrokken defensie organisaties medewerking verleend moet worden aan het project." Theo vervolgt zijn verhaal: "De goedkeuring van de architectuur is één belangrij-

ke stap, maar op het gebied van de verbindingseiligheid moet de Beveiligingsautoriteit (BA) van Defensie de architectuur ook goedkeuren. Voor onderdelen raadpleegt de BA tevens het Nationaal Bureau voor Verbindingsbeveiliging (NBV) van de AIVD. Dit bureau voert landelijk keuringen uit op verbindingseiligheidsgebied. Op dit moment is het zo dat de BA geen showstoppers ziet en dat ook het NBV heeft aangegeven dat zij de risico's voldoende afgedekt ziet. Concreet betekent dit dat we nu een duidelijke en definitieve architectuur hebben waar alle hiervoor genoemde partijen 'ja' tegen zeggen. Op dit moment is de ontwikkeling van de architectuur in volle gang; wat inhoudt dat de diverse onderdelen worden gebouwd, getest en uiteindelijk worden samengevoegd tot één geheel. We zitten daarmee in een fase van het project waarin geleidelijk ook inbreng van u, als toekomstige gebruiker van Atlas, wordt verwacht. Over uw betrokkenheid als gebruiker zijn afspraken gemaakt met de stuurgroep en zijn de datamanagers binnen de afdelingen aangewezen als contactpersoon. Als projectorganisatie kunnen wij bijvoorbeeld niet voor u bepalen welke applicaties u nodig heeft en willen wij graag dat u, als gebruiker, deze applicaties test op hun correcte werking binnen de nieuwe infrastructuur. Hier hebben we uw input voor nodig, zodat u straks met de juiste en goedwerkende applicaties, behorende bij uw werkzaamheden aan de slag kunt."

Jeroen (l) en Jan-Roel (r) in voorbereiding op de workshops.



Workshops

Een belangrijk deelproject van de ontwikkelfase van HTI is Identity Management (zie Ingelicht nummer 3, 2006). Identity Management zorgt ervoor dat de autorisaties van alle medewerkers rolgebaseerd worden beheerd. Dit betekent dat autorisaties binnen het nieuwe netwerk straks niet meer gekoppeld zijn aan een persoon maar aan een functionaris, die vanwege bepaalde rollen die hij of zij vervult, toegang krijgt tot de applicaties die nodig zijn voor zijn of haar werkzaamheden. In combinatie met het opnieuw inrichten van de (autorisatie) beheerprocessen zal dit resulteren in:

- Afdelingen die sneller en eenvoudiger autorisaties kunnen aanvragen;
- Autorisatieaanvragen die sneller en eenvoudiger worden verwerkt;
- Het beheersbaar houden en blijven van de gegevens van de medewerkers en hun autorisaties;
- De directie en de afdelingsmanagers die periodiek kunnen worden geïnformeerd over de bevoegdheden van de medewerkers.

Kortom, het toekennen van autorisaties verloopt sneller, eenvoudiger en het proces is inzichtelijker en beheersbaar. Om dit deelproject te realiseren, dient er bepaald te worden welke rollen er binnen de MIVD zijn (gebaseerd op de activiteiten binnen de dienst); welke autorisaties er aan deze rollen worden toegekend en welke rol een medewerker op de afdeling heeft. Hiervoor is een projectteam samengesteld binnen HTI dat bestaat uit Jeroen Oosterwal, deelprojectleider/architect en Jan-Roel Löwenthal, inhoudelijk specialist.

Jeroen vertelt: “Wij zijn de komende maanden bezig om met de datamanagers en medewerkers van de afdelingen middels workshops de rollen en de daaraan gekoppelde autorisaties binnen de MIVD vast te stellen. Wij hebben hun input daarbij hard nodig aangezien wij niet weten welke activiteiten er precies per afdeling worden uitgevoerd. Als projectteam zullen wij de datamanagers en de medewerkers zoveel mogelijk begeleiden en een groot deel van de werkzaamheden uitvoeren, maar hun medewerking is daarbij essentieel. Voor het deelproject gebruiken we een standaardaanpak die bestaat uit vier stappen. Stap 1 is de voorbereiding, waarbij we de datamanagers van een afdeling vragen om een werkgroep samen te stellen die in detail kennis heeft van de activiteiten die op de afdeling worden uitgevoerd en de daarbij behorende applicaties. Stap 2 is het benoemen van rollen. Tijdens een workshop met de werkgroep wordt door ons het begrip ‘rollen’ geïntroduceerd en worden de eerste stappen gezet naar het rollenmodel voor de afdeling. De leden van de werkgroep gaan daarna zelf aan de slag om de rollen op hun afdeling te benoemen. De resultaten hiervan worden door ons verwerkt tot een rollenmodel. Stap 3 zijn de autorisaties. In een workshop geeft de werkgroep aan welke autorisaties benodigd zijn voor het uitoefenen van de werkzaamheden die bij de rollen horen. Wij verwerken deze resultaten weer in een autorisatiematrix. Daarna worden de resultaten aan de werkgroep gepresenteerd en gevalideerd. Stap 4 is het inrichtingsvoorstel. Aan de hand van alle resultaten maken wij een inrichtingsvoorstel, waarna de afdeling aangeeft welke medewerker over welke rollen zal moeten beschikken. Het eindresultaat vormt de basis en het uitgangspunt voor de toepassing van Identity Management.” Jeroen voegt nog toe: “Inmiddels is de eerste pilot workshop met de Afdeling Analyse en Rapportage (AAR) gehouden en deze is naar bevinden van beide partijen succesvol verlopen. De overige afdelingen volgen de komende maanden.”

De projectorganisatie van HTI houdt u op de hoogte van de ontwikkelingen van de komende workshops, via de projectsite HTI op het intranet MIVD en in Ingelicht.●

Roel Vestjens, hoofd van de Afdeling Informatie Management is namens de MIVD lid van de defensiebrede regiegroep Network Enabled Capabilities (NEC). Maar wat is nu NEC en waarom is dit belangrijk voor de MIVD? Roel licht toe: “In tegenstelling tot een aantal jaren geleden vinden operaties tegenwoordig over de hele wereld plaats. Daarnaast is het formeren van eenheden bijna altijd maatwerk voor specifieke operaties die vandaag de dag bijna zonder uitzondering een Joint en multinationalaal karakter hebben. Eenheden moeten snel inzetbaar zijn, flexibel van samenstelling zijn en ze moeten snel kunnen reageren op onverwachte kansen en bedreigingen. Daarnaast moeten ze eenvoudig inpasbaar zijn in grotere verbanden. Kortom, de toenemende complexiteit van het militaire optreden vraagt om een krijgsmacht met een hoog adaptief vermogen. Het antwoord hierop is: Netwerkend optreden. Dit is een manier van optreden die gebaseerd is op het beschikbaar stellen van netwerkinfrastructuren en het optimaal gebruiken van informatie door middel van ‘information sharing’. Dit houdt in dat we de nieuwe mogelijkheden die technologische -in het bijzonder de ICT- ontwikkelingen bieden maximaal gaan benutten. Deze nieuwe mogelijkheden laten zich samenvatten met de term Network Enabled Capabilities (NEC).”

De taken van de regiegroep omvatten:

- Het bevorderen van de ontwikkeling van innovatieve militaire concepten;
- Het bevorderen van de inpasbaarheid en interoperabiliteit van Nederlandse capaciteiten in multinationale (NAVO, EU) coalities;
- Het toezien op de uitvoering van de aanbevelingen uit de studie Netwerkend Optreden;
- Het informeren en adviseren van de ambtelijke leiding over relevante onderwerpen;
- Het jaarlijks opstellen van het NEC-

plan als input voor het Defensieplan, waarmee de voortgang van de totstandkoming van NEC kan worden bewaakt en de basis kan worden gelegd voor toekomstige behoeftstellingen;

- Het (mede) voorbereiden en afstemmen van Nederlandse standpunten in vergaderingen van relevante internationale overlegfora.

De regiegroep wordt voorgezeten door de souschef operationele behoeftstellingen van de Defensiestaf. Verder bestaat de regiegroep uit vertegenwoordigers van de DAB, DIO, de OPCO's, NLDA, TNO, de kenniscentra, DMO, BA, DS en de MIVD.

Network Enabled Capabilities

Roel vervolgt zijn verhaal: “NEC is gericht op een slagvaardiger en effectiever optreden van een eenheid in diverse samenstellingen en samenwerkingsverbanden met als resultaat een beslissend voordeel ten opzichte van de tegenstanders. Om dit te bereiken is binnen Defensie een transformatie vereist op het gebied van doctrines, commandovoering, training, organisatie, materieel en personeel (te beginnen bij technische interoperabiliteit). Een complexe uitdaging dus.” Roel gaat verder: “NEC is niet vrijblijvend. Het is essentieel voor de vernieuwing van het militaire optreden en onderkend als een beleidsprioriteit van Defensie. Naast de oktoberbrief staat de hoge prioriteit van NEC ook vermeld in de miljoenennota en wordt er een NEC-plan opgenomen in het Defensieplan. Vanwege de hoge prioriteit is door de secretaris-generaal een regiegroep NEC ingesteld, waar ik namens de MIVD zitting in heb. “



Het creëren van koppelingen tussen diverse informatiesystemen draagt bij aan de totstandkoming van NEC

Stap voor stap

Roel vertelt verder: “Het realiseren van NEC is een evolutionair groeitraject. NEC wordt geleidelijk en beheersbaar binnen de Nederlandse krijgsmacht geïntroduceerd. Dit gebeurt onder andere door het uitvoeren van experimenten waarin krijgsmachtdelen met elkaar samenwerken. Maar je moet uiteraard wel naar een eindresultaat toewerken. Het NEC-plan 2008 stelt de volgende ambitie: NEC minimaal realiseren tot een niveau waarmee een voldoende (NEC niveau 3, zie kader) mate van interoperabiliteit wordt

bereikt met de bondgenoten in de NATO Response Force en de EU Battle Groups en voor nationale taken met civiele partners. Voor samenwerking tussen de eigen defensieonderdelen en met de primaire partners (GE, UK, US) wordt gestreefd naar een hoger (NEC niveau 4 of 5 zie kader) ambitieniveau met maximale en brede interoperabiliteit.”

Roel vervolgt zijn verhaal: “De basis voor netwerkend optreden ligt in een veilige, robuuste en uitgebreide federatie van netwerken. Een netwerk dat is opgebouwd uit talloze afzonderlijke netwerken. Dit

toekomstige netwerk wordt binnen NAVO en ook binnen Nederland met de term Netwerk- en Informatie Infrastructuur (NII) aangeduid. Dit is een zich steeds verder ontwikkelend coalitiebreed multinational militair intranet. Dit zal het komende decennium geleidelijk worden gerealiseerd. De NII is het geheel van capaciteiten die ondersteuning bieden bij het verzamelen, verwerken, opslaan, verspreiden en beheren van informatie, teneinde een informatieoverzicht te bereiken. De NII omvat computers, communicatiemiddelen, gegevens, geassocieerde processen, personeel en generieke infrastructurele diensten. Deze geven de operationele gebruikers, beleidsmakers en ondersteunend personeel toegang tot relevante, tijdige, coherente en accurate informatie.”

Experimenten

Door de regiegroep wordt op dit moment hard gewerkt aan het opstellen van het NEC-plan 2008. Roel vertelt: “In dit plan staan onder andere de doelstellingen cq. prioriteiten vermeld om de transformatie naar NEC te realiseren (zie kader pagina 20).”

Roel vervolgt zijn verhaal: “Binnen de regiegroep houden we ons bezig met alle activiteiten die uiteindelijk zullen leiden tot de totstandkoming van NEC. Dan heb ik het in eerste instantie over het op de kaart ▶

NEC niveau's

- 1 Geïsoleerd: capaciteiten nagenoeg in isolement - nauwelijks uitwisseling van informatie (bijvoorbeeld telefoonlijnen)
- 2 Deconflicte: grote verscheidenheid van niet gekoppelde netwerken - technologische innovatie komt op gang - informatiesystemen fysiek gescheiden
- 3 Coördinatie: technologische innovatie verloopt voorspoedig - gecoördineerd optreden - shared situational awareness - procesmatig en organisatorisch nog veel te doen - sterk gemis aan geza-

menlijke doctrine en gezamenlijke operationele concepten

- 4 Integratie: nieuwe operationele concepten in wording - meer dynamische organisatievormen - Netwerk en Informatie Infrastructuur (NII) ondersteunt steeds beter interactief plannen en uitvoeren - integrale consistente commandovoering
- 5 Coherente effecten: volledig NEC - coalitie kan effectief alle capaciteiten gecoördineerd inzetten - proces- en organisatieaanpassingen gereed - NII ondersteunt snelle aanpassingen aan wijzigende omstandigheden.

zetten van NEC door onder andere de opname van het NEC-plan in het Defensieplan. Daarnaast dienen de noodzakelijke middelen zoals de Netwerk Informatie Infrastructuur tot stand te worden gebracht. Ook denken we na over de ontwikkeling van het beoogde concept met betrekking tot de toekomstige capaciteiten. Verder houden we ons bezig met de stap voor stap benadering, in de zin dat we experimenten initiëren om de gebruikers zo snel mogelijk bewust te maken van de nieuwe mogelijkheden die NEC biedt. Enkele voorbeelden van experimenten die bijdragen tot de totstandkoming van NEC zijn: creëren van een koppeling tussen een operationeel luchtverdedigingscontrolesysteem van de luchtmacht en een mobiel zeegebonden radarsysteem van de marine. Bij dit experiment wordt gebruik gemaakt van de opgedane ervaring tijdens het eerste Nederlandse Joint NEC experiment dat Defensie samen met TNO en Thales in 2005 heeft uitgevoerd. Er is toen een experimenteeromgeving gebouwd waarin meerdere locaties en systemen met elkaar verbonden zijn en waarbij in één scenario met succes netwerkend is opgetreden. Voor wat betreft de MIVD en NEC zijn we op dit moment ook bezig met een experiment met ISTAR. De doelstelling is om te kijken hoe de processen en producten van de inlichtingencyclus binnen het ISTAR-concept en concreet bij 103 ISTAR Bataljon veranderd kunnen worden teneinde beter aan de inlichtingenbehoefte van de operationele commandant te voldoen. Hierbij wordt ook gebruik gemaakt van de experimenteeromgeving van het eerste NEC experiment. Bij het ISTAR experiment ligt de nadruk op inlichtingen en koppeling en samenwerking op zowel technisch als organisatorisch vlak.”

Relevantie MIVD

We vragen Roel wat de totstandkoming van NEC nu in de praktijk betekent binnen de MIVD. Roel licht toe: “NEC gaat om een optimale informatie-uitwisseling en gebruik, waarbij gestreefd wordt naar een zo volledig mogelijke geïntegreerde en gecoördineerde inzet van alle beschikbare middelen om uiteindelijk de samenhang en

de snelheid in het militaire optreden te verbeteren.

Binnen de MIVD lopen er diverse projecten die ook een zo optimaal mogelijk gebruik van informatie en beschikbare middelen nastreven. Deze projecten dienen verder in de lijn van NEC voortgezet en ontwikkeld te worden. Bij nieuwe projecten binnen de MIVD is het ook de bedoeling dat deze zo veel mogelijk worden afgestemd op de realisatie van NEC. Bestaande projecten die lopen binnen de MIVD en aansluiten bij het NEC concept, zijn:

- Het bouwen aan een inlichtingenketen binnen Defensie door onder andere de samenwerking met ISTAR en de inlichtingenafdelingen van de krijgsmachtdelen te verbeteren.
- De Common Intelligence Picture (CIP) verder ontwikkelen en deze informatie ook delen met partners en andere belanghebbenden.
- De bouw en implementatie van Atlas, één nieuw netwerk binnen de hele MIVD dat is uitgerust om toekomstige ontwikkelingen te faciliteren, waarin het delen van informatie een belangrijke plaats inneemt.
- Het project Verbetering Informatievoorziening Analist (VIA) waarin wordt beoogd om de informatie voor de analist op één plek bijeen te brengen. Kortom, informatie op maat die is geïntegreerd in één zoekstelsel.
- De NSO is ook een mooi NEC voorbeeld. Hierbij staat de afstemming en het gezamenlijke gebruik van interceptiemiddelen centraal, waarbij er enerzijds gekeken wordt naar onze eigen behoefte en anderzijds wat de toepassingsmogelijkheden voor partijen en organisaties zijn waarmee we samenwerken.

Het ambitieniveau met betrekking tot NEC is binnen de dienst voornamelijk gericht op het bouwen van een inlichtingen en veiligheidsketen. Dit uiteraard ook in navolging van de uitkomsten van het onderzoeksrapport van Dessens. Als we buiten de dienst kijken, ligt de nadruk op: hoe breng je de inlichtingen verder de keten in. NEC is toekomstgericht, waarbij we binnen dit proces de stip aan de horizon steeds verder kunnen bijstellen naar aanleiding van de ontwikkelingen om ons heen.” ●

Doelstellingen/prioriteiten NEC

- Naar gecoördineerd optreden met gezamenlijk situatiebeeld. Dit betekent een verbetering van de interoperabiliteit van Nederlandse capaciteiten in multinationale, joint, combined en interagency samenwerking - gecoördineerd optreden met shared situational awareness met partners waar regelmatig mee wordt samengewerkt.
- Toekomstvaste ontwikkeling van de NII
- De basis van NEC wordt gevormd door een veilige,

robuuste en uitgebreide federatie van netwerken en de NII, inclusief beheer en beveiliging - realiseren nationale deel NII

- Bevorderen van het innovatievermogen van de krijgsmacht
- Interne communicatie en cultuurverandering - creatief vermogen - stimuleren - wetenschappelijk onderzoek - experimenten - evolutionair ontwikkelen en verwerven - doctrine ontwikkeling.

Joost de Graauw was Hoofd van de Afdeling Inlichtingen en Veiligheid van de Koninklijke Luchtmacht tot hij in 1997 naar Israël vertrok als Defensie Attaché. Dat hij de inlichtingendienst een warm hart toedraagt bleek tijdens een recent bezoek aan de MIVD.

Kolonel b.d. Joost de Graauw verliet in september 2005 de militaire dienst.

Op uitnodiging van Generaal-majoor Cobelens liet Kolonel b.d. de Graauw zich briefen over de inlichtingen- en veiligheidsdienst. Sinds zijn vertrek naar Israël vervulde Kolonel b.d. de Graauw geen intell functie meer. Wel bleef hij alle ontwikkelingen van de MIVD volgen.

Joost de Graauw was destijds de eerste officier die direct na de KMA het inlichtingenvak is in ingegaan. “Dat was toen niet gebruikelijk, maar wel een heel bewuste keuze. Inlichtingenmannen en vrouwen werden tot die tijd ‘gerekruteerd’ vanuit andere dienstvakken. Ik ben erg positief over mijn hele loopbaan bij Defensie, al heb ik niet altijd inlichtingenfuncties gehad. En van mijn keuze het intell dienstvak in te gaan, heb ik nooit spijt gehad,” vertelt Joost de Graauw tijdens zijn bezoek.

Eén vaktaal spreken als dienst, begint toch bij de opleiding!”

Al jaren wordt er gedacht over de mogelijkheid een Defensiebreed dienstvak Inlichtingen en Veiligheid te creëren. “Daar was in 1997 ook al sprake van en ik ben erg benieuwd of dat inmiddels al gerealiseerd is. Het biedt officieren en onderofficieren binnen Defensie immers een goed loopbaanperspectief en je kan ervaren inlichtingen en veiligheidsfunctionarissen bij de MIVD binnenhalen. Een zo veel mogelijk eenvormige en gezamenlijke opleiding zou ook verbetering kunnen brengen voor de dienst en voor defensie en de krijgsmachtdelen als afnemer. Eén vaktaal spreken als dienst, begint toch bij de opleiding!” Het krijgsmachtbrede inlichtingenvak is er niet, maar het Defensie Inlichtingen en Veiligheid Instituut vormt

Oud Inlichtingenofficier op bezoek

BIJ DEZE MIVD ZOU IK GRAAG WILLEN WERKEN

een goede aanzet daartoe. Ook de oprichting van de Inlichtingen- en Veiligheidsraad betekent een stap in de goede richting van een Defensiebreed intell personeelsbeleid.

Tijdens het bezoek laat Kolonel b.d. de Graauw zich uitgebreid voorlichten en ontmoet ook verschillende 'oudgedienden' van de Afdeling Inlichtingen en Veiligheid van de Luchtmacht, die nu een functie bij de MIVD hebben. Maar hij leert ook nieuwe enthousiaste luchtmachtofficiëren kennen, die het inlichtingenvak hebben gekozen. Minne is zo'n jonge inlichtingenofficier. Als hoofd bureau IMINT, Imagery Intelligence, laat hij zien wat dit bij de MIVD nog relatief nieuwe bureau, in een paar jaar heeft bereikt. Kolonel b.d. de Graauw is

onder de indruk van de mogelijkheden en de producten die de medewerkers kunnen leveren. "Het kost veel tijd om medewerkers in te werken in deze materie," laat Minne desgevraagd weten. Om van de mensen profijt te hebben, is de plaatsingstermijn op dit bureau vijf jaar in plaats van de gebruikelijke drie".

Joost de Graauw is wel wat jaloers op de medewerkers die nu bij de MIVD werken. "Het is een professionele organisatie. Ik ben onder de indruk van de mogelijkheden die de MIVD nu heeft. De taken en bevoegdheden zijn goed geregeld en de mogelijkheden om als dienst een goed product te maken zijn behoorlijk toegenomen. Ik zou het nu een leuke tijd vinden om bij de MIVD te werken".

"Belangrijk is dat Defensie en de krijgsmachtdelen weten hoe de MIVD werkt en wat de MIVD kan leveren," aldus Kolonel b.d. de Graauw. "Niet alleen zijn de mogelijkheden van de dienst om een goed product te leveren toegenomen, maar ook de mogelijkheden (zo u wilt omstandigheden) om dat te laten zien. Vroeger waren de afzonderlijke diensten bij de krijgsmachtdelen en ook de toenmalige MID zelf te geslo-



Intell is leading

Joost de Graauw is vijf jaar Defensie attaché geweest in Tel Aviv. Tot oktober 2002. Tijdens zijn verblijf in Israël heeft hij gezien welke prominente plaats inlichtingen en veiligheid inneemt binnen het Israëliëse leger. "In Israël, een land dat altijd in oorlog is, neemt intell altijd de eerste plaats in. Alles wordt geregeld, alles wordt besloten naar aanleiding van de input van inlichtingen. Bij alle operaties is intell leading, die kant moeten wij ook op in Nederland". "In Israël," zo voegt hij toe, "heeft de Chef Defensie Staf altijd een inlichtingenfunctionaris bij zich in de buurt". Ik heb een goede en waardevolle tijd gehad in Tel Aviv. Wat hoogst ongebruikelijk was, is dat ik bij mijn vertrek persoonlijk

afscheid heb kunnen nemen van de CDS. Ja, ik weet zeker dat mijn goede contacten voor een groot deel voortkwamen uit het feit dat ik een inlichtingen en veiligheidsachtergrond had".

ten, te 'stiekem'. Thans is meer dan ooit duidelijk dat je er als inlichtingendienst niets aan hebt om 'op de informatie te gaan zitten'. Je werkt immers voor het hele bedrijf Defensie. Achteraf gezien hadden we ook toen al meer kunnen profileren, maar ja, aan de andere kant was het ook de tijdsgeest om zo te handelen zoals wij deden. Een ontwikkeling die je in mijn tijd niet voor mogelijk hield, is het delen van informatie waar dat kan; destijds werd (internationaal al helemaal) informatie alleen gedeeld als dat moest, bij voorkeur pas indien je er zelf voordeel uit kon behalen."

"Vanuit Israël ben ik eind 2002 geplaatst op de KMA als plaatsvervangend hoofd van de sectie militair operationele wetenschappen. Die functie heb ik gehouden tot mijn FLO in oktober vorig jaar. Nu ik zo terugblik, zie ik dat binnen Defensie en de inlichtingenwereld veel ten goede is veranderd. Je ziet ook dat vanaf de negentiger jaren, vanaf onze betrokkenheid in het voormalige Joegoslavië het imago van de inlichtingendienst een enorme boost heeft gekregen. Er is waardering voor het vak," zo besluit Kolonel b.d. de Graauw. "Er is meer openheid en er zijn veel meer mogelijkheden om je vak goed uit te oefenen. De krijgsmacht en zeker de MIVD is een hele professionele club geworden".

Joost de Graauw wenst de MIVD en al haar medewerkers veel voorspoed en succes toe.●

"Defensie kan vandaag de dag absoluut niet zonder goede inlichtingen. Het netwerken, samenwerken met bijvoorbeeld ISTAR levert veel op". Generaal-majoor Cobelens haakt daarop in. Hij schetst dat de huidige operaties in Afghanistan erg intensief zijn. "Defensie wordt op een andere manier ingezet dan wat we tot nu toe gewend waren. Daarom ook heeft de MIVD meer mensen nodig, meer capaciteit om die dingen te doen die Defensie nu van ons verlangt. Daarom ook moeten we bijvoorbeeld de mogelijkheid hebben om jonge academici binnen te halen en een loopbaan te bieden".

afscheid heb kunnen nemen van de CDS. Ja, ik weet zeker dat mijn goede contacten voor een groot deel voortkwamen uit het feit dat ik een inlichtingen en veiligheidsachtergrond had".

"Vanuit Israël ben ik eind 2002 geplaatst op de KMA als plaatsvervangend hoofd van de sectie militair operationele wetenschappen. Die functie heb ik gehouden tot mijn FLO in oktober vorig jaar. Nu ik zo terugblik, zie ik dat binnen Defensie en de inlichtingenwereld veel ten goede is veranderd. Je ziet ook dat vanaf de negentiger jaren, vanaf onze betrokkenheid in het voormalige Joegoslavië het imago van de inlichtingendienst een enorme boost heeft gekregen. Er is waardering voor het vak," zo besluit Kolonel b.d. de Graauw. "Er is meer openheid en er zijn veel meer mogelijkheden om je vak goed uit te oefenen. De krijgsmacht en zeker de MIVD is een hele professionele club geworden".

Joost de Graauw wenst de MIVD en al haar medewerkers veel voorspoed en succes toe.●

HET SFINXJE

Zoals u in de vorige Ingelicht heeft kunnen lezen, heeft Jerry Buschmann het spits afgebeten voor de nieuwe rubriek 'het Sfinxje'. Hij heeft 'het Sfinxje' vervolgens overgedragen aan Sharda Jaggoe, die toen nog hoofd van het Bureau Budget-beheer van de Afdeling Planning en Control was. Sharda stond toen op het punt om de MIVD te verlaten en aan een nieuwe baan te beginnen aan de andere kant van het land. Voordat ze de MIVD verliet, hebben we haar gevraagd wat ze precies gaat doen en waarom ze helemaal naar Friesland vertrekt.

Sharda licht toe: "Vanaf september ben ik aan de slag als Hoofd Algemene Dienst bij het Militair Geneeskundig Logistiek Centrum in Heerenveen. Dit kan je vergelijken met het werk van de nieuwe stafafdeling Ondersteuning en de voormalige afdeling Bedrijfsvoering. Deze functie betekent veel diverse werkzaamheden op het gebied van algemene dienstverlening. Zo zal ik me onder

andere bezig houden met inkoop, financiën maar ook met automatisering, huisvesting, infra en veiligheidszaken. Kortom, deze functie is voor mij echt een verbreding van wat ik nu doe en op deze manier kan ik me verder ontwikkelen. Ook qua contacten met de krijgsmacht delen is het een stuk breder. Een voorbeeld van wat ik straks ga doen, is het implementeren van verbetermaatregelen en een bijdrage leveren bij het opstellen van contractvoorwaarden. Op de vraag waarom Sharda voor deze baan heeft gekozen, zegt ze: "Het was tijd voor mij om verder te kijken. Ik werk inmiddels al even bij de MIVD en ben toe aan een nieuwe uitdaging. "Sharda vervolgt haar verhaal: "Daarnaast vind ik het voor de opvoeding van mijn kinderen ook een prettiger idee om daar te gaan wonen. Het is een stuk rustiger en er zijn naar mijn idee minder negatieve invloeden van buitenaf. Zoals iedere moeder probeer ik mijn kinderen toch te beschermen."

Geen twijfel

Sharda gaat verder met haar verhaal: "We hebben daar een huisje gekocht waar we gaan wonen.

Het is echt een nieuwe start. Maar ik ben er niet zo bang voor dat ik geen contact maak. Met kinderen heb je sowieso sneller contact, bijvoorbeeld via school. Verder wil mijn dochter graag op zwemmen en mijn zoon op voetbal, dus dan leer je snel nieuwe mensen kennen."

Op de vraag hoe haar nieuwe werkveld eruit ziet, antwoordt Sharda: "Ik ga leiding geven aan allemaal mannen. Buiten het feit dat het allemaal mannen zijn, is het een heel diverse club qua kennis en ervaring. Als hoofd van de Algemene Dienst daar ben ik straks het eerste vrouwelijke MT-lid. Een goede ontwikkeling vind ik. Bij de MIVD vind ik het ook positief dat er steeds meer vrouwen worden aange-

genomen op hogere posities." Als we vragen of Sharda het moeilijk vond om deze stap te nemen, zegt ze: "Nee, ik heb geen twijfel om weg te gaan. Maar mijn directe collega's bij de MIVD ga ik zeker missen. Vooral de sfeer en de samenwerking zijn heel prettig geweest."

In de volgende Ingelicht gaat het sfinxje naar Erik Hagen, hoofd van het Bureau Functioneel Beheerondersteuning van de Afdeling Informatie-management. ●



Kevers houden van radiobuizen

Waren ballistici de eersten die de elektronische computer omarmden als een grote stap voorwaarts, dan zijn bibliothecarissen zeker de tweede. De allereerste echte elektronische computer was uitgevonden rond 1945 voor de uitwendige ballistiek, een wetenschap die zich voornamelijk bezig houdt met het berekenen en voorspellen van kogelbanen.

door: Arno H.P. Reuser

De allereerste elektronische computer was de ENIAC, de Electronic Numerical Integrator and Calculator, opgeleverd in 1946 aan de U.S. Army Ordnance Corps. Voor zover ik heb begrepen had het apparaat de omvang gelijk aan een fors basketbalveld en het rekenvermogen gelijk aan de afgekloven nagel van een manke mier, anders gezegd, een intern geheugen van ongeveer dertig duizend kilobyte - minder dan een Commodore 64 spelcomputer uit de 80-er jaren van de vorige eeuw. De duizenden radiobuizen produceerden enorm veel warmte en als er ook maar eentje kapot was dan werkte het hele apparaat niet meer.

Dat heeft ook geleid tot een van de bekendste uitdrukkingen in de computerwereld, namelijk de "bug" of het "debuggen". Het verhaal luidt dat op enig moment een of enkele radiobuizen kapot gingen zodat de ENIAC het niet meer deed. Toen de technici op zoek gingen naar de oorzaak vonden zij

een kever. Die behoefde verwijdering, hetgeen terstond geschiedde. Dat "ontkeveren" of "de-keveren" is de uitdrukking die toen is ontstaan voor het opsporen van fouten in computers of computerprogramma's. Want een kever is in het Engels (of Amerikaans), een "bug", derhalve: "debuggen".

Bibliothecarissen ontdekten al snel de veronderstelde zegeningen van de computer. Hans Peter Luhn ontwikkelde de tot op de dag van vandaag beroemde automatisch gegenereerde Keyword In Context (KWIC) index op digitale informatie. Voor diegenen die dachten dat dergelijke toepassingen vooral iets zijn van na de 80-er jaren, Hans verrichte zijn werk in de 50-er jaren. Deze concordantie voor automatische indexerings van informatie is wereldberoemd geworden, evenals enkele andere van de 80 patenten die hij op zijn naam had staan.

Nochtans was het niet altijd feest met computers in bibliotheekland. In de 80-er jaren was er een grote universiteitsbibliotheek in Duitsland die de boekleverantie had geautomatiseerd. Alle boeken (u moet denken aan vele miljoenen) waren opgeslagen in magazijnen en moesten op verzoek van de klant een voor een naar de uitleenbalie worden gebracht, zoals gebruikelijk bij universiteitsbibliotheken. Een tijdrovend klusje zoals u begrijpt. Derhalve was er een volautomatische robot, die magnetische tracks in de magazijnen volgde naar de juiste locatie van een boek. Alle boeken waren opgeslagen in bakjes die waren voorzien van een streepjescode, leesbaar voor de robot. Zeer handig, niemand hoefde nog die magazijnen in. En snel, klanten hoefden niet meer zoals te doen gebruikelijk bij veel universiteitsbibliotheken, uren te wachten op de levering van een publicatie.

En toen werd het vrijdagavond – na slui-

De allereerste elektronische computer was de ENIAC, de Electronic Numerical Integrator and Calculator, opgeleverd in 1946 aan de U.S. Army Ordnance Corps.

De allereerste elektronische computer was de ENIAC, de Electronic Numerical Integrator and Calculator, opgeleverd in 1946 aan de U.S. Army Ordnance Corps.



REUSERS KOLOM

tingstijd van de bibliotheek - waarop de robot geheel spontaan besloot op eigen initiatief bakjes met boeken naar de uitleenbalie te brengen. En aangezien niemand het ding instrueerde daar onmiddellijk mee te stoppen ging dit door tot maandagochtend, openingstijd van de bibliotheek. Het personeel trof tot haar verbijstering torenhoge stapels van boeken aan, omgevallen stapels, duizenden boeken kriskras door elkaar. Een chaos die enkele dagen heeft geduurd, toen het personeel ontdekte dat de robot nog veel meer fouten op zijn geweten had.

Zo ziet u maar dat er in dertig jaar niet veel vooruitgang is geboekt in computerland, ofschoon ICT-ers ons graag anders willen doen geloven. Computers werkten toentertijd niet naar behoren en nu nog steeds niet. De ENIAC bestaat alleen nog in fragmenten in onder andere het National Museum of American History in Washington, dat een prachtige afdeling heeft over de geschiedenis van communicatie en computers. De moeite van het bezoeken waard, ofschoon momenteel wegens ingrijpende verbouwing tot 2008 gesloten.●



DAKTERRAS OPENGESTELD



Sinds kort is het dakterras in gebouw 32 opengesteld. Het blijkt dat deze nieuwe plek, sinds de opening, veelvuldig wordt bezocht door rokers. Qua aankleding is deze plek dan ook beter dan de rookplek beneden voor het gebouw. Op het dakterras kunt u praten met collega's, uw lunch verorberen en een sigaretje roken. Suggesties voor verdere aankleding van het dakterras zijn uiteraard welkom!

Het is vanaf nu verboden om voor de deur van de MIVD te roken. Ik wens u veel plezier met de vele mogelijkheden van het nieuwe dakterras.●

PRIJSVRAAG MISSION STATEMENT MIVD

Zoals u in de column van de directeur heeft kunnen lezen, is het de bedoeling om de entree van gebouw 32 op te leuken. Hierbij dient op gepaste wijze de aandacht te worden gevestigd op het feit dat de MIVD in gebouw 32 huist. Een onderdeel hiervan vormt: laten zien dat we trots zijn om bij deze dienst te werken en laten zien waar we met zijn allen voor staan en gaan. Dit kan tot uiting worden gebracht in een korte, krachtige boodschap, ofwel de mission statement van

de MIVD. Ik wil u hierbij dan ook oproepen om de mission statement van de MIVD te formuleren. Deze mag uit maximaal 10 woorden bestaan. Degene die de meest toepasselijke en pakkende missie bedenkt, wint een 'ludieke strandvakantie'.

U kunt uw inzendingen tot uiterlijk 17 november via de mail sturen naar: _BCOM
In het volgende nummer van Ingelicht kunt u lezen wie de prijs en de eretitel in de wacht heeft gesleept.●

