

# INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst  
Juli 2004 - Nr 4

Defensie



Toekomst  
voor  
taalspecialisten?

## colofon

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

### Eindredactie

M.A.M. Bemelmans-Oonincx

### Redactie

Wim Bartelds

### Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie

Postbus 200701

2500 ES Den Haag

### E-mailadres:

M.Bemelmans-Oonincx@co.dnet.

mindef.nl

Fotografie: MIVD

Vormgeving: Theo Olsthoorn en

Kommer de Heer

Druk en lithografie:

UnitedGraphics

Oplage: 1.000 expl.

### Deadlines INGELICHT

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

Inleveren	Verschijningsdatum
kopij	datum
11 augustus	2 september

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

Omslag: Toekomst voor taalspecialisten.

# INHOUDSOPGAVE

## 4 Afdeling Facilitaire Zaken



## 6 Klassiekers in (contra-) inlichtingen



## 10 Van Kamer 14 tot MARID VI

## 13 Voortgang reorganisatie

## 14 Toekomst taalspecialisten?



## 18 Medezeggenschapscommissie

## 19 Rubriek Veiligheid



## 20 Eerste sportdag Bestuursstaf

# IN MEMORIAM AAD BOSSY

Op 17 juni is de heer A.M. Bossy plotseling op 47-jarige leeftijd overleden

Aad Bossy was in dienst als administratief medewerker opleidingszaken bij de afdeling Personeel en Organisatie. Op 1 maart 1998 kwam Aad in dienst bij de MIVD, eerst als medewerker post en archief bij ACIV, daarna als medewerker documentatie bij AVI. Onlangs nog vierde hij zijn 25-jarig jubileum bij Defensie

We hebben hem leren kennen als

een fijne, opgewekte collega, die altijd bereid was collega's de helpende hand te bieden. Hij deed dat altijd met veel humor en zat vol met tips die hij graag met iedereen deelde.

Als hartstochtelijk darter verrichtte Aad veel werkzaamheden voor zijn dartclub.

Aad Bossy laat zijn moeder achter.

Op 22 juni hebben wij met veel collega's van de MIVD en Defensie van Aad afscheid genomen.●



# De beste stuurli...

De MIVD is een dienst om trots op te zijn. We hebben in de internationale inlichtingenwereld een reputatie hoog te houden, en ook binnen Nederland krijgen we van diegenen die met ons te maken hebben veel waardering. Het blijft echter zaak te werken aan een goede naamsbekendheid van de MIVD. De beste manier om dat te realiseren is het leveren van kwalitatief goede producten. Wij bepalen echter niet wat de media over ons zeggen.

Desalniettemin kwamen we recentelijk wel opvallend in het nieuws. *NRC Handelsblad* publiceerde onlangs een uitgebreide reconstructie van de Nederlandse besluitvorming rond het besluit om in te grijpen in Irak. En in die *NRC*-berichtgeving was ook aandacht voor de MIVD. Waar de *NRC*-publicatie een glimp van liet zien, is dat we het altijd druk hebben. Zoveel te doen, zoveel aan te pakken, en we hebben nog meer wensen dan wat we kunnen doen.

Aan werk dus geen gebrek. Veel werk brengt veel organisatie en veel verplichtingen met zich mee, en gelukkig zijn velen van u zéér betrokken bij het werk. Maar toch. Er staan ook allerlei stuurli aan wal.

## Vrijblijvendheid

De 'beste stuurli', degenen die altijd al hadden gezegd hoe het moet, degenen die het altijd al hadden weten. Zelf varen doen ze niet direct, ze kijken liever toe. Dat hun commentaren en aanwijzingen daardoor nogal een vrijblijvend karakter houden, nemen ze voor lief. 't Is ook wel makkelijk, natuurlijk, want vrijblijvendheid voorkomt dat je ergens op afgerekend wordt.

Binnen onze dienst valt me her en der zo'n vrijblijvendheid op. Geregeld hoor ik op de werkvloer dat bepaalde dingen anders zouden moeten. "Weet u, generaal, wat we zouden moeten doen? Mag ik u dat nou 'es uitleggen?" Of: "Ja, nee, alles gaat wel lekker. Maar het zou nog beter gaan als we het héél anders zouden doen. Namelijk ..." Het goede is dat die opmerkingen voortkomen, ik zei het al, uit betrokkenheid. Ik constateer daaruit twee met elkaar samenhangende dingen. Het eerste is dat de 'stuurli' vaak praten vanuit het specifieke belang van het eigen bureau of de eigen afdeling. En dat brengt met zich mee, ten tweede, dat het zelden gaat over de gezamenlijkheid, over het bredere belang, het alge-



mene product -niet van bureau of afdeling, maar van de MIVD, van ons.

Ik weet, het *klinkt* eenvoudig om de wens uit te spreken dat er méér sprake zou moeten zijn van *wij* en van *ons*.

Maar die wens hangt volledig samen met de noodzaak dat wij ons nadrukkelijker als MIVD profileren, en niet als bureau zus of afdeling zo. Kern van die gedachte is het werken in teams. De gewenning aan het team-werken is al behoorlijk gevorderd. Maar de uitdaging blijft zichtbaar: je zit niet in een team om jouw deelbelang te 'bewaken', je zit juist in een team om vanuit jouw deelbelang *bij te dragen* aan het grotere geheel.

En dat is een benadering die, laat ik het zo zeggen, nog wel wat verder ontwikkeld mag worden. Wanneer het werken in de -interdisciplinaire- teams nog meer dan nu al het geval is, een vanzelfsprekendheid is in het functioneren van medewerkers, zullen productiviteit en kwaliteit toenemen. Als er dus dingen anders moeten en beter kunnen, moet

het dan ook voor de hand liggen dat men binnen het team aan de slag gaat om hobbels te overwinnen. Wanneer teams hun *self-enabling* capaciteiten nóg beter benutten, vallen de laatste restjes vrijblijvendheid weg. We zijn al een heel eind op weg, dat staat vast. Maar laten we proberen, nog verder te komen. En dat betekent: een nog beter product van ons, de MIVD.●

B. Dedden  
Generaal-majoor

# Nieuwe afdeling: Facilitaire Zaken

De Afdeling Facilitaire Zaken is een feit, zodra de reorganisatie van de MIVD geaccordeerd is. Momenteel wordt er echter al druk 'gesleuteld en verbouwd' om er voor te zorgen dat er aan het eind van dit jaar een solide basis is ontstaan om de dienstverlening te optimaliseren.

Zo op het oog lijkt de oprichting van de nieuwe afdeling geen ingewikkelde klus. Voeg Bureau Documentair Informatiebeheer, Bureau Algemene Ondersteuning en het Media Centrum samen, stel een Hoofd Afdeling Facilitaire Zaken aan die deze bureaus gaat aansturen en de nieuwe afdeling is een feit.

Zo simpel is het echter niet. Als de nieuwe afdeling slechts een gevolg van een samenvoeging zou zijn, dan zou er inhoudelijk weinig veranderen. En dat is niet het geval.

Integendeel, er moest iets veranderen. Zoals in het verbeterplan Bedrijfsvoering is verwoord, moet de dienstverlening verbeteren, zal er professioneler gewerkt moeten worden en moeten managementgegevens beschikbaar komen voor een nog betere aansturing en dienstverlening. En wat betekenen deze veranderingen nu voor deze bureaus?

## Bureau Documentair Informatiebeheer:

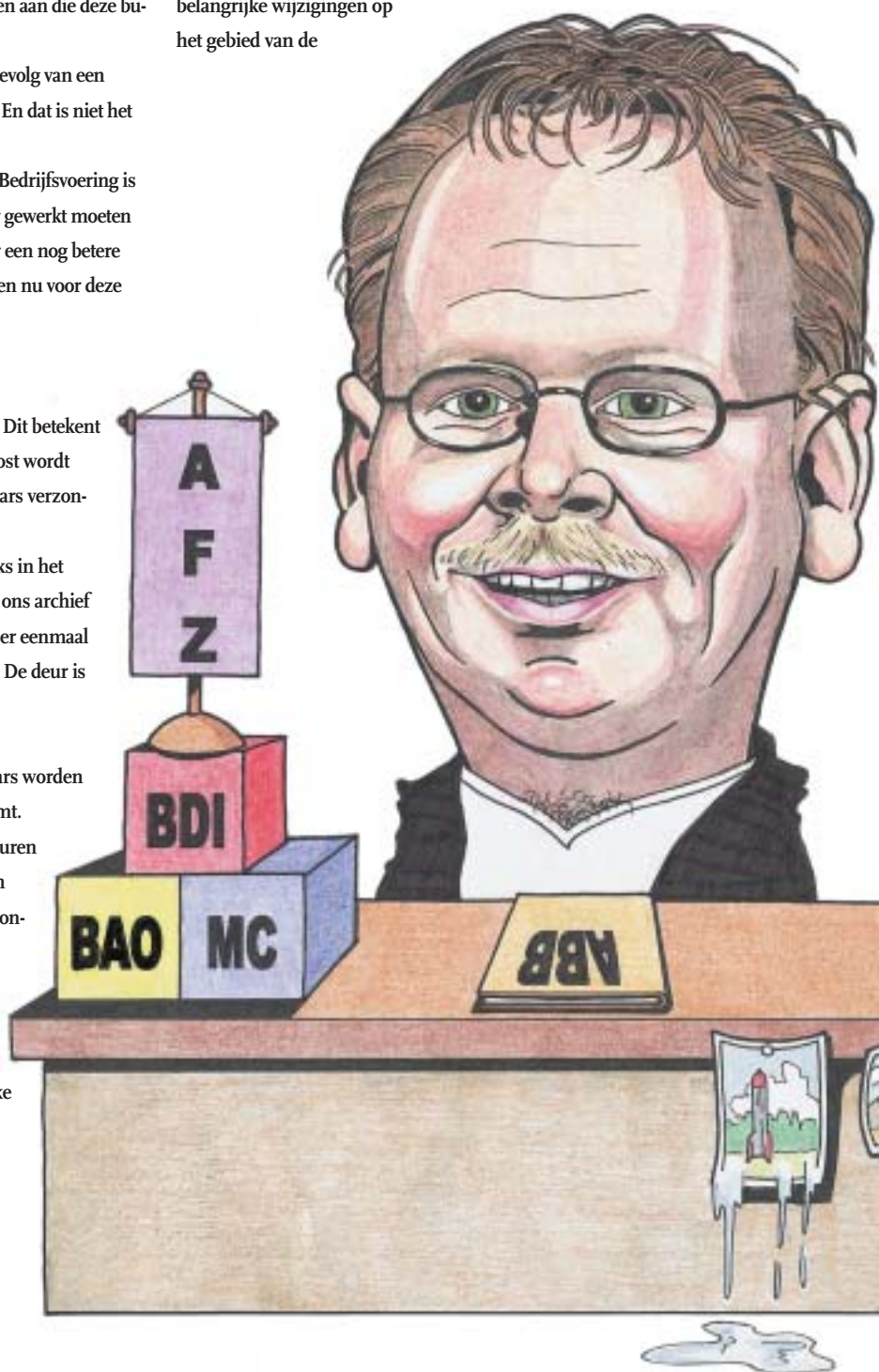
Op dit moment loopt bij het BDI het zogenoemde ABB-project. Dit betekent concreet dat de poststromen worden gedigitaliseerd: Ontvangen post wordt voorzien van een streepjescode en wordt digitaal aan de behandelaars verzonden. Dit biedt een groot aantal voordelen.

- 1 Na het digitaliseren worden de formele documenten rechtstreeks in het archief opgeslagen. Hiermee wordt voorkomen dat er 'gaten' in ons archief ontstaan. In vakjargon: 'de voordeur dicht', wat betekent dat als er eenmaal iets in het archief opgeslagen is, dit ook voor altijd binnen blijft. De deur is dus letterlijk en figuurlijk dicht.
- 2 Documenten kunnen gelijktijdig naar verschillende behandelaars worden verzonden wat de doorlooptijd van een document ten goede komt. Behandelaars krijgen zelf de mogelijkheid om het stuk door te sturen naar andere behandelaars. In de nieuwe situatie zal een ieder een eigen 'in-bak' hebben en hiermee onbewust met Xpost werken zonder tussenkomst van een medewerker van BDI.
- 3 Diegenen die het stuk in behandeling hebben en onze notoire 'beroepsverzamelaars' kunnen naar hartelust hun eigen archief vormen zonder hiervoor afhankelijk te zijn van de fysieke documenten.
- 4 Iedere 'behandelaar' van de MIVD kan zelf documenten uit het archief opzoeken, mits hiervoor geautoriseerd, zonder tussenkomst van het BDI.

Deze nieuwe werkwijze heeft gevolgen voor de werklust van de huidige BDI medewerkers. Ook de vaardigheden waarover de medewerkers dienen te beschikken worden onder de loep genomen. Formatief kunnen we het met minder mensen doen en er komt meer nadruk op kwaliteitsbeheer en kwaliteitsverbetering te liggen. Hiermee is bij de nieuwe orgaan- en functiebeschrijvingen rekening gehouden.

## Bureau Algemene Ondersteuning:

Dit bureau wordt uitgebreid met twee formatieplaatsen. Los van de personele uitbreiding staat er nogal wat op stapel bij dit bureau. Naast een bijna nieuwe personele bezetting zullen er ook belangrijke wijzigingen op het gebied van de



dienstverlening worden doorgevoerd. Om te beginnen is er een *Facility Management Systeem* met de naam *Praemisis* aangeschaft waardoor het mogelijk wordt om de dienstverlening te verbeteren. Ook het genereren van managementinformatie is met behulp van dit systeem mogelijk. Er komt een nieuwe balie waarmee de medewerkers een betere werkplek krijgen en klanten aan de balie beter te woord kunnen staan. Verder krijgt het personeel van BAO representatieve bedrijfskleding waarmee ze nog beter herkenbaar zijn. Verder worden de komende periode nog de nodige opleidingen gevolgd. Op dit moment worden er een aantal inhaalslagen gemaakt op het gebied van materieelbeheer en huisvesting en krijgt de ARBO/Milieutaak die is overgenomen van de afdeling P&O, meer gestalte.

### Mediacentrum.

Het mediacentrum bestaat binnen de nieuwe afdeling Facilitaire Zaken uit twee functies. Hoewel de 'natte fotografie' nog wel enige tijd in het assortiment zal blijven, komt de nadruk steeds meer op de digitale fotografie te liggen. Met deze vorm van fotografie is het noodzakelijk dat de registratie van het beeldmateriaal adequaat wordt opgepakt. Het mediacentrum zal zich in de toekomst nadrukkelijker gaan bezighouden met de registratie en verspreiding van beeldmateriaal binnen en buiten de MIVD. Ook hier staat de techniek niet stil en het mediacentrum speelt hier doorlopend op in. Onlangs is het 'time-lapse' systeem ingevoerd (waarmee videobanden door het systeem zelf worden bekeken) en binnenkort worden het Photo-base systeem (voor de opslag, registratie en verspreiding van beeldmateriaal) en een nieuwe videotafel in gebruik genomen waardoor, ook hier, de dienstverlening toeneemt.

Naast de hierboven omschreven veranderingen krijgt ook het beheer van alle infrastructuur van de MIVD en de communicatie met medewerkers van de MIVD en daarbuiten de nodige aandacht. De nieuwe afdeling staat dus nog in de steigers maar er wordt, lang niet altijd zichtbaar, hard gewerkt aan een goed lopende nieuwe afdeling Facilitaire Zaken.●



## Roken? Gebruik een rookcabine!

Sinds 8 juni staan ze er: de rookcabines. Glas-met-kunststof constructies, voorzien van een afzuig-installatie en een tabaksresten-verzamelbak die verborgen is in een soort 'tafeltje.' De dienstleiding liet de cabines neerzetten indachtig een element uit de Tabakswet dat zegt dat een werkgever in beginsel rookfaciliteiten ter beschikking moet stellen.

De faciliteiten genieten waardering, zij het met enige mitsen en maren - "Hm, 't is wel klein hoor, zo'n hokkie," zegt een roker. "Als je er met vijf



mensen in staat, wordt het toch wel wat benauwd." Een andere roker daarentegen vindt het 'wel lekker': "Mooi beschut, dicht bij 't werk, niet meer in weer en wind."

Hoe dan ook, het buiten-roken, zeg maar: bij de ingangen van ons gebouw 32 in Den Haag, is afgelopen. Strenge plakaten herinneren de liefhebber of de verslaafde eraan, en zelfs de zo goed brandende asbakken zijn verwijderd. Eén ding is nog wel spannend, er worden zelfs weddenschappen op afgesloten: hoe warm wordt het in de dichte glazen cabines wanneer het straks écht warm wordt?●

# Klassiekers in (contra-)

'Counterintelligence is a difficult and dangerous discipline. Many good, well-meaning CI people have gone wrong and made horrendous mistakes. Their failures in most cases are well documented, but the lessons are lost if our officers do not read the CI literature.'

James M. Olson

'A Never-Ending Necessity: The Ten Commandments of Counterintelligence, Studies of Intelligence

Weinig tijd nemen om van fouten te leren is zowel bij (contra-) inlichtingenfunctionarissen als bij vele anderen binnen de inlichtingenbranche helaas geen uniek verschijnsel. Want het zou wel moeten: grondig evalueren en streven naar optimale kwaliteit door het leren van fouten, en trouwens ook van successen bij het (contra-) inlichtingenwerk. Tijd en energie om stil te staan en te leren van duidende excellente (staf)studies, handboeken, manuals en *lessons learned* op het gebied van Inlichtingen en Contra-inlichtingen schiet er doorgaans bij in. In de veelal jachtige en uiterst dynamische professie als die van (contra-)inlichtingenfunctionaris, waar bij het omgaan met een doorgaans enorme informatie-overlast en vele vormen van *noise* eerder regel dan uitzondering is, blijkt de neiging groot om vrijwel van het begin af aan het eigen wiel uit te vinden.

Door Max Metselaar



James Angleton



Admiraal Canaris

Doordat de prioriteiten doorgaans elders liggen en inlichtingenmensen er soms pas in de nadagen van hun loopbaan toe overgaan de tijd te nemen voor het lezen van vakliteratuur, gaan vele waardevolle waarschuwingen en remedies voor valkuilen verloren. Immers, we worden dagelijks geconfronteerd met *information overload, noise, intelligence to please, groupthink-mechanismen* en misleiding. Ook vertrouwen we veelvuldig op door eigen ervaringen aangeleerde methoden om met informatie om te gaan, terwijl er binnen vele disciplines uitstekende methoden en technieken zijn ontwikkeld waar ook een inlichtingenfunctionaris veel meer mee zou kunnen en moeten doen.

Voorzover we wel kennis hebben van excellente studies is dat vaak zeer fragmentarisch, onder andere via verwijzingen in plaats van door het lezen van de oorspronkelijke studies. Verwijzingen naar auteurs als Sun Tzu of Clausewitz, Bamford of Gunaratna, of cases als de Varkensbaai-crisis, of Barbarossa, het Tet intelligence-fiasco en de

Rwanda-genocide, of illustere personen uit de (contra-)inlichtingenpraktijk zoals Victor Sorge, Abwehrchef-Canaris en CIA-man James Angleton. Of het nu gaat om wetenschappelijke publicaties of artikelen in gezaghebbende vakbladen zoals de *Journal of Intelligence and Counter Intelligence of Intelligence and National Security*, dan wel om doctrines; keer op keer wordt er naar ze verwezen.

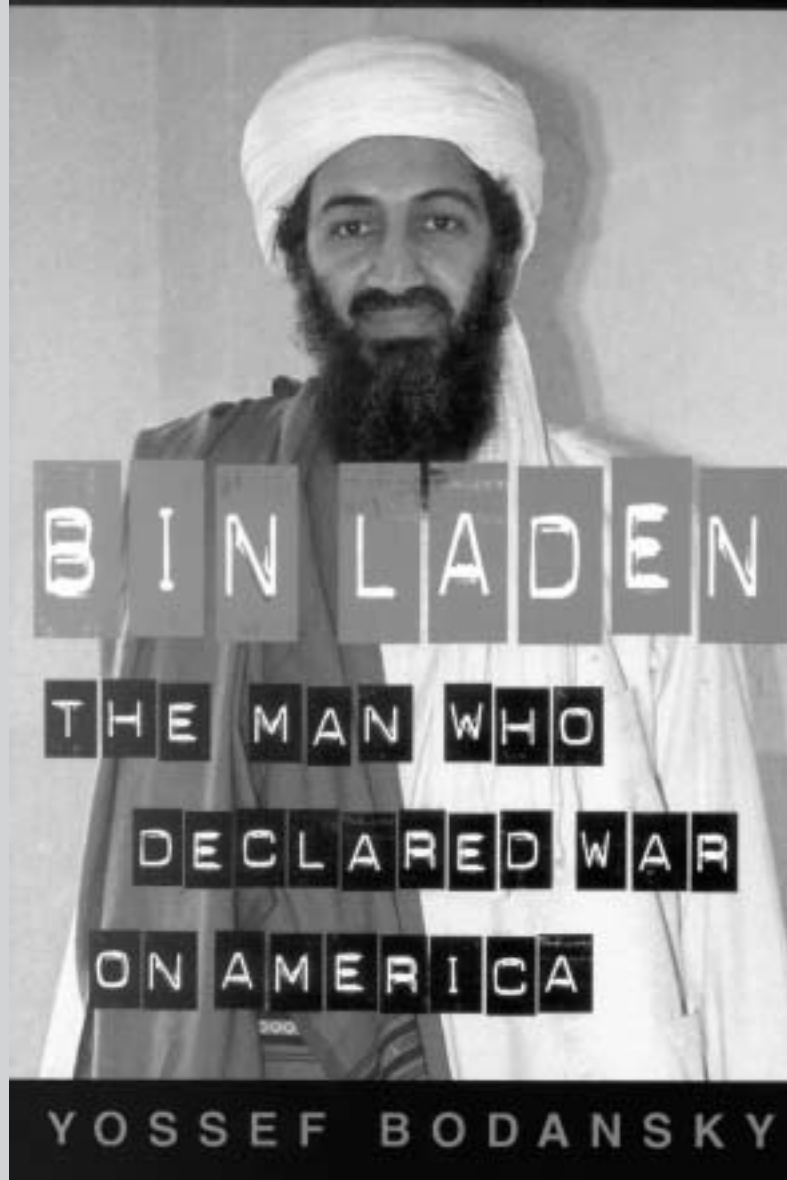
## Ruw en minimaal

Soms wordt er bij deze verwijzingen zeer uitvoerig ingegaan op het gedachtegoed uit klassiekers, zoals dat soms jaren, maar soms ook al eeuwen geleden (Sun Tzu, Clausewitz, Jomini) op schrift is vastgelegd. Soms wordt er daarbij naar gestreefd om dit 'klassieke' gedachtegoed zo nauwkeurig mogelijk weer te geven. Heel vaak echter gaat het om tamelijk ruwe en soms minimale parafraseringen. Daarbij lijken de verwijzingen naar Sun Tzu, Clausewitz, dan wel de Penkov-

# inlichtingen



Reinhard Gehlen



sky-files, de Srebrenica-rapporten, of de rapporten over tekortkomingen in het inlichtingenwerk voorafgaand aan de aanslagen van al Qa'ida op 11/9 niet zelden tamelijk obligaat. Een soort 'verplichte figuren' waarbij de auteur hier en daar via een citaat, eind- of voetnoot, aan de lezer duidelijk maakt dat hij of zij niet naar eigen willekeur het eigen wiel aan het uitvinden is, maar voortbouwt op dergelijke inlichtingenfiguren, inlichtingencauses, studies en rapporten. Een ijkpunt om de lezer zonder al te veel verdere uitleg aan te geven waar de auteur ongeveer staat, wat hij bedoeld en waar hij naar toe wil.

Kortom, hoe goed kennen wij "onze klassiekers" werkelijk? Wat zijn hun belangrijkste boodschappen? Wat is precies de reikwijdte van die boodschappen? In welke opzichten hebben ze in de loop der tijd een andere, en soms onjuiste, betekenis gekregen? En, in hoeverre bieden ze ons de mogelijkheid om het heden en de toekomst vanuit onze professie kwalitatief beter en efficiën-

ter aan te pakken, valkuilen zoveel mogelijk te reduceren, en de kans op successen te vergroten?

## Wat is een klassieker?

Wanneer kan iets een klassieker worden genoemd? Wat kenmerkt een klassieker? Het is onmogelijk om een dusdanig scherpe definitie te geven dat er geen enkele twijfel over kan bestaan wat wel en wat (net) geen klassieker kan worden genoemd. Niettemin is het wel degelijk mogelijk om enige kenmerken en criteria aan te geven.

Een kenmerk van klassiekers is dat er met enige regelmaat, ook jaren nadat ze zijn verschenen, naar dergelijke studies wordt verwezen. Klassiekers hebben een blijvende waarde en kracht van hun boodschap. Onafhankelijk van tijd, plaats en ruimte dragen zij dikwijls bij aan dominante analogieën waarop inlichtingenfunctionarissen, militairen en politici hun denken en doen baseren. Met andere woorden, een klassieker bevat

vele waarnemingen, *lessons learned* die als niet of nauwelijks tijdgebonden kunnen worden beschouwd. Boeken zoals Richard Heuer's *Psychology of Intelligence Analysis* (1999); Bradford Westerfield's *Inside CIA's Private World* (1995); William Stevenson's *A Man Called Intrepid* (1976), Roberta Wohlstetter's *Pearl Harbor: Warning and Decision* (1962), David Kahn's (1967) *The Codebreakers*; maar ook breder georiënteerde studies zoals Amos Tversky en Daniel Kahneman's (1974) *Judgment and Uncertainty: Heuristics and Biases*; Shlomo Breznitz's, *Cry Wolf: The Psychology of False Alarms* (1984), Bruce Bueno de Mesquita's, *Forecasting Political Events* (1989) en Irving Janis's, *Victims of Groupthink* (1972) bevatten vele zeer waardevolle en vaak prikkelende observaties en *lessons learned* die op dit moment, maar ook over enkele decennia van grote waarde zijn voor ons werk binnen de dienst. Ongeacht of het nu gaat om het werk van een politiek analist, een militair analist, een CI-functionaris op het



De arrestatie van KGB-spion Aldrich Ames

gebied van contra-terrorisme, contra-extremisme of contra-spionage, dan wel een accountmanager, OSINT-, IMINT-, SIGINT-, HUMINT-medewerker, directeur of onderdirecteur.

Een ander kenmerk van klassiekers is dat zij dikwijls als referentiekader worden gebruikt en niet zelden als beïnvloedingsmiddel worden misbruikt. Juist vanwege de sterke associaties die dergelijke studies van cases, of illustere figuren en (contra) inlichtingenoperaties uit het verleden vaak oproepen, in combinatie met dikwijls beperkte kennis van de precieze inhoud van de studies zelf, vormen zij niet zelden een gezaghebbende machtsbron om maatregelen te ondersteunen of juist te ontmoedigen, te vertragen of te blokkeren. Zo droeg het feit dat president John Kennedy kort voor het uitbreken van de Cuba-raketen-crisis in oktober 1962, Barbara Tuchman's *Guns of August* had gelezen, in belangrijke mate bij aan zijn crisismanagement ten aanzien van de Sovjet-Unie. Tuchman's meeslepende boek over het uitbreken van de Eerste Wereldoorlog, had Kennedy sterk bewust gemaakt van het risico dat staten soms, zonder dat dit een duidelijke vooropgezette bedoeling is, door een aaneenschakeling van kleine en grote mispercepties en miscommunicaties, ongeacht soms voor die tijd uitstekende politieke en militair-operationele inlichtingen, elkaar kunnen meeslepen in een oorlog. Daarentegen werd het vermaarde Agranat Commission Report (1975) van de Agranat Commissie die gewijd was aan het Israëlische inlichtingenfiasco tijdens de Yom Kippur-oorlog in 1973, gebruikt om de politiek-militaire top en de Israëlische I&V-instanties, alsmede het gehanteerde veiligheidsbe-

leid en de doctrine drastisch aan te pakken. Ook het Tower Commission Report (1987), gewijd aan de manier waarop de regering-Reagan de Iran-contra-affaire aanpakte, had in de jaren '80 door de wijze waarop het werd geïnterpreteerd en vertaald in talrijke maatregelen, een zeer verstrekkende impact op bijvoorbeeld de mogelijkheden van inlichtingen en contra inlichtingenoperaties en de inzet van HUMINT. Na de aanslagen van al Qa'ida in New York en Washington en de daaraan gekop-



De Russische topspion Richard Sorge

pelde cyberaanvallen op 11/9 werd er veelvuldig verwezen naar de vergaande impact die dit rapport heeft gehad op de mogelijkheden van diensten om in terroristische netwerken te infiltreren en daardoor tijdig tot betrouwbare *early warnings* te kunnen komen.

### Continu leren en evalueren

Een bekende these over de waarde van geschiedenis is, dat kennis van het verleden een noodzakelijke voorwaarde is om kennis van heden en toekomst te verkrijgen. Gezien de bovengenoemde overwegingen en ons streven tot voortgaande professionalisering en het leveren van hoogwaardige, unieke (contra-)inlichtingen is het goed om in de komende nummers van INGELICHT wat uitvoeriger en systematischer stil te staan bij enkele boeken, studies en rapporten die in verschillende opzichten een meerwaarde (kunnen) hebben voor het denken en doen op het gebied van militaire (contra-)inlichtingen. Met ingang van het volgende nummer wordt dan ook in INGELICHT, in de vorm van een rubriek, aandacht besteed aan één of meerdere klassieker(s).

### U bent van harte uitgenodigd

Bij deze nodigt de redactie van INGELICHT u van harte uit, een bijdrage te schrijven over uw favoriete boeken, artikelen, rapporten of manuals. Selecteer een boek, rapport, stafstudie of manual dat zoveel mogelijk aan de bovengenoemde kenmerken voldoet en dat naar uw mening, al is het maar op enkele specifieke onderdelen, een duidelijke meerwaarde heeft, of kan hebben, voor de kwaliteit van onze (contra-)inlichtingen activiteiten. Een boek waarvan u met overtuiging durft te zeggen: als wij deze concepten, methodieken, inzichten en aanbevelingen goed of beter leren kennen, voegt dat veel toe aan de kennis, inzicht en hopelijk ook aan de vaardigheden van een (contra-)inlichtingenfunctionaris.

Ervan uitgaande dat de rubriek steeds een goede kwaliteit heeft, is het op termijn wellicht mogelijk om de geplaatste stukken hier en daar bij te schaven en in bundelvorm (en wellicht op iets langere termijn in boekvorm) op te nemen in de dit najaar te starten basisopleiding voor inlichtingenanalist.

De redactie wacht in spanning op uw klassiekers. ●





De KPMG-ers: (vlnr) Erwin van der Bilt, Fonne van der Nol, Luuk Aarts en Adelijn Berends

# KPMG-ers maken nieuwe functie-beschrijvingen

Wat doen ze hier, de mannen en vrouwen van KPMG? Je ziet ze her en der in het gebouw, en je herkent ze snel: keurig geknipt en netjes gekleed, duidelijk mensen met een *business*-achtergrond. Niet dat ze nou anders zijn dan andere burgers in het gebouw, immers, iedereen ziet er netjes uit, maar toch vallen ze een beetje op.

Ze zijn hier sinds een aantal weken om (nieuwe) functiebeschrijvingen te maken in het kader van de reorganisatie van de MIVD. En hierbij gaan ze niet over één nacht ijs. Ze kijken naar de organisatie en haar taken, ze bestuderen de

bestaande beschrijvingen, krijgen informatie van afdelings- en bureauhoofden, en spreken zo nu en dan met individuele medewerkers. En uiteindelijk komen daar dus de nieuwe functie- en orgaanbeschrijvingen uit, met daaraan gekoppeld een waarderingsadvies. Want ook daarvoor zijn de KPMG'ers verantwoordelijk. Ze hebben een achtergrond als organisatiekundige, bedrijfskundige of bestuurskundige.

Of ze het leuk vinden bij de MIVD? "Ja, het is een hele aparte omgeving om in te werken. Hier zie en hoor je dingen die je bij andere organisaties niet zult tegenkomen. En er wordt hier ook hard gewerkt! MIVD'ers zijn gedreven met hun werk bezig, goed om dat van nabij mee te maken. Bij binnenkomst kregen we direct al een heel positieve indruk doordat allerlei facilitaire zaken snel geregeld konden worden. En bovendien kregen we veel goede en bruikbare informatie."

## Niets over zeggen

Wat valt de KPMG'ers nou echt op bij de MIVD? Wat vinden ze bijzonder? "Nou, dat veel van wat je hier tegenkomt, geheim is. Dat is wel bijzonder. Als je partner en collega's vragen naar dingen van je werk, en je kunt er niets over zeggen, dat is wel apart."

Heel veel contact met 'de werkvloer' hebben de KPMG'ers niet. "De informatie die we inwinnen, krijgen we met name van het lijnmanagement. Je hoeft immers niet met *elke* individuele medewerker te praten om een scherp 'functiebeeld' te krijgen. Het lijnmanagement bepaalt immers wat de taken en verantwoordelijkheden zijn van de verschillende onderdelen en functies. Dat neemt niet weg dat we het wel plezierig vinden om zo nu en dan met individuele MIVD'ers van gedachten te wisselen, dit kleurt het beeld dat we van het lijnmanagement krijgen beter in." ●



Bijlage 1

GEHEIM

REGIEMIN  
voor het

Code Coördinatie Bureau  
voor het Rijk der Nederlanden.

# VAN 'KAMER 14'

1. Het Code Coördinatie Bureau voor het Rijk der Nederlanden is voorlopig administratief ingedeeld by het Ministerie van Binnenlandsche Zaken, is tydelijk gevestigd te London, en wordt in den vervolge steeds aangeduid met de naam : Afd. 14 van het Ministerie van Binnenlandsche Zaken; afgekort : Afd. 14. H.Z.

2. Deze afdeling verricht hare werkzaamheden ten behoeve van de Departementen van Marine, Oorlog, Buitenlandsche Zaken en Overzeesche Gebiedsdeelen.

3. De werkzaamheden zullen omvatten:

a. Het onderzoek naar en de ontluiking van onbekende systemen, welke daarvoor in aanmerking komen;

b. Het samenstellen van nieuwe en het aanpassen van bestaande geheimschriften aan moderne inzichten;

De ervaringen van het analytisch werk worden op deze wyze in het productieve gedeelte toegepast.

4. Het onder punt 3b vermelde gedeelte van de taak omvat onder meer :

a. Het ontwerpen van nieuwe geheimschriften voor de verschillende departementen, overeenkomstig de door die departementen te stellen eischen;

b. Het wyzigen en vervangen van bestaande geheimschriften, die reeds zoo lang zyn gebruikt, dat hun samenstelling niet langer geheim kan worden geacht;

c. Het adviseeren der departementen inzake het gebruik van geheimschriften; d. Het maken en herzien van voorschriften voor de security by het han-



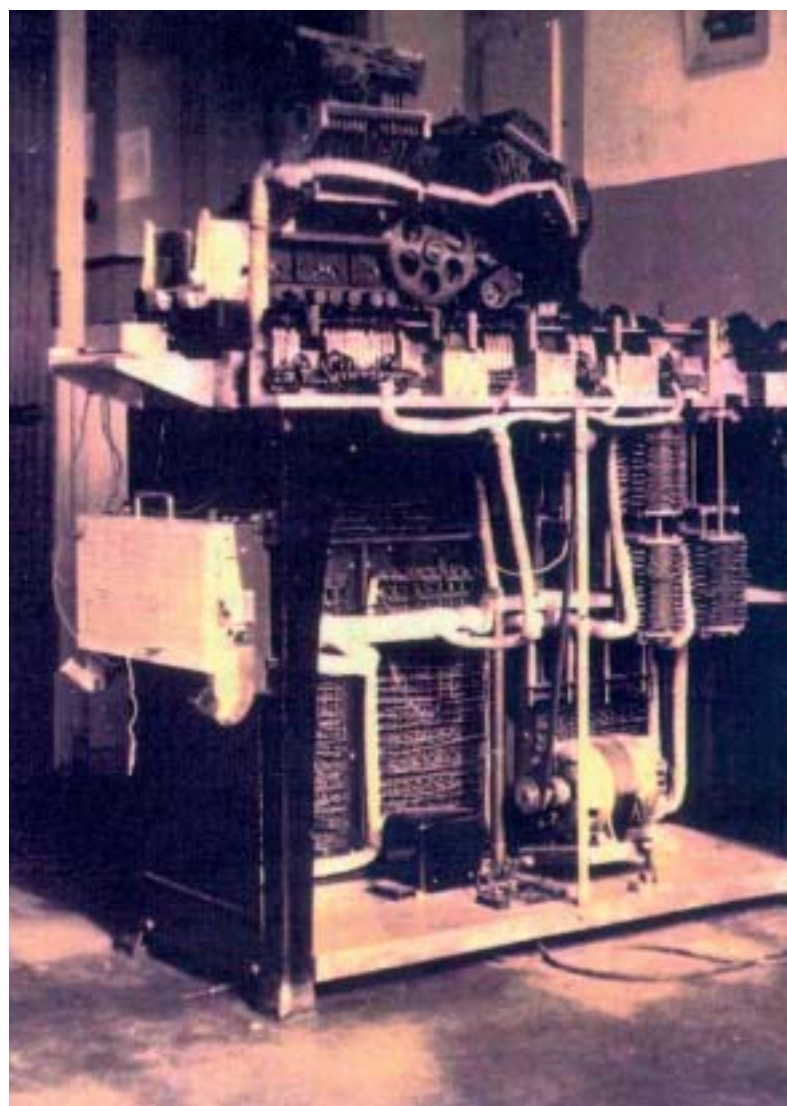
# TOT MARID SECTIE VI

De Amsterdamse tak van de afdeling Verbindingsinlichtingen is verhuisd. De verhuizing liep gesmeerd: enkele malen met een paar vrachtauto's heen en weer en klaar was kees. Maar met die snelle verhuizing van het Amsterdamse verbindingsinlichtingenwerk kwam in één keer een eind aan een rijke geschiedenis.

Want vergis je niet: het systematische Nederlandse verbindingsinlichtingenwerk begon al in de jaren '30 van de twintigste eeuw, met het ontcijferen van Japanse codeberichten. En de basis voor die activiteiten was nóg eerder gelegd, namelijk in de Eerste Wereldoorlog. Dit is het eerste deel van een korte serie waarin INGELICHT schetsmatig de ontwikkeling van het Nederlandse verbindingsinlichtingenwezen weergeeft.

In 1911 was Henri Koot, een officier van het Koninklijk Nederlandsch-Indisch Leger (KNIL) naar Den Haag gestuurd voor een voortgezette opleiding aan de Hogere Krijgsschool. De mobilisatie van 1914 noodzaakte Koot in Nederland te blijven, waarna hij geplaatst werd bij GS-IV. En daar mocht hij diplomatieke telegrammen bestuderen die de PTT had onderschept. En als pure autodidact-codebreker

Foto's Boven: Goed bewaakt, veilig verhuizen



Rechts: Decryptie met voor die tijd 'hypermoderne' apparatuur



MARID VI werd in 1947 gevestigd op het Marine etablissement te Amsterdam, in het zogenoemde Marinepaleis.

puzzelde Koot een fors informatiebestand bijeen en een enorme vakkennis. Koot legde daarmee de basis voor de crypto-analyse in Nederland, en ging het vak later doceren aan de KMA. Gaandeweg raakte de crypto-analyse in de jaren '20 ingebed in de militaire wetenschap in Nederland.

#### Kamer 14

En dat was geen moment te vroeg. In de jaren '30 begon Japan zich steeds agressiever te gedragen. Mantsjoerije werd bezet, delen van China werden veroverd, en het vergde weinig fantasie om te bedenken dat het begerige Japanse oog ook op Nederlandsch-Indië zou vallen. Op de Bandoengse vestiging van het Departement van Oorlog werd in 1930 een aparte kamer ingericht voor het breken van de codes van het Japanse ministerie van buitenlandse zaken: kamer 14. KNIL-officier Jacobus Verkuyl werd aangesteld als chef van deze speciale sectie, met als 'medewerker' de kapitein W.A. van der Beek, een man die op de KMA cursussen had gevolgd van de al genoemde crypto-grondlegger Koot. Van der Beek slaagde er in 1932 in, een belangrijke Japanse code te breken. Voorafgaand aan de oorlogshandelingen tegen Nederland probeerde Japan in de jaren '30 via allerlei 'economische onderhandelingen' voet aan de grond te krij-

gen in Nederlandsch-Indië. Dat had slechts zeer beperkt succes, met name omdat Kamer 14 er voor een groot deel in slaagde, de gecodeerde instructies die Japanse delegaties uit Tokio kregen, te breken.

Ook gedurende de oorlog leverde Nederland een goede bijdrage aan verbindingsoverlichtingen. Met name vanuit Australië opereerde sectie VIII (verbindingsoverlichtingen) van de in 1941 opgerichte Netherlands Forces Intelligence Service (NEFIS). Na de oorlog heeft NEFIS veel bijgedragen aan het af luisteren van de Indonesische opstandelingen: met name republikeinse radiotelegrammen hadden weinig geheimen voor NEFIS. De activiteiten van Kamer 14 werden intussen voortgezet in Washington, waar de al genoemde Verkuyl en anderen zich opnieuw stortten op het Japanse berichtenverkeer. Althans, tot eind 1944: toen werd hij in Londen gestationeerd bij het Code Coördinatie Bureau (CCB) van de rijksregering. In augustus werd hij hoofd van het Nederlandse verbindingsoverlichtingenwezen. Het CCB werd in 1946 te Den Haag gevestigd, aan de Badhuisweg.

#### MARID VI

Ondanks het bestaan van het CCB waren de Nederlandse inlichtingenactiviteiten inmiddels versnipperd geraakt door een teveel aan ambtelijke lij-

nen. In 1947 schreef regeringscommissaris Fock in opdracht van premier Beel een nota over de oprichting van een 'Ontsluieringsdienst' waarin één en ander gestroomlijnd zou worden. Resultaat: het verbindingsoverlichtingenwezen werd ondergebracht bij de Marine, als sectie VI van de Marine Inlichtingendienst (MARID). J.A. Verkuyl werd hoofd van deze sectie, en de nieuwe MARID VI werd in 1947 gevestigd op het Marine etablissement te Amsterdam, in het zogenoemde Marinepaleis. In 1963 moest het Marinepaleis wijken voor de bouw van de IJ-tunnel. Onder de nieuwe naam Wiskundig Centrum verhuisde MARID VI naar gebouw 12 op het Marine Etablissement.

Het verbindingsoverlichtingenwezen heeft jarenlang goed werk geleverd, zowel vanuit het Marinepaleis alsook vanuit luisterposten elders. Al in 1949 liep de zaak zo efficiënt dat er wekelijks twee zogenoemde Edities konden worden uitgebracht met hoogwaardige gedecodeerde berichten. Crypto-veteraan Verkuyl ging met ontslag in 1950 en werd opgevolgd door ir J.G.J. Spanjaard, een veteraan van sectie VIII van de NEFIS.●

Met dank aan Jaap van Tuyl



Crypto-veteraan Verkuyl (boven) ging met ontslag in 1950 en werd opgevolgd door ir J.G.J. Spanjaard (onder), een veteraan van sectie VIII van de NEFIS

## D BEZOEKT MIVD-ERS BIJ ISAF

Op Hemelvaartsdag 20 mei j.l. heeft de directeur MIVD een bezoek gebracht aan het MIVD-personeel dat is ingedeeld bij de *International Stabilisation and Assistance Force (ISAF)* in Afghanistan.

De MIVD-medewerkers zijn in Afghanistan ingedeeld bij de Nationale Inlichtingen Cel (NIC), het ISAF-hoofdkwartier en bij een Duits-Nederlands verbindingsoverlichtingendetachement. Doel van het 'bliksembezoek' van generaal-majoor Dedden was om persoonlijk kennis te nemen van de omstandigheden waaronder de MIVD-ers in Afghanistan leven en werken.

De bevindingen van Dedden waren zeer positief: "Ons MIVD-personeel verricht op een goed gemotiveerde wijze zeer nuttig werk dat door zowel de commandanten in Afghanistan als door ons wordt gewaardeerd."●



# Voortgang reorganisatie MIVD

In de vorige uitgaven van INGE- LICHT zijn we ingegaan op de grootste veranderingen die de MIVD te wachten staat bij de reorganisatie. Deze veranderingen zijn met name merkbaar in de hoofdafdelingen Productie en Bedrijfsvoering. Maar wat zijn nu de motieven geweest voor de aanpassing van de MIVD organisatie. En welke concrete veranderingen staan ons te wachten.

De motieven voor aanpassing van de MIVD zijn in het tijdbestek van ruim een jaar ingrijpend gewijzigd. Terwijl het aanvankelijk vooral leek te gaan om het oplossen van enkele knelpunten ('weeffouten') in de organisatie, werd het traject al snel uitgebreid met het beleggen van de J2 (inlichtingentaak voor de Chef Defensie Staf)-taak, waardoor binnen de MIVD nog meer nadruk is komen te liggen op de ondersteuning van operaties. Daarnaast achtte de directeur het dringend noodzakelijk dat de analysecapaciteit van de MIVD werd uitgebreid.

De consequentie was dat de organisatie ingrijpender moest worden aangepast dan op grond van alleen 'weeffouten' het geval zou zijn geweest. Daar staat tegenover dat er nu een voorstel ligt voor een organisatie die aanzienlijk beter is toegesneden op de toekomstige Inlichtingen- en Veiligheidsvraag dan de organisatie in zijn huidige vorm.

Het is inmiddels duidelijk geworden dat de veranderingen niet formatie-neutraal kunnen worden uitgevoerd. Het realiseren van besparingen door



het afstoten van taken of het efficiënter uitvoeren van processen is noodzakelijk.

Er waren al aanwijzingen dat er in de productieketen sprake was van een onbalans tussen verwerking en verwerking. Nader onderzoek gaf aan dat mogelijk is de productieketen beter uit te rusten voor de toekomst. Samengevat kan worden geconcludeerd dat de motieven voor de reorganisatie een optelsom zijn van externe en interne factoren met één gemeenschappelijk doel: processen en producten beter toespitsen op de huidige en toekomstige behoeften die aan de MIVD gesteld worden.

Voor de hoofdafdeling Bedrijfsvoering zijn de hoofdmotieven voor veranderingen verbetering van de dienstverlening en verdere concentratie van de ondersteunende en controlerende activitei-

ten, wat we in de wandelgangen de PIOFAH-taken noemen.

Bij de 'oprichting' van de huidige MIVD zijn deze ondersteunende en controlerende taken ondergebracht in de hoofdafdeling Bedrijfsvoering op enkele specifieke activiteiten na, die waren achtergebleven bij andere afdelingen. Ook deze situatie is nader onder de loep genomen. Hieruit bleek dat het beter is deze zogenoemde PIOFAH-taken nog verder te concentreren. Dit is ook meegenomen in het Verbeterplan van Bedrijfsvoering, waaraan in de vorige INGELICHT aandacht is besteed. Door deze concentratie kan een verbetering van de dienstverlening worden gerealiseerd zonder uitbreiding van het aantal formatieplaatsen.

## Wat er verandert bij Productie?

### Meer analisten

De inlichtingenbehoefte bij operaties vraagt een geheel andere benadering en aanpak dan het volgen van ontwikkelingen op politiek-strategisch niveau en het opstellen van de slagordegegevens van de strijdkrachten van de (voormalige)

Warschaupact-landen, waarop vroeger het accent lag. De MIVD heeft ingespeeld op het ondersteunen van operaties, onder meer door accountmanagement en teamwerken in te voeren. Hiermee werd de behoefte aan informatie beter in kaart gebracht en kon de verwerving beter worden aangestuurd. Hiermee werd ook de kwaliteit en actualiteit van het inlichtingenproduct verhoogd. De praktijk heeft echter ook geleerd dat de inlichtingenbehoefte bij operaties snel kan veranderen (snel veranderende omstandigheden), zeer gevarieerd is (veelsoortige bedreigingen) en een zeer hoge actualiteit vraagt. Het blijkt met de huidige analysecapaciteit lastig om meerdere operaties tegelijkertijd adequaat te ondersteunen. Dus moest de analysecapaciteit bij alle verwerkende afdelingen worden uitgebreid. Deze uitbreiding komt bovenop de eerdere uitbreiding in het kader van terrorismebestrijding en proliferatie van massavernietigingswapens.

### Verminderde interceptiecapaciteit voor militaire communicatie

Door de sterk verminderde vraag naar militaire inlichtingen van reguliere strijdkrachten kan de capaciteit voor militaire HF-interceptie vanuit Nederland aanzienlijk worden gereduceerd. Dit is al voor een groot deel het geval. De onmiddellijke dreiging van reguliere strijdkrachten is vrijwel geheel verdwenen. Daar staat echter tegenover dat de behoefte aan interceptie in uitzendgebieden sterk is toegenomen. Per saldo is er toch een besparing mogelijk die kan worden aangewend om het tekort aan analysecapaciteit op te vullen.

### Aansturing versterkt

Met de Stafafdeling Productie die bij de vorige reorganisatie is opgericht is de basis gelegd voor een integrale aansturing van de productieketen. Dat heeft onder meer geresulteerd in een verbeterde relatie met de behoeftestellers en een verbeterd inzicht in de benutting van de productiecapaciteit. De ervaring met operaties in de afgelopen jaren heeft aangetoond dat een strakkere centrale coördinatie van uitzendingen nodig is. Daarom

wordt de Stafafdeling Productie aangepast en versterkt. Ook bij andere afdelingen blijkt de aansturing versterking te kunnen gebruiken. Dit heeft geleid tot concentratie van de aansturing op centraal niveau en opheffing van de decentrale sturingselementen.

### Wat verandert er bij Bedrijfsvoering?

Zoals hiervoor al aangegeven worden de PIO-FAH activiteiten verder geconcentreerd. De interne organisatiestructuur van Bedrijfsvoering wordt op een aantal punten aangepast en het aantal formatieplaatsen iets uitgebreid. De meest opvallende verandering bij Bedrijfsvoering is de oprichting van de afdeling Facilitaire Zaken. Hierover kunt u meer lezen op pagina 4.

### Wat betekent dit voor het personeel?

Vooruitlopend op het formele reorganisatievoorstel en de besluitvorming door de Centrale Organisatie heeft de MIVD overleg gevoerd met de Medezeggenschapcommissie en de Secretaris-generaal om een aantal urgente functies te kunnen vervullen. Hiervoor is toestemming verleend en wervingsactiviteiten zijn inmiddels in gang gezet.

Ook deze reorganisatie blijft niet zonder persoonlijke consequenties. Een aantal functies komt te vervallen en nieuwe functies ontstaan. Medewerkers worden herplaatst en mogelijk zal een aantal medewerkers overtollig worden. Er wordt momenteel hard gewerkt aan de exacte inrichting van de afdelingen. De orgaanbeschrijvingen zijn klaar en de functiebeschrijvingen zijn een behoorlijk eind gevorderd. Alle beschrijvingen worden aangeboden aan de CO om te worden gewogen.

Generaal-majoor Dedden heeft gezegd ernaar te streven dat het deze maand duidelijk moet zijn hoeveel functies binnen de MIVD overtollig raken. Daarna wordt zeer zorgvuldig bekeken wat voor consequenties dit heeft voor de medewerkers die deze functies bekleden. Het betekent dus niet dat er eind juli een concreet voorstel ligt voor iedere medewerker. Dit proces wordt nauwgezet en zorgvuldig uitgevoerd en begeleid.●



De plaatsen waar Nederlandse militairen worden ingezet worden steeds exotischer. Maar hoe kunnen we fatsoenlijk in een gebied optreden als we niet eens weten wat er tegen ons -of over ons- wordt gezegd? Praten met mensen vormt de basis van het krijgen van begrip voor wat er om je heen gebeurt. Dit noemen we *situational awareness*. Hoe moeten we nu omgaan met taalspecialisatie als je van te voren niet weet waar je heen gaat? In dit artikeltje wil ik enkele ideeën voor de toekomst voor het voetlicht halen zoals die bij de Landmachtstaf leven.

door Koos Possel, Landmachtstaf

In eerdere artikelen, onder meer over de toekomst van elektronische oorlogsvoering (EOV), is al heel summier aangegeven dat het probleem rondom taal groter wordt als gevolg van de onzekere inzetgebieden van onze krijgsmacht-delen. Om het probleem wat uitgebreider in kaart te brengen schets ik in dit artikel kort de situatie zoals die tot de val van de Muur was, en daarna schets ik de relevante ontwikkelingen van nu. Ik besluit met enkele ideeën en welke ontwikkelingen er naar mijn mening in het verschiet liggen.

Taal is niet uitsluitend het probleem van het vakgebied Inlichtingen. Elk optreden in een inzetgebied leunt zwaar op begrip van het doen en laten van de mensen, en alleen met gesprekken kom je achter bewegredenen. Traditioneel maakten alleen de S2/G2 (inlichtingenfunctionarissen -red.) zich druk over taalaspecten vanwege het ondervragen van krijgsgevangenen, maar in de huidige missies praten commandanten en staven met lokale commandanten en staven, en praten groepscommandanten en CIMIC-functionarissen met lokale bestuurders en andere sleutelfiguren binnen de sociale, culturele en industriële organisaties in het operatiegebied. De kans dat ze een gemeenschappelijke taal gebruiken is gering. Bijna alle contacten verlopen dan ook door tussenkomst van tolken. Het taalprobleem moet dus breder dan het vakgebied Inlichtingen worden getrokken.



# IS ER NOG EEN TOEKOMST VOOR TAALSPECIALISTEN?

## Terugblik

In het verleden moest de NAVO zich concentreren op de Russische taal, en met het scenario in gedachten dat de Russen tot de Noordduitse laagvlakte konden doordringen moesten we er zo snel mogelijk achter komen waar commandoposten en belangrijke eenheden van de tegenstander zich bevonden. Aan hand van combinaties van radionetten en met behulp van het opvangen van sleutelwoorden moest razendsnel een *electronic order of battle* (EOB) worden vastgesteld waarmee we gericht konden gaan uitschakelen. Met wat krijgsmansgeluk ving je een groep *Spetsnaz* (Russische special forces -red) die je dan uitgebreid kon verhoren. Het was een tijd van optimalisatie. Taalspecialisten richtten zich op vakjargon, EOVR richtte zich op Russisch materieel, en de situatie was dreigend maar relatief eenvoudig.

Na de val van de muur viel die relatieve eenvoud weg, de tegenstander kon zich opeens overal bevinden. Weg was de dreiging van het grootschalige conflict, we kennen nu als maximum eigenlijk alleen het *foreseeable article V*-scenario waarin (eenvoudig gezegd) Nederland troepen levert om ergens aan de periferie van het NATO-verdragsgebied te helpen bij het branden blussen. We kunnen ons niet uitsluitend meer bezig houden met het bestuderen van Russisch materieel, hoewel de Russen gelukkig zo wijd verspreid en invloedrijk waren dat bijna overal in huidige conflicten Russisch materiaal (of Chinees, maar dat is bijna hetzelfde) gebruikt wordt.

De inzet van Nederlandse taalspecialisten in de afgelopen jaren werd dan ook gekenmerkt door improviseren, de taalspecialisten Russisch schoolden zich in hoog tempo bij om ook acties in Bosnië te ondersteunen, maar het was een druppel op een gloeiende plaat. Daarom werden lokaal gespreksondersteuners geworven, met alle onzekerheden en potentiële veiligheidsrisico's van dien. De recente inzet van Nederlandse militairen in Macedonië, Kosovo, Bosnië, Eritrea en Afghanistan toont het dilemma van de taalspecialisatie: moet Nederland zich nog ergens in specialiseren of doen we maar niets en werven we lokaal?

Het geschetste dilemma geldt in feite voor het hele gebied waar inlichtingen op basis van gesproken of geschreven tekst wordt geworven. Vanwege het toegenomen

gebied van interesse nemen de relevante talen ook toe. Taalkennis in huis halen kost echter geld, en dat laatste is altijd schaars. Hoe nu dus verder?

We zijn als krijgsmacht niet uniek in dit probleem. De open grenzen en het Europese asielbeleid hebben een vergelijkbaar probleem opgeleverd voor de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). De IND heeft het taalprobleem opgelost door bij intakegesprekken tolken in te zetten, en beschikt hierdoor langzamerhand over een grote gegevensbank met gekwalificeerde tolken. Het Talen Kenniscentrum (TKC) van de landmacht, ondergebracht bij de SMID (opleidingschool van de Koninklijke Landmacht, waar ook taalopleidingen worden gegeven red.) beschikt als centraal aanspreekpunt op het gebied van tolkensteun over een groeiende gegevensbank van defensiemedewerkers die in voorkomend geval als tolk ingezet kunnen worden. Deze trends wijzen de weg voor de krijgsmacht.

## Het belang van Russisch

Juist de grote en indringende verspreiding van de Russische taal maakt het bij uitstek geschikt om als tussentaal te fungeren voor mensen die in en rondom het voormalige Oostblok tewerkgesteld worden. Het zal daarom nog lang gewenst zijn om personeel van Defensie en Buitenlandse Zaken te laten opleiden in de Russische taal omdat dat efficiënter is dan op te leiden in de diverse lokale talen. Er kan een vergelijking worden getrokken met de Franse taal als traditionele diplomatieke taal in het Westen.

Al bij de val van de muur werd geconstateerd dat er ook tolken Arabisch nodig waren vanwege de bredere oriëntatie van Defensie op de wereldconflicten. Hiervoor is echter geen taalopleiding beschikbaar binnen de School Militaire Inlichtingendienst. Het belang van een Arabische taal (voor zover daar sprake van is) is, gezien de zuidelijke grens van de NAVO en de recente inzet in Irak, duidelijk maar is nooit nader ingevuld met uitzondering van een tolk Arabisch bij het Militaire Inlichtingen (MI)-peloton.

Taalopleidingen opzetten kost geld en tijd, en daarom is het noodzakelijk kritisch

te kijken naar het aanwezige kapitaal in de vorm van hoog gekwalificeerde taal-specialisten en beschikbare opleidingen bij de SMID. Er moet dus enerzijds zo efficiënt mogelijk worden opgeleid, maar anderzijds mag er geen 'kapitaal' worden vernietigd door het onnodig of lukraak ontslaan van docenten.

Taalopleidingen zullen echter wel verder geprofessionaliseerd moeten worden om de grotere vraag en variëteit het hoofd te kunnen bieden. Daarbij moet een evenwicht worden gevonden tussen diepte van kennis en specialisatie en betaalbaarheid (in zowel geld als tijd). Daardoor is het soms handiger om capaciteit in eigen huis te hebben, en soms om extern te zoeken en uit te besteden. Een element dat bij civiel uitbesteden vrijwel altijd ontbreekt is het specifieke (militaire) vakjargon. Dit zal voor de diverse relevante talen op een of andere manier ontwikkeld moeten worden.

### Vasthouden, sharing en huur

De landmacht zou natuurlijk graag voor de belangrijkste taalgebieden specialisten in huis te hebben, maar dat is praktisch gezien onbetaalbaar. Bovendien zegt de 'Wet van Murphy' dat je toch nog de verkeerde taalspecialisten in huis blijkt te hebben als er daadwerkelijk een nieuwe operatie ondersteund moet worden. De landmacht moet dus beperkt specialiseren en de overige taalspecialisten als tijdelijke behoefte inhuren.

Het meest voor de hand ligt hierbij het vasthouden van de reeds aanwezige kennis voor de Russische en Servo-Kroatische taal bij de SMID, gezien het verwachte blijvende belang van de Russische taal en het ondersteunen van de lopende operatie in de Balkan voor wat betreft het Servo-Kroatisch. Van alle andere talen moet nader bekeken worden hoe de landmacht ze wil binnenhalen. Wel zal kritisch gekeken moeten worden naar opleidingsbehoefte in relatie met de aan te houden sterkte.

Daarnaast is het mogelijk om binnen Defensie nog te specialiseren. De MIVD heeft een deels met de krijgsmacht delen overlappende behoefte. Met wederzijdse steunverleningen moet daarbij de totale behoefte aan taalspecialisten in theorie efficiënter afgedekt kunnen worden dan wanneer ze naast elkaar zouden blijven werken. Mogelijk dat uit beveiligingsoogpunt dit idee van *sharing* ongewenst is, maar het idee verdient een nader onderzoek.

Met het beperkt vasthouden van taalspecialisten Russisch en Servo-Kroatisch bij de SMID en het *sharen* van taalspecialisten Defensiebreed is het probleem niet opgelost. Voor lopende operaties zal er voldoende taalondersteuning moeten worden gevonden door inhuur van tolken. Deze worden bij voorkeur alleen tijdelijk ingehuurd en alleen zolang een operatie loopt. Verder zullen er bij nieuwe operaties heel snel mensen moeten worden ingehuurd om als tolk te fungeren, eveneens bij voorkeur op tijdelijke basis. Waar vind je echter zulke mensen?

### Gegevensbank taalvaardigheid

Om in de toekomst op een professionele wijze een operatie in het buitenland te ondersteunen moet er een fatsoenlijke gegevensbank komen met daarin taalvaardig personeel dat belangstelling heeft om ingezet te worden als tolk of gespreksonder-



steuner. Er moet zowel intern als extern worden gezocht naar mensen met speciale taalvaardigheid zoals Arabische, Slavische, Oosterse en Afrikaanse talen. Daarnaast is er ook belangstelling voor de Europese talen want de trend om *joint* en *combined* op te treden betekent veel meer samenwerking in Europees verband. Werken met een gemeenschappelijke Engelse taal is de komende tien jaar nog een brug te ver voor veel landen. Wellicht is het te overwegen een beloning toe te kennen aan militairen met een vast of een tijdelijk dienstverband, die het Frans, Duits of Engels op een behoorlijk niveau

beheersen en daarmee Defensie als geheel in staat stellen om samen te werken in Europees verband. Potentiële tolken of gespreksondersteuners kunnen binnen Defensie initieel worden opgeleid en vervolgens jaarlijks worden bijgepraat over de ontwikkelingen. Ze kunnen dan bijvoorbeeld als actieve reservist beschikbaar blijven voor Defensie.

### Functionaliteiten scheiden

Het taalprobleem vergt ook een aanpak aan de vraagzijde. Nu zie je inlichtingenpersoneel met een taalspecialisatie, de traditionele optimalisatie van 'voor de val van de Muur'. Met de verbreding van het interessegebied moet ook kritisch naar deze vorm van optimalisatie worden gekeken. Voor lopende operaties blijf je gebruik maken van de beschikbare pool aan taalvaardige inlichtingenfunctionarissen. Als Nederland echter verder niet diepgaand gaat investeren in allerlei andere taalspecialisten, moeten misschien op beperkte schaal de functionaliteiten ondervrager/inlichtingenman en tolk/gespreksondersteuner uit elkaar worden gehaald. Een willekeurige taalspecialist moet kunnen samenwerken met een willekeurige inlichtingspecialist (*field-HUMINT* of EOV). De ondervrager of EOV-specialist moet in eenvoudige taal kunnen aangeven welke informatie hij zoekt, en de tolk of gespreksondersteuner moet deze informatie proberen te achterhalen. Het vergt voor alle categorieën een 'anders denken en anders doen', maar het is rationeel gezien een mogelijkheid om uit het dilemma van verbreding te komen. Scheiden van functionaliteiten maakt het mogelijk om een flexibele basis te hebben voor elk potentieel inzetgebied. Hierdoor kun je in theorie elke nieuwe operatie vanaf het begin ondersteunen.

Als er zicht komt op een langer verblijf in een operatiegebied (zoals nu bijvoorbeeld Bosnië) kan er natuurlijk wel weer een (tijdelijke) taalspecialisatie volgen. De ultieme wens blijft tenslotte taalvaardig Intel-personeel voor *field-HUMINT*- en EOV-taken waarmee maximaal rendement uit de ondersteuning van een operatie kan worden gehaald.

### Oplossing: technologie?

In *science fiction*-films zie je robots die 4000 galactische talen spreken en die simultaan gesprekken kunnen vertalen en zelfs interpreteren. Tot nu toe zijn we technisch in staat om eenvoudige teksten door computers te laten vertalen en op kleuterschoolniveau zinnen te laten formuleren. Het zal ongetwijfeld beter worden, maar binnen afzienbare termijn moeten we daar niet te veel van verwachten.



Wat wel mogelijk is zijn computers die razendsnel geluidsbestanden kunnen scannen en selecties maken op basis van sleutelwoorden zoals 'bom', 'terrorist', 'vacantie' en verzin maar verder. Ook kunnen geschreven teksten worden gescand en geselecteerd op sleutelwoorden. Het veelbesproken *Echelon*-netwerk zou volgens geruchten hier bijvoorbeeld gebruik van maken. Het verdere traject blijft echter mensenwerk en is gebonden aan dezelfde beperkingen als het normale inlichtingen verzamelen en interpreteren.

### Het ISTAR-bataljon

De landmacht heeft in relatie met het ISTAR-bataljon de hierboven geschetste problemen inmiddels aangepakt. In het ISTAR-bataljon is een module "*field-HUMINT*- en taal-specialisten" in het MI-peloton gecreëerd die zich vooral gaat richten op het opbouwen van een *pool* aan taalvaardige inlichtingenfunctionarissen. Daarnaast zijn er twee extra functies bij het Talen Kenniscentrum (TKC) bij de SMID gecreëerd om de inventarisatie- en zoek/wervingslag concreet in te kunnen vullen. Met de gegevensbank 'taalvaardigheid' kan niet alleen de landmacht worden gesteund, heel Defensie kan hiervan profiteren en zelfs overige overheidsorganisaties zouden kunnen aanhaken.

Het geschetste universele taaldilemma vereist een herbezinning op de vraag hoe een inlichtingenfunctionaris ondanks ontbrekende taalvaardigheid toch effectief kan zijn. Dit geldt voor zowel *field-HUMINT* als EOv. Op EOv-gebied is er al een trend ingezet naar meer elektronisch verwerken met zo mogelijk extra aanvullende informatie uit de 'taalmodule'.

Specialiseren in talen is slechts beperkt mogelijk, en er zal naar een optimale mix moeten worden gezocht voor het gehele Defensie-apparaat. De Russische taal zal in alle gevallen nog lang van belang blijven als 'tussentaal' richting het voormalige Oostblok, en het Servo-Kroatisch zolang de operatie in de Balkan duurt.

Om over meer tolken of gespreksondersteuners te kunnen beschikken zal er binnen en buiten Defensie geïnventariseerd moeten worden wie over bepaalde taalvaardigheden beschikt. Dit personeel, mits geschikt bevonden, zou (bijvoorbeeld als actieve reservist) na een initiële training jaarlijks kunnen worden bijgepraat over relevante ontwikkelingen en in voorkomend geval in dienst van Defensie als ondersteuning mee kunnen gaan in militaire of semi-militaire operaties. Defensie kan hiermee ook faciliterend optreden voor overige overheidsinstanties.

De module *field-HUMINT*-/taalspecialisten in het ISTAR-bataljon en het Talen Kenniscentrum van de SMID hebben de uitdaging om de theorie om te zetten in een daadwerkelijk functionerende organisatie zodat ook in de toekomst Defensie op een professionele manier kan worden ondersteund met taalvaardig personeel.●

# 'Er wordt hier professioneel gewerkt'

Rebecca heet ze. Lang haar, grote oplichtende blauwe ogen, vlekkenpak, zakelijke uitstraling, en steeds maar lachen. Deze sergeant-1 werkt sinds enkele weken bij de MIVD. We zijn wel benieuwd naar wat een nieuwe medewerker beweegt, en naar de impressies die ze heeft van haar nieuwe werkomgeving.

"Nou, ik ben hier pas sinds 14 juni. 't Is wel even wennen hoor. Best een grote omgeving - ik had dat tevoren niet gedacht: zo'n groot gebouw, zo ontielig veel mensen. Voordat ik hier kwam, werkte ik bij Air North op de vliegbasis Ramstein. Het was leuk dat dat internationaal was, maar 't was wel kleinschalig. En dan kom je hier, en dan is 't grootschalig. Ik had ook eigenlijk niet gedacht dat deze dienst zo veel personeel heeft. Nou ja, je hoort soms dat we internationaal een kleine dienst zijn, maar er zijn hier best veel bureaus, teams en dergelijke. Het valt me daarbij op dat er heel professioneel wordt gewerkt, en dat er veel kennis aanwezig is."

"Wat zeg je? Of het vrouw-zijn ook een aparte bejegening ople-

vert? Nee hoor, gelukkig niet. In de werkomgeving speelt dat geen enkele rol. 't Zou vervelend zijn als dat wel zo was. Wat ik wel minder aangenaam vind, maar dat is mijn eigen keuze, is dat ik dagelijks nogal een eind moet reizen om hier te komen. Ik sta om kwart voor vijf op, en ben niet vóór zes uur thuis. Dat is lastig - ik ga maar gauw op zoek naar een kamer in Den Haag, denk ik."

"Nog even over de dienst. Althans, ik weet niet of 't aan de omvang ligt, maar 't zou kunnen - het valt me wel op dat er hier een sterkere eilanden-cultuur is

dan ik had verwacht. Als je nou iets wilt veranderen, dan moet je misschien streven naar een sterker gevoel van samenhang. Zo iets van 'wij van de MIVD.'"

"Waarom ik voor Defensie heb gekozen? Tja, dat was de pappelpel. Mijn vader was militair, en nou is het niet zo dat er grote druk was, maar 't maakte mijn eigen keuze wel een stuk makkelijker. En ik heb er geen spijt van. Ik vind de krijgsmacht erg leuk! Ik denk dat ik nog heel lang bij Defensie blijf. 'k Ben nu 24 - een bloempje nog, hè, hahahaha! Zonder gekheid, het bevalt me uitstekend. Als ik 40 ben, wat dan? Nou, dan wil ik ergens voor Defensie in het buitenland werken, dat zou mooi zijn. Eerst maar 'es de drie jaar hier afronden."●



# De reorganisatietrein rolt door

Natuurlijk is het nog steeds de reorganisatietrein die onafwendbaar doorrolt en die alle aandacht van de medezeggenschapscommissie lijkt op te eisen. Het is een bekend traject, waarin formele documenten worden opgesteld die nogal wat tijd opeisen en dat uitmondt in een formeel reorganisatievoorstel van de directie.

Op dat moment begint formeel de inbreng van de MC. In dat kader wil ik eens wijzen op een

Door Jaap van Tuyll



bepaling uit het Besluit Medezeggenschap Defensie (BMD). Dit BMD regelt het hele formele overlegtraject. Hierin is vastgelegd wat de rechten en verplichtingen van de MC en de directie zijn ten opzichte van elkaar in het georganiseerde overleg.

In artikel 27 lid 1 van het BMD staat vermeld dat de MC advies kan uitbrengen over alle maatregelen die de directie wil treffen met betrekking tot de wijze waarop de arbeids- en dienstvoorwaarden worden toegepast, met betrekking tot aangelegenheden op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn en tot het woon- en leefklimaat bij de diensteneerheid. Bovendien moeten de directie en de MC overeenstemming bereiken er over een dergelijk advies van de MC.

## Risico inventarisatie

De directie neemt de verantwoordelijkheid voor deze zaken serieus. Daarom is er enige tijd geleden een zogenaemde "Risico inventarisatie en evaluatie" gehouden. Daarbij is zoals de naam al aangeeft geïnventariseerd waar de MIVD risico's loopt (van wat voor aard dan ook). Een flink

deel van deze risico's had betrekking op de zaken die ik hierboven noemde als aandachtsgebieden van de MC. Daarom is de MC ook advies gevraagd over het plan dat door de dienst is opgesteld om iets aan de risico's te doen en dat advies van de MC is ook serieus genomen door de directie. Het verbeterplan is aangepast op basis van het advies en is nu in werking. Voor nadere informatie daarover verwijs ik overigens naar de Afdeling P&O. Bij de overlegvergaderingen met de directie wordt regelmatig nagegaan hoe het staat met de uitvoering van dit plan. Dit illustreert hoe de MC invloed kan uitoefenen in het belang van het personeel van de MIVD.

Tenslotte moet ik tot mijn spijt melden dat de MC een lid gaat kwijtraken. Ronald Sniijders die al weer ruim drie jaar in de MC zitting heeft, heeft de MIVD verlaten. Dat betekent dat we zijn bijdrage aan de MC gaan missen. Hij heeft onder andere door zijn bemoeienis met de NSO en met het weeffoutenproject veel nuttig werk gedaan. Hiervoor wil ik graag de dank van de MC uitspreken. ●

## Personeelsmutaties

### Nieuw personeel

Kapitein W. [redacted], Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse en Rapportage, Current Intelligence Unit, analist, m.i.v. 7 juni 2004

Ritmeester H.A.R. [redacted], Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Afdeling Informatiemanagement, Bureau TCU, coordinator uitzendingen, m.i.v. 1 juni 2004

SM H.J. [redacted], Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Bureau Algemene Ondersteuning, medewerker logistiek, m.i.v. 14 juni 2004

Sgtr R.M. [redacted], Hoofdafdeling Productie, CIU, bewerker dienstploeg CRT2, m.i.v. 1 juli 2004

Sgt R.H.W.M. [redacted], Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse en Rapportage, Regiobureau, junior assistent analist, m.i.v. 21 juni 2004

SGTODOPS F. [redacted], Hoofdafdeling Productie,

Afdeling Analyse en Rapportage, Bureau militaire techniek, junior assistent analist, m.i.v. 3 mei 2004

Mevr. J.M. van der [redacted], Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Managementassistente Afdeling Informatiemanagement, m.i.v. 1 juni 2004

Mevr. S. [redacted], Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Afdeling Facilitaire Zaken i.o., adviseur huisvesting, m.i.v. 1 mei 2004

Dhr. H.J. [redacted], Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Afdeling P&O, projectleider analistenopleiding, m.i.v. 1 mei 2004

### Overgeplaatst binnen MIVD

AOO A. van [redacted], Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse en Rapportage, Regiobureau, assistent analist, m.i.v. 1 mei 2004

### Personeel met FLO of uit Defensie

Bruno van [redacted] heeft op 1 juni afscheid geno-

men van de MIVD en Defensie. Ter gelegenheid van zijn dienstverlating ontving hij een oorkonde uit handen van generaal-majoor Dedden.



### Majoor Henk

[redacted] verliet op 1 juni Defensie. Als senior analist Ruimtevaart en



Overbrengingsmiddelen heeft hij zich jarenlang sterk gemaakt voor meer aandacht voor het onderwerp ruimtevaart en met name voor de dreigingsaspecten daarvan. In bijzijn van zijn familie werd afscheid van Henk genomen. Tijdens de afscheidspeeches werd waardering uitgesproken voor de stafopleidingen en lezingen en cursussen die Smid voor diverse internationale bijeenkomsten heeft verzorgd.

# Een herkenbare MIVD-identiteit: *join the club!*

De afgelopen maanden is, ook in INGELICHT, herhaaldelijk gesproken over een herkenbare 'eigen MIVD identiteit'. We werken allemaal aan dezelfde gezamenlijke eindproducten voor onze 'klanten' en we doen dat niet altijd onder de gemakkelijkste omstandigheden. We mogen best trots zijn op dit product, dat WIJ ten slotte met z'n allen maken.

Sinds jaar en dag gebruiken groepen mensen uiterlijke kenmerken om uiting te geven aan een dergelijk 'wij-gevoel'. Denk daarbij bijvoorbeeld aan haardracht, tatoeages, het gebruik van bepaalde sieraden of het dragen van een oranje petje of sjaal. Ook binnen de MIVD beschikken wij allemaal over een duidelijk herkenbaar gemeenschappelijk kenmerk: het MIVD-pasje!

Alle medewerkers van de Centrale Organisatie zijn bij aanwijzing van de Secretaris-Generaal verplicht de Defensie smartcard op locaties van de CO duidelijk zichtbaar te dragen. Ook onze dienst is gehouden aan deze plicht en voegt daar nog iets aan toe: Wij dragen het MIVD legitimatiebewijs zichtbaar binnen de locaties van onze dienst. De Defensie-smartcard moeten we uiteraard ook bij de hand hebben want daarmee krijgen we fysiek toegang tot objecten.

We dragen dit pasje niet zomaar. We maken daarmee het onderscheid zicht-

baar tussen onze vaste collegae, tijdelijke externe collegae en bezoekers. Vaste medewerkers beschikken over een gepersonificeerde kaart met foto. Externe tijdelijke medewerkers hebben eenzelfde kaart maar daar staat ook nog in grote letters de tekst Extern op. Bezoekers hebben uiteraard geen kaart met foto, maar een pas waar met grote letters 'Bezoeker' op staat.

Dat onderscheid is belangrijk omdat we daaraan kunnen zien of de drager zelfstandig door delen van het gebouw mag lopen of continu begeleid moet worden, zoals dat met bezoekers hoort. Let op: Ziet u een bezoeker zonder begeleider rondlopen dan is er sprake van een veiligheidsincident! U dient in eerste instantie de bezoeker weer naar zijn of haar gastheer of gastvrouw te brengen. Vervolgens dient u hiervan direct melding te maken bij Bureau Veiligheidszaken (BVZ).

Wij zijn een informatie-intensieve netwerkorganisatie en we zijn ook grootverbruikers van de koffiemachines in de gangen en pantries. De verleiding is dan ook groot om bij het wachten op de volle mok even snel iets tegen een collega te zeggen waarmee die weer verder kan met zijn werkzaamheden. Uiteraard houden we daarbij rekening dat er geen mensen mee kunnen luisteren die geen *need-to-know* hebben.



Het is echter zaak om daar nog alerter op te zijn als er bezoekers staan om een kop koffie te tappen. Om deze bezoekers te kunnen herkennen is de bezoekersbadge dan ook *essentieel*.

*Tip: draag het MIVD-pasje niet zichtbaar buiten de MIVD-locaties in verband met uw eigen veiligheid!*

De MIVD-pasjes worden uitgegeven door het Bureau Veiligheidszaken. Mocht u onverhoopt uw pasje of uw Defensie smartcard kwijt zijn geraakt, meldt dit dan onmiddellijk bij BVZ. U dient zelf aangifte te doen bij de Koninklijke Marechaussee en in geval van de Defensie smartcard ook nog bij het beheercentrum van de Koninklijke Landmacht. In voorkomend geval kunnen wij u hierbij helpen en zorgdragen voor tijdelijke vervangende toegangskaarten.

Draag het MIVD-pasje op de juiste wijze. Hiermee levert u niet alleen een bijdrage aan een hoger veiligheidsniveau, maar geeft u ook uiting aan het lidmaatschap van de MIVD-club!●





# Eerste sportdag van de bestuursstaf

Op 4 juni jongstleden was het zover. Alle militaire en burger medewerkers van de Centrale Organisatie waren uitgenodigd voor een sportdag. Het initiatief hiervoor werd genomen door de plaatsvervangend Secretaris-generaal, mevrouw Marion Gout, om alle medewerkers op een sportieve manier kennis te laten maken met de bestuursstaf. Bestuursstaf is de nieuwe naam die de Centrale Organisatie per 1 januari 2005 krijgt.

De deelnemers kwamen uit alle gelederen van de

door Jaap van Tuyll, gedart door Han Sijm, gewandeld door Herman Tiersma en gefietst door Matthijs Coster. Anneke Bader deed mee aan de meerkamp. Verder kon er worden gedoken, gewandeld en gefietst.

Er werden in een dagdeel drie wedstrijden Jeu de boules gespeeld. De deelnemers werden steeds op een andere manier verdeeld in teams. Uiteindelijk werd een winnaar aangewezen door te kijken wie er in de beste teams had gespeeld

Het volleyteam van Hans Claessen deed het erg goed. Dat werd beloond met een enorme prijs: een grote fles champagne.

Er werd gefietst naar Meyendel, de Wassenaarse Slag en de Wassenaarse landgoederen. Er kon individueel of in (kleine) groepjes worden gefietst. Matthijs Coster reed met een medewerker van de Directie Voorlichting. Matthijs vond het leuk om te horen wat er bij een dergelijke organisatie allemaal gebeurt, en wat de overeenkomsten en verschillen zijn met de MIVD.



De duiklessen werden in een zwembad gegeven. Hiervoor was veel belangstelling. Van de MIVD deed onder meer John Sneep mee. Een mooie gelegenheid om te zien of je in de toekomst lid wil worden van de 'MIVD duikclub'.

Tijdens de pauze liep de persfotograaf

rond met een fototoestel. Iedereen had een T-shirt ontvangen met op de achterzijde de tekst Bestuursstaf. Op de voorzijde stond een van de letters uit het woord Bestuursstaf. De bedoeling was dat men probeerde het woord bestuursstaf vast te

leggen. De meeste deelnemers vonden het een uitdaging op zoek te gaan naar eigen woorden. Vijf medewerkers van AVI zaten bijeen en hadden de letters A, B, R, S en T. Een woord was zo gevonden!

Om 4 uur werden de prijzen uitgereikt aan de winnaars van diverse sporten. Dit werd gedaan door de Staatssecretaris van Defensie. De dag werd afgesloten met een uitgebreide barbecue en een ijsje toe. ●



Bestuursstaf in oprichting. Alhoewel de opkomst iets beter had gekund, werd het een uitermate geslaagde dag, waarin veel takken van sport beoefend konden worden.

Ongeveer 50 medewerkers van de MIVD hadden zich ingeschreven en zij gingen heel fanatiek van start.

De deelnemers konden zich van tevoren inschrijven voor uiteenlopende activiteiten. Zo werd er gejeu de bouled

