



2001

10



BICES VERGADERING IN DEN HAAG

pagina 4



GESCHIEDENIS AERIAL IMAGERY

pagina 6

VAN BUITEN NAAR BINNEN EEN GESPREK MET MR. F. HERMAN DE GROOT

pagina 13

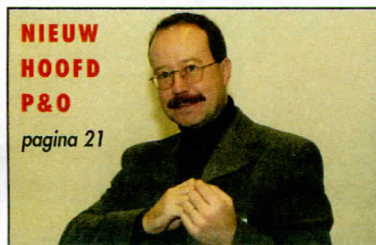


PROJECT PROFESSIONALISEREN BEHEER

pagina 17

NIEUW HOOFD P&O

pagina 21



Een druk jaar

Voor u ligt alweer de laatste INGELICHT van dit jaar. Het is vooral een druk jaar geweest, met veel projecten, veranderingen en gebeurtenissen. Veel projecten om de MID nog beter op koers te krijgen. Zo heeft het project Beschrijven Bedrijfsprocessen dit jaar zijn beslag gekregen. Wat we daar nu mee kunnen doen kunt u lezen in het artikel van Roel Vestjens. Dit jaar is de MID geëvalueerd door de Directie Informatiemanagement en Organisatie. Het evaluatierapport 'Hernomen Evenwicht' kwam in de tweede helft van dit jaar uit. Mr. F. Herman de Groot, Directeur DIO licht enige aspecten van dit rapport toe in de rubriek Van buiten naar binnen. De MID is dit jaar verschillende keren gastland geweest voor internationale symposia en vergaderingen. De laatste grote bijeenkomst was de BICES Board of Directors die in november in Den Haag werd gehouden. Hierover wordt u uitgebreid geïnformeerd door KLTZ De Weijer. Maar onze herinneringen over dit jaar zullen toch vooral getekend zijn door de terroristische aanslagen in de Verenigde Staten. Deze aanslagen hebben een grote impact op ons en onze samenleving. Ook het komende jaar zullen de gevolgen van deze aanslagen nog duidelijk te merken zijn binnen onze dienst.

Maar eerst breekt de kerstperiode aan. Dit zijn dagen die we graag in familiekring doorbrengen. Dat is dit jaar echter niet voor iedereen even gemakkelijk of feestelijk. Er zijn MID'ers en hun gezinnen die een naaste hebben verloren of te maken hebben gehad met langdurige zieken. Speciaal deze MID'ers wens ik sterkte toe de komende periode. Tot slot nog een oproep in deze INGELICHT om uw kerstpakket dit jaar af te staan aan diegenen die wellicht niets hebben om naar uit te kijken deze Kerst. Lees het verzoek van Sarah Beauchamp en Eline Huyben.♦



Correspondenten en agenten gevraagd

Wie heeft er inspiratie om eens een leuk stukje of interessant achtergrondverhaal te schrijven voor ons blad? Ook als u collega's kent die een leuke hobby hebben en die daar best graag met de redactie over willen praten houden wij ons aanbevolen.

Wij zijn altijd op zoek naar enthousiaste correspondenten en tipgevers. U kunt ons bereiken op de zesde verdieping van gebouw 32, kamer 6.43. Telefoonnummer 070 - 441 90 40. Mailen (via DONAR) of faxen kan natuurlijk ook. Het faxnummer is 070 - 441 90 10 t.n.v. Bureau Communicatie.

Met de Kerstdagen en een jaarwisseling in het vooruitzicht breekt doorgaans een moment van bezinning aan. Met de dramatische beelden van 11 september jl. nog op het netvlies kan het niet anders of de escalatie van terroristisch geweld in de Verenigde Staten, gedreven door een niets ontziende ideologie, is bepalend voor onze herinneringen aan het jaar 2001. De gevolgen voor onze westerse samenleving, maar ook voor de stabiliteit van vele islamitische landen, zijn ingrijpend. Voor u en mij en medewerkers van een Nederlandse inlichtingen- en veiligheidsdienst is het professionele betrokkenheid die om met '11 september' verbindt. Wij zijn het aan onszelf verplicht onze beste krachten te geven bij de bescherming tegen en de bestrijding van dit terroristisch geweld. Het gaat ook om Nederlandse belangen. Het is ook onze samenleving die de gevolgen van deze aanslagen ondervindt. Mogelijk kunnen ook wij direct getroffen worden door diegenen die zich met grof geweld tegen onze wettelijke waarden keren.

Als militaire inlichtingen en veiligheidsdienst gaat onze eerbied aandacht uit naar de veiligheid, de integriteit en de bescherming van de defensieorganisatie en de krijgsmacht.

Aansluitend gaat het om een bijdrage aan de bestrijding van dit terrorisme en van de regimes die hieraan onderdak bieden of medewerking verlenen. In Nederland doen we dat in nauwe samenwerking met BVD en opsporingsdiensten, buiten Nederland in nauwe samenwerking met onze bondgenoten. Terugkijkend op de achterliggende maanden denk ik dat onze operationele reactie goed en professioneel is geweest. De juiste activiteiten, met de juiste prioriteit, voor (en met) de juiste belanghebbenden. Daar mag u trots op zijn.

Met deze kloep op eigen schouder zijn we er echter niet. Bestrijding van dit terrorisme is een zaak van lange adem. We zullen onze verscherpte waakzaamheid en verhoogde operationele activiteit lang moeten volhouden. Daarom heeft de Regering besloten ook de MID extra menskracht en middelen toe te kennen. Het gaat om uitbreiding van capaciteit human intelligence en verbindingsinlichtingen, om verbeterde onderzoek- en analysecapaciteit en om betere bescherming van eenheden van de Nederlandse krijgsmacht die (gaan) deelnemen aan militaire operaties elders in de wereld.

COLOFON

INGELICHT wordt uitgeven onder verantwoordelijkheid van de directeur Militaire Inlichtingendienst (MID).

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

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

Redactie en eindredactie:

M.A.M. Bemelmans-Ooninx

Cartoons: Henk Slijkhuis

Fotografie: Media Centrum MID, Sectie IMINT en

Ronald Kuipers

Vormgeving: Theo Olsthoorn

Druk en lithografie: Hofstad Druktechniek

Zoetermeer

Oplage: 1.000 expl.

Deadlines INGELICHT

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

Inleveren kopij	Verschijningsdatum
16 januari	7 februari
13 februari	7 maart
13 maart	5 april

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.

Foto omslag: Media Centrum (MID)



Hiervoor zijn enkele tientallen functies en enkele miljoenen guldens per jaar voorzien. Aan ons nu de opdracht deze intensivering zo spoedig mogelijk te vertalen in concreet inzetbare capaciteit. Op cruciale plaatsen in de dienst is dat al in gang gezet. Bij de afronding van dit karwei verwacht ik van u dezelfde professionele opstelling die u tot nu toe ten toon heeft gespreid.

Deze intensivering en uitbreiding moet ook resultaat gaan opleveren. Op de korte termijn kan dat niet volledig het geval zijn. Inlichtingen zijn nu eenmaal niet te commanderen. Derhalve moet nu binnen de gegeven capaciteit van de dienst worden geschoven met prioriteiten en aandachtsgebieden. Daarover zijn met de krijgsmacht afspraken gemaakt. Die worden ook vastgelegd in de Inlichtingen en Veiligheidsbehoefte Defensie 2002. Dat vraagt van velen van u flexibiliteit om uw professionele aandacht voor de komende maanden daadwerkelijk op die nieuwe prioriteiten en aandachtsgebieden te richten. Gewoon een kwestie van doen. Ook hier verwacht ik van u volledig besef van de urgentie van de situatie. Zoals u ziet is mijn boodschap deze keer wat grimmig. Daar is ook alle reden voor. Onze samenleving wordt op de proef gesteld. Wij allen zijn medeverantwoordelijk voor de wijze waarop we deze proef doorstaan. Wellicht iets om toch even bij stil te staan tussen de kalkoen, de oliebollen en de champagne door.

Ik wens u en de uwen goede en zinvolle feestdagen toe.

Joop van Reijn
Generaal-majoor der Mariniers

Inlichtingen en Veiligheid

Speciaal themanummer Militaire Spectator

Op 8 november jl. werd door brigade-generaal Prof. J.M.J. Bosch, voorzitter van de redactie van de Militaire Spectator, het eerste exemplaar van het themanummer Inlichtingen en Veiligheid aangeboden aan de heer drs. W.J. Kuijken, Secretaris-Generaal van het Ministerie van Algemene Zaken, tevens Coördinator van de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten.

in het licht van de recente aanslagen als zeer actueel worden omschreven. Er wordt vanuit verschillende optieken gekeken naar het onderwerp Inlichtingen en Veiligheid; vanuit nationale en internationale optiek, alsmede vanuit de optiek van de risico's en bedreigingen die van terroristische groeperingen en optreden uitgaan. Deze maand komt een vervolg themanummer over Inlichtingen en Veiligheid uit. ♦



De redactie van de Militaire Spectator was hierbij aanwezig. Het themanummer, waartoe enige maanden geleden werd besloten, mag



Boven: Drs. W.J. Kuijken ontvangt het eerste exemplaar van het themanummer Inlichtingen en Veiligheid

Links: redactie aanwezig bij uitreiking



BICES Board of Directors vergadering in

Van 12 tot 16 november vond in Den Haag de 6e halfjaarlijkse vergadering plaats van de Board of Directors van *Battlefield Information Collection and Exploitation Systems* (BICES). De *Board of Directors* is het besluitvormend orgaan van de NATO BICES *Organisation*. Het heeft de taak om begeleiding en sturing te geven aan de activiteiten van het NATO BICES *Agency* conform de richtlijnen in het Handvest van de NATO BICES *Organisation*. De vergadering werd voorgezeten door brigade-generaal Lynam van de Britse *Defence Intelligence Service*. Als vice-voorzitter trad op brigade-generaal Hasenpusch van de Duitse *Federal Armed Forces Intelligence Office*.

Door KLIZ Glenn de Weijer

De vergadering begon traditioneel op maandagavond met een welkomstreceptie, ditmaal in de Officersmess van Hoofdkwartier van de Koninklijke Luchtmacht.

Plaatsvervangend Directeur MID, Commodore Freek Meulman trad als gastheer op voor de 55 deelnemers aan deze vergadering. De vergadering zelf werd gehouden in de Prins Bernhardzaal van de Landmacht Staf op de Prinses Juliana Kazerne. De vergadering werd geopend met een welkomstwoord van generaal-majoor Joop van Reijn. De *General Manager* van het NATO BICES *Agency* beet de spits af met een

overzicht van zijn activiteiten. Er zijn voorstellen uitgewerkt om een omgeving te creëren voor het delen van 'Counter Terrorism Intelligence'. De voorzitters van de werkgroepen van de *Board of Directors* gaven elk een update van relevante ontwikkelingen in hun werkgroep. Onder het agendapunt 'Operational Support Issues' werden presentaties gegeven over multinationale samenwerking in de inlichtingenondersteuning van Crisisbeheersing, Vredes- en Humanitaire operaties. De presentaties werden verzorgd door de G2 van ACE *Rapid Reaction*

Corps, door een vertegenwoordiger van de Amerikaanse *Assistant Secretary of Defence* voor C3I en door de Stafofficier Internationale Inlichtingen Informatievoorziening van MID. De presentatie van G2 ging over de toekomstige positionering van het ACE *Rapid Reaction Corps* als *High Readiness Forces Headquarters*, het belang van *National Intelligence Cell's* (NIC) en de behoeftstelling voor operationele informatiesystemen, waarbij mobiliteit en interoperabiliteit een cruciale rol spelen. De Amerikaanse vertegenwoordiger gaf een presentatie over het *Combined Enterprise Regional Information exchange system*, waarmee US *Central Command de Global Counter Terrorism Forces* van relevante operationele informatie kan voorzien. De presentatie van de Stafofficier I3V van de MID ging over *NL Intelligence Operations*, waarbij werd ingegaan op de ICT-ervaringen van de Nederlandse *Intelligence Cell* in UNMEE en de potentiële mogelijkheden van het BICES netwerk om de nationale inlichtingencellen te faciliteren bij het onder-

steunen van Crisisbeheersing-, Vredes- en Humanitaire operaties. Verder werd in de vergadering gesproken over ondersteuning van NAVO- en multinationale oefeningen, het BICES Management Plan, het BICES Financieel Rapport, het BICES Werkplan 2002 en de gewenste koppeling

WERKGROEPEN VAN DE BOARD OF DIRECTORS

De *Board of Directors* heeft de navolgende werkgroepen ingesteld:

- BICES Intelligence User Group (BIUG)**
In deze werkgroep worden de *user requirements* voor BICES vastgesteld.
- BICES Technical Working Group (BTWG)**
In deze werkgroep worden de technische consequenties van de gebruiker behoeftes bekeken en worden tevens door techniek gedreven verbeteringen vastgesteld.
- BICES Security Working Group (BSWG)**
In deze werkgroep worden de beveiligingsaspecten van de gebruikersbehoefte en de technische uitwerkingen bekeken. Deze werkgroep heeft tevens een adviesfunctie in de richting van de BICES *Security Accreditation Board*.
- Conceptual Study Group (CSG)**
In deze werkgroep wordt een lange termijnvisie (5-10 jaar) voor BICES geformuleerd.
- MOU Working Group (MOUWG)**
In deze werkgroep worden de noodzakelijke aanpassingen voor de BICES *Memory of Understanding* (MOU) en het BICES Handvest geformuleerd.♦

met het netwerk van de Militaire Staf van de Europese Unie.

De coördinatie van de logistieke ondersteuning was in handen van Leo de Oude met assistentie van Wil van



Inzet: wapenschild NATO BICES Organisation

Rechts: Board of Directors te gast in Den Haag



Den Haag



der Togt en Angélique Doodkorte. De traditionele groepsfoto van de *Board of Directors* werd gemaakt door Albert Piëtte. Een aantrekkelijk ladies-programma voor de meegekomen echtgenotes van de deelnemers was verzorgd door Maryke Bogert. Op woensdagmiddag werd een bezoek gebracht aan het Koninklijk Paleis op de Dam, gevolgd door een rondvaart door de Amsterdamse grachten. 's-Avonds werd een diner gehouden in Den Haag, waarbij ook generaal-majoor Joop van Reijn en kapitein-ter-zee Peter de Harder aanwezig waren.

De vergadering werd op vrijdagochtend afgesloten

MID VERTEGENWOORDIGERS IN BICES FORA

BOG: generaal-majoor der mariniers Joop van Reijn (DMID)

BOD/MOUWG: Leo de Oude (Plv. Hfd AIM)

BIU/CSG: Kapitein-luitenant ter Zee Glenn de Weijer (AAR/SO I3v)

BTWG: Martin Heesbeen (AIM/senior ICT beheerder)

BSWG/BSAB: Frits van Eck (DIO/Bureau Beveiligings Autoriteit (BBA)♦

Vergadering van de Board of Directors in Prins Bernhardzaal

met een lange besluitenlijst en het statutair aftreden van brigadegeneraal Lynam als voorzitter van de *Board*. Brigadegeneraal Hasenpusch zal het komende jaar de voorzittershamer hanteren. Alle deelnemers waren zeer tevreden over de ontvangst en de logistieke ondersteuning van de conferentie, getuige de vele dankbetuigingen en complimenten.

BICES BACKBONE NETWORK

Het BICES *Backbone Network* (BBN) is een permanent datacommunicatienetwerk gebaseerd op Windows NT en Microsoft Office producten (inclusief e-mail en web-browser), welke de deelnemers in BICES met elkaar verbindt. Het netwerk bestaat uit circa 25 knooppunten (*gateways*) bij de 17 deelnemende NAVO landen (Luxemburg en IJsland zijn geen deelnemer), plus aansluitingen bij NAVO en multinationale hoofdkwartieren. Het BBN is tevens gekoppeld aan het NATO *Wide Area Network* (WAN). Diverse landen hebben aan hun gateway een eigen netwerk (LAN of WAN) gekoppeld, waarin ook een *National Contribution Data webserver* is opgenomen. De Amerikaanse *Contribution Data webserver* bestaat uit meerdere webserver van onder andere *Defence Intelligence Agency*, *National Security Agency*, *Joint Analysis Centre Molesworth*, *US European Command* en *Multi National Intelligence Co-ordination Cell*, ondergebracht in het *Linked Operations-Intelligence Centers* (LOCE) domein.



NATO BICES ORGANISATION

In 1999 heeft de ondersteuning van het BICES netwerk een permanent karakter gekregen door de oprichting van de NATO BICES Organisation (NBO). Dit bestaat uit het NATO BICES Agency en de Board of Directors. Daarnaast is de BICES Board of Governors ingesteld, welke tot taak heeft om een algemene inlichtingenbeleidslijn binnen NAVO uit te zetten (zie BICES vision). In de Board of Governors hebben de directeurs van militaire inlichtingendiensten zitting. Voor de accreditatie van het BICES Backbone Network is de BICES Security Accreditation Board ingesteld. Hierin hebben vertegenwoordigers van de nationale en NATO beveiligingsorganisaties zitting.

NATO BICES AGENCY

Het NATO BICES Agency (NBA) wordt geleid door de General Manager, die volgens afspraak altijd door de Verenigde Staten wordt geleverd. Hierin zijn 31 personen werkzaam, verdeeld over zeventien nationaal beschikbaar gestelde functionarissen (burger of militair) en veertien werknemers (burgerfunctionarissen uit NATO-landen), waaronder de General Manager. Het Agency heeft twee afdelingen met een kolonel aan het hoofd. Beide zijn tevens gelijkwaardig plaatsvervanger van de General Manager. De eerste afdeling 'Plans & Requirements' richt zich voornamelijk op onderzoek naar de functionele 'user requirements'. In deze afdeling bevindt zich ook de NL functieplaats, welke binnenkort wordt gevuld door majoor Roel Berghuis (KLU). De

tweede afdeling 'Operations' richt zich zowel op de technische implicaties van de 'user requirements' als op het continue operationeel houden van het BICES Backbone Network. Hieronder valt ook het permanent bezette BICES Operational Centre.

BOARD OF DIRECTORS

De Board of Directors (BOD) is naast het geven van begeleiding en sturing aan het NATO BICES Agency ook verantwoordelijk voor de budgettoekenning en voor algemene beleidsbeslissingen betreffende BICES, rekening houdend met het uitgezette inlichtingenbeleid vanuit het Board of Governors. In de Board of Directors zit één vast lid (kolonel/luitenant-kolonel) van alle deelnemende lidstaten van de NATO BICES organisatie. De voorzitter en vice-voorzitter (brigadegeneraal) van de Board of Directors treden niet op als nationaal lid. In deze board zit tevens een liaisonofficier van de Secretaris-generaal van de NAVO. In de Terms of Reference van de Board of Directors is bepaald dat alle beslissingen in de board unaniem dienen te zijn. Een nationaal lid mag zich zonedig laten vergezellen van experts op het gebied van inlichtingen of andere relevante experts. Bij de vergaderingen kunnen ook vertegenwoordigers van andere NAVO-organisaties worden uitgenodigd. In de praktijk zijn dit IMS, SHAPE, SAC-LANT en NC3A. Tevens zitten waarnemers van multinationale militaire organisaties, zoals het Eurocorps, Eurofor en het Multi-National Corps North-East bij deze vergaderingen.♦

BICES VISION

BICES will fulfil most of the Participants' multinational intelligence sharing and exchange requirements, through the use of secure and interoperable ADP-based intelligence support systems and networks.

BICES will provide the ability for the community to deliver the right intelligence at the right time to the right user or decision-maker, through automated information management tools and servi-

ces, and authorised inter-faces.

BICES as a system of systems, will be able to react quickly and effectively to crisis situations with immediately available, interoperable deployable capabilities that will also enable user's fusion of intelligence.

BICES capabilities are available for national or multinational use in peace, crisis and war as determined by the Participants.

BICES multinational intelligence working groups will help develop and implement innovative ideas, techniques and procedures to enable Participants to capitalise on new information technologies.

BICES Participants will contribute intelligence and resources to the best of their ability.

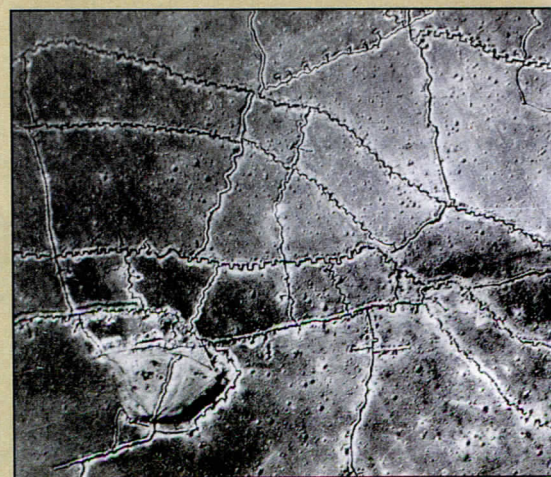
The interests of the BICES Participants as a group will always be taken into account in decision making.♦

G E S C H I

De Eerste

In de komende uitgaven van INGELICHT zal regelmatig een artikel verschijnen over de geschiedenis van *aerial imagery*. Hoe werd dit gebruikt om informatie te vergaren ten behoeve van inlichtingen. In deze artikelen wordt verhoudingsgewijs meer fotomateriaal dan tekst gebruikt, een foto zegt immers meer dan duizend woorden...

Door Ron Berghuis



AANZET TOT DE EERSTE WERELDOORLOG

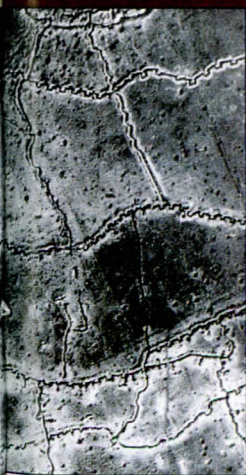
Na de moord op aartshertog Franz-Ferdinand, de kroonprins van Oostenrijk-Hongarije, op 28 juni 1914 in Sarajevo (de aanleiding tot WO I), kwam de aanloop tot een oorlog in een stroomversnelling. Verscheidene landen verklaarden elkaar de oorlog waardoor er in feite twee kampen ontstonden. Aan de ene kant de centralen: Duitsland, Oostenrijk-Hongarije en het Ottomaanse rijk. Aan de andere kant de geallieerden: Frankrijk, België, Italië, Groot-Brittannië en Rusland.

Wereldoorlog, het Westfront

Links: luchtfoto's van een chemische fabriek in Roeux na de slag om Arras

Rechts: camera van het type C bevestigd aan de romp van een BE2c vliegtuig

Onder: ingewikkeld loopgravenstelsel tussen Loos en La Bassée in de sector Auchy, november 1915



Duitsland wilde snel toeslaan in het Westen om de Fransen en Engelsen op de knieën te krijgen, voordat het Russische leger gemobiliseerd was. De Duitse generale staf had hiervoor een plan in de kast liggen, het Von Schlieffen-plan. Dit plan hield in dat Duitse troepen in een snelle beweging door het neutrale België (Nederland werd op het laatste moment uit het plan geschrapt) en het noorden van Frankrijk zouden trekken om Parijs te omsingelen en de weg naar de zee af te sluiten.

De Duitsers werden op slechts vijftig km van Parijs tegengehouden bij de Slag om de Marne.

Foto analisten van het Royal Flying Corps maken een mozaïek van foto's van de Duitse linies



Boven: de Lakenhal in Ieper, het centrum van de stad is na de totale verwoesting in de oorlog weer in originele staat teruggebracht.



Links: de Menenpoort in Ieper waar de namen vermeld staan van de meer dan 80.000 vermisten uit de slagen om de stad. Beide foto's zijn gemaakt vanuit een RF-16 van 306 squadron in 1997

Het mislukken van het Duitse plan had als oorzaak dat de Russen sneller in de strijd kwamen dan de Duitsers hadden verwacht. De Duitsers moesten dus aan twee fronten vechten. Duitsland trok daarom troepen van het westfront terug om het oostfront te versterken. Vanaf dat moment veranderde de oorlog in het Westen in de beruchte loopgravenoorlog. Enkele bekende slagvelden uit deze oorlog waren het front bij Ieper in het zuidwesten van België, het front bij de rivier de Somme en het front bij de stad Verdun, beiden in Frankrijk. Aan deze fronten bestreden het Belgische en Franse leger en de BEF (*British Expeditionary Force*) aan de ene zijde en de Duitsers aan de andere zijde elkaar vier jaar lang op leven en dood. Tijdens WO1 werd er voor het eerst op grote schaal gebruik gemaakt van inlichtingen, verzameld uit aerial imagery (luchtfotografie). Dit had verschillende oorzaken. De militaire luchtvaart ontwikkelde zich snel en de ontwikkelingen op fotografisch gebied waren enorm. Daarnaast was er de altijd aanwezige behoefte aan inlichtingen. Door de patstelling aan het front

Britse gasaanval tussen Carnoy en Montauban aan het front langs de rivier de Somme in Frankrijk

waren andere manieren om inlichtingen in te winnen ernstig beperkt. De traditionele rol van de cavalerie om te paard als verkenningseenheid op te treden werd door het starre loopgravenfront bemoeilijkt. Luchtfotografie werd hierdoor een belangrijke bron om nauwkeurige inlichtingen over vijandelijke stellingen (loopgraven) en troepenverplaatsingen te verzamelen. Tevens werden mogelijke doelen gelokaliseerd en de resultaten van artillerie beschietingen vastgelegd (battle damage assessment). Foto's werden tot een mozaïek gelegd (aan elkaar plakken van foto's om één geheel te creëren) om de frontlijnen en de ingewikkelde loopgravenstelsels in kaart te brengen. ♦



De gebeurtenissen op 11 september in de Verenigde Staten hebben verschillende gevolgen voor onze werkzaamheden en aandachtsgebieden. Zo vond op 29 en 30 oktober een tweedaags minisymposium plaats bij de MID met als onderwerp *Transnational Threats*. Hoofdtijde van het symposium vormde het onderwerp internationaal terrorisme.

Door Theo Houkes

Voor dit tweedaagse symposium had de MID een aantal deskundigen uitgenodigd. Het doel van het symposium was om de kennis en visie van de analisten van Afdeling Analyse en Rapportage en de Afdeling Contrainlichtingen en Veiligheid te spiegelen aan de visie van de genodigde sprekers. Als eerste onderwerpsdeskundige kwam Dr. Peter Chalk aan het woord. Chalk is als *policy analyst* onder meer verbonden aan het *National Defense Research Institute* van de Rand Corporation in de Verenigde Staten. Rand is een non-profit instelling die bijdraagt aan de verbetering van beleid en besluitvorming door middel van onderzoek en analyse. Chalk is met name gespecialiseerd in bioterrorisme.

SPIONAGEGESCHIEDENIS



Minisymposium bij MID

Daarnaast was Dr. P.M. Kurpershoek als spreker uitgenodigd. De heer Kurpershoek is Directeur van de Directie Noord-Afrika en Midden-Oosten van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

De derde gastspreker was Dr. P. Klerks, als wetenschappelijk medewerker verbonden aan de Nederlandse Politie Academie. Klerks' specialisme ligt op het gebied van criminele netwerken.

Tot slot was Drs. A.J. Jongman als gastspreker aanwezig. De heer Jongman is deskundige op het gebied van terrorisme. Hij staat aan het hoofd van het PLOOM, een instituut dat onderzoek doet naar schendingen van de mensenrechten, verbonden aan de Universiteit van Leiden. Een woord van welkom en het openen van beide dagen werden verricht door het Hoofd Afdeling Productie, Commodore Freek Meulman. Naast terrorisme in zijn algemeenheid kwamen eveneens meer specifieke onderwerpen aan bod. Deze onderwerpen, zoals criminele en terroristische netwerken, de (terroristische)



dreiging van chemische en biologische wapens met als uitvloeisel het bioterrorisme, (door bijvoorbeeld besmetting van gewassen) werden zowel door Dr. Chalk als door de andere sprekers behandeld. Dr. Kurpershoek voegde er een extra dimensie aan toe door de problematiek vanuit de Arabische wereld toe te lichten en een uitleg te geven op de vraag waarom dit soort

dreigingen en conflicten ontstaan. De beide middagen werden gebruikt om over de behandelde onderwerpen uitgebreid met elkaar van mening te wisselen. Hoewel er voor het merendeel van onze analisten geen nieuwe zaken boven water kwamen vormde dit symposium een uitstekende gelegenheid de eigen kennis te spiegelen aan de expertise van externe deskundigen. ♦

DUISTER DEN HAAG

Wandelen langs spionage-adressen (II)

De afstand van de Paleisstraat (militaire missie voormalige Sovjet-Unie, zie vorige aflevering) naar de Celebesstraat is niet zo groot. Ook in deze straat vonden activiteiten plaats van de inlichtingendienst van het Rode Leger. Celebesstraat nummer 32 bleek een goede locatie voor een 'illegal'.

Bron NISA **Bewerking** Martinette Bemelmans-Ooninx

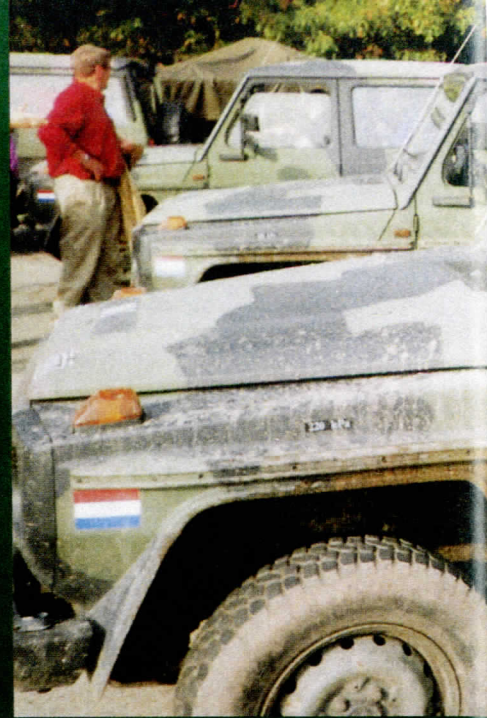
De Celebesstraat ligt in een wijk die destijds gebouwd was voor officieren en onderofficieren van het Nederlandse leger. In mei 1935 vestigde zich hier Samuel Ginsberg, afkomstig uit Galicië. Hij was een illegale 'resident' van de inlichtingendienst van het Rode Leger. Onder een andere naam en onder het mom van een eenzaam beroep bedreef hij spionageactiviteiten. Ginsberg deed zich voor als de uit Oostenrijk afkomstige doctor Martin Lessner. Zijn beroep - hij gaf op antiquair te zijn - stelde hem in staat veel te reizen en afwezig te zijn zonder bij burens of leveranciers lastige vragen op te roepen.

Het huis van Lessner in de Celebesstraat voldoet aan de eisen van een illegale 'resident'. Er is een voor- en een achteringang. Een smalle brandgang verbindt de Celebesstraat met de parallel lopende Malakkastraat. In de rustige Celebesstraat viel destijds 'ongewoon verkeer' zoals politie en de OGPU (geheime dienst Russische communistische partij) snel op.

Dr. Martin Lessner was er niet zozeer op uit om Nederlandse militaire

en andere geheimen voor zijn bazen in Moskou op te sporen. Nee, zijn belangstelling ging vooral uit naar de landen die het Sovjetvaderland het meest bedreigden, het Duitsland van Hitler en Japan. Ginsberg/Lessner was er dan ook trots op dat hij niet alleen de tekst van het Duits-Japanse anti-Cominternverdrag in handen kreeg, maar bovendien de sleutel van de Japanse diplomatieke code. Ginsberg leek in de inlichtingendienst van Stalins Rode Leger een grote carrière tegemoet te gaan. De grote zuiveringen in de Sovjet-Unie, waarvan hij vele collegae en chefs het slachtoffer zag worden, deden hem echter besluiten 'af te springen'. In navolging van zijn collega Ignaz Poretsky alias Ignace Reiss nam ook Ginsberg in 1937 afscheid van zijn spionagecarrière. Reiss werd nog in hetzelfde jaar vermoord door de OGPU, de geheime dienst van de Russische communistische partij en het persoonlijk instrument van Stalin. Ginsberg ontkwam naar de Verenigde Staten waar hij zijn memoires schreef onder het pseudoniem Walter G. Krivitsky. Zijn rang in het Rode Leger had Krivitsky inmiddels wat opgepoetst, hij noemde zich nu generaal. Noch zijn vlucht naar de Verenigde Staten noch zijn hoge rang konden Ginsberg/Krivitsky beschermen tegen Stalins wraak. In 1941 werd hij in een hotel in Washington vermoord, al probeerden zijn moordenaars de indruk te wekken dat hij zelfmoord had gepleegd. ♦

Het boek Duister Den Haag, Wandelen langs spionageadressen is verkrijgbaar bij Sdu Uitgevers en kost f 24,90, ISBN 90 12 085152. ♦



Manne, luisteruuuuuuuh...

Siegel: Saamhorigheidsdag ACIV heeft militair tintje

De jaarlijkse ACIV saamhorigheidsdag viel dit jaar op 17 oktober. De organisatie lag in handen van Rob Siegel, Rob van Nuland en Theo Snel. Om de dag niet alleen 'spelend' door te brengen, werd dit jaar een bezoek gebracht het museum 'Bevrijdende Vleugels' in Best en aan het Opleidingscentrum Rijden in Eindhoven.

Door Dick Hoed

Siegel: "Het is per slot van rekening een saamhorigheidsdag voor personeel van de MID. Ik vind dat daar wel een militair tintje aan moet zitten. Niet spelen op de wei, maar iets opsteken van ons militaire cultuurgoed en een onderdeel van Defensie waar velen van ons mee te maken krijgen, namelijk de militaire rijopleidingen". Het museum 'Bevrijdende Vleugels' in Best is een museum waarbij de Tweede Wereldoorlog en met name de bevrijding van Noord-Brabant centraal staat. Het museum besteedt aandacht aan de operatie Market Garden en de rol van de Schotse Highlanders. Deze zijn met behulp van levensechte diorama's uitgebeeld. Maar ook de oorlog in Rusland, leidend tot de val van Berlijn en daarmee het einde van de Tweede Wereldoorlog komt in beeld. Er is een gevarieerd aantal militaire voertuigen en vliegtuigen opgesteld. Zo is er een Sherman tank, een Russische T-34 tank, een originele Dakota en een replica van een V-1. Kortom, een museum dat een saamhorigheidsdag waardig is. Het museum wordt voorna-

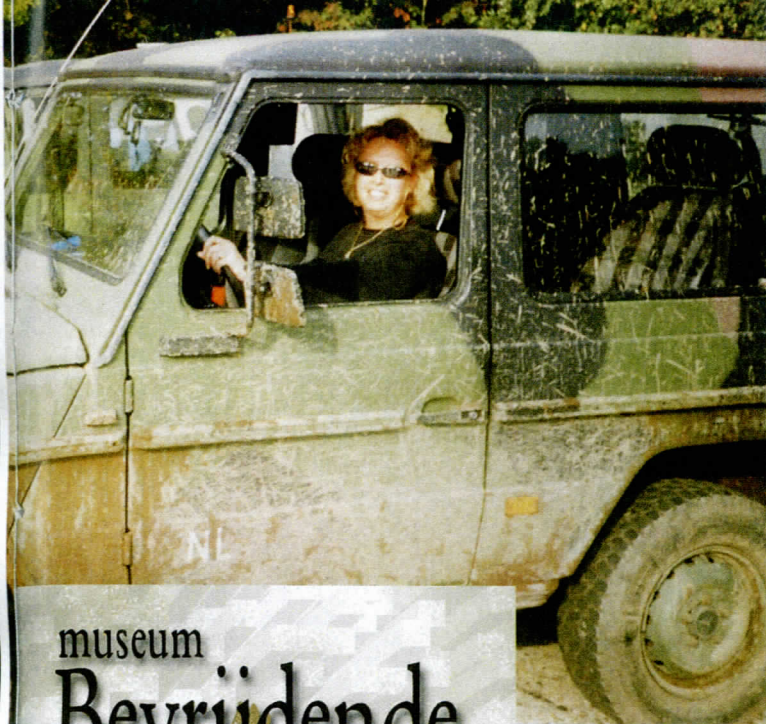
melijk gerund door vrijwilligers, waaronder een groot aantal militairen buiten dienst (b.d.). Hierbij zijn ook een aantal inlichtingenveteranen als kapitein (KLU) b.d. Jaap Nieuwkoop.

Rob Siegel opende de dag in Best en deed dit op de enige juiste militaire manier: "Manne Luisteruuuuuuuh..." Dit hebben we die dag regelmatig moeten horen. De vrijwilligers van het museum toonden erg veel enthousiasme tijdens de rondleidingen over het

terrein. Maar het was ook mogelijk op eigen houtje het museum te bezichtigen. Hierdoor vond je overal op het grote museumterrein ACIV-ers terug die tijdens het bezichtigen van oud militair materiaal (niet de mensen dus) nog even probeerden bruin(er) te worden in de najaarszon.

Na het bezoek aan het museum volgde een bezoek aan het Opleidingscentrum Rijden in Eindhoven. Het opleidingscentrum houdt zich bezig met de rijopleidingen voor alle krijgsmachtdelen.





museum
Bevrijdende



Best
Vleugels

*Een terugblik op periode 1940-45,
 oorlog en bevrijding.*

uitgave april 2001



Met authentiek militair materieel, diorama's, veel foto's
 en documenten in acht tentoonstellingshallen.

www.wingsofliberation.nl



Allereerst werd een lunch geserveerd. Daar was iedereen hard aan toe, dit bleek wel uit de snelheid waarmee de broodjes en kroketten naar binnen werden gewerkt. Zou dat door de gezonde boslucht komen...

Vervolgens vertrokken we in vier groepen naar de rijopleiding. Er was een gevarieerd programma voor ons gemaakt. Zo konden we me rijden in de nieuwe Patria (een nieuw type pantserwielvoertuig) en een YPR (een wat ouder type pantserrupsvoertuig). Degenen die dachten dat dat saai zou worden hadden het helemaal mis. Met grote snelheid werden kleine groepjes rondgescheurd over de testbaan, waarbij allerlei hindernissen werden genomen. Ook konden we achter het stuur van een Mercedes plaatsnemen en vervolgens het terrein oprijden. Enkele chauffeurs (voornamelijk de chauffeusen onder ons) waren zo overmoedig dat ze vast kwamen te zitten. Alleen met

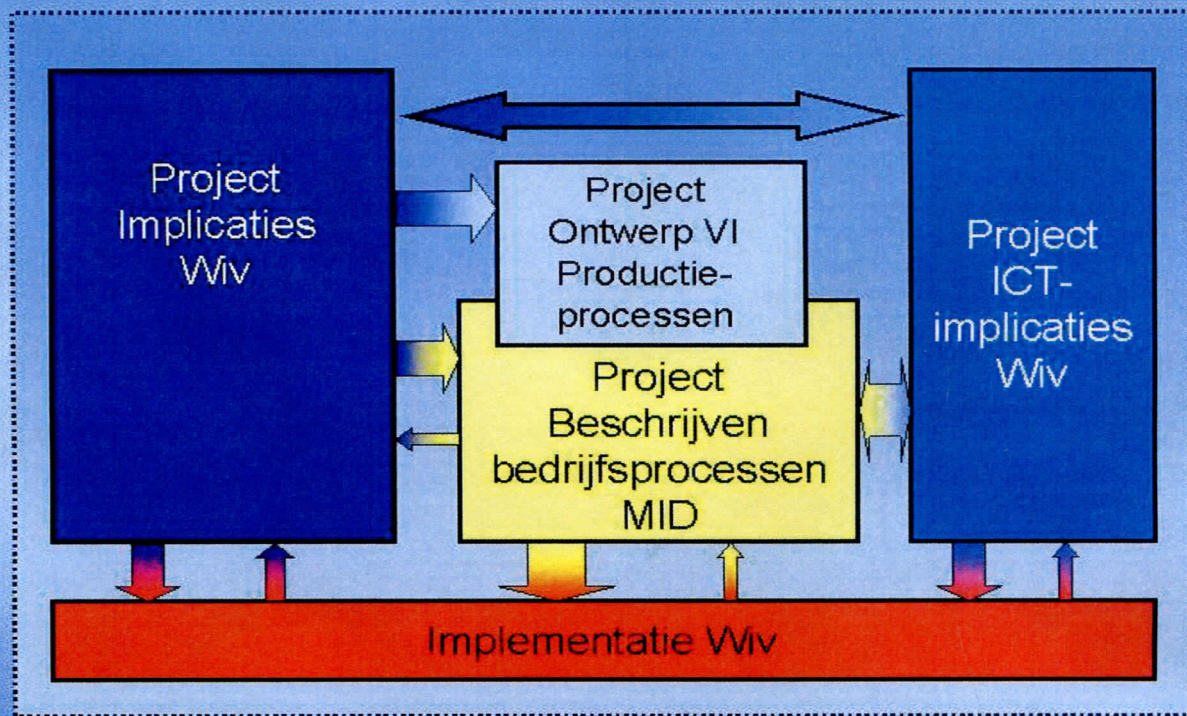
veel moeite en hulp van inmiddels hevig transpirerende (angstzweet!) instructeurs konden de voertuigen weer uit de modder getrokken worden. Tussen dit 'geweld' door was het mogelijk in de simulatoren van de YPR een kijkje te nemen en achter de stuurknuppels even te proberen de YPR recht te houden, wat makkelijker leek dan het was. Na het rondrijden werden we bijna afgemarcheerd (Rob Siegel had dit graag willen doen) naar de Koppeling. Iedereen bleek hard toe te zijn aan een verfrissend drankje. Al snel begon de barbecue te branden (door de enorme rookontwikkeling zag je verder niet veel meer) en konden de eerste sateetjes en kipfilets worden geschroeid.

Deze ACTIV saamhorigheidsdag was door de uitstekende organisatie en het prachtige najaarsweer zéér geslaagd. Dank aan de organisatoren.♦



Werkwijze MID in beeld

Invoering Wiv



Op 30 oktober jongstleden heeft het project Beschrijven bedrijfsprocessen MID haar resultaten aan de opdrachtgever aangeboden. Vervolgens heeft op 19 november behandeling in het directie-beraad plaatsgevonden. De bedrijfsprocessen van de MID zijn nu dus beschreven. Klinkt leuk, maar wat hebben we dan en wat kunnen we er mee? In dit artikel wordt deze vraag beantwoord door het resultaat vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. Zoals u in het juli-nummer van INGELICHT heeft kunnen lezen, waren er immers meerdere aanleidingen om dit project te starten. De belangrijkste aanleidingen, de invoering van de nieuwe Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (WIV) en de wens tot continue verbetering worden afzonderlijk uitgelicht.

Door Roel Vestjens, Projectleider Beschrijven Bedrijfsprocessen MID

In minder dan een half jaar tijd zijn vrijwel alle processen van de MID beschreven en vastgesteld. Dat lijkt eenvoudig, maar dat is het niet.

Om een proces te kunnen beschrijven moet het namelijk voor iedereen duidelijk zijn hoe dat proces ver-

loopt. Daar blijkt in de praktijk wel eens verschillend over te worden gedacht. Na afstemming met de mensen die het proces daadwerkelijk uitvoeren, is het resultaat inhoudelijk beoordeeld door (of namens) het verantwoordelijke afdelingshoofd. De projectcoördinator heeft vervolgens alle processen op onderlinge samenhang beoordeeld, terwijl de afdeling juridische zaken heeft gecontroleerd of de beschrijving 'WIV-conform' is. Gedurende het project heeft de externe deskundige (KPMG) de kwaliteit van de beschrijving bewaakt.

RESULTAAT

Geheel volgens de opdracht is er een aantal producten opgeleverd. Dit zijn het *Handboek bedrijfsprocessen MID* de *Eindrapportage* en het *Onderhoudsplan*. In het handboek, dat bestaat uit een map Productie en een map Bedrijfsvoering, zijn alle procesbeschrijvingen van de MID opgenomen, inclusief de resultaten van het project 'Ontwerp Verbindingsinlichtingen (VI) Productieprocessen'. De eindrapportage bevat per afdeling een overzicht van de eventuele restpunten en de verbetermogelijkheden die tijdens het project naar voren zijn gekomen. Het onderhoudsplan beschrijft de organisatie, de procedures en de formulieren die nodig zijn om het handboek daadwerkelijk te onderhouden. Minder concreet maar een minstens zo belangrijk re-

sultaat, is dat de discussie over de huidige werkwijze en de gevolgen van de WIV daarop, op gang is gekomen.

RESULTAAT VOOR IEDEREEN TOEGANKELIJK

Met dit resultaat is een belangrijke stap gezet in de invoering van de WIV (zie kader WIV). Daarnaast is het een goede start voor een continu verbeterproces (zie kader kwaliteitszorg). Met deze resultaten is bo-

HET PROJECT BESCHRIJVEN BEDRIJFSPROCESSEN BEKEKEN VANUIT DE KWALITEITSZORG

Het verbeteren van de processen in de dienst en de manier waarop daarover wordt gecommuniceerd, is de sleutel tot verbetering van de prestaties van de MID. Deze uit het zogenoemde MasterMind-project (1999) afkomstige stelling geldt vandaag de dag nog steeds. Uiteraard is het mogelijk processen te verbeteren en hierover te communiceren zonder dat ze beschreven zijn. Niemand zal echter betwijfelen dat dat een stuk makkelijker is wanneer alles netjes op papier staat of elektronisch beschikbaar is. Alleen dan is het mogelijk te 'meten' en vervolgens verbeterstappen te definiëren.♦

vendien de Administratieve Organisatie (AO) van de MID in kaart gebracht. Daarmee voldoet de MID al vrijwel geheel aan een onlangs verschenen aanwijzing van de secretaris-generaal hierover. Echt nuttig is het echter pas als het resultaat voor iedereen toegankelijk wordt. De eerste stap hierin is dat elke afdeling tenminste een set handboeken ter beschikking krijgt. Begin 2002 zal dit worden gevolgd door publicatie van de procesbeschrijvingen op het MID Intranet. Met het opleveren van de handboeken en beide rapporten is aan de oorspronkelijke opdracht voldaan. Tijdens de behandeling in het directiebestuur is een vervolgoedraacht verstrekt, waardoor in de komende twee maanden de belangrijkste restpunten worden afgerond. Een mooi moment om iedereen die aan het project heeft meegewerkt te danken voor zijn of haar inbreng. Tegelijkertijd wil ik iedereen vragen om met het resultaat aan de slag te gaan, zodat we echt van continue verbetering kunnen spreken. ♦

HET PROJECT BESCHRIJVEN BEDRIJFSPROCESSEN BEKEKEN VANUIT DE WIV

De invoering van de nieuwe Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (Wiv) bestaat uit een aantal stappen:

- In het project 'implicaties WIV' is aan de hand van de concept WIV uitgezocht wat dit betekent voor de MID. Voor elk wetsartikel is uitgezocht op welke werkzaamheden dit betrekking heeft en wat voor eisen voortaan aan die werkzaamheden worden gesteld.
- In het project 'Beschrijven bedrijfsprocessen MID' zijn de werkzaamheden van de MID in ongeveer 120 processen beschreven. Bij het beschrijven is gebruik gemaakt van het resultaat van 'implicaties WIV', zodat alle beschrijvingen in overeenstemming zijn met de nieuwe wet. De beschrijvingen zijn essentieel om aantoonbaar te voldoen aan de WIV.
- In het project 'ICT implicaties WIV' worden de informatiesystemen van de MID waar nodig aangepast. Uitgangspunten hiervoor zijn het resultaat van 'implicaties WIV' en de wijze waarop dit in de beschreven processen verwerkt is.
- Het gaat er natuurlijk om dat de beschreven en aan de WIV aangepaste processen ook zo worden uitgevoerd. Eventueel ondersteund door (aangepaste) informatiesystemen. Dit gebeurt door het maken van werkinstructies en het oefenen (in pilots) met de nieuwe werkwijze.

De bovenstaande volgorde geldt in de praktijk niet helemaal. Tijdens het beschrijven kan blijken dat de 'implicaties' toch net even anders waren dan gedacht. Zo kan ook de uitwerking in de praktijk wel eens leiden tot een aanpassing van het proces. En als laatste is er ook nog een wisselwerking tussen de informatiesystemen, de processen en de uitvoering. ♦

Directeur Informatiemanagement en Organisatie

MID anno 2001 een boeiende organisatie om voor te werken

In de rubriek Van Buiten naar Binnen hebben wij een gesprek met mr. F. Herman de Groot, Directeur van de Directie Informatiemanagement en Organisatie. Sinds 1998 bekleedt hij deze functie. Beide rapporten, 'Nieuw' en 'Hernomen Evenwicht' zijn onder zijn verantwoordelijkheid uitgebracht. Frits Herman de Groot licht enige aspecten uit beide rapporten toe.

Door Martinette Bemelmans-Oonincx

"Bijna drie jaar na het verschijnen van 'Nieuw Evenwicht', was het tijd om de Militaire Inlichtingendienst te evalueren. Om dit te kunnen doen heb je natuurlijk uitgangspunten nodig. Als uitgangspunt bij deze jongste evaluatie hebben we een aantal centrale vragen die uit het rapport Nieuw Evenwicht naar voren waren gekomen tegen het licht gehouden. Dat waren vragen als: Is de MID in staat de nieuwe inlichtingenbehoefte adequaat op te vangen? Voldoet de MID aan de eisen van de Wet op de Inlichtingen en Veiligheidsdiensten, anticiperend op de nieuwe wet? En op de achtergrond de vraag of de echte integra-



Die nu niet zijn beslag heeft gekregen. Om dit te realiseren, om het Hoofd van de MID zogezegd in het zadel te hijsen en de MID gestalte te geven, heb je allereerst een MID nodig die aanstuurbaar is. We wilden een dienst met één eigen identiteit. Vandaar het advies de verschillende organisatie-elementen fysiek samen te voegen. Daarnaast zijn we sterk ingegaan op de nieuwe, en in gewicht toenemende rol van de Chef Defensie Staf (CDS) als belangrijkste behoeftesteller. Dat hangt direct samen met de vredesoperaties waar de CDS in toenemende mate verantwoordelijk voor wordt gehouden. Verder wilden we een heldere verhouding tussen enerzijds het definiëren van deze behoefte en anderzijds tot het toepassen van die behoefte. Alle behoeftestellers, in het bijzonder de CDS en de krijgsmachtdelen moeten samen de vraag stellen wat zij verwachten van de MID. Zoals ik al zei, een uitgangspunt was dat de verschillende organisatie-elementen, de afdelingen Inlichtingen en Veiligheid bij de krijgsmachtdelen, werden samengevoegd. Op het moment dat je deze afdelingen bij de krijgsmachtdelen weghaalt, moet je wel zorgen dat je een goede klant-leverancier relatie hebt om aan de behoefte te kunnen voldoen. Dit vergt een extra investering, en een volwassen organisatie met zogenoemde accountmanagers die actief en anticiperend optreden. In dit proces is het belangrijk dat de krijgsmachtdelen niet het gevoel krijgen aan de zijlijn te staan. De MID dient dus dagelijks haar relevantie te bewijzen en de accountmanager speelt hierin een duidelijke en belangrijke rol. Deze nieuwe manier van werken stelt hoge eisen aan (de kwaliteit van) het personeel van de MID.

MID MEDEWERKERS AANTREKKELIJK VOOR DEFENSIE

De nieuwe organisatie en werkwijze van de MID stellen dus hoge eisen aan het personeel. De directeur MID wil zelf invloed kunnen uitoefenen op de kwaliteit van het personeel dat hij toegeleverd krijgt uit de krijgsmachtdelen. Iedereen wil die eigen keuze in personeelsaanname, dat wil ik hier ook op de Centrale Organisatie/Directoraat-generaal Economie en Financiën (CO/DGEF). Wat echter belangrijk is, dat dit niet alleen gezien wordt als een probleem van DMID, maar dat dit wordt gezien als een kans voor de hele Defensieorganisatie om hierin te investeren. Ook de krijgsmachtdelen moeten zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteitsslag die de MID aan het maken is.

Dit proces wekt hoge verwachtingen en vergt een grote personele inspanning. Momenteel wordt op het Ministerie, ten behoeve van burgerpersoneel, het zogenoemde POP-(Personeel Ontwikkeling & Planning) systeem ontwikkeld. Dit systeem bestaat uit een set instrumenten waarmee een mogelijk loopbaantraject van medewerkers in kaart gebracht wordt. Het is een middel om personeel gemotiveerd te houden en eventueel in beweging te krijgen, met een loopbaan al of niet binnen de eigen dienst. Dat geldt nadrukkelijk ook voor medewerkers binnen de MID. Uitzonderingen daargelaten, zijn er natuurlijk tal van functionarissen binnen de MID waar het mobiliteitspad voor geldt. Het POP-systeem biedt functionarissen een middel om te bezien wat ze willen en kunnen bereiken. Ik vind zeker dat medewerkers van de MID aantrekkelijke medewerkers voor de rest van de Defensieorganisatie kunnen zijn. Maar dat geldt andersom ook". Frits Herman de Groot vervolgt enthousiast: "Ik vind, en dat meen ik echt, dat de MID anno 2001 een boeiende organisatie is om voor of in te werken. De taakstelling van de MID is complex en divers, met veel specialismen en activiteiten. Dat op zich biedt een medewerker al voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen. Bij de MID zit je per slot van rekening midden in de kerntaken van Defensie. Dat zou voor defensiemedewerkers een enorme stimulans moeten zijn om bij de MID te werken. Had je me in 1998 gevraagd of ik bij de MID zou willen werken, dan had ik wellicht nog even nagedacht, maar nu? Zeker! De MID heeft koers en vaart gekregen, ze weet waar ze heen wil, dan wordt het boeiend daaraan mee te werken. Dan wordt het een avontuur!

BEHOEFSTELLING KAN VERBETEREN

Het goed functioneren van de MID is niet alleen een zorg voor de MID en is niet

alleen afhankelijk van de inzet van de medewerkers van de MID. "Nee", gaat Herman de Groot verder, "het dient een zorg te zijn voor de hele Defensieorganisatie. Dit besef, dat blijkt ook uit het rapport, is nog niet zo goed doordrongen tot alle gelederen binnen de Defensieorganisatie. Het is ook een heel proces om dit besef goed door te laten dringen. Maar wanneer je dit afzet naar de eerste helft van de 90'er jaren, is Defensie zich veel meer bewust geworden van de waarde van de MID. Daar heeft de dienst zelf het nodige aan bijgedragen!

Wat duidelijk verbeteren kan, zit aan de kant van de behoeftestellers. Het is namelijk de vraag waar we de MID voor willen gebruiken. Momenteel zitten we nog in het proces te bepalen waar de MID goed voor is. En dat is niet alleen een discussie voor de MID, al heeft de dienst daar wel eigen ideeën over. Nee, de krijgsmacht moet zichzelf, als belangrijkste klant, de vraag stellen en zich een beeld vormen over wat zij van de MID verlangen. Aan de MID geef ik echter wel een boodschap mee. Gebruik je eigen mogelijkheden om je behoeftestellers blijvend 'te kietelen', vergeet niet dat je een actieve partij bent.

SG OF CDS

In het rapport staat dat het beleid inzake Inlichtingen en Veiligheid binnen Defensie niet eenduidig is belegd. Ligt de verantwoordelijkheid nou bij de SG of bij de CDS? Dienen ze samen een nieuwe strategische visie op de MID te ontwikkelen? Herman de Groot licht dit toe: "Er spelen hier verschillende verantwoordelijkheden. Enerzijds ligt de borging van de wettelijke taak en positie van de MID bij de

WEEHHHHH...

Ik moet naar de MID...



SG. De samenwerking met de BVD wijst nadrukkelijk in de richting van de SG. Hij overlegt onder meer met zijn collega's van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksaangelegenheden, Algemene Zaken, Buitenlandse Zaken en Justitie over inlichtingen en veiligheidstaken. Aan de andere kant hebben we ons gerealiseerd dat de positie van de CDS in relatie tot de MID door zijn verantwoordelijkheid voor vredesoperaties aan gewicht is toegenomen. De CDS is belangrijkste woordvoerder van de behoeftestellers. Hij moet een visie hebben wat hij, structureel, van de MID verwacht. Dat heb ik hiervoor al aangegeven. Dat moet hij echter doen in samenspraak met de SG, vanwege diens interdepartementale rol en zijn positie als hoogste ambtenaar op het ministerie. De SG ziet mede toe op de naleving van de wet, en dat doet niets af aan het feit dat de CDS de belangrijkste behoeftesteller is. Het gaat erom dat de behoefte zich verdraagt met de wet. De discussie die we sinds 11 september jl. voeren, maakt de vraag naar samenwerking tussen de diensten nog sterker. De SG komt dan nadrukkelijk in beeld. Die verantwoordelijkheid moeten de CDS en de SG met zijn tweeën delen willen ze het beleid helder geformuleerd krijgen.

ONBEKEND MAAKT ONBEMIND

In het verleden leek er niet zoveel aandacht voor de MID te bestaan. De betrokkenheid van de SG, de PSG en de bewindslieden ten aanzien van het doen en laten van de inlichtingendienst lijkt momenteel verbeterd. "Zakeker", reageert Herman de Groot, "nog afgezien van de situatie zoals die na 11 september is ontstaan, kun je zeker zeggen dat het contact tussen de directeur MID en de bewindslieden naar frequentie en inhoud de laatste jaren duidelijk is toegenomen. Ook hier geldt 'onbekend maakt onbemind'. Het is zowel voor de minister als voor de MID van belang dat ze elkaar goed kennen. Structureel en regulier overleg tussen de minister en DMID heeft zijn plek gevonden. Ik ben ervan overtuigd dat ook hun opvolgers dit spoor blijven volgen, het overleg is nu goed verankerd."

YAHOOEEE...

Ik mag naar de MID...



Het rapport 'Hernomen' Evenwicht, de tussentijdse evaluatie van de MID, werd op 20 september j.l. aan de Plaatsvervangend Secretaris-generaal en de Directeur van de MID aangeboden. Hierover heeft u onder meer in de column van B iets kunnen lezen. Het rapport behelst een evaluatie van de reorganisatie van de MID. Een reorganisatie die al een lange tijd in beslag neemt. Wat is hier eigenlijk allemaal aan vooraf gegaan. Een korte terugblik.

In maart 1995 heeft een projectgroep, genaamd Van Idsinga (voorzitter projectgroep), in het kader van de doelmatigheidsoperatie Defensie een verslag uitgebracht met aanbevelingen voor zowel een financiële reductie als aanpassingen in de organisatiestructuur en werkwijze van de MID. In dit verslag kwam het belang naar voren van een centrale aansturing van de inlichtingendienst, een centrale behoeftestelling en beheer voor de te leveren producten. Begin 1998 werd besloten de behaalde resultaten hiervan te evalueren door de aanbevelingen uit het 'Van Idsinga' rapport te vergelijken met de organisatie en werkwijze zoals die op dat moment bestond. Wat leverde dit op? Het bleek in ieder geval dat op dat moment nog steeds geen sprake was van één dienst met één identiteit. Verder kwam onder meer naar voren dat sprake was van een ongestructureerde behoeftestelling. Een duidelijk onderscheid tussen behoeftestellers en leverancier ontbrak. Verder bleek dat de nieuwe taken, ter ondersteuning van crisisbeheersingsoperaties, hoge eisen stelden aan de kwaliteit van het product van de mid. Op dat moment van evaluatie ontbrak bij de MID ook een op de taken toegesneden bedrijfsvoeringfunctie. Deze en alle andere bevindingen en aanbevelingen hebben geleid tot het rapport Nieuw Evenwicht, dat verscheen op 4 november 1998. Het rapport pleit voor een aanpassing van zowel de structuur als de werkwijze van de MID. Kort samengevat: Eén MID die uitvoering geeft aan de taken zoals vastgelegd in de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (Wiv) en de Wet op de Veiligheidsonderzoeken (wvo). De niet uit de wet voortvloeiende activiteiten, met name de zogenoemde operationele inlichtingen, moeten bij de respectievelijke krijgsmacht delen worden belegd. Verder werd in het rapport 'Nieuw Evenwicht' aanbevolen om de inlichtingencapaciteit te bundelen en te concentreren (die tot dan toe verspreid was over de Afdelingen MID bij de krijgsmacht delen en MID bij de Centrale Organisatie) en een meer open, MID met één identiteit te creëren, die goed aangestuurd kan worden door de directeur op basis van zijn wettelijke taak.

De reorganisatie van de MID is daadwerkelijk begonnen nadat het beleidsvoornemen daartoe in december 1999 werd goedgekeurd. Een belangrijke fase en wellicht de meest merkbare, is de verhuizing en de daadwerkelijke fysieke samenvoeging geweest van de verschillende disciplines naar de Frederikkazerne in augustus 2000. Nu zijn we een dik jaar verder. Tijd voor een (tussentijdse) evaluatie. Op 2 april van dit jaar gaf de SG opdracht aan de DOI voor een evaluatie, te richten op een aantal aanbevelingen uit 'Nieuw Evenwicht'.

Op 19 september 2001 zag het rapport 'Hernomen Evenwicht' het licht. ♦

OVERLEGGEN, JE KUNT HET NOOIT GENOEG DOEN

Overleg is een onderdeel van communicatie. Toch loopt als rode draad in het rapport de nog gebrekkige communicatie, zowel intern als extern de MID.

Herman de Groot: "Dat is één van de constatering. We vragen blijvend aandacht voor communicatie.

Dat is overigens een boodschap die we altijd meegeven bij een grote reorganisatie, zeker bij een grotere organisatie-eenheid, omdat communicatie zo'n kritische én moeilijke succesfactor is. Het is voor iedereen een hele opgave om informatie helder en duidelijk tussen ieders oren te krijgen. Dat ligt niet aan de MID, dat is eigen aan een grote organisatie. Zonder goede communicatie lukt het niet. Stevig en frequent overleg is nodig. Ik vraag er altijd opnieuw aandacht voor, omdat je het nooit genoeg kunt doen.

In het kader van de communicatie staat eveneens in het rapport vermeld dat de perceptie op de 'werkvloer' ten aanzien van deze reorganisatie anders is dan de perceptie van de dienstleiding. Je kunt je afvragen of dit aan gebrekkige communicatie ligt of aan iets anders. "Het ligt veelal aan de plek waar je je in de organisatie bevindt", licht Herman de Groot toe. Als dienstleiding ben je dagelijks bezig met wat je nu wilt met de organisatie. Wanneer je aan je missie en visie uitvoering wilt geven dan sijpelt dit maar langzaam door de 'haarvaten' de organisatie in. De stuwkracht ligt bij de kern, bij het hart. Mensen die wat verder in de organisatie zitten, ondervinden dit reorganisatieproces niet dagelijks. De plek waar je zit in de organisatie, veroorzaakt vaak het verschil in perceptie. Dat is zeker geen onwil van medewerkers. Alle veranderingen spelen zich 'daar boven' af. Uiteindelijk zou iedereen wel iets van de nieuwe koers moeten merken. Dit kan je bewerkstelligen door in teams te werken, je samen in een opdracht te verenigen, samen de beste kwaliteit te leveren en elkaar aan te vullen en door een gedeelde taakopdracht beter te begrijpen. Door op deze, andere manier, samen te werken, volgt iedereen op den duur de nieuwe koers. Maar ja, de zogenoemde volgers hebben een andere perceptie dan zij die op dit moment de koers uitzetten. Jullie zijn echter voortvarend begonnen en al een eind op weg.

DE R STAAT VOOR RESULTAAT

Uit het rapport blijkt dat er niet genoeg duidelijkheid bestaat over de ambitie van de MID met betrekking tot de RVE status. Op de vraag of de MID er iets mee opschiet wanneer ze de RVE status bereikt en wat die RVE status dan voor de MID betekent, reageert Herman de Groot stellig: "Je kunt beter de vraag stellen of de 'Defensiegemeenschap', (waar de MID een onderdeel van is) er beter van wordt als de MID de RVE status bereikt. Want", zo voegt hij toe, "we werken natuurlijk met elkaar aan het product Defensie.

Dan is het de vraag of een RVE status hierbij een goed instrument is. Hier is momenteel veel discussie over.

De MID zit duidelijk in een groei-model. Het is voor mij echter belangrijker dat de behoeftestelling duidelijk is en dat de organisatie voldoende op die behoeftestelling is toegerust. RVE vind ik een volgende fase. De R staat voor Resultaat. De stap naar RVE heeft alleen een kans als je weet welke resultaten worden verwacht. Momenteel loopt het traject om de behoeftestelling op een hoger plan te zetten, de RVE-status volgt daar op. Je moet de partijen niet overbelasten, het is al moeilijk genoeg om te reorganiseren en te veranderen.

LANDELIJKE INTERCEPTIE BINNEN DEFENSIE?

Momenteel loopt een discussie over Verbindingsinlichtingen (VI). Dient er een landelijke interceptie binnen Defensie te komen of een separate dienst. "Wat mij betreft gaat het om één hoofdpunt", aldus Herman de Groot. "Gebruikt de overheid het middel VI daar waar het voor bestemd is. Het gaat namelijk om de veiligheid van de Nederlandse samenleving. De MID en BVD zijn beiden behoefte-stellers die zich met die taak bezighouden. Indien de militaire inlichtingendienst voor meer klanten dan alleen Defensie opereert dan moet voor die diensten worden betaald. Er is momenteel een studie gaande, hoe de nationale VI-behoefte in kaart gebracht kan worden, hoe de organisatie hiervan eruit zou moeten zien. Daar wil ik niet op vooruitlopen. Het gaat maar om één ding. Maak gebruik van de capaciteit ten behoeve van de overheid als één geheel. Nogmaals, de kern van de boodschap is: Zorg dat je als overheid je instrumenten zo goed mogelijk gebruikt. Als het (VI) ergens goed zit, laat het dan vooral zitten. Ik zie op voorhand geen aanleiding om VI in een andere organisatie te brengen. Het gaat erom om VI op een andere en betere manier te gebruiken."

Deze evaluatie wordt een tussentijdse evaluatie genoemd. Een organisatie blijft toch in beweging, is een eindevaluatie dan noodzakelijk? "Je moet met tussenpozen de thermometer in een organisatie steken", besluit Frits Herman de Groot. "Onderweg maak je een tussenstand op. Dat heeft ongetwijfeld zijn effect op de MID. Na verloop van tijd moet je het (evalueren) nog een keertje over doen, op die manier houdt je elkaar 'fit'. Evaluatie is een voorziening om een reorganisatie tot een goed einde te brengen. Met de term 'Hernomen Evenwicht' zijn jullie goed op weg. Terugkomend op de vragen uit 'Nieuw Evenwicht' vind ik dat de MID momenteel in staat is de nieuwe inlichtingenbehoefte goed op te vangen. Wat de echte integratie betreft kan ik zeggen dat er nu één MID staat, duidelijk en goed aanstuurbaar, met één identiteit. Er wordt binnen jullie organisatie goed samengewerkt aan het product van de MID. Een prestatie om trots op te zijn!" ♦

VAN INSPANNINGSGERICHT NAAR RESULTAATGERICHT

Sinds een aantal weken is een drietal nieuwe gezichten verschenen op de 7e verdieping van gebouw 32. Ronald Heij, André Wels en Rob Bult zijn vanuit Cap Gemini Ernst & Young aangekomen om met het Project Professionaliseren Beheer de organisatie te ondersteunen bij de verdere professionalisering van de ICT-beheerorganisatie van de MID.

De resultaten van eerdere projecten hebben een aanzet gegeven tot verdere verbetering van de beheerorganisatie. Vanuit een coachende rol en in teamverband met het management, de beheerders van AIM/Bureau Systeembeheer en van Bureau ICT van de Afdeling Verbindingsinlichtingen werken aan de invoering van een procesgerichte werkwijze. Een van de activiteiten vanuit het project is de organisatie van een bedrijfssimulatiespel gericht op projectmatig werken.

Door Rob Bult

WAT LEVERT DAT OP VOOR DE KLANT?

Dat is een goede vraag. Voor je die kunt beantwoorden moet je eerst weten wie je klant is. Is dat de eindgebruiker die ondersteuning voor zijn werkplek wenst, of zijn het de afdelingen die nieuwe informatiesystemen zo snel mogelijk in productie willen hebben. Beiden zijn je klanten en beiden zullen een beroep doen op je mankracht. Mankracht kun je echter maar op één plek tegelijk inzetten. De één wil zo snel mogelijk weer aan het werk en de ander wil zo snel mogelijk met het nieuwe systeem werken. Hoe krijg je het dan als ICT-afdeling voor elkaar om ze allebei tevreden te stellen? Het antwoord op de vraag is eigenlijk heel simpel: afspraken maken!!



Project Professionaliseren Beheer

Deze afspraken vormen vervolgens de basis voor het niveau van dienstverlening dat je de klant aanbiedt. Je maakt deze afspraken echter niet met iedere individuele eindgebruiker, dat is niet te doen. Bovendien kan een individuele eindgebruiker geen prioriteit bepalen omdat hij of zij het belang van de vraag of het probleem niet in relatie met de overige beheertaken kan inschatten. Daarom dient in overleg met de vertegenwoordiger van de eindgebruiker (meestal het management) bepaald te worden welke ondersteuning voor welk systeem of functionaliteit is gewenst.

Deze afspraken bestaan uit een drietal kernelementen:

- Prioriteiten en prioriteitsbepaling en de vertaling daarvan naar operationele ondersteuning
- Afbakening van taken en verantwoordelijkheden
- Communicatielijnen

PRIORITEITEN BEPALEN

Naar onze mening moet je prioriteiten op tactisch niveau bepalen, gerelateerd aan het belang van het bedrijfsproces en de afhankelijkheid tussen het bedrijfsproces en het daaraan gerelateerde informatiesysteem. Deze werkwijze is vergelijkbaar met de methoden die je op het gebied van de informatiebeveiliging toepast (de zogenoemde A&CK-analyse).

Het zal straks ook niet zo zijn dat een hogere in rang per definitie een hogere prioriteit krijgt ingeval van een storing. De prioriteit wordt namelijk bepaald op basis van het bedrijfsproces dat wordt verstoord en het relatieve aantal gebruikers dat daar last van heeft. Aan de prioriteit wordt onder andere gekoppeld hoe lang een storing op een bepaald systeem maximaal mag duren en wat de 'openingstijden' zijn voor bepaalde systemen. Om deze afspraken uiteindelijk te kunnen maken is het wel een vereiste dat je eerst een goed beeld hebt wat je als afdeling precies kunt leveren. Dat betekent dat er in eerste instantie een indicatie op basis van historische gegevens neergezet moet



worden. Dit geeft je een referentiekader op basis waarvan je vervolgens kunt bepalen wat er daadwerkelijk geleverd kan worden. Aansluitend werk je toe naar daadwerkelijke afspraken. Op die manier groei je stapsgewijs van een inspanningsgerichte werkwijze naar een resultaatgerichte werkwijze. Want als gebruiker wil je niet weten dat we bezig zijn, maar wanneer je probleem wordt verholpen!

Dat is één van de grote verschillen van de nieuwe werkwijze. Met deze manier van werken heb je als gebruiker veel meer houvast bij een probleem of storing, omdat van tevoren is afgesproken wat het niveau van ondersteuning is dat je krijgt. Je weet dan

hoeveel tijd er staat voor het oplossen van een storing. Daarnaast heeft de beheerafdeling een methode gekregen om gestructureerd haar eigen capaciteit in te zetten, de voortgang van haar werkzaamheden te bewaken en om op het juiste moment te escaleren.

TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Je maakt ook afspraken over de verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen beheer- en gebruikersorganisatie. Dit zijn meestal lastige onderwerpen. Want wie is er op dit moment verantwoordelijk voor het beheer en de wijzigingen van de gegevens binnen een bepaald systeem, zoals de telefoonnummers in Outlook of voor de opleidingen in het gebruik van een bepaald systeem? En wie kan de gebruikers inhoudelijk ondersteunen bij vragen over een zojuist ingevoerd nieuw informatiesysteem van een productieafdeling? Als je deze taken en verantwoordelijkheden binnen het werkveld systematisch in kaart hebt gebracht en in onderling overleg hebt toegewezen, dan geeft je dat zowel als klant en als gebruiker of afnemer **duidelijkheid wie waarvoor verantwoordelijk is**. Hierdoor kun je vervolgens ook duidelijkheid creëren met betrekking tot besluitvorming ten aanzien van deze onderwerpen.

COMMUNICATIE

Waar wij in ons project ook veel aandacht aan zullen besteden is de **communicatie tussen de beheerafdeling en haar klanten**. De gebruiker moet weten waar hij of zij met vragen en problemen over ICT-zaken terecht kan. Zo moet ook bekend zijn hoe dit bij spoedgevallen en klachten werkt. Wij streven er daarom naar de communicatie zoveel mogelijk te structureren conform de eerder belegde taken en verantwoordelijkheden. Zodat er op het niveau van de gebruiker een centraal aanspreekpunt is, de Helpdesk, en dat er ook op tactisch niveau een aanspreekpunt komt.

Onze ervaring is dat door de verbetering van de communicatie en door persoonlijke aandacht meer onderling begrip ontstaat, wat een positieve uitwerking heeft op de samenwerking tussen beheer- en gebruikersafdeling. Door deze communicatie kan de onderliggende reden van een vraag van de gebruiker of gebruikersorganisatie beter in beeld komen. Tevens kunnen de consequenties hiervan voor de beheerafdeling besproken worden. Hierdoor kan vervolgens door de beheerafdeling beter op de vraag ingesprongen worden en ontstaat er bij de gebruikers(organisatie) meer inzicht in de onderbouwing van een mogelijke afwijzing van een verzoek. Want een individuele gebruiker kan veelal de consequenties van zijn of haar verzoek voor de beheerorganisatie niet overzien.

Het antwoord op de vraag "Wat merk ik hier als klant van?" is: **Je weet waar je aan toe bent en je weet bij wie je moet zijn!**

PROCESMATIGE WERKWIJZE

De eindgebruiker merkt in eerste instantie waarschijnlijk niet zoveel van de invoering van een **procesmatige werkwijze** binnen de beheerorganisatie.

Je kunt immers als beheerafdeling op tactisch niveau wel afspraken met je klanten maken (het proces dat hiervoor verantwoordelijk is heet **Service Level Management**), je moet dan ook je beheerorganisatie op basis van die afspraken kunnen aansturen.

Dat betekent een procesmatige aanpak. Wanneer je bijvoorbeeld hebt afgesproken dat een storing binnen één uur is opgelost, betekent dit dat je het totale proces dat zich bezighoudt met het oplossen van storingen eveneens moet bewaken. Zodat je op tijd kunt escaleren en maatregelen kunt treffen als je de storing niet binnen dat uur kunt verhelpen. Met escaleren bedoelen we hier het inzetten van meer capaciteit



en/ of het inschakelen van een leverancier. De bewaking van dat proces heet in ICT-terminen: **Incident Management**.

Je wilt ook de stabiliteit van je systeem bewaken. Als je steeds dezelfde storingen hebt, dan gaat dat ten koste van capaciteit die je kunt inzetten voor het oplossen



van incidenten. Het proces dat de verhoging van de stabiliteit van de dienstverlening tot doel heeft heet **Problem Management** en is gericht op het voorkomen van zich herhalende storingen.

Je wilt niet alleen herhaling van storingen voorkomen, je wilt sowieso geen nieuwe storingen. Daarom stel je bij verandering aan je ICT-‘machinepark’ bepaalde voorwaarden en zorg je dat je eerst je ‘spullen’ goed test voordat je het op geplande wijze inzet in je ‘operatie’. Het proces dat deze wijzigingen monitort en controleert heet **Change Management**. Je moet dan van te voren natuurlijk wel weten wat je allemaal in huis hebt en hoe de koppelingen tussen de verschillende apparatuur in elkaar steekt. Daarvoor is het proces **Configuratie Management**. Dit proces laat precies zien wie wat heeft. En wanneer een onderdeel niet goed is, weet je meteen bij wie en waar het vervangen moet worden.

AL DIE PROCESSEN BETEKENEN TOCH OOK DAT ER EXTRA TAKEN ONTSTAAN. BETEKENT DAT DAN MINDER CAPACITEIT VOOR HET ‘ECHTE’ WERK?

Het monitoren van deze processen betekent inderdaad extra werk in de zin van extra taken en rollen. Het is de bedoeling dat deze taken gebruikt worden om de

werkprocessen beter te structureren en op elkaar af te stemmen. Hierdoor voorkom je onnodig werk en problemen en daarmee kun je uiteindelijk capaciteit besparen. Door meer tijd in de preventie van problemen te steken heb je minder tijd nodig voor het oplossen ervan. Je verschuift dus de balans tussen preventie en oplossen waardoor je je dienstverlening beter in de hand hebt.

Het uiteindelijke doel is dan ook het zo effectief en efficiënt mogelijk inzetten van de beschikbare capaciteit voor een professionele en klantgerichte dienstverlening!

WAT MERKEN DE MEDEWERKERS VAN DE BEHEERAFDELINGEN (AVI/BICT EN AIM/BSB) HIERVAN?

De medewerkers zullen met name de aansturing vanuit de processen en de in overleg bepaalde prioriteiten als een verandering ervaren. Aan prioriteiten worden ook zaken als maximale oplofstijden en escalatieprocedures gekoppeld. Dat betekent dat van te voren bij een storing bekend is binnen hoeveel tijd de storing verholpen moet zijn. Nu is het vaak zo dat individuele klanten op basis van rang of positie zelf prioriteiten willen stellen en daarmee zelf willen bepalen wanneer ze geholpen worden.

Deze verandering betekent een relatief grote cultuurwijziging, zowel voor de gebruiker als voor de IT-afdeling. Dat zijn zaken waar we samen langzaam en met name vanuit de praktijk naar toe willen werken.

Ook zullen taken en verantwoordelijkheden op verschillende andere gebieden verder uitgewerkt worden. Dat betekent dat voor de medewerkers duidelijke kaders neergezet worden over het wie, wat en wanneer van deze werkzaamheden. Dat betekent dat ook ‘de werkvloer’ groeit naar een **resultaatgerichte werkwijze**. Voor de medewerkers geldt dan ook net als bij de klant het **resultaatweten waar je aan toe bent!**

Om deze resultaatgerichte werkwijze binnen de orga-

nisatie te borgen zullen de medewerkers zoveel mogelijk zelf de interne procedures en werkinstructies ontwerpen en uitwerken. Dit betekent dat de al eerder (binnen de organisatie) bepaalde doelen door hen zelf vertaald worden naar de praktijk. Dit om er voor te zorgen dat de procedures ook daadwerkelijk effectief en efficiënt zijn en aansluiten op de praktijk.

IN WELKE FASE VAN HET PROJECT ZITEN WE OP DIT MOMENT?

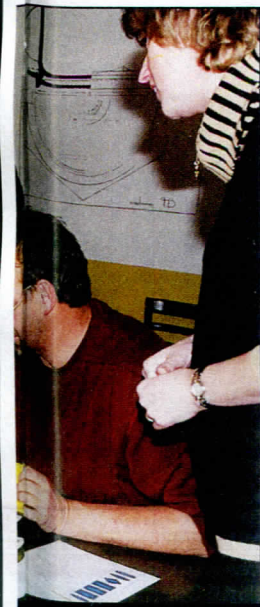
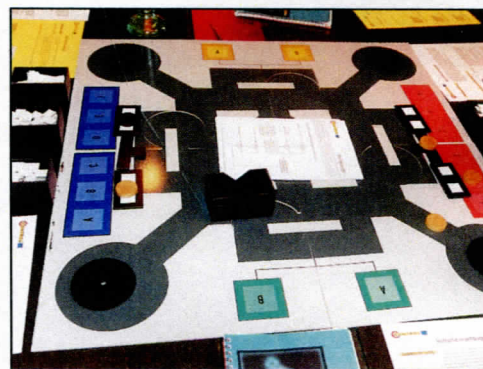
Op dit moment besteden we veel aandacht aan de bepaling van de huidige uitgangssituatie. Het verschil tussen gewenste situatie en uitgangssituatie bepaalt namelijk wat er allemaal moet gebeuren.

We hebben gekozen voor een hele pragmatische methode waarbij we aan de ene kant, gebaseerd op onze kennis en ervaring binnen diverse beheerorganisaties, verbeterpunten op tactisch en operationeel niveau aandragen en daarnaast audits houden. Met de audits brengen we de afstand tussen de bestaande procedurebeschrijvingen en de praktijk in kaart. Wanneer je deze twee naast elkaar legt krijg je een aardig beeld van wat er de komende tijd allemaal moet gebeuren. Vervolgens gaan we aan de slag met de verbeteracties en komen zowel de gebruikers als de beheerders in de praktijk meer met ons project in aanraking..

Daarnaast besteden we op dit moment veel aandacht aan een stuk kennis overdracht en bewustwording op het gebied van procesmatig werken. Zo hebben we op 21 en 22 november een bedrijfssimulatiespel georganiseerd, gericht op procesmatig werken, voor alle medewerkers en het management van de beheerafdelingen. Bij dit spel werden de deelnemers in een gefingeerd bedrijf geplaatst op verschillende afdelingen zoals een productieafdeling, een helpdesk, een beheerorganisatie, een leverancier en de directie. In de eerste ronde werden de mensen ingedeeld en gingen aan de slag zonder al te veel instructie en afspraken. Het werd vrij snel een grote puinhoop vanwege allerlei storingen (door het toedoen van de spelleider) die door de rest van de organisatie ‘opgepakt’ dienden te worden. Uit de evaluatie na deze eerste ronde bleek al snel dat zonder een goede taakverdeling niet goed te werken valt. Op deze wijze werd na een aantal spelrondes door de medespelers vanzelf stapsgewijs een procesmatige werkwijze ingevoerd! De deelnemende MID’ers hebben nu aan den lijve kunnen ondervinden wat deze manier van werken oplevert. Ze zijn zich bewust van het nut van procesmatig werken. Dit is een belangrijke voorwaarde voor het succesvol implementeren van deze werkwijze.

HET KLINTK ALLEMAAL ZO EENVOUDIG, IS HET DAT OOK?

Tijdens een gesprek of op papier kun je heel snel en makkelijk een organisatie veranderen. Helaas is dat in de praktijk anders. Je hebt niet alleen met mensen en organisaties te maken die allemaal hun eigen belangen hebben, maar ook met allerlei randvoorwaarden die de voortgang van een project kunnen beïnvloeden. Dit soort organisatieveranderingen met een sterk cultuuraspect zijn nooit gemakkelijk. *Commitment* van medewerkers, gebruikers en management zijn daarbij van doorslaggevend belang. Daarom is het noodzakelijk dat niet alleen de betrokkenen maar ook de gebruikers weten waarom dingen veranderen. Daarom besteden wij vanuit het project veel aandacht aan communicatie op verschillende niveaus. ♦



Intranet MID komt eraan

Intranet voor de hele MID. Het komt er nu echt aan. Vanaf 1 januari kunt u, wanneer u 's-ochtends aanlogt op uw computer, het Intranet van de MID raadplegen.

Door Hans Beentje & Martinette Bemelmans-Ooninx

Waarom krijgt de MID een eigen Intranet? Er zijn allerlei mooie volzinnen te bedenken over het doel van het Intranet. Belangrijk is echter dat de informatie die door en voor MID-medewerkers wordt verstrekt, eenduidig is en voor iedereen toegankelijk. Nu staat overal op ons netwerk informatie. Sommige zaken zijn te vinden in de openbare mappen van Outlook, andere informatie is te vinden via de homepage van OSINT. Niet duidelijk en niet overzichtelijk.

De MID heeft twee netwerken voor kantoorautomatisering, in de wandelgangen het DONAR- en het AVI-netwerk. De gebruikers van beide netwerken hebben geen toegang tot elkaars netwerk. We willen wel graag dat iedereen toegang heeft tot dezelfde Intranet-omgeving. Daarom zorgen we ervoor dat Intranet op beide netwerken identiek is. Wanneer alle MID-medewerkers toegang hebben tot dezelfde informatie bevordert dit de eenheid en communicatie binnen de MID.

WELKE INFORMATIE EN HOE

Om inzicht te krijgen in de wensen en eisen van de organisatie is met een aantal personen (die samen representatief zijn voor de MID) gesproken over de informatiebehoefte en de voorkeuren over het beheer. Er is besloten om in eerste instantie producten van de hoofdafdeling Bedrijfsvoering op te nemen in het Intranet. Daarnaast wordt de OSINT informatie in het Intranet geïntegreerd. Wat kunt u aan informatie verwachten? Dit kan uiteenlopen van vacatures van P&CO tot het aanvragen van een vergaderzaal. Maar ook een telefoonlijst of een zogenoemd 'smoelenboek' van uw personeelsconsulenten kan thuishoren op het Intranet van de MID. In tweede instantie wordt informatie van de hoofdafdeling Productie beschikbaar gesteld. Intranet MID groeit uit tot een groot en volwaardig informatiesysteem.

WIE DOET WAT

De informatiemanager MID stelt de richtlijnen op ten aanzien van de navigatiestructuur, ontwerp, inhoud, huisstijl en beveiliging. Hij laat zich voor belangrijke besluiten adviseren door de vertegenwoordigers (datamanagers) van alle publicerende afdelingen. Hiervoor roept hij de MID Intranet Redactieraad bijeen. Datamanagers zijn collegae binnen een afdeling of bureau, verantwoordelijk en bevoegd om informatie ter publicatie aan te bieden of zelf te plaatsen op het MID Intranet. De datamanager kan, na toestemming van het afdelingshoofd, informatie op het net zetten. Datamanagers kunnen van het afdelingshoofd een mandaat krijgen zodat zij kunnen beslissen wat zij, wanneer en hoe gaan publiceren.



Proces voor een mandaat om bepaalde soort informatie te publiceren
In bovenstaand figuur staat aangegeven wat er moet gebeuren om een mandaat te



krijgen om bepaalde soort informatie te mogen publiceren (bijvoorbeeld de vergaderverslagen van de Medezeggenschapscommissie). De datamanager krijgt een algeheel mandaat om binnen richtlijnen van de informatiemanager MID op een bepaalde manier informatie te publiceren. De datamanager heeft dus te maken met twee soorten mandaten. De datamanager is verantwoordelijk voor de publicatie van de individuele documenten.



Proces voor publicatie van individuele documenten

In dit figuur staat het proces om individuele documenten te kunnen publiceren. Publicatie gaat altijd via een datamanager.

De functioneel beheerder in het eerste figuur zet het besluit van het afdelingshoofd om in een mandaat voor de datamanager. De functioneel beheerder administreert, autoriseert en geeft opdracht voor de noodzakelijke technische acties zodat de datamanager kan publiceren. De dagelijkse gang van zaken bij publiceren gaat geheel buiten de functioneel beheerder om.

Een technisch beheerder is verantwoordelijk voor de inrichting en instandhouding van de technische middelen zoals servers en software. Tevens beheren ze de gebruikers- en rechtengroepen, garanderen de functionaliteit ten aanzien van verwijzingen en zoekmogelijkheden, verzorgen het veiligstellen en eventueel terugzetten van informatie en voorzien in een helpdesk-functie voor medewerkers van de MID.

Niet iedereen die straks informatie op het Intranet plaatst en informatie beheert weet nu al precies hoe dat moet. Daarom wordt er hard

gewerkt aan een opleidingsplan. Zo worden er binnenkort technisch beheerders en website beheerders opgeleid. ♦

INTRANET MID

Kennismaking met Hoofd Personeel & Organisatie

Op 3 december treedt luitenant-kolonel Ron Meeuwsen aan als Hoofd Afdeling Personeel en Organisatie. Wie is Ron Meeuwsen en waar komt hij vandaan? Een kennismaking.

Na mijn officiersopleiding heb ik verschillende functies vervuld bij de infanterie. Vanaf 1986 ben ik gaan werken in het functiegebied Personeel vanwege mijn interesses daarin. Hoofd Personeel bij een infanterie-eenheid was mijn eerste personeelsfunctie. Sindsdien heb ik als personeelsfunctionaris zeer veelzijdige functies vervuld. Daarna heb ik als officier bedrijfsmaatschappelijk werk gewerkt bij de Medische Dienst Defensie. Na mijn uitzending in 1992-1993 als Stafofficier Personeel bij het Verbindingsbataljon en BIH-Commando heb ik de overstap gemaakt naar de toen nieuw opgerichte P-dienst van de Koninklijke Landmacht. Er volgde toen een plaatsing als Hoofd P&O bij het Opleidingscentrum Militair Geneeskundige Dienst (OCMGD). In het kader van een uitwisseling werd ik Hoofd P&O en Infrastructuur bij de Koninklijke Marechaussee District Noord. Een leuke ervaring bij een ander krijgsmachtdeel. Hierna volgden nog enige P-plaatsingen.

Momenteel ben ik aangesteld als Hoofd P&O van Regionaal Militaire Commando Noord.

Ik heb net vernomen dat ik het nieuwe hoofd van de Afdeling Personeel en Organisatie bij de MID word. In een grijs verleden ben ik instructeur Gevechtsinlichtingen geweest bij de SMID, toen nog in Harderwijk. Ik ben dus niet helemaal onbekend met het primaire proces van inlichtingen verzamelen en bewerken. Wat mij wel opvalt is de meer open sfeer van nu in vergelijking met toen, getuige het informatiepakket dat ik kreeg toegestuurd. De publicaties in onder andere de Militaire Spectator, het Jaarverslag en de periodiek INGELICHT geven een helder en duidelijk beeld wat de MID nu is en wat de kerntaken zijn.

Het nieuwe hoofd
P&O luitenant-
kolonel Ron
Meeuwsen

Inzet: De gaande
man, luitenant-
kolonel Henk
Stokking

Ik zie er dan ook naar uit om te beginnen in deze nieuwe functie. Helaas betekent dat wel een weekendhuwelijk, want ik woon met mijn vrouw Janneke en onze dochters Yi-Xanne en Nora-Ly in de mooie provincie Groningen. Maar zoals de Groningers zeggen: "overal vindt je wat en overal laat je wat". Gelukkig ben ik opgegroeid in Scheveningen. Dus de Frederikkazerne en omgeving is bekend terrein.

Dit betekent dat de MID afscheid neemt van luitenant-kolonel Henk Stokking als Hoofd Personeel en Organisatie. Sinds 1 augustus 1997 heeft hij met verve inhoud gegeven aan deze functie. Zijn afdeling is sinds die tijd uitge-

groeid tot een grote en professionele club mensen. De volgende functie van Henk is Hoofd Sectie Functietoewijzing overige KL-eenheden. Dit betekent dat hij de Beroeps Onbepaalde Tijd (BOT) functies toewijst binnen

het ressort COCKL, de Landmachtstaf, CO en internationale staven. De MID valt hier dus ook onder. De link met de MID blijft dus bestaan. Vooral de KL'ers onder ons zullen nog in contact blijven met Henk Stokking.♦



Personeelsmutaties, stand vanaf 1 november

VERPLAATSING BINNEN MID

C.A. van [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Verwervingscentrum Hoofd deelgebied, m.i.v. 01-09-2001

D.F. van [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau VI-productie, Sectie Niet Europese Staten, Analist sectie Niet-Europese Staten, m.i.v. 01-10-2001

R. in 't [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Verwervingscentrum, Plaatsvervangend divisiechef Rose, m.i.v. 01-10-2001

Aoo R.R. van [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid, Veldorganisatie, Bedrijfsbureau Veldorganisatie, Medewerker Bedrijfsbureau Veldorganisatie, m.i.v. 01-11-2001

C. de [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid, Bureau Personele Veiligheid, Medewerker ondersteuning veiligheidsonderzoeken, m.i.v. 01-11-2001

INDIENSTTREDING MID

KTZ P. de [redacted] ■ Hoofd Afdeling Strategische Projecten, m.i.v. 05-11-2001

M.R. [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau Onderzoek, Sectie Signaalonderzoek, Wetenschappelijk Signaalonderzoeker, m.i.v. 01-11-2001

D. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau Onderzoek, Sectie Signaalonderzoek, Projectleider/signaalonderzoeker, m.i.v. 01-11-2001

H.J.A. [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau Beleid, Plannen en Projecten, Sectie Operationele Projecten, Medewerker operationele projecten, m.i.v. 01-11-2001

N.J.J. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Verwervingscentrum, Bureau ICT-ondersteuning, Sectie VI System, Engineering, Projectencoördinator/System Engineer, m.i.v. 01-11-2001

Smjr J.W.L.M. [redacted] Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Afdeling Informatiemanagement, Crypto Beheer, m.i.v. 29-10-2001

R.K. [redacted] Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Afdeling Plannen & Financieel Beheer, 1e Medewerker financieel beheer m.i.v. 01-11-2001

H. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbin-

dingsinlichtingen, Verwervingscentrum, Sectie Bedrijfsvoering, Medewerker algemene dienst, m.i.v. 01-09-2001
R.M. [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau VI-productie, Sectie Sturing WIV en Relatiebeheer, Medewerker administratieve ondersteuning VI-productie, m.i.v. 31-10-2001

Maj A.G. Jf [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Stafafdeling Productie, Bureau Opleidingsbeleid, 1e Medewerker opleidingsbeleid, m.i.v. 01-11-2001

B. var [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse en Rapportage, Regiobureau 1, Analist Landstrijdkrachten, m.i.v. 01-11-2001

R.C. van de [redacted] Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Bureau Algemene Ondersteuning, Medewerker frontoffice, m.i.v. 18-06-2001

UITDIENSTTREDING MID

Ktz F.T.S. van de [redacted] met ingang van 05-11-2001

Aoo C. [redacted] met ingang van 01-11-2001

H.K. [redacted] met ingang van 01-11-2001

Y. [redacted] met ingang van 01-11-2001

R. [redacted] met ingang van 01-10-2001

H.J. [redacted] met ingang van 01-11-2001

G. van [redacted] met ingang van 01-11-2001

R. [redacted] met ingang van 01-11-2001

A.C. van [redacted] met ingang van 01-11-2001

Geboren

Fynn Robin is geboren op 18 oktober 2001. Fynn is de tweede zoon van Bianca Bijl (AIM) en Aad Hoogendoorn en broertje van David. ♦

Monique (ACIV/BPV) en Bart van der Meer hebben er ook een zoon bij. **Sven** is geboren op 29 oktober 2001 en is het broertje van Tom. ♦

Verkeersboetes

Verkeersboetes begaan met dienstauto's worden voortaan op de man verhaald. Overtredingen die vanaf 1 november 2001 met een dienstauto zijn begaan komen dus voor rekening van de overtreder. Tot die tijd draaide de Koninklijke Landmacht nog op voor de binnenkomende boetes.

Het verhalen van de boetes, waaronder snelheids-overtredingen en foutparkeren, heeft ten doel chauffeurs te confronteren met de financiële gevolgen van hun rijgedrag.

De Beleidsregel Schadeverhaal Defensiepersoneel maakt het mogelijk commandanten in staat te stellen personeelsleden aansprakelijk te stellen voor schade die door zijn of haar toedoen ontstaat. ♦

BESTE VRIENDEN, VRIENDINNEN EN COLLEGAE MID

Het zinloze overlijden van onze zoon Stephan op 22 september jl. heeft een bijzonder grote impact gehad, niet alleen op ons gezin maar ook op onze omgeving.

De enorme hoeveelheid kaarten en brieven, de persoonlijke bezoeken, steun en inzet spreken van warmte en bieden ons niet alleen in bepaalde mate troost, maar vormen ook een uiting van respect en waardering voor onze zoon Stephan en ons gezin. Mijn echtgenote Dickie, onze zoon Sander en ikzelf waarderen dit bijzonder. Bedankt uit het diepste van ons hart. Het schilderij dat u hiernaast ziet, hebben wij van zeer goede vrienden gekregen. Het drukt precies uit hoe onze zoon was en voortleeft in ons hart en onze herinneringen: Levenslustig, ondeugend, warm maar ook rustig. Om in zijn woorden te spreken: gaaf, cool. ♦

met vriendelijke groet

René, Dickie en Sander [redacted]





Afscheid

Op 28 oktober nam adjudant (KL) G.M.J.E. Everhartz afscheid van de MID. Uit handen van generaal-majoor van Reijn ontving hij, in bijzijn van zijn echtgenote en kolonel Werger, Hoofd ACIV, de gouden MID herinneringsinsigne met bijbehorende oorkonde. Everhartz nam niet alleen afscheid van de MID, maar ook van de krijgsmacht. Generaal Van Reijn overhandigde Everhartz namens de Bevelhebber der Landstrijdkrachten een oorkonde in verband met zijn functioneel leeftijdsontslag. Adjudant Everhartz begon zijn militaire loopbaan in september 1963 als infanterist op de Koninklijke Militaire School. Vanaf het moment dat Everhartz in augustus 1977 de basis cursus CI van de School Militaire Inlichtingdienst (SMID) heeft gevolgd, heeft hij zijn verdere diensttijd bij de LAMID (inlichtingendienst van de Landmacht) en MID doorgebracht. In het kader van vredesoperaties heeft Adjudant Everhartz twee keer een uitzending meegemaakt. In 1995 heeft hij enige maanden in Bosnië doorgebracht en dit jaar, vlak voor zijn FLO, is hij naar Bugojno uitgezonden geweest, waar hij uitstekend werk heeft verricht. Dit vormde een mooie afsluiting van zijn militaire loopbaan. ♦

KERSTPAKKETTEN

Zoals in de uitnodiging voor de kerstlunch al stond vermeld komen de donkere dagen voor Kerst er weer aan. Deze donkere dagen zijn voor sommige mensen nog donkerder dan voor de meesten onder ons. De ellende in de wereld is bij iedereen bekend, daar hoeven we geen voorbeelden van te geven. Minder bekend is dat ondanks het feit dat Nederland een welvarend land is, er hier toch nog veel mensen rondlopen die het niet zo goed hebben, lie geen onderdak hebben, geen vooruitzichten en in sommige gevallen tegen de armoedegrens aanzitten. Deze mensen zijn vaak erg eenzaam. Voor hen zijn de kerstdagen lang en donker.

Door Eline Huijben & Sarah Beauchamp

Dit geldt ook voor de bewoners van de stichting Adena in Den Haag. De vrijwilligers van de stichting Adena zetten zich in voor veelal uitbehandelde psychiatrische patiënten, die niet in staat zijn om zelfstandig te leven en vaak tussen wal en schip terecht komen. Wat heeft dit alles nu te maken met uw kerstpakket zult u denken? Met uw kerstpakket kunt u de medewerkers

van de stichting Adena helpen om het voor hun bewoners met Kerst zo plezierig en gezellig mogelijk te maken en ze het gevoel te geven dat zij er niet alleen voor staan. Geef deze mensen net dat beetje extra dat iedereen met Kerst zou moeten krijgen.

Wilt u uw kerstpakket ook afstaan, stuur dan een mailtje via het DONAR netwerk naar Beauchamp, S. of naar Huijben, W.M.L. ♦

Zoals u weet, weet de Goed Heiligman alles. Van iedereen. Hij is zo vriendelijk geweest ons te trakteren op enige passages uit zijn grote boek. De laatste Focus op van dit jaar: Sinterklaas.

Sinterklaas pakt voorzichtig uit

Er bestaan vele soorten Pieten, zoals U allen weet. Muziek-Pieten, Dans-Pieten, Zeur-Pieten, maar ook Undercover-Pieten. En van deze laatste categorie, kreeg ik wat info toegespeeld, wat heet. Voor mij als oude man, is dat niet altijd genieten.

Ik zelf heb in de loop der jaren, vele reorganisaties meegemaakt. Niet alles liep altijd even gesmeerd, Maar mijn beleid werd nooit afgekraakt, Ook al ging er wel eens iets verkeerd.

Zie de maan schijnt door de bomen, MID staakt Uw wild geraas. Neem besluiten na goed wikken en wegen, Anders krijgt U onder uit de zak van de grote Baas En komt U ongetwijfeld op Uw weg, vele problemen tegen.

Undercover-Piet noteerde op zijn spionagetochten, onderstaand relaas. Zijn ervaringen werden genoteerd door de Stafafdeling Productie van Sinterklaas.

Koffie is bijna niet aan te slepen, sommigen slobberen het met emmers tegelijk. Ach, niemand zal hier iets van zeggen, 't wordt toch betaald door het Rijk. Ook de koekjes op de 6e zijn niet te versmaden, zo ligt het er en zo is het verdwenen. Ik zie, ik zie, wat U niet ziet, de koekjes krijgen benen.

Zoals U allen weet, zijn al die koekjes ongezond. Het gevolg is, blubber buik en dikke kont. Met joggen hoopt men weer een strak figuur te krijgen. Dat betekent vele rondjes lopen en amechtig hijgen. 'Gravel' is uit en 'grass' is in. Asshole in one is niet van de lucht. Al deze sterke verhalen, ondergaat de 3e etage met een zucht. Het is algemeen bekend, dat bij het verstrijken der jaren, Het racket in de schuur verdwijnt en dat clubs, rug en knieën sparen.

Er zijn momenten dat hij de directieleden kan missen. Komt dan tot rust tijdens het vissen. Slaapt 's nachts alleen in een tentje langs de waterkant. Mag van zijn vrouwtje absoluut geen vis bestellen in een restaurant.

En dan die man in de hoek op etage vijf U kent hem wel, die met dat muzikale lijf Vriendelijk, altijd clean-desk principe Ondanks dat een hardwerkend type

In de eerste week van december word ik vaak te werk gesteld als staf-officier...

Ook zijn op hoog niveau fervente 'motormuizen' in de weer.

De ene beheerst de rijkunst, de ander is bij mijn weten, nog in de leer.

Hells Angel richting 'la Douce France', dat mooie land

En vervolgens thuis komen, binnen een dag, als een natte krant.

Ik als Goedheilig Man raak ook

wel eens van slag van hetgeen Piet mij bericht.

Automatiseringsvrouw, met splitten tot haar navel, zelfs de Sint die zwicht

Voor die mooie benen en dat ranke lijf,

En krijgen al die DONAR-Users last van hun harde schijf???

Undercover Piet heeft zijn stinkende best gedaan

Zodat hier meer merkwaardigheden zouden kunnen staan.

De ruimte tot publiceren is echter beperkt.

Sint hoopt dat de MID volgend jaar nog beter werkt.

Tot slot een woord aan al het personeel van de MID

Draag bij en ondersteun uw collegae,

Zodat volgend jaar in het boek van Sinterklaas

Staat dat collegialiteit belangrijker is dan wild geraas

Prettige Sinterklaasdagen

Sint en Piet

