



2001

8



INTERNATIONALE CONFERENTIE IN DEN HAAG

pagina 5

CHANGE AGENT AAN HET WERK

pagina 8



DUISTER DEN HAAG MONUMENT ENGLAND SPIEL

pagina 10



MILITAIRE AARDOBSERVATIE IN EUROPA

pagina 11



UNIFORM BEHEER VAN BEELDMATERIAAL

pagina 16



ING

ZIJ SPRONGEN IN DE DOOD
VOOR ONZE VRIJHEID

ENGLANDSPIEL

1942 - 1944

IN DANKBARE HERINNERING AAN DE 54
NEDERLANDSE ADVENTIEN ALLEN DIE
VIELEN IN HET INLICHTINGENWERK

Veranderen, belangrijk en noodzakelijk

Verandering loopt als een rode draad door deze INGELICHT. Veranderingen zijn belangrijk en noodzakelijk. P geeft in een beschouwing op zijn eerste drie maanden als plaatsvervangend directeur al aan, dat de MID complexe veranderingen ten deel zijn gevallen. Dit zijn niet alleen veranderingen in de structuur van onze organisatie, maar met name cultuurveranderingen. Ook Wim Visser, vertelt ons in de rubriek Van Buiten naar Binnen over zijn bevindingen bij de veranderingen en reorganisatie waar hij als extern adviseur bij betrokken is. Veranderingen staan ook deze INGELICHT weer vermeld in het kader van Verbeteren en Veranderen, een overzicht van de lopende projecten. Tot slot heeft het Bureau Communicatie een verandering ondergaan. Per 1 september ben ik aangesteld als Hoofd Bureau Communicatie.

Met heel veel plezier ga ik aan de slag met de verdere uitbouw van ons bureau.♦

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.

Aan het begin van deze column wil ik gaarne stilstaan bij de verschrikkelijk gebeurtenissen in de Verenigde Staten op 11 september j.l. Op die dag heeft de Verenigde Staten de grootste terroristische aanval uit de geschiedenis ondergaan. Een aanval die ons allen diep heeft geraakt. Ons medeleven gaat dan ook uit naar de nabestaanden van de vele slachtoffers. De aanslagen lijken niet alleen gericht tegen de Verenigde Staten, ze vormen tevens een aanval op ons democratisch bestel, onze waarden en normen. Het is duidelijk dat deze terroristen tot het uiterste gaan en geen middel onbenut laten om hun doelen na te streven.

Terroristische aanslagen zijn onacceptabel. Veiligheid in algemene zin en de militaire veiligheid in het bijzonder moeten worden gewaarborgd. Daartoe zullen intensievere maatregelen ter bescherming tegen terroristische aanslagen en activiteiten in het kader van terroristische bedreigingen moeten worden genomen. Op ministerieel, interdepartementaal niveau, alsmede binnen de defensieorganisatie heeft dit geleid tot de instelling van een aantal fora met als doel de gevolgen van de aanslagen op het vigerende beleid in kaart te brengen en te bezien wat de operationele en beleidsmatige maatregelen zijn in het kader van bescherming tegen terroristische aanslagen en activiteiten in het kader van terrorisme-bestrijding. Ook binnen de MID wordt hard gewerkt om de gevolgen zichtbaar te maken. Ho dit uiteindelijk in de praktijk uitpakt, valt op dit moment nog niet precies te zeggen.

Belangrijk in deze fase is waar mogelijk de samenwerking op gebied van veiligheid te intensiveren. Het aloude gezegde 'Het geheel is meer dan de som der delen' gaat zeker in deze op. Wij als MID zijn bereid onze steun daaraan bij te dragen en waar nodig extra inspanning te leveren.

Naast vorenstaande reflectie op de verschrikkelijke aanslag in de VS wil ik, drie maanden nadat ik ben aangetreden als plaatsvervangend D, in dit column kort terugblikken en een beschouwing geven van mijn bevindingen.

De eerste weken heb ik gebruikt om zoveel mogelijk rond te gaan, om zoveel mogelijk indrukken in me op te nemen, met mensen te spreken en een beetje een idee te krijgen te weten wat er speelt en leeft. En dat is nogal wat.

In het afgelopen jaar is er geweldig veel werk verzet. Daarbij gaat het om complexe veranderingen, waarbij vanuit verschillende delen van de defensieorganisatie diverse afdelingen Inlichtingen en Veiligheid in korte tijd zijn samengebracht onder de noemer MID. Een organisatie waar strategieveranderingen, structuur-, maar met name cultuurveranderingen aan de orde van de dag zijn geweest en voor een deel nog zijn. Een organisatie ook die er in een hele korte tijd reeds in is geslaagd een gedegen beeld van kwaliteit naar buiten te brengen. Ik kan niet anders zeggen dan dat ik voor dat vele werk en uw aller inzet een groot respect heb.

Wat ik heb aangetroffen is een groep mensen die er de schouders onder wil zetten die ondanks al die veranderingen en perioden van wellicht onzekerheid plezier in



INGELICHT wordt uitgegeven 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, CAVDKM en Henk Smid
Vormgeving: Theo Olsthoorn
Druk en lithografie: Hofstad Druktechniek
Zoetermeer
Oplage: 1.000 expl.

Deadlines INGELICHT

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

| Inleveren kopij | Verschijningsdatum |
|-----------------|--------------------|
| 10 oktober | 1 november |
| 14 november | 6 december |

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

Foto omslag: Media Centrum

hun werk hebben en samen verder willen bouwen aan onze Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst. Geldt dat voor iedereen? Een welhaast utopische wens. Nee, niet voor iedereen, daarvoor is voor sommigen teveel veranderd en teveel gebeurd. Ik ben er echter van overtuigd dat ook voor deze beperkte groep medewerkers goede kansen liggen hun kennis en ervaringen ten positieve aan te wenden en deelgenoot te blijven van een belangrijke pijler binnen Defensie. Wat me ook is opgevallen, is het hoge activiteitsniveau en het tempo dat daaraan is gekoppeld. Bovendien is het geplande niveau niet wezenlijk lager. Ik heb bij mijn rondgangen nog al eens een keer gehoord "we doen zo ontzettend veel en er komt alleen maar meer bij, verkopen we ook wel eens nee?" Voor mij is dus de vraag "hoe komen we het beste tegemoet aan de behoeften van de diverse klanten en houden we personele capaciteit in lijn met die



behoefte en de andere activiteiten zoals de afronding van de reorganisatie en dergelijke". Als Hoofd van de Hoofdafdeling Productie richt ik mij in eerste instantie op deze kant van het MID-huis.

Voor de komende maanden heb ik met de diverse afdelingshoofden een aantal hoofdaandachtspunten afgesproken, die erin voorzien dat de beheersbaarheid van de activiteiten toeneemt. Gebieden die met prioriteit aandacht behoeven en adequaat ingevuld moeten worden, willen we als MID ook op langere termijn succesvol zijn. In de eerste plaats gaat het om een doeltreffender gebruik van de Inlichtingen- en Veiligheidsbehoefte Defensie (IVD). De IVD 2002 zal in de vorm van een afgestemd productieplan de basis vormen voor ons dagelijks functioneren. De 2002 zal daarvoor meer op het gewenste maatwerk worden aangepast. Betekent dit meer en meer werk? Neen, dit betekent dat van de zijde van de behoeftezoekers wordt verwacht dat zij hun behoeften zo concreet mogelijk definiëren, zowel wat betreft het gewenste product als het moment waarop het benodigd is. Het betekent vervolgens dat de behoeftestelling van de krijgsmachtdelen en CO door de verschillende Teams binnen de Hoofdafdeling Productie moeten worden afgezet tegen de beschikbare capaciteit. Op die manier ontstaat een goed beeld van hetgeen wel en niet kan worden geleverd en wat mogelijk de alternatieven zijn voor de geconstateerde knelpunten. Tenslotte gaat het dan in de uitvoeringsfase van de IVD 2002 om het tijdig leveren van een kwalitatief hoogstaand product.

Teamwerken is in het afgelopen jaar voor een deel succesvol geweest. Teams als UNMEE, de Balkan en Macedonië hebben de meerwaarde van het teamwerken aangetoond. Teamwerken moet echter ook de basis zijn van ons dagelijks functioneren en niet alleen in geval van daadwerkelijke inzet van Nederlandse militairen in het kader van een VN-, NAVO-, of EU-operatie. De nog niet bestaande Teams binnen de MID zullen dus op korte termijn moeten worden geformeerd. De Teams krijgen als eerste verantwoordelijkheid afspraken te maken over de te volgen werkwijzen, waarbij de lessen van de reeds bestaande teams goede hulp kunnen bieden.

Vervolgens moet er binnen de Teams een afweging plaatsvinden tussen de gewenste producten die op bepaalde tijdstippen moeten worden geleverd en de personele en materiële capaciteit die daarvoor beschikbaar is. Dit zal niet altijd eenvoudig zijn, maar met de beschikbare kennis en ervaring ben ik ervan overtuigd dat de Teams in staat zullen zijn een bedrijfsplan op te stellen. Dit bedrijfsplan verschaft inzicht in wat een Team denkt te kunnen produceren, wat niet mogelijk is en wat de eventuele knelpunten zijn bij de realisatie van het productieplan. Vervolgens moeten deze bevindingen met de klanten worden besproken. Dit betekent dat die klanten op

voorhand weten wat ze wel en niet kunnen verwachten. Na de afstemming, waarbij mogelijk accenten zullen worden verlegd, ontstaat er een definitief productieplan dat in 2002 wordt uitgevoerd. Voor de Stafafdeling Productie (SAP) zie ik een belangrijke rol als beheersers van het productieplan weggelegd. Dit betekent dat verschillende teamleiders zeer regelmatig de realisatie van het productieplan met de Stafafdeling Productie zullen moeten afstemmen. Het grote verschil met een jaar geleden is dat de Stafafdeling Productie thans zowel kwantitatief en kwalitatief is gevuld en de rol als productiebeheersers ook kan gaan invullen.

Natuurlijk ontstaan er verstoringen in het productieplan. Dit kan gebeuren door onder meer ad hoc vragen om informatie, deelname aan niet geplande operaties, als door verschuivingen in de prioriteitstelling

van de IVD. Op die momenten zal er binnen het Team waar de verstoring optreedt, moeten worden bezien wat dit betekent en wat wel en niet tot de mogelijkheden behoort. Communicatie met de klant en de belangrijke rol van de accountmanagers daarin, alsmede RFI-management (RFI - *Request for Information*), moeten het geheel beheersbaar houden.

Door flexibilisering van de IVD, door het gebruik van een afgestemd productieplan (niet méér, maar maatwerk), door teamwerken en vraagsturing (zowel van buitenaf als vanuit het Team naar de verwervende afdelingen) zal de MID efficiënter en doeltreffender in staat zijn te voldoen aan de behoeften aan inlichtingen en veiligheidsproducten.

Is dit alles een te grote stap en vraagt het teveel? In deze ben ik heel stellig. Het antwoord is "neen". Daarvoor zijn de genoemde aandachtspunten te wezenlijk. Ze zijn voorwaardenschepend voor ons werk en daarmee de geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van de MID. Hier moeten de komende tijd de prioriteiten op worden gericht. Door mij, u, wij allen, zelfs als dit betekent dat op andere gebieden wellicht neen moet worden verkocht. En dat brengt mij bij het laatste hoofdaandachtspunt. Misschien wel het belangrijkste: gedrag en attitude. Ik heb al gezegd dat in de relatief korte tijd mijn beeld over gedrag en attitude erg positief is. Toch zijn er aspecten die in deze aandacht behoeven. Het gaat om de integrale bereidheid om samen te werken, informatie uit wisselen, jezelf ondergeschikt te willen maken aan het succes van het geheel: het integrale, gemeenschappelijke product van het Team! Ik ben ervan overtuigd dat wij de juiste personele invulling hebben om dit voor elkaar te krijgen. Waar mogelijk zullen de personele knelpunten voortvarend moeten worden aangepakt. Een professionele instelling, dat is waar het om draait. Dat is geen kwestie van vragen, die bezitten wij gewoon!

Ik wens u allen veel succes bij de verdere stroomlijning van onze activiteiten. Ik verzeker u van de steun en ondersteuning van de zijde van de leiding van onze organisatie.

Commodore Freek Meulman
Plv DMID

Nieuw personeel maakt kennis met onze dienst

Eerste introductiecursus

Op 1 en 2 oktober j.l. vond de eerste 'Bedrijfsintroductiecursus MID' plaats. Hieraan namen 24 mannen en vrouwen, zowel burger als militair deel. De cursus beoogt nieuw geplaatst personeel klaar te stomen zodat zij met een rugzak vol basis-kennis hun intrede kunnen maken in de wereld van Contra-Inlichtingen en Veiligheid. Bij de Koninklijke Marine is een veel gehoorde kreet: "Ken uw schip binnen 24 uur". Voor de MID zou de kreet kunnen zijn: "Ken uw eigen organisatie, draag kennis van haar producten en afnemers en keep an eye on the world". Om deze kreet gestalte te geven bevat de cursus veel en zeer uiteenlopende onderwerpen. De cursus neemt twee dagen in beslag, de onderwerpen worden dus slechts in een *nutshell* behandeld. Kort gezegd komt het er op neer dat de cursist na afloop een idee moet hebben van wie wat doet, wanneer, hoe en voor wie.

Door Theo Houkes



De spits van deze eerste cursus werd afgebeten door kapitein ter zee Fijko van der Laan, die namens de directeur MID de cursisten welkom heette. Vervolgens nam de Hoofdafdeling Productie de eerste cursusdag voor haar rekening. Aan de hand van concrete voorbeelden werden de cursisten meegenomen in de wereld van Verbindingsinlichtingen, Contra-Inlichtingen en Veiligheid, *Human Intelligence*, Analyses en Rapportages. De rode draad in het verhaal was, dat wil de mid een kwalitatief hoogwaardig (Contra) Inlichtingen- en Veiligheidsproduct leveren, al deze specialismen nauw met elkaar moeten samenwerken. Dit gebeurt dan ook in wat men teamoptreden noemt. Door elkaar op diverse onderwerpen goed geïnformeerd te houden en aan te vullen, vallen stukjes van de puzzel op zijn plaats en worden losse eindjes aan elkaar geknoopt.

Tijdens de eerste dag van de cursus werd uitgebreid stil gestaan hoe de mid aan zijn onderwerpen komt en hoe de organisatie sturing geeft aan het proces dat uiteindelijk een (contra) inlichtingen- en veiligheidproduct oplevert. De onderwerpen, ook wel aandachtsgebieden genoemd, staan verwoord in het

IVD, de Inlichtingen en Veiligheidsbehoeftestelling Defensie. De samenstellers van dit IVD zijn de Defensiestaf en de vier krijgsmacht delen, de Koninklijke Marine, Landmacht, Luchtmacht en Marechaussee. Dit zijn tevens de behoefte-stellers van de MID. Samen met de MID bepalen zij de prioriteit van de verschillende behoeftes. Deze prioriteit wordt vervolgens verwoord in een categorie-indeling. Deze categorie bepaalt dan de effort, diepgang en bijzondere inzetmiddelen die de MID kan en mag toepassen om invulling te geven aan deze behoefte. Nu is het niet zo dat de behoefte-steller te pas en te onpas zaken kan doen met alle functionarissen binnen de mid. De MID heeft zogenoemde accountmanagers in het leven geroepen om de informatiestromen te kanaliseren. Het op deze wijze inzichtelijk maken van vraag en aanbod is essentieel voor het proces van productiebesturing. Met behulp van dit proces kan invulling worden gegeven aan wie, wat, wanneer, van wie en met welke prioriteit moet hebben. Iedere behoefte-steller heeft zijn eigen accountmanager en zij onderhouden dan ook de formele contacten. Om uiting te geven aan het belang van deze functionarissen waren alle accountmanagers als

MID

spreker uitgenodigd. Zij vertelden eveneens iets over de organisaties die zij vertegenwoordigen. Gezien het 'paarse' karakter van de MID werd het door velen als zeer verfrissend en leerzaam ervaren om ook eens kennis te nemen van de achtergrond van al die collega's uit de verschillende krijgsmachtleden.

VOOR VELEN WERD BLIK OP DE WERELD VERGROOT

Op de tweede dag kwamen 'internationale politiek/militaire ontwikkelingen' aan de orde. Een vertegenwoordiger van de *Current Intelligence Unit* (CIU), verschaftte inzicht in die landen en ontwikkelingen die sterk bepalend zijn voor de aard van de werkzaamheden van de MID. Voor velen was deze lezing dan ook een 'eye-opener', waarbij de blik op de wereld om hen heen in ruime mate werd vergroot. Om de cursisten een indruk te geven van de plek waar al deze ontwikkelingen in de wereld op 24-uurs basis worden bijgehouden, volgde er een rondleiding bij de CIU.

Als laatste deel van deze eerste introductie cursus kwam de Hoofdafdeling Bedrijfsvoering aan bod. De cursisten namen kennis van de meest uiteenlopende zaken van zoals ICT-ondersteuning tot documentaire informatievoorziening en van ARBO tot Financieel Beheer. De cursisten werden geïnformeerd over hoe en bij wie ze bepaalde (aan)vragen kunnen indienen, waaronder het gebruik van een dienstauto of het volgen van een opleiding.

Uit evaluaties zal de komende tijd moeten blijken of de doelstellingen voor deze introductie cursus zijn bereikt. De eerste indrukken zijn echter zeer positief. Het ligt in de bedoeling deze cursus iedere drie maanden te herhalen. Het was na afloop van de cursus echter duidelijk dat iedere mider, ongeacht de aard van zijn werkzaamheden, een essentiële bijdrage levert aan datgene waar de MID voor staat. ♦



Nederland gastland voor MISWG

INTERNATIONALE INDUSTRIEVEILIGHEID CONFERENTIE IN DEN HAAG

Van 3 tot en met 5 september werd in Den Haag een internationale industrieveiligheid conferentie gehouden. Onder voorzitterschap van Nederland kwam op deze dagen in Den Haag de Multinational Industrial Security Working Group, ofwel MISWG bijeen. De Multinational Industrial Security Working Group is in 1985 opgericht om een eenduidig veiligheidsbeleid en relevante veiligheidsprocedures te ontwikkelen met betrekking tot multinationale materieel-samenwerkingsprogramma's op defensiegebied. Sinds de oprichting zijn standaard procedures ontwikkeld die in de praktijk hun nut reeds hebben bewezen. Internationale ontwikkelingen en globalisering van de defensie-industrie vormen telkens weer nieuwe beveiligingsuitdagingen, waarbij de miswg trends volgt en inspeelt op toekomstige behoeftes.



Door Martinette Bemelmans-Ooninx

De MISWG is een informeel samenwerkingsverband dat bestaat uit vertegenwoordigers van achttien NAVO-landen (IJsland neemt niet deel), alsmede Oostenrijk, Zweden en Zwitserland. De MISWG richt zich speciaal op internationale industrieveiligheidsvraagstukken. In Nederland ligt de verantwoordelijkheid voor deze vraagstukken bij de NSA, de *National Security Authority*. Het Nederlandse NSA-schap is opgesplitst in een militair en een civiel deel. Het militaire deel valt binnen het takenpakket van de Directeur MID, het civiele

deel binnen dat van het hoofd van de BVD. Dus zowel MID als BVD dragen verantwoordelijkheid voor het veiligheidsbeleid op dit gebied. Dit vergt een intensieve afstemming en samenwerking tussen MID en BVD.

MISWG NIET ALLEEN VOOR NAVO LANDEN

De MISWG houdt zich bezig met het opstellen van veiligheidsbeleid en veiligheidsprocedures met betrekking tot de uitwisseling van zowel gerubriceerde en in een enkel geval ook ongerubriceerde informatie in het kader van niet-NAVO gebonden multinationale samenwerkingsprogramma's op defensiegebied. Om tot dit beleid en deze procedures te komen houdt de MISWG zich onder meer bezig met het opstellen van strategisch beleid; doet aanbevelingen voor verbetering en harmonisatie van internationale industriële veiligheidsstandaarden en (overleg) procedures met betrekking tot de uitwisseling van gerubriceerde -en ongerubriceerde- gegevens met nadruk op efficiencyverho-

gende en kostenbesparende maatregelen. Daarnaast stimuleert zij de lidstaten om de overeengekomen werkmethode en procedures op te nemen in overeenkomsten (bijvoorbeeld MOU's, *Memorandum of Understanding*), er uitvoering aan te geven en gewenste aanpassingen naar voren te brengen in de MISWG vergaderingen. Ter bevordering van operationele harmonisatie ontwikkelt en herzielt de MISWG uitvoeringsprocedures op het gebied van industriële veiligheid. Tenslotte beoogt de MISWG de samenwerking en begrip tussen haar lidstaten onderling en tussen lidstaten en niet-lidstaten te bevorderen op het gebied van operationele activiteiten en procedures die verband houden met industriële veiligheid. Dit geldt in het bijzonder voor aspirant NAVO-leden. Ieder NAVO lid mag tot de MISWG toetreden (alleen IJsland heeft tot nu toe nog niet aan de vergaderingen deelgenomen). Onder bepaalde voorwaarden mogen ook niet-NAVO landen toetreden. Niet-NAVO landen die willen toetreden tot de MISWG dienen:

- reeds een bepaald niveau te hebben op het gebied van defensie-industrie en export
- reeds zaken te doen met bedrijven uit MISWG landen
- al bilaterale contacten te onderhouden met MISWG landen

Een potentieel lid voor de MISWG dient te worden voorgedragen door een zittend MISWG-lid. De voordracht wordt tijdens een MISWG vergadering goed- of afgekeurd. In geval van goedkeuring wordt het nieuwe lid voor de volgende MISWG vergadering uitgenodigd door het land dat dit nieuwe lid heeft geïntroduceerd. Tot de lidstaten horen momenteel België, Canada, Tsjechië, Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Hongarije, Italië, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Polen, Portugal, Spanje, Turkije, UK, USA, Zweden, Zwitserland en Oostenrijk.

De documenten die voortkomen uit de MISWG vergaderingen hebben niet de status van internationale overeenkomst. De documenten moeten door de deelnemende landen van toepassing en verbindend worden verklaard in de af te sluiten overeenkomsten. De documenten mogen uiteraard niet strijdig zijn met nationale wet- en regelgeving en kunnen nationale wet- en regelgeving ook niet terzijde schuiven. Hiervoor is veel afstemming en overleg noodzakelijk. Gewoonlijk komt de MISWG eenmaal per jaar bijeen.

Het gastland, Nederland deze keer, levert de vergaderingsvoorzitter en het secretariaat. De MISWG vergadering in Den Haag werd geleid door kolonel mr Ben Werger, Hoofd Afdeling Contra-inlichtingen en Veiligheid van de MID. Het programma voor deze MISWG besloeg drie dagen. Na aankomst van de deelnemers in de loop van maandag 3 september, werd 's avonds een ontvangst gehouden, waar plaatsvervangend directeur MID, Commodore Freek Meulman mede als gastheer optrad. Op 4 en 5 september werd in de Van Kleffen Zaal op het Ministerie van Buitenlandse Zaken de daadwerkelijke MISWG vergadering gehouden. De voorzitter had brigade-generaal ir H.J.G.J. Teussink, Directeur Plannen en Internationale Materieel betrekkingen van het Directoraat Generaal Materieel van de Defensiestaf bereid gevonden de vergadering te openen. In zijn welkomstwoord ging generaal Teussink in op de internationale samenwerking op het gebied van de defensie industrie en de niet onbelangrijke rol die Nederland hierin speelt. Ook haalde hij de mogelijke versoepeling van regelgeving op het gebied van defensie-export aan.

Op dinsdagavond werd door het Hoofd van de BVD, de heer S.J. van Hulst aan de hele delegatie een diner



Kolonel Ben Werger (MID) en Jan Harm Bakhuys (BVD)

aangeboden. Namens de BVD hield directeur Beveiliging, de heer drs. J. Sikkel, de aanwezige delegatieleden voor dat beveiliging niet alleen een kwestie is van procedures en maatregelen maar ook van (internationale) samenwerking. De vergadering werd op woensdagmiddag afgesloten. De deelnemende landen waren zeer positief over de ontvangst door Nederland en de tijdens deze vergadering behaalde resultaten. De volgende vergadering wordt het komende jaar in Praag gehouden.♦

In verband met de reorganisatie van de MID zijn nieuwe functiebeschrijvingen gemaakt. Dit was noodzakelijk omdat een aantal beschrijvingen inhoudelijk aangepast dienden te worden en een aantal nieuwe functies waren ontstaan. Een groot aantal functies kwam met dezelfde (of nagenoeg dezelfde) inhoud terug op dezelfde dan wel een andere plaats in de organisatie. Wanneer een organisatiewijziging wordt goedgekeurd, dient de formatie opnieuw te worden vastgesteld. Hiermee worden de betreffende functiebeschrijvingen en de verstrekte waarderingadviezen vastgesteld. De directeur MID is bevoegd de formatie vast te stellen. Voorafgaand hieraan dient hij voor de indeling van de functies advies in te winnen bij de formatieadviseur van de afdeling Personeelszaken Centrale Organisatie (PZCO).

Door Anneke Bader

HOE KOMT EEN FUNCTIEWAARDERING TOT STAND

Aan de hand van de functiebeschrijving wordt een functie gewaardeerd. Op totaal veertien aspecten worden scores toegekend. Vijf aspecten vallen onder de categorie werkzaamheden, te weten de aard, het doel, het effect, de aanpak en de dynamiek. Vervolgens worden in de kolom speelruimte scores toegekend aan de keuzevrijheid, de complexiteit, het effect, het kader en de controle. Het geheel wordt afgesloten met scores ten aanzien van kennis & vaardigheden en aard & doel van contacten. Per kenmerk wordt een score toegekend, die oploopt van één tot vijf. Voor een burgerfunctie geldt dat de som van de toegekende scores leidt tot een puntentotaal dat automatisch leidt tot een indeling in een hoofd- en niveaugroep en een daarbij behorende salarisschaal. De militaire functies worden op eenzelfde wijze als de burgerfuncties 'gescoord'. Het resultaat is echter afwijkend. Op de toegekende scores wordt een factor losgelaten wat resulteert in een puntentotaal. Voor de militaire rangen gelden rangbrackets. In tegenstelling tot de burgerschalen is er geen scherpe grens tussen de rangen, bij de rangbrackets is een overlap tussen de opeenvolgende rangen. Afhankelijk van het verkregen puntentotaal en de plaats van dit puntental in de rangbracket zal aan een militaire functie een rang worden toegekend.

BEKENDSTELLEN VAN HET RESULTAAT FUNCTIEWAARDERING

Hier is een groot verschil in de procedure tussen de categorie burger en militair personeel. Nadat het for-

Functiebeschrijvingen, functiewaardering en eventuele bezwaarprocedures

matioonderzoek is afgerond en de formatie is vastgesteld, krijgt burgerpersoneel een kennisgeving van de 'voorgenomen waardering'. De betrokken ambtenaar krijgt de gelegenheid binnen vier weken zijn bedenkingen kenbaar te maken. Indien hij of zij hier geen gebruik van maakt, wordt de functiewaardering vastgesteld. Mocht de ambtenaar het niet eens zijn met de indeling van zijn functie, dient hij of zij dit met redenen omkleed binnen vier weken schriftelijk kenbaar maken bij het bevoegde gezag. In reactie hierop wordt aan betrokken ambtenaar een persoonsblad toegezonden. Dit is om na te gaan of de opgedragen functie (te beoordelen door het afdelingshoofd of het Hoofd Bedrijfsvoering c.q. Productie) afwijkt van de functiebeschrijving die aan de waardering ten grondslag lag. Afwijkende taken die in het persoonsblad zijn opgenomen kunnen leiden tot een aanpassing van de organieke functie en tot het opnieuw waarderen van de aangepaste organieke functie. Een persoonsblad kan ook gekoppeld zijn aan een individuele medewerker. Indien de taken die in het persoonsblad zijn opgenomen leiden tot een bijstelling van een functiebeschrijving zal het eventuele effect op de functiewaardering leiden tot een nieuwe vaststelling van de formatie en voor het betrokken personeelslid in voorkomend geval kunnen leiden tot inpassing van het salaris in een hogere salarisschaal. Indien de in het persoonsblad opgenomen taken alleen de huidige functionaris worden opgedragen, wordt de organieke functie niet aangepast. Voor deze medewerker zal dan de organieke functiebeschrijving gelden en het persoonsblad. Een eventuele hogere indeling van functiebeschrijving en persoonsblad geldt in zo'n situatie alleen voor deze individuele medewerker. Voor zijn opvolger geldt dat die alleen met de organieke functie wordt belast. Het kan ook zijn dat de opgedragen functie wel overeenkomt met de organieke

functie. Dit zal dan op het persoonsblad worden vermeld. Een ambtenaar kan van mening zijn dat de scores niet correct zijn. Soms wordt een vergelijking gemaakt met vergelijkbare functies binnen andere organisaties die als gelijk worden aange-merkt doch hoger zijn gewaardeerd. Dit wordt dan aan de functiewaardeerder ter beoordeling voorgelegd. Daar bij lange na niet alle functies tot het zogenoemde normmateriaal (dit zijn geijkte functies) behoren gaat een vergelijking met een andere functie niet altijd op. Het proces van bedenkingen leidt in een aantal gevallen tot een andere indeling van de functie. Vaker komt het voor dat de indeling van de betreffende functie ongewijzigd blijft. Een uitvoerig rapport dat aan de hand van de geuite bedenkingen wordt opgesteld wordt aan de betrokken ambtenaar verstrekt.

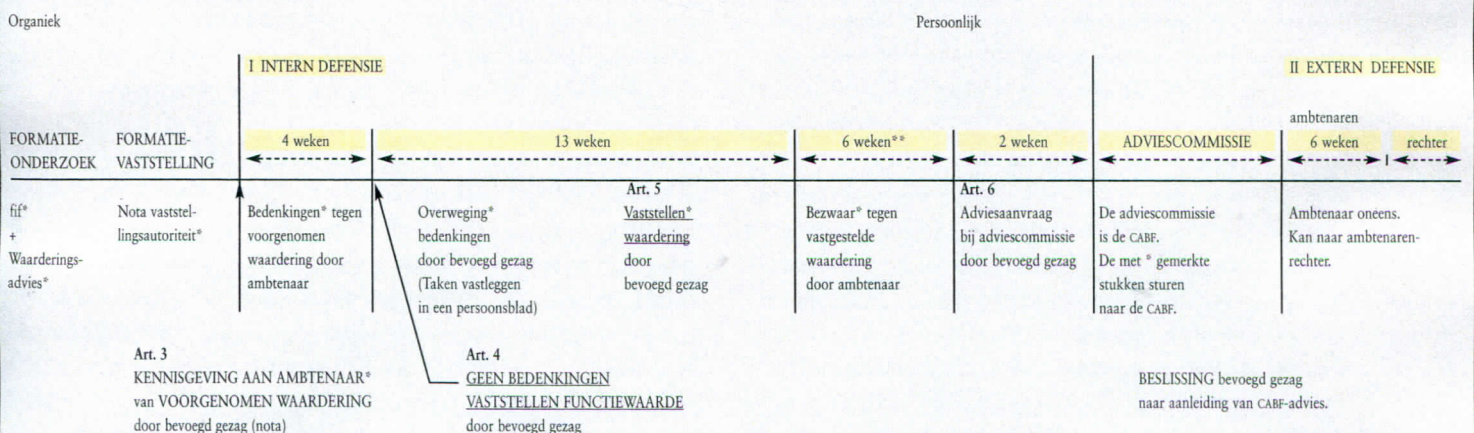
BURGERPERSONEEL KAN BEZWAAR MAKEN TEGEN FUNCTIEWAARDERING

Indien een burgerambtenaar zich niet kan verenigen met de uitspraak die volgt op zijn bedenkingen staat de weg open naar de Commissie Advies bij Functiewaardering (CABF). Vervolgens staat de mogelijkheid open om het besluit dat genomen wordt op basis van het advies van de CABF ter toetsing voor de leggen aan de Bestuursrechter (de opvolger van de Ambtenarenrechter).

MILITAIREN KUNNEN BEZWAAR MAKEN TEGEN TOEWIJZING FUNCTIE

Militairen kunnen geen bezwaar maken tegen de functiewaardering. Wel kunnen militairen bezwaar maken tegen de toewijzing van een functie. ♦

BEZWARENPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING



** Periode van 6 weken is niet genoemd in de bezwarenprocedure omdat deze in een hogere regeling, de Algemene Wet bestuursrecht, is opgenomen

OPMERKINGEN

AWB = Algemene Wet Bestuursrecht.

Bezwarenprocedure = Regeling bezwarenprocedure functiewaardering BBRA 1984 (van 7 juli 1986. Laatst bijgesteld november 1997).

De bezwarenprocedure is voor Defensie van kracht conform de Ministeriële regelgeving afd. Arbeidsvoorwaardenbeleid nr. PAV6001/94009514 d.d. 29 maart 1994.

De genoemde Art. zijn genoemd in de bezwarenprocedure.

CABF = Commissie van Advies Bezwaren Functiewaardering.

Wim Visser, een c

Wim Visser is sinds mei 1999 als extern adviseur betrokken bij veranderingen binnen de MID. Eerst als lid van het team dat het beleidsvoornemen heeft samengesteld. Daarna bij het uitwerken van de Stafafdeling Productie. In 2000 heeft hij het management van de AVI geassisteerd bij de uitwerking en realisatie van veranderingen in het kader van de reorganisatie MID. Vanaf begin dit jaar is Visser ingezet bij de AAR. Hieronder volgt een impressie van de rol die Wim Visser bij de veranderingen en reorganisatie binnen de MID heeft.

Door: Wim A. Visser

De redactie heeft mij gevraagd een beeld te schetsen van de veranderingen die de MID ondergaat en van de rol die een extern adviseur daarbij heeft. "Het moet geen droge opsomming of een abstract verhaal worden" was het verzoek van de redactie. Dat is geen gemakkelijke opgave dacht ik. Want hoe spreek ik bijvoorbeeld de mensen in de radiokamer in Eibergen aan, die in hun dagelijks werk tot nu toe waarschijnlijk heel weinig van alle veranderingen hebben gemerkt? En hoe kan ik duidelijk maken wat de rol is van een extern adviseur, terwijl ik dat zelfs mijn eigen kinderen niet altijd duidelijk heb kunnen maken?

Ik zal in dit artikel niet proberen om een volledig beeld te geven van de veranderingen binnen de MID. Ik heb mij beperkt tot veranderingen die tot nu toe minder aandacht hebben gekregen, maar die wezenlijk zijn voor het goed functioneren van de toekomstige MID. Welke rol ik daar als extern adviseur bij heb, zal ik aan de hand van voorbeelden proberen duidelijk te maken. Bovendien heb ik het hoofd AVI gevraagd daar iets over te zeggen. In de volgende INGELICHT zal de heer Barend zijn ervaringen met het veranderproces uit de doeken doen.

OM WELKE VERANDERINGEN GAAT HET BIJ DE MID?

De eerste zichtbare veranderingen bij de reorganisatie van 1999 betroffen de veranderingen van de organisatiestructuur van de MID en de daaruit voortvloeiende herplaatsingen van het personeel. Vooral dat laatste heeft veel inspanning en tijd gekost en heeft voor vrijwel iedereen gevolgen gehad. Voor de één ingrijpend, bijvoorbeeld in de vorm van een verhuizing, voor de ander alleen een bericht van plaatsing in de nieuwe organisatie. Het proces van herplaatsingen, verschuivingen en verhuizingen gaat voorlopig nog door totdat eind 2005 het Verwervingscentrum van de Afdeling Verbindingsinlichtingen (AVI/VC) zal zijn voltooid.

De grote vraag is of dit de veranderingen zijn waar de reorganisatie in wezen om begonnen is. Naar mijn idee niet. Het gaat om veel meer. De kern is het verbeteren van de prestaties van de MID als totale organisatie. Niet omdat het nu zo slecht gaat. Het punt is de organisatie zo in te richten dat deze zich zonder ingrijpende reorganisaties aan de eisen van de omgeving weet aan te passen.

In organisatietaal: het inrichten van permanente verbeteringsprocessen.

Zijn de daarvoor benodigde veranderingen ingrijpender dan de verandering van de hoofdstructuur of herplaatsing van personeel? Het antwoord is een volmondig JA. Het zal gaan om veranderingen in het werk zelf, om andere vormen van samenwerking. Ook om veranderingen in houding en gedrag. Ten opzichte van klanten, ten opzichte van het management en ten opzichte van collega's. In mijn ogen zijn

dat de echte veranderingen. Want veranderingen in denken, houding en gedragingen raakt mensen het diepst. Managers weten uit ondervinding dat veranderingen in attitude (houding), gedrag en organisatiecultuur de moeilijkste zijn en het meeste inspanning en tijd kosten. Er valt mijns inziens echter niet aan te ontkomen. Ik zal proberen dat met enkele voorbeelden duidelijk te maken. De veranderingen gelden overigens ook het management. Sterker nog: het management dient het voortouw te nemen.

BELANG VAN INTERNE COMMUNICATIE

Het valt mij elke keer weer op dat MID-ers hun werk graag doen. Zij zijn zich bewust dat zij een speciaal beroep hebben en dat zij in een bijzondere organisatie werken. Daar ligt mijns inziens de verklaring waarom zij zich betrokken voelen en kritisch kijken of veranderingen ook daadwerkelijk verbetering met zich meebrengen. Plezier in het werk, de mogelijkheid om zichzelf te ontwikkelen en te ontplooiën zijn in mijn ogen basisvoorwaarden voor het goed functioneren van een organisatie. De MID moet het immers hebben van mensen die het werk doen.

Hier ligt een belangrijke rol voor het management. Het management behoort naar de medewerkers uit te stralen dat zij het belangrijkste 'kapitaal' van de MID vormen dat plezier in het werk van wezenlijk belang voor de organisatie is. Bij veranderingen dient het management extra attent te zijn dat mensen plezier in het werk **kunnen blijven houden**. Ook als dat werk verandert of zelfs komt te vervallen. Dat is geen eenvoudige opgave, maar het minste dat het management kan doen, is duidelijk maken waarom de veranderingen noodzakelijk zijn, aandacht geven aan persoonlijke gevoelens en begrip tonen voor schrijnende gevallen.

In organisatietaal: in tijden van reorganisatie en veranderingen moet extra aandacht worden besteed aan interne communicatie.

Bij zowel de AVI als de Afdeling Analyse en Rapportage (AAR) heeft men mij gevraagd het management op dit gebied behulpzaam te zijn. Door het management te adviseren, door toelichtingen te geven, door meningsverschillen te helpen overbruggen of oplossingen verder te verduidelijken. Begin dit jaar bestonden binnen de AAR perceptieverschillen over het verloop van het veranderingsproces. Door extra en gerichte communicatie met de medewerkers van de afdeling konden de perceptieverschillen worden overbrugd. Dit is een belangrijke voorwaarde om met veranderingen aan de slag te gaan.

De meeste voldoening heb ik als mensen zo ver komen dat zij het nut van verandering inzien. Nog meer voldoening geeft het als mensen zelf aan de slag gaan om een bijdrage te leveren. Ik heb zowel bij de AVI als de AAR gezien hoe enthousiast mensen met verbeteractiviteiten in de weer kunnen zijn. Zonder dat enthousiasme zouden de voor het jaar 2000 beoogde bestedingen bij de AVI nooit gehaald zijn. En zonder intensieve communicatie zouden de projectleiders niet zo gemotiveerd zijn geweest.

Toch is mensen motiveren voor veranderingen niet alleen een opgave voor het management. Van de medewerkers zelf wordt ook iets verwacht. Daar gaat het volgende stuk over.

PERMANENTE VERANDERING VRAAGT OM EEN ANDERE ATTITUDE

Mij valt herhaaldelijk op dat mensen die al lang bij de MID werken, reorganisaties moe zijn. Meer dan degenen die nieuw zijn bij de MID, zijn zij sceptisch over de

Change agent aan het werk

VAN BIJTFEN NAAR BINNFEN

veranderingen die nu gaande zijn. "De MID is al tien jaar aan het reorganiseren" wordt er vaak gezegd en dat laat aan duidelijkheid niets te wensen over. Het behoeft geen verbazing te wekken dat zij niet staan te springen om actief mee te werken aan weer een reorganisatie. Vanuit het verleden een heel begrijpelijke reactie. Maar mijns inziens voor de MID niet de meest gewenste en voor de betrokkenen niet de meest plezierige opstelling. Ik licht dat toe.

Organisaties moeten voortdurend in verandering blijven. En zeker een informatie intensieve organisatie als de MID. De redenen kunt u zelf wel bedenken. Vernieuwingen in de communicatietechnologie, in de veiligheidssituatie, in de regelgeving (denk aan de komende Wiv), in de samenwerking met partnerorganisaties en in de arbeidsmarkt hebben grote gevolgen voor de MID. Zowel voor werkwijzen, kennis, apparatuur en systemen. In de praktijk betekent dit dat de MID naast het gewone werk voortdurend vernieuwingen en aanpassingen moeten implementeren. Een sceptische houding van het personeel werkt daarbij belemmerend. We moeten naar een situatie dat medewerkers vertrouwd raken met voortdurende veranderingen en er vertrouwen in krijgen dat bij de MID verstandig en redelijk met vernieuwingen en veranderingen wordt omgegaan.

In managementtaal wordt dan gezegd: "We moeten naar een andere houding (*attitude*) tegenover vernieuwingen."

Dat betekent overigens niet dat mensen niet kritisch mogen zijn. Eerder het tegendeel. Maar de kritiek moet niet gestoeld zijn op persoonlijke ervaringen vanuit het verleden. Dat leidt tot scepsis en cynisme. Dat levert de organisatie en de persoon zelf niets op.

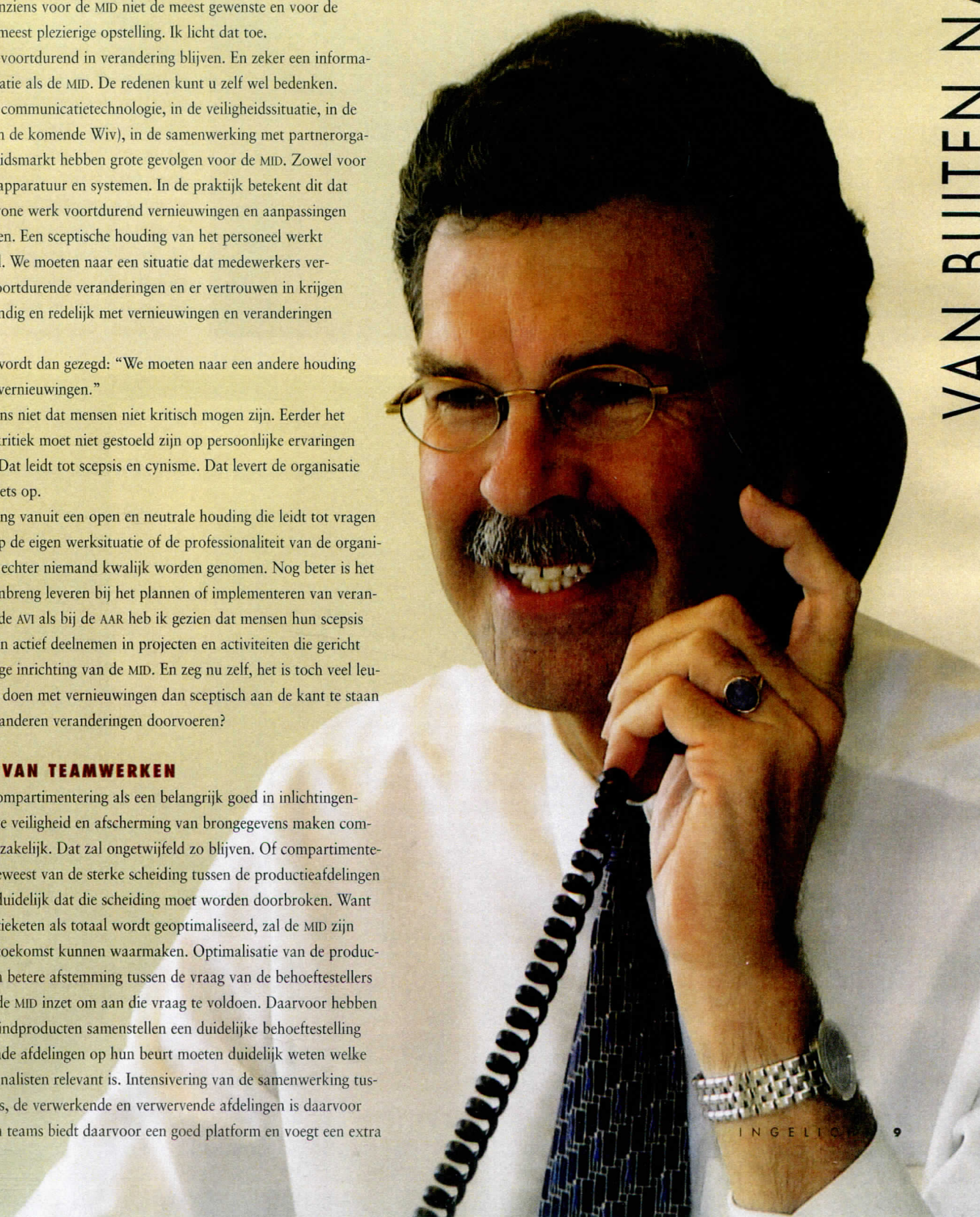
Een kritische opstelling vanuit een open en neutrale houding die leidt tot vragen hoe veranderingen op de eigen werksituatie of de professionaliteit van de organisatie uitwerken, kan echter niemand kwalijk worden genomen. Nog beter is het als mensen zelf een inbreng leveren bij het plannen of implementeren van veranderingen. Zowel bij de AVI als bij de AAR heb ik gezien dat mensen hun scepsis hebben laten varen en actief deelnemen in projecten en activiteiten die gericht zijn op de toekomstige inrichting van de MID. En zeg nu zelf, het is toch veel leuker om actief mee te doen met vernieuwingen dan sceptisch aan de kant te staan en toe te kijken hoe anderen veranderingen doorvoeren?

INTRODUCTIE VAN TEAMWERKEN

Van oudsher geldt compartimentering als een belangrijk goed in inlichtingendiensten. Persoonlijke veiligheid en afscherming van brongegevens maken compartimentering noodzakelijk. Dat zal ongetwijfeld zo blijven. Of compartimentering de oorzaak is geweest van de sterke scheiding tussen de productieafdelingen weet ik niet. Wel is duidelijk dat die scheiding moet worden doorbroken. Want alleen als de productieketen als totaal wordt geoptimaliseerd, zal de MID zijn doelstellingen in de toekomst kunnen waarmaken. Optimalisatie van de productieketen betekent een betere afstemming tussen de vraag van de behoeftezoekers en de capaciteit die de MID inzet om aan die vraag te voldoen. Daarvoor hebben de analisten die de eindproducten samenstellen een duidelijke behoeftestelling nodig. De verwervende afdelingen op hun beurt moeten duidelijk weten welke informatie voor de analisten relevant is. Intensivering van de samenwerking tussen accountmanagers, de verwerkende en verwervende afdelingen is daarvoor essentieel. Werken in teams biedt daarvoor een goed platform en voegt een extra

dimensie toe aan de bilaterale contacten die tot nu toe de samenwerking hebben gekenmerkt.

Is dit een wezenlijke verandering voor de MID? Ik denk het wel. In de eerste plaats zijn de account managers een nieuw verschijnsel. Met de komst van de



account managers behoren behoeftstellingen niet meer rechtstreeks bij de analisten binnen te komen, maar via de account managers. Dat betekende zowel bij de organisaties van de behoeftestellers als bij de analisten veranderingen in de contacten. Het feit dat dit door beide partijen niet altijd werd gewaardeerd, duidt er op dat men de introductie van de account manager wel degelijk als een verandering heeft ervaren. Zoals ik in het voorgaande heb opgemerkt, de veranderingen in werkwijzen, samenwerking, gedrag, attitude en denken raken de mensen het meest. Met de introductie van teamwerken komt de interne samenwerking aan de beurt. Het hoeft geen betoog dat voor samenwerking wederzijds respect onontbeerlijk is, dat statusverschillen belemmerend werken en dat informatie gemakkelijk toegankelijk moet zijn (uiteraard met uitzondering van de gevoelige broninformatie). In de huidige organisatie constateer ik nog een aantal tekortkomingen. In systemen maar ook bij individuele medewerkers. Ook hier gaat het soms om gedrag en attitude. Het is de taak van het management medewerkers daarvan bewust te maken. Als extern adviseur is het onder meer mijn taak het management daarbij te ondersteunen.

CHANGE AGENT 'ONTSTROEFT' ORGANISATIE

'Meewerken om beleidsvoornemens om te zetten in realiteit' is tot nu toe de kern van mijn bijdrage aan de MID geweest. Mijn 'specialiteit' is om het management attent te maken op belemmeringen die de organisatie weerhouden om vernieuwingen te realiseren en het management te ondersteunen om deze belemmeringen weg te nemen. Met accenten op interne communicatie, mensen motiveren en stimuleren om actief deel te nemen aan de veranderingen, bevorderen van samenwerking en het inzichtelijk maken van de veranderingsprocessen door het plannen van projecten en activiteiten.

Met dit artikel heb ik getracht enigszins duidelijk te maken wat mijn rol is bij het realiseren van veranderingen binnen de MID. Ik hoorde laatst een collega adviseur zeggen: Wat jij doet is ontstroeven van organisaties. In management literatuur wordt gesproken over procesbegeleider, verandermanager of change agent. Mij persoonlijk maakt het niet zo veel uit hoe het heet. Het is gewoon leuk werk. ♦



UNMEE medaille-uitreiking



Op 7 september ontvingen ongeveer 1600 militairen van alle krijgsmacht delen de Herinneringsmedaille Vredesoperaties. Onder hen bevonden zich ook acht militairen van de MID. Zij kregen de medaille voor hun bijdrage aan de *United Nations Mission in Ethiopia and Eritrea* (UNMEE) van afgelopen december tot juni van dit jaar. De eerste tien medailles werden persoonlijk door minister Frank de Grave uitgereikt. Ook de bevelhebbers van de vier krijgsmacht delen en de commandant Korps Mariniers reikten medailles uit. De uitreiking werd, naast vele familieleden en kennissen, bijgewoond door verschillende afdeling- en bureauhoofden van de mid. Namens de directeur MID was de heer Ronald Barend, Hoofd Afdeling Verbindingsinlichtingen aanwezig. ♦

SPIONAGEGESCHIEDENIS Duister Den Haag Wandelen langs spionage- adressen (9)

Een kleine sprong terug in de tijd voor deze aflevering van onze rubriek. We werden door A.J. Romijn, generaal-majoor der mariniers b.d. er op attent gemaakt dat in Den Haag in het van Stolkpark, een mooi monument staat voor de slachtoffers van wat wij het 'England Spiel' noemen.

Bron NISA

Bewerking Marinette Bemelmans-Ooninx

Schuin tegenover het huis waar de Abwehr een onderkomen had, is dit monument na de oorlog geplaatst. Wat het *England Spiel* is gaan heten, werd door de Duitsers operatie *Nordpol* genoemd.



Het *Spiel* van de Duitsers, in casu van Abwehr en Gestapo, bestond erin dat vanuit Engeland geparacchuteerde Nederlandse agenten met hun radio's door de Duitsers werden opgevangen en gedwongen valse -door de Duitsers gedicteerde- berichten naar Londen te zenden. Op die manier slaagden Giske van de Abwehr en Schreieder van de Gestapo erin, de diensten in Londen te laten geloven dat hun agenten veilig waren aangekomen en waardevolle inlichtingen hadden te melden. In werkelijkheid waren het de Duitsers die het spel regisseerden en via de 'gedraaide' radio-agenten steeds nieuwe agenten uit Londen naar 'veilige' plaatsen dirtgeerden, waar ze door de Gestapo werden opgewacht. Er is na de oorlog veel gespeculeerd over de vraag, of aan de Londense kant opzet in het spel kan zijn geweest. De Nederlandse radio-agenten zouden in die visie welbewust de Duitsers in handen zijn gespeeld, om de indruk te creëren dat de geallieerde landingen niet in

Militaire aardobservatie in Europa

Frankrijk wil een zo groot mogelijk (financieel) draagvlak voor haar nieuwe generatie militaire aardobservatiesysteem Helios-2. In een aantal bevriende Europese staten, waaronder Nederland, zijn daarom door de Fransen voorlichtingsbijeenkomsten gehouden over wat Helios-2 kan, hoe het werkt en wat het moet kosten. Inlichtingen verzamelen vanuit de ruimte is een onder handbereik gekomen optie voor inlichtingendiensten, dus reden genoeg om het Helios programma eens onder de loep te nemen.

Door Henk Smid

HELIOS-2, AANZIENLIJKE KOSTENVERHOOGING TEN OPZICHTE VAN VOORGANGER

In Europa is Frankrijk het enige land dat de beschikking heeft over eigen militaire 'spionage' satellieten. In juli 1995 voegde Frankrijk zich bij Rusland, Amerika en China die onafhankelijk militair relevante observaties vanuit de ruimte konden uitvoeren, toen de eerste Helios-1 met behulp van een Ariane draagraket in de ruimte werd gebracht. Door slim gebruik te maken van de technologie van de civiele SPOT satelliet en deze te complementeren met verbeterde optische instrumenten, werd een beeldresolutie bereikt van één meter. Volgens Frankrijk werd het hoofddoel van

dit systeem - voor een periode van tien jaren voldoende onafhankelijkheid van de Verenigde Staten te creëren - hiermee bereikt. Duitsland had toegezegd aan de ontwikkeling van Helios mee te doen, maar trok zich terug en besloot een eigen radar-satelliet te gaan ontwikkelen. Ook Nederland is in die tijd (eind tachtiger jaren) benaderd om mee te doen in het Helios-1 project, maar dat ketste af op een te zware financiële wissel op de Defensiebegroting en een perceptie dat observaties vanuit de ruimte niet of nauwelijks zouden bijdragen aan de taakstelling van de krijgsmacht. Uiteindelijk gingen Spanje en Italië samenwerken met de Fransen en zij namen respectievelijk voor zeven procent en veertien procent deel in het project. De totale kosten van het Helios-1 systeem (twee satellieten, grondstations, beeldinterpretatiecentra et cetera.) worden geschat op tien miljard FF. Het Helios-2 systeem met een beeldresolutie van 50 cm, dat Helios-1 moet opvolgen, heeft een kostenplaatje van ongeveer twaalf miljard FF. Aangezien veel infrastructuur niet opnieuw hoefde te worden gebouwd, is dat een aanzienlijke kostenverhoging ten opzichte van Helios-1.

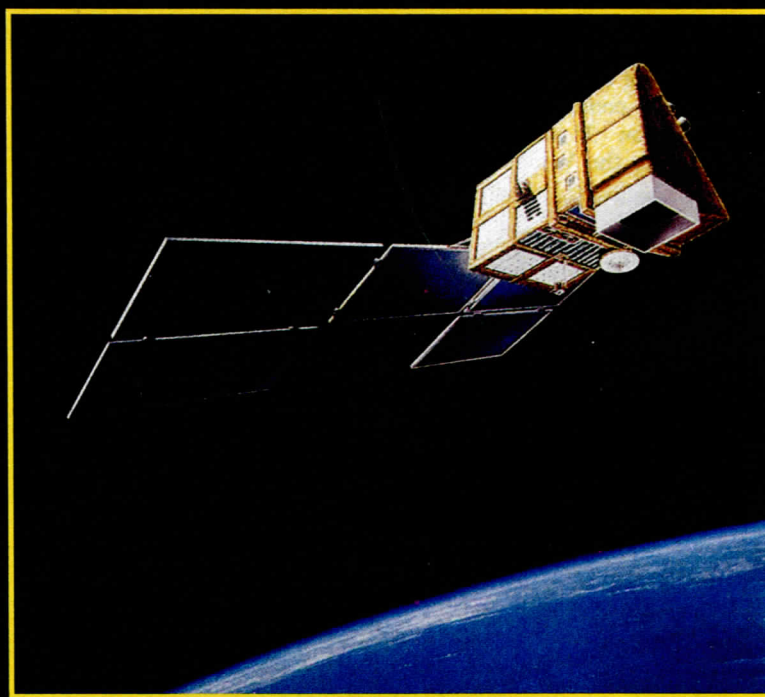


Normandië maar op de Nederlandse kust zouden plaatsvinden. Zo zouden Nederlanders zijn opgeofferd in het belang van het grotere doel, het slagen van de landingen in juni 1944. Deze hypothese is echter nooit bewezen. Een andere visie op de oorzaak van het Duitse succes in het Nordpol-spel gaat uit van menselijk en technisch falen. Door slordigheid en atmosferische storingen zouden de Engelse technici die de radioberichten moesten opvangen en decoderen, niet hebben gemerkt dat

de security checks, opzettelijke fouten om de echtheid van de berichten te garanderen) ontbraken.


Hoe het ook zij, het Nordpol-spel speelde de Duitsers tientallen Nederlandse agenten in handen. Vierenvijftig van hen vonden daarbij de dood. ♦

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



LANCERING VERWACHT IN 2004

Het Helios-2 systeem bestaat uit een satelliet die naar verwachting in 2004 wordt gelanceerd en een tweede die later in de ruimte wordt gebracht. Verder bestaat het uit controlecentra en -stations, en het grondsegment (User Ground Segment - UGS) voor de gebruiker. Als Nederland mee zou doen is dat UGS het belangrijkste onderdeel van het systeem. Als deelnemer behoeven we ons niet druk te maken over de lancering en de controle en programmering van de satelliet zelf. Het UGS kan maximaal bestaan uit zes Main Centres (MC), waaraan weer meerdere Distant Cells (DC) kunnen worden gekoppeld. Volgens de laatste stand van zaken (alle contracten zijn echter nog niet getekend of geratificeerd) worden de MCs verdeeld over Frankrijk, Duitsland, Spanje, Italië, België en de zesde wordt in reserve gehouden.



Rechts: Opstijgende helikopter, resolutie ~ 50 cm. Uit dit soort foto's is door fotointerpreteurs bijvoorbeeld af te leiden dat het gaat om een MI 24 Hind

den voor de Europese Unie (EU). Dat houdt in dat Nederland, als het mee zou willen doen, nooit de zelfstandige beschikking over een MC zou kunnen krijgen. Nederland zou zich wel aan kunnen sluiten bij andere MCs, bijvoorbeeld bij de Belgen of rechtstreeks bij de Fransen. Er bestaat de mogelijkheid dat Helios-2 wordt geïntegreerd in een veiligheidssysteem van de Europese Unie (EU), waarin ook radarsatellieten die door andere landen worden ontwikkeld (Duitsland en Italië) hun plaats hebben. Bovendien vinden er besprekingen plaats over de overdracht aan de EU (op 1 januari 2002) van het Satellietbeeld Interpretatie Centrum van de West Europese Unie (WEU) te Torrejon in Spanje. In het Helios-2 systeem is een vorm van confidentialiteit ingebouwd waarbij een deelnemend land opnamen kan maken zonder dat de andere landen weten waar precies die opnamen gemaakt worden. Landen kunnen ook samen beelden opvragen waarbij de kosten gedeeld worden.

De Helios-2 satellieten zullen bij de lancering ongeveer 2,5 ton wegen. In een baan op 700 km hoogte die over de polen van de aarde loopt, wordt de satelliet zonsynchroon gehouden. Dit betekent dat de satelliet altijd op dezelfde tijd de evenaar van zuid naar noord passeert. Doordat de satelliet kan kantelen, kunnen opnamen gemaakt worden in oblique (links en rechts van het overvliegende grondpad) en

loodrecht op de vliegrichting.

Operaties voor Helios-2 zijn gelijk aan die voor Helios-1. Aanvragen voor satellietopnamen worden dagelijks gecoördineerd door de deelnemende landen. Die aanvragen worden naar de satelliet verzonden die de opnamen autonoom maakt, vastlegt op datarecorders en deze versleuteld naar de eigen grondstations van de aanvragende landen stuurt. Voor Helios-1 staan deze stations in Colmar (Frankrijk), Lecce (Italië) en Laspalmas (Spanje). De betreffende landen kunnen vervolgens de opnamen interpreteren. Als de aanvraag voor opnamen op tijd via het grondstation op de Kerguelen eilanden naar de satelliet worden gezonden, kan de satelliet opnamen maken boven delen van



Helikopter met schaduw

Afrika en boven Europa (Balkan) en deze naar de grondstations zenden. Beeldmateriaal van de Balkan komt dan near-real-time bij de aanvragende landen aan. Afhankelijk van de omloopbaan van de satelliet en de plaats die gefotografeerd moet worden, ligt de acquisitietijd tussen 30 minuten en 18 uur (bij twee satellieten).

Op posities waar het dag is, kunnen de Helios-2 satellieten hoge resolutie (50 cm) optische beelden maken van de aarde. Tevens kunnen dag en nacht nabij-infrarood beelden worden gemaakt met een resolutie van 5 tot 10 meter. De beelden kunnen ook tegelijk worden gemaakt waarbij zogenoemde bi-spectrale beelden ontstaan die door de juiste exploitatie en interpretatie gegevens zullen genereren die met alleen optische of infrarode beelden niet verkregen kunnen worden.

Deze tweede generatie militaire aardobservatiesatellieten geven de deelnemende landen een inlichtingenvoorsprong op niet deelnemende landen. Bovendien zullen de deelnemende landen zich onafhankelijk(er) op kunnen stellen ten opzichte van de Verenigde Staten. Vooral bij deelname aan VN vredesmissies waarbij alleen of in klein multinationaal verband moet worden opgetreden, lijkt deze voorsprong van grote waarde te kunnen zijn. ♦



MC-perikelen

De tweede helft van het jaar 2001 is aanbroken, het zomerverlof is achter de rug en we zijn vol goede moed aan het nieuwe seizoen begonnen. Ook de voetballers hebben hun voetbalschoenen weer aange-trokken om met hooggespannen verwachtingen aan hun nieuwe seizoen te beginnen. Dat gevoel; met hoog gespannen verwachtingen het nieuwe seizoen in gaan, heb ik ook. Vlak voor het zomerverlof hebben de leden van de MC een nieuw dagelijks bestuur gekozen. Op mijn verzoek zijn de minder urgente zaken wat naar achter zijn geschoven zodat er tijd was te bekijken hoe we het nieuwe seizoen in kunnen gaan en dit succesvol kunnen laten verlopen.

Door Gert Terlouw

Een belangrijke stap in die richting is dat we binnen de MC besloten hebben het totale pakket aan onderwerpen en aandachtsgebieden in hoofdonderwerpen onder te brengen. De leden van de MC gaan zich nu specialiseren in die hoofdonderwerpen. Bij hoofdonderwerpen moet u denken aan ARBO, BARD (Burger Ambtenaren Reglement Defensie) en AMAR (Algemene Militaire Ambtenaren Reglement), maar ook aan personeelsbeleid en de evaluatie door de MC op de lopende reorganisatie. In het verslag van de 7e MC-MID vergadering, dat u allemaal toegestuurd krijgt, kunt u lezen wat de hoofdonderwerpen zijn, wat ze inhouden en wie zich in welk onderdeel gaat specialiseren.

Een andere stap is het toegankelijker maken van informatie die voortkomt uit het overleg. We hebben een stukje schijfruimte gekregen op DONAR. Op termijn zullen daar de MC vergaderverslagen, agenda's en achtergronden over actuele onderwerpen te vinden zijn. Dus ook de namen van de MC leden en hun specialisatie. Het zal nog wel enige weken duren voordat het zover is maar ik beloof u dat wij ons best zullen doen om informatie met u te delen. Dit geldt ook voor de medewerkers van de MID die geen toegang hebben tot DONAR. Een andere belangrijke stap om het nieuwe seizoen succesvol te laten verlopen was het volgen van een teambuilding training. Alle leden van de MC hebben begin september deze training gevolgd. Drie dagen

lang, onder begeleiding van een trainer van het Rijksopleidingsinstituut, hebben we gewerkt aan onze vergadertechniek, communicatieve vaardigheden en teamgeest, met als doel er als team slagvaardiger door te worden en onze tijd efficiënter te leren gebruiken.

GEEF UW MENING OVER DE REORGANISATIE

Naast lopende zaken, die weliswaar naar achter waren geschoven maar nu toch de aandacht weer opeisen, zijn er nieuwe onderwerpen op de agenda verschenen. Dit zijn onder meer het nieuwe dienstrooster voor de CIU (*Current Intelligence Unit*), de evaluatie van de DOI (Directie Organisatie en Informatie) over de voortgang van de reorganisatie en de discussie, die opgelaaid is binnen de Afdeling Analyse en Rapportage over gewijzigde functieomschrijvingen. Een belangrijk onderwerp in dit tijtje is de DOI evaluatie. Enige weken geleden hebben we als MC de dienstleiding hun visie over de reorganisatie gevraagd. Waar staan we na een jaar? Wat is gelukt en wat niet? De dienstleiding heeft aangegeven dat de evaluatie van de DOI het aangewezen moment is om met ons over de reorganisatie van gedachten te wisselen. Aangezien de MC niet precies weet hoe u over dit onderwerp denkt wil ik u hierbij oproepen om uw mening over de reorganisatie te laten horen en aan ons kenbaar te maken, zodat wij goed geïnformeerd, namens u, de discussie met de dienstleiding aan kunnen gaan. Het klinkt als een cliché maar we zijn er niet voor onszelf maar voor u, om namens u mee te praten en inspraak in de besluitvorming te hebben over onderwerpen die van belang zijn voor u en voor de dienst.

U zult zich mogelijk afvragen waarom ik u over deze onderwerpen informeer. Ik ben van mening dat het mijn taak als voorzitter van de MC is om u te informeren. Vaak hoor ik dat 'men' vindt dat de artikelen in INGELICHT te open zijn en te veel prijsgeven. Ik denk dat informatie over de MC in tegenstelling moet zijn met die gedachte. Per slot van rekening heeft u het recht om te weten waar wij als MC mee bezig zijn. ♦

PERSONEELSAZAKEN

Personeelsmutaties, stand vanaf 1 september 2001

VERPLAATSING BINNEN MID

Elnt E.P.E. () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid, Veldorganisatie, Detachement Zuid, Senior Medewerker Detachement, met ingang van 20-08-2001

Smjrbdsd H. () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid, Veldorganisatie, Detachement Zuid, Junior Medewerker Detachement, met ingang van 10-09-2001

INDIENSTTREDING MID

Mw. S. () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau Beheer en Ondersteuning, Sectie Documentaire Informatievoorziening/AVI, medewerker Documentaire Informatie Voorziening/AVI, met ingang van 01-10-2001

Elnt C.J.H. van I () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse & Rapportage, Current Intelligence Unit, Current Informatie & Rapportage Team 1, Hoofd dienstploeg, met ingang van 01-09-2001

Ltz2oc D. () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse & Rapportage, Current Intelligence Unit, Current Informatie & Rapportage Team 2, Hoofd dienstploeg, met ingang van 03-09-2001

J. () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse & Rapportage, Regiobureau 3, Senior Analyst Marskn, met ingang van 01-09-2001

Sgt1 A. () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid, Veldorganisatie, Detachement West, Junior Medewerker Detachement, met ingang van 10-09-2001

Sm M.M.H.G. van () - Hoofdafdeling Productie, Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid, Bureau Beveiliging Materieel en Gegevens, Sectie ICT, Bewerker ICT, met ingang van 03-09-2001

L.A. () - Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Bureau

Documentaire Informatievoorziening, medewerker DIV, met ingang van 05-09-2001

Ltz2OC F. () - Hoofdafdeling Productie, Stafafdeling Productie, Bureau Relatiebeheer, Hoofd sectie RFI-management, met ingang van 10-09-2001

UITDIENSTTREDING MID

Dhr. M.J.A. de () met ingang van 01-10-2001

Ltz1 J. () met ingang van 31-08-2001

Kap M. van () met ingang van 01-09-2001

Maj D.A. () met ingang van 20-08-2001 ♦

Ons bereikte het bericht dat Stephan, de 16-jarige zoon van René (Stafafdeling Productie) en Dickie () op 22 september op geweldadige wijze om het leven is gekomen.

Wij wensen René en zijn gezin heel veel sterkte bij het dragen van dit verlies.

GETROUWD

Op 31 augustus hebben Marc van () en Margreet () elkaar het ja-woord gegeven in het stadhuis van Putten. Marc is werkzaam bij de afdeling P&O als Hoofd Consultanten Team B. ♦

GEBOREN

Op donderdag 6 september hebben Sandra en Roel () HAIM) een dochtertje gekregen. Ze heet Lisa Wilhelmina Suzanna en is hun eerste kind. ♦

ZIEK

Meinto () medewerker van de Centrale Archief & Selectiedienst (werkzaam bij de MID sinds het najaar van 1997) is vorige maand getroffen door een hersenbloeding. Momenteel verblijft hij in een revalidatiecentrum, zijn herstel gaat langzaam maar voorspoedig. Meinto wil iedereen van de MID graag bedanken voor de vele blijken van belangstelling, die zeker bijdragen aan zijn herstel. ♦

VEER

In de aflevering van juni 2001 (INGELICHT nr. 5) is de stand van zaken en voortgang van enige projecten besproken. Daarbij is toegezegd de niet behandelde projecten in een latere aflevering toe te lichten. In INGELICHT nr. 6 (juli 2001) heeft u kunnen lezen hoe het ervoor staat en stond bij de projecten Invoering nieuwe WIV, Beschrijven bedrijfsprocessen en Evaluatie ontvlechting. De vorige maand (INGELICHT nr. 7, september) is uitgebreid aandacht besteed aan de reorganisatie AVI (Verwervingscentrum). Samen met de hieronder te geven beknopte overzichten heeft u een vrijwel compleet overzicht van de ontwikkelingen in ons projectenlandschap. De eerste versie van dit landschap deed nog sterk denken aan het routenetwerk van een luchtvaartmaatschappij terwijl de tweede versie een goed samenhangend beeld gaf van de voorgenomen verbeteringen geplaatst in de INK systematiek en de tijd. Indien nu een projectenkaart in de vorm van een 'landschap' gemaakt zou worden levert dat een oer-Hollandse polder op: kaal en leeg met strakke en rechte lijnen. We zijn derhalve aanzienlijk gevorderd.

Door Fijko van der Laan

Het project CIU, Current Intelligence Unit, is grotendeels voltooid. De laatste restpunten van fase twee van dit project zijn het bereiken van overeenstemming inzake de dienstroosters, enkele kleine ontbrekende punten uit de *Standing Operating Procedure* (SOP) en service level- en kwaliteitsverbetering. Dit laatste onderdeel is ondergebracht in het projectplan Implementatie Werkwijze en Kwaliteitsverbetering AAR. Aangezien een aparte tweewekelijkse rapportage op dit moment niet veel meer toevoegt is het project medio juli afgesloten. De genoemde restpunten worden verder in het normale proces bewaakt door het lijnmanagement. Daarmee is op succesvolle wijze de voormalige MIDcel van het DCBC van de Defensiestaf omgevormd tot een inlichtingen 'sitcen' (situation center) voor de defensieorganisatie, dat 24 uur per dag in bedrijf is en voor de externe klanten het MID aanspreekpunt en visitekaartje vormt.

DER OP WEG

Ook het project **Implementatieplan Afhankelijkheids- en Kwetsbaarheids-(A&K) analyse MID** is met succes afgesloten. Op 6 juni is in het DB het implementatieplan gepresenteerd. Besloten is dat dit document een voldoende uitgangssituatie is voor het starten van de daarin genoemde aanpassingen en verbeterprojecten. Het in het document beschreven voorstel voor te accepteren risico's is goedgekeurd; dit betreft een zorgvuldige afweging van eventuele risico's tegen de te maken kosten en te leveren inspanningen om deze risico's te elimineren. Resteert een flink aantal maatregelen die gefaseerd zullen worden doorgevoerd in de vorm van projecten in 2001, 2002 en 2003. Verantwoordelijken voor de uitvoering van het implementatieplan zijn HBAO voor fysieke beveiligingsprojecten en HAIM voor alle andere projecten. Op 8 juni 2001 is het project opgeleverd en heeft de stuurgroep décharge verleend aan de projectleider.

Ook voor het project **Berdis/Lotex/MHS-standaardisatie** geldt een overeenkomstige status als bij de vorige twee projecten. Het aantal nog openstaande knelpunten werd dermate gering dat een tweewekelijkse rapportage en sturing een nogal zwaar aangezette systematiek zouden opleveren. Een aantal restpunten zal daarom verder 'in de lijn' worden opgelost. Hierbij gaat het onder meer om personele aanvulling in de vorm van een ervaren verbindingdienst medewerker, het opstellen van een bereikbaarheidsregeling in geval van calamiteiten voor het BDI en een regeling wat te doen bij storingen. De nadere regeling voor de distributie van het berichtenverkeer dient nog te worden uitgewerkt en kan wellicht een nieuw project opleveren. Het project **Berdis/Lotex/MHS-standaardisatie** is derhalve afgesloten.

Op het gebied van het verbeteren van het archiefbeheer is weliswaar in de vorige afleveringen (en in positieve zin in de Defensiekrant!!) al het één en ander geschreven maar enkele nieuwe ontwikkelingen zijn toch het vermelden waard. Inzake de implementatie **ABB** (archiefbeheer en beveiliging) van het **Omega-project** zijn er offertes (aanbiedingen) ontvangen van vier bedrijven die inhoudelijk door de MID en de DOI zijn

beoordeeld. Daaruit is een keuze gemaakt en aangegeven aan de Dienst Facilitaire Zaken van de CO teneinde contractonderhandelingen te starten. Bij de afsluiting van dit artikel was nog niet bekend hoe ver deze onderhandelingen waren gevorderd. De verwachting is dat de implementatie van het digitaliseren van de documentaire informatievoorziening per oktober zal beginnen, als eerste binnen het BDI van de Hoofdafdeling Bedrijfsvoering.

Naast de in de eerdere artikelen genoemde activiteiten van het Omega-project is thans ook onderkend dat het bij de MID aanwezige beeldmateriaal valt onder de bepalingen van archiefwet en WIV (het gaat om een 'document' of 'gegeven'). Er is wat dat betreft een flinke achterstand bij de inventarisatie van de nalatenschap van de opgeheven afdelingen. Bij diverse afdelingen van de MID wordt foto- en ander beeldmateriaal opgeslagen en bewaard. Een adequaat MID-breed beheer van al het beeldmateriaal ontbreekt echter. Daarnaast zijn er nog een aanzienlijk aantal vragen bij het bewerken en gebruik van digitaal materiaal die om antwoorden en oplossingen vragen. Hiertoe wordt een project(groep) gestart die de totale problematiek in beeld dient te brengen. Dit project **Archivering Beeldmateriaal** begint bij het uitkomen van dit nummer van INGELICHT (zie pagina 16).

Bij de MID zijn er momenteel ook ongeveer 25 projecten geïdentificeerd die het introduceren van nieuwe (ondersteunende) werkwijzen en technieken tot doel hebben. Een belangrijk nevenaspect aan deze projecten is de beoogde verwerving en implementatie in het bedrijfsproces van nieuw materieel. Het merendeel van deze projecten heeft betrekking op AVI en kan vanwege de rubricering niet hier besproken worden. Immers vaak wordt alleen door de naamgeving van een project al een indicatie gegeven van modus operandi of werkwijze. Toch een enkel woord over de voortgang van deze verwervingen. In de eerste plaats betreft dat het project **2 Mb crypto verwerving**. Dit project loopt reeds geruime tijd en kent nogal wat tegenslagen. Er bestaat behoefte bij de MID aan breedbandige en met nationaal geproduceerde crypto beveiligde

dataverbindingen tussen diverse decentrale afdelingen. Inmiddels zijn door de nationale fabrikant enkele prototypes geleverd. Door capaciteitsproblemen kon het NBV (Nationaal Bureau Verbindingbeveiliging) pas vanaf 1 mei beginnen met de voorgeschreven crypto-evaluatie. Daarna dient een operationele test uitgevoerd te worden voordat een bestelorder kan uitgaan voor de uiteindelijke levering. Deze operationele test zal plaats vinden te Soesterberg bij DTO. Na gebleken geschiktheid (het apparaat moet voldoen aan de gestelde eisen) kan een bestelling worden geplaatst. De verwachte levertijd is 6 maanden na bestelling. Zowel bij IRS 2000 als bij GAMMA is de verwachting dat deze systemen nu volgens de aangepaste planning in gebruik kunnen worden genomen. Bij IRS 2000 is wel sprake van een vertraging van enkele maanden (de installatie van in 2000 geleverde middelen duurde langer dan voorzien en tussentijds is de projectleider vervangen) maar de verwachting is nu dat zo rond 1 november IRS operationeel kan zijn. Bij GAMMA is op basis van inzichten van de leverancier het projectplan aangepast en zal nog dit jaar voor voorafgaande financiële toetsing worden aangeboden. Voor de **Bedrijfsmatige vervanging HSCC** is een presentatie verzorgd voor medewerkers van de CO. Daarbij is de voorgenomen oplossing en het implementatietraject toegelicht; onvoorziene omstandigheden voorbehouden is de realisatie van dit project voorzien over ongeveer 1.5 jaar. Voorts lopen er nog enkele projecten die betrekking hebben op de antenne configuraties in Eibergen en Zoutkamp.

Voor de reorganisatie van AVI zijn diverse projecten gedefinieerd. Dit zijn onder meer concentratie van verbindingscentra in Den Haag (projectplan is opgesteld en uitgaven zijn gepland na 2001 - zie tevens 2Mb crypto), concentratie signaal analyse te Eibergen (uitvoering is gaande), concentratie vertaalcapaciteit in Den Haag (planning verhuizen per 1 november 2001), verhuizen aansturing SGSZ (uitvoering is gaande). De overige AVI herstructureringsprojecten (het oprichten en in bedrijf stellen van de nieuwe of aangepaste bureaus) verlopen volgens de planning in het Masterplan.♦

Wist u dat de MID beeldmateriaal heeft?

Dit lezende zult u ongetwijfeld meewarig glimlachen en zeggen: "Natuurlijk weet ik dat, ik werk er zelf regelmatig mee". Valt deze vraag daarom onder de bekende categorie retorische vragen? Nee, daar valt hij niet onder. Natuurlijk zit er hier, en u vermoedde dit al, een addertje onder het gras. Het gaat in eerste instantie vanzelfsprekend niet om de vraag of u weet dat bij de MID beeldmateriaal gebruikt wordt. Waar het wel om gaat is de vraag of u weet welk beeldmateriaal waar in onze organisatie beschikbaar is. Als u dan bovendien nog weet wat allemaal onder beeldmateriaal verstaan kan worden, om er maar enkele te noemen - foto's, negatieven, dia's, videobanden, digitale beelden, digitale videoclips, tekeningen en plattegronden - dan zult u bovenstaande vraag al wat minder onzinnig vinden.

Door Jan Maat

Zoals eenieder weet is de primaire taak van de MID het verzamelen, analyseren en produceren van gegevens. Wat hierbij van essentieel belang is, is het beheer van de eigen gegevens. Daarom wordt er binnen onze dienst op de verschillende niveaus al veel aandacht besteed aan het beheer van met name deze eigen gegevens. Het door ons gebruikte beeldmateriaal maakt een belangrijk onderdeel uit van deze gegevens, vandaar ook de noodzaak tot het goede beheer hiervan. Wat uzelf waarschijnlijk al eens in de praktijk geconstateerd heeft, is ook in diverse rapportages en metingen inmiddels naar voren gekomen. Ondanks de zorg die momenteel besteed wordt aan het beheer van beeldmateriaal binnen onze dienst gebeurt dit niet overal op uniforme wijze en is derhalve voor verbetering vatbaar. Beeldmateriaal is tevens archiefmateriaal en valt dus onder de regelgeving van de Archiefwet 1995. Het

(uniforme) beheer van dit materiaal dient dan ook overeenkomstig deze regelgeving plaats te vinden. Tevens is gebleken dat de onderlinge uitwisselbaarheid van het aanwezige beeldmateriaal niet optimaal is. Vandaar dan ook dat binnen het DB besloten is tot het uitvoeren van een project genaamd Archivering Beeldmateriaal MID.

UNIFORM BEHEER BEELDMATERIAAL NOODZAKELIJK

Op het moment dat u dit leest is reeds een projectteam geformeerd en heeft de *kick-off* van dit project op 4 september plaatsgevonden. Het eerste wat het projectteam zich ten doel heeft gesteld is een inzicht te krijgen op welke wijze het beheer van beeldmateriaal bij de MID momenteel plaats vindt.

Hoewel op dit moment de eerste

wankele schreden pas op dit inventarisatie-pad gezet zijn, blijkt nu reeds dat een en ander, zeer zeker niet eenduidig gebeurt.

Na deze inventarisatie die naar verwachting medio oktober zal zijn afgerond heeft het team de taak om uiteindelijk aanbevelingen te doen teneinde te komen tot een uniform beheer en een geoptimaliseerde uitwisselbaarheid van beeldmateriaal binnen de MID.

Hoewel binnen het projectteam reeds veel ervaring in de omgang met beeldmateriaal aanwezig is wordt eenieder toch verzocht om eens in de eigen werkomgeving te letten op mogelijke verbeteringen. U kent het gezegde: "Twee weten meer dan een". Mocht u een voorstel of opmerking hebben dan graag een berichtje aan de projectleider, Jan Maat, kamer 526, telefoon 19136.

Verbetering is, zoals zo vaak, ook hier in een ieders belang. ♦

...ik weet toch zeker dat ik daarvan ergens in deze kluis een foto gezien heb...

