

# INGELICHT



INFORMATIEMAGAZINE VOOR DE MID APRIL 2002 NR 3

**MID  
BEREIDT  
ZICH VOOR  
OP WIV**

*pagina 3*



**101 MILITAIRE  
INFORMATIE REPERTOIR**

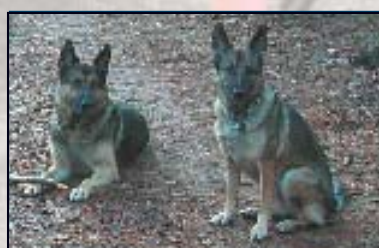


**101 MIPEL & 2 MI TERREIN-  
ANALYSEGROEP**

*pagina 5*

**PRODUCTIEMODEL MID**

*pagina 8*



**FOCUS OP: HONDENSPORT  
F. LANSING**

*pagina 15*



In het Haagse zijn er voortdurend zaken die de dienstleiding meer dan bezig houden en die de actualiteit van de productie en bedrijfsvoering van de Militaire Inlichtingendienst (MID) raken. Maar ook onderwerpen gericht op de nabije en verre toekomst zoals de intensivering in het kader van terrorismebestrijding en de invoering van de nieuwe Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Wiv) eisen de nodige aandacht. Andere belangrijke zaken zijn de aansturing van de buitenlandtaak en de interactie met de andere hierbij betrokken departementen, en ook de toekomstige ontwikkelingen bij de interceptie van telecommunicatie. Temidden van alle besommingen met de 'Haagse staat' is het goed om te beseffen dat de MID niet ophoudt bij de grens van Den Haag. Juist op onze 'buitenposten' speelt zich veel van het werk af waar het in onze dienst om gaat. Dit geldt zowel voor het inlichtingenvlak als voor het vlak van contra-inlichtingen en veiligheid. Daar is ook de interactie met onze primaire doelgroep, de krijgsmacht het grootst. Juist die buitenposten verdienen ruimschoots aandacht van dienstleiding en afdelingsmanagement. Het is goed om daar bij stil te staan.

In de afgelopen periode ging de aandacht sterk uit naar *International Security Assistance Force* (ISAF) en het daarmee verbonden *National Intelligence Cell* (NIC) en Contra-Inlichtingen en Veiligheidsteam (CIV-team) in Kabul. Commodore Meulman, Hoofd Hoofdafdeling Productie (P) bezocht in Bosnië onder andere de beide NIC's, en ook 'onze man' bij het NLTC in Tampa, Florida. Ook bezocht hij het CIV-detachement in Duitsland. Zelf bracht ik bezoeken aan de detachementen Zuid en Oost van de Veldorganisatie en het ACIV-steunpunt in Amsterdam. Daar sprak ik ook de ACIV-medewerker uit Den Helder. Bij al deze bezoeken ging onze aandacht onder meer uit naar de vraag hoe ter plaatse de interactie met de Haagse MID werd beoordeeld. Onafhankelijk van elkaar vingen wij dezelfde soort signalen op. Deze bevindingen deel ik graag met u. Het gaat te ver om al deze werkbezoeken met u door te nemen. Laat ik daarom NIC Kabul als voorbeeld nemen.

Het NIC Kabul had een lastige start, onder moeilijke omstandigheden. Personele en materiële problemen vroegen dringend om oplossing en verbetering. Oplossingen die uit 'Den Haag' moesten komen, maar ook die in Kabul tot stand moesten worden gebracht. De internationale samenwerking met de Duitse en Oostenrijkse collega's in Kabul heeft daar overigens in positieve zin aan bijgedragen. Bij mijn frequente contacten met het *Federal Armed Forces Intelligence Office* (FAFIO) en mijn recente bezoeken aan de *Bundes Nachrichten Dienst* (BND) en de *Heeres Nachrichten Abteilung* (HNA) is dat nadrukkelijk bevestigd. De totale situatie stelde echter hoge eisen aan de kwaliteit van de samenwerking tussen alle betrokkenen. Deze samenwerking geldt voor degenen in Kabul (het NIC, de partners en de Nederlandse Koninklijke Landmacht-eenheid) als ook tussen de betrokkenen van onze dienst in Den Haag en 'Kabul'. Gemakkelijk was het niet. Uiteindelijk zijn we er wél goed uit gekomen.



Welke lessen zijn hieruit te trekken? Lessen die ook te trekken zijn uit soortgelijke samenwerkingsvragen waar P en ik tegenaan liepen bij de andere 'buitenposten'. Voor mij gaat het om de volgende drie zaken, een adequate voorbereiding, verantwoordelijkheid en betrokkenheid en als laatste effectieve sturing en communicatie.

Adequate voorbereiding betekent heldere afspraken maken over het resultaat dat moet worden behaald, en wat daar op het gebied van tijd, kennis, personeel en materieel voor nodig is. Dit geldt voor zowel het optuigen en uitzenden van een NIC bij een vredesoperatie in het buitenland en ook voor bijvoorbeeld een CIV-onderzoek in Nederland. Gemaakte afspraken moeten we vervolgens nakomen, zowel in Den Haag als op de buitenpost. 'Ja' zeggen en 'nee' doen is fnuikend voor het noodzake-

**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.

Eindredactie: M.A.M. Bemelmans-Oonincx  
 Redactie: J.N. de Smalen  
 Cartoon: Henk Slijkhuis  
 Fotografie: Media Centrum MID, Peter Wiezoreck, Hennie Keeris, Frank Lansing en CAVDKM  
 Vormgeving: Theo Olsthoorn en Kommer de Heer  
 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 april	3 mei
8 mei	30 mei
12 juni	4 juli
14 augustus	5 september

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

Foto omslag: Hennie Keeris

lijke vertrouwen over en weer.

Hier in Den Haag moeten afdelingen en medewerkers zich vervolgens verantwoordelijk voelen voor en betrokken zijn bij wat daar buiten het Haagse gebeurt. Er is begrip en inlevingsvermogen nodig voor de lastige positie en de vaak moeilijke omstandigheden waaronder 'in het veld' moet worden opgetreden. Uit het oog mag niet uit het hart zijn. 'Den Haag' moet altijd aanspreekbaar zijn. Vanuit Den Haag moeten we onze voorposten zo goed mogelijk bedienen. Vragen moeten vlot en adequaat worden beantwoord. Andersom moeten medewerkers op de buitenposten zich nadrukkelijk de vraag stellen: "Wat kan ik er hier zelf aan doen? Waar kan en moet ik initiatieven nemen? Waar liggen mijn mogelijkheden en verantwoordelijkheden en pak ik die voldoende op?"

Ten slotte moeten we tussen Den Haag en het veld effectief communiceren. Dat wil zeggen dat bij tegenvallend resultaat geen wederzijds stilzwijgen moet ontstaan, maar dat we elkaar juist moeten aanspreken en prikkelen om tot verbetering te komen.

Niet direct vervallen in verwijten over en weer, maar gemaakte afspraken tegen het licht houden en samen vaststellen waar wat verbetering behoeft en wie wat gaat doen. Ook bereid zijn om naar elkaar te luisteren en om zakelijke argumenten te wisselen in plaats van standpunten.

Wat u zojuist heeft gelezen is een pleidooi voor de richting die we als dienst moeten volgen. We zijn één dienst, met één gemeenschappelijk doel. Het zijn geen verwijten van mijn kant aan wie dan ook.

Over het algemeen onderkennen P en ik een positieve grondhouding, zowel in Den Haag als in het veld. Wél is het zaak dat we als organisatie vaardiger worden op elk van de hierboven genoemde aandachtsgebieden. Dat vraagt op zijn beurt weer om heldere resultaatafspraken, om verantwoordelijkheid en betrokkenheid en om effectieve communicatie. En zo is de cirkel weer rond.♦



Joop van Reijn  
Generaal-majoor der Mariniers



**In de vorige INGELICHT heeft u in de column van Martin Boskamp kunnen lezen dat de Eerste Kamer op 5 februari het wetsvoorstel Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Wiv) heeft aanvaard. Vooruitlopend op de goedkeuring van het wetsvoorstel, heeft de MID zich voorbereid op de implementatie van de Wiv door taken, verantwoordelijkheden, (gemandateerde) bevoegdheden, werkwijzen en de besluitvormingsprocedures in procesbeschrijvingen en werkinstructies vast te leggen (zie ook INGELICHT van juli en december 2001).**

Door Eelze Noorman

Het 'op papier' zetten van procedures en werkwijzen en het beschikbaar stellen hiervan is geen garantie dat iedereen ook daadwerkelijk op de hoogte is van de gevolgen van de Wiv



binnen ieders functioneren. Eén van de consequenties van de implementatie van de Wiv is de instelling van een Commissie van Toezicht. De commissie is belast met het toezicht houden op de rechtmatigheid van de activiteiten van de MID. De commissieleden zullen regelmatig de MID benaderen en documenten raadplegen die voor hun toezichthoudende taak van belang zijn.

Het is van essentieel belang dat alle medewerkers van de MID zich bewust zijn van de Wiv in het algemeen en wat van hem of haar verwacht mag worden binnen de kaders van de Wiv.

Er is dan ook voor gekozen om met een voorlichtingscampagne, die bestaat uit een aantal voorlichtingsbijeenkomsten, iedereen hierover te informeren. Deze bijeenkomsten worden gegeven door mensen die betrokken zijn geweest bij het schrijven van de procesbeschrijvingen en werkinstructies (stafbureau's en Afdeling Juridische Zaken). In maart zijn al enige sessies geweest die, gezien de reacties, voldeden aan de verwachtingen. Er volgen in april nog een aantal voorlichtingsbijeenkomsten.

Ook het verzorgen van aanvullend voorlichtingsmateriaal en een extra themanummer van INGELICHT staan op de agenda. Tot slot worden in april en mei diverse 'nieuwe' werkwijzen bij verschillende afdelingen getest.

Uiteindelijk moet de MID helemaal gereed zijn voordat de Wiv daadwerkelijk ingevoerd wordt. De Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten wordt op 29 mei van kracht.♦

## MIVD

Bij de inwerkingtreding van de Wiv bestaan de MID en de BVD niet meer. Zij heten dan volgens de wet respectievelijk Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst (MIVD) en Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst (AIVD). De naamswijziging zal geleidelijk en conform de nieuwe huisstijl Defensie worden ingevoerd.

# HET ARBO GEZICHT BIJ DE MID, WAT IS ER NIEUW?

Na een verblijf van één jaar bij de MID verlaat Gerrit Hoenen helaas de Afdeling Personeel & Organisatie (AP&O). Hij is opgevolgd door John Thomassen. Beiden hebben een stukje geschreven over hun ervaring en toekomstverwachting over de Afdeling Personeel & Organisatie (APO) als Arbo-coördinator.

Door Gerrit Hoenen en John Thomassen

## IK, GERRIT HOENEN VERTREK

Dit jaar is in mijn beleving omgevlogen. In eerste instantie ben ik als opleidingscoördinator begonnen, later heb ik het accent meer verlegd naar de Arbo werkzaamheden. Gelukkig hebben veel medewerkers van de MID de weg naar mijn bureau weten te vinden om advies te vragen over hun werkplek. Dat advies resulteerde vaak in andere stoelen, steunen voor de monitor of het verplaatsen van de bureaus. Met een juiste inrichting van de werkplek worden lichamelijke klachten vaak voorkomen. Een 'Arbo-hoogtepunt' van dit jaar waren de voorlichtingsbijeenkomsten over het voorkomen van RSI. Ook na deze bijeenkomsten heb ik mijn hulp nog vaak kunnen aanbieden. Een andere nevenfunctie die ik bij de MID heb vervuld was die van vertrouwenspersoon. Gelukkig zijn de (werk-)relaties binnen de MID van dien aard, dat mijn hulp en advies in die hoedanigheid niet nodig bleek te zijn. Als buitenstaander sta je vaak vreemd te kijken naar een organisatie als de MID maar ik moet zeggen dat ik het reuze naar mijn zin heb gehad. Ik heb veel bijzondere mensen ontmoet en leren kennen en daar ben ik dankbaar voor. Vanwege mijn achtergrond als vrijwillige brandweerman heeft de Koninklijke Marine mij een nieuwe functie aangeboden als *Chief Fire Section* bij *Air Force North* (AFNORTH) in Brunssum. Een nieuwe baan, dus een nieuwe uitdaging.

Als ik eerlijk ben vertrek ik met pijn in mijn hart. De MID heeft met John Thomassen een goede opvolger in de functie van Arbo-coördinator. Graag wil ik iedereen die ik ken hartelijk bedanken voor de prettige samenwerking. Het gaat jullie goed.

## IK, JOHN THOMASSEN BEGIN

Ik ben van het bouwjaar 1955 en sinds 1975 in dienst van de Koninklijke Marine. Ik ben getrouwd met Ria en heb twee kinderen, een dochter (Larissa) van 25 en een zoon (Ilja) van 22 jaar. Op het vliegveld Valkenburg heb ik verschillende functies vervuld als vliegtuigtechnicus. Sinds 2000 heb ik mij meer toegelegd op bedrijfsveiligheid, beter bekend als Arbo. Hiervoor heb ik een veiligheidkundige opleiding van één jaar gevolgd bij TNO-arbeid. Mijn laatste functie was medewerker van het stafbureau Arbo op vliegveld Valkenburg.

Als Arbo-coördinator is het mijn eerste zorg een goede relatie op te bouwen met al het personeel van de MID. Maar niet minder belangrijk met die instanties buiten de MID die een rol kunnen spelen bij de veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers van de MID. En 'last but not least' wil ik zorgdragen voor een integraal Arbo-zorgsysteem. Dit systeem, gebaseerd op de Arbo-wet, wil ik toepassen zonder daarbij de voortgang van de bedrijfsprocessen van de

primaire activiteiten van de MID te onderbreken. Om de functie van Arbo-coördinator goed te kunnen vervullen is de inbreng van uw ervaring en specifieke (vak-) kennis van groot belang en ik hoop in de toekomst op uw medewerking te kunnen rekenen.

Voor vragen (en mogelijk antwoorden daarop) staat mijn deur altijd open.♦

John Thomassen



# 101 Militaire Inlichtingenpeloton...

In vervolg op het vorige nummer van INGELICHT waarin verschillende onderdelen van het ISTAR-bataljon aan bod zijn gekomen, bespreken we in deze uitgave in het kort 101 Militaire Inlichtingenpeloton van de Koninklijke Landmacht waarbij de 2e Militaire inlichtingen-groep (Migp), de Terreinanalysegroep, uitgelicht wordt.

Door Martinette Bemelmans-Ooninx



Het huidige 101 militaire inlichtingenpeloton heeft als taak de staf en eenheden van de eerste Nederlandse Divisie (1(NL)Div) en de Nederlandse eenheden van het eerste Duits-Nederlandse legercorps (1GE/NL) met inlichtingen te ondersteunen. Deze inlichtingensteun wordt geleverd in het kader van alle mogelijke inzetopties.

Welke opdrachten heeft 101 MI peloton dan in het kader van deze taakstelling? Deze opdrachten bestaan onder meer uit het leveren van mobiele krijgsgesvangenenonderzoeksploegen. In oorlogstijd dragen deze ploegen zorg voor het ondervragen van krijgsgesvangenen, in vreedstijd spelen zij momenteel een rol bij het formeren en gereedstellen van de bijdrage van het *NL Field Support Team* aan operaties. Dit betekent dat 101 Mipel een persoonlijke bijdrage aan de te formeren *Field Support* organisatie levert en het opleiding- en opwerkprogramma voor alle potentiële deelnemers aan de *NL-Field Support* bijdrage, coördineert. Daarnaast levert 101 Mipel ook Verwerkingsploegen voor het *All Sources Information Centre* (ASIC). Dit houdt in dat personeel beschikbaar gesteld wordt ter verwerking van informatie en inlichtingen uit potentiële uitzendinggebieden.

Een andere taak is de ondersteuning van de sectie G2 van de eerste Divisie en het Divisie Gevechtsteun Commando. Dit bestaat onder meer uit het (mede) organiseren van oefeningen zodat personeel kan trainen in 'het weerstand bieden tegen krijgsgesvangenenonderzoek'. Ook levert 101 Mipel ondersteuning aan de Ondervraagopleiding op de School MID. Daarnaast wordt een bijdrage geleverd aan gedigitaliseerde IPB producten (*Battlefield Area Evaluation*, *Threat Evaluation* en *concept-Threat Integration*) over potentiële missiegebieden. Verder wordt al het uit te zenden inlichtingenpersoneel door 101 Mipel op uitzending voorbereid, het zogenoemde Inlichtingen Voorbereiding op Uitzending (IVU).

*Last but not least* bestaat de ondersteuning uit het produceren van Klimaat en Terreinstudies. Zo worden er mobiele terreinanalyseploegen geleverd, die snel kunnen worden ingezet, bijvoorbeeld in Bosnië. Deze terreinanalyseploegen hebben ook een rol gespeeld in de voorbereiding van de Nederlandse bijdrage aan UNMEE. Op deze laatste taak gaan we op de volgende pagina's wat dieper in.

Het is de bedoeling deze huidige vorm van 101 Militaire Inlichtingenpeloton om te vormen tot een MI-compagnie. De belangrijkste reden hiervoor is dat er een aantal tekortkomingen zijn geconstateerd binnen de inlichtingenstructuur van de Landmacht. Daarnaast is geconstateerd dat met het loslaten van het oude strategische concept de zekerheid wegvalt dat we van te voren weten waar we optreden en tegen wie. Hierdoor zal er veel flexibeler moeten worden omgegaan met taalcapaciteit ten behoeve van ondermeer inlichtingenwerk.

Momenteel telt 101 Mipel 43 mannen en vrouwen. Hiervan zijn permanent zes medewerkers actief in Bosnië. Dat lijkt en is weinig gezien het aantal taakstellingen. Mocht de oprichting van het 101 MI-cie gerealiseerd worden, dan heeft dit zeker personele consequenties.

Eén van de taken 'het weerstand bieden tegen krijgsgesvangenenonderzoek'



# ... en 2 MI terreinanalysegroep

Door Marcel van Loon

Een vast onderdeel van 101 Militaire Inlichtingenpeloton is 2 MI Terreinanalysegroep. Deze specialistische groep bestaat uit een aantal analisten en verzamelt inlichtingen in binnen- en buitenland over verschillende gebieden. Deze inlichtingen bevatten informatie over de aanwezige infrastructuur, de industrie en de installaties. De terreinanalisten vertalen deze inlichtingen naar adviezen aan militaire eenheden ter ondersteuning van hun optreden.

Er zijn een aantal terreinanalisten binnen de Koninklijke Landmacht. Hieronder



bevinden zich ook genie onderofficieren die genie technische data verzamelen en analyseren. In oorlogstijd wordt 2 MI opgedeeld in ploegen die aan het werk gaan voor de G2 van de divisie en voor de brigade sectie 2. In vrede zijn de terreinanalisten bezig met het bestuderen van mogelijke inzetgebieden (op aangeven van G2/MID) en het maken van Klimaat en Terrein Studie (KTS) die hoofdzakelijk voor oefeningen worden gebruikt.

Het belangrijkste inlichtingenproduct dat 2 MI

levert is de KTS. Hierin staat het klimaat en terrein beschreven en worden conclusies getrokken voor het militaire optreden in het aangegeven gebied. Afhankelijk van de grootte van het gebied en de beschikbare informatie en de tijd die de terreinanalist krijgt, wordt een KTS een dik boekwerk of bestaat de studie uit een grote hoeveelheid kaarten en overlays. Een KTS kan eventueel ook bestaan uit presentaties of lezingen.

## VAN ANALOOG NAAR DIGITAAL

Tot op de dag van vandaag wordt er nog steeds gewerkt met analoge (papieren) kaarten en plastic om op te tekenen. Er wordt veel tijd gestoken in het digitaliseren van delen van de terreinanalyse en het eindproduct. Omdat de divisie en brigades werken met het digitale ISIS commandovoeringssysteem, is digitale terreininformatie een must!

Als inlichtingenverzamelorgaan moeten terreinanalisten in staat zijn om alle type geografische data te kunnen gebruiken voor de terreinanalyse. Hiervoor

De te nemen stappen van de waarnemingen naar een GIS

maakt 2 Migg gebruik van een open Geografisch Informatie Systeem (GIS) en van de software ARC VIEW en ERDAS (zie ook artikel IMINT, nummer 1 van INGELICHT 2002).

Met ARC VIEW wordt digitale data ingelezen en bewerkt terwijl met ERDAS lucht- en satellietfoto's en gescande kaartproducten bewerkt worden.

## THEMA DATABASE

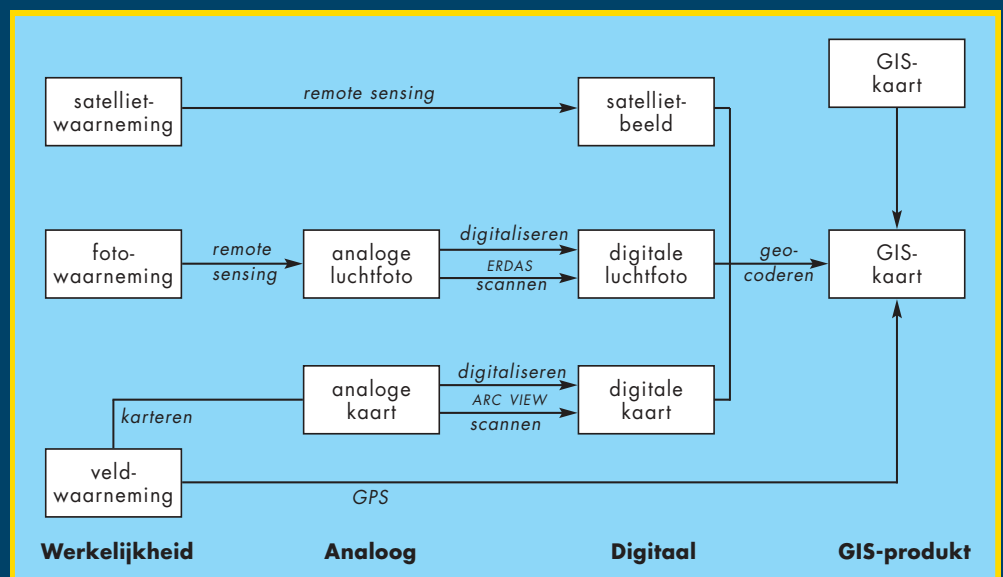
Een terreinstudie begint bij de kaart. Als die niet digitaal aanwezig is wordt de kaart gescand. Daarna moet dit digitale resultaat zijn unieke positie krijgen op de wereldbol. Dit heet georefereren of geocorrigeren. Vervolgens kan met de computer een veelvoud van thema's op de kaart worden aangebracht, zoals een thema met de wegen, de oorden, de waterlopen en bruggen. Met het intekenen van zo'n thema wordt automatisch ook een database aangelegd. Hierin kan later teruggezocht worden, of kunnen aanvullende gegevens worden toegevoegd. Daarnaast is het mogelijk om gegevens die niet op de kaart staan over te nemen van een lucht-satellietfoto die ook gescand en gereferencied is.

## KAARTEN VOOR UNMEE

Een goed voorbeeld hiervan is de UNMEE operatie. Rond de zomer van 2000 is in zeven dagen tijd een eerste KTS geschreven over het grensgebied Eritrea en Ethiopië. Dit gebied heeft een lengte van 1200 km en een breedte van 50 km. Na de zomer is een tweede gedetailleerdere KTS geschreven over het centrale vak dat een lengte heeft van 300 km. Eén van de terreinanalisten is begin oktober meegegaan met de fact-finding mission. Hierbij werd de S2 direct gesteund met adviezen over het terrein door de analist.

Er waren voor deze UNMEE missie in oktober 2001 alleen kaarten beschikbaar met een schaal 1:250.000. Voor grondoptreden is dit niet voldoende, hiervoor is een 1:50.000 kaart gewenst. Met behulp van satellietfoto's zijn er kaarten gemaakt van het Nederlandse deel van het inzetgebied. In zeer korte tijd is door samenwerking tussen TNO (Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek in Den Haag), NLR (Nederlands Lucht en Ruimtevaartlaboratorium in Marknesse), TDN (Topografische Dienst Nederland in Emmen) en 101 Mipel een inzetgebied met een oppervlakte van 20.000 m<sup>2</sup> gekarteerd.

Eind oktober 2000 kreeg TNO de opdracht van de Marinestaf om de karteeropera-





Fragment JOG map schaal 1:250.000. Er was geen toestemming van NIMA (Amerikaanse Topografische Dienst) om deze kaart voor UNMEE te gebruiken



IRS satelliet 6m resolutie. Veel details om over te nemen op de beeldkaart. Niet geschikt voor eindresultaat (geen complete gebiedsdekking aanwezig)



Russische kaart (Cyrillisch schrift) met overdruk plaats namen en WGS-84 coördinaatstelsel schaal 1: 100.000. Gedateerde kaart (1972) gebaseerd op Italiaanse gegevens uit 1942. Arriveerde pas in april!

tie te leiden. De benodigde civiele satellietbeelden werden aangekocht en het NLR verzorgde de beeldcorrecties. Daarna is de digitale data op CD gezet en per koerier naar 101 Mipel in Ede gebracht. De terreinanalisten van 101 Mipel brachten vectorbestanden (lijnen, punten en vlakken) aan op de satellietbeelden. Vervolgens ging het hele datapakket per koerier door naar TNO voor de lay-out, en werd de data aansluitend afgeleverd bij de Topografische dienst in Emmen. In totaal zijn er elf kaarten met een schaal van 1:50.000 gemaakt. Het maken van één kaart nam ongeveer drie dagen in beslag. De complete kaartserie is in de periode van eind november tot begin december 2000 in twee weken tijd gemaakt, dit was inclusief weekend en avonden. Daarna is het geheel per vliegtuig ingevlogen naar Asmara (Eritrea). Precies op tijd voor het bataljon dat medio december arriveerde.

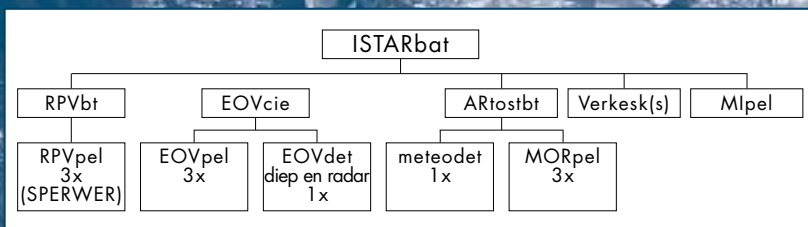
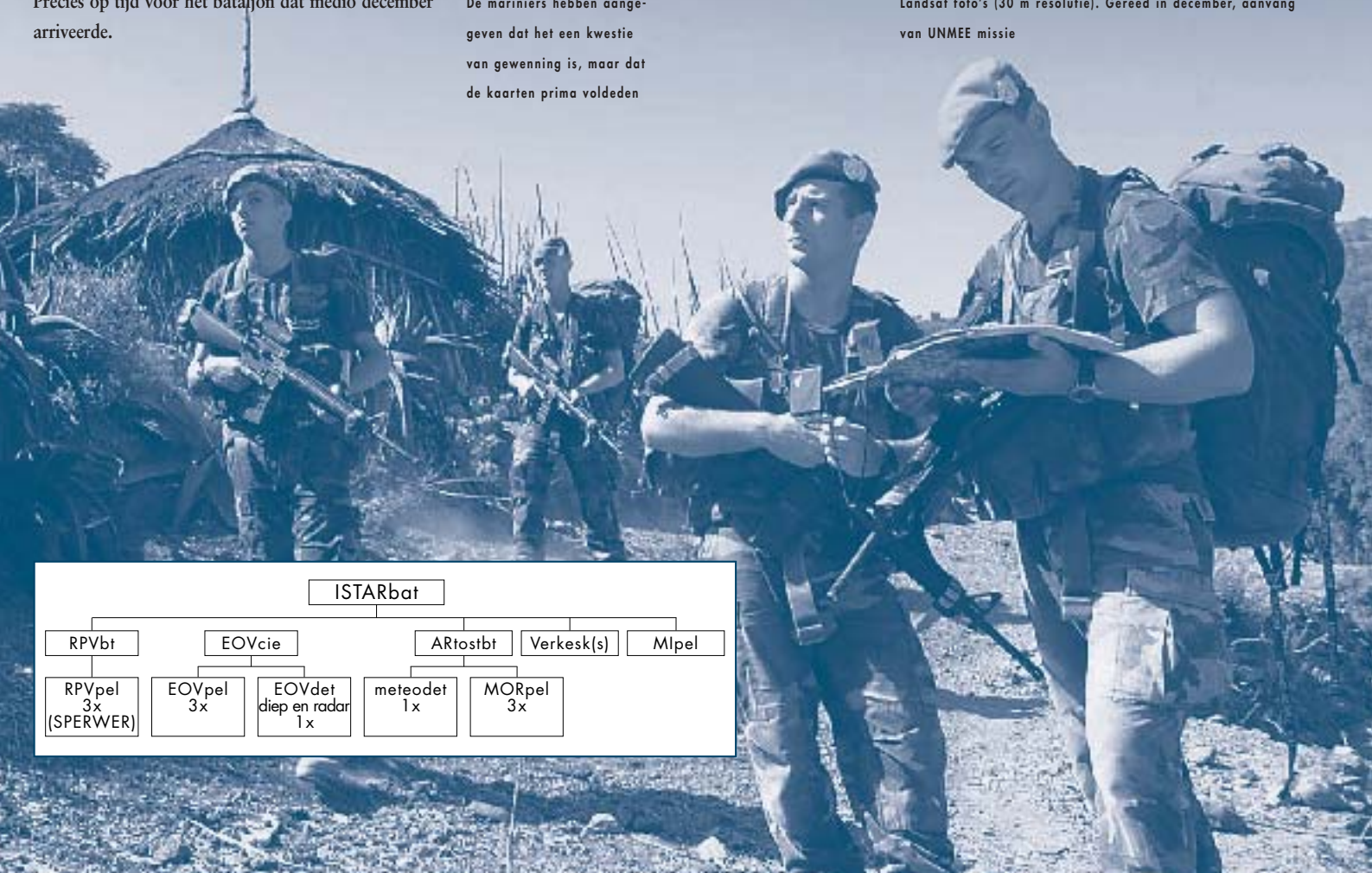
Zoals op de foto te zien is wijkt een beeldkaart af van een gewone stafkaart, die elke militair kent. De mariniers hebben aangegeven dat het een kwestie van gewenning is, maar dat de kaarten prima voldeden.

Het maken van kaarten is geen taak voor de terreinanalisten. Maar aangezien in dit geval de nood hoog was, kon de tweede groep een oplossing bieden. In de nabije toekomst wordt in Ede bij 101 Mipel een Mobiel Geografisch Informatie Punt (MGIP) operationeel. Dit MGIP krijgt de taak om thematische kaarten te maken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan mijnen- routekaarten zoals die nu in het uitzendgebied geleverd worden door andere NAVO partners. In een volgend artikel zullen we hier verder op ingaan. ♦



Fragment beeldkaart UNMEE, schaal 1: 50.000. Gebaseerd op Landsat foto's (30 m resolutie). Gereed in december, aanvang van UNMEE missie

De mariniers hebben aangegeven dat het een kwestie van gewenning is, maar dat de kaarten prima voldeden



# Plan, Do, Check & Act

## ROL IBF EN WIV

Met name het Intern Behoefte Formulier (IBF) heeft een belangrijke rol als gevolg van de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Wiv). In de Wiv is een limitatieve opsomming opgenomen van bijzondere bevoegdheden die door de diensten mogen worden ingezet. Bijzondere bevoegdheden zijn onder andere het observeren en volgen, *hacken* en gerichte interceptie. De uitoefening van een bijzondere bevoegdheid is echter alleen geoorloofd indien de daarmee beoogde verzameling van gegevens niet of niet tijdig wordt gerealiseerd door raadpleging van voor iedereen toegankelijke bronnen (open bronnen) of bronnen waarvan aan de dienst het recht van inzage is verleend (zoals de Gemeentelijke Basis Administratie, GBA). Daarnaast blijft de uitoefening van een bijzondere bevoegdheid achterwege als de uitoefening ervan voor betrokkene een onevenredig nadeel oplevert in vergelijking met het daarbij na te streven doel (subsidiariteitsbeginsel). Ook moet de uitoefening van de bevoegdheid evenredig zijn aan het beoogde doel (proportionaliteitsbeginsel). Er dient vooraf op basis van het bovenstaande een afweging te worden gemaakt welke kenbaar moet zijn op moment dat toestemming wordt gevraagd. Deze afweging kan alleen maar plaatsvinden in een forum waarin alle disciplines van de MID zijn vertegenwoordigd: het team dus. In het IBF wordt de motivatie en argumentatie vastgelegd die de basis gaat vormen voor het op te stellen verzoek om toestemming voor de inzet van een bijzondere bevoegdheid. Het uiteindelijke verzoek wordt door de verwerkende afdelingen opgesteld omdat specifieke details van de operatie in een dergelijk verzoek dienen te worden vermeld. ♦

In de Standing Operating Procedure (SOP) van de MID is te lezen dat de MID haar werkwijze dusdanig heeft afgestemd dat zo effectief en efficiënt mogelijk voldaan kan worden aan de wensen van de departementsleiding en de krijgsmachtleden. Om daaraan te kunnen voldoen is 'keten denken' een vereiste. Elk deel van de keten of elke functionaris in de keten heeft een eigen inbreng en verantwoordelijkheid. Het uiteindelijk te realiseren doel is het leveren van een hoogwaardig product op de juiste tijd op de juiste plaats. Maar hoe werkt de MID nu dan?

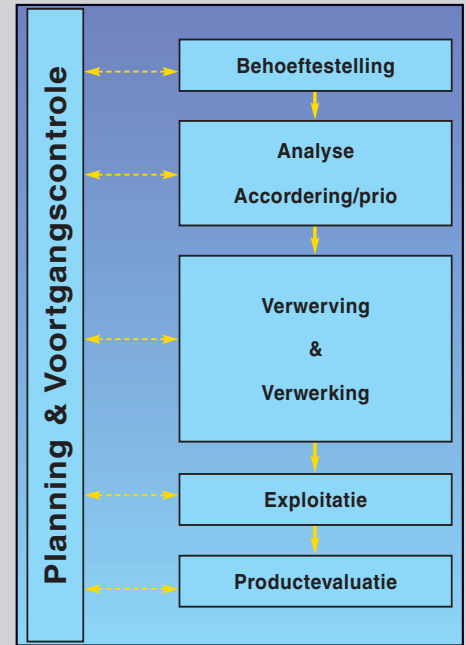
Door Tony Keijsers en Eelze Noorman

De MID is veranderd van een voornamelijk aanbodgestuurde dienst naar een vraaggeoriënteerde. Deze verandering heeft mede ertoe geleid dat (delen van) het productieproces opnieuw vorm hebben gekregen, waarbij binnen de Hoofdafdeling Productie een volledig geïntegreerde uitvoering van de primaire inlichtingen- en veiligheidstaken plaats vindt. Alhoewel de MID vraaggeoriënteerd is, sluit dit geenszins uit dat de MID een waarschuwend en informerend taak heeft. Met andere woorden: de MID rapporteert gevraagd en ongevraagd over gesignaleerde gebeurtenissen die risico's voor de krijgsmacht inhouden of van bijzondere politieke betekenis zijn (*Indicator and Warning*). Het productieproces is direct afgeleid van de taakstelling van de MID, houdt rekening met de overeengekomen taakscheiding tussen de MID en de diverse krijgsmachtleden en sluit aan op de nieuwe Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Wiv). Uitgangspunten bij de besturing en beheersing zijn dat het productieproces conform het model 'Plan, Do, Check en Act' als een voortdurend herhalend proces is opgezet en dat de productieafdelingen zelf zorg dragen voor de interne aansturing en beheersing van de productieprocessen. Het hoofdproces Productie is verdeeld in diverse deelprocessen (zie schema 1), waarbij het coördinerende proces planning en voortgangscntrole (bewaking) als een rode draad door alle deelprocessen heen is gelegd.

## UNIVERSEEL MODEL VOOR MID?

Het productiemodel van de MID is dermate

generiek dat het toepasbaar is op de gehele MID. Alhoewel de aard van een deelproces kan verschillen, komt de totale keten nageenough bij elke activiteit binnen de Hoofdafdeling Productie terug. Zo kan bijvoorbeeld de aard van het behoeftestellingsproces per activiteit verschillen. Voor het opstarten van een veiligheidsonderzoek door de Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid (ACIV) stelt een krijgsmachtdeel zijn behoefte direct gericht aan ACIV. Heeft een krijgsmachtdeel behoefte aan een risicodreigingsanalyse dan richten zij een verzoek aan de accountmanager. En zo zal een analist van Afdeling Analyse en Rapportage (AAR) of ACIV zijn behoeftes, door tussenkomst van een team, kunnen richten aan de Afdeling Human Intelligence (AHM) of de Afdeling Verbindings Inlichtingen (AVI). Vanuit de behoeftestelling wordt vervolgens de rest van de keten in gang gezet. Het model is daarom zowel geschikt voor afdelingsoverschrijdende activiteiten als voor activiteiten binnen een afdeling of bureau. Het gaat te ver om in dit nummer van INGELICHT alle productieactiviteiten van de MID en de daaraan gekoppelde keten te beschrijven. In deze paragraaf wordt als voorbeeld de productieketen beschreven bij een productieafdelingsoverschrijdende activiteit, waarbij de nadruk ligt op het zogenoemde teamoptreden binnen de MID. Het teamoptreden is een belangrijke verbetering die in de werkwijze van de MID is aangebracht. In een team zijn alle productieafdelingen vertegenwoordigd. In onderstaand schema (2) is het model aangegeven. Van belang is te onderkennen dat het teamoptreden zich niet leent voor elke productieactiviteit binnen de MID.

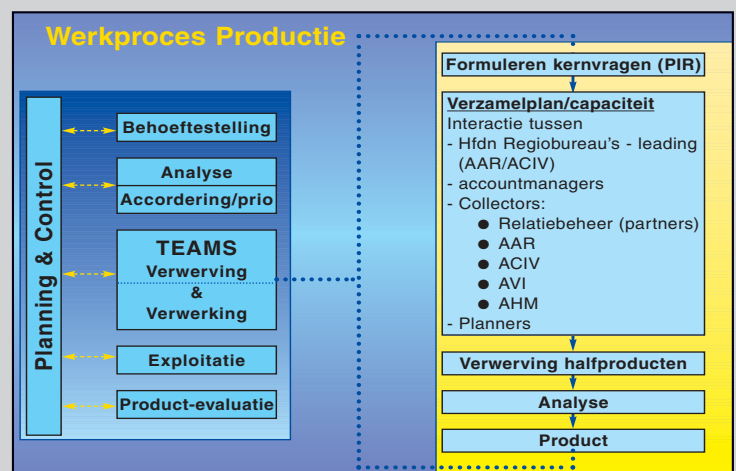


Schema 1

De accountmanager ontvangt een behoeftestelling en legt deze neer bij een team. Binnen het team bepalen de diverse analisten welke informatie al aanwezig is en welke zaken ontbreken. Het team maakt daarna een verzamelplan voor de analyse en het product. Hiervoor zijn kernvragen nodig. Deze worden geformuleerd door

## PLAATS BINNEN HET PRODUCTIEPROCES

De accountmanager ontvangt een behoeftestelling en legt deze neer bij een team. Binnen het team bepalen de diverse analisten welke informatie al aanwezig is en welke zaken ontbreken. Het team maakt daarna een verzamelplan voor de analyse en het product. Hiervoor zijn kernvragen nodig. Deze worden geformuleerd door

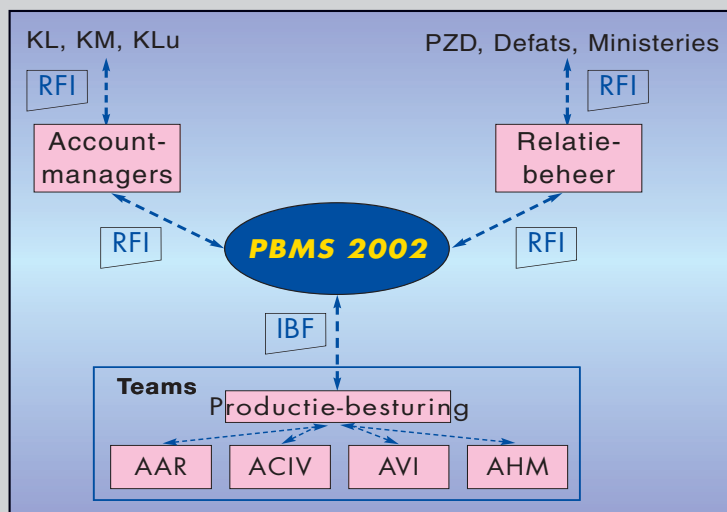


Schema 2



de analist. Aan de hand daarvan kan worden bepaald wie welke vragen moet beantwoorden. Op basis van de zogenoemde subsidiariteit en proportionaliteit kunnen vragen worden neergelegd bij de verwervende bureaus van AAR (OSINT en IMINT) en BICES, via de Stafafdeling Productie bij partner- en zusterdiensten en bij de verwervende afdelingen zoals AHM, AVI en ACIV. De verkregen informatie gaat naar de desbetreffende analist die zijn analyse maakt. Er volgt dan terugkoppeling van het (eind) product in het team om te bezien of alles goed is behandeld, het product exploitabel is voor anderen, zoals partner en zusterdiensten of voor NATO en er geen aandachtspunten zijn blijven liggen. Na deze afstemming wordt het product in de lijn aangeboden ter verzending. De accountmanager draagt tenslotte zorg voor de terugkoppeling in het team. Hij geeft antwoord op de vraag hoe de afnemer het product heeft ervaren. In elke fase van de keten wordt het team ondersteund door de productiebestuurders van de Stafafdeling. In de vorm van een *Planning & Control* proces wordt de voortgang van de diverse activiteiten bewaakt en op elkaar afgestemd.

Om de keten te kunnen besturen en te beheersen wordt gebruik gemaakt van een nieuw ontwikkeld Productie, Besturings- en Management Systeem (PBMS) dat begin april wordt ingevoerd. In schema 3 is de essentie van dit systeem weergegeven.



Schema 3

Het PBMS geeft ondersteuning bij het bewaken van de voortgang van uitgezette vragen. Er kunnen vragen aan de MID worden gesteld door derden en vice versa, door van een *Request for Information* (RFI) gebruik te maken. Ook vragen die binnen de MID zelf worden uitgezet door middel van een Intern Behoeft Formulier (IBF), worden door het PBMS ondersteund. Externe vragen worden door zorg van de Stafafdeling Productie in het PBMS ingevoerd. Interne vragen vanuit teams worden door productiebestuurders in het PBMS ingevoerd. Zowel de stafbureaus van de afdelingen als de leden van de teams krijgen toegang tot het PBMS, zodat zij altijd inzicht hebben in de gestelde - interne - vragen (hun werklast) en de status van die vragen op dat moment (nog in behandeling, reeds afgedaan).

Een extra voordeel van deze centrale vorm van registratie is dat op eenvoudige wijze managementinformatie gegenereerd kan worden zodat het oude 'turven' daadwerkelijk tot het verleden kan behoren. Het PBMS wordt medio april ingevoerd en is de eerste aanzet tot een definitief volwaardig systeem voor de gehele MID. Dit jaar zal nog een programma van eisen (PvE) worden opgesteld voor de bouw en aanschaf van het definitieve systeem. Door nu al te starten met een tijdelijk zelf ontworpen systeem wordt het eenvoudiger voor alle direct betrokken partijen om de gewenste functies helder en duidelijk te formuleren. Deze functies zullen uiteraard in het PvE worden opgenomen. ♦



## Drie zilveren medailles

Vanaf het jaar 1825 worden onderofficieren gedecoreerd met een zilveren medaille voor vierentwintig jaren trouwe dienst. In 1851 verscheen in het tijdschrift voor onderofficieren 'Het Vaandel een gedicht' een lofzang op de ervaren onderofficier. De onderofficier werd in de loop der jaren aangeduid als de rug-gengraat van het leger, de ziel van de compagnie. Door in groten getale een belangrijke plaats in het leger te vervullen werden ze gezien als spilfiguren.

Door Jorette de Smalen

Toen de medaille werd ingesteld sprak Koning Willem I de woorden dat dit niet zomaar een onderscheidingsteken is. Het was voornamelijk een bewijs van belangstelling voor het lot van de onderofficier en zijn plaats in het leger. Na de eerste uitreiking is een aantal veranderingen doorgevoerd. De verschijningsvorm is veranderd en het uitreiken van de medaille is losgekoppeld van het toekennen van een gratificatie. Dit heeft echter geen afbreuk gedaan aan het bestaanrecht en de gevoelswaarde van de medaille.

Op 21 maart heeft luitenant-kolonel G. Timmer, Hoofd *Current Intelligence Unit* (CIU) deze eervolle onderscheiding toegekend aan adjudant-onderofficier B. Fleming, sergeant-majoor F. Schep en opperwachtmeester R.R.C. van Rijnsouw. Gedecoreerd als blijkt van

waardering voor het jarenlang vervullen van steeds complexere taken onder de meest uiteenlopende omstandigheden. De gedecoreerden zijn in dienst van de Koninklijke Landmacht en hebben in de afgelopen vierentwintig jaar uiteenlopende functies vervuld om uiteindelijk allemaal in de CIU terecht te komen. De veelzijdigheid van hun loopbaan geeft aan dat ze de onderscheiding meer dan verdienen.

*"waarde krijgers altemaal met dit trouweheids-eermetaal 'k schat u hoog, als steunpilaren van het militair gebouw, dat gegrondvest is op trouw bij u zilveren baard en haren past het eereteken schoon 'is een sieraad voor uw jaren uwer grijsheid roem en kroon."*





## BAO maakt gebruik van nieuw facilitair meldpunt

Op 7 maart is een nieuw kantoor van de vaste medewerker, Ron Westdorp, van de Directie Facilitaire Zaken (DFZ) geopend, in gebouw 32, met de naam Facilitaire Meldpunt CO (FaMe). Ron Westdorp is bereikbaar van negen uur 's ochtends tot twaalf uur middags om met een veel motivatie en enthousiasme de nodige facilitaire ondersteuning te verlenen aan BAO.

Door Jorette de Smalen

Het kantoor werd geopend door Martin Boskamp (Hoofd Hoofdafdeling Bedrijfsvoering). Hierbij waren onder andere aanwezig de heer A. Houweling (Plaatsvervangend Directeur DFZ), de heer J.J. van Wieringen (accountmanager DFZ) en Adjudant J. van den Bogerd (Hoofd BAO).

### SERVICE AAN 'HUIS'

Het FAME treedt de komende drie maanden op proef op, als aanspreekpunt op facilitair gebied voor het Bureau Algemene Ondersteuning (BAO) van de MID. Deze drie maanden zijn een kennismakings- en beoordelingsperiode om vast te stellen waar de behoeften liggen van BAO. De openingstijd van het FAME en het facilitaire pakket zijn in deze drie maanden beperkt gehouden. Na een evaluatie wordt gekeken waar de nadruk van de werkzaamheden ligt en wat de personele bezetting van het bureau moet zijn om een optimale ondersteuning te kunnen leveren.

De facilitaire taken die door BAO aan het FAME worden doorgegeven zijn:

- Het registreren van storings- en onderhoudsmonteurs

- Het ontvangen, registreren en verwerken van de behoeftestelling van kantoorartikelen
- Het zorgdragen voor de bestelling en aanvulling van kopieerpapier
- Het opnemen van tellerstanden en vervangen van toner en het oplossen van 1ste lijn storings- en kopieermachines
- Het registreren en doorgeven van liftstorings- en installaties in het gebouw
- Het begeleiden van storings- en onderhoudsmonteurs
- Het inhuren en begeleiden van een gecontracteerd verhuisbedrijf voor de interne verhuizingen

Het aantal medewerkers van de MID in gebouw 32 is de laatste jaren explosief gestegen. De facilitaire steun van de Koninklijke Landmacht wordt langzaam afgebouwd en zal in de eerste helft van 2003 tot een minimum zijn teruggebracht. De Centrale Organisatie (CO) zal de meeste facilitaire taken van de landmacht overnemen. Om hierop te anticiperen start het nieuw geopende FAME als vooruitgeschoven post van de servicebalie van de CO. ♦

**HULP NODIG?  
BEL BAO OP 19777**

Na een periode van ruim vier maanden op functie als Hoofd van Afdeling Strategische Projecten (H-ASP) bij de MID, grijp ik de gelegenheid aan u in deze INGELICHT te informeren over de huidige en toekomstige taken van de afdeling Strategische Projecten.

Door Peter de Harder

Tot kort voor mijn aantreden, begin november 2001, was de Afdeling Strategische Projecten (ASP) voornamelijk belast met de coördinatie van de voortgangsrapportage van de diverse (verander-) projecten binnen de MID, die aangemerkt werden als strategische projecten. De taken zijn vanaf september 2001 grotendeels neergelegd bij de hoofdafdelingen waar het project betrekking op heeft. De rapportage aan de opdrachtgevers of het Directie Beraad loopt nu via de hiërarchieke lijn. Hierdoor zijn er nog twee projecten over binnen ASP. Dit zijn Project Archivering Beeldmateriaal en het project Implementatie ABB<sup>1)</sup>. Dit laatste project is een onderdeel van Omega. Deze verschuiving van de taken heeft ASP ruimte gegeven om ook andere taken op te pakken. Eén van deze nieuwe taken is het coördineren en deels uitvoeren van de audits binnen de MID. Zelfevaluatie heeft als voornaamste doel dat de MID hiervan kan leren en zichzelf kan verbeteren.

Om dieper in te kunnen gaan op de (toekomstige) taken van ASP, eerst een verduidelijking van de huidige samenstelling. Tot 1 januari 2002 had de afdeling zes formatieplaatsen waarvan er drie volledig gevuld waren en één voor 60%. Ondanks de geregelde vraag konden de drie vacatures voor projectleiders niet worden ingevuld. Dit voorjaar is er een formatieplaats voor projectleider komen te vervallen en wordt een andere omgezet naar een formatieplaats voor een



# NIEUWE TAKEN VOOR ASP

auditor. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat voor eventueel nieuwe strategische projecten ondersteuning dan wel inhuur van buiten de afdeling kan plaatsvinden.

Momenteel zijn binnen de afdeling Strategische Projecten de volgende medewerkers geplaatst: KTZ Peter de Harder als Hoofd, Karin Nederhand als managementassistente, Marc Fakkkel als senior projectleider en plaatsvervangend hoofd en Jan Maat (voor 24 uur per week) als projectleider Archivering Beeldmateriaal. Daarnaast werkt Mirte de Vries per 25 februari als trainee voor 50% op de afdeling. In het volgende nummer van INGELICHT kunt u lezen wat het *traineeship* precies inhoudt en hoe de MID daar samen met Mirte inhoud aan geeft.

## PROJECTEN

Het project **Implementatie ABB** heeft als voornaamste consequentie het digitaliseren van archiefstukken. Het gehele project staat onder leiding van een externe projectleider van Cap Gemini Ernst & Young (CGEY) en ondersteund worden door Marc Fakkkel, als interne projectleider. Het project is opgesplitst in twee fasen. Naar verwachting zal fase 1 van het project begin april 2002 van start gaan. Deze fase is gericht op de implementatie bij het Bureau Documentaire Informatievoorziening en in fase twee vindt de implementatie plaats bij de overige afdelingen. De verwachte doorlooptijd van fase één bedraagt circa zes maanden. Tussen de te onderscheiden fasen is een evaluatie opgenomen die doorslaggevend is voor de wijze van realiseren van fase twee.

De eindrapportage van het project **Archivering Beeldmateriaal MID** is 13 februari 2002 in het Directie Beraad besproken en goedgekeurd. Hiermee is de eerste stap gezet naar een uniform beheer en naar een verbeterde uitwisselbaarheid van beeldmateriaal binnen de MID. Inderdaad een beginstap omdat het echte werk nu pas gaat beginnen. Nu moet bekeken worden hoe de voorstellen en aanbevelingen uit deze eindrapportage geïmplementeerd kunnen worden. Eén van de belangrijkste punten uit deze rapportage is de keuze voor een in te voeren digitaal centraal beeldregistratiesysteem binnen de MID. Dit moet voldoen aan alle daaraan gestelde eisen. Gelijktijdig moeten ook bestaande werkprocedures aangepast worden of eventueel nieuwe werkprocedures ontwikkeld worden. De aanzet tot het voorstel

van implementatie heeft plaatsgevonden en geresulteerd in een kick-off meeting eind maart. Het uiteindelijke doel is te komen tot een voorstel voor de implementatie van een uniforme werkwijze met betrekking tot de behandeling van beeldmateriaal bij de MID. Een verbeterde uitwisselbaarheid van beeldmateriaal binnen de MID is hierbij een belangrijk bestanddeel.

Zoals ook bij het project Archivering Beeldmateriaal het geval is, worden ook bij dit vervolgproject de vertegenwoordigers van de betrokken afdelingen en bureaus om hun inbreng gevraagd. Als projectleider voor dit project is Jan Maat aangewezen.

In het kader van de aanbeveling in het DIO-rapport 'Hernomen Evenwicht' is in het Directie Beraad van 11 oktober 2001 besloten om binnen de reguliere *control* functie ook een audit functie te creëren. In principe kan deze functie binnen ASP worden georganiseerd. ASP heeft de te onderscheiden audit taken binnen het Ministerie van Defensie belegd en de directie van de MID geïnformeerd over de wijze waarop de MID hier invulling aan kan geven. Eind maart 2002 hebben FEBCO en ASP met elkaar gesproken om de wijze van auditing binnen de MID af te stemmen op de verantwoordelijkheden van FEBCO met betrekking tot de auditing voor het Kerndepartement waar de MID ondervalt.

## ROL ASP IN NATO PROJECTEN

Naast de lopende projecten zijn er ook de beleidszaken van de NATO en de EU die binnen de afdeling ASP worden behandeld. Binnen NATO is er vooral na 11 september de behoefte nog duidelijker gesteld om sneller en meer inlichtingen te verkrijgen. Maar al vóór de 11 september was de *NATO Intelligence Defence Campaign* opgestart om de informatie binnen NATO efficiënter te verkrijgen en te verwerken. Dit jaar gaat ook gewerkt worden aan een nieuwe versie van het *Military Committee* document (MC) 161 A (*NATO strategic intelligence estimate*) en C (*NATO intelligence proliferation assessment*). Een nieuwe structuur en een compactere inhoud krijgen extra de aandacht. Ook de MC documenten 165 (military related scientific and technological trends) en 166 (*NATO indication and warning system*) worden dit jaar weer bijgewerkt. De afdeling Analyse en Rapportage zal het overgrote deel van het door de MID aan te leveren werk verrichten. Tijdens de *NATO Intelligence Board* (NIB), waarin Nederland wordt vertegenwoordigd door de directeur van de MID, komen beleidszaken aan de orde voor uiteindelijke goedkeuring. Deze beleidszaken worden door de *Deputy Heads of Defence* voorbereid. H-ASP treedt op als DHOD voor Nederland. De NIB houdt twee bijeenkomsten per jaar. De eerste is in januari geweest en de tweede volgt in oktober 2002.

De activiteiten van de EU zullen naar verwachting de komende jaren alleen maar toenemen. Naast de vele economische aspecten binnen de EU is Defensie een regelmatig voorkomend onderwerp geworden. De EU Militaire staf (EUMS) is operationeel geworden en hun grote uitdaging zal zijn om in 2003 een grote troepenmacht voor vredesoperaties op de been te kunnen krijgen. Onder leiding van de Nederlandse brigade-generaal van Bokhoven is de EUMS *Intelligence Division*, waar ook Nederlandse militaire deel van uitmaken, verantwoordelijk voor het verwerven van de benodigde inlichtingen. Zowel NATO als EU hebben geen verwervende organen en zijn daarom direct en volledig afhankelijk van de door de lidstaten beschikbaar gestelde informatie. ♦

<sup>1</sup> Project Implementatie van de standaardisering in Archiefvorming, Beheer en Beveiliging van de MID archieven



In 1967 is de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO) ingevoerd. In 1990 telde Nederland 800.000 WAO'ers. Ondanks het feit dat sinds begin jaren '90 door de overheid legio maatregelen <sup>1)</sup> zijn genomen om het arbeidsongeschiktheidsverzuim terug te dringen, loopt dit verzuim nog altijd op. In 2000 is het aantal WAO'ers het miljoen genaderd.

Door Anneke Bader

Het huidige zogenoemde poortwachtermodel is erg complex. Het bevat kort gezegd drie belangrijke elementen.

1. De werkgever moet zijn werknemer na 13 weken ziekte melden bij de Uitvoeringsinstelling (UVI) <sup>2)</sup>;
2. De ziekmelding moet worden voorzien van een (voorlopig) reïntegratieplan;
3. De werkgever moet een volledig reïntegratieplan overleggen aan de UVI indien hij verwacht dat de zieke werknemer niet binnen acht maanden is hersteld.

Wanneer een werknemer één jaar ziek is, kan hij bij voortdurende arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op een WAO-uitkering. Op basis van het volledig reïntegratieplan moet de UVI bepalen of de uitkeringsaanvraag voor de WAO wel of niet behandeld zal worden. Indien de UVI besluit de aanvraag te behandelen, moet zij zich gaan beraden of de uitkering ook daadwerkelijk verstrekt zal worden. De UVI vervult hiermee haar poortwachters-functie. De huidige reïntegratieplannen geven te weinig informatie en daarmee te weinig controlemogelijkheden voor de UVI.

## TOELOOP OP WAO BEPERKEN

Met de Wet Verbetering Poortwachter die per 1 april 2002 van kracht is, worden wijzigingen in de bestaande wetgeving doorgevoerd met als doel de toeloop op de WAO te beperken en de reïntegratieactiviteiten eerder te laten starten. De wet biedt minimumnormen voor werkgever, Arbo-dienst en werknemer bij reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers. Hierdoor wordt het voor de UVI eenvoudiger om te toetsen of er voldoende aan reïntegratie is gedaan. De uitvoeringsinstellingen zijn tezamen met het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) <sup>3)</sup> per 1 januari 2002 opgegaan in de Uitvoeringsorganisatie werknemersverzekering (UWV).

## VERANTWOORDELIJKHEID WERKNEMER NEEMT TOE

De nieuwe wet verzaamt de inspanningen die de werkgever en de Arbo-dienst moeten verrichten ten aanzien van de reïntegratie van een zieke werknemer. Concreet betekent dit dat de werkgever verplicht is tijdig maatregelen te treffen die de zieke werknemer in staat stelt de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Na 1 januari 2003 is de werkgever ook verplicht om – indien vaststaat dat er binnen het eigen bedrijf geen passende arbeid aanwezig is – te bevorderen dat de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever wordt ingeschakeld. De werkgever moet een reïntegratiedossier aanleggen en bijhouden als er langdurig verzuim dreigt. Na een verzuim van zes weken dient de werkgever met de Arbo-dienst een plan van aanpak op te stellen en uit te voeren. De reïntegratievorderingen moeten periodiek worden geëvalueerd, bijgesteld en verwerkt in het reïntegratiedossier. Er wordt een case-manager aangewezen, die het aanspreekpunt is voor de zieke mede-

werker en coördinator is voor de communicatie tussen alle betrokken instanties en personen. De rol van de werknemer wordt aangescherpt. De eigen verantwoordelijkheid neemt toe. Met de nieuwe wetgeving wordt van de werknemer een actieve houding verwacht. Hij zal zelf werk moeten maken van reïntegratie en hij moet een reïntegratieverslag indienen bij het UWV. De UWV beoordeelt of er voldoende inspanningen zijn verricht en als deze vindt dat dit niet zo is, bestaat de mogelijkheid dat het UWV de WAO keuring uitstelt.

## VAN REÏNTEGRATIEPLAN NAAR REÏNTEGRATIEVERSLAG

Zes weken na de 1e ziektedag wordt de ziekmelding gemeld aan de UWV. Bij langdurig verzuim vraagt de werkgever aan de Arbo-dienst binnen zes weken om een oordeel. Wanneer de Arbo-dienst onderschrijft dat het om een langdurig verzuim gaat, moet een reïntegratiedossier worden aangelegd. Hierin wordt alle relevante informatie opgenomen over het verloop van het ziekteverzuim, de ondernomen reïntegratieactiviteiten van werkgever en werknemer en alle documenten en correspondentie. Dit alles in tegenstelling tot de situatie van vóór 1 april 2002, waar de 1e melding aan de UWV pas na dertien weken werd gedaan. Na maximaal acht weken moet een plan van aanpak zijn opgesteld. Het reïntegratieverslag verschilt in drie opzichten met het reïntegratieplan.

1. Bij het reïntegratieplan vindt controle door de UVI plaats tijdens het eerste ziektejaar, terwijl in het geval van het reïntegratieverslag controle plaatsvindt ná het eerste ziektejaar;
2. Het verslag dient als basis voor de WAO-beoordeling;
3. De rol van de werknemer versterkt. De werknemer mag in het verslag ook zijn mening geven over zijn mogelijkheden en de reïntegratie-inspanningen van de werkgever.

## WERKNEMER VRAAGT ZELF WAO AAN

Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid vraagt de werknemer bij 39 weken zelf de WAO-uitkering aan. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van het reïntegratieverslag. Dit verslag moet gedetailleerd zijn en bevat:

- administratieve gegevens werknemer
- bedrijfsgegevens
- gegevens omtrent de functie van de werknemer
- 1e ziektedag
- beoordeling Arbo-dienst en plan van aanpak
- evaluaties van het plan van aanpak
- oordeel omtrent de kwaliteit van de arbeidsrelatie
- verslag van de reïntegratieactiviteiten van de werkgever
- verslag van de reïntegratieactiviteiten van de werknemer en die dient als visie op het handelen van de werkgever
- medische en arbeidsdeskundige informatie als basis voor de WAO-claimbeoordeling door het UWV



# Poortwachter

Beoogd wordt dat het UWV, met het reïntegratiedossier in handen, sneller dan nu het geval is, kan toetsen of er recht bestaat op een WAO-uitkering. Het feit dat ook de arbeidsdeskundige beoordeling door de Arbo-dienst geschiedt, leidt er toe dat het reïntegratiedossier al voor een groot deel 'rond' is als het dossier wordt voorgelegd aan het UWV.

## STRUCTUREEL AANDACHT BESTEDEN AAN ZIEKE WERKNEMERS

De noodzaak van een sluitende verzuimregistratie is nog belangrijker dan voorheen. Wanneer een ziektegeval langer gaat duren, moet er periodiek worden geëvalueerd en bijgestuurd. De partijen hierbij zijn de werknemer, de werkgever en de Arbo-dienst. Hierbij kunnen eventueel nog andere deskundigen worden ingeschakeld. Beoordelingsmomenten moeten worden bewaakt, termijnen moeten in de gaten worden gehouden. Van alle gesprekken moeten nauwgezet aantekeningen worden gemaakt voor het reïntegratiedossier. Het verloop van de ziekte en de ondernomen acties moeten inzichtelijk zijn. Er zal vaker contact zijn met de Arbo-dienst dan in de situatie van vóór 1 april 2002 het geval was. Deze dienst zal veel meer dan nu het geval is de partner vormen in het ziekteverzuim en reïntegratiebeleid. Al met al zal de werkgever meer tijd (en dus geld) moeten steken in verzuim en reïntegratiebeleid en meer structureel aandacht moeten besteden aan zijn zieke werknemers. Op korte termijn kost dat veel geld, maar op de lange termijn zal die investering ongetwijfeld rendement opleveren. Dit zowel in verminderde instroom in de WAO als het imago van goed werkgeverschap.♦

<sup>1)</sup> O.a. 1992 TAV, 1993 TBA (aanscherpen WAO criteria)

<sup>2)</sup> Gak, Cadans, GUA, SBF en USZO

<sup>3)</sup> De UVI's zijn belast met de uitvoering van de werknemersverzekeringen, welke zij krijgen opgedragen van het LISV.

De UVI's behandelen de uitkeringsaanvragen, verstrekken de uitkeringen, innen de premies en voeren reïntegratie-activiteiten uit



## Mutaties met ingang van 1 maart 2002

### INDIENSTREDING MID

- A.C.A. [redacted] ■ Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Bureau Documentair Informatiebeheer, Plaatsvervangend hoofd BDI, m.i.v. 01-03-2002
- B. [redacted] ■ Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Bureau Documentair Informatiebeheer, Xpost-beheerder, m.i.v. 01-03-2002
- D.C. [redacted] ■ Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Bureau Algemene Ondersteuning, medewerker logistiek, m.i.v. 01-03-2002
- Aoo J.B. [redacted] ■ Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Afdeling Personeel & Organisatie, Bureau Algemene Personeelszaken, medewerker Vorming & Opleiding/Arbo-coördinator, m.i.v. 25-02-2002
- A.C.M. [redacted] Hoofdafdeling Bedrijfsvoering,

- Afdeling Personeel & Organisatie, Bureau Algemene Personeelszaken, administratief medewerker rechtpositie & algemene ondersteuning, m.i.v. 11-03-2002
- M.H. de [redacted] Hoofdafdeling Bedrijfsvoering, Afdeling Plannen & Financieel Beheer, trainee interservice projectenpool, m.i.v. 25-02-2002
- J.W. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau VI-productie, m.i.v. 01-03-2002
- R.J. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau Onderzoek, m.i.v. 01-03-2002
- R.M. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Verbindingsinlichtingen, Bureau VI-productie, Sectie Sturing WIV en Relatiebeheer, medewerker administratieve ondersteuning VI-productie, m.i.v. 01-03-2002
- A.J. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse en Rapportage, Regiobureau 1, Politiek Strategisch Analist, m.i.v. 01-02-2002
- Sgtbdsd P.A.C.M. [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse en Rapportage, Current Intelligence Unit,

Current Intelligence Team, Current Informatie & Rapportage team 3, m.i.v. 06-03-2002

Sgt1 P. van [redacted] ■ Hoofdafdeling Productie, Afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid, Afdeling Veldorganisatie, Detachement Oost, Junior medewerker detachement m.i.v. 01-03-2002

### VERPLAATSING BINNEN DE MID

Sgtbdsd F. [redacted] Hoofdafdeling Productie, Afdeling Analyse en Rapportage, Bureau Militaire Techniek & Proliferatie, Cluster Maritieme Systems, Junior assistent analist technische inlichtingen marskn. m.i.v. 25-02-2002

### UITDIENSTREDING MID:

- A.D. R. [redacted] i.v. 01-03-2002
- A.E. [redacted] i.v. 01-03-2002
- Aoo G.J. [redacted] m.i.v. 25-03-2002
- Smjrodops M.A.G.J. van [redacted] m.i.v. 18-02-2002
- Sgtbdsd A.M.J. [redacted] m.i.v. 08-03-2002 ♦

Realisatie nieuwe werkwijze van start

# Verbetercyclus verankerd binnen Bureau Systembeheer

De afgelopen maanden hebben we u op de hoogte gehouden van de veranderingen die zich binnen Bureau Systembeheer (BSB) afspeelden. Inmiddels hebben we stapsgewijs een nieuwe werkwijze ingevoerd. En onlangs hebben we als aankondiging van onze nieuwe werkwijze folders en de gele telefoontjes uitgedeeld. Maar dat betekent natuurlijk nog niet dat het verbetertraject daarmee beëindigd is. We gaan nu eigenlijk pas echt van start.

Door Rob Bult

Op basis van de wensen en behoeften van de MID medewerkers is de organisatie en werkwijze van BSB zo ingericht dat er meer inzicht is verkregen in de aard en omvang van storingen en aanvragen (in IT-taal: wijzigingsverzoeken). Dat betekent dat er nu een goed inzicht is van wat er goed gaat en ook wat er verkeerd gaat. Vanuit psychologisch oogpunt kun je zeggen dat iemand pas verandert wanneer die persoon zich bewust is van zijn eigen gedrag en de mate van (in)effectiviteit van dat gedrag. Dat bewustzijn is op dit moment gerealiseerd.

De volgende stap is het daadwerkelijk doorvoeren van de nodige veranderingen en het verbeteren van de effectiviteit. Er zijn een aantal stappen onderkend die met name binnen de processen en de teams zullen leiden tot *eenduidige verantwoordelijkheden* met betrekking tot het verhelpen van storingen en de uitvoering van wijzigingen.

Daarnaast wordt de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd 'gemonitord'. Er wordt gekeken hoe de werkzaamheden zijn georganiseerd en hoe de realisatie wordt bewaakt met behulp van het *Asset Center* systeem. Om zaken te kunnen monitoren is het van groot belang om te weten binnen welk tijdsbestek werkzaamheden uitgevoerd moeten en kunnen worden. In overleg met de aanvragers van wijzigingen zullen we ons de komende tijd dan ook sterk richten op het planmatig opstellen van de diverse werkzaamheden. Daarnaast besteden we extra aandacht aan het verduidelijken van de ondersteuning die we geven, zodat de gebruikers weten voor welke zaken ze bij BSB aan kunnen kloppen en wat hun eigen verantwoordelijkheden daarbij zijn.

## VERBETEREN, EEN CONTINUE PROCES

Naar aanleiding van de monitoring hebben we gekeken hoe we binnen onze huidige overlegstructuur en communicatielijnen de communicatie in goede banen kun-



nen leiden. Zo gaan we, waar nodig, wekelijks praten met de contactpersonen van de verschillende afdelingen om de statussen van incidenten en wijzigingen door te nemen. Op deze wijze houden we elkaar goed op de hoogte van de voortgang en kunnen we adequaat reageren bij zaken die niet naar wens verlopen.

Daarnaast zijn er uit de gesprekken die tot nu toe op afdelingsniveau zijn gevoerd onderwerpen naar boven gekomen waar we de komende tijd aandacht aan besteden.

Ten eerste het in kaart brengen van de gewenste niveaus

van dienstverlening en dit afstemmen op de capaciteit van de afdeling. Niet alleen is de bezetting van belang maar ook het kennisniveau. Zodra er een duidelijk inzicht is in de beschikbare capaciteit zal dit zijn beslag vinden in de zogenaamde Diensten Niveau Overeenkomsten (DNO).

Daarnaast het verduidelijken van de ondersteuning op diverse punten.

Bijvoorbeeld ondersteuning op het gebied van Access of de vraag of het aantal beschikbaar gestelde communicatielijnen of methoden per contactpunt verhoogd moet worden. Dit moet leiden tot duidelijke kaders en verantwoordelijkheden.

Vervolgens dient dit goed met de gebruikers te worden gecommuniceerd.

Tenslotte wordt het project nog geëvalueerd door middel van een audit om zo de gerealiseerde verbeteringen in kaart te brengen ten opzichte van de uitgangspositie. Deze audit zal vervolgens weer verbeterpunten voor de komende periode opleveren. Hiermee hebben we de verbetercyclus als continu proces binnen de organisatie ingericht. Het professionaliseren van de beheerorganisatie is hiermee een onderdeel geworden van de eigen denk- en werkwijze van het Bureau Systembeheer.

Binnen een faciliterende organisatie zoals de ICT-beheerorganisatie is de mate van realiseerbare professionalisering afhankelijk van de professionaliteit en teamspirit binnen de beheerorganisatie en tussen gebruikersorganisatie en beheerorganisatie. Communicatie is erg belangrijk. Ervaring leert dat stroomlijning en intensivering van communicatie de samenwerking tussen betrokken partijen sterk kunnen verbeteren. Professionalisering van de ICT-beheerorganisatie kan een goede bijdrage leveren om de dienstverlening van de MID in zijn geheel te verbeteren. ♦

Een hond is een hond

# AANDACHT GEVEN DIE DE HOND VERDIENT

FOCUS OP

Frank Lansing is per september 2001 werkzaam als Request for Information (RFI) Manager voor het Bureau Relatie Beheer op de Stafafdeling Productie. In zijn vrije tijd houdt hij zich intensief bezig met de hondensport en dan vooral het africhten van herdershonden. Voor INGELICHT heeft hij het volgende verhaal geschreven over zijn hobby.

Door Frank Lansing



Boven: de Duitse herder

“Zoals u uit de titel al kunt opmaken is mijn grote hobby de hondensport, daar steek ik menig vrije uren in. In veel Nederlandse huisgezinnen lopen deze trouwe viervoeters rond en de laatste jaren krijgt de hondensport een steeds grotere belangstelling. De hondensport is ontstaan doordat fokkers aan verbetering van karaktereigenschappen werk(t)en en omdat in de maatschappij behoefte was en nog steeds is aan zogenaamde gebruikshonden zoals reddingshonden, speurhonden, bewakingshonden, blindengeleidehonden en drugshonden. De hondensport kent vele facetten. Ik hou mij bezig met de africhting, waarbij de volgende onderdelen aan bod komen: speuren, gedrag en gehoorzaamheid (appèl), pakwerk (manwerk) en behendigheid, dit wordt ook wel *agility* genoemd.

Voordat u een hond aanschaft moet u zich goed realiseren dat een hond veel tijd, energie en, niet te vergeten, geld kost. Het dier moet worden uitgelaaten en opgevoed, heeft aandacht nodig en kost het nodige geld aan voeding en bezoeken aan de dierenarts. Ook de keuze van de hond is belangrijk. Een hond moet wel bij u en uw gezin passen. Het allerbelangrijkste is echter wat u verwacht van de hond en wat u ermee wilt gaan doen. De Duitse herder is mijn favoriet. De hond is sterk, intelligent, eerlijk en staat gezien zijn afkomst van de wolf nog dicht bij de natuur qua karakter en uiterlijk. In de hondensport wordt gebruik gemaakt van de aanwezige aangeboren karaktereigenschappen in de hond, deze kunt u activeren of onderdrukken. De onderdelen van de sport die ik beoefen zal ik zo kort en helder

mogelijk beschrijven en uitleggen, maar zijn wel gericht op mijn kennis en ervaring met de Duitse herdershond.

## NIET BLAFFEN MAAR LIGGEN

Het doel van speuren is dat de hond een spoor kan volgen en daardoor voorwerpen of mensen kan vinden. Iedere Duitse herdershond kan speuren. Met name in dit onderdeel gebruikt de hond zijn oerinstincten. In het verleden moest de hond (wolf) jagen om zijn voedsel te bemachtigen, de hond bracht dit voedsel (buit) naar zijn roedel. De reukzin domineert boven de andere zintuigen van de hond. Dat komt goed uit, want vanaf een week of twaalf kan de hond gaan leren speuren. Op speelse wijze en zonder enige druk wordt samen met de hond gewerkt. Na verloop van tijd maakt hij vorderingen, binnen een aantal maanden loopt de hond al een spoor van twee á driehonderd meter met hoeken uit. Ook leert hij te verwijzen naar voorwerpen. Wanneer een hond moet leren speuren, zoals reddingshonden dit doen, dan leert de hond in alle rust bij het voorwerp te gaan liggen of zitten. Hij moet dan niet gaan blaffen. Het speuren is voor de hond psychisch zeer vermoeiend, hij kan namelijk een aantal geuren in zijn ‘geheugen’ opslaan en door steeds te selecteren weet hij de juiste te volgen. Bij het speuren gaat ook het ademhalingsritme door de neus zeer sterk omhoog. Het kost dus ook fysiek veel kracht. Dit is ook de reden waarom drugshonden en reddingshonden steeds rust nodig hebben als zij een korte periode hebben gewerkt.



Hond leert apporteren (halen en brengen van een voorwerp)

## EEN AAI DOET OOK VAAK WONDEREN

Bij het appèl leert de hond te gehoorzamen. Dit betekent ‘gewillig om te doen wat wordt bevolen en na te laten wat wordt verboden’. Het aanleren van appèl is een kwestie van veel geduld, oefeningen herhalen en op tijd weten te belonen. Soms is het nodig om te straffen, dit gebeurt dan bijvoorbeeld door ‘nee of foei’ te roepen. Maar de fout kan ook genegeerd worden. Verbaal of lichamelijk straffen is niet gewenst. Beloon de hond met het geven van voedsel, een voorwerp (balletje) of een verbale beloning zoals ‘braaf’. Een aai doet ook vaak wonderen.

Probeer bij alle oefeningen zo preventief mogelijk te werken. Dus geef de hond geen kans om fouten te maken. Oefeningen in het appèl worden dagelijks gedaan, echter zo kort mogelijk. Eén uur oefenen heeft geen zin, het is veel beter om drie maal daags tien minuten te oefenen. Heeft de hond een oefening onder de knie herhaal deze dan niet te veel en zorg er altijd voor dat de hond het naar zijn zin heeft. De hond moet het leuk blijven vinden. In de hele africhting worden zo weinig mogelijk commando's gebruikt, voor alle appèl oefeningen op examens of op wedstrijd niveau zijn slechts tien commando's nodig. Met deze commando's en met name de intonatie in deze commando's voert de hond diverse oefeningen uit, van het volgen met de geleider door een groep mensen tot het apporteren van een voorwerp over een schutting van 1.80 meter hoog. Gehoorzaamheid is ook belangrijk voor de veiligheid van de hond. Met het huidige drukke verkeersbeeld in Nederland is het van levensbelang dat de hond goed naar zijn baas luistert.

### MANWERK OFTEWEL PAKWERK

Het meest spectaculaire in de hondensport is het manwerk oftewel pakwerk. In zijn speciale pak gaat de man (pakwerker) een gevecht aan met de hond. De hond leert tijdens het manwerk zichzelf of zijn baas (geleider) te verdedigen op aanvallen van een pakwerker. Ook hier wordt vroeg mee begonnen. Als de hond een paar maanden oud is, wordt hij 'geplaagd' door met een jute zak zijn aandacht te trekken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de aangeboren verdedigings- en buitdriften van de hond. Zodra de jonge hond aandacht heeft voor de zak dan mag hij die winnen. Als de hond heeft geleerd stevig te bijten en hij heeft zijn volwassen gebit (ook een hond heeft een melkgebit) wordt verder getraind met een speciale bijtmouw. Tijdens al deze oefeningen wordt de hond bijgestaan door zijn geleider, dit is van groot belang voor het zelfvertrouwen van de jonge hond. De hond moet altijd een goed gevoel hebben bij deze 'tak van sport'. De hond wint ook altijd aan het einde van de les, hij mag de buit houden. De hond vindt het pakwerk prachtig. Zodra de pakwerker bij de trainingen in zicht komt, begint de hond al te blaffen en te kwispelen. Veel mensen denken dat deze honden 'vals' zijn of worden gemaakt. Het tegendeel is waar. Dit onderdeel kan alleen uitgevoerd worden door heel eerlijk met de hond om te gaan. Is er geen vertrouwen is tussen de hond en zijn geleider, dan is het niet mogelijk om dit onderdeel met succes af te ronden.

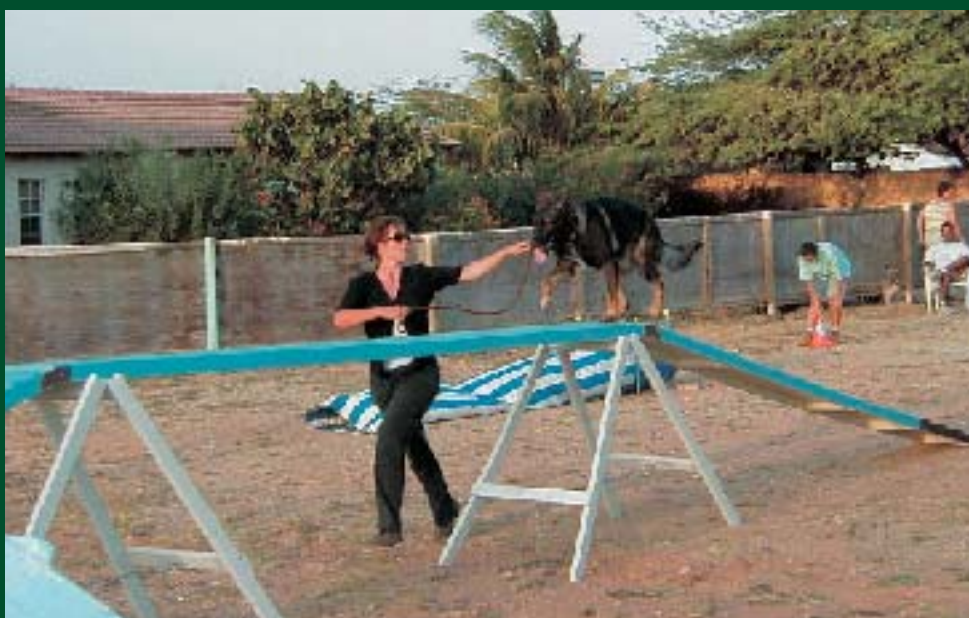
### COMBINATIE HOND EN MENS

Binnen de hondensport zijn behendigheidsoefeningen de laatste jaren erg populair geworden. Met name in Engeland wordt dit onderdeel veel beoefend. Zo ren-



Links: les speuren op een akker

Onder: hond leert de hindernis "katteloop"



nen honden over een hindernisbaan. Dit is de behendigheidsvorm zoals die ook in Nederland in de hondensport wordt beoefend. Samen met je hond loop je een parcours. Dit wordt door zowel grote als kleine honden gedaan, daarom zijn er ook verschillen in de wedstrijdbanen. Het lijkt allemaal zo eenvoudig, maar alleen al om de hond te leren hoe een hindernis wordt genomen kost veel tijd. Het moment van het geven van een commando, de intonatie van een commando en de lichaamsbeweging van de geleider zijn hierbij heel belangrijk. De hond reageert op de geleider. Als er fouten worden gemaakt ligt dit bijna nooit

aan de hond. Ook hier is het van groot belang dat hond en mens een goede combinatie vormen, want de hond heeft een blind vertrouwen in zijn geleider.

### EEN HOND IS EEN HOND

De hondensport is een prachtige tak van sport. Het allerbelangrijkste is natuurlijk de liefde voor uw hond. Wees vooral altijd eerlijk en consequent en geef de hond de aandacht die hij verdient. Het zit in zijn karakter om iets voor u te doen, hij wil graag voor u werken. Met liefde zal hij een bal ophalen die u weggooit. Het is de laatste jaren een verschijnsel geworden om de hond te vermensenlijken. Dit 'verdient' de hond niet. Een hond is een hond en wil met recht zodanig worden behandeld. Heeft u interesse in de hondensport? In Nederland zijn veel rasverenigingen waar u terecht kunt. Voor informatie kunt u contact opnemen met de Raad van Kynologie in Amsterdam. Daarnaast weet uw gemeente veelal waar een vereniging in uw omgeving is. Succes en veel plezier". ♦



Hond leert apporteren over de haag (halen en brengen en over hek springen zonder voorwerp te verliezen)