


# INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst  
juni 2006 - Nr 3

Defensie



## Rapport Onderzoeksgroep Dessens gereed: Kwaliteit, Capaciteit en Samenwerking

## colofon

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

Eindredactie:

M.A.M. Bemelmans-Oonincx

N.E. van den Brink

Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie

Postbus 20701

2500 ES Den Haag

E-mailadres:

mivd@mindef.nl

Telefoon:

070 - 441 90 40

Fotografie: Ministerie van Defensie

Vormgeving: Theo Olsthoorn en

Kommer de Heer

Druk en lithografie:

UnitedGraphics

Oplage: 1.000 expl.

Deadlines INGELICHT

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

Inleveren kopij	Verschijnings datum
15 augustus	31 augustus

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

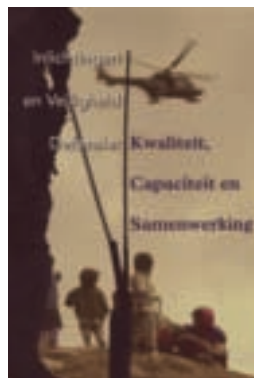
Omslag: Rapport Onderzoeksgroep Dessens verschenen.

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

## 4 Onderzoeksgroep Inlichtingen en Veiligheid Defensie brengt rapport uit



## 6 De 10 belangrijkste aanbevelingen uit het rapport



## 7 Exploitatiebeleid MIVD 2006 van kracht!

## 8 Column MC

## 9 Nieuw hoofd Planning en Control



## 10 Project VIA gestart met de pilotfase

## 12 RAND en MIVD wisselen ideeën uit

## 13 Reusers Kolom

## 14 NSO blijft bij MIVD

## 15 Wordt u het slachtoffer van een SE-aanval?

## 16 Een eerste kennismaking met identiteitenbeheer en rol gebaseerd toegang geven

## 18 Kapitein Rob Siegel met welverdiend leeftijdsontslag



## 19 Eerste onderlinge MIVD voetbalwedstrijd

## 20 Ruime opkomst MIVD'ers bij Sportdag Bestuursstaf

# VAN VERKERING NAAR WITTEBROODSWEKEN?

“Time flies” en het is alweer tijd voor mijn eerste column in INGELICHT. Ik ben nog niet helemaal gewend aan mijn nieuwe inlichtingen - en veiligheidsomgeving, maar de waarschuwing van mijn voorganger Bert Dedden dat ik verliefd zou worden op dit werk, zou wel eens uit kunnen komen. Een klein beetje ‘vlinder in de buik gevoel’ begint al waarneembaar te worden. Ik heb de afgelopen weken kennis mogen maken met heel wat collega's op hun werkplek of in de lift.

Als je net verkering hebt dan doe je het altijd een beetje rustig aan, je moet immers aan elkaar wennen en wilt zo veel mogelijk ruimte geven aan je partner. Op die manier leer je elkaar goed kennen en naarmate de tijd vordert doe je steeds meer spannende dingen met elkaar. Zo zou je dus ook als directeur moeten beginnen, en zeker bij de MIVD. Door de huidige situatie in Afghanistan en het rapport van de onderzoeksgroep Dessens heb ik de verkeringstijd echter tot 1 dag moeten beperken en zit ik voor mijn gevoel nu al midden in de wittebroodsweken.

Alhoewel ik een aantal afdelingen nog moet bezoeken, heb ik tijdens mijn kennismaking met het personeel van de MIVD vastgesteld dat er op veel plaatsen hard wordt gewerkt en gelachen. Op sommige afdelingen is er eigenlijk geen tijd om te lachen en op andere afdelingen staat het huilen nader dan het lachen. Lachen is echter gezond en met plezier naar je werk komen een MUST. Dus daarop ga ik mij als directeur de komende periode concentreren.

Dit betekent dat er op bepaalde afdelingen mensen bij moeten komen, of dat er andere prioriteiten moeten worden gesteld. Als u deze column leest, heeft de onderzoeksgroep Dessens



haar rapport al aan een dwarsdoorsnede van ons personeel toegelicht, en heb ik kunnen uitleggen hoe wij bij de MIVD met dit rapport om zullen gaan. Voor het zomerverlof bericht ik hierover meer.

Tijdens mijn kennismaking met het personeel van de MIVD is mij niet ontgaan dat bij sommigen de samenwerking met de zusterorganisatie AIVD nog niet als vanzelfsprekend wordt gezien. Dat stemt mij somber, aangezien we samen met de AIVD een belangrijke taak hebben op het gebied van de veiligheid van Nederland. Het gaat dus niet om WIE met de veren loopt te pronken, als er maar veren zijn. Zowel de directie van de AIVD als de MIVD zijn zeer wel op de hoogte van de origine van behaalde resultaten, maar zullen in toenemende mate streven naar een combinatie van inspanningen, waar soms de ene dienst en dan weer de andere de leiding heeft. Wij militair

ren zouden zoiets PAARS noemen of JOINT. Bij inlichtingendiensten zullen we misschien naar een nieuw woord moeten zoeken.

Hoe leuk het is om MIVD-er te zijn kan niet iedereen mij uitleggen, omdat deze informatie wel eens vertrouwelijk zou kunnen zijn! Daar gaan we naar mijn mening over een grens heen die niet zou moeten bestaan. Je mag, sterker nog MOET er trots op zijn bij de MIVD te werken. Ook daar moeten we iets aan doen. Bijvoorbeeld een teken voor het gebouw waardoor iedereen meteen weet dat hier niet alleen de vrienden van de hydrografische dienst wonen; een hal waar het leuk is om binnen te komen; roken op een plek waar je op je gemak kunt paffen (liefst met een leuk uitzicht en waar je geen hinder voor anderen bent.), werkende liften; draaideuren waar een pasje genoeg voor is en je niet als een randdebiel hoeft staan te zwaaien voor de bewegingssensor. Ga zo nog maar even door. Denk met mij mee en probeer zo veel mogelijk uw ideeën te delen met uw directe chef of uw collega's van de MC.

Tot de volgende INGELICHT.

Pieter Cobelens  
Generaal-majoor

# Onderzoeksgroep Inlichtingen en Veiligheid Defensie



De toenemende complexiteit van operaties en de mondialisering van de inzet van de krijgsmacht stellen hogere eisen aan de inlichtingenvoorziening. De I&V-organisaties van Defensie worden dan ook steeds intensiever geconfronteerd met verzoeken om analyses en onderzoeken.

Deze ontwikkelingen vergen een versterking van de volledige inlichtingenketen bij Defensie. De Onderzoeksgroep Inlichtingen en Veiligheid Defensie (OIVD), onder voorzitterschap van mr. drs. C.W.M. Dessens, heeft onderzoek gedaan naar de rechtmatigheid, de effectiviteit en de doelmatigheid van de I&V-capaciteit binnen Defensie en die van de MIVD in het bijzonder. Tevens is aandacht besteed aan de organisaties buiten Defensie waarmee de MIVD samenwerkt en de wijze waarop deze samenwerking gestalte krijgt, zoals met de AIVD bij de oprichting van de Nationale Sigint Organisatie (NSO), bij het convenant AIVD-MIVD en met de Nationale Coördinator Terrorismebestrijding (NCTb).

Defensie heeft ook intern onderzoek gedaan naar de operationele inlichtingenketen bij de krijgsmacht, inclusief de operationele ondersteuning door de MIVD. Deze studie is uitgemond in

concrete aanbevelingen en intensiveringen voor de operationele inlichtingenketen en is zodoende complementair aan het eindrapport van de OIVD.

In interdepartementaal overleg zullen de aanbevelingen van de OIVD en van de interne studie de komende maanden worden beoordeeld en verwerkt in een plan van aanpak. Zo worden een gestructureerde versterking van de I&V-keten en de samenwerking met partners gewaarborgd. Eind 2008 zal een evaluatie worden uitgevoerd. Versterking van de I&V-keten is noodzakelijk. Een stapsgewijze uitbreiding ligt in de rede, want een te snelle uitvoering zou ertoe leiden dat de keten te zeer in beslag wordt genomen door opleiding en training. De levering van I&V-producten en de bevordering van de kwaliteit daarvan hebben voorrang in verband met de veiligheid van het personeel.

De onderzoeksgroep Inlichtingen en Veiligheid heeft op 2 juni haar bevindingen aangeboden aan de Secretaris-generaal van Defensie en aan alle medewerkers van de Militaire Inlichtingen en Veiligheidsdienst.

Het lijvige rapport heeft als titel “Inlichtingen en Veiligheid Defensie: Kwaliteit, Capaciteit en Samenwerking” meegekregen. De onderzoeksgroep Inlichtingen en Veiligheid startte in november 2005 haar werkzaamheden onder voorzitterschap van Drs. C.W.M. Dessens. Dessens was tot het voorjaar 2005 Directeur-Generaal rechtshandhaving bij het Ministerie van Justitie. Bij de start van het onderzoek Inlichtingen en Veiligheid antwoordde Dessens desgevraagd dat hij graag wilde onderzoeken welke plaats de MIVD binnen Defensie inneemt.

Dat onderzoek is nu afgerond en het rapport ligt op tafel. Op de vraag wat Stan Dessens nu van de MIVD vindt, reageert hij met een voorbeeld: “Een goudzoeker gebruikt een zeef, schud de zeef in het water, in de hoop wat goud tussen al het zand te ontdekken. Ik heb gemerkt dat er bij de MIVD heel wat goud ligt. Het is een organisatie met heel veel goede elementen. Ik vind dat het departement van Defensie trots mag zijn op de MIVD”.

“Maar een organisatie is altijd voor verbetering vatbaar, vervolgt Dessens. “Ook de MIVD. De verbeteringen en



# ‘Onderzoeksgroep Dessens’ brengt rapport uit

aanbevelingen zijn voor een groot deel door de dienst zelf naar voren gebracht.” De leden van de onderzoeksgroep hebben intensief met medewerkers van de MIVD gesproken. Het uitgangspunt was ook goed. “We hebben in redelijke rust en op evenwichtige wijze ons onderzoek kunnen uitvoeren. Er lag immers geen acute, vaak negatieve reden ten grondslag het onderzoek uit te voeren.”

De groep (zie INGELICHT nr. 7, 2005) was gemixt, burgers en militairen vanuit Defensie en daarbuiten hebben het onderwerp Inlichtingen en Veiligheid stevig bij de kop gehad. We zijn discussies niet uit de weg gegaan. De verschillende werkbezoeken die we als onderzoeksgroep hebben gebracht aan bijvoorbeeld het Verbindingsinlichtingen deel van de MIVD en het ISTAR bataljon van de landmacht waren erg verhelderend.

We hebben de hele Inlichtingen- en Veiligheidsketen binnen Defensie onder de loep genomen.

Zo zijn de positionering van de MIVD en de positionering van J2 (de inlichtingentaak die de MIVD uitvoert voor de CDS) belangrijke punten van onderzoek geweest.

De I&V organisatie van Defensie zoals de MIVD, het ISTAR en DIVI, moeten als een keten gaan functioneren

Dr. Dessens schetst een aantal elementen uit ‘Inlichtingen en Veiligheid Defensie: Kwaliteit, Capaciteit en Samenwerking’. Het volledige rapport is onder meer te zien op [www.mindef.nl](http://www.mindef.nl) en op de intranet site van de MIVD.

## Bevoegdheden

Ook de kwestie van bevoegdheden en rechtmatigheid hebben we aan de orde gesteld. Hoe zijn bijvoorbeeld de bevoegdheden geregeld in het buiten-

land tijdens het uitoefenen van een missie? De Wet op de Inlichtingen en Veiligheidsdiensten is van toepassing op de MIVD en de AIVD. Maar hoe acteert dan bijvoorbeeld een ISTAR bataljon?

In overleg met de Commissie van Toezicht zijn we tot een gezamenlijk oordeel gekomen dat met name in de missiegebieden de bevoegdheden van de MIVD en andere I&V eenheden niet mogen uiteenlopen. Dat zou moeten worden vastgelegd in een protocol. MIVD’ ers en anderen opereren onder hetzelfde ‘regime’. Dat kan ruimer zijn dan de mogelijkheden die de WIV hierbij biedt. Want een missie heeft immers een mandaat. De CDS kan bepalen wat er binnen dat mandaat aan bevoegdheden is vastgelegd.

In Nederland zou de MIVD bij het uitoefenen van haar taak gebruik kunnen maken van andere I&V onderdelen van Defensie, zoals het ISTAR bataljon. Het personeel daarvan zou je indien nodig, onder het gezag kunnen brengen van de MIVD indien een situatie daarom vraagt. Ook in Nederland kan de capaciteit van de MIVD en de AIVD worden ingezet, bijvoorbeeld in het kader van terrorismebestrijding.

## Samenwerking

Het creëren van een dienstvak Inlichtingen en Veiligheid binnen Defensie is uitvoerig onderzocht. Het



◆ ISTAR zou een 'paarse' eenheid kunnen worden. ISTAR kan je rekenen tot het militaire apparaat. De MIVD daarentegen behoort niet direct tot het militaire apparaat, maar tot het departement. Maar heeft wel mensen in het operatiegebied. De samenwerking tussen de verschillende elementen zou moeten leiden tot een eenheid binnen een missiegebied onder verantwoordelijkheid van de commandant ter plaatse.

We bevelen in ons rapport een Defensie Inlichtingen- en Veiligheidsraad aan om te komen tot verdergaande coördinatie van de inlichtingen- en veiligheidstaken en -organisaties binnen Defensie. Deze raad kan een rol spelen ten aanzien van krijgsmachtbrede vraagstukken rond inlichtingen en veiligheid zoals opleiding, organisatie, loopbaan en carrièrepatronen.

Een ander gebied van samenwerking vormt die met de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst. We zijn van mening dat deze samenwerking nog meer verbeterd kan worden, al is er met name in de buitenlandstaak al veel geïnvesteerd. Beide diensten hebben een grote verantwoordelijkheid binnen onze samenleving. De leiding van beide diensten en hun respectievelijke SG'en moeten daarvan doordrongen zijn."

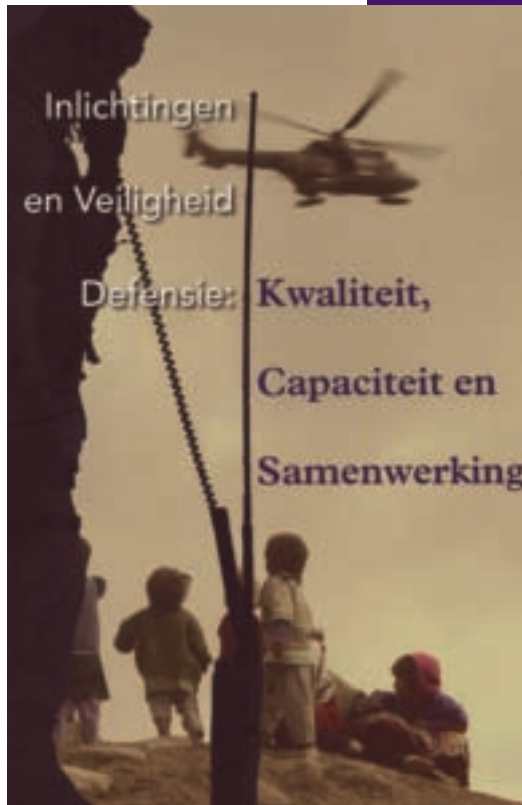
#### Kwaliteit en kwantiteit

"De kwestie kwaliteit en kwantiteit is diepgaand aan de orde geweest,' vervolgt Dessens. "Een plaatsing bij de MIVD zou bij een carrièreverloop binnen Defensie op de juiste waarde geschat mogen worden. Op bepaalde plaatsen zijn er duidelijk tekorten aan personeel te identificeren. We bevelen ook een kwantitatieve versterking aan van 160 tot 190 functieplaatsen. Dit heeft onder meer te maken met de ambitie van Defensie om meerdere operaties tegelijkertijd uit te voeren.

Met name een uitbreiding op het gebied van contra-inlichtingen, *human intelligence* en *open source intelligence* is op zijn plaats. De dienst heeft analisten en tolken/vertalers hard nodig. Het takenpakket is toegenomen. En om die taken goed uit te voeren is voldoende bekwaam personeel nodig. Er moet echter niet alleen worden uitgebreid. De kwaliteit van het personeel moet worden verhoogd. Er moeten investeringen worden gedaan om dit te verbeteren, ook wat betreft het huidige personeel."

"We doen aanbevelingen," aldus Stan Dessens, "en daarmee is het voor ons afgelopen. We hopen dat het departement er goede dingen mee doet. De eerste indicatie die we hebben gekregen is positief. Natuurlijk hopen we dat onze aanbevelingen worden opgevolgd. Het zijn verbeterpunten voor de organisatie. Die zijn nodig. We opereren anders dan voorheen. De omgeving van Defensie is veranderd met de nieuwe veiligheidssituatie. Je kent je tegenstander niet, je opereert in onbekend gebied. De tegenstander is niets ontziend, met niets ontziende methoden. De MIVD is een goede organisatie, met een toenemend grotere verantwoordelijkheid voor de inzet van Defensie. De MIVD moet dus op orde zijn om haar taak en die verantwoordelijkheid te kunnen nemen!"●

# De 10 belangrijkste aanbevelingen uit het rapport



1. **Bouw de keten:** De I&V organisaties binnen Defensie moeten als een keten gaan functioneren. De MIVD, het ISTAR bataljon, DIVI en de overige I&V onderdelen binnen de OPCO's moeten deze keten vormen.
2. **Defensie Inlichtingen en Veiligheid Raad:** Richt een Defensie Inlichtingen en Veiligheid Raad in om te komen tot verdergaande coördinatie van de inlichtingen- en veiligheidstaken en -organisaties binnen Defensie, met de MIVD als secretaris.
3. **J2 functie:** de MIVD dient een onafhankelijk dreigingsbeeld op te stellen voor de minister en de CDS. De organisatie van de J2 functie moet worden aangepast. J2 van de CDS is verantwoordelijk voor de vraagzijde van inlichtingen, J2 van de MIVD verantwoordelijk voor de aanbodzijde.
4. **Bevoegdheden in het uitzendgebied:** Voor alle betrokkenen in het uitzendgebied dient duidelijk te zijn wat de taken en bevoegdheden van de verschillende I&V onderdelen van Defensie zijn.
5. **Verbetering samenwerking met AIVD:** De samenwerking kan nog verder versterkt en geïntensiveerd worden, zowel ten aanzien van de informatieverzameling als de operationele samenwerking in teams.
6. **Meer terrorismebestrijding voor I&V onderdelen van Defensie:** De rol van de I&V keten Defensie in terrorismebestrijding kan worden versterkt.
7. **Verandering interne organisatiestructuur MIVD:** De interne organisatiestructuur van de MIVD dient veranderd te worden om tot een meer effectieve en efficiënte organisatie te kunnen komen.
8. **Uitbreiding I&V keten Defensie:** De onderzoeksgroep beveelt een capaciteitsuitbreiding van de MIVD op basis van de intensivering van zijn taken aan met 190 vte'en bij een ambitie van drie gelijktijdig uitgevoerde operaties.
9. **Teamconcept opwaarderen:** Het teamconcept moet verder worden uitgewerkt en er moet worden bezien in hoeverre de primaire processen van de MIVD meer in teamverband kunnen worden uitgevoerd.
10. **Personeels- en kwaliteitsbeleid:** Aan de kwaliteit van de medewerkers dient veel meer aandacht besteed te worden door coaching, begeleiding en opleiding. Er dient binnen Defensie een expliciet inlichtingen loopbaanbeleid te worden vormgegeven.

De MIVD beraadt zich momenteel wat de expliciete consequenties zijn voor de dienst.

Ook op ministerieel niveau moet nog worden besloten op welke termijn welke aanbevelingen worden overgenomen. U leest hierover meer in de volgende INGELICHT.●

# EXPLOITATIEBELEID MIVD 2006 VAN KRACHT!

De Directeur van de MIVD heeft onlangs het Exploitatiebeleid MIVD 2006 bekrachtigd. Het is richtinggevend voor iedere medewerker van de MIVD die te maken heeft met (inter-) nationale samenwerking en de exploitatie van de producten van de MIVD.

## **Wat was de aanleiding het Exploitatiebeleid 2002 aan te passen?**

De afgelopen jaren hebben zich belangrijke veranderingen ten aanzien van de externe omgeving van de MIVD voorgedaan. En intern Defensie zijn de oprichting van de Bestuursstaf en de herschikking van de verantwoordelijkheden van de CDS en de commandanten van de OPCO's van belang geweest voor onze dienst. Het was daarom noodzakelijk duidelijk vast te stellen wie nu klanten van de MIVD zijn (voor wie doen we het) en welke prioriteit de MIVD aan deze klanten dient te geven.

Daarnaast zijn de contacten met internationale partnerdiensten explosief uitgebreid en zijn bestaande contacten als gevolg van crisisbeheersingsoperaties sterk geïntensiveerd. Met kracht is de afgelopen jaren ingezet op digitalisering van de informatie-uitwisseling met partners. Met de oprichting van een MIVD Verbindingscentrum, met het realiseren van veel digitale beveiligde verbindingen met partners en met de oprichting van een nieuw bureau die de ontvangen producten beschikbaar maakt voor de teams, komen producten en RFI's nu zonder vertraging onder ogen van MIVD-medewerkers die er ook mee moeten werken. De samenwerking met internationale partners is veelal gericht op crisisbeheersingsoperaties. Daarom moeten we steeds flexibeler met deze relaties omgaan. Zo gaan we ons de komende twee jaar met prioriteit richten op partners die inlichtingensteun kunnen bieden aan ISAF stage 3.

Naast deze internationale partners is ook de samenwerking met nationale organisaties aangepakt; er zijn convenanten afgesloten met verschillende nationale organisaties zoals de NCTb, de AIVD en de Economische Controle Dienst van de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD/ECD). Nieuwe relaties zijn in ontwikkeling. Omdat lang niet iedereen op de hoogte is van deze ontwikkelingen, zijn alle relaties van de MIVD nu benoemd, en is tevens aangegeven wat we met de relatie willen bereiken. U kunt daar nu een gerichte bijdrage aan leveren.

## **Wat betekent dit beleid ?**

Het exploitatiebeleid beschrijft voor wie we onze producten maken (onze klanten) en met wie we samenwerken (onze partners) met het doel onze producten te optimaliseren.

Per MIVD-team zijn de beschikbare partners geïnventariseerd en geprioriteerd naar de mate waarin een partner kan bijdragen aan de producten van (een) MIVD- team(s). Zo kunnen teams optimaal gebruik maken van de bestaande mogelijkheden tot samenwerking.

De accountmanagers van de Stafafdeling Productie van de MIVD zijn verantwoordelijk voor het onderhouden van contacten met klanten en partners en de exploitatie van de producten naar die klanten en partners.

De manier waarop de informatie-uitwisseling met klanten en partners (de exploitatie) plaatsvindt, is beschreven. Binnen de Stafafdeling Productie, is het bureau RFI (*Request for Information*) en Exploitiatiemanagement belast met de centrale exploitatie van de producten van de MIVD. Producten worden zorgvuldig geregistreerd, met de juiste rubricering en merking digitaal uitgewisseld en gedistribueerd. De teams kunnen zich hierdoor meer concentreren op de inhoud van hun producten.

Ook de procedures ten aanzien van de exploitatie zijn beschreven. Ook andere - aan samenwerking te relateren - procedures zijn vastgelegd. Zo vindt u antwoord op alle vragen die te maken hebben met RFI's, vertalingen, bilateraal overleg en Kamervragen.

## **Exploitatiebeleid is een 'must'**

Internationale samenwerking is aan diverse regels gebonden. Een kleine fout kan een relatie al verstoren. Het is dus van belang fouten te voorkomen. Daarom zijn ook deze regels in het beleid opgenomen.

Het Exploitatiebeleid 2006 is dus een "must" voor een ieder die te maken heeft met (inter-) nationale samenwerking. U vindt het exploitatiebeleid op het intranet MIVD.●

# Beste collegae

Na het afscheid van generaal Dedden heeft de MC op 8 mei j.l. tijdens een informele en gemoedelijke sessie kennis kunnen maken met de nieuwe directeur, generaal-majoor Cobelens.

Door: Ed Maas, voorzitter

Hij acht een goed functionerende Medezeggenschapscommissie van groot belang voor zowel het personeel als de organisatie zelf en staat voor een open en eerlijke relatie met de MC. Ook hecht hij eraan de dialoog met de MC te intensiveren en introduceerde een zogenoemd informeel overleg dat minimaal een keer per maand plaats zal vinden, buiten de formele overlegvergaderingen die vier keer per jaar gehouden worden. Hij benadrukte daarbij dat er geen verhoogde drempel in zijn kamer aanwezig is.

Ik juich dat natuurlijk van harte toe. Er staat de MIVD ook het nodige te wachten naar aanleiding van het rapport 'Dessens'. Ik zal nu op dit rapport niet verder reageren, anders dan dat het allemaal positief heeft uitgepakt voor de MIVD. In de komende maanden zal de MC nauw betrokken worden bij de voornemens en implementatievoorstellen voor de nieuwe organisatie. Ik sluit daarbij niet uit dat de MC een beroep zal doen op niet-MC leden ter versterking van de medezeggenschap bij die plannen. Ondanks de aanbevolen substantiële uitbreiding van de MIVD zullen we de kar voorlopig met de huidige bemensing moeten trekken.

De MC heeft de directie het eindrapport aangeboden van het onderzoek door een externe deskundige naar vermeende discrepanties in de waardering van vergelijkbare functies bij de AIVD en de MIVD. Er zijn inderdaad verschillen vastgesteld in het indelen van functies in rangen, zowel in positieve als in negatieve zin. Wat daarbij echter een belangrijke rol speelt zijn de vastgestelde, soms substantiële verschillen in beloning

van AIVD en MIVD personeel. Ook de Onderzoeksgroep Dessens is van mening dat die verschillen moeten worden weggewerkt. Tel daarbij op dat Minister Kamp onlangs bekend heeft gemaakt dat defensiepersoneel beter betaald moet worden en je zou haast veronderstellen dat we binnenkort een aantrekkelijkere salarisstroom tegemoet kunnen zien. Ik ben altijd optimistisch van aard, maar dit zal wel een langere adem nodig hebben.

Eind vorig jaar had ik een oriënterend onderhoud met de voorzitter van de Ondernemingsraad van de AIVD met als doel te bekijken of we gemeenschappelijke uitdagingen kennen. Dit heeft geresulteerd in een gezamenlijke bijeenkomst in mei met een aantal MC-leden van onze dienst en enkele vertegenwoordigers van de OR van de AIVD. We hebben informatie uitgewisseld over de verschillende overlegstructuren,

bevoegdheden en werkwijzen. We zijn daarbij overeengekomen dit overleg een permanent karakter te geven door 2 keer per jaar bij elkaar te komen en elkaar te informeren over zaken op personeel- en organisatiegebied die van belang kunnen zijn voor beide diensten.

Als eerste onderwerp bleek de AIVD al heel ver te zijn met een regeling voor financiële zekerheid voor hun medewerkers in geval van molest als gevolg van terroristische aanslagen (uw verzekering betaalt in dat geval niet meer uit!). De OR van de AIVD zal ons die regeling verstrekken ten behoeve van

leg met onze dienstleiding. Het lijkt mij niet aan de orde dat AIVD medewerkers in dergelijke gevallen een betere rechtspositie zouden genieten dan ons personeel.

Verder is vastgesteld dat de werkzaamheden van de secretaris van de MC dermate veel tijd vragen (+/- 20 uur per week) dat zijn reguliere taken ernstig in het gedrang komen. We hebben derhalve aan de directie voorgesteld een externe 'ambtelijk secretaris' te mogen inhuren.

Ik wens u een prettig zomerverlof toe. ●



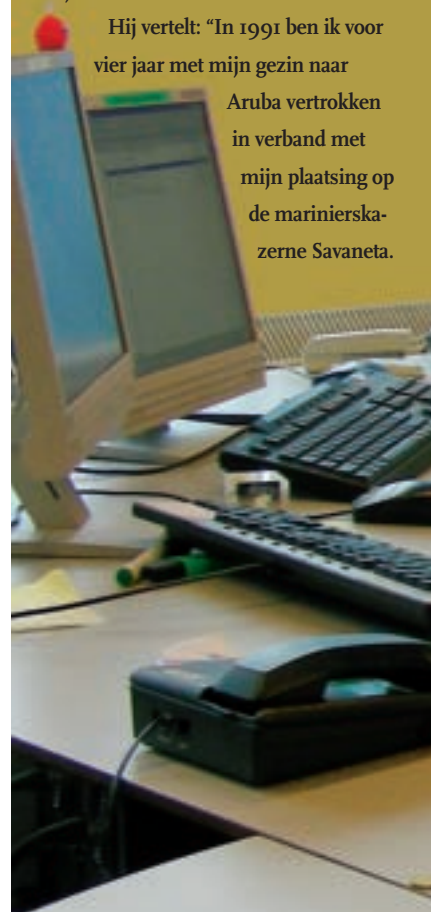
## NIEUW HOOFD AFDELING PLANNING EN CONTROL

Sinds 2 juni 2006 heeft de afdeling Planning en Control (AP&C) een nieuw hoofd, Kapitein-luitenant-ter-zee van de administratie (KITZA) Joep Westerhof. Om u nader kennis te laten maken, vindt u hieronder het interview dat de redactie met hem heeft gehouden.

Joep Westerhof is in 1976 in dienst gekomen bij Defensie en heeft vanaf die tijd veel varende, operationele plaatsingen gehad. "Het is belangrijk dat je als militair operationeel bezig bent, vooral de eerste jaren. Daar draait het tenslotte om in dit bedrijf!"

Hij vertelt: "In 1991 ben ik voor vier jaar met mijn gezin naar

Aruba vertrokken in verband met mijn plaatsing op de marinierskazernes Savaneta.





# ALLES VALT OF STAAT MET GOEDE COMMUNICATIE

Dat was een plezierige tijd. Daarna heb ik drie jaar aan boord van Hr.Ms. Witte de With gediend, waarvan we een half jaar deel hebben uitgemaakt van de Standing Naval Force Atlantic, als vlaggeschip." Zoals de naam al zegt, voerde de Witte de With dat half jaar de onderscheidingsvlag van de eskadercommandant en gaf ze leiding aan het internationale eskader.

Westerhof vervolgt zijn verhaal: "Ik was toen stafofficier logistiek en coördineerde alle logistieke acties van het eskader zoals de aan- en afvoer van reserveonderdelen en personeel. In 1998 kreeg ik mijn eerste Haagse functie bij de Directie Personeel van de Marine. Ik werkte toen bij de afdeling Plannen en heb, gedurende de drie jaar dat ik daar was geplaatst, veel contacten gelegd met de centrale organisatie en met de andere krijgsmachtdelen. Daarna heb ik drie jaar als hoofd selectie bij de toenmalige

Defensieorganisatie voor Werving en Selectie (DWS) gewerkt. Dat was een roerige tijd omdat DWS in die tijd werd omgevormd tot het Instituut voor Keuring en Selectie (IKS) waarbij de werving weer terug werd gelegd bij de krijgsmachtdelen zelf. In 2004 kreeg ik weer een operationele functie, deze keer als hoofd logistieke dienst aan boord van het nieuwe luchtverdedigings- en commandofregat (LCF) Hr.Ms. De Ruyter. Eind 2004 had het schip haar dokperiode in Vlissingen. In die periode ben ik ruim vier maanden op uitzending geweest als Hoofd J8 (Finan-

ciën) op het Hoofdkwartier

Eufor in Sarajevo. Dit was een spannende periode omdat de EU in december

2004 de leiding van de operatie overnam van de NATO. In Sarajevo was ik ook de in rang de hoogst aanwezige militair en had ik onder andere personeelszorg in mijn takenpakket. Ik moest er voor zorgen dat de organisatie zo goed mogelijk gevuld bleef. Na mijn uitzending, in april 2005, ben ik overgegaan van Hr.Ms. De Ruyter naar het zusterschip Hr.Ms. Tromp. Dit schip was in die tijd een testplatform voor het inregelen van nieuwe software. In april 2006 zat mijn vaarperiode erop en kreeg ik van personeelszaken een lijst voorgelegd met functies waaruit ik een keuze kon maken, waaronder deze baan als Hoofd AP&C. Ik heb deze baan in de bovenste helft van de voorkeursfuncties gezet. Deze functie sprak me erg aan omdat het direct te maken heeft met het operationele product van Defensie. Daarnaast vormt deze

baan een hele nieuwe uitdaging voor mij, omdat ik de MIVD als organisatie nog niet goed ken. In

mijn vorige functies heb ik namelijk nooit direct te maken gehad met inlichtingenproducten aangezien ik van de logistieke tak van de Marine ben en me vooral met operationele facilitaire zaken heb beziggehouden. In 1986 heb ik overigens wel iemand aangeraden om naar de toenmalige MARID (Marine Inlichtingendienst) te gaan en diegene kwam ik hier nu weer tegen. Het is hem destijds kennelijk goed bevallen."

## Eerste indruk

De redactie vraagt wat Westerhof's eerste indruk van de organisatie is. Hij zegt: "Het is een club met hardwerkende mensen die willen zorgdragen voor een optimaal product. Wellicht is er nog enige winst te behalen met een betere onderlinge samenwerking en samenhang." Op de vraag welke koers of plannen Westerhof heeft voor AP&C, antwoordt hij: "Met het recent verschenen rapport Dessens in de hand en de plannen van de directie van de MIVD, zullen wij bij AP&C optimaal inhaken op de veranderingen die gaan plaatsvinden binnen de organisatie. Verder zie ik mijn functie als het geven van leiding aan de afdeling en er voor zorgen dat de vereiste producten op tijd worden geleverd en dat de mensen op de afdeling hier op een plezierige manier kunnen werken.

Daarnaast verwacht ik dat ik door collega's van andere afdelingen op tijd wordt betrokken

bij de diverse ontwikkelingen die binnen de organisatie spelen, dit geldt uiteraard ook wederzijds.

Wat dat betreft is goed en tijdig communiceren erg belangrijk en daar heb je de input van iedereen voor nodig of het nu om het management gaat of om de medewerkers, iedereen speelt daarbij een belangrijke rol." ●



# PROJECT VIA IS GESTART

In de pilot wordt een kleinschalige maar representatieve opstelling van het uiteindelijke informatievoorzieningssysteem gebouwd. Chris Hau, projectleider VIA licht toe: "Met deze pilot opstelling willen we enerzijds de functionaliteiten van het systeem valideren en anderzijds willen we toetsen of het systeem op de MIVD IT Infrastructuur werkt. De resultaten van de pilot worden vervolgens in een evaluatierapport verwerkt. Bij een succesvolle evaluatie wordt in september gestart met het ontwerp en de bouw van het uiteindelijke systeem."

Chris vervolgt zijn verhaal: "Concreet betekent dit dat we een nieuw webportaal gaan realiseren waarmee het mogelijk is om zoekvragen op te geven, zoekprofielen aan te maken en specifieke interessepagina's samen te stellen. Het laatste is het beste te vergelijken met een katern van een krant, maar dan wel toegepast op de specifieke wensen van de analist. Om het pilot systeem te kunnen testen, gaan we werken met een beperkte set documen-

**In de vorige Ingelicht (nummer 2 / 2006) heeft u kunnen lezen over het project Verbetering Informatievoorziening Analist (VIA) dat zich bezig houdt met de realisatie van een nieuw informatievoorzieningssysteem voor de analisten.**

**Inmiddels is het projectteam VIA gestart met de pilot fase.**

ten die via het webportaal getoond kunnen worden. Testgebruikers kunnen dit webportaal gebruiken om de kwaliteit en de functionaliteiten van het nieuwe systeem te testen. Tijdens de pilot zal de nadruk komen te liggen op de bruikbaarheid van de verschillende functionaliteiten en de kwaliteit van het systeem."

Tot slot voegt Chris toe: "Daarnaast verwachten we met de pilot waardevolle ervaringen te kunnen verzamelen over de manier waarop analisten het webportaal gebruiken."

Om dit te bewerkstelligen zijn in het project VIA drie nieuwe projectleden aangesteld die de rollen van Technisch Architect en Ontwikkelaars vervullen. Gezamenlijk zijn ze verantwoordelijk voor het ontwerp en de bouw van het pilot systeem. Ze krijgen daarbij ondersteuning van een Senior ICT beheerder van AIM die ervoor zorgt dat alle IT infrastructurele zaken snel kunnen worden aangepakt. Het projectteam bestaat verder uit een project controller en drie medewerkers van het bedrijfsbureau AAR.

## **Nieuwe leden projectteam**

Om u alvast kennis te laten maken met de drie nieuwe projectleden en met de beheerder van het project heeft de redactie met hen gesproken en stelt ze hieronder aan u voor.

René van Zundert is 44 jaar en werkt sinds mei als externe medewerker voor het project VIA. Defensie is niet nieuw voor René. De laatste 3 jaar heeft hij onder andere gewerkt voor de Defensie Telematica Organisatie (DTO), waar hij het zoekstelsel van RYX heeft geïmplementeerd. René heeft samen met Ronald Baan een eigen bedrijf, dat Ronald 16 jaar geleden heeft opgericht. Zij doen vooral opdrachten voor grote organisaties. René vertelt: "Binnen het project VIA ben ik specialist voor de software die we gaan gebruiken. Met deze software is het straks mogelijk alle data op een efficiënte manier te doorzoeken." René vertelt verder: "Wat ik zo leuk vind aan dit project is dat het verder gaat dan alleen maar het implementeren van een zoekstelsel. De kern hier is dat er zoveel mogelijk nieuws moet worden vergaard en dat er veel functionaliteiten zijn. We moeten dus echt zorgen voor maatwerk en zijn bezig om een brug te slaan van techniek naar de organisatie en vice versa." René heeft meer dan 20 jaar ervaring in de automatisering. Hij vertelt: "Ik ben multifunctioneel inzetbaar binnen het project, afhankelijk van de rol die vervuld moet worden binnen de diverse fases en werkzaamheden." Volgens René heeft het nieuwe systeem een aantal belangrijke voordelen: "In plaats van dat de analist op diverse plekken zijn informatie moet halen, wordt nu alles op één plek aangeboden

René van Zundert



# MET DE PILOT FASE

den en ook nog op maat. Hierdoor kan hetzelfde werk in minder tijd worden gedaan." René is tot nu toe enthousiast over de medewerking die hij krijgt vanuit de organisatie. "De analisten die straks met het nieuwe systeem gaan werken, maken voldoende tijd vrij om bekend te raken met de software. Ik heb dan ook een goed gevoel over het succes van dit project."

Ronald Baan is 42 jaar. Zijn bedrijf richt zich op de informatie distributie middels elektronische media. Ronald heeft in het begin van de jaren '80 aan de voet staan van de informatie ontsluitingsperiode en heeft vanaf die tijd alle ontwikkelingen actief bijgehouden. Binnen het project VIA heeft Ronald de functie van architect. Hij vertelt: "De doelstelling is te kijken wat de wensen en eisen van de doelgroep zijn en die zo goed mogelijk te verwerken in het nieuwe zoekstelsel dat we gaan implementeren. Tijdens de pilot kijken we in hoeverre dit goed werkt en wat we eventueel moeten aanpassen voor de implementatie." Ronald vindt dat het project erg leeft bij de analisten en de informatievoorzieners. Het project heeft wel een tijdje in de wacht gestaan, maar de mensen merken dat er hard aan wordt gewerkt. De betrokkenheid neemt met de dag toe. Zo blijkt bijvoorbeeld bij het spiegelen met ideeën over hoe het systeem eruit moet komen te zien, dat ik heel erg op één lijn zit met de betrokkenen. Dit werkt uiteraard heel prettig."

Martin Meijer is 31 jaar en sinds kort ook werkzaam bij het project VIA als IT-consultant. Martin heeft ervaring in het programmeren in Microsoft omgevingen en met databases. Ook heeft hij diverse integratietrajecten gedaan. Martin vertelt: "Deze opdracht is zo interessant omdat we een heel nieuw systeem neer



Giliano Smit

gaan zetten, waarbij we ook rekening moeten houden met de benodigde beveiligingseisen en zo goed mogelijk moeten inspelen op de wensen en eisen van de doelgroep. Het feit dat het project snel gerealiseerd moet worden, vind ik helemaal niet erg. Ik heb al veel te maken gehad met projecten met zeer strakke deadlines en ik vind het juist een uitdaging om onder tijdsdruk eventuele knelpunten op te sporen." Het is Martin verder opgevallen dat iedereen heel gedreven is om het project te realiseren. Vanuit verschillende invalshoeken kijkt de gebruikersgroep naar het project en zijn ze kritisch. Zo voorkom je vanaf het begin mogelijke knelpunten."

Giliano Smit is 32 jaar. Hij is sinds eind januari werkzaam als beheerder van het project VIA. Giliano licht toe: "Ik moet er voor zorgen dat het systeem straks draait, blijft draaien en ik geef ondersteuning en advies op technisch gebied." Giliano begon zijn ICT loopbaan als installatie engineer buitendienst voor verschillende banken. Op de vraag waarom hij op deze opdracht is geplaatst, zegt Giliano: "Vanwege mijn technische achtergrond en het feit dat ik veel ervaring heb opgedaan met allerlei verschillende soorten software en technische systemen." Het bevalt Giliano goed bij de MIVD. "Het was in het begin even wennen aan alle veiligheidsregels, maar op een gegeven moment wordt dat ook weer gewoon. Verder is het projectteam goed op elkaar afgestemd. Iedereen heeft zijn eigen vaardigheden en kennis wat mooi samen komt in het team. Ook de toekomstige gebruikers zijn enthousiast, merk ik. Kortom, ik heb alle vertrouwen in een succesvolle implementatie van het project."

## Demonstratie nieuwe systeem

Momenteel werkt het projectteam hard aan de bouw van het pilot systeem. Begin juli wordt een eerste versie van het pilot systeem opgeleverd. Hierna volgen verdere testen en aanpassingen. Eind augustus zal de definitieve versie van het pilot systeem voor demonstratie gereed zijn.●

Martin Meijer (links) en Ronald Baan



RAND Corporation is een non-profit organisatie die door middel van onderzoek en analyse helpt om beleid en besluitvorming te verbeteren.

Al meer dan zestig jaar verricht de RAND Corporation onderzoek op het gebied van belangrijke en gecompliceerde problemen. RAND is een samenvoeging van de term research and development (onderzoek en ontwikkeling). De activiteiten van RAND concentreerden zich aanvankelijk alleen op nationale veiligheid. Uitbreiding van de intellectuele capaciteit maakte het later mogelijk om ook meer kennis en inzicht op andere gebieden te gaan vergaren en uit te dragen. Enkele voorbeelden daarvan zijn handel, onderwijs, gezondheid, rechten, defensie en wetenschap.

RAND probeert door onderzoek en analyse een antwoord te vinden op de vele uitdagingen waarmee de Verenigde Staten en andere landen op deze wereld geconfronteerd worden. Een aantal gebieden die bij RAND onderzoek centraal staan zijn een afspiegeling van de veranderende wereldmaatschappij.

RAND verbetert en optimaliseert beleid en besluitvorming door middel van onderzoek en analyse. RAND wil het publiek dienen door alle resultaten zo breed mogelijk te communiceren. Middelen die daarbij onder andere gebruikt worden zijn (pers)publicaties, door medewerkers afgelegde verklaringen en briefings.

## RAND en MIVD wisselen ideeën uit



ken uit in crisisgebieden zoals Afghanistan en Irak.

Door deze informatiepositie is RAND Corporation een interessante gesprekspartner voor de MIVD op het gebied van terrorisme en gerelateerde onderwerpen en missies die door de VS worden uitgevoerd en waarin Nederland is of kan worden betrokken.

De MIVD is altijd op zoek naar 'partners' die iets kunnen betekenen voor onze dienst. Het is immers goed met andere organisaties te praten en ideeën uit te wisselen. Het is altijd de moeite waard om van gedachten te wisselen met analisten van formaat die bovendien beschikken over een goede informatiepositie over veel onderwerpen zoals ontwikkelingen in crisisgebieden en ontwikkelingen op terrorisme gebied.

De MIVD bestudeert, discussieert en bespreekt onder meer het fenomeen terrorisme en radicalisering. Samenwerking met andere diensten en organisaties komt onze kennis ten goede.

Zowel RAND als de MIVD waren van mening dat de beschikbare tijd te kort was om veel onderwerpen goed uit te diepen. Beide organisaties willen de betrekkingen graag blijven onderhouden. Ook de andere gasten vonden de briefings van de analisten van RAND en de MIVD zeer de moeite waard en waardeerden dit initiatief van ACIV.●

Terrorisme is zo'n onderwerp waar RAND zich mee bezighoudt. Dat heeft de afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid van de MIVD doen besluiten analisten van RAND uit te nodigen voor een bezoek aan onze dienst. Twee analisten die behoren tot de kern van de RAND Corporation zijn begin juni bij ons te gast geweest.

Tijdens dit bezoek zijn zowel door de analisten van RAND als door de MIVD een aantal briefings gegeven over onderwerpen in relatie tot Afghanistan en terrorisme. Tevens was er uitgebreid ruimte voor discussie. De MIVD had medewerkers van de NCTb, AIVD, Buitenlandse Zaken en de Defensie Academie uitgenodigd om een deel van de briefings bij te wonen.

RAND is een belangrijke denktank op politiek en militair gebied. Zij heeft hoog gekwalificeerde analisten in dienst en voert vele opdrachten en onderzoeken uit voor de krijgsmacht van de Verenigde Staten. Hierbij kan worden gedacht aan studies en concepten over de 'jihad' in Europa, het tegengaan van de ideologie van al-Qa'ida, het bestuderen hoe gewapende opstanden tegen te gaan.

RAND beschikt over een zeer uitgebreid netwerk en heeft toegang tot veel bronnen, waaronder die van de krijgsmacht van de VS. Daardoor heeft RAND een goed beeld van wat er leeft binnen de VS en van de operaties die door de VS in de wereld worden uitgevoerd. Daarnaast heeft RAND toegang tot en adviseert de politieke en de militaire top van de VS. RAND voert regelmatig veldonderzoek



# DOES SIZE MATTER?

Voor normale mensen misschien niet, maar voor bibliothecarissen? Jawel. Hij, die geleerd heeft grote hoeveelheden informatie te ontsluiten en daarnaast lijdt aan de ziekte 'nieuwsgierigheid' in combinatie met 'informatiehonger', voor dergelijke personen bestaan er geen kleine bibliotheken of grote bibliotheken. Er zijn grote bibliotheken of er is helemaal niets.

Door: Arno H.P. Reuser

Een voorbeeld: In de vroegere Duitse Democratische Republiek was het bibliotheekwezen geheel in dienst gesteld van de opvoeding in 'communistische zin' van de arbeidersklasse. Dat is in feite iedereen. Immers, de samenleving bestaat uit slechts twee klassen: die der onderdrukten (arbeiders) en die der onderdrukkers. Met die laatste klasse was met de oprichting van de DDR snel afgerekend zodat alleen de arbeidersklasse overbleef. Die klasse moest heropgevoed worden en een grote rol was daarin weggelegd voor het bibliotheekwezen.

Zo las ondergetekende in het beruchte maandblad 'Der Bibliothekar' dat de DDR beschikte over maar

lieft 5000 openbare bibliotheken met in totaal wel 2.500.000 boekbanden. Da's veel, tenzij je een klein deelsommetje maakt. Dan blijkt dat de gemiddelde DDR bibliotheek niet meer dan 500 banden had. En de gemiddelde DDR bibliotheek bleek ook inderdaad niet veel meer te zijn dan een uitgewoonde sinaasappelkral op een plek waar zelfs de boekenwurm populatie geen trek in had. Vijfhonderd bandjes. Daar wordt een bibliothecaris niet echt wakker van.

Anders is het met bijvoorbeeld Nederlandse universiteitsbibliotheken of enkele openbare bibliotheken van grote plaatsen zoals Amsterdam. Daar loopt het aantal boeken in de honderduizenden. Ik geloof dat de Koninklijke Bibliotheek een slordige vier miljoen boeken bezit. De bibliotheek van de Vrije Universiteit Amsterdam eveneens. De meeste Nederlandse bibliotheken hebben zo'n bezit en het leuke is, het is allemaal online toegankelijk, ook via het internet. Een paar miljoen, daar wordt een bibliothecaris nog niet wakker van, maar trekt wel een ooglid open.

Een tikkeltje anders gaat het in de Verenigde Staten. De lokale mentaliteit overtreft die van de oerduitse 'Gründlichkeit' verre en dat is te merken ook. De Library of Congress, ooit ingesteld ter ondersteuning van activiteiten van het US Congres, heeft een eenvoudig en doeltreffend verwervingsbeleid. Men koopt eenvoudig alles. Elk boek, elk tijdschrift, elke plattegrond, elke brochure, elke langspeelplaat en ga zo maar door. Elke dag komt daar een vrachtwagen

aan met de aanwinsten van die dag. Ongeveer 10.000, die allemaal gecatalogiseerd moeten

De Library of Congress, ooit ingesteld ter ondersteuning van activiteiten van het US Congres, heeft een eenvoudig en doeltreffend verwervingsbeleid. Men koopt eenvoudig alles. Elk boek, elk tijdschrift, elke plattegrond, elke brochure, elke langspeelplaat

worden. Het totale bezit reikt tot de 125 miljoen. De gezamenlijke catalogus in boekvorm van ongeveer 500 Noord-Amerikaanse bibliotheken (de National Union Catalogue) is 80 strekken de meter lang. De boeken zelf zijn vanwege de omvang niet te tillen. Honderd vijftientig miljoen, daarvan trekt een bibliothecaris ook het andere oog open.

De grootste bibliotheek ter wereld is zonder twijfel de British Library. Het bezit bedraagt een slordige 150 miljoen boeken en de prachtige klassieke leeszaal is wereldberoemd. Karl Marx heeft daar nog gestudeerd en de even zo beroemde General Catalogue of Printed Books mogen gebruiken. Die catalogus – waarvan wordt beweerd dat elk belangwekkend boek ter wereld erin staat – is van onschatbare waarde en voor de wereldontsluiting van literatuur zeer belangrijk. Dit heb ik altijd op de bibliotheekacademie geleerd. De catalogus was echter niet toegankelijk voor burgers. De leeszaal is alleen toegankelijk na schriftelijke toestemming, maar gelukkig is dat een paar jaar geleden veranderd en kon ik dan 20 jaar na voltooiing van de bibliotheekstudie eindelijk een deel van de General Catalogue of Printed Books in mijn armen sluiten. Dat was een emotioneel moment.

Honderd vijftig miljoen banden, daar wordt een bibliothecaris wakker van. En niet zo'n klein beetje ook. Maar het kan nog beter, bijvoorbeeld met een van de grootste online databanken ter wereld: Lexis-Nexis. Die databank bevat de volledige teksten van honderden kranten, dagbladen, persagentschappen, tijdschriften, juridische informatie, regelgeving en zo verder. Het totaal aan opgeslagen artikelen bedraagt zo'n 4.300.000.000 stuks. U leest het goed, 4,3 miljard, geen typefout. Er zijn klanten die mij vragen alles op te zoeken over een bepaald onderwerp. Dat is niet echt verstandig. Als ik in een slechte bui ben, doe ik het ook. ●



REUSERS KOLOM



Probeer <http://www.kn.bl> en blader naar Gabriel.

Kijk ook eens naar <http://catalogus.startpagina.nl/> met vermelding van tientallen bijzondere bibliotheken en catalogi. <http://Blpc.bl.uk> voor de catalogi.

# NATIONALE SIGINT ORGANISATIE TWEEDE FASE GAAT VAN START

Op 23 mei 2006 is in overleg met de Minister-President, de Minister van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties en Minister Kamp besloten in te stemmen met de tweede fase van de NSO, de Nationale SIGINT Organisatie.

Door: Kolonel Ton van Nassau, Projectleider NSO

Deze fase behelst de uitbreiding van de NSO met interceptiecapaciteit voor hoogfrequent radioverkeer (HF) en met signaal- en traffic analyse (SA/TA). Bovendien wordt de capaciteit van de SIGINT detachementen ondergebracht bij de NSO. Deze uitbreiding moet begin 2007 worden gerealiseerd. Hiermee is een deel van het besluit over de NSO uit 2002 gerealiseerd.

Op 23 mei is niet alleen ingestemd over de tweede fase van de NSO, wat een gezamenlijk voorstel was van de AIVD en MIVD. De ministers hebben eveneens vastgesteld dat de NSO onderdeel blijft uitmaken van de MIVD. Het besluit uit 2002 voorzagt in een plaatsing buiten de MIVD, dit deel van het besluit is dus herzien.

De blijvende ophanging van de NSO binnen de MIVD benadrukt het strategische belang van verbindingsinlichtingen voor defensie dat bij inbedding bij de MIVD beter is geborgd.

In aanvulling op het goedgekeurde voorstel van de diensten over de voorbereiding van geïntercepteerde data (het leesbaar maken van de data, zoals dat bij beide diensten gaat plaatsvinden) zijn nadere afspraken gemaakt. De diensten gaan onderzoeken of en hoe de resultaten van deze voorbereiding aan elkaar beschikbaar kunnen worden gesteld.

Dit kan dubbel werk voorkomen.

Met het genomen besluit is de weg geopend voor de start van de reorganisatie van de NSO, zodat de tweede fase gerealiseerd kan worden. Het beleidsvoornemen voor deze reorganisatie wordt begin juli verwacht. Alhoewel alles erop gericht is de tweede fase NSO per 1 januari 2007 van start te laten gaan, realiseren we ons dat het tijdschema ambitieus is.

Daarom hebben we vooruitlopend op het beleidsvoornemen, een plan van aanpak ontwikkeld met een stappenplan en een schets van de mogelijke organisatie van de NSO fase twee. Dit plan van aanpak moet nog in overleg met de AIVD nader worden gepreciseerd.

Voor de aansturing van de NSO moet de AIVD ook meer inzicht krijgen in de hoofdprocessen en het functioneren van de organisatie die zich bezig houdt met hoogfrequent radioverkeer en signaal- en trafficanalyse. De NSO zal immers gezamenlijk worden aangestuurd



door de MIVD en de AIVD. De gezamenlijke aansturing van de nieuwe NSO door beide diensten vangt pas aan na de realisatie van de reorganisatie. Met de AIVD is overeengekomen dat de MIVD in principe de startpositie van NSO fase twee bepaalt. Dit betekent dat de MIVD de organisatie bouwt voor de NSO.

We verwachten dat de voorgestane oprichtingsdatum voor de tweede fase van de NSO samenvalt met de operationeelstelling van de nieuwe satellie-

tinterceptiecapaciteit. Dat betekent dat de NSO vanaf begin 2007 de (volledige) interceptietaak kan gaan uitvoeren voor de MIVD en de AIVD. Een mooi vooruitzicht, maar er moet nog wel hard worden gewerkt om dat te kunnen halen. Ik ben blij dat ik de gelegenheid heb gekregen om dit boeiende project na mijn functioneel leefsontslag per 1 september aanstaande te kunnen afronden. De komende maanden houd ik u op de hoogte over de vorderingen in de reorganisatie van de NSO.●

# WORDT U HET SLACHTOFFER VAN EEN SE-AANVAL?

Met deze cryptische titel wil ik uw aandacht vestigen op een misleidingsmethode die Social Engineering heet en waarvan u, misschien zonder dat u het weet, al eens slachtoffer bent geworden.

Door: Jan de Boer,  
adviseur afdeling  
integrale veiligheid

## Wat is Social Engineering?

Social Engineering is de verzamelnaam voor het onrechtmatig verkrijgen van vertrouwelijke informatie door middel van list en bedrog. Hierbij wordt vooral gebruik gemaakt van psychologische trucs om mensen zoals u en ik, dingen te laten doen die u of ik normaal niet voor een vreemde zouden uitvoeren.

Eén van de bekendste Social Engineers is de Amerikaan Kevin Mitnick die veroordeeld is voor zijn illegale werkzaamheden maar nu, na een aantal jaren gevangenisstraf, als beveiligingsconsultant werkt voor organisaties over de hele wereld. Zijn boek 'De kunst van het misleiden' is een internationale bestseller. Social Engineering vindt veelal plaats via de telefoon. Bij ontdekking kan de Social Engineer (SE) immers snel ophangen en zijn volgende slachtoffer benaderen.

Veel afdelingen hebben door de aard van hun werk een hoge mate van servicegerichtheid. De hele dag worden vragen van anderen beantwoord en worden werkzaamheden voor anderen uitgevoerd. Mensen in uw omgeving maken daar dankbaar gebruik van. Er is echter een categorie mensen die misbruik willen maken van die servicegerichtheid en kennis. Dat zijn de zogenaamde Social Engineers die onrechtmatige toegang willen hebben tot vertrouwelijk informatie en die deze informatie voor eigen gewin willen gebruiken.

## Bent u wel eens benaderd door een SE?

Een voorbeeld van een vraag van een Social Engineer is: "Op welk telefoonnummer is de heer X. te bereiken?". Als de SE namelijk al over de nodige informatie beschikt, kan hij mede hierdoor achterhalen wat de functie van de heer X. is. Voor een aantal van onze medewerkers willen we

bepaalde gegevens nu juist niet openbaar maken.

Zo zijn er meer mogelijkheden te bedenken om op oneigenlijke wijze een relatie te leggen tussen een naam, bijbeho-

Zeg niet dat u niet gevoelig bent voor het psychologische spelletje van beïnvloeden en beïnvloed worden. U bent er namelijk mee groot gebracht

rend telefoonnummer en de functie! Dat is ook de reden dat we veel energie steken in het afschermen van persoonsgegevens in Peoplesoft en het (conform onze zusterdienst) introduceren van een centraal inbelnummer waar professionele centralisten bellers te woord staan.



## Enkele voorbeelden van psychologische trucs

Een SE maakt gebruik van een aantal psychologische trucs. De meest opvallende zijn:

- Vleien of begrip vragen (het opwekken van medelijden en/of sympathie),
- Morele druk uitoefenen ("vorige keer heeft je collega me wél geholpen"),
- Uitoefenen van gezag ("Generaal Z. wil het antwoord onmiddellijk hebben") of
- Het vragen om een tegenprestatie voor een geleverde (maar niet gevraagde) dienst.

Zeg nu niet dat u niet gevoelig bent voor het psychologische spelletje van beïnvloeden en beïnvloed worden. U bent er namelijk mee groot gebracht. Door uw opvoeders; de meest legitieme uitvoering van een Social Engineer. Zo bent u groot gebracht met een zekere mate van gehoorzaamheid aan 'het gezag'. En misschien past u de trucs zelfs wel (on)bewust toe in de praktijk, bijvoorbeeld bij de opvoeding van uw kind of bij die onwillige collega om ervoor te zorgen dat hij of zij toch de gemaakte afspraak nakomt.

## Hoe voorkomt u SE?

Wees bedacht als een onbekende gaat vleien, u zijn diensten aanbiedt of gezaghebbende namen gaat noemen. Bedenk dat de geringe informatie die u weggeeft wel eens samengevoegd kan worden tot grote hoeveelheden vertrouwelijke informatie en daardoor schade kan ontstaan voor de organisatie. Vraag daarom altijd het nummer waarop de beller te bereiken is en laat de gevraagde collega deze vervolgens zelf terugbellen. Als u twijfelt aan de bedoelingen van de beller meldt dit dan altijd bij AIV.

Tot slot een voorbeeld uit de (privé)praktijk. Op Schiphol is iemand u behulpzaam bij het hanteren van uw koffers, kijkt terloops even op het adreslabel van uw koffer en is daarna weer verdwenen. Wat een vriendelijke man! Maar die man beschikt daarmee wél over het adres van het huis dat de komende periode naar alle waarschijnlijkheid leeg zal staan...

Alle medewerkers van AIV wensen u een fijne en veilige vakantie toe!●

# EEN EERSTE KENNISMAKING MET IDENTITEITEN

# EEN BELANGRIJKE FASE VAN

# DE NIEUWE INFRASTRUCTUUR

Zoals u in Ingelicht nummer 2 2006 heeft kunnen lezen, is de ontwikkelfase van het project HTI in april van start gegaan. In deze fase worden de onderdelen van de technische infrastructuur ontworpen en gebouwd. Deze onderdelen worden vervolgens getest en daarna samengevoegd tot één geheel, zodat uiteindelijk overgegaan kan worden tot de implementatie van de nieuwe infrastructuur. Gelijktijdig met de invoering van de technische infrastructuur in 2007 wordt gestart met het invoeren van identiteitenbeheer (ook wel Identity Management genoemd) en het op basis van rollen toegang geven tot de nieuwe infrastructuur. Hiernaast wordt kort toegelicht wat de belangrijkste redenen zijn voor de invoering van Identity Management en rol gebaseerd autoriseren en wat deze methodes inhouden. Vervolgens kunt u lezen wat de invoering hiervan voor u betekent.

Door: Jeroen Oosterwal, senior architect HTI

Er zijn veel redenen om over te gaan tot identiteitenbeheer en rol gebaseerd autoriseren. Eén van de redenen is dat het inzicht geeft in wie waarvoor is geautoriseerd. Op deze manier worden autorisaties beheerst, waardoor ook aan wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Zo is het in Stg. Geheim of hoger gerubriceerde omgevingen namelijk verplicht om vast te leggen welke handelingen verricht zijn en door wie en wanneer dat gedaan is. Daarnaast is het gebruik van autorisatie op basis van rollen uniform waardoor de kans op vervuiling en misbruik sterk wordt gereduceerd.

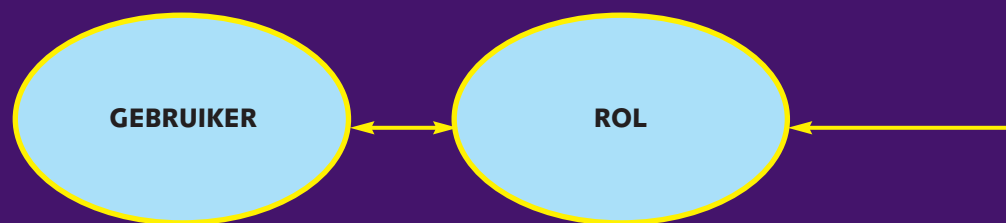
Niet alleen binnen de MIVD wordt gekozen voor deze methode. Defensiebreed is er een project EAM (Enterprise Authorisation Management) opgestart dat onder andere tot doel heeft het autorisatieproces binnen Defensie te optimaliseren.

Aangezien de MIVD een eigen

infrastructuur heeft, volledig los van de rest van Defensie, is het noodzakelijk om een eigen autorisatieproces in te richten. Vanuit het project HTI zijn hiervoor dan ook twee acties opgestart. De eerste actie is het invoeren van Identity Management, gelijktijdig met de implementatie van het nieuwe netwerk 'Atlas'. De tweede actie is het implementeren van rolgebaseerd autoriseren. Dit zal plaatsvinden nadat Identity Management is ingevoerd. Echter, dit jaar wordt al gestart met het definiëren van de



## Role Based Access Control





# FUNCTIONALITEIT IN STRUCTUUR ATLAS

diverse rollen binnen de organisatie zodat het rol gebaseerd autoriseren na de implementatie van Identity Management ook meteen kan worden ingevoerd. U leest hierover meer verder in dit artikel.

### Identity Management (IM)

Onder Identity Management wordt verstaan het minimaliseren en beheren van identiteiten. Op dit moment is het zo dat u verschillende identiteiten heeft binnen de organisatie. U heeft een pas van de MIVD, een smartcard van Defensie, u heeft met een gebruikersnaam toegang tot het interne netwerk, met weer een andere naam heeft u toegang tot het Defensienetwerk en ga zo maar door. Met de invoering van Identity Management wordt uw identiteit vastgelegd in één systeem dat als basis dient voor alle andere systemen.

Het verminderen van de verschillende identiteiten zorgt ervoor dat het straks makkelijker en overzichtelijker is om uw identiteit op de werkplek

te beheren en dat het als gevolg daarvan ook makkelijker is om handelingen uit te voeren zoals het blokkeren van accounts.

### Rol gebaseerd autoriseren

Bij rol gebaseerd autoriseren worden autorisaties niet meer aan de namen van medewerkers gekoppeld, maar aan rollen die binnen de MIVD worden toegekend. Via een rol krijgt een medewerker toegang om bepaalde applicaties (of data) te gebruiken.

In vergelijking met het autoriseren 'op naam' biedt rol gebaseerd autoriseren een aantal voordelen:

- Het aanvragen, toevoegen en verwijderen van rollen wordt eenvoudiger en gaat sneller. Er hoeft niet meer te worden gecheckt welke medewerker welke applicaties krijgt. Een medewerker heeft straks (een) bepaalde rol(len) waar applicaties bij horen.

- Conflicterende autorisaties worden voorkomen omdat vastgelegd wordt dat medewerkers bepaalde rollen niet mogen combineren.
- Door de juiste definitie van rollen en de daaraan gekoppelde toepassingen kan een wijziging van rol snel gerealiseerd worden indien de werkzaamheden dit vereisen.

Elke medewerker krijgt straks een of meerdere rollen. Welke rol(len) dat zijn, is afhankelijk van zijn of haar werkzaamheden op de afdeling. Dat betekent dus ook dat een medewerker die naar een andere afdeling overgaat, zijn oude rollen verliest en nieuwe rollen krijgt. Ook kan een rol tijdelijk worden toegekend waardoor bijvoorbeeld afwezigheid van een collega opgevangen kan worden.

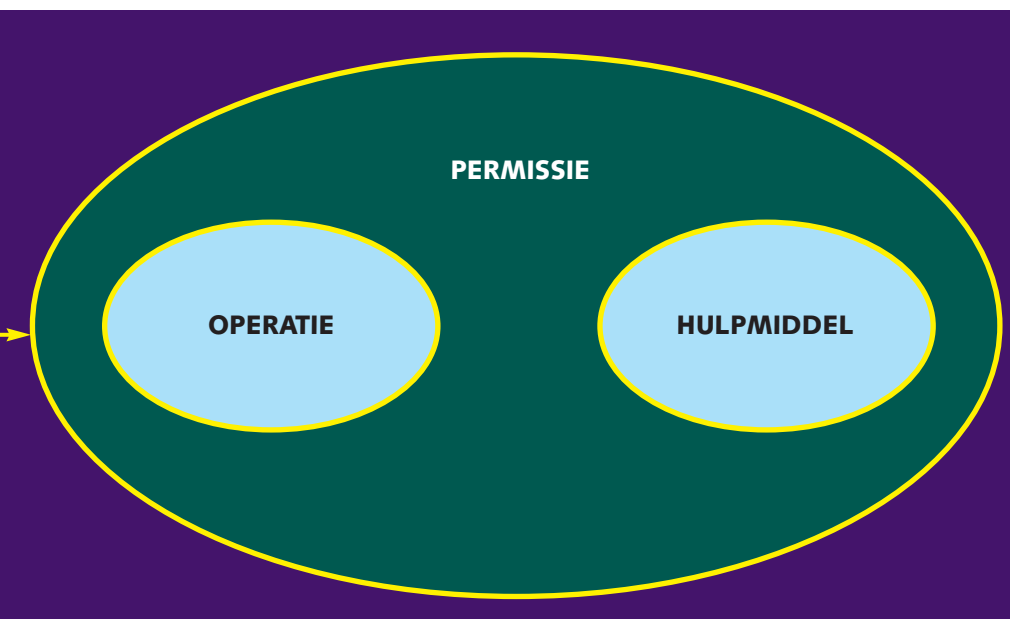
### Invoeren van rol gebaseerd autoriseren

Het invoeren van rollen is geen technische maar een organisatorische opgave. Zo moeten de rollen worden bepaald en ingedeeld. Onder een rol wordt verstaan een 'groep van activiteiten die bij elkaar horen'. Dit is dus wat anders dan een functie. Aangezien de MIVD nog niet met rollen werkt, moeten deze gedefinieerd worden.

Het definiëren van de diverse rollen gebeurt in onderling overleg met alle afdelingen aan de hand van workshops. Die worden verzorgd door ervaren consultants op dit gebied.

Na het zomerverlof worden de afdelingen benaderd door medewerkers van het project HTI om deel te nemen aan de workshops en dus mee te denken over de rollen binnen de eigen afdeling. U, als medewerker binnen de MIVD, weet namelijk het beste waar uw werkzaamheden uit bestaan en welke rollen hieraan gekoppeld moeten worden.

Na de zomer wordt u verder over deze workshops geïnformeerd.●



# Kapitein Rob Siegel met werverdiend leeftijdsontslag



Na 36 dienstjaren heeft kapitein Rob Siegel op 8 juni afscheid genomen van Defensie en de MIVD in het bijzonder.

Tijdens een druk bezochte afscheidsreceptie werd gememoreerd aan Rob's militaire carrière.

Zowel bij de pantsergenie, als bij contra-inlichtingen heeft Rob een zeer wezenlijke bijdrage geleverd aan vrede en veiligheid tijdens de Koude oorlog en de periode daarna. De laatste twee jaar was Rob Hoofd Bureau Personele Veiligheid. Ook hier heeft hij stempel gezet, samen met zijn team vervulde Siegel een cruciale rol bij de veiligheid van onze krijgsmacht. "Rob", zo benadrukte kolonel De Lanoy, Hoofd van de Afdeling Contra-inlichtingen en Veiligheid, "is een man die nooit wegloopt voor verantwoordelijkheden. Altijd de kar willen trekken, ook onder moeilijke omstandigheden. Ziekte en tegenslag, Rob staat als een huis, en zeker ook voor zijn medewerkers, die altijd een beroep op hem hebben kunnen doen, een echte troepenman".

Kapitein Siegel kreeg voor al zijn verdiensten een speld van de Koninklijke Landmacht en van de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst uitgereikt.●



## NIEUWE RUBRIEK

### Geef het sfinxje over aan...

Vanaf september komt een nieuwe rubriek in INGELICHT.

Geef het sfinxje over aan...

Een bekende rubriek. Het geeft wat meer informatie over iemand binnen of buiten onze dienst. Degene die wordt geïnterviewd, geeft het sfinxje vervolgens door aan iemand van zijn of haar keuze. Wilt u de spits afbijten? Mail dan naar [\\_BCOM](mailto:_BCOM) op DONAR of naar [mivd@Mindef.nl](mailto:mivd@Mindef.nl) op Internet.●

## Nieuw bij MIVD: de Producten- en Dienstengids

In onderling overleg met de afdelingen van Productie heeft de afdeling Informatiemanagement een Producten- en

Dienstengids samengesteld. Deze PDG komt zowel analoog als digitaal beschikbaar, en vermeld alle standaard producten

en diensten die de afdeling levert. Vanaf augustus kunt u online, via het intranet MIVD,

de producten en diensten uit de gids bestellen. Voor u, als klant, betekent dit een snelle en makkelijke manier van aanvragen.●



# Eerste onderlinge MIVD voetbalwedstrijd

Zoals u in Ingelicht nummer 2 van 2006 heeft kunnen lezen, is op 13 april het MIVD voetbalteam Sphinx opgericht. Het is niet bij de oprichting gebleven.

Op 23 mei vond de eerste onderlinge wedstrijd plaats. Het MIVD-voetbalteam licht toe: "Deze onderlinge wedstrijd was om te beoordelen wat voor kwaliteit we in huis hebben." Na de aftrap op 23 mei bleek dat het niveau van een hoog kaliber is. Dit geeft goede hoop voor de toekomst. Eén van onze voetbalcollega's zal de komende periode op zoek gaan naar een aantal waardige tegenstanders. Tot die tijd rest ons niets anders dan hard te trainen."

Het MIVD voetbalteam traint elke dinsdag van 16:00 tot 17:00 uur. Deze training is op basis van vrijwilligheid en wordt dus niet gezien als dienst.●





# RUIME OPKOMST MIVD'ERS BIJ SPORTDAG BESTUURSSTAF

Na het succes van voorgaande jaren vond ook dit jaar op 14 juni de sportdag van de Bestuursstaf plaats. Vanuit de MIVD was er een ruime opkomst van enthousiaste sporters. Monique Lobo had dit jaar zelfs een actieve rol in het sportdagprogramma met het nieuwe sportonderdeel Tae-bo en zij verzorgde eveneens de gezamenlijke warming-up aan het begin van de sportdag. Dit werd voorafgegaan door de opening van de Staatssecretaris Van der Knaap.

's Ochtends en 's middags konden de sporters kiezen uit een ruim aanbod aan sporten, zoals tennis, voetbal, volleybal, mountainbiken, boogschieten, wandelen, jeu de boules en golfen. Na 16:00 uur vond de verplaatsing naar de Prinses Juliana kazerne (PJK) plaats waar de prijsuitreiking en een BBQ met live muziek op het programma stond.

De plaatsvervangend secretaris-generaal mevrouw Gout-van Sinderen kreeg eerst een boek over de historie van de PJK overhandigd. Aansluitend reikte ze de prijzen uit voor de sporten waarin een wedstrijdelement was aangebracht. Dit waren volleybal, voetbal, tennis en jeu de boules. De MIVD, met een kleine 100 deelnemers, had een aantal sporters en teams die in de prijzen vielen. Na de prijsuitreiking konden de sporters zich tegoed doen aan de BBQ en zich nogmaals sportief uitleven op de dansmuziek van de band.

Al met al een zeer geslaagde dag die zeker voor herhaling vatbaar is.



Op 26 juni heeft Jan van den Berg, plaatsvervangend directeur MIVD, de beste MIVD'ers van de sportdag nog eens extra in het zonnetje gezet door ze een grote slagroomtaart aan te bieden. Dit lieten de MIVD-sporters zich uiteraard goed smaken! Op naar de volgende sportdag! ●

