

INGELICHT

Informatiemagazine voor de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
april 2008 - Nr 2

Defensie



NIDA
MILITAIR KMA

MIVD ook naar Tsjaad



colofon

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

Eindredactie:

S.A.H. Stuiver

Redactie:

N.E. van den Brink

M.P. van Woudenberg

Redactieadres:

MIVD/Bureau Communicatie

Postbus 20701, 2500 ES Den Haag

E-mailadres: mivd@mindef.nl

Telefoon: 070 - 441 90 40

Fotografie: Ministerie van Defensie, Archief Defensiekraant en AVDD

Vormgeving: Theo Olsthoorn en Kommer de Heer

Druk en lithografie: UnitedGraphics

Oplage: 1.000 expl.

Deadlines INGELICHT

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

Inleveren	Verschijningsdatum
Kopij	datum
21 mei	12 juni

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. Voor gebruik van teksten en foto's uit dit blad dient u toestemming te vragen aan de redactie.

Omslag: In het kader van de missie naar Tsjaad stuurt de MIVD een NIC

INHOUDSOPGAVE



4 Inefficiëntie inbouwen om slagvaardig te kunnen optreden



14 Berichten uit Afghanistan



6 Schat aan informatie op intranet voor inlichtingen



16 Spiegelinterview

9 E-Div in de praktijk



20 HTI-pagina: premiere, migratie- en uitrolnieuws Atlas

22 Lovely Rita



24 Column Veiligheidszaken: Zo open als mogelijk, zo gesloten als nodig

25 Personeelspagina

26 Selfservice P&O

27 Sfinx: Muziek en externe relaties



10 Missie Tsjaad



12 Reorganisatie

13 Column MC

13 column Versterking Inlichtingenketen

28 Reusers Kolom

Kleur

Ik zal maar meteen kleur bekennen... ik heb het zelf besloten en laten uitvoeren. En wat zijn de gevolgen van zo'n goed bedoelde en spontane daad? Nou, die zijn nogal verschillend en variëren van "Krijgen we zo cake en koffie?", "Is er iemand overleden?", "Kunnen we echte niet betalen?", "Ik heb de neiging ze eruit te rukken en te vertrappen" tot "O schitterend, die zou ik graag bij ons op de verdieping willen hebben". Inderdaad, het gaat over de vazen met kunstbloemen die de Firma Maissan speciaal voor ons heeft samengesteld en verdeeld over de diverse verdiepingen.

Waar dat allemaal voor nodig is? Ik herinner u aan één van mijn eerste bijdragen aan INGELICHT, waarin ik mijn sombere gevoel omschrijf toen ik voor de eerste keer gebouw 32 betrad. Behoudens een prikbord met de openingstijden van de kapper en het hoofd van een beveiligingscollega boven de vensterbank uit, zag en ziet de hal eruit als een ouwe gymzaal uit de jaren '50, maar dan zonder gymnastiektoestellen. Het ruikt er zelfs een beetje naar. Eén van de tourniquets is geloof ik op weg naar een jubileum van twee jaar kapot zijn. Vervolgens kom je in de lifthallen; die zijn, nu de liften weer regelmatig kapot zijn, weer een dynamische omgeving aan het worden. Al die hoofden die in de rondte draaien om te ontdekken welke lift van plan is om ons op te halen, daarna de korte sprint van te veel mensen naar te weinig lift en enkele teleurgestelde gezichten die op de volgende kans moeten wachten. Een enkeling treft het helemaal door meer dan een uur tussen twee verdiepingen te mogen hangen. Daar gaat verandering in komen, aangezien besloten is de komende vier jaar ieder jaar één lift te vervangen door een nieuwe... dus de komende vier jaar hebben we heel vaak drie liften.

Het voorgaande doet allemaal geen recht aan een uiterst dynamische en relevante organisatie met hardwerkende mensen, van verschillende leeftijd, geslacht, kleur en pluimage. Een kleurrijk gezelschap dient op een vrolijke en kleurrijke manier welkom te worden geheten in hun gebouw. Aangezien de plannen voor een nieuwe hal door de wisselende verhuis- en onnee-we-gaan-toch-niet-verhuisplannen, wat zijn verschoven dacht ik: "Brenge eens een bloemetje onder de mensen." Ze hoeven geen water te hebben, slechts nu en dan (door deskundigen) van stof te worden ontdaan en dan blijven ze mooi. Nu



nog de vuilniscontainers uit enkele lifthallen vandaan en het ziet er allemaal wat vrolijker uit.

Ik hoop dat u na deze bekentenis niet van kleur verschiet en verzoek u verder onmiddellijk een melding te doen bij Caroline Assies als Huib van de Meeberg met een kapmes in de buurt van onze overmaatse dotterbloemen wordt gesignaleerd. Geniet van een klein stukje kunstlente, aangeboden aan hen die onze MIVD er regelmatig gekleurd opzetten. ●

Pieter Cobelens
Generaal-majoor

De minister-president, minister van Defensie, de Commandant der Strijdkrachten, maar ook de Operationele Commando's (Zee-, Land- en Luchtstrijdkrachten). Het zijn allemaal klanten van de MIVD. Wat vinden zij eigenlijk van deze dienst en de producten die hier worden geleverd? Ingelicht gaat een rondje langs de klanten. In dit artikel komt het Commando Zeestrijdkrachten aan de orde.

Inefficiëntie accepteren voor

Flexibiliteit, dat is waar het luitenant-generaal der mariniers Zuiderwijk, Commandant Zeestrijdkrachten, en brigadegeneraal der mariniers Verkerk, Directeur Operaties, om gaat. De Marine is flexibel en eenmaal opgewerkt kunnen maritieme eenheden snel wereldwijd worden ingezet zonder een langdurig voorbereidingstraject. Om deze flexibele en snelle inzetbaarheid waar te kunnen maken, moet ook de MIVD flexibel kunnen optreden, vinden zij.

De systematiek waarlangs de Inlichtingen en Veiligheidsbehoefte Defensie (IVD) tot stand komt, maakt dat soms lastig. Verkerk: "Uit oogpunt van capaciteitsplanning wil de MIVD graag dat je relatief lang van te voren je inlichtingenbehoefte voor het komende jaar kenbaar maakt. Dat is natuurlijk begrijpelijk. Maar omdat je als Marine snel op ontwikkelingen moet kunnen inspelen, verandert het vaarprogramma en daarmee het gebied van belangstelling nogal eens. Daardoor kan de inlichtingenbehoefte onverwacht wijzigen. Daarom zou je eigenlijk in je planning een stukje inefficiëntie, of beter gezegd redundantie, moeten inbouwen om snel op veranderingen te kunnen inspelen. Idealiter moet de MIVD ook in staat zijn snel antwoord te geven op vragen die zich op de korte termijn aandienen en te accepteren dat er soms van plannings moet worden afgeweken ten gunste van de slagvaardigheid. Overigens gaat dit de laatste jaren al een stuk beter dan daarvoor."

Mobiliteit

De Marine heeft behoefte aan informatie op het operationeel-tactische niveau, omdat als uitvoerende organisatie daar haar interesse ligt. Als klant merkt Zuiderwijk dat de MIVD vergeleken met tien jaar geleden meer probeert en ook steeds meer in staat is

om naast politiek-strategische ook operationeel-tactische inlichtingen te leveren. "Inlichtingen op het hoogste niveau zijn natuurlijk noodzakelijk, zeker ter ondersteuning van politieke besluitvorming over bijvoorbeeld deelname aan een missie of bij verlenging, maar bij de uitvoering ligt het zwaartepunt van de behoefte anders. De militair is, anders dan de politiek, geïnteresseerd in inlichtingen die zijn taakvervulling in het operatiegebied moeten ondersteunen. Wij willen dan meer gedetailleerde inlichtingen over geografie, klimaat en andere actoren in het operatiegebied. Bijvoorbeeld: welke invloed hebben het weer en het terrein op de (voormalige) strijdende partijen en ons eigen optreden? Welke dreiging kunnen we precies verwachten en van wie? Moet de bemanning van het schip of de marinierseenheid worden aangepast? Welke mix aan munitie moet mee? Dat soort zaken beïnvloedt de effectiviteit van een eenheid in het inzetgebied. Om hierop te anticiperen, willen we andere dingen weten dan bijvoorbeeld de politiek."

Uitwijken

De missie in Afghanistan zet veel druk op de beschikbare capaciteiten. Wat betekent dat voor een klant als het Commando Zeestrijdkrachten? "Door deze missie moet de aandacht van de MIVD worden verdeeld, dat is logisch", geeft Zuiderwijk aan. "Als ik echter de indicatie heb dat mijn eenheden risico's kunnen lopen, bijvoorbeeld bij het binnenlopen van bepaalde havens, het doorkruisen van als riskant bekend staande zeegebieden of bij het betreden van nieuwe inzet- of oefengebieden, dan zet ik er druk op om toch de juiste informatie te krijgen. Als ik niet weet hoe gevaarlijk een bepaald gebied is, ben ik namelijk genoodzaakt adequate maatregelen te treffen of, indien de opdracht dit mogelijk maakt, dat gebied te vermijden." Het voordeel van een wendbaar fregat op zee is dat het eventueel kan uitwijken naar een andere haven. "Maar", benadrukt Zuiderwijk, "we hebben natuurlijk onze redenen om ergens heen

te gaan. Uitwijken naar een andere plek, omdat we niet voldoende informatie hebben, is dan geen optie.

Verkerk: "Een fregat doet bijvoorbeeld een haven aan voor vlagvertoon of om te worden bevoorrad. Het kan ook zijn dat een militair tijdens een reis langs de kust van Afrika van boord moet vanwege een begrafenissen in Nederland. Dan willen we weten in welk land, in welke haven we terecht kunnen. Waar zijn er risico's en waar is het veilig genoeg om iemand van boord te zetten? De MIVD geeft niet standaard antwoord op dergelijke vragen." Zuiderwijk vult aan: "We varen in het Caraïbisch gebied en willen Cartagena in Colombia aandoen. Normaal gesproken verwachten we geen risico's, maar soms verneem je via defensieattachés of op een andere manier dat er spanningen zijn. Dan laten we via de MIVD een analyse uitvoeren om te achterhalen wat de risico's zijn."

CODAM

Het Commando Zeestrijdkrachten is niet geheel afhankelijk van de MIVD. Voor een deel zorgt de Ma-



lagvaardig optreden

rine zelf voor inlichtingen vanuit het Centrum voor Operationele Data, Analyse & METOC (CODAM, METOC is de meteorologische en oceanografische dienst) en via internationale partners. "Voor data op het gebied van bijvoorbeeld elektronische oorlogvoering (EOV) kunnen we namelijk niet bij de MIVD aankloppen" zegt Verkerk. "Deze data is echter wel van groot belang om de wapensystemen en sensoren aan boord van onze schepen, onderzeeboten en helikopters effectief te kunnen gebruiken. Je merkt trouwens wel dat de Marine en de MIVD naar elkaar toegroeien."

Informatiestromen

De versterking van de inlichtingenketen ontgaat ook Zuiderwijk en Verkerk niet. Wel merken zij op dat de keten nog gecompleteerd moet worden. De informatiestromen van het hoogste naar het laagste niveau en andersom zijn volgens hen nog niet optimaal, maar vergeleken met pakweg tien jaar geleden wel minder versnipperd. "Vroeger was er minder het



beseft dat informatie moet worden doorgespeeld, dat het relevant kan zijn op andere plekken en tijden", geeft Zuiderwijk aan. "Maar nog steeds komt het voor dat iets niet wordt doorgespeeld, omdat aan de andere kant de vraag niet wordt gesteld of omdat iemand zich niet realiseert dat de informatie relevant is."

Dat de keten vanuit een centrale organisatie wordt aangestuurd, heeft wat hen betreft zo zijn voor- en nadelen. Zuiderwijk: "Het mooie eraan is dat mensen

beseffen dat iets voor een ander waardevol kan zijn. Ook voorkom je dat er dingen dubbel worden gedaan. Maar tegelijkertijd maakt het je ook afhankelijk. Het deel van de keten dat je voorheen zelf aanstuurde, moet je aan iemand anders over laten. Dit betekent dat de focus duidelijk moet liggen op de klant omdat die de inlichtingen niet meer zelf kan halen. Ik ben dus afhankelijk van de centrale organisatie en ik vertrouw erop dat die goed wordt aangestuurd.●

Inlichtingen bij de Marine

Tijdens missies en het opwerken daarvoor heeft elke eenheid eigen inlichtingen- en veiligheidspersoneel. Het Commando Zeestrijdkrachten is zelf ook bezig met het versterken van de inlichtingenketen: zowel bij de vloot als het Korps Mariniers. Eén van de onderdelen daarvan is het inrichten van maritieme inlichtingenteams. Deze teams worden in de praktijk reeds bij gelegenheid geformeerd, maar gelet op het belang van inlichtingen om informatiegestuurd te kunnen optreden, worden deze teams nu geformaliseerd. Het team wordt ondersteund door inlichtingen vanaf de wal, maar verwerft zelf ook informatie.

Daarnaast heeft het Commando Zeestrijdkrachten de beschikking over het Centrum voor Operationele Data, Analyse & METOC (CODAM) voor het verzamelen, analyseren, valideren en leveren van operationele data, die met eigen sensoren of via internationale partners is verkregen.●





Schat aan informatie op intranet voor

Intranet voor inlichtingendiensten. Daarmee is het *Battlefield Information Collection and Exploitation Systems (BICES)* het best te vergelijken. Inlichtingendiensten loggen in en hebben zo toegang tot een schat aan informatie.

"In de ideale situatie heeft elke analist een BICES icoon op zijn desktop", zegt kapitein-luitenant ter zee Glenn de Weijer, werkzaam als *capability manager* bij het NATO BICES Agency (NBA) in Brussel. Hij is vooral bezig met het beter toegankelijk maken van nieuwe webservices op het *BICES Community Web*. Met een klik op het BICES-icoon opent het wereldwijde *BICES Community Web*. Dit is te vergelijken met Startpagina.nl, maar dan voor de inlichtingengemeenschap. Centraal staan de zojuist gepubliceerde inlichtingenproducten. Door op de link te klikken verschijnt het betreffende product op het scherm.

Bovenaan de pagina staan de vlaggen van alle landen of organisaties die op het BICES netwerk zijn aangesloten. Via deze vlaggen komt de gebruiker uit op de pagina van het betreffende land. Hier staan alle inlichtingenproducten die dit land wil delen met de NAVO of met coalitiepartners. Sommige landen stellen ook webservices beschikbaar waarmee informatie kan worden gemanaged. Bijvoorbeeld het analyseren van data uit slagorde- of *imagery databases*.

Daarnaast wordt informatie geografisch, per operatie of rond een thema gegroepeerd. Actuele thema's zoals *Counter Narcotics*, *Cyber Defense* en *Improvised Explosive Devices* komen aan de orde. De operaties en thema's worden vastgesteld op basis van de behoeftstellingen van de deelnemende landen.

Beschikbaarheid

BICES ondersteunt NAVO landen met het internationale inlichtingenproces via een eigen netwerk, het BICES Backbone Network. Dit netwerk is weer gekoppeld aan het NATO Secret netwerk en in toenemende mate aan nationaal geheime gerubriceerde defensienetwerken.

"Spreek je over BICES dan heb je het eigenlijk over drie dingen", legt De Weijer uit. "BICES is in de eerste plaats een organisatie, de NATO BICES Organisation (NBO). Daarnaast is het een netwerk, het BICES Backbone Network (BBN) en *last but not least* gaat het over de inlichtingen zelf, die in de vorm van content en webservices op het *BICES Community Web* worden aangeboden."

Er zijn momenteel 29 landen op BBN aangesloten en dit aantal zal in de komende periode nog verder stijgen. In de gang van de NATO BICES Agency hangt een grote wereldkaart waarop de belangrijkste communicatielijnen en

Het personeel van het BICES Operations Center heeft in december 2007 als enige team de "2007 Secretary General's Award for Excellence" ontvangen uit handen van secretaris-generaal NAVO Jaap de Hoop Scheffer. De awards worden jaarlijks door hem uitgereikt aan personen die zich verdienstelijk hebben gemaakt voor de NAVO.

De Hoop Scheffer merkte tijdens de uitreiking op "... as a team comprising both civilian and military personnel, you have combined the best working practices from the two cultures, and established the high level of inter-personal cooperation necessary for effective trouble shooting. You form a cohesive team and set a good example for other parts of the NATO Organization of how civilian and military staff can work together." ●



De NATO BICES Organisation bestaat uit het NATO BICES Agency en de BICES Board of Directors. Het Agency is gevestigd in Batiment Zulu op het terrein van het NAVO-hoofdkwartier in Brussel. Hier wordt de dagelijkse gang van zaken geregeld.

Generaal-majoor Cobelens is sinds begin dit jaar voorzitter van de BICES Board of Governors.

Deze raad heeft als taak een algemene inlichtingen beleidsrichtlijn voor BICES uit te zetten. De directeuren van de militaire inlichtingendiensten van NAVO-landen hebben zitting in deze raad. Eind maart bracht generaal-majoor Cobelens een bezoek aan NBA.

Alle deelnemende landen van de NATO BICES Organisation leveren een vertegenwoordiger aan de BICES Board of Directors, het hoogste besluitvormend orgaan. Voor Nederland is dit Leo de Oude. Tevens zijn er drie werkgroepen waar landen vertegenwoordigers naar toe kunnen sturen, de BICES Intelligence User Group (BIUG), de BICES Technical Working Group (BTWG) en de BICES Security Working Group (BSWG).●

Inlichtingendiensten

knooppunten zijn te zien. Vijf knooppunten vallen op omdat hier veel lijnen bij elkaar komen. Daarnaast valt op dat er van en naar elk deelnemend land twee lijnen lopen: één naar een knooppunt en één naar een ander land. "Dat kun je zien als back-up voor het geval er een link uitvalt", geeft De Weijer aan. Over de hele wereld lopen zo verschillende lijnen tussen BICES-knooppunten die met elkaar in verbinding staan.

Alle deelnemende landen leveren rapportages en analyses aan waar de overige landen uit kunnen putten. Niet alleen NAVO-landen zijn lid van deze inlichtingengemeenschap, ook EU-landen zoals Oostenrijk en Zweden en daarnaast Australië zijn deelnemers. Zij hebben echter niet zomaar toegang tot alle producten, terwijl alle NAVO-landen wel toegang hebben tot elkaars producten. Elke publicatie krijgt namelijk een markering mee. Zo is alles in principe *releasable to NATO* wat inhoudt dat het beschikbaar komt voor alle NAVO-landen. Daarnaast kan het ook de markering *releasable to Australia* krijgen en wordt die informatie ook aan Australië vrijgegeven.

Een andere mogelijkheid is dat een product beschikbaar wordt gesteld voor landen die meedoen aan een bepaalde operatie. Australië is bijvoorbeeld geen lid van de verdragsorganisatie, maar levert wel een belangrijke bijdrage aan de NAVO-troepenmacht in Afghanistan. Via BICES kan dit land voordeel doen met de inlichtingen die in het gedeelte staan dat alleen toegankelijk is voor ISAF-landen.

Informatiemanagement

Het BICES-netwerk is niet nieuw. De eerste stappen voor een netwerk dateren van 1981. Volgens De Weijer is de grootste verandering van de laatste paar jaar dat het netwerk als zodanig als vanzelfsprekend wordt beschouwd. "Dat netwerk is er gewoon. Waar het nu om gaat, is dat er daadwerkelijk informatie

wordt uitgewisseld en dat er services beschikbaar komen om beter met de informatie om te kunnen gaan."

Dat er wel degelijk informatie wordt uitgewisseld blijkt uit het aantal producten dat per dag wordt gepubliceerd. Per werkdag verschijnen er meer dan honderd nieuwe producten op het BICES *Community Web*. "En dat aantal blijft stijgen", geeft De Weijer aan.

Tegelijkertijd beaamt hij dat het voor analisten soms best lastig is in de hoeveelheid aan producten datgene te vinden waarnaar zij op zoek zijn. "Je komt om in de informatie. Daarom is het belangrijk dat landen informatiemanagement services beschikbaar stellen. Elk land heeft wel een technisch foefje waarmee analisten gemakkelijker de juiste informatie vinden. Bij de MIVD wordt het project Verbetering Informatievoorziening Analist uitgerold. Hiermee wordt het gemakkelijker om uit de informatiebrij het juiste te halen. Informatiemanagement is heel belangrijk. En gelukkig zijn analisten vaak gespecialiseerd en weten ze goed wat ze links kunnen laten liggen en wat niet."

Wat het zoeken naar informatie ook gemakkelijker maakt, is de zoekfunctie. Hier zitten echter wel wat haken en ogen aan. Elk document moet namelijk een korte beschrijving van de inhoud meekrijgen. Deze moet handmatig aan de tekst of foto worden toegevoegd. Als deze zogenaamde metadata is vergeten of niet volledig is ingevuld, is het document niet gemakkelijk te vinden. Via de Google index-search komen gelukkig ook de bestanden boven tafel die geen metadata bevatten.

Jim Kren is sinds januari de nieuwe General Manager van de NBA. "Ik ben onder de indruk van wat BICES allemaal kan", geeft hij aan. "Op het portaal is bijvoorbeeld informatie thematisch gegroepeerd te vinden." Volgens hem draait

het in BICES om drie dingen: toegankelijkheid, beschikbaarheid en bruikbaarheid. "Het moet duidelijk zijn welke netwerken met elkaar moeten en kunnen praten. Daarnaast gaat het om de beschikbaarheid van de producten: werkt de portal zoals het zou moeten werken? De bruikbaarheid heeft alles te maken met de applicaties die de landen beschikbaar stellen."

Toegang

Analisten bij de MIVD hebben zelf niet direct toegang tot BICES. De producten worden door afdeling Inlichtingen op het MIVD-netwerk overgezet. "Dat is een keuze", legt Leo de Oude, namens Nederland lid van de *Board of Directors* van de NBO. De analisten hoeven de informatie niet zelf te verzamelen. Zij krijgen informatie die ze moeten analyseren." Tijdens een uitzending heeft de Nationale Inlichtingen Cel of het Nationale Inlichtingen Support Team wel direct toegang tot BICES. Volgens De Oude is het wel jammer dat de analisten dus ook geen gebruik kunnen maken van de *tools* die er via het netwerk beschikbaar zijn."

Zelf zet de MIVD ook producten op het netwerk. De Oude: "Bijvoorbeeld het dagelijks rapport over Afghanistan of andere producten waarvan de steller, dat is vaak het hoofd van de afdeling Inlichtingen, denkt dat het voor andere landen van de *BICES community* nuttig kan zijn. De producten moeten natuurlijk wel in het Engels vertaald worden. En ook de rubricering moet juist zijn: *NATO Secret* en *releasable to...*"

Delen

Het delen van informatie is een veel besproken onderwerp in de inlichtingenwereld. Zoveel mogelijk informatie delen, is het adagium dat steeds meer wordt gehuldigd. Maar tegelijkertijd zijn landen vaak ook nog wel terughoudend. Door informatie te delen met vijftieng andere landen, kan het misschien lijken alsof de inlichtingen op straat komen te liggen. Zijn de zesentwintig aangesloten landen te scheutig of misschien juist te voorzichtig in het delen van informatie? Volgens Jim Kren is BICES wat dat betreft uniek. "Landen hebben de wil om te delen. Hier zie je in de praktijk hoe het accent verschuift van *need-to-know* naar *need-to-share*. Het is overigens aan een land zelf om te beslissen wát het op het BICES publiceert. We zijn wel pro-actief in het stimuleren om te delen. Wij kunnen bijvoorbeeld een procedure opstellen waardoor het gemakkelijker wordt en inlichtingen ook tijdig op het netwerk worden geplaatst. Vooral tijdens operaties is het belangrijk dat landen tijdig die informatie krijgen die ze nodig hebben."

In de praktijk duurt het soms lang voordat producten daadwerkelijk *releasable* zijn gemaakt en ook zijn er belemmeringen waardoor *releasable* producten op *BICES Community Web* niet direct toegankelijk zijn voor gebruikers vanaf een *Mission Secret*-netwerk.

Accreditatie

Tegelijkertijd beseft Kren ook dat landen het systeem moeten kunnen vertrouwen. Alles moet zo goed zijn dichtgetimmerd, dat mensen die geen toegang hebben er ook echt niet bij kunnen. "We moeten het netwerk goed beschermen, zodat ook de informatie die daarop staat goed is beschermd. Omdat we scharen onder de paraplu van de NAVO, kunnen we terugvallen op goede technische veiligheidsproducten, zoals door middel van routers, IP-encryptie, e.d. Daarnaast is er een uitgebreide accreditatieprocedure. Elke toegang tot BICES moet worden goedgekeurd. Deze accreditatieperiode duurt zo'n zes maanden."

In Nederland loopt deze accreditatie via de MIVD en de Beveiligingsautoriteit. Daarvoor moeten er verschillende beveiligingsmaatregelen in orde zijn. Zo moet bijvoorbeeld niet alleen de kazerne, maar ook het gebouw en het werkstation goed beveiligd zijn en volgens de richtlijnen ingericht. De Beveiligingsautoriteit en de MIVD sturen een verklaring van voldoening naar de *BICES Security Accreditation Board* die uiteindelijk goedkeuring geeft.

MoU

De NAVO-landen hebben een overeenkomst gesloten door middel van een *Memorandum of Understanding* (MoU) met een looptijd van zeven jaar. De eerste MoU verliep in 2006. Alle 26 landen hebben een nieuwe MoU afgesloten. BICES wordt betaald door de deelnemende landen. In die zin is het geen NAVO-netwerk en hoeft er geen NAVO-operatie te zijn om toch onderling informatie uit te kunnen wisselen.●

Er worden ook introductiecurssussen voor BICES gegeven. Deze cursus duurt één week. Aanmelden kan via *BICES Community Web* online. De *Basic Intelligence Systems Core Training* (BISCT) kan worden gevolgd in Molesworth, Bad Ems, Straatsburg en Ede. De cursus is bedoeld voor beginnende gebruikers afkomstig van NAVO-landen en NAVO-hoofdkwartieren. Voor niet-NAVO-landen worden aparte cursussen op locatie georganiseerd met het mobiele trainingssysteem. Ook meer ervaren gebruikers kunnen altijd nog iets opsteken over de nieuwste inlichtingen webservices en portals van zowel BICES als NAVO.●

E-DIV IN DE PRAKTIJK

Medewerkers van Bureau Personele Veiligheid (BPV) zitten geconcentreerd achter de computer en controleren of de verschillende stappen in de werkprocessen veiligheidsonderzoeken kloppen en volledig zijn. Het is maandagmiddag 17 maart en het projectteam e-DIV geeft een demo over de digitale werkprocessen aan medewerkers van BPV.

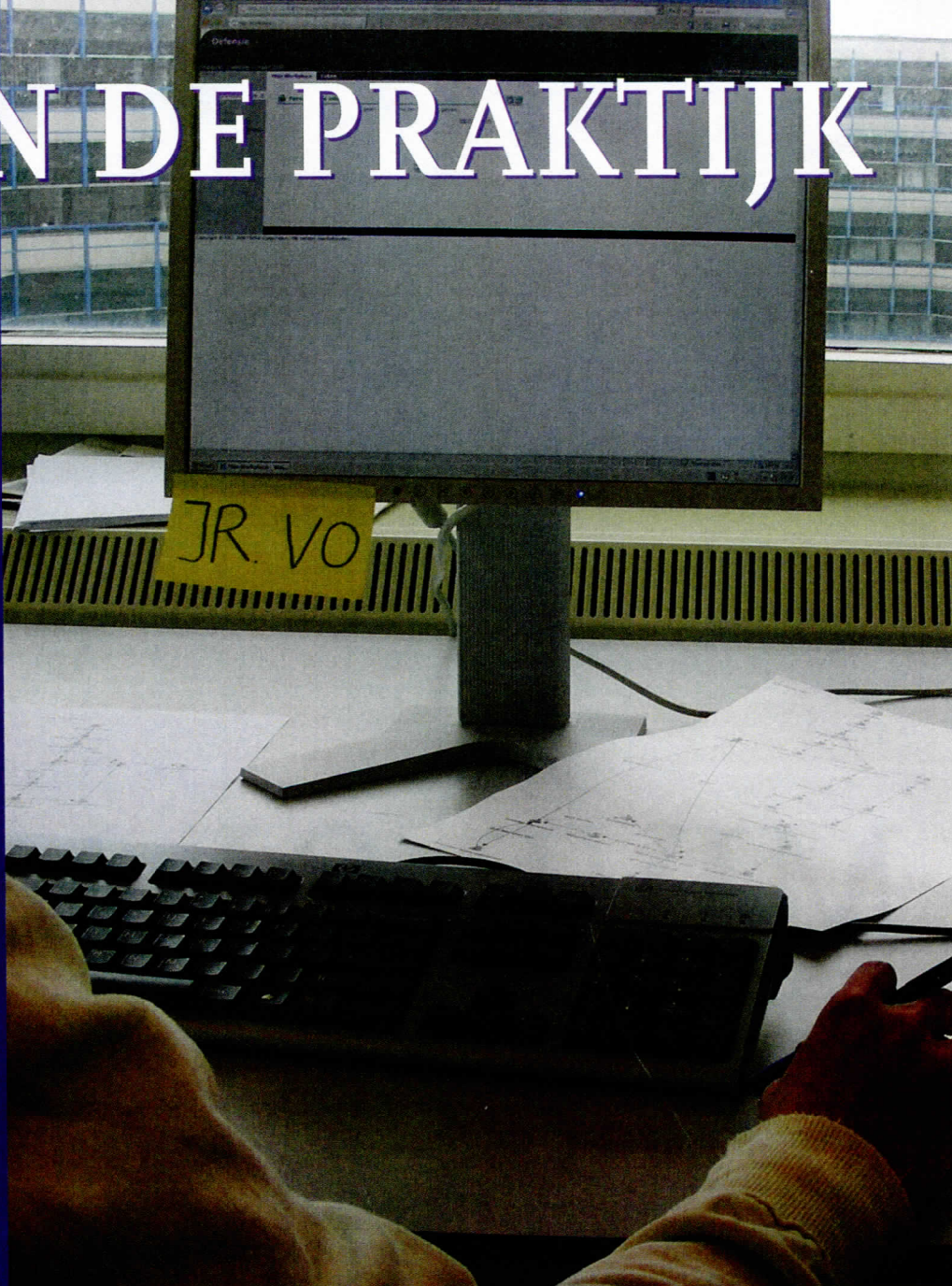
Project e-DIV beoogt een betere, snellere en zoals de naam al zegt, digitale documentaire informatievoorziening. Hierbij gaat het niet alleen om het digitaliseren van de archieven, maar ook om het inzichtelijk maken van elke stap binnen de werkprocessen en het digitaliseren van deze processen. In het kader van e-DIV digitaliseert BPV haar archieven. Behalve het scannen van de archieven worden ook de werkprocessen voor een groot gedeelte gedigitaliseerd. Maarten Heijkoop, projectleider e-DIV, vertelt over de laatste ontwikkelingen. "We merken dat er vanuit de afdeling Contra-Inlichtingen en Veiligheid (ACIV) en BPV goed wordt nagedacht om het proces veiligheidsonderzoeken efficiënter en beter te laten verlopen. E-DIV helpt hierbij door aan te geven welke mogelijkheden er zijn op het gebied van documentaire structuur en techniek kunnen bieden. Zo ontstaat er een win-win situatie.

Praktische toepassing

Dit klinkt allemaal goed, maar wat zijn de mogelijkheden als het project klaar is? Maarten licht toe: "Het toekomstperspectief is dat we kunnen gaan werken vanuit de loketgedachte. Eén digitaal aanspreekpunt waar de staat van inlichtingen binnenkomt. Na binnenkomst wordt deze meteen gekoppeld aan het werkprocessensysteem. De processtappen worden netjes doorlopen en zijn controleerbaar in het systeem, waardoor de veiligheid ook verbetert. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om deadlines te stellen in het systeem. Het proces versnelt dus, kwalitatief wordt het beter. Dit zorgt voor de effectievere aanpak die BPV graag wil."

Drie onderdelen

"Binnen het digitaliseren van de werkprocessen bij BPV is een aantal subprocessen te onderscheiden",



legt Maarten uit. "Inmiddels zijn we over de helft en het ziet er naar uit dat we eind juni klaar zijn met het digitaliseren van alle processen. We zijn daarnaast ook bezig om ons interne systeem met persoonsgegevens te integreren met het systeem voor de digitale werkprocessen. Verder realiseren we koppelvlakken met systemen van externe partijen. Het project bestaat dus eigenlijk uit drie onderdelen: het digitaliseren van de werkprocessen, het integreren van het persoonsgevenssysteem aan het werkprocessensysteem en tot slot het realiseren van koppelvlakken met externe systemen, zodat BPV daar gegevens uit kan halen die nodig zijn voor het uitvoeren van het veiligheidsonderzoek. Deze laatste twee onderdelen zijn volgens de planning in september gereed, waarna we alles in oktober in productie kunnen nemen."

Bruikbaarheid

E-DIV is een MIVD-project waarbij de digitalisering van BPV als een soort pilot geldt. Deze is heel waardevol voor de organisatie, want we kunnen meteen kijken naar de eventuele bruikbaarheid bij andere afdelingen. Voorlopig concentreren wij ons op de afronding van het 'project' BPV." De Directie Informatievoorziening en Organisatie (DIO) heeft eind maart wel een *quickscan* uitgevoerd om te kijken hoe de e-DIV oplossing werkt en of dit eventueel breder toepasbaar is binnen Defensie. Maarten: "Eén van de kernbegrippen binnen het project is zoveel mogelijke generieke componenten ontwikkelen. Dit maakt het mogelijk deze componenten ook binnen andere defensieonderdelen in te zetten." ●



MIVD OP MISSIE

De rebellen steken de grens bij Soedan over, rijden met auto's vol munitie en brandstof door dorpen waar ze al brandstichtend en plunderend een spoor van vernieling achterlaten. De EU-missie naar Tsjaad heeft als doelstelling een veilige zone in te stellen in het grensgebied Tsjaad-Soedan en het opleiden van een politiemacht.

De geschiedenis en de reden van de missie laat zich niet zo gemakkelijk uitleggen. Idriss Déby pleegt in 1990 een staatsgreep. In 1996 en in 2001 wordt hij herkozen tot president. Na het aflopen van zijn tweede termijn laat Déby de grondwet veranderen om het mogelijk te maken voor het leven gekozen te worden. In 2006 begint Idriss Déby tot ongenoegen van zijn tegenstanders aan zijn derde termijn.

De oppositie (gewapende rebellen) willen de president vermoorden om zijn plek in te nemen. Recent nog is er een poging tot staatsgreep ge-

daan. Op 2 februari 2008 zijn rebellen tot aan het paleis van de president opgerukt. Déby beschuldigt Soedan ervan de rebellen te bewapenen. Soedan op haar beurt zegt dat Tsjaad onderdak biedt aan rebellengroepen uit Darfur. Vrede tussen beide landen wordt gezien als een belangrijke stap naar een oplossing van het conflict in de Soedanese regio Darfur. Op 13 maart tekenen de presidenten van Tsjaad en Soedan een vredesakkoord onder toezienend oog van VN secretaris-generaal Ban Ki-Moon. Het is echter het zesde akkoord in vijf jaar. Rebellengroepen aan beide zijden van de grens laten al snel weten dat een overeenkomst geen vrede zal brengen.

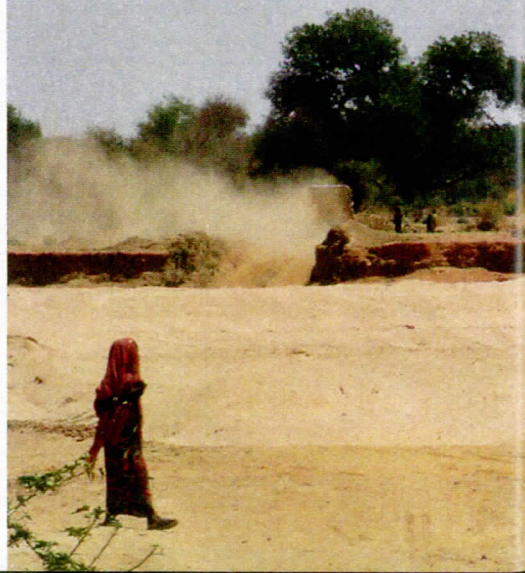
Vluchtelingen

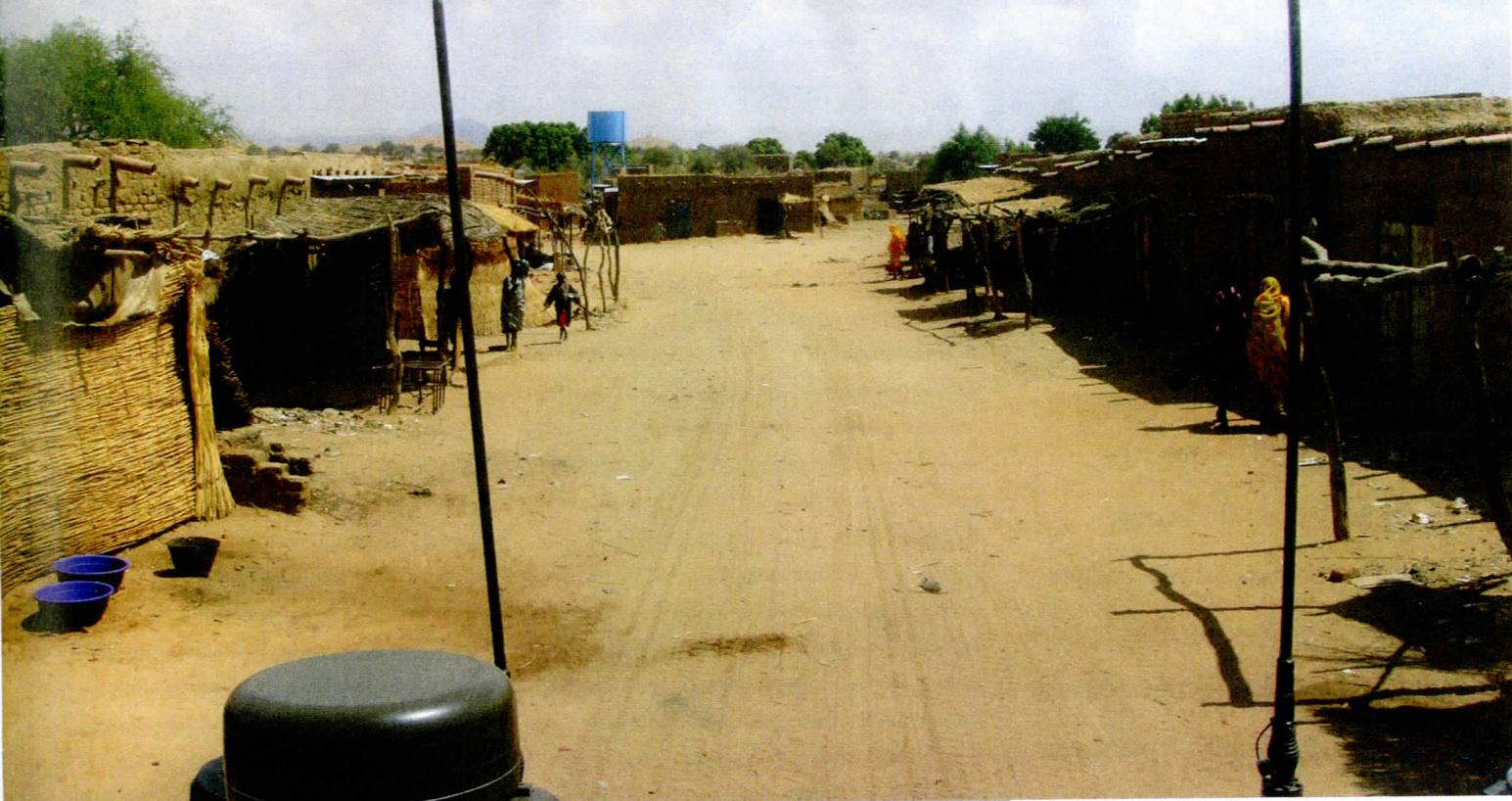
In Tsjaad verblijven veel vluchtelingen uit Soedan die hun land hebben verlaten vanwege het conflict in de regio Darfur en de droogte en daaruit voortkomende hongersnood. Ook zijn er in het grensgebied Tsjaad/Soedan veel ontheemden: Tsjadische mensen die huis en haard hebben verlaten door de ongeregelde toestanden in hun land.

De doelstelling van EUFOR is veiligheid bieden aan deze vluchtelingen, ontheemden en hulpverle-

ners. Nederland stuurt zestig mariniers naar Tsjaad. Zij vallen onder een lers bataljon en worden gestationeerd bij Goz Beida, een plaats honderd kilometer van de grens met Soedan waar veel vluchtelingenkampen zijn. Van de elf landen die deelnemen aan de missie, sturen er tien een *National Intelligence Cell* (NIC). Ook Nederland stuurt een NIC. Ronald is de eerste die het, samen met een collega, gaat bemannen.

Volgens Ronald maakt de aanwezigheid van een Europese troepenmacht al veel verschil. "De rebellen rijden vanaf de grens vijfhonderd kilometer naar de hoofdstad N'Djamena, omdat ze daar de





IN TSJAAD

president willen afzetten en zijn stoel willen innemen. Tijdens hun rit daar naartoe trekken ze een spoor van vernielingen in de dorpen die ze passeren. Zij willen niet na dertig kilometer al gezien worden door EU-militairen. Dus met de aanwezigheid van militairen in het gebied, laten de rebellen het wel de dorpen in te trekken."

De Nederlandse militairen vertrekken in mei naar Tsjaad. De Tweede Kamer heeft pas op 27 maart groen licht gegeven voor de Nederlandse deelname aan de missie. Vooruitlopend op dit besluit is een verkenningsmissie afgereisd naar Tsjaad. Ronald heeft hieraan deelgenomen: "Je moet weten

waar het bataljon zal gaan zitten, wat er allemaal mee moet aan materiaal." Ook zijn er gesprekken geweest met niet-gouvernementele organisaties (NGO's) over het waterprobleem bijvoorbeeld. Ronald: "De vluchtelingen en ontheemden halen bij de waterput twee emmers drinkwater. EUFOR haalt grote zakken water om te kunnen douchen. Dat kun je niet maken tegenover de bevolking. De EU gaat nu dus zelf putten slaan." Het gebrek aan water is iets wat al diepe indruk op Ronald heeft gemaakt. "Langs de weg staan tientallen mensen die allemaal om water roepen. We werden op het hart gedrukt niets weg te geven, want je schiept

zoveel verwachtingen als je daar eenmaal aan begint. Maar dan zit je daar in de auto met een fles water aan je mond. Eén kind keek me hoopvol aan en strekte haar handen al uit naar het water. Toen we doorreden zag ik hoe teleurgesteld ze was."

De mannen die straks het NIC zullen bemannen zijn er zeker van dat hun missie zal slagen. Uiteindelijk is het de bedoeling dat als de regio veilig is, de mensen weer terugtrekken naar hun eigen land. Tegelijkertijd beseffen ze ook dat de problemen in de regio niet zomaar zijn opgelost. "Er leven zes miljoen mensen in een gebied waar ruimte is voor 300.000. Droogte en de daaruit voortkomende honger kun je niet oplossen. Als de missie voorbij is, zullen de mensen ellebogenwerk verrichten voor de waterputten. Het ene probleem volgt het andere."

Het NIC is er vooral om de mariniers in Tsjaad, maar ook de MIVD en de politiek in Den Haag van inlichtingen te voorzien. Daarnaast is het belangrijk banden met andere landen op te bouwen voor het uitwisselen van informatie en samen een goed inlichtingenbeeld te krijgen.●



Voorlichtingssessies reorga

De reorganisatie. Er is al veel over gesproken, gepubliceerd en gezegd. Tijdens voorlichtingssessies begin april werd de gehele MIVD op de hoogte gesteld van de stand van zaken rondom de reorganisatie. Naast een algemeen gedeelte werd ook ingegaan op afdelingspecifieke zaken. De reorganisatie raakt vrijwel iedereen.

De eerste voorlichtingssessie wordt gehouden voor de afdeling Inlichtingen. Kolonel Hoppenreijts, plaatsvervangend afdelingshoofd, geeft aan dat er behoefte is aan informatie. Maar tegelijkertijd geeft hij ook aan dat het publiek weinig verrassingen hoeft te verwachten. 'Binnen onze afdeling is er veel contact geweest tussen projectteam, afdelingshoofd en medewerkers.'

Werkorganisatie

De reorganisatie is nog geen feit. Het omklapmoment moet nog komen. Wel wordt al sinds november 2006 gewerkt in een werkorganisatie. Dat houdt in dat er zoveel mogelijk gewerkt wordt volgens de structuren van de nieuwe organisatie. Deze werkorganisatie is onder andere noodzakelijk voor de huidige missies, ISAF in het bijzonder. Inmiddels is de nieuwe organisatie in Peoplesoft ingevoerd. Het personeelsvullingsplan is in concept gereed en wordt afgestemd met de centrales voor overheidspersoneel. Zodra zij akkoord zijn wordt een brief gestuurd waarin specifiek voor de ontvanger van de brief staat aangegeven wat het plaatsingsvoornemen is. Oftewel: wie komt op welke functie terecht. Vervolgens kan worden gestart met het plaatsen van personeel op de (nieuwe) functie in Peoplesoft.

Eelze Noorman, stafafdeling Beleid, en Louwe Hakvoort, projectleider, gaan tijdens de voorlichting-

sessies in op een stukje geschiedenis en de aanleiding van de reorganisatie. Ook geven zij aan wat er organisatorisch op hoofdlijnen gaat veranderen. De aanleiding van de reorganisatie zijn de aanbevelingen van de Onderzoeksgroep Inlichtingen en Veiligheid Defensie (rapport Dessens). De kwantitatieve en kwalitatieve vulling van de MIVD en samenwerking in de Inlichtingen & Veiligheidsketen (I&V-keten) moeten worden verbeterd. Om dat voor elkaar te krijgen, is onder meer de hoofdstructuur van de MIVD gewijzigd waarbij de directeur MIVD, ondersteund door een vrijgestelde plaatsvervangend directeur, rechtstreeks de (productie)afdelingen aanstuurt. Ook beleid, planning & control en ondersteuning is ontvlochten en ondergebracht in separate stafafdelingen. Daarnaast is er een Defensie Inlichtingen en Veiligheidsraad (DIVR) opgericht en is de directeur van de MIVD aangesteld als defensie I&V-autoriteit.

De doelstelling van de reorganisatie van de MIVD is de dienst effectiever en efficiënter laten werken. Dit uit zich in het creëren van een positief, klantgericht imago, het leveren van goede producten en het vervullen van een flexibele en leidende rol binnen de I&V-keten.

Groei

De MIVD gaat groeien, in tegenstelling tot de defensieorganisatie die juist inkrimpt. Hoewel de MIVD gaat uitbreiden, komen er toch functies te vervallen. Er komen tweehonderd nieuwe functies, maar honderd vervallen. De reorganisatie raakt dus vrijwel iedereen.

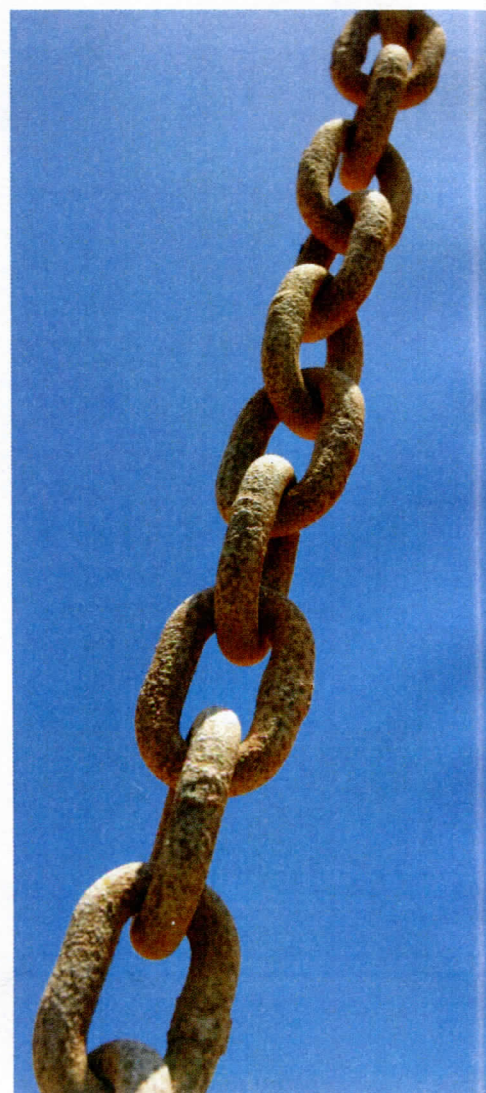
Kapitein-luitenant ter zee Mary Riemens van de afdeling Personeel en Organisatie gaat tijdens de voorlichtingssessies in op de personele aspecten. Ze licht het sociale beleidskader (SBK) toe, waarin de rechten en plichten van de medewerker worden uitgelegd.

Ook legt ze uit dat elke functie een transitiecode heeft gekregen. Die code geeft aan of de functie komt te vervallen, of de functie terugkomt in gewijzigde aantallen (meer of minder functies), of het een nieuwe functie betreft of dat er niets wijzigt. Deze functievergelijkingstabel staat op Intranet

(MIVD). Het personeelsvullingsplan wordt op naam geschreven. De centrales voor overheidspersoneel toetsen dit vullingsplan.

Verder wordt uitleg gegeven over de plaatsingsduur en wat er gebeurt wanneer iemand wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat en in feite wordt bedreigd met overtollighedsontslag.

Aan het eind van de sessie kan de zaal vragen stellen aan het panel dat bestaat uit P&O vertegenwoordiging, de afdelingshoofden, de projectleider reorganisatie, de voorzitter Medezeggenschapscommissie en bureau communicatie. Na afloop van de eerste sessie wordt op de valreep nog een laatste vraag gesteld. De vraag stellen is hem eigenlijk al beantwoord: "Deze reorganisatie loopt tot 2013.



nisatie

Is dit voorlopig de laatste?" De vraagsteller geeft aan dat hij in zijn loopbaan gemiddeld één reorganisatie per jaar heeft meegemaakt. "Dat brengt onrust, niet alleen bij jezelf, maar ook op de afdeling." Projectleider Hakvoort antwoordt dat reorganisaties helaas onvermijdelijk zijn. "We moeten inspelen op ontwikkelingen en politieke besluitvorming. Plaatsvervangend afdelingshoofd Hoppenreijns geeft aan dat er de laatste twintig jaar veel reorganisaties zijn geweest. "Vaak waren dat reorganisaties waarbij mensen werden ontslagen. Bij deze reorganisatie mogen er juist mensen bij. De kans is klein dat die lijn naar beneden gaat. Gezien de huidige operaties is het niet logisch dat de organisatie verder moet inkrimpen."

Duidelijk en beknopt

Erik van Munster geeft desgevraagd aan dat hij niets nieuws hoort. "Er is al veel aandacht aan de reorganisatie besteed en op Intramid kun je er van alles over lezen. Als je dat een beetje hebt bijgehouden, weet je in principe genoeg. Dat sociale beleidskader heb ik ook al eerder gehoord. Ik werk 26 jaar bij defensie en heb 26 jaar reorganisaties meegemaakt. Je rolt van de ene plek in de andere en van de ene reorganisatie in de andere." Dirk Plugge vond de voorlichtingssessie duidelijk en beknopt. Zelf zit hij als sergeant-majoor al een aantal jaren op een functie van adjudant. Wat dat betreft zou hij blij zijn als de reorganisatie achter de rug is en hij een rang en betaald krijgt naar de functie die hij vervult. "Tijdens deze voorlichtingssessie werd een grove lijn uitgezet van wat er gaat gebeuren. In de praktijk loop je toch weer tegen problemen aan, zoals functies die vervuld moeten worden. De MIVD breidt nu wel uit, maar de krijgsmachtdelen niet. Onze stoelen moeten toch bezet gaan worden door mensen van de krijgsmachtdelen. Ik voorzie wat dat betreft moeilijkheden om alle plaatsen gevuld te krijgen. Wat dat betreft is het gefaseerd vullen van plaatsen heel goed."

Voor meer informatie kunt u terecht bij Eelze Noorman, stafafdeling beleid; Louwe Hakvoort, projectleider Versterking MIVD; uw eigen P&O adviseur, of uw afdelingshoofd. Of stuur via DONAR een mail naar Reorganisatie MIVD. ●

Lees ook de column van de projectleider op pagina 18.

Beste collegae,

In februari heeft de voltallige MC een tweedaagse training gevolgd in een conferentiehôtel (Zonheuvel) in Doorn. Best wel een leuke training, maar een afschuwelijke hotelaccommodatie; eenpersoonskamers die zo klein waren, dat als je van gedachte wilde veranderen, je eerst even de kamer uit moest!

Door: Ed Maas, voorzitter MC-MIVD

Tijdens die training is ook ingegaan op de uren die MC-leden nodig hebben om de (wettelijke) taken uit te kunnen voeren. Daarover hebben we recent met de directeur gesproken en daarbij vastgesteld dat we met elkaar van mening verschillen. Dat mag, theorie en praktijk kunnen zeker verschillen en er zal altijd spanning bestaan tussen het verlies aan productieve uren en de inzet voor het welzijn van het personeel en dus de organisatie. Ik kom hier zeker nog op terug.

Saamhorigheid

Ik ben een gezellige roker, dus op z'n tijd te vinden in de 'bushokjes' op de eerste etage of – bij beter weer op het dak - voor alternatief werkoverleg. In die bushokjes staan we vaak met vijf à zes man als haringen in een ton en van allerlei kunne en afdelingen. Hartstikke goed voor de saamhorigheid en ook een mooie gelegenheid om diverse MC-onderwerpen eens te kunnen belichten. Zo merk ik wel eens geïnteresseerd op (ook in de lift) dat iedereen er uitziet of ze er vandaag weer echt zin in hebben. Dat wordt vaak beaamd, soms met een zuur grimlachje afgedaan.

Nee, dan die automobilisten die ik elke dag, vijf dagen per week, tussen Zoetermeer en Den Haag dezelfde woon-werkroute zie rijden met een ingeschakelde GPS navigator. En er is echt geen uitzondering, iedereen lijkt er een te hebben. Voorbeeldje: 'na 100 meter rechtsaf'. Fantastisch, dan rijdt hij of zij gewoon de straat uit! 'Bij de volgende afslag links': dus de poort van de Frederikkazerne in. En dan de laatste vaststel-

ling: BESTEMMING BEREIKT!!! En dat elke dag. Misschien zie ik het verkeerd en hebben die mensen die zwoele damesstem keihard nodig om zich op te laden voor die lange slopende werkdag en de grillen van de chef. En terug ook weer natuurlijk, om zich voor te bereiden op de confrontatie met het thuisfront!

Arbeidsvoorwaarden

Alle gekheid op een stokje, de motivatie om bij de MIVD te werken, is verbijsterend groot. Dat is destijds ook door de 'commissie Dessens' gesignaleerd en dat siert ons! Als je de arbeidsvoorwaarden van Defensie even naast die van de rest van de Rijksoverheid legt, valt een aantal zaken op. Maar daar gaat de MC niet over, dat is voor de vakorganisaties en de staatssecretaris. U weet wellicht nog dat we een paar jaar geleden onderzoek hebben laten doen naar veronderstelde verschillen in functiewaardering tussen de MIVD en de AIVD. Die bleken er nauwelijks te zijn.

Er is toen géén onderzoek gedaan naar de verschillen in beloning tussen de AIVD en de MIVD, hoewel 'Dessens' toen reeds vaststelde dat die er wel degelijk zijn en dienden te worden weggewerkt om de samenwerking niet te frustreren en leegloop te voorkomen. De salarissen verschillen op zich niet dramatisch veel, enkele tientjes per maand, maar het zit hem vooral in de overige voorwaarden, zoals een werkweek van 36 uur, een hogere eindejaarsuitkering, de bijzondere toeslag, betere dienstreisvergoedingen en een OV-jaarkaart. En als je dat doorrekent loopt het verschil op jaarbasis flink op. Maar ja, geld alleen maakt niet gelukkig. Toch? ●



BERICHTEN UIT



Het NLD NIC leven in Kabul

Het NLD National Intelligence Cell (NIC) Kabul op het HQ ISAF is de vooruitgeschoven post van de MIVD in Afghanistan.

De hoofdtaak van een NIC is het delen van informatie met de internationale *community*. Deze *community* bestaat uit de inlichtingendiensten van het HQ ISAF en de NIC's van verschillende andere lan-

den. Verder is het NIC een aanspreekpunt voor alle overige Nederlandse entiteiten. Een keer in de week komt nagenoeg de gehele Nederlandse *community* van HQ ISAF bij elkaar. H-NIC loopt dan voor alle Nederlanders de week door op inlichtingengebied.

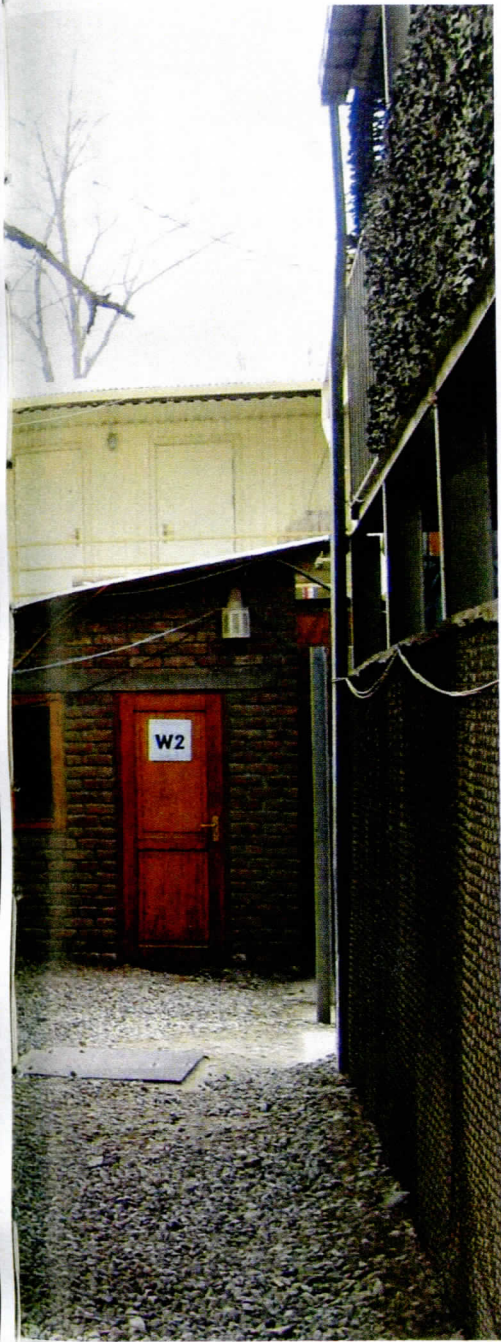
Waan van de dag

De medewerkers van het NIC hebben dagelijks hun handen vol. Er zijn naast vele routinematige handelingen ook regelmatig incidentele zaken waarmee het

NIC sinds de komst naar Kabul in 2002 wordt geconfronteerd.

De locatie van het NIC bestaat uit een soort kleine *compound* met een viertal, twee op twee gestapelde containers. De onderste containers worden respectievelijk gebruikt als werkruimte en ontvangst/vergaderingsruimte, terwijl de bovenste twee containers dienen als slaapplekken. Ten behoeve van de *hand over take over* (HOTO), staan er op de gang boven nog twee extra bedden.

AFGHANISTAN



Berichten lezen

De werkdag begint doorgaans om ongeveer 06.00 uur met berichten lezen (incl. het *down-* en *uploaden* van en naar allerlei nationale en internationale systemen/netwerken), vergaderen met een selecte groep NIC's en duurt regelmatig tot 22.00-23.00 uur. Twee keer in de week vindt een vergadering met alle NIC's plaats. Er zijn op het HQ voldoende faciliteiten voor de noodzakelijke ontspanning in de vorm van sport, lezen, film kijken, etc...●



NLD NIC Kandahar Airfield

De Daman woestijn, een uitgestrekte *desert* in het zuiden van Afghanistan, vormt op zo'n 5800 kilometer van Den Haag de omgeving van de Nederlandse *National Intelligence Cell* (NLD NIC KAF). In die woestijn, twintig kilometer ten zuiden van de tweede stad van Afghanistan, Kandahar, ligt Kandahar Airfield (KAF). Met meer dan 13.000 bewoners vormt dit vliegveld ook de werkplek van het NLD NIC KAF. Zo'n twintig nationaliteiten zijn vertegenwoordigd.

Het NLD NIC KAF bevindt zich op de *Dutch Compound*, het werkdomein van een aantal Nederlandse entiteiten op KAF. Het totale contingent Nederlanders hier bedraagt ongeveer driehonderd personen. Midden in die gemeenschap worden tulpen gekweekt (zie foto).

Het NIC ondersteunt in de eerste plaats de MIVD, maar het kent ook een groot aantal lokale nationale en internationale 'klanten' op KAF. Het NLD NIC KAF is sinds 2005 in Kandahar aanwezig.

Op KAF bevinden zich een groot aantal eenheden en staven. Om maar eens enkele te noemen: *HQ RC-South* (het *ISAF Regional Command South* hoofdkwartier), *COMKAF* (een NAVO-staf die de 'beheerder/huismeester' van het vliegveld is), een groot aantal *Task Force* hoofdkwartieren en natuurlijk 'vliegende eenheden'. Het vliegveld herbergt een grote verscheidenheid aan vliegtuigen, helikopters en UAV's. Op de *flightline* worden dagelijks meer dan driehonderd vliegbewegingen verwerkt. Denk daarbij niet alleen aan operationele vluchten, maar

bedenk ook dat een groot deel van de logistiek (onderdelen, eten, drinken, routanten etc.) in de zuidelijke regio van Afghanistan via Kandahar Airfield het theater in komt.

De *intell community* is mede gezien het groot aantal staven op het veld divers. Eén van de hoofdtaken van het NLD NIC is dan ook het onderhouden van contacten met de *intell* entiteiten van de op KAF gestationeerde eenheden. Twee keer in de week vindt een vergadering met de *KAF intell community* plaats.

Anders

Door zijn omvang beschikt KAF ook over een verscheidenheid aan 'secundaire arbeidsvoorwaarden'. De meest bekende is wel de *Boardwalk*. Op een oppervlakte van één hectare is een compleet houten boardwalk gebouwd met een aantal winkeltjes en 'restaurants'. KAF beschikt over een drietal sportaccommodaties zodat er ook bij minder goed weer (wanneer was dat ook al weer...) binnen kan worden gesport. Winkeltjes zijn overal op de basis te vinden. Ook kappers en een stomerij horen daarbij. En niet te vergeten de wekelijkse bazaar, waar de lokale bevolking zijn waar aan de man/vrouw kan brengen, maakt deel uit van KAF. Een aantal bioscopen draait de nieuwste film-producties en regelmatig treden internationale artiesten op. KAF beschikt ten slotte nog over twee kerkjes. KAF is inmiddels een groot internationaal dorp geworden.●

Aan alles wat binnen een veilig

Tussen de MIVD en de AIVD bestaat een nauwe band. Op verschillende terreinen wordt samengewerkt. Voor beide diensten is het wettelijk kader uitgezet in de Wiv 2002. In een serie dubbelinterviews onderzoeken Stroom en Ingelicht, personeelsbladen van de AIVD en de MIVD, hoe die samenwerking verloopt en hoe beide organisaties zich aan elkaar kunnen spiegelen. Deze keer spreken de bladen met het hoofd afdeling Integrale Veiligheid (MIVD) en hoofd beveiligingsambtenaar (BVA, AIVD).

De medewerkers van de AIVD en de MIVD hebben te maken met duizend-en-een veiligheidsregels. Die regels kunnen het dagelijks werk soms best belemmeren. Maar ze zijn er ook weer niet voor niets. Nina (AIVD) en Siegmund (MIVD) spreken over veiligheidsregels en veiligheidsbewustzijn.

Komen jullie taken en verantwoordelijkheden overeen?

Nina: De afdeling BVA houdt zich bezig met beleid, advies, toezicht en controle op het gebied van beveiliging van de AIVD, met intern onderzoek naar incidentmeldingen en sinds kort ook met het beveiligingsadvies voor onze buitenposten.

Siegmund: Dat komt overeen met onze taken: de interne beveiliging van de MIVD, en dan gaat het om fysieke, personele en informatiebeveiliging. Het beleid wordt gemaakt door de Beveiligingsautoriteit, wij vertalen dat naar onze dienst en geven er binnen de MIVD invulling aan.

Zijn de afdelingen op sterkte?

Nina: We zijn twee nieuwe medewerkers aan het werven. Een senior beleidsmedewerker en een medewerker intern onderzoek. Intern onderzoek is op het moment belegd bij diverse medewerkers van de afdeling. Omdat je op incidentmeldingen altijd meteen moet reageren, legt dat veel beslag op de afdeling en blijven er andere dingen liggen. Daarom willen we iemand aantrekken voor het doen van deze onderzoeken. Ook op beleidsgebied willen we versterking. Beveiligingsbeleid moet om de twee jaar worden herzien. Waarom? Kijk bijvoorbeeld naar informatiebeveiligingsbeleid, dat moet je aanpassen aan de tijd. Hyves is nu iets waarop we beleid en een uitvoeringsrichtlijn moeten hebben: waar moeten medewerkers met een Hyves-pagina zich aan houden? Welke regels en maatregelen moeten er komen?

Siegmund: Bij ons zijn alle functies vervuld, maar net als bij iedereen zijn er binnen ons bureau veel werkzaamheden waardoor we het druk hebben. Vooral bij incidentmeldingen kan de drukte oplopen. We streven er dan ook naar dingen aan de voorkant op te vangen. Proactief te zijn, niet reactief. Het liefst willen we

incidenten voorkomen door middel van systemen en minder door organisatorische maatregelen. Je kunt bijvoorbeeld verplichten dat iedereen de deur achter zich dicht doet. Maar je kunt er beter voor zorgen dat de deur een dranger heeft, zodat de deur automatisch dichtvalt.

Nina: Alles wat je achteraf moet oplossen, brengt veel werk met zich mee. Je moet veel uitzoeken: als iemand een diensttelefoon kwijt is, is die verloren of gestolen? Stond het toestel aan? Was het beveiligd met een pincode? Welke sms-jes stonden erin? Welke namen en telefoonnummers van collega's?

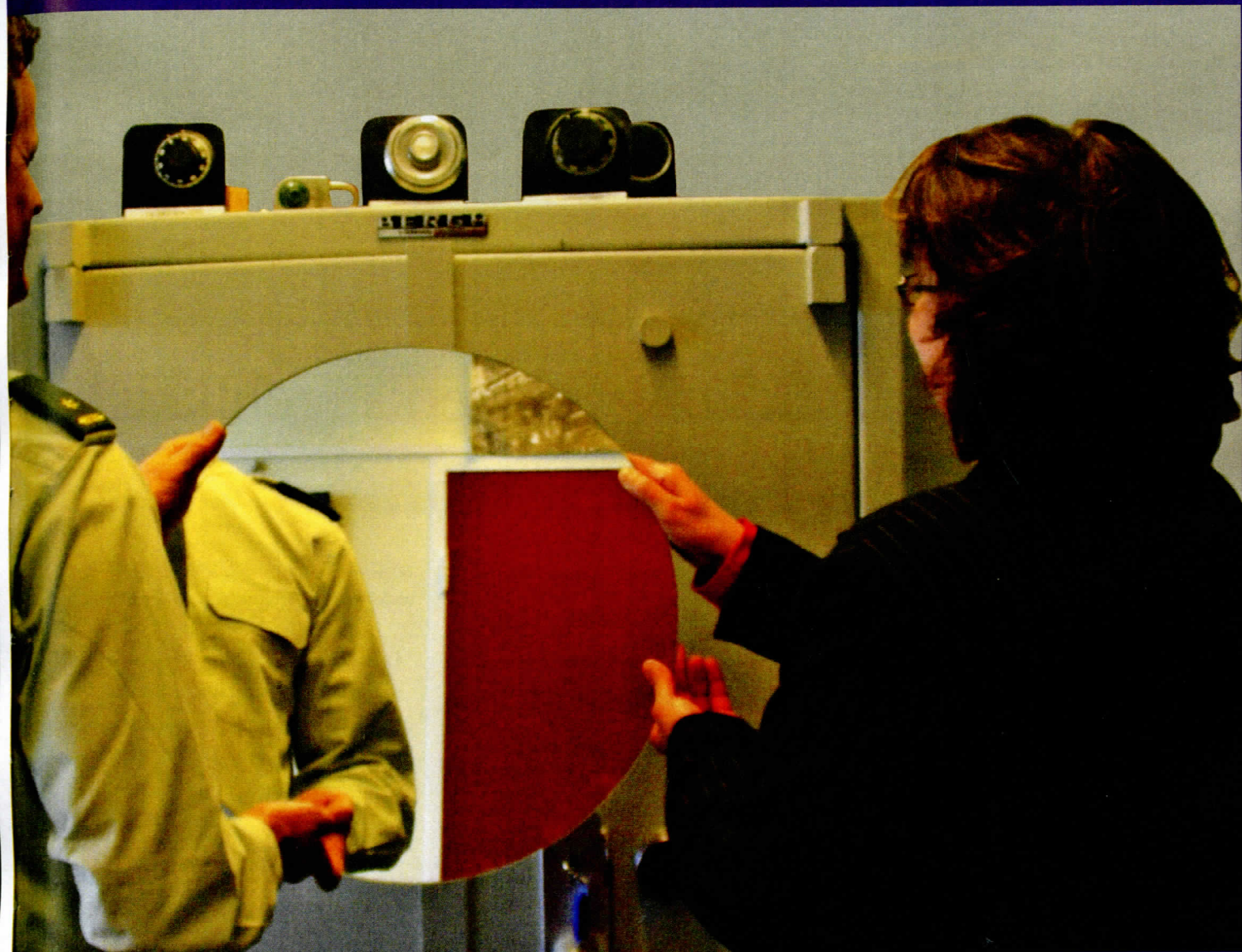
Siegmund: Je wilt weten of het een doelgerichte actie was. Als er meer meldingen van gestolen mobieltjes zijn, weet je dat het dus niet puur om de telefoon van die medewerker ging. Zo probeer je altijd het risico van een incident in te schatten en te bekijken in hoeverre mensen gevaar lopen.

Veiligheidsbewustzijn is iets wat constant aandacht behoeft. Hoe zit het met het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers?

Nina: Aan alles wat binnen de dienst gebeurt, zit een veiligheidskant. Van de glazenwasser tot de directeur: met iedereen heb je wel iets te bespreken. De AIVD is de laatste jaren sterk gegroeid. In tegenstelling tot een aantal jaar geleden, toen mensen lang bij dezelfde baas bleven werken, treden nu veel jonge, ambitieuze mensen aan die niet tot hun 65e in dienst blijven. Deze mensen komen binnen met een eigen netwerk dat ze willen onderhouden. Voordat ze hier beginnen krijgen ze een introductie cursus van een maand. Dan staan ze in de goede modus, zijn ze zich bewust van hun verantwoordelijkheid op het gebied



de dienst gebeurt zit heidskant



van beveiliging, maar na een half jaar zakt dat vaak in. Door middel van voorlichting en andere communicatiemiddelen willen we de medewerkers scherp houden. We geven ook workshops. Binnenkort hebben we bijvoorbeeld een bijeenkomst 'Identiteit op internet'. Of een cursus waarin we ingaan op samenwerken met buitenlandse collega-diensten. Medewerkers die regelmatig dineren met buitenlandse counterparts, moeten zich bewust zijn van de do's and don'ts en van de risico's. Als ze aan een diner zitten, hebben ze het niet alleen over zaken. In hoeverre kunnen ze dan iets loslaten over hun privé-leven? Wat kan nog wel, en wat kan je beter niet zeggen.

Siegmund: Binnen Defensie loopt het project 'Beveiliging mij'n zorg'. Ook binnen de MIVD is een project gestart. Dit jaar willen we daar een vervolg aan geven. Zulke activiteiten vallen echter snel tussen wal en schip. Het is niet onze core business, terwijl het wel constante aandacht behoeft. Internet is inderdaad zo'n punt van aandacht. Weet wat je op een Hyves-pagina zet. Leuke vakantiefoto's lijken heel onschuldig, maar kunnen door anderen worden gemanipuleerd. Eenmaal op internet is altijd op internet. Zijn we paranoia? Nee, dat denk ik niet. Je

loopt gewoon risico. Laatst was een man op station Roosendaal op zoek naar een commando om hem neer te steken. Wie weet is een of andere gestoorde persoon op zoek naar MIVD'ers en vindt hij informatie op internet.

Nina: Ik verbaas me er ook wel over dat mensen die echt beter zouden moeten weten, omdat ze zelf dagelijks bezig zijn met het zoeken naar informatie op internet, privé soms toch hun hele hebben en houden op internet zetten.

De AIVD is afgelopen december verhuisd van Leidschendam naar Zoetermeer. Dat was een hele operatie. Hoe ga je daarmee om qua beveiliging?

Nina: We zijn daar jaren mee bezig geweest. We hebben veel stappen moeten zetten. Het beveiligen van het pand heeft de meeste bouwtijd gevegd. Om het vorige pand lag een gracht. Het nieuwe pand staat midden in een woonwijk, aan de rand van het centrum. Dat betekent dat er extra maatregelen moeten worden getroffen. Een voordeel van het betrekken van een nieuw gebouw is dat je een hele nieuwe start kunt maken met het beveiligingssysteem. Je kunt gemakkelijker de laatste technieken inbouwen.

Siegmund, hoe zit het met de beveiliging bij de MIVD qua locatie?

Siegmund: Wij zitten op een kazerne, dat heeft als voordeel dat de MIVD'ers meer in de massa opgaan. Niet iedereen die het terrein opkomt, werkt bij de MIVD. Daarnaast staat ons pand vast aan de bedrijfskantine, daardoor gaan de MIVD'ers nog meer in de massa op.

Er komt binnenkort een gezamenlijk AIVD-/MIVD-team op de Frederikkazerne. Werken jullie samen in het beveiligen van het gebouw?

Siegmund: Ja, en die samenwerking gaat heel goed. Je hoeft elkaar niet heel veel uit te leggen. We hoeven ook niet tot in detail te weten hoe de AIVD de beveiliging regelt. Maar ze zijn wel heel openhartig en geven duidelijk aan wat ze willen en hoe ze erin staan. We hebben in meerdere projecten met elkaar samengewerkt, bijvoorbeeld ook in de CT Infobox en de NSO. Wij zijn bij de AIVD geweest om veiligheidsmaatregelen te treffen, en zij bij ons. Die contacten verlopen en verlopen goed.

Gaan de vele veiligheidsregels wel eens ten koste van de werkbaarheid?

Nina: Het is altijd een kwestie van de balans zoeken. Van belang is dat op het juiste niveau de juiste afweging wordt gemaakt op gebied van veiligheid en risico's. Mensen die bijvoorbeeld iets nieuws willen implementeren hebben vaak een andere focus, waardoor ze niet 1-2-3 de noodzaak van bepaalde beveiligingsregels inzien.

Siegmund: Je moet vaak een afweging maken tussen veiligheid en gebruikersgemak. Soms kun je mensen overtuigen, soms moet je iets toegeven. Altijd 'nee' roepen is niet goed. Het moet een 'nee, maar...' zijn. Je moet mogelijkheden aandragen en met andere opties komen. Het liefst heb ik een gracht om het pand en een stalen deur waar niemand doorheen komt. Maar ja, dan is de beveiliging wel optimaal, maar de situatie niet meer werkbaar.●

Versterking Inlichtingenketen... (gelukkig) weer een stapje vooruit

De vorige keer heb ik in INGELICHT melding gemaakt van de aanbieding van het concept Voorlopig Reorganisatie Plan (cVRP) aan de bonden. Deze hebben nu gereageerd met een aantal vragen die inmiddels naar tevredenheid zijn beantwoord.

Hiermee is de weg vrijgemaakt voor de plaatsvervangend Secretaris Generaal (pSG) om het cVRP in tweede termijn goed te keuren. Het moment waarop de organisatie omklapt naar de nieuwe structuur is nu vastgesteld op 1 mei.

Door kolonel b.d. Louwe Hakvoort

Bij het lezen van dit stukje tekst bent u naar alle waarschijnlijkheid al voorgelicht over wat dit omklapmoment voor u zelf betekent. Het heeft allemaal beduidend langer geduurd dan u en ik hadden verwacht en gehoopt, maar nu kunnen we dan eindelijk gaan werken in een nieuwe setting. Samen met de uitbreiding in de komende jaren (tot 2013) zal dit leiden tot een nog betere bijdrage van de MIVD aan het operationele proces. Ook kunnen we nog meer invulling geven aan het 'vooruitziend ver-

mogen voor vrede en veiligheid'. Het project 'Versterking MIVD 2008 - 2013' nadert hiermee zijn voltooiing, hoewel de evaluatie in 2010 zeker nog wel wat veranderingen met zich zal meebrengen.

Oprichting J2 DOPS

Het tweede project binnen de 'Versterking van de Inlichtingenketen' is dat van de oprichting van de J2 van de Directie Operaties (J2 DOPS) bij de Defensiestaf. Het cVRP hiervoor is inmiddels met een advies van de Buitgewoon Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Commissie (BGMC) en een antwoord

van D-MIVD hierop aangeboden aan de SG voor besluitvorming in eerste termijn; wordt vervolgd...

Oprichting DOIC

Het derde project is dat van de oprichting van een Defensiebrede Operationele Inlichtingen capaciteit (DOIC). Inmiddels heeft een eerste presentatie plaatsgevonden aan de belangrijkste spelers in het veld over het concept van de organisatie van het Joint ISTAR Commando.

Er is besloten om het Plan voor Taken, Organisatie en Werkwijze (PTOW) van het Joint ISTAR Commando eerst aan te bieden voor een commentaar-ronde, wat reeds is gebeurd, om dit daarna formeel aan te bieden aan de leden van het Beraad Operationele Commandanten (BOC) voor instemming. Pas daarna kan het cVRP voor deze nieuwe eenheid worden opgesteld. In het volgende nummer van dit blad zal ik wat dieper ingaan op de inhoud van dit project.

De komende maanden zal ik u op de hoogte blijven houden van de ontwikkelingen en mocht u vragen hebben, stelt u die gerust aan mij.●

Zo open als mogelijk, zo gesloten als nodig

Door: Maj. Siegmund van Iwaarden en kap. Peter Hüge



Eén van onze credo's is: zo open als mogelijk, zo gesloten als nodig. Het geeft een beetje aan dat de MIVD een transparante organisatie wil zijn, die toch niet zomaar het achterste van de tong aan de buitenwereld wil laten zien. Voor ons betekent het dat we mogen laten zien wie we zijn en wat we doen, maar niet al te uitbundig. Het is echter niet gemakkelijk te bepalen wat we nu wel of niet aan familie en vrienden kunnen vertellen. Wanneer is de weegschaal in balans tussen wat nodig en wat mogelijk is...

'Ik werk bij de MIVD!' Mag je dat nu wel of niet zeggen? Het is niet slim om dit te roepen wanneer je aan het TV spelletje Lingo mee doet. Natuurlijk, je ontkomt er niet aan het aan een paar mensen (naaste familie, vrienden) te vertellen. Zonder daar meteen erg spannend over te doen, moet je ze ook duidelijk zien te maken dat niet iedereen dat hoeft te weten. Voor je het weet kan die informatie immers een eigen leven gaan leiden, en dat kan minder goed uitkomen, zelfs gevaar opleveren.

Nog niet zo lang geleden werd een zojuist aangenomen medewerker door vrienden op Hyves uitgebreid gefeliciteerd met zijn nieuwe functie bij de MIVD. Heel even vindt hij dit leuk. Pas als hij hoort dat deze informatie ook tegen hem kan werken schrikt hij niet alleen, maar neemt hij het de MIVD ook kwalijk dat hij er niet op is gewezen dat hij beter niet zo openhartig kan zijn. Wederom een bewijs dat het credo 'Zo open als mogelijk, zo gesloten als nodig' nogal verschillend wordt toegepast.

Agressie

De vraag blijft natuurlijk hoe erg het is als je persoonlijke gegevens op internet komen.

Het is een bekend fenomeen dat personeelsmedewer-

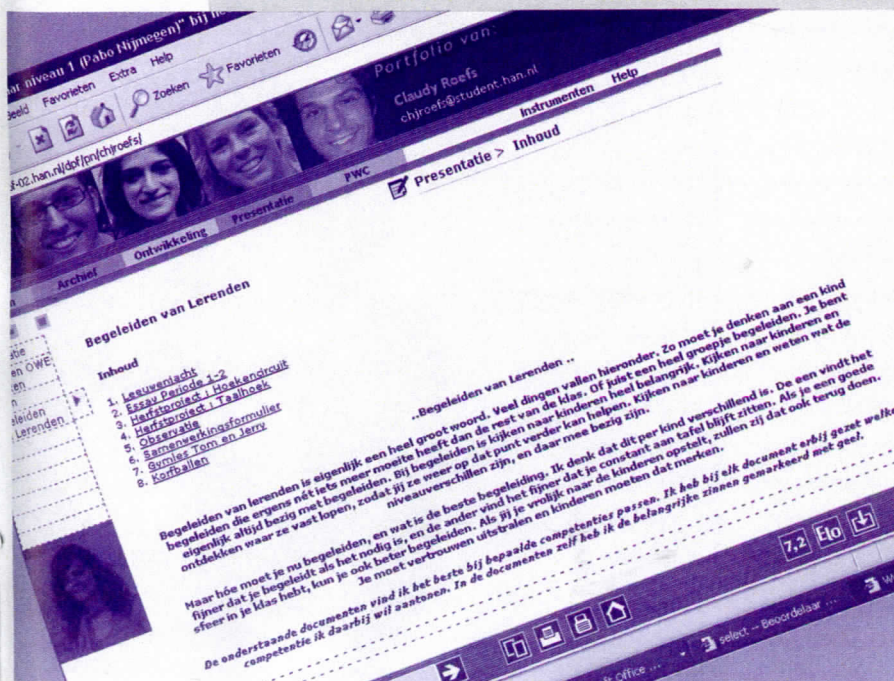
kers met google zoeken naar namen van sollicitanten. Dit levert vaak erg veel gegevens op over de gezochte personen. Dit is natuurlijk niet alleen voorbehouden aan personeelsmedewerkers. Mensen die kwaad willen, kunnen dit ook (misschien nog wel beter). Er hoeft maar een verkeerde tussen te lopen en hij/zij weet je te vinden. Is dat vergezocht? Ik denk het niet. Nog niet lang geleden zocht een gestoorde man op het station in Roosendaal naar commando's om zijn agressie op bot te vieren. Niet voor niets worden militairen bij een hogere *alert state* voor woon-werkverkeer geadviseerd in burger te reizen.

Een ander aspect is je carrière bij de MIVD. Er zijn functies waarin het een *must* is dat je niet al te bekend bent. Ook een foto van jezelf is zo gevonden als je op internet staat. Tegenwoordig zijn er informatiesystemen die gezichten scannen en vergelijken met foto's. Middels speciale software wordt een vergelijking gemaakt en voor je het weet ben je herkend. Dergelijke systemen zijn goed en relatief eenvoudig op te stellen. Kortom, voorkomen is beter.

Trots

Nu staat hij dus op internet. In ieder geval is dit voor ons weer een trigger om al bij het sollicitatiegesprek aan potentiële medewerkers van de MIVD duidelijk te maken dat de kandidaat in zijn / haar omgeving beter niet aan iedereen kan vertellen dat hij of zij bij de MIVD gaat werken. Eigen verantwoordelijkheid dus...

Ondanks dat je trots bent op wat je doet, wees terughoudend in jezelf bekend stellen als MIVD'er. Bedenk dan maar dat gedeelde smart halve smart is. Ook de andere diensten kunnen niet roepen wat ze kunnen en wie ze zijn. Ook voor hen geen Lingo!●

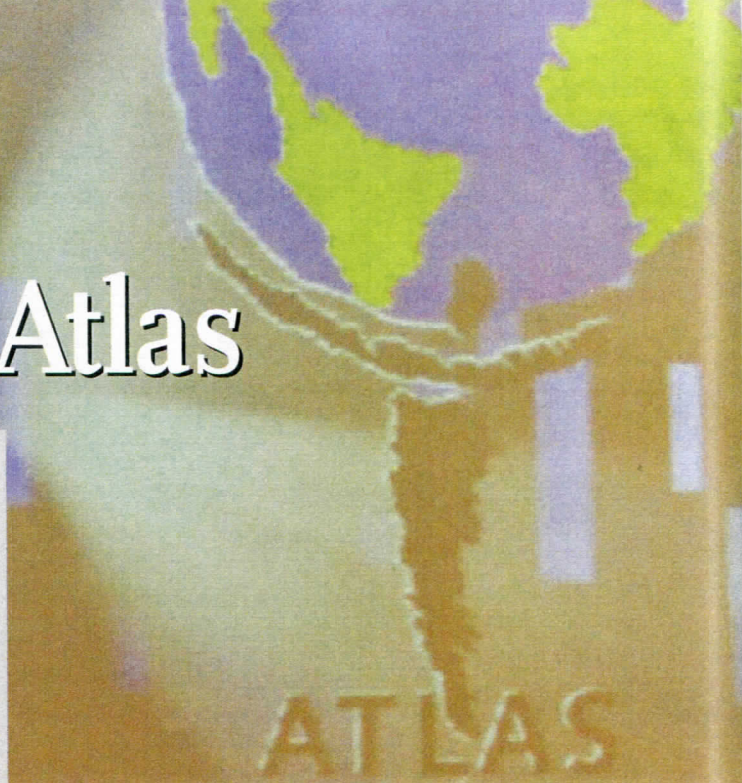


Migratie- en uitrol nieuws Atlas

Werkplekken, applicaties, datamigratie, het zijn allerlei zaken waar Stephan de Wit zich, als migratie- en uitrolcoördinator Atlas mee bezig houdt. Het projectteam van Atlas is druk bezig met de voorbereidingen voor de pilot en de overige migratiemomenten waarop alle donargebruikers en daarna AVI en de NSO over zullen gaan naar Atlas. Om dit complexe logistieke proces zo goed mogelijk te coördineren, heeft het projectteam Stephan aangenomen. Hieronder vertelt hij wat meer over zijn functie.

"Ik ben sinds februari 2008 werkzaam bij het project Atlas," vertelt Stephan. "Ik ben afkomstig van DTO en ben hiervoor betrokken geweest bij het defensiebrede Mulanproject als teamleider van de migratiespecialisten en plaatsvervangend projectleider. We hebben toen gezorgd voor het migreren van de krijgsmacht delen, dus ook de MIVD, naar Mulan. Het project Mulan loopt overigens nog steeds. Het Caraïbisch gebied en de arbodienst moeten namelijk nog gemigreerd worden. Dit loopt tot eind juni. Ik ben dan ook nog twee dagen werkzaam voor het Mulanproject en drie dagen (maandag, dinsdag en donderdag) voor Atlas. Daarnaast heb ik ook migratie-ervaring opgedaan bij een ICT-onderdeel van Justitie en vanaf 1999 ben ik betrokken geweest bij de migratie van Lan 2000 (de voorloper van Mulan) bij Defensie.

Voor Atlas houd ik me bezig met alle werkzaamheden omtrent de pilot- en migratiecoördinatie. Dit betekent onder meer dat ik bekijk hoeveel Atlaswerkplekken er moeten komen, maar ook het inspoelen en omruilen van de werkplekken neem ik voor mijn rekening. Verder kijk ik naar de benodigde applicaties en inventariseer welke data er gekopieerd en gemigreerd moet worden. Dit laatste neemt weken in beslag vanwege de grote hoeveelheid. In maart heb ik gesprekken met de afdelingshoofden en datamanagers gehad over de situatie van de datagegevens voor de pilot zoals die was en zoals die wordt. Verder heb ik een migratie- en uitrolhandboek geschreven dat binnen de organisatie ook gereviewed is door de betrokken spelers. In dit draaiboek staat beschreven wie waarvoor verantwoordelijk is en wat en hoe dit precies gaat gebeuren. Naast het projectteam Atlas en de beheerorganisatie hebben we uiteraard de inzet en steun van de hele organisatie hard nodig om de uitrol van Atlas tot een succes te maken."



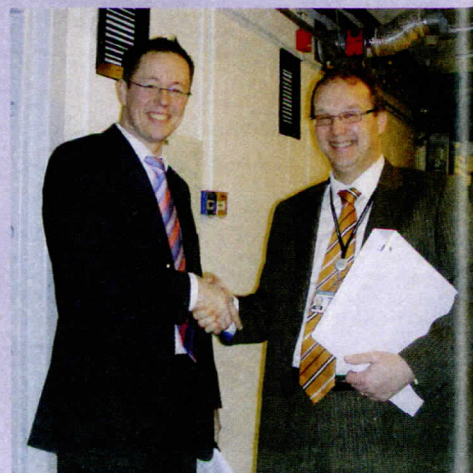
Pilot

De pilot nadert met rasse schreden. De Stafafdeling Beleid, de Stafafdeling Control, het Kabinet, de Afdeling Juridische Zaken en een speciaal onderdeel van de afdeling Verbindingsinlichtingen vormen de pilotgroep. Begin april hebben zij algemene informatie over de pilot ontvangen, die eind april gaat plaatsvinden. In de week voorafgaand aan de pilot krijgen zij een voorlichtingssessie waarin een film en een *computer based training* op het programma staat. Door middel van deze training wordt de pilotgroep stap voor stap door Atlas geleid, zodat zij de week daarop goed voorbereid aan de slag kunnen met het nieuwe systeem. Ook voor de overige medewerkers (donar-, AVI en NSO gebruikers) volgt zo'n voorlichtingssessie. Zij worden hierover nog nader geïnformeerd.

Voor vragen over de pilot of de andere migratiemomenten kunt u contact opnemen met Elianne Vink, projectassistente Atlas.●

Atlas rekencentrum is opgeleverd

Het Atlasrekencentrum is op 20 maart door DTO opgeleverd en overgedragen aan de staande organisatie. De Atlas infrastructuur is daarna geïnstalleerd in het rekencentrum en is nu operationeel. Nu dus op naar de migratie voor de gebruikers.●



MIVD'ers acteren sterren van de hemel

De één moet even over een drempel heenstappen. De ander kan zich gemakkelijk inleven en acteert de sterren van de hemel. Tijdens de première van de HTI-film wordt duidelijk dat de MIVD veel acteertalent in huis heeft.

Het is echter niet zozeer de film die deze talenten blootlegt, maar de acteerworkshop voorafgaand aan de filmpremière. Speciaal voor de MIVD'ers die hun medewerking aan de film hebben verleend, is er een acteerworkshop.

"Aan het begin van de opdracht om bijvoorbeeld een inbreker te spelen, merk je dat mensen denken 'is dit iets voor mij?', zegt Michiel van der Burgt, workshopleider. "Aan het eind zie je dat mensen echt lekker gaan spelen. Je ziet dat ze rare rollen en situaties bedenken en uitbeelden. Ja, ik heb wel wat acteertalent ontdekt", glimlacht hij.

Na de acteerworkshop gaat de rode loper uit voor de première van de film. In de filmzaal op het IDL in Rijswijk dimmen de lichten en flitsen de eerste beelden over het scherm. Verschillende mensen die nauw betrokken zijn bij de Herinrichting Technische Infrastructuur laten weten waarom deze nieuwe infrastructuur van belang is. Ook wordt duidelijk wat de voordelen voor de gebruiker ervan is. Confidentiële stukken printen op een printer in de gang bijvoorbeeld, wordt een stuk eenvoudiger. Nu is het vaak rennen naar de printer om de stukken op te halen. Straks worden de bestanden pas geprint als degene die de printopdracht gegeven heeft, zijn pas in de kaartlezer van de printer steekt.

Computer Based Training

De film over de nieuwe technische infrastructuur Atlas is gemaakt om medewerkers te laten zien wat dit hen biedt en om hen enthousiast te maken voor het gebruiken ervan. Voordat alle werkplekken overgaan op Atlas, krijgen de medewerkers een voorlichtingssessie waarin de film zal worden vertoond. Aansluitend

volgt een Computer Based Training waarbij medewerkers achter de computer gaan zitten om het werken met Atlas onder de knie te krijgen.

Werkelijkheid

Het maken van deze film heeft heel wat voeten in aarde gehad. Regisseur Ruud Sturm van de Audiovisuele Dienst Defensie (AVDD): "ICT is een lastig onderwerp voor een film. Het is niet sexy, het is abstract. Het is gemakkelijker een film over een paperclipfabriek te maken, want dat is iets tastbaars. Om een ICT-project op film toch goed te presenteren, moet je creatief zijn en de werkelijkheid soms een beetje naar je hand zetten. De rekenkamer in Burum bijvoorbeeld is eigenlijk maar een saaie ruimte en niet aantrekkelijk om te laten zien. Met behulp van wat licht-effecten hebben we er toch een spannend geheel van kunnen maken."

Een ander voorbeeld van de werkelijkheid anders weergeven, is het beeld van de container in Afghanistan. "Je ziet zonnige beelden van Afghanistan", vertelt Theo Woolderink, projectleider HTI. "In werkelijkheid is het gefilmd op een parkeerplaats in Winterswijk. De zon is een bouwlamp. Het regende zelfs. De filmploeg stond onder een paraplu en Rob liep in deserttenue naar de container."

Een ander probleem bij het maken van deze film zijn alle veiligheidsaspecten waar de filmploeg mee te maken heeft. Mensen die om veiligheidsredenen niet in beeld mogen komen, moeten vervangen door figuranten. Rik is een van de 'acteurs' uit de film. "Het was grappig om te zien dat de regisseur van de film zelf ook achter de computer zat om te figureren en deed alsof het zijn dagelijks werk was."

"De MIVD is wat dat betreft een lastige organisatie", zegt Richard Schull, productieleider van de AVDD. "Er zijn veel beperkingen waar je rekening mee moet houden."

Beperkingen waren er gelukkig niet tijdens het voorprogramma van de filmvertoning. Tijdens de acteerworkshop konden de acteurs ongeremd de sterren van de hemel spelen. En wie weet: alvast oefenen voor een volgende film?●



Rita zit achter haar computer te werken. Ze heeft net koffie gehaald voor haar kamergenoten en gemorst op het bureau van Edward. Hij wordt boos, en vraagt Rita het op te ruimen. Dat doet ze en ze gooit het doekje in Edwards prullenbak. "Dat is mijn prullenbak", schreeuwt

Edward. Hij staat op, pakt zijn bak en leegt die en die van collega Bert in die van Rita op zo'n manier dat alles er naast ligt.

Edward moet bij zijn leidinggevende komen. Hij verwacht dat hij wordt aangesproken op zijn gedrag naar Rita toe, maar nee, mevrouw Buiste vraagt hem juist de supervisor van Rita te worden. Als mevrouw Buiste laat doorschemeren op zoek te zijn naar een andere baan geeft Edward aan wel ambities te hebben de plek van zijn leidinggevende in te willen nemen. Daarop begint ze hard te lachen.

Zomaar wat beelden van de werkvloer. Normale of abnormale situaties? Met het theaterstuk 'Lovely Rita' wil de MIVD ongewenst gedrag nog eens onder de aandacht brengen. Generaal-majoor Cobelens: "Je staat met je oren te wapperen als je hoort wat er gebeurt in een grote organisatie als de onze.



Eindsessie
gedragscode

Lovely Rita

We moeten naar onszelf kijken, gaan we op de juiste manier met elkaar om? Pesten en plagen, dat komt niet bij ons voor, denkt u vast."

Ongewenst gedrag

Het stuk is gebaseerd op bevindingen binnen de MIVD. Eind vorig jaar zijn er verschillende gedragscodesessies geweest waarin de aanwezigen voorbeelden van ongewenst gedrag uit de praktijk van alle dag aandroegen. Verslagen van die sessies zijn gebundeld en zo is er gekeken naar wat er werkelijk op de werkvloer van de MIVD speelt. Ter afsluiting van deze sessies konden zo'n honderd medewerkers naar het toneelstuk.

Gezien de positieve evaluatie is besloten te onderzoeken of er meer sessies mogelijk zijn en alle MIVD'ers in de gelegenheid te stellen de voorstelling bij te wonen. Overigens wordt momenteel gewerkt aan een defensieversie van Lovely Rita. De MIVD zal hiervoor ook input aanleveren, zodat de voorstelling nog meer aansluit op de situaties die spelen binnen Defensie.

Grens

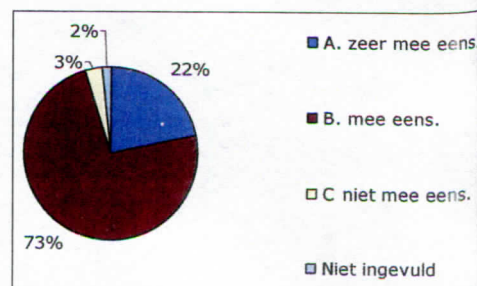
Wanneer is de grens bereikt? Wat is voor jou toelaatbaar? Die vraag stelt de gespreksleider na afloop. Voor de een ligt dat punt al helemaal aan het begin van het stuk als Edward niet geïnteresseerd is

in Rita en geen sympathie toont. Voor een ander is heel herkenbaar dat een leidinggevende geen tijd heeft. Weer een ander vindt dat de grens is bereikt als Edward Rita tegen haar zin gaat masseren.

Herkennen en erkennen, daar draait het allemaal om volgens Bert Knoppert, gespreksleider. "Dit zijn praktijkvoorbeelden, maar het kan zelfs nog erger. Van heel extreem tot heel sluimerend of subtiel. Van autobanden lekprikken tot nooit koffie voor iemand halen of een vergadertijdstop voor iemand een half uur later zetten, zodat hij te laat komt.

Na afloop van het stuk mogen de aanwezigen vragen stellen aan de spelers, die in hun rol blijven. Waarom stelt Rita niet eerder paal en perk? Zit ze voor het eerst in een dergelijke situatie? Wat is het doel van het gedrag van Edward? Heeft hij spijt?

Communicatietraining, leren signaleren en grenzen stellen, kunnen helpen ongewenst gedrag terug te dringen bij Defensie





Hoe voelde hij zich toen hij werd uitgelachen? Het blijkt dat het moeilijk is om vragen te stellen zonder te sturen. In veel vragen zit al een oordeel, waardoor degene aan wie de vraag wordt gesteld in de verdediging schiet en het voor die persoon lastig wordt oprecht te zijn.

Onschuldig

MIVD'er Bert reageert na afloop: "Het stuk was goed, de mensen zaten goed in hun rol, maar ik vond het scenario wel overdreven." Hij vond het leerzaam te zien dat pesten sluimerend steeds erger kan worden. "Wat aanvankelijk onschuldig of brutaal lijkt, gaat van kwaad tot erger. In het begin werd er veel gelachen, maar op een gegeven moment was het niet grappig meer en werd ik koud van binnen."

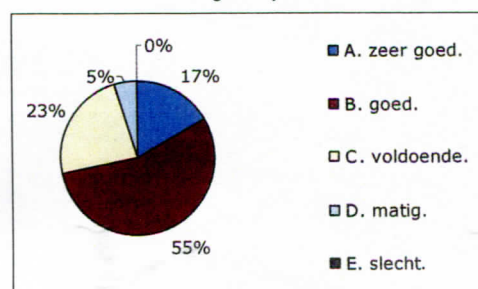
Maarten geeft ook aan dat het een uitvergroting was. "Een heel jaar komt in veertig minuten aan de orde." Hij herkende zich eigenlijk wel in pester Edward. "Zijn reactie: 'ach, het is een grapje, ze moet ergens tegen kunnen'." Hij vond de eindsessie wel heel nuttig. "Je moet je ervan bewust zijn dat het gebeurt en dat het ook op jezelf van toepassing is."

Henk Bretveld is vertrouwenspersoon binnen de MIVD. Hij geeft aan dat een 'pester', zich vaak niet bewust is van de impact die hij kan hebben op een ander. "Gedrag kan zo ingeslepen zijn. Dit stuk maakt ongewenst gedrag bespreekbaar. Het maakt

het gemakkelijker bespreekbaar dat bepaald gedrag niet normaal is. Mensen worden zich zo bewuster van (on)bewust pestgedrag."

Uit de evaluatie blijkt dat 55 procent van de aanwezigen de voorstelling als goed beoordeelt. 72 procent beoordeelt de voorstelling als zinvol tot zeer zinvol. Wel zou bijna de helft van de aanwezigen meer herkenbare situaties en taalgebruik vanuit de-

Ik beoordeel de voorstelling 'Lovely Rita'



fensie in het stuk willen terugzien. Vrijwel iedereen (95 procent) is het er mee eens dat communicatietraining, leren signaleren en grenzen stellen kunnen helpen om ongewenst gedrag binnen Defensie terug te dringen.

Communiceren

Stichting Stomp verzorgde het stuk 'Lovely Rita'. Deze stichting is in 2001 opgericht om ongewenst gedrag in de maatschappij tegen te gaan. Ans Bosgoed, oprichtster: "Dit is een methode om beter te gaan communiceren en mensen aan te spreken op ongewenst gedrag." Volgens haar kom je er met regels alleen niet. "Binnen een organisatie moet je afspreken waar de grenzen liggen. Het is ook belangrijk dat medewerkers weten dat ze anderen kunnen aanspreken op hun gedrag. Daarnaast hebben leidinggevenden een stimulerende rol in het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag." ●

Selfservice P

Defensiemedewerkers zijn sinds de invoering van PeopleSoft in 2004 vertrouwd met Selfservice, het systeem waarmee zelf gegevens ingevoerd kunnen worden in de personeelsadministratie. Velen vinden deze doe-het-zelf methode erg praktisch, maar er zijn ook weerstanden.

De bekendste toepassing van Selfservice is het indienen van verlof. Jan van Es, hoofd afdeling Informatiemanagement HDP (Hoofddirectie Personeel), stelt dat er ten opzichte van het verleden eigenlijk niets is veranderd. "Of je nou een papieren kaart invult of een digitale aanvraag bij je baas indient, het is hetzelfde. De baas moet de aanvraag goedkeuren en doet dat nu digitaal."

Minder administratie

Toch zijn er leidinggevenden die de verlofdagenadministratie als rompslomp ervaren. Als ze niet tijdig reageren op de aanvraag, krijgen ze een aanmaning per email. En als ze na tien dagen nog niet hebben gereageerd, wordt de verlofaanvraag automatisch goedgekeurd. Van Es: "Er blijken lijnmanagers te zijn die expres niet reageren op verlofaanvragen, zodat er automatisch wordt goedgekeurd. Dat is niet de bedoeling." Hij benadrukt dat de afdelingssecretarissen dankzij het Selfservice-systeem veel minder papieren hoeven bij te houden. Een ander voordeel is dat de informatie over het verlofgoed altijd actueel is. Vroeger moest je je verlofkaart inleveren waarna deze dagen 'onder-

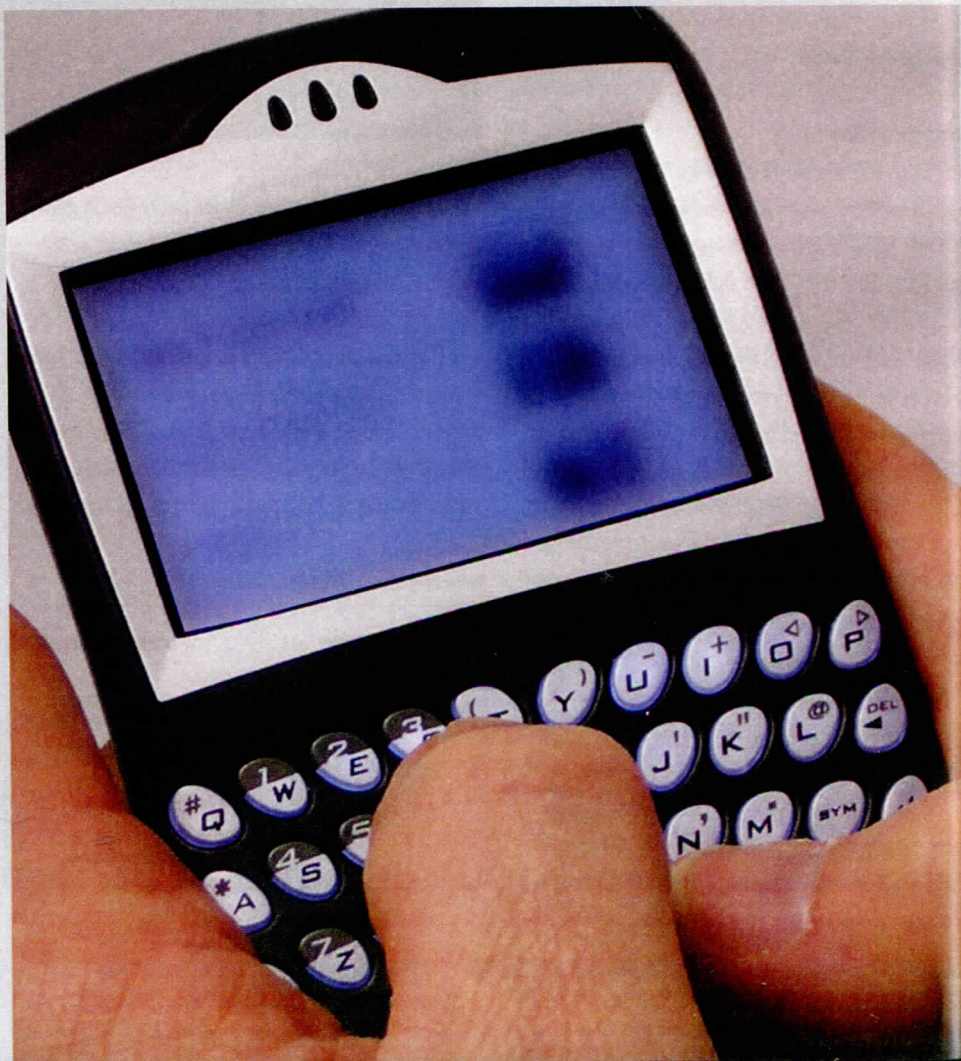
weg' was. Volgens Van Es is er ook op het gebied van ziekmelden via Selfservice niet veel veranderd. De zieke medewerker meldt zich nog steeds telefonisch bij zijn lijnmanager, die de melding nu in het systeem invoert. Dat is efficiënter dan vroeger, toen de lijnmanager moest bellen met de secretaresse van P&O, die dan weer een formulier moest invullen dat in het centrale systeem verdween.

Uitbreiding Selfservicepakket

In 2005 is het aantal Selfservices uitgebreid met het aanvragen en declareren van dienstreizen. Volgens Van Es is het beter als de goedkeuring en de declaratie decentraal geregeld worden tussen de lijnmanager en de medewerker. De declaraties worden dan binnen drie dagen betaald, in plaats van na zes weken. En alle relevante informatie komt zonder

menselijke handelingen vanzelf terecht in de P&O-grafieken.

P&O streeft er naar om medewerkers nog veel meer zaken via Selfservice te laten regelen. In september zijn de adreswijzigingen en mandateringen ingevoerd. Van Es: "We willen ondermeer ook het op- en afboeken van verlof in het kader van de incidentele extra beslaglegging en het inschrijven voor opleidingen toevoegen. Verder hebben we de ambitie om het persoonlijke ontwikkelingsplan in Selfservice op te nemen, zodat afspraken die een medewerker maakt met de loopbaanadviseur direct in het systeem komen. "We kunnen nog verder gaan door managers in staat te stellen om bevorderingen, overplaatsingen en hogere salaris-schalen in te voeren. Ook de flexibilisering van arbeidsduur bij func-



&O

tiewisseling zou in Selfservice opgenomen kunnen worden."

Selfservice mobiel maken?

Een belangrijke issue voor de toekomst is de vraag of Selfservice meer mobiel gemaakt moet worden. Defensie heeft immers veel managers die vrijwel nooit achter hun bureau zitten. P&O gaat onderzoeken of de Selfservice-dienst op de BlackBerry aangeboden kan worden. Er wordt ook gewerkt aan een alternatief voor de informatiezuilen voor Selfservice in de kazernes. Deze blijken niet goed te voldoen. Er komt een andere oplossing. Van Es vertelt dat P&O plannen heeft om Selfservice ook beschikbaar te maken voor mensen die op missie zijn. "Waarschijnlijk zal het al vanaf eind van dit jaar mogelijk zijn om beveiligd in te bellen via de eigen laptop." Van Es is enthousiast. "Ik vind Selfservice een fantastisch systeem, passend bij een moderne dienstverlening. Wat decentraal geregeld kan worden, moet je ook decentraal doen. Het moet eenvoudig en toegankelijk zijn. Als je dat allemaal goed doet, schakel je de administratie uit en dat is veel goedkoper. Het scheelt defensiebreed honderden administratieve medewerkers." Hij benadrukt echter dat P&O bij elke uitbreiding van Selfservice afweegt of de manager niet te zwaar belast wordt. "Dat vinden we een heel belangrijk punt. Het is immers helemaal niet de bedoeling om onnodig extra werk op het bordje van de managers te dumpen. En ook de medewerker moet alle veranderingen kunnen absorberen. Daar hebben we gevoel bij, gaan we zorgvuldig mee om."

Kijken waar het wringt

Het tijdspad speelt een belangrijke rol bij de verdere uitrol van Selfservice. P&O wil niet te veel veranderingen ineens doorvoeren. Daarom is er begin dit jaar een evaluatie gestart. Van Es vertelt: "We willen weten hoe de organisatie tegen Selfservice aankijkt.

...P&O gaat onderzoeken of de Selfservice-dienst op de BlackBerry aangeboden kan worden...



...een formulier moest invullen dat in het centrale systeem verdween...

Of het bevalt, of en waar het misschien wringt. We krijgen signalen dat sommige mensen het lastig vinden. Er is kritiek dat het werk eenvoudig van P&O naar de lijn wordt verschoven. Als managers dingen moeten doen die niet goed gaan, dan moeten we daar serieus aandacht aan besteden."

De feedback die P&O tot nu toe kreeg is volgens van Es te gefragmenteerd om conclusies uit te trekken. "Daarom gaan we systematisch evalueren. We gaan de lijn in en praten met managers en met medewerkers. We hebben vragenlijsten uitgezet. Daarnaast gaan we de statistische gegevens bekijken:

welke lijnmanagers gebruiken het systeem wel, en welke niet? We willen ook weten of het Selfservice-systeem gebruiksvriendelijk genoeg is. Wij denken van wel. Maar de helptool wordt maar weinig gebruikt. Hoe komt dat? Is het niet nodig of kent men het bestaan niet? Als de uitkomsten van de evaluatie bekend zijn, zullen we weten of Selfservice een last of een zegen is. P&O zal in elk geval zorgvuldig bepalen hoe en in welk tempo we verder gaan met het systeem." ●

(Bron: In Touch 2008-01, door Martje van der Brug)



MINNE BOELENS CHAUFFEUR VAN DE GENERAAL

Dat het niet zijn dagelijks werk is, blijkt wel uit bovenstaande fotostrip. Minne Boelens, hoofd bureau Imint, was voor een dag de chauffeur van generaal-majoor Cobelens.

Het begint er al mee dat de auto nog op de parkeerplaats staat en de generaal dus moet wachten tot de auto komt voorrijden. Als Boelens vervolgens de deur elegant wil openhouden, zit die in het slot. Haastig rent hij een rondje om de auto om de deur te ontgrendelen. Niet veel later rijdt hij dan toch soepel weg. "Wat een wagen", verzucht hij bij terugkomst.

Minne Boelens verlaat na twee jaar de dienst om hoofd Inlichtingen en Veiligheid te worden van 301 Squadron. Zijn Imint-collega's zorgden voor de vervulling van deze stille wens. Toen Boelens 's morgens bij de generaal werd geroepen, ging er al wel een belletje rinkelen. "De dag ervoor maakten collega's toch wat opmerkingen en ik moest er vooral ook voor zorgen dat ik mijn goede pak bij me had. Gelukkig ging alles goed en heb ik geen schade gereden." ●



Hoog bezoek uit Brussel

Op 1 april bracht Karen Laino op uitnodiging van de directeur een bezoek aan de MIVD. Laino is de voorzitter van de Nato Intelligence Board (NIB), het hoogste overlegorgaan inlichtingen binnen de NAVO, waar de directeurs van de inlichtingendiensten van alle NAVO-landen sturing geven aan de inlichtingenproductie. DMIVD is de nieuwe voorzitter van de Board of Governors van BICES, die altijd gezamenlijk met de NIB wordt gehouden. Tijdens het bezoek zijn gedachten uitgewisseld over de agenda voor de eerstvolgende gecombineerde vergadering in mei. ●

Afscheid Jeroen Sikkel



Hij loopt al even niet meer rond in de wandelgangen van de MIVD. Op 28 februari nam Jeroen Sikkel met een receptie op het museumschip Hr. Ms. Mercurius afscheid als plaatsvervangend directeur MIVD. Per 1 maart vervult hij de functie van plaatsvervangend secretaris-generaal. We hopen dat hij in die functie nog veel voor de MIVD mag en kan betekenen. ●

Nieuwe P

De MIVD verwelkomt de nieuwe plaatsvervangend DMIVD brigade-generaal Rogé in het Veld. In het Veld is begonnen aan zijn introductie die vanwege andere werkzaamheden in gedeelten zal plaatsvinden. Op 13 mei treedt hij aan bij de MIVD. In het volgende nummer van INGELICHT volgt een interview. ●



MUZIEK EN EXTERNE RELATIES

Hoofd BER is een bevlogen violist. In zeldzame gevallen is de viool zelfs bij het werk betrokken geraakt. "Het werk heeft veel te maken met wie ik ben en vice versa." Ooit heeft hij door de muziek een vastgelopen onderhandeling kunnen vlottrekken.

Als hoofd van het Bureau Externe Relaties (HBER) initieert en onderhoudt hij contacten met buitenlandse inlichtingendiensten. Hij houdt zich ook bezig met quid-pro-quo (qqq). Hij bewaakt dat wat er aan inlichtingen aan andere diensten wordt gegeven in verhouding is met wat die inlichtingendiensten teruggeven. De kunst daarbij is partners voeden in dat waarin ze zwak zijn, en afnemen waarin ze sterk zijn. "Dat is een uitruil en echt een beetje een kunst", benadrukt hij. "Daar zit een creatieve, bijna artistieke kant aan."

Edmond heeft vier kernwoorden die veel over hem zeggen: historie, cultuur, mensen en resultaat. In zijn werk komt dat allemaal terug. Tijdens zijn buitenlandse reizen is er soms wat tijd om iets van het land te zien. Dat vindt hij niet alleen interessant, ook nodig voor zijn werk. "Het is goed de cultuur van het land te kennen waarmee je zaken doet. Daardoor ga je begrijpen hoe je zakelijk gezien het beste met het land kunt omgaan. In veel islamitische landen bijvoorbeeld, moet je wachten zaken ter tafel te brengen, totdat de gastheer daartoe de aanzet geeft. Je kunt er voor kiezen om je aan te passen aan het land waar je te gast bent.

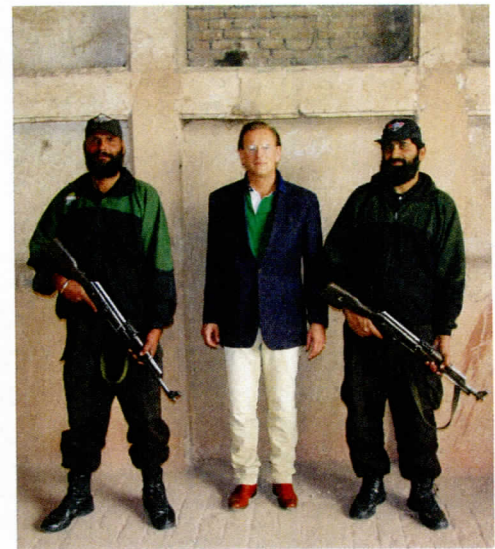
Je kunt ook op een gegeven moment zelf het onderwerp ter sprake brengen. Vooral in het laatste geval is het belangrijk, dat je een vertrou-

wensband hebt met die partner. Dat scheelt veel tijd, je kunt dan een deel van de plichtplegingen overslaan."

Vertrouwen en respect, dat staat centraal in zijn werk. "Als het gaat om uitwisselen van inlichtingen, heb je het over een kwestie van iemand iets gunnen op basis van professionaliteit. Dan is het belangrijk dat je goede persoonlijke relaties hebt met degene van wie je iets wilt hebben. Vertrouwen en respect verdienen je door professionele producten af te leveren, afspraken na te komen en de 'derde-land-regel' (inlichtingen niet doorspelen aan een derde partij) niet te schenden. Dit heeft dus alles te maken met de kwaliteit van de dienst."

Muzikaal reisje

Die persoonlijke band heeft Edmond een paar keer flink kunnen aanhalen door zijn viool te voorschijn te halen. "Tijdens een eiddiner van een bezoek van een buitenlandse directeur dreigde de conversatie op een gegeven moment wat stroef te worden. De directeur gaf toen aan dat HBER een bevlogen violist is. 'Toevallig' kwam onverwachts Edmond's vaste pianist, met wie hij regelmatig optreedt, binnen lopen. We hebben een muzikaal reisje gemaakt. We begonnen in Duitsland met een klassiek stuk en eindigden met Russische zigeunermuziek. Dat reisje stond synoniem voor de verhoudingen: van koud en academisch naar warm en persoonlijk. De tolk was in tranen. De sfeer veranderde, met de muziek,

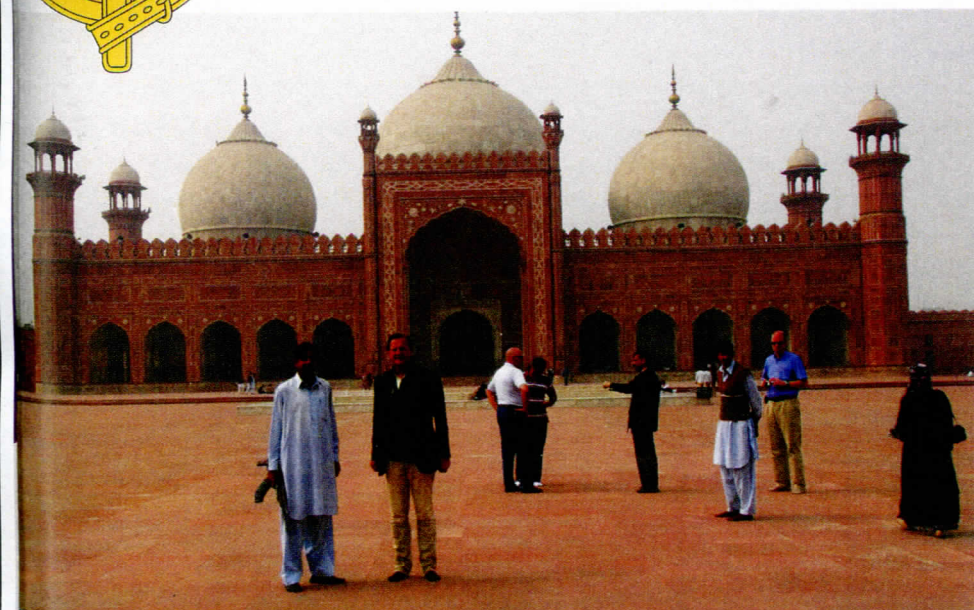


werd ontspannen. Muziek is een manier om te communiceren, om mensen hun hart te laten openen."

Een ander voorbeeld: "Toen ik reserve-overste Civiel-Militaire Samenwerking was begeleidde ik een cultureel project in Macedonië. Onderhandelingen met de Macedonische defensieorganisatie verliepen stroef. Ik maakte op een gegeven moment kennis met een bekende popzangeres. Zij nodigde me uit om bij haar thuis viool te spelen. De onderhandelaar met wie ik om tafel had gezeten was er ook. Toen ik had gespeeld zei hij: 'Nu heb je met je hart gesproken en niet met je hoofd. Morgen onderhandelen we verder.' En het project kwam van de grond.

Edmond merkt wel op dat je daarvoor in een cultuur moet zijn waar muziek belangrijk is. "Onder de Taliban werd muziek verboden. Daar hoeft je dus niet met je viool aan te komen. Maar in veel culturen, zoals de Balkan, werkt het wel."

Betekent dit dat je zonder muzikale achtergrond beter niet bij BER kunt solliciteren? "Haha, nee, het staat niet in de functieomschrijving van BER en op reis gaat de viool echt niet mee!" ●



Exalead.com

Het Internet is veel meer dan alleen maar het *World Wide Web*, en op het *World Wide Web* is er zoveel meer dan alleen maar Google. Die zoekmachine dekt slechts een klein deel van wat er op het internet is te vinden en de geboden ondersteuning voor de wat serieuzere zoeker is matig. Er zijn concurrenten.

Door: Arno H.P. Reuser

Tot de top vier van leidende Internet zoekmachines horen Google, Yahoo, Ask en Live. Allen maken gebruik van eigen indexeertechnologieën, eigen Webspider en eigen database. De meeste zoekmachines maken namelijk gebruik van een database die gekocht is van anderen. Of de zoekmachine is simpelweg eigendom van een ander. Kijk maar eens naar het eens zo beroemde Alta Vista. De machine bestaat nog steeds, maar is eigendom van Yahoo en maakt ook gebruik van diens zoekmachine.

Yahoo, nu een formidabele zoekmachine, maakte ooit gebruik van de database van Google (ik meen tot 2004) tot ze besloten voor zichzelf te beginnen. Yahoo is ook eigenaar van bijvoorbeeld Lycos en AllTheWeb. Een schimmige wereld, tijd om eens naar alternatieven om te zien, zoals het Franse Exalead (<http://www.exalead.com>).

Exalead heeft een database met meer dan acht miljard pagina's. Daarmee is zij ongeveer even groot als de top vier zoekmachines. Google claimt tegenwoordig wel veertig miljard pagina's te bevatten, maar dat schijnt voornamelijk een marketingtruc te zijn. Het eerste dat u doet is naar de *preferences* te gaan. Daar stelt u de talen in die u wilt vinden (zoek alleen in pagina's in het Frans, Duits, Nederlands en Engels), u wilt honderd hits per pagina hebben en een samenvatting van acht regels per hit.

Anoniem

Ter verkenning van de zoekmachine voert u een ietst simpele zoekactie uit bestaande uit maar een woord, bijvoorbeeld 'islam'.

Het eerste dat opvalt is dat Exalead een exact aantal hits geeft, in mijn geval 9,195,638 (onthoudt, ik zoek alleen op de talen NL, FR, GE en EN). Probeer eens precies hetzelfde te doen en merk op dat met grote waarschijnlijkheid uw aantal hits anders is dan hierboven staat.

Het tweede dat opvalt is dat Exalead in de linkerkolom een plaatje laat zien van de site in kwestie. Als u erop klikt dan krijgt u de pagina te zien zoals Exalead

die heeft opgeslagen. Handig als u niet meteen naar de oorspronkelijke site wilt waarmee u zich zou identificeren. Door op het icoontje te klikken blijft u een beetje anoniem. Met nadruk op 'een beetje'.

Veel leuker is de rechterzijde van het scherm. Daar ziet u een box geheten *Narrow your search*. Exalead heeft op basis van uw zoekactie een herindeling gemaakt van de hits, zodat u uw zoekactie kunt verfijnen. Exalead geeft hier suggesties om uw zoekactie preciezer te maken zoals *History of Islam*, *Understanding of Islam*, *Pillars of Islam*, enz. Op de tweede plaats geeft Exalead de mogelijkheid de resultatenlijst verder in te perken op 'soort' site, multimedia, taal en bestandssoorten, zoals alleen Pdf-documenten, of alleen Worddocumenten. Daar kun je overigens nog leuke dingen mee doen, waarover later meer.

Directory

Nog veel leuker wordt het wanneer u de optie *more choices* gebruikt. Er worden dan veel meer opties geboden om de zoekactie te verfijnen. U kunt nu de resultaten ook beperken naar taal, locatie en u kunt in de resultatenlijst verder zoeken. Een prachtige optie van Exalead is dat u niet alleen uw zoekactie kunt beperken tot de geboden opties, u kunt ook simpelweg de optie uit uw lijst verwijderen. Als u daarin bijvoorbeeld geen Amerikaanse pagina's wilt, dan klikt u op *exclude* naast de optie. Daarnaast wordt de mogelijkheid geboden om te bladeren in een *directory*.

Een *directory* is iets dat u beslist moet onthouden. In een *directory* zijn internetsites niet bijeen gebracht door een *webspider*, maar door mensen. De resultaten worden hiërarchisch gepresenteerd in een systematische boom van onderwerpen. Het verschil met een gewone zoekmachine is dat de resultatenlijst veel beperkter is, maar ook veel relevanter, omdat ze door mensen bijeen zijn gebracht.

Documentsoort

En dan nu het leuke spul. U heeft opdracht gekregen snel een powerpoint presentatie te geven over een onderwerp waar u niet veel van weet, laten we zeggen, Islam. De Exalead zoektaal kent een operator waarmee u op documentsoort kunt zoeken (de mees-



te zoekmachines hebben dat trouwens). U typt het volgende in: **islam filetype:ppt** aangezien een powerpoint presentatie meestal de extensie PPT heeft. Al het goed is krijgt u ongeveer 750 kant-en-klare presentaties: downloaden, logo veranderen, uw naam toevoegen en klaar is kees. En u.

U kunt dit ook gebruiken om de 'betere' documenten te vinden. De meeste wetenschappelijke rapporten worden geschreven in PDF, dus als u gewoon een zoekactie beperkt tot die documentsoort dan krijgt u waarschijnlijk de wat betere bronnen terug. **islam filetype:pdf** hetgeen niet erg goed werkt, althans bij deze zoekmachine. Laten we de zoekactie een beetje verbeteren. We zoeken rapporten over Islam in Nederland: **islam netherlands filetype:pdf** beide termen moeten in het document voorkomen en het bestand moet een PDF zijn. Dat klopt, te zien aan de resultatenlijst, maar erg relevant is het allemaal niet. Laten we de zoekactie iets verbeteren, waarbij wij gebruik maken van een logische operator die uniek is (althans voor internet zoekmachines) voor Exalead: de *NEAR operator* waarmee de zoektermen dicht bij elkaar moeten staan. Ook maken we gebruik van de *OR operator* waarmee op synoniemen gezocht kan worden en een veldnaam *intitle*: waarmee alleen in de titel van documenten gezocht wordt: **intitle: Islam NEAR (netherlands OR holland OR dutch OR netherlands) filetype:pdf** Voilà, het resultaat ziet er een stuk beter uit: maar slechts zeventig hits. Wellicht toch een beetje maar de *filetype delimiter* verwijderen of uitbreiden. Bestudeer de resultatenlijst en merk op dat Exalead inderdaad op meerdere termen heeft gezocht: *netherlands* of *holland* of *dutch* of *nederland*.

Enfin, er is veel te vertellen over zoekstrategieën het bovenstaande is slechts een zeer versimpelde uitleg, waarmee ik een tipje van de sluier heb geprobeerd op te lichten. ●