

Dit is de html-versie van het bestand [https://ep.eur.nl/scripties/bitstream/2105/3964/1/Scriptie+\(2\)%5B1%5D_Oz.pdf](https://ep.eur.nl/scripties/bitstream/2105/3964/1/Scriptie+(2)%5B1%5D_Oz.pdf).

Google maakt automatisch een html-versie van documenten bij het indexeren van het web.

Gebruik de volgende URL om deze pagina aan je Favorieten toe te voegen of ernaar te linken: [http://www.google.com/search?q=cache:URGAsS4YZTIJ:https://ep.eur.nl/scripties/bitstream/2105/3964/1/Scriptie%2B\(2\)%255B1%255D_Oz.pdf+%22James+Dingley%22+%22Profiling+Terrorist%22&hl=nl&ct=clnk&cd=1&gl=nl](http://www.google.com/search?q=cache:URGAsS4YZTIJ:https://ep.eur.nl/scripties/bitstream/2105/3964/1/Scriptie%2B(2)%255B1%255D_Oz.pdf+%22James+Dingley%22+%22Profiling+Terrorist%22&hl=nl&ct=clnk&cd=1&gl=nl)

Google heeft geen banden met de auteurs van deze pagina en is niet verantwoordelijk voor de inhoud ervan

Deze zoektermen werden geselecteerd: **james dingley profiling terrorist**

Bouwen aan vertrouwen!

Onderzoek naar de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst en de Criminele Inlichtingeneenheid van de dienst Nationale Recherche van het Korps landelijke politiediensten.

Inhoudsopgave

Lijst met afkortingen.....	4
Voorwoord	5
Samenvatting	7
1. Inleiding.....	12
1.1 Maatschappelijke relevantie.....	16
1.2 Onderzoeksopzet.....	17
1.3 Respondenten.....	18
1.4 Verantwoording	18
1.5 Aspecten voor het onderzoek.....	19
2. Theorie.....	21
2.1 Inleiding.....	21
2.2 Bureaupolitiek.....	23
2.3 Interorganisationele samenwerking	26
2.3.1 Inleiding	26
2.3.2 Samenwerkingstypen.....	27
2.3.3 Samenwerkingsstrategieën.....	27
2.3.4 De rol van vertrouwen in interorganisationele samenwerking.....	31
2.3.5 Vertrouwen als proces.....	37
2.4 Organisatiecultuur.....	41
2.4.1 Inleiding	41
2.4.2 Functie van de organisatiecultuur	41
2.5 Juridische kaders informatie-uitwisseling AIVD en CIE.....	45
2.5.1 Wettelijk kader.....	45
2.5.3 Informatieverstrekking door Openbaar Ministerie aan de AIVD.....	46
2.5.4 Informatieverstrekking door de AIVD aan het Openbaar Ministerie.....	48
2.5.5 Huidige samenwerkingsvormen politie AIVD.....	49
2.5.6 Artikel 24 Wet politiegegevens.....	50
2.6 Conclusies.....	512
3. Empirie.....	58
3.1 Inleiding “Het aandachtsgebied terrorisme”.....	58
3.2 De Criminele Inlichtingeneenheid van de Nationale Recherche (CIE dNR).....	61
3.2.1 Inleiding	61

3.2.2	Verantwoording.....	61
3.2.3	Functies, taken en bevoegdheden.....	62
3.2.4	Cultuur, attitude CIE dNR en perceptie ten aanzien van de AIVD.....	63
3.3	De Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD).....	67
3.3.1	Inleiding	67
3.3.2	Verantwoording.....	68
3.3.3	Functies, taken en bevoegdheden.....	69
3.3.4	Cultuur, attitude van de AIVD en perceptie van de CIE dNR.....	71
4.	Conclusies en aanbevelingen	75
4.1	Inleiding.....	75
4.2	Evaluatiemodel interorganisatiele samenwerkingsrelatie.....	75
4.3	Conclusies.....	80
4.3.1	CIE dNR: eigen rol in de samenwerking en perceptie AIVD.....	80
4.3.2	AIVD: eigen rol in samenwerking en perceptie CIE.....	80
4.3.3	Juridische conclusies.....	81
4.4	Aanbevelingen	82
4.4.1	Inleiding	82
4.4.1	Formele	82
4.4.2	Organisatorisch.....	83

4.4.3	Personele.....	83
4.4.4	Mogelijke interventies.....	84
5.	Nawoord.....	87
6.	Bronnen.....	89
7.	Bijlage.....	91

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

3

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

Lijst met afkortingen

A.I.V.D	Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
A.O.T	Afstemmingsoverleg terrorisme
A.Z	Ministerie van Algemene Zaken
B.M.O.	Bureau management ondersteuning
B.O.B	Bijzondere opsporingsbevoegdheden
Bpolr	Besluit politieregisters
B.V.D	Binnenlandse Veiligheidsdienst
B.Z	Ministerie van Buitenlandse zaken
B.Z.K	Ministerie van Binnenlandse zaken en koninkrijksaangelegenheden
C.I.E	Criminele Inlichtingeneenheid
C.O.T.b	Coördinerend Overleg Terrorismebestrijding
D.N.I	Director of National Intelligence
d.N.R	dienst Nationale Recherche
E.U	Europese Unie
E.V.R.M	Europees verdrag voor de rechten van de mens

F.I.O.D-E.C.D	Fiscale Inlichtingen- en opsporingsdienst en de Economische controledienst
G.C.T	Gezamenlijk Comité Terrorismebestrijding
I.C.S	Informanten coderingssysteem
I.D.B	Inlichtingendienst Buitenland
I.N.D	Immigratie- en naturalisatiedienst
K.l.p.d	Korps landelijke politiediensten
Kmar	Koninklijke marechaussee
L.P.C	Landelijk platform CIE-officieren van Justitie
M.I.V.D	Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
N.A.V.O	Noord Atlantische Verdrags Organisatie
N.C.T.b	Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding
O.M	Openbaar ministerie
P.E.C	Parlementaire enquêtecommissie van Traa
P.G's	College van Procureurs-Generaal
P.H.A.I.V.D	Plaatsvervangend hoofd van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
R.I.D	Regionale Inlichtingendienst
R.N.V	Raad voor de Nationale Veiligheid
T.N.O	Nederlandse Organisatie voor toegepast natuurwetenschappelijk onderzoek
U.C.T.A	Unit Contra terrorisme en activisme
Wiv	Wet Inlichtingen- en veiligheidsdiensten
Wpolr	Wet politieregisters
X.T.C	Verzamelnaam voor synthetische partydrugs

Voorwoord

Het mag een fors cliché zijn, maar onze wereld is sinds 11 september 2001 niet meer dezelfde. Gevolgd door aanslagen in Madrid en Londen maakt dat het vertrouwen in inlichtingen- en veiligheidsdiensten zwaar onder druk is komen te staan.

Het onderscheid tussen de diverse diensten wordt door het publiek niet gemaakt, en waarom zouden zij ook?

In het kader van het voorkomen van een terroristische aanslag is iedere domeindiscussie grotesk en misplaatst. Samenwerken is niet wenselijk; het is een morele plicht.

Inlichtingenwerk is geen zaak van “shaken, not stirred” en evenmin is het niets bijzonders. Afscherming is vaak een zaak van levensbelang, wars van een romantische waas of koketterie; het is een realiteit. Daar waar dit voor organisaties een gedeeld belang is, zou het eerder moeten verbinden dan vervreemden.

In dit licht is het onderscheid tussen organisatiebelangen welhaast louter academisch. Zeker, in juridisch-technische zin is een scriptie die mogelijkheden verkent op dit terrein welkom, temeer daar een aanbeveling in de evaluatierapportage van de commissie Havermans (ongevraagd!) aanstuurt op een nauwere samenwerking tussen AIVD en CIE. Vanuit een concurrerend perspectief gaat dit ongetwijfeld leiden tot een interessant juridisch discours, wiegend tussen artikel 24 van de Wet Politiegegevens en artikel 37 van de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten. Maar, zoals Albert Einstein al zei: “Every kind of cooperation among men is primarily based on mutual trust and only secondarily on institutions such as courts of justice and police”.

Het boeiende van de scriptie die voor u ligt is juist dit adagium. En ook al komt het te voet en gaat het te paard, vertrouwen is het vertrekpunt om daadwerkelijk *het grote* belang te kunnen dienen. Ik ben een warm pleitbezorger om de “voetreis” gezamenlijk te aanvaarden en alvorens de pas er flink in te zetten elkaar beter te leren kennen. Hierin ligt de grote waarde van onderhavige scriptie, en kan ik melden dat beide organisaties grote bereidheid tonen voorwaarts te gaan, hetgeen zich inmiddels vertaalt in gezamenlijke activiteiten! Door elkaar (beter) te kennen zal het vertrouwen toenemen. Dit is het thans gestelde doel want, om met George MacDonald te besluiten: “To be trusted is a greater compliment than to be loved”

Mr. Curd M. Brenninkmeijer

Hoofd Criminele Inlichtingen Eenheid van de Nationale Recherche

Alvorens u veel leesplezier te wensen, willen wij nog een speciaal woord van dank richten aan onze dierbaren Jolanda, Naomi en Margreet. Zij hebben ons alle zorgen uit handen genomen, waardoor wij in staat waren dit onderzoek op een positieve wijze te volbrengen.

Allen hebben langere tijd veel aandacht van ons moeten missen.

Als laatste willen wij onze afstudeerbegeleider dr. Lex Cachet danken voor de constructieve gesprekken, heldere input en gerichte inspanningen. Door ons de juiste richting aan te geven aangaande de te volgen onderzoeks- en werkwijze, werd het voor ons mogelijk dit resultaat neer te zetten. Waarvoor nogmaals onze hartelijke dank.

Wij wensen u veel leesplezier.

December 2006.

Michel Oz,

Hans den Biggelaar

Samenvatting

Samenwerking is een begrip waarvan men over het algemeen denkt dat het vanzelfsprekend is dat het plaatsvindt. Met name als het gaat om instanties die een belangrijke rol spelen in het nationale veiligheidsbeleid. De Nederlandse burger mag verwachten dat zijn of haar veiligheid door de staat gewaarborgd wordt, immers het waarborgen van veiligheid is een primaire taak van de overheid. Diezelfde burger mag dus ook verwachten dat de betrokken overheidsinstanties in de veiligheidsketen hier alles aan doen. Samenwerking tussen deze instanties is dus evident, de vraag is echter of het ook zo vanzelfsprekend is.

Dit onderzoek zal zich met name op de interorganisatorische samenwerking tussen twee diensten in de veiligheidsketen richten, ofwel op de samenwerking tussen de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) en de Criminele Inlichtingen Eenheid (CIE) van de dienst Nationale Recherche (dNR)/Korps Landelijke Politiediensten (Klpd).

Beide diensten zijn op het terrein van het bestrijden van terrorisme actief. De AIVD vanuit het belang van de staatsveiligheid en de CIE dNR vanuit het belang van de opsporing van strafbare feiten.

Globalisering en vernetwerking van de samenleving zorgen ervoor dat internationale gebeurtenissen van invloed zijn op de Nederlandse maatschappij, zo ook op het gebied van terrorisme. Door deze ontwikkelingen neemt de noodzaak tot samenwerken op het gebied van de terrorismebestrijding toe. De huidige wet- en regelgeving loopt parallel aan deze ontwikkelingen.

Daar waar vroeger terrorisme het exclusieve terrein van de AIVD was, is dat nu ook het domein van de politie geworden. Hierdoor is een situatie ontstaan, waardoor beide diensten genoodzaakt zijn intensiever met elkaar samen te werken. Om een vruchtbare samenwerking tot stand te brengen moet de samenwerkingsrelatie aan een aantal essentiële voorwaarden voldoen. Voldoet deze relatie niet aan deze voorwaarden, dan zal de samenwerking eerder contraproductief dan productief zijn.

Het bureaupolitieke model staat een gezonde concurrentie tussen organisaties voor. Concurrentie op basis van een aantal democratische beginselen zoals rivaliteit en checks and balances.

Bureaupolitiek kan in bepaalde situaties overgaan in bureaupolitisme. Bureaupolitisme werkt in de samenwerkingsrelatie verlamdend en zorgt voor een loopgravenoorlog tussen organisaties, terwijl bureaupolitiek juist een gezonde situatie in interorganisatorische samenwerkingsrelaties bewerkstelligt. Indien men tot een vruchtbare samenwerking wil komen zal monopolie en exclusieve jurisdictie vermeden moeten worden. Verder moet de interorganisatorische samenwerkingsrelatie een gemeenschappelijk belang dienen.

Volgens de respondenten zijn in de huidige samenwerkingsrelatie de ongewenste voorwaarden voor bureaupolitisme aanwezig. Zo heeft de AIVD exclusieve jurisdictie en is zij, tot voor kort, monopolist op het gebied van terrorismebestrijding. Verder vinden beide organisaties dat zij overwegend en allereerst voor een eigen in plaats van een gezamenlijk belang staan. Dit is ook te verklaren omdat dat het bestaansrecht van de beide organisaties vormt.

De interorganisationele samenwerkingsrelatie kan zich manifesteren in twee verschillende vormen, te weten het concurrerende en het complementaire model. Uit dit onderzoek blijkt dat beide organisaties elkaar meer als concurrenten, dan als complementair in de veiligheidsketen zien.

De AIVD respondenten vinden over het algemeen dat de CIE dNR op een concurrerende manier met de AIVD omgaat. In hun optiek schermt de CIE dNR haar informatie gedeeltelijk af en is niet geheel open aangaande de eigen informatie. De respondenten van de CIE dNR geven aan dat zij zich niet kwetsbaar in de samenwerkingsrelatie willen opstellen en hebben over het algemeen geen goed gevoel bij de samenwerking met de AIVD. Het succes van samenwerken is sterk afhankelijk van het individu. Het gevoel van opportunisme blijft daarbij aanwezig.

De AIVD respondenten vinden daarentegen de CIE nog niet competent genoeg voor de uitvoering van opsporing op het gebied van de terrorismebestrijding.

Respondenten van beide organisaties vinden de samenwerking inefficiënt. Verder is de CIE dNR geen gelijke partner van de AIVD. Dit vanwege de exclusieve juridische kaders die de informatie-uitwisseling enigszins beperken en de monopolie van de AIVD op het aandachtsgebied terrorisme. Van gelijkwaardigheid is wel sprake, ieder heeft zijn (meer)waarde op het gebied van de terrorismebestrijding.

Respondenten van beide organisaties geven aan dat de rollen van de individuen in de samenwerking niet geheel in overeenstemming zijn met het ideale beeld. De sleutelfunctionarissen zijn verschillend qua achtergrond en hebben in sommige gevallen negatieve ervaringen met elkaar. Een belangrijke voorwaarde voor een goede samenwerking is de mate waarin sleutelfunctionarissen gelijk zijn aan elkaar (referentiekader, opleiding en ervaringen) en bereid zijn om samen te werken. In samenwerkingsrelaties is het raadzaam om mensen bij elkaar te brengen die het gewoon goed met elkaar kunnen vinden. De sleutelfunctionarissen moeten ook aan beide zijden de bereidheid tot samenwerking tonen. Er kan gesteld worden dat " hoe beter men elkaar kent, hoe kleiner de kans op opportunistische handelen, hoe stabiel de samenwerking". Het vertrouwen neemt toe en zorgt voor commitment aan elkaar en reduceert opportunistisch gedrag.

Frappant is wel dat respondenten van beide organisaties van zichzelf het beeld hebben dat ze aan de ideale voorwaarden voor een interorganisationele samenwerking voldoen. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de AIVD een kritischer beeld van zichzelf heeft dan de CIE dNR.

Wil de interorganisationele samenwerkingsrelatie AIVD en CIE dNR succesvol zijn, dan is het van belang dat de beide organisaties vanuit een inside/out perspectief een bridging-strategie volgen. De CIE volgde tot voor kort een outside/in perspectief en buffering strategie op de samenwerking. De AIVD echter volgt een meer inside-out en bridging strategie, echter

wel zolang dit binnen de juridische kaders is toegestaan.

Vertrouwen is de basis van elke standvastige en succesvolle relatie. Vertrouwen is daarom als een kritische succesfactor te beschouwen, zo ook in interorganisationale samenwerkingsrelaties. Dit vertrouwen bevat een aantal cruciale elementen en voorwaarden. Samenwerkingsrelaties die door juridische constructies afgedwongen worden, werken contraproductief. Deze op juridische gronden afgedwongen samenwerking genereert een negatief effect op de samenwerkingsrelatie. Het vertrouwen neemt af, omdat juist een samenwerkingsrelatie niet afgedwongen kan worden en altijd op vrijwilligheid berust.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

8

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

De huidige samenwerkingsrelatie wordt voornamelijk vormgegeven door juridische constructies, te weten de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Wiv) en in de toekomst door artikel 24 van de nieuwe Wet Politierregisters (Wpolr).

Van gelijkheid in de samenwerkingsrelatie kan geen sprake zijn. De organisaties zijn niet gelijk aan elkaar, omdat de juridische kaders van de Wiv dit niet toelaat en in de discussie het AIVD-belang (afschermings- en staatsbelang) ten opzichte van andere belangen altijd voorop moet worden gesteld. De AIVD verzamelt primair gegevens voor haar taakuitvoering en niet voor de opsporing. De AIVD wil in de opsporing geen belangrijke rol spelen en is derhalve ook terughoudend in de verstrekking van gegevens aan de opsporing. Hierbij moet genoemd worden dat het, door de juridische context van de Wiv, voor de AIVD niet altijd mogelijk is om op basis van wederkerigheid informatie met de ketenpartners, dus ook met de CIE dNR, te delen. De AIVD doet hiervoor een beroep op het begrip en de acceptatie van haar ketenpartners.

Reciprociteit is een voorwaarde voor gelijkheid in een relatie. Reciprociteit zet een sociaal proces in gang en zorgt voor het gevoel van gelijkwaardigheid. Beide voorwaarden zijn van belang voor het scheppen van vertrouwen. Reciprociteit zorgt ook voor legitimiteit in een samenwerkingsrelatie. In de huidige samenwerkingsrelatie is door de juridische context van de Wiv en de taakstelling aan de kant van de AIVD geen sprake van reciprociteit en gelijkheid. Van gelijkwaardigheid is wel sprake, omdat beide organisaties hun een eigen (meer)waarde in de bestrijding van het terrorisme hebben.

Interorganisationale samenwerkingsrelaties worden in essentie tot stand gebracht door individuen van beide organisaties. Hiervan uitgaande kan men een drietal factoren benoemen die in de samenwerking een rol spelen. Deze factoren onderscheiden zich in (1) neiging tot vertrouwen, (2) cognitief vertrouwen en (3) emotioneel vertrouwen. De attitude van de sleutelfunctionarissen in de samenwerkingsrelatie is van eminent belang. Om te kunnen samenwerken moeten deze individuen ook de bereidheid tonen om met anderen te willen en kunnen samenwerken. Zij moeten dus een positieve perceptie op het begrip samenwerking hebben. Deze perceptie is gebaseerd op het referentiekader en culturele- en

sociale achtergrond van de sleutelfunctionarissen.

Als het gaat om het cognitief vertrouwen spelen de ervaringen rondom het gedrag- en de prestaties van de samenwerkingspartner een belangrijke rol.

Bij het vormen van het emotionele vertrouwen is het van belang in welke mate de sleutelfunctionarissen in de samenwerking qua achtergrond, cultuur, opleiding, geslacht en leeftijd aan elkaar gelijk zijn. Deze gelijkheid zorgt ervoor dat men elkaar sneller intuïtief begrijpt.

Thans hebben beide organisaties, op de sleutelposities in de samenwerkingsrelatie, personen met verschillende percepties op het gebied van samenwerken geplaatst. Eerder opgedane negatieve maar ook positieve ervaringen met elkaar spelen hierbij een belangrijke rol.

“ Vertrouwen komt te voet en gaat te paard”, dit wil zeggen dat vertrouwen niet vanzelfsprekend is en het een langdurig proces moet doorlopen wil het überhaupt tot stand kunnen komen. Vertrouwen als proces kent vier fasen. De eerste fase is gebaseerd op de voorspelbaarheid van de prestaties en goodwill van de partners. De tweede fase is die van efficiency en gelijkwaardigheid. Efficiency als het gaat om de snelheid van de transacties tussen beide partners, gelijkwaardigheid als reciprociteit in de relatie en het gevoel serieus genomen te worden.

De derde fase omhelst de probleemoplossing. Hierbij spelen wederom sociaal-psychologische factoren tussen sleutelfunctionarissen een grote rol. De vierde fase omhelst de rol van de

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

9

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

sleutelfunctionarissen in samenwerkingsrelaties. Het is hierbij belangrijk dat deze sleutelfunctionarissen in het belang van hun organisatie een rol en attitude van coöperatie en samenwerkingsbereidheid kunnen aannemen. De huidige samenwerkingsrelatie bevindt zich nog niet in de eerste fase.

In de huidige samenwerkingsrelatie is echter sprake van weinig goodwill en is de voorspelbaarheid van de prestaties van de samenwerkingspartners diffuus. Er is bijna geen sprake van reciprociteit en gelijkheid in de samenwerkingsrelatie, enerzijds veroorzaakt door de exclusieve juridische kaders en anderzijds door een belangenafweging op basis van de takenuitvoering aan de kant van de AIVD.

In de samenwerkingsrelatie is bij sommige respondenten het gevoel aanwezig dat opportunistisch gedrag van de andere partner aanwezig is.

De kern van de organisatiecultuur wordt bepaald door een normen- en waardenstelsel. Een waarde hierbij is hoe men met elkaar, maar ook met de externe partners (samenwerkingsrelaties) omgaat. Voor een succesvolle samenwerking is het dus van belang om als samenwerkingspartner zicht te hebben op elkaars perspectief in de samenwerkingsrelatie.

Het perspectief dat beide organisaties van elkaar hebben is suboptimaal als het om samenwerking gaat. Over het algemeen vindt de ene partner dat de andere partner niet de juiste competenties heeft om een vruchtbare samenwerking tot stand te brengen. Hierbij moet worden gesteld dat het beeld van de CIE dNR over de AIVD negatiever is dan vice versa.

Ook hier is het weer frappant dat men van zichzelf juist vindt dat men over de noodzakelijke en gewenste competenties beschikt.

De vraag is ook of de organisatiecultuur past bij de gewenste cultuur die nodig is voor een succesvolle samenwerkingsrelatie. Hierbij spelen de volgende factoren een belangrijke rol; (1) de mate van onderlinge bejegening (bereidheid tot samenwerking), (2) het nemen van initiatieven en risico's (kwetsbaarheid), (3) de bereidheid tot het geven en accepteren van kritiek (kritiek) en (4) het nakomen van beslissingen (betrouwbaarheid en opportunisme). Externe factoren zijn van invloed op het ontstaan van organisatieculturen, zoals de branche waar de organisaties in actief zijn.

De inlichtingen- en veiligheidsdiensten hebben, juist vanuit de historie en het afschermen van geheimen, een gesloten naar binnen gerichte cultuur. Een cultuur waarbij het delen van informatie per definitie een afbreukrisico inhoudt. Samenwerken en informatie-uitwisseling is voor deze diensten iets onnatuurlijks en daarom is dit proces moeilijk in gang te zetten.

Het eerder genoemde afbreukrisico willen de diensten minimaliseren. Het is voor deze diensten van belang om deze methodieken en bronnen optimaal af te schermen. Het (soms verplichte) afschermen gaat ten koste van de samenwerkingsrelatie CIE/AIVD. Immers het delen van informatie (bronnen en methodieken) betekent hier afbreuk aan de afscherming. Buiten de negatieve invloed op de samenwerkingsrelatie, heeft het afschermen ook invloed op het verdedigingsrecht van de verdachte in strafzaken. Immers, bij het gebruik van AIVD informatie staan afscherming en transparantie op gespannen voet met elkaar. Een mogelijke oplossing voor dit probleem is het instellen van een zogenaamde "inlichtingen rechter-commissaris". Deze rechter doet, na opening van zaken in geslotenheid bij deze rechter, een rechtmatigheidstoets op de ingebrachte informatie. Dit betekent dat de in het strafproces ingebrachte informatie van de AIVD en/of CIE op rechtmatigheid wordt getoetst, waardoor de noodzaak, om tijdens het strafproces personeel van de CIE of AIVD als getuige op te roepen, geminimaliseerd wordt. Hiermee blijft de noodzakelijke afscherming

gewaarborgd, is de rechtmatigheid en transparantie getoetst en kan wederkerigheid tussen beide diensten ontstaan.

In organisatorische zin moet een zogenaamde inlichtingen-overleg CIE en de AIVD op het gebied van bronnen, de "humint" operaties beter op elkaar afstemmen. Hierdoor wordt het onmogelijk voor informanten/bronnen om door twee diensten bevraagd te worden, zonder dat de diensten van elkaar weten dat ze met dezelfde bron/informant spreken. Dit is een essentiële voorwaarde als AIVD-informatie in het strafproces een rol gaat spelen, maar ook in de afstemming van opsporings- en inlichtingenoperaties. Een voorwaarde voor dit overleg is het gevoel van gelijkwaardigheid in het samenwerkingsverband. Hetgeen aan de zijde van de CIE niet aanwezig is. Verder zijn initiatieven als uitwisselingsprojecten, voorlichting, periodiek overleg, kennismakingsinitiatieven op het niveau van teamleiders en stages van groot belang. Hierdoor nemen het emotioneel, competentie en cognitief vertrouwen toe.

Om de samenwerkingsrelatie vorm te kunnen geven is een aantal interventies mogelijk en is een bepaald gedrag gewenst. Deze interventies en het gedrag zijn in deze scriptie beschreven. Er gelden echter wel spelregels voor dit coöperatieve gedrag en deze interventies. Het betreft hier de volgende spelregels;

- Scheid de mens van het probleem,
- Concentreer op belangen, niet op positie,
- Creëer een probleemoplossingsfeer,
- Eerst bedenken dan beslissen,
- Maak het beslissen voor de andere partij makkelijker,
- Creëer vertrouwensafhankelijke voorstellen,
- Zoek objectieve criteria/normen,
- Kijk vooruit en niet achterom.

1. Inleiding

Na de terroristische aanslagen van 11 september 2001 in de Verenigde Staten en later in Madrid en Londen, is de veiligheids situatie in de wereld maar ook in Nederland drastisch veranderd.

Radicaal-islamitische groeperingen zoals Al-Qaeda vormen een ernstige bedreiging voor de

internationale vrede, veiligheid en rechtsorde.

Gebleken is dat leden van genoemde groeperingen relatief ongehinderd en onopgemerkt terroristische aanslagen konden voorbereiden en uitvoeren.

Ook Nederland kan opnieuw doelwit worden van een dergelijke aanslag, er zijn immers aanslagen gepleegd en pogingen daartoe voorbereid.

Het woord *terrorisme* is een aantal keren gevallen. Als we het over terrorisme hebben zijn er veel verschillen in attitudes te onderkennen. Het proces van betekenisgeving van dit begrip kent grote verschillen, inconsistenties en hypocrisie. Met name waar het gaat om de oordelen wat terroristen zijn en wat terreurdaden beogen.

John Horgan definieert terrorisme in zijn boek “The psychology of terrorism” als volgt; *‘een bewust, weloverwogen strategisch gebruik van geweld tegen een specifiek doel om het politieke klimaat te beïnvloeden’*.

James Dingley schrijft in zijn boek “**Profiling Terrorist**”:

“They are those that are the most “normal” in their community”.

Hij zegt eigenlijk dat een terrorist moeilijk te herkennen is binnen zijn sociale omgeving.

Terrorisme wordt juridisch in artikel 83a van het Wetboek van Strafrecht, (Stb 2004, 290) als volgt verwoord;

“Terrorisme wordt beschouwd als het (samenspannen tot het) plegen van misdrijven met het oogmerk om de bevolking of een deel van de bevolking van een land ernstige vrees aan te jagen, dan wel een overheid of internationale organisatie wederrechtelijk te dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden, dan wel de fundamentele politieke, constitutionele, economische of sociale structuren van een land of een internationale organisatie ernstig te ontwrichten of te vernietigen”.

De globalisering, de vernetwerking en de huidige internationale ontwikkelingen maakt de wereld steeds kleiner, waardoor de noodzaak tot samenwerking toeneemt ¹. Dit heeft een aantal positieve effecten, maar zeker ook een aantal negatieve effecten. Incidenten die waar ook ter wereld plaatsvinden kunnen een directe invloed hebben op de Nederlandse binnenlandse situatie. De gevechten in 2006 tussen Israël en de Hezbollah in het Midden-Oosten, hebben bijvoorbeeld tot gevolg gehad dat verschillende actiegroepen in Den Haag demonstreerden tegen het Israëliëse geweld. Een ander voorbeeld is de militaire Uruzgan-missie in Afghanistan. Door de Nederlandse deelname aan deze missie neemt de angst voor een terroristische aanslag in Nederland onder de Nederlandse bevolking toe. ²

¹ Bron: *Inlichtingen en Veiligheid defensie; kwaliteit, capaciteit en samenwerking*, bldz 149, betreft hier een onderzoek naar de MIVD

² Tangram enquête d.d. 30 juli 2006, Algemeen dagblad.

Betreft het hier een reële angst?

Gezien de recente ervaringen met de Hofstadgroep, de moord op Theo van Gogh en Pim Fortuyn, lijkt deze angst reëel.

Hierdoor voelt de Nederlandse overheid zich genoodzaakt de aanpak van terrorisme te intensiveren, zowel vanuit het opsporings- als vanuit de staatsveiligheidsperspectief. Deze ontwikkeling leidt ertoe dat beide sferen (opsporing en staatsveiligheid) elkaar sneller zullen raken dan voorheen. Dit wordt nog versterkt doordat de opsporingswetgeving de afgelopen jaren sterk is gewijzigd en nog enkele (ingrijpende) wijzigingen te verwachten zijn. Zo is op 10 augustus 2004 de wet Terroristische misdrijven ingevoerd, waarin onder meer de samenspanning tot (ernstige) terroristische misdrijven strafbaar is gesteld, een groot aantal voorbereidende en bevorderende handelingen, het rekruteren van personen voor gewapende strijd en het deelnemen aan een terroristische organisatie. Vermoedelijk zal later dit jaar ook nog de Wet verruiming mogelijkheden opsporing en vervolging terroristische misdrijven in werking treden. Die wet zal het onder meer mogelijk maken om op basis van zeer geringe informatie (een “ aanwijzing” in plaats van een verdenking) bijzondere opsporingsbevoegdheden in te zetten. De opsporing kan door deze wetswijzigingen optreden in een gebied waar dat voorheen nog niet mogelijk was. Een gebied dat in de oude situatie wellicht het ‘exclusieve’ domein van inlichtingendiensten geweest zou zijn. Het is in dit gebied dat de activiteiten vanuit beiden sferen elkaar raken. Dat geldt in het bijzonder ook voor het verzamelen van “ humint ³” door het runnen van bronnen/informanten en agenten. Juist op dat kwetsbare terrein mogen de toegenomen activiteiten over en weer natuurlijk niet leiden tot het verstoren van elkaars operaties. Een goede afstemming is dus van wezenlijk belang.

Uit de evaluatie aangaande de gebeurtenissen van 11 september 2001(terroristische aanslagen in de Verenigde Staten), blijkt dat het gebrek aan samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de verschillende inlichtingen- en opsporingsdiensten mogelijk heeft geleid tot het niet tijdig onderkennen van een dreiging van een terroristische aanslag, met alle gevolgen van dien. De Amerikaanse inlichtingendiensten hebben de aanslagen van 11 september 2001 geëvalueerd door de commissie 9/11. Deze commissie concludeerde onder andere dat de informatie-uitwisseling tussen de verschillende diensten gebrekkig is geweest. Zij waren, weliswaar achteraf, tot de conclusie gekomen dat een juiste en tijdige interpretatie van al de aanwezige informatie, deze aanslagen mogelijk hadden kunnen voorkomen.

Vanaf die tijd heeft men gepoogd om informatie beter met elkaar te gaan delen, met als doel te komen tot een verbetering van de samenwerking en een efficiëntere en effectievere bestrijding van het terrorisme ⁴. In de Verenigde Staten van Amerika heeft men gekozen voor de invoering van de DNI (Director of National Intelligence). In Nederland is de nationaal Coördinator terrorismebestrijding (NCTb) in het leven geroepen.

Samenwerking is een begrip dat voortdurend terugkomt tijdens het bestuderen van relevante literatuur voor dit onderzoek. Naast de gebleken tekorten aangaande de samenwerking en communicatie tussen de Amerikaanse diensten zien we in Europa soortgelijke parallellen.

³ Humint is de afkorting van human intelligence, ofwel informatie afkomstig van menselijke bronnen.

⁴ Bron, Wikipedia ; Het rapport van de commissie 9/11, dat op 22 Juli 2004 werd vrijgegeven, concludeerde een aantal belangrijke intelligence failures'. De vraag werd opgeroepen hoe de Amerikaanse "Intelligence community" de nationale belangen van de VS tegen aanvallen van terroristen beschermde. De invoering van de Director of National Intelligence was één van de aanbevelingen in het rapport van de commissie 9/11. De DNI is een overkoepelend orgaan die informatie tussen de verschillende diensten moet coördineren.

Volgens Gijs de Vries, veiligheidscoördinator van de Europese Unie, bestaat er een fundamenteel probleem in Europa als het gaat om informatie uitwisseling tussen de geheime diensten. Daags na de aanslagen van 11 september 2001 nam de Unie een pakket maatregelen dat er op gericht was om naast de aanpak van illegale geldtransacties, het verscherpen van de buitengrenscontroles, de intensieve bescherming van vitale infrastructuur, het initiëren van anti-terreur wetgeving, met name ook de coördinatie tussen de inlichtingen- en politiediensten te verbeteren.

Naar nu blijkt leidden veel van genoemde maatregelen tot nationale initiatieven, maar veel gebeurde er ook weer niet. Een samenwerkingsverband tussen de verschillende nationale politiediensten liet zelfs twee jaar op zich wachten, terwijl de beoogde samenwerking op het gebied van terrorisme eveneens gebrekkig verliep.

Begin 2005 sprak Josep Borrell, voorzitter van het Europees Parlement, de volgende woorden;

“We mogen verontwaardigd zijn over hoe weinig er in een jaar is gebeurd” ⁵

Hij wees hiermee op de maatregelen die waren genomen na de aanslagen op Madrid. Rob de Wijk ⁶ concludeert in zijn boek “Supermacht Europa” dat Europa slechts een machtspolitiek kan voeren wanneer er sprake is van een grotere samenwerking op het gebied van het buitenlands- en veiligheidsbeleid.

De toename van nationale- en internationale bedreigingen heeft in Nederland geleid tot een toename van onderwerpen waarover inlichtingen worden verwacht. Daaruit vloeit weer een toenemende behoefte aan samenwerking voort. Immers, geen enkele organisatie bezit het monopolie op informatie over een bepaald onderwerp. Inlichtingendiensten kunnen vanwege het flexibele karakter van deze dreiging individueel slechts informatie verzamelen over een deel van het onderwerp. Onvolledigheid in de informatievoorziening en onzekerheid blijven hierdoor bestaan. Verder helpt samenwerking “intelligence failure” voorkomen, het falen van inlichtingendiensten bij het tijdig of adequaat in kaart brengen van relevante dreigingen. Een analyse van een aantal recente “failures” laat zien dat deze vooral worden veroorzaakt door culturele aspecten van een dienst. Daarbij speelt ofwel de rivaliteit tussen diensten die weigeren samen te werken om gemeenschappelijk analyse te maken, ofwel een onderschatting van de waarde van inlichtingen ten opzichte van andere vormen van advisering een cruciale rol. Om deze onzekerheden te reduceren en het dreigingsbeeld te completeren is actieve samenwerking tussen inlichtingendiensten niet alleen nodig, maar zelf noodzakelijk. ⁷

⁵ “Supermacht Europa”, blz. 96, door Prof. Dr. R. de Wijk, Mets en Schilt, Amsterdam 2005

⁶ Prof. Dr. Rob de Wijk is hoogleraar strategische studies aan de Universiteit Leiden, hoogleraar internationale betrekkingen aan de Koninklijke Militaire Academie en directeur van het Centrum voor Strategische Studies van Clingendael en TNO

⁷ Bron: *Inlichtingen en Veiligheid defensie; kwaliteit, capaciteit en samenwerking*, bldz 150, betreft hier een onderzoek naar de MIVD

Uit deze inleiding valt op te maken dat een goede samenwerking en informatie-uitwisseling tussen opsporing- en inlichtingendiensten evident voor de bestrijding van terrorisme is.

Hoe is het gesteld met de samenwerking tussen inlichtingen- en opsporingsdiensten in Nederland?

Uit de jaarverslagen van zowel de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst en de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, alsmede de onderzoeken die zijn verricht naar het functioneren van beide diensten door de Commissie Havermans (AIVD-onderzoek) en de Commissie Dessens (MIVD-onderzoek) blijkt nog eens duidelijk de noodzaak van samenwerken. In een sterk veranderende omgeving, zoals thans het geval is, is samenwerken van essentieel belang voor het optimaal functioneren van inlichtingen- en veiligheidsdiensten. Zo ook is dit het geval voor de relatie AIVD en CIE Klpd/dNR.

Uit de genoemde jaarverslagen en onderzoeken blijkt dat de beoogde samenwerking *grosso modo* verbetering behoeft.

De focus van dit onderzoek zal zich met name richten op de samenwerking tussen de AIVD en de CIE Klpd/dNR. Twee diensten die zich (pro-actief) met terrorismebestrijding bezighouden. Zij zouden analoog aan het Amerikaanse model op grote schaal effectief met elkaar moeten kunnen samenwerken en informatie daartoe moeten uitwisselen. De realiteit is echter anders, van enige samenwerking is maar mondjes maat sprake en de informatie-uitwisseling is mager. Dit is tevens op te maken uit de bezorgdheid die tijdens het LPC (landelijk platform CIE-officieren van justitie) in november 2005 is geuit.

De CIE Klpd is zich bewust van deze problematiek en heeft de wens uitgesproken om de samenwerking en informatie-uitwisseling te verbeteren, om zodoende tot een effectievere bestrijding van het terrorisme in Nederland te komen. De vraag is dan ook hoe de CIE van het dNR/Klpd en de AIVD complementair aan elkaar kunnen zijn. Immers, ons inziens staan beide diensten voor een zelfde belang, onderzoeken dezelfde doelgroepen en vissen in dezelfde poel voor informatie.

⁸ Het LPC is het landelijk platform CIE- officieren dat twee maal per jaar bijeenkomt. Tijdens deze bijeenkomsten worden relevante CIE aangelegenheden integraal met de CIE politiechefs en de CIE officieren van justitie besproken. Bij deze LPC bijeenkomst waren speciaal voor het bespreken van deze problematiek vertegenwoordigers van de AIVD aanwezig.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

15

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

1.1 Maatschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek is tweeledig. Enerzijds is het gelegen in de bijdrage die het op het gebied van terrorismebestrijding kan leveren aan de algemene veiligheid in Nederland. De veronderstelling is immers dat een goede informatie-uitwisseling tussen de CIE Klpd en de AIVD, essentieel is in de bestrijding van het terrorisme. Met behulp van duidelijke afspraken aangaande de informatie-uitwisseling en het wederzijdse respect omtrent de verschillende belangen, kan op basis van wederzijds vertrouwen een gezamenlijk veiligheidsbelang worden nagestreefd. Gezamenlijk optrekken in de strijd tegen terrorisme zal het veiligheidsgevoel van de Nederlandse burger vergroten.

Anderzijds sluit dit wetenschappelijk onderzoek aan op de conclusies en aanbevelingen genoemd op pagina 107 van het rapport van de commissie bestuurlijke evaluatie AIVD “*de AIVD in verandering*”.

Dit onderzoek staat beter bekend als het onderzoek van de commissie Havermans. Hieronder is een passage van de aanbeveling op pag. 107 weergegeven.

“De Commissie stelt vast dat het klassieke onderscheid tussen activiteiten van de AIVD en de Criminele Inlichtingen Eenheden van de politie is vervaagd. Dat brengt problemen met zich vanuit het oogpunt van operationele planning en bestuurlijke verantwoordelijkheid. De AIVD is geen opsporingsdienst en behoort dat ook niet te worden. De dienst geeft nu echter te weinig blijk van daadwerkelijke betrokkenheid bij de in de justitiële veiligheidsketen aanwezige belangen. De AIVD moet een grotere bereidheid hebben om informatie over te dragen aan de politie ten behoeve van opsporingsonderzoek. In de opsporing wordt onvoldoende prioriteit gegeven aan de opvolging van de ambtsberichten van de AIVD. Er zouden meer organisatorische, personele en formele mogelijkheden moeten worden gecreëerd om de informatievergaring van de AIVD en die van de politie op een rechtens aanvaardbare wijze op elkaar af te stemmen. Een groter aantal personen binnen het OM en binnen de politie moet kennis hebben van de informatie van de AIVD. Zonder daadwerkelijke kennis dreigt het

belang van ambtsberichten van de dienst te worden onderschat. Te grote geheimzinnigheid kan leiden tot isolatie van de AIVD binnen de veiligheidsketen.”

De theoretische relevantie volgt onder andere uit het interdisciplinaire karakter van dit wetenschappelijk onderzoek. Juridische, bureaupolitieke en organisatiekundige inzichten worden met elkaar in verband gebracht. Verder is wetenschappelijk onderzoek naar de samenwerking tussen CIE en AIVD nog onontgonnen terrein.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

16

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

1.2 Onderzoeksopzet

Buiten de AIVD en de CIE van het Klpd wordt in dit onderzoek tevens het Openbaar Ministerie (OM) als onderzoeksobject onder de loep genomen. Deze organisatie speelt een essentiële rol in de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de AIVD en politie. Immers, de CIE officier van justitie voert het juridische gezag over de CIE van de politie. Wat de informatie-uitwisseling tussen CIE en AIVD betreft speelt de AIVD officier van justitie een belangrijke rol. De terrorisme officier fungeert als brug tussen de opsporings- en inlichtingendiensten.

Wat het OM betreft zijn de resultaten van deze respondenten ondergebracht bij de organisatie waar zij juridische betrokken bij zijn of de verantwoording voor dragen. Zo zijn de resultaten van de CIE Officieren van justitie ondergebracht bij de resultaten van de CIE/Klpd, en de resultaten van de AIVD Officier van justitie bij de resultaten van de AIVD. Er is door ons voor deze methodiek gekozen, omdat het onderzoek zich voornamelijk tot de samenwerking tussen de CIE en AIVD beperkt. Desondanks vervult het OM in de informatie-uitwisseling AIVD/CIE een belangrijke rol en moet daarom in dit onderzoek meegenomen worden.

Ter beantwoording van de vraag welke verwachtingen en beelden (percepties) de leden van de organisaties van elkaar hebben en hoe de huidige samenwerkingsrelatie gestalte heeft gekregen, zijn vanuit de praktijk de verschillende percepties van de organisaties onderzocht.

Vervolgens zijn de resultaten van de empirie en het theoretische kader, aangaande interorganisationale samenwerkingsrelaties, met elkaar vergeleken. Voor het empirische onderzoek zijn halfgestructureerde interviews met zogenaamde sleutelfunctionarissen (eerder genoemd als respondenten) gehouden.

Bij een halfgestructureerd interview worden de vragen als leidraad aangehouden en zijn de mogelijke antwoorden niet van tevoren vastgelegd. De onderwerpen die in het interview aan bod komen zijn vastgesteld en worden voorafgaand aan het gesprek aan de geïnterviewde bekend gemaakt. De sleutelfunctionarissen zijn die personen die in de samenwerkingsrelatie CIE/Klpd en AIVD een prominente positie bekleden en een dominante rol in de samenwerking spelen.

Voor het theoretische kader is een literatuurstudie verricht en is in samenspraak met de opdrachtgever besloten dat het onderzoek zal worden gezien vanuit de volgende invalshoeken:

1. de juridische invalshoek;
2. de bureaupolitieke invalshoek;
3. de organisatiekundige invalshoek.

Vanuit de juridische invalshoek wordt gekeken naar de kansen en belemmeringen voor de samenwerking, voortvloeiende uit de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van beide partijen binnen de juridisch vormgegeven samenwerking.

Vanuit de bureaupolitieke invalshoek wordt gekeken naar verschillende bureaupolitieke belangen van beide partijen en de invloed hiervan op de werkwijze (effectiviteit) van het samenwerkingsverband.

Tenslotte zal vanuit de organisatiekundige invalshoek worden gekeken naar de factoren gerelateerd aan interorganisationale samenwerkingsrelaties.

⁹ De AIVD Officier van justitie wordt in het vakjargon ook wel de terreur officier genoemd.

1.3 Respondenten

Voor dit onderzoek is met en op verzoek van de respondenten afgesproken dat hun anonimiteit wordt gewaarborgd. Enerzijds vanwege het afbreukrisico dat kan ontstaan, anderzijds vanwege de mogelijkheid om zo open en eerlijk te kunnen antwoorden. Om die reden noemen wij de geïnterviewden van dit onderzoek consequent respondent. Verder hebben wij de gehouden interviews samengevat en geanonimiseerd beschreven. Hierdoor werd het voor de respondenten mogelijk om openhartig over de samenwerking praten, zonder dat de uitspraken op de desbetreffende respondent te herleiden zijn. In totaal zijn een zestal respondenten gesproken. Allen zijn direct of indirect betrokken bij de samenwerking tussen de AIVD en de CIE van het Klpd. In ieder geval spelen zij allen, bij een eventuele samenwerkingsrelatie of informatie-uitwisseling, in de samenwerkingsrelatie een sleutelrol.

De respondenten zijn als volgt te beschrijven;
Drie officieren van justitie, twee leidinggevend van de CIE van de politie en een directeur van de AIVD.

1.4 Verantwoording

Het onderzoek wordt primair verricht in opdracht van C. Brenninkmeijer, Chef van de Criminele inlichtingeneenheid van het Korps landelijke politiediensten. Zijn uitgangspunt voor dit onderzoek is de veronderstelling dat voor een goede kennis- en informatiepositie van de CIE van het Klpd op het gebied van terrorisme, samenwerking met de AIVD essentieel is. Door de recente ontwikkelingen en de verwachtingen op het gebied van terrorisme, is de Klpd genoodzaakt om intensiever met haar partners samen te werken. Dit met het doel de terrorismedreiging slagvaardiger te bestrijden.

De AIVD en het Openbaar Ministerie zijn in zijn optiek essentiële partners in de veiligheidsketen, waarmee de samenwerking optimaal moet zijn. Hij heeft ons derhalve verzocht primair de samenwerking met de AIVD vanuit een juridisch, bestuurskundig en organisatiekundig perspectief te belichten en zo te komen tot conclusies en aanbevelingen voor een vruchtbare samenwerking. Gezien de rol van het OM, in de informatie-uitwisseling tussen beide diensten, zijn we voor dit onderzoek eveneens genoodzaakt deze organisatie in ons onderzoek te betrekken en de resultaten in de desbetreffende percepties te verwerken (CIE of AIVD). Uiteindelijk moeten de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek als leidraad voor de implementatie van de aanbevelingen van de commissie Havermans dienen.

1.5 Aspecten voor het onderzoek

Voor dit onderzoek zijn de volgende aspecten als leidraad aangehouden.

	Vraag	Term	Politie
Waaron		Relevantie	Verbeteren samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de CIE-Klpd en de AIVD
		Doel van	Om zodoende tot een effectievere strijd tegen het opkomende terrorisme te voeren
Wat		Doel in	Kennis van het bestaan en ontstaan van het gebrek aan samenwerking en de moeizame informatie-uitwisseling tussen de CIE-Klpd en de AIVD
Waar Hoe		Object Methode	CIE-Klpd en de AIVD Literatuurstudie en halfgestructureerde interviews met sleutelfunctionarissen

Verandering De verandering moet zijn gericht op de verbetering van de samenwerking en de informatie-uitwisseling tussen de AIVD en de CIE-Klpd

Doelstelling (probleemstelling) De Commissie Havermans (pag. 107, Commissie bestuurlijke evaluatie AIVD, *De AIVD in verandering*) stelt vast dat het klassieke onderscheid tussen activiteiten van de AIVD en de Criminele Inlichtingen Eenheden van de politie is vervaagd. Dat brengt problemen met zich mee vanuit het oogpunt van operationele planning en bestuurlijke verantwoordelijkheid. Dit wetenschappelijk onderzoek moet leiden tot (een) mogelijke oplossing(en) voor deze problemen.

Vraagstelling (probleemstelling) Hoofdvraag:
1. Hoe kunnen organisatorische, personele en formele mogelijkheden gecreëerd worden om de informatievergaring van de AIVD en die van de politie op een rechtens aanvaardbare wijze op elkaar af te stemmen? (Bureaupolitiek, juridische aspecten en organisatiekunde)

Subvragen:
2. Welke factoren hebben invloed op de samenwerking op het gebied van de terrorismebestrijding tussen de AIVD en de Criminele Inlichtingeneenheid van de Dienst Nationale Recherche van het korps Landelijke politiediensten?
3. Wat zijn de percepties van de andere organisatie? De eigen organisatie?
4. Welke formele samenwerking is er thans en welke mogelijkheden

	<p>zijn er?</p> <p>5. Welke personele samenwerking is er en welke mogelijkheden zijn er?</p> <p>6. Welke organisatorische samenwerking is er en welke mogelijkheden zijn er?</p>
Object	<p>Relevant onderzoeksmateriaal is te verzamelen bij;</p> <ol style="list-style-type: none">1. De AIVD officier van Justitie2. De CIE officier van Justitie3. Teamleider(s) en directeur(en) Staatsveiligheid/democratische rechtsorde bij de AIVD4. Teamleider(s) en hoofd van de CIE-Klpd5. Het rapport "De AIVD in verandering"6. Diverse wet- en regelgeving7. Literatuur betreffende organisatiekunde, met name gericht op interorganisatiele samenwerkingsrelaties8. Literatuur betreffende bureaupolitiek
Methode	<p>Beschrijvend en verklarend onderzoek mede gericht op het doen van aanbevelingen. Beschrijvend onderzoek omdat de CIE Klpd en de AIVD erbij betrokken zijn en beiden actor zijn. Verder is van de onderhavige problematiek een aantal aspecten te beschrijven/benoemen.</p> <p>Verklarend onderzoek, omdat door ons gezocht werd naar de oorzaken, gevolgen en de samenhang.</p> <p>Onderzoeksmethodiek; halfgestructureerde interviews met verschillende sleutelfunctionarissen van beide organisaties en inhoudelijke analyse van de onderzoeksgegevens, alsmede literatuuronderzoek.</p>
Begrenzing	<p>Het betreft hier slechts de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de AIVD en de CIE van het Klpd op het gebied van de terrorismebestrijding.</p> <p>De problematiek zal vanuit drie invalshoeken belicht worden, te weten:</p> <ol style="list-style-type: none">1. de juridische invalshoek;2. de bureaupolitieke invalshoek;3. de organisatiekundige invalshoek <p>Belangrijke randvoorwaarden voor dit onderzoek zijn de juridische kaders, immers de oplossingsrichting moet binnen de huidige wettelijke bepalingen vallen en voldoen aan de nieuwe wet Politiegegevens en de Wet Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten.</p>

2. Theorie

2.1 Inleiding

Nationale samenwerking tussen inlichtingen- en opsporingsdiensten komt tot stand in een ingewikkeld krachtenveld van belangen en onderlinge afhankelijkheden. Er bestaat spanning tussen enerzijds de inlichtingenwereld, die in toenemende mate uit netwerken is opgebouwd (waardoor de behoefte aan samenwerking toeneemt), en anderzijds bestaat uit gecompartmenteerde informatieverzameling (die samenwerking hindert). Hoewel de noodzaak tot samenwerking evident lijkt, blijkt in de praktijk sprake te zijn van een aantal barrières die samenwerking kunnen belasten of beperken. Niettemin vindt de noodzakelijke samenwerking op een continue basis plaats en wordt verdere en optimalisering van de samenwerking nagestreefd.¹⁰ De theorie in dit hoofdstuk gaat voornamelijk over belangen, interorganisatiele samenwerking en de factoren die hierbij een rol spelen.

De commissie Havermans geeft in haar rapport “*De AIVD in verandering*” aan dat de AIVD meer informatie met anderen in de veiligheidsketen moet delen. De partners in de Nederlandse veiligheidsketen dienen, volgens de commissie, meer zicht te hebben op de relevante informatie van de AIVD. Hierdoor zou de AIVD meer legitimiteit van haar omgeving krijgen. De AIVD zou, door meer openheid te betrachten, in de veiligheidsketen minder geïsoleerd zijn.

De commissie Havermans noemt de gesloten cultuur van de AIVD als oorzaak voor het beperkte delen van kennis en informatie met anderen in de keten. Deze organisatiecultuur is verklaarbaar, omdat veiligheidsdiensten geslotenheid als een vanzelfsprekendheid in de cultuur en karakter van hun organisatie opnemen. In zekere zin zijn samenwerking en informatie-uitwisseling tegennatuurlijke activiteiten voor inlichtingendiensten.

Inlichtingendiensten dienen primair de belangen van de eigen organisatie (afscherming), met als gevolg een beperkte informatie-uitwisseling. Dientengevolge is er dus altijd sprake van competitie om informatie tussen inlichtingenorganisaties die op het gebied van terrorisme actief zijn.¹¹

De AIVD gaat uit van een strikte interpretatie van het “need to know” principe. Immers een geheime dienst impliceert geslotenheid en terughoudendheid als het gaat om samenwerking en informatie-uitwisseling. Een te open houding maakt de afscherming van de gebruikte bronnen en methodieken kwetsbaar, met name als het om uiterst gevoelige informatie gaat. Het gehanteerde “need to know” principe is gebaseerd op de idee dat alleen die actor die de informatie nodig heeft, de relevante informatie ook verstrekt krijgt. Het tegenovergestelde ofwel de onnodige exploitatie van informatie, “nice to know”, wordt als een compromis aan het afschermingsbelang en dus ook aan het staatsbelang gezien.

¹²

¹⁰ Bron: *Inlichtingen en Veiligheid defensie; kwaliteit, capaciteit en samenwerking*, bldz 149, betreft hier een onderzoek naar het functioneren van de MIVD.

¹¹ Bron: *Inlichtingen en Veiligheid defensie; kwaliteit, capaciteit en samenwerking*, bldz 150, betreft hier een onderzoek naar de MIVD.

¹² Bron: Pag 43, *Dutch Intelligence, towards a Qualitative framework for analysis*, Proefschrift G.G. de Valk, Rijksuniversiteit Groningen, oktober 2005.

Door het waarborgen van de staatsveiligheid, het impliciete afschermingsbelang en de terughoudendheid in de exploitatie van informatie, wordt het beeld van de AIVD negatief beïnvloed en komen samenwerkingsrelaties tussen de AIVD en andere actoren in de Nederlandse veiligheidsketen moeizaam tot stand. Onbekendheid over de competenties en prestaties van de AIVD zorgen er tevens voor dat de partners in deze veiligheidsketen de AIVD niet op de juiste waarde inschatten. Deze onbekendheid en de verschillende organisatie- en bureaupolitieke belangen liggen aan deze misvattingen ten grondslag.

13

De CIE als (criminele) inlichtingeneenheid van de politie heeft net als de AIVD een gesloten karakter, omdat voor deze dienst soortgelijke afschermingsprincipes voor bronnen en methodieken geldt. Voor de CIE gelden echter ook nog andere belangen. Buiten het ruim te interpreteren staats- en afschermingsbelang, geldt voor de CIE tevens het opsporingsbelang.

Kortom, de inlichtingendiensten hebben bij het vormgeven van een samenwerkingsverband te maken met de bovengenoemde bijzondere omstandigheden. Culturele, bureaupolitieke, juridische, maar ook organisatorische aspecten hebben effect op de mate van succes in de onderlinge samenwerkingsrelatie. Vast staat wel dat de betrokken organisaties staan voor verschillende, maar ook voor gezamenlijke belangen.

Inlichtingendiensten hebben van nature een gesloten en een naar binnengerichte cultuur en karakter, maar moeten zich desondanks ten gunste van de samenwerking en de informatie-uitwisseling kwetsbaar en open opstellen. Dit alles vormgegeven binnen rechtens aanvaardbare juridische kaders.

In navolging van de constatering van de commissie Havermans is derhalve voor dit onderzoek gekozen om een theoretisch kader, met zowel bureaupolitieke- en interorganisatiele relaties, als culturele en juridische aspecten te beschrijven.

In paragraaf 2.2 wordt allereerst een theoretische uiteenzetting van bureaupolitiek en bureaupolitisme gegeven. Immers, in interorganisatiele samenwerkingsrelaties bestaat het gevaar dat bureaupolitiek overgaat in bureaupolitisme. Vervolgens komt in paragraaf 2.3 de samenwerking en de rol van vertrouwen in samenwerkingsrelaties aan bod. Niet alleen vertrouwen tussen organisaties, maar zelfs vertrouwen tussen individuele personen blijkt een prominente rol in interorganisatiele samenwerkingsrelaties te spelen. Achtereenvolgens komen in deze paragraaf, na de twee eerder genoemde aspecten aan de orde; samenwerkingsstypen en –strategieën (2.3.2) en de rol van vertrouwen in interorganisatiele samenwerking (2.3.3). Voor het tot stand brengen van een samenwerkingsrelatie is het belangrijk dat bij de relevante partners de bereidheid tot samenwerken aanwezig is. Die

bereidheid tot samenwerking is een cultuuraspect van de organisatie. In paragraaf 2.4 en 2.5 komen achtereenvolgens de organisatiecultuur en de juridische kaders aan de orde.

¹³ Bron: Pag.14, *De AIVD in verandering*, Commissie bestuurlijke evaluatie AIVD, november 2004

2.2 Bureaupolitiek

In zijn inauguratie rede 'Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel (1988)' definieert Uri Rosenthal bureaupolitiek als volgt; *"...Bureaupolitiek is de concurrentie tussen bureaucratistische instellingen. Concurrentie binnen de overheidsbureaucratie wordt als positief gewaardeerd. Het past in een systeem van checks and balances en van countervailing forces. Het vergroot de vitaliteit. Het breekt de naar beslotenheid neigende bureaucratie open"*.¹⁴

Bureaupolitisme definieert hij als;

*"...Bureaupolitisme is een loopgravenoorlog. In bestuurspolitologische termen; Bindende beslissingen blijven uit; men vervalt in niet-besluitvorming. In economische termen: de betrokkenen verliezen de onderlinge afhankelijkheid, waardoor de beperkte concurrentie tot ieders nut werkt, uit het oog; zij vergooien hun joint profits; en zij maken zich in toenemende mate kwetsbaar tegenover nieuwe aanbieders. In organisatiesociologische termen: de betrokkenen raken verzeild in verzelfstandigde conflicten. Men blijft ruziën, nog lang nadat door toedoen van anderen het pleit beslecht is."*¹⁵

Het bureaupolitieke model zoals door Rosenthal wordt beschreven staat een gezonde concurrentie tussen organisaties voor. Het bureaupolitieke model introduceert een aantal democratische beginselen in de overheidsorganisatie: concurrentie, rivaliteit, checks and balances,¹⁶ voor afweging van belangen, dynamische rivaliteit en functioneel conflict. concurrentie en rivaliteit houden in dat geen belang moeiteloos doorgedrukt kan worden. De belangencompetitie leidt tot het mobiliseren van steun bij derden en het bepleiten van de eigen zaak in de openbaarheid. De bescherming van monopolies en exclusieve jurisdicties wordt doorbroken. In bestuurspolitologische termen: de competitie tussen bureaucratistische belangen draagt bij tot een afgewogen toe- en verdeling van waarden in de maatschappij. In economische termen: de bureaucratistische concurrentie zal weliswaar blijven steken in

¹⁴ De

oligopolistische verhoudingen, maar de uitkomsten van de besluitvorming zullen, onder druk van derden, beter zijn dan in een gesloten systeem.¹⁸

Zoals eerder aangegeven spelen in de samenwerking tussen de CIE/Klvd en de AIVD bureaupolitieke belangen een rol. De belangen van beide organisaties worden met de ter beschikking staande middelen verdedigd. Doordat er tussen de twee diensten een vorm van concurrentie en rivaliteit bestaat, zou het moeiteloos doordrukken van het eigen belang van een der organisaties niet mogelijk moeten zijn. De bescherming van monopolies en exclusieve jurisdicties wordt hierdoor beperkt. Rosenthal geeft in bestuurspoliticologische termen aan dat de competitie tussen bureaucratische belangen bijdraagt tot een afgewogen toe- en verdeling van waarden in de maatschappij.¹⁹

¹⁴ Bron: pag.6, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

¹⁵ Bron: pag.8 en9, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

¹⁶ Bron: pag.15, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

¹⁷ Bron: pag.30, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

¹⁸ Bron: pag. 8, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

¹⁹ Bron: pag. 8, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

Echter in deze relatie kan bureaupolitiek overgaan in het zogenaamde bureaupolitisme, hetgeen een verlamdende werking op de interorganisatorische samenwerking heeft. In die gevallen worden belangen zo fel verdedigd dat besluitvorming uitblijft en feitelijk een loopgravenoorlog tussen beide organisaties ontstaat. De betrokkenen raken verzeild in verzelfstandigde conflicten en men blijft hierover ruziën.

Het bureaupolitieke model kan ook bij de oriëntatie op interorganisatorische relaties en netwerken een belangrijke rol spelen. Door gebruik te maken van dit bureaupolitieke model kunnen organisaties zich niet zo gemakkelijk meer verschuilen achter hun invloeds- en machtsmiddelen, hun bereidheid die middelen in te zetten en hun belangen. Door het bureaupolitiek model te gebruiken is het in interorganisatorische relaties niet meer mogelijk schuil te gaan achter de zogeheten wederzijdse afhankelijkheid. Hierdoor wordt het mogelijk om wat druk op de “interorganisatorische samenwerkings-” ketel te zetten.²⁰

Verschillende organisaties hebben verschillende belangen. Deze belangen zijn niet altijd complementair aan elkaar. Voor het overbruggen van deze belangentegenstellingen wordt vaak een oplossing gezocht in organisatorische constructies: het inrichten van contra- en superbureaus, of coördinatie op een hoger niveau. Vanuit bureaupolitiek perspectief roept dit soort oplossingen vervelende vragen op. Het zijn vragen over het verplaatsen, uitbreiden en verhullen van problemen. Het aantal spelers in het bureaupolitieke spel neemt immers toe. Organisatorische coördinatie voegt aan de reeds getrokken conflictlijnen een aantal lijnen toe.²¹

De controle op spel en spelers wordt hierdoor bemoeilijkt.

Het eerder genoemde Amerikaanse DNI, maar ook het Nederlandse NCTb zijn hiervan een voorbeeld. In zowel het Amerikaanse als het Nederlandse model heeft men voor een superorganisatie als coördinerend orgaan voor de uitwisseling van informatie en samenwerking tussen verschillende diensten gekozen. Hierbij rijst de vraag of deze maatregel het beoogde effect op de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen diensten daadwerkelijk tot stand brengt, of dat de conflicten alleen maar toenemen. Mogelijk kan deze vraag in de toekomst onderwerp van een nadere wetenschappelijke studie zijn.

Vanuit bureaupolitiek perspectief is ten slotte een realistische houding jegens samenwerking en coördinatie tussen overheidsorganisaties aan te bevelen. Samenwerking en coördinatie moeten tot wederzijds voordeel strekken. Men bepleit een coöperatieve cultuur, maar vergeet dat subculturen dominant zijn. De erbij betrokken bureaus zullen samenwerking lange tijd bezien in het licht van de eigen definitie van de situatie – en het daarmee verbonden belang. Een realistische houding jegens samenwerking en coördinatie vergt dan ook de aanwezigheid van een concreet gemeenschappelijk belang.²²

²⁰ Bron: pag.12, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

²¹ Bron: pag.30 en 31, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

²² Bron: pag.36 en 37, *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, U. Rosenthal, Samson, Alphen aan de Rijn 1988.

Samenvattend kan gesteld worden dat Rosenthal in zijn rede over bureaupolitiek en bureaupolitisme uitgaat van de principes zoals die gelden voor monopolistische en oligopolistische markten. Hij stelt dat bureaupolitisme een voedingsbodem vindt in monopolies en exclusieve jurisdicties, er van uitgaande dat in een monopolistische situatie een gezonde concurrentie niet mogelijk is. Dit impliceert tevens dat gelijke kansen en mogelijkheden juist zorgen voor gezonde rivaliteit en concurrentie, kwalitatief betere producten en evenwichtige besluitvorming.

Hieronder zijn schematisch de condities aangegeven waaronder respectievelijk bureaupolitiek en bureaupolitisme ontstaan.

Effect/oorzaak Monopolie Exclusieve jurisdictie Gemeenschappelijk belang

Bureaupolitiek Nee
Bureaupolitisme Ja

Nee
Ja

Ja
Nee

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

25

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

2.3 Interorganisationele samenwerking

2.3.1 Inleiding

Samenwerking zal in essentie moeten leiden tot een bepaalde vorm van synergie. De term synergie verwijst naar de idee dat activiteiten of organisatie-onderdelen elkaar kunnen versterken, waardoor de combinatie van die activiteiten of onderdelen tot betere uitkomsten leidt dan de activiteiten of onderdelen afzonderlijk zouden kunnen bewerkstelligen. De uitkomsten van synergie worden daarom ook wel het “2+2=5” –effect genoemd, hetgeen tot uitdrukking brengt dat bij synergie het geheel meer is dan de som der delen (Ansoff, 1965:75)²³

In deze paragraaf zal de theorie met betrekking tot interorganisationele samenwerkingsrelaties worden besproken. De vraag die hierbij gesteld kan worden is; wat is samenwerking en aan welke voorwaarden moet voldaan worden wil men kunnen samenwerken?

Paragrafen 2.3.2 en 2.3.3 gaan over de vormen van samenwerking die organisaties aan de hand van de samenwerkingsvorm kunnen hanteren. Deze theoretische benadering is van belang, omdat het samenwerkingsstype en -strategie bepalend is hoe de betrokken partners de samenwerkingsrelatie vorm geven. Kortom, beide factoren bepalen mede de perceptie die de ene organisatie van de andere heeft.

Paragraaf 2.3.4 gaat over de rol van vertrouwen in samenwerkingsrelaties. Paragraaf 2.3.5 gaat vervolgens in op het vertrouwen als proces.

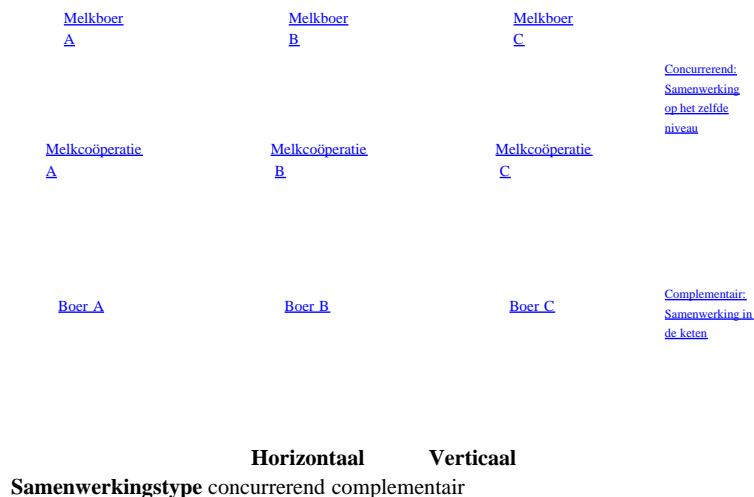
²³ Bron: pag 12, *De drie strategische kerndimensies van interorganisationele samenwerking*, Proefschrift G.A.W. van der Zaal, Thesis Publishers, Amsterdam ISBN 90-5170-421-6 1997

2.3.2 Samenwerkingstypen

Er zijn twee typen van samenwerking in interorganisationale relaties te onderscheiden. De eerste is de vrager/aanbieder-relatie, ofwel een verticale relatie, en de tweede is de relatie tussen twee concurrenten, ofwel een horizontale relatie. Bij een verticale relatie gaat het om organisaties die als opeenvolgende schakels in een bedrijfskolom zaken met elkaar doen. Zoals een boer melk aan de melkcoöperatie levert, en de coöperatie op haar beurt de melk aan de melkboer verkoopt.

Het betreft hier dus organisaties die in een keten complementair aan elkaar zijn. Typisch voor deze symbiose is het gegeven dat deze organisaties wederzijds afhankelijk van elkaar zijn, immers geen boer met koeien, geen melk voor de coöperatie en geen melk voor de melkboer. De horizontale samenwerkingsrelaties kenmerken zich als organisaties in dezelfde bedrijfskolom of verschillende bedrijfskolommen op het zelfde niveau. De organisaties zijn concurrerend of potentieel concurrerend ten opzichte van elkaar, zoals twee melkboeren die beiden melk in eenzelfde gemeente verkopen. Kortom, concurrerende partijen proberen soortgelijke middelen of “resources”aan hun omgeving te onttrekken (Hawley, 1950:39)

24



2.3.3 Samenwerkingsstrategieën

In traditionele samenwerkingsliteratuur over samenwerkingsstrategieën worden twee perspectieven gebruikt. Het betreft hier het “outside/in” en het “inside/out” perspectief. Het “outside/in”- perspectief heeft de externe omgeving als uitgangspunt. De belangrijkste veronderstelling van dit perspectief is dat exogene krachten, in de externe omgeving, een bedreiging vormen voor de (nog) aanwezige autonomie van de organisatie. Het centrale aandachtsgebied is dan ook het vermijden of het reduceren van de kwetsbaarheid van de organisatie, waarbij de externe omgeving van de organisatie als uitgangspunt wordt genomen.

²⁴ Bron: pag 15 en 16, *De drie strategische kerndimensies van interorganisationale samenwerking*, Proefschrift

In de literatuur over strategische allianties daarentegen wordt het “inside/out”-perspectief gehanteerd. De belangrijkste vooronderstelling is dat endogene krachten, in de interne omgeving, een mogelijkheid vormen voor behoud en (verdere) toename van de autonomie van de organisatie. Deze tweede stroming wordt in de samenwerkingsliteratuur omschreven als het behouden of vergroten van de vitaliteit van de organisatie.²⁶ Waarbij de interne organisatie als uitgangspunt wordt genomen.

[Outside-in perspectief](#)

[Inside-out perspectief](#)

[Kwetsbaarheid van de organisatie als uitgangspunt](#)

[Vitaliteit van de organisatie als uitgangspunt](#)

Voor beide perspectieven geldt dat een organisatie twee strategieën in de samenwerking met hun omgeving kunnen hanteren. Het betreft hier de zogenaamde “bridging” en “buffering” strategieën. In het geval van het outside-in perspectief zijn beide strategieën gericht op de exogene krachten buiten de organisatie. De strategie is erop gericht om die externe omgeving te beïnvloeden of buiten te sluiten. Bridging is die vorm van de strategie die beïnvloeding van de omgeving tot stand moet brengen. Buffering is daarentegen juist gericht om de organisatie van de exogene krachten af te sluiten.

[“Bridging” strategie](#)

[“Buffering” strategie](#)

²⁵ Bron: pag 21, *De drie strategische kerndimensies van interorganisationele samenwerking*, Proefschrift G.A.W. van der Zaal, Thesis Publishers, Amsterdam ISBN 90-5170-421-6 1997

Bouwen aan vertrouwen!
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

28

Afsteurbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

De “inside/out”-georiënteerde “bridging strategies” en “bufferings strategies” daarentegen zijn gericht op de endogene krachten in de interne omgeving, binnen de grenzen van de organisatie. Vanuit die invalshoek kan de organisatie overwegen de interne omgeving te beïnvloeden of af te schermen. “Bridging” heeft in dat geval betrekking op het creëren van een meerwaarde voor de organisatie, “buffering” heeft betrekking op het beschermen van de interne organisatie. ²⁶

[“Bridging” strategie](#)

[“Buffering” strategie](#)

[Creëren van meerwaarde voor de organisatie](#)

[bescherming v/d interne organisatie](#)

Figuur 1.3 Vier strategieën in interorganisationele samenwerking

²⁷



²⁶ Bron: pag 21 en 22, *De drie strategische kerndimensies van interorganisatiele samenwerking*, Proefschrift G.A.W. van der Zaal, Thesis Publishers, Amsterdam ISBN 90-5170-421-6 1997

²⁷ Bron: pag 22, *De drie strategische kerndimensies van interorganisatiele samenwerking*, Proefschrift G.A.W. van der Zaal, Thesis Publishers, Amsterdam ISBN 90-5170-421-6 1997

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

Het verschil in oriëntatie tussen het “outside/in”- en het “inside/out”-perspectief komt onder andere scherp naar voren via verschil in interpretatie van het interorganisatiele samenwerken. Vanuit het “outside/in”-perspectief worden in de interorganisatiele samenwerkingsrelatie andere dimensies geaccentueerd en bestuurd dan vanuit het “inside/out”-perspectief. Dat betekent dat de strategie in interorganisatiele samenwerkingsrelaties varieert met de keuze van het perspectief. Vanuit het “outside/in” – perspectief wordt aandacht besteed aan de interorganisatiele samenwerking, omdat er sprake kan zijn van onzekerheid en afhankelijkheid. Met andere woorden, “onzekerheid” en “afhankelijkheid” worden in “outside/in”-georiënteerde strategieën als de kerndimensies van interorganisatiele samenwerking behandeld. Via “omgevingsverandering”- en het “afschermen van de organisatie” zou het mogelijk moeten zijn (de mate van) onzekerheid en (de mate van) afhankelijkheid te managen en daarmee (de mate van) “kwetsbaarheid van de organisatie” positief te beïnvloeden. ²⁸

²⁸ Bron: pag 22, *De drie strategische kerndimensies van interorganisationele samenwerking*, Proefschrift G.A.W. van der Zaal, Thesis Publishers, Amsterdam ISBN 90-5170-421-6 1997

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

30

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

2.3.4 De rol van vertrouwen in interorganisationele samenwerking

Buruma, hoogleraar strafrecht aan de Radboud Universiteit van Nijmegen stelt dat problemen in de samenwerking (in de opsporing / handhaving) vooral in de sfeer van informatie-uitwisseling liggen. Hij geeft daarbij echter aan dat de juridische hobbels vaak wel genomen kunnen worden, maar dat gebrek aan vertrouwen en dergelijke vaker de oorzaak is van de gebrekkige samenwerking.²⁹

Hieruit blijkt dus dat vertrouwen in samenwerkingsrelaties een belangrijke rol speelt. In deze paragraaf wordt de rol van vertrouwen in interorganisationele samenwerkingsrelaties besproken.

In de bedrijfskundige literatuur worden onzekerheid, complexiteit en opportunisme als belangrijke factoren genoemd als het gaat om de mate waarin samenwerking mogelijk is. Om onzekerheid, complexiteit en opportunisme te reduceren, worden door partners in een samenwerkingsrelatie een aantal methodieken gebruikt. De meest geëigende traditionele methodieken zijn verticale integratie, zoals het opstellen van juridische contracten. Een alternatief voor deze traditionele methodieken is vertrouwen. Vertrouwen maakt het mogelijk om het gedrag van de partner in de interorganisationele samenwerkingsrelatie te

controleren en te beïnvloeden. Vertrouwen is gebaseerd op het principe dat A een vertrouwensrelatie met B tot stand brengt. Door deze vertrouwensrelatie zal B waarschijnlijk minder opportunistisch reageren en handelen, vanwege het feit dat hij A nu vertrouwt en een goede band met A heeft. ³⁰

Vertrouwen is gebaseerd op vrijwilligheid en wordt niet, zoals juridische ordeningsprincipes, door macht afgedwongen. Vertrouwen is gerelateerd aan normen en waarden, vriendschap en loyaliteit. Vertrouwen in een relatie kan ervoor zorgen dat partners bereid zijn (1) zich aan elkaar te committeren, (2) in de relatie willen investeren en (3) in geval van problemen bereid zijn naar een constructieve oplossing te zoeken. Men kan ook op het vertrouwen terugvallen als de relatie zich in een andere richting moet ontwikkelen. De aanwezigheid van vertrouwen in een interorganisationale relatie zal de relatie op zich eveneens beïnvloeden. Vertrouwen kan de openheid, loyaliteit en flexibiliteit vergroten ³¹ zonder dat hier door één van de partners actief een beroep op gedaan wordt.

Het gebruik van juridische ordeningsprincipes beïnvloedt de sociale ordeningsprincipes, zoals vertrouwen dat is. Het gebruik van dwang door macht (juridisch) heeft een negatieve invloed op de ontwikkeling van vertrouwen in interorganisationale samenwerkingsrelaties. Gaski (1984), Hunt & Nevin (1974) and Lush (1976) geven hierover aan dat het gebruik van dwang door macht leidt tot een toename in conflicten. Zand (1972) en Hirschman (1984) beschrijven hoe het gebruik van macht defensief gedrag van partners in relaties tot gevolg heeft. Kortom, als machtsmechanismen gebruikt worden om interorganisationale relaties te managen, is het niet meer mogelijk om een beroep te doen op vertrouwen en loyaliteit, hetgeen belangrijke voorwaarden zijn voor een samenwerkingsrelatie op basis van vertrouwen.

²⁹ Buruma, prof. Mr. Y., 'Bijzondere opsporingsdiensten: sturing en samenwerking

³⁰ Bron: pag 25, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in Interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

³¹ Bron: pag 25, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

Ouchi (1980) geeft aan dat reciprociteit in samenwerkingsrelaties een centraal begrip is. Reciprociteit is de basis waarop de samenwerking plaatsvindt en deze reciprociteit verandert naarmate het socialisatieproces proces tussen de partners vordert, bijvoorbeeld het in een samenwerkingsverband elkaar beter leren kennen. Socialisatie maakt vertrouwen mogelijk, hetgeen op haar beurt weer de toekomstige samenwerking en samenwerking in onzekere situaties mogelijk maakt. ³²

Bradach & Eccles (1989) geven aan dat vertrouwen de efficiëntie in interorganisationale relaties vergroot, het opportunisme beperkt en contracten in relaties overbodig maakt. ³³ Anderson & Narus (1990) voegen toe dat het verleden, de toekomst en de dynamiek een belangrijke rol spelen in het relatie ontwikkelingsproces. Zij geven aan dat afhankelijkheid in

relaties een subjectief begrip is en dat de afhankelijke partner door haar beperkte onderhandelingsmogelijkheid meer conflicten in de relatie kent.³⁴

Zaheer & Venkatraman (1995) geven aan dat elke samenwerking relationele elementen kent. Vertrouwen is van invloed op het reduceren van opportunisme, maakt bescherming overbodig en maakt interorganisatiele relaties efficiënter.³⁵

Nooteboom (1996) geeft aan dat vertrouwen zowel de oorzaak als het gevolg van samenwerking is (circulair in plaats van lineair). Hij stelt dat vertrouwen het gebruik van contracten overbodig maakt (juridische ordeningsprincipes). Voorts stelt Nooteboom dat het onvoldoende is om een samenwerkingsrelatie alleen op juridische gronden te baseren. Sociale ordening, zoals vertrouwen in interorganisatiele samenwerkingsrelaties, is complementair aan deze juridische ordeningsprincipe en reduceert opportunistisch gedrag.³⁶

Vertrouwen kan men opbouwen door het creëren van condities. Bepaalde basisregels zijn nodig om een gevoel van zekerheid en vertrouwen te verkrijgen. Een van die regels is dat de leden van een groep het gevoel moeten hebben dat hun aanwezigheid in het samenwerkingsverband legitiem is. Ze moeten het gevoel hebben dat zij gerespecteerd worden en dat er naar hen geluisterd wordt, ongeacht de positie die zij bekleden. Voorts moeten de omstandigheden zo zijn gecreëerd dat er met regelmaat “face to face” interactie mogelijk is. De interactie wordt vergemakkelijkt als tussen partijen een gevoel van gelijkheid bestaat.

Daarnaast moeten er condities worden gecreëerd die leiden tot rechtvaardigheid en billijkheid. Gedurende de samenwerking kunnen de verwachte voordelen van de samenwerking veranderen door een beter inzicht in de samenwerkingsprocessen, de verwachte investeringen en de oncontroleerbare risico's.

³² Bron: pag 38, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

³³ Bron: pag 38, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

³⁴ Bron: pag 38, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

³⁵ Bron: pag 38, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

³⁶ Bron: pag 39, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

Vertrouwen kent veel op vertrouwen gelijkende en gerelateerde begrippen en concepten, zoals zelfvertrouwen, risico's nemen en voorspelbaarheid. Het is dus van belang om vertrouwen als begrip en concept te definiëren. Mayer et al (1995:711) beschrijft dat risico's nemen en

vertrouwen complementair aan elkaar zijn, immers het vertrouwen in elkaar hebben vergroot de bereidheid om risico's, ten opzichte van elkaar, te nemen (bijvoorbeeld de verplichtingen in relaties aan elkaar). Deze bereidheid zorgt op haar beurt weer dat het vertrouwen van de partner in de samenwerkingsrelatie toeneemt, waardoor een positieve feedbacklus ontstaat (Gulati 1995).

Een andere factor voor vertrouwen is de bereidheid om zich in een interorganisatiele relatie kwetsbaar op te stellen.³⁷ Kwetsbaarheid is een factor die telkenmale terugkomt. Vertrouwen is de bereidheid en de bewuste keuze om je kwetsbaar op te stellen. Vertrouwen heft de angst voor deze kwetsbaarheid op, en volgens Gambetta (1988:217), zelfs als monitoring van het gedrag van de partner niet mogelijk is.

MacAllister beschrijft deze kwetsbaarheid als volgt;

“the extent to which a person is confident in, and willing to act on basis of, the words, actions, and decisions of another” (1995:25)

Kwetsbaarheid is derhalve een cruciale factor in het tot stand brengen van vertrouwen.

Schruijer en Vansina menen echter dat vertrouwen een breekbaar goed is, omdat negatieve gebeurtenissen in de vertrouwensopbouw duidelijker waarneembaar zijn en zwaarder wegen dan positieve gebeurtenissen. Misbruik van deze kwetsbaarheid is daarom funest voor de samenwerkingsrelatie.³⁸

De laatste onderscheidende karakteristiek van vertrouwen is het domein specifieke (Mayer et al. 1995:717). Vertrouwen komt tot stand als partners capabel worden geacht om, (1) invloed uit te oefenen of (2) een specifieke taak uit te oefenen.³⁹

Een combinatie van de bovenstaande karakteristieken geeft de volgende definitie van vertrouwen;

“vertrouwen behelst een bewuste keuze om je kwetsbaar op te stellen. Deze keuze is gebaseerd op de subjectieve belevenis dat de partner deze kwetsbaarheid niet naar eigen belang zal gebruiken (opportunisme), ongeacht de mogelijkheid van monitoring of controle. Vertrouwen in een andere partner is domein specifiek en impliceert positieve associaties.”

⁴⁰

³⁷ Bron: pag 42, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

³⁸ Schruijer S. & Vansina L., *The Dynamics of multiparty collaboration and leadership*

³⁹ Bron: pag 42 en 43, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

⁴⁰ Bron: pag 43, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

Zand (1972) en Mayer et al. (1995) vullen deze definitie verder aan;

'Trust is the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party' (1995:712)⁴¹

'Trusting behaviour is consisting of actions that (a) increase one's vulnerability, (b) to another whose behaviour is not under one's control, (c) in a situation in which the penalty (disutility) one suffers if the other abuses that vulnerability is greater than the benefit (utility) one gains if the other does not abuse that vulnerability' (Zand 1972:230)⁴²

Het begrip vertrouwen is in de definitie van Zand cruciaal. Hij stelt dat in interorganisationele relaties het negatieve effect van onbetrouwbaar gedrag groter moeten zijn dan de winst van onbetrouwbaar gedrag. Negatieve effecten zoals het oogsten van buitenproportionele voordelen door de partner.

De omvang van dit verlies zal volgens de theorie van Nooteboom (1996) van belang zijn in de mate dat onbetrouwbaar, ofwel opportunistisch gedrag, voorkomen zal worden.

Het blijkt dat betrouwbaar gedrag, in de zin dat men zich kwetsbaar voor de ander opstelt, kan leiden tot een situatie van macht of afhankelijkheid. Deze mogelijkheid bestaat in situaties waar machtsverhoudingen uit balans zijn of bijvoorbeeld in gevallen waarin de kennis asymmetrisch verdeeld is. In afhankelijkheidsrelaties bestaat er geen keuze om op basis van vertrouwen te handelen, omdat een alternatief niet aanwezig is. Men moet er gewoonweg van uitgaan dat de ander geen misbruik van de kwetsbaarheid maakt (opportunisten). In deze situaties is er geen sprake van vertrouwen maar van zelfvertrouwen zoals Luhmann (1980) dit bedoelt.⁴³

Dat vertrouwen van fundamenteel belang is bij het in standhouden van netwerkorganisaties, wordt bevestigd door Keuning en Eppink. Zij stellen dat het onderlinge vertrouwen bij samenwerking in beginsel van meer belang is dan het formele juridische contract. Vertrouwen kan slechts worden gekweekt als verschillende partijen binnen een netwerk beseffen dat opportunistisch gedrag nadelig is en de reputatie van de eigen organisatie schaadt.

Als essentiële ingrediënten voor de opbouw van wederzijds vertrouwen noemen zij: tijd, persoonlijk contact en consistentie in gedrag.

Onderling vertrouwen wordt in de organisatiekunde door Keuning en Eppink e.a., genoemd als de kracht, maar tevens de achilleshiel van succesvolle netwerkorganisaties. Een vertrouwenscrisis vormt daarmee ook één van de grootste bedreigingen voor (externe) netwerkstructuren.⁴⁴

Keuning en Eppink noemen betrouwbaarheid, openheid en bereidheid tot samenwerking als kritische succesfactoren voor succesvolle samenwerking.

⁴¹ Bron: pag 44, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

⁴² Bron: pag 44, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

⁴³

Betrouwbaarheid Openheid Bereidheid tot samenwerking Kwetsbare opstelling
Tijd Persoonlijk contact Consistent gedrag

Keuning en Eppink stellen verder dat persoonlijk contact een essentieel ingrediënt is voor het opbouwen van vertrouwen. In dit persoonlijke contact bestaan drie factoren waarop dit vertrouwen is gebaseerd.

Ten eerste, hebben mensen een elementaire attitude om anderen te vertrouwen. Ten tweede, mensen kunnen informatie over de ander hebben waarop zij hun vertrouwen baseren. Ten derde, mensen kunnen op basis van ontwikkelde intuïtie en gevoel anderen vertrouwen.

Op grond hiervan is te stellen dat vertrouwen gebaseerd is op;

1. de neiging tot vertrouwen
2. cognitief vertrouwen
3. emotioneel vertrouwen

De eerste genoemde factor “de neiging tot vertrouwen” is afhankelijk van de mate waarin individuen bereid zijn anderen te vertrouwen. In het algemeen zijn er twee basis principes waarvan men kan uitgaan. Ten eerste, mensen die anderen vertrouwen totdat het tegendeel bewezen is (positieve perceptie) en ten tweede mensen die er vanuit gaan dat mensen onbetrouwbaar zijn totdat het tegendeel bewezen is (negatieve perceptie). Deze perceptie van mensen is gebaseerd op hun referentiekader, culturele- en sociale achtergrond, deze factoren bepalen de neiging en de mate om anderen te vertrouwen. ⁴⁵

Het cognitief vertrouwen is gebaseerd op reeds ervaren gedrag en prestaties van een andere partner. Op basis van deze ervaringen wordt het toekomstige gedrag van partners voorspelbaar. Cognitief vertrouwen hoeft niet expliciet gebaseerd te zijn op eerdere opgedane ervaringen met deze partner, omdat betrouwbaarheid eveneens bepaald wordt uit de reputatie van de andere partner.

Omdat niet altijd alle informatie voor alle partners beschikbaar is, moeten partners ook op hun intuïtie en gevoel kunnen afgaan. Dit maakt het emotionele vertrouwen een belangrijke factor in een vertrouwensrelatie. ⁴⁶

Het kan zelfs voorkomen dat partners elkaar op rationele gronden vertrouwen, maar dat men elkaar op emotionele gronden niet kan of wil vertrouwen. Basale redenen hiervoor kunnen zijn, de manier waarop iemand uit de ogen kijkt of de manier waarop iemand communiceert. Essentiële voorwaarde voor de ontwikkeling van emotioneel vertrouwen is de mate waarin er gelijkheid tussen partners bestaat. Hoe meer vergelijkbaar de partners zijn (qua achtergrond, cultuur, opleiding, geslacht en leeftijd) des te intuïtiever men elkaar begrijpt, en des te meer vertrouwen er tussen de partners ontstaat. ⁴⁷

⁴⁵ Bron: pag 46, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

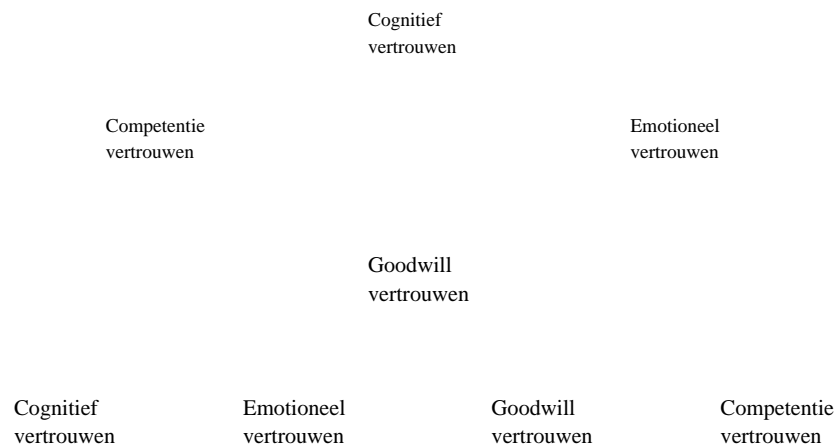
⁴⁶ Bron: pag 46, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

⁴⁷ Bron: pag 47, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

Naarmate interorganisatiele samenwerkingsrelaties zich over de tijd ontwikkelen, ontwikkelt zich ook de kennis over elkaanders competenties en mogelijkheden (cognitief vertrouwen). Deze ervaringen zijn de basis voor het zogenaamde vertrouwen op basis van competentie. Ofwel de ene partner heeft er vertrouwen in dat de andere partner het project of het voorstel zoals afgesproken zal volbrengen. Partners kunnen na verloop van tijd ook hun waarden en normen gaan delen (emotioneel vertrouwen). Dit leidt tot vertrouwen op basis van goodwill. Het vertrouwen tussen partners is nu meer dan alleen een "economische" relatie tussen beiden. De partners zullen elkaanders belangen met zorg behartigen en verwachten dat ook van elkaar (Nooteboom 1996).⁴⁸



⁴⁸ Bron: pag 47, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

36

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

2.3.5 Vertrouwen als proces

Zand (1972:229); *'There is an increasing rich evidence that trust is a salient factor in determining the effectiveness of many relationship. Trust facilitates interpersonal acceptance and openness of expression, where as mistrust evokes interpersonal rejection and arouses defensive behaviour.'* ⁴⁹

Als partijen in interorganisatiele relaties onbetrouwbaar gedrag tegenkomen zal de bereidheid om informatie te delen verdwijnen en sturing en controle niet worden geaccepteerd. Dit leidt weer tot een negatieve feedbackloop. De interorganisatiele samenwerking zal zich stabiliseren op een zeer laag niveau van vertrouwen. Deze ontwikkeling zal het probleemoplossingvermogen van de samenwerking teniet doen.

Zand (1971:231); *'Persons who trust each other however, will provide relevant, comprehensive, accurate, and timely information, and thereby contribute realistic data for problem solving efforts.'* ⁵⁰

Mensen die elkaar vertrouwen zullen zich sneller blootgeven, zijn ontvankelijker voor elkaars ideeën, accepteren elkaars afhankelijkheid en hebben minder de behoefte om elkaar te controleren en misinterpretatie van elkaars gedrag neemt hierdoor af. Het gevolg hiervan is dat problemen sneller worden onderkend, objectief benaderd worden en oplossingen creatief en beter toepasbaar zullen zijn. Dit proces maakt een open en vruchtbare samenwerking mogelijk. ⁵¹

[partners wiens gedrag niet gecontroleerd kan worden](#)

Controle

[Acceptatie van afhankelijkheid van de andere partner. Minder procedurele controle over de andere partner. Meer vertrouwen in het nakomen van afspraken. Groot commitment aan hetgeen is afgesproken.](#)

Informatie

[T.a.v. problemen: Betere ontsluiting, relevant en compleet. Gedachten en gevoelens](#)

Invloed

[Acceptatie van meer invloed van de ander in het stellen van doelen, methodieken, evaluatie en voortgang](#)

= Initieel vertrouwen zet informatiestroom in gang, maakt invloed mogelijk en controle neemt af

= Feedback van partners, vertrouwen neemt toe

= De samenwerkingsrelatie ontwikkelt stabiliteit

⁴⁹ Bron: pag 48, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*,

Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

⁵⁰ Bron: pag 47, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*,

Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

⁵¹ Bron: pag 48, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*,

Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

Ring & Van de Ven (1994) hebben vier kritische factoren voor interorganisationale samenwerkingsverbanden geformuleerd.

De eerste factor is de onzekerheid ten aanzien van de organisatie-omgeving en de onzekerheid met betrekking tot het vertrouwen in de andere partner. Het vertrouwen moet gebaseerd zijn op de voorspelbaarheid van de prestaties en de goodwill van de partner.

Tweede factor is de belasting van de relatie, als het gaat om efficiëntie en gelijkwaardigheid. Efficiëntie refereert hier aan de snelste en meest goedkope manier van de transacties.

Gelijkwaardigheid refereert hier aan een eerlijke en reciprocale verdeling van de voordelen van de individuele investering van de partners.

De derde factor in de ontwikkeling van interorganisationale samenwerkingsverbanden is de manier waarop problemen worden opgelost. Hoe eventuele problemen worden opgelost, wordt enerzijds door afhankelijkheden en anderzijds door sociale factoren bepaald. Naast deze factoren spelen sociaal-psychologische processen eveneens een rol. Deze processen oefenen een psychische druk uit op het in stand houden van de samenwerkingsrelatie.

De vierde factor is het belang van de verschillende rollen in de samenwerkingsrelatie. Deze factor refereert aan de relatie tussen de ontwikkeling van interorganisationale samenwerkingsrelaties en de individuele rollen die mensen in die samenwerking vervullen.

Ring & Van de Ven gaan ervan uit dat deze niet complementair behoeven te zijn. Personen kunnen voor het belang van hun organisatie een andere rol moeten aannemen.

“...*Interorganisational relationships are socially contrived mechanisms for collective action, which are continually shaped and restructured by actions and symbolic interpretations of the parties involved*’ (1994:96).

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Voorspelbaarheid prestaties	Goodwill Efficiëntie Gelijkwaardigheid	Probleemoplossing afhankelijkheid en sociale factoren	Rollen van individueen

Het hierboven besproken model van Ring & Van de Ven kent een aantal fasen. De duur van een fase is afhankelijk van (1) de aanwezige onzekerheid, (2) het vertrouwen in vertrouwen, (3) de rollen in relaties van de betrokken partijen.

De hierboven beschreven vier fasen bevatten formele en informele aspecten. Gedurende de onderhandelingsfase zijn partners voornamelijk op de formele aspecten van de beginnende samenwerkingsrelatie gericht. Echter tijdens dit proces ontstaan er ook sociaal-psychologische processen, zoals het elkaar beter leren kennen en begrijpen. In de commitment fase komen de regels en procedures voor de samenwerking tot stand. Deze voorwaarden worden in bijvoorbeeld een contract vastgelegd of er worden op informele of op psychische gronden afspraken gemaakt. De uiteindelijke fase is de uitvoeringsfase, hierin worden de gemaakte afspraken door beide partijen geëffectueerd. Aanvankelijk zal het rolgedrag van individuen bepalend zijn voor de interactie tijdens de uitvoeringsfase. Door dit rolgedrag en de interacties die hiermee gepaard gaan, zal de bekendheid tussen de individuen toenemen. Deze interpersoonlijke relaties zullen ook het vertrouwen onderling doen toenemen. ⁵²

⁵² Bron: pag 52 en 53, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

Het model van Ring & Van de Ven laat zien hoe het proces van interorganisatiele samenwerkingsrelaties ontstaat. In dit samengestelde model zijn het verleden en de toekomst belangrijk. Dit model laat zien dat sociale en juridische governance mechanismen complementair, in plaats van contradictoir, aan elkaar zijn. In verschillende stadia speelt vertrouwen een rol. Ervaringen spelen een belangrijke rol in wie men betrouwbaar acht en met wie men wel of niet wil samenwerken. Vertrouwen is derhalve gebaseerd op emotie en cognitie. Als deze eerdere ervaringen er niet zijn, zal de reputatie van de andere partner van belang zijn. Bij een goede reputatie neigt men eerder naar vertrouwen, hetgeen zal leiden tot bereidheid de onderhandelingen met de andere partner te starten.

In de onderhandelingsfase zullen de partners steeds meer kennis over de ander opdoen, kennis over prestaties, capaciteiten en verwachtingen. Door deze kennis zal het cognitief vertrouwen toenemen, want men komt steeds meer te weten over wat de ander kan en waartoe de ander professioneel in staat is.

Emotioneel vertrouwen ontstaat in deze fase, omdat individuen in de onderhandelingsfase elkaar steeds beter leren kennen en begrijpen. Zowel interpersoonlijk als tussen verschillende organisatirollen zullen relaties ontstaan.

Met andere woorden; hechte samenwerkingsrelaties kunnen alleen tot stand komen als partijen elkaar vertrouwen, daarentegen is commitment moeilijk te verkrijgen als partners elkaar niet vertrouwen.

In de uitvoeringsfase wordt het vertrouwen getest, omdat daar de operationele samenwerking uiteindelijk plaatsvindt. Als vertrouwen aanwezig is zal een open communicatie tot stand komen. Partners kunnen in deze fase hun verwachtingen en interesses aangeven, hetgeen een positieve en constructieve probleemoplossing mogelijk maakt. Het zal ook de creativiteit stimuleren, omdat men gemotiveerd raakt om ideeën te delen en te opperen. Het gevolg is dat positieve feedback ontstaat.

[Gebaseerd op persoonlijke en professionele interactie, en reputatie.](#)

[verwachtingen](#)
[Gebaseerd op voorspellingen en gezamenlijke haalbare doelstellingen](#)

Onderhandelingen
[Gezamenlijke verwachtingen gebaseerd op formele onderhandelingen en informele afstemming](#)

Evaluatie
[Gebaseerd op gelijkwaardigheid, eerlijkheid en efficiëntie](#)

uitvoering
[Commitment door rolgedrag en persoonlijke interactie](#)

Commitment
[Toekomstige acties door formele juridische contracten en psychische emotionele contracten](#)

2.4 Organisatiecultuur

2.4.1 Inleiding

Het verschil tussen intra-organisatiele samenwerkingsrelaties (intern) en inter-organisatiele samenwerkingsrelaties (extern) ligt in het gegeven dat in het laatste geval de organisatiebelangen tegengesteld aan elkaar kunnen zijn en boven het persoonlijke belang of loyaliteit in samenwerkingsrelaties uitgaat (Ring & Van de Ven 1994). Vertrouwen heeft invloed op het karakter van mensen. In organisaties zal vertrouwen gebaseerd zijn op de organisatiecultuur en de wijze waarop de organisatie met externe relaties omgaat. ⁵³ Derhalve gaat deze paragraaf over de organisatiecultuur en de wijze waarop deze cultuur invloed heeft op de interorganisatiele samenwerkingsrelatie.

2.4.2 Functie van de organisatiecultuur

De organisatiecultuur kan verschillende functies vervullen. De organisatie- of bedrijfscultuur is te omschrijven als een overtuiging of gemeenschappelijke mening in een organisatie, gefragmenteerd of geïntegreerd, en ondersteund aan de verscheidenheid aan normen en rituelen, kan een beslissende invloed uitoefenen op vaardigheden van de totale organisatie om te reageren op de uitdagingen waarmee zij geconfronteerd wordt. ⁵⁴

De kern van een organisatiecultuur wordt gevormd door het normen- en waardenstelsel. Dit normen- en waardenstelsel hoeft niet voor iedereen in de organisatie gelijk te zijn. Integendeel, er zijn vaak grote verschillen tussen aanwezige subculturen.

Waarden gelden ook voor organisaties, belangrijke waarden zijn bijvoorbeeld de wijze waarop er met personeel wordt omgegaan, maar ook de samenwerking met externe partners. Die waarden maken pas deel uit van de organisatiecultuur als die door een groot deel van organisatieleden wordt geaccepteerd.

Normen zijn de regels voor het gedrag die direct uit de waarden kunnen worden afgeleid. Normen onderscheiden zich op twee manieren van waarden. Een waarde kan individueel, maar ook sociaal bepaald zijn. Een norm is iets wat groepen van mensen gemeenschappelijk hebben. Een waarde heeft betrekking op een bijna filosofische beschouwing van de wereld, een norm heeft daarentegen betrekking op gedrag. Normen zijn geschreven en ongeschreven regels die binnen een organisatie gelden. ⁵⁵

Overtuigingen, tezamen met geloven, bijgeloven, oordelen en vooroordelen zijn bepalend hoe een individu de wereld in kijkt en wat hij/zij ervaart als de werkelijkheid om zich/haar heen. In de literatuur worden de begrippen overtuiging en normen en waarden vaak in één adem genoemd. Terwijl juist een waarde beschrijft wat als waardevolle situatie wordt beschouwd en een overtuiging beschrijft hoe men denkt dat de situatie in werkelijkheid is of gecreëerd zou kunnen worden. Waarden en overtuiging komen overeen voor wat betreft het individuele ervan. Ieder mens heeft zijn eigen persoonlijke waarden en overtuigingen. Tot de organisatiecultuur behoren alleen die overtuigingen die het bedrijf betreffen en een zekere

⁵³ Bron: pag 49, *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, Roslinde Klein Wolthuis, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente

⁵⁴ Bron: pag. 117, *Beelden van organisaties*, Gareth Morgan, Scriptum management, ISBN 90-71542-47-5, London.

⁵⁵ Bron: pag. 45 en 46, *Cultuur management, bedrijfscultuur en veranderingsprocessen*, 2^e druk, drs. H.R. van Hasselt, ISBN 90-5901-096-5.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

algemeenheid in zich hebben. Dat zijn bijvoorbeeld overtuigingen over hoe er leiding gegeven zou moeten worden, wat de invloed van de omgeving op de organisatie is, hoe die invloed beheerst kan worden, hoe individuen en afdelingen met elkaar moeten samenwerken, maar ook of en hoe de samenwerking met externe partners tot stand moet komen.

Normen, waarden en overtuigingen hebben alles te maken met ideeën hoe de wereld in elkaar zit, of hoe deze in elkaar zou moeten zitten. Zij presenteren een complex kennissysteem. Voor de dagelijkse praktijk is het van belang dat dit kennissysteem mensen onmiddellijk in staat stelt een mening te vormen over wat goed en wat fout is. Dit gebeurt veelal onderhuids en non-verbaal. Daarom spreken we wat dat betreft ook wel van emoties, omdat we het voelen, vaak zonder het te weten.

Het normen en waardenstelsel maakt het mogelijk om gedrag binnen de organisatie te interpreteren. Gedrag dat in de ene organisatie als joviaal en gemoedelijk wordt beschouwd, wordt in de andere organisatie als brallerig en onverantwoord gezien. De organisatiecultuur bepaalt uiteindelijk welke perceptie de overhand krijgt. Deze verschillen in perceptie kunnen leiden tot problemen wanneer mensen uit verschillende organisatieculturen met elkaar moeten samenwerken. Voor het soepel laten verlopen van de samenwerking is de perceptie die de verschillende partners van elkaar hebben van enorm belang. Wat ook het officiële of formele beleid is, de invulling die partners geven aan elkaars denken bepaalt in belangrijke mate hoe er samengewerkt wordt. Hierbij hebben we dus te maken met subjectieve percepties. Het vervelende daarbij is dat mensen moeilijk van hun zienswijze af te brengen zijn. De logica daarachter is simpel. Als ik ervan overtuigd ben dat de manier waarop ik de werkelijkheid bekijk de enige juiste is, dan zijn voor mij alle overige manieren onjuist. Als het individu bereid is hier genuanceerder over te denken, is deze ook bereid te aanvaarden dat zijn/haar beleving van de objectieve werkelijkheid verstoord wordt vanwege waarnemings- en interpretatiefouten. ⁵⁶

Organisatiecultuur is een onderdeel van het systeem om goed van fout, en juist van onjuist te kunnen onderscheiden. Organisationscultuur is in die zin een psychologisch mechanisme van individuen om hun kijk op de wereld bevestigd te zien. De gehele trukendoos van ontkenning, verdringing en rationalisatie is erop van toepassing. E.H. Schein onderscheidt naast de oppervlaktekenmerken (artefacten) en het normen- en waardenstelsel nog een derde, dieperliggend niveau: dat van de *basic assumptions*, de onderliggende aannames (Schein 1981).

Schein stelt dat het normen- en waardenstelsel op deze aannames is gebaseerd. Hierbij is belangrijk dat mensen direct “on the spot” aannames maken als zij informatie vergaren. Dat is een vanzelfsprekend proces dat overigens cultureel bepaald is, dat wil zeggen dat men hierbij gebruik maakt van eerder opgedane ervaringen. Twee zaken vallen hierbij op.

Mensen maken snel aannames over eenvoudige zaken en zijn ook relatief snel bereid hun aannames te verlaten wanneer zij meer informatie krijgen. In complexere (werk)situaties worden die aannames echter helemaal niet zo snel verlaten, sterker nog, om in balans te blijven, zijn wij eerder geneigd de nieuwe informatie aan te passen aan de aanname. Wij kunnen er voor dit onderzoek derhalve vanuit gaan dat, ten aanzien van de samenwerkingsrelatie, individuele en cultureel bepaalde aannames (percepties) een belangrijke rol spelen. ⁵⁷

⁵⁶ Bron: pag. 47-49, *Cultuur management, bedrijfscultuur en veranderingsprocessen*, 2^e druk, drs. H.R. van Hasselt, ISBN 90-5901-096-5.

⁵⁷ pag. 50, *Cultuur management, bedrijfscultuur en veranderingsprocessen*, 2^e druk, drs. H.R. van Hasselt, ISBN 90-5901-096-5

De rol van de leider is van invloed op de organisatiecultuur, althans degene die belangrijke beslissingen neemt is de eigenlijke leidersfiguur. Zijn gedrag is een voorbeeld voor anderen en daarmee bepaalt hij bewust of onbewust voor een substantieel deel hoe de zaken worden aangepakt. Dat laatste is een wezenlijk onderdeel van de bedrijfscultuur. Dit kan echter genuanceerd worden, omdat er binnen grote organisaties geen sprake is van één organisatiecultuur, maar meer sprake is van een samenstel van verschillende subculturen. Hierdoor wordt het moeilijk om een alles overheersende rol aan de leider toe te kennen. Duidelijk is echter wel dat de organisatiecultuur niet los gezien kan worden van de machtsfactor.

De daden van de (top)manager zijn gewild of ongewild van invloed op het gedrag van anderen. De leider bepaalt voor een belangrijk deel welke waarden, normen en overtuigingen werkelijk leven binnen de organisatie. Dat zijn namelijk die waarden, normen en overtuigingen die bewust of onbewust worden uitgedragen door de leiding. Voor alle duidelijkheid; het gaat hier niet in de eerste plaats om het normen- en waardenstelsel dat bij de leiding leeft, maar hoe medewerkers deze waarden, normen en overtuigingen van de leiding waarnemen. Vandaar dat de wijze waarop en de mate waarin deze worden uitgedragen en gecommuniceerd van minstens even groot belang zijn. ⁵⁸

De invloed van de organisatiecultuur uit zich ook op de wijze waarop men binnen en buiten de organisatie formeel en informeel met elkaar omgaan. Hieronder volgens enkele kenmerken die refereren aan de kritische factoren in een samenwerkingsrelatie. Voor de goede orde zij nog opgemerkt dat daarin eigenlijk geen goed of fout bestaat. De vraag moet echter zijn of de organisatiecultuur past bij de taken waarvoor de organisatie zich gesteld ziet.

A. De onderlinge bejegening (bereidheid tot samenwerking)

Een van de kenmerken van een organisatiecultuur is of men welwillend tegenover elkaar staat of wantrouwend. Datzelfde geldt voor de wijze waarop over en weer hulp wordt geboden en aanvaard, en de mate waarin onderlinge concurrentie wordt aangemoedigd of juist afgekeurd. Andere kenmerken betreffen de aanwezigheid van waterdichte schotten tussen afdelingen of juist samenwerking over de grenzen van het eigen hokje heen.

B. initiatieven en risico's (kwetsbaarheid)

De wijze waarop met risico's wordt omgegaan verschilt zeer sterk per organisatiecultuur. In de ene organisatiecultuur wordt risicovol handelen en het nemen van initiatieven zoveel mogelijk beperkt. In de andere organisatiecultuur worden risico's en initiatieven niet aangemoedigd maar oogluikend toegestaan. In weer een andere organisatiecultuur is het nemen van initiatieven en risico's het eten en drinken van de bedrijfsvoering.

C. Kritiek (kwetsbaarheid)

De manier waarop wordt omgegaan met kritiek is kenmerkend voor de organisatiecultuur. Soms wordt kritiek onderdrukt, soms alleen getolereerd, maar er zijn ook organisatieculturen waarin het geven van kritiek juist wordt aangemoedigd.

D. Beslissingen (betrouwbaarheid en opportunisme)

De wijze waarop afspraken worden nagekomen en beslissingen worden genomen, zegt iets over de organisatiecultuur. Houdt men zich strikt aan de afspraken of wordt er onderweg 'omgebogen'? Wordt er over of met mensen beslist? Worden alleen de beslissingen of ook het waarom ervan gecommuniceerd? De organisatiecultuur schept klimaat voor deze zaken. ⁵⁹

⁵⁸ pag. 57-58, *Cultuur management, bedrijfscultuur en veranderingsprocessen*, 2
ISBN 90-5901-096-5

^e druk, drs. H.R. van Hasselt,

⁵⁹ pag. 60-62, *Cultuur management, bedrijfscultuur en veranderingsprocessen*, 2
ISBN 90-5901-096-5

^e druk, drs. H.R. van Hasselt,

Bouwen aan vertrouwen!
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

Bejegening <i>(bereidheid tot samenwerking)</i>	Concurrentie <i>(bereidheid tot samenwerking)</i>	Initiatieven en risico's <i>(Kwetsbaarheid)</i>
Welwillend Schotten	Wantrouwend Open grenzen	Aanmoedigen Afkeuren beperken toestaan aanmoedigen
Kritiek <i>(kwetsbaarheid)</i>	Beslissingen <i>(betrouwbaarheid en openheid)</i>	
Onderdrukken tolereren	aanmoedigen Strikt houden aan afspraken Communiceren van beslissingen	Ombuigen Niet communiceren van beslissingen

Verschillende externe factoren zijn van ook invloed op het ontstaan van organisatieculturen. Het land waar de organisatie in gevestigd is, maar ook de branche waar de organisatie in actief is heeft invloed op de organisatiecultuur. Verder is de markt waarin de organisatie zich begeeft, maar ook de levenscyclus van de organisatie op de organisatiecultuur van belang. Interne factoren die van invloed zijn op de organisatiecultuur zijn de ontstaansgeschiedenis van de organisatie, de huidige leiders in hun voorbeeldgedrag en de medewerkers die de organisatiecultuur onderhouden en vormgeven. ⁶⁰

⁶⁰ pag. 67-68, *Cultuur management, bedrijfscultuur en veranderingsprocessen*, 2
ISBN 90-5901-096-5

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

44

^e druk, drs. H.R. van Hasselt,

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

2.5 Juridische kaders informatie-uitwisseling AIVD en CIE

In het rapport van de commissie Havermans, over de bestuurlijke evaluatie van de AIVD, wordt in paragraaf 2.3 geconstateerd dat het algemene beeld van de AIVD, bij de partners in haar omgeving, negatief is. Met name als het gaat om de samenwerking met deze partners. Deze beelden van partners in de veiligheidsketen vertonen een aantal duidelijke overeenkomsten met het rapport van de commissie Havermans. Het belangrijkste beeld van de AIVD, is die van een inlichtingen- en veiligheidsdienst die niet wordt gezien als een organisatie die ervan doordrongen is dat zij daadwerkelijk deel uitmaakt van de veiligheidsketen. Volgens de ketenpartners van de AIVD ontbreekt het hen aan een adequate communicatie en interactie. ⁶¹

Een in het oog springende conclusie van het rapport Havermans is dat de AIVD over een grote hoeveelheid informatie beschikt die relevant is voor verschillende partijen, maar

waarvan heel weinig naar buiten wordt gebracht. De oorzaak hiervan is te vinden in het feit dat de AIVD strikt werkt volgens het “need to know principe”,⁶² wat met zich meebrengt dat er alleen informatie wordt gedeeld wanneer dit echt noodzakelijk is. Dit principe zorgt voor spanning in de samenwerkingsrelatie en informatie-uitwisseling tussen de partners in de veiligheidsketen.

De commissie is zich bewust van de noodzaak van vertrouwelijkheid binnen het AIVD-inlichtingenproces. Desondanks oordeelt de commissie dat de AIVD relevante informatie voor de ketenpartners te weinig met hen deelt. De commissie stelt dat de AIVD dient te bezien welke informatie gedeeld kan worden met anderen, zonder daarbij schade te berokkenen aan het eigen inlichtingenproces.⁶³ De oplossingsrichting moet volgens de commissie binnen het juridische kader vallen.

Deze paragraaf beschrijft het huidige juridische kader waarin informatie-uitwisseling tussen AIVD en CIE thans plaats vindt.

2.5.1 Wettelijk kader

Voordat wij ingaan op de juridische kaders waarin informatie-uitwisseling tussen de diensten AIVD en CIE plaatsvindt, zal in deze paragraaf eerst een inventarisatie worden geven van de relevante wet- en regelgeving op het gebied van gegevensuitwisseling.⁶⁴ Deze regelgeving vormt het juridische kader voor de opslag en uitwisseling van gegevens op nationaal niveau. Voor dit onderzoek zullen de juridische kaders gevormd worden door de regels terzake de opslag en verstrekking van gegevens door de politie en de inlichtingen- en veiligheidsdiensten, ofwel de wet politieregisters (Wpolr), het besluit politieregisters (Bpolr) en de Wet op de inlichtingen en veiligheidsdiensten (Wiv).⁶⁵

⁶¹ Rapport van de commissie bestuurlijke evaluatie Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, ‘De AIVD in verandering’, november 2004. Paragraaf 2.3, p. 44.

⁶² Rapport van de commissie bestuurlijke evaluatie Algemene- Inlichtingen en Veiligheidsdienst, ‘De AIVD in verandering’, november 2004, p. 56.

⁶³ Rapport van de commissie bestuurlijke evaluatie Algemene- Inlichtingen en Veiligheidsdienst, ‘De AIVD in verandering’, november 2004, p. 196.

⁶⁴ Rapport van de werkgroep wetgeving informatie-uitwisseling, *gegevensuitwisseling en terrorismebestrijding*, 6 januari 2003, p. 7,8 en 9.

⁶⁵ Wet van 7 februari 2002, stb. 148

2.5.2 Verstrekkingenregime Wet politieregisters

Het verstrekkingenregime uit de Wpolr kan worden gekenschetst als een gesloten regime. Een gesloten regime houdt in dat de Wpolr een uitputtende regeling bevat van verstrekkingen die zijn toegelaten. Er is bij of krachtens de wet bepaald aan welke personen of organisaties gegevens mogen worden verstrekt. In paragraaf 4 van de Wpolr staan de regels omtrent het verstrekken van gegevens uit een politieregister. Kort gezegd zijn verstrekkingen toegestaan

aan uitdrukkelijk aangewezen partijen belast met een publieke taak, daarnaast mag de ontvangstgerechtigde de gegevens uitsluitend gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verzameld. In paragraaf 5 van het Besluit politieregisters wordt dit verder uitgewerkt.

⁶⁶

2.5.3 Informatieverstrekking door Openbaar Ministerie aan de AIVD ⁶⁷

De informatie-uitwisseling tussen de AIVD en de CIE kan niet in directe lijn plaats vinden, de uitwisseling verloopt door tussenkomst van het Openbaar Ministerie. Hoe aan de informatieverstrekking door het Openbaar Ministerie aan de AIVD is vormgegeven zal hierna worden beschreven. Daarbij verdient het vermelding dat in het navolgende slechts zal worden ingegaan op de verstrekking door het Openbaar Ministerie aan de AIVD. Mutatis mutandis geldt hetzelfde voor de MIVD.

Op grond van artikel 15, tweede lid, Wpolr, kunnen uit een politieregister gegevens worden verstrekt aan de AIVD, het initiatief ligt hier bij de politie. De Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (Wiv) stelt echter dat er een verplichting tot informatieverstrekking is. Er wordt dus door de AIVD voor de informatie-uitwisseling voornamelijk naar deze wet teruggekoppeld. Dus de Wiv bepaalt welke informatie er ter beschikking van de AIVD wordt gesteld. Hierbij dient vermeld te worden dat de Wiv ontworpen is door de AIVD(!).

De verstrekking van gegevens uit politieregisters aan de AIVD kan op twee manieren plaatsvinden. Het kan op verzoek van de AIVD zelf, dan wel op eigen initiatief van de politie of het Openbaar Ministerie. Omdat de AIVD op dit ogenblik geen zicht heeft op de inhoud en relevantie van politie-informatie en omgekeerd dit ook het geval is, is het in de huidige situatie zo dat het initiatief van verstrekking ligt bij de informatie-eigenaar.

Op grond van het bepaalde in art.17, eerste lid, Wiv 2002 is de AIVD bevoegd bij de uitvoering van haar taak dan wel ter ondersteuning van een goede taakuitvoering, gegevens op te vragen. Voor het verzamelen van gegevens kan de AIVD zich wenden tot:

- a. Bestuursorganen, ambtenaren en voorts een ieder die geacht wordt de benodigde gegevens te kunnen verstrekken en;
- b. Tot de verantwoordelijke voor een gegevensverwerking.

⁶⁶ Paragraaf 5 Besluit politieregisters, het verstrekken van gegevens uit een politieregister, artn. 9 t/m 15. In deze paragraaf worden artikel 14 en 15 van de Wet politieregisters uitgewerkt.

⁶⁷ Handleiding informatieverstrekking aan en door AIVD en MIVD, hoofdstuk 2.2.

Paragraaf 5.2 van de Wiv beschrijft de samenwerking met andere instanties. De verstrekking van informatie ⁶⁸ door Openbaar Ministerie aan AIVD vindt plaats op basis van art. 61 van de Wet op de inlichtingen en veiligheidsdiensten 2002. Het eerste lid van dit artikel luidt als volgt:

“De leden van het openbaar ministerie doen, door tussenkomst van het College van procureurs-generaal, mededeling van de te hunner kennis gekomen gegevens die zij voor een dienst van belang achten, aan die dienst”.

Deze bepaling verplicht het Openbaar Ministerie tot informatieverstrekking aan de AIVD. Bepalend voor de informatieplicht is het oordeel van het Openbaar Ministerie of het de informatie voor de AIVD van belang acht. Criterium hierbij is of de te verstrekken informatie past binnen de taakstelling van de AIVD. Deze verplichting tot informatieverstrekking geldt niet alleen voor het Openbaar Ministerie. Op grond van artikel 62 van de Wiv zijn ook de ambtenaren van de politie en van de Koninklijke Marechaussee verplicht mededeling te doen van de te hunner kennis gekomen gegevens die voor de AIVD van belang kan zijn. Daarnaast is in artikel 60 van de Wiv bepaald dat de korpschef van een politiekorps en de commandant van de Koninklijke Marechaussee werkzaamheden verricht voor de AIVD. ⁶⁹ Uit deze bepaling valt af te leiden dat zowel de Korpschef als de commandant van de Koninklijke Marechaussee als een functionaris twee verschillende belangen moet dienen.

⁶⁸ In dit stuk wordt aangesloten bij de uitleg van wat er onder informatie verstaan wordt uit de handleiding onder noot 1.

Waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over informatie wordt bedoeld

- informatie die wordt uitgewisseld tussen OM en AIVD/MIVD ten behoeve van of afkomstig uit opsporingsonderzoeken, alsmede CIE-informatie;
- Informatie die wordt uitgewisseld tussen OM en AIVD in het kader van de Wet veiligheidsonderzoeken;
- Overige gegevens die geen betrekking hebben op geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke personen en op organisaties.

⁶⁹ Op grond van 62 artikel dient de politie op eigen initiatief gegevens die zij van belang acht voor de AIVD via de korpschef aan de AIVD te verstrekken. Criterium hierbij is of de te verstrekken informatie past binnen de taakstelling van AIVD. Het betreft hier informatie van de Regionale Inlichtingendienst van de politie. (kamerstuk II, 1988/1989, 19589, nr.11, blz. 21)

2.5.4 Informatieverstrekking door de AIVD aan het Openbaar Ministerie ⁷⁰

De verstrekking van AIVD informatie aan het Openbaar Ministerie, ten behoeve van de opsporing vindt plaats op grond van artikel 38 van de Wiv. De AIVD is op grond van het bepaalde in artikel 38 Wiv 2002 bevoegd om bepaalde gegevens te verstrekken aan het OM. Artikel 38 lid 1 Wiv luidt als volgt:

“Indien bij de verwerking van gegevens door of ten behoeve van een dienst blijkt van gegevens die tevens van belang kunnen zijn voor de opsporing of vervolging van strafbare feiten, kan daarvan door Onze betrokken Minister of namens deze het hoofd van de dienst, onverminderd het geval dat daartoe een wettelijke verplichting bestaat, schriftelijk ⁷¹ mededeling worden gedaan aan het daartoe aangewezen lid van het OM.”

Deze bepaling impliceert dat de AIVD op eigen initiatief, via het OM (in casu de landelijk officier van justitie), gegevens kan verstrekken aan de politie die van belang kunnen zijn voor de opsporing en vervolging van strafbare feiten. Hierbij moet opgemerkt worden dat artikel 38, eerste lid, Wiv geen verplichting voor de AIVD tot informatieverstrekking inhoud. Waar artikel 61 lid 1 Wiv (en artikel 62, eerste lid, Wiv) een verplichting formuleert tot informatieverstrekking door het OM aan de AIVD, gaat het in artikel 38 lid 1 Wiv om een mogelijkheid die door de AIVD kan worden benut. Daarnaast ontbreekt er een wettelijke bepaling op grond waarvan de politie of het OM de AIVD zelf om inlichtingen kan verzoeken. Dit is te verklaren tegen de achtergrond dat de AIVD een groot aantal soms zeer ingrijpende bevoegdheden toekomt ten behoeve van het verzamelen van informatie. Het feit dat slechts onder zeer uitzonderlijke omstandigheden dergelijke, veelal op ingrijpende wijze gegevens aan derden kunnen worden verstrekt, is een voorwaarde voor de toekenning van die bevoegdheden. ⁷²

⁷⁰ Handleiding, paragraaf 1 onder b, pg.2

⁷¹ Het schriftelijk verstrekken van AIVD informatie geschiedt via een ambtsbericht aan het OM en kan worden gebruikt ten behoeve van de opsporing of als bewijs in strafzaken. Dat laatste heeft evenwel zijn beperkingen. In een ambtsbericht wordt namelijk niet ingegaan op de bron van de informatie, de wijze waarop de informatie is verkregen en op het kennisniveau van de dienst. Dat is nu net wel de informatie die de strafrechter nodig heeft,

maar die de AIVD niet kan en mag geven. De Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten legt de AIVD een geheimhoudingsplicht op, die ervoor moet zorgen dat de dienst zijn veelal kwetsbare bronnen (zoals agenten en informanten), de gekozen wijze van informatieverzameling (bijvoorbeeld een telefoontap of een volgactie) en zijn actuele kennisniveau (zoals informatie over ontmoetingsplaatsen en schuiladressen van leden van terroristische netwerken) kan beschermen.

⁷² rapport van de werkgroep wetgeving informatie-uitwisseling getiteld gegevensuitwisseling en terrorismebestrijding, pg. 22 en 23

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

48

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

[OM](#)

[Officiële Uitwisseling](#)

[CIE/Klpd
informatie](#)

[Uitwisseling op basis van Wpolr = facultatief](#)

[AIVD
informatie](#)

[Uitwisseling op basis van 62 Wiv = verplicht en
geheimhouding, niet te gebruiken in opsporing](#)

[Uitwisseling op basis van 38 Wiv = facultatief en
geen geheimhouding, te gebruiken in opsporing](#)

2.5.5 Huidige samenwerkingsvormen politie AIVD

Tot zover het juridisch kader met betrekking tot de informatie-uitwisseling. Dat de gebeurtenissen vanaf 11 september 2001 deze informatie-uitwisseling niet ongemoeid hebben gelaten, blijkt uit het opzetten van verschillende samenwerkingsverbanden op het gebied van terrorisme, zoals de CT-infobox. ⁷³ De CT-infobox staat voor contra-terrorisme-infobox. De CT-infobox is een bijzonder samenwerkingsverband tussen de AIVD, het OM, de politie, de Koninklijke Marechaussee, de Belastingdienst en de Immigratie en Naturalisatiedienst. Uitwisseling van informatie aan of door de AIVD kan plaatsvinden na een verzoek van de verstreckende partij. De CT-infobox heeft tot doel het leveren van een bijdrage aan de bestrijding van terrorisme, door het op een centraal punt bij elkaar brengen en vergelijken van informatie over netwerken en personen die op de een of andere wijze betrokken zijn bij terrorisme. In het bijzonder islamitisch terrorisme en de daaraan te relateren radicalisering. Via raadpleging, vergelijking en analyse van de verzamelde gegevens wordt een multidisciplinaire analyse en beoordeling van de beschikbare informatie gemaakt. De relevante informatie wordt namelijk direct door specialisten van de verschillende betrokken

instanties geanalyseerd. Op deze manier komt de informatie over een persoon sneller en completer beschikbaar dan wanneer de AIVD eerst een ambtsbericht moet aanleveren. De CT-infobox verstrekt zelf geen informatie, de bestaande juridische verstrekingsregimes blijven dan ook van kracht. Indien noodzakelijk krijgt iedere deelnemer van de CT-infobox een advies om de relevante informatie te verstrekken. Het komt er op neer dat de infobox de deelnemende diensten adviseert en relevante informatie uitwisseling op gang brengt. Dit betekent dat de samenwerking in de CT-infobox plaats vindt binnen de gegeven wettelijk kaders van de Wiv en met erkenning van ieders bevoegdheden en verantwoordelijkheden. De samenwerking wordt geregeld in een convenant en de dagelijkse leiding valt onder de AIVD, omdat de CT –infobox onder de paraplu van de Wiv is geplaatst. Volgens het rapport

⁷³ Rapport bestuurlijke evaluatie Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst, 'De AIVD in verandering', november 2004, pg.101

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

49

Afsteurbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

Havermans biedt deze infobox waardevolle perspectieven en men verwacht dat het de moeizame operationele samenwerking ten goede zal komen. ⁷⁴

2.5.6 Artikel 24 Wet politiegegevens

De huidige Wet politieregisters voorziet niet in de mogelijkheid om gegevens rechtstreeks langs geautomatiseerde weg te vergelijken. Met de nieuwe wet Politiegegevens (Wpolg) gaat hier verandering in komen. Het wetsvoorstel voorziet namelijk in de mogelijkheid voor de AIVD om, voorzover dat noodzakelijk is voor de wettelijke taken van de dienst (art. 6 Wiv), gegevens rechtstreeks langs geautomatiseerde weg te vergelijken. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald welke categorieën van politiegegevens het hier betreft.

Op grond van de Wiv is de AIVD belast met een aantal taken in het belang van de nationale veiligheid. Dit betreft onder meer het verrichten van onderzoek met betrekking tot organisaties en personen die door de doelen die zij nastreven, dan wel door hun activiteiten aanleiding geven tot het ernstige vermoeden dat zij een gevaar vormen voor de democratische rechtsorde, danwel voor de veiligheid of andere gewichtige belangen van de staat. Ten behoeve van een goede taakvervulling, zoals de aanpak van terrorisme, is het voor de AIVD noodzakelijk te kunnen beschikken over de daarvoor relevante politiegegevens. dan ook de reden dat er in het eerste lid van artikel 24 Wpolg voor de AIVD de mogelijkheid wordt verruimd om gegevens rechtstreeks te vergelijken met bepaalde politiegegevens. Het is nog onduidelijk hoe aan deze bevoegdheid zal worden vorm gegeven. Omdat de houders van de registers de controle over de door hun opgeslagen gegevens deels kwijt raken, zal goed overleg plaats moeten vinden tussen de partijen die een belang hebben bij de afscherming van hun gegevens. Voordat het genoemde artikel ingevoerd wordt, zullen er afspraken gemaakt moeten worden over de manier waarop dit rechtstreeks zoeken van politiegegevens plaats zal vinden.

⁷⁵ Dit is

De rechtstreeks te raadplegen politiegegevens zullen, bij algemene maatregel van bestuur, nog

nader moeten worden aangewezen. Het systeem van de rechtstreekse bevraging van politiegegevens vereist namelijk nadere verfijning, omdat bepaalde categorieën van politiegegevens in het geding kunnen zijn. Het betreft hier de gegevens van bepaalde onderzoeken naar schendingen van de rechtsorde en gegevens die worden verwerkt door de CIE en de Regionale Inlichtingendienst (RID). Deze gegevens worden verwerkt onder het regime van de artikelen 9 en 10 van het wetsvoorstel. Hier wordt tevens de kern van het probleem geraakt waar het gaat om de invoering van artikel 24 Wpolg. Het gebruik van die gegevens door de AIVD, zonder enige afstemming met de betrokken politie- en/of justitiefunctionarissen, kent een risico. Bij onvoldoende afstemming bestaat er de kans dat de operaties van de politie en die van de AIVD elkaar beïnvloeden, hetgeen in het justitiële traject ernstige risico's met zich mee kan brengen (bijv. de controle op het strafproces).
voorbeeld hiervan is dat informatie van een informant, die door zowel de politie als de AIVD wordt bevestigd, in het strafproces terecht komt, zonder dat hiervan notie wordt genomen. Waar op dit moment bij de gegevens verstrekking wettelijk gezien sprake is van een brengplicht van gegevens naar de AIVD, formuleert artikel 24 Wpolg een haalrecht voor de AIVD.

⁷⁶ Een

⁷⁴ Rapport bestuurlijke evaluatie algemene- inlichtingen en veiligheidsdienst, 'De AIVD in verandering', november 2004, pg.101 onderaan.

⁷⁵ Memorie van toelichting bij artikel 24 lid1 Wpolg, pg. 62

⁷⁶ Uitgangspunten voor het rechtstreeks langs geautomatiseerde weg verstrekken van politiegegevens aan de AIVD

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

50

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

OM

[Officiële Uitwisseling](#)

[CIE/Klpd
informatie](#)

[Artikel 24 Wpolg = onbeperkt openstellen van
politie-informatie voor AIVD](#)

[AIVD
informatie](#)

[Uitwisseling op basis van 62 Wiv = verplicht en
geheimhouding, niet te gebruiken in opsporing](#)

[Uitwisseling op basis van 38 Wiv = facultatief en
geen geheimhouding, te gebruiken in opsporing](#)

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

51

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

2.6 Conclusies

Uit dit hoofdstuk blijkt dat men aangaande interorganisatiele samenwerkingsrelaties moet voorkomen dat bureaupolitiek overgaat in bureaupolitisme. Bureaupolitisme werkt in de samenwerkingsrelatie verlamdend en zorgt dat er een loopgravenoorlog kan ontstaan. Bureaupolitiek echter is een gezonde situatie in interorganisatiele samenwerkingsrelaties. De voorwaarden voor een bureaupolitieke situatie moeten aanwezig wil men tot een vruchtbare samenwerking kunnen komen. Zo zal een monopolie van de ene partner vermeden moeten worden en exclusieve jurisdictie ongewenst zijn. Verder moet de interorganisatiele samenwerkingsrelatie een gemeenschappelijk belang dienen.

De interorganisatiele samenwerkingsrelatie kan zich manifesteren in twee verschillende vormen, te weten het concurrerende en het complementaire model. Concurrerend als het gaat

om samenwerking op het zelfde niveau, complementair als het gaat om opeenvolgende schakels in de keten. Voor de problematiek zoals die in de onderhavige samenwerkingsrelatie CIE dNR en AIVD wordt beschreven is sprake van een veiligheidsketen. Derhalve moet het complementaire samenwerkingstype model staan voor de samenwerkingsrelatie.

Wil de interorganisatiele samenwerkingsrelatie AIVD en CIE dNR succesvol kunnen zijn, dan is het van belang dat de beide organisaties vanuit een inside/out perspectief een bridging-strategie volgen. Een inside/out strategie omdat de organisatie de vitaliteit van de organisatie behoudt of vergroot en de autonomie van de organisatie borgt. Dit perspectief gaat uit van de kracht van de eigen organisatie.

De “bridging” strategie is erop gericht om meerwaarde voor de organisatie te creëren. Door het inside/out perspectief op samenwerking te hanteren en “bridging” als strategie te kiezen, zal de interorganisatiele samenwerkingsrelatie zich ontwikkelen als een relatie waarin de betrokken organisaties zich autonoom kunnen opstellen en uitgaan van hun eigen kracht. Verder zal deze samenwerkingsrelatie meerwaarde voor de interne organisatie creëren. Beide organisaties behouden hun autonomie en zijn niet geheel afhankelijk van elkaar, beide halen voordeel uit de samenwerkingsrelatie.

Interorganisatiele samenwerkingsrelaties conform dit perspectief en strategie vermijden of reduceren de nadelige aspecten van afhankelijkheidsrelaties. Deze samenwerking moet het mogelijk maken dat informatie over (de bedoelingen van) de andere partij in de relatie duidelijk en toegankelijker worden. Daardoor neemt de voorspelbaarheid ten aanzien van het gedrag van die andere partij toe, neemt de onzekerheid af en wordt de kwetsbaarheid minder. Een bijkomend effect van interorganisatiele samenwerking kan zijn dat er toch een bepaalde mate van belangenverstremming optreedt. Het risico van ongewenst en schadelijk gedrag (opportunisme) van de andere partij echter wordt daardoor wel kleiner ⁷⁷.

⁷⁷ Bron: pag 74, *De drie strategische kerndimensies van interorganisatiele samenwerking*, Proefschrift G.A.W. van der Zaal, Thesis Publishers, Amsterdam ISBN 90-5170-421-6 1997

Vertrouwen is de basis van elke standvastige en succesvolle relatie. Vertrouwen is daarom als een kritische succesfactor te beschouwen, zo ook in interorganisatiele samenwerkingsrelaties. Dit vertrouwen bevat een aantal cruciale elementen en voorwaarden. Allereerst is het aantal potentiële partners in de samenwerkingsrelatie van belang. Als de keuze gering is (monopolie), zal de kans op opportunisme toenemen. Immers de partners kunnen niet buiten elkaar en zijn afhankelijk van elkaar. Men spreekt dan niet zozeer van

vertrouwen in de relatie, als wel van zelfvertrouwen in de relatie.

Samenwerkingsrelaties die door juridische constructies afgedwongen worden, werken eveneens contraproductief. Deze vorm van samenwerking heeft een negatief effect op de samenwerkingsrelatie en het vertrouwen neemt hierdoor af, omdat samenwerking niet afgedwongen kan worden en op vrijwilligheid berust.

Reciprociteit is een voorwaarde voor gelijkheid in een relatie. Reciprociteit zet een sociaal proces in gang en zorgt voor het gevoel van gelijkwaardigheid. Beide voorwaarden zijn van belang voor het scheppen van vertrouwen. Reciprociteit zorgt ook voor legitimiteit in een samenwerkingsrelatie. Legitimiteit voor de aanwezigheid in een samenwerkingsrelatie heeft als gevolg dat er wederzijds respect ontstaat, waardoor men naar elkaar gaat luisteren. Hierdoor ontstaat eveneens het gevoel van gelijkheid in de relatie. Als aan deze voorwaarden is voldaan zullen de partners bereid zijn om zich kwetsbaar in de samenwerkingsrelatie op te stellen.

Interorganisationele samenwerkingsrelaties worden in essentie tot stand gebracht door individuen van beide organisaties. Hier van uitgaande kan men drie factoren benoemen die in de samenwerking een rol spelen. Deze drie factoren onderscheiden zich in (1) neiging tot vertrouwen, (2) cognitief vertrouwen en (3) emotioneel vertrouwen. De attitude van de sleutelfunctionarissen in de samenwerkingsrelatie is van eminent belang. Om te kunnen samenwerken moeten deze individuen ook de bereidheid hebben om met anderen samen te werken, zij moeten een positieve perceptie op samenwerking hebben. Deze perceptie is gebaseerd op hun referentiekader en culturele- en sociale achtergrond. De ervaringen rondom het gedrag en de prestaties van de partner spelen een belangrijke rol als het gaat om het cognitief vertrouwen.

Bij het vormen van het emotionele vertrouwen is van belang in welke mate de sleutelfunctionarissen in de samenwerking qua achtergrond, cultuur, opleiding, geslacht en leeftijd aan elkaar gelijk zijn. Deze gelijkheid zorgt ervoor dat men elkaar intuïtief begrijpt.

“ Vertrouwen komt te voet en gaat te paard”, dit wil zeggen dat vertrouwen niet vanzelfsprekend is en een langdurig proces moet doorlopen wil het überhaupt tot stand komen. Vertrouwen als proces kent vier fasen. De eerste fase is gebaseerd op de voorspelbaarheid van de prestaties en goodwill van de partner. De tweede fase is die van efficiency en gelijkwaardigheid. Efficiency als het gaat om de snelheid van de transacties tussen beide partners, gelijkwaardigheid als in reciprociteit in de relatie. De derde fase omhelst de probleemoplossing. Hierbij spelen sociaal-psychologische factoren tussen de sleutelfunctionarissen een rol. De vierde fase omhelst de rol van de sleutelfunctionarissen in samenwerkingsrelaties. Het is hierbij van belang dat deze sleutelfunctionarissen in het belang van hun organisatie een andere rol kunnen aannemen.

De kern van de organisatiecultuur wordt bepaald door een normen- en waardenstelsel. Een waarde hierbij is hoe men met elkaar, maar ook met de externe partners (samenwerkingsrelaties) omgaat. Normen hebben betrekking op gedrag, dit impliceert zowel de geschreven als de ongeschreven regels in een organisatie. Perceptie op samenwerking is eveneens cultureel bepaald. Verschil in perceptie op samenwerking kan derhalve problemen in de samenwerking opleveren. Voor een succesvolle samenwerking is het dus van belang om als partners zicht te hebben op elkaars perspectieven in de samenwerkingsrelatie. We spreken hier dus van subjectieve percepties op samenwerken. De partners moeten daarom ook bereid zijn hun eigen percepties te nuanceren en aanvaarden dat de eigen beleving door waarnemings- en interpretatiefouten wordt verstoord.

Naast de oppervlaktekenmerken en het eerder besproken normen- en waardenstelsel is een nog dieper liggend niveau in de organisatiecultuur aanwezig. Basic assumptions vormen voor deze bovenliggende niveaus de basis. Deze aannames worden gevormd door eerdere ervaringen van de betrokken personen. In complexe relaties zijn deze personen niet snel bereid hun aannames los te laten.

De rol van diegene die belangrijke beslissingen neemt, ofwel de huidige leider, zijn voorbeeldgedrag en de medewerkers die de organisatiecultuur onderhouden en vormgeven hebben een dominante invloed op de organisatiecultuur. De wijze waarop dit gedrag worden uitgedragen en gecommuniceerd is van groot belang voor de manier waarop de organisatieleden in samenwerkingsrelatie participeren.

De vraag is ook of de organisatiecultuur past bij de gewenste cultuur die nodig is voor een succesvolle samenwerkingsrelatie. Hierbij spelen de volgende factoren een belangrijke rol; (1) de aard van onderlinge bejegening (bereidheid tot samenwerking), (2) het nemen van initiatieven en risico's (kwetsbaarheid), (3) de bereidheid tot het geven en accepteren van kritiek (kritiek) en (4) het nakomen van beslissingen (betrouwbaarheid en opportunisme). Verschillende externe factoren zijn van ook invloed op het ontstaan van organisatieculturen, waaronder de branche waar de organisatie in actief.

Na deze organisatorische beschrijving volgt hieronder een samenvatting van het juridisch kader waarbinnen de informatie-uitwisseling plaatsvindt. Er zal worden ingegaan op het huidige verstrekkingenregime van de Wet politieregisters. Kort samengevat loopt, op basis van deze wet en op basis van de Wiv, de uitwisseling tussen de twee diensten als volgt:

*Verstrekking van gegevens uit politieregisters aan de AIVD kan op twee manieren plaatsvinden. Het kan op **verzoek** van de AIVD zelf, dan wel op **eigen initiatief** van de politie of het Openbaar Ministerie. Wanneer de uitwisseling van informatie is gebaseerd op een verzoek vanuit de AIVD aan het OM zal dit zijn verzoek zijn grond vinden in artikel 17 van de Wiv. De verstrekking van informatie door OM aan AIVD vindt plaats op basis van art. 61 van de Wet op de inlichtingen en veiligheidsdiensten 2002 (in geval van de politie geldt hier artikel 62 Wiv). Deze bepaling houdt een **verplichting** in tot informatieverstrekking aan de AIVD. Verstrekking van de AIVD aan het OM kan maar op een manier en dat is de manier die zijn grond vindt in artikel 38 van de Wiv, middels het AIVD-ambtsbericht.*

De praktijk leert echter dat de informatie-uitwisseling veelal éénrichtingsverkeer is van gegevens naar de AIVD toe en zelden andersom naar de politie plaatsvindt (Rapport Havermans). De AIVD heeft als geheime dienst recht op alle informatie in Nederland, maar hoeft haar informatie niet te delen, omdat dat strijdigheid oplevert met de wettelijke verplichting van de bronafscherming uit artikel 15 Wiv en in het verlengde daarvan de geheimhoudingsplicht uit de artikelen 85 en 86 Wiv. Alleen wanneer de AIVD het strikt noodzakelijk acht en het staatsbelang erbij gediend is, zal de AIVD haar informatie middels een ambtsbericht delen.

De huidige Wet politieregisters zal binnenkort vervangen worden door het meer open verstrekkingenregime van de Wet politiegegevens. Voor dit onderzoek zal met name het gestelde in artikel 24 Wpolg van belang zijn. Het is namelijk dit artikel dat het in de toekomst voor de AIVD mogelijk maakt om rechtstreeks langs geautomatiseerde weg gegevens te vergelijken en daardoor de informatie-uitwisseling, zoals die nu is vormgegeven, zal doorkruisen. Vooral voor een dienst als de CIE, waar veelal met gevoelige of geheime informatie wordt gewerkt, is het van belang om te weten wat de eventuele gevolgen zijn voor de door hen verwerkte gegevens bij invoering van dit artikel. Hoe dat artikel in de praktijk zal werken is echter nog onduidelijk. Deze onduidelijkheid zorgt aan de kant van de CIE voor verwarring. Waarschijnlijk zal de verstrekking op basis van "hit/no hit" plaatsvinden, wat inhoudt dat een door de AIVD ingebracht gegeven wordt vergeleken met CIE politiegegevens. Bij een hit krijgt de CIE een signaal en wordt de informatie aan de AIVD verstrekt. Maar om welke gegevens het precies zal gaan en of er een meldsysteem komt is nog niet duidelijk, daarnaast zal het ook nog technisch moeten kunnen worden ingepast.

Probleem met de artikel 24 constructie is dat de CIE geen zicht meer heeft op de informatie, wat er met die informatie wordt gedaan en op welke wijze deze informatie in het strafproces terug is te vinden. Enige controlepunt in deze is de AIVD-Officier van Justitie. Er moet echter wel rekening worden gehouden met het feit dat deze Officier zich, ex artikel 85 en 86 Wiv, houdt aan zijn geheimhoudingsplicht. Daarnaast is het de vraag of de AIVD zich in alle gevallen zal houden aan de in het wetsvoorstel gestelde meldplicht aan de AIVD-Officier van Justitie. Misschien noopt het staatsbelang wel in bepaalde gevallen om dit niet te doen. Wanneer de AIVD gebruik gaat maken van dezelfde informatie als de politie (CIE), valt dubbeling van informatie niet uit te sluiten. De AIVD zelf zal dit niet als probleem ervaren, zij hoeven namelijk geen rekening te houden met de regels binnen het strafrecht. In het strafproces kan deze dubbeling echter wel een probleem opleveren, omdat de schijn wordt gecreëerd dat er informatie uit meerdere bronnen aanwezig is, terwijl het er maar één is. Of en in welke mate er frictie kan ontstaan met het bewijsrecht hangt volledig af van hoe artikel 24 Wpolg wordt vormgegeven en wat de waarde van AIVD-materiaal in het strafproces zal zijn. Dit laatste zal op haar beurt sterk afhangen van de toekomstige rechtspraak op het gebied van terrorisme. Tevens zal de mate van frictie samenhangen met de vraag hoe de samenwerking er in de toekomst uit zal zien.

Uit het bovenstaande kunnen we afleiden dat de wet ruimte biedt voor het uitwisselen van informatie tussen de verschillende diensten binnen de inlichtingen en opsporingsketen. Informatie-uitwisseling is een vorm van samenwerking, maar zonder een goede samenwerking kan de informatie-uitwisseling worden gefrustreerd. Dat iets juridisch geregeld is hoeft echter nog niet te betekenen dat dit de samenwerking bevordert. Samenwerking impliceert wederkerig en vertrouwen. In de huidige juridische situatie is er in de gelijkheid geen balans. Met de invoering van artikel 24 Wpolg wordt deze onbalans zelfs versterkt. Het vertrouwen is de basis om tot een resultaat te komen dat bevredigend is voor beide partijen. Het op de huidige juridische manier vormgeven van de samenwerkingsrelatie, en de expliciete juridische monopoliepositie van de AIVD, zal de samenwerkingsrelatie eerder negatief dan positief beïnvloeden.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

56

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

Factoren	Voorwaarden	Ideale situatie
Bureaupolitiek	Monopolie	Nee
	Exclusieve jurisdictie	Nee
	Gemeenschappelijk belang	Ja
Type samenwerking	Complementair	Ja
	Concurrentie	Nee
Samenwerkingsstrategie	Outside/in perspectief	Nee
	Inside/out perspectief	Ja
Kritische succesfactoren	Bridging	Ja
	Buffering	Nee
	Betrouwbaar	Ja
	Open	Ja
	Bereidheid tot samenwerken	Ja
Aanwezigheid van vormen van vertrouwen	Kwetsbaar opstellen	Ja
	Reciprociteit	Ja
	Cognitief	Ja
	Emotioneel	Ja
	Goodwill	Ja
Procesfase van vertrouwen	Competentie	Ja
	Voorspelbare prestaties	Ja
	Goodwill	Ja

Organisatiecultuur	Efficiëntie	Ja
	Gelijkwaardigheid	Ja
	Probleemoplossing	Sociale interactie
	Rollen van individuen	Bereidheid tot samenwerken
	Bejegening	Welwillend en open grenzen
	Concurrentie	Nee
	Initiatieven en risico's	Ja
	Kritiek	Ja
Beslissingen	Strikt houden aan afspraken en communicatie van beslissingen	

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

57

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

3. Empirie

3.1 Inleiding “Het aandachtsgebied terrorisme”

Na de terroristische aanslagen van 11 september 2001 in de Verenigde Staten, en later in Madrid en Londen is de veiligheidssituatie in de wereld maar ook in Nederland drastisch veranderd.

Radicaal-islamitische groeperingen zoals Al- Qaeda, vormen een bedreiging voor de internationale vrede, veiligheid en rechtsorde.

Gebleken is dat leden van genoemde groeperingen relatief ongehinderd en onopgemerkt terroristische aanslagen hebben kunnen voorbereiden en uitvoeren.

Ook Nederland kan opnieuw doelwit worden van een dergelijke terroristische aanslag, er zijn tenslotte reeds aanslagen gepleegd of voorbereidingen en pogingen daartoe.

Daarbij moet gedacht worden aan de moord op de cineast en columnist Theo van Gogh, de talloze doodsbedreigingen die geuit zijn tegen politici en ambtsdragers en de activiteiten van de Hofstadgroep. De AIVD gaf deze naam aan een radicaal-islamitisch netwerk dat in Amsterdam en Den Haag actief was en waar jonge, Nederlandse moslims plannen voorbereidden om terroristische aanslagen in Nederland te plegen. Mohammed B., de moordenaar van Theo van Gogh zou deel hebben uitgemaakt van deze groep, alsmede twee terroristen die in het Laakkwartier te Den Haag, na een belegering van politie en defensie zijn

opgepakt.

De samenwerking kan worden ingedeeld in samenwerking met nationale en internationale organisaties. In Nederland zijn ongeveer twintig instanties betrokken bij terrorismebestrijding. In het voorjaar van 2004 heeft minister Donner van Justitie een Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding (NCTb) benoemd. De algemene taakomschrijving van de NCTb is om, ten behoeve van de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie, de samenwerking tussen de betrokken diensten en departementen te coördineren en te bewaken.

De coördinator is verantwoordelijk voor:

- Analyse van (inlichtingen-)informatie,
- Beleidsontwikkeling,
- Regie over te nemen beveiligingsmaatregelen bij de bestrijding van terrorisme.

Op grond van deze taak is de NCTb aangesteld als voorzitter van het Gezamenlijk Comité Terrorismebestrijding (GCT). Aan dit comité nemen de ministeries van Justitie, Binnenlandse Zaken, Algemene Zaken, Buitenlandse Zaken, Financiën en Defensie deel, evenals het college van Procureurs-Generaal, de AIVD, MIVD, het KLPd en de KMar. Het GCT richt zich op strategie en beleid. De operationele samenwerking tussen alle diensten wordt gecoördineerd in het Coördinerend Overleg Terrorismebestrijding (COTb).

Verder heeft de ministerraad op 19 mei 2004 ingestemd om een Raad voor de Nationale Veiligheid (RNV) in te stellen. De raad is een onderraad van de ministerraad en behandelt alle aspecten op het terrein van terrorismebestrijding en de inlichtingen- en veiligheidsdiensten die op kabinetsniveau worden besproken. De nieuwe onderraad vervangt de Raad voor de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten.

In de RNV hebben de meest betrokken bewindspersonen zitting. Het betreft de minister-president, de vice-ministers-presidenten, de ministers van Justitie (coördinerend minister terrorismebestrijding), Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Buitenlandse Zaken, Defensie en de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie. De raad komt maandelijks bijeen.

Bouwen aan vertrouwen!
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

58

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

[Politiek niveau](#)

[Minister President](#)
[Vice Minister President](#)
[Minister van Justitie](#)
[Minister van BZK](#)
[Minister van Defensie](#)
[Minister van](#)
[Vreemdelingenzaken en](#)
[Integratie](#)

[RNV =](#)
[Kabinetsniveau](#)
[1 keer per](#)
[maand bijeen](#)

Ambtelijk niveau

NCTb (vz)

Ministerie van Justitie
Ministerie BZK
Ministerie AZ
Ministerie BZ
Ministerie van Fin.
Ministerie van def.
College van PG's
AIVD
MIVD
Klpd
KMar

GCT =
beleid en
strategie

NCTb (vz)

Ministerie van Justitie
Ministerie BZK
Ministerie AZ
Ministerie BZ
Ministerie van Fin.
Ministerie van def.
College van PG's
AIVD
MIVD
Klpd
KMar

COTb =
operationele
afstemming

De omgeving van de CIE dNR is divers en dynamisch vanwege de verschillende aandachtsgebieden van deze dienst. Voor dit onderzoek is met name de externe omgeving in relatie tot het aandachtsgebied terrorisme van belang. De CIE dNR maakt binnen het Nederlandse politiebestedel deel uit van het landelijke CIE netwerk. Dit netwerk bestaat uit een informatie-uitwisselingsstructuur tussen de verschillende regionale CIE'en, de CIE dNR en de

CIE'en van de bijzondere opsporingsdiensten. Verder heeft de CIE van de dNR, vanwege het internationale karakter van de opsporingsonderzoeken, een breed internationaal politienetwerk. Voor de informatie-uitwisseling met deze buitenlandse zusterdiensten geldt dat daarvoor gebruik wordt gemaakt via de bestaande juridische kanalen.

Verder zijn op het gebied van het terrorisme de AIVD en de MIVD belangrijke partners in de bestrijding van het terrorisme. Dit gezien het feit dat deze diensten terrorisme als aandachtsgebied hebben en hieromtrent informatie verzamelen (zie inleiding hoofdstuk 1).

Resumerend kan gesteld worden dat er, ter voorkoming van een mogelijke (grootschalige) terroristische aanval op Nederland, een steeds groter wordend aantal organisaties zich pro-actief met het fenomeen terrorisme bezighouden. Het woord fenomeen is hier op zijn plaats omdat niet alle organisaties zich expliciet met terrorismebestrijding bezighouden, maar een bijdrage leveren aan het formuleren van beleid met betrekking tot terrorismebestrijding.

De overheid voelt zich genoodzaakt om de aanpak van terrorisme te intensiveren, zowel vanuit de opsporings- als vanuit de inlichtingendiensten. Die tendens leidt ertoe dat beide sferen elkaar sneller zullen raken dan voorheen. Dit wordt nog versterkt doordat de opsporingswetgeving de afgelopen jaren sterk is gewijzigd en nog enkele (ingrijpende) wijzigingen te verwachten zijn. Zo is op 1 januari 2006 de wet Terroristische misdrijven ingevoerd, waarin onder meer de samenspanning tot (ernstige) terroristische misdrijven strafbaar is gesteld, een groot aantal voorbereidende en bevorderende handelingen, het rekruteren van personen voor gewapende strijd en het deelnemen aan een terroristische organisatie. De opsporing kan door deze wetswijzigingen optreden in een gebied waar dat voorheen nog niet mogelijk was, een gebied dat in de oude situatie wellicht het 'exclusieve' domein van inlichtingendiensten geweest zou zijn. Het is in dit gebied dat de activiteiten vanuit beiden sferen van de AIVD en de CIE dNR elkaar raken. Juist op dat kwetsbare terrein mogen de toegenomen activiteiten over en weer natuurlijk niet leiden tot het verstoren van elkaars operaties. Een goede afstemming is dus van wezenlijk belang.

3.2 De Criminele Inlichtingeneenheid van de Nationale Recherche (CIE dNR)

3.2.1 Inleiding

Een Criminele Inlichtingen eenheid (CIE), voorheen criminele inlichtingen dienst genoemd, is in Nederland bij elk regionaal politiekorps, maar ook bij de Dienst Nationale recherche, de Koninklijke Marechaussee, de rijksrecherche en de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD-ECD) te vinden.

De CIE houdt zich over het algemeen bezig met het verzamelen van *zachte*⁷⁸ informatie afkomstig van zogenaamde traditionele informanten. De traditionele informant wordt door de CIE geworven in voornamelijk het criminele milieu. Als eenmaal de informant in het milieu is geworven, wordt deze op zijn kennis over strafbare feiten van anderen bevraagd. Aangezien de dienst Nationale Recherche (dNR) het terrorisme als aandachtsgebied kent en terrorisme als een algemeen delict in het wetboek van strafrecht is opgenomen, is de CIE van de dNR verplicht om op dit aandachtsgebied opsporingsinformatie te verzamelen, waaronder informatie afkomstig van informanten.

3.2.2 Verantwoording

De CIE-officier⁷⁹ van justitie oefent het gezag uit over alle werkzaamheden die door de onder hem ressorterende criminele inlichtingeneenheid worden verricht. De CIE-officier bepaalt de kaders waarbinnen de werkzaamheden uitgevoerd dienen te worden⁸⁰. Tevens geeft de CIE-officier aanwijzingen, die door de CIE steeds in acht genomen moeten worden. De CIE verricht haar werkzaamheden in overeenstemming met de relevante regelgeving, zoals onder meer neergelegd in het Wetboek van strafvordering, Wet politieregisters, Besluit politieregisters, bijlage behorend bij artikel 2a van het Besluit politieregisters, Regeling criminele inlichtingeneenheden en de modelreglementen voor de door de CIE gevoerde registers.⁸¹ De uitvoering van alle werkzaamheden door de CIE vindt plaats onder het gezag van het Openbaar Ministerie, dit vloeit rechtstreeks voort uit de artikelen 13 van de Politiewet 1993 en 148 van het Wetboek van Strafvordering. Hiermee kan meteen een verschil worden opgemerkt met de basis van de werkzaamheden van de AIVD. De CIE verricht zijn werkzaamheden namelijk niet op grond van een aparte formele wet, dit in tegenstelling tot de AIVD die wel een aparte wet kent die de basis vormt voor haar werkzaamheden, te weten de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 2002. Als basis voor het CIE-werk is artikel 2 van de Politiewet aan te wijzen.

⁷⁸ Met *zachte* informatie wordt hier bedoeld, informatie die door de informant binnen het milieu is opgevangen (van horen zeggen) of feitelijk door de informant zelf is gezien. Deze informatie heeft geen bewijskracht in een rechtszaak en dient voornamelijk als sturing in opsporingsonderzoeken.

⁷⁹ De CIE-officier van justitie is de officier van justitie die als zodanig in elk arrondissement is aangewezen door de betrokken hoofdofficier van justitie: art. 1, onder g, CIE-regeling.

⁸⁰ De CIE Officier van justitie is het bij een regulier opsporingsonderzoek leider van het onderzoek. Zo is de CIE Officier van justitie leider onderzoek als het gaat om CIE activiteiten. In deze hoedanigheid zet hij/zij de juridische kaders uit.

⁸¹ Kaders voor de Criminele Inlichtingen Eenheid van het Korps Landelijke Politiediensten: kaders als bedoeld in artikel 1.2 van de 'instructie voor de CIE-officier van justitie' van het College van Procureurs-Generaal, d.d. 8 januari 2003, stert 2002, nr.15.

3.2.3 Functies, taken en bevoegdheden

In artikel 2 van de CIE-regeling wordt de algemene taakstelling voor de CIE gegeven. Artikel 2 CIE-regeling luidt als volgt:

‘Criminele inlichtingen eenheden zijn belast met de informatievoorziening in het kader van de uitvoering van de politietaak, voorzover het misdrijven betreft als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel k, van de Wet politieregisters.’

Uit dit artikel kan worden opgemaakt dat er voor de CIE een primaire rol is weggelegd voor enerzijds het actief inwinnen van gegevens die relevant zijn voor de bestrijding van zware criminaliteit en anderzijds het actief doorsluizen van dergelijke informatie binnen de overige onderdelen van de politie wanneer deze geschikt is voor operationeel gebruik of wanneer daarmee op andere gronden de juiste uitvoering van de politietaak is gediend.

De taak van de CIE is het verzamelen, registreren en analyseren van informatie over strafbare feiten en verdachten. De primaire taak van een CIE is het door middel van het ‘runnen’ van informanten, ⁸² verzamelen en verifiëren van criminele inlichtingen en, voorzover aan bepaalde toetsingsvoorwaarden kan worden voldaan, het registreren en aan opsporingsambtenaren ter beschikking stellen van informatie omtrent personen waarvan wordt vermoed dat zij betrokken zijn bij ernstige misdrijven.

Naast het inwinnen van informatie middels informanten heeft de CIE een bredere taak. Zij is namelijk uitdrukkelijk belast met de informatievoorziening in het kader van de uitvoering van de politietaak, voor zover deze betreft CIE-subjecten ⁸³ en verdachten van misdrijven als bedoeld in art. 1, lid 1, onderdeel k, Wpolr. Dit brengt met zich mee dat alle mogelijke, rechtmatig verkregen gegevens, afkomstig uit bijvoorbeeld informantenbronnen, open bronnen of tijdelijke registers (bevattende informatie uit lopende en afgesloten onderzoeken) in de hierna te noemen CIE-registers kan worden opgenomen.

CIE-ambtenaren zijn algemeen opsporingsambtenaar en belast met de opsporing van strafbare feiten. In principe kunnen zij dus beschikken over hetzelfde arsenaal van opsporingsmiddelen en bevoegdheden als elke andere opsporingsambtenaar.

⁸² Een informant of een 'bron' is een persoon die anders dan als getuige of verdachte, aan een opsporingsambtenaar, die werkzaamheden verricht zoals bedoeld in artikel 4, eerst lid, onder c, CIE-regeling, informatie verstrekt omtrent door anderen gepleegde of nog te plegen strafbare feiten, waarbij de verstrekking gevaar voor deze persoon of voor derden oplevert, art. 1, onder e, modelreglement informantenregister.

⁸³ Een CIE-subject is een persoon die op grond van het toetsingskader CIE in het register zware criminaliteit wordt opgenomen. De toetsing betreft hier informatie omtrent de verdenking van strafbare feiten waar een gevangenisstraf van 8 jaar of meer op staat of de verdenking van enkele bijzondere strafbare feiten (fraude, oplichting etc).

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

62

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

3.2.4 Cultuur, attitude CIE dNR en perceptie ten aanzien van de AIVD

In deze paragraaf wordt een samenvatting van de interviews van de verschillende CIE dNR respondenten gegeven. Respondenten zijn zogenaamde sleutelfunctionarissen die een cruciale rol vervullen in de samenwerking tussen de AIVD en de CIE dNR. In de interviews zijn verschillende onderwerpen aan de orde geweest. Globaal zijn de besproken onderwerpen in de volgende items verwoord ⁸⁴ :

1. Bureaupolitiek versus bureaupolitisme,
2. Samenwerkingstype volgens de CIE dNR,
3. Samenwerkingsstrategie,
4. Aanwezigheid van de kritische succesfactoren,
5. Rol van vertrouwen,
6. Procesfase van vertrouwen,
7. Organisatiecultuur,
8. Mogelijke oplossingen.

De bovenstaande items komen overeen met de factoren zoals die in het evaluatiemodel samenwerkingsrelaties zijn beschreven.

Bureaupolitiek versus bureaupolitisme;

De samenwerking en informatie-uitwisseling tussen CIE dNR en de AIVD is volgens de respondenten op dit ogenblik suboptimaal. Volgens de respondenten moet de AIVD juist samenwerken met de CIE dNR. Het lijkt volgens enkele respondenten wel of de AIVD de boodschap in het rapport Havermans niet gelezen heeft. Men laat lang op zich wachten als het gaat om uitvoering van deze aanbeveling. Respondenten geven aan dat de CIE dNR het belang er wel van inziet dat de samenwerking moet intensiveren en optimaliseren wil de opsporing slagvaardiger tegen terrorisme kunnen optreden. Over het gezamenlijk belang zijn de respondenten duidelijk. In brede context is er een gezamenlijk belang, te weten een veiliger Nederland. Buiten dit brede maatschappelijk belang is het gezamenlijk belang diffuus en niet zo duidelijk meer aanwezig. De AIVD heeft als belang het waarborgen van de staatsveiligheid en democratische rechtsorde, alsmede hun eigen afschermingsbelang van bronnen en methodieken. De CIE dNR staat een opsporings- en een eigen afschermingsbelang voor. Respondenten zijn eveneens van mening dat de juridische exclusiviteit en de monopolistische positie van de AIVD, door de AIVD te eenzijdig wordt uitgelegd. Natuurlijk vinden de respondenten dat het staatsbelang van een hogere orde is dan het opsporingsbelang, de vraag

is echter of alles wat de AIVD doet ook daadwerkelijk staatsbelang is. Door deze gesloten en naar binnen gerichte houding van de AIVD, ziet de CIE dNR zich genoodzaakt de transparantie aangaande de informatie-uitwisseling te beperken tot een select gedeelte van de bronneninformatie. Men is wat dat betreft bang voor opportunisme van de AIVD. Respondenten geven eveneens aan dat de AIVD een juridische exclusiviteit en een monopolie positie in het aandachtsgebied terrorisme nastreeft. Dit wordt gebaseerd op het feit dat artikel 24 van de nieuwe Wpolr wordt ingevoerd en dat zij hierin monopolisme nastreeft. Het betreft hier vooral informatieposities op het aandachtsgebied terrorisme. Een enkele respondent noemt hier de AIVD zelfs sterk intern en op de eigen belangen gericht. Dit gedrag van de AIVD wordt gebaseerd op het feit dat de AIVD zelf de Wiv heeft geschreven. Respondenten vinden dat je daarmee een speler en scheidsrechter in een sportwedstrijd bent. De AIVD bepaalt de spelregels.

⁸⁴ Zie voor meer details het als bijlage gevoegde interview

Samenwerkingstype volgens de CIE dNR;

De respondenten zijn over het algemeen van mening dat de samenwerking met de AIVD op dit ogenblik meer concurrerend dan complementair is. Dit omdat de beleving aangaande de samenwerking met de AIVD meer negatief dan positief is. Het gevoel van wederzijds vertrouwen heerst nog niet en opportunistisch gedrag is evident. Van reciprociteit en gelijkwaardigheid is in de samenwerkingsrelatie geen sprake, mede door de toenemende juridische exclusiviteit en de manier waarop sommige AIVD'ers in de samenwerkingsrelatie staan. Bij sommige respondenten heerst de stellige overtuiging dat sommige AIVD'ers zich tegen een mogelijke samenwerking verzetten. De gedachte heerst dat de politie door hen niet voor vol wordt aangezien. De CIE dNR heeft wel de bereidheid om informatie met de AIVD te delen, teneinde complementair aan elkaar te kunnen zijn. Zoals de aanbeveling van de commissie Havermans eigenlijk beoogt. Het is in de perceptie van de CIE dNR niet een kwestie van " met de ruggen tegen elkaar aan staan", het is meer een kwestie van samen een beter voorspellend vermogen hebben.

Samenwerkingsstrategie;

De CIE dNR hanteert een strategie die erop gericht is de samenwerking te intensiveren en optimaliseren. Hierdoor verwacht men dat de slagvaardigheid, het effect en de efficiency in de opsporing zal verbeteren. De CIE dNR is echter niet gelukkig met de wijze waarop de AIVD de Wiv interpreteert en naar eigen goeddunken uitlegt. Buiten de constructie van artikel 60 Wiv ⁸⁵ en het verstrekken van een ambtsbericht, wil de AIVD niet met anderen op een andere manier informatie uitwisselen. Zij sluiten zich als organisatie van hun omgeving af, eigenlijk zoals de commissie Havermans het heeft verwoord. Sommige respondenten vinden de AIVD nogal intern gericht en zijn in hun opstelling naar hun ketenpartners niet altijd coöperatief. Sommige afdelingen van de AIVD werpen zich in de samenwerkingsrelatie op als een soort rem op de samenwerking. Hier wordt met name bedoeld op de juridische afdeling van de AIVD. Een respondent stelt zelfs dat zij zich tegen de samenwerkingsrelaties verzetten. Zij

sluiten zich als het ware de AIVD van haar omgeving af.

Aanwezigheid van de kritische succesfactoren;

In de samenwerkingsrelatie CIE dNR en de AIVD zijn de kritische succesfactoren betrouwbaarheid, openheid, bereidheid tot samenwerken, kwetsbaar opstellen en reciprociteit suboptimaal aanwezig. De AIVD is, in tegenstelling tot de CIE dNR, in haar bedoelingen niet altijd even transparant. Dit gaat ten koste van het vertrouwen in de AIVD. Respondenten begrijpen dat de AIVD niet altijd openheid kan betrachten, maar betwijfelen eveneens of alles onder de noemer staatveiligheid valt. Respondenten pleiten derhalve voor een soort intelligence afstemmingsoverleg tussen de AIVD en de CIE dNR. Verder wordt er nog te weinig gebruik gemaakt van de informatie-uitwisseling AIVD/CIE op basis van artikel 37 en 38 van de Wiv ⁸⁵. Doordat er bijna geen reciprociteit aanwezig is en gelijkwaardigheid in de samenwerkingsrelatie in onbalans is, is de CIE dNR niet bereid om alle informatie aan de AIVD ter beschikking te stellen en zich daarmee geheel kwetsbaar in de samenwerkingsrelatie op te stellen. De uitwisseling en stage van medewerkers van beide diensten zien respondenten echter als een stap in de goede richting.

De voorgestelde uitwisselingsprogramma genereert naar hun idee transparantie en begrip, je weet van elkaar waar je voor staat en wat je doet. Men veronderstelt dat het wederzijdse

⁸⁵ Artikel 60 Wiv wordt door de AIVD geïnterpreteerd als dat informatie van de AIVD alleen uitgewisseld kan worden met functionarissen die onder werking van dit artikel vallen. Deze functionarissen vallen allen onder de verantwoordelijkheid van de AIVD, zodat schending van geheimhoudingsplicht strafbaar is.

⁸⁶ Deze artikelen maken het voor de AIVD mogelijk om informatie te delen met anderen dan de artikel 60 functionarissen.

begrip, acceptatie en draagvlak zal toenemen. Zodoende zal men beter begrijpen waarom men zich soms rigide opstelt.

Rol van vertrouwen;

De CIE dNR heeft aangaande het vertrouwen in de AIVD goede en minder goede ervaringen opgedaan. In sommige gevallen is de AIVD competent gebleken, in sommige gevallen ook weer niet. Er is wel een verschil in achtergrond tussen het AIVD personeel en het CIE dNR personeel te constateren. Over het algemeen zijn de AIVD'ers HBO of Academisch geschoold, terwijl dat aan de CIE dNR zijde niet altijd het geval is. Het "streetwise" denken bij de AIVD is nog niet goed ontwikkeld, terwijl dit voor het werk wel noodzakelijk is. Omdat er een kloof tussen de achtergronden is, komt het voor dat werknemers van de CIE dNR zich niet altijd gelijkwaardig in de samenwerkingsrelatie voelt. De AIVD'ers wekken regelmatig de indruk dat zij veel macht hebben en boven de andere partners staan. Dit hautaine of superieur gedrag komt de samenwerking niet ten goede. Kortom, er is in mindere mate sprake van gelijkwaardigheid. Respondenten geven dan ook aan dat het moeilijk is om op deze basis een vertrouwensband met elkaar op te bouwen.

Procesfase van vertrouwen;

Het vertrouwen in de samenwerkingsrelatie AIVD/CIE bevindt zich nog niet in de eerste fase.

De voorspelbaarheid van het gedrag van de AIVD, is bij de CIE dNR nog niet aanwezig, terwijl de goodwill ook nog niet helemaal aanwezig is. Dit heeft te maken met de mate waarin de AIVD transparant in haar bedoelingen en acties is. Respondenten zijn achterdochtig en denken dat de AIVD'ers nooit het achterste van hun tong laten zien. Soms verdenken zij de AIVD van opportunistisch handelen.

Organisatiecultuur;

De organisatiecultuur van de CIE dNR is er op gericht om de handen uit de mouwen te steken en vooral ook transparant te zijn. Echter dit alles binnen de kaders van de wet en de geslotenheid van het inlichtingenproces. De CIE dNR is bereid en welwillend om samen te werken. Zij is zelfs bereid haar vertrouwelijke informatie voor de AIVD open te stellen, mits dit onder gelijkwaardigheid en reciprociteit gebeurt. Respondenten geven aan dat de CIE dNR hiertoe initiatieven en risico's durft te nemen. Als het om kritiek gaat, is de CIE dNR open en ontvankelijk. De beslissingen en besluiten zijn transparant en worden zoals afgesproken doorgevoerd. De organisatiecultuur van de AIVD is, volgens de respondenten, daarentegen sterk gericht op afschermen en behartigen van de eigen belangen.

Zij zijn echter bereid om samen te werken, mits dit strikt onder de door hen gestelde voorwaarden gebeurt (paraplu Wiv). Reciprociteit en gelijkwaardigheid is daarmee niet of onvoldoende aanwezig. Volgens de CIE dNR is de AIVD van mening dat een open houding het staats- en afschermingsbelang schaden. Deze perceptie wordt door de exclusieve juridische constructies (Wiv en art. 24 Wpolg) en het monopolistische en intern gerichte gedrag van de AIVD bevestigd. Een enkele keer is ook gebleken dat de AIVD, om welke reden dan ook, de gemaakte afspraken niet nakomt en ook niet ontvankelijk is als zij hiermee geconfronteerd wordt. Voorts heerst er bij de AIVD een cultuur die veel macht uitstraalt en de indruk geeft dat de AIVD deze ook bezit. Het gaat vaak om emoties in plaats van inhoud of inhoudelijke juistheid.

Mogelijke oplossingen;

Voor een betere samenwerking is het noodzakelijk dat het vertrouwen tussen beide organisaties gaat groeien. Respondenten geven aan dat er contacten moeten ontstaan tussen werknemers van beide diensten die anders in de samenwerking zitten (kwestie van vertrouwen). Hierbij is het van belang dat zij zoveel mogelijk gelijkwaardig aan elkaar zijn. Respondenten constateren dat de samenwerking met de MIVD makkelijker en vruchtbaarder is dan de samenwerking met de AIVD. Als oorzaak wordt aangegeven dat deze dienst pragmatischer en operationeler is ingesteld. De cultuur van de MIVD ligt dichterbij die van de politie.

Uitwisseling van medewerkers van beide diensten zien respondenten als een forse stap in de goede richting. Een uitwisselingsprogramma genereert transparantie (je weet van elkaar wat je

doet en begint elkaar beter te begrijpen) en er ontstaat wederzijds begrip, acceptatie en draagvlak. Zodoende zal er meer begrip ontstaan over de mogelijkheden, maar ook de onmogelijkheden van elke dienst.

Respondenten hanteren hiervoor de volgende bewoordingen;

“ Totale openheid naar elkaar betrachten in plaats van het elkaar voor de voeten lopen”.

“ Stel je kwetsbaar op, maar maak duidelijk en transparant in hoeverre kwetsbaarheid mogelijk is?”

“Gelijkwaardigheid is een motto en deel informatie met elkaar (reciprociteit)”.

Respondenten geven vervolgens aan dat een inlichtingen rechter-commissaris een uitermate goede oplossing kan zijn om de transparantie en gelijkwaardigheid tussen beide diensten beter in balans te krijgen. Deze rechter-commissaris moet het mogelijk maken om zogenaamde gesloten AIVD trajecten te toetsen. Hierdoor wordt het voor de AIVD mogelijk om informatie voor de advocatuur af te schermen. Immers, het transparant maken van AIVD methodieken tijdens de terechtzitting doet afbreuk aan het afschermingsbelang. Bij uitwisseling en openbaarmaking aan de CIE van AIVD bronnen en methodieken dreigt een afbreukrisico, omdat de CIE'ers als getuige ter verantwoording in een rechtszaak opgeroepen kunnen worden. Indien de inlichtingen rechter-commissaris dit afbreukrisico kan wegnemen en de AIVD-methodieken kan toetsen op rechtmatigheid, is de afscherming gewaarborgd. De noodzaak om als CIE'er in het strafproces te getuigen is dan niet meer aanwezig. Kortom, als beide diensten voor de advocatuur afgeschermd worden, zal het afbreukrisico zeker afnemen. De rechtmatigheid van de methodieken (zowel vooraf als achteraf) wordt door deze rechter getoetst, hetgeen het verdedigingsrecht tijdens de terechtzitting voldoende zal waarborgen. Let wel, volledige transparantie voor deze rechter is dan wel een absolute vereiste.

Verder stellen de respondenten dat de AIVD zich moet aansluiten op het zogenaamde informanten coderingssysteem (ICS). Dit maakt het mogelijk om de bronnen van de AIVD te matchen met de informanten van “politie Nederland”. De AIVD wil dit echter niet, omdat hierdoor de afscherming van hun bronnen teniet wordt gedaan. Volgens de respondenten verschuilt de AIVD zich achter hun eigen Wiv wetgeving, die hen verplicht tot geheimhouding van hun bronnen. De AIVD heeft wel aangegeven dat zij de beschikking willen hebben over het politie ICS-bestand. Hiermee ontsluiten zij het gehele informantenbestand van de Nederlandse politie. Respondenten vinden dat dit niet toelaatbaar is, omdat voor hen eveneens het afschermingsbelang geldt.

3.3 De Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD)

3.3.1 Inleiding

Het is de functie van de AIVD om in ons land de democratische rechtsorde en de staatsveiligheid te beschermen tegen bedreigingen van de nationale veiligheid. Kort gezegd houden zij zich dus bezig met de bescherming van de nationale veiligheid.⁸⁷ Voorbeelden van terreinen waarop sprake kan zijn van een bedreiging van de nationale veiligheid zijn terrorisme, tegenkrachten bij integratie, extreem rechts en gewelddadig activisme. De dienst vervult haar taak door het verwerven van een sterke informatiepositie, die wordt verkregen door gegevensverwerking⁸⁸ en de inzet van bijzondere bevoegdheden, die in de Wiv een wettelijke basis hebben gekregen. De AIVD kan door gegevensverwerking andere overheidsorganen en/of particulieren in staat te stellen adequate maatregelen te treffen. Dit kan bijvoorbeeld door het wegnemen van een bepaalde dreiging, of het verhogen van de eigen weerstand c.q. beveiliging. De AIVD signaleert, adviseert en mobiliseert anderen en reduceert zelfstandig risico's. Hiermee vervult de dienst een eigen rol in het netwerk van overheidsorganisaties die de veiligheid nationaal en internationaal beschermen.⁸⁹ Op basis van analyses van beschikbare gegevens tracht de AIVD bedreigingen van de nationale veiligheid tijdig te onderkennen. De analyses dragen dan ook een voorspellend karakter. De AIVD staat met haar werkzaamheden aan het begin van de opsporingsketen, waarin het Openbaar Ministerie, de politie, de IND en de bijzondere opsporingsdiensten onderzoek en opsporing verrichten.

De AIVD is opgericht op 29 mei 1945, als Binnenlandse Veiligheidsdienst (BVD) en bestaat inmiddels ruim zestig jaar. Tot 2002 was deze dienst een veiligheidsdienst en sinds 2002 een gecombineerde inlichtingen- en veiligheidsdienst waardoor ook de naam veranderd werd in Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst. Voorheen kende Nederland een inlichtingendienst; de Inlichtingendienst Buitenland (IDB) en een veiligheidsdienst; de Binnenlandse Veiligheidsdienst (BVD). De IDB is begin jaren negentig, vanwege een gebrek aan transparantie en leiderschapsproblemen door de toenmalige premier Lubbers opgeheven. Nederland heeft zich vanaf die tijd niet actief met de inlichtingenvergaring beziggehouden. Met de invoering van de Wiv is de "IDB" taak wederom ingevoerd en onder verantwoording van de toenmalige BVD gebracht. De scoop heeft zich daardoor ook op het buitenland gericht, waardoor het noodzakelijk was om de naam van de BVD te veranderen in de AIVD. De AIVD staat voor de nationale veiligheid door niet direct zichtbare dreigingen en risico's tijdig te onderkennen. Hiertoe doet de dienst onderzoek in binnen- en buitenland.

⁸⁷ Kamerstuk II 2000-2001, 25877, nr. 14, p. 14 e.v.: van het begrip nationale veiligheid wordt in de wet bewust geen nadere omschrijving gegeven, dit om het zo flexibel mogelijk te houden Volgens de wetgever bepalen vooral, naast de taakstellende artikelen, de jurisprudentie van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens met betrekking tot artikel 8 EVRM hoe het begrip nationale veiligheid moet worden uitgelegd. In de Kamerstukken II 1999-2000, 25877, nr. 8, p.19, worden voorbeelden genoemd van gevallen die het belang van de nationale veiligheid betreffen, zoals oproepen tot en goedkeuren van geweld, verrichten van neonazistische activiteiten, verrichten van terroristische activiteiten, schenden staatsgeheimen en militaire geheimen en de publicatie van (geheime) informatie in geschriften die schade kunnen toebrengen aan het functioneren van de staatsveiligheidsdienst van een land. Verder wordt het begrip nationale veiligheid nader ingevuld door het verplicht opnemen van aandachtsgebieden in de jaarverslagen van de diensten. (art. 8 WIV)

⁸⁸ Kamerstuk II 1997-1998, 25877, nr. 3, p. 17: Art. 1 WIV onder f: onder verwerking van gegevens moet worden verstaan: elke handeling of geheel van handelingen met betrekking tot gegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens

⁸⁹ Jaarverslag AIVD 2005, voorblad.

De AIVD deelt gericht kennis en informatie in de veiligheidsketen, die deze samenwerkingspartners en belangendragers in staat stelt gepaste maatregelen te nemen. Hiermee vervult de dienst zijn eigen rol in het netwerk van overheidsorganisaties die de nationale en internationale veiligheid beschermen.⁹⁰

De afgelopen jaren is gebleken dat Europa kwetsbaar is voor terroristische aanslagen, zo ook Nederland. De AIVD besteedt daarom veel tijd en energie aan het bestrijden van terrorisme. Verder wordt daarnaast ook aandacht besteed aan radicalisering, links- en rechts extremisme, contra-inmenging²¹ en de verspreiding van massavernietigingswapens.

3.3.2 Verantwoording

Toezichthouder op het functioneren van de AIVD is de Commissie van Toezicht betreffende de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten. Geheime informatie wordt voorts verstrekt aan de Commissie voor de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten van de Tweede Kamer.

De leiding van de AIVD is direct aan de Minister van Binnenlandse Zaken verantwoording verschuldigd en voor wat betreft haar taken is de AIVD gebonden aan de wet. Naast het feit dat genoemde minister beheersmatig verantwoordelijk is voor de dienst, is hij ook verantwoordelijk voor de wijze waarop deze dienst haar taken uitvoert. Ook is de minister verantwoordelijk voor het uitvoeren van zogenaamde bijzondere bevoegdheden.

De minister-president is op zijn beurt verantwoordelijk voor de uitvoering van de buitenlandtaak (D-taak) aangaande inlichtingen. De minister-president stelt, in overeenstemming met de ministers van Binnenlandse Zaken en Defensie en in overleg met de minister van Buitenlandse Zaken, de aanwijzing op die aangeeft op welke landen en welke onderwerpen de AIVD zich met betrekking tot de buitenlandtaak moet richten.²²

Sinds 2004 worden AIVD-aangelegenheden op politiek niveau, onder voorzitterschap van de minister-president, besproken in de Raad voor de Nationale Veiligheid. Deze raad richt zich op vraagstukken van terrorismebestrijding en de hieraan gerelateerde rol voor de inlichtingen- en veiligheidsdiensten.

Voorts bestaat er op ambtelijk niveau een (onder)raad, de Raad voor de Veiligheid en Rechtsorde, waar zaken die raakvlakken hebben met de inlichtingen- en veiligheidsdiensten, aan de orde komen.

De Secretaris-Generaal van Algemene Zaken is tevens Coördinator voor de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten en belast met de coördinatie van taken die belegd zijn bij de AIVD en MIVD. Deze SG wordt ondersteund door een afdeling terrorismebestrijding die is ondergebracht bij het Ministerie van Justitie, doch onder verantwoordelijkheid valt van zowel de minister van Binnenlandse Zaken als de minister van Justitie. Laatstgenoemde minister is aangewezen als coördinerend minister inzake terrorismebestrijding.

De Algemene Rekenkamer heeft de bevoegdheid tot het controleren van de reguliere en geheime uitgaven van de AIVD.

Tenslotte is er de Nationale ombudsman, in de hoedanigheid van klachtenorganisatie, die in bijzondere gevallen onderzoek doet naar het functioneren van de AIVD.

3.3.3 Functies, taken en bevoegdheden

Om een democratische rechtstaat te kunnen beschermen tegen bedreigingen van de nationale veiligheid is het bestaan van een inlichtingen- en veiligheidsdienst noodzakelijk ⁹³.

De functie van de AIVD is om door gegevensverstrekking andere overheidsorganen en/of particulieren in staat te stellen adequate maatregelen te treffen, hetzij met het oog op het wegnemen van een bepaalde dreiging, hetzij met het oog op het verhogen van de eigen weerstand c.q. beveiliging.

De functie heeft nader invulling gekregen in een viertal taken, waarin ook tegen de dreigingen te beschermen belangen worden benoemd.

De AIVD verricht zijn werkzaamheden op basis van een tweetal wetten, te weten;

1. De Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 2002 (Wiv),
2. De Wet Veiligheidsonderzoeken (Wvo).

In artikel 6, lid 2 van de Wiv staan de eerder benoemde (wettelijke) taken voor de AIVD benoemd:

- A. het verrichten van onderzoek met betrekking tot organisaties en personen die door de doelen die zij nastreven, dan wel door hun activiteiten aanleiding geven tot het ernstige vermoeden dat zij een gevaar vormen voor het voortbestaan van de democratische rechtsorde, dan wel voor de veiligheid of voor andere gewichtige belangen van de staat;
- B. het verrichten van veiligheidsonderzoeken als bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken;
- C. het bevorderen van maatregelen van de onder A genoemde belangen, waaronder begrepen maatregelen ter beveiliging van gegevens waarvan de geheimhouding door de nationale veiligheid wordt geboden of van die onderdelen van de overheidsdienst en van het bedrijfsleven die naar het oordeel van Onze ter zake verantwoordelijk Minister van vitaal belang zijn voor de instandhouding van het maatschappelijk leven;
- D. het verrichten van onderzoeken betreffende andere landen ten aanzien van onderwerpen die door Onze Minister-president, Minister van Algemene Zaken, in overeenstemming met Onze betrokken Ministers zijn aangewezen.

Naast genoemde taken is sinds kort een vijfde, additionele taak (E-taak) toegevoegd. Deze taak richt zich op de bijdrage van de AIVD aan het stelsel Bewaken en Beveiligen van personen, objecten en diensten dat na de Commissie Feitenonderzoek Veiligheid en Beveiliging Pim Fortuyn is vormgegeven.

De invoering van de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 2002, zorgde voor het toevoegen van de buitenlandstaak. Om die reden veranderde, zoals eerder gezegd, de naam van

voorheen de Binnenlandse Veiligheidsdienst (BVD) naar Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD). Deze buitenland taak maakt het ondermeer mogelijk om te investeren in de verdere ontwikkeling van een “early warning” functie ⁹⁴ met als doel afnemers tijdig te kunnen attenderen op veiligheidsrelevante ontwikkelingen in een land of met betrekking tot een onderwerp.

⁹³ Rapport commissie Havermans, blz 23.

⁹⁴ Jaarverslag AIVD 2005, blz. 60.

De bevoegdheden om toebedeelde taken te kunnen uitvoeren zijn uitvoerig vastgelegd in de Wiv 2002. Er wordt in deze wet aangegeven onder welke voorwaarden en met wiens toestemming de AIVD, welke bevoegdheden mag gebruiken.

Voorbeelden ter verduidelijking zijn; het zich mogen wenden tot bestuursorganen, ambtenaren en personen die in staat zijn om benodigde gegevens te kunnen verstrekken. ⁹⁵

Voorts het mogen opvragen van informatie bij houders van gegevensbestanden zonder daarbij gehinderd te worden door de Wet bescherming persoonsgegevens.

Personen mogen worden geobserveerd en gevolgd, infiltranten mogen worden ingezet, besloten plaatsen en gesloten voorwerpen mogen worden doorzocht en brieven mogen worden geopend. Het binnendringen in geautomatiseerde werken, gesprekken afluisteren, niet kabelgebonden telecommunicatie in binnen- en buitenland ontvangen en opnemen en informatie opvragen van aanbieders van telecommunicatienetwerken zijn ook legitieme AIVD activiteiten.

Kortom, de AIVD heeft toegang tot elke plaats voor zover dat voor de uitvoering van hun taken noodzakelijk is.

Ten aanzien van genoemde bevoegdheden is bij Wet exact omschreven wanneer zo'n bevoegdheid mag worden ingezet en wie daarvoor toestemming moet geven.

Daarnaast kan het voorkomen dat de minister van Binnenlandse Zaken of het hoofd van de AIVD toestemming moet verlenen, of via mandaten van anderen binnen de dienst ⁹⁶

Voor de inzet van bepaalde bevoegdheden zijn het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel van toepassing. In de Wiv is een zogenaamde notificatieplicht opgenomen die de AIVD verplicht na een periode van vijf jaar verslag uit te brengen voor het gebruik van bijzondere bevoegdheden aan de betrokkenen, tenzij zich daar gewichtige belangen tegen verzetten (specifiek voor A en D-taak).

De medewerkers van de AIVD hebben geen opsporingsbevoegdheid. Er is in Nederland een scheiding tussen enerzijds opsporingsdiensten (politie), en anderzijds de inlichtingen- en veiligheidsdiensten (zoals AIVD en MIVD). Derhalve dient verzameling van gegevens door de AIVD een ander doel dan de opsporing en is men terughoudend in de verstrekking van gegevens aan derden. Indien de AIVD niet deze terughoudendheid zou betrachten, zou deze organisatie een te belangrijke rol in de opsporing gaan spelen. De rol voor de AIVD is niet gewenst.

Via de Landelijk Officier van Justitie voor de AIVD, kan voor opsporingsonderzoek relevante informatie, middels een ambtsbericht, ter beschikking worden gesteld aan het Openbaar Ministerie en de politie. Deze kunnen vervolgens op grond van deze informatie een opsporingsonderzoek verrichten.

De mogelijkheid om AIVD-informatie in een strafproces te gebruiken, is recentelijk verruimd. Daartoe heeft de minister van Justitie een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer.

⁹⁵ Art. 17, (de algemene inlichtingenbevoegdheid) Wiv 2002.

⁹⁶ Met de dienst wordt de AIVD bedoeld.

3.3.4 Cultuur, attitude van de AIVD en perceptie van de CIE dNR

In deze paragraaf wordt een samenvatting van de interviews met de verschillende AIVD respondenten gegeven. Respondenten zijn zogenaamde sleutelfunctionarissen die een cruciale rol spelen in de samenwerking tussen de AIVD en de CIE dNR, soms op strategisch niveau. In de interviews zijn verschillende onderwerpen aan de orde geweest, globaal zijn de besproken onderwerpen in de volgende items verwoord ⁹⁷ :

1. Bureaupolitiek versus bureaupolitisme
2. Samenwerkingstype volgens de CIE dNR
3. Samenwerkingsstrategie
4. Aanwezigheid van de kritische succesfactoren
5. Rol van vertrouwen
6. Procesfase van vertrouwen
7. Organisatiecultuur
8. Mogelijke oplossingen

De bovenstaande items komen overeen met de factoren zoals die in het evaluatiemodel samenwerkingsrelaties zijn beschreven.

Bureaupolitiek versus bureaupolitisme;

Sommige respondenten geven aan dat de omgeving van de AIVD, de AIVD als een gesloten en op zichzelf gerichte organisatie ziet. De AIVD wordt omschreven als een organisatie die niets deelt, getypeerd als “geheimschrijvers”. Volgens andere respondenten ontwikkelt de AIVD zich steeds meer naar een meer open organisatie en is van geheim schrijven bijna geen

sprake. De AIVD is steeds meer bereid om informatie met externe partners te delen. Dat lijkt op zich tegenstrijdig met het eerder genoemde AIVD perceptie van “ need to know” en het expliciete afschermings- en staatsbelang. Deze meer buiten gerichte ontwikkeling valt te verklaren aan de hand van drie oorzaken. Ten eerste is er het in 2004 verschenen rapport van de commissie Havermans, waarin de AIVD wordt beschreven als een organisatie die zich niets aantrekt van de partners binnen de veiligheidsketen. Ten tweede hangt de ontwikkeling samen met een veranderende maatschappelijke ontwikkeling, op met name het gebied van terrorismebestrijding en de noodzaak om intensiever in de keten samen te werken. De derde oorzaak is meer van praktische aard. De AIVD wil in de uitvoering van haar werkzaamheden voorkomen dat de politie haar voor de voeten loopt. Volgens respondenten gebeurt dit namelijk vaak, bijna wekelijks. Dit blijkt bijvoorbeeld op het moment dat een menselijke bron van de AIVD voorkomt in een tactisch onderzoek wegens het plegen van een strafbaar feit. De respondenten stellen echter ook dat in de samenwerkingsrelatie geen sprake kan zijn van gelijkheid, maar wel van gelijkwaardigheid. De ongelijkheid komt niet vanwege de superioriteit van de AIVD, maar vanuit het wettelijk kader en de taken waaraan de AIVD gebonden is. Gelijkwaardig omdat beiden hun eigen maar andere (meer)waarde in de bestrijding van terrorisme hebben. Het staatsbelang is daarom ook van hogere orde en gaat in de belangenafweging altijd voor. Het is voor de CIE een uitdaging om, in het kader van een goede samenwerking, begrip en acceptatie hieromtrent te ontwikkelen.

Respondenten geven verder aan dat er zowel eigen als gezamenlijke belangen voor de politie en AIVD zijn. De perceptie heerst dat beide diensten wel elkaars methodieken moeten kennen, maar ook de verschillen die er zijn in stand moeten houden. Typerend voor deze zienswijze is de uitspraak van een respondent; “Niet alles op één hoop gooien onder het mom

⁹⁷ Zie voor meer details het als bijlage gevoegde interview

van veiligheid of inlichtingen, want dat is het kind met het badwater weggoien. We kennen elkaars rol en dat moet zo blijven.”

De frictie in de samenwerking zit echter in het gegeven dat het belang van de AIVD altijd voor gaat, omdat de geheimhoudingsplicht uit artikel 85 en 86 Wiv onverkort van kracht blijft. Respondenten geven ook aan dat er gemeenschappelijke belangen zijn, omdat er in dezelfde vijver wordt gevist, er uit de werkzaamheden van de AIVD opsporingsgevolgen voortvloeien en in de werkwijze veel vergelijkende elementen aanwezig zijn. De CIE en de AIVD raken elkaar op elk vlak en het gemeenschappelijke belang is uiteindelijk om Nederland veiliger te maken.

Resumerend kan gesteld worden dat de respondenten van mening zijn dat de AIVD belangen vanuit de taakstelling van de AIVD voor die van de CIE gaan. Dat de AIVD juridisch (Wiv) gezien een exclusieve positie inneemt als het gaat om samenwerking met de politie. Typerend hiervoor is de uitspraak “ De wet is zeer bepalend, er is geen spreekverplichting, maar een spreekverbod”.

Respondenten zijn wel van mening dat er, ondanks de eigen belangen, ook gezamenlijke

belangen te benoemen zijn. De perspectieven op de samenwerking zijn echter van beide organisaties verschillend. De volgende metafoor wordt benoemd; “ Wij staan met de ruggen tegen elkaar, de AIVD kijkt naar voren en politie en justitie juist naar achteren”. AIVD kijkt in de toekomst, de AIVD is pro-actief en wil weten wat er gaat gebeuren. Dit terwijl politie en justitie over het algemeen anticiperen op iets wat al heeft plaatsgevonden en vooral reactief opereren.

Samenwerkingstype volgens de AIVD;

Respondenten zijn van mening dat de AIVD in de veiligheidsketen een belangrijke partner voor de politie is. Sommige respondenten geven aan dat beide organisaties van elkaar kunnen leren. In het geval van terrorisme zal de CIE nog veel van de AIVD kunnen leren, in het “streetwise” denken juist weer andersom. Respondenten benadrukken dat de samenwerking tussen AIVD en CIE heel belangrijk is! De samenwerking zit volgens sommige respondenten in een stijgende lijn, er is een elkaar versterkende en ondersteunende samenwerkingsvorm.

Samenwerkingsstrategie;

De respondenten geven aan dat de AIVD de samenwerking met de CIE dNR wil vormgeven op een manier die wettelijk toelaatbaar is. De AIVD vindt het bijna onbespreekbaar dat de samenwerking anders dan onder de competentie van de Wiv vorm krijgt. Dit omdat anders in hun beleving afbreuk wordt gedaan aan het staats- en afschermingsbelang en het wettelijk zo bepaald is. De AIVD is wel van mening dat de wil tot samenwerken noodzakelijk is, maar dat het afschermingsbelang in hun optiek toch de voorrang krijgt. Voor de partners geldt de uitdaging hier begrip en acceptatie voor te ontwikkelen. De huidige strategie van de AIVD is er thans op gericht om door allianties meerwaarde voor de organisatie te creëren (bridging).

Aanwezigheid van de kritische succesfactoren;

In de samenwerkingsrelatie CIE dNR en de AIVD zijn, in de optiek van de AIVD, de kritische succesfactoren betrouwbaarheid, bereidheid tot samenwerken optimaal aanwezig. Reciprociteit, openheid en het kwetsbaar opstellen is suboptimaal, dit vanwege de expliciete juridische kaders. De AIVD kan niet altijd open en transparant zijn, omdat dit ten koste van de staats- en afschermingsbelang kan gaan en de wet dit ook niet toelaat. Respondenten geven aan dat het voor de CIE een uitdaging is om hier begrip en acceptatie voor te ontwikkelen. Sommige respondenten geven echter ook aan dat hiervoor een oplossing gezocht wordt. Als

voorbeeld wordt geadviseerd om beide diensten bij elkaar brengen en de AIVD openheid te geven op basis van wederkerigheid (reciprociteit).

Rol van vertrouwen;

Volgens de respondenten is vertrouwen echter vaak nog wantrouwen in de richting van de AIVD. Het afstemmingsoverleg terrorisme (AOT bestaande uit AIVD, CIE Klpd en de Unit Contra Terrorismen en Activisme van het Klpd) moet hier verandering in brengen. Op grond van artikel 28 Wiv bespreken de bovenstaande partners de lopende zaken met elkaar. Wat er

besproken wordt valt onder de competentie van de Wiv en alles wat er wordt gezegd valt daardoor onder de geheimhoudingsplicht. De verwachting is dat door dit overleg het vertrouwen in elkaar zal toenemen. Doel van dit overleg is "Openheid in geslotenheid". Uiteindelijk gaat het erom dat je elkaar niet hindert en ieder de informatie krijgt die nodig is om zijn werkzaamheden te verrichten.

Respondenten vinden de CIE dNR op het gebied van terrorisme nog niet zo ervaren. Dit valt te verklaren uit het feit dat dit voor de CIE een tamelijk nieuw gebied is en het aandachtsgebied ook een eigen dynamiek kent (anders dan traditionele criminaliteit).

Respondenten geven aan dat een verschil in achtergrond tussen het AIVD personeel en het CIE dNR personeel zichtbaar is. AIVD'ers zijn minder streetwise dan de CIE'ers.

Respondenten geven aan dat gelijkheid niet in balans is vanwege de juridische context.

Gelijkwaardigheid is er wel als het gaat om de eigen rol in de bestrijding van terrorisme. Zij vinden de ongelijkheid wel logisch vanwege het juridische kader. Er is echter geen sprake van superioriteit.

Procesfase van vertrouwen;

De fase waarin het vertrouwen zich bevindt is volgens de respondenten nog in de eerste fase. Men zit in de fase waarin het vertrouwen nog vorm moet krijgen. Initiatieven daartoe worden ondernomen door bijvoorbeeld het AOT. Voorts is voor de CIE het aandachtsgebied terrorisme vrij nieuw en moeten zij begrijpen en accepteren dat de AIVD-belangen voor gaan. Respondenten zien in dat het begrip en de acceptatie moeten groeien. Respondenten verwachten dat als men elkaar beter leert kennen en men gezamenlijk meer succes gaat behalen dit begrip gestaag zal toenemen.

Organisatiecultuur;

De organisatiecultuur van de AIVD is die van openheid in geslotenheid, natuurlijk binnen de gegeven juridische kaders. De AIVD is welwillend om samen te werken en zelfs bereid haar vertrouwelijke informatie open te stellen, mits dit gebeurt onder verantwoording van de Wiv. De organisatiecultuur is vanuit de inlichtingentradiitie sterk gericht op afschermen en behartigen van de eigen belangen. De AIVD is bereid om samen te werken, op voorwaarde dat dit op de door hen gestelde voorwaarden gebeurt. Reciprociteit en gelijkheid kunnen niet aanwezig zijn, omdat dit inherent aan de taakstelling is en de juridische kaders van de Wiv dit niet toelaat. De AIVD is een betrouwbare partner en professionele organisatie. Er moet volgens respondenten wel rekening worden gehouden met de achtergronden en perspectieven van het AIVD personeel. Binnen het AIVD proces zijn mensen met verschillende achtergronden aan het werk. Mensen met een wetenschappelijke achtergrond (politicologie, sociologie, antropologie, arabisten, maar ook een klein aantal juristen) zonder enige opsporingservaring. Dit verschil in perspectief maakt de kloof tussen beiden wel groter.

Mogelijke oplossingen;

Binnenkort zullen er verschillende projecten gaan starten, te weten; een oefening waarbij acht operateurs van de AIVD samen met acht runners van de CIE dNR zullen gaan samenwerken. Kruisbestuivingsprojecten, waarbij de operationele inzet gewaarborgd wordt.

Investeren via de genoemde projecten zal de samenwerking zeker bevorderen.

Verder is het van belang om de juiste mensen in de samenwerkingsrelatie bij elkaar te brengen. Hierdoor wordt de kans op een succesvolle samenwerking vergroot en gewaarborgd. Respondenten geven aan dat dit ook een kwestie van elkaar aanvoelen is. Het is daarbij van belang om mensen met een gelijke achtergrond voor de nog fragiele samenwerking te benaderen en in te zetten.

Wat echter buiten het bestek van deze scriptie valt maar wel noemenswaardig is, is de wens van de AIVD om op het gebied van infiltratie intensiever met het Klpd samen te werken.

Bij de AIVD heerst de gedachte dat het Klpd niet over de juiste personen beschikt, als het gaat om infiltratie in het aandachtsgebied terrorisme. Met het Klpd worden de mogelijkheden besproken om, uit het arsenaal van aspirant politieagenten, kandidaten te selecteren voor de functie van infiltrant en deze bij de AIVD op te leiden en in te zetten. Deze infiltranten worden later op reguliere basis bij het Klpd teruggeplaatst.

4. Conclusies en aanbevelingen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek beschreven. De conclusies zijn uiteengezet in een evaluatiemodel interorganisationale samenwerkingsrelatie. In dit model wordt uitgegaan van een zevental factoren die in een samenwerkingsrelatie van belang zijn. Deze factoren zijn vervolgens weer uitgewerkt in een aantal voorwaarden. Deze voorwaarden zijn gebaseerd op de theorie van dit onderzoek. De ideale situatie voor samenwerking is uiteengezet in de kolom "ideale situatie". De "ideale situatie" beschrijft de voorwaarden voor samenwerking. Vervolgens zijn de resultaten (beide percepties) van het empirisch onderzoek omgezet in het wel of niet voldoen aan de voorwaarden voor een interorganisationale samenwerkingsrelatie. Hierdoor wordt het verband tussen de theorie en de empirie duidelijk, ofwel de percepties van de ander en van zichzelf worden inzichtelijk gemaakt. Om dit beter te visualiseren is gebruik gemaakt van een schematisch overzicht van de empirische resultaten.

4.2 Evaluatiemodel interorganisationale samenwerkingsrelatie

Hieronder volgt een schematisch overzicht van de interorganisationale samenwerkingsrelatie CIE/AIVD en met name de perceptie van de CIE dNR.

Dit schema is als volgt te lezen. Onder de kop factoren zijn de verschillende essentiële factoren uit de theorie beschreven. Deze factoren spelen een grote rol in de interorganisationale samenwerkingsrelaties. Onder de kop voorwaarden zijn de verschillende specifieke voorwaarden uit de factoren samengebracht. Deze voorwaarden zijn niet los van de ideale samenwerkingsrelatie te zien. Als voorbeeld; bureaupolitiek kan ontstaan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan. Monopolie;nee, exclusieve jurisdictie;nee, gemeenschappelijk belang; ja.

Vervolgens zijn in de kolommen "AIVD" en "CIE", de resultaten van het onderzoek aangaande de voorwaarden en factoren verwerkt. Hierdoor wordt de theorie aan de empirie gekoppeld.

Factoren	Voorwaarden	Ideale situatie	AIVD	CIE
Bureaupolitiek	Monopolie	Nee	Ja	Nee
	Exclusieve jurisdictie	Nee	Ja	Nee
	Gemeenschappelijk belang	Ja	Nee	Nee
Type samenwerking	Complementair	Ja	Nee	Ja
Samenwerkingsstrategie	Concurrentie	Nee	Ja	Nee
	Outside/in perspectief	Nee	Ja	Nee
	Inside/out perspectief	Ja	Nee	Ja
Kritische succesfactoren	Bridging	Ja	Nee	Ja
	Buffering	Nee	Ja	Nee
	Betrouwbaar	Ja	Nee	Ja
	Open	Ja	Nee	Nee
	Bereidheid tot samenwerken	Ja	Nee	Ja
Aanwezigheid van vormen van vertrouwen	Kwetsbaar opstellen Ja		Nee	Nee
	Reciprociteit	Ja	Nee	Ja
	Cognitief	Ja	Nee	Ja
	Emotioneel	Ja	Nee	Ja
	Goodwill	Ja	Nee	Ja
Procesfase van vertrouwen	Competentie	Ja	Nee	Ja
	Voorspelbare prestaties	Ja	Nee	Ja
	Goodwill	Ja	Nee	Ja
	Efficiëntie	Ja	Nee	Nee
	Gelijkwaardigheid	Ja	Nee	Ja
Organisatiecultuur	Probleemoplossing	Sociale interactie	Juridisch	Sociaal
	Rollen van individuen	Bereidheid tot samenwerken	Nee	Ja
	Bejegening	Welwillend en open grenzen	Nee	Ja

Concurrentie	Nee	Ja	Nee
Initiatieven en risico's	Ja	Nee	Ja
Kritiek	Ja	Nee	Ja
Beslissingen	Strikt houden aan afspraken en communicatie van beslissingen	Nee	Ja

Bouwen aan vertrouwen !
 Hans den Biggelaar, 290212JB
 Michel Oz, 289682mo

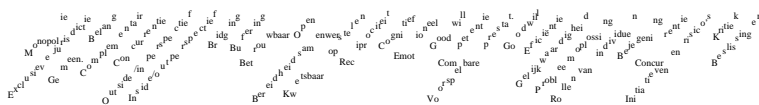
76

Afstudeerbegeleider
 Dr. A. Cachet
 FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

De resultaten van de bovenstaande tabel zijn schematisch hieronder weergegeven. De blauwe lijn is de ideale lijn als het gaat om de voorwaarden. Voor de ideale samenwerking zouden de resultaten van beide organisaties op de blauwe lijn moeten liggen. De roze lijn geeft de perceptie van de CIE Klpd over de AIVD in de samenwerking aan. De gele lijn geeft de perceptie van de eigen organisatie in de samenwerking aan. Hetzelfde geldt voor de schematische weergave van de perceptie van de AIVD op pagina 77.

Perceptie CIE dNR Klpd

Ideale situatie
 AIVD
 CIE, dNR Klpd



Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

77

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

Schematisch overzicht van de interorganisationale samenwerkingsrelatie. Perceptie van de AIVD.

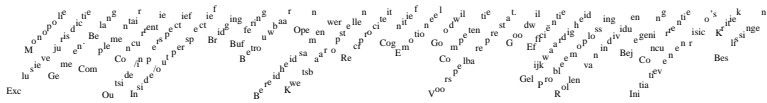
Factoren	Voorwaarden	Ideale situatie	AIVD	CIE
Bureaupolitiek/bureaupolitisme	Monopolie	Nee	Ja	Nee
	Exclusieve jurisdictie	Nee	Ja	Nee
	Gemeenschappelijk belang	Ja	Ja	Ja
Type samenwerking	Complementair	Ja	Ja	Nee
	Concurrentie	Nee	Nee	Ja
Samenwerkingsstrategie	Outside/in perspectief	Nee	Nee	Nee
	Inside/out perspectief	Ja	Ja	Ja
	Bridging	Ja	Ja	Nee
Kritische succesfactoren	Buffering	Nee	Nee	Ja
	Betrouwbaar	Ja	Ja	Ja
	Open	Ja	Nee	Ja
	Bereidheid tot samenwerken	Ja	Ja	Ja
	Kwetsbaar opstellen	Ja	Nee	Nee

	Reciprociteit	Ja	Nee	Ja
Aanwezigheid van vormen van vertrouwen	Cognitief	Ja	Ja	Nee
	Emotioneel	Ja	Ja	Ja
	Goodwill	Ja	Ja	Ja
Procesfase van vertrouwen	Competentie	Ja	Ja	Nee
	Voorspelbare prestaties	Ja	Ja	Ja
	Goodwill	Ja	Ja	Ja
	Efficiëntie	Ja	Ja	Nee
	Gelijkwaardigheid	Ja	Ja	Ja
Organisatiecultuur	Probleemoplossing	Sociale interactie	Ja	Ja
	Rollen van individuen	Bereidheid tot samenwerken	Ja	Nee
	Bejegening	Welwillend en open grenzen	Ja	Ja
	Concurrentie	Nee	Nee	Nee
	Initiatieven en risico's	Ja	Ja	Ja
	Kritiek	Ja	Ja	Ja
	Beslissingen	Strikt houden aan afspraken en communicatie van beslissingen	Ja	Ja

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

78

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR



Bouwen aan vertrouwen !
 Hans den Biggelaar, 290212JB
 Michel Oz, 289682mo

Afstudeerbegeleider
 Dr. A. Cachet
 FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

4.3 Conclusions

4.3.1 CIE dNR; eigen rol in de samenwerking en perceptie AIVD

De CIE dNR vindt dat er nauwelijks sprake is van een gemeenschappelijk belang met de AIVD. Zij betracht geen volledige openheid naar de AIVD en wil zich niet kwetsbaar in de

relatie opstellen. Zij zijn behoudend en sceptisch omdat de AIVD mogelijk opportunistisch kan handelen. Verder is de samenwerking met de AIVD inefficiënt en is er geen gelijkheid en bijna geen reciprociteit in de samenwerkingsrelatie. Geen reciprociteit omdat de AIVD bijna geen informatie aan de CIE verstrekt. Uit de conclusies valt op te maken dat het vertrouwen in de AIVD sterk van het individu in de samenwerking afhankelijk is. De CIE dNR wil zich in de samenwerkingsrelatie niet kwetsbaar opstellen, omdat duidelijkheid en transparantie aan de zijde van de AIVD ontbreekt. In het verleden is, in de ogen van de CIE, door de AIVD opportunistisch gehandeld. Het opportunistisch handelen van de AIVD is voor de CIE een reden dat het vertrouwen niet wil groeien. De gelijkwaardigheid in de relatie is volgens de CIE dNR niet aanwezig. Geen gelijkwaardigheid, omdat sommige AIVD'ers in de perceptie van de CIE een vorm van superioriteit uitstralen. De AIVD wordt in de samenwerkingsrelatie als sterk intern gericht omschreven, waarbij sommige afdelingen van de AIVD als een remmende factor de samenwerking eenzijdig proberen te overheersen. De AIVD stelt dat bijna alles wat ze doet onder de noemer staatsbelang wordt geschaard. De CIE vraagt zich echter af of dit altijd het geval is. De belangenafweging wordt door de AIVD eenzijdig benaderd, altijd vanuit het eigen afschermingsbelang. Dit is te verklaren omdat het juridisch ook zo is vorm gegeven. De AIVD wordt gezien als een organisatie die het eigen belang altijd voorop stelt, weinig informatie uitwisselt en zichzelf voor de omgeving afsluit. In de ogen van de CIE dNR wordt door de AIVD aan weinig voorwaarden voor samenwerking voldaan, terwijl zij van zichzelf wel het beeld heeft dat ze aan de overige voorwaarden voor een interorganisatiele samenwerking voldoet.

4.3.2 AIVD; eigen rol in samenwerking en perceptie CIE

De AIVD vindt dat de CIE dNR op een concurrerende manier met de AIVD omgaat. De CIE dNR schermt haar informatie gedeeltelijk af en is niet geheel open aangaande vergaarde informatie.

De CIE dNR wil zich niet kwetsbaar in de samenwerkingsrelatie opstellen en heeft geen goed gevoel bij de samenwerking met de AIVD. De AIVD vindt de CIE ook nog niet competent genoeg, maar zegt daarbij wel dat dit in gezamenlijkheid nog moet groeien. De samenwerking is inefficiënt. De CIE dNR is geen gelijke partner van de AIVD, vanwege de juridische kaders van de Wiv die de informatie-uitwisseling enigszins beperkt, en vanwege de taakstelling van de AIVD. Van gelijkwaardigheid is wel sprake, iedere organisatie heeft zijn eigen (meer)waarde in de bestrijding van terrorisme. De AIVD wil ook geen dominante rol in het opsporingsproces spelen, hetgeen tot terughoudendheid in de verstrekking van informatie leidt.

De rollen van de individuen in de samenwerking zijn niet geheel in overeenstemming met het ideale beeld, terwijl zij van zichzelf wel het beeld heeft dat ze aan de overige voorwaarden voor een interorganisatiele samenwerking voldoet. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat de AIVD een kritischer zelfbeeld heeft dan de CIE dNR.

4.3.3 Juridische conclusies

De huidige juridische constructies omtrent de uitwisseling van informatie is voor de politie gebaseerd op de verplichting om voor de AIVD relevante informatie aan hen te verstrekken. Andersom is dat niet het geval. Kortom, in de huidige situatie is er geen sprake van gelijkwaardigheid en reciprociteit in de samenwerkingsrelatie, immers er is een discrepantie tussen de verplichting tot verstrekking van informatie (politie) en het vrijwillig initiatief nemen tot verstrekking van informatie (AIVD). Door deze juridische constructies wordt een samenwerkingsrelatie op basis van vertrouwen moeizaam tot stand gebracht.

Met de invoering van de nieuwe wetgeving is de verwachting dat de samenwerkingsrelatie zal verslechteren. De nieuwe juridische constructie (artikel 24 Wet Politierregisters) zal het vertrouwen in elkaar nog verder doen afnemen. Waar voorheen de politie de verplichting tot verstrekking van informatie had, was het toch nog mogelijk om bij te houden welke informatie uiteindelijk aan de AIVD werd verstrekt. Enige controle op de informatie was hierdoor mogelijk. In de nieuwe situatie is dit in zijn geheel niet meer het geval. De AIVD heeft door artikel 24 Wpolg direct en ongelogd toegang tot alle politieregisters, waaronder ook die van de CIE. Van enige controle op de verstrekte informatie is hier dus geen sprake meer. De juridische exclusiviteit van de AIVD neemt hierdoor toe. Deze juridische constructie zorgt ervoor dat het wederzijdse vertrouwen en de loyaliteit tot een zeer laag niveau daalt. Immers, door het gebrek aan controle over de informatie en het ontbreken van reciprociteit en gelijkwaardigheid zal het gevaar van opportunisme toenemen. Deze juridische exclusiviteit zorgt voor een negatief en defensief gedrag aan de zijde van de politie, zoals ook is geuit tijdens het overleg Landelijk Platvorm CIE-officieren van justitie (LPC) van november 2005. Tijdens deze bijeenkomst werd door de politie de bezorgdheid uitgesproken omtrent het nieuwe artikel 24 Wpolg. De Meeste CIE'en vreesden voor een opportunistisch opstelling van de AIVD. Men vertrouwde de AIVD niet in hun openheid en transparantie. Op vragen van de politie omtrent de belangenafweging (reciprociteit en gelijkwaardigheid), gaven vertegenwoordigers van de AIVD destijds aan dat zij als AIVD zelfstandig de afweging tussen AIVD belangen en politie (opsporings-)belangen zouden maken. Derhalve is de verwachting dat het gebruik van deze nieuwe juridische exclusiviteit, de samenwerkingsrelatie AIVD en CIE dNR negatief zal beïnvloeden.

4.4 Aanbevelingen

4.4.1 Inleiding

De Commissie Havermans (pag. 107, Commissie bestuurlijke evaluatie AIVD, *De AIVD in verandering*) stelt vast dat het klassieke onderscheid tussen activiteiten van de AIVD en de Criminele Inlichtingen Eenheden van de politie is vervaagd. Dat brengt problemen met zich mee vanuit het oogpunt van operationele planning en bestuurlijke verantwoordelijkheid. Dit wetenschappelijk onderzoek moet leiden tot (een) mogelijke oplossing(en) voor deze problemen. Uit deze constatering van de commissie Havermans is voor dit onderzoek de volgende hoofdvraag gedestilleerd;

“ Hoe kunnen organisatorische, personele en formele mogelijkheden gecreëerd worden om de informatievergaring van de AIVD en die van de politie op een rechtens aanvaardbare wijze op elkaar af te stemmen?”

De aanbevelingen van dit onderzoek moeten leiden tot beantwoording van deze hoofdvraag.

4.4.1 Formele

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de juridische exclusiviteit van de AIVD een negatieve invloed heeft op de samenwerkingsrelatie tussen de CIE dNR en de AIVD. De AIVD vindt deze exclusiviteit noodzakelijk, omdat zij in de Wiv hun afschermingsbelangen optimaal kunnen waarborgen. De huidige ontwikkelingen zorgen er echter voor dat AIVD-informatie steeds vaker binnen het strafproces terecht komt. Doordat de AIVD de methodieken en bronnen optimaal afschermt, doet het afschermen afbreuk aan het verdedigingsrecht van de verdachte in het strafproces. Openheid van de AIVD ten opzichte van de CIE over bronnen en methodieken impliceert dit zelfde gevaar, omdat CIE-medewerkers eveneens als getuigen ter terechtzitting opgeroepen kunnen worden.

Een mogelijke oplossing voor dit probleem is het instellen van een zogenaamde “inlichtingen rechter-commissaris”. Deze rechter doet, na opening van zaken in geslotenheid bij deze rechter, een rechtmatigheidstoets op de ingebrachte informatie. Dit betekent dat de in het strafproces ingebrachte informatie van de AIVD en/of CIE is getoetst, waardoor de noodzaak om tijdens het strafproces personeel van de CIE of AIVD als getuige op te roepen geminimaliseerd wordt. Hiermee blijft de noodzakelijke afscherming gewaarborgd, is de rechtmatigheid getoetst en kan transparantie en wederkerigheid tussen beide diensten ontstaan.

Door de invoering van een inlichtingen rechtercommissaris wordt de balans in de samenwerkingsrelatie enigszins teruggebracht. De AIVD kan zich op deze manier minder snel verschuilen achter het afschermingsbelang en meer open zijn in de samenwerking met de CIE. Wanneer de samenwerking tussen de twee diensten beter functioneert en er meer openheid wordt betracht, is de verwachting dat het de controle op het strafproces ten goede zal komen. Op deze manier wordt voorkomen dat het strafproces wordt gefrustreerd door u-bochten constructies, dubbele informatie, schaduwbestanden en belangenafbreuk. Vervolgens kan deze rechter een rechtmatigheidstoets kunnen uitvoeren op de aan hem voorgelegde informatie

en bezien wat wel als bewijs kan en mag worden gebezigd en wat niet.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

82

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

4.4.2 Organisatorisch

In organisatorische zin is er het volgende aan te bevelen. Een zogenaamde inlichtingen-overleg CIE en de AIVD moet de “humint” operaties beter op elkaar afstemmen. Hierdoor wordt het onmogelijk voor informanten/bronnen om door twee diensten bevraagd te worden, zonder dat de diensten van elkaar weten dat ze met dezelfde bron/informant spreken. Dit is een essentiële voorwaarde als AIVD-informatie in het strafproces een rol gaat spelen, maar ook in de afstemming van opsporings- en inlichtingenoperaties. Indien dit niet tot stand komt bestaat het gevaar dat er een zogenaamde dubbeltelling ²⁸ ontstaat en men in operaties elkaar voor de voeten gaat lopen. Een voorwaarde voor dit overleg is het gevoel van gelijkwaardigheid in het samenwerkingsverband. Indien de CIE het gevoel heeft gelijkwaardig in de samenwerkingsrelatie te staan, zal de angst voor opportunisme aan die zijde afnemen. Hierdoor wordt het voor beide partners mogelijk zich kwetsbaar op te stellen en wordt een opbouwend en efficiënt overleg mogelijk.

Verder zijn initiatieven als uitwisselingsprojecten, voorlichting, periodiek overleg, kennismakingsinitiatieven op het niveau van teamleiders en stages van groot belang. Hierdoor nemen het emotioneel, competentie en cognitief vertrouwen toe.

4.4.3 Personele

Een belangrijke voorwaarde voor een goede samenwerking is de mate waarin sleutelfunctionarissen gelijk zijn aan elkaar en bereid zijn om samen te werken, ofwel een positieve perceptie op samenwerken hebben. Met gelijk zijn aan elkaar wordt bedoeld; zoveel mogelijk een gelijke achtergrond, gelijk opleidingsniveau en kennis van beide organisaties. In samenwerkingsrelaties is het raadzaam om mensen bij elkaar te brengen die het gewoon goed met elkaar kunnen vinden. Tenslotte speelt de factor emotie een prominente rol (het gaat immers om individuen). De sleutelfunctionarissen moeten ook aan beide zijden in de samenwerking de bereidheid tot samenwerking tonen.

Er kan gesteld worden dat “ hoe beter men elkaar kent, hoe kleiner de kans op opportunistische handelen, hoe stabielere de samenwerking”. Het vertrouwen neemt toe en zorgt voor commitment aan elkaar en reduceert opportunistisch gedrag.

In 2007 volgt politiecommissaris Bouman de huidige AIVD-directeur van Hulst op. Met de keuze op Bouwman als korpschef, Van Hulst als ex-korpschef, maar ook Wil van Gemert als directeur van directie 1 van de AIVD, wordt ons inziens door de AIVD blijk gegeven aan het belang van samenwerken met de politie. Net als Van Hulst en Van Gemert heeft Bouman zijn sporen bij de politie (en het OM) verdiend. Hij kan in de toekomst vanuit zijn nieuwe positie,

net als de anderen tot nu toe ook gedaan hebben, ertoe bijdragen dat genoemde partijen op een constructieve en positieve wijze verder met elkaar gaan samenwerken.

⁹⁸ Een dubbel telling ontstaat als de rechter twee, elkaar versterkende of gelijkwaardige, informatie onder ogen krijgt, terwijl deze informaties afkomstig zijn van een enkele bron/informant. Indien de rechter hiervan onwetend is, kan hij/zij ervan uitgaan dat het twee aparte bronnen/informanten betreft en meer waarde aan de informatie hechten.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

83

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

4.4.4 Mogelijke interventies

De hierboven genoemde organisatorische en personele aanbevelingen zijn in deze paragraaf explicieter uitgewerkt. Vervolgens zijn de organisatorische aspecten en de mogelijke interventies door ons hieronder in een tabel weergegeven. Deze interventies kunnen als een leidraad of stappenplan voor de samenwerking tussen de AIVD en de CIE Klpd dienen.

In de samenwerkingsrelatie tussen de AIVD en de CIE van het Klpd is het van belang dat de identiteit van beide organisaties blijft bestaan. De sleutelfunctionarissen in de samenwerkingsrelatie tussen beide organisaties moeten dit versterken, immers als dit vervaagt vervalt ook het bestaansrecht van de organisatie. Identiteit is het bestaansrecht van de organisatie en laat zien wat de organisatie uniek maakt. Het betreft ook de normen en waarden van de organisatie. Het is dus van belang om die waarden en normen, die noodzakelijk zijn voor een goede samenwerkingsrelatie, te expliciteren en te versterken. Het benadrukken van deze normen en waarden is noodzakelijk wil men de samenwerkingsrelatie een goede kans van slagen geven.

Om dit te bewerkstelligen zijn interventies noodzakelijk, te denken valt aan (1) het wederzijds expliciteren van de kerncompetenties en (2) het versterken van de identiteit, (3) het inzichtelijk maken van en aandacht besteden aan de rites, de helden, de symbolen en de verhalen. Dit alles om elkaar beter te leren kennen, daarbij is het attent zijn op omgangsvormen die passen bij de gewenste identiteit eveneens van belang. Verder zijn er cultuurinterventies mogelijk waarbij op de samenwerking en identiteit gereflecteerd wordt, juist om deze daarmee te versterken. Hierbij is het van belang dat beide organisaties een stabiele en betrouwbare cultuur voorstaan en deze cultuur ook uitdragen. Zoals eerder al is aangegeven, zijn organisaties die deze waarden propageren aantrekkelijke partners. Hun betrouwbaarheid en voorspelbaarheid vergroot de kans op een succesvolle samenwerking en reduceert wederom de kans op opportunisme.

De sleutelfunctionarissen van beide organisaties moeten het reflex tonen van 'in overleg oplossen' in plaats van het 'zelfstandig beslissen'. Het gaat hierbij om het doorzien van de eigen belangen en doelstellingen, maar altijd in relatie tot de belangen en doelstellingen van de andere partner. Hierbij wordt aanspraak gemaakt op het empatische vermogen, goodwill en emotioneel vertrouwen van de sleutelfunctionarissen.

Een belangrijke bijkomstigheid in de samenwerkingsrelatie AIVD/CIE is dat binnen de politie de hiërarchie het controlemiddel is, echter hebben hiërarchische organisaties vaak moeite om constructief en effectief in externe netwerken te functioneren. Deze organisaties hebben moeite met het functioneren in een omgeving waarbij wederzijdse afstemming noodzakelijk is. Voor de sleutelfunctionarissen is het dus van belang om het wederzijdse afstemmen tot in de finesses te beheersen. Dit betekent niet dat je jezelf niet hard en positioneel mag opstellen. Het is juist helder en voorspelbaar voor de ander als het duidelijk is waar je voor staat en waar je voor gaat. Dat betekent dat je de ander juist mag aanspreken op de gemaakte afspraken en hun deel van de prestaties. Voor de veiligheidsketen geldt dat een goede operationele samenwerking noodzakelijk is en dat een ieder dat belang ook inziet.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

84

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

De sleutelfunctionarissen moeten over bepaalde samenwerkingsvaardigheden beschikken. Met name het goed organiseren tussen organisaties is een vaardigheid die niet mag ontbreken. Sleutelfunctionarissen die succesvol zijn in het samenwerken, zijn tevens goed in het aangaan van relaties en onderhouden vaak uitgebreide persoonlijke netwerken. Het netwerken zit hen als het ware in het bloed. Dit maakt dat de samenwerking dieper gaat dan alleen de functionaliteit. Als er een conflict dreigt kan men op basis van deze relatie het conflict beter hanteren. Samenwerken betekent ook het omgaan met complexiteit, immers het aangaan van samenwerkingsrelaties is meestal complexer dan het vertrouwd binnen de eigen organisatie werken. Het succesvol samenwerken gaat dan ook in belangrijke mate om de affiniteit van de sleutelfunctionarissen met deze complexiteit, het vermogen daarin te acteren, patronen te herkennen en gemeenschappelijke kansen te zien en daarvoor het juiste moment te kiezen.

Het vermogen om samen te werken vraagt ook om vaardigheden op het gebied van intermenselijke relaties, ofwel het interpersoonlijk handelen. Hierbij is het van belang dat de sleutelfunctionaris het vermogen heeft om nieuwe relaties aan te gaan en de procesvaardigheid bezit om goed samen te kunnen werken. Er is in de samenwerkingsrelatie AIVD/CIE immers gelijktijdig sprake van gemeenschappelijke en conflicterende belangen, hetgeen weer tot conflicten kan leiden. Sleutelfunctionarissen die gemakkelijk met deze conflicten om gaan en tevens als intermediair in deze conflicten kunnen optreden, zijn dan ook beter in staat om de samenwerkingsrelatie tot stand te brengen. Uiteraard is het voor de sleutelfunctionaris van belang om te weten hoe *samenwerken werkt*. De sleutelfunctionaris moet niet alleen vanuit het eigenbelang kunnen handelen, maar ook (en vooral) vanuit het

gemeenschappelijke belang. De spelregels voor dit coöperatieve gedrag en de interventies zijn hieronder weergegeven;⁹⁹

Spelregels;

- Scheid de mens van het probleem,
- Concentreer op belangen, niet op positie,
- Creëer een probleemoplossingsfeer,
- Eerst bedenken dan beslissen,
- Maak het beslissen voor de andere partij makkelijker,
- Creëer vertrouwensafhankelijke voorstellen,
- Zoek objectieve criteria/normen,
- Kijk vooruit en niet achterom.

⁹⁹ “Organiseren tussen organisaties”, pag. 126-130, Kaats, Van Klaaveren, Opheij, Scriptum, ISBN 90 5594 420 3, Schiedam,

Organiseer aspect
Kenmerken van een
samenwerkingsvaardige
organisatie

Perspectief taakgerichte organisatie

Strategie

- De samenwerking is een lonkend perspectief (inside out) en erop gericht om deze tot stand te brengen (bridging strategie).

Managementstijl

- Stimuleren van samenwerkingsinitiatieven van sleutelfunctionarissen.

- Bestuurders monitoren. Sleutelfunctionarissen afrekenen op samenwerkingsresultaten uit de samenwerkingsrelatie.

Cultuur

- Externe oriëntatie, innovatief gedrag en betrouwbaarheid in handelen worden als gedragsnormen gepropageerd voor de sleutelfunctionarissen die externe samenwerkingsrelaties

Interventies

onderhouden. Opportunistisch gedrag is onwenselijk.

Personeel

- In samenwerkingsvaardige organisaties worden succesvolle samenwerkers beloond.
- De organisatie trekt gespecialiseerde samenwerkingsprofessionals aan en leidt ze op.
- selectie van de sleutelfunctionarissen op basis van samenwerking gerichte profielen.

Structuur

Deskundigheid op het gebied van samenwerken wordt optimaal gebundeld.

Strategie;

- vanuit de kerncompetenties samenwerkingsstrategie bepalen.
- inside/out perspectief in de samenwerking.
- bridging als strategie.

Managementstijl

- Ontwikkelen van management developmentprogramma's gericht op de samenwerkingsvaardigheden.
- Rollen in de samenwerking definiëren en duidelijk maken.
- Vaardigheden ontwikkelen op het terrein van wederzijdse beïnvloeding.
- Samenwerkings- en uitwisselingsprogramma's tussen CIE en AIVD opzetten.

Cultuur

- Wijzigen collectieve mentale programmering.
- Cultuurprogramma's opzetten die gericht zijn op samenwerken en voor een vertrouwensband zorgen.
- Belonen en straffen mede op basis van succes van samenwerkingsverbanden.

Personeel

- Opleidingsprogramma's selecteren en ontwikkelen op het gebied van specifieke samenwerkingsvaardigheden.

Structuur

- Concentratie van samenwerkingsprofessionals.

5. Nawoord

Tot slot willen wij de lezer onze reflectie op het gehouden onderzoek niet onthouden. Wij vonden dit noodzakelijk omdat het onderzoeksproces bijzonder is geweest. Bijzonder omdat wij enerzijds, in meerdere of mindere mate, bij de onderhavige problematiek betrokken zijn, anderzijds omdat wij het voor de legitimiteit van ons onderzoek noodzakelijk achten om het

onderzoek zo neutraal en objectief mogelijk uit te voeren.

Bij het aanvaarden van de opdracht waren wij beiden de mening toegedaan dat we de nodige maatregelen moesten treffen om de neutraliteit en objectiviteit van ons onderzoek voldoende te waarborgen. Michel Oz is immers als onderzoeker betrokken bij de onderhavige problematiek. Michel is als leidinggevende bij de CIE van het Klpd werkzaam, en valt hiërarchisch gezien onder de verantwoording van de opdrachtgever.

Na de opdrachtverstrekking onderkenden wij beiden dat een vooropgezette uitkomst van het onderzoek onze grootste valkuil zou kunnen zijn. Wij waren van mening dat als we hier niet uiterst zorgvuldig en terughoudend mee om zouden gaan, dit de integriteit van ons onderzoek zou aantasten.

Wij hebben derhalve voor dit onderzoek de volgende maatregelen getroffen.

1. Hans den Biggelaar is als inlichtingenofficier bij de Koninklijke Marine, als betrekkelijke buitenstaander en “onafhankelijke”, het integriteitsanker van dit onderzoek. Hij had tijdens het onderzoek de rol zich kritisch op te stellen ten aanzien van de interpretatie van de interviews en de resultaten daarvan.
2. Floor Jansen is een stagiaire bij de CIE Klpd. Floor is afstuderend rechtenstudente aan de Universiteit van Amsterdam en heeft voor ons als klankbord en tweede integriteitsanker gefungeerd.
3. Met de opdrachtgever is afgesproken dat hij zich op geen enkele wijze mocht bemoeien met de resultaten en methodieken van het onderzoek.
4. De interviews van de respondenten zijn door de “integriteitsankers” opgetekend en verwerkt.
5. Michel heeft zich voornamelijk met de theorie beziggehouden, terwijl Hans in de empirie het voortouw heeft genomen.

Met deze vijf maatregelen menen wij de integriteit van ons onderzoek voldoende te hebben geborgd. Kort gezegd is de scheiding tussen de verwerking van de theorie en de empirie hiervoor bepalend geweest. Deze scheiding maakt het mogelijk om de direct betrokkenen niet bij de uitkomsten van de empirie te betrekken. Hierdoor werd ons inziens sturing aan de resultaten en een eigen invulling aan de interpretatie tot een minimum beperkt.

Afrondend willen wij in dit nawoord nog het volgende onder de aandacht brengen. De titel van ons onderzoek **“Bouwen aan vertrouwen!”** is een bewuste keuze geweest.

Het is in onze perceptie het credo waarnaar de AIVD en de CIE moeten streven. Immers samenwerking tussen beide diensten is, gezien de eerder besproken factoren en omstandigheden, niet vanzelfsprekend. Omdat de samenwerking niet vanzelfsprekend is, betekent dit niet dat samenwerking in welke vorm dan ook, onoverkomelijk is en bij voorbaat gedoemd is om te mislukken. Wij zijn van mening dat als beide organisaties onze aanbevelingen ter harte nemen, samenwerking wel een gereede, danwel goede kans van slagen heeft. Natuurlijk is het zo dat er meer is dan alleen maar rationaliteit, dat niet een enkeling een sleutelrol vervult, dat het verleden een belangrijke rol speelt, dat de werkelijkheid er voor iedereen anders uitziet, dat het machtsspel altijd aan de orde is en dat het in de eerste plaats vooral mensenwerk is. Wij vertrouwen er dan ook op dat dit onderzoek een bijdrage kan bieden aan het goed spelen van het spel, het opbouwend organiseren en het ‘ervoor’ gaan. Mensenkennis, benodigde competenties zoals goede antennes bezitten voor de omgeving, een open houding en oog voor de andere kant van de medaille zijn daarnaast hard nodig.

Sleutelfunctionarissen zouden de moed moeten tonen door, wanneer dit nodig is, functionarissen in de samenwerking te vervangen, indien blijkt dat zij samenwerking in de weg staan of niet de capaciteiten en competenties bezitten die nodig zijn om te bouwen aan die samenwerking.

Als beiden organisaties aan deze voorwaarden willen voldoen, ontstaat naar onze mening het gewenste **“ bouwen aan vertrouwen!”**

6. Bronnen

- 1) AIVD, Jaarverslag 2005
- 2) Besluit politieregisters
- 3) Buruma, prof. Mr. Y., ‘*Bijzondere opsporingsdiensten: sturing en samenwerking.*’
- 4) Commissie bestuurlijke evaluatie AIVD, *De AIVD in verandering*, november 2004
- 5) Commissie Dessens, *Inlichtingen en Veiligheid defensie; kwaliteit, capaciteit en samenwerking.*
- 6) Concept Wet politiegegevens
- 7) Geanonimiseerde interviews met sleutelfunctionarissen in de samenwerking CIE dNR en de AIVD
- 8) Handleiding informatieverstrekking aan en door AIVD en MIVD
- 9) Hasselt, drs. H.R., *Cultuur management, bedrijfscultuur en veranderingsprocessen*, 2 druk, ISBN 90-5901-096-5.
- 10) Kaats, Van Klaaveren, Opheij, “*Organiseren tussen organisaties*”, Scriptum, ISBN 90 5594 420 3, Schiedam,
- 11) Kaders voor de Criminele Inlichtingen Eenheid van het Korps Landelijke Politiediensten
- 12) Kamerstuk II 1997-1998, 25877
- 13) Klein Wolthuis, Rosalinde *Sleeping with the enemy, trust, dependence, and contract in interorganisational relationships*, ISBN 90-365-1333-8, Proefschrift Universiteit Twente
- 14) Morgan, Gareth, *Beelden van organisaties*, , Scriptum management, ISBN 90-71542-47-5, London.
- 15) Rapport van de werkgroep wetgeving informatie-uitwisseling, *gegevensuitwisseling en terrorismebestrijding*, 6 januari 2003.
- 16) Rosenthal, U., *Bureaupolitiek en Bureaupolitisme, om het behoud van een competitief overheidsbestel*, Samson, Alphen aan de Rijn 1988

17) Schruijer S. & Vansina L., *The Dynamics of multiparty collaboration and leadership*

18) Tangram enquête d.d. 30 juli 2006, Algemeen dagblad

19) Valk, de G.G., *Dutch Intelligence, towards a Qualitative framework for analysis*,
Proefschrift, Rijksuniversiteit Groningen, oktober 2005.

20) Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten

21) Wijk, de R., "Supermacht Europa", Mets en Schilt, Amsterdam 2005

22) Wikipedia; Het rapport van de commissie 9/11

23) Zaal, van der G.A.W., *De drie strategische kerndimensies van interorganisationele samenwerking*, Proefschrift, Thesis Publishers, Amsterdam ISBN 90-5170-421-6 1997

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

90

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

7. Bijlage

Halfgestructureerd interview

Inleiding

De dreiging van het terrorisme en een effectieve bestrijding hiervan heeft er toe geleid dat de AIVD en de CIE steeds meer met elkaar te maken krijgen. Dit wordt nog eens versterkt doordat op het gebied van de opsporing de wetgeving de afgelopen jaren sterk is gewijzigd en nog enkele ingrijpende wijzigingen te verwachten zijn. Een van deze wijzigingen is de op 10 augustus in werking getreden Wet op de terroristische misdrijven. In deze wet wordt onder meer de samenspanning tot (ernstige) terroristische misdrijven strafbaar gesteld, een groot aantal voorbereidende handelingen, het rekruteren van personen voor gewapende strijd en het deelnemen aan een terroristische organisatie. Later dit jaar zal vermoedelijk ook nog de Wet verruiming mogelijkheden opsporing en vervolging terroristische misdrijven in werking treden. Die wet zal het onder meer mogelijk maken om op basis van zeer geringe informatie, te weten een “aanwijzing” in plaats van een “verdenking”, bijzondere opsporingsbevoegdheden in te zetten. De opsporing kan door deze veranderingen in de wetgeving optreden in een gebied waar dat voorheen nog niet mogelijk was. Je ziet dan ook dat de opsporingsfase en de inlichtingenfase op het gebied van het terrorisme elkaar steeds meer overlappen. Een goede afstemming is van belang, omdat de toegenomen activiteiten over en weer niet mogen leiden tot het verstoren van elkaars operaties. Het is essentieel dat de samenwerking op dit gebied zo goed mogelijk functioneert, voor de AIVD vanuit het belang van de staatsveiligheid en voor de CIE vanuit het belang van de opsporing van strafbare feiten.

Het belangrijkste aspect van deze samenwerking is het uitwisselen van informatie tussen de twee diensten, om zodoende tot een optimaal resultaat te komen. Het uitwisselen van

informatie wordt echter bemoeilijkt door het feit dat de AIVD en de CIE verschillende belangen dienen (opsporingsbelang versus staatsbelang), maar daarentegen ook een gezamenlijk doel hebben en dat is het waarborgen van de veiligheid in Nederland. Binnen deze informatie-uitwisseling is vertrouwen het sleutelwoord, belangrijke gegevens moeten namelijk worden gedeeld om ervoor te zorgen dat beide diensten hun werkzaamheden naar behoren kunnen uitoefenen en om dat te kunnen vormgeven moet men wel vertrouwen in elkaar hebben.

Buiten het vertrouwen spelen ook juridische kaders een rol in de samenwerkingsrelatie. Hoe aan deze informatie-uitwisseling juridisch is vormgegeven is derhalve eveneens een onderwerp van ons onderzoek. Hierbij wordt onderzocht wat de verwachte invloed van de nieuwe wetgeving is op de samenwerking en informatie-uitwisseling. In eerste instantie zal worden beschreven wat de huidige situatie is omtrent de informatie-uitwisseling tussen de AIVD en de CIE, daarbij zal het wettelijk kader worden geschetst en ingegaan worden op de rol die informatie van beide diensten heeft in het strafproces. Vervolgens zal de huidige situatie met betrekking tot informatie-uitwisseling en doorwerking in het strafproces worden vergeleken met de toekomstige situatie die zal ontstaan na invoering van nieuwe wetgeving op dit gebied.

Ter beantwoording van de vraag welke verwachtingen en beelden de leden van de organisaties van elkaar hebben en hoe de huidige samenwerkingsrelatie en informatie-uitwisseling gestalte krijgt, wordt in het onderzoek vanuit de praktijk de verschillende

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

percepties van de organisaties onderzocht. Voor dit empirisch onderzoek zullen er halfgestructureerde interviews met zogenaamde sleutelfunctionarissen worden gehouden. Bij een halfgestructureerd interview zijn de vragen en mogelijke antwoorden niet van tevoren vastgelegd. De onderwerpen die in het interview aan bod komen zijn vastgesteld en worden voorafgaand aan het interview aan de geïnterviewde bekend gemaakt.

Bouwen aan vertrouwen !
Hans den Biggelaar, 290212JB
Michel Oz, 289682mo

92

Afstudeerbegeleider
Dr. A. Cachet
FSW, sectie Bestuurskunde, EUR

Vragenlijst interview:

Onderwerp bureaupolitiek;

1. Bestaan er gemeenschappelijk belangen tussen AIVD en de CIE dNR, Klpd?
2. Welke zijn dat dan?
3. Zijn in de samenwerkingsrelatie de AIVD en de CIE complementair of concurrerend aan elkaar?

Onderwerp strategie en samenwerkingstype;

4. Heeft u een strategie als het gaat om samenwerking, gaat u hierbij uit van het creëren van meerwaarde voor uw partners of voor het belang van de eigen organisatie?

Onderwerp vertrouwen en competenties;

5. Hoe vindt u uw organisatie als het gaat om samenwerken irt de termen openheid, betrouwbaarheid, kwetsbaarheid en bereidheid tot samenwerken?
6. Welke ervaringen heeft u met de CIE Klpd/AIVD?

7. In welke mate vindt u uw organisatie competent als het gaat om de bestrijding van terrorisme?

8. In welke mate vindt u de CIE/AIVD competent?

Onderwerp gelijkwaardigheid;

9. In welke mate bestaat er gelijkwaardigheid in de samenwerkingsrelatie AIVD/CIE?

10. In welke mate bestaat er reciprociteit?

11. In welke mate vindt u dat er efficiënt informatie wordt uitgewisseld tussen beide organisaties?

Onderwerp cultuur;

12. Hoe vindt u dat uw organisatie de CIE/AIVD bejegend in de samenwerkingsrelatie?

13. Hoe vindt u dat de CIE/AIVD u bejegend in de samenwerkingsrelatie?

14. In welke mate worden initiatieven en risico's in uw organisatie gestimuleerd?

15. In welke mate worden initiatieven en risico's bij de CIE/AIVD gestimuleerd?

16. Hoe gaat men om met kritiek met betrekking tot de samenwerking in uw organisatie?

17. Hoe gaat naar uw mening de CIE/AIVD om met kritiek in de samenwerkingsrelatie?

18. Hoe gaat men in uw organisatie om met de genomen beslissingen? Houdt men hieraan vast of buigt men om? Worden de beslissingen gecommuniceerd?

19. Hoe vindt u dat de CIE/AIVD omgaat met de genomen beslissingen? Houden zij zich hieraan vast of buigen ze om? Worden beslissingen gecommuniceerd?

Onderwerp oplossingen;

20. wat is uw visie over hoe eventuele problemen tussen AIVD en CIE opgelost moeten worden/ (juridisch/sociaal/formeel)

21. Wat zou u wel/niet in de samenwerkingsrelatie willen veranderen?