



Bestuurskundige Berichten

Jaargang 8 nummer 5
december 1993

Orde en chaos

jansen, a	16 52	jansen, a	433 87
jansen, b	431 79	jansen, b	420 23
jansen, c	471 10	jansen, c	727 9
jansen, d	298 85	jansen, d	600 6
jansen, e	448 38	jansen, e	340 09
jansen, f	401 72	jansen, f	158/2
jansen, g	452 00	jansen, g	433 87
jansen, h	355 92	jansen, h	420 23
jansen, i	494 37	jansen, i	727 9
jansen, j	724 20	jansen, j	600 6
jansen, k	208 86	jansen, k	340 09
jansen, l	474 12	jansen, l	433 87
jansen, m	287 27	jansen, m	420 23
jansen, n	474 12	jansen, n	727 9
jansen, o	287 27	jansen, o	600 6
jansen, p	474 12	jansen, p	340 09
jansen, q	287 27	jansen, q	433 87
jansen, r	474 12	jansen, r	420 23
jansen, s	287 27	jansen, s	727 9
jansen, t	474 12	jansen, t	600 6
jansen, u	287 27	jansen, u	340 09
jansen, v	474 12	jansen, v	433 87
jansen, w	287 27	jansen, w	420 23
jansen, x	474 12	jansen, x	727 9
jansen, y	287 27	jansen, y	600 6
jansen, z	474 12	jansen, z	340 09

Officieel orgaan van de
Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden

ISSN: 0920-5772

8^e jaargang, nummer 5. Een uitgave van de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden. Verschijnt minimaal vier maal per jaar.

Hoofdredactie

Ilse Mollet en Haiko van der Voort

Redactie

Inge Aarden, Hanneke van Bergen, Jurian Edelenbos, Willy van Harten-de Heer, Roger Jolly, Ilse Mollet, Jeanet Oonk, Marie-Louise Smolenaars en Haiko van der Voort

Lay-out realisatie

Inge Aarden, Roger Jolly en Jeanet Oonk

Medewerkers aan dit nummer

Inge Aarden, Maurice Dioncre, Jurian Edelenbos, Wiemy van den Enden, J. Fuller, Willy van Harten-de Heer, Roger Jolly, Gert-Jan de Jong, Jolanda Koopmans, Ilse Mollet, Jeanet Oonk, Marie-Louise Smolenaars, Miranda Volders, Haiko van der Voort

Service-Hero

Roger Jolly (je kan niet altijd bescheiden blijven)

Vormgeving

Roger Jolly

Redactieraad

Dhr. M.A.P. Bovens, mevr. M.L. Gevers-Breusers, dhr. F.M. van der Meer, dhr. J. de Vries, Ilse Mollet en Haiko van der Voort

Redactieadres

B.I.L. t.a.v. redactie BB
Vakgroep Bestuurskunde
Wassenaarseweg 52
Postbus 9555
2300 RB Leiden
071-273696

Abonnementen

B.I.L.-leden ontvangen de BB gratis. Voor niet-leden bedraagt de abonnementsprijs f 16,- per jaar. Over te maken op bankrekeningnummer 56.65.22.357 t.n.v. "B.I.L." of op giro 9013 van ABN Leiden o.v.v. "B.I.L. rek. nr. 56.65.22.357; Abonnement BB"

Druk

Drukkerij Faculteit der Sociale Wetenschappen

Waar redacteurs op persoonlijke titel hun mening geven, is deze niet noodzakelijkerwijs die van de hele redactie.

Waar bij woorden gebruik wordt gemaakt van het mannelijk geslacht, wordt uiteraard ook de vrouwelijke vorm bedoeld.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Einde chaos of chaotisch einde	4
<i>De invloed van „Brussel” op Nederland</i>	
Japans management	6
Practische cursussen voorlichting en communicatie	7
Zelfportret	8
<i>Walter Kickert</i>	
Vermeende orde na veel chaos bij de Informatiseringsbank	9
Orde en chaos rond de studiefinanciering	10
Agenda	12
<i>Het nieuwe bestuur</i>	
Verantwoordelijkheid	14
<i>Over de wisselings-ALV</i>	
Ritueel slachten	16
Beleids puzzels op de LBD 94	17
Wisselings-ALV 1993	18
<i>Een verslag</i>	
IBA-dag '94	19

Voorwoord

Dit is het afscheidnummer van deze redactie en tevens het eerste nummer van de nieuwe redactie, welke op het moment bestaat uit twee leden. We hebben voor een zeer autobiografisch thema gekozen. De voorbereiding van dit nummer verliep in uitgesproken chaos, zowel wat betreft de bezetting als het verloop van de vergaderingen. Uit deze kluwen van chaos is toch nog een ordelijke BB gerold.

Het thema is dus: Orde en Chaos. Orde klinkt over het algemeen positief in de oren, terwijl chaos een negatieve ondertoon heeft. Het streven naar orde kan allerlei negatieve effecten met zich meebrengen. Of een dictatuur nu zo positief opgevat moet worden vragen wij ons af. Een militaire organisatievorm, een schoolvoorbeeld van orde, past niet overal. Positieve voorbeelden van chaos zijn parlementaire democratie, medezeggenschap en een collegezaal vol participerende studenten. Sommige dingen zijn niet direct in te delen in één van deze hokjes, maar hebben zowel iets weg van orde als chaos. Bureaucratie zou een fenomeen van orde moeten zijn. In werkelijkheid is het echter een toonbeeld van chaos. Iedere organisatie is eigenlijk een compromis tussen orde en chaos. Organiseren is in principe het aanbrengen van orde in chaos. Vaak brengt organiseren juist chaos teweeg. Orde en chaos zijn dus relatieve begrippen die alles met elkaar te maken hebben. Ze liggen vaak heel dicht bij elkaar.

De invoering van de Wet Studiefinanciering is een goed praktijkvoorbeeld van hoe voorgenomen ordening tot totale chaos kan leiden. Dit nummer bevat dan ook twee artikelen daarover. Iets verderop is er ook voldoende chaos en orde te vinden. Zo bevat deze BB zowel een artikel over Europese chaos als over Japanse orde. Ten slotte komt de studentendemonstratie in Den Haag aan bod.

De volgende BB wordt de primeur van de nieuwe redactie, welke nog steeds leden zoekt. Wij wensen hen met beide activiteiten veel succes!

Ilse Mollet en Haiko van der Voort

Vacature: functie: BB redacteur(en) m/v

vereisten: wil, schrijflust

taak: zes artikelen schrijven per jaar, vergaderen en taart meenemen

opmerking: bel Ilse (134253) of Marie-Louise (170640).

De Europese Gemeenschappen worden steeds belangrijker voor Nederland. Nederland krijgt meer en meer te maken met een dicht netwerk van communautaire regels in de vorm van richtlijnen of algemeen bindende regels. Deze ontwikkeling zorgt ervoor dat er meer nieuwe regeltjes in- en aangepast moeten worden in de huidige wet- en regelgeving. Er ontstaat een overlap aan oude en nieuwe regels, die vaak tegenstrijdig aan elkaar zijn. Bovendien vereist een „Europeanisering” van Nederland een vergaande verandering in het functioneren van de overheid. Gaan we dieper de chaos in, of komt er nu eindelijk eens orde?

Einde chaos of chaotisch einde?

De invloed van „Brussel” op Nederland.

Jurian Edelenbos

„Vierde” laag

Door de ontwikkeling van de Europese Gemeenschappen ontstaat een Europese „vierde” bestuurslaag, naast rijk, provincie en gemeente. Het bestaan van deze laag heeft verstrekende gevolgen voor het functioneren van het politiek-bestuurlijk systeem, en verandert in grote mate de rol van de nationale lagen, vooral die van de centrale overheid.

De „vierde” laag heeft niet alleen beperkingen, maar biedt ook mogelijkheden. De Gemeenschap stelt de lidstaten via communautair beleid en regelgeving in staat zelf mede het kader te bepalen waarbinnen de toenemende internalisatie van het economische, sociale en politieke verkeer plaats vindt. Maar daartoe dient wel een metamorfose tot stand gebracht te worden in het nationale beleid. Het beleid dient meer internationaal gericht te zijn en daar is een aanpassing van het huidige beleid voor nodig.

Vereisten

Een eerste vereiste is de aanwezigheid van kennis en informatie omtrent de Gemeenschap, de andere lidstaten en het functioneren van het nationale bestel. Er moeten systemen opgebouwd worden voor het verkrijgen van informatie, voor selectie, analyse en

verspreiding ervan. Bovendien moet er geprobeerd worden de resultaten en uitkomsten van mogelijk Europees beleid aan het begin van het besluitvormingsproces in eigen voordeel te beïnvloeden. De Nederlandse overheden moeten niet passief afwachten, totdat de trein gearriveerd is. Nee, men moet de route uitstippelen. Dit graag in een vroeg stadium en niet tijdens de rit, daar waar het moeilijk is verandering in richting te bewerkstelligen, zodat men de kans loopt op een verkeerde bestemming aan te komen, zoals Parijs of Berlijn.

Een tweede vereiste is een actieve, strategische beleidsvoering en concentratie van aandacht op hoofdlijnen van beleid. Wil men doeltreffend te werk gaan, dan is het noodzakelijk problemen vroegtijdig te onderkennen, doelstellingen en hoofdlijnen tijdig te formuleren, alsmede oplossingen voor de problemen te bedenken.

In dit kader is het aan te bevelen de blik te richten op de vorming van kerndepartementen. Kerndepartementen kunnen omschreven worden als kleine, flexibele en „hoogwaardige” departementen die zich concentreren op strategische beleidsvorming en de hoofdlijnen van beleid. Een kenmerk van kerndepartementen is dat beleidsvorming in de departementen achterblijft en de beleidsuitvoering wordt verzelfstandigd. (Commissie Wiegel). Een derde vereiste is dat tijdovend

overleg vermeden dient te worden. De vastgeroeste tradities van consensuspolitiek en overlegorganen dienen te worden afgezworen. Wil men op tijd inspringen in de besprekingen op hoger internationaal niveau, dan dient men tijdig op te treden en niet te lang aan de nationale tafel te blijven zitten met de adviesorganen en belangengroepen als gasten en de overheid als gastheer.

Tenslotte moet doeltreffend gebruik worden gemaakt van de communautaire besluitvormingsmechanismen. Hierbij moet niet alleen gedacht worden in de trant van formele kanalen, maar ook van informele besluitvorming. Deze informele kanalen worden door Nederland ondergewaardeerd. De term „lobbyen” komt hierbij om de hoek kijken. Effectief lobbyen vergt een vroegtijdige benadering van „Brussel” met problemen, voorstellen en suggesties. Een hernieuwde opvoeding van het nationale beleid is noodzakelijk.

Vastgeroeste tradities van consensuspolitiek en overlegorganen dienen te worden afgezworen

Als het voorstel tijdelijk door het parlement wordt afgekeurd, kan het alleen met unanieme stemmen worden aangenomen

Herbezinning

De overheidsorganisatie en de departementale organisatie zijn gevormd (misvormd) naar de nationale behoeften. Deze organisatie wordt gekenmerkt door verbroekeling van beleid, een scheiding tussen communautair en binnenlands beleid en een gerichtheid op de formele besluitvorming in de Raad van Ministers in „Brussel”.

Een oplossing voor deze vastgeroeste en verkokerde organisatie kan interdepartementale beleidscoördinatie zijn. De afstemming tussen de verschillende departementen zou dan verbeterd kunnen worden. De Nederlandse departementen komen met een eenduidig beleid naar „Brussel”, en men maakt het de andere Europese landen niet gemakkelijk de Nederlandse departementen tegen elkaar uit te spelen. Ook kan men aan kerndepartementen denken. De scheiding tussen beleidsvorming en -uitvoering zorgt ervoor dat de „kernen” zich geheel kunnen concentreren op de vorming van beleid. Op deze manier kan tegenstrijdig beleid vermeden worden. Tenslotte kan ook de nadruk gelegd worden op projectorganisaties onder leiding van een Minister zonder portefeuille en bemand door gedetacheerde beleidsambtenaren, die regelmatig rouleren. Er is in elk geval een aanpassing van de interne organisatie binnen de departementen nodig.

Ook het functioneren van de Staten-Generaal wordt door de „vierde” bestuurslaag beïnvloed. Het Europese Parlement is nu nog steeds te zwak in vergelijking tot de Commissie en de Raad, ook al zijn er tendensen te ontdekken dat zij sterker wordt. Dit komt door de zogenaamde „coopera-

tion procedure”: voordat een definitieve beslissing genomen wordt door de Raad van Ministers, moet de beslissing aan het Parlement voorgelegd worden. Dit heeft dan drie maanden de tijd om het voorstel tijdelijk goed- of af te keuren, dan wel te amenderen. Wordt het voorstel tijdelijk door het Parlement afgekeurd, dan kan het voorstel alleen aangenomen worden door de Raad van Ministers met een stemming op unanieme basis.

Maar het zijn voornamelijk de nationale parlementen, in Nederland de Staten-Generaal, waaraan de nationale bewindslieden verantwoording afleggen voor hun optreden in de Raad en die als enige de mogelijkheid hebben hierop politieke controle uit te oefenen.

De Staten-Generaal worden niet alleen beïnvloed door de „vierde” laag, zij kunnen ook invloed uitoefenen op de deze laag. Hiertoe is een aanpassing in de werkwijze vereist. De Staten-Generaal moeten vooraf geen concrete ononderhandelbare standpunten opdringen, maar zij zullen zich vooral moeten richten op de hoofdlijnen, uitgangspunten en concepten. Het accent moet liggen op een goede informatieverstrekking in een vroeg stadium.

De „vierde” bestuurslaag treft ook de lagere overheden. Ten eerste zullen verplichtingen van communautair recht de bevoegdheden van de lagere overheden beïnvloeden. Ook veranderen de externe omstandigheden waaronder de lagere overheden functioneren. Hierbij kan gedacht worden aan grootstedelijke gebieden die elkaars concurrenten worden over nationale grenzen heen. Er worden Euroregio's gevormd. Dit heeft tot gevolg dat er samenwerking moet komen tussen grote steden of regio's.

Hierdoor komt de nadruk te liggen op een flexibele organisatie, die zich makkelijk en tijdig kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. Decentralisatie kan hiervoor een oplossing zijn. Ook kan gedacht worden aan het afstoten of verzelfstandigen van bepaalde gemeentelijke taken aan particuliere instellingen/organisaties, zodat men zich kan concentreren op hoofdlijnen van beleid. Er ontstaat dan een soort „kerngemeente”.

„Taakverdwijning”

Het bestaan van een „vierde” bestuurslaag hoeft niet als gevolg te hebben dat „als vanzelf” taken van de overheid verdwijnen. De gedachte dat Europese integratie zou betekenen dat Nederland een buitengewest van Europa wordt, is een verkeerde. Onderhandelingen in Brussel vragen om een intensief en tijdrovend besluitvormingsproces. Ook de omzetting van E.G.-richtlijnen biedt nog allerlei keuzemogelijkheden op nationaal niveau.

Conclusie

Een „Europeanisering” zorgt ervoor dat het huidige nationale bestel flink overhoop gegooid kan en moet worden. Eindelijk kunnen de langdurige, gedetailleerde en chaotische besluitvormingsprocessen eens verbeterd worden. Maar de „vierde” bestuurslaag kan ervoor zorgen dat genoemde veranderingen plaatsvinden in de organisatie en haar functioneren, zodat er opnieuw sprake is van een (tijdelijke?) chaos. Δ

Marie-Louise Smolenaars

Japans management

Hiërarchie

Iedere onderneming probeert haar medewerkers te stimuleren zo hard mogelijk te werken. Dit gebeurt door promotie, winstdeling of uitstapjes. In westerse landen tracht men bovendien vaak een sfeer van gelijkheid te creëren om het bedrijf als een eenheid te laten functioneren.

In Japan wordt heel anders gedacht over de sfeer in een bedrijf, bedrijven zijn sterk hiërarchisch georganiseerd. Ieder heeft zijn taak op zijn niveau met de daarbij behorende rechten en plichten.

Indoctrinatie

In deze hiërarchie moet iedereen onderaan beginnen. De werknemers worden verdeeld in kleine groepjes, secties. Binnen deze secties vindt promotie plaats op basis van anciënniteit. Iedereen bestijgt de ladder in een vast tempo dat door leeftijd en hoeveelheid dienstjaren wordt gedictéerd. Slechts één maal per jaar wordt nieuw personeel aangenomen. De bedrijfsleiding verwelkomt de nieuwelingen dan in een plechtige ceremonie, waarna een periode van opleiding en indoctrinatie volgt. De arbeiders moeten één worden met het bedrijf. De meeste Japanners werken hun hele leven voor hetzelfde bedrijf.

De zorg van een bedrijf beperkt zich niet alleen tot materiële zaken. Managers voeden de mensen die zij onder zich hebben op tot goede burgers

Dit bedrijf is vaak belangrijker dan hun familie. In de beginfase worden de idealen van het bedrijf duidelijk gemaakt aan de werknemer. Deze moet die idealen dan overnemen en er voor zorgen dat ze worden bereikt. De periode van opleiding en indoctrinatie houdt voor sommigen in dat ze naar een zen-klooster¹ worden gestuurd voor mentale harding. Anderen worden gehard door middel van zware marsen door bergachtig gebied of door zogenaamde *roto's*. Een roto is het sturen van een nieuweling naar een woonwijk waar hij van deur tot deur zijn diensten moeten aanbieden. Dit vraagt emotioneel heel veel van Japanners omdat zij niet snel onbekenden aanspreken.

Na deze periode van opleiding en indoctrinatie begint men nog niet met werken, maar gaat men eerst enkele maanden stage lopen op verschillende afdelingen binnen het bedrijf om het bedrijf zo breed mogelijk te leren kennen. Daarna mag de nieuweling plaatsnemen aan een bureau bij zijn sectie, waar hij gedurende de rest van zijn carrière telkens automatisch zal opschuiven naar het volgende bureau. Het volgende bureau staat hierbij gelijk aan een trapje hoger op de hiërarchische ladder.

Opvoeding

Intussen worden de personeelsleden helemaal door het bedrijf verzorgd. Ze krijgen bijvoorbeeld een huis en soms ook een auto van het bedrijf. De zorg van het bedrijf beperkt zich echter niet alleen tot materiële zaken. Managers vinden dat het hun taak is om de mensen die zij onder zich hebben op te voeden tot goede burgers. Zo wor-

Japan werd in 1952 bankroet achtergelaten door de Amerikanen. Nu ruim veertig jaar later is het een economische grootmacht.

Als we aan Japan denken als economische grootmacht, denken we meestal aan „dumping” en „protectionisme”. Japan is echter niet alleen groot geworden door een slimme handelspolitiek, maar ook door hard werken, heel hard werken.

den arbeiders buiten de officiële werktijden ingezet voor het opruimen van parken, het begeleiden van campagnes voor de verkeersveiligheid of het op bezoek gaan in bejaardentehuizen. Daarnaast willen managers alles controleren wat van invloed kan zijn op het werk van hun mensen. Ze vertellen de werknemers wat ze moeten eten en hoeveel uur ze moeten slapen. Ze controleren de uitgaven, zo moet toestemming worden gevraagd voor het kopen van een auto. Als een arbeider een verkeersongeluk veroorzaakt, krijgt hij naast een boete ook een straf opgelegd door het bedrijf. De mensen die intern wonen, moeten toestemming vragen om 's avonds uit te gaan.

Vrije tijd

Vrije tijd hebben de Japanners nauwelijks: ze werken zes dagen in de week, en de rest van de tijd gebruiken de jonge werkers die naast hun baan ook nog een studie hebben om te studeren. Japanners hebben gemiddeld twintig vakantiedagen per jaar, hiervan worden in het algemeen slechts vijf dagen van opgenomen omdat zij bang zijn hun carrière te ruïneren.

Hier lijkt de laatste tijd echter verandering in te komen. Veel Japanners die nu in het arbeidsproces stappen, zijn geboren na 1964 en hebben de periode van armoede na de Tweede Wereldoorlog dus niet meegemaakt. Deze generatie Japanners werkt al meer om te leven in tegenstelling tot de oudere Japanners die leven om te werken en er nog steeds vanuit gaan

Praktische cursussen voorlichting en communicatie

Het Leids Instituut voor Praktische Voorlichtingskunde biedt speciaal voor studenten een aantal praktische cursussen op het gebied van voorlichting en communicatie. Deze praktijkgerichte cursussen vormen een goede aanvulling op een wetenschappelijke studie. Hier ligt misschien een kans om iets extra's te doen en je te profileren!

Het LIPV organiseert in het studiejaar '93-'94 de volgende cursussen:

- solliciteren met succes;
- correct en begrijpelijk schrijven;
- interne en externe communicatie;
- discussie- en vergadertechniek;
- interviewen;
- omgaan met macht.

Heb je belangstelling? Aarzel dan niet om (geheel vrijblijvend) een informatiebrochure met inschrijvingsformulier te halen op kamer 3B-11. Of bel: Nelissa Jungerius, 071-274045.

Het LIPV is een initiatief van de sectie Volwasseneneducatie en Voorlichting van de studierichting Pedagogische wetenschappen. Het LIPV biedt cursussen van kwaliteit door uitsluitend te werken met ervaren docenten. Δ

dat Japan een arm land is dat nog moet werken aan de toekomst.²

Binnen de nieuwe generatie gaan er stemmen op voor een verkorting van de arbeidstijd.

De regering kan zich hier wel in vinden en geeft nu het goede voorbeeld door de ambtenaren op zaterdag vrij te geven en er op te wijzen dat zij de twintig vakantiedagen die zij hebben ook echt moeten opnemen. Dit heeft tot gevolg dat er een nieuwe bron van werkgelegenheid is aangeboord: langs de kust worden overal hotels gebouwd en her en der verschijnen pretparken waar de Japanners met hun gezin naar toe kunnen gaan.

In de grote multinationals wordt echter nog gewoon zes dagen per week gewerkt en in de nieuwe hotels misschien zelfs wel zeven. Deze arbeiders worden nog altijd helemaal door het bedrijf verzorgd zodat ze aan niets anders hoeven te denken dan hun werk en zo leven als een soort menselijke robots. Δ

¹ Zen is een in China en Japan ontwikkelde vorm van boeddhisme, met veel nadruk op de meditatie.

² Japan heeft de duurste betaalde arbeiders ter wereld, maar door het hoge prijsniveau ligt de koopkracht van de gemiddelde Japanner een kwart lager dan die van de gemiddelde Amerikaan.

Zelfportret

Walter Kickert

Mijn naam is Walter Kickert (geboren in 1950) en ik ben in 1974 afgestudeerd in de experimentele fysica aan de Rijksuniversiteit Utrecht en werkte daarna als „research assistant” aan het Queen Mary College van de London University op de afdeling elektrotechniek. Mijn onderzoek daar betrof regeltechniek met behulp van „fuzzy set theory” (vage verzamelingsleer). Daarna werkte ik bij de vakgroep organisatiekunde van de afdeling technische bedrijfskunde aan de Technische Hogeschool Eindhoven, alwaar in 1979 een proefschrift werd afgerond over „organisation of desicion-making”. Eind 1979 werd de overstap gemaakt naar de vakgroep bestuurskunde, instituut voor politico-logie aan de katholieke Universiteit Nijmegen. In 1984 werd de wetenschap van het openbaar bestuur ingewisseld voor de praktijk van het openbaar bestuur en ging ik werken op het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. In 1984 werd ik tevens part-time programma-coördinator van de Nederlandse School voor Openbaar Bestuur, opgericht door de vakgroepen bestuurskunde te Leiden en Rotterdam. Vanaf september 1990 ben ik als ge-

woon hoogleraar „bestuurskunde i.h.b. overheidsmanagement” verbonden aan de vakgroep bestuurskunde van de Erasmus Universiteit Rotterdam met een nevenbenoeming aan de Rijksuniversiteit Leiden.

De verklarende „rode lijn” in mijn iet-wat ongebruikelijke overstap van natuurkunde naar bestuurskunde was de systeemtheorie. Aan het eind van mijn natuurkunde studie raakte ik geïnteresseerd in de systeemtheorie, hetgeen in Utrecht gedoceerd door een gast-hoogleraar uit Delft, zodat ik mijn afstudeeronderzoek aan de Technische Hogeschool Delft heb gedaan. Dat ging over regeltechniek en „fuzzy sets”. Op dat onderwerp ben ik in London door-gegaan. Van regeltechniek, via systeemtechniek kwam ik in Eindhoven bij systeemtheorie terecht, hetgeen toentertijd de mode in de organisatiekunde was. De overstap van organisatiekunde naar bestuurskunde was daarna snel gemaakt vanwege mijn interesse voor de publieke sector. Omdat bestuurskunde meent een brug te bouwen tussen theorie en praktijk vond ik het nodig om ook praktijkervaring binnen het openbaar bestuur op te doen. Mede omdat ik me niet erg leek te conformeren aan het normale ambtelijke gedragspatroon, en omdat mijn voorkeur uitgaat naar analyse en reflectie, ben ik terug gekomen op de universiteit.

In 1991 heb ik een oratie gehouden over „complexiteit, zelfsturing en dynamiek”. Daarin heb ik geprobeerd een theoretische reflectie te houden over het probleem van sturing in complexe beleidsnetwerken. In een soort nostalgische opwelling heb ik daarbij bvtvendien kwistig gebruik gemaakt van allerlei ideeën en concepties uit de natuurwetenschappen, waarvan ik meende dat ik daar na al die jaren nog iets van begreep. Eén van de ideeën die ik toen heb gebruikt is die uit de chaos-theorie, dat in systemen die op het eerste gezicht chaotisch zijn, bij nader inzien toch orde kan heersen. De metafoor van „orde en chaos”. De vlam-mende verdediging in mijn oratie van het openbaar bestuur heeft mij het gramschap van Piet Vroon in zijn beruchte zaterdagse column in de Volkskrant op de hals gehaald. Later heb ik het genoeg gehad met Vroon en anderen in radio-debat te zijn gegaan over het gebruik van chaos-theorie in de sociale wetenschappen. Ik vraag mij namelijk af hoever de overheid mag gaan in het toelaten of zelfs scheppen van chaos om een nieuwe „orde” te creëren. Δ

Vermeende orde na veel chaos bij de Informatiseringsbank

Inge Aarden

De problemen met het studiefinancieringsstelsel ontstonden onder het eerste Kabinet Lubbers. Het was al geruime tijd duidelijk dat het bestaande stelsel veranderd moest worden, omdat de kosten van de studiefinanciering de pan uit rezen. De ambtenaren van minister Deetman (1984 - 1987) kwamen met een geweldig plan: een stelsel waarin rechtsgelijkheid en rechtvaardigheid hoog in het vaandel zouden staan. Of deze beginselen met het huidige stelsel bereikt worden, is nog steeds de vraag. Tevens zou het gehele stelsel geautomatiseerd worden. Eindelijk efficiency door automatisering. Helaas, de vreugde was van korte duur. Het niet tijdig en zorgvuldig werken van het systeem (of lag het aan de medewerkers die nog niet goed opgeleid waren), leidde tot stapels post en legio telefoontjes, waardoor de medewerkers steeds minder tijd hadden met het systeem te leren werken gaan. Door de geringe aandacht die de medewerkers gedurende alle veranderingen hadden gekregen, was de crisis compleet: een „niet-werkend” systeem en „niet-ingewerkte” verwaarloosde medewerkers!

Door de geringe aandacht die de medewerkers hadden gekregen was de crisis compleet

Het crisisteam, onder leiding van prof. dr. R. in 't Veld, had ook alleen aandacht voor de structurele kant van de zaak. Het team trachtte het geheel te redden door de Groningse diensten in één organisatie onder te brengen, de Informatiseringsbank.² Daarbij werden beleid en uitvoering gescheiden. Het ministerie van O&W in Zoetermeer blijft het beleid ontwikkelen en evalueren dat in Groningen moet worden uitgevoerd.

Al deze veranderingen hebben in zo'n vier jaar plaatsgevonden. De vele veranderingen op het gebied van relaties, communicatie en informatiestromen zijn te karakteriseren als „moving”. Volgens Lewin hebben veranderingsprocessen echter meer fasen: unfreezing, moving en freezing.

In de unfreezing-fase worden de leden van een bedrijf voorbereid op veranderingen, wordt weerstand weggenomen en worden medewerkers gemotiveerd. Doordat men tijdens de invoering van het nieuwe studiefinancieringsstelsel en het automatiseringssysteem niet voldoende aandacht aan „unfreezing” besteedde, en het geheel te vroeg wilde invoeren, heeft men zelf de problemen in de hand gewerkt. Het bedrijf - en vooral de leden van het bedrijf waren niet aan de veranderingen toe. Bij een structurele verandering moet altijd een verandering in de cultuur worden bewerkstelligd of aan een structurele verandering moet een culturele verandering vooraf gaan (een „kip en het ei” verhaal).

Met behulp van allerlei structurele veranderingen heeft men getracht de

Nadat in 1986 met de Wet op de Studiefinanciering de herziening van het studiefinancieringsstelsel een feit was en er een geautomatiseerd systeem was ontwikkeld, ontstonden binnen de Groningse directie Studiefinanciering in de loop van 1987 zoveel problemen met de uitvoering van de wet dat er een crisisteam op af werd gestuurd om orde op zaken te stellen.¹

chaos te lijf te gaan. Of de hierdoor ontstane orde geen vermeende orde zal zijn, hangt weer af van de consolidatie van de veranderingen en het voorkomen van het vervallen van de medewerkers in oude rolpatronen (freezing): een taak voor de managers van de Informatiseringsbank. Δ

- 1 Uit: „Verzelfstandiging van de Informatiseringsbank”, door M. Noordergraaf en W.J.M. Kickert
- 2 De Informatiseringsbank bestaat dus uit meerdere produktgroepen dan de Produktgroep Studiefinanciering.

Zoals bekend heeft de Informatiseringsbank getracht orde aan te brengen in de informatie-uitwisseling tussen cliënten en „Groningen” door de invoering van formulieren. Tevens zijn complementaire communicatiemogelijkheden ten behoeve van de cliënten gecreëerd in de vorm van decentrale steunpunten en brochures. Dat chaos niet altijd voorkomen kan worden blijkt uit het onderstaande.

Orde en chaos rond de studiefinanciering

Willy van Harten-de Heer

Brochures

In de brochures van de Informatiseringsbank worden relatief eenvoudige standaardsituaties aan de orde gesteld. Wanneer de praktijksituatie afwijkt van de standaardsituatie wordt voor aanvullende informatie uitdrukkelijk verwezen naar de decentrale steunpunten.

Decentrale steunpunten

De belangrijkste taken van de decentrale steunpunten zijn informatieverschaffing aan de cliënten en het verlenen van assistentie bij het invullen van de formulieren. Uit ervaring blijkt dat de medewerkers van deze steunpunten eveneens niet exact op de hoogte zijn van de regelgeving. Wanneer een student bijvoorbeeld samenwoont of getrouwd is met een verdienende partner, blijkt het antwoord op de vraag waaruit het toetsingsinkomen van de partner is opgebouwd te verschillen per medewerker. Wanneer de student de betreffende medewerker confronteert met het afwijkend antwoord van een van zijn/haar collega's, dan wordt grif toegegeven dat ook voor steunpuntmedewerkers de samenstelling van het toetsingsinkomen onduidelijk is.

„Groningen”

Bijkomend probleem is dat aan de uitspraken van de medewerkers van het steunpunt geen rechten kunnen worden ontleend. Wanneer „Groningen” een andere -voor de student nadelige- invulling van het toetsingsinkomen verkiest dan de medewerkers van het steunpunt, is de student de pineut.

Hij/zij kan in dat geval een bezwaar en een beroepsschrift indienen en in het uiterste geval de rechter inschakelen. Gezien de hoge kosten die met juridische stappen gemoeid zijn is dit een onaantrekkelijk alternatief.

OV-studentenkaart B.V.

Een foutieve invulling van het begrip toetsingsinkomen kan leiden tot hoge boetes van de OV-studentenkaart B.V. Wanneer blijkt dat de studiefinanciering door de Informatiseringsbank onterecht is verstrekt, krijgt de student een boete van circa f 360,- per maand. De OV-studentenkaart B.V. schroomt bovendien niet studenten die (mogelijk) onterecht een OV-kaart hebben ontvangen als fraudeur aan te merken.

Chaos

Kortom, op de informatie-uitwisseling tussen de Informatiseringsbank en haar cliënten valt het een en ander aan te merken. De regelgeving is niet alleen onduidelijk voor cliënten maar ook voor de medewerkers van de decentrale steunpunten. De student ondervindt de gevolgen wanneer hij/zij niet wegwijs wordt uit deze chaos. Δ

**De regelgeving
bij de
Informatiseringsbank
is niet alleen
onduidelijk voor
cliënten
maar ook voor
medewerkers**

boox for brains



BOOX

Voor studie, beroep en ontwikkeling
Specialist in buitenlandse boeken
Eigen import

Agenda

Een belofte die schuld maakt... Als kersvers bestuur van de B.I.L. konden we het in ons enthousiasme niet laten de belofte te doen aan elke BB een bijdrage te leveren van onze kant. Eerste probleem is dat dit stuk dan ook werkelijk geschreven moet gaan worden.

Het tweede probleem is dat het stuk, als het enigszins mogelijk is, moet gaan over orde en chaos.

Op zich zijn dat twee dingen die dicht bij elkaar kunnen liggen. Neem bijvoorbeeld een agenda. Op dit moment bij ons een onmisbare geheugensteun die, als we hem kwijt zouden raken, dezelfde dag een leuke chaos zou kunnen veroorzaken. Hoewel een agenda orde moet brengen in activiteiten, blijkt juist diezelfde agenda een toonbeeld van chaos. Zo zie je dat deze twee begrippen dicht bij elkaar kunnen liggen. Het lijkt ons aardig een kijkje te geven in de agenda van het B.I.L.-bestuur.

Een nieuw B.I.L.-jaar

Voor ons begon die agenda te leven op acht oktober toen het bestuur werd gewisseld. Vanaf de maandag erna stroomden de activiteiten binnen. We moesten om te beginnen een dienstregeling maken, omdat we het systeem van afgelopen jaar wilden handhaven. Dat hield in dat het bestuur elke dag te bereiken was tussen tien en één op de B.I.L.-kamer, ook voor de verkoop van uittreksels. Dat hok moest ook worden gereorganiseerd. Voor de wekelijkse vergadering hebben we ons een zaaltje, idyllisch gelegen onder de rook van de kantine, toegeëigend. De dag erna was er een vergadering met het dagelijks bestuur van de vakgroep, waarin de vakgroep zich tegenover de activiteiten van de B.I.L. geïnteresseerd opstelde. Dat uitte zich gelukkig in een positieve financiële bijdrage van haar kant.

Voor de wekelijkse vergadering hebben we ons een idyllisch zaaltje toegeëigend

Ballon

Woensdag de dertiende was er in Rotterdam door Cedo Nulli (de B.I.L. van Rotterdam) de eerste landelijke ministeriedag georganiseerd. Een twee man zware afvaardiging van het bestuur werd door de verschillende ministeries met zoete praatjes warm gemaakt voor een eventueel functioneren in Den Haag. Tijdens het forum vertelde de heer Van Aartsen (secretaris-generaal van Binnenlandse Zaken) een aardig verhaaltje waarin de verhouding tussen politiek en ambtenarij tot uiting kwam. Hij vertelde over een man in een luchtballon die een beetje de weg kwijt was. Gelukkig zag hij na enige tijd op de weg onder hem iemand lopen. Hij vroeg aan de wandelaar of die kon uitleggen waar hij zich bevond. De wandelaar antwoordde daarop: „Jazeker kan ik dat, u hangt in een rieten mandje onder aan een ballon”. De ballonvaarder zei hierop enigszins geïrriteerd: „Daar ben ik mooi mee geholpen. U bent zeker een ambtenaar, u geeft een mooi antwoord waar ik helemaal niets aan heb”. De wandelaar reageerde door te zeggen: „U bent zeker een politicus. Altijd met het hoofd in de wolken en altijd de weg kwijt”.

Gala

Twintig oktober: foto's maken voor de bestuurskaart in het stadhuis, waar men ons al kende van de introductiedag en een eerdere, mislukte, fotosessie. Op vrijdag zocht de B.I.L. het hogerop in Leeuwarden, waar Aequiso (de B.I.L. van Leeuwarden) een heus gala voor ons in petto had. De onderneming vereiste enige voorbereiding: we moesten geregeld krijgen dat we er konden overnachten en we moesten weten hoe de Leeuwardense student gekleed gaat naar een gala (je weet maar nooit). Na half Leeuwarden aan de telefoon te hebben gehad (zelfs 06-

8008 kon niet helpen) hadden we Gesiena van de galacommissie te pakken. Bij haar konden we logeren. Op de vraag wat de gebruikelijke kleding was antwoordde ze: „Smoking natuurlijk”. Op de vraag of „rok” ook goed was, antwoordde ze dat de dames geacht werden een galajurk te dragen. In de grote loterij waren we de gelukkige winnaar van een authentiek plasticke Thorbecke-academie-pen, die we centraal als trofee centraal hebben opgehangen in de B.I.L.-kamer.

Deadline

Maandag vijftieng oktober moesten we ook nog een stuk produceren voor de BB. De niets ontziende deadline was voor die dag vastgesteld.

Workshop BiZa

De volgende dag werden we met een aantal medestudenten ontvangen op het ministerie van Binnenlandse Zaken voor een workshop over integraal veiligheidsbeleid. Tot de verbeelding sprak de Bruins Slotzaal waar de sfeer en de geur van de onderhandelingspartners en tv-camera's nog hingen. De leren fauteuils en de gecombineerde asbak-microfoon creëerden de ideale omstandigheden voor een gesprek. Dezelfde week moesten ook nog zo'n zeshonderd enveloppen worden gevuld met nieuwsbrieven en natuurlijk een aantal aanmaningen voor het betalen van dat luttele bedragje van vijfen-

De ballonvaarder zei hierop geïrriteerd: „Daar ben ik mooi mee geholpen...”

twintig gulden.

Zaterdag 30 oktober

Dan was er afgelopen zaterdag nog een LOB (Landelijk Overlegorgaan Bestuurskundestudenten) vergadering in Utrecht. We werden daar ontvangen met Twentse krentenwegge en een heerlijk baksel van de voorzitter van het LOB. Na twee uur praten over onder meer de Landelijke Bestuurskunde Dag in Groningen op 17 maart (zie elders in deze BB), een Landelijke Onderzoeksdag, de Vereniging voor Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU), sloten we af met een borreltje op het „Wed”. Dezelfde dag was er in Leiden de introductiedag van de universiteit voor de toekomstige studenten, waar ook de studie bestuurskunde zich kon presenteren. Helaas moest dit plaatsvinden

in een zeer afgelegen gedeelte van het Witte Singel-Doelencomplex, waardoor er vooral 's middags weinig aanloop was van potentiële studenten bestuurskunde.

Jullie agenda

We zijn inmiddels aangeland bij het heden en willen nu jullie agenda chaotiseren met wat activiteiten. Zestien november is er voor de eerstejaars een video-avond over het Watergate-schandaal. Drieëntwintig november is er een lezing van Artsen Zonder Grenzen, achtentwintig januari volgt er de Europadag, vijftieng februari is het de beurt aan de Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt en zeventien maart wordt er in Groningen de Landelijke BestuurskundeDag georganiseerd. Daar tussendoor zullen jullie nog kunnen genieten van

nog nader te bepalen activiteiten, waaronder zeker een grandioos feest om het nieuwe jaar te vieren.

Deadline

Uiteindelijk zitten wij op een wel zeer gezellige zondagnacht, een week na de deadline, ons beloofde stuk te schrijven (kan hopelijk nog net voor de lay-out-vergadering).

Het is duidelijk dat door onder meer de zojuist beschreven bestuursagenda onze eigen agenda's er als een behoorlijke chaos uitzien. Maar we vermaken ons prima en zo blijkt dat er met chaos best te leven valt.

Met vriendelijke groet en tot een volgende BB,

Het B.I.L.-bestuur '93-'94 Δ



Verantwoordelijkheid is een begrip waar ieder van ons mee te maken heeft. Men kan verantwoordelijk zijn voor iets of verantwoordelijkheid dragen voor iets. Er zijn verschillende manieren om met verantwoordelijkheid om te gaan. Verantwoordelijkheid kun je afschuiven, je kunt er op een verantwoorde manier mee omgaan, je kunt je verantwoordelijkheid niet aankunnen, verantwoordelijkheid kan gedeeld worden. Echter, je kunt niet zomaar je eigen interpretatie geven aan het begrip verantwoordelijkheid. Sommige verantwoordelijkheden worden duidelijk omschreven.

Ook dit kan op verschillende manieren. Er bestaat zo iets als ministeriële verantwoordelijkheid gepaard gaande met koninklijke onschendbaarheid, verantwoordelijkheden kunnen vastgelegd zijn in statuten. Iemand kan dus verantwoordelijk gesteld worden voor zijn of haar daden. Er kunnen sancties bestaan bij het niet nakomen van een verantwoordelijkheid. Verantwoording wordt in het woordenboek Van Dale o.a. omschreven als: „gedane uitgaven toelichten, rekenschap geven van gevoerd beheer.” In dit

kader zouden wij de verantwoordelijkheden van een kascommissie, van een penningmeester, van een bestuur en van een ALV (algemene ledenvergadering) nader willen bekijken. In de praktijk blijkt dat er nogal verschillen bestaan in interpretaties van het begrip verantwoordelijkheid voor bovengenoemde organen. Het is dus van groot belang hier duidelijkheid in te creëren, vandaar dit stuk.

Verantwoordelijkheid

„Wie veel zegt, heeft veel te verantwoorden; ik zeg nooit meer dan ik verantwoorden kan; dat is niet verantwoord”.

De verantwoordelijkheid van de kascommissie

Wieny van den Enden,
Gert-Jan de Jong, Jolanda Koopmans

Ieder jaar wordt op de wisselings ALV de kascommissie voor het komende jaar benoemd. Hieruit blijkt dat de kascommissie in minstens één opzicht verschilt van de andere B.I.L.-commissie, die immers gedurende het jaar door het bestuur worden samengesteld. De kascommissie is dan ook een commissie van de ALV, d.w.z. van de leden van de B.I.L. Als controlerend orgaan op het gebied van de financiën hoeft zij dan ook alleen aan de leden verantwoording af te leggen. De taken

en bevoegdheden van de kascommissie zijn vastgelegd in artikel 12 van de statuten. Waarin we kunnen lezen dat er jaarlijks tenminste één algemene vergadering moet worden gehouden en wel te Leiden en verder staat in:

Lid 3: In deze algemene vergadering brengt het bestuur zijn jaarverslag uit en doet het onder overlegging van een staat van baten en lasten en overigens van de nodige bescheiden rekening en verantwoording van zijn in het afgelopen verenigingsjaar gevoerde bestuur.

Lid 4: Jaarlijks benoemt de algemene vergadering een commissie tot onderzoek van de in het vorig lid bedoelde stukken, welke commissie

bestaat uit tenminste twee leden die geen deel mogen uitmaken van het bestuur.

Het bestuur doet de stukken tenminste één maand voor de dag, waarop de algemene vergadering zal worden gehouden waarin deze zullen worden behandeld, toekomen aan de commissie. *Inmiddels is de traditie gegroeid dat dit verslag één week voor de ALV gereed moet zijn, als het dan, op enkele details na, goed is, heeft de kascommissie tijd genoeg voor een grondige controle.*

Lid 5: De commissie onderzoekt deze stukken en brengt aan de algemene vergadering verslag uit van haar bevindingen. (..).

Verantwoordelijkheid is een begrip waar ieder van ons mee te maken heeft

De wisselings-ALV is feitelijk de enige gelegenheid in een verenigingsjaar waarop het bestuur ter verantwoording kan worden geroepen

Lid 6: Het bestuur is verplicht aan de commissie alle door haar gewenste inlichtingen te verschaffen, haar desgewenst de kas en de waarden te tonen en inzage in de boeken en bescheiden der vereniging te geven.

De afgelopen maanden viel er binnen de B.I.L. een pleidooi te beluisteren om de kascommissie ook als een soort hulpcommissie voor de penningmeester te laten optreden en haar op die manier mee te laten werken aan het financiële eindverslag. Dit zou betekenen dat de kascommissie een verslag moet gaan beoordelen waarvoor zij zelf mede-verantwoordelijk is. Ons inziens wordt hierdoor de functie van de kascommissie als controlerend orgaan van de ALV sterk uitgehold. Het is wellicht beter om een draaiboek voor de B.I.L.-penningmeester op te stellen, of de contacten met de oud-penningmeester warm te houden.

* De cursivering betreft een toelichting van de schrijvers dezes.

Het nut van de algemene ledenvergadering

Maurice Dioncre

Art. 12, lid 3 van de Statuten vermeldt dat het bestuur in de Algemene Vergadering verantwoording aflegt voor het in het afgelopen verenigingsjaar gevoerde beleid.

Zo'n Algemene Vergadering wordt sinds afgelopen jaar twee maal per jaar gehouden. De algemene ledenvergadering van oktober valt samen met de bestuurswisseling en is daarom

de gelegenheid voor het bestuur om verslag te doen van het afgelopen verenigingsjaar en om verantwoording af te leggen voor het door hen gevoerde beleid. Het bestuur probeert dit te doen door het presenteren van een algemeen jaarverslag en een financieel jaarverslag. Door deze openheid is deze vergadering de enige gelegenheid in een verenigingsjaar dat de vereniging het bestuur ter verantwoording kan roepen.

Dat de leden het bestuur willen controleren lijkt mij heel logisch. Immers de leden en niet het bestuur vormen de B.I.L. Het bestuur is slechts een aantal leden die, voor de periode van een jaar, belast zijn met het besturen van de vereniging (art. 13, lid 1 van het HR). Met andere woorden: het bestuur is er voor de vereniging, de vereniging is niet ter meerdere eer en glorie van de personen die zitting hebben in het bestuur. Deze personen zijn dan ook niet onaantastbaar. Het mag daarom geen verwondering wekken dat de vergadering (of tenminste enkele leden) kritisch kan staan ten opzichte van het bestuur en het door het bestuur gevoerde beleid.

Volgens mij is het daarom logisch dat er opmerkingen gemaakt worden over het feit dat een penningmeester gedurende een half jaar de handtekening van zijn voorganger copieert omdat hij een machtiging niet heeft omgezet. Niet alleen is dit een grove fout ten opzichte van deze voorganger maar daarnaast is dit een misbruik van het

vertrouwen dat de vereniging (U dus, waarde lezer) in hem en de rest van het bestuur heeft gesteld. Ik wil er met klem op wijzen dat dit niet alleen een afkeuring is van het gevoerde beleid van het bestuur '92-'93 maar dit ook een afkeuring is van de gematigde reactie die (niet) kwam uit de vergadering. Een ander punt dat ik zou willen aanhalen is het dechargeren van die zelfde penningmeester. Het voorstel van de kascommissie was om de penningmeester onder voorbehoud te dechargeren. Dit gebeurde bij hamerslag wat volgens mij betekent dat dit gebeurt met de instemming van de volledige vergadering. Wie schetst echter mijn verbazing als na de pauze opeens blijkt dat de gehele vergadering (met uitzondering van enkele leden) een nieuw voorstel van de nieuwe voorzitter steunt om de penningmeester alsnog te dechargeren. Is dit het resultaat van een geslaagde lobby tijdens de pauze of is dit de onverschilligheid van de vergadering? Vindt die vergadering het alleen maar belangrijk dat de vergadering zo soepel mogelijk verloopt zodat hij zo snel mogelijk is afgelopen? Welnu, de algemene ledenvergadering is niet bedoeld als een gezellig samenzijn. De algemene ledenvergadering was bedoeld om het bestuur '92-'93 achteraf te controleren en om het beleid voor het verenigingsjaar '93-'94 mede te bepalen. Voorop diende niet te staan de gezelligheid die gepaard dient te gaan met een bestuurswisseling maar het belang van de vereniging. Onze vereniging!!! Δ



Het ritueel slachten tijdens islamitische offerdagen is niet een nieuw fenomeen in Nederland, maar staat wel meer en meer in de maatschappelijke belangstelling. Een vergelijking tussen de situatie tien jaar geleden en de huidige situatie.

Jeanet Oonk

Inleiding

Voor het aantal te slachten dieren op het offerfeest geldt dat tussen 1982 en 1992 het aantal slachtdieren in Nederland verdrievoudigd is. Enige organisatie is dan ook gewenst.

Organisatie

Volgens de huidige voorschriften dienen exploitanten van slachtplaatsen aan de regionale Veterinair Inspecteur voor de Volksgezondheid een verzoek in te dienen om aangewezen te worden als slachtplaats voor rituele slachtingen. Bij dit verzoek dient een „behoefteverklaring” bijgevoegd te worden waaruit de omvang van de behoefte aan ritueel te slachten dieren voor de regio blijkt. De Veterinaire Hoofdinspecteur van de volksgezondheid (VHI) stelt in overleg met de exploitant en de vertegenwoordiging van moslimgroeperingen de aantallen te slachten dieren per slachtplaats vast.

De behoefteverklaringen zijn primair bedoeld als instrument voor het Mi-

Het aantal slachtdieren op het offerfeest is tussen 1982 en 1993 in Nederland verdrievoudigd

Ritueel slachten

nisterie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur (WVC) om tegemoet te komen aan de wensen van de verschillende moslimgroeperingen en dienen aan de andere kant als instrument om het aantal dieren dat zonder bedwelming wordt geslacht te limiteren.

Welzijn van de dieren

Voor het dierenvervoer geldt dat dit tegenwoordig aan voorschriften gebonden is, net als de stalling van de dieren bij de slachtplaatsen. Het is belangrijk dat de dieren die op slachtplaatsen verblijven de nodige verzorging krijgen. Uit onderzoek is gebleken dat de dieren doorgaans in goedgekeurde veewagens getransporteerd worden.

Voor het slachten zelf geldt dat uit het oogpunt van het dierenwelzijn een aantal punten van belang zijn, namelijk de fixatie van het offerdier, de wijze van het aanbrengen van de halssnede en de wachtperiode die nodig is voor het intreden van de bewusteloosheid bij het dier.

Uit onderzoek is gebleken dat de huidige situatie (volgens Nederlandse begrippen) verbeterd is. Op de meeste slachtplaatsen worden de slachtschapen op „burries” gelegd en volgens de voorschriften vande VHI gefixeerd alvorens de halssnede wordt aangebracht. Bij een groot aantal bedrijven wordt daarna de halssnede correct aangebracht. In een aantal gevallen wordt de halssnede nog met zagnende bewegingen aangebracht. Voor de periode tussen het aanbrengen van de halssnede en het ophangen van de slachtdieren geldt dat nog maar in een klein aantal gevallen de vereiste

30 seconden niet in acht genomen wordt.

Vergelijking

In 1993 zijn op in totaal 111 slachtplaatsen ruim 28.000 schapen en 1.000 runderen zonder bedwelming geslacht. Ernstige incidenten hebben zich hierbij niet voorgedaan. De ondernemers en de Rijksdienst voor de keuring van Vee en Vlees, die ook toezicht houdt op het normale slachtproces, hebben gestreefd naar het spreiden van het aanbod over de twee dagen dat het feest duurt door onder meer volgnummertjes af te geven.

Voor de wijze van aanvoer van de offerdieren geldt dus dat er in de afgelopen tien jaar een aanzienlijke verbetering te constateren is. Tien jaar geleden was het niet ongebruikelijk voor de moslims om met het offerdier in eigen vervoermiddelen op zoek te gaan naar een slachtplaats en daar zelf actief aan het slachtproces deel te nemen. Verder is het geleidelijk aan gelukt om de deelname van de moslims te beperken tot een zichtcontact met het offerdier in de verbloedingsruimte en om in het algemeen deelnemers en publiek in de slachthal te weren. Δ

Het is geleidelijk aan gelukt de deelname van de moslims te beperken tot zichtcontact

Beleidspuzzels op LBD 94 in Groningen

J.T. Fuller (Promotie-coördinator LBD 94 Groningen)

Op 17 maart 1994 wordt voor de achtste keer de Landelijke Bestuurskunde dag georganiseerd. Ditmaal zal dit gebeuren door een commissie van de Juridische Bestuurswetenschappelijke Studievereniging „Dorknoper” van de Rijksuniversiteit Groningen.

Het thema van de dag is „Puzzelen met beleid. Methoden en technieken voor beleidsontwerp en besluitvormingsondersteuning”.

We willen op deze dag een antwoord geven op de vraag, hoe ontwikkelde methoden en technieken ter verbetering van de besluitvormingsrationaliteit in het openbaar bestuur zodanig gebruikt kunnen worden dat ze die besluitvorming ook daadwerkelijk verbeteren. Als invalshoek is gekozen voor besluitvorming in beleidsnetwerken onder omstandigheden van onzekerheid en complexiteit.

De keuze voor dit thema komt voort uit de bij ons levende gedachte dat dit thema binnen de Bestuurskunde te weinig aandacht krijgt. Beleidsontwerpers en -bepalers hebben daarentegen een grote behoefte aan informatie over de uitkomsten van het door hen voorgenomen beleid. Deze behoefte neemt door de toegenomen kritiek op het functioneren van de overheid en de groeiende complexiteit op verschillende beleidsterreinen alleen maar toe. Het besluitvormingsproces in de fase van het beleidsontwerp wordt daardoor in toenemende mate bepaald door de vraag welke uitkomsten en (neven-)effecten het voorgestelde beleid zal hebben. Hierbij kan

bijvoorbeeld worden gedacht aan beleidskeuzes tussen een verbetering van de wegeninfrastructuur of een versterking van het openbaar vervoer in relatie met het milieu- en mobiliteitsbeleid.

De invulling van dit geheel begint vorm te krijgen. Er is gekozen voor een ochtendprogramma met een aantal algemene inleiders. Inleiders zijn J.J. van Aartsen (Secretaris-Generaal van het ministerie van Binnenlandse Zaken), prof. dr. J.L.A. Geurts (Katholieke Universiteit Brabant) en dr. W. Walker van het European American Centre for Policy Analysis/RAND. Drs. H.G. Ouwkerk, burgemeester van Groningen, is dagvoorzitter. In het middagprogramma kan gekozen worden uit vijf werkgroepen, waarin vijf verschillende thema's worden behandeld. Elke werkgroep wordt ingeleid door een referent met daarop volgend een co-referent. Na beide referaten is er onder leiding van de werkgroepvoorzitter de gelegenheid tot discussie tussen de (co-)referenten en de deelnemers in de zaal.

De vijf thema's zijn:

- 1 Infrastructuur en ruimtelijke planning: onzekerheid bij het realiseren van grote projecten.
- 2 Risico-Analyse: het voorkomen van rampen en het verhogen van de betrouwbaarheid bij het exploiteren van gevaarlijke installaties.
- 3 Onzekerheid over demografische ontwikkelingen: de betaalbaarheid van de sociale zekerheid.
- 4 Het gebruik van modellen in beleidsnetwerken.

5 Het nemen van investeringsbeslissingen: hoe nemen bedrijven en (lagere) overheden investeringsbeslissingen.

De dag wordt afgesloten met een evaluatie van de dag door de dagvoorzitter en twee dagrapporteurs.

Al met al een afwisselend dagprogramma dat van de eerste tot de laatste minuut belooft te boeien. Begin 1994 zal iedereen via de studievereniging een informatiefolder ontvangen. Wie nu reeds nadere informatie wil kan contact opnemen met:

LBD commissie '94
Vakgroep Bestuurskunde en bestuursrecht
Postbus 716
9700 AS Groningen
☎ 050-635677 Δ

Wisselings-ALV 1993

Hallo B.I.L.-leden

Na een vermoeiend maar leuk bestuursjaar heeft 8 oktober de Algemene Ledenvergadering plaatsgevonden. Deze vergadering was gewijd aan de wisseling van het bestuur en aan de benoeming van leden van verdienste.

Het oud bestuur heeft eerst het beleid van het afgelopen jaar gepresenteerd. Daarna is het nieuwe bestuur geïnstalleerd en zijn hun plannen bekend gemaakt.

Aan de kersverse voorzitter werd de almanak „Tijd” uitgereikt. Nieuwe gezichten aldus in de B.I.L.-kamer. Een gloednieuw bestuur zal komend jaar de volle inzet gaan vertonen voor de B.I.L..

Joost Voerman voelt zich binnen de B.I.L. nu niet meer zo alleen. Gemeenschappelijke gevoelens kan hij nu delen met Hanneke van Bergen, Roger Jolly, en Astrid Stokman. Sinds 8 oktober zijn zij leden van verdienste.

Na vier uur vergaderen had iedereen het wel gehad en zijn we zeer voldaan naar Catena getogen om daar eens lekker de bloemetjes buiten te zetten.

Elders in deze BB staat nog een reactie op het wel en wee van de ALV. Helaas voor ons kunnen we hier nog niet op reageren. De auteurs stonden ons namelijk niet toe dit stuk van te voren in te zien.

Nou ja een volgende keer misschien!

Groetjes Miranda Volders



IBA-dag '94

IBA-dag '94

IBA-dag '94

IBA-dag '94 staat voor Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt 1994. Deze informatiedag voor bestuurskundigen zal plaatsvinden op donderdag 24 februari 1994 in het Congrescentrum 'De Leeuwenhorst' te Noordwijkerhout. Thema van deze dag: **Risico's en kansen. De arbeidsmarkt voor bestuurskundigen in tijd van recessie.** Het programma start in de ochtend met een forumdiscussie. Prof. dr. R.J. in 't Veld zal dagvoorzitter zijn. Verder zal o.a. spreken dhr. Abbenhuis, ex-directeur van de OV-jaarkaart BV en interimmanager. Na de lunch kunnen de deelnemers tijdens het middagprogramma een groot aantal workshops bezoeken. Diverse bedrijven en instellingen zullen zich hier presenteren. Te denken valt onder andere aan diverse adviesbureaus, ministeries en semi-wetenschappelijke instellingen. De dag zal worden besloten met een borrel in een van de bars van het congrescentrum 'De Leeuwenhorst'. Hier kan in een informele sfeer worden nagepraat met de diverse deelnemers. De inschrijving voor deze dag zal medio januari beginnen. Dus let op de brievenbus en de posters in het Pieter de la Court Gebouw!!!

