



Bestuurskundige Berichten

maart 1996
jaargang 10, nummer 4

Bestuurskundige & Arbeidsmarkt

In dit nummer onder andere de *verenglijshing* van de Nederlandse taal,
informatie over het zoeken van een baan, solliciteren en curricula vitae,
een verslag van de Polen-reis en

de aankondiging van de

Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt 26 april

BESTUURSKUNDIGE BERICHTEN

Nummer 4 - februari 1996

Redactie-adres:
B.I.L., t.a.v. redactie B.B.
Postbus 9555, 2300 RB Leiden
Tel. 071-5273696, fax 071-5273979

Hoofdredacteur: M.L. Smolenaars
Eindredactie: H. Schepers
Redactie: A. Arlaud, K. van Drimmelen,
M. de Jong, P. Venema
Lay-out redactie: H. Schepers
Medewerkers dit nummer: M. Aghina,
M.E. Fox, C. van der Heijden, R. Rou-
wen, H. Videler, M. Volders
Redactieraad: mr. M.A.P. Bovens, M.L.
Gevers-Breusers, drs. F. Jorna, dr.
F.M. van der Meer, dr. J. de Vries,
M.L. Smolenaars

Abonnement: Leden van de Bestuurs-
kundige Interfacultaire vereniging Lei-
den ontvangen de Bestuurskundige
Berichten gratis thuis. Voor niet-leden
bedraagt een abonnement f 16,- per
jaar. Dit dient te worden voldaan op
bankrekeningnummer 56.65.22.357
t.n.v. B.I.L. o.v.v. abonnement B.B., of
op giro 9200 van ABN-Amro Leiden
o.v.v. B.I.L., rekeningnummer 56.65.2-
2.357; abonnement B.B.

Druk: Drukkerij Faculteit der Sociale
Wetenschappen

De Bestuurskundige Berichten is een
uitgave van de Bestuurskundige Interfa-
cultaire vereniging Leiden en verschijnt
ten minste vier maal per jaar. Het is
niet toegestaan zonder voorafgaande
toestemming van de redactie op eniger-
lei wijze het geheel of delen van dit
nummer te reproduceren.

Waar redacteuren op persoonlijke titel
hun mening geven is deze niet noodza-
kelijkerwijs die van de gehele redactie.

ISSN: 0920-5772
COPYRIGHT: 1996 B.I.L.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Criminaliteitsbestrijding in Europa: grotere efficiëntie, kleinere legitimiteit? . .	4
Solliciteren	9
De Talentendatabank	15
De Landelijke Bestuurskunde Dag 1996 .	16
Stichting Bestuurskundige en Arbeidsmarkt	17
Met welke bagage betreedt jij de arbeids- markt?	18
Wie ben ik?	18
Op weg naar een Europese loopbaan . .	19
De noodzaak van crisiscommunicatie . .	21
Jij wordt dus ambtenaar	23
De BEL-commissie	24
Verslag Polenreis	24
Forum Lobbyen	29
De verenglijshing van het Nederlands . . .	30
ICR-onderzoeksproject in Zuid-Afrika . . .	32
Informatiedag Bestuurskundige en Arbeids- markt	33

Voorwoord

De eerste Bestuurskundige Berichten in het nieuwe (bestuurs)jaar begint met een gedeeltelijk nieuwe redactie. Marjolein Topée en Miriam van het Loo hebben de Bestuurskundige Berichten vaarwel gezegd en ik wil hun bij deze hartelijk bedanken voor hun bijdragen aan de Bestuurskundige Berichten. Nieuw in de redactie zijn Peter Venema, Marjolein de Jong en Audrey Arlaud.

Het onderwerp dat we voor deze Bestuurskundige Berichten hebben gekozen is *Bestuurskundige en Arbeidsmarkt*. We hebben een afgestudeerde bestuurskundige gevraagd om iets te vertellen over zijn huidige baan. Het bestuur van de Stichting Bestuurskundige en Arbeidsmarkt (SBA) vertelt iets over haar werk en ook hebben zij enkele artikelen geschreven met tips voor het vinden van een baan. Daarnaast is een aantal boekjes met tips voor sollicitatiegesprekken en het doen van psychologische testen nader bekeken. Tevens hebben we uitgezocht hoe een Talentendatabank werkt.

Natuurlijk zijn er ook de vaste verslagen van activiteiten van de BIL, zoals van het forum Lobbyen en van de buitenlandse excursie naar Polen. Dit alles en nog veel meer in deze Bestuurskundige Berichten!

Veel leesplezier

ADVERTENTIE

LEKKER GEWINKELD?

En hebt u trek in een heerlijk kopje koffie

Kom dan even langs bij croissanterie

"LA RUELE"

voor een heerlijk vers broodje

met een heerlijk kopje koffie

Maarsmansteeg 10

2311 EE Leiden

donderdagavond gesloten

Criminaliteitsbestrijding in Europa: grotere efficiëntie, kleinere legitimiteit?

Heden ten dage wordt Europese politiesamenwerking op het gebied van opsporing sterk aangemoedigd met het oog op een meer adequate bestrijding van georganiseerde misdaad, inclusief politiek gemotiveerde geweldsdelicten. Maar het is evenzeer een feit dat deze groeiende samenwerking anderzijds wordt gewantwoord omdat zij zich min of meer voltrekt buiten de vertrouwde kenbare kaders van de nationale en internationale strafrechtspleging. En de vraag die dan ook rijst, is niet alleen of de georganiseerde misdaad in Europa zo'n groot probleem is dat de politiediensten er internationaal tegen moeten worden gemobiliseerd, maar ook hoe het momenteel is gesteld met de mogelijkheden om de politie-samenwerking te controleren.

Marc E. Fox

De Europese politiesamenwerking op het gebied van de opsporing verloopt tegenwoordig langs vele kanalen en neemt bovendien talrijke vormen aan. Kijkt men naar deze samenwerking specifiek vanuit het oogpunt van tactische een-

making respectievelijk eenwor-

Na de IRT-enquête

ding dan lijkt het op dit moment vooral te gaan om punten zoals de rechtstreekse uitwisseling van informatie over verdachten respectievelijk verdachte groepen, maar ook die van gespecialiseerde politiemensen, van technische hulpmiddelen en van literatuur en documentatie; de gelijkschakeling van infiltratieve opsporingsmethodes, van proactieve vormen van recherche-organisatie (observatie-eenheden, en dergelijke) en van repressieve vormen van justitieel politieoptreden (aanhoudings- en interventie-eenheden); de gezamenlijke uitvoering van grensoverschrijdende al dan niet informatieve opsporingsacties (bijvoorbeeld 'hand over'-operaties);

en de internationale planning en coördinatie van opsporingsonderzoeken in één of meer landen. Verder spreekt het voor zich dat in het concrete geval de politiele samenwerking langs justitiële weg kan worden verrijkt met kleine en grote internationale rechtshulp en uitlevering.

Nu is het een feit dat deze samenwerking enerzijds sterk wordt aangemoedigd met het oog op een meer adequate bestrijding van georganiseerde misdaad, inclusief politiek gemotiveerde geweldsdelicten (terrorisme). Maar het is evenzeer een feit dat deze groeiende samenwerking anderzijds wordt gewantwoord omdat zij zich min of meer voltrekt buiten de vertrouwde kenbare kaders van de nationale en internationale strafrechtspleging. En de vraag die dan ook rijst, is niet alleen of de georganiseerde misdaad in Europa zo'n groot probleem is dat de politiediensten er internationaal tegen moeten worden gemobiliseerd¹, maar ook hoe het momenteel is gesteld met de mogelijkheden om op de hierboven genoemde punten de onderhavige politiesamenwerking te controleren.

De georganiseerde misdaad en

haar bestrijding

Wat het eerste punt, betreffende de georganiseerde misdaad en haar bestrijding in West-Europa? Fijnaut wijst er in een aantal werken op dat waar het gaat over de verschijningsvormen van georganiseerde misdaad, exclusief politiek geïnspireerde terreur, zulke misdaad bepaald niet alleen een Amerikaans en/of Italiaans verschijnsel is². Ook in andere delen van West-Europa komt zij in de twee meest gangbare vormen voor: enerzijds in de vorm van de traditionele beroepsmisdaad (inbrekers, oplichters, etcetera) en anderzijds in de vorm van min of meer hechte netwerken respectievelijk organisaties die opereren in de sfeer van de drugshandel, de vrouwenhandel, de wapenhandel, de auto-diefstal, de overvallen, etcetera. Dit blijkt uit diverse rapporten van de Nederlandse en Duitse politie.

Er mag dan ook zonder meer worden geconstateerd dat de verschillen tussen West-Europa en de Verenigde Staten op dit punt veel minder groot zijn dan gewoonlijk wordt gedacht. Maar er zijn vermoedelijk nog meer verschillen. Op de eerste plaats heeft het er alles van dat in West-Europa, afgezien van Italië, georganiseerde

misdadigers (nog) geen controle hebben verworven over onderdelen van het vakbondswezen. Op de tweede plaats geldt buiten Italië dat criminele netwerken en/of organisaties niet door toedoen van geld, geweld, prestige, of wat dan ook actief en systematisch worden beschermd door de politie, de justitie, lokale besturen of politieke organisaties.

Verder kan worden geconstateerd dat we voor de verschillende West-Europese landen zo goed als niets weten over de omvang en ontwikkeling van de georganiseerde misdaad. Laat staan dat we dit weten voor West-Europa in haar geheel. Hiervan is eigenlijk niet meer bekend dan wat een beetje vurige lezer van internationale tijdschriften en kranten weet, namelijk dat zich in de voorbije jaren tal van gevallen van grensoverschrijdende georganiseerde misdaad hebben voorgedaan, in allerlei vormen en op allerlei terreinen.

Ook in de rapporten die in de voorbije jaren voor de Raad van Europa en voor het Europees Parlement zijn vervaardigd omtrent deze problematiek, valt wat dit betreft niets meer te lezen; die blijven steken in nominatieve aanduidingen. Ook op het punt van het wetenschappelijk onderzoek van georganiseerde misdaad is het verschil tussen Europa en de Verenigde Staten dus nog zeer groot. En het zal duidelijk zijn dat dit verschil ertoe bijdraagt dat de noodzaak van een indringende, systematische en

grootschalige mobilisatie van de politie in West-Europa tegen de georganiseerde misdaad niet voor iedereen even duidelijk is. Maar het spreekt welhaast voor zich dat de noodzaak hiervan ook kan worden betwijfeld op grond van de vraag of zulke mobilisatie wel zin heeft met het oog op de beheersing van dat probleem.

Dat het hier niet gaat om een zinloze vraag bewijst met name de literatuur over de bestrijding en de beheersing van de georganiseerde misdaad in de Verenigde Staten. Daar realiseert men zich immers meer en meer dat een adequate aanpak van dit probleem niet alleen vervulling van een aantal algemene voorwaarden in de sfeer van gericht (wetenschappelijk) onderzoek van, en specifieke voorlichting over, zulke misdaad veronderstelt, maar ook de inzet van een aantal preventieve strategieën vraagt, zoals

scherpe screening van de kandidaten voor belangrijke functies in de overheid, strakke controle op de aanbesteding van belangrijke openbare projecten, meer toezicht op de uitgifte van allerlei vergunningen en verregaande controle op het bancaire geldverkeer. Dit alles wil echter bepaald niet zeggen dat daar repressieve strategieën langzamerhand worden afgezworen. Integendeel. Het arsenaal van politiele en strafrechtelijke bestrijdingsmiddelen is in de voorbije 20 jaar eigenlijk alleen maar vergroot en verfijnd. Bij wijze van voorbeeld kan in dit verband worden gewezen op de aantasting van langs criminele weg verworven vermogens, op de invoering van de officiële bescherming van getuigen (het zogenaamde *Witness Protection Program* van het *Federal Bureau of Investigation*) en op de toepassing van tal van oppervlakkige en diepgaande vormen van observatie en infiltratie.

Bij mijn weten bestaan er echter geen goede evaluatiestudies met betrekking tot de bedoelde en onbedoelde, negatieve en positieve effecten van al deze repressieve maatregelen op de omvang, aard en ontwikkeling van de georganiseerde misdaad in de Verenigde Staten. Maar ik ken geen auteurs die zich grondig hebben verdiept in deze problematiek, die zulke

maatregelen radicaal van de hand wijzen om in voorkomende gevallen problemen in dit vlak aan te pakken. Een duidelijk punt is toch immers dat de omvang, aard en ontwikkeling van de georganiseerde misdaad enerzijds zeker wordt bepaald door de sociale, economische, technische en politieke omstandigheden in samenlevingen, maar anderzijds niet minder door de slagvaardigheid van het politie- en justitieapparaat. Mits goed georganiseerd en uitgerust zijn deze instellingen best in staat aan bepaalde vormen respectievelijk bepaalde uitlatingen van georganiseerde misdaad een einde te maken. Of althans er tijdelijk het hoofd aan te bieden. Want de 'wapenwedloop' zal altijd blijven doorgaan.

Al met al kan dus worden geconcludeerd dat, ook al zijn we slecht geïnformeerd over de georganiseerde misdaad in West-Europa, een zekere, evenwichtige internationalisering van de politiesamenwerking met het oog op haar beheersing niet misplaatst, of beter wellicht, aangewezen, zo niet onontkoombaar is.

De controle op de Europese politiesamenwerking in justitieel verband

Maar als verdere internationalisering van de politiesamenwerking dan al aangewezen respectievelijk onontkoombaar is, dan rijst levensgroot de vraag naar de controle over die samenwerking. Want er staat hier nogal wat op het spel: de keuze van de prioriteiten in opsporing en vervolging, de behartiging van de rechten en belangen van verdachten, de genoegdoening van de slachtoffers van delicten, etcetera. Bij het geven van een antwoord op de gestelde vraag is het van groot belang om meteen duidelijk te stellen op welke controle bij de beantwoording van deze vraag wordt gedoeld, en

op welke vormen van samenwerking.

Sprekend over controle is het van fundamenteel belang om een onderscheid te maken tussen directe en indirecte controle. In het eerste geval gaat het om controle die enerzijds wordt uitgeoefend om te bepalen of en, zo ja, welke vormen van Europese samenwerking nodig zijn, en die anderzijds wordt uitgeoefend op het moment dat de gekozen vormen daadwerkelijk worden toegepast. In het tweede geval gaat het dan logischerwijze om de controle die wordt uitgeoefend wanneer feitelijk van die samenwerking allang sprake is, bijvoorbeeld door een rechter met het oog op de beoordeling van de rechtmatigheid van de wijze van bewijsvergaring in een internationaal verricht opsporingsonderzoek. Ik wil mij hier enkel beperken tot een bespreking van de eerstgenoemde soort controle.

Hierbij zal de aandacht worden gericht op enerzijds de planning en coördinatie van internationale opsporingsonderzoeken en anderzijds op de uitvoering van internationale observatie- en infiltratie-acties.

Waarom deze specifieke aandacht? Omdat het hier gaat om die vormen van operationele Europese politiesamenwerking die juist bij de politieke bestrijding van georganiseerde misdaad erg belangrijk zijn. Dat er tussen deze beide vormen in de praktijk overigens een nauw verband bestaat, in die zin dat het laatste dikwijls voortvloeit uit het eerste, ligt natuurlijk voor de hand.

Wat het eerstgenoemde aandachtspunt betreft moet voor alles worden vastgesteld dat er in West-Europa eigenlijk geen formele of officiële gremia bestaan waarbinnen overleg kan worden gevoerd over de planning en coördinatie van

grensoverschrijdende opsporingsonderzoeken. De doeleinden en structuren van Trevi, een losbandige inter-statelijke structuur met als doel het coördineren van de strijd tegen terrorisme, die haar naam dankt aan de bekende fontein in Rome, waren op deze praktische taak in het geheel niet ingesteld³. Hetzelfde kan worden gezegd van Interpol, niettegenstaande het feit dat in 1986 binnen deze organisatie een speciaal maar klein secretariaat voor Europa is opgericht. En in het geval van de in 1984 opgerichte *Unité de Coördination pour la Lutte Anti-Terroriste* (UCLAT), een coördinatiecommissie voor het bestrijden van terrorisme en vergelijkbaar met Trevi⁴, kan hooguit worden vastgesteld dat hier een informeel, officieus coördinatiecentrum is gevormd. Waarbij men dan wel moet bedenken dat dit centrum speciaal is gericht op de bestrijding van fraude aangaande EG-fondsen en enkel is samengesteld uit ambtenaren van de Europese Commissie en leden van bijzondere politiediensten uit de bij de EG aangesloten landen. De reguliere politie van deze landen participeert er dus niet of nauwelijks in.

Het vorenstaande wil overigens niet zeggen dat met name Interpol niet op informele wijze een rol speelt bij internationaal overleg over de aanpak van bepaalde zaken, figuren of groepen. Dit doet deze instantie zeker wel. Er zijn althans ettelijke voorbeelden bekend van internationale opsporingsonderzoeken gedurende welke het hoofdkwartier van Interpol werd gebruikt als vergaderplaats van vertegenwoordigers van de politie uit de betrokken landen⁵.

Ik verwijs hier naar deze informele rol van Interpol omdat zij tekenend is voor het niveau waarop in het algemeen de planning en

coördinatie van internationale opsporingsonderzoeken gebeuren, namelijk op het niveau van de betrokken politiediensten; het zijn vooral hun vertegenwoordigers die in concrete gevallen samenkomen en de strategie, de tactiek, de inzet van middelen, etcetera bespreken. Dit is maar al te begrijpelijk: de politieke samenwerking is redelijk geïnstitutionaliseerd; de politiemensen beschikken over de meeste documentatie en informatie; en de politiediensten hebben de beschikking over vervoer- en verbindingsmiddelen. Maar dit wil natuurlijk wel zeggen dat de justitie, en meer concreet de staande magistratuur, uit de belanghebbende landen vaak niet of maar zijdelings betrokken is bij het bedoelde internationale overleg, namelijk elk Openbaar Ministerie voor zich via onderling overleg met de politiemensen uit het eigen land.

Deze situatie hoeft op zich niet altijd bezwaarlijk te zijn. Maar het is duidelijk dat de politiediensten zo onwillekeurig een invloed op de ontwikkeling van opsporingsonderzoeken hebben waarvan men zich moet afvragen of die zich wel op een juiste manier verhoudt tot de ondergeschikte positie die, formeel althans, algemeen in West-Europa aan de politie in het strafproces is toegekend. Als men mij dus vraagt of de staande magistratuur in West-Europa momenteel voldoende controle uitoefent op het hiervoor bedoelde overleg, dan zeg ik: nee. En ik voeg daar onmiddellijk aan toe dat zij er momenteel ook niet voldoende mogelijkheden toe heeft, noch in termen van internationale organisatie noch in termen van personeel en materieel. Om van de mogelijkheden van verdachten

respectievelijk hun raadslieden om in een pril stadium de gang van zaken in internationale opsporingsonderzoeken te beïnvloeden, maar

helemaal te zwijgen.

Waar het gaat om de uitvoering van internationale observatie en infiltratie-acties is de situatie op het eerste oog vrijwel dezelfde als hiervoor: het zijn voor alles aangelegenheden van de betrokken politiediensten; de verantwoordelijke

Openbare Ministeries komen er slechts zijdelings aan te pas. 'Op het eerste oog', want eigenlijk is het probleem van de justitiële controle in dit geval nog veel neteliger dan in het vorige geval. De reden hiervan is niet alleen gelegen in het feit dat, internationaal gezien, verschillende opvattingen bestaan over de grenzen waarbinnen en de middelen waarmee zulke acties kunnen worden uitgevoerd en de wettelijke mogelijkheden om dergelijke acties te volvoeren eveneens nogal van elkaar verschillen, maar zij is ook gelegen in het feit dat in diverse West-Europese landen - in het ene land heviger dan in het andere - een soort van machtsstrijd tussen met name het Openbaar Ministerie en de politie woedt over de controle over de hier bedoelde vormen van proactief recherche-optreden⁶.

In sommige landen leeft in (bepaalde) politiekringen immers sterk de gedachte dat dit soort van politie-optreden, toch zeker in de aanvang, valt onder de operationele autonomie waarover de politie binnen bepaalde grenzen zou, moet, en/of zou moeten beschikken, en dat het slechts wanneer het 'vruchten' begint af te werpen, meer en meer door het Openbaar Ministerie zou moeten worden gedirigeerd, terwijl in justitiekringen vrij algemeen de tegenovergestelde gedachte kan worden beluisterd. Ik zeg hier onmiddellijk bij dat niet overal in West-Europa de politie zich op het zo juist genoemde standpunt stelt. In Nederland is, bijvoorbeeld, meer en meer het inzicht gegroeid dat het

ook voor de politie zelf veel voordeliger, want minder riskant en doeltreffender, is om het Openbaar Ministerie vanaf het allereerste begin volop te betrekken bij de hier bedoelde riskante vormen van politie-optreden dan om dit niet te doen. Dit inzicht is echter in dit deel van de wereld bepaald nog geen gemeengoed. Het gevolg hiervan is dan ook dat er, in het geval dat dit optreden zich in internationaal verband afspeelt, lang niet altijd voldoende controle door de Openbare Ministeries op wordt c.q. kan worden uitgeoefend. De greep van deze instellingen op het doen en laten van de politie in het stadium van het zogenaamde informatieve vooronderzoek is daar in allerlei landen niet strak en niet sterk genoeg voor. Dat verdachten of raadslieden - of het nu om een nationaal of een internationaal opsporingsonderzoek gaat - er in dit stadium normaal helemaal niet aan te pas komen, spreekt voor zich. De aard van het informatieve vooronderzoek zelf sluit controle van hunnentwege erop gewoonweg uit.

Voorgaande beschouwingen hebben, hoop ik, duidelijk gemaakt dat er *hic et nunc* nogal wat vragen kunnen worden gesteld bij de directe controle over cruciale elementen van het Europese politie-optreden in justitieel verband. En deze vaststelling maakt het natuurlijk des te interessanter om te weten welke gedachten in het kader van het Schengen-overleg zijn ontwikkeld over de controle van de samenwerking tussen de politiediensten in de betrokken landen. Het verlangen naar kennis hieromtrent kan worden bevredigd middels Lenaerts' studie van de Schengen-overeenkomst⁷. Lezing hiervan op het punt van de politieke samenwerking⁸ (Titel III, hoofdstuk I, artt. 39-47) leert dat er bijvoorbeeld inzake grensoverschrijdende

observatie een behoorlijke directe controle op dit stukje politieke praktijk is vastgesteld. In het bijzonder omdat zulke observatie in dit akkoord afhankelijk wordt gemaakt van een daartoe strekkend formeel verzoek om politieke rechtshulp bij een competente autoriteit (vooraf dan wel - in spoedeisende gevallen - achteraf).

Verder is het belangrijk dat wordt aangegeven in welke gevallen observatie op het grondgebied van de Schengen-landen mogelijk is en onder welke voorwaarden zij mag worden uitgeoefend. Hierbij is met name van belang dat wordt gesteld dat observanten de aanwijzingen dienen op te volgen van de ter plaatse bevoegde autoriteiten, dat zij niet bevoegd zijn om de te observeren persoon staande te houden of aan te houden, dat het hen niet is toegestaan woningen binnen te treden, en dat zij hun wapens uitsluitend in geval van noodweer mogen gebruiken. Al zulke spelregels bieden immers niet alleen de nodige rechtszekerheid aan de politiemensen in kwestie maar verzekeren, omgekeerd, ook een aanzienlijke rechtsbescherming aan verdachten. In elk geval is het zo dat de sluiting van het Schengen-akkoord een belangrijke verbetering betekent ten opzichte van de vroegere situatie.

Enkele toekomstverkenningen tot besluit

Hiervoor heb ik - om het in één zin samen te vatten - betoogd dat waar verdere internationalisering van de politiesamenwerking en, in het verlengde hiervan, verdere tactische eenmaking van de Europese politiediensten, positief geformuleerd: aangewezen, negatief geformuleerd: onontkoombaar is, deze ontwikkeling zich slechts kan c.q. mag voordoen, wanneer er een adequate directe justitiële controle over deze samenwerking tot stand wordt gebracht.

Tot besluit van deze beschouwing wil ik evenwel nog een paar stappen verder gaan en aangeven hoe zulke controle kan worden gerealiseerd.

Om te beginnen is het mijns inziens wenselijk dat er een Europees Verdrag met betrekking tot de politieke samenwerking komt. Dit

verdrag moet vanzelfsprekend meer behelzen dan een opsomming van de vormen van samenwerking die toelaatbaar dan wel wenselijk zijn. Meer concreet zou het ten eerste de oprichting van een internationaal politieorgaan bij de Europese Commissie moeten inhouden dat in de plaats komt van Trevi, Interpol (voor zover het (West-)Europa betreft) en UCLA-T, en dat daarenboven ook operationeel de draaischijf van de Europese samenwerking wordt. Ik weet dat zelfs de mogelijke komst van zo'n politie-orgaan nogal wat mensen, om heel verschillende motieven overigens, afschrikt, maar vanuit een oogpunt van controle door het Europees Parlement, is een ontwikkeling in deze richting verre te verkiezen boven wat er tot op heden gebeurt. En ten tweede zou een dergelijk verdrag moeten voorzien in de vorming van een permanente internationale overleg- en coördinatiestructuur van de Openbare Ministeries uit de betrokken landen. Zo'n structuur is volstrekt nodig geworden om een adequate justitiële controle op de Europese politieverwerking, zoals die in het eerder genoemde orgaan, ook in concrete gevallen, vorm wordt gegeven, te kunnen verzekeren.

Verder zou een grotere harmonisatie van justitiële politievervoegd-heden en politiemethodes of, sterker nog, een meer uniforme organisatie en regeling van het vooronderzoek in strafzaken in West-Europa, niet alleen de doeltreffendheid van de internationale

politiesamenwerking maar ook zowel de directe als de indirecte controlebaarheid ervan ten goede komen. Dan is het immers pas duidelijk aan welke juridische maatstaven zulke samenwerking in concreto is gebonden, dan heeft het voor de politie niet zoveel zin meer om op zoek te gaan naar landen waar haar mogelijkheden ruimer zijn dan in andere, dan is het niet langer een groot probleem om telkenmale passende justitiële ambtenaren te vinden om te overleggen over de opzet en vooral over het verloop van onderzoeken.

Ik besef natuurlijk ook wel dat, ondanks de gemeenschappelijke origines en tradities van de respectievelijke wetboeken van strafvordering, zulke wensen op het vlak van de harmonisatie niet op korte termijn zullen c.q. kunnen worden gehonoreerd. Het zou inderdaad al heel wat zijn als er, naar Amerikaans of Duits federalistisch voorbeeld, via de opstelling van een Europees model-wetboek van strafvordering een serieuze discussie over een dergelijke ontwikkeling op gang zou worden gebracht. ■

De auteur is nog immer student Bestuurskunde aan het einde van zijn studie en levert regelmatig een bijdrage aan de Bestuurskundige Berichten

Noten

1. M. den Boer, The quest for European policing: rhetoric and justification in a disorderly debate, in: M. Anderson & M. den Boer (editors), *Policing across national boundaries*, London/New York: Pinter Publishers, 1993, blz. 174-196.

2. C. Fijnaut & J. Jacobs (eds.), *Organized crime and its containment: a transatlantic initiative*, Deventer: Kluwer Law & Taxation, 1991; C.J.C.F. Fijnaut & R.H. Hermans, *Police cooperation in Europe: lectures at the international symposium on surveillance*, Lochem: Van den Brink, 1987.

3. M. Anderson, *Policing the world: Interpol and the politics of international police co-operation*, New York: Oxford University Press, 1989, blz. 3.

4. Anderson, op.cit., blz. 137-139.

5. Anderson, op.cit., blz. 74-104.

6. P.M. Frielink, *Infiltratie in het strafrecht: een onderzoek naar de materieelrechtelijke en formeelrechtelijke aspecten van het opsporen van strafbare feiten door middel van infiltratie*, Amhem/Antwerpen: Gouda Quint--Kluwer

Rechtswetenschappen, 1989; H.H. Haas, *V-Leute im Ermittlungs- und Hauptverfahren: neue prozeßuale Aspekte*, Pfaffenweiler: Centaurus Verlagsgesellschaft, 1986.

7. L. Lenaerts, Schengen: de stand van zaken op het einde van 1991, in: C. Fijnaut, J. Stuyck & P. Wytink, *Schengen: proeftuin voor de Europese Gemeenschap?*, Amhem: Gouda Quint, 1992, blz. 1-12.

8. Lenaerts, op.cit., blz. 4-5.

Solliciteren

Over solliciteren valt veel te schrijven. Er zijn dan ook honderden boeken over volgeschreven. In dit artikel zal het hele proces van solliciteren de revue passeren. Van de brief en curriculum vitae, via gesprek en de psychologische test naar het assessment center.

Peter Venema

Ik, mij en mezelf

Bij het zoeken van een baan staan drie vragen centraal? In de eerste plaats: wat wil ik? Ten tweede: wie ben ik? En drie: wat kan ik?

Wat wil ik? Wil ik carrière maken? De eerste jaren 80 uur per week werken en daarna 60 uur en weinig of geen tijd voor een relatie? Of wil ik een betrekking waarbij relatie, kinderen, werk en vrije tijd op elkaar kunnen worden afgestemd? Of liever vijf jaren werken en dan twee jaren door Afrika reizen. Wil ik bij de overheid of het bedrijfsleven werken?

Maar kan ik dat ook? Ben ik iemand die keihard wil werken en alles opzij wil zetten voor een carrière? Kan ik dat avontuurlijke leven dat mij voor ogen staat wel aan, of vind ik het alleen leuk om erover te lezen?

De laatste vraag: wat kan ik, is ook belangrijk. Je kunt nog zo graag financieel manager willen worden, maar als cijfers je totaal niet liggen, zal het moeilijk worden.

De eerste stappen

Veel studenten beginnen pas na het behalen van hun titel aan de zoektocht naar een baan. Volgens de deskundigen moet je eerder beginnen, ongeveer een half jaar voor het afstuderen. Oriënteren moet nog eerder, circa anderhalf jaar van te voren. Dat betekent dat je van de sectoren waar je interesse naar uitgaat vakbladen, jaarverslagen, begrotingen, personeelsadvertenties en krantenberichten lee-

st, zodat je thuis raakt in de sector. Behalve schriftelijke informatie kun je natuurlijk ook meegaan op excursie naar een organisatie en kijken of er in je kennisgeving iemand zit die er werkt of er veel van af weet en daar een gesprek mee hebben om je te oriënteren. Misschien kom je er dan wel achter dat je dit eigenlijk niet wilt doen. Als je vroeg genoeg bent begonnen heb je alle tijd om je opnieuw te oriënteren.

Waarop solliciteren

Solliciteren op advertenties lijkt misschien het meest voor de hand te liggen, maar open sollicitaties, sollicitaties via netwerken of stages komen ook vaak voor. Solliciteren op een personeelsadvertentie lijkt het simpelste. Daarin staan de eisen en wensen van de organisatie vermeld en als je daar globaal aan voldoet en zij beantwoorden ook aan jou verlangens dan kun je schrijven. Bedenk wel, dat sommige organisaties verplicht zijn een advertentie te plaatsen, terwijl de functie al is vervuld.

Open sollicitaties aan bedrijven waarvoor je graag zou willen werken is een tweede optie. Je maakt een selectie van organisaties waar je zou willen werken en schrijft hen een brief. Natuurlijk niet honderd keer dezelfde brief met een andere aanhef. De man of vrouw op personeelszaken zit niet te wachten op een obligaat briefje, hij of zij zal deze snel doorverwijzen naar de prullenbak. Zorg dus voor een overtuigende brief.

Een derde mogelijkheid is via netwerken. Een kennis kan werken bij de organisatie waar jij ook aan de bak wil komen. En laat hij nou weten dat er binnenkort een functie vrijkomt. Wat houd je tegen om een open sollicitatie te sturen? Bovendien kun je via het netwerk veel informatie krijgen over de organisatie. Dit netwerk hoeft natuurlijk niet te bestaan uit 'directe' kennissen, ook vrienden van vrienden en ouders van, etcetera komen in aanmerking. Netwerken is 'in' Het is de bedoeling dat je hard werkt aan een hoogwaardig netwerk. Het is wel de bedoeling dat je minimaal net zo gul bent met het geven als met het ontvangen van adviezen. Anders zou dat netwerk zich voor jou wel eens kunnen sluiten.

De laatste maar zeker niet de minst belangrijke manier om aan een baan te komen is de stage. Dit kan de verplichte stage zijn of een vrijwillige extra stage, bijvoorbeeld via Integrand. Grote voordelen zijn het opdoen van werkerervaring, een grondige kennismaking met de sector en met de specifieke organisatie in het bijzonder. Bovendien leert de organisatie jou goed kennen. Nadeel is natuurlijk wel de vergoeding, deze staat vaak niet in verhouding tot de hoeveelheid en het niveau van de te verrichten arbeid. Maar gezien de grote werkloosheid kunnen organisaties zich steeds meer veroorloven. Het is belangrijk om (als je je ongevraagd als stagiair aan komt bieden) met een concreet

probleem te komen dat je voor hen wilt oplossen. Dat vergoot de kans dat je mag komen.

De functie

Vervolgens verzamel je over de functie waarnaar je wilt solliciteren zoveel mogelijk gegevens. Hieronder gaan we uit van de personeelsadvertentie, maar hetzelfde geldt voor open sollicitaties. Wat voor opleidingen en werkervaring worden er gevraagd? Welke eigenschappen dien ik te bezitten? Wat voor extra eisen worden er gesteld, bijvoorbeeld rijbewijs, bereidheid om naar het buitenland te gaan? Welke leeftijd?

Loop alle punten na en kijk of je eraan voldoet. Zo niet en is dat punt essentieel dat is het verstandiger om niet te solliciteren. Zorg ervoor dat eventuele onduidelikheden nu worden opgelost: bellen. Begin goed voorbereid aan dat telefoontje. De persoon die je belt neemt misschien wel deel aan de selectieprocedure. De adverteerder zal met alle plezier vragen beantwoorden, het werkt voor hem als een filter.

Bekijk ook of je dit wel wilt doen. Voldoet de organisatie en de aangeboden functie aan jouw eisen en wensen. Dit is tegenwoordig misschien een beetje grootspraak, zoveel keus heb je niet, maar als je solliciteert naar een functie die je echt graag wilt hebben, zal de selecteur dat merken.

De brief

Als je eenmaal zover bent moet de brief en het bijbehorende curriculum vitae (daarover later meer) geschreven worden. Misschien ten overvloede, maar fouten in het adreshoofd of spelfouten zijn funest, waarschijnlijk verdwijnt de brief onmiddellijk op de stapel voor het beruchte "Tot onze spijt..."-briefje. Zorg voor normaal taalgebruik, niet overdreven formeel maar ook niet te amicaal.

Let ook op dat werkwoordsvormen van worden en zijn niet te vaak voorkomen. Ook zinnen die beginnen die met "ik" moeten er niet te vaak in staan. Kringlooppapier is misschien wel goed voor het milieu, maar niet voor een sollicitatiebrief. Tenzij je bij Milieudefensie of een vergelijkbare organisatie solliciteert. De brief dient er netjes uit te zien. Koffievlekken, doorhalingen en vier maal gevouwen brieven zijn absoluut uit den boze. De lay-out dient duidelijk en helder te zijn. Brieven waarbij de tekst linksboven begint en rechtsonder eindigt, de tekst niet inspringt, er geen witregels en regelafstand één nodigen niet uit tot lezen! Vraag altijd iemand om de brief te lezen voor het versturen. Deze zal er gemakkelijker de fouten uit halen.

De sollicitatiebrief dient kort en krachtig te zijn. Niet langer dan twee A4-tjes en het liefst één. Zorg ervoor dat bekend is aan wie de brief wordt gericht, zodat de aanhef correct is. Staat dat niet in de advertentie bel dan op en vraag ernaar. De brief begint in principe met geachte mevrouw/mijnheer. Vervolgens staat er natuurlijk naar welke functie je solliciteert en naar aanleiding waarvan. Dit kan heel kort en bondig.

Ten tweede de motivatie, dit is het belangrijkste deel van de brief. Twee vragen moeten in dit stuk beantwoord worden: waarom solliciteer ik op deze functie en waarom moeten ze mij hebben. Zorg ervoor dat je zo concreet mogelijk bent. Niet: "Het lijkt mij leuk om...", maar "Tijdens mijn stage was ik ... en opdrachtgever en klanten waren tevreden". De functie-eisen in de advertentie dienen terug te komen in de motivatie. Hierbij kunnen twee methoden gevolgd worden. Ze expliciet noemen en behandelen of impliciet ze in je verhaal naar voren laten komen.

Voor eventuele minpunten, je hebt bijvoorbeeld geen drie jaren werkervaring, geef je bijvoorbeeld aan dat je stage of nevenactiviteiten voldoen aan dezelfde eisen. Een aanbeveling die in elke sollicitatiegids te vinden is: wees creatief, spring eruit. De organisatie krijgt stapels brieven, waarom zouden zij die van jou selecteren? Probleem is natuurlijk, hoe schrijf je een brief die eruit springt? Niet door overdreven te schrijven over de geweldige *team-player* met tomeloze inzet en *problemsolver* eerste klas die jij bent en dat ze jou dus moeten aannemen. Een aaneenschakeling van (positieve) clichés werkt niet. Schrijf liever kort en bondig over de stageopdracht, tijdens welke je een opdracht voor het bedrijf binnenhaalde, omdat je goed oplette. Wel kun je er in de afsluiting gebruik van maken als zij in de advertentie zoeken naar een journalist met klinkende resultaten: "Ik hoop dat mijn resultaten in uw ogen de kwalificatie klinkend verdienen."

De afsluiting dient in dezelfde stijl te zijn als de aanhef. Normaal gesproken "Hoogachtend,". Laat een witregel open voor de handtekening en typ vervolgens je naam. Onderaan de bladzijde komt te staan "bijlage: curriculum vitae". Eventuele andere bijlagen (bijvoorbeeld publikaties) worden ook vermeld: "Bijlagen: curriculum vitae / publikaties".

Mocht je solliciteren naar een creatieve functie (bijvoorbeeld in de reclamewereld) dan ben je volledig vrij. Van videobrieven tot uitklapbrief. Dit gaat dan ook op voor het curriculum vitae.

Het curriculum vitae

Het curriculum vitae biedt een overzicht van persoonsgegevens, onderwijs genoten vanaf de lagere school, werkervaring, nevenactivi-

teiten en referenties. Uitermate belangrijk is de lay-out. Deze dient zeer helder en overzichtelijk te zijn. Het is niet de bedoeling dat het een verhaal wordt. De selecteur moet niet wat hij in de brief leest hier precies zo weer lezen. Een CV is in zekere mate selectief, je kunt bepaalde zaken weglaten en afhankelijk van de functie laat je bepaalde zaken naar voren komen. Maar een CV moet volledig zijn, in de zin dat er geen gaten mogen vallen. Van elk jaar moet te vinden zijn wat je aan het doen was.

Een CV begint met de persoonsgegevens: naam, adres, telefoonnummer, enzovoorts. Tegenwoordig vermeldt lang niet iedereen meer zijn of haar geboortedatum (hier wordt dan in het gesprek absoluut naar gevraagd, eventueel op een wat minder vriendelijke manier), huwelijkse staat, geboorteplaats en nationaliteit. Dergelijke gegevens mag je weglaten, maar men kan er natuurlijk wel naar vragen tijdens het gesprek.

De resterende punten kunnen op twee manieren worden gepresenteerd. Chronologisch of omgekeerd chronologisch. In de Verenigde Staten is een veel ruimere variëteit aan mogelijkheden geoorloofd, bijvoorbeeld een ordening naar kwaliteiten, hier is men daar nog niet zo van gecharmeerd.

Als tweede volgt het genoten onderwijs. Vermeld per school de periode, type, afstudeerrichting, de naam van de instelling en de vestigingsplaats. Het is niet de bedoeling dat het vakkenpakket en de behaalde cijfers worden vermeld. Natuurlijk kun je een vak speciaal vermelden, als het precies aansluit bij de functie-eisen.

Ten derde werkervaring (ook vakantiewerk) en stages. Tenminste voor zover zij relevant zijn en dat kan al gauw het geval zijn. Krantenbezorger zal niet echt hoog scoren, maar werk met ve-

rantwoording wel.

Ten vierde nevenactiviteiten. Dit kunnen bestuursfuncties zijn, maar ook het geven van bijles op een middelbare school. Het is verstandig om deze activiteiten te vermelden.

Ten vijfde kun je een groot aantal dingen opnemen. Bijvoorbeeld talenkennis, hobby's, rijbewijs, publikaties, referenties, enzovoorts. Als ze de moeite waard zijn, je hebt wel vier talencursussen op hoog niveau met goed gevolg doorlopen of meerdere publikaties op je naam, kun je ze onder een eigen kopje opnemen. Wees voorzichtig met referenties, zorg ervoor dat degene die je erop zet, dat weet en dat hij of zij een volledig en positief beeld van jou zal kunnen geven!

Het gesprek

Het interview is zeer belangrijk en subjectief. Een objectief interview bestaat niet, dat is zowel nadelig als voordelig. De selecteur is op zoek naar iemand die in de organisatie past. Daarbij zal hij voor een deel op zijn intuïtie afgaan.

Behoor je tot de kleine groep gelukkigen die voor een gesprek wordt uitgenodigd, dan dien je je daarop voor te bereiden. Je dient je grondig informatie over de organisatie, functie, sector te verzamelen. Liefst uitgebreider dan voor het schrijven van de brief. Deze kennis dien je nu paraat te hebben, zodat je het in het gesprek kan gebruiken. Bereid de vragen die je aan de selecteur wilt stellen goed voor en denk erover na. Als je geen vragen stelt zal dat ongeïnteresseerd overkomen. Kennis is macht, bovendien is in de ogen van de selecteur kennis motivatie. Het spreekt voor je als je alles over de sector weet.

Het tweede punt bij de voorbereiding is te kijken hoe jij overkomt op anderen. Slechte persoon-

lijke verzorging zal moeten veranderen, betweterig gedrag werkt ook niet echt, geen sociale activiteiten is ook niet positief. Zorg ervoor dat men bij binnenkomst een verzorgd persoon ziet met een positieve uitstraling en zelfvertrouwen. Een heikel punt is altijd de kleding. Probeer een beeld te krijgen van wat men verwacht en kies anders iets "grijs". Uitbundig, veel bloot of opvallend kan goed vallen, maar de kans is groter dat het een minpunt oplevert. Ook is het vrij belangrijk om op tijd te komen, zorg ervoor dat je op tijd bent en neem alle relevante papieren mee! Een interview is voor een sollicitant een verkoopgesprek, hij of zij tracht zichzelf aan de organisatie te verkopen, een beetje beter voor te doen dan hij in werkelijkheid is.

Bij de start van het gesprek zal de selecteur kort vertellen wat de bedoeling is. Accepteer altijd de aangeboden koffie/thee. Geef op vragen bondig antwoord en formuleer helder en duidelijk. Wollige antwoorden wekken verwarring op en de selecteur kan een onduidelijk verhaal snel doorprieken door simpele hoe, wie, wat, waarom, wanneer en waar vragen te stellen. Soms zal de selecteur daarna iets vertellen over de organisatie en de functie. Dan zal het echte interview volgen. In tegenstelling tot wat sommigen denken, kijkt een selecteur niet door mensen heen of komt hij alles te weten. Wel zal hij na een goed interview veel weten.

De vele vragen die er dan gesteld zullen worden zijn er in vele soorten: gesloten, open, herhalings-, strik-, hypothetische, reflectieve vragen en vragen naar gevoelens en waarden. Gesloten vragen zijn vrij simpel: wanneer heeft u uw diploma behaald? Open vragen kunnen alle kanten opgaan en de vrijheid om te ant-

woorden is groot. De selecteur kan een vraag herhalen om te kijken of uw verhaal consistent is of omdat u de vraag in eerste instantie niet bevredigend heeft beantwoord. Zorg ervoor dat het antwoord hetzelfde blijft. Strikvragen zijn vragen die bedoeld zijn om u in een val te laten lopen. Deze kunnen over feiten gaan, door expres onjuiste informatie te presenteren of door vaktermen verkeerd te gebruiken. Als het jou niet opvalt hang je. Ook kan gevraagd worden om toelichting van een antwoord als de selecteur twijfelt aan het gegeven antwoord. De simpele vraag naar wanneer en bij wie kan een bewering over jaren werkervaring onderuit halen. Hypothetische vragen plaatsen je voor een probleem. Hij zal kijken naar hoe het probleem wordt opgelost, hoe goed de oplossing is en hoe je met waarden en normen omgaat. Vaak zal de interviewer ook vragen stellen over zijn vragen: reflectieve vragen. Wat dacht u van de vraag? Bent u tevreden met het antwoord, of zou u nu een ander antwoord geven? De selecteur probeert te achterhalen hoe je de vraag hebt geïnterpreteerd en hoe je gedachtengang was. De vraag naar gevoelens en waarden probeert te achterhalen hoe je over bijvoorbeeld reizen denkt. De antwoorden kunnen botsen met de ideeën van de selecteur. Probeer bij elke vraag te achterhalen wat de selecteur graag wil horen. Wat verwacht de organisatie als antwoord? Zorg voor een gezonde afweging tussen eigen mening en de verwachting, want als je een baan hebt waar gewerkt wordt op een manier die tegen al jouw principes ingaat, zal je snel weer willen vertrekken!

Wat voor vragen zal een selecteur stellen? Na vragen over opleiding, werkervaring, publikaties en nevenactiviteiten zullen meer algemene vragen volgen (Nota bene:

Deze kunnen al aan de hand van de voorheen genoemde vragen behandeld worden). Noemt u eens twee positieve eigenschappen van uzelf? Beantwoord deze vraag kort. Te lang uitweiden zal worden uitgelegd als ijdel en vooral met zichzelf bezig zijn. Vervolgens komt meestal de vraag naar de negatieve eigenschappen. Iedereen heeft negatieve eigenschappen, dus zeg niet geen. Presenteer de negatieve eigenschappen als een probleem van bescheiden omvang: "Een minpunt(je) is..." en dat je het probleem onderkent en hebt opgelost. Ook zal gevraagd naar waarom jij denkt een geschikte kandidaat te zijn voor de functie? Verder zijn vragen te verwachten over hetgeen waarop je tot nu toe het trotst bent geweest? Of moet je vertellen over een situatie waarbij jij het initiatief nam tot iets. Bereid dit soort vragen voor (in de meeste boeken over sollicitatiegesprekken zijn lange lijsten te vinden) en zorg voor korte bondige duidelijk antwoorden. Overdenk ook de consequenties van antwoorden, als toekomstige barman moet je beste prestatie niet iets eenzaam en stils zijn!

De interviewer kan zorgen voor onbeantwoorbare vragen, stiltes laten vallen, niets noteren, etcetera. Dit alles kan zijn om te testen hoe je met druk en spanning om kan gaan, reageer niet agressief. Stel gewoon de vraag of het antwoord niet aan de verwachtingen voldeed of: "Heeft u nog meer vragen?" Absoluut wangedrag valt natuurlijk niet te tolereren, hierop kun je de selecteur rustig aanspreken. Spreek ook af wanneer je bericht kan verwachten, of je zelf moet bellen of dat er geschreven gaat worden. Indien je wordt afgewezen vraag altijd naar het waarom. Een antwoord in de trant van "De andere kandidaat was beter" is niet genoeg. Want

dat weet je al, anders was je wel uitgenodigd voor een volgend gesprek.

De psychologische test

Als je de eerste ronde met succes hebt volbracht volgt er bij de tweede ronde meestal een gesprek en een of meerdere tests. Eén daarvan kan de psychologische test zijn. Deze test is bedoeld om min of meer (!) objectief vast te stellen wat de capaciteiten en vaardigheden zijn van een persoon. Daarbij gaat men ervan uit dat dit een goede voorspelling is over de te verwachten prestaties. Het leuke met psychologische tests (daaronder vallen ook de verschillende IQ-testen) is dat je ervoor kunt trainen! Een sprong van bijvoorbeeld 15 IQ punten is mogelijk. Psychologische tests zijn er voor vele eigenschappen en vaardigheden, bijvoorbeeld: intelligentie, leiderschap, eerlijkheid, stressbestendigheid, creativiteit, mensbeeld, enzovoorts.

Er zijn vele soorten tests en deze kunnen uit meerdere (verschillende) onderdelen bestaan. De schriftelijke test in open of gesloten vorm. Hierbij moet je vooral denken aan intelligentietests. Een mondelinge test behoort ook tot de mogelijkheden. Deze raken langzaam uit de mode want ze zijn duur en vragen veel tijd. Belangrijk bij deze test is hoe je het zegt. Bij de observatietest wordt je uitgebreid geobserveerd, voornamelijk om te kijken hoe je iets doet: planmatig of impulsief, zorgvuldig of slordig. Bij een spiegelkamer weet je hoe laat het is. Een gesprek met de psycholoog zal altijd deel uitmaken van de test. Deze zal allerlei vragen stellen, hele simpele en hele moeilijke. Denk goed na over de vragen, een open ietwat gechargeerd antwoord kan later (in de test) tegen je gebruikt worden.

De samenleving verandert, pro-

bleem is dat tests hier vaak achteraan lopen. Vrouwen en minderheden zullen vaak slechter scoren op een test dan mannen, omdat tests gericht zijn op de Europese en Amerikaanse man.

De intelligentie of IQ meet iets, maar niet de intelligentie! Eigenlijk wordt alleen de score op een test gemeten. Een twee keer zo hoge score, wil dus niet zeggen twee maal zo intelligent. Bovendien is het een momentopname. Nog afgezien van de voorspellen-de waarde van de test! Want er wordt geen *real-world intelligence* getest, je moet oplossingen zoeken voor kleine abstracte problemen. Maar, ze worden zeer veel gebruikt en velen moeten er verplicht aan mee doen. Intelligentie bestaat uit vele elementen, Thurstone heeft intelligentie opgedeeld in zes elementen: ruimtelijk inzicht, woordenschat, rekenvaardigheid, taalsnelheid, geheugen en redeneren. Om de eigenschappen te meten halen psychologen de door velen gevreesde cijferreeksen uit de kast, de uitgevouwen kubus, enzovoorts. Voor bijna alle opdrachten geldt, oefenen en de score zal hoger uitvallen.

Om een beeld van iemands persoonlijkheid te krijgen zal men vaak een lange lijst van stellingen op je afvuren, vaak schriftelijk. Deze moeten dan beantwoord worden met "Ja? Nee?" of "Juist? Onjuist?". Zo zal men karaktertrekken proberen vast te leggen: verongelikt, inadequaat, rigiditeit, zelfwaardering, autonomie, ambitie, enzovoorts. Met enig gezond verstand is te voorspellen wat de manager in spé moet antwoorden op de vraag: "Heeft u moeite met het nemen van beslissingen?", daarom zijn er in de vragenlijst controlevragen ingebouwd. Dezelfde vraag keert terug, maar net iets anders geformuleerd. Met de waarheid echt geweld aandoen over eigenschappen heb je waarschijn-

lijk alleen jezelf: je valt tijdens de test door de mand of in je nieuwe functie.

Het laatste onderdeel is vaak het persoonlijke gesprek. De psycholoog kan nog aanvullende gegevens willen verzamelen of er waren tegenstrijdigheden in de tests, waarover duidelijkheid dient te komen. Sommige dingen zijn in een test niet te meten: representatief uiterlijk, in staat om een prettig gesprek te voeren. Laat je nooit verleiden tot allerlei negatieve uitspraken over je vorige functie, loyaliteit aan de organisatie wordt zeer gewaardeerd. Let erop dat je bij zaken als gehechtheid aan statussymbolen gemiddeld scoort voor een persoon met deze functie.

De psycholoog zal een profiel hebben samengesteld waar de nieuwe manager/verkoper aan moet voldoen. Dit kan bestaan uit volstrekt logische eisen (opleiding, representatief uiterlijk), maar ook echt organisatie-afhankelijke (voorkeur voor snelle auto's) Deze kunnen alleen achterhaald worden door een grondige voorbereiding.

Assessment Centers

Een dagje doorbrengen op een *assessment center* komt steeds vaker voor. Een bezoek zal laat in de sollicitatieprocedure plaatsvinden, het is een dure liefhebberij. Op een *assessment center* wordt geprobeerd om een min of meer realistische situatie te creëren waar de sollicitant midden in wordt gezet. De sollicitant wordt beoordeeld op een groot aantal gedragskenmerken, bijvoorbeeld: leiding geven, sensitiviteit, oordeelsvorming, discipline, inzet, ambitie, initiatief, stressbestendigheid, besluitvaardigheid, enzovoorts. Daarvoor heeft men een aantal verschillende tests ontwikkeld.

In de eerste plaats de beroemde postbak. In beperkte tijd (vaak te weinig tijd) moet de kandidaat

reageren op alle stukken en memo's in het postvak. Daarbij moet hij analyseren, beslissingen nemen en besluiten waarop hij wel gaat reageren en waarop niet, memo's schrijven naar personen in de organisatie. Er vindt altijd een nagesprek plaats, waarin het hoe en waarom van de verschillende acties van de sollicitant wordt achterhaald. Gekeken wordt ook of de sollicitant de juiste prioriteiten legt.

Ten tweede de gesprekssimulatie. Voor dit rollenspel krijgt men tijd om zich voor te bereiden en in te lezen. De tegenspeler(s) van de sollicitant spelen een collega, klant, ondergeschikte in een 'realistische' situatie. Men tracht een situatie die voorkomt in de functie te simuleren om te kijken hoe de kandidaat reageert. De nadruk ligt hier op het meten van communicatieve eigenschappen en leidinggevende kwaliteiten.

Ten derde de analysesimulatie. Hier krijgt de sollicitant een gecompliceerd probleem voorgelegd. In enkele uren dient hij het probleem geanalyseerd te hebben en zijn oplossing/beslissing aan te bieden. Dit kan zijn in de vorm van een presentatie, maar ook in de vorm van een rollenspel.

Ten vierde de besluitvormings-oefening. Hierbij krijgt de kandidaat een probleem voorgelegd. Aan de *assessor* kan hij vragen stellen om extra informatie te verkrijgen. De *assessor* geeft alleen antwoord op de vragen. Vervolgens dient de kandidaat zijn beslissing te presenteren. Hierbij zal de *assessor* kritische vragen stellen.

Een andere simulatie betreft meerdere sollicitanten in het spel. In een groepsdiscussie dient de groep tot een beslissing te komen, zonder dat er vooraf een voorzitter is aangesteld. Een bekend probleem is dat elke kandidaat een zo groot mogelijk budget voor zijn

afdeling moet verkrijgen en tevens goed moet samenwerken.

Planningsoefening is de zesde veel gebruikte simulatie. Hier moet de kandidaat werkzaamheden voor zijn werknemers of voor zichzelf plannen, veelal voor een dag.

Als een na laatste het *management game*. Hierbij dienen kandidaten zich voor enkele uren te verplaatsen in een bepaalde rol, veelal met tegenspelers die een ander team vormen. Door de rollen te wisselen kunnen vele kenmerken bekeken worden.

Als laatste het gedragsgerichte interview. Hierbij wordt de kandidaat gevraagd om bepaalde situaties uit het verleden zo nauwkeurig mogelijk te beschrijven, om te kijken hoe de kandidaat handelde en zo een beeld te schetsen van het te verwachten handelen van de sollicitant in de nieuwe functie.

Positie van de sollicitant

De sollicitant staat in de gehele procedure vrij zwak. Hij of zij wil graag een baan en de *assessor* beslist daar over. Er is dus geen sprake van een gelijkwaardige relatie, zeker niet gezien de hoge werkloosheid. Of je moet al zo goed zijn, dat ze jou vragen, maar dat overkomt slechts weinigen.

Een eerste probleem bij alle tests is onbewuste of bewuste discriminatie. Een test kan bepaalde groepen uit de samenleving lager laten scoren. Dit kan bewust gebeuren of onbewust, door bijvoorbeeld bepaalde eisen te stellen die men onmisbaar vindt voor de functie, maar het eigenlijk niet zijn. Bekende voorbeelden van discriminatie zijn ras, geslacht, leeftijd en lichamelijke handicaps.

Ten tweede de rechtspositie van de sollicitant. Deze is slecht geregeld. De selecteur hoeft zich slechts aan een beperkt aantal regels te houden en vele aanvullen-

de regels van bijvoorbeeld branche-organisaties zijn slechts richtlijnen. En misschien het belangrijkste probleem, inherent aan de ongelijke relatie: protesteren verkleint de kans op de baan! Bovendien bewijst het maar! Solliciteren is voor een groot deel een subjectief proces, waarbij veel selecteurs afgaan op de eerste indruk. Er is altijd wel een reden te verzinnen, waarop men iemand kan afwijzen zonder de werkelijke redenen te noemen. De reden "Wij verwachten dat u niet goed binnen de bestaande organisatiecultuur zult passen", kan altijd naar voren worden gebracht.

Een derde probleem vormt de trukendoos van de selecteur. Er zijn legio voorbeelden van te geven: geen stoel voor de sollicitant in de kamer, de selecteur doet alsof hij de sollicitant niet hoort binnen komen, de sollicitant tegen het licht laten in kijken, de verwarming hoog zetten en zelf je jasje uit doen, het geven van slechte testresultaten terwijl dat niet het geval is, in een *assessment center* een *assessor* mee laten spelen in de simulatie en hem bewust de boel laten verzieken, enzovoorts. En dit is nog maar een kleine selectie uit de trukendoos. Als sollicitant dien je hierop assertief en niet agressief te reageren. Als kandidaat valt tijdens of na een dergelijke behandeling ook te overwegen of men voor een organisatie wil werken. Haalt de organisatie dergelijke geintjes alleen uit met sollicitanten of ook met het personeel...

Een vierde probleem vormt de verborgen agenda van de personen in de organisatie. Want als men eenmaal tot de laatste ronde is doorgedrongen zal men vaak te maken krijgen met een panel. In dit panel kunnen de personen botssende belangen hebben. De chef wil een niet te goede ondergeschikte hebben (niet de beste kan-

didaat), de toekomstige collega wil de positie van de chef overnemen en wil een nieuw persoon voor zijn eigen functie (andere functie-eisen) en het hoofd personeelszaken wil gewoon de beste kandidaat. Ook al ben je misschien de beste kandidaat voor de aangeboden functie, de kans is vrij groot dat je het niet wordt.

Conclusie

Wat is nu het belangrijkste bij het solliciteren? **Voorbereiden!** Zorg ervoor dat je goed voorbereid begint aan de procedure. En vertrouw op eigen kunnen. Veel succes. ■

De auteur is redacteur van de Bestuurskundige Berichten

Voor dit artikel is gebruik gemaakt van de volgende nuttige boeken:

De oriëntatiegids. Praktijkgids voor hoger opgeleiden, P. van der Klugt (red.), Postbank, Rotterdam 1995.

G. Lettinga, *Solliciteren is werken. Gids voor actieve sollicitanten*, Groningen 1992.

B. Edens, *De Sollicitatiegids. Praktische handleiding voor succesvol solliciteren*, Loopbaanbibliotheek Intermediair, Amsterdam 1994

A. Besems, *Persoonlijke loopbaanplanning. Handboek voor loopbaanzelfmanagement*, Baam 1993.

J.J.R. van Minden, *Alles over selectiegesprekken*, Amsterdam/Antwerpen 1993.

Alles over management tests en psychologische tests, Amsterdam/Antwerpen 1994.

W. van der Meer & J. Gerrichhauzen (redactie), *Selectie en Assessment. Theorie en praktijk*, Utrecht/Heerlen 1993.

F.J.R.C. Dochy & T.R. de Rijke (redactie), *Assessment Centers. Nieuwe toepassingen in opleiding, onderwijs en HRM*, Utrecht 1995.

De Talentendatabank

Audrey Arlaud

Drie jaar geleden richtte Martijn Nitzsche, die aan de TU Delft als mijnbouwkundige is afgestudeerd, de Talentendatabank op. De Talentendatabank is een elektronische intermediair op de arbeidsmarkt van hoog opgeleiden. Nitzsche stortte zich op het fenomeen arbeidsmarkt, in zijn woorden een diffuus systeem. Volgens Nitzsche denken werkgevers te weten wie ze voor een bepaalde functie zoeken. Maar omdat ze het aanbod niet kennen, kunnen ze dat eigenlijk niet denken. Bovendien zijn werkgevers er eigenlijk nooit zeker van of de ideale persoon tussen de kandidaten zit, ook al zijn er bijvoorbeeld honderden reacties gekomen op een advertentie. CV's zijn grillig meent Nitzsche. Daarmee bedoelt hij dat elke loopbaan wel een verrassende wending kan nemen. Daar wordt volgens hem in onvoldoende mate rekening mee gehouden. Werkgevers laten in de selectie te snel bepaalde kandidaten buiten de boot vallen, omdat de selectie anders te moeilijk wordt. Niet in Delft gestudeerd of geen drs. voor je naam? Dan val je direct af en naar andere bekwamheden wordt niet gekeken.

De Talentendatabank houdt in de selectie wel grondig rekening met de grilligheid van CV's. De selectie gebeurt met behulp van een neutraal netwerk, dat ontworpen is door het Amsterdamse bureau Sentient Machine Research. Een neutraal netwerk is geïnspireerd op het menselijk brein en is zodanig in staat te leren. Het grote voordeel van neutrale netwerken is dat ze niet afhankelijk zijn van goed gedefinieerde regels en dat ze zelfs geschikt zijn voor toepassingen waarvan de regels onvolledig, onbetrouwbaar of onbekend zijn. Aangezien de regels van selectie meestal niet volledig duidelijk zijn (waarom valt een kandidaat nu eigenlijk in de smaak?), lijkt een neutraal netwerk uitermate geschikt om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen.

De wijze waarop de Talentendatabank werkt en de *software* die hiervoor is ontwikkeld is uniek in de wereld. Zoekende werkgevers vinden bij Nitzsche een geautomatiseerd bestand van tienduizend dossiers over 'talenten' onder de ruim zestigduizend afgestudeerden. De gemiddelde advertentie vraagt leeftijd, geslacht, opleiding, ervaring en motivatie. De Talentendatabank gaat verder.

De Talentenbank biedt een eigentijdse manier om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Het is een bureau dat hoger personeel selecteert met behulp van een neutraal netwerk. Het neutrale netwerk van de

Talentendatabank weegt als het ware die aspecten uit iemands CV die voor de functie het belangrijkst zijn. Momenteel is de databank gevuld met meer dan tienduizend CV's, zowel op universitair als op HBO-niveau. Doet een bedrijf voor de vervulling van een bepaalde vacature een beroep op de Talentendatabank, dan krijgt het een fax met de tien beste kandidaten. Deze CV's zijn anoniem. Als een bedrijf een bepaalde kandidaat wil uitnodigen, wordt deze eerst door de talentendatabank benaderd. Komt het tot een gesprek, dan betaalt het bedrijf zevenhonderdvijftig gulden. Wordt de kandidaat aangenomen, dan komt er nog eens een bruto maandsalaris bij.

In de afgelopen jaren zijn op die manier enkele honderden mensen aan een baan geholpen. Grote bedrijven en instellingen zoals BSO, Procter & Gamble, Rijkswaterstaat, PTT Research en Marks & Spencer doen regelmatig met succes een beroep op de Talentendatabank. Werkzoekenden, zowel net afgestudeerden als naar nieuwe uitdagingen zoekende werknemers, kunnen zich kosteloos inschrijven. Ze krijgen van de Talentendatabank een inschrijvings-diskette. Per vraag moet de kandidaat aangeven in hoeverre het aangeroerde onderwerp voor hem van belang is. Ook moet elke kandidaat een karakterschets geven en de vijf beste en slechtste eigenschappen omschrijven. Hij moet zichzelf dus beschrijven en aangeven welke eigenschappen het meest en welke het minst bij hem passen.

Bedrijven kunnen op basis van het ideale profiel zelf de meest geschikte kandidaat selecteren. Bij de selectie van kandidaten wordt de werkgever bijgestaan door een speciaal ontworpen *software*-programma ("Datadetective"). Hierin kunnen niet alleen harde eisen als leeftijd of geslacht worden gesteld, maar ook zachte eisen als medische achtergrond, commercieel gevoel, leidinggevende capaciteiten of zelfstandig kunnen werken. Op een dergelijke manier kan een bedrijf in een mum van tijd de meest geschikte kandidaat opsporen. In principe kunnen bedrijven zelf selecteren, maar in de praktijk laten zij het uitvissen liever aan de Talentendatabank over. De Talentendatabank kan snel en flexibel de meest geschikte kandidaat opsporen.

De auteur is redacteur van de BB Informatie: De Talentendatabank, Rhijngeesterstraat 58, 2341 BV Oegstgeest, 071-5157520.

Landelijke Bestuurskunde Dag 1996

Grote Projecten

Net een jaar was Curius lid van het Landelijk Overlegorgaan Bestuurskundeverenigingen (LOB) toen besloten werd het congres, dat jaarlijks georganiseerd wordt door één van de verenigingen uit den lande, naar Delft te halen. Naar Delft? Daar studeren toch alleen maar botte technen? Sinds 1992 kent de Technische Universiteit in deze stad ook een bestuurskundige opleiding, namelijk Technische Bestuurskunde. Zodoende viert de Landelijke Bestuurskunde Dag het tweede lustrum in Delft en wel op 14 maart 1996, een dag om te onthouden.

Begin april 1995, met nog ruim elf maanden voor de boeg, werd het startschot gegeven door de LBD '96-commissie. Jorg, Klaaspieter, Liane, Martijn, Roland en Yvo vormden vanaf dat tijdstip een wekelijks vergaderend gezelschap, dat zich allereerst oriënteerde op de omvang van de gebeurtenis. De eerste klus was het kiezen van een geschikt thema; een thema dat interessant, prikkelend en actueel is. Interessant en prikkelend voor de 'universele' Bestuurskunde-student. Het risico bij een dergelijke doelgerichte onderneming is te vervallen in het verschijnsel dat *groupthink* genoemd wordt. Zonder daarover een oordeel te vellen, willen wij een tip van de sluier oplichten en het thema wereldkundig maken (waarvan akte).

Het centrale thema van de dag is 'Grote Projecten'. In de ochtendsessie wordt het thema plenair belicht door een tweetal sprekers, waarvan in ieder geval één spreker landelijke bekendheid geniet. In de middagsessie wordt een tiental workshops gehouden. De workshops zijn onderverdeeld in vier categorieën: aspecten van grote projecten (financiering, regelgeving), grote operaties (privatisering), methoden (MER) en casus (Maasvlakte II). De dag wordt afgesloten met een spetterende lezing.

Voor wie is de LBD? De LBD is voor studenten van bestuurskundige richtingen, ongeacht het studiejaar. Tevens wordt een groot aantal professionals met een bestuurskundige achtergrond uitgenodigd. Kortom, een heel gevarieerd gezelschap, waar allerlei mogelijkheden zijn om nieuwe contacten op te doen. En kom je niet voor het congres, kom dan voor het spetterende afsluitende feest!

Last but not least: houd de veertiende maart alvast vrij, want het centrale thema van de LBD '96 biedt de mogelijkheid om door een andere bril naar bestuurskundige ontwikkelingen te kijken. Rest ons nog iedereen van harte uit te nodigen in Delft. Tot dan!

De LBD '96-commissie



Stichting Bestuurskundige en Arbeidsmarkt

Algemeen

De Stichting Bestuurskundige en Arbeidsmarkt is in maart 1995 opgericht door leden van de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden en de vereniging voor Bestuurskunde en Sociologie Cedo Nulli uit Rotterdam. De reden voor deze oprichting is voortgekomen uit een verlangen naar een meer bestendige vorm van samenwerking tussen de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden en de vereniging voor Bestuurskunde en Sociologie Cedo Nulli uit Rotterdam. Deze wens had een tweeledige basis. De samenwerking van de verenigingen had tot 1995 bestaan uit een gemeenschappelijke commissie waarvan zowel leden van Cedo Nulli als de BIL deel uit maakten. Deze

commissie, de Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt-commissie, heeft voor het eerst in het voorjaar van 1992 de Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt (IBA) georganiseerd. De grote tijdsinspanning die de organisatie van deze dag met zich mee bracht enerzijds en het culturele verschil Rotterdam-Leiden anderzijds leidden in die eerste jaren tot strubbelingen binnen de commissie. Het gevolg hiervan was dat de kennis, ervaring en contacten bij (overheids-)instellingen en bedrijven hierdoor verloren gingen. Met name dit laatste element is een essentieel punt wanneer je bedenkt dat de doelstelling was om van de IBA-dag een jaarlijks terugkerend evenement te maken.

Het tweede probleem werd gevormd door de grote financiële verantwoordelijkheid die met de organisatie van de IBA gepaard ging. In de eerste jaren lag deze financiële verantwoordelijkheid hoofdelijk bij de commissieleden, later bij de beide faculteitsverenigingen. Dit vormde op zichzelf geen probleem, ware het niet dat de organisatiekosten voor de IBA-dag onge-

veer anderhalf keer het eigen vermogen van de verenigingen bedroeg. Dit was een niet te aanvaarden financieel risico voor de verenigingen. De oplossing is gevonden in de oprichting van de Stichting Bestuurskundige en Arbeidsmarkt (SBA) van waaruit de IBA-dag nu wordt georganiseerd, de commissie leden zijn nog steeds afkomstig uit zowel Leiden als Rotterdam.

Doelstelling

De hoofddoelstelling van de SBA is de informatievoorziening voor studenten Bestuurskunde over de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarnaast rekent de stichting het tot haar taak de arbeidsmarkt meer vertrouwd te maken met de kwaliteiten van Bestuurskundigen. De SBA probeert activiteiten te ontplooiën die aan deze hoofddoelstelling invulling te geven.

Activiteiten

De Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt (IBA) vormt tot op heden de belangrijkste activiteit van de SBA. Dit studiejaar zal de IBA op 26 april 1996 in het Congresgebouw te Den Haag plaatsvinden.

Bedrijfsbezoeken. Op 12 oktober 1995 is er een bedrijfsbezoek geweest bij de Internationale Nederlanden Groep (ING) te Amsterdam. Twintig studenten uit Leiden zijn op basis van hun CV door de ING geselecteerd en uitgenodigd om nader met het bedrijf kennis te maken. Deze kennismaking bestond uit een volledige *assessmentdag* waarbij *recruiters* van de ING aanwezig waren voor het geven van tekst en uitleg over de ING. Tevens waren zij er natuurlijk voor het testen van de kandidaten. Deze activiteit werd als zeer geslaagd ervaren door de deelnemers. In 1996 staan de deuren van het ING hoofdkantoor ook voor Rotterdamse studenten open. De dag staat voor 6 februari 1996 op het programma. Nadere informatie over de aanmeldings- en selectieprocedure zal binnenkort aan alle Rotterdamse doctoraal studenten Bestuurskunde worden toegezonden.

Solicitatiecursus. Verder is de SBA bezig met het opzetten van de sollicitatiecursus. Hoewel er meerdere mogelijkheden zijn om je als student adequaat op het solliciteren te richten blijkt, nog steeds, te vaak, dat studenten zich onvoldoende op het sollicitatie proces voorbereiden. De SBA presenteert dan ook binnenkort een sollicitatiecursus om deze leemte in de voorbereiding op de arbeidsmarkt te vullen. Nadere informatie hierover zal worden gezonden aan alle doctoraal studenten Bestuurskunde in Leiden en Rotterdam.

De SBA probeert studenten dus op meerdere gebieden van dienst te zijn met informatie en kennis om

de aansluiting tussen het studeren en de arbeidsmarkt beter te laten verlopen. De SBA probeert dan ook een volledig traject te bieden van het 'student zijn' naar 'carrière'.

Via de IBA-dag kan men een goede algemene indruk krijgen over het spectrum van werkgevers. Overeenkomsten en aansluiting van hun potentie met jou eigen belangstelling voor een bepaalde functie en/of een bepaalde instelling. Vervolgens is met de bezoeken bij de instellingen 'aan huis' een doelgerichte persoonlijke benadering tot het bedrijf mogelijk. Waarna de sollicitatiecursus de afronding van het traject is om goed voorbereid de arbeidsmarkt op te gaan. Kortom, de SBA probeert studenten te helpen zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

Robin Rouwen

Met welke bagage betreed jij de arbeidsmarkt?

Vijf jaar geleden probeerden bedrijven met pagina-grote advertenties afgestudeerden te overtuigen dat werken bij hen de beste kans zou geven op een grandiose carrière. Nu bestormen werkelijk duizenden academici en andere hoger opgeleiden de arbeidsmarkt. Geen enkele studierichting levert meer automatisch toegang tot de hogere regionen van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is een ware vechtersmarkt geworden. Geen middel wordt hier vaak onbenut gelaten: open sollicitaties, werving- en selectiebureaus, netwerken en heel gerichte sollicitaties.

Toch valt het voor hoofden PZ niet mee om de juiste kandidaat op te sporen in de massa. Naar aanleiding van een onderzoek van Elsevier/NIPO is één ding duidelijk geworden: het diploma vormt de toegangspoort tot de arbeidsmarkt, uiteindelijk gaat het om de persoonlijkheid en de nevenactiviteiten van de betreffende kandidaat. Dat zijn de fronten waarop de expertise en nieuwsgierigheid gericht is van *headhunters*, hoofden werving academici, directeurs sociale zaken en andere campus-jagers.

Persoonlijkheid

Het gaat om een sterke persoonlijkheid, iemand die zich in het bedrijf of de instelling staande houdt en zich kan ontwikkelen in zijn functie. Het profiel van een sterke persoonlijkheid is: hij of zij moet het een en ander hebben meegemaakt, 'iemand zijn', enthousiast zijn voor het vak en de functie, de wil hebben om de top te bereiken, hindernissen en problemen

willen overwinnen, overtuigingskracht hebben, leiding willen geven, creatief met dingen om kunnen gaan, de boel draaiende houden en klantgericht zijn. De nevenactiviteiten krijgen bijzondere aandacht omdat zij juist de vertaling vormen van de persoonlijkheid.

Nevenactiviteiten

Wat je helemaal niet moet doen: een spoorzoeker worden. Wat wel gevraagd is: Oprichten van een dispuut, bestuurlijk werk in een studievereniging of universiteit, zelf een onderneming opzetten als een koeriersdienst of catering-service, actief lid zijn van een politieke partij of werken in een wetswinkel. Daarnaast vinden werkgevers het belangrijk dat de solliciterende academicus meerdere stageplaatsen gezien heeft, liefst nog in het buitenland. Nevenactiviteiten kunnen zelfs een compensatie vormen voor minder goede studieresultaten of een langere studieduur.

Bij de selectie zijn in eerste instantie de persoonlijke eigenschappen het meest van belang. Dan volgen de nevenactiviteiten en tot slot de aspecten die met de studie samenhangen. Onder aan de lijst staat de universiteit van afstuderen.

Conclusie

Wil je dus de arbeidsmarkt met haar moordende concurrentie betreden, dan dien je op de eerste plaats in het bezit te zijn van een sterke persoonlijkheid. Deze persoonlijkheid is uitgekristalliseerd in je nevenactiviteiten. Hiermee lijken het HBO-diploma en de universitaire bul gebombardeerd tot een soort toegangskaartje voor de arbeidsmarkt. Het lijkt op een jachtvergunning. Je kan een bepaald gebied betreden maar het zegt niets over je kansen. Het betreft al met al een strenge selectie zonder pardon.

Miranda Volders

Wie ben ik?

Na het inleveren van je scriptie is er een last van je afgevallen. De 16 tot 20 jaar leren en studeren zijn voorbij. Het grote geld ligt te wachten, aan jou alleen nog de taak een werkgever ervan te overtuigen dat jij de geschikte kandidaat bent voor de aangeboden baan. Met het diploma Bestuurskunde op zak zal dat geen probleem zijn. De kunst is uit te zoeken waar jij een baan wilt vinden.

Om te achterhalen welk carrièrepad je wilt volgen moet je een aantal stappen doorlopen. Neem daarvoor

de tijd. Het schrijven van brieven zal makkelijker zijn als je voor jezelf al een hoop zaken op een rijtje hebt. Hierbij kun je jezelf drie, logisch opeenvolgende, vragen stellen, namelijk: 1. Wie ben ik?; 2. Wat wil ik?; en 3. Wat moet ik doen?

Trek één à twee dagen uit voor het beantwoorden van de vragen. De tijd win je tijdens het solliciteren terug.

Wie ben ik?

Zorg dat je een duidelijk beeld krijgt van wie je bent. Waar liggen je sterke punten? Wat zijn de zwakke punten? Bekijk je cijferlijst, wat zeggen de cijfers over je intellectuele capaciteiten? Er kunnen intellectuele capaciteiten zijn die niet in de studie tot uiting zijn gekomen. Probeer die te achterhalen en te onderbouwen. Waren er omstandigheden gedurende je studententijd waardoor je intelligentie niet volledig tot zijn recht is gekomen?

Belangrijk zijn ook je persoonlijkheidskenmerken. Denk daarbij aan hoe anderen je zien. Stel eventueel een lijst samen met kenmerken die jij bij jou vindt passen en vraag aan vrienden om cijfers te geven voor die kenmerken. Word niet boos, je hebt zelf om hun oordeel gevraagd! Denk eraan ook je zwakke punten in kaart te brengen.

Tenslotte kun je je gedragsvaardigheden in kaart brengen. Beweeg je je makkelijk op feesten waar je niemand kent? Beheers je de kunst van het converseren? Met deze punten kun je je persoonlijkheidskenmerken onderbouwen.

Wat wil ik?

Met deze vraag moet je proberen te achterhalen waar je wilt werken. Lijkt de overheid je wat? Zo ja: Welke overheid? Zo nee: wat dan wel? Het makkelijkste is om informatie op te vragen van alles wat je belangstelling heeft. De bibliotheek heeft ook wat dit betreft een schat aan informatie. Stel niet alleen vast wat je de komende vier jaar wilt doen, kijk ook daarna. Wil je een groots en meeslepende carrière? Hou daar rekening mee in de keuze van je eerste banen. Door de gevolgde studie is het aanbod van banen al enigszins beperkt. Door de persoonsbeschrijving die je van jezelf hebt gemaakt worden de keuzen verder beperkt.

Wat moet ik doen?

Nu is het belangrijk een plan van actie te maken. Licht het in je mogelijkheden je zwakke punten te verbeteren? Neem dat op in je plan. Maak met jezelf afspraken over hoeveel tijd je ergens aan besteed. Zoek ook concrete vacatures waarop je wilt reageren. Belangrijk is om te proberen meer informatie te ach-

terhalen over de instelling waarbij je wilt solliciteren. Schrijf aan de hand daarvan een mooie brief en... treed binnen in de wereld van de werkende man/vrouw.

Hetteke Videller

Op weg naar een Europese loopbaan

De Europese Unie drukt een steeds grotere stempel op de samenleving. Een groeiend aantal mensen ambieert ook een loopbaan bij één van de Europese instellingen. Hoe begin je zo'n internationale loopbaan?

Om in aanmerking te komen voor een baan bij één van de Europese instellingen moet je deelnemen aan een vergelijkend onderzoek (concours). De volgende instellingen hanteren deze selectiemethode: de Europese Commissie, het Europees Parlement, de Europese Rekenkamer en het Hof van Justitie.

Vergelijkende onderzoeken worden van tijd tot tijd, naar gelang de behoeften, georganiseerd. De vergelijkende onderzoeken worden aangekondigd in het Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen en in de grootste landelijke dagbladen. De aankondigingen worden altijd op zaterdag in deze kranten geplaatst.

Het Bureau Internationale Ambtenaren helpt Nederlanders met de voorbereiding van een concours. Dit bureau organiseert informatiebijeenkomsten en simulaties (nabootsing van mondelinge examens) en stelt documentatiemateriaal beschikbaar. Voor meer informatie over werken bij een internationale organisatie kan je ook terecht bij het Bureau Internationale Ambtenaren (BIA) op het volgende adres:

Bureau Internationale Ambtenaren
Ministerie van Binnenlandse Zaken
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
070-3027251

Om een duidelijker beeld te krijgen van de gang van zaken bij een concours sprak ik met Katrien Prins over haar ervaringen.

Katrien Prins is werkzaam binnen de Europese Commissie Bureau Nederland. Zij is verantwoordelijk voor de publikaties van het Bureau. Zij nam in 1989 deel aan het concours.

Katrien studeerde in 1987 af in de Franse taal aan de Universiteit van Utrecht. Naast haar studie Frans

behaalde zij haar propaedeuse Rechten en volgde zij vakken in Europees Recht. Na haar studie deed zij een postdoctorale opleiding PR en behaalde zij haar lerarenaantekening. Katrien deed 2 stages: één bij het Europees Parlement in Den Haag en één bij het Europees Parlement in Luxemburg. Daarvoor werkte zij gedurende enkele maanden als secretaresse bij een bedrijf in Amsterdam.

In april 1989 deed zij mee aan een concours van de Europese Commissie voor vertalers. Ter voorbereiding had zij een aantal intelligentietests doorgenomen. Dit bleek zeer nuttig. Het concours duurde twee dagen. De deelnemers moesten een opstel schrijven, een samenvatting maken van een Franse tekst, een intelligentie test doen en 100 algemene vragen beantwoorden. Deze vragen waren van zeer uiteenlopende aard. Vervolgens moesten de deelnemers twee vertalingen maken.

In september 1989 hoorde Katrien dat zij het schriftelijke gedeelte met succes had afgerond. Er hadden 1100 mensen deelgenomen aan het concours. Daarvan waren 12 deelnemers "geslaagd". Deze 12 mensen hadden vervolgens een mondeling examen. Katrien had haar mondeling examen twee weken nadat zij had gehoord dat zij bij de laatste 12 zat.

Bij het mondeling examen waren 7 à 8 mensen aanwezig. Er waren, naast mensen van de Commissie, ook mensen van andere instellingen aanwezig. Eveneens waren er personeelsvertegenwoordigers aanwezig. Tijdens het mondeling examen werd er Nederlands, Frans en Engels gesproken. Het examen begon met het zich voorstellen aan de Commissie. Vervolgens moesten de deelnemers een onderwerp "trekken". Na 5 minuten voorbereiding moesten zij over dit onderwerp een betoog houden.

Twee weken na het mondeling examen hoorde Katrien dat zij tot de succesvolle kandidaten behoorde. In december had zij een gesprek en zij kon per direct beginnen bij de vertaalafdeling van de Commissie in Luxemburg. Zij kon daar echter niet meteen beginnen, omdat zij temporair adjunct-hoofd was van het Voorlichtingsbureau van het Europees Parlement in Den Haag. Uiteindelijk begon zij 1 juli haar werkzaamheden bij de Commissie. Na 4 jaar werkzaam te zijn geweest in Luxemburg, kwam Katrien naar het Bureau van de Commissie in Den Haag. Zij maakte een overstap van de categorie LA, de vertalers en tolken, naar categorie A, het personeel dat belast is met de beleidsontwikkeling. Zo'n overstap van LA naar A kan gemaakt worden, na 4 jaar werkzaam geweest te zijn binnen de diensten van de Commissie.

Katrien vertelde dat de sollicitatie procedure in de meeste gevallen langer duurt dan bij haar het geval

was. Er wordt een reservelijst gemaakt, waarop de geslaagde kandidaten aan de hand van hun puntenaantal in het concours geplaatst worden. Het is geen uitzondering als een kandidaat gedurende twee jaar op de reservelijst staat.

Het volgende algemene concours zal waarschijnlijk niet voor de tweede helft van 1996 plaats vinden. Het vorige concours vond twee-en-een-half jaar geleden plaats. Dit concours had 55.000 deelnemers voor ongeveer 200 plaatsen.

Er worden van tijd tot tijd speciale concours georganiseerd, bijvoorbeeld voor mensen uit de nieuwe lidstaten. Op de algemene concours hangt indienstneming alleen af van bekwaamheid, er zijn geen nationale quota's.

Wil je mee doen aan een concours, bereid je dan goed voor op de intelligentietests. Een andere vereiste is, dat je goed op de hoogte bent van de geschiedenis en actualiteit van Europese integratie en dat je kennis hebt van de Europese instellingen.

Meike Aghina

Het bestuur van de Stichting Bestuurskundige en Arbeidsmarkt wordt gevormd door:

Robin Rouwen (voorzitter),
Meike Aghina,
Hetteke Videller,
Miranda Volders en
Johan van Werven

Voor informatie over SBA-activiteiten:

Stichting Bestuurskundige en Arbeidsmarkt
Per adres BIL
Postbus 9555
2300 RB Leiden

Tel. 071-5273696

De noodzaak van crisiscommunicatie

Bedrijven en organisaties kunnen overvallen worden door een crisis. Aard, omvang en omgeving van een organisatie zijn risicofactoren die kunnen leiden tot een crisis. Signalering van deze risico's kan crises voorkomen dan wel beheersen. Toch is het opvallend dat organisaties vooraf zelden rekening houden met de mogelijkheid dat er van onverwachte zijde plotseling iets kan gebeuren dat hen in grote moeilijkheden kan brengen. Een organisatie kan onnodig leed voorkomen door vooraf na te denken over een aantal aspecten die ten tijde van een crisis van belang zijn. Eén van die aspecten is de communicatie. Een goede implementatie van crisiscommunicatie kan een verdere escalatie van een crisissituatie tegengaan en een bijdrage leveren aan een efficiënte beheersing van een crisis. Een aantal aandachtspunten zal, mede aan de hand van recente voorbeelden, belicht worden.

Christiaan van der Heijden

Snelheid

Een crisis brengt veel onrust te weeg. Werknemers van een in crisis verkerende organisatie weten in de meeste gevallen niet hoe zij moeten reageren. Zij maken zich grote zorgen en zijn op zoek naar zekerheden. Werknemers dienen daarom zo snel mogelijk ingelicht te worden over de ontstane situatie. Dit geeft hen meer inzicht en hopelijk meer zekerheden over hun positie binnen de organisatie.

Bereikbaarheid en duidelijkheid

Een crisissituatie brengt een enorme stroom aan informatie op gang. Voor een organisatie is het essentieel de relevante gegevens te herkennen en op basis daarvan over te gaan tot het nemen van gerichte acties. Omdat snelheid geboden is, dient een organisatie in het bezit zijn van een goed systeem van informatievergaring, -verwerking en -verspreiding. Het verstrekken van duidelijke informatie aan de betrokken partijen - op voorwaarde dat zij bereikbaar zijn - kan een positieve werking hebben op de doelmatige bestrijding van een crisis.

Tijdens de wateroverlast van januari in Gelderland verliep de com-

municatie tussen de regionale crisiscentra, onder leiding van een coördinerend burgemeester, en het provinciale crisisteam van de Commissaris van de Koningin niet geheel vlekkeloos. In de eerste plaats bleek de bereikbaarheid van burgemeesters na kantoor tijd zeer grote problemen op te leveren. Omdat zij geen draagbare telefoons hadden, konden zij moeilijk geïnformeerd worden over nieuwe feiten. Daarnaast was niet duidelijk of standpunten van de provincie bedoeld waren als adviezen, wettelijke opdrachten aan de burgemeesters of louter ter kennisgeving. Het gevolg was dat de evacuatie van Oost-Betuwe ternauwernood kon worden afgelast ondanks het feit dat het provinciale team allang op de hoogte was van de verbeterde waterstanden.

Openheid

Het (bewust) achterhouden van informatie kan een escalatie van een situatie tot gevolg hebben. In crisissituaties is een open en eerlijke communicatie richting betrokkenen noodzakelijk om erger te voorkomen. Open communicatie heeft ook een preventieve werking. Gebrekkige communicatie

is vaak de oorzaak van spanningen binnen een organisatie en druk van buitenaf.

Begin mei verhoogde de voetbalclub PSV, zonder enige aankondiging, de prijzen van de seizoenkaarten en voerde dure certificaten in voor supporters die in de toekomst een seizoenticket voor de eretribune wenste te ontvangen. De niet geïnformeerde supporters waren ziedend en organiseerden acties gericht tegen de voorgenomen maatregelen. Om verdere escalatie te voorkomen gaf het PSV-bestuur een aantal dagen later toe ernstige communicatiefouten te hebben gemaakt bij de introductie van de certificaten en de verhoging van de prijzen voor de seizoenkaarten. Het bestuur organiseerde een gesprek met de betrokken supporters waarin een grondige uitleg gegeven werd over de nieuwe maatregelen. Door openheid van zaken te geven wist het PSV-bestuur de zaak op tijd te sussen.

Media

De media worden altijd aangetrokken door crisissituaties: het is nieuws en dat verkoopt. In de wetenschap dat het niet eenvoudig is

om een negatieve publiciteit in de media te rectificeren, is het zaak de media op de hoogte te houden van nieuwsfeiten om te voorkomen dat zij worden aangemoedigd zelf

nieuws te genereren op basis van onbetrouwbare informatiebronnen. De weigering tot het verstrekken van informatie, zoals het "geen commentaar" antwoord, leidt slechts tot een intensivering van de media-aandacht die niet eerder zullen rusten voordat de onderste steen boven is. Met een open vizier de media tegemoet treden verdient daarom de voorkeur.

Onlangs uitte de Britse krant The Observer een beschuldiging aan het adres van de Europese Commissie over een vermeende verhulding van nieuwe, zorgelijke feiten rond de kerncentrale bij Tsjernobyl. Een tussentijdse rapportage van bedrijven uit Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk zou tot deze conclusie gekomen zijn. Op verzoek van deze bedrijven werd een persbericht uitgevaardigd over de bevindingen. De Europese Commissie ging echter niet in op hun vraag een persconferentie te houden. Uitleg over dit besluit bleef uit. De media concludeerden dat de Europese Commissie bewust informatie achterhield vanwege de ernst van de zaak. Een aantal dagen later bleek echter uit de reactie van een EU-woordvoerder dat de Commissie een persconferentie geweigerd had uit vrees dat de bedrijven de conferentie als reclame-object zouden gebruiken. De Europese Commissie had zich de nodige negatieve publiciteit kunnen besparen door directe openheid van zaken te geven.

Tegenwoordig is het risico groot dat een bedrijf of organisatie overrompeld wordt door een crisis. Het voortbestaan van een bedrijf

of organisatie kan dan op het spel komen te staan. Risico's die kunnen leiden tot een crisis dienen daarom niet onderschat te worden maar verdienen juist de nodige aandacht om potentiële crises te voorkomen dan wel goed voor te bereiden. Crisiscommunicatie dient gekenmerkt te worden door snelheid, openheid, duidelijkheid en bereikbaarheid om te voorkomen dat geruchten, verkeerd geïntegreerde informatie, misverstanden en negatieve publiciteit het proces van crisisbeheersing traineren. Speciale aandacht

verdient de communicatie met de media omdat zij in de meeste crisissituaties een essentiële rol vervullen. Steeds meer managers realiseren zich dat de reputatie van hun bedrijf of organisatie ernstige schade kan oplopen als de communicatie te wensen overlaat. De schade door gebrekkige communicatie is vaak aanzienlijk groter is dan de schade veroorzaakt door de eigenlijke crisis. Voorkomen is daarom beter dan genezen. ■

De auteur is Bestuurskundige en heeft eerder gepubliceerd in een blad over Risicomanagement

BOEKVERKOPERS

VAN STOCKUM

BREESTRAAT 54
2311 CS LEIDEN
TEL: 071 - 5124862
FAX: 071 - 5146836

BOOX

HEET VANAF 1 MAART 1996

VAN STOCKUM

DE BOEKENLIJST-BOEKHANDEL
BINNEN- EN BUITENLANDSE (STUDIE)BOEKEN
EIGEN IMPORT
MUZIEKBOEKEN
REISBOEKEN

UITGEBREIDE BESTELSERVICE!

Jij wordt dus ambtenaar!

In het begin heb ik vaak moeten uitleggen wat de studie Bestuurskunde inhield en welke mogelijkheden deze studie biedt. In het onderzoek onder afgestudeerde bestuurskundigen is gebleken dat bestuurskundigen op de meest uiteenlopende plekken terecht komen. Inderdaad, op het moment dat ik afstudeerde (1991) kon ik ook nog niet vermoeden bij AAG Pegasus BV, een luchtvaart-adviesburo, terecht te komen.

In tegenstelling tot wat Mariette Glim in de oktober-editie van de Bestuurskundige Berichten noemde als 'de kracht van de bestuurskundige als adviseur' denk ik de eigenschappen door haar genoemd, als 'het in korte tijd kunnen inwerken in bepaalde problematiek', 'helicopter view', etcetera, als het goed is niet alleen kenmerkend zijn voor een bestuurskundige, maar voor elke academicus.

Zelf heb ik de studie Bestuurskunde louter gezien als basis, net als de studies Economie, Bedrijfskunde, Rechten, waarna je nog (bijna) alle kanten op kan. Het komt er, mijns inziens, niet zo zeer op neer uit welke discipline je afkomstig bent, maar hoe je je daarnaast als persoon hebt ontwikkeld. Hierbij kunnen hobbies, bijbaantjes, lidmaatschappen van studenten-, studie- en sportverenigingen en reizen een rol spelen.

Via mijn hobbie, Stichting Integrand, rolde ik in een afstudeerstage bij de INB-Groep, een organisatie-adviesburo waaruit Pegasus een jaar later is voortgekomen. Na mijn stageopdracht: een vergelijkend onderzoek naar de stand van zaken met zelfbeheer (binnen de ministeries), ben ik in vaste dienst gekomen en heb sindsdien veel projecten uitgevoerd die in eerste instantie niet direct met mijn studie te maken hadden.

Toch merk je dat veel projecten raakvlakken hebben met nationale overheden en steeds meer met de Europese Commissie (beleid en regelgeving waaraan de luchtvaart-industrie zich moet houden, hulpprogramma's, etcetera). Je begeeft je al snel in het veld tussen de private en de publieke sector.

Wellicht is het wel leuk iets te vertellen over de activiteiten van ons buro. Pegasus geeft advies en training aan en verricht onderzoek voor luchtvaartmaatschappijen, luchthavens en rijksluchtvaartdiensten binnen en buiten Europa. De aard van de projecten door ons ondernomen varieert van: het geven van trainingen aan Oost-Europese luchtvaartmaatschappijen in de overgang naar een vrije markt economie; het schrijven van strategische plannen voor luchtvaartmaatschappijen; het maken van route analyses, vlootselectie en het ontwikkelen van een model om de waarde te bepalen van luchtvaartmaatschappijen (in verband met fusiesprekingen, vraagstukken over staatssteun); tot, eindelijk een project dicht bij mijn studie, het schrijven van een plan van aanpak voor de uitbesteding van de isolatiewerkzaamheden voor huizen rondom Luchthaven Schiphol. Hierbij kwamen vragen aan de orde als:

- Moet deze taak worden uitbesteed aan een overheidsdienst (bijvoorbeeld Rijkswaterstaat, passend in het beleid van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat naar een 'brede uitvoeringsorganisatie')?
- Is bijvoorbeeld een partij als de luchthaven Schiphol beter in staat deze taken uit te oefenen, daar zij de belangen van de luchtvaartmaatschappijen beter kan behartigen?
- Is de luchtvaartwet toereikend voor deze isolatiewerkzaamheden?
- Vallen deze taken onder de Openbare Aanbestedingsregels of zijn er uitzonderingen mogelijk?
- Hoe hoog mag de heffing op vliegtickets (waarmee de isolatiewerkzaamheden worden betaald) zijn, opdat passagiers niet uitwijken naar bijvoorbeeld Zaventem?
- Is de ministeriële eindverantwoordelijkheid gewaarborgd? De minister van V&W blijft tenslotte eindverantwoordelijk.
- Wat zijn de taken en verantwoordelijkheden van het Ministerie, van de organisatie, van de aannemers, etcetera?
- Wordt voldaan aan de voorwaarden die de Algemene Rekenkamer stelt in haar rapport over ZBO's?

Een enorm interessant project, waarin ik me volledig kon uitleven. Zo zie je maar weer, vroeg of laat komt je studie altijd wel op de één of andere manier van pas. ■

De auteur is afgestudeerd in Bestuurskunde te Leiden. Zij volgde de afstudeerrichting financieel-economisch management. Zij is sinds 1991 werkzaam bij INB/Pegasus en wordt dit jaar PR medewerker voor Rotterdam Airport (toch nog ambtenaar en wel voor de gemeente Rotterdam!).

Afgestudeerd, en dan?

De BEL-commissie

Dit jaar is voor de vierde keer een Bestuurskundige Evaluatiecommissie Leiden, kortom BEL-commissie samengesteld. De commissie is onderverdeeld in drie subgroepen die zich bezighouden met het evalueren van het onderwijs in de propedeuse, het doctoraal-I en het doctoraal-II en het functioneren van de studieadviseur en het onderwijssecretariaat.

Ook willen we dit jaar, net als vorig jaar voor het eerst is gebeurd, een onderzoek doen onder de eerstejaars die besluiten te stoppen met hun studie bestuurskunde. Als laatste willen we dit jaar voor het eerst het doctoraal-III gaan evalueren. Het evalueren van het doctoraal-III kost echter veel tijd (te veel) tijd, daarom hebben we besloten om geen onderzoek per facet of veld te doen, maar een *overall* evaluatie.



Enkele gezichten van de BEL-commissie die je met jouw problemen kunt benaderen

Verslag Polen-reis 9-17 September 1995

Marjolein de Jong

Zaterdag 9 September

Om 6.00 uur 's ochtends vertrokken we vanaf Gebouw 5, iedereen was volledig bekapt en bezakt, maar nog wel erg slaperig. We hadden een lange busrit die alle deelnemers de gelegenheid gaaf elkaar te leren kennen, of als ze elkaar al kenden deze kennis te

verdiepen. Na een hele dag in de bus kwamen we om ongeveer 18.00 uur in onze jeugdherberg in Berlijn aan waar we voorzien werden van beddegoed en een warme maaltijd. Na het eten wandelden we als echte toeristen de *Unter dem Linden* af, en onder de *Brandenburger Tor*, en

bezichtigten we de *Gedächtniskirche*.

Zondag 10 September

Na een stevig ontbijt vertrokken we om 9.00 uur. Aan de grens van Polen stond een kleine file, maar gelukkig hadden we weinig problemen wel kregen we een ste-

mpel in ons paspoort van de douane-beambte. Om ongeveer 14.00 uur

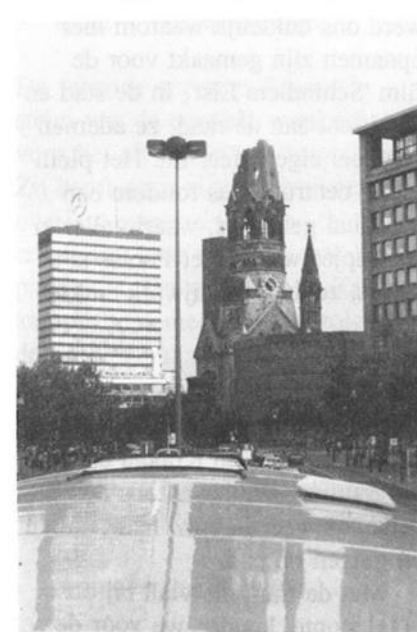
kwamen we aan in Poznan, waar we werden ontvangen door de burgemeester. Hij leidde ons rond op een groot landgoed (Janckowitz), dat was opgeknapt door studenten (uit Nederland), waar we die nacht zouden slapen. Na een warme

lunch, aangeboden door de gemeente Tarnowo Podgorne, werden we naar de conferentie zaal gebracht. We kregen er een verhaal te horen over het functioneren van de gemeente. Het bleek dat deze burgemeester economische groei in zijn gemeente erg belangrijk vond. Op dit moment zijn er teveel boeren, deze zou hij willen omscholen tot fabrieksarbeiders. De grond van deze boeren is ook erg waardevol om als industrieterrein te gebruiken. Hij wil eigenlijk zoveel mogelijk industrie aantrekken, om de werkloosheid tegen te gaan. De ge-

meente is zich ervan bewust dat er rekening met het milieu moet worden gehouden en zal dan ook maatregelen nemen om vervuiling zoveel mogelijk te voorkomen.

Er is veel veranderd na de politieke omwenteling, hetgeen ook goed merkbaar is op lokaal niveau. Momenteel zijn de burgers ontevreden over de vooruitgang van de infrastructuur. Binnen de afgelopen vier jaar heeft de burgemeester gezorgd voor telefoon in alle huizen, goede waterleidingen, gasleidingen en elektriciteit. Hetgeen voor die tijd helemaal niet aanwezig was! Dit heeft de gemeente veel geld gekost, er is daardoor op dit moment geen geld voor verharde wegen. De burgers van Tarnowo Podgorne zijn zo gewend aan de vooruitgang en aan nieuwe ontwikkelingen, dat ze nu eigenlijk niet inzien dat er geen geld meer is voor de aanleg van verharde wegen. Als de burgemeester niet aan hun wensen kan voldoen zou dit gevolgen kunnen hebben voor de verkiezing van de burgemeester.

Waldy (onze burgemeester) schijnt zich hier niet echt zorgen om te maken. De omgeving van Poznan is erg mooi en ook rijk aan bodemschatten (voornamelijk gas). Er zijn veel mogelijkheden voor industrie (vooral staalindustrie) en is daarom voor investeerders erg aantrekkelijk.



De Gedächtniskirche in Berlijn

Tarnowo Podgorne is een dorp bij Poznan. Het ontstond in de dertiende eeuw, toen was het dorp eigendom van de familie van Zarembo. In 1293 gaven de eigenaren het dorp aan de bisschop van Poznan, het bleef tot 1798 in handen van de bisschoppen van Poznan, daarna kwam het in private handen. In 1898 werd Tarnowo met drie andere dorpen (Rumianek, Kokoszcyn en Gora) gekolonialiseerd door de pruisen. In 1945 werd het bevrijdt van de

Duitse bezetter. In 1972 werden de vier dorpen een commune, Tarnowo Podgorne. Tarnowo is de vriendengemeente van de gemeente Norg, waar de moeder van Henca (ex-BIL-bestuur) burgemeester is. Via Henca's moeder hebben we deze excursie tot stand kunnen brengen.

Die avond regelde de burgemeester dat we met een Poolse bus nog even naar Poznan konden, zodat onze eigen buschauffeur ook mee kon, omdat hij zich aan zijn rij-schema moest houden. Eenmaal terug bij het landgoed kregen we nog een broodmaaltijd aangeboden; het was even wennen, maar we pasten ons al snel aan het eetritme van Polen aan. Een prima eerste dag in Polen!!

Maandag 11 September

We vertrokken weer om 9.00 uur omdat we volgens ons schema om 14.00 uur in Warschau moesten zijn. Dit haalden we helaas niet doordat we een route hadden genomen die op de kaart korter leek dan hij werkelijk was. En omdat je op de Poolse wegen nog achter een paard en wagen kunt rijden, die totaal geen haast schijnen te hebben. We kwamen hierdoor behoorlijk te laat voor onze excursie naar de Nederlandse ambassade in de hoofdstad van Polen. Het ambassadepersoneel vertelde ons dat doordat we zo laat waren een excursie helaas niet meer mogelijk was. We vonden dit natuurlijk erg jammer, maar het Nederlandse personeel op de ambassade die op ons gewacht hadden, stelden voor om nog wel even te borrelen. Dit was erg gezellig en we konden zo in deze heel ongedwongen sfeer al onze vragen stellen. Zo kwamen we een hele boel dingen over Polen te weten, bijvoorbeeld dat giraal geldverkeer vrijwel onmogelijk is, dat een boer in Polen al rijk is

wanneer hij twee koeien bezit en dat er ongelofelijk veel gepensioneerd mensen zijn, omdat de pensioensgerechtigde leeftijd op 55 jaar is vastgesteld.

's Avonds hebben we gezamenlijk in de Poolse pizzahut gegeten, niet culinair, maar heel gezellig !

Dinsdag 12 September

Om 10.00 uur stond de excursie naar het Ministerie van Economische Betrekkingen op het programma. Op het ministerie waren ze erg blij dat Nederlandse studenten interesse toonden voor Polen. We kregen er een soort college van Dr. Jozef Soldaczuk, van het *Foreign Trade Research Institute* in Warschau.

Hij vertelde ons over de positie van de Poolse economie na vijf jaar werken richting een markteconomie. De transformatie van Polen van een totalitaire staat (onder invloed van het communisme vanuit de voormalige Sovjetunie) naar een parlementaire democratie, vrije concurrentie en het marktmechanisme werden noodzakelijk geacht voor het ontstaan van een efficiënt economisch systeem. De ontwikkelingen leidden echter tot recessie, waar Polen pas in 1992 weer een beetje bovenop kwam. Dat er enorme werkloosheid was kwam niet alleen door de recessie, maar ook door het feit dat in de tijd van de staatsbedrijven sprake was van teveel arbeiders op een werkplaats. En nu was er sprake van vrij vraag en aanbod van werknemers. Tot 1950 werd de markt gedomineerd door zware industrie en was er veel werk door het militair industriële complex van het Warschau-Pact. Toen na 1991 dit alles niet meer bestond verloren deze industrieën hun markt.

Door veel te investeren, veel export en produktiviteitstoename groeide de economie van Polen in 1994. Er blijft echter veelwerkloosheid wat leidt tot pu-

blieke frustratie die vaak uitmondt in stakingen. Na afloop van het college konden we vragen stellen. Het was een vrij technisch verhaal dat we te horen hadden gekregen, maar het gaf een goede indruk van de economische situatie in Polen.

In de middag hadden we een excursie op het Pools Parlement. We kregen een rondleiding waar ons de geschiedenis van het gebouw werd verteld. Vroeger was het gebouw een school, na vele verbouwingen is het geworden wat het nu is, een indrukwekkend gebouw, met een bijzonder mooie parlamentszaal. We kregen een kort overzicht van wat er sinds de middeleeuwen

veranderd is. In de middeleeuwen was er een seculiere en een kerk organisatie die de koning advies gaven. In 1943 ontstond er een scheiding tussen representanten van de koning en burgers (het lager huis). Het Pools parlement bestond toen uit twee huizen, de senaat, geleid door de monarch, en het parlement. Het parlement had toen nog geen eigen zitting, die kregen ze pas na de eerste wereldoorlog.

Later kregen ze een eigen gebouw. Het parlamentsgebouw werd in de tweede wereldoorlog gedeeltelijk vernietigd, wat jammer was, omdat er zich op geschiedkundig gebied veel had afgespeeld. De kleine constitutie was er aangenomen (20 februari 1919) en ook de constitutie van 1921. In 1926 werd Ignacy Moscicki er tot president verkozen. Het is later wel weer opgebouwd. We kregen ook een overzicht van de debatruimte waar de partijen op waren aangegeven. Daar mochten we plaatsnemen in de banken en de staf van de voorzitter waarmee hij bijeenkomsten opent vasthouden. Verder werd ons uitgelegd hoe een wet in

Polen tot stand wordt gebracht. Aan het einde van de rondleiding was er gelegenheid om vragen te stellen.

Na afloop kon iedereen op eigen gelegenheid de stad bekijken. Een aantal maakten een stadswandeling, en beklommen de toren van het paleis van kunst en cultuur, hetgeen ons een indrukwekkend uitzicht verschafte. Na een hele lange tocht langs verscheidene kerkjes hebben we even staan kijken bij een waakvlam, die brandt om de oorlogsslachtoffers van onder andere WO 1 en 2 te herdenken. We waren precies op tijd om daar de wisseling van de wacht te zien. Het oude stadscentrum was bijzonder gezellig, daar hebben de meeste dan ook lekker buiten op een terrasje gegeten.

Woensdag 13 September

We kwamen na een lange busreis, om ongeveer 15.00 uur in Krakau aan, dit was vroeger de hoofdstad van Polen. Het was er qua architectuur erg mooi, veel mooier dan het beton grauwe Warschau. We hadden de middag dan ook uitgetrokken voor het bezoeken van musea en het oude centrum. Het werd ons duidelijk waarom hier opnamen zijn gemaakt voor de film 'Schindlers List', in de stad en de burcht aan de rand, ze ademen een heel eigen sfeer uit. Het plein in het centrum was rondom een markthal gebouwd, waarin allerlei kraampjes waren met Poolse souvenirs, zoals houtsnijwerk en kleden.

Donderdag 14 September

Deze dag stond er een bezoek aan de gouverneur van Krakau op het programma. We hesen ons dus 's ochtends weer in onze nette kleren en gingen op pad.

Met de tram die vlak bij ons hotel stopte, konden we voor de deur van de gouverneur uitstappen. We werden ontvangen door

de secretaris van de gouverneur die, omdat hij verkouden was, gebruik maakte van een vertaler. Polen is in 49 provincies (*viovo*de's) verdeeld. De taken van deze *viovo*de's zijn bij wet geregeld en worden door de 'departementen' van de *viovo*de uitgevoerd. De organisatie van de departementen is niet zo strikt geregeld, waardoor er onderlinge verschillen bestaan qua namen van de departementen en de wijze waarop zij hun taken uitvoeren. De gouverneur wordt door de minister-president voor onbepaalde tijd aangesteld. De *viovo*de heeft aanzienlijke invloed op de gemeenten.

De belangrijkste taken van een *viovo*de zijn als volgt:

- verschaffen van een goed functionerende gezondheidszorg en culturele instellingen,
- supervisie en het maken van beleid voor infrastructuur, bouwtoezicht, milieubescherming, grondbeheer, transport en landbouw,
- defensie,
- supervisie over een bepaalde groep staatsondernemingen en de privatisering daarvan,
- uitgave van paspoorten.

De *viovo*de ontvangt financiële steun van de centrale overheid voor het uitvoeren van haar taken. Zij heeft geen eigen inkomsten en overlegt eenmaal per jaar een overzicht van haar uitgaven met het parlement. De *viovo*de van Krakau kampt momenteel met de volgende problemen:

- activeren van de arbeidsmarkt,
- ontwikkeling van de infrastructuur,
- bescherming van het milieu,
- gezondheidszorg en sociale zorg,
- promotie van de regio.

Na deze uiteenzetting van de taken van de *viovo*de en die van de

*viovo*de van Krakau in het bijzonder, kregen wij een overzicht van de belangrijkste economische ontwikkelingen in de regio en het belang van de regio. De stad Krakau was reeds van oudsher een belangrijk industrieel centrum in de regio. Men wil dit graag voortzetten en de cijfers wijzen uit dat het de goede kant op gaat. Na afloop van het betoog was er gelegenheid tot het stellen van vragen waar ook goed gebruik van werd gemaakt. Hierna vertrok de secretaris en bleef de vertaler achter om het met ons over verschillen tussen Nederland en Polen en het onderwijssysteem in het bijzonder te hebben. Hij was bijzonder geïnteresseerd in Nederland en wilde ook graag precies weten wat we van Polen vonden. Ook hier werd het ons duidelijk dat men het heel leuk vindt als buitenlandse studenten interesse tonen voor Polen.

De middag was vrij gelaten om de stad en de burcht te bezichtigen, om lekker op een terrasje in de zon te zitten, of om te winkelen. 's Avonds was er nog de gelegenheid om de poolse keuken beter te leren kennen.

Vrijdag 15 September

We vertrokken om 10.00 uur uit Krakau; op naar onze volgende excursie, die in Auschwitz zou plaatsvinden.

Bij aankomst regende het een beetje en het was koud en mistig, wat de sfeer van dit vernietigingskamp goed deed uitkomen. Het was een bijzonder onwerkelijk gevoel, om rond te lopen in een kamp waar zoveel mensen op de meest lugubere manieren zijn vermoord. Het is nauwelijks voor te stellen dat zo'n groot kamp alleen maar is gebouwd voor het uirroeien van een ras. De meesten liepen dan ook een beetje verwaasd rond. Alle barakken zijn intact gebleven, zodat we overal konden kijken, tot en met de gaskamers

toe. Er waren hele gangen vol foto's van de mensen die er de eerste twee jaar van het bestaan van het kamp hadden gezeten, dat was van toen alles nog nauwkeurig bij werd gehouden. Later werden de mensen alleen nog maar genoteerd en kregen ze een nummer op hun arm. Ook waren hele gangen volgestouwd met afgeschoren haar en afgenomen bezittingen, hetgeen allemaal door de nazi's bewaard was om in Duitsland weer opnieuw gebruikt te worden.

Na Auschwitz gingen we naar Birkenau, dit was het vernietigingskamp waar alleen maar mensen uitgemoord werden. We hadden ons laten vertellen dat de meeste gebouwen vernietigd waren en er dus niet echt veel meer te



De toegangspoort tot het vernietigingskamp Birkenau

zien was. Dit was niet waar, door de uitgestrektheid van het terrein en de reconstructie van enkele barakken was er wel veel te zien. Wat vooral erg indrukwekkend was, was de poort waar je het ein-

de van de spoorlijn zag. Dit symboliseerde letterlijk en figuurlijk 'het eindstation'. Ook dit kamp was bijzonder ruim opgezet en besloeg een hele grote oppervlakte.

Na ons late vertrek uit Auschwitz kwamen we in Wroclaw aan waar we alleen de nacht door zouden brengen. De volgende dag zouden we naar Berlijn gaan.

Zaterdag 16 September

Vandaag gingen we terug naar Berlijn, we kwamen door een file te laat op onze excursie naar de Bundestag. De receptioniste was erg aardig en regelde dat onze excursie toch nog door kon gaan. De Bundestag was in verbouwing dus we kregen een film te zien die ook een goede indruk gaf van het gebouw. De Bundestag is het verkozen parlement van Duitsland, haar leden worden voor vier jaar gekozen. Functies van de Bundestag zijn: wetgeving, controle van de overheid, controle van de financiën, verkiezen van de president van de Bundestag en de vice presidenten, verkiezingen van de helft van de rechters van de federale constitutionele rechtbank, etcetera. Kortom een heel belangrijk orgaan. Leden van de Bundestag met dezelfde ideeën kunnen een parlementaire groep vormen met minimaal vijf procent leden van de Bundestag (= 34 leden).

Beslissingen die ze nemen worden voorbereid in werkgroepen. De president van de Bundestag (of een vice-president geassisteerd door twee leden van de Bundestag) zit de plenaire vergadering van de Bundestag voor. De president representeert de Bundestag in externe relaties, speelt een belangrijke rol bij verkiezingen van de federale president, gaat over de bewaking van het terrein en de gebou-

wen etc. De Bundestag kiest de federale kanselier, federale ministers worden door de federale president gekozen. De Bundestag kan de overheid afzetten wegens gebrek aan vertrouwen. We kregen heel veel te horen tijdens deze excursie, teveel om hier op te schrijven. De onderwerpen waren: commissies in de Bundestag, de Bundesrat, hoe werkt de controle van de overheid en hoe gaat wetgeving in zijn werk.

Verder kregen we op dia's ook te zien hoe Hitler de Bundestag gebouwd zou willen hebben, vier maal zo groot, breed en hoog als het nu is. Ook werd er verteld hoe het Derde Rijk aan zijn einde kwam, en hoe Hitler en zijn echtgenote zelfmoord pleegden. Dit was interessant voor ons, daar we net uit Auschwitz kwamen en omdat deze informatie voor de meeste van ons nieuw was.

Na afloop kregen we een warme lunch aangeboden, hier waren we wel aan toe na de toch wel lange zit in de bus. Na de lunch, die overigens pas om 16.00 uur

plaatsvond, kon iedereen de stad in gaan. We zouden elkaar later die avond weer zien in een restaurant waar we ter afsluiting van de excursie met iedereen zouden gaan eten, mede ter gelegenheid van de verjaardag van onze buschauffeur in een Joegoslavisch restaurant.

De laatste avond van onze Buitenlandse excursie besloten om we om nog maar eens flink de bloemetjes buiten te zetten. En hoewel de jeugdherberg in Berlijn al om middernacht op slot ging, slaagden we er toch in om nog binnen te komen dankzij een heel behulpzame mederwerker.

Zondag 17 September

Helaas alweer de laatste dag van onze excursie, dus vertrokken we alweer vroeg richting Nederland. Om 18.00 uur bereikten we Leiden weer, allemaal moe, maar zeker voldaan!!!



Lobbyen: Blijspel of Grieks drama?

Op 18 oktober werd door de BIL een groots forum georganiseerd ter gelegenheid van haar tweede lustrum. Titel van het forum was "Lobbyen; Blijspel of Grieks drama voor de democratie. Voor het forum was dit keer niet gekozen voor een opzet met referaten en co-referaten, maar er waren verschillende debatrondes.

Karen van Drimmelen en Marie-Louise Smolenaars

De organisatoren van het forum, Harold Schepers en Marc Fox, hadden een naslagbundel samengesteld voor het forum met daarin informatie over het fenomeen lobbyen, achtergrondinformatie over de forumdeelnemers en standpunten van de forumdeelnemers ten aanzien van lobbyen.

Lobbyen is niet moeilijk

De middag werd begonnen door W.H. Crane, *economic officer* van de Amerikaanse ambassade in Den Haag, die uiteenzette welke plaats het lobbyen in neemt binnen de politiek in de Verenigde Staten. Daarna hield dagvoorzitter Pijnenburg, universitair docent politieke wetenschappen aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, een referaat waarin hij inging op de mythevorming rond lobbyen; lobbyen is helemaal niet zo moeilijk en bijzonder als mensen denken, de vraag of lobbyen wel of niet democratisch; als je uitgaat van de definitie dat lobbyen een informeel is en dat het plaatsvindt achter de schermen lijkt lobbyen erg ondemocratisch, maar hiertegenover staat dat de meeste politieke handelingen plaatsvinden binnen een kleine groep. Daarnaast ging hij in op de vraag of er meer controle moet komen op lobbyen.

De vraagstelling voor de eerste debatronde was: "Lobbyen is voor mij ...".

Al snel werd duidelijk dat lobbyen een hele hoop dingen kan betekenen en dat er nog geen algemeen geaccepteerde definitie van lobbyen is. Zo vond de heer Denig, directeur van het *public affairs*-bureau Denig Consultancy, dat lobbyen uitsluitend betrekking heeft op professionele activiteiten.

De heer Van Schouwenburg, *director Public Affairs* bij AT&T maakte bezwaar tegen de eerder door Pijnenburg gebruikte definitie dat lobbyen informeel is en achter de schermen plaatsvindt. Hij vindt dat openheid vaak wordt gebruikt door rechtzoekenden. Daarnaast werd duidelijk dat Greenpeace meer doet dan alleen actievoeren om haar doelen te bereiken. Greenpeace beschikt ook over een groep mensen die congressen en dergelijke bezoekt om daar te lobbyen.

De stelling voor de tweede debatronde luidde: "Lobbyen is een bedreiging voor democratisch bestuur, omdat het niet in de openbaarheid plaatsvindt".

De heer Koeckhoven, algemeen directeur van de Federatie van Land- en Tuinbouworganisaties Nederland, alsmede algemeen secretaris van de Katholieke Nederlandse Boeren en Tuinders Bond, is van mening dat inspraak zonder inzicht leidt tot een uitspraak zonder uitzicht en dat lobbyisten no-

dig zijn om het inzicht van de politici te vergroten. Hij is van mening dat controle op lobbyisten niet direct nodig is omdat lobbyen zelfregulerend werkt. Als je één keer foute informatie levert, hoef je nooit meer terug te komen bij een politicus.

De heer De Kok, gedurende elf jaar lid van de Tweede Kamer, wees er op dat politici niet alleen worden bezocht door lobbyisten, maar dat een groot deel van hun eigen werk ook bestaat uit lobbyen. Daarnaast is hij van mening dat politici veel beter functioneren door het bestaan van lobbyisten, omdat ze zo in plaats van uitsluitend de door ambtenaren opgestelde stukken over een bepaald onderwerp te lezen allerlei standpunten over een onderwerp kunnen horen door enkele lobbyisten met verschillende belangen ten opzichte van het bepaalde onderwerp uit te nodigen. De belangrijkste lobby vindt echter niet plaats op het niveau van de politiek, maar op het niveau van de ambtenarij. Hoe eerder je in een bepaald beleids- of wetgevingsproces begint met lobbyen, hoe beter de lobby.

De heer Vermeulen, lid van de Raad van Bestuur van de Bank Nederlandse Gemeenten, is, net als de heer Van Schouwenburg in de vorige debatronde, van mening dat lobbyen vaak zorgt voor meer openheid. Hij wijst op het dat er in Nederland zeer veel door de

overheid in het leven geroepen geïnstitutionaliseerde belangenbehartigers zijn op het gebied volkshuisvesting, landbouw & visserij etc., en dat het vaak helemaal niet duidelijk is wat daar allemaal gebeurt.

De stelling voor de derde debatronde was: "Lobbyen is een bedreiging voor democratisch bestuur omdat niet alle partijen gelijk gehoord worden".

De heer De Leur, hoofd Persvoorlichting en Public Relations van Siemens Nederland, is verbaasd over het feit dat iedereen het in de zaal het er mee eens is dat lobbyen van democratisch belang is. Het bedrijfsleven heeft het volgens hem niet slecht voor met de samenleving, maar er moeten anderen zijn die de vinger kritisch aan de pols houden. Siemens deed tot

voor kort niet aan lobbyen, maar dit is de laatste jaren getriggerd door de lobby van organisaties als Greenpeace.

De heer van der Hoek, voorzitter van de algemene vakcentrale, is het niet eens met de stelling en vindt de stelling ook niet juist omdat met deze stelling er volgens hem vanuit wordt gegaan dat lobbyen uitsluitend plaatsvindt in de Tweede kamer zelf.

Mevrouw Voogd, medewerker Internationale Verdragen bij Greenpeace Nederland, reageerde vanuit het publiek op de stelling, zij vindt dat veel bedrijven meer geld hebben dan milieuorganisaties en dus meer lobbyisten kunnen inzetten.

Mevrouw Tiddens, managing partner en senior-adviseur *public affairs* bij Bennis BPR, was het hier niet mee eens. Milieuorganisaties kunnen volgens haar makkelijker

lobbyen omdat het milieu iets is wat iedereen aangaat en het zal moeilijker zijn voor een bedrijf om te laten zien dat door de negatieve effecten die een bepaald beleid heeft op dit ene bedrijf het algemeen belang in het geding komt.

Na het forum werd door de heren Bosma, Exman en De Vos, van de vereniging voor public relations en voorlichting, de NGPR, de eerste Nederlandse "Literatuurlijst Public Affairs" gepresenteerd. ■

De auteurs zijn redacteur van de Bestuurskundige Berichten

De verenglijking van het Nederlands: ook binnen de bestuurskunde

Onze jonge, trendbewuste staatssecretaris Robin Linschoten probeert de onbeheerste WAO-groei wat terug te dringen door particuliere verzekeraars in te schakelen. In de Tweede Kamer sprak hij over *opting out*. Premier Kok remde hem snel af en sprak van te veel *way out*, omdat ook hij kennelijk moeite had met dat onnodige gebruik van de Engelse taal. Kok heeft gelijk, want de modieuze onzin om steeds meer Engelse woorden te gebruiken, terwijl dat volstrekt overbodig is, grijpt snel om zich heen.

Marc E. Fox

Luister en kijk maar eens goed naar de reclame die dagelijks op ons afkomt en het begint je te duizelen. Zo spelen ze bij de NIMA een *marketing game*, heeft Noordwijk een *business centre* en organiseert het weekblad INTERMEDI-AIR een *government game*. Of wat dacht je van die hardop denkende zakenman, die zich ongerust

maakt over gebrek aan personeel en steeds weer volkomen onnodig over de *crew* leutert. Maar het kan nog veel gekker, want op diezelfde STER hoorde ik onlangs nog een spotje van zo'n bank - die tegen weinig geld je uitstaande rekeningen koopt - over *local presence* en *global powers* spreken. Trouwens ook Philips kan het niet

laten in Nederland volkomen overbodig Engels te brabbelen, door het met grote hardnekkigheid te hebben over Philips dat *invents for you* en *makes things better*.

Geen wonder dat ook de andere segmenten van de maatschappij steeds meer doortrokken raken van deze afbraak van de Nederlandse

taal. Natuurlijk, als je een onderneming hebt, die het van de export moet hebben, zou je wel gek zijn als je je bedrijf een typisch Nederlandse naam gaf, zoals 'De Kwaadsteniet Bloembollenteelt'. Wil je je in zo'n geval ook elders in de wereld verstaanbaar maken, dan zul je wel moeten.

Als je echter bij KPN solliciteert als 'Top Universitair Talent', wordt je meegedeeld, dat de KPN weliswaar Nederland als thuisbasis heeft, maar ook een *truly pan-European supplier of telecommunication services* is. Zien ze je wel zitten, daar bij KPN, dan krijg je een *intake*-gesprek met een heuse *recruiter*. En wordt je eindelijk aangenomen dan bestaan er uitstekende mogelijkheden voor hen die geen problemen hebben met *job rotation* en *brainstorming*. Dring je nog verder door in de Haagse Bluf-wereld, dan mag je zelfs naar een toespraak luisteren, die *The Choice of a New Generation* als titel draagt. Trouwens, bij de Open Universiteit, één van die modegrillen uit de jaren tachtig, waarmee het niet al te goed gaat, weten ze er ook weg mee, want de *performance* van de leiding wordt onderzocht door middel van een *management audit*, onder meer uitgevoerd door *consultants* afkomstig van een gerenommeerd *consultancy firm*. Adviseurs van een adviesbureau zijn daar kennelijk niet toe in staat.

Over de omroep kunnen we kort zijn: een programma deugt pas echt als het een titel draagt in brabbel-Engels, zoals de *Honey-moonquiz*, *Backstage*, *Tros Adventure*, de *Playbackshow*, terwijl vele tientallen titels klakkeloos uit het Engels worden overgenomen zonder ook maar de minste moeite te doen tot een goede vertaling te komen.

Maar wat te denken van die *flower shop* in Amsterdam, alwaar ik hangmandjes voor planten zag,

die *hanged baskets* werden genoemd. En dan praat ik nog niet eens over al die *shops*, zoals de kopieerzaken, die zichzelf *print-shop* noemen, ondanks dat het naar mijn weten geen drukkerijen zijn, en de recht-op-en-neer slagelij, die plotseling *meat shop* heet.

Andere sectoren doen eveneens vrolijk mee. Zo schijnt er bij Utrecht een nieuwe stad uit de grond te moeten worden gestampt voor meer dan 100.000 inwoners en met overdekte autowegen. Kennelijk geld en ruimte zat, denk je dan in je wanhoop over deze voornemens, die worden uiteengezet in een, ja hoor, *master plan*. En ook Schiphol heeft het in haar uitbreidingsplannen over het willen uitgroeien tot een *mainport*, wat dat dan ook moge zijn.

Verder wil ook de industriebond FNV, die zo goed weet hoe het in Nederland moet, maar in eigen huis de grootste puinhoop heeft, zijn problemen onder meer verhelpen door *co-makership*, oftewel 'de leden doen zelf mee'. Nou, zeg dat dan ook! En in een omroepblad met de naam *broadcast magazine* las ik laatst dat de radeloze, door de overheid uitgebeende Hilversumse omroepen overwegen *channel managers* in dienst te nemen, die orde op zaken moeten stellen. Een zenderchef zou dat nooit kunnen. En wist je dat de steeds hoger wordende gezondheidskosten voortkomen uit het ontbreken van *countervailing forces* en dat ze dit op het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport gaan bestrijden met een *taskforce* onder leiding van een heuse top-ambtenaar?

Wie als bestuurskundige vandaag de dag nog als een dergelijke ambtenaar bij de *non-profit* sector of de van dit begrip afgeleide *not for profit* sector komt te werken - niemand schijnt heden ten dage

meer in de publieke sector te werken - zal moeten leren dat er tevens mensen op de ministeries rondlopen met het *label* (oh wat een mooie bestuurskundige term) van *systems analyst*, *staff development* ambtenaar, en *systems support* medewerker. De meest lelijke functie-omschrijving die ik in de vacaturelijst van de nationale overheid ben tegengekomen, was die van *all-round verificateur*. Deze omschrijving is niet alleen ten dele een vertaling uit het Engels, maar ten dele ook nog eens een bar slechte vertaling.

Blijkbaar is het de onderafdeling Verificatie en Betaalbaarstelling van de Centrale Directie Financiële-Economische Zaken van het ministerie van Justitie (oef!) nog nooit te binnen geschoten dat de persoon die bovengenoemde functie zou gaan vervullen wellicht een veel tevredener ambtenaar zou zijn als hij gewoon zou worden aangesproken met de titel 'algemene medewerker verificatie'. Ook binnen de bestuurskunde, dat wellicht binnenkort *public administration* zal heten, kunnen we er wat van, gezien het feit dat we het steeds vaker over begrippen hebben als *zero sum games*, *feedback*,

groupthink, *single-* en *double-loop* leren, *policy windows*, *top-down* en *bottom-up*, *backward mapping* en *efficiency*. Sommige taalbewuste Nederlandse bestuurskundigen weten echter gelukkig nog steeds dat een woord als *efficiency* heel goed naar het Nederlands vertaald is door het woord 'efficiëntie'. Helaas zal dit woord waarschijnlijk binnenkort - als het nu al niet gebeurt - verkracht worden door een heel ander slag Neerlandici, die ook al de sectie Informatiekunde van de vakgroep Bestuurskunde van de Erasmus Universiteit Rotterdam lijken te zijn binnengedrongen.

'Efficiëntie' moet immers geschre-

ven worden zoals men het zegt: efficiëntie dus. God helpe ons met wat er met de Nederlandse taal gaat gebeuren als iedereen woorden gaat spellen zoals ze in het grote aantal dialecten dat dit land rijk is worden uitgesproken. Dit echter terzijde.

Ter afsluiting nog het volgende.

Onlangs hoorde ik een hooggeleerde heer spreken over het feit dat voor sommige zwaarzieke patiënten een *non-treatment decision* moet worden genomen. Het ziet er naar uit, dat het Nederlandse volk van Anglofielen, bestuurskundigen daarbij inbegrepen, juist wel een goede *treatment* verdient. Als men

zich niet aan het spreekwoord 'schoenmaker, blijf bij je leest' - of moet ik zeggen *shoemaker, stay by your boot-tree* - wil houden, misschien helpt dan wel een krachtige *kick* onder de *behind*. ■

De auteur is zesdejaars student Bestuurskunde in Leiden

ICR onderzoeksproject Zuid-Afrika

Tijdens de voorbereidingen voor het onderzoeksproject van de Stichting International Contract Research werd Zuid-Afrika wel eens de speeltuin voor de bestuurskundige genoemd. Sinds de afschaffing van de apartheid en de instelling van een democratische regering onder leiding van President Nelson Mandela, zijn er grote veranderingen binnen het Zuidafrikaanse openbaar bestuur gaande. De herindeling van provincies, het *Restructuring & Development Programme* en de positieve discriminatie ten opzichte van de zwarten en kleurlingen (*affirmative action*) zijn indicatoren van de huidige ontwikkelingen in politiek-bestuurlijk Zuid-Afrika. Daarnaast zijn ook de ontwikkelingen op het economische vlak dermate positief dat het land voor Nederlandse bedrijven zeer interessant is. Dit overwegende heeft de Stichting International Contract Research besloten om de Republiek Zuid-Afrika als bestemming voor haar eerste onderzoeksproject te kiezen.

Op initiatief van studenten bestuurskunde van de Rijksuniversiteit Leiden en de Erasmus Universiteit Rotterdam is in maart 1995 de Stichting International Contract Research opgericht. De stichting heeft als doel studenten hun kennis in het buitenland in praktijk te laten brengen door middel van een alge-

meen bestuurskundig landenonderzoek en het doen van contractonderzoek voor Nederlandse bedrijven en overheidsinstellingen. Het eerste project van de Stichting ICR wordt gedragen door zeventien studenten: er zijn zes commissieleden die verantwoordelijk zijn voor de opzet van het onderzoeksproject, daarnaast zijn er elf deelnemers die zich inzetten voor de inhoud van het project en de onderzoeken. De deelnemers zullen de informatie verzamelen die nodig is voor het landenonderzoek en zijn tevens verantwoordelijk voor de uitvoering van het contractonderzoek. De resultaten van het verrichte onderzoek alsmede het algemeen bestuurskundig landenonderzoek (in boekvorm) worden in maart, op een congres, gepresenteerd.

In maart 1995 is de commissie begonnen met het werven van onderzoeksopdrachten voor de contractonderzoeken. Het idee van het contractonderzoek is dat een bedrijf of overheidsinstelling de Stichting ICR betaalt voor een uit te voeren onderzoek met betrekking tot een bepaald onderwerp dat bepaald wordt door de desbetreffende opdrachtgever (*tailor-made* onderzoek). De kosten van de reis worden voor een groot deel door deze onderzoeksopbrengsten gedekt. Daarnaast wordt er een deel ge-

sponsord, gesubsidieerd en betalen de commissieleden en deelnemers een eigen bijdrage.

Na acht maanden hard werken - de commissie met de opzet van het project en de werving van onderzoeksopdrachten en de deelnemers met het algemene landenonderzoek - was het in november dan eindelijk zover. Zeventien studenten vertrokken, gepaard met een zevental onderzoeken, naar het zomerse Zuid-Afrika. De contractonderzoeken liepen uiteen van puur bestuurskundige onderzoeken (bijvoorbeeld een onderzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken naar het Human Resource Management binnen de Zuidafrikaanse overheid) tot marketingonderzoeken waarbij het bestuurskundige aspect nauwelijks aanwezig was. In groepjes van twee à drie studenten werd aan een onderzoek gewerkt. Zij kregen hierbij wetenschappelijke ondersteuning van de heer Daemen, docent verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Verspreid over het hele land gingen de studenten aan de slag. In de hoofdstad Pretoria waar tien studenten hun onderzoek ten uitvoer brachten werd gewerkt op de Universiteit van Pretoria. Vanaf de eerste dag werden wij daar zeer gastvrij ontvangen op de 'Fakulteit Economische en Bestuurswetenschap-

pe', waar wij gebruik mochten maken van een aantal kamers, computers, telefoon en fax. De overige studenten deden hun onderzoek in Durban en Oost Londen. Door de week werd hard gewerkt aan de onderzoeken: afspraken voor interviews werden afgereden en menig student zat binnen met zijn neus in de boeken terwijl buiten de zon scheen. In de weekeinden werd daarom extra genoten van de vrije tijd. Er werden uitstapjes georganiseerd - onder andere naar Kaapstad en het Kruger Park- en 's avonds deed iedereen zich tegoed aan de overvloed van heerlijke spijzen en

dranken (met name tijdens de traditionele braai). Na drie weken was het helaas over: wij moesten terug naar Nederland.

Op dit moment worden de onderzoeken afgerond en zullen zij eind januari bij de opdrachtgevers gepresenteerd worden. De commissie is bezig met het congres dat begin maart zal plaatsvinden. Daarnaast worden er reeds voorbereidingen getroffen voor de nieuwe groep studenten die in 1996 een onderzoeksproject zullen organiseren. Lijkt het jou wat om hier bij te zijn, kom dan langs op de voorlichtingsbijeenkomst op dinsdag

30 januari om 19.30 uur in het Pieter de la Courtgebouw, zaal 1A-27. Hier zal nog eens nader uitgelegd worden wat het project precies inhoudt. Bovendien zullen enkele studenten vertellen over hun persoonlijke ervaringen in Zuid-Afrika (daar ben ik in dit artikel niet verder op ingegaan). Tenslotte zal de sollicitatieprocedure toegelicht worden.

Voor meer informatie kun je terecht bij de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden (071-5273696).

Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt 1996

Iedere student heeft allerlei verwachtingen en vragen ten aanzien van hun toekomstige loopbaan. Ook bestuurskunde-studenten. Vragen over de toekomstige werkgever, salaris etc., maar ook waar je met je kennis allemaal terecht kunt. De Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt (I.B.A.) probeert academici antwoorden te geven op al deze vragen die zij hebben ten aanzien van de arbeidsmarkt. De I.B.A. is een samenwerkingsverband tussen de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden en de Sociale Faculteitsvereniging Cedo Nulli Rotterdam en wordt georganiseerd door een commissie die bestaat uit drie Leidse en drie Rotterdamse studenten.

Ook dit jaar wordt er reeds enkele maanden hard gewerkt om voor bestuurskundigen de Informatiedag Bestuurskundige en Arbeidsmarkt 1996 te realiseren. De I.B.A. '96 zal dit jaar plaatsvinden op vrijdag 26 april 1996 in het Nederlands Congresgebouw in Den Haag.

De dag is verdeeld in een ochtend- en middagprogramma. 's Ochtends vindt er een forum plaats dat dit jaar als thema heeft 'specialist vs. generalist'. Na de lunch begint dan het middagprogramma. Hier zullen verschillende bedrijven en (overheids)instellingen zich presenteren. Deze workshops zijn verdeeld in de volgende categorieën: Binnenlands Bestuur, Loopbaanplanning, Ondernemingen, Internationaal Bestuur en Wetenschap.

Ook hoopt de I.B.A.'96 dit jaar de dag nog iets meer uit te breiden. Hoe dit precies vorm gaat krijgen, zal duidelijk gemaakt worden in de mailing die de I.B.A. in maart zal gaan versturen en waar ook een inschrijfformulier zal worden bijgevoegd. Hopelijk hebben we je interesse gewekt en mogen we je begroeten op vrijdag 26 april.

De I.B.A.-commissie bestaat dit jaar uit: Marcus Lens van Rijn, Agnita Smallenbroek, Patrick Ploeger, Danielle van de Heuvel, Maaïke van Asten en Sigrid Verweij.

BOEKVERKOPERS

VAN STOCKUM

BREESTRAAT 54
2311 CS LEIDEN
TEL: 071 - 5124862
FAX: 071 - 5146836

BOOX

HEET VANAF 1 MAART 1996

VAN STOCKUM

*DE BOEKENLIJST-BOEKHANDEL
BINNEN- EN BUITENLANDSE (STUDIE)BOEKEN
EIGEN IMPORT
MUZIEKBOEKEN
REISBOEKEN*

UITGEBREIDE BESTELSERVICE!

BOEKVERKOPERS

VAN STOCKUM

BREESTRAAT 54

2311 CS LEIDEN

TEL: 071 - 5124862

FAX: 071 - 5146836

DE BOEKENLIJST-BOEKHANDEL

BINNEN- EN BUITENLANDSE (STUDIE)BOEKEN

EIGEN IMPORT

MUZIEKBOEKEN

REISBOEKEN

MOGELIJKHEID OM OP REKENING TE KOPEN!