



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Bestuurskundige Berichten februari 2008: thema: arbeidsmigratie binnen de Europese Unie

Hekert, J.; Koster, G.; Libgott, R.; Maas, J.; Tang, S.; Wagenaar, L.

Citation

Hekert, J., Koster, G., Libgott, R., Maas, J., Tang, S., & Wagenaar, L. (Eds.). (2008). Bestuurskundige Berichten februari 2008: thema: arbeidsmigratie binnen de Europese Unie. *Bestuurskundige Berichten*, 23(1). Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3211647>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3211647>

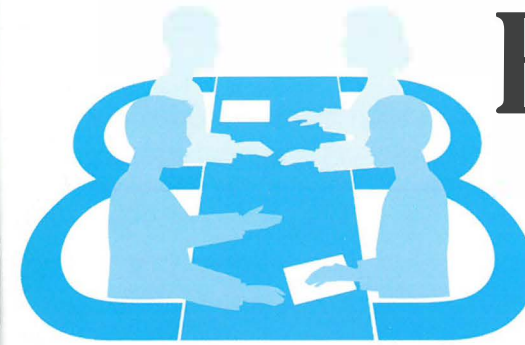
Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

TE 6580

KB ...

Nieuw:
Uitneembaar Fotokatern

Even voorstellen:
Albertje Femke van
Seggeren



Bestuurskundige *Berichten.*

TNT Post
Port betaald

Semi-wetenschappelijk magazine van de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden



THEMA:
ARBEIDSMIGRATIE
BINNEN DE
EUROPESE UNIE

Met in dit nummer o.a.:

- Is er vrij verkeer van arbeid?
- Ambtenaren zonder grenzen?
- bijdrage van Jacob Vossestein
- Interviews
- Reisverslag Zagreb
- Bedrijvendag '07

...en nog veel meer!

22e JAARGANG - NUMMER 1 - Februari 2008

 **Ja,**
 ik wil
gratis paint-
ballen, lannen, naar
de CeBIT, in de kroeg zitten,
werkervaring, karten,
modden, cursussen, geld
verdienen, vrienden maken,
wintersporten, tafelvoetbal,
pizza's eten, tweaken,
zeilen, uit eten gaan én
een baantje (dus ik denk dat ik
 maar even met
 OGD ga praten.)

OGD

Delft Amsterdam Utrecht
 Eindhoven Enschede

Ben je handig met computers?
 Neem een (bij)baan in de ICT!
 Bij OGD werken ruim 500
 studenten en afgestudeerden.

015-2628636

info@ogd.nl

www.ogd.nl

Colofon

Bestuurskundige Berichten
 Semi-wetenschappelijk magazine van de
 Bestuurskundige Interfacultaire vereniging
 Leiden

Postbus 9555, 2300 RB Leiden
 Tel. 071-5273696
 Fax 071-5273979
 E-mail: bil@bilboard.nl
 www.BILboard.nl

Jaargang 22, nummer 1 - februari 2008

Hoofdredactie:
 Jasper Hekert

Eindredactie:
 Jasper Hekert

Redactie:
 Jasper Hekert, Geertje Koster, Ruben Libgott, Joëll
 Maas, Stephanie Tang, Leontien Wagenaar

Lay-out:
 Jasper Hekert, Ruben Libgott

Aan deze editie werkten mee:
 Han ten Broeke (VVD), Frank Häge, Femke Jelles,
 Sandra Korstjens, Daniëlle Ladan, Edward Mauritz,
 Thomas O'Neill, Cynthia Ortega-Martijn (CU),
 Jessie Post, David Rijks, Ad Schoonderwoerd,
 Adriëne Schouw, Albertje Femke van Seggeren,
 Paul Ulenbelt (SP), Jacob Vossestein.

Advertenties:
 Jessie Post, 071-5273696

Redactieraad:
 Dr. F.M. van der Meer
 Prof. dr. M.R. Rutgers

Oplage:
 700 exemplaren

Abonnementen:
 Leden van de B.I.L. ontvangen Bestuurskundige Berichten
 gratis thuis. Voor niet leden kost een abonnement €11,35
 per jaar. Dit dient te worden voldaan op bankrekening
 56.65.22.357 t.n.v. de B.I.L. te Leiden o.v.v. abonnement
 B.B.

Bestuurskundige Berichten is een uitgave van de
 Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden (B.I.L.)
 en verschijnt viermaal per jaar. Het is niet toegestaan
 zonder toestemming van de redactie op enigerlei wijze het
 geheel of delen van dit nummer te reproduceren. Waar
 redacteuren op persoonlijke titel hun mening geven is dit niet
 noodzakelijkerwijs die van de gehele redactie. De redactie
 behoudt het recht voor stukken in te korten, te wijzigen dan
 wel niet te plaatsen.

Druk:
 Drukkerij Karstens
 Hooigracht 35
 2312 KN Leiden

ISSN 0920-5772
 Copyright 2008 B.I.L.

Volgens ons staat hier alles wat U nodig heeft.

Geachte lezer,

"Arbeid adelt"! Op het moment van schrijven kan ik niet anders dan
 dit spreekwoord beamen. Na vele uren staren naar m'n beeldscherm
 is het resultaat eindelijk zichtbaar: een BB!

Trots. En niets minder. Trots op de redactie, de gastschrijvers, de
 steun van de mensen om me heen en laten we eerlijk zijn; toch ook
 op mezelf.

Werken is fijn, zo af en toe zul je je tanden erin moeten zetten en zo
 door de zure appel heen bijten. "Vallen en weer opstaan" zou m'n oma
 zeggen. En dat is nou juist het mooie aan het leven, lukt het even niet
 dan stop je even en ga je weer met goede moed verder.

Zo op het eerste gezicht is in het bovenstaande de link met het thema
 'Arbeidsmigratie binnen de Europese Unie' ver te zoeken.

Lariëkoek! We zien immers steeds meer buitenlandse kentekenplaten
 verschijnen in de parkeervakken in de straat. Allemaal arbeidsmigranten
 die naar Nederland zijn gekomen voor het goede leven dat wij schijnen
 te leiden. Ook al staan we daar soms zelf niet altijd bij stil. Deze
 migranten zijn weer 'opgestaan' en gaan in Nederland weer verder
 met hun leven.

Arbeidsmigratie werkt overigens ook de andere kant op: binnen
 de Europese Unie is er *in principe* vrij verkeer van arbeid. In deze
 editie van Bestuurskundige Berichten kunt U zelf ontdekken of dit
 werkelijk zo is. Een ogenschijnlijk simpel principe van 'vrij verkeer
 van arbeid' blijkt in de praktijk toch een stukje ingewikkelder dan
 voorzien. Wellicht wordt U door enkele artikelen laaiend enthousiast
 en gaat U morgen nog op reis...

Een synoniem voor 'arbeid' is 'werken'. Via het geweldige, overigens
 vrij aan te passen 'nl.wikipedia.org' (beter bekend als 'wikipé'), trof
 ik een prachtige, doch ietwat cryptische omschrijving: "*Werken is
 het aanbrenge van wenselijk geachte veranderingen in de omgeving
 door menselijke activiteit. Werk kan zowel lichamelijk als geestelijk
 zijn...*".

Dit zette mij toch opeens aan het denken. Een 'verandering in
 de omgeving...' vrij ongedefinieerd en absoluut, althans voor de
 gemiddelde mens, wazig!

Althans zo leek het in eerste instantie. Niets is minder waar! Want
 ziehier de oplossing van het cryptogram: de *verandering* in dit geval
 is bewezen.

*Die ligt namelijk recht onder uw neus: de nieuwste editie van de
 Bestuurskundige Berichten!*

Dat ook deze editie in goede aarde mag vallen; geniet ervan! Er zit
 behoorlijk wat lichamelijke én geestelijke arbeid in. De migratie ervan
 ligt bij TNT.

Met de hoogste achting,

Jasper P.F. Hekert
 Hoofdredacteur



DEZE KEER IN BESTUURSKUNDIGE BERICHTEN:

6

Is er vrij verkeer van arbeid?

10

Europese Blue Card: de eerste stap naar Europees migratiebeleid?

14

Ambtenaren zonder grenzen: naar een vrij verkeer van werknemers in de publieke sector

18

Arbeidsmigratie vanuit Centraal- en Oost-Europa, enkele cultuuraspecten door Jacob Vossestein

22

Geselecteerd worden voor de EU, niets om voor te vrezen en veel om voor te gaan door Adriëne Schouw

24

Nieuw: Uitneembaar fotokatern

28

Studie-katern met o.a.: 'De week van . . .', 'Even voorstellen', 'OLC' en een rectificatie

32

PhD-interview: Frank Häge & David Rijks

36

'Intussen op de 5^e': interview met studieadviseur Daniëlle Ladan

38

Verenigingskatern met: Waarde leden, verslag Eerstejaarsweekend '07

40

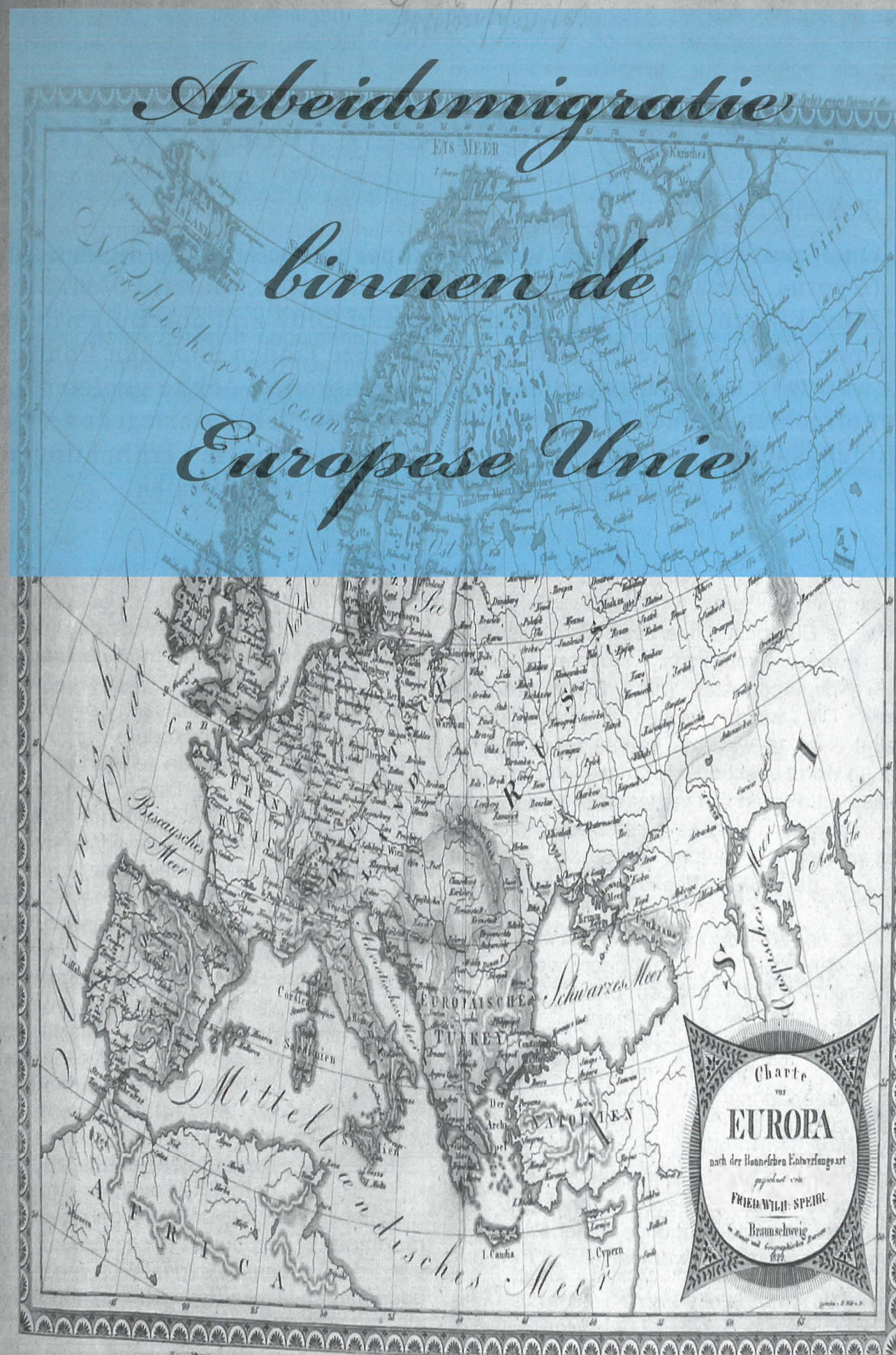
Reisverslag Zagreb

44

B.I.L.-bedrijvendag II: 27 september 2007

“Arbeid verwarmt, luiheid verarmt”

-Nederlands spreekwoord



Is er vrij verkeer van arbeid?

Door Stephanie Tang

Op 1 mei 2004 verwelkomde de Europese Unie (EU) 10 nieuwe lidstaten (Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië) en sinds 1 januari 2007 zijn ook Bulgarije en Roemenië tot de Unie toegetreden. Daar deze landen door hun lidmaatschap voortaan Gemeenschapsliden zijn, behoren ze ook te genieten van de voorrechten die de EU aan haar leden vooropstelt. Daartegenover geldt als uitgangspunt “voor wat hoort wat”; ze moeten ook de verplichtingen ondergaan die de Unie oplegt aan haar lidstaten.

De Europese Unie heeft als doelstelling een verenigde ruimte zonder binnengrenzen (art.2 EG-Verdrag)(1). Dit wordt verder verduidelijkt in artikelen 3 en 14 waar de interne markt als het summum wordt beschouwd. Om die interne markt te realiseren worden vier vrijheden vooropgesteld. Deze vrijheden inzake personen (art.39), goederen (art.28), kapitaal (art.56) en diensten (art.49) zijn dan ook de hoekstenen van de Unie.

Die vier vrijheden stimuleren tot een betere werking van de Unie. Wanneer werkgevers arbeidskrachten nodig hebben, dan dienen ze uiteraard werknemers te werven om arbeid voor hen te leveren. In principe mogen alleen Nederlandse onderdanen in Nederland werken. Een (grote) uitzondering wordt gemaakt voor de onderdanen van de Europese Economische Ruimte(2); zo komt het dat zeer veel burgers van uiteenlopende nationaliteiten in Nederland legaal mogen werken(3).



De huidige regeling voor de nieuwe EU-burgers in Nederland

Om hun winst te maximaliseren, overwegen vaak werkgevers om goedkopere arbeidskrachten uit de nieuwe EU-landen te werven. Tot 1 mei 2007 dienden de Nederlandse werkgevers eerst een gefaseerd plan te doorlopen vooraleer ze medewerkers uit die nieuwe lidstaten(4) mogen werven. Eerst dienden ze bij de oude lidstaten te gaan zoeken naar werknemers. Onderdanen van de oorspronkelijke 15 EU-landen waren als het ware het prioriteitsgenietend aanbod voor de werkgevers. Wanneer die werkgevers echter geen (geschikte) werknemers konden vinden, dan pas mochten ze uitwijken naar de nieuwe EU-lidstaten om aldaar arbeidskrachten te zoeken. Er werd namelijk met de toegetreden landen overeengekomen dat oude lidstaten dergelijke overgangsmatregelen mochten treffen(5). Die regelingen mochten maximaal 7 jaar duren. Maltezen en Cyprioten zijn daarentegen vrijgesteld van dergelijke beperkingen inzake het vrije werknemersverkeer.

In Nederland ging men inspanningen treffen om het beginsel van vrij verkeer geleidelijk aan waar te maken door vanaf 1 mei 2006 (2 jaar na de toetreding) reeds versoepelingen toe te laten. Die versoepelingen werden gemaakt voor bepaalde sectoren(6), waarvoor werkgevers geen tewerkstellingsvergunning (TWV) voor hun werknemers hoeven aan te vragen. Na 1 mei 2007 geldt in de meeste oude lidstaten het vrij werknemersverkeer voor alle onderdanen van de nieuwe lidstaten(7). Voor hen is dus een TWV verleden tijd(8). In tegenstelling tot deze groep van nieuwe lidstaten genieten onderdanen van Roemenië en Bulgarije (voorlopig) nog niet van die vrijheid. Voor hen blijft een TWV onmisbaar om legaal te mogen werken in Nederland.

Vijf jaar later, in 1986, zijn ook Portugal en Spanje lid geworden en voor hen werden er eveneens overgangsmatregelen afgekondigd als gevolg van de uitbreiding. Bij de toetreding van Finland, Zweden en Oostenrijk in 1995 werden er geen overgangsmatregelen bepaald. De twee recente uitbreidingen, resp. in 2004 en in 2007, zijn gekenmerkt door overgangsmatregelen voor maximaal 7 jaar. Enkel werknemers uit Cyprus en Malta zijn bespaard van deze maatregelen.

Vergelijking met Spanje indertijd

Is het aantal nieuwe arbeidskrachten exponentieel toegenomen zoals gevreesd? In het algemeen zijn mensen niet snel geneigd te migreren voor werk, tenzij er

- 25 maart 1957:** oprichting door België, Duitsland, Frankrijk, Italië, Luxemburg, Nederland (6)
- 1 januari 1973:** toetreding van Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Ierland (oorspronkelijk ook ondertekening door Noorwegen, maar negatief referendum) (+3)
- 1 januari 1981:** toetreding van Griekenland (+1)
- 1 januari 1986:** toetreding van Spanje en Portugal (+2)
- 1 januari 1995:** toetreding van Finland, Oostenrijk en Zweden (+3)
- 1 mei 2004:** toetreding van Cyprus, Estland, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië (+10)
- 1 januari 2007:** toetreding van Bulgarije en Roemenië (=27 in totaal)

De EU-uitbreidingen

Ter vergelijking wordt kort een blik geworpen op de geschiedenis van de EU-uitbreidingen; inmiddels is al de zesde uitbreiding achter de rug. De eerste uitbreiding dateert van 1973 toen het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Denemarken zich hebben aangesloten bij de Gemeenschap. Voor hen werden er geen overgangsmatregelen afgekondigd.

“Inmiddels is al de zesde uitbreiding achter de rug”

Overgangsmatregelen werden voor het eerst afgekondigd bij de tweede uitbreiding van de Gemeenschap, m.n. bij de toetreding van Griekenland in 1981 en deze maatregelen mochten maximaal 7 jaar duren.

doorslaggevende factoren zijn zoals het verschil in welvaartsniveau en verschil in werkgelegenheid.

Een prikkel tot migreren ontstaat wanneer de welvaart in het land van bestemming ten minste 33% hoger ligt dan in het land van oorsprong(9). Ter vergelijking: reeds voor de toetreding van Spanje tot de Europese Gemeenschappen in 1986 waren er Spaanse gastarbeiders die in Nederland werkzaam waren.

Bij diens toetreding werd ook voor een grote migratiestroom gevreesd. Indertijd gold dat Spanje een gemiddeld bruto binnenlands product (BBP) per hoofd had dat rond de 60% van het EG-gemiddelde lag.

De economische vooruitzichten waren voor Spanje evenwel gunstig en het gemiddelde BBP ging na de toetreding snel omhoog. Bovendien was er de eerste jaren nog geen vrij verkeer van werknemers, met als gevolg dat grote

uit de nieuwe EU-landen werkzaam in Nederland. Dit komt neer op ongeveer 1,5% van de totale Nederlandse beroepsbevolking. Er wordt geschat dat ruim 80% van die groep onderdanen zijn van Polen. De schatting is zowel gebaseerd op

“De EU blijft groeien: niet enkel territoriaal, maar vooral in haar bestaan. Door de EU zijn mensen meer mobiel geworden, ook ambtenaren kunnen voortaan genieten van de verworven mobiliteit.”

migratiestromen uit Spanje eigenlijk uitgebleven waren. Voor de recente uitbreidingen werd opnieuw gevreesd voor grote migratiestromen, en dit omdat de nieuwe lidstaten anno 2004 een BBP per hoofd hadden van slechts minder dan 50% van het gemiddelde van de EU(10).

Impact toestroom nieuwe Unieburgers

Op vraag van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Regioplan Beleidsonderzoek recentelijk (medio november) over het flankerend beleid gerapporteerd. Dit flankerend beleid wordt door de overheid gehanteerd om voldoende garanties te creëren voor een verantwoorde invoering van het vrij verkeer van werknemers.

Het toegepast beleid moet ervoor zorgen

interviews met cao-partijen als op het aantal aangevraagde tewerkstellingsvergunningen in de eerste vier maanden van 2007.

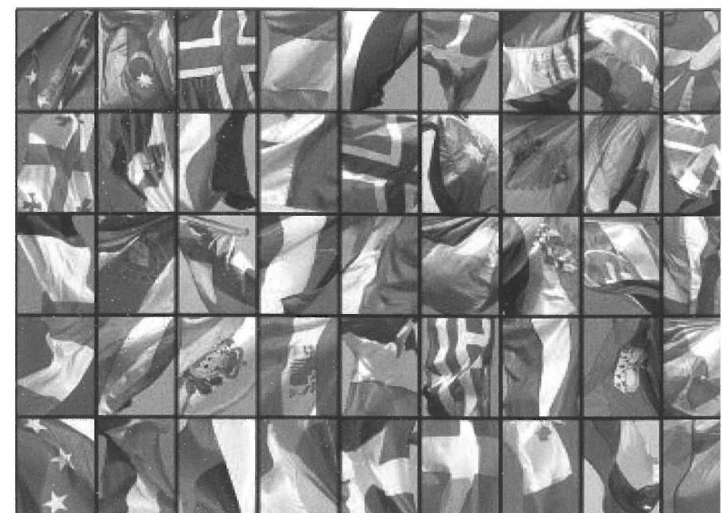
Dit kan verklaard worden doordat Polen, vergeleken met de andere nieuwe lidstaten, de grootste arbeidsmarkt heeft (26 mio personen) en gepaard met een hoge werkloosheidsgraad (18,4% in 2002; evenwel 16% in 2006 en 12,4% in juni 2007)(12).

De gevreesde verdringing van binnenlands aanbod lijkt bij de eerste evaluatie zeer beperkt te zijn. Het onderzoek heeft immers aangetoond dat de overgrote meerderheid van de arbeidsmigranten in sectoren terecht komen waar werkgevers moeilijk arbeidskrachten kunnen vinden: land- en tuinbouw, transport, vlees, bouw en metaal. Ook is het aantal Roemenen en Bulgaren die hier werkt beperkt, al is weliswaar een lichte stijging merkbaar. Voor hen geldt immers nog de vereiste tewerkstellingsvergunning, waardoor werkgevers tegenover deze groep van Unieburgers ietwat geremder zijn.

Besluit

De EU-uitbreidingen richting Midden- en Oost-Europa hebben heel wat stof doen oplaaien: zowel positieve als negatieve reacties werden toen (maar ook nu) geuit op Europees, nationaal, regionaal en gemeentelijk vlak.

Eenzijds is de EU territoriaal en cultureel gevoed, anderzijds werd gevreesd voor verdringing van binnenlandse arbeidskrachten. Uit een eerste evaluatie blijkt die vrees door de zeer beperkte verdringing ongegrond te zijn. De meeste arbeidsmigranten hebben immers hun heil gezocht in sectoren waarvoor eigenlijk moeilijk arbeidskrachten te vinden zijn.



dat enerzijds de rechten van de nieuwe EU-burgers gewaarborgd worden door goede arbeidsvoorwaarden en huisvesting en anderzijds, dat het binnenlands aanbod van arbeid niet wordt verdrongen en concurrentievervalsing wordt tegengegaan.

Volgens het rapport “De Europese grenzen verlegd”(11) zijn er heden ruim 100.000 burgers

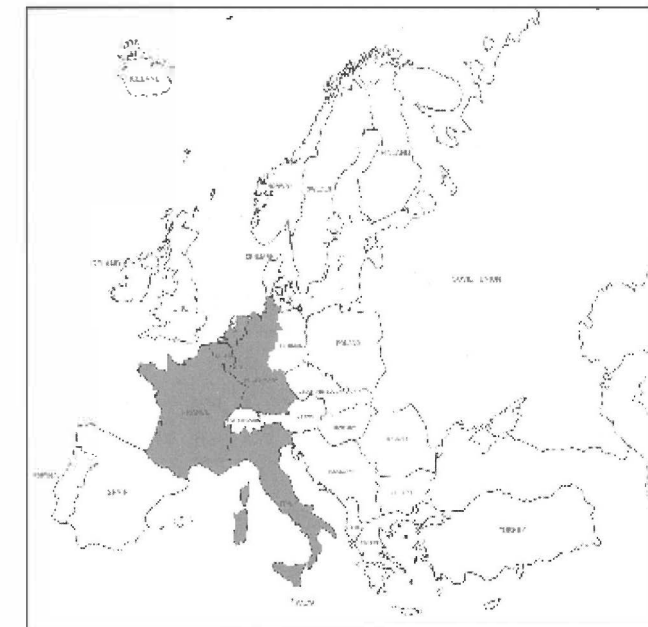
De EU blijft groeien: niet enkel territoriaal, maar vooral in haar bestaan(13). Door de EU zijn mensen meer mobiel geworden, ook ambtenaren kunnen voortaan genieten van de verworven mobiliteit. Specifieker kunnen toekomstige doctorandi genieten van de mogelijkheden aangeboden door de goede samenwerking tussen EU-landen. Voorts biedt ook de EU als instelling zelf tewerkstelling aan gemotiveerden.

Zo blijft de EU stap-voor-stap doorgroeien zoals Jean Monnet het gepland had!

Verwijzingen:

1. Geconsolideerde versie van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, Pb. 24 december 2002, C-325.
2. De Europese Economische Ruimte (EER) bestaat uit alle landen van de Europese Unie, inclusief Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. Hoewel Zwitserland tot de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) behoort, heeft de Zwitserse bevolking negatief uitgesproken (referendum) over de toetreding tot de EER.
3. Op deze uitzondering bestaat weer een uitzondering: hoewel Bulgarije en Roemenië sinds 1 januari 2007 tot de Europese Unie behoren, bestaat er voor onderdanen van deze landen (voorlopig) geen vrij verkeer van werknemers.
4. Vladimir Špidla (Europees Commissielid) heeft tijdens de debatten van 4 april 2006 in zijn toespraak deze term enkele keren gebruikt, maar hij heeft verklaard zich te onthouden in de toekomst van verder gebruik omdat deze landen naar zijn mening enerzijds een net zo lange geschiedenis hebben als de andere Europese landen en anderzijds met de uitbreiding van de EU lidstaten geworden zijn. (<http://europarl.europa.eu>).
5. Slechts drie landen (het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Zweden) hebben geen restricties ingevoerd; de deuren van hun arbeidsmarkt waren direct geopend voor onderdanen van de nieuwe lidstaten. (http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs/transition_nl.pdf)
6. Deze sectoren zijn: internationale chauffeurs, matrozen en stuurmannen voor de binnenvaart, operatiekamer-assistenten, radiotherapeutische en radiodiagnostische laboranten, uitbeners en slachters.
7. Oostenrijk en Duitsland hebben geopteerd voor het behoud van overgangsbepalingen tot de wettelijk toegestane einddatum (2011); in deze landen blijven de tewerkstellingsvergunningen gelden.
8. <http://www.europa-nu.nl> (14 november 2007).
9. J. COPPEL, J.C. DUMONT en I. VISCO, “Trends in Immigration and Economic Consequences”, OESO, 18 juni 2001, nr. 284.
10. <http://epp.eurostat.eu.europa.eu> (20 november 2007).

Europe in 1958



11. Regioplan, “De Europese grenzen verlegd. (Eerste evaluatie flankerend beleid vrij verkeer van werknemers MOE-landen”, http://docs.szw.nl/pdf/129/2007/129_2007_3_11191.pdf.

12. “Economische groei in nieuwe lidstaten hoger dan in EU-15”: <http://www.cbs.nl>; Poolse investeringsagentschap Paliz: <http://paiz.gov.pl> (25 november 2007).

13. Voormeer informatie over (toekomstige) EU-uitbreidingen: http://ec.europa.eu/enlargement/index_en.htm.

Europe in 2007



Europese Blue Card, de eerste stap naar Europees migratiebeleid?

Door Leontien Wagenaar

Met reacties van Tweede Kamerleden

Afgelopen oktober presenteerde de Europese Commissie (EC) een plan om Europa aantrekkelijker te maken voor hoogopgeleiden. Op dit moment vertrekken de meeste hoogopgeleide migranten naar de Verenigde Staten (VS) terwijl de laagopgeleide migranten in Europa hun heil zoeken...

De naam blue card is dan ook afgeleide van het Amerikaanse green card systeem. Het green card systeem reguleert sinds 1920 in de VS de migranten toestroom op basis van de behoefte van de arbeidsmarkt.

Waarom blue card vraag je je misschien af? Blauw is de kleur van de Europese Unie, vandaar! Maar goed, wat houdt het voorstel precies in? Dit zal eerst toegelicht worden. Belangrijk is ook de mening van de Tweede Kamerleden want als gevolg van het voorstel ontstaat een Europees migratiebeleid. De Nederlandse politiek krijgt dan minder te zeggen over wie ons land binnenkomt.

Kortom, een gevoelig onderwerp waarover je in dit artikel meer te weten kunt komen.

De vergrijzing komt eraan en de Europese Unie (EU) moet snel wat doen om krapte op de (hoogopgeleide) arbeidsmarkt te voorkomen, anders kan de EU geen kenniseconomie worden en/of blijven. Volgens de EC is één van de oplossingen het invoeren van de blue card. Op dit moment vallen de potentiële migranten onder nationale (ingewikkelde) regels, maar de EC wil dit anders gaan regelen. Zij pleit voor een algemeen beleid voor toelating van kennismigranten. Op deze manier is Europa aantrekkelijker in de wereldwijde concurrentie om talent. De EC stelt een Europese versie van het Amerikaanse green card systeem voor.

Met de blue card hebben hoogopgeleide migranten een werkvergunning in handen voor minimaal twee jaar, zodat ze makkelijk aan de slag kunnen binnen EU-grondgebied. Na deze twee jaar heeft de kennismigrant ook het recht om in een andere

“De Nederlandse politiek krijgt dan minder te zeggen over wie ons land binnenkomt.”

lidstaat te gaan werken. Maar, in tegenstelling tot de green card is er geen mogelijkheid tot permanente vestiging wanneer de blue card is verkregen. Uiteraard moeten eisen worden gesteld aan het verkrijgen van een vergunning zoals een inkomenseis. Hierover moeten de EU lidstaten het nog eens worden.

De bal is dus nu bij de lidstaten. Interessant is daarom de mening van de Nederlandse politici. Alle Tweede Kamerfracties zijn aangeschreven om een reactie op de volgende stelling: Een Europese blue card moet zo snel mogelijk worden ingevoerd in de Europese Unie. Het is een belangrijk middel om de vergrijzing in de (hoogopgeleide) arbeidsmarkt op te vangen.

Hier volgen de reacties:

Cynthia Ortega-Martijn

Tweede-Kamerlid ChristenUnie

De fractie van de ChristenUnie is verheugd over de invoer van een blue card. Er dient echter wel met een aantal zaken rekening te worden gehouden. Volgens de SER vormt kennismigratie niet per definitie een oplossing voor het vergrijzingsprobleem en daar kan ik mij in vinden. Het is belangrijker om via kennismigratie comparatief voordeel te behalen op de rest van de wereld, bijvoorbeeld door middel van de ontwikkeling van nieuwe technologieën. De Europese blue card kan een bijdrage leveren in de wereldwijde concurrentiestrijd om talent, om zo tegemoet te komen aan de ambitieuze doelstellingen in de Lissabon-strategie. Wat ik aantrekkelijk vind aan de blue card is dat het voor potentiële kennismigranten van buiten de EU duidelijker en aantrekkelijker wordt om een periode in de EU aan de slag te gaan.

Aan de andere kant is het essentieel dat er overeenstemming is over minimumvereisten aan de kwaliteit van kennismigranten. Ook mag het niet de bedoeling zijn dat hoogopgeleide niet-Europeaanen concurrenten worden van de Europese talenten. De nadruk ligt wat mij betreft dan ook op complementariteit, het doel is de tekorten in hooggekwalificeerde plaatsen op de arbeidsmarkt in te vullen. Dat kan per land of regio verschillen. Lidstaten moeten daarom de bevoegdheid houden om te bepalen hoeveel en welke kennismigranten worden toegelaten. Per land kan dan worden bepaald op welk vakgebied specialistische kennis nodig is. Het toelatingsbeleid

van externe midden- en laaggeschoolden moet de verantwoordelijkheid blijven van de lidstaat. Als Nederland en Europa dienen wij onze verantwoordelijkheid te nemen en ervoor te waken dat emigratie van hoger opgeleiden en medisch personeel uit ontwikkelingslanden richting de Europese Unie zal leiden tot brain drain c.q. care drain.

“De Christenunie hecht dan ook zeer veel waarde aan de brain gain...”

Vermeld moet worden dat dit verschijnsel vooral negatieve effecten op lange termijn heeft voor het ontwikkelingsland. De vooruitgang van de Europese kenniseconomie mag niet ten koste gaan van de ontwikkelingslanden, dat vindt de ChristenUnie niet rechtvaardig. Arbeidsmigratie kan en moet juist tot wederzijds voordeel leiden. De ChristenUnie hecht dan ook zeer veel waarde aan brain gain, ook ontwikkelingslanden profiteren van de opgedane kennis of stage-ervaringen wanneer de migrant terugkeert. Het is daarom belangrijk dat de EU en haar lidstaten aansturen op remigratie en circulaire migratie, zodat het beleid gericht is op tijdelijkheid van vestiging. Op deze manier snijdt het mes aan twee kanten: wij realiseren onze participatiedoelen en dragen meteen bij aan de realisatie van millenniumdoelstellingen.

Han ten Broeke,
Tweede Kamerlid VVD

Het wordt dus een blue card, en die is inderdaad nodig! Al geloof ik niet dat dit is vanwege het opvangen van de vergrijzing, daartoe is Europa ook zelf in staat als we het juiste beleid: stimulering en flexibilisering arbeidsmarkt weten door te voeren. De Europese blue card is overigens ook echt geen green card naar Amerikaans model en dat is maar goed ook. De Amerikaanse green card is een loterij, terwijl de blue card wel degelijk op persoon en functie is afgestemd.

Eigenlijk lijkt het voorstel van EU Commissaris Frattini erg op de kennismigrantenregeling die onder het vorige kabinet onder minister Verdonk is ingevoerd, met een aantal zeer strikte voorwaarden: minimum inkomenseis, geen

■ ■ ■ ■ Thema Arbeidsmigratie binnen de Europese Unie

recht om zomaar door te gaan naar ander land binnen de Unie, hooguit drie maanden om bij verlies van baan een nieuwe te zoeken, anders worden rechten verloren. Al met al moet Europa meer hooggeschoolde migranten aantrekken op functies waar geen Europeanen te vinden zijn.

Op dit moment worden migranten in Nederland en Europa vooral negatief bejegend. Anders dan in andere migratiegebieden als de VS, Canada en Australië dragen zij weinig bij aan de economie omdat ze in veel te grote mate gebruik maken van sociale voorzieningen en dus de samenleving niet

“Een open en hoogwaardige economie en samenleving als de Nederlandse heeft behoefte aan een restrictief asiel- en migratiebeleid.”

verrijken maar verarmen. De problemen die daar weer uit volgen zoals gebrekkige integratie en criminaliteit dragen bij aan dit beeld. Europa trekt dan ook in overgrote meerderheid laaggeschoolde, kansloze, migranten aan. Juist hooggeschoolde migranten doorbreken dat stereotype beeld, zoals wordt bewezen in bijvoorbeeld de VS die dan ook juist deze mensen aantrekken.

Een open en hoogwaardige economie en samenleving als de Nederlandse heeft behoefte aan een restrictief asiel- en migratiebeleid. Dus gewoon helder aangeven wie wel en wie niet. Dat doet deze blue card nu en in samenspraak met enkele andere regelingen die worden ontwikkeld is dat het begin van een meer Europees migratiebeleid. Maar anders dan het asielbeleid blijven belangrijke componenten van het migratiebeleid (quotaregelingen en samenstelling bijvoorbeeld) gewoon in handen van de lidstaten die immers zelf het beste kunnen bepalen waar hun samenlevingen en hun economieën behoefte aan hebben. Dat is een prima ontwikkeling.

Paul Ulenbelt

Tweede Kamerlid SP

Zeer onverstandig. Het is voor iemand uit Ghana of Ecuador natuurlijk fantastisch als hij of zij de kans krijgt hier een beter bestaan op te bouwen. Maar de keerzijde is dat landen in ontwikkeling worden beroofd van hun intellectuele kapitaal. Dit is een neokoloniale jacht op de grondstof van de kenniseconomie. De VS loopt voorop als het gaat

om de ‘import’ van kennismigranten, ze halen er tien keer zoveel binnen als Europa. Ook landen als Canada en Australië doen enthousiast mee aan

“Dan is het toch bizar dat we die landen vervolgens massaal gaan beroven van hun talenten?”

deze wedloop. Nu zou dus ook de EU zich actiever in de strijd moeten mengen. In ontwikkelingslanden kost het enorm veel moeite om de bevolking op te leiden, we willen allemaal dat daar in wordt geïnvesteerd, zodat die landen steeds beter hun eigen boontjes kunnen gaan doppen. Dan is het toch bizar dat we die landen vervolgens massaal gaan beroven van hun talenten? De SP denkt bovendien dat ook de Europese bevolking nadelen zal ondervinden van de import van kenniswerkers. Het importeren van relatief hoogopgeleiden brengt werkgevers en de overheid ertoe om nog minder te investeren in jongeren en ouderen. Bovendien snap ik niet dat wordt gesproken over het binnen halen van medisch personeel uit Afrika en Azië, terwijl we hier een studentenstop voor de opleiding Medicijnen hebben.

Groenlinks (GL) staat achter het plan van de Europese Commissie. Kathelijne Buitenweg, euro parlementariër GL, heeft al in 2004 een soortgelijk plan gepresenteerd. Ook het CDA kan zich vinden in het voorstel, hoewel zij net als de VVD aangeven dat het nooit meer dan een sluitstuk van het arbeidsmarktbeleid kan zijn. Kortom, het voorstel lijkt in Nederland een krappe politieke meerderheid te hebben.

Nu de rest van de EU-landen nog, dan is de blue card een feit. Genoeg tijd om ondertussen een andere naam voor blue card te verzinnen want een iets vindingrijkere naam mag wel hoor!



Wist u dat

- ▶ Prijs drie gangen menu € 19,95.
- ▶ Wij op zondag en maandag heerlijke Thaise gerechten serveren.
- ▶ Wij een nieuwe à la carte kaart tegen zeer aantrekkelijke prijzen hebben.
- ▶ Wij hebben een dagschotel voor slechts € 7,95.
- ▶ Wij een sfeervolle bovenzaal hebben die uitermate geschikt is voor het houden van borrels en diners.
- ▶ Wij iedere 6 weken een nieuwe menukaart hebben.
- ▶ Wanneer u drie gangen van de kaart neemt betaalt u slechts € 19,95. Ongeacht uw keuze.



Ambtenaren zonder Grenzen

Naar een vrij verkeer van werknemers in de publieke sector

Door Ruben Libgott

Er wordt weleens gesteld dat de overheidssector de belangrijkste werkgever voor afgestudeerde bestuurskundigen is. Maar nu Nederland wordt opgeschrikt door de komst van vele arbeidsmigranten uit de nieuwe Europese lidstaten, moeten wij bestuurskundigen ons dan ook niet zorgen maken over onze concurrentiepositie op de publieke arbeidsmarkt?

Oftewel, iedere onderdaan van een EU-lidstaat heeft het recht om zich vrij te verplaatsen in andere EU-lidstaten om er betaald werk aan te nemen en te verrichten, onder dezelfde voorwaarden als de onderdanen van de lidstaat waar hij of zij zich bevindt.

Maar is dit recht onbeperkt? Neen. Op een aantal gronden is het de lidstaten voorbehouden om werknemers alsnog te weigeren. Dit kan op basis van art. 39, lid 3 van het EG-verdrag indien de openbare orde, de openbare veiligheid of de volksgezondheid in het gedrang is. Maar met name art. 39, lid 4 van het EG-verdrag is opvallend. Hierin is te lezen dat het vrij verkeer voor werknemers niet van toepassing is op betrekkingen in overheidsdienst. Functies binnen de publieke sector blijven exclusief voorbehouden aan de eigen burgers van een lidstaat.

Jurisprudentie

Het Europese Hof van Justitie is zeer terughoudend geweest in de uitleg van artikel 39. In haar uitspraken heeft zij de gronden tot beperking van het vrij verkeer van arbeid zo veel mogelijk vermeden. In diverse

"Functies binnen de publieke sector blijven exclusief voorbehouden aan de eigen burgers van een lidstaat."

arresten heeft zij lidstaten in het ongelijk gesteld wanneer zij bepaalde vacatures in de publieke sector niet openstelden aan werknemers uit andere EU-lidstaten.

Een aantal overwegingen liggen hieraan ten grondslag. Ten eerste is er een definitieprobleem over wie of wat een 'werknemer' überhaupt is. Het Hof oordeelde vooropgesteld dat een 'werknemer' iedereen omvat die (i) reële en daadwerkelijke arbeid verricht (ii) onder leiding van iemand anders en (iii) tegen betaling.

In deze zin werd bepaald dat er geen onderscheid kan worden gemaakt tussen een ambtenaar of werknemer in de publieke sector en een collega in de private sector(1). Allen vallen conform art. 39 onder het begrip 'werknemer'(2).

Een volgend aspect betreft de vaststelling van het begrip 'overheid' of de publieke sector. Dijkstra & Van der Meer (2003) stellen dat er een

'blurring boundary' is ontstaan in het onderscheid tussen 'publiek' en 'privaat'. Op basis van het criterium dat wordt gehanteerd (juridisch, financieel/economisch of qua eigendomsbepaling) kan een organisatie al of niet behoren tot de publieke sector. Zo kan een organisatie een privaatrechtelijke rechtspersoonlijkheid hebben, maar overheidstaken uitvoeren.

In 1988 specificeerde de Europese Commissie de definitie van 'een betrekking in overheidsdienst'(3). Het gaat hier enerzijds om "specifieke functies van de staat en instanties die er gelijk mee te stellen zijn, zoals de strijdkrachten, de politie en andere ordehandhavers, de magistratuur, belastingdiensten en diplomatieke diensten" en anderzijds om "betrekkingen bij ministeries, regionale besturen en andere vergelijkbare instanties, centrale banken, als het gaat om personeel (ambtenaren en andere personeelsleden) dat werkzaamheden uitoefent voor een publiekrechtelijke instantie van de staat of een andere publiekrechtelijke rechtspersoon".

Hiermee wordt door de Commissie met name een juridische grondslag gebruikt om het concept 'overheid' te duiden. Voor het Europese Hof van Justitie is de scheiding publiek/privaat niet duidelijk te trekken. Met de eerder genoemde algemene definitie van het begrip 'werknemer', ging het Hof hier al aan voorbij.

"Voor het Europese Hof van Justitie is de scheiding publiek/privaat niet duidelijk te trekken."

In de bepaling van wat dan wel als een betrekking in overheidsdienst mag worden bestempeld, houdt het Europese Hof er een functionele interpretatie op na. Het betreft hierbij alleen betrekkingen "die een deelname, direct of indirect, aan de uitoefening van de openbare macht inhouden en die gekenmerkt worden door de bevoegdheid om verplichtingen op te leggen aan particulieren of door het omgaan met hogere belangen, zoals de interne of externe veiligheid van de staat"(4).

Er moet zodoende een onderscheid worden gemaakt tussen een tweetal overheidsfuncties: aan de ene kant functies die betrekking hebben op de uitoefening van overheidsgezag en de verantwoordelijkheid voor de bescherming van het algemeen belang van de staat, en alle overige functies anderzijds. Hiermee bepaalde het Hof in haar jurisprudentie dat niet elke betrekking binnen een ministerie kan worden uitgesloten van het vrije verkeer, dit zal per geval moeten worden getoetst. Functies binnen de publieke sector op het gebied van commerciële dienstverlening, de gezondheidszorg, openbaar onderwijs en burgerlijk onderzoek zijn daarmee opengesteld voor de Europese arbeidsmarkt, evenals administratieve en technische functies.

Bijzondere aard

Maar waarom is de publieke sector in eerste instantie vrijgesteld van het vrije verkeer van werknemers? Allereerst moet worden stilgestaan bij de bijzondere aard van de overheid. Een ambtenaar heeft toegang tot het aanwenden van de grootste machtsmiddelen. Het gaat hierbij niet alleen om het geweldsmonopolie, maar vooral om de mogelijkheid om éézijdige, bindende beslissingen te nemen, die de samenleving direct kunnen raken (Rutgers, 2007; Dijkstra & Van der Meer, 2003)(5). Desalniettemin mogen niet alle bestuurs- en besluitvormingsfuncties bij de overheid worden voorbehouden aan de 'eigen' onderdanen. De post van een ambtenaar die beslissingen over vergunningen helpt voorbereiden moet openstaan voor onderdanen van andere EU-lidstaten(6).

Ook waar het gaat om de uitoefening van overheidsgezag en met name het geweldsmonopolie neemt het Europees Hof een opvallende positie in. Bewakers in privatedienst, die politietaken toebedeeld krijgen (ondermeer op het gebied van beveiliging en het aanhouden van personen) vallen onder het vrij verkeer van arbeid. Immers, zo stelt het Hof, zij zijn niet officieel in dienst van de overheid(7).

Studies

In 2006, tijdens het 'Jaar van de Europese Arbeidsmobiliteit', werd onder het toenmalige Oostenrijkse EU-voorzitterschap een studie gedaan naar de mogelijkheden voor Europese arbeidsmobiliteit in de publieke sector(8). Het onderzoek richtte zich met name op de juridische mogelijkheden in de lidstaten om de publieke sector open te stellen voor werknemers van alle EU-nationaliteiten. Hierin kwam ondermeer naar voren dat in de meeste landen bij wet is gespecificeerd welke functies worden voorbehouden aan de eigen onderdanen (zoals ondermeer in Bulgarije, Finland en Nederland) of dat dit van geval tot geval moet worden bepaald (zoals in Duitsland(9)).

Thans worden belemmeringen opgeworpen door overheden op het gebied van speciale examens, vereiste diploma's(10), anciënniteit en vooral ook taalvereisten.

Opvallend is het oordeel van het onderzoeksteam over Nederland. Zij stelt op basis van artikel 1 van de Grondwet, het non-discriminatie artikel, dat alle posities binnen de Nederlandse overheid open staan voor werknemers uit andere EU-lidstaten.

Dit zou dan echter strijdig zijn met artikel 3 van de Grondwet waarin is te lezen dat alle Nederlanders op gelijke voet in openbare dienst benoembaar zijn. Dit kan impliceren dat personen van andere nationaliteiten geen gelijke kansen genieten. Naast de genoemde studie uit 2006 vond er meer onderzoek plaats op het gebied van mogelijke ambtelijke Europese mobiliteit. In 2005 werd het Patent-project opgezet, een samenwerking van Italiaanse, Franse, Poolse en Britse universiteiten en scholen voor het openbaar bestuur(11).

Zij onderzochten de mogelijkheden voor het delen van kennis tussen hogere ambtenaren, het opzetten van uitwisselingsprogramma's van hogere ambtenaren tussen landen, om uiteindelijk te komen tot een vrij verkeer voor hoge ambtelijke posities.

Rekrutering

Rekrutering van personeel in het openbaar bestuur kan op allerlei manieren geschieden. In Nederland of Frankrijk speelt het merit-principe bijvoorbeeld een belangrijke rol. Het gaat hierbij om de ook door Max Weber's ideaaltype vooropgestelde kwaliteit en competenties van de ambtenaar: de kennis, expertise, professionaliteit en ervaring waarover hij beschikt (Peters, 2001: 81, 86-7). Wanneer je als overheid de best gekwalificeerde mensen wilt, waarom zouden deze dan niet uit het buitenland mogen komen?

Een andere mogelijkheid voor het werven van personeel kan op basis van representativiteit. Het gaat er hierbij om dat de overheid de samenleving die zij dient reflecteert en zo democratischer wordt ('government by the people'). Mensen moeten gelijke kansen hebben om in dienst te kunnen treden en ook minderheden moeten zo worden vertegenwoordigd in het ambtelijk apparaat (Van der Meer & Roborgh, 1993: 37-9; Peters, 211: 89-90).

De regelgeving binnen de EU voor het vrije verkeer van personen en vestigingsmogelijkheden in andere lidstaten kan er in deze toe leiden dat overheden zich inderdaad moeten conformeren aan de mogelijke nieuwe demografische samenstelling van haar inwoners door de migratie. Representativiteit kan ook op een andere manier worden toegepast, zoals dat ondermeer in België gebeurt. Hier speelt het in evenwicht houden van belangen en machtsverhoudingen een belangrijke rol, met name voor wat betreft Vlaanderen en Wallonië en de Frans-Vlaamse taalstrijd die hieruit voortvloeit (Hondeghe, 2000: 43-5).

Naast rekrutering op basis van kwaliteit of representativiteit worden vooral hogere ambtenaren vaak politiek benoemd, bijvoorbeeld wanneer ministers 'gelijkgezinden' uit loyaliteitsafwegingen om zich heen vergaren in de ambtelijke top. Ook wil men soms de vertegenwoordiging van bepaalde politieke stromingen bevorderen.

In een extreem geval, zoals in de Verenigde Staten met het spoils-system, mag de winnaar van verkiezingen het hele ambtelijke apparaat vervangen door 'eigen' mensen (Peters, 2001: 88-9). Het vrije verkeer binnen de publieke sector zou middels politieke benoemingen kunnen worden ondermijnd.

"Een ambtenaar heeft toegang tot het aanwenden van de grootste machtsmiddelen. Het gaat hierbij niet alleen om het geweldsmonopolie, maar vooral om de mogelijkheid om éézijdige, bindende beslissingen te nemen, die de samenleving direct kunnen raken."

Naar een vrij verkeer voor ambtenaren?

Wanneer de publieke sector toch volledig wordt vrijgegeven voor de Europese arbeidsmarkt roept het vragen op. Hoe bijvoorbeeld om te gaan met taal- en cultuurverschillen? Het knaagt ook aan de soevereiniteit en misschien zelfs de nationale trots en identiteit van een land. In de recente discussie in de Tweede Kamer rond de dubbele nationaliteit van bewindslieden in het vierde kabinet-Balkenende zette men vraag-tekens bij hun loyaliteit aan de Nederlandse Staat en mogelijke loyaliteitsconflicten(12).

Dezelfde discussie zou kunnen worden gevoerd rond buitenlanders in overheidsdienst. Het afleggen van een ambtseed zou in deze een grotere rol kunnen spelen, om de integriteit en loyaliteit van personen aan 'de publieke zaak' te benadrukken en hun neutraliteit te bevestigen (Rutgers, 2007). Daarnaast doemen vragen op betreft legitimiteit. Zal een burger de autoriteit van een ambtenaar aanvaarden, indien deze een andere nationaliteit bezit ('wie ben jij dat jij over mij mag oordelen')? Ook in deze krijgt nationaliteit een symboolfunctie waar het gaat om het vertrouwen, de acceptatie en legitimiteit van de overheid (Stone, 2002; Friedland & Alford, 1991).

Maatschappelijke betrokkenheid wordt vaak genoemd als een motief om een baan in de publieke sector te ambiëren (Peters, 2001: 101-10). Het is dan echter de vraag of het openstellen van de grenzen dan wel leidt tot mobiliteit. Geldt de maatschappelijke betrokkenheid namelijk alleen voor het eigen land, of ook voor een ander land? In dit geval zou er misschien een hoger belang gelden: dat van Europa! Mobiliteit binnen de overheid wordt vaak gezien als een middel om verkoking tegen te gaan. Daartegenover plaatst men dat het leidt tot een verlies aan kennis en ervaring. Internationale mobiliteit biedt perspectieven

om kennis uit te wisselen, nieuwe beroepservaring op te doen en wederzijds begrip te creëren.

De deelnemers aan het genoemde Patent-project zien in de mobiliteit zelfs een middel om corruptie in landen tegen te gaan. Immers, een ambtenaar wordt weggehaald uit zijn oude situatie waarin corrupt handelen misschien 'gebruikelijk' was en werd versterkt door onderlinge contacten en relaties. Mobiliteit over en weer kan zodoende zelfs leiden tot leermomenten ter promotie van integriteit.

Tot slot biedt het vrije verkeer een extra dimensie voor overheden om met elkaar te concurreren. Zo is niet alleen de private sector een mogelijke concurrent, ook zullen overheden onderling met elkaar moeten strijden om goed gekwalificeerd personeel. Dit kan wel een nadeel zijn voor zwakkere overheden, indien zij minder in staat zijn goede arbeidsvoorwaarden aan te bieden ten opzichte van de andere landen.

Moeilijkheden overbruggen

Laten we wel wezen. Veel beleid wordt reeds in Brussel bedacht door tal van ambtenaren van verschillende nationaliteiten. In die zin kunnen buitenlandse ambtenaren reeds invloed uitoefenen op nationaal beleid (niet voor niets spreekt men vaak van de toenemende macht van 'Europa'). Het volledige openstellen van de grenzen voor arbeid in de publieke sector zou een nieuwe stap zijn in het Europeaniseringproces. Er kleven niet alleen strikte juridische haken en ogen aan, ook zullen moeilijkheden moeten worden overbrugd op het gebied van taal- en cultuurverschillen, ethische vraagstukken over loyaliteit en legitimiteit en natuurlijk de intenties bij de rekrutering van personeel.

Olsen (2003) gaat al een stap verder en vraagt zich af of er misschien zelfs een trend is om uiteindelijk te komen tot een gemeenschappelijk Europees ambtelijk apparaat, doordat overheden specifieke kenmerken of cultuurverschillen loslaten en komen tot een universele organisatievorm. Wanneer er een vrij verkeer voor ambtenaren zou gelden in Europa zou dit een nieuwe stap zijn om een einde te maken aan deze onderlinge bureaucratische verschillen. De ontwikkelingen in de uitleg van art. 39, lid 4 van het EG-verdrag bieden in elk geval een uitdaging voor jonge Leidse bestuurskundigen om het avontuur aan te gaan en te solliciteren naar een vacature in de publieke dienst van een andere lidstaat. Misschien mag je jezelf dan straks wel civil servant, Beamter, fonctionnaire of δημόσιος υπάλληλος noemen.

Noten:

1. Zie ondermeer het arrest van het Europese Hof van Justitie van 3 juli 1986, zaak 66/85.
2. Vergelijk de discussie over de eventuele normalisatie van de rechtspositie van overheidspersoneel, zoals besproken in de vorige editie van Bestuurskundige Berichten, jaargang 21 (3), pp.

30-31.

3. Zie hiervoor de verklaring van de Europese Commissie "Vrij verkeer van werknemers en de toegang tot overheidsbetrekkingen in de lidstaten - Optreden van de Commissie ter zake van de toepassing van artikel 48, lid 4, van het EEG-Verdrag", PB C 72 van 18.3.1988.
4. Zie het arrest 149/79, Commissie/België, 1980 en paragraaf 3.2.2 in: Europese Gemeenschap (1999), Europees Parlement - Directoraat-generaal Studies: Feiten over de Europese Unie, Luxemburg: Bureau voor Officiële Publicaties van de Europese Gemeenschappen.
5. Daarnaast moet ook rekening worden gehouden met de bijzondere rechtspositie van werknemers in de publieke dienst en de sociale regelingen die voor hen gelden.
6. Zie hoofdstuk 5 van de verklaring van de Europese Commissie: Vrij verkeer van werknemers: de voordelen en mogelijkheden volledig benutten, COM/2002/0694.
7. Zie zaak C-283/99, Commissie/Italië, 2001.
8. Zie het rapport: Human Resources Working Group (2006), Cross-border mobility of public sector workers, Wenen: Austrian Federal Chancellery.
9. Art. 1 van § 7 van de Duitse ambtenarenwet stelt dat de publieke dienst in Duitsland openstaat voor iedereen die conform de Duitse Grondwet een Duitser is of onderdaan is van een EU-lidstaat. Art. 3(2) beroept zich echter op beperkingen van art. 48, lid 4 van het oude EEG-verdrag (art. 39, lid 4 van het huidige EG-verdrag).
10. Het Franse ambtelijk statuut (Statut Général des Fonctionnaires) stelt in art. 5, lid 1 uit 1983 dat de publieke dienst alleen openstaat voor personen met de Franse nationaliteit. In 1996 en 2005 is dit artikel echter uitgebreid en is het ook voor onderdanen van EU-lidstaten mogelijk werkzaam te zijn binnen de Franse overheid, met beperking van de uitspraken door het Europese Hof van Justitie betreft de een deelname, direct of indirect, aan de uitoefening van de openbare macht. Frankrijk poogde echter middels opleidingsvereisten (bijv. het voltooiën van de École Nationale d'Administration) haar overheidsapparaat voor buitenlandse invloed enigszins te beschermen. Echter, het Hof oordeelde in diverse arresten (bijv. recentelijk het arrest C-285/01) dat er in dat geval sprake is van discriminatie en dat de toegang openstaat mits diploma's elders behaald gelijk te stellen zijn.
11. Zie de website <http://www.patentproject.net>.
12. Zie De Volkskrant (2007), PVV veroorzaakt tumult bij benoeming Aboutaleb, 15 februari.

Geraadpleegde literatuur:

- Dijkstra, G.S.A. & F.M. van der Meer (2003), Disentangling blurring boundaries: the public/private dichotomy from an organisational perspective, in: Rutgers, M.R. (Ed.) (2003), Retracing public administration Research in public Administration, 7, Amsterdam: Elsevier Science/JAI Press.
- Friedland, R. & R.R. Alford (1991), Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions, in: Powell, W.W. & P.J. DiMaggio (eds.), The New Institutionalism in Organizational Analysis (pp. 63-82), Chicago: University of Chicago Press.
- Hondeghe, A. (2000), The National Civil Service in Belgium, in: Bekke, H.J.G.M. & F.M. van der Meer (red.) (2000), Western European civil service systems, Cheltenham/Aldershot: Edward Elgar.
- Meer, F.M. van der & L.J. Roborgh (1993), Ambtenaren in Nederland; Omvang, bureaucratie en representativiteit van het ambtelijk apparaat, Alphen aan den Rijn: Samson H.D. Tjeenk Willink.
- Olsen, J.P. (2003), Towards a European administrative space?, Journal of European Public Policy, 10, (4), pp. 506-531.
- Peters, B.G. (2001), The politics of Bureaucracy (fifth edition), Oxon: Routledge.
- Rutgers, M.R. (2007), Meten met twee maten. Over bijzondere integriteitsvereisten voor publieke functionarissen, paper presentteert tijdens symposium over de rechtspositie van ambtenaren door de Raad voor het Openbaar Bestuur, Den Haag, Juni 2007.
- Stone, D.A. (2002), Policy Paradox; The Art of Political Decision Making, Revised Edition, New York: W.W. Norton & Company.

Arbeidsmigratie vanuit Centraal- en Oost-Europa, enkele cultuuraspecten

door Jacob Vossestein,
schrijver van het boek *Werken met Oost-Europa*

Nadat West- en Oost-Europa vele decennia rigoureuus van elkaar gescheiden waren, is na de val van het IJzeren Gordijn het contact weer op gang gekomen. Westerse ondernemers investeren in het oosten, met als gevolg een flink aantal zakenreizen daarheen en een toegenomen aantal daar werkende expats.

westnaar oost, maar omgekeerd nauwelijks, op klassieke muziek en literatuur na.

Nederland dreef sinds de 17e eeuw wel handel met Rusland, maar dat betrof kortstondige contacten door een kleine groep mensen. Alleen met Polen is de relatie iets intensiever geweest, ondermeer door de komst van Poolse mijnwerkers naar Limburg in de jaren '20 van de 20e eeuw.

Na de Tweede Wereldoorlog bleef er een groep Polen achter nadat ze ons land mee hadden helpen bevrijden en hun eigen land communistisch werd. Vanuit andere Centraal-Europese landen kwamen beperkte aantallen vaak goedgeschoolde vluchtelingen naar Nederland na opstanden tegen het communistische regime (de Hongaarse Opstand van 1956, de Praagse Lente van 1969).

Zij zijn min of meer geruisloos opgegaan in onze samenleving. Ook werkten er lange tijd een flink aantal Joegoslaven (zoals ze toen nog heetten) in Nederland, maar daarvan zijn de meeste teruggegaan. Met landen verder naar het zuiden en oosten bestond nooit veel contact en zo zijn zelfs de nieuwe EU-lidstaten Roemenië en Bulgarije voor de meeste Nederlanders grote onbekenden.

De scheiding tussen oost en west heeft zeer lange historische wortels, met als gevolg dan ook een flink verschil in mentaliteit. Hoewel het enorme gebied

dat we in Nederland gemakshalve 'Oost-Europa' noemen meer dan twintig landen omvat en dus wel onderlinge verschillen móet hebben, zijn er toch enkele gemeenschappelijke punten te noemen.

Eerst een korte blik op onszelf: maatschappij en denken in West-Europa zijn sterk beïnvloed door de Renaissance, de Reformatie, het Rationalisme en de Industriële Revolutie. Ook langdurige onafhankelijkheid en door de ligging aan zee ontstane buitenlandse handel en kolonialisme hebben hun invloed gehad: langdurige democratie en welvaart, een hoog opleidingsniveau en een vrije markt met internationale contacten, om maar enkele factoren te noemen.

Maar met het daarmee eveneens ontstane individualisme en zelfvertrouwen is er ook een verzakelijking van de maatschappij en een hoge mate van regulering van het dagelijks leven gekomen.

West-Europa is sinds 1945 gewend aan vrede, orde en welvaart. In oostelijk Europa heerste lange tijd geen orde en welvaart maar verschuivende grenzen, buitenlandse overheersing, dictatoriale regimes en een schraal bestaan zonder vrijheid. Het gebied kent een meer landinwaartse ligging met eeuwig dezelfde burens, die vaak zowel etnisch als religieus geheel

"...de mensen in oostelijk Europa hebben eerder wat weg van Spanjaarden en Italianen..."

anders zijn. Gevolg is een andere loop der geschiedenis en veel minder diepgaande invloed van genoemde bewegingen.

Dementiteit is er dan ook behoorlijk anders. Verstand en emoties lijken er minder sterk

gescheiden zijn: de mensen in oostelijk Europa hebben eerder wat weg van Spanjaarden en Italianen dan van koel-rationele noorderlingen als Nederlanders en Duitsers.

Dat uit zich bijvoorbeeld in de gerichtheid - ook in zakenleven en andere werkcontacten - op vriendschappelijke relaties binnen je groep en met die mensen die je nodig hebt. Daarbij hoort gastvrijheid, lekker eten en inderdaad ook sterke drank.

Maar er is ook een andere kant. Na honderden jaren van buitenlandse overheersing zijn de nationale trots en het nationalisme sterk. Geschiedenis, helden, de eigen taal en muziek, ze zijn een terugkerend thema in de conversatie maar ook een bron van chauvinisme rond de eigen levenswijze.

Er is dus een groot verschil tussen de harmonie binnen de groep en de geringschattende houding tegenover andere volkeren. Wie deze emotionaliteit onprofessioneel vindt, moet weten dat het communisme veel goedgeschoolde vakmensen en wetenschappers heeft nagelaten.

Westerlingen zijn vaak aangenaam verrast door de gedegen vak kennis en het technisch inzicht van Oost-Europeanen. Minder goed ontwikkeld natuurlijk, zeker onder ouderen, zijn ondernemerschap en commercieel inzicht, althans niet op de manier waarop westerlingen die het liefst zien: efficiënt, bestendig en transparant. Door het ontbreken van fijnmazige regelgeving en een streven naar maximale winst en snelle carrière komen er minder eerlijke praktijken voor die haaks staan op onze waarden.

Bij de ontmanteling van de communistische staatssector slaagden toch al machtige lieden erin zich met de meest lucratieve onderdelen snel te verrijken. Hun luxueuze levensstijl gaat ten koste van de gewone man, en heeft negatieve gevolgen gehad op alle niveaus van het maatschappelijke verkeer. Corruptie, vriendjespolitiek en ook misdaad

worden onder EU-aandrang wel bestreden, maar zijn in veel landen wijdvertakt en niet gemakkelijk uit te roeien. goede werkrachten aan ze hebben - door persoonlijke aandacht, een familieachtige sfeer in het bedrijf en af en toe eens

“Westerlingen zijn vaak aangenaam verrast door de gedegen vakkennis en het technisch inzicht van Oost-Europeanen.”

Het gros van de Oost-Europeanen is echter weliswaar ambitieus maar eerlijk en bereid de handen uit de mouwen te steken. Wel staan ze anders in het leven dan wij. Warme banden met familie en vrienden staan voorop, vormen van plezier in het leven die niet alleen maar consumptief zijn.

Er is weinig klakkeloze bewondering en jaloezie omtrent de ‘verworvenheden’ van de Nederlandse maatschappij: individualisme, maximale consumptie, strikte afspraken en strakke planning, meer oog op de toekomst dan voor het verleden.

Wiezakendoet of onderhandelt met mensen uit Centraal en Oost Europa zal meer succes hebben met een gastvrije sfeer, tijd voor persoonlijk contact, lange gesprekken en een plezierige maaltijd dan met gladde efficiency, strakke agenda’s en prachtige folders.

Jacob Vossestein studeerde sociale geografie en is werkzaam als intercultureel trainer, o.a. aan het Koninklijk Instituut voor de Tropen te Amsterdam. Hij is gespecialiseerd in de rol van cultuurverschillen bij internationale contacten en helpt geschillen te overbruggen.

Al meer dan 25 jaar geeft Vossestein training en advies aan overheden, het bedrijfsleven, expats, studenten en militairen op het gebied van internationaal management en interculturele communicatie.

Voorts is hij auteur van ondermeer de boeken 'Dealing with the Dutch' en 'Werken met Oost-Europa', en het binnenkort te verschijnen 'Werken met India'. Meer informatie over Vossestein, zijn werk en publicaties is te vinden op www.jacobvossestein.nl

iets leuks met ze doen in de avonden en weekends, wanneer veel migranten immers met de ziel onder de arm lopen bij gebrek aan eigen familie en vrienden hier.

Dat is feitelijk ook een aspect van de door minister Vogelaar genoemde fouten die vermeden hadden kunnen worden met eerdere arbeidsmigranten!

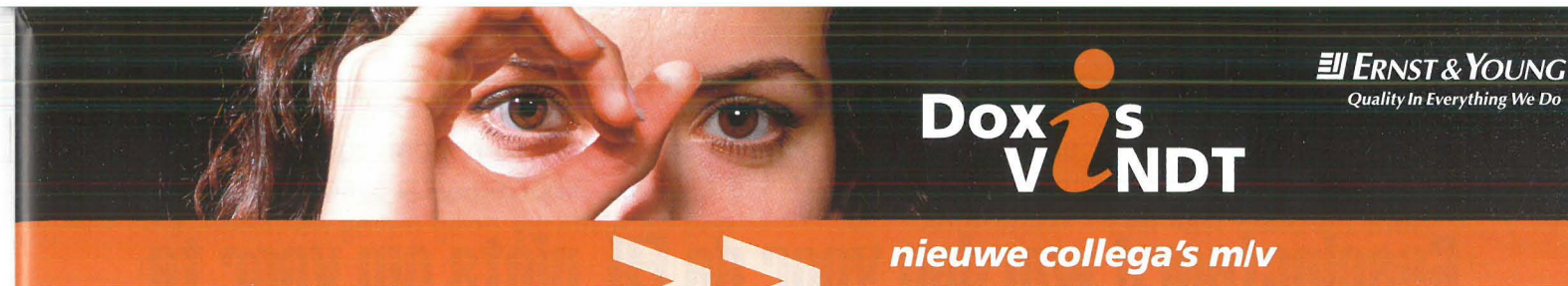
Nederland lijkt zakelijkheid, efficiency en planning te zien als de beste aanpak, die lagere kosten, een hoger tempo en optimale opbrengsten oplevert.

Maar dat gaat minder op in de omgang met andere culturen, waar niet het strakke rooster het ideaal is maar een leven waarin naast hard werken ook plaats en tijd is voor plezier met anderen en oog voor ieders unieke identiteit en achtergronden, óók in het werkende leven.

In het eenwordende Europa - en een globaliserende wereld - zijn dat culturele verschillen waar Nederlanders misschien nog wat van kunnen leren.

“Het gros van de Oost-Europeanen is echter weliswaar ambitieus maar eerlijk en bereid de handen uit de mouwen te steken. Wel staan ze anders in het leven dan wij.”

Ook wie hier in Nederland werknemers uit die contreien in dienst heeft, zal een betere band met hen krijgen - en dus



Maak je sterk bij Doxis - Junior Adviseur

Dit is je werkerrein

Achter de economische en maatschappelijke structuur van Nederland gaat een complexe, maar zeer uitdagende informatiewereld schuil. Meer dan ooit is het à la minute en trefzeker beschikbaar hebben van informatie bepalend voor het rendement en de slagvaardigheid van de spelers in die context. Daarvoor zorgen is de core business van Doxis, marktleider in informatiemanagement en -logistiek.

Dit is je bagage

Wil jij organisaties helpen hun informatiemanagement te verbeteren? Je bent van harte welkom om met ons mee te groeien als je analytisch sterk en accuraat bent. Wat je nodig hebt, is een academische opleiding, daadkracht en nieuwsgierigheid. Wat we je bieden, is een uitdagende baan in een jonge inspirerende werksfeer waar volop ruimte is voor persoonlijke groei. Een ideale omgeving om een schat aan werkervaring op te doen. Maak je sterk bij Doxis. Voor de klant en voor jezelf.

Dit is je kans

Als junior adviseur ken je de marktcontext van organisaties. Je adviseert organisaties inzake strategische en tactische vraagstukken op het gebied van informatiemanagement en -logistiek. Je bent verantwoordelijk voor de kwaliteit, de winstgevendheid en het resultaat van uitgevoerde opdrachten. Doxis kent sinds kort ook een traineeship voor de Young Interim Professional. Kortom, een carrière waarin je veel leert, meegroeit met Doxis én waarin je een nieuw vakgebied mede vormgeeft.

Dit moet je doen

Geïnteresseerd? Overtuig ons dan van jouw capaciteiten. Onze arbeidsvoorwaarden zijn prima, je groeimogelijkheden vrijwel onbeperkt. Ga naar www.doxis.nl en klik op 'vacatures' om direct te solliciteren. Voor meer informatie over de functie kun je terecht bij Yolanda Kuip: (070) 317 71 72.

Doxis Vindt precies wat u zoekt

Kijk voor meer details op www.doxis.nl, klik op 'vacatures'.

DOXIS
INFORMATIEMANAGERS

Voor al je kopieer-, print- en drukwerk



DRUKKERIJ DE KEMPENAER

Terweeplein 1 - 2341 CL Oegstgeest - www.dekadruk.nl
Tel. 071-5173223 - fax 071-5155594 - info@dekadruk.nl

Geselecteerd worden voor de EU, niets om voor te vrezen en veel om voor te gaan

Door: Adriëne Schouw

Stel, je bent jong en onbevangen, afgestudeerd bestuurskundige en je ambieert een baan bij de EU. Je diploma's en je motivatie vormen je starterspakket. Mooi! Meer heb je voorlopig ook niet nodig. On-line inschrijven op één van de toelatingsprocedures is dan het startpunt voor verreweg de meeste Europese carrières

Maar ook het begin van een pittige test op motivatie en doorzettingsvermogen. Geen sinecure. Toch is er niets om voor te vrezen en veel om voor te gaan! Het Bureau Internationale Ambtenaren, 'BIA' voor insiders, helpt namens de overheid. Door middel van voorlichting, werving en training kunnen zij je kansen vergroten.

Europa en de Europese Unie. Je zou bijna vergeten dat het om mensenwerk gaat. Allemaal verricht door een klein aantal zeer goed opgeleide en ambitieuze Europeanen met een bijzondere drijfveer voor de Europese publieke zaak. Het zijn slechts 32.000 ambtenaren (een korps dat in aantal vergelijkbaar is met dat van de gemeente Amsterdam) die de instellingen in Brussel en daarbuiten bemensen.

De belangstelling ervoor is enorm. Daarom moet men een pittige, veelbesproken selectie ondergaan. Het concours. Een vergelijkend onderzoek tussen de high potentials van alle lidstaten op het juiste intellect, feilloze vak- en feitenkennis, uitstekende sociale omgangsvormen, maar toch vooral op motivatie en ijver.

Gelukkig is het niet de enige manier om binnen te komen.

Brussel krijgt jaarlijks zo'n 40.000 sollicitanten. Een monsteselectie. Niet van kandidaten die op een zondagmiddag vanuit hun zolderkamer een brief als blijk van belangstelling hebben zitten schrijven, maar van gemotiveerde slimmeriken die bereid zijn deel te nemen aan veeleisende toelatingsexamens en een lange adem hebben.

Wat Brussel zoekt...?

Enkel de meest gekwalificeerde kandidaten. In Brussel behoor je daartoe als je laureaat bent. Als je een plek hebt veroverd op een lijst van kandidaten die geslaagd zijn voor de toelatingsexamens. En waarom ook niet? Als je als werkgever zoveel belangstelling geniet kun je de lat hoog leggen.

Er is niet één weg die naar Brussel leidt, het zijn er meerdere. Deelname aan een concours is er slechts één van. Het is daarom heel verstandig om je eerst te oriënteren op de mogelijkheden voor een baan. De tijdelijke banen zijn minstens zo interessant, zeker voor starters. De vacaturesites bieden talloze tijdelijke dienstverbanden voor 'contract-agents' of 'temporary agents' en het stagebureau van de EU voert twee maal per jaar hun stagerondes uit. Eenmaal ingezet op Brussel wuif je de kansberekeningen van de sceptici om je heen vrolijk weg en begin je met je in te schrijven.

Zoals alle traineeships is óók die bij de EU een uitstekende proeftuin voor het ontdekken van je Europese ambities.

EU-traineeships hebben een doorlooptijd van een gangbare stageperiode, zo'n 5 a 6 maanden, en geven geen garantie op een baan. Omdat je veel mensen leert kennen kun je, na een traineeperiode, wel rekenen op een aantal interessante contacten die je later in je loopbaan goed van pas kunnen komen. De meeste trainees zijn gevallen voor de werkomgeving en willen binnen het internationale werkveld blijven. Multicultureel, beschaafd en ambitieus.

Vóór 1 maart en vóór 1 september kun je je on-line registreren bij het stagebureau. Wees daarbij heel zorgvuldig en schrijf een vurige motivatie.

Elk halfjaar schrijven zich zo'n 10.000 kandidaten in voor circa 600 te vergeven plekken. Verwacht daarom niet dat het onmiddellijk lukt. De meeste trainees hebben zich meerdere keren moeten aanmelden om uiteindelijk geselecteerd te worden.

Tijdelijke dienstverbanden kunnen bij de EU nog zomaar 4 tot 6 jaar duren, een normale doorstroomtijd dus eigenlijk. Als 'contractant' bijvoorbeeld verricht je meestal ondersteunende werkzaamheden binnen diverse afdelingen, agentschappen of EU-posten. De kans dat je daarbij buiten Brussel komt te werken is groot. Ook in Nederland zelf zijn bijvoorbeeld veel van dergelijke EU-agentschappen gevestigd. Zo'n één of twee keer per jaar werft de EU een 'pool' aan afgestudeerden, mét en zonder werkervaring, op allerlei vakgebieden.

Algemene projectmedewerkers of ondersteunende medewerkers binnen communicatie, beveiliging, IT of financiën. Deze visvijvers worden samengesteld uit kandidaten die zich eerst on-line hebben geregistreerd en daarna hebben deelgenomen aan een vergelijkend onderzoek. Zo'n onderzoek is een variant op het concours maar meestal minder zwaar en minder langdurig. Ook is de drempel voor toelating minder hoog. Zodra je op een lijst staat van geslaagde kandidaten kun je worden uitgenodigd voor een bepaalde tijdelijke functie. Reuze interessant, met name voor starters.

Tenslotte is het behalen van een concours de weg die leidt tot het predikaat 'Europees ambtenaar'. Een vast contract met interessante carrière mogelijkheden en riant arbeidsvoorwaarden.

Maar wél een omvangrijke en langdurige procedure omdat iedere kandidaat binnen de EU die zich inschrijft, een gelijke kans behoort te krijgen. In Nederland wordt veel gemopperd op deze toelatingsprocedure. We zouden niet gewend zijn aan dergelijke examens die gepaard gaan met veel stampwerk, iets wat in Frankrijk en België heel normaal is. Maar de toelating ter discussie stellen is jezelf op voorhand diskwalificeren. Het commitment aan een zware procedure is nu eenmaal onderdeel van de beproeving. Het bedrijfsleven hanteert inmiddels selectiemethodes die veel zwaarder zijn.

Het concours telt drie rondes binnen een doorlooptijd van circa één jaar. Je doorloopt een eerste ronde die toets op Europese feitenkennis, kennis van het vakgebied en intelligentie, allemaal per computer. Binnen de eerste ronde wordt de grootste schifting gemaakt. Ben je daar doorheen dan word je enkele maanden later uitgenodigd om een essay te maken op je vakgebied, *handgeschreven!* Haal je deze tweede ronde dan word je tenslotte uitgebreid ondervraagd door een internationale jury van mensen die al bij de EU werken. Niet alle testen zijn gelukkig in een tweede taal. Enkele onderdelen mag je gewoon in je moedertaal afleggen.

"Reuze interessant, met name voor starters."

Het BIA organiseert een intensieve voorbereiding op elke ronde, 'de concourstraining'.

Een 'crashcourse' waarnaast nog flink wat uren zelfstudie moet worden geïnvesteerd.

Elke ervaringsdeskundige weet dat je ter voorbereiding op het concours in de rij van de supermarkt nog even je boekje met feitjes erbij pakt om weer een paar minuten te stampen.

"Vrijwel iedereen die in Brussel komt te werken is laaiend enthousiast."

Op de website van BIA lees je aankondigingen van concoursen en alle informatie die daarbij hoort. Het laat stap voor stap zien wat je moet doen. Brochures en informatiepakketten zijn te downloaden en je kunt er doorklikken naar vacatures en online-registratie.

De EU laat de kennisgeving van concoursen en de werving voor deelnemers aan de lidstaten zelf over. Ieder land is daarmee dus verantwoordelijk voor de vertegenwoordiging van mensen binnen de instellingen. Dat betekent dat het BIA ook vooraankondigingen verstuurt naar iedereen die daar prijs op stelt (aan te melden via de website) en advertenties publiceert in dag- en vakbladen. Hoe groter de werving hoe meer publiciteit eraan besteed wordt, hoe groter de concurrentie.

Een concours op het vakgebied 'Openbaar Bestuur' is meestal groot en komt elke 3 à 4 jaar wel een keer aan de beurt, maar wacht daar niet op, als je er eenmaal voor gaat. De meeste mensen die inmiddels in Brussel aan de slag zijn hebben daarvoor vaak parallel aan elkaar lopende procedures doorlopen en niet op één paard gewed.

Het is gelukkig toegestaan om aan meerdere toelatingsexamens tegelijkertijd mee te doen. Schrijf je dus ondertussen rustig in voor een traineeship, een werving voor 'contract agents' of kijk in de databank met 'non-permanent posts'.

Realiseer je bij elke inschrijving dat je, vanaf dát moment, in een competitie zit met mogelijk duizenden kandidaten uit 26 andere lidstaten. Gelukkig wordt er altijd om een motivatie gevraagd. Dat is dé manier om je te onderscheiden van de rest. Neem daarvoor dus de tijd en verwoord je motivatie serieus en puntig. Je kunt je natuurlijk hierin ook beroepen op specifieke EU-werkervaring of door te vermelden een traineeship te hebben gedaan.

Maar waar doe je het nu allemaal voor..? Vrijwel iedereen die in Brussel komt te werken is laaiend enthousiast. De inhoud van het werk, het abstractieniveau, het carrièreperspectief en niet te vergeten de arbeidsvoorwaarden. Als assistent beleidsmedewerker begin je toch al gauw met een salaris van 3000 euro netto per maand. Vertalers en juristen starten met 4000 euro netto. De EU betaalt dus goed met allerlei extra toeslagen zoals 'kostwinnaarstoelage' en 'ontheemdingstoelage'.

Het BIA onderhoud uiteraard veel contacten met de Nederlanders die werken bij de EU-instellingen. Vaak worden ze uitgenodigd om een praatje te houden over het werken bij de EU op universiteiten of op banenbeurzen, om zo een nieuwe lichter jonge ambtenaren voor te bereiden. De verhalen zijn vaak heel persoonlijk en openhartig. Het is opvallend hoe vaak het 'werken binnen een grote verscheidenheid aan culturen' daarin als één van de belangrijkste drijfveren genoemd wordt. Gelardeerd met anekdotes. De EU is voor een werknemer bepaald geen anonieme gemeenschap maar een inspirerende kosmopolitische omgeving waar je al snel veel vrienden maakt.

Na een afgeronde studie Bestuurskunde is het werken bij de Europese Unie dus bepaald geen gelopen race.

Je zult je, gedreven door ambitie en motivatie, moeten onderwerpen aan een zware selectie om zo tot één van de hoogst gekwalificeerde en gespecialiseerde beroepsgroepen van Europa te behoren. Maar dát eenmaal goed gerealiseerd, kun je meerdere wegen bestormen en niet afhaken vóór je het toegangsbewijs binnen hebt!

Adriënne Schouw is coördinator van het Bureau Internationale Ambtenaren (BIA). Het Bureau helpt Nederlanders op weg naar een Europese en internationale loopbaan en traint kandidaten voor het Concours, het toelatingsexamen voor functies bij de Europese Unie. Voor meer informatie zie: www.bureauinternationaleambtenaren.nl



Voor meer informatie:
http://europa.eu.int/comm/stages/index_nl.htm
 &
www.europa-nu.nl onder 'werken bij de Europese Unie'

Bestuurskunde

Bestuurskunde Wetenschap

Bestuurskunde Wetenschap

Beleid Wetenschap

Beleid Wetenschap

Theorie Gemeente

Theorie Gemeente

Theorie Gemeente

Bestuur Parlement

Bestuur Parlement

Bestuur Parlement

Europa Rijk

Europa Rijk

Praktijk Rijk

Praktijk Rijk

Word nu lid van de Vereniging voor Bestuurskunde voor het Speciale studententarief van € 16,80 per jaar.

Je ontvangt dan gelijk vier keer per jaar het tijdschrift Bestuurskunde.

Meer informatie? Surf naar www.bestuurskunde.nl



Vereniging voor Bestuurskunde

DE BRUG TUSSEN THEORIE EN PRAKTIJK

Door: Thomas O'Neill

Is bestuurskunde sowieso een te gemakkelijke studie waardoor tentamens meer een verplichte meldingsplicht zijn dan de voorgestelde dag des oordeels?

Wat kunt u daar aan doen?

Laat u inspireren door wat JFK zelf zou zeggen: "don't ask what your studies can do for you, ask what you can do for your studies". En dat kunt u doen door uw klacht naar het volgende adres te sturen:

wuisman@fsw.leidenuniv.nl

Het moge duidelijk zijn: in Jeruzalem staat niet de enige klaagmuur. Ermag dan veel 'fout' gaan volgens ons studenten, er kan ook wat aan gedaan worden. Marloes Adema (MSc), Femke Jelles (BA3) en Thomas O'Neill (BA2) zullen er alles binnen hun macht aan doen om aan de gegronde klacht te werken.

Zij zijn de studentleden binnen de opleidingscommissie en werken eraan om van de studie bestuurskunde een studie te maken waar ieder blij mee kan zijn – docent, student én toekomstige werkgevers (die straks enkel nog Leidse bestuurskunde studenten aan willen nemen).

Maar we mogen dan wel een onderwijscommissie hebben die daar voor mag zorgen, zonder hulp van jullie als studenten komen wij nergens.

Beste bestuurskundigen,

Had u ook zo een last van die docent die niet te verstaan was? Of kon u de monoloog wel verstaan maar dacht u dat het lezen van de stof voldoende was en het dus liever niet verstond? Was het tentamen niet representatief genoeg ten opzichte van de gelezen stof?

De opleidingscommissie, beter bekend als de OLC, verzorgt nog meer dan enkel en alleen de weldoordachte klachten, zo ligt ook de Casimir-prijs presentatie in onze handen en besteden we uitvoerig aandacht aan de Belgids die in september is verschenen.

Dat doen niet alleen de student-leden, zo zijn er nog meer mensen in de opleidingscommissie – oftewel de OLC. Ook onze studieadviseuse Daniëlle Ladan en Albertje Femke van Seggeren als student-lid van het departementsbestuur. Daarnaast zitten er nog drie docenten in de OLC met dhr. Wuisman als voorzitter. Misschien wel ten overvloede, hier nogmaals het emailadres, wuisman@fsw.leidenuniv.nl.

De OLC rekt er op dat we van u horen!

EVEN VOORSTELLEN:

Albertje Femke van Seggeren

Student-lid van het Opleidingsbestuur Bestuurskunde

Hallo, ik zal mij even voorstellen. Ik ben Albertje Femke van Seggeren en ik loop alweer vier jaar rond op deze faculteit.

Ik heb mijn Bachelor in Bestuurskunde afgerond en ben dit jaar begonnen met mijn Master. Afgelopen jaren heb ik mij op verschillende manieren beziggehouden en ingezet voor de studie Bestuurskunde en zijn studenten.

Dit jaar zal ik als het nieuwe student-lid van het Opleidingsbestuur mij weer gaan inzetten voor de studie en zijn studenten!

Elk jaar neemt één student plaats in het Opleidingsbestuur en deze student vertegenwoordigd alle studenten van Bestuurskunde. In het Opleidingsbestuur zal ik me bezighouden met alle onderwijszaken, zoals de studieinvulling, roosters, toelatingseisen, studielast etc.

Daarnaast heb ik ook een adviserende stem in het Departementsbestuur dat zich met meer algemene zaken bezighoudt.

Als student-lid is mijn belangrijkste taak om de belangen van de studenten in de gaten te houden bij het departement en te weten wat er onder de studenten speelt.

En daarvoor heb ik jullie hulp nodig!

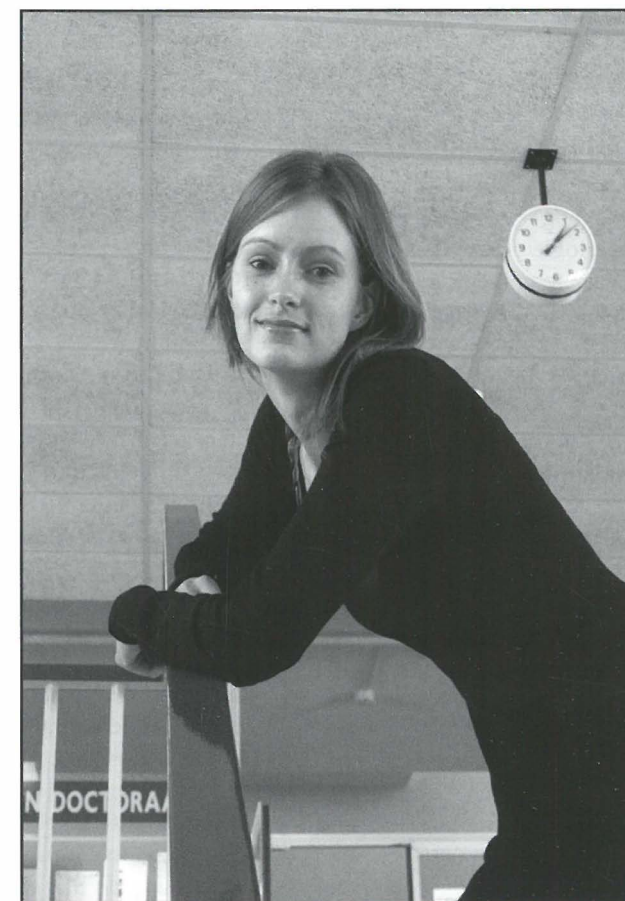
Als je als bestuurskundestudent klachten hebt over de studie of andere

opmerkingen en suggesties, dan kun je mij altijd bereiken via het mailadres: studentenbsk@fsw.leidenuniv.nl.

Ik zal er dan voor zorgen dat jouw klachten op de goede plek terechtkomen en dat er iets mee wordt gedaan! Samen met jullie en de opleidingscommissie wil ik er graag voor zorgen dat het onderwijs van goede kwaliteit blijft. Dus als je ergens mee zit en je wil er wat aan veranderen, stuur dan gerust

een mailtje! Dan kunnen we samen het onderwijs blijven verbeteren!

Als je verder nog vragen hebt of iets wil weten, spreek me dan gerust een keertje aan!



De week van...

Sandra Korstjens

eerstejaars Bestuurskundestudente én daarnaast lid van de B.I.L. en de SIB!

Sandra Korstjens (19) is eerstejaars studente Bestuurskunde en tevens actief lid van de Studentenvereniging voor Internationale Betrekkingen (SIB). Hiernaast is zij druk met colleges, werken op Schiphol, een cursus sportpsychologie en haar themagroep bij de SIB.

Bestuurskundige Berichten liet haar een week lang een dagboek bijhouden over het leven als eerstejaarsstudent, en biedt U als lezer een inzicht in haar drukke leventje.

Maandag

Vanochtend heb ik gelukkig eerst de kans om wat uit te slapen, nadat ik de avond ervoor terug ben gekomen van een weekendje bij mijn vriend in Ierland. Vervolgens nog even wat stof ter voorbereiding voor het college van sociologie gelezen en daarna naar de faculteit om het college over Marx te volgen. 's Middags wat studeerwerk voor het vak Methoden & Technieken en 's avonds naar het Universitair Sportcentrum om nog even lekker te ontspannen tijdens pilates.

Dinsdag

Vandaag gaat de wekker al vroeg, want ik moet om 8 uur werken op Schiphol. Via een uitzendbureau flyer ik daar regelmatig in de vertrekhal voor See Buy Fly. De tijd gaat vandaag gelukkig lekker snel en om 12 uur neem ik de trein terug naar Leiden, om meteen door te gaan naar de faculteit. Snel even mijn e-mail checken en dan naar het college Methoden & Technieken dat vandaag over het analyseren van kwantitatieve gegevens gaat. Na college nog wat lezen en om 17 uur heb ik met een vriendinnetje op het sportcentrum afgesproken. Om 19 uur is het tijd voor de cursus sportpsychologie. Deze cursus bestaat uit 12 workshops die één keer in de drie weken op het FSW worden gegeven. Ik volg het vooral uit interesse, maar ook omdat ik zelf jarenlang fanatiek heb hardgelopen, maar door blessures en een jaar in het buitenland is dit helaas op een laag pitje komen te staan. Vandaag gaat de workshop over spanning en hoe iedereen hier op verschillende manieren mee omgaat en hoe het de sportprestatie kan beïnvloeden..

Woensdag

's Ochtends eerst weer werken op Schiphol en daarna om 13 uur naar het college van Bestuurskunde 2. Vandaag hebben we een gastcollege van Mark Rutgers over het begrip openbaar bestuur. Het is een interessant college en de stof die ik heb gelezen wordt goed verduidelijkt. Eenmaal thuis probeer ik een goede opzet voor mijn paper voor bestuurskunde 2 op papier te zetten, maar het valt nog niet mee een juiste invalshoek voor mijn onderwerp,

voortijdige schoolverlaters, te kiezen. Gelukkig zie ik dat we over twee weken teksten moeten lezen, die ik waarschijnlijk goed kan gebruiken. Om 18 uur nog even een uurtje naar het sportcentrum en 's avonds met een vriendinnetje gegeten en voor de tv gehangen.

Donderdag

Vanochtend lekker lang uitgeslapen en daarna eerst een tijd gewerkt aan een opdracht voor sociologie, waarin ik het stemgedrag van verschillende Leidse districten moet verklaren aan de hand van sociale kenmerken. De opdracht is niet zo moeilijk, maar we krijgen er maar 3 A4-tjes voor, dus ik twijfel een beetje of ik alles hierin wel duidelijk uitleg. Om 15 uur is het tijd voor de werkgroep van Bestuurskunde 2, waarin we het vooral hebben over de verschillen tussen de Europese en de Amerikaanse benadering van bestuurskunde en waarin de paperonderwerpen ook nog aan bod komen. In de pauze word ik gebeld door iemand van de Rabobank die me verteld dat ze me uitnodigen voor een gesprek voor een plaats in hun studentenpanel waar ik twee weken eerder naar heb gesolliciteerd. We maken een afspraak voor 12 december. Ik ben erg benieuwd hoe het zal verlopen. Het lijkt me erg interessant om in het studentenpanel te zitten, om eens een kijkje te kunnen nemen achter de schermen bij deze bank. Na de werkgroep ga ik naar huis om de opdracht voor sociologie af te ronden en om half acht is het tijd voor een wijnproefavond van mijn themagroep Europa van de SIB. Bij de SIB (Studentenvereniging voor Internationale Betrekkingen) zijn er verschillende themagroepen en samen met je themagroep onderneem je verschillende activiteiten. Twee weken geleden hadden we een filmavondje en nu dus wijnproeven. Het draait uit op een erg gezellige avond en om 12 uur ben ik uiteindelijk weer thuis.

Vrijdag

Erg vroeg op vandaag om van 7 tot 11 uur de Metro op het station uit te delen. 's Middags neem ik de trein naar Heemskerk om het weekend lekker bij mijn ouders door te brengen. De rest van de middag doe ik weinig.

RECTIFICATIE

In de laatste Evaluatiegids Bestuurskunde 'BELicht' is er per abuis een fout geslopen op pagina 20 bij de reactie van het vak Bestuurskunde II.

Er stond:

'Reactie dr. W.J. van Noort:

De docenten van dit vak waren helaas onbereikbaar voor een reactie op dit vak. De BEL betreurt dit en hoopt dat de docenten volgend jaar beschikbaar zijn voor een reactie.'

Echter had hier moeten staan:

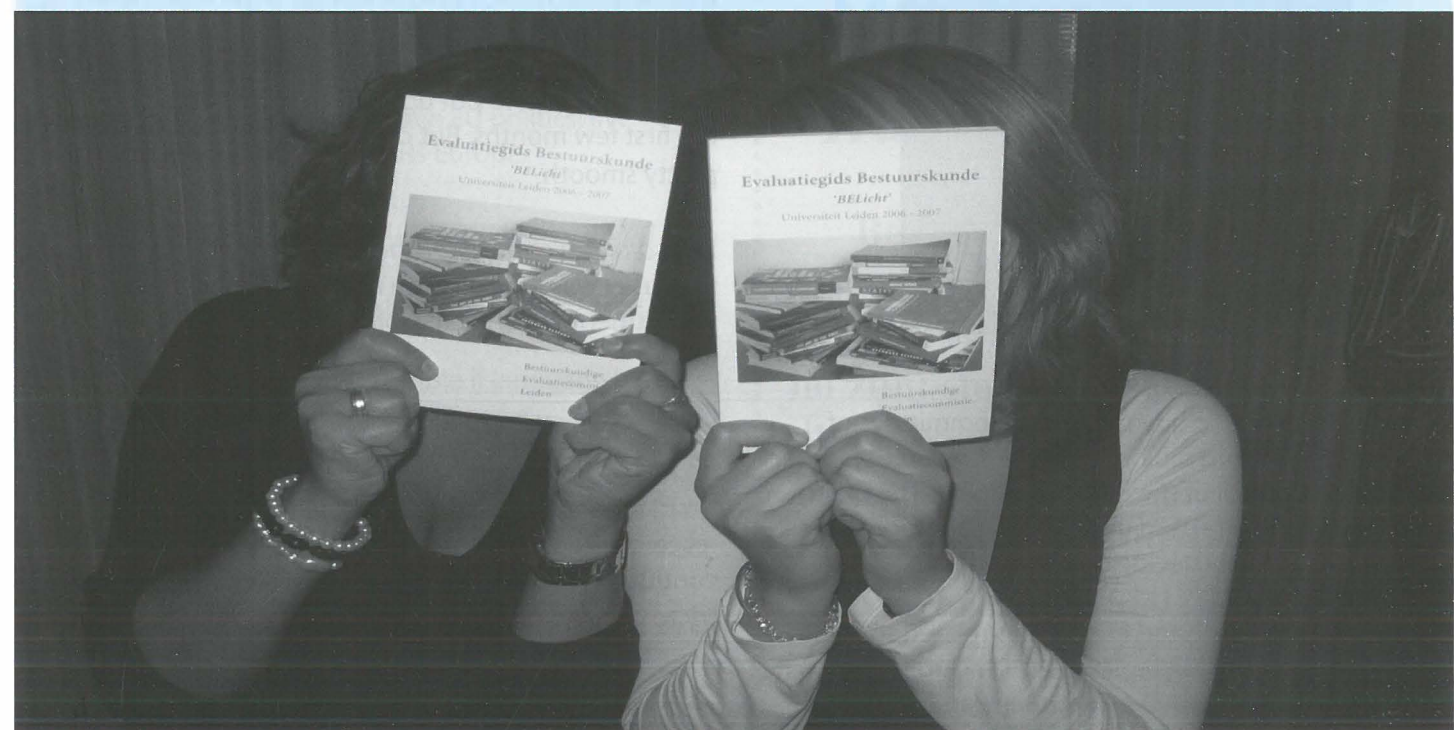
"Het vak Bestuurskunde-II had een totaal andere inhoud en opzet dan vorige jaren, zodat het voor de docenten afwachten was hoe het vak bij de studenten zou bevalen. Dat is me beslist niet tegengevallen; ondanks de zware kost hebben studenten het vak kunnen waarderen. Ik ben het er mee eens dat het beter zou zijn als de hoorcolleges aan de werkcolleges vooraf zouden gaan, maar roostertechnisch is dat helaas niet altijd mogelijk. Iedere werkgroepdocent heeft een eigen aanpak, zodat het ook niet verbazend is dat er enige verschillen zijn in de opzet van de werkgroepen. Ik zal volgend jaar echter proberen wat meer uniformiteit in de opzet van de werkgroepen aan te brengen, zodat er ook in alle werkgroepen ruimte zal zijn voor discussie."

De BEL-commissie 2006-2007 betreurt deze fout ten zeerste en biedt haar welgemeende excuses aan voor deze onzorgvuldigheid aan de heer Van Noort.

Met vriendelijke groet,

Josien de Reuver Commissaris Onderwijs '06-'07

Femke Jelles Commissaris Onderwijs '07-'08

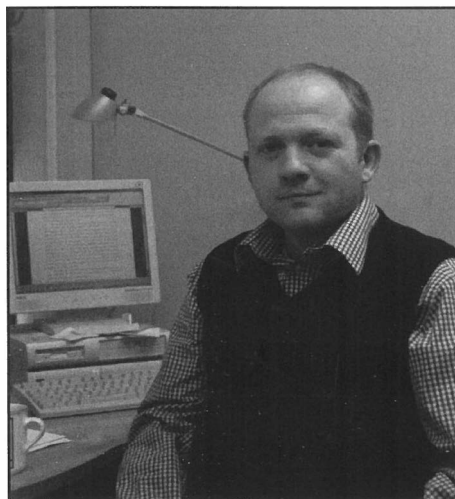


Bestuurskundige Berichten is made by people who just keep on asking questions. One of them is Leontien Wagenaar, who interviewed two PhD-candidates and asked them everything about doing research, working in the European Union and how they feel about Europe.

The first interview: Frank Häge

Can you give a short introduction of yourself?

I am a PhD fellow here at the department since January 2004. Before that, I did my master degree at the University of Konstanz, one of the few German universities with a public administration department. I grew up in a little town near Ulm in the Southwest of Germany.



What is your academic field of interest?

In my PhD project, I study the role of committees of national officials and diplomats in the preparation of the work of the Council of the European Union. The main question is in how far and under what conditions these committees actually decide on EU legislation.

In general, I am interested in all issues related to legislative decision-making in the EU, including decision-making within the European Parliament and

the interaction between the major EU institutions in the process of adopting European laws. In the past, I also looked at the factors influencing the size of the public sector and the extent to which infrastructures are publicly provided using a comparative perspective. A more technical interest relates to quantitative and comparative research methods as well as formal models for theory building.

What are the (dis)advantages of doing a PhD (abroad)?

I do not really see any disadvantages of doing a PhD if the eventual goal is to pursue an academic career or if that is at least a plausible option for you. I am not convinced that doing a PhD is an advantage for pursuing other careers; it takes quite a lot of time that could be spent gaining already experience in the job one is actually interested in.

In professional terms, the advantages and disadvantages of doing a PhD abroad depend on the country in which you are doing the PhD. For example, the Dutch university system offers in my view much better conditions for PhD students than the German or the Anglo-Saxon systems. In practical terms, doing a PhD abroad comes with all the disadvantages any migrant worker has to deal with, mainly in the form of less contact with friends and family at home.

Did you experience any practical problems?

As an EU citizen, I didn't have to deal with a lot of bureaucratic hurdles. I didn't need a residence permit, so registering with the town hall and getting my soft-number was basically all I had to do. Getting affordable accommodation was more of a problem when I moved here. The international office of the university seems to be in touch only with landlords that demand horrendous prices for small and shabby rooms. Without understanding or speaking Dutch, it was not possible for me to find something quickly from abroad. So I had to put up with an overcharged rent for the first few months. But other than that, everything went pretty smooth.

Why did you choose for the University of Leiden?

Because I was looking for a PhD position and the department advertised a job in an area I was interested in.

Do you have any advice for students who would like to go further in research?

Do it! A good opportunity to experience how professional research is done in practise is the capstone projects conducted by some faculty in the department. I would try to get into one of these projects.

How is it living in Leiden?

Great, Leiden is a beautiful city; it is almost like a smaller and a bit quieter version of Amsterdam. A big advantage is also its central location with good train connections to several major cities in the Netherlands as well as to the airport at Schiphol. So if Leiden gets a bit too quiet, you can get out of it quickly as well.

Besides your PhD, what are your activities?

Besides working on my PhD project, I teach courses, supervise theses, attend PhD courses and summer schools, conduct other small research projects, write academic journal articles, book chapters and book reviews, and present research results at conferences.

Which possibilities does the EU offer for PhD and research?

The EU has a relatively large research budget with which it finances a lot of studies and research activities all over Europe. These subsidies often also include funds for PhD positions and activities.

For example, I participated in an international PhD network for two years to discuss and study issues related to the democratic legitimacy of the EU. This network was partly financed by the EU.

Do you think there is already a European identity? Do you feel European?

I doubt that there is already a European identity and I also don't see one developing in the short or medium term. There is too little attention on European issues in national politics and the media and if something is discussed, it is usually about defending the national interest on a certain issue rather than about the advantages of European cooperation. This kind of debate emphasizes the differences rather than the commonalities and will not be helpful in creating a European identity. Personally, I feel partly European. This is almost unavoidable if you study and teach EU politics, live abroad and regularly travel across Europe.

What is your opinion about public officers working in all the European membership states?

E.g. a Dutch policy maker of a government department who works temporarily for the French government? Such an exchange might be possible if language barriers are not a problem, but I do not really see a reason why they would want to do that.

What is your opinion about the idea of the European Commission to introduce a European green card for attracting knowledge migrants?

If Europe wants to stay competitive on an international level, it cannot afford to lose the best qualified people to the United States and other countries with less restrictive entry requirements. So I think it would be a good idea to introduce something like a green card for knowledge migrants. At the same time, more priority should also be given to an improvement of the education systems of the member states to make sure that the potential existing within the EU is fully exploited. But this task is mainly up to the member states themselves; the EU does not have the authority to tell the member states how to organize their education systems.

Er was een tijd van komen en er was een tijd van gaan. Maar nu is de tijd om terug te komen!

De B.I.L. zoekt haar alumni!!!!

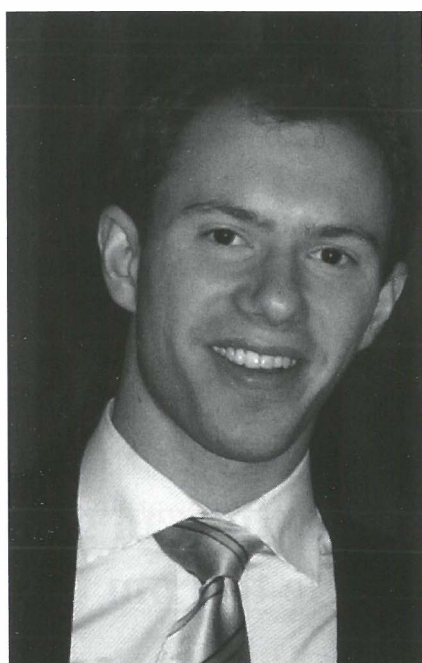
Ben je zelf een afgestudeerd Bestuurskundige: meld je aan! Ken je nog oud-studiegenoten die nog geen lid zijn: stuur ze naar onze alumni-site: bil-alumni.plexus.leidenuniv.nl

Zo verlies je nooit je studie, de B.I.L. en je studievrienden uit het oog.

The second interview: David Rijks

Could you give a short introduction of yourself?

Prior to starting my PhD in Cambridge in 2005, I completed a Master in Public Administration at Leiden University, specialising in European Governance. I have also worked as a junior policy adviser with the Netherlands Ministry of Foreign Affairs and as a junior lecturer in public administration at the Department.



What is your academic field of interest?

My research interest is in EU foreign policy and diplomacy and my doctoral research centres on the practice of EU diplomatic representation in countries outside of Europe. The European Union interacts with third states through a complex system of external representation, in which Member States, the European Commission and the Council Secretariat each have their own roles and competences. In my thesis I analyse how these competences have developed over time and how they are used across different countries and regions.

Did you experience any practical problems?

One of the main differences between a PhD programme in the social sciences in the UK and a PhD position in the Netherlands is the funding structure. Doctoral candidates in Britain are liable to pay tuition fees and typically require external funding to pay for these costs, as well as for rent and other expenses. The number of potential funding opportunities is considerable, both in the Netherlands and abroad. Applying for funding, however, is very time consuming and requires persistence.

Why did you choose for the University of Cambridge?

Cambridge, like many universities that top the global rankings, is such an attractive place because it combines excellent academic opportunities with one of the most intellectually and socially stimulating environments in the world. The College system at Oxbridge adds a unique dimension to university life. For (post)graduate students the department or faculty caters for most academic needs, but for all students social life centres around the Colleges, which provide activities from sports and societies to dinners and parties.

Do you have any advice for students who would like to go further in research?

First of all, talking to current PhD students and those who have recently completed a doctoral degree about your expectations is extremely valuable. I owe particular gratitude to former Leiden researcher and Cambridge alumnus Mark Rhinard for his support and encouragement. Second, despite the practical considerations I mentioned above, the choice to pursue a doctorate is not as daunting a step as it may seem. In my own experience, it is a rare opportunity to gain a very thorough understanding of a subject you are passionate about, rather than a definitive choice for an academic career. There are indeed various opportunities for professional employment upon completion, depending of course on the focus of your study. Third, regardless of whether you intend to become an academic or not, be ambitious in your choice of a university. Writing a PhD thesis can be challenging in itself, but working in a stimulating environment with good supervisors, extensive research facilities, and a vibrant social life makes the exercise a lot more enjoyable and rewarding.

What is your opinion about public officers working in all the European membership states? E.g. a Dutch policy maker of a government department who works temporarily for the French government?

The secondment of government officials to ministries in other EU Member States is a practice that has been in place for a number of years in the field of foreign affairs. Small numbers of junior diplomats are exchanged between foreign ministries, and the country next in line to hold the EU Presidency often seconds officials to the capital of the incumbent Presidency. At present these arrangements are based on bilateral agreements between Member States, as opposed to an institutionalised European 'rotation' of diplomats. The creation of the European External Action Service (the 'European Diplomatic Service') has the potential to move things forward in the medium and long term. Enhancing knowledge of partners' administrations and developing a natural tendency among government officials to consult with European counterparts are indeed critical for the future success of European cooperation.

Alumni Update

Het afgelopen jaar hebben de B.I.L. en het Departement Bestuurskunde, middels alumnicoördinator Nelly Ghaoui, zich ingezet om alumni op de kaart te zetten. Dit is de stand van zaken.

Adviescommissie alumni: Ter ondersteuning van het alumnibeleid en de te organiseren activiteiten hebben wij een speciale adviescommissie in het leven geroepen, bestaande uit alumni. Zij vormen een klankbord en een contact met de andere alumni. De volgende personen hebben zitting in de commissie:

- Dr. R.A. (Arjen) Boin*
Onderzoeker aan het Departement Bestuurskunde van de Universiteit Leiden
- Drs. S. (Sander) Dekker*
Wethouder Onderwijs, Jeugd en Sport van de gemeente Den Haag
- Drs. V. (Vincent) Dobbe*
Financieel Adviseur Haute Europe
- Drs. M.L.P. (Martijn) Groenleer*
Onderzoeker aan de faculteit Techniek, Bestuur en Management van de TU Delft
- Drs. F. (Friso) de Jong*
Adviseur bij Public Matters
- Dr. S. (Sanneke) Kuipers*
Onderzoeker aan het Departement Bestuurskunde van de Universiteit Leiden
- Drs. W. (Werner) Overdijk*
Werkzaam bij Crisisplan
- Dr. K. (Klaartje) Peters*
Zelfstandig onderzoeker
- Drs. R. (Richard) de Wit*
Werkzaam bij het Ministerie van Justitie

Alumni-activiteiten: Houd de website en de brievenbus in de gaten voor meer nieuws!

Alumnilidmaatschap van de B.I.L.: Geïnteresseerde afgestudeerde Bachelor- en Masterstudenten kunnen alumnilid worden van de B.I.L. en krijgen vier keer per jaar de Bestuurskundige Berichten thuisgestuurd met al het laatste nieuws van de studie Bestuurskunde in Leiden, de laatste ontwikkelingen op het gebied van alumni-activiteiten en in elke uitgave een interview met een alumnus of alumna over hun studietijd en hun carrière daarna.

Eén database: Voor de gehele groep alumni maakt Bestuurskunde gebruik van de mogelijkheden die het LUF biedt om databases bij te houden. Via de alumni-website is het mogelijk je gratis aan te melden voor de alumnidatabase. Dit betekent niet dat je lid wordt van de B.I.L. of dat je verplicht bent een donatie te maken aan het LUF. In de toekomst is het de bedoeling dat de database een netwerk voor de alumni vormt, waarin zij mensen op kunnen zoeken. Het Departement Bestuurskunde zal de database gebruiken om al haar alumni aan te schrijven voor activiteiten. Alumnileden van de B.I.L. worden apart opgenomen in de eigen ledenadministratie van de studievereniging.

Eén mailadres: Sinds kort bestaat er één centraal mailadres op gebied van alle alumni-zaken bij Bestuurskunde: alumni-bestuurskunde@fsw.leidenuniv.nl Daar waar het gaat om het alumnilidmaatschap van de B.I.L. kunnen alumni bij het reguliere mailadres van de B.I.L. terecht: bil@bilboard.nl

Alumni-Hyves!: Er bestaat nu ook een alumni Bestuurskunde Leiden-Hyves. Hyve je ook? Word dan lid en volg het netwerk van je studievrienden digitaal! Zoek binnen Hyves op "alumni Bestuurskunde" en je vindt ons gelijk.

Lidmaatschapskaart Alumnus

Voornaam Voorletters

Achternaam

Jaar van Aankomst

Werkgever

E-mail

Adres

Postcode..... Woonplaats

Telefoon

Mobiel

Geboortedatum

Giro/Bankrekeningnummer*

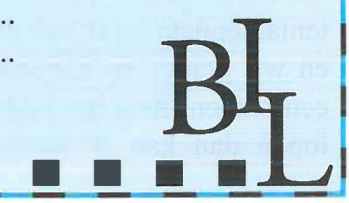
Hierbij machtig ik de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden de B.I.L.-contributie (€ 13,61) jaarlijks, tot schriftelijke wederopzegging, van bovenstaande rekening af te schrijven. Het Alumnuslidmaatschap van de B.I.L. is een samenwerkingsverband met het Departement Bestuurskunde van de Universiteit Leiden.

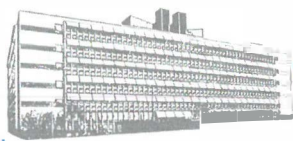
Datum Plaats

Handtekening

* Omcirkelen wat van toepassing is. Vragen? Bel: 071-5273696 of e-mail: bil@bilboard.nl

A.u.b. invullen en opsturen naar Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden
Postbus 9555, 2300 RB Leiden (voldoende frankeren)





In de rubriek 'Intussen op de 5^e' wordt aandacht besteed aan onderzoek, projecten en andere zaken die spelen binnen het Departement Bestuurskunde worden uitgevoerd. Waar houden de docenten zich, naast de colleges, op de 5^e etage van de faculteit zoal mee bezig?

Interview met:

Daniëlle Ladan: Studieadviseur Bestuurskunde

Door: Geertje Koster



Studieadviseur Daniëlle Ladan

Je werkt op het Departement Bestuurskunde als studieadviseur.

Kun je vertellen wat jouw werk precies inhoudt?

Mijn werk was in eerste instantie gericht op bachelorstudenten. Het bestaat uit alles wat met studenten te maken heeft. Voor alle vragen die niet inhoudelijk met de studie te maken hebben kunnen studenten bij mij terecht. Dat geldt voor vragen over de tentamendata tot ik heb met skiën mijn enkel gebroken en wil graag een aangepast studieprogramma. Mocht een student naar het buitenland willen of stage willen lopen dan kan ik daar ook informatie over geven.

Voor de inhoudelijke vragen kunnen studenten bij de betreffende docenten terecht. Wanneer studenten persoonlijke problemen hebben waar ze over willen praten dan ben ik daar ook de juiste persoon voor. Als het nodig is zal ik hen via een intake gesprek verwijzen naar eventueel benodigde hulpverlening. Verder bestaat mijn werk ook uit losse dingen die te maken hebben met studie en studenten, zoals voorlichting, de website, de e-gids, nieuwsbrieven schrijven en onderwijsbeleid. Dit alles doe ik nu ook voor de masterstudenten. Ik moet nog ondervinden of dit voor mij weggelegd is.

Heb je zelf ook bestuurskunde gestudeerd?

Nee, ik heb zelf geschiedenis gestudeerd.

Hoe ben je hier terecht gekomen na je studie?

Altijdens mijn studie was ik heel actief op de universiteit. Ik had toen de taak die Frerieke de Baat nu heeft. Het contact met jongeren sprak me aan dus ik ben begonnen met het lerarenjaar. Daarna heb ik geschiedenis en maatschappijleer gegeven op een school in Leiden. Zelf vind ik geschiedenis leuker dan het opvoeden van kinderen, wat er toch wel bij hoort, dus er miste iets. De voorlichtingsafdeling letteren attendeerde mij toen op de vacature studieadviseur. Ik heb gesolliciteerd en werd meteen aangenomen. Voorlichting geven vind ik erg leuk, maar voor de klas staan niet. Dit is hiervoor een erg goede baan.

Waarvoor kunnen studenten bij jou terecht?

Alle vragen met betrekking tot studie of problemen zowel positief als negatief, maar ook voor andere vragen en problemen. Maar ook voor informatie betreffende stage of buitenland, of het volgen van andere vakken.

Sinds kort heb je ook het werk van Mette Leons, de masteradviseur, op je genomen.

Hoe sta je daar tegenover?

Ik vind het erg leuk anders had ik geen ja gezegd. Bachelor studenten vinden hun weg met een zetje en komen af en toe terug. Masterstudenten zijn meer gespist op kwaliteit van onderwijs, want die moeten het hebben van 1 jaar. Ze kiezen anders, meer carrièregericht. De bachelorstudenten leer je meer kennen dan de masterstudenten. Dat maakt het werk leuker. Ik heb nu ook te maken met mensen die al werkzaam zijn op bijvoorbeeld ministeries en mensen uit Den Haag, zij vragen veel tijd. Dat had ik van tevoren niet ingeschat.

Verandert er hierdoor iets voor ons als studenten?

Er zijn nu spreekuren ingesteld. Of dit voor studenten en voor mij een succes is, is nog niet duidelijk. Ik vind zelf een 'opendeur-policy' fijner werken. Door het verdubbelde studentenaantal is dit in de praktijk niet meer haalbaar. Het is een probeersel, we gaan kijken of het werkt.

Wat kun je betekenen voor studenten als masteradviseur?

Voor de masterstudenten doe ik in principe hetzelfde als voor bachelorstudenten.

Wat verandert er voor jou nu je deze taak er bij hebt?

Het is een stuk drukker, ik moet efficiënter werken. Docenten kwamen ook regelmatig langs met vragen, dat is nu niet meer altijd mogelijk. Ik probeer onder de docenten nu meer zelfredzaamheid te creëren. Daarnaast heb ik nu meer losse klusjes en projecten.

Is de taak als masteradviseur je opgelegd door het Departement Bestuurskunde of was dit jouw eigen keuze?

Het is me niet opgelegd. Mette gaf aan dat ze weg zou gaan. In overleg is er gevraagd of er mensen interesse hadden in meer taken. Dat leek me erg leuk. Na vier jaar hetzelfde werk doen, gaan dingen toch wel wat op de automatische piloot. Dus meer uitdaging, meer nadenken maakt het spannend. Studenten met bijzondere studie-interesses zoals Perzisch maken mijn werk leuk.

Je doet ook erg veel voor voorlichtingsdagen voor toekomstige studenten.

Maken dit soort voorlichtingen je werk extra leuk of kost het juist veel meer tijd?

Beide, het kost tijd en het is leuk. Frerieke neemt veel uit handen en gaat scholen af om voorlichtingen te geven. Ik praat het opendagprogramma aan elkaar. Het is leuk om mensen enthousiast te maken en goede keus te bieden. Je staat er op een open dag met de universiteit als geheel, dat geeft een goed gevoel. Ik vind het ook leuk om daar veel studenten in te betrekken. Er is ook een voorlichtingsteam van studenten.

Heb je buiten je werk nog hobby's of doe je buiten je werk op de faculteit iets met je talenten?

Ik woon sinds kort aan het water. Ik ben van stad naar dorp verhuisd. Ik houd van zeilen dus wonen aan het water maakt het extra leuk. Daarnaast houd ik van interieur en tuin. Ik ben dan ook geabonneerd op alle bladen. Ik restyle iedere twee maanden mijn huis, dat is echt een grote hobby. Vrienden help ik ook graag met het inrichten van hun huis.

Tot slot...

Studenten zijn altijd welkom. Schroom niet om binnen te komen. De kamer is letterlijk en figuurlijk drempelloos.

Dan: haal alles uit je studie. Kies bijvoorbeeld een leuk keuzevak. Kijk ook buiten de faculteit. De sfeer verschilt namelijk per faculteit. Of ga naar het buitenland. Na je studie kom je er niet meer. Het is nu of nooit. Kijk over je eigen muur heen.

Mw. Drs. F.D.J. Ladan

Studieadviseur Bachelor/Master en

Doctoraalstudenten

Werktijden:

Maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag

9:00 - 18:00

Kamer: 5B55

Telefoon: 071-5273747

E-mail: fdjladan@fsw.leidenuniv.nl

Waarde leden,



"Bla bla bla..." Dat was wat ik antwoordde op het vraaggesprek in de vorige BB toen ik mij mocht voorstellen als aankomend voorzitter van de B.I.L.. Nu zijn we al een aantal maanden bezig en ben ik zeer vereerd dat ik het eerste bestuurspraatje mag houden van het 23e bestuur.

Na onze inauguratie zijn we direct aan de slag gegaan met alle plannen die we bedacht hadden. Op een ALV zijn onze beleidsplannen gepresenteerd en met z'n zevenen bekijken we continu hoe we het best gehoor kunnen geven aan ons motto: "Bridging the gap" dat slaat op de brugfuncties die de vereniging vervult.

Eenmaal aan het roer van het schip dat de naam B.I.L. draagt, blijkt het zicht vanuit de stuurhut je verrassende inzichten te geven. Het is niet altijd even eenvoudig om grote golven (kansen) op de juiste manier te benaderen en de juiste koers te behouden. Een uitdaging vormt het des te meer om op de juiste manier mee te varen en niet om te slaan. Uiteindelijk is het natuurlijk wel: hoe groter de golf, des te verder hij je brengt waar je wilt komen.

We zijn ook aan de slag gegaan met het werven van leden voor de vele commissies die de B.I.L. rijk is. Veel mensen bleken bereid om iets voor de vereniging te betekenen wat resulteerde in volle commissies met daarin enthousiaste mensen. Zij gaan het dit jaar mogelijk maken dat er mooie activiteiten mogelijk zijn, dat de reizen naar Brussel en Washington "tip-top" geregeld zijn, dat de kwaliteit van het onderwijs gehandhaafd wordt of zelfs verbeterd, dat veel bedrijven de B.I.L. weten te vinden als platform om studenten te bereiken en natuurlijk dat de verenigingsbladen geproduceerd worden.

Samen maken we er iets moois van en we hopen u in grote getale op onze activiteiten te mogen ontmoeten.

Edward Mauritz

Voorzitter van het 23e bestuur der B.I.L.

EersteJaarsWeekend '07

Door Femke Jelles

In het weekend van 11 en 12 augustus was het weer zover; met maar liefst 40 eerstejaars en veertien bestuursleden (h.t & f.t.) ging de B.I.L. op

EersteJaarsWeekend!

Op het station begon het al goed, beide besturen waren aanwezig en de sfeer zat er gelijk goed in door met zo'n grote groep de trein te bezetten op weg naar Reeuwijk. De rit verliep prima, even wachten op de bus, maar ook dat ging eigenlijk vrij snel. Tegen half 1 waren we met z'n allen aangekomen bij de voor de B.I.L. zeer vertrouwde "Reeuwijkse Hout"!

Na de lunch die dankbaar ontvangen werd, was het al tijd voor nog zo'n oud en vertrouwd iets, namelijk het grote "Knappe Kamran namen spel."

De alliteraties zorgden zoals altijd voor veel hilariteit; Zuipende Zeno, Sexy Sanne, Jamming Jessie en ook Nekkende Nik passeerden de revue.

Door dit spel leerde iedereen ongeveer elkaars namen, wat het hele weekend (en de rest van de studietijd) handig was!

Vervolgens was het voor iedereen tijd om de spullen te pakken en te vertrekken naar de Reeuwijksche Plassen om daar op het strand fantastische spellen te doen die het nieuwe bestuur had bedacht! In groepjes van 5 à 6 mensen was het bedoeling dat de eerstejaars langs alle zeven spellen zouden gaan om bij elk spel kennis te maken met een lid van het nieuwe bestuur. De eerstejaars moesten rennen met een spons, op kratjes staan, twisteren en zelfs

hints spelen. Zo leerden de eerstejaars elkaar beter kennen, net als de nieuwe bestuursleden van de B.I.L.! Aangezien het echt supermooi weer was, konden enkelen, waaronder onze nieuwe voorzitter het niet laten om een duik te nemen in het water, en met zijn enthousiasme nam hij enkele eerstejaars met zich mee! De anderen kletsten onder het genot van een biertje in de zon verder.

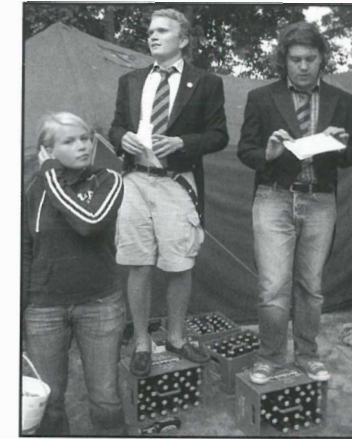
Aangezien het al bijna avond werd, werd het tijd om terug te gaan en in de snackbar van de "Reeuwijkse Hout" te gaan eten. Tijdens het eten, relaxed én nog steeds in de zon, werd patat, frikandel of kroket genuttigd en met een ijsje toe was het helemaal prrrima!

Na het eten trok iedereen een trui aan en begonnen we in drie groepen aan het grote "Kolonisten-studenten-leer-Leiden-kennen-spel"! Het was de bedoeling om zoveel mogelijk studentenkamers/bier/studiepunten te halen en wie dat het meest had won. Gepresenteerd door zowel Nik als Govert in B.I.L.-Bretels, werden er moeilijke vragen gesteld, blokjes studentenkamers gejat en gelobbyd bij oud-Billers.

Hierna werd nog even door gekletst met flink wat biertjes en werd iedereen voorbereid op de toch wel mooiste disco van het jaar. Aangezien er eigenlijk Bingo was, zou er geen disco zijn, maar de camping maakte graag een uitzondering voor de B.I.L.!

Zodra de B.I.L. dan ook tegen 23.00 uur binnenstormt worden snel de bingoprijzen van het podium gehaald en barst de disco los.

Ook worden er de nodige dansjes gedaan & biertjes gedronken. En na al dat bier ontstaan er zowaar ook nog verscheidene romances, die als iedereen tegen 2 uur teug naar de tenten loopt, gewoon nog even doorgaan in de bosjes...



De volgende dag is het al weer vrij vroeg actief worden met ochtendgymnastiek onder leiding van Govert. Daarna springen velen even onder de douche om daarna met z'n allen een boottocht te maken over de Reeuwijksche Plassen. Super relaxt, aangezien het erg mooi weer is, en iedereen kan uitbrakken -met een kopje koffie- in de zon op de boot.

Hierna is het al weer tijd om langzaam aan de spullen te gaan pakken, maar eerst nog verzorgen Josien & Femmy samen nog de "Befaamde Bestuurs Bingo". Iedereen van zowel het oude bestuur als het nieuwe bestuur wordt erin besproken en de nummers die in de tekst voorkomen moeten afgestreept worden op het bingo kaartje! Er zijn vele mooie prijzen te winnen, en bij valse bingo moet er een liedje gezongen worden! Hierna is het dan echt tijd om naar Leiden te vertrekken, en tegen 18.00 uur is de groep dan ook terug in Leiden.

Met een gedeelte van de groep wordt nog in het Pannenkoekenhuis gegeten en daarna is het EJW '07 dan echt voorbij, Terwijl de eerstejaars snel naar huis gaan, om de volgende dag te beginnen met de ELCID-week, taaien ook de bestuursleden af.

Het was weer een geniaal, memorabel weekend!!!

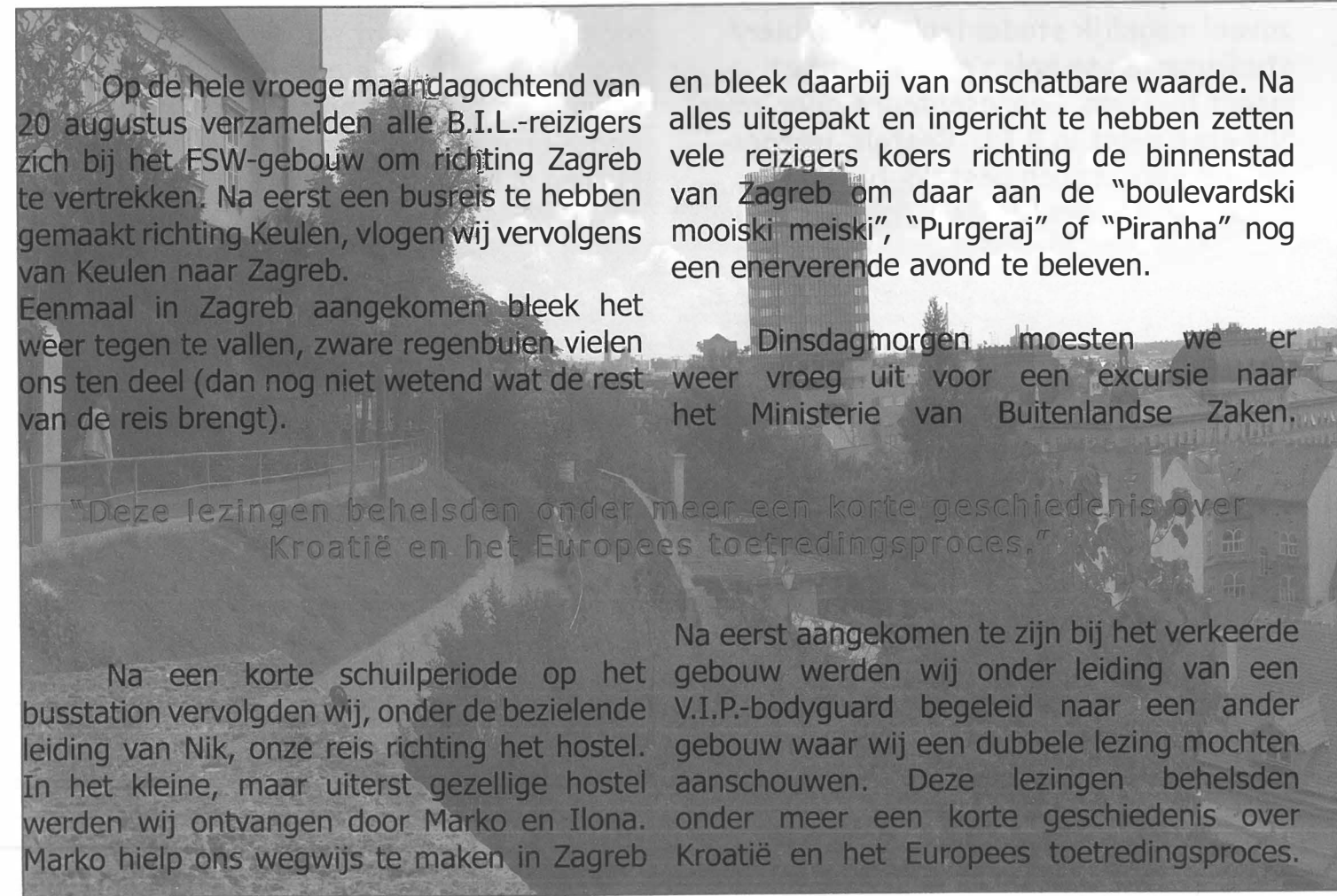
REISVERSLAG

Door: Ad Schoonderwoerd

Zagreb

Afgelopen zomer bracht de B.I.L. een bezoek aan de prachtige stad Zagreb. Dit jaar lag de bestemming van de lange buitenlandse reis ten oosten van ons in het mooie Kroatië. Tijdens het achtdaagse bezoek dat plaatsvond tussen 20 en 28 augustus '07 hebben we ministeries, NGO's, politieke partijen, musea, terrassen én stranden bezocht.

Hieronder treft U onze bevindingen!



Op de hele vroege maandagochtend van 20 augustus verzamelden alle B.I.L.-reizigers zich bij het FSW-gebouw om richting Zagreb te vertrekken. Na eerst een busreis te hebben gemaakt richting Keulen, vlogen wij vervolgens van Keulen naar Zagreb. Eenmaal in Zagreb aangekomen bleek het weer tegen te vallen, zware regenbuien vielen ons ten deel (dan nog niet wetend wat de rest van de reis brengt).

en bleek daarbij van onschatbare waarde. Na alles uitgepakt en ingericht te hebben zetten vele reizigers koers richting de binnenstad van Zagreb om daar aan de "boulevardski mooiski meiski", "Purgeraj" of "Piranha" nog een enerverende avond te beleven.

Dinsdagmorgen moesten we er weer vroeg uit voor een excursie naar het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

"Deze lezingen behelsden onder meer een korte geschiedenis over Kroatië en het Europees toetredingsproces."

Na eerst aangekomen te zijn bij het verkeerde gebouw werden wij onder leiding van een V.I.P.-bodyguard begeleid naar een ander gebouw waar wij een dubbele lezing mochten aanschouwen. Deze lezingen behelsden onder meer een korte geschiedenis over Kroatië en het Europees toetredingsproces.

Ruim vier uur later stonden wij weer buiten in een heerlijke zon, die ons tijdens de verdere reis ook niet meer heeft verlaten.

In de hitte poogden toch drie reizigers in pak om op de foto te gaan met de lokale bevolking. Na menig afwijzing besloten zij tot de oprichting van een (fictieve) band om zo een excuus te

"De 'DIPLOMATS' waren geboren."

hebben om met de lokale bevolking op de foto te gaan. De "Diplomats" waren geboren.

Nadat velen dinsdagavond en – nacht weer genoten hadden van het bruisende Zagrebse nachtleven stond woensdag een bezoek aan de Nederlandse ambassade op het programma. Na eerst een korte en diverse lezing te hebben bijgewoond werd de middag afgesloten door middel van een informele borrel met het ambassadepersoneel.

Na wederom een avond vergapen aan de "boulevardski mooiski meiski" en de "Purgeraj" werden wij donderdagmorgen weer verwacht bij het GONG. Het GONG staat voor het mobiliseren van kiezers, het democratiseren van verkiezingen, etc. Tijdens hun lezing kwamen zij dan ook

"Helaas werd één van de commissieleden van "BILjet" een half uur voor aanvang op de hoogte gesteld van de annulering van ons bezoek."

uitvoerig terug op wat zij bereikt hebben de afgelopen jaren en wat zij nog wensen te veranderen aan het democratiseringsproces. Het middagprogramma bestond uit een bezoek aan de gemeente Zagreb. Helaas werd één van de commissieleden van "BILjet" een half uur voor aanvang via sms op de hoogte gesteld



van de annulering van ons bezoek. Natuurlijk belemmerde deze afzegging de dag verder niet. Een deel van de groep ging naar een museum, een ander deel naar de "boulevardski mooiski meiski" en de "Diplomats" hadden wederom een fotoshoot op het "main square".

Vrijdagmorgen stond een bezoek aan HNS gepland. HNS is een Kroatische een liberale politieke partij. Nadat iedereen bij de bakker was geweest en zich had gezondigd aan een croissant of burek stapten wij het partijkantoor van HNS binnen. Na eerst een korte introductie te hebben gehad van de voorzitter van de jongerenafdeling betrad de lijsttrekker van HNS de zaal. Naast lijsttrekker was zij ook voorzitter van de Europese liberalen en professor in de sociologie. Zij gaf in haar lezing een duidelijke schets van het politieke systeem en van de politieke spanningen in Kroatië.

's Middags werden wij verwacht bij het 'Directorate for Displaced people and refugees' voor een lezing betreffende de binnenlandse vluchtelingen. Tijdens een monotoon betoog, waarbij de stichting Stivoro niet aanwezig had moeten zijn, kregen wij toch een duidelijk beeld van de situatie.

Vrijdagavond maakte een deel van de reizigers zich op voor een weekend naar Split. Zij hadden tickets voor een partytrein geregeld en verbleven tot en met maandagochtend in Split. Het andere deel van de reizigers bleef Zagreb trouw en bezocht musea, de kravattenwinkel of integreerde met de lokale bevolking.

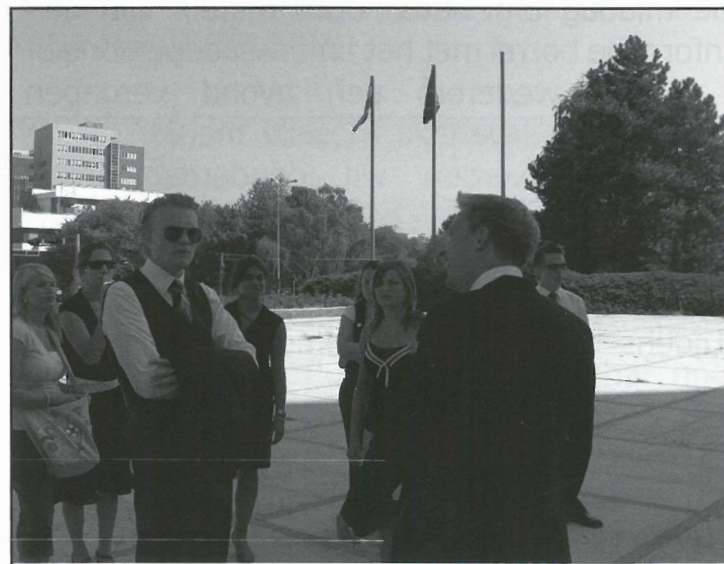
Maandagochtend zat iedereen weer fris en fruitig te luisteren naar een lezing verzorgd door de vice-minister van toerisme, op het ministerie. Tijdens deze uiterst gemakkelijke lezing werd duidelijk dat Kroatië op het gebied van toerisme weer in de lift zit. Voor de oorlog in Joegoslavië was toerisme voor Kroatië een grote inkomstenbron (1/5 van het BNP), de huidige cijfers gaan ook weer richting dit percentage.

Dinsdags werd de reis afgesloten met een excursie aan het Central Office for Development strategy and Coordination of EU-Funds. Zoals de naam al doet vermoeden beheren en verdelen zij het EU-geld voor ontwikkelingsdoelinden.

Nadat iedereen innig afscheid nam van Marko en Ilona werd door de huidige B.I.L.-voorzitter ook de lokale bevolking niet vergeten, in de persoon van Nika.



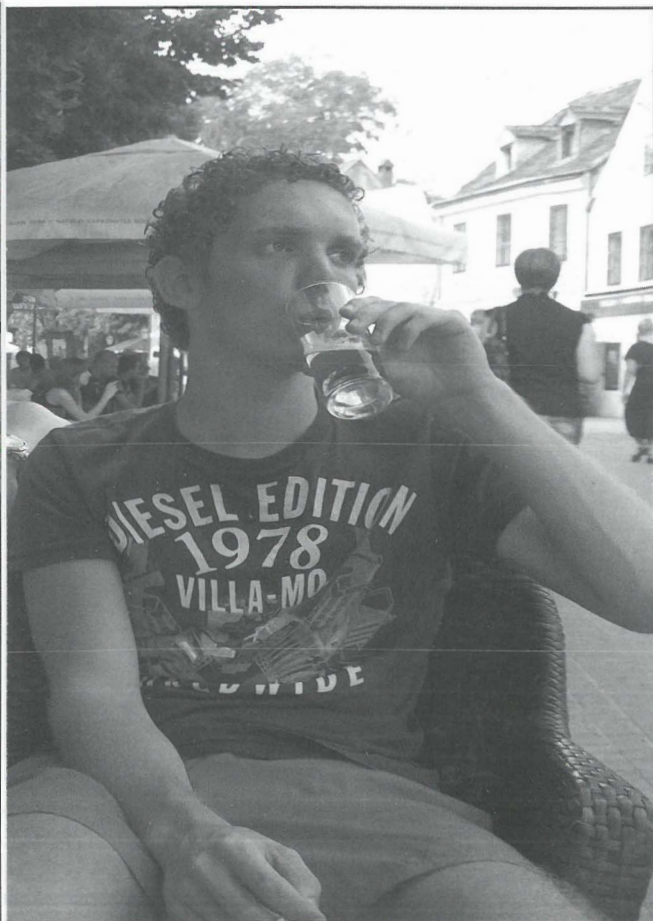
Na een korte vlucht landden wij in Keulen om vanuit Keulen de bus weer richting Leiden te nemen. Leiden was de eindbestemming van onze geweldige reis, waarin we veel te weten zijn gekomen over Kroatië en bijvoorbeeld haar toetredingsproces tot de EU, maar daarnaast waren ook de lokale contacten onvergetelijk.



Hoogachtend,

Ad Schoonderwoerd

*Commissielid Buitenland
(Biljet 06/07)*



Natuurlijke nieuwsgierigheid? Wordt dan nu *Freelancer!*

Commissiemarkt gemist? Tijd over? Brede interesse?

Wordt dan freelancer bij de commissie Bestuurskundige Berichten! Vier keer per jaar verschijnt dit semi-wetenschappelijke tijdschrift met telkens een ander thema.

Als freelancer bepaal je zelf of je een bijdrage levert aan de BB. Ben je een natuurlijk schrijftalent of gewoon enthousiast en wil je je horizon verbreden? Ga dan op onderzoek uit en schrijf een artikel, interview die ene wethouder, ambtenaar of hoogleraar, breng verslag uit van één van de mooie activiteiten die de B.I.L. organiseert en "put yourself in the picture" (-en in de BB natuurlijk-)! Kom gerust eens langs in de B.I.L.-kamer of stuur een email naar bil@bilboard.nl.



Kijk JIJ vaak op BILBOARD.NL?
We zoeken een webmaster!

Om de website van de B.I.L. te onderhouden en zo nu en dan aan te passen heeft de B.I.L. een webmaster nodig.

Heb jij een enig gevoel voor ICT en/of lijkt het jou leuk om te leren hoe je een website moet beheren? Stuur dan een mail naar [bil@bilboard](mailto:bil@bilboard.nl) of kom langs in de B.I.L.-kamer (SB03).

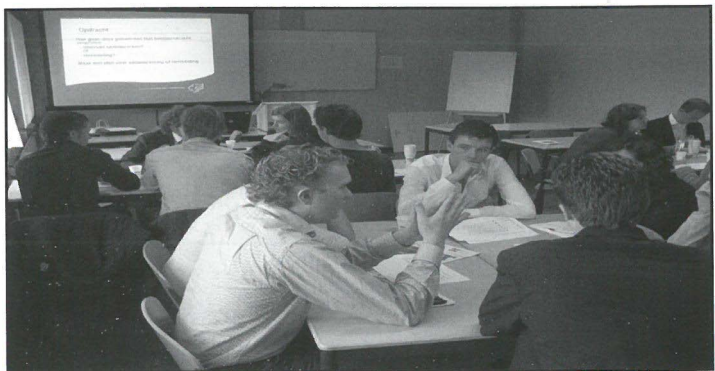
Ervaring is geen vereiste, wel een pré.

B.I.L.-Bedrijvendag II: 27 september 2007

Op donderdag 27 september 2007 was het zo ver: de tweede editie van de B.I.L. bedrijvendag vond plaats op de Faculteit Sociale Wetenschappen. Dit keer zorgden het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, overheidsconsultant Haute Talent, 'management developer' Ormit en Gemeente Haarlemmermeer voor de invulling van het full-day programma, waaraan veertig studenten deelnamen.

Door: Jessie Post

De dag ging om 10.00h van start in de hal van de faculteit, waar de deelnemers en deelnemende bedrijven en overheidsinstellingen werden ontvangen met koffie, thee en een persoonlijke 'badge'. Om half elf werd iedereen vriendelijk verzocht om zich te begeven richting de chalets waar Dhr. Theo Toonen, toen nog decaan van de faculteit en mevrouw Nieke Campagne van het loopbaancentrum de dag zouden openen. Na een korte introductie van de commissaris Acquisitie & Promotie Jessie Post vertelde de heer Toonen over de zeer brede arbeidsmarkt van



bestuurskundigen. Hieruit bleek dat ruim een derde van de pas afgestudeerde bestuurskundigen beleidsmedewerker wordt, dat een ander groot deel de consultancy in gaat en er ook een aantal terecht komen in de financiële sector.

Ook mevrouw Nieke Campagne van het loopbaancentrum benadrukte dat bestuurskunde studenten in de top 10 staan van afgestudeerden die het snelst een goede baan vinden. Na deze bemoedigende woorden konden de workshops van het Ministerie van BZK en Haute Talent van start gaan.

Bij Haute Talent werden de deelnemende studenten ontvangen op de beats van 'Eye of the Tiger' waardoor de sfeer er meteen goed

in zat. Voorin stond een groot bord opgesteld met als titel: 'Waar sta jij in 2015?' De studenten werden gevraagd om hier hun antwoorden onder te schrijven. Deze liepen zeer uiteen. Zo was het antwoord van Robbert Smakman (tweedejaars): 'Aanstormend politiek talent' terwijl een andere deelnemer dan kinderen wil hebben.

Voordat de sprekers van Haute Talent, Dennis Hoogenraad en Gerwin Nijeboer, gingen op de gegeven antwoorden vertelden zij eerst kort iets over hun werkzaamheden bij dit bedrijf. Haute Talent maakt deel uit van de Haute Equipe groep, een organisatie die zich richt op bedrijfsvoering binnen organisaties.

Binnen Haute Talent krijg je als pas afgestudeerde de mogelijkheid om te ontdekken wat je zelf wilt en wie je bent, aldus Dennis Hoogenraad. Veel afgestudeerden zitten namelijk met allerlei vragen betreffende hun carrière en toekomst.

Om deze reden én omdat er vaak gebrek aan relevante werkervaring is bij de starter werd Haute Talent per 1 januari 2007 gestart. Haute Talent biedt je de mogelijkheid om zowel kennis als werkervaring op te doen. Als OLA (Ondernemend, Leergierig en Ambitieuw) kan je jezelf in één jaar tijd erg goed ontwikkelen. Volgens de sprekers gebeurt dit in een informele, open en gezellige cultuur onder deskundige begeleiding.

Na deze introductie was het tijd om over te gaan op de bespreking van de antwoorden. Dit gebeurde op zeer interactieve wijze, door het overgooien van een bal. De deelnemers deden enthousiast mee en er werd goed ingesprongen op de verschillende toekomstschetsen. Hierna volgde nog een discussie over twee prikkelende stellingen: "In 2020 zijn de Verenigde Staten van Europa een feit" en "In 2015 bestaat Nederland

uit drie grote gemeenten". Er werd hier een duidelijke link gemaakt tussen de toekomst van de deelnemers en de toekomst van Nederland en de Europese Unie.

Terwijl er bij Haute Talent druk gediscussieerd werd was in de andere chalet de workshop met het Ministerie van BZK aan de gang. Na een introductie van de spreker werden de deelnemers opgedeeld in kleine groepen van 4-5 personen. Hen werd een casus voorgelegd inzake gemeentelijke herindeling en alle problemen die daarmee gemoeid zijn, waarna de groepen elkaar hun zienswijze presenteerden en door middel van discussie tot inzicht kwam van de keuzes die elke groep gemaakt had.

Na twee erg interessante maar enerverende workshops was het tijd voor de lunch en informatiemarkt. Deze vonden plaats in de Gallery van de faculteit. Onder het genot van een broodje en drankje konden de deelnemers napraten met de sprekers van het Ministerie van BZK en Haute Talent. Inmiddels waren ook de Gemeente Haarlemmermeer en Ormit aanwezig, net als de ICT-dienstverlener OGD en Memory Productions Group. Deze laatste deelden informatie uit over de Carrièrebeurs Overheid die jaarlijks in het najaar plaatsvindt in Den Haag.

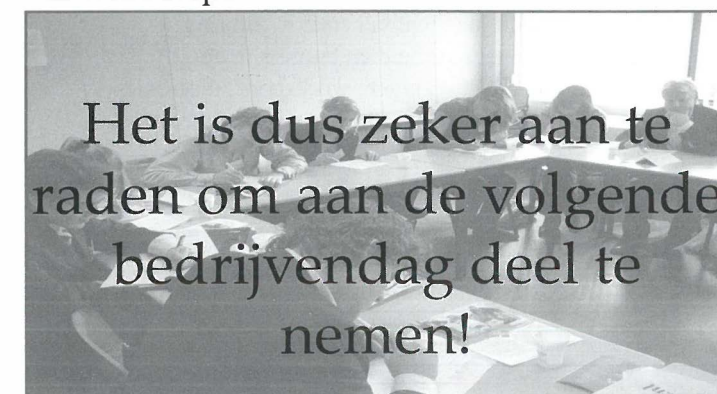
Om 14.00 gingen de workshops van Ormit en de gemeente Haarlemmermeer van start. In de workshop van de gemeente stond de brand in het cellencomplex Schiphol-Oost centraal. De aanwezige werknemers waren allen direct betrokken bij deze ramp. De brand in het cellencomplex heeft een grote impact gehad op gemeentelijk en landelijk brandveiligheidsbeleid, bleek ook weer uit de workshop. Er werd in de discussie gevraagd naar wat de analyse, advies en actie van de deelnemers zou zijn geweest bij belangrijke mijlpalen als de eerste acties op de avond van de brand en de reactie op het rapport van de Raad van Veiligheid. Het was al met al een erg actuele en boeiende ontmoeting met direct bij de ramp betrokken ambtenaren.

Bij de workshop van Ormit stonden de vragen "Wat wil ik? Wie ben ik? & Wat wil ik niet?" centraal. 'Ormit - The Management Development Network' is de specialist in het ontwikkelen van management en het managen van ontwikkeling.

Ormit houdt zich bezig met het selecteren van gedreven academici die in het bezit zijn van competenties om, na een intensief traineeship van twee jaar, uitermate succesvolle managers te worden. De basis van dit Management Development Programma' zijn verschillende projecten bij organisaties als de Rabobank, Nuon, Ordina en Philips. Verder krijgt de trainee een opleiding, individuele coaching en loopbaanbegeleiding van Ormit. Na afronding van het programma treedt je in dienst bij één van de bedrijven uit het netwerk.

Tijdens de workshop kregen de deelnemers de opdracht om een persoonlijkheidsprofiel te maken van zichzelf. Dit gebeurt 'in het echt' ook, zodat er kan worden gekeken of er een match is tussen het bedrijf en de kandidaat. De belangen en verwachtingen van het individu moeten overeenkomen met die van de organisatie. Dit werd geïllustreerd aan de hand van een grafiek met twee assen; 1 van de organisatie en 1 van de persoon. Alleen daar waar de situatie 'dubbel positief' is zou je geplaatst worden door Ormit. Nadat de deelnemers wat steekwoorden over zichzelf hadden opgeschreven moesten zij dit met een partner bespreken. De workshop werd als zeer nuttig ervaren; de deelnemers leerden erg veel over zichzelf én over Ormit.

Na afloop van de middagworkshops was er nog uitgebreid de mogelijkheid om na te borrelen met de verschillende werknemers in de Gallery. We kunnen concluderen dat de tweede Bedrijvendag van de B.I.L. wederom een groot succes was en dat er daarom zeker een derde editie zal plaatsvinden, hoogstwaarschijnlijk in mei 2008. Wellicht is het interessant te vermelden dat naar aanleiding van gesprekken op de bedrijvendag de deelnemers Jordy de Schepper een full-time baan bij gemeente Haarlemmermeer heeft gekregen en dat Florian van Leeuwen stage bij het Ministerie van BZK loopt.



Agenda:

21 februari: Sollicitatietraining (workshop)

Speciaal voor ouderejaars: een professionele sollicitatietraining door de Talentcompany waarbij je ontdekt hoe je goed het echte leven ingaat!

3 maart: Excursie gemeente Haarlemmermeer

Breng een bezoek aan de gemeente Haarlemmermeer en leer alles over de gemeentelijke organisatie en kom meer te weten over de omstreden Schipholbrand.

5 maart: Lezing Turkse Ambassadeur

Ga naar deze lezing met de Turkse Ambassadeur in Nederland, kom meer te weten over de relatie tussen Turkije en Cyprus en stel je vragen!

6 maart: Ouderavond

Hebben jouw ouders geen flauw idee wat Bestuurskunde nu werkelijk inhoudt? Kom dan met je ouders naar de ouderavond die wordt georganiseerd in samenwerking met het departement.

11 maart: Halfjaarlijkse Algemene Ledenvergadering

Deze avond zal het bestuur 'Mauritz' verantwoording afleggen over het afgelopen halfjaar. Maak gebruik van je rechten als lid en kom ook!

3 april: Debatactiviteit i.s.m. SPIL & Grotius

14 april: Workshop BuZa

Het ministerie van Buitenlandse Zaken zal een workshop verzorgen als voorbereiding op het bezoek aan de Verenigde Staten.

24 april: Lezing secretaris-generaal van OC&W

28 april - 5 mei: Lange Reis Washington D.C.

Van 28 april t/m 5 mei brengt de B.I.L. een onvergetelijk bezoek aan Washington D.C.!

Voor deze studiereis zullen we ons best doen alle belangrijke politici, bestuurskundigen en overheidsorganisaties te bezoeken. Ook de verkiezingen van november 2008 zullen de nodige aandacht krijgen.

De inschrijfflijst is vol. Inschrijven is niet meer mogelijk.

7 & 8 mei: Landelijk Congres Bestuurskunde Rotterdam (Congrescentrum de Doelen)

Het thema dat dit jaar centraal staat is 'Sturing in de gevarenzone; overheid en burgers in de risicosamenleving'. Lezingen, workshops, discussies en masterclasses zullen wederom voor een boeiende bijeenkomst zorgen.

Bezoek onze website www.BILboard.nl voor de exacte tijden, locaties en nieuws over de activiteiten!

(advertentie)



hooigracht 35
2312 kn leiden
postbus 164
2300 ad leiden
telefoon
071 514 32 44
telefax
071 514 35 49
e-mail
info@karstens.nl



karstens
druk met communicatie



Prikbord:

Indien je niet meer lid wilt zijn van de B.I.L. in het collegejaar 2008-2009, dien je dit **vóór 1 augustus 2008** schriftelijk of per e-mail kenbaar te maken:

B.I.L.
Postbus 9555
2300 RB Leiden
bil@bilboard.nl

Verhuisd? Nieuwe kamer? Geef je nieuwe adresgegevens door via bovenstaande adresgegevens!

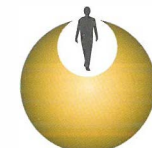
De B.I.L. is altijd op zoek naar goede samenvattingen. Heb je nog een goed uittreksel liggen? Stuur deze op naar de B.I.L.! Indien we deze opnemen in onze uittrekselbank staat hier uiteraard een kleine vergoeding tegenover.

De redactie van Bestuurskundige Berichten verwelkomt reacties en brieven van lezers. Wil je reageren op één van de artikelen? Stuur dan een e-mail naar bil@bilboard.nl.

Ondernemend? Leergierig? Ambitieuus?

Met je afgeronde HBO- of WO-studie kun je bij Haute Talent vele kanten op. Wij bieden de mogelijkheid tot het opdoen van werkervaring gedurende 4 dagen per week. De 5e dag is voor (interne) opleiding, coaching en intervisie. Na dat jaar stroom je door naar één van de business units van Haute Equipe, de moedermaatschappij van Haute Talent. Alle business units houden zich bezig met bedrijfsvoering van overheidsorganisaties. Dus ben jij ondernemend, leergierig en ambitieus? Neem dan contact met ons op! Bel 020-4072000 en vraag naar Justine Minderop.

Haute Talent: omdat je maar één keer
een goede start kunt maken!



HAUTE TALENT
ONDERNEMEND, LEERGIERIG EN AMBITIEUS

www.haute-talent.nl



je studie is al duur genoeg



selexyz kooyker

breestraat 127
2311 CM leiden
t (071) 516 05 00
bree127.kooyker@selexyz.nl

voor studenten met weinig centen

bestel je studieboeken op selexyz.nl