



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

Bestuurskundige Berichten juli 2011: de Representatieve Overheid

Wagenaar, C.; Bitter, J.; Burgers, E.; Degen, T.; Grasmeijer, L.; Tongeren, M. van; ... ; Verhoef, J.

Citation

Wagenaar, C., Bitter, J., Burgers, E., Degen, T., Grasmeijer, L., Tongeren, M. van, ... Verhoef, J. (Eds.). (2011). Bestuurskundige Berichten juli 2011: de Representatieve Overheid. *Bestuurskundige Berichten*, 26(3). Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3212031>

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/1887/3212031>

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

*Interview met
Jacques Wallage*

*Representativiteit binnen de
Nederlandse overheid*

*Positieve discriminatie in
India: haar doel voorbij?*

TNT Post
Port betaald



Bestuurskundige Berichten

25e Jaargang, Nummer 3
Juli 2011

Semi-wetenschappelijk magazine van de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden



De Representatieve Overheid

Retouradres: Postbus 9555 2300 RB Leiden

Het Beste

voor het openbaar bestuur

Acestes Public Sector Strategy is een onafhankelijk Nederlands adviesbureau dat overheidsinstanties adviseert en ondersteunt op gebied van strategie, beleid en organisatie.

Acestes is institutioneel lid van de B.I.L. omdat we er aan hechten een goede relatie te onderhouden met de gemeenschap van bestuurskundestudenten. Acestes is een bestuurskundige praktijk: onze methoden, onze benadering, de materie waarop wij ons richten en onze klanten maken het dat. Bestuurskundestudenten zijn daarom belangrijke mensen: velen zullen wellicht ooit klant van ons worden. En enkelen worden wellicht collega.

Wij zijn altijd op zoek naar het bestuurskundige toptalent om onze praktijk te versterken. Indien je beschikt over een mastergraad, goede studieresultaten, blijk geeft van enthousiasme voor de publieke zaak, oprechte interesse in een loopbaan als consultant en van een brede oriëntatie tijdens je studie, kijk dan op onze website: www.Acestes.nl



Acestes

Public Sector Strategy

Waarde lezer,

Representativiteit is tegenwoordig veel in het nieuws. Hoe belangrijk is het dat organisaties een afspiegeling zijn van de Nederlandse samenleving? Moeten publieke organisaties een voorkeursbeleid voeren ten opzichte van bepaalde groepen in de samenleving? Is een dergelijk beleid in strijd met de opvatting dat de beste kandidaat moet worden gekomen voor een functie? In de verschillende katernen van deze editie van Bestuurskundige Berichten wordt gekeken naar het representativiteitsbeleid binnen de Nederlandse overheid evenals buitenlandse overheden.

Dhr. VanderMeer en dhr. Dijkstra bespreken het representativiteitsbeleid in ons eigen land. In het studiekatern vindt u een artikel over positieve discriminatie in India, waar dhr. De Zwart onderzoek naar heeft gedaan. In dit katern treft u tevens een stageverslag aan over stage bij de Provincie Zuid-Holland evenals een interview met Bart van Horck, die eerder dit jaar de LSr-Onderwijsprijs in ontvangst mocht nemen.

Bestuurskundige Berichten interviewde Jacques Wallage, voorzitter van de Raad voor het Openbaar Bestuur over dit thema en raadslid Rajesh Ramnewash over zijn mening over representatief bestuur op gemeenteniveau.

Ook heeft de vereniging een interessante tijd achter de rug. Zo vierde zij haar zesentwintig jarig bestaan met een feestelijke diesweek en bezocht een groep van veertig leden de Verenigde Arabische Emiraten op een studiereis. In mei vond in Delft het Landelijk Congres der Bestuurskunde plaats waar diverse bestuurskundige sprekers en workshops aan bod kwamen. In de verenigingskatern vind u een verslag van deze activiteiten.

Namens mijn redactie, overigens zeer representatief samengesteld uit mannen en vrouwen van verschillende jaargangen en afkomsten, wens ik u wederom veel leesplezier.



Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in red ink, appearing to be 'CW', written on a white background.

Charlotte Wagenaar
Hoofdredacteur

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: secretaris@bilboard.nl
Internet: www.bilboard.nl

Jaargang 25, nummer 3 - Juli 2011

Hoofredactie:

Charlotte Wagenaar

Eindredactie:

Tom Degen & Charlotte Wagenaar

Redactie:

Jasper Bitter, Eline Burgers, Tom Degen, Laurie Grasmeyer, Max van Tongeren, Sebastiaan Verhey en Jelle Verhoef.

Lay-out:

Charlotte Wagenaar

Aan deze editie werkten mee:

Vanesa Berisha, Janna Cheretis, dhr. Gerrit Dijkstra, Lianne Doedens, Bart van Horck, dhr. Peter Kasbergen, dhr. Frits van der Meer, Wouter Postma, dhr. Rajesh Ramnesh, dhr. Jacques Wallage, Roel van der Weij en dhr. Frank de Zwart.

Advertenties:

Lianne Doedens, Tel. 071-5273696

Redactieraad:

Dr. F.M. van der Meer
Drs. A.D.N. Kerkhoff

Oplage: 1000 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 Bestuurskundige Berichten'.

Uitgever:

Orangebook, verenigingsdrukkerij & advies
www.orangebook.nl | Tel. 013-5802195

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 zich het recht voor stukken in te korten, te wijzigen, dan wel niet te plaatsen.

Foto omslag: Business People

ISSN 0920-5772

© Copyright 2011 B.I.L.

Informatie

Voor actuele informatie omtrent openingstijden van de B.I.L.-kamer, activiteiten van de B.I.L. en andere relevante zaken kunt u terecht op onze website: www.bilboard.nl.

Mededelingen

Opzeggen lidmaatschap

Indien u vanaf het collegejaar 2011-2012 geen lid meer wenst te zijn van de B.I.L., meld dit dan vóór 1 september 2011 bij de Secretaris via secretaris@bilboard.nl. U wordt dan uitgeschreven als lid.

Bent u afgestudeerd? Word dan alumnuslid van de B.I.L.! U ontvangt dan tweemaal per jaar de alumnus nieuwsbrief, nog ieder kwartaal Bestuurskundige Berichten en bovendien uitnodigingen voor alumni activiteiten en bijeenkomsten. Mail naar secretaris@bilboard.nl om het lidmaatschap te laten omzetten.

Wijzigingen doorgeven

Bent u verhuisd of is uw telefoonnummer of e-mailadres gewijzigd? Geef uw wijzigingen door via secretaris@bilboard.nl.

Bijdragen Bestuurskundige Berichten

Leden die interesse hebben in het leveren van een (thematische) bijdrage aan een volgende editie van de Bestuurskundige Berichten kunnen zich richten tot de Commissaris Bestuurskundige Berichten via BB@bilboard.nl. Ook reacties op publicaties in deze editie worden zeer gewaardeerd.

Onderwijs evaluaties

Om bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs is de B.I.L. altijd op zoek naar leden die hun mening over het onderwijs willen delen. Aanmelden voor deelname aan een paneldiscussie kan via BEL@bilboard.nl.



Inhoudsopgave



Wetenschappelijk

Representative Bureaucracy and Diversity Management in the Netherlands 6

Dr. Frits M. van der Meer and *Mr. dr. Gerrit S.A. Dijkstra* analyseren de representativiteit van de Nederlandse bureaucratie en het bijbehorende diversiteitsmanagement van het openbaar bestuur.

Interview Jacques Wallage 8

Voorzitter van de Raad voor het openbaar bestuur over representativiteit, diversiteit en het belang van verbinden en vertrouwen voor de overheid.



Opinie

Vertegenwoordiging van gezond verstand 11

Een column van *Peter Kasbergen*, creatief directeur van Public Cinema, over de vertegenwoordiging van gezond verstand.

Het belang van vertegenwoordigd zijn 12

Interview met *Rajesh Ramnewash*, gemeenteraadslid voor de Haagse PvdA-fractie, over zijn visie op de representativiteit van het bestuur.



Studie

Bestuurskundige boekentop 15

De redactie belicht elf interessante boeken met een bestuurskundige grondslag.

Positieve discriminatie in India 16

Frank de Zwart analyseert de geschiedenis van positieve discriminatie in India ter illustratie van bestuurlijke en politieke dilemma's die hieruit voortkomen.

Stage bij de Provincie Zuid-Holland 20

Masterstudent *Roel van der Weij* vertelt over zijn stage bij de Provincie Zuid-Holland.

Interview met Bart van Horck 22

Een interview met *Bart van Horck*, docent bij het instituut Bestuurskunde, over de opleiding, de LSR-Onderwijsprijs en de B.I.L.



Vereniging

Oase van economische bloei 24

De Commissie Buitenland & Master doet verslag van de tiendaagse studiereis naar Dubai en Abu Dhabi in april dit jaar.

De week van... Lisanne Doedens 26

Een kijkje in het leven van derdejaarsstudent en Commissaris Acquisitie & Alumni *Lisanne Doedens*.

Landelijk Congres der Bestuurskunde 27

Wouter Postma vertelt over zijn beleving van het Landelijk Congres der Bestuurskunde in Delft.

Master excursions 28

Verslag van de Masterreis naar Straatsburg en de excursie naar het internationaal gerechtshof ICTY.

Verhaal uit de oude doos 29

Een terugblik op een activiteit van de B.I.L. in haar zesentwintigjarige geschiedenis. Dit keer wordt de geschiedenis van de B.I.L.-kamer samengevat door *Eline Burgers*.

26 jaar B.I.L.: het diesweekverslag 30

Een terugblik op de diesweek ter gelegenheid van het zesentwintig jarig bestaan van de B.I.L. door *Janna Cheretis*.



Alumni

De rol van wetenschap in de werkelijkheid 32

Verslag van de alumni bijeenkomst voor voormalig Bestuurskundestudenten aan de Universiteit Leiden, waarin de rol van theorie ten opzichte van de praktijk werd besproken.

Representative Bureaucracy and Diversity Management in the Netherlands

by Dr Frits M. van der Meer
& Mr dr Gerrit S.A. Dijkstra

Even before the discussions on diversity and the wider inclusion of women, ethnic minorities and age groups, the composition of the public sector workforce was an important topic in the Dutch political and societal debate. Reasons for this are situated in the many, often closely interconnected societal cleavages in the Netherlands in terms of religion, political positions, and regional and cultural differences. Although some Dutch observers might loath the idea, from this point of view the Netherlands have always been in essence a multicultural society. The fragmented nature of Dutch society has been elaborated in the dominant system of pillarization that existed at least to the last quarter of the 20th century. Until fairly recently the pillarized version of the decentralized unitary state was considered highly important as a constitutional meeting ground and an exchange house for these different societal groups. The Dutch tradition of representative bureaucracy and diversity is thus quite substantial.

On the other hand, representativeness and diversity have always been controversial. This has not been so much the case with respect to the equal opportunity manifestation of representativeness, but much more with the "mirror image" conceptualization. The notion of equal opportunities is widely accepted where it pertains to creating appropriate conditions for entering the public service. The mirror image conceptualization is far more disputed, specifically with respect to instruments such as positive discrimination and quota measures (though the latter have been replaced to a large extent by target figures). Recent nominations to top positions in the central government civil service and the police force by the then Labor Minister of the Interior have stirred controversy, because she appointed, seemingly at her own pleasure, female and non-Western candidates. Likewise, suggestions that only members of target groups should be able to apply for some top positions have been criticized and are reputed to have led to an exodus of white male candidates.

Different phases in the debate on representative bureaucracy are to be distinguished. Even a shift in terminology has taken place as currently the term diversity has gained in popularity. The human

resource management perspective has come to prevail, with its emphasis on organizational performance and the organization's labor market position. Before formal policy plans and programs, ample attention was already paid to widening the perspective of the agency members by creating a more representative staff composition, especially in implementation agencies and with respect to street-level bureaucrats. For instance, within the police force representativeness and diversity schemes were introduced at a relatively early stage. One could speak of passive opinion and interest representation, widening the antenna of the agency in order to become more effective in executing the primary tasks. Diversity management is thus seen as a means to improve the performance of the organization. However, there is no substantial, hard evidence that these aims have already been achieved. The same applies to the proof of the existence and the effects of active opinion or interest representation within public service decision making and service delivery. We must emphasize that active interest representation would not be regarded acceptable in wider political and societal quarters, because of particular constitutional principles. The neutrality and impartiality of government bureaucracy action are still valued highly.

As said, policies based on representative bureaucracy and diversity management concepts are still controversial where it concerns affirmative action plans and quotas. In particular right-wing and center parties are highly critical. Proponents are to be found in mainly left-wing parties as the Labour Party (PvdA), the Socialist party (SP) and the Greens (GroenLinks).

The use of positive discrimination and quota (in the form of target figures) is perceived to have become stronger in recent years. Basic to the controversy is the definition and appreciation of merit criteria. These are seen as a fundamental expression of the constitutional rule of equality as expressed in articles 1 and 3 of the Constitution. Particularly relevant is article 3 proclaiming the equal access to public positions. Thus merit was and still is considered a vital principal on both a constitutional symbolic and practical level. Nevertheless, the

"Diversity management is seen as a means to improve the performance of the organization. However, there is no substantial, hard evidence that these aims have already been achieved."

ambition to attract and, equally important, to retain more recruits from more different segments in society has become a necessity, given the aging of the civil service and the growing labor market shortages in the near future.

With respect to available empirical material, attention has often been focused on the representativeness of the civil service staff in terms of religious background, gender, ethnicity and age. The composition of the civil service is still not a mirror image of society in these terms, but the representation of target groups such as women and ethnic minorities is increasing. With respect to new entries, there is a time differential effect given the recruitment, and, in case of the ethnic minorities, also an educational backlog.

It is quite interesting to see that civil service staff is slowly being feminized. This has already happened in the judiciary and in primary education. Looking at other professional sectors, and in particular to the new entry figures, we might expect a shift to overrepresentation of women in the near future. Two different explanations can be given for this development. In higher education more women succeed than men, leading to more qualified candidates for the civil service among women. The effect of equal opportunity is then more female new entries. The second explanation is somewhat more negative. It is sometimes argued that the status of public sector work has depreciated given salaries and public perception, which would drive away potential male candidates. At the same time public sector jobs offer relatively extensive possibilities for part time labor, which attracts more women. From a representative bureaucracy or a diversity management perspective, then, it might be wise to start policy targeted at the inclusion of men, as has happened recently in primary education.

This being said, however, we should also note that, despite an increasing amount of women in the civil service, success in bridging the gap on the hierarchical ladder between men and women is still (far) away. A possible explanation for the persisting overrepresentation of men at the top of the civil service is that when female civil servants step out of the labor process for the duration of the pregnancy and the child infancy, they miss a crucial step in the career development, as early on in the organizational life of a civil servant it is decided whether the person is a high potential or not. In addition, part time employment, as mentioned above preferred by many women, is not encouraged in top positions.

"It is quite interesting to see that civil service staff is slowly being feminized."



The percentage of civil servants with a non-Western background is slowly increasing as well. Here one of the main problems still is a deficiency in the average educational level of ethnic minorities compared to what is required for a civil service position, particularly at a higher rank. Nevertheless, in recent years particularly the numbers of female students with a non-Western background at the institutions of the higher profession education have increased substantially. Another issue is the so-called cultural dimension with respect to retaining civil servants with a non-Western background. Within this complex of cultural factors external and internal dimensions can be distinguished. In the diversity management literature the dominant (autochthon) organizational culture is often blamed for difficulties in retaining members of ethnic minorities. Among some cultural groups it is still customary for women to leave their job after marriage. Secondly, sometimes group pressure makes it difficult for some civil servants with a non-Western background to stay. The retaining aspect demands some effort as it is considered crucial in diversity management programs. ■

Interview met Jacques Wallage

door Tom Degen

Hoe bent u in uw huidige functies betrokken bij het belang van een representatieve overheid?

Als voorzitter van de Raad van het openbaar bestuur ben ik in hoge mate bezig met de positie van de representatieve overheid. In ons rapport 'Vertrouwen op democratie', stellen we dat de representatieve democratie op de klassieke manier, dus via politieke partijen en het parlement, de verbinding tussen samenleving en bureaucratie, tussen burger en staat, onvoldoende legt. Dat komt omdat burgers zich eigenlijk niet meer laten opsluiten in vaste politieke verbanden.

Het terugbrengen van vertrouwen in instituties in een tijd waar veel wantrouwen bestaat juist tegen deze instituties is een grote taak. Neemt u met uw missie niet teveel hooi op de vork?

Het is de realiteit. We zien dat de samenleving in een rap tempo is gehorizontaliseerd. Een grote mate van individualisering en technologie hebben de burger veel handelingsbekwamer gemaakt. De volksvertegenwoordiging is ingewikkeld geworden

"Burgers laten zich niet meer opsluiten in vaste politieke verbanden."

omdat het volk zichzelf vertegenwoordigt. Deze zelfvertegenwoordiging via sociale media, haar mondigheid en handelingsbekwaamheid, maken dat het systeem onder druk staat. Er bestaat een mentale afstand tot de instituties. Die instituties moeten zich daar goed bewust van zijn en als zij daar geen consequenties aan verbinden, lopen de instituties grote risico's dat ze het vertrouwen helemaal kwijt raken. In dat opzicht is het een kwetsbare fase.

Een representatieve democratie is verbonden met de representatieve overheid, waar we vooral kijken naar de ambtelijke organisatie. Hoe bezieet u de keuze van het kabinet het voorkeursbeleid af te schaffen?

Er zijn een aantal politieke keuzes gemaakt, die in mijn ogen, polariserend werken. Men zet zich af tegen diversiteit, in plaats van het als een mogelijkheid tot dynamiek te zien. Het proces van afstand en polarisatie wordt versterkt doordat het kabinet, binnen het gehele politieke



spectrum, hierin een vrij extreem standpunt inneemt. Het is zo bezien, een heel ideologisch gemotiveerd kabinet. Enerzijds leidt dat wel tot een grote herkenbaarheid maar het leidt bij de grootst mogelijke minderheid ook tot een grote vervreemding van de overheid. Het leidt niet tot een betere verbinding.

Hoe kan de overheid dan wel een verbinding zoeken met de burger?

Waar het om gaat, is de inhoud van het beleid en hoe daarover gesproken wordt. "Hoe minder overheid, hoe beter", klinkt het nu. Er zit geen herkenbare rol van de overheid in, waar mensen weer een beetje vertrouwen aan zouden kunnen ontlenuen. Het dilemma waar we mee zitten, is in feite dat burgers zelf steeds meer willen maar juist op cruciale momenten; veiligheid, kwaliteit van onderwijs, zorg en de toekomst

van pensioenen, wel degelijk de publieke zaak belangrijk vinden. Het kabinet heeft gekozen dat het tegemoetkomen aan deze onzekerheden via de publieke zaak minder hoog in de prioriteitenlijst staat. De politieke keuze die men maakt, waarin de overheid wordt beschouwd als iets waar je zo min mogelijk van moet hebben, is geen antwoord op de behoefte aan bescherming en verbinding die vanuit de samenleving zichtbaar wordt.

"Je krijgt goede impulsen als de organisatie niet alleen maar man, wit en boven de 50 is."

De bezuinigingen op de overheid worden echter breed gedragen. Is vernieuwen én verbinden mogelijk?

Bij de vernieuwing van de rijksdienst gaat het vaak over het volume, het woord "compact" duidt daar op, maar het gaat natuurlijk ook over de kwaliteit die je nodig hebt. Allereerst kiest men voor volume en structuur. In het kader van de afslanking schuift men een aantal praktische zaken van alle departementen bij elkaar, wat nu leidt tot een soort overkoepelend departement van tweeduizend medewerkers. Dat vind ik zelf wel een hele interessante ontwikkeling.

Je hebt dus volume, structuur en in de derde plaats de vraag wat voor soort overheid je eigenlijk nodig hebt. Het is heel interessant om te zien dat het vooral gaat over de middelenoverheid en de compacte overheid, terwijl er nu heel weinig ideeën zijn over de vraag aan welke kwaliteiten de overheid eigenlijk zou moeten voldoen.

De overheid moet wendbaar zijn, verbindingen leggen in de samenleving en coalities weten te vormen. Het is dus een veel opener overheid, die minder oplegt en meer consensus georganiseerd is en op die wijze verbindt. Over dat deel van het verhaal hoor ik weinig. Dat komt doordat het kabinet zo hard heeft gekozen wat men allemaal zelf wil doen. Het heeft een vrij dirigistische agenda. Dat zie je in de cultuur, in het onderwijs, in de zorg. Het concept van een compactere overheid komt niet verder dan structuurmaatregelen. Het ontbeert dus aan een gericht concept van kwaliteit. Wat voor soort overheid willen we en wat voor rol moet de overheid de komende jaren vervullen?

Portret

Prof.dr. Jacques Wallage werd in 1946 geboren in Apeldoorn. Van 1970 tot 1981 zat hij in de Groningse gemeenteraad, waarna hij voor de PvdA tot 1998 actief was in de nationale politiek. Eerst als Tweede Kamerlid, toen als staatssecretaris van Onderwijs en vervolgens voor Sociale Zaken en Emancipatiebeleid. Tussen 1994 en 1998 was hij fractievoorzitter. Dhr. Wallage keerde daarna terug naar Groningen waar hij van 1998 tot 2009 burgemeester was. Momenteel is hij Voorzitter van de Raad voor het Openbaar Bestuur en bijzonder hoogleraar Integratie en Openbaar Bestuur aan de Rijksuniversiteit Groningen. In 2010 trad hij samen met Uri Rosenthal op als informateur gedurende de kabinetsformatie.

De aard van de overheid wordt ook bepaald door wie de overheid bemant. Hoe kijkt u aan tegen de diversiteit binnen de overheid?

Het feit dat je het voorkeurs-beleid nuanceert of zelfs afschaft en het feit dat je niet je best doet diversiteit in de publieke dienst een rol te geven, maakt dat witte mannen boven de vijftig dominant zijn. Dat helpt niet. De gedachte van diversiteit is hier ook ideologisch geladen geraakt. Hoewel de premier ontspannenheid uitstraalt, is het beleid zelf polariserend van aard.

"Diversiteit leidt namelijk absoluut tot een grotere openheid, flexibiliteit en een andere bestuursstijl. "

Diversiteit, mits goed georganiseerd, leidt namelijk absoluut tot een grotere openheid, tot een grotere flexibiliteit en tot een andere bestuursstijl. Diversiteit is niet alleen een kwestie van representatie maar zeker ook een kwestie van cultuur en bedrijfsstijl. Je ziet dat organisaties waar vrouwen een belangrijke rol vervullen en waar menging in etnisch opzicht veel groter is, over het algemeen dynamischer organisaties zijn. Het is zo jammer dat dit allemaal tegenwoordig in het politiek, ideologische vlak wordt getrokken. Het is jammer omdat het zou kunnen bijdragen aan een omslag in de bedrijfscultuur die we sowieso nodig hebben. Los van de representatie die het met zich meeneemt, hebben we een dergelijke overheid nodig. Een overheid die verbindingen legt en niet

alles van boven wil opleggen. Samenwerking stimuleert en partijen gelijkwaardig om tafel wil krijgen. Je krijgt goede impulsen als de organisatie niet alleen maar man, wit en boven de vijftig is.

Leeftijd benoemt u ook als een factor. Hoe ziet u de positie van jongeren?

Die diversiteit zit hem ook in de positie van jongeren. Op het moment dat het volume zo drastische teruggaat, krijg je een overheid waar je als jongere nauwelijks meer binnenkomt. Bovendien krijgen we ondertussen een atypische organisatie omdat in het bedrijfsleven, in de dynamiek van de markt, het vooral de jonge mensen zijn die dynamiek brengen. De overheid wordt hierdoor atypisch.

U bespreekt veel ontwikkelingen sinds het aantreden van het kabinet. Het kabinet zit echter nog geen jaar, denkt u niet dat de realiteit anders is?

Het is zeker waar dat de ambtelijke organisatie een beetje kabinetresistent kan zijn. Alleen de bezuinigingen die nu op de ambtelijke organisatie worden losgelaten zijn van een omvang die op korte termijn vrij grote consequenties heeft. Mensen worden angstig om hun positie. Mensen worden hierdoor gezagsgetrouwer en minder kritisch. Terwijl we juist mensen nodig hebben die onbekommerd en kritisch in de publieke dienst werken. Daar wordt uiteindelijk het beleid beter van. De impact van de bezuinigingen op de overheidsorganisatie, niet alleen in volume maar ook in het klimaat, kan voor het functioneren van de rijksdienst grote consequenties hebben.

Op welke wijze kunt u als Raad deze ontwikkelingen in het publieke debat brengen?

De meerwaarde van de Raad is goede adviezen uitbrengen. Dat is onze tak van sport. Ons rapport 'Vertrouwen op democratie' heeft veel losgemaakt. Adviesorganen vormen vaak een grijze wereld: wat speelt zich er nou in af? Maar als je onze bundel straks leest met de afronding van het project dan zie je dat we heel veel goede inhoudelijke reacties hebben gekregen. Wat we vervolgens zijn gaan doen, is het debat proberen te stimuleren. Het rapport heeft dus een behoorlijke dynamiek ontwikkeld en dat is ook wat we moeten doen. Voor de middellange termijn serieus blijven analyseren, voor de korte termijn actuele kwesties belichten. Het blijft advieswerk. We proberen dat zo actueel mogelijk te maken en zo grondig te doen dat het geleidelijk aan een doorwerking krijgt.

Het kabinet wil naast snijden in het aantal ambtenaren ook snijden in het aantal politici. Hoe kijkt u hier tegen aan?

Als fractievoorzitter heb ik ooit een voorstel gedaan het aantal Kamerleden terug te brengen. Ik ben daar persoonlijk voor, de Raad heeft zich er niet over uitgelaten. De selectie wordt dan wat steviger. Je krijgt ook meer gezagsvolle mensen tegenover

de regering. Maar het is zeker geen wondermiddel. Het kabinet plaatst dit weer in de context van een kleinere overheid, minder ambtenaren en minder politici. Terwijl het vraagstuk niet over de grootte van de organisatie gaat, maar over de kwaliteit van het verbinden. In welke mate probeer je in beleid ruimte te maken voor de maatschappelijke dialoog? Het sleutelwoord is niet volume, het sleutelwoord is ook niet structuur, maar het sleutelwoord is plek voor een gestructureerde dialoog. De overheid reserveert voor zichzelf dan een rol als procesorganisator.

"De winst van een echt minderheidskabinet wordt niet geïncasseerd."

Daarnaast is het organiseren van een democratisch proces meer dan verkiezingen eens in de vier jaar. Ministers en Kamerleden halen eens in de vier jaar hun mandaat en denken dat ze vier jaar kunnen regeren. We moeten naar een situatie waar de autonome burger, gedurende vier jaar, ook een inbreng en medeverantwoordelijkheid draagt in het proces. Ik vind de wendbaarheid van de overheid best belangrijk maar veel belangrijker is waar de wendbaarheid voor wordt gebruikt, namelijk de democratische kwaliteit van het bestuursproces. En dat is iets anders dan volume en structuur.

Tot slot, u bent informateur geweest vorig jaar voor Paars Plus. Uiteindelijk werd het een minderheidskabinet. Hoe ziet u de bijdrage van een minderheidskabinet aan het herstel van vertrouwen?

Op zichzelf kan een minderheidskabinet een bijdrage zijn aan open politieke verhoudingen en meer interesse voor het proces, maar dit is heel wat meer dan alleen maar neuzen tellen. Dit is eigenlijk een situatie van vlees noch vis. Als het uitkomt, is het een minderheidskabinet, als het niet nodig is het een gewoon meerderheidskabinet. Het minderheidskabinet heeft nu een hybride karakter. Een echt minderheidskabinet in deze fase zou niet zo erg zijn. Dat zou namelijk leiden tot een open debat en open keuzes. Dit is een feitelijk meerderheidskabinet en als het zonder meerderheid zit gaat het pas op zoek naar een andere meerderheid. Dat is een verwrongen situatie. Die veel irritatie oplevert, ik denk niet dat deze vorm van een minderheidskabinet houdbaar is. Omdat de winst van een echt minderheidskabinet voor de democratie niet geïncasseerd wordt.

De vertegenwoordiging van gezond verstand



Peter Kasbergen
Creatief directeur
van maatschappelijke
onderneming Public Cinema

Moet de overheid een afspiegeling zijn van de samenleving? Een lastige vraag. De één zegt dat iedereen gelijke rechten heeft, en dat meer vrouwen en alloctonen (hoge) overheidsfuncties zouden moeten hebben. De ander zegt dat elke baan naar de beste kandidaat moet gaan, ongeacht achtergrond of geslacht. Ik weet in ieder geval zeker dat gezond verstand goed vertegenwoordigd moet zijn bij de overheid. Ook wanneer het de samenleving daaraan lijkt te ontbreken. Een open deur? Misschien, maar het tegenovergestelde blijkt soms uit de praktijk.

Wat te denken van een personeelsadvertentie van de gemeente Baarn. Die begint met de oproep: *Wij zoeken "mensen die er uit halen wat er in zit" v/m*. Hoe dit te interpreteren? De Baarnse HRM-manager kent toch wel de stijlfiguur ironie? Hij begrijpt toch wel dat hij met zijn dubbele aanhalingstekens potentiële Baarnse gemeenteambtenaren afschildert als levensmoede grijze muizen? En verderop in de advertentie nog zoiets: *In deze functie ben je voor het managementteam en het bestuur een belangrijke adviseur op het gebied van bedrijfsvoering en financiën*. Ik vraag me direct af: zouden het managementteam en het bestuur zich ook wel eens bedienen van onbelangrijke adviseurs?

En ook de gemeente Zeist kan nog wel aan gezond verstand winnen. Op haar website valt te lezen: *De gemeente Zeist wil de dienstverlening aan haar inwoners verbeteren. Daarom starten we met het project Bouwen aan Brieven. Want wie kan ons beter vertellen of een brief duidelijk genoeg is en prettig van toon, dan de ontvanger (de inwoners van Zeist) zelf?*

Klinkt nobel, maar burgers een begrijpelijke brief sturen, dat lijkt me geen dienstverlening. Dat is dienstplicht. Waarom? Stel je voor dat een bakkertje witte en bruine broden onder dezelfde naam zou verkopen. Dat is niet duidelijk. Eén keer met bruin brood thuis komen terwijl je wit wilde, vooruit. Maar na de vierde keer is de lol eraf. Attendeert de klandizie het bakkertje vervolgens op zijn verwarrende taalgebruik en verandert het bakkertje vervolgens de namen van zijn brood, noemen we dat dan betere dienstverlening? Of noemen we dat gewoon gezond verstand? Ik stel daarom voor dat de gemeente Zeist de tekst op haar website als volgt aanpast: *De gemeente Zeist wil haar dienstplicht aan haar inwoners nakomen. Daarom starten we met het project Bouwen aan Brieven. Ook wil de gemeente Zeist haar dienstverlening verbeteren. Daarom wordt u voortaan aan het loket vrolijk toegelachen door de baliemedewerker.*

Het belang van vertegenwoordigd zijn

Interview met Rajesh Ramnewash

door Sebastiaan Verhey

Dhr. Rajesh Ramnewash is gemeenteraadslid voor de Haagse PvdA-fractie. Hij is woordvoerder Commissie Samenleving en heeft in zijn portefeuille media, stages, krachtwijken en integratie/burgerschap. Hij wil de tweedeling in de Haagse samenleving tegengaan en meer leefbaarheid creëren.

Hoe en waarom ben je gemeenteraadslid geworden in Den Haag?

Ik ben geboren en getogen in Den Haag; ik ben opgegroeid aan de Konradkade. Het was een tijd waarin mensen heel erg aardig met elkaar omgingen en er veel wederzijds respect was. En dat is iets dat ik vandaag de dag ook aan mijn kinderen wil meegeven. Het moment dat de PVV ging meedoen in de Haagse gemeentepolitiek was voor mij de druppel om ook hier aan deel te nemen omdat ik niet wil dat mijn stad nog verder polariseert. Je ziet dat mensen nu grover met elkaar omgaan, ze zeggen vaker wat ze denken. Vroeger dacht men dat alleen.

"Je ziet dat mensen nu grover met elkaar omgaan, ze zeggen vaker wat ze denken."

En ik hoop net zoals Job Cohen 'de boel bij elkaar te houden' of in ieder geval daar een bijdrage aan te kunnen leveren. Verder kom ik uit een politiek betrokken gezin, mijn vader is ook gemeenteraadslid geweest. En omdat nu de maatschappelijke verantwoordelijkheid er is, ben ik er ook vol voor gegaan. Ik ben de hoogst geëindigde nieuwkomer van de afgelopen verkiezingen en heb 1500 voorkeurstemmen gehad. Daarom ga ik er nu helemaal voor. Mijn portefeuille bestaat uit krachtwijken, integratie, leefbaarheid, mediabeleid en tot voor kort onderwijs. En ik houd me heel erg bezig met het stagebeleid; Den Haag kent hoofdzakelijk beroepgerichte opleiding en heel veel jongeren komen in de problemen omdat zij geen stageplaats kunnen bemachtigen.

Waarin ziet u de grootste bedreiging terug van de polariserende werking van de PVV?

De PVV komt vaak met one-liners en hun uitingen zijn vaak niet eens goed onderbouwd. Wat ze wel goed weten te vinden is het onderbuikgevoel van een hoop mensen; waar de pijn zit, en zij

spelen hierop in. Vaak zijn dit zaken die niet goed onderzocht zijn en daardoor zorgen ze ervoor dat burgers lijnrecht tegenover elkaar komen te staan. Ik denk dat niemand zo'n samenleving wil, ook niet de mensen die op de PVV stemmen. Door bepaalde mensen in een hoek te plaatsen, zowel moslims als andere allochtonen, dragen zij bij aan een verdere spanning tussen bepaalde groepen mensen in de stad, een soort 'wij-zij' verhouding. Wie kan je nog dan nog vertrouwen?

Wat is uw ervaring met representatief bestuur?

Ik heb me altijd erg druk gemaakt over het feit dat er heel veel belastinggeld, dat dus feitelijk betaald wordt door de burger, gaat naar organisaties wiens culturele activiteiten niet toegankelijk zijn voor een breed publiek; dus zowel voor Henk en Ingrid als Mohammed en Yasmine. Die kunnen geen optimaal gebruik maken van het culturele aanbod, zoals musea. En aan de andere kant zitten in de organisaties die beslissen hoe de programmering eruit ziet, hoe het onderwijs er kom te zien, of welke zorg verleend wordt, mensen die allemaal op elkaar lijken; zij kennen elkaar van hetzelfde schoolplein, zijn 45 jaar of ouder en zijn vaak blanke en enigszins kalende mannen. Dit type mensen vult de meeste bestuurskamers. Ik heb me daar ook professioneel mee bezig gehouden want in mijn vorige functie was ik projectleider bij Euthanos. Hier heb ik met schoolbesturen gewerkt om daar meer kleur in te krijgen. Dit ging dan om scholen waar een groot gedeelte van de leerlingen een verschillende etnische achtergrond had. Ik denk dat het heel belangrijk is dat daar waar beslissingen worden genomen voor en over kinderen, je draagvlak hebt van ouders. Wat ik nu constateer is dat er vaak een mismatch is. Blijkbaar zijn de besturen niet zelfregulerend; ze denken niet "hé, wat gek dat wij hier beslissingen nemen over mensen die niet onze achtergrond hebben." Op deze manier wordt de polariserende werking in stand gehouden zolang er geen mensen van dezelfde achtergrond als de doelgroep in het bestuur vertegenwoordigd zijn. Als je representatief wilt zijn, moet je daar ook wat aan doen. Daarom wil ik het op de agenda plaatsen, maar als dat niet tot iets leidt, dan kan er worden gedacht aan afspraken maken voor subsidieregelingen; een soort 'good-governance' code waar ook de diversiteit in terugkomt. Hierbij kan worden gedacht aan meer vrouwen, zowel jong als oud, maar ook kleur en geen kleur.



Foto: Esther Langendam

Spreekt u nu over een driehoekswerking van representatief openbaar bestuur; organisatie, doelgroep en samenleving?

Ja, dat klopt, ik denk dat als je als organisatie goed wilt functioneren, dit breed gedragen moet worden door de samenleving. Zeker wanneer je door die samenleving gefinancierd wordt en/of dit je doelgroep is. Als bestuur heb je echt invloed, je kunt daadwerkelijk een samenleving sturen. Misschien dat er niet alleen op kleur, maar ook sociaal-economisch vlak meer mogelijk moet worden gemaakt. Die invloed komt het best tot zijn recht wanneer je met mensen om je heen zit die allemaal verschillend denken. Natuurlijk kun je die niet allemaal op één lijn plaatsen, maar verschillende (etnische) achtergronden leiden wel tot een bepaalde dynamiek in een groep. Dit leidt tot vernieuwing, tot nieuwe dingen. Ik kan me niet voorstellen dat de blanke mannen die elkaar kennen van het schoolplein tot heftig vernieuwende resultaten komen.

"Ik kan me niet voorstellen dat de blanke mannen die elkaar kennen van het schoolplein tot heftig vernieuwende resultaten komen."

Daarom heeft de PvdA een steekproef laten houden onder besturen van scholen, welzijnsinstellingen, kunst- en cultuurinstellingen en ziekenhuizen. De conclusie was dat er nauwelijks allochtone

Hagenaars vertegenwoordigd zijn in besturen. Ik ben teleurgesteld dat maatschappelijke organisaties als welzijnsinstellingen en schoolbesturen hier niets aan doen. We wisten vaak van te voren de uitkomst al, maar we wilden het toch even duidelijk hebben. Gelukkig waren er ook een aantal positieve uitzonderingen en die moeten dan het goede voorbeeld geven.

Wilt u zelf als gemeenteraadslid met iemand uit het college van Burgemeester&Wethouders afspraken maken met die instellingen die niet representatief naar de Haagse samenleving zijn?

Wethouder Norder van integratie is nog niet bereid om het via de subsidieregeling te spelen, maar hij heeft wel met mij afgesproken dat hij met die instelling in gesprek gaat. Ik denk dat we ook binnen onze eigen partij heel kritisch moeten zijn; ik verwijs nu naar afgelopen Provinciale Statenverkiezingen. Er stonden bijna geen jongeren of allochtonen op de kieslijst. Mensen willen herkend worden, dat zag je aan een van de Turkse kandidaten van de PvdA; hij heeft 15.000 voorkeurstemmen gehad. Mensen willen graag vertegenwoordigd zijn in besturen, dus neem dat dan ook serieus. Ik denk niet dat zoiets noodzakelijk is in een dorp in Friesland, maar wel in de Randstad.

Hoe wilt u een samenleving representatief maken?

Voorlopig met de zachte hand, dus door met ze in gesprek te treden. Maar als dat na een jaar niks oplevert dan denk ik aan het stellen van subsidievoorwaarden. Dat doen we nu met bewonersorganisaties. Er zijn voldoende hoogopgeleiden allochtonen die mee willen doen die iets van hun stad willen maken.

In de gemeenteraad werd door de PVV gesproken over positieve discriminatie. Hoe kijkt u daar tegenaan?

Zij mogen het zo noemen. Zij vinden het onzin om van bovenaf dit soort zaken te regelen omdat Henk en Ingrid over vertegenwoordigd moeten zijn. Dat vind ik ook, maar Mohammed en Yasmine willen die vertegenwoordiging ook. Anders blijven mensen altijd in hun eigen kring. Veel mensen voelen zich niet vertegenwoordigd in het huidige bestuur. Sommigen van hen gaan daarom uit onvrede PVV stemmen, terwijl er ook genoeg zijn die richting de PvdA keren. Dit zie je wanneer men zich gaat verdiepen in de problematiek van haar stad, wanneer zij beseffen dat er ontzettend veel te winnen valt.

De PVV stelt dat personeel en bestuurders niet kunnen gekozen worden op basis van hun etnische achtergrond. Dit blijft een vorm van discriminatie... Ik heb het niet gehad over het aanname beleid, alleen over besturen. We hebben op dit moment een streng integratiebeleid, het is niet langer

pappen en nat houden. We stellen hoge eisen aan allochtonen, en terecht; ik vind ook dat je de Nederlandse normen en waarden eigen moet maken. Maar de stad is qua machtsverhoudingen niet in evenwicht; allochtone mensen worden geweigerd in bepaalde horeca instellingen terwijl autochtonen worden toegelaten. Zolang dit niet in evenwicht is, moet je aan bepaalde knoppen gaan draaien, in eerste instantie door met instellingen te gaan praten. Ik ben bang dat er anders niks verandert.

Is dat uw toekomstvisie voor het realiseren van representatief bestuur?

De onderlinge verdeling is nu niet gelijk, en wij roepen dat het anders moet. Dit willen we in eerste instantie bereiken door het gesprek aan te gaan en voorwaarden te stellen aan de subsidiebeschikking. Werkt dit niet, dan door middel van positieve discriminatie.

Welke voorbeelden heeft u nog meer van ongelijke representativiteit?

Ik kan duizenden voorbeelden noemen, maar ik denk dat het voor een stad als Den Haag heel belangrijk is dat zij een wethouder heeft zoals Rabin Baldewsingh. De burger krijgt zo het gevoel dat zij niet alleen stemvee is, maar ook daadwerkelijk vertegenwoordigd wordt. Die voorbeeldfunctie wil ik verder uitdragen. Dit kan niet tot in de finesse geregeld worden, maar bijvoorbeeld in een Raad van Toezicht voor scholen kan dit erg belangrijk zijn.

"De burger krijgt zo het gevoel dat zij niet alleen stemvee is, maar ook daadwerkelijk vertegenwoordigd wordt."

Wat voor beren op de weg ziet u daarbij?

Er worden zelf beren op de weg geworpen, bijvoorbeeld dat men zit met een (aflopende) zittingstermijn. Er worden allerlei redenen gegeven om besturen niet representatief te maken, maar laten we nu juist op zoek gaan naar redenen om het wel te doen. En dat begint met om je heen kijken en je realiseren; "hé, dit klopt niet". En meerdere partijen binnen de raad steunen dit, alleen misschien niet zo dwingend als de PvdA. Iedereen wil een representatieve samenleving, alleen denken een aantal partijen dat zoiets vanzelf wel komt. Dat is voor mij echt een gepasseerd station, er gebeurt op dit moment niks. Eigenlijk wil ik voor alle organisaties die gelieerd zijn aan de gemeente zorgen voor een representatief bestuur. Representatief naar de lokale samenleving. Ook organisaties die verhoudingsgewijs minder allochtonen dienen, omdat zij tenslotte ook deel

uitmaken van de Haagse samenleving. Ik zie Den Haag als de meest gesegregeerde stad van Nederland, zowel financieel als etnisch, en daar wil ik iets aan doen. De segregatie slaat maar door, er is geen kentering. Er heeft een verruwing plaatsgevonden, er is geen sprake meer van gedeelde normen en waarden. De polariserende werking van de PVV draagt alleen maar bij aan nog meer segregatie.

"Ik wil dat iedereen zich Hagenaar voelt, in plaats Turk of Nederlander."

Ik vind het ook niet kunnen dat allochtone ouders hun kinderen eentalig opvoeden, maar dit wil ik tegengaan door een gelijke verdeling in samenleving te creëren. Het kan ook verrijkend zijn wanneer je iets proeft van een andere cultuur. Men kan leren van elkaar. Ik wil dat iedereen zich Hagenaar voelt, in plaats Turk of Nederlander. Dit kan met het representatief maken van besturen van bepaalde instellingen.

Wat wil je zelf meegeven aan de bestuurskunde student?

Iets om over na te denken: In hoeverre is een bestuurs legitiem wanneer het niet representatief is? Je kunt hiervoor ver terug redeneren naar grondbeginselen, zoals democratie en rechtsorde.

Wat zijn uw plannen voor in de gemeenteraad met betrekking tot dit onderwerp?

Ik wil een expertsessie organiseren met vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, omdat je ziet dat die besturen wel allochtone bezetting hebben. Dit heeft een reden; *business-wise*. Bedrijven spreken meer bevolkingsgroepen aan, en generen daarom meer inkomsten. In het bestuur van de KvK, VNO/NCW en MKB Haaglanden en van winkeliersverenigingen zijn allochtonen goed vertegenwoordigd. ■

Bestuurskundige boekentop

door Tom Degen en Max van Tongeren

Dit keer geen boekenrecensies, maar boekentips. We hebben afgezien van een top-10 ranking, gezien er geen gemene deler te vinden was. Daarom presenteren wij elf boeken. Enkele boeken zijn klassiekers in de bestuurskunde, terwijl anderen de realiteit van het bestuurskundige bestaan treffend weten te benaderen. Over politieke dromen en maatschappelijke waarschuwingen tot aan het ambtelijk wezen en zijn werk.

Unmasking Administrative Evil, Adams & Balfour
We gaan ervan uit dat bestuurders altijd het beste willen voor diegene die ze besturen, maar wat is goed of fout eigenlijk? Waar trekt men de lijn? Dit boek herinnert ambtenaren aan het feit dat ze altijd zelf moeten blijven nadenken.

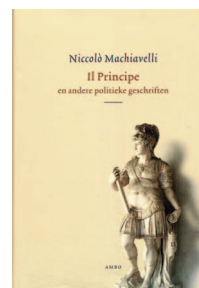
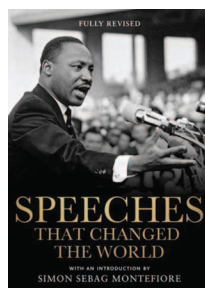
Why we can't wait, Martin Luther King jr.
De boodschap dat democratie de zwakkeren dient te beschermen en onrecht zou moeten bestrijden (maar dit vaak verzuimt), wordt hier pijnlijk duidelijk gemaakt aan de hand van de strijd voor gelijke rechten van zwarte burgers.

On China, Henry Kissinger
Na zijn bekende werk *Diplomacy*, schrijft de Amerikaanse oud-minister van Buitenlandse Zaken nu een nieuw elegant, helder en waardevol boek over China en Chinese diplomatie. Met dit boek kunnen we, nu het meer en meer nodig zal zijn, de benadering en werkwijze van China op het politieke toneel beter begrijpen.

Dromen van mijn vader, Barack Obama
Een typische bestseller, maar wel één die nog steeds relevant is. Een apolitek boek over wereld's bekendste politicus, dat een duidelijk gezicht geeft aan deze president. Zonde bij ons deze boeken nooit verschijnen.

Lokaal bestuur, Wim Derksen en Linze Schaap
Hoeveel leer je tijdens de opleiding werkelijk van lokaal bestuur? Dit boek biedt een helder inzicht in dilemma's, ontwikkelingen en veranderingen in het openbaar bestuur op lokaal niveau. Zo weet je meteen of je er wilt werken.

De Commissie, Martin Schulz
Alweer een commissie in het leven geroepen door het kabinet. Dit boek verklaart waar dit fenomeen vandaan komt, wat de betekenis is van deze commissies binnen het openbaar bestuur en hoe ze werken. Altijd handig voor later.



Speeches that changed the world, Simon Sebag Montefiore

Loop door de geschiedenis aan de hand van de meest gedenkwaardige en bezielende toespraken. Van Jezus tot Napoleon en van Churchill tot Obama. Het woord kan vaak een keerpunt in de geschiedenis blijken te zijn. Er komen geen Nederlanders in voor, maar dat is niet verrassend.

Il Principe en andere politieke geschriften, Niccolò Machiavelli

Een politiek-filosofische klassieker van Machiavelli met waarde voor leiders tot op de dag van vandaag. Deze uitgave bevat aanvullende geschriften die ons deze invloedrijke tekst nog beter doen begrijpen. Als je Machiavelliaanse politiek wilt bedrijven, is het ook als handleiding te gebruiken.

Alledaagse macht, Will Tinnemans en Jan Banning

Deze auteur en fotograaf geven ambtenaren over de hele wereld een gezicht en een verhaal. Een boek over de ergernissen van bureaucratische drempels, regeldrift en formele procedures maar ook over de ijverige bureaucraten die staten overal ter wereld draaiende houden. De B.I.L. is helaas niet opgenomen in de bundel.

Dorknoper, een voorbeeldig ambtenaar, Marten Toonder

Een boek over de ambtenaar eerste klasse uit de stripverhalen van Olie B. Bommel en Tom Poes, die zich nauwkeurig, punctueel en onbeweeglijk opstelt. Komisch en absurdistisch wordt ons door de vaak bijzondere taalkundige regels een spiegel voorgehouden.

Economy and Society, Max Weber

Wellicht het belangrijkste werk tot op de dag van vandaag als het gaat om de bestudering van organisaties. De wieg van de term bureaucratie. Een must voor elke bestuurskundige.

Heb je zelf een interessant boek gelezen met een bestuurskundige of politieke achtergrond? Neem dan contact op met de redactie en plaats jouw recensie in de volgende editie van Bestuurskundige Berichten!

Positieve Discriminatie in India:

bestuurlijke en politieke dilemma's

door Frank de Zwart

Beleid van positieve discriminatie dwingt de overheid tot het erkennen en administratief vastleggen van een sociale structuur. Dit proces is minder eenvoudig en onschuldig dan het lijkt. Categorieën zoals ras, etniciteit of kaste worden tegenwoordig algemeen als sociale constructies (in plaats van primordiale gegevens) beschouwd, en overheden zijn zich meer bewust geworden van hun belangrijke rol in het vestigen of ontmoedigen van dergelijke constructies. De geschiedenis van positieve discriminatie in India biedt een interessante illustratie van het bestuurlijke en politieke dilemma dat hieruit voortkomt.

Groepsongelijkheid en de Liberale Rechtstaat

Bijna allesamenlevingen met een cultureel, etnisch, of raciaal diverse bevolking worden gekenmerkt door sociaal economische ongelijkheid tussen de diverse bevolkingsgroepen. Voor overheden vormt dit een serieus probleem. Ongelijkheid is een getolereerde en zelfs wenselijke uitkomst van het economisch proces. Gelijke kansen (zoals de grondwet die garandeert) leiden niet noodzakelijk tot gelijke uitkomsten. Maar als ongelijke uitkomsten overlappen met groepskenmerken zoals huidskleur, etniciteit, gender of kaste, is er iets mis. In dat geval is het onwaarschijnlijk dat verschillen in merites en talent de ongelijke uitkomst kunnen verklaren, en wordt eerder gedacht dat er iets hapert aan het uitgangspunt 'gelijke kansen voor individuen'.

"Gelijke kansen [...] leiden niet noodzakelijk tot gelijke uitkomsten."

Bovenstaande is een enigszins geabstraheerde weergave van het achterliggende motief—in liberale rechtstaten—om antidiscriminatiebeleid te voeren. Iedere moderne grondwet kent artikelen die gelijke kansen garanderen door onderscheid op basis van ras, geloof, etniciteit, gender, en kaste verbieden. Maar dat verbod is notoir moeilijk te handhaven, en bovendien kunnen de gevolgen van discriminatie die in het verleden plaatsvond zeer lang doorwerken. Vandaar dat de meeste staten naast standaard antidiscriminatie wetgeving allerlei extra maatregelen nemen ter compensatie van discriminatie in het verleden. Positieve discriminatie is daarvan een in het oog springend voorbeeld. Niet toevallig vind je de grootste en langdurigste positieve discriminatie programma's in landen met een verleden waarin onderscheid naar ras, etniciteit of kaste gangbaar

of zelfs legaal was: India, De Verenigde Staten en Zuid Afrika. In de VS was rassenscheiding wettelijk voorgeschreven tot de *Civil Rights Movement* dat definitief veranderde in de vroege jaren 60. In Zuid Afrika gold hetzelfde tot het einde van Apartheid in 1994.

Kaste en Quota in India

In India is onderscheid tussen groepen vooral verbonden met het kastensysteem. Kaste discriminatie is nooit een wettelijk gesanctioneerd systeem geweest (zoals rassenscheiding in de VS en Zuid-Afrika) maar het is vanouds een prominent onderdeel van India's sociale structuur. Lagere kasten waren vroeger bijvoorbeeld vrijwel uitgesloten van onderwijs met als gevolg dat hoge kasten lange tijd een monopolie hadden op posities in de publieke sector. Dat monopolie is inmiddels verleden tijd maar er is nog steeds een sterke oververtegenwoordiging van hoge kasten in de midden en hoge kaders in de publieke sector. Bedenk daarbij dat de staat tot laat in de 20ste eeuw de enige substantiële werkgever was in India, en dat bovendien ambtelijke posities, veel meer nog dan in Nederland, in India ook machtsposities zijn. Het monopolie van de hoge kasten op deze posities was één van de cruciale problemen waarmee de eerste onafhankelijke regering van India (vanaf 1947) worstelde.

Met het vertrek van de Britten in 1947, werd India een democratische liberale rechtstaat, gebaseerd op een moderne grondwet. De makers van die grondwet (en met hen de politieke elite in die periode) stelden zich nadrukkelijk ten doel om de extreme ongelijkheid tussen groepen— als gevolg van het kastensysteem—te bestrijden. De Indiase grondwet legt veel nadruk op gelijkheid en in dat kader vind je ook een aantal grondwetsartikelen dat positieve discriminatie voor achtergestelde groepen sanctioneert. Bij het ontwerpen en uitvoeren van beleid echter diende zich de vraag aan wie nu precies de begunstigden moesten zijn. Gezien de idee dat India's groepsongelijkheid primair een gevolg is van het kastensysteem, lag het voor de hand dat de begunstigden een selectie van de lage kasten zouden zijn. Maar daarbij deed zich een moeilijk oplosbaar dilemma voor.

Om bepaalde kasten de begunstigden te maken vereiste registratie, administratie en formele erkenning van kasten. Maar dat was precies



wat de politieke elite en de makers van de grondwet wilden vermijden. Het kastensysteem met zijn inherente groepsongelijkheid op basis van geboorte is onverenigbaar met individuele gelijkheid voor de wet. Bovendien gaat het hier niet alleen om erkenning en registratie van kasten, maar ook om het koppelen van een 'premie' (in de vorm van quota in overheidsbanen en toegang tot universiteiten en hogescholen) aan kaste-identiteit. Het risico bestaat dat positieve discriminatie het kastensysteem nieuw leven inblaast in plaats van het te bestrijden. De makers van India's grondwet waren zich van dit risico terdege bewust en hebben geprobeerd het dilemma op te lossen door een bestuurlijke handigheid: zij hebben een nieuwe categorie in het leven geroepen—de *backward classes*—en deze in de grondwet verankerd als begunstigde van positieve discriminatie.

Hiermee hoopten zij de noodzaak om kaste officieel te erkennen en te registreren te omzeilen, zonder het noodzakelijk geachte beleid van positieve discriminatie te hoeven opgeven. Zogenaamde *backward class commissions* kregen de opdracht criteria te ontwikkelen en op basis daarvan lijsten te maken van de doelgroepen van positieve discriminatie. Maar *backward classes* was (en is) een bestuurlijke constructie, niet een geleefde sociale categorie. Voor de bevolking van India is kaste een reële en belangrijke categorie, of de staat dat nu wil erkennen of niet. Als mensen aan ongelijkheid denken, en aan het recht op compensatie voor discriminatie, dan denken zij aan kasten, niet aan *backward classes*.

De *backward class commissions* werden hard met de sociale werkelijkheid geconfronteerd. Verschillende serieuze en langdurige pogingen om lijsten van India's *backward classes* op te stellen

zijn mislukt. Politieke partijen, kaste-organisaties, sociale bewegingen, en een veelheid van lokale vertegenwoordigers van specifieke kaste-belangen hebben de commissies in feite gedwongen kasten op te nemen in hun lijst. India's *backward classes* (zo heten ze nog steeds) zijn uiteindelijk niet meer dan een grote verzameling lage kasten geworden. De laatste nationale *backward class commission* (die rapporteerde in 1980) heeft meer dan 4200 kasten op de lijst. Opgeteld vormen deze ongeveer 47 procent van de bevolking.

Sinds 1990 heeft de centrale regering 27 procent van alle banen in de publieke sector en alle plaatsen voor studenten aan universiteiten en hogescholen exclusief gereserveerd voor de *backward classes*. Dit beleid is zeer controversieel, onder andere omdat het kastensysteem erdoor is opgebloeid eerder dan verminderd, maar de belangen erbij zijn groot en zozeer verweven met electorale politiek (vele politieke partijen mobiliseren hun kiezers op basis van hun commitment aan dit beleid) dat een verandering erin onwaarschijnlijk is.

Mislukking, of toch niet?

De vrees van de makers van de grondwet is waarheid geworden. Positieve discriminatie heeft in India het kastensysteem nieuw leven ingeblazen. De laatste stap in dit proces, dat al bijna 60 jaar gaande is, is het herinvoeren (na 80 jaar) van kaste identiteit in de nationale volkstelling (dit jaar gehouden). Doel hiervan is om een einde te maken aan de eindeloze discussie en conflicten over de precieze status van kasten en daarmee over de samenstelling van de lijsten met begunstigde van positieve discriminatie.

Je zou dus kunnen zeggen dat het positieve discriminatie beleid in India is mislukt. Het heeft kaste bewustzijn en kaste onderscheidingen bevorderd in plaats van deze te ondermijnen. Daar staat echter tegenover dat dankzij dit beleid het aandeel van lage kasten in het openbaar bestuur aanzienlijk is vergroot, en daarmee is ook de macht en invloed van dit deel van de bevolking groter geworden. Bovendien is het belang van kaste identiteit gebleken in een bottom-up proces en

zoals sommige politici en wetenschappers in India stellen: als mensen kaste zo belangrijk vinden geeft het geen pas voor de staat om daar top-down 'overheen te walsen', zelfs niet met de goede bedoeling om gelijkheid te bevorderen. ■

"Het risico bestaat dat positieve discriminatie het kastensysteem nieuw leven inblaast in plaats van het te bestrijden."





Stage bij de Provincie Zuid-Holland

Roel van der Weij (23) is Masterstudent Bestuurskunde. In het kader van de track Management van de Publieke Sector loopt hij momenteel drie maanden stage bij de Eenheid Audit en Advies van de Provincie Zuid-Holland.

"Môgge!" Ik knik vriendelijk terug naar man die tegenover me komt zitten, terwijl ik me weer verdiep in de kwalitatief hoogstaande artikelen die de gratis krantjes op het station bevatten. De laatste keer dat ik rond dit tijdstip in de trein zat was ik op weg naar huis van een avondje stappen en smachtte ik naar mijn bed. Dat laatste was nu ook het geval, dat eerste alleen niet. Ik kwam van huis en was alweer vroeg op pad: Stage!

Na de eerste drie spelfouten in het krantenartikel te hebben ontdekt (het zijn er gemiddeld zo'n vijf per dag) moet ik grijnzen, als ik bedenk dat over een kwartiertje het vaste ochtendritueel begint:

"Goeie 's morgens Roel!"
- "Goeiemorgen deze morgen!"
"Zeggeh, ik stond net bij de tramhalte..."

Zoals de eerstejaars studenten nog altijd hard oefenen op "Hee lullo!" biedt Jiskefets debiteuren/crediteuren ook tijdloze kantoorhumor.

Ik weet op de valreep de andere twee spelfouten uit de krant te halen, voordat de conducteur mededeelt dat we onze eindbestemming hebben bereikt: Den Haag Centraal Station.

Terwijl ik langs het Malieveld loop, doemt het toch wel indrukwekkende Provinciehuis voor me op. Op mijn werkkamer aangekomen wordt er inderdaad hartelijk gelachen om de nieuwste 'Edgar-imitatie', terwijl het eerste kopje koffie van de dag er goed in gaat. Koffie: het zwarte goud van de werkende man! Ik heb de eerste twee weken niet geslapen omdat ik op elke vraag of ik nog koffie wilde bevestigend antwoordde.

Maar genoeg gegrapt over de vooroordelen van de ambtenarij. Binnen de provincie wordt hard gewerkt!



Ik loop stage bij de Eenheid Audit en Advies (EAA) van de provincie Zuid-Holland. De EAA doet onderzoeken naar de bedrijfsvoering (onder andere efficiëntie en effectiviteit) binnen de organisatie en adviseert hierover aan een opdrachtgever, veelal een directeur of afdelingshoofd. Er zijn negen mensen werkzaam, onder meer bestuurskundigen, bedrijfskundigen, een accountant en een verdwaalde ingenieur. De Eenheid valt direct onder de provinciesecretaris, om zo een onafhankelijke adviespositie te waarborgen.

Tijdens mijn drie maanden durende stage word ik ingezet bij twee onderzoeken. Na goedkeuring van het onderzoeksvoorstel door de opdrachtgever kan worden begonnen met het onderzoek, waarvoor gebruik wordt gemaakt van een literatuurstudie, interviews of het uitvoeren van een enquête. Eén van mijn onderzoeken is naar de toepassing van de

"Ik weet op de valreep de andere twee spelfouten uit de krant te halen, voordat de conducteur mededeelt dat we onze eindbestemming hebben bereikt: Den Haag Centraal Station."

wet Bibob binnen de provincie (onder andere ter voorkoming van fraude en witwassen). Door de vele interviews beland ik bij verschillende afdelingen en nemen we een kijkje bij andere provincies en organisaties, om zo een goede benchmark te hebben.

Onze bevindingen worden verwerkt in een adviesrapport, op grond waarvan de opdrachtgever actie kan ondernemen. Afhankelijk van de politieke gevoeligheid moet er her en der wel eens wat gemasseerd worden en is zorgvuldige formulering van belang. Er bestaat daarnaast ook een intern 'Zwart Woordenboekje', waarmee gepoogd wordt wollig taalgebruik te voorkomen. Ik heb er uiteraard een sport van gemaakt het boekje andersom te gebruiken en elke 'deze' in 'onderhavige' te veranderen en te noteren dat iets 'litigieus' is in plaats van 'twijfelachtig'. Mijn stukjes staan inmiddels dan ook bekend als 'studentenpraat'. Gelukkig zit ik nog in de fase dat ik dit als een compliment beschouw.

"Er bestaat daarnaast ook een intern 'Zwart Woordenboekje', waarmee gepoogd wordt wollig taalgebruik te voorkomen. Ik heb er uiteraard een sport van gemaakt het boekje andersom te gebruiken."

Naast het feit dat de stage goed aansluit bij de studie Bestuurskunde was ik voornamelijk benieuwd hoe het is om binnen een grote overheidsorganisatie te werken. Met de nasleep van de afgelopen Provinciale Statenverkiezingen en de vorming van een nieuw College van Gedeputeerde Staten is een spannende periode aangebroken. Ook binnen de provincie moet worden bezuinigd. Dagelijks wordt nagedacht over de rol en meerwaarde die onze Eenheid kan hebben binnen de kaders van het nieuwe bestuur. Juist nu zijn de interne verbeterpunten die wij aanreiken waardevol, maar ze worden niet altijd ter harte genomen vanwege de kritische noot die ze kunnen bevatten. Op dat soort momenten is het een uitdaging om draagvlak te creëren voor onze aanbevelingen, zonder de zaken teveel af te hoeven zwakken.

Zo krijg je goed zicht op de vele verschillende processen die binnen de provincie plaatsvinden en met name hoe deze te beïnvloeden zijn. Voer voor bestuurskundigen! Voer, dat weggespoeld kan worden met heel veel liters koffie... ■

Word nu lid van de Vereniging voor Bestuurskunde voor het Speciale studententarief van €18,70 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

Interview met Bart van Horck

door Jasper Bitter en Max van Tongeren

Bart van Horck is werkgroep- en hoorcollegedocent bij het Instituut Bestuurskunde. Zijn stijl van lesgeven en interactieve colleges inspireren veel studenten en collega's. In februari won hij de Lsr-Onderwijsprijs, een prijs die jaarlijks door de Leidse Studentenraad wordt uitgereikt voor excellent onderwijs en ter inspiratie van docenten.

U heeft dit jaar de Lsr-Onderwijsprijs gewonnen, volgens de jury onder meer door uw interactieve colleges. Wat vind u ervan dat u de prijs heeft gewonnen?

Uiteraard erg leuk en een hele eer, vooral ook omdat de nominaties door studenten gebeuren. Het was natuurlijk ook een hele verrassing, zeker omdat ik zelf nog niet afgestudeerd was op het moment dat ik genomineerd werd. Voor een docent is het een bevestiging van het eigen werk, niet in de laatste plaats omdat ik een hele eigen kijk heb op hoe je onderwijs zou kunnen verzorgen. Om dan de Lsr-prijs te winnen beschouw ik als een groot compliment.

Wat maakt een college nu werkelijk een 'Van Horck-college'?

Als docent wil ik graag sparren met studenten. Je moet naar mijn mening, zeker als jonge docent, niet het college in gaan met de pretentie dat je zelf alles weet. Je moet de dialoog en het debat met studenten aangaan. Voorwaarde daarvoor is natuurlijk wel dat de student de literatuur goed voorbereid heeft, zodat we samen de stof kunnen uitdiepen en interessante discussies kunnen hebben. Hier komt ook het interactieve in terug, en als je het mij vraagt, gaat daardoor het niveau omhoog. In het juryrapport stond dat ik een nieuwe docent van de oude stempel was, daar ben ik erg blij mee omdat ik inderdaad het onderwijs van de oude stempel erg waardeer en het fijn vind om te horen dat studenten dat ook waarderen.

Voordat u in het onderwijs kwam te werken was u onder meer werkzaam als politiek medewerker. Kunt u die overstap uitleggen?

Voordat ik politiek medewerker werd heb ik het vak 'leren & communiceren' gevolgd, waarvoor ik ook stage moest lopen als leraar maatschappijleer op een middelbare school. Hier begon het eigenlijk

al te kriebelen. De stage als politiek medewerker kwam hier echter tussendoor. Ik ben overigens wel heel blij dat ik die ervaring heb mogen opdoen. Ik heb er namelijk ontzettend veel van geleerd, zowel over hoe het wel moet als hoe het niet moet. Een voorbeeld hiervan is dat je je als politicus in al dat mediageweld alleen staande



kunt houden als je een rotsvaste overtuiging hebt, iets wat maar weinig politici echt hebben. Je moet jezelf niet overleveren aan de waan van de dag. Na die stage heb ik mijn Bachelor afgerond en met mezelf afgesproken er eens echt hard aan te gaan werken. Dit ging uitstekend en zo ben ik halverwege mijn Master overgestapt naar de Research Master, waarvoor ik ook werkgroepen moest gaan doceren. Daar is het lesgeven aan de universiteit eigenlijk allemaal mee begonnen.

U bent ook lid van de B.I.L. en heeft zelfs in het bestuur gezeten, namelijk als Secretaris en Commissaris Bestuurskundige Berichten. Kunt u hier iets over vertellen?

Het was een heel leerzaam jaar, naar mijn mening

waren we een leuk bestuur en hebben we ook een aantal mooie feesten en activiteiten neergezet. Het was destijds een lustrumjaar en dat had ik voor geen goud willen missen. Als bestuurder moet je niet bang zijn om fouten te maken. Daarnaast heb ik mij voorgenomen om nooit andere besturen op de vingers te kijken en alleen constructieve kritiek te leveren.

"Ik geloof niet dat er voor jonge bestuurskundigen nog zoiets als een glazen plafond bestaat."

Wat vindt u van de huidige ontwikkelingen binnen de B.I.L., nu de opleiding sterk aan het groeien is?

Ik vind dat de B.I.L. het goed doet als vereniging. Er is een mooie balans tussen feesten en inhoudelijke activiteiten. Ook Bestuurskundige Berichten heeft een enorme kwaliteitsverbetering doorgemaakt. Het is een blad dat naar mijn mening aan het predikaat semi-wetenschappelijk voldoet. Daarnaast vind ik het geweldig dat het bestuur een reis als die naar Dubai durft te maken. Het is lang geleden dat de B.I.L. zo'n reis neerzette. Als bestuur wordt er veel te weinig gewezen op wat je goed doet. Het huidige bestuur is dan wel een bestuur met alleen maar vrouwen, maar het is wel een bestuur met ballen. Dat vind ik erg mooi om te zien.

Dit nummer van de BB gaat over representativiteitsbeleid. Wat vindt u van dit beleid binnen de opleiding Bestuurskunde?

De balans bij Bestuurskunde is goed, maar uiteindelijk zou de kwaliteit altijd de doorslag moeten geven. Bestuurskunde zal nooit een oude mannen club worden; de instroom bestaat voor 53% uit vrouwen, dus er zullen na verloop van tijd bijvoorbeeld ook meer vrouwelijke werkgroepdocenten komen. Ik geloof niet dat er voor jonge bestuurskundigen nog zoiets als een glazen plafond bestaat.

Stel dat u de absolute macht had over het instituut Bestuurskunde, wat zou u dan veranderen?

Het instituut Bestuurskunde is een instituut in beweging. We gaan een mooie tijd tegemoet. We hebben een groeiend aantal studenten, we gaan verhuizen naar Den Haag. Alles staat goed op de rails. Het is ook uniek dat één instituut beide onderwijsprijzen [de LSR-Onderwijsprijs en de facultaire Casimir prijs, red.] wint, dat wil wel wat zeggen. Natuurlijk zou je wat meer docenten aan willen trekken, maar dat blijft natuurlijk een kwestie van financiën. Als ik één ding zou mogen veranderen dan zou ik de Europese Unie veel tastbaarder willen maken voor studenten door

middel van bezoeken aan die instituties. We hebben de unieke situatie dat we dicht bij Brussel en Den Haag zitten, de EU hoeft geen 'ver-van-mijn-bed-show' te zijn. Het instituut Bestuurskunde staat voor een aantal uitdagingen en hoewel je het natuurlijk niet hardop van jezelf mag zeggen, denk ik dat we op de goede weg zitten.

Wat zijn uw verdere ambities, nu u de onderwijsprijs gewonnen heeft?

Ik hoop hier te promoveren en door te gaan met het geven van onderwijs in combinatie met onderzoek doen. Als we bij Bestuurskunde door kunnen gaan met het geven van interactieve werkgroepen in plaats van alleen hoorcollege aan de grote massa en we gaan verder met het afleveren van betrokken studenten, dan ben ik een tevreden mens.

Tot slot zouden we graag willen weten wat de mooiste herinnering uit uw studietijd is..?

Mijn favoriete herinnering van mijn tijd bij de B.I.L. is zonder meer het lustrumfeest op Catena in 2005. Het was een groots feest met een bekende DJ. Voorafgaand aan het feest waren er twee borrels en we hadden als bestuur natuurlijk de nodige representatieve biertjes gedronken. Het einde van het feest is me daarom niet meer helemaal helder, maar het was in ieder geval een mooie happening. We hebben als bestuur destijds erg naar dat ene feest toegeleefd en alle energie kwam er op die avond ineens uit. Dat was erg leuk, ik koester die herinnering nog steeds. ■



Bestuursleden uit het jaar 2004-2005 in outfit voor het lustrumfeest in mei 2005.

Oase van economische bloei

Studiereis naar Dubai & Abu Dhabi

door de Commissie Buitenland & Master

Al Salam Alaykum! Eind april vertrokken we met veertig studenten richting Dubai. Tien dagen lang lieten wij ons onderdompelen in de Arabische cultuur, de Islam en de ongekende economische voorspoed in de Verenigde Arabische Emiraten. Vanuit het perspectief 'Dubai; Oase van economische bloei' hebben we de Dubai Chamber of Commerce, de Netherlands Business Council, Dubai Customs, Koninklijke Boskalis Westminster en vele andere organisaties bezocht. Enkele culturele uitstapjes waaronder een woestijntocht konden we natuurlijk ook niet aan ons voorbij laten gaan.

Na maanden van voorbereiding was de reis eindelijk aangebroken; op 20 april om half zeven 's ochtends verzamelden we op Leiden Centraal: op naar Schiphol! Al snel werden de eerste Euro's voor Dirhams ingeruild en vertrokken we naar Tbilisi waar we een tussenstop maakten. Hoewel de vlucht naar Dubai vertraagd was, werd ons toch verzocht om ruim op tijd door de beveiliging te gaan en in de gate te wachten, wat resulteerde in een grote groep die nog naar de wc moest wat helaas niet meer kon. Na bijna een uur vertraging vertrokken we eindelijk naar Dubai. In het vliegtuig ontstond een ware run op de wc, waarbij

"Hier werden we met een heus buffet aan koffie, thee, verse sappen en traditionele hapjes ontvangen."

Donderdagochtend bezochten we de eerste organisatie van de reis; *Dubai Customs*. Hier werden we met een heus buffet aan koffie, thee, verse sappen en traditionele hapjes ontvangen. Echter voordat we aankwamen hebben we nog meegemaakt hoe druk de bussen in de ochtendspits zijn en dat mannen achterin moeten plaatsnemen en vrouwen ook voorin, in de *Ladies & Families* sectie, mogen zitten. Bij Dubai Customs kregen we veel te horen over de ontwikkelingen van de organisatie en ontvingen wij ons eerste ornament, als bedank voor ons bezoek. Direct hierna vertrokken we naar het *Sheikh Mohammed Centre for Cultural Understanding*, waar we werden ontvangen door de manager van het centrum, een echte Emirati. Hier konden we genieten van een traditionele Arabische maaltijd, met onder andere Arabische koffie, dadels en vele andere specialiteiten. Een ander onderdeel was een culturele dialoog waarbij

onbeteugeld over de Arabische en Nederlandse cultuur gesproken werd en Elise zich in een echt Arabisch gewaad inclusief hoofddoek gehuld heeft. Vanuit het cultureel centrum vertrokken we te voet naar de nabijgelegen moskee, de *Bastakiya Mosque*, waar dezelfde Emirati ons veel vertelde over de Islam, gebedshuizen, de architectuur en het gebed. Wij kregen de mogelijkheid een gebed bij te wonen, wat een unieke ervaring was. Hierna was het tijd om individueel de stad te verkennen.

Op vrijdag zijn we met het grootste gedeelte van de groep naar het *Wild Wadi Water Park* gegaan, dit was een optionele activiteit. Vrijdag is in Dubai een weekenddag waarop veel instanties gesloten zijn. In het park werd volop verkoeling gevonden en gingen sommige deelnemers met maar liefst 80 kilometer per uur van de glijbaan af!

De zaterdag begon met een ontmoeting met *Jeanine van Vliet*, een Nederlandse zakenvrouw uit Rotterdam die een bedrijf is gestart in Dubai. Zij is bekend van het KRO programma 'Bij ons in de PC' en had ook haar beruchte assistent Ed meegenomen. Zij heeft ons veel verteld over zaken doen in het buitenland in het algemeen en in Dubai in het bijzonder en over wonen in het buitenland en de vreemde cultuur. Vervolgens vertrokken we spoedig naar het *Dubai Museum of Cultural Heritage*, gevestigd in het Al Fahidi Fort, waar veel te zien was over Dubai in de tijd voordat er olie gevonden werd en over de razendsnelle ontwikkeling van de stad. Zo stond er een oude dhow (zeilboot) in de museumtuin en was er ondergronds een volledig dorp nagebouwd



het nodige duw- en trekwerk niet geschuwd werd. Boven Dubai hebben we nog wat rondjes gecirkeld en genoten van het prachtige uitzicht van 'Dubai at night' en na de landing gingen we zo snel mogelijk met een touringbus naar het hostel. De nachtrust was kort, wetend dat we na drie uurtjes weer op moesten.

in oude stijl. Na het bezoek aan het museum was er even vrije tijd, die door velen werd gebruikt om een traditioneel Arabisch gewaad aan te schaffen. De temperaturen liepen inmiddels weer hoog op en de nodige flesjes water werden ook snel aangeschaft.



Aan het einde van de middag zijn we met nagenoeg de hele groep de woestijn in getrokken. Na een lange rit in krappe busjes kon de *woestijntour* echt beginnen. We werden ontvangen met grote 4x4 Toyota's waarin we door de woestijn knalden, dit was een onvergetelijk ritje en vooral over Edo - "pas op, een struikje!" - werd nog lang nagepraat. Na de wilde rit door de woestijn konden een ritje op een kameel en een relaxmomentje met een waterpijp niet ontbreken, waarna we konden gaan zitten aan lange tafels waar we een Arabisch diner zouden eten en konden genieten van een dansshow van buikdanseressen en traditionele volksdansers. Na een lange dag reisden we vermoeid terug naar het hostel, waar bijna iedereen het zand van zijn of haar lichaam spoelde in het koele water van het zwembad.

Toen volgde de grote dag; op zondag reisden we af naar Abu Dhabi, de hoofdstad van de Verenigde Arabische Emiraten en tevens de vestigingsplaats van de *Nederlandse Ambassade*. Daar begonnen we de dag in de residentie van de ambassadeur met een inleidend verhaal van de ambassadeur en het hoofd van de economische afdeling. Hierbij werd duidelijk wat de rol van de Nederlandse Ambassade is in den vreemde. Er kon ook nog genoten worden van sapjes, koffie, thee, koekjes en cake, gastvrij bereid door de vrouw van de ambassadeur en twee dienstmeisjes.

Snel vertrokken wij met onze bus naar de grootste moskee van het land, de *Sheikh Zayed Grand Mosque*, waar de vrouwen zich in traditionele kledij wikkelden en we een rondleiding kregen van een Emirati student. Hij vertelde ons over de gebruiken van de Islam en van de Sheikh Zayed Grand Mosque. Na een lange rondleiding mocht er ook nog vrij rondgelopen worden in de Moskee en rond half drie vertrokken we naar het centrum van Abu Dhabi. Hier splitsten alle deelnemers zich op om iets cultureels te doen, naar het strand te gaan of nog even te shoppen in het gigantische winkelcentrum.

Schuin tegenover ons hostel bevond zich het *Police Head Quarters* waar we maandagochtend een bezoek aan brachten. Na de belangrijkste man gesproken te hebben, mochten wij een kijkje nemen in de Operations Room, waar we konden zien dat iedereen gevolgd werd op straat en dat Dubai een hele andere visie op 'privacy versus veiligheid' had! "Je kiest er immers zelf voor om in een openbare ruimte te lopen" was het motto. Omdat iedereen de rest van deze maandag voldoende uit had kunnen rusten kwam dinsdag erachteraan als volle dag met maar liefst vier activiteiten en tussendoor een gezamenlijk diner. Een diner waar Vanesa heel erg blij van werd, want het was haar verjaardag! We bezochten deze dag *Dubai Courts* en de *Chamber of Commerce*, waar wij beiden zeer gastvrij ontvangen werden en waar ook veel vragen van studenten beantwoord werden. Na het gezamenlijk eten in het Gold and Diamond Park kregen wij bezoek van *The Netherlands Business Council* waarvan twee medewerkers ons voornamelijk vertelden over hoe het leven in Dubai als expat is. Hierna volgde een bezoek van het *Consulaat* die ons onder anderen uitlegden wat de verschillen zijn tussen de Ambassade en het Consulaat. Na deze drukke dag gingen veel studenten naar de Emirates of Dubai mall voor een kijkje in twee van de grootste winkelcentra van de wereld en voor sommigen gebruik van de indoor zwarte skipiste daarin aanwezig.

De volgende ochtend werd in twee groepen het *Ministry of Tourism and Commerce Marketing* bezocht, waar vooral een promotiepraatje voor Dubai werd gehouden. Op donderdag brachten wij met de gehele groep een bezoek aan de *Dubai School of Governance*, waar drie specialisten ons vertelden wat de visies op Dubai's publieke sector waren. 's Avonds ontvingen wij het in het Gold and Diamond Park nog *ABN Amro* die ons veel vertelde over de kredietcrisis die gaande was en hoe ABN Amro zich daar doorheen heeft geslagen.

"In het park werd volop verkoeling gevonden en gingen sommige deelnemers met maar liefst 80 kilometer per uur van de glijbaan af!"

Op vrijdag, onze allerlaatste dag in Dubai, werden wij opgehaald door de Directeur van het

Midden-Oosten van *Koninklijk Boskalis Westminster* die nam ons mee naar Port Khalifa, een haven in aanbouw. Na op uniek terrein te zijn geweest met een bustour vertelde hij ons wat de ideeën van Boskalis waren met deze haven en over de Palms, de eilandjes voor de kust van Dubai. Tot slot nam hij ons mee om te lunchen in een resort midden in de woestijn. Een prachtige laatste activiteit.

Die avond gingen wij weer richting het vliegveld voor een soepele doch vermoeiende terugreis. Eenmaal aangekomen op Schiphol bleek dat tien koffers niet aan waren gekomen, deze kwamen uiteindelijk zeven dagen later aan. Dit mocht echter de pret niet drukken en met fantastische excursies, veel vrije tijd en prachtige herinneringen in het achterhoofd stevenden de B.I.L.-leden op Koninginnedag af! ■

De week van... Lianne Doedens



Zoals in elke editie van Bestuurskundige Berichten nemen we ook dit keer een kijkje in het leven van een student. Dit keer is het de beurt aan derdejaarsstudent en tevens dit jaar B.I.L.-bestuurslid Lianne Doedens. Lianne bekleedt in het bestuur de functie Commissaris Acquisitie & Alumni.

Maandag

Zoals wel vaker gebeurt op maandag ochtend wordt ik wakker gemaakt door mijn moeder. Omdat ik een week-OV heb ga ik altijd, wanneer ik in het weekend in Renkum ben, op maandagmiddag terug naar huis.

's Avonds is het cordialavond met mijn cordial Brocante. We zijn met z'n twaalven en bespreken op de maandagavond alles wat ons bezighoudt. Na het eten drinken we een wijntje en vervolgens gaan we naar Agustinus. We zijn nu derdejaars en proberen nog altijd met een groepje naar de club of anders naar de Roebels te gaan. Praktisch elke week lukt dit. Om een uurtje of één lig ik op bed, een prima tijd.

Dinsdag

Dinsdagochtend gaat om kwart voor negen mijn wekker, om tien uur heb ik bestuursvergadering op de faculteit. We beginnen met het bekende 'puntje privé', er zijn immers altijd wel verhalen te vertellen. Daarna is de tijd aangebroken om serieus te vergaderen. Om half 1 zit het erop, tijd om te lunchen en dan door naar de volgende vergadering met mijn commissie Acquisitie & Alumni. Deze duurt aanzienlijk korter; na een half uur is het voorbij. De rest van de middag mail ik nog wat, drink ik koffie en bereid ik een vergadering voor morgen voor. Om half vier ga ik naar huis, gauw omkleden en op de fiets richting het USC, om naar mijn spinningles te gaan. Als ik om zeven uur thuis kom staat het eten net op tafel. Heerlijk, ik kan altijd zo met huiseten aanschuiven! Ik woon met tien chicks in een erg gezellig huis in de Vrouwensteeg. Na het eten, de thee en de afwas ga ik lekker op m'n kamer hangen, twee afleveringen GTST kijken en dan naar bed.

Woensdag

Alweer om negen uur opstaan, wanneer kan ik nou eens uitslapen..! Ik haast me naar het FSW, om tien uur begint mijn B.I.L.-dienst. Er zijn altijd wel leden aanwezig in de B.I.L.-kamer, dat maakt het gezellig. Muziekje aan, koffie erbij en voor je het weet is het alweer 1 uur en komt Penny de middagdienst draaien. Ik blijf nog even aan het werk, om half drie heb ik een vergadering met de alumnicommissie van het instituut Bestuurskunde. We bespreken de nodige zaken en om half vijf stap ik weer op de fiets naar de Digros. Ik eet vanavond met huisgenootjes, waarna we met z'n allen een film gaan kijken. Daarna slapen. Hoewel? Bijna vergeten, ik heb morgen college! Ik volg op het moment één vak; ethiek. Wanneer het mogelijk is ga ik erheen. Van punten halen komt dit jaar niet erg veel, maar dat geeft niet want ik kan het altijd volgend jaar opnieuw doen. Ik denk aan mijn to-do-list, waar erg veel opstaat. Een wekker zet ik toch maar niet...

Donderdag

Uitslapen! Dat wil zeggen; kwart over tien uit bed. Rustig opstaan, ontbijten, douchen, koffie zetten; een ideaal begin van de dag. Ik start m'n laptop op en log direct in op de portal waarmee ik bij alle bestanden van de B.I.L.-computer kan. Ik pak het boekje met mijn to-do-list erbij. Het is maar goed dat ik niet naar college ben gegaan, op het moment is het nuttiger om me met bestuurszaken bezig te houden. Dat doe ik dan ook de rest van de dag. Als SOG-project ga ik mijn kamer opruimen, wat zoals altijd mislukt. Immers ontstaan uit chaos mooie dingen. Ik ga weer aan de slag met nuttige zaken. 's Avonds eet ik met wat bestuursgenootjes en gaan we naar de Next.

Vrijdag

Vandaag heb ik weer een ochtenddienst. Het is vrij rustig op de vrijdagochtend, maar dat is prima. Ik kan wat telefoontjes doen en mailtjes sturen, ondertussen samenvattingen verkopen en kletsen met de leden. Ik blijf de rest van de middag op de faculteit, ik kan er op mijn gemakje wat werkzaamheden doen en met de rest van het bestuur is het heel gezellig. Ik ga even op bezoek bij de SPIL in hun hok een stukje verderop in de gang, altijd leuk. Dan is het vier uur; tijd voor onze eigen vrijdagmiddagborrel! Er staat nog een flesje wijn koud en er is nog bier. Het weekend kan beginnen! Ik maak plannen voor 's avonds: ik ga met cordialgenootjes eten, wijntjes drinken en vervolgens naar de dixo. Het wordt een mooie avond, als ik terugloop naar huis is het al licht. Fijn, weekend!

Landelijk Congres der Bestuurskunde in Delft

Nederland RisicoRijk?

door Wouter Postma



Op 24 en 25 mei 2011 vond de elfde editie van het Landelijk Congres

der Bestuurskunde (LCB) plaats in Delft. Omdat ik nog niet eerder op het LCB geweest was, besloot ik een week voor de sluiting van de inschrijving om mijzelf in te schrijven voor twee dagen LCB. Het thema dit jaar was 'RisicoRijk; Risico (in)tolerant Nederland'. Ik kon kiezen uit in totaal 28 workshops, variërend van het Ministerie van BZK tot Shell, en van Trimension tot Getronics Consulting, waarvan ik er vier mocht volgen.

Op dinsdag 24 mei 2011 was het dan zo ver. Rond negen uur in de ochtend verzamelde de B.I.L. delegatie zich op het busstation van Delft om vanaf hier samen verder te reizen. Het LCB stond deze eerste dag in het teken van 'Burger, Crisis & Overheid'. Om tien uur trapte prof. Theo Toonen, u vast bekend, deze editie van het LCB af met een interessante lezing. Hij werd gevolgd door een introductie door dagvoorzitter Prof. Dr. Michel van Eeten. Om half elf startte Van Eeten de plenaire sessie met Dr. Beatrice de Graaf (Universitair Hoofd docent Centre for Terrorism & Counterterrorism), Alex Brenninkmeijer (Nationale Ombudsman) en Prof. Dr. Ben Ale (Hoogleraar Veiligheidskunde). Dr. Beatrice de Graaf beantwoorde de vraag 'Is Nederland geobsedeerd door veiligheid?' met 'Nee, Nederland is niet meer geobsedeerd' waarna een interessant gesprek met de voorzitter opgang kwam over terreurdreiging, hoe Nederland en andere Europese landen daarmee omgaan, symboolpolitiek en 'what if'-denken in politiek, bestuur en media. Alex Brenninkmeijer antwoordde op dezelfde vraag van de voorzitter dat Nederland wel geobsedeerd is door veiligheid en startte een discussie over 'Hoe gaan we nu eigenlijk met elkaar om' en stelde dat dit de kernvraag is van risico en veiligheid. Prof. Dr. Ben Ale beantwoorde de vraag van de dagvoorzitter met 'Nederland is geobsedeerd door veiligheid'.

Na de plenaire sessie gingen we aan de lunch. Het was mooi weer dus iedereen zat heerlijk buiten in de zon. Wel moesten we om één uur alweer starten met de workshops. Er waren workshops van onder andere 'Het Expertise Centrum', Prorail, Berenschot, Genootschap voor risicomangement en Hans de Bruijn. Na de workshop gaf Tjibbe Joustra, voorzitter van de Onderzoeksraad voor Veiligheid, een plenaire lezing over veiligheid en zijn loopbaan binnen de publieke sector op het ministerie van

Landbouw, Natuur en voedselkwaliteit, UWV, NCTb en de Onderzoeksraad voor Veiligheid. Helaas moest ik de borrel na de lezing overslaan, maar gelukkig was er woensdag nog een kans.

Woensdag 26 juni stond in het teken van 'Bedrijven & Banken. De dag werd geopend door Pieter Guldermond, wethouder in de gemeente Delft. Raoul Heertje, bekend van onder andere het televisieprogramma 'Dit was het nieuws' was de dagvoorzitter. Na een aantal grappen van Raoul startte prof. Eelke de Jong, Hoogleraar Internationale Economie, zijn wetenschappelijke



inleiding. Aan de daarop volgende plenaire sessie namen Ard Valk, Chief Risk Officer Retail & Private Banking bij ABN AMRO, Niek Hoek, Topman van het jaar 2010 en voorzitter van de Raad van Bestuur van Delta Lloyd, en Wim Dik, oud-topman KPN, deel. Zowel Ard Valk en Niek Hoek hadden een promotiefilmpje meegebracht, beiden met op de achtergrond dezelfde muziek van U2. Dit was helaas wel het enige grappige moment want de discussie onder leiding van Raoul Heertje kwam niet zo goed op gang. Een dagvoorzitter met inhoudelijke kennis, zoals de eerste dag, zorgt mijns inziens voor een betere, wetenschappelijkere en meer informatieve plenaire sessie. Na de lunch volgden wederom twee workshoprondes verzorgd door bedrijven als Shell, Werken bij de EU, Ernst & Young en IBM. Na de dagafsluiting van Wim Dik was het tijd voor de borrel.

Ondanks de ietwat tegenvallende plenaire sessie van de tweede dag kan ik zeker spreken van een geslaagd LCB; het weer zat mee waardoor de locatie goed uitpakte, ik ben erachter gekomen dat ik niet bij de EU wil werken, ik heb kaartjes gescoord van Berenschot en Shell en de lunch en borrel waren zeer de moeite waard.

Master excursions

by Vanesa Berisha and Janna Cheretis

B.I.L. & SPIL Master trip

On Monday 11th April we left for Strasbourg with a bus filled with 36 Master students of both Public Administration and Political studies. After an eight-hour trip we arrived at our hotel. The narrow streets on location turned out to be very tricky for our bus driver to manage; however, with a little less pavement left in Strasbourg, he managed to park us in front of the hotel. As soon as we arrived we had to change into our suits quickly and get ready for our first excursion: a meeting with Professor Jacque from Robert Schuman University. Professor Jacque is specialized in European Studies en has lectured at a range of universities including Barcelona, Madrid and Santiago in Chili. He provided us with a lecture on several topics such as the European Convention on Human Rights and accession to the European Union.

After the meeting we enjoyed some free time. We walked the city and many of us discovered the street cafes where we enjoyed the lovely weather over drinks and dinner. At ten o' clock we met at the hotel for a night out on the town, where, unfortunately, it turned out that B.I.L. was very well represented whereas most SPIL members had hit the hay.



Following a -for some short- night's sleep the trip was continued and we visited the European Court of Human Rights. We were able to attend a hearing in the Gas and Dubois versus France case live. After lunch we went to the Council of European where we met Mr ten Broeke and Mrs Bemelmans-Videc, both members of the parliamentary assembly, who told us about their respective roles in and influence upon the assembly. We then got the opportunity to witness part of an assembly meeting. After this interesting debate we unfortunately had to get back to Leiden. We can look back on a very successful trip where we learned even more about European institutions.

Master excursion ICTY

Mr Mladic is safely locked up in Scheveningen at the moment, however on Thursday 21st March this was not the case yet. That day we visited the International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia (ICTY) with a group of B.I.L. members. Upon arrival we first attended a hearing which brought reality closer to us and made us much aware of the cruelties that had been afflicted upon the civilian population. Afterwards we met with a prosecutor who told us more about the tribunal. It also came up that the tribunal would close as soon as all current hearings were over, which was predicted for 2014, and that the one person they still pursued was Mr Mladic. It was then explained to us what methods the tribunal uses to get hold of criminals. Now that Mr Mladic has been turned in, the closing date will most probably be postponed. All in all it was a very interesting excursion, especially in the light of current events.



Verhaal uit de oude doos

Het scheppingsverhaal van de B.I.L.-kamer: een kroniek

door Eline Burgers

In iedere editie wordt een onderwerp uit de B.I.L.-geschiedenis belicht. Dit keer neemt de commissie de geschiedenis van de B.I.L.-kamer onder de loep.

De B.I.L.-kamer: de plek waar het B.I.L.-bestuur huist en onverbiddelijk zwoegt om het haar leden naar de zin te maken, een ruimte waar menig B.I.L.'er zijn uren heeft gesleten, een cafeïnerijk toevluchtsoord en een kamer waarin ieder die zich verrijkt met het lidmaatschap van de B.I.L. zich thuis voelt. De B.I.L.-kamer, die de mensheid – in ieder geval de B.I.L.-leden – een extra dimensie garandeert bovenop de al multi-dimensionale studententijd, verdient het daarom om even stil te staan bij haar geschiedenis.

In den beginne schiep de vereniging de B.I.L.-kamer. Dit gebeurde in 1985. Op het Rapenburg 59 (zie onderstaande afbeeldingen) zag de, toen nog niet exclusieve, B.I.L.-kamer het levenslicht, dat gedeeld werd met docenten, die dus ook meer dan eens een bestuursvergadering bijwoonden. Maar de groei in de studententoostrroom noopte de opleiding Bestuurskunde te verhuizen naar het Kamerlingh Onnes Laboratorium, de plaats waar ook de nieuwe B.I.L.-kamer werd ingericht, én de plaats waar de ondergrondse geschiedenis van de B.I.L.-kamer begon.



Niet lang daarna, in augustus 1989, verhuisde de opleiding Bestuurskunde wederom, dit keer naar 'Gebouw 5', beter bekend als het Pieter de la Courtgebouw. En ook toen volgde de B.I.L. In het toen al volle gebouw was het lastig een eigen plek te vinden, maar toch wist zij een kamer te bemachtigen zodat de geschiedenis van de B.I.L.-kamer zich voort kon zetten in het licht van de tl-buizen in het souterrain van de FSW. De beperkte

vierkante meters en de schaarse zonnestrallen die zich door de kleine ramen een weg naar binnen baanden, werden aanvankelijk gedeeld met de eveneens uitdijende studievereniging van Politicologie; de SPIL. Maar zoals de duisternis van het licht is gescheiden, en zoals Wilson de politiek van het bestuur scheidde, zo werd de SPIL van de B.I.L. gescheiden.

Het was Emile, de studievereniging van Pedagogiek, die de nieuwe kamergenoot van de B.I.L. werd. Beide verenigingen groeiden echter als kool, dus hoewel dit efficiënt was, was het niet effectief. Helaas leidden eerste onderhandelingen met de faculteit tot niets. Dit blijkt uit de sluimerende kritiek in Bestuurskundige Berichten van toenmalig voorzitter Vivienne Castenmiller: "SA-05; daar zitten we. Volgens onze collega's van Pedagogiek het Emile-hok, volgens ons de B.I.L.-kamer. In ieder geval een georganiseerde puinhoop. Krijgen we ooit een eigen, grote kamer, met bureaus voor elk bestuurslid, een werkend koffiezetapparaat, eigen telefoons en computers, catering-service enzovoort? Of is dat te veel gevraagd?"

Toch was het in 1995 zover: de B.I.L. kreeg een eigen ruimte. De studieverenigingen deden een beroep op de faculteit en de vakgroep van Bestuurskunde ondersteunde het voorstel van de studieverenigingen "om te komen tot een meer effectieve allocatie van de beschikbare ruimten". De verzoeken werden gehonoreerd en de B.I.L.-kamer verhuisde naar SB-03. Het huiselijke en studentikoze karakter van de B.I.L.-kamer – sommigen noemen het zelfs een sociëteit – was er toen nog niet. In de B.I.L.-kamer werd alleen maar gewerkt. De inlijving van de knusse en openbare component volgde pas nadat een kleine, doch symbolisch waardevolle stap was gezet, namelijk het plaatsen van de bank in 2007. En de B.I.L. zag dat het goed was...

Is dit dan het einde? Nee! Enkele virtuele poststukken wijzen ons namelijk op radicale veranderingen in de nabije toekomst! Volgens de universiteitsmail zal de geschiedenis van de B.I.L.-kamer zich voortzetten in de stad achter de duinen, het vermeend walhalla voor Bestuurskundestudenten. Zal de B.I.L.-kamer dan voor eens en voor altijd ontsnappen aan de door airconditioning verontreinigde souterrainlucht? De B.I.L.'ers moeten maar afwachten wat het lot voor hen in petto heeft, en dat lot ligt in handen van het continuüm der drastische veranderingen!

26 jaar B.I.L.: het diesweek verslag

door Janna Cheretis

Maandag 16 mei: Bungelende B.I.L.'ers

Na maanden van hard werken en voorbereidingen brak eindelijk de eerste dag van de diesweek aan! Met een kleurig versierde B.I.L.-kamer en taart voor alle leden raakte iedereen die in de B.I.L.-kamer kwam in de verjaardagssfeer. De diesweek zou oorspronkelijk worden afgetrapt met kanoën en barbecuen op de Vlietlanden. Helaas waren de weersgoden de B.I.L. niet goedgezind en gingen we over op plan B. Met 22 B.I.L.'ers vertrokken we richting de Uithof in Den Haag voor lasergamen en bungeesoccer. Vooral dit laatste leverde hilarische taferelen op want voetballen aan een elastisch touw vanuit het plafond gaat niet zo soepel! Na al deze intensieve activiteiten begonnen de magen te rommelen en deed iedereen zich tegoed aan het satébuffet.

Dinsdag 17 mei: In gesprek met Alexander Rinnooy Kan en Job Cohen

De dinsdag stond in het teken van de bestuurskunde. De eerste activiteit die op het programma stond was de excursie naar de Sociaal Economische Raad. Met een groep van 30 man vertrokken we naar Den Haag waar we alles te weten zouden komen over de SER. In gesprek met Alexander Rinnooy Kan werden de taken en werkzaamheden van de SER voor mening B.I.L.'er duidelijker. Wat voor invloed heeft de Europese Unie op de SER? Wat zijn de verhoudingen tussen de staat, belangengroepen en de SER? Hoe is Alexander Rinnooy Kan in deze functie terechtgekomen? Onder het genot van een broodjeslunch kwamen allerlei belangrijke en interessante vraagstukken aan de orde.

In de avond vond de jaarlijkse Van Braamlezing plaats. In het Klein Auditorium van het Academiegebouw stond voor aanvang koffie en thee klaar voor alle genodigden. Maar liefs 120 mensen kwamen op de lezing af, wat de Commissie Activiteiten en het bestuur zeer gelukkig stemde. Nadat Jouke de Vries het introductiepraatje over Van Braam had gehouden was het aan Job Cohen om de Van Braamlezing uit te spreken. Van Braam was geen onbekende van hem. Heel leuk om te horen was dan ook dat zijn introductie begon met een schets van hoe hij Van Braam had gekend en het feit dat

Van Braam zelfs nog in het blad van de PvdA heeft geschreven. Daarop inhakend vervolgde Cohen zijn verhaal met een schets van de toekomst van de Nederlandse samenleving. Ondanks dat de politieke kleur af en toe doorsijpelde was het een zeer interessante lezing. En zoals het betaamt werd de lezing afgesloten met een borrel tot in de late uurtjes in de Grand-Café Koets.

Woensdag 18 mei: Onderwijsvernieuwing: de nieuwe kleren van de Keizer?

In de week van de Universitaire Verkiezingen werd op de woensdag het Leids Onderwijsdebat gehouden, georganiseerd door de B.I.L. in samenwerking met SPIL, ELSA, MFLS, Leidsche Flesch en de Unidiversiteitsraad. Het thema van de avond luidde "Onderwijsvernieuwing: De nieuwe kleren van de Keizer?". In de Aalmarktzaal van de Stadsgehoorzaal kwamen docenten en studenten bijeen om te discussieren over verschillende standpunten die het Wetenschappelijk Onderwijs aangaan. Moeten de studies Bestuurskunde en Politicologie verhuizen naar Den Haag? Is digitaal onderwijs de toekomst? Moet een bestuursjaar invulling kunnen geven aan de vrije keuzeruimte? Aan de reacties uit de zaal was te merken dat deze onderwerpen zeer spelen onder de Leidse studenten, wat resulteerde in een interessant debat. Het debat werd afgesloten door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Marja van Bijsterveld. In haar afsluitende toespraak benadrukte zij hoe belangrijk het is dat universiteiten zich blijven profileren. De discussie werd na afloop van het debat voortgezet onder het genot van een hapje en een drankje.



Donderdag 19 mei: Bedrijven workshops

Op donderdagochtend konden er workshops worden gevolgd. We begonnen met een workshop van consultancybedrijf Acestes.

René Hiemstra, alumnus van de B.I.L., verzorgde een workshop 'Besturen in het Openbaar Bestuur, hoe doe je dat?'

De tweede workshop werd verzorgd door software-consultancybedrijf TOPdesk. Tijdens de workshop werd dieper ingegaan op de rol van een TOPdesk consultant. Eerst werd er inzage gegeven in de

structuur van dit bedrijf. Uniek was de werksfeer; iedereen gaat leuk met elkaar om, er heerst geen pakkencultuur en naast de functievereisten "gemotiveerd" en "hard werkend" was er ook een vereiste "je bent een leuk persoon". Het bedrijf is internationaal georiënteerd maar de hoofdvestiging zit in Delft. Daarna vertelde één van de consultants over het verloop van de implementatie van het softwarepakket TOPdesk binnen het Ministerie van Justitie. Dit ministerie maakt gebruik van het software pakket TOPdesk, evenals tal van andere organisaties in Nederland en andere landen. Het is aan de consultants om het product te verkopen, het proces te leiden en waar mogelijk te verbeteren.

Donderdagavond: Join the circus!

Bij een diesweek hoort een diesfeest en deze vond dit jaar plaats in de HiFi met als thema: Circus! Kamelentemmers, slangenmensen, glittermeisjes... alles kwam voorbij. Zoals bij elk B.I.L.-feestje zat ook hier de sfeer er goed in! Het bier vloeide rijkelijk, de dansmoves werden steeds uitbundiger en gezelligheid voerde hoogtij. Speciaal voor het feest zorgde de Commissie Activiteiten voor een passende snack; met een heuse popcorn machine werd het circus-gevoel verhoogd. Dansen maakt hongerig en dat bleek wel uit het feit dat de popcorn door iedereen enthousiast werd ontvangen! De vele popcornpjes die menig B.I.L.-lid in zijn bier gegooid kreeg hoorden allemaal bij de sfeer. Vroeg in de ochtend gingen de lichten in de HiFi weer aan en gingen de laatste party-gangers naar buiten waar men tot het besef kwam dat het buiten alweer licht aan het worden was. Oftewel, een geslaagd feestje!

Vrijdag 20 mei: sí, tapas y sangría!

Met een licht hoofdpijn als gevolg van het mooie feest de avond tevoren vertrokken we vrijdagavond naar Den Haag om gezamenlijk van onbeperkt sangria en tapas te genieten. In het Cubaanse restaurant 'La Cubanita' werden de laatste roddels van de vorige avond besproken en werden katers weggespoeld met Sangria en andere dranken. Het was een gezellige avond en de naam 'B.I.L.' prijkt nog steeds op de muren van La Cubanita.

Zaterdag 21 mei: Oud-besturenborrel

Op zaterdagmiddag vond de oud-besturenborrel plaats. Voorheen werd deze jaarlijkse oud-besturenborrel slechts georganiseerd voor de laatste vijf besturen, dit jaar was dat niet het geval. Voor het eerst was de borrel toegankelijk was voor alle oud-bestuursleden der B.I.L. Om drie uur startte de borrel, in de tuin van (het) Rapenburg 61, de locatie van het LUF. Speciale gast van de middag was de beschermheer der B.I.L.; de heer Bekke. De heer Bekke hield een speech over de B.I.L. door de jaren heen, over de verschillende bestuursleden die hij had meegemaakt, over het huidige bestuur en over de toekomst van de B.I.L. Na de speech presenteerde het huidige bestuur de nieuwe penningen die voor de vereniging waren vervaardigd. Waar kan dat immers beter worden



gedaan dan op een activiteit met oud-dragers van de penningen. De oud-bestuurders waren allen enthousiast over de nieuwe penningen van de vereniging. De borrel zou volgens de planning rond zes uur tot een einde komen, maar het was een zodanig succes dat er uiteindelijk werd doorgeborrelt tot acht uur.

Maar er was meer!

Naast de geslaagde diesweek vonden er nog veel meer mooie activiteiten plaats de afgelopen weken:

Pub Quiz

Sport, geschiedenis, actualiteit, cultuur... een kleine greep uit de onderwerpen die werden behandeld tijdens de B.I.L. Pub Quiz. Op donderdag 10 maart verzamelden de teams zich in Café de Kroeg om onder het genot van een biertje de strategieën door te spreken en daarna te beginnen met de quiz. Speciaal voor de quiz waren ook onze zusjes Cedo Nulli uit Rotterdam en Sirius uit Twente afgereisd om de competitie te verzwaren! Naarmate de avond vorderde steeg het niveau van de vragen, steeg de bierconsumptie en steeg de frustratie... Uiteraard kan er maar één de winnaar zijn en dit jaar was het de eer aan team 'Bestuur Degen + Jelle'.

After Tentamen Borrels

Ook na de derde en vierde tentamenweek waren er weer After Tentamen Borrels. Vanwege het heerlijk weer kon iedereen lekker in de tuin borrelen. In het zonnetje werd alle stress eruit gedronken, gekletst en werden de tentamens al snel vergeten.

Superhelden Feest

De B.I.L.-feestjes zijn beroemd en berucht en de Commissie Activiteiten organiseert ze daarom graag! Op donderdag 7 april werd het vierde B.I.L.-feest van het jaar georganiseerd, wederom in de Mas Y Mas. Met als thema 'Superhelden' kon iedereen zijn creativiteit kwijt en dit werd dan ook diverse leden gedaan. Smurven, pinguïns, supermannen...het kwam allemaal voorbij dansen. Ook een paar rondes gratis drank ontbraken niet tijdens het feest. Rond vier uur was het helaas alweer tijd om de laatste stelletjes uit elkaar te trekken en het pand te verlaten. Op naar het volgende B.I.L.-feest! ■

Theorie versus praktijk: de rol van wetenschap in de werkelijkheid

Alumni bijeenkomst 16 juni

door Charlotte Wagenaar

Op 16 juni jongstleden vond de tweede alumni bijeenkomst van dit jaar plaats, georganiseerd door de alumni commissie van het Instituut Bestuurskunde, bestaande uit Edith Burgman, Lianne Doedens, Marjoleine van Egeraat en Anchrit Wille. Het centrale thema van de avond was de relevantie van de studie Bestuurskunde voor het Openbaar Bestuur. Op de avond kwamen ongeveer 40 alumni van de studie Bestuurskunde in Leiden af, waarvan velen ook voormalig B.I.L.-lid. Bestuurskundige Berichten sprak met enkele alumni.

De avond begon met een welkomstwoord van Professor Steunenberg en werd vervolgd met een discussie over het onderwerp, geïntroduceerd en geleid door Marjoleine en dhr. van Noort. Diverse argumenten kwamen aan bod, gelinkt aan de koppeling van theorie en praktijk binnen de studie en in de loopbaan. Heb je als werkende bestuurskundige concreet iets aan de theorie die je tijdens je studie hebt opgedaan? Zou er in de studie meer aandacht moeten zijn voor praktische elementen zoals een aantal jaren werkervaring tussen de Bachelor -en de Masteropleiding?

Sommige van de aanwezigen sloegen nog wel eens een studieboek open om een organisatorische

theorie op te zoeken die in hun dagelijkse werkzaamheden zeer relevant bleek te zijn. Anderen beargumenteerden dat de daadwerkelijke feiten niet meer gebruikt werden, en dat het niet eens zo zeer inhoudelijk ging om de gevolgde studie maar meer om de opgedane academische vaardigheden en denkwijzen. De algehele tendens was dat enige werkervaring toch wel handig of zelfs gewenst is bij het betreden van de arbeidsmarkt. Echter is het ook lastig om aan deze ervaring te komen, immers moet een bedrijf deze beginners aan willen nemen. In de eerste jaren van de studie gaat het voor een groot deel ook om het aanleren van sociale patronen op de werkvloer en andere niet-inhoudelijke zaken. Daarbij is het irrelevant wat de aard van de werkzaamheden is.

"Je weet hoe het werkt, maar je begrijpt het niet"

Ook werd de veranderende werkomgeving aan de kaak gesteld; waar de politiek invloed heeft wisselt het beleid zodra er een nieuw kabinet aantreedt. Er zijn bovendien altijd vele verschillende belangen in het spel in bijvoorbeeld de zorgsector. Enkele deelnemers aan de discussie waren van mening dat werkenden geen tijd hebben om boeken en artikelen te lezen na het werk en dat een interactieve aanpak middels bijvoorbeeld deelname aan fora beter zou werken. Ook ter sprake kwam de politieke rationaliteit; "Je weet hoe het werkt, maar je begrijpt het niet".



Jordy de Schepper (afgestudeerd in 2005) is momenteel werkzaam bij de Gemeente Haarlemmermeer op de afdeling Openbare Orde & Veiligheid. Hij kwam met zijn huidige werkgever in contact op een bedrijvenborrel georganiseerd door de B.I.L. In zijn baan krijgt hij te maken met de aanpak van crises zoals de vliegtuigramp van Turkish Airlines in 2009 en preventieve overleggen over bijvoorbeeld brandveiligheid van woningen, cameratoezicht of het opzetten van een plan tegen overvallen op winkeliers.

Leonique van Tol werkte na haar afstuderen in 2006 gedurende vijf jaar bij consultancybureau BMC en heeft tegenwoordig haar eigen trainingsbureau Paléo. Met behulp van paarden toont zij patronen aan die onderhuids bij mensen aanwezig zijn, met als doel de werkelijke problemen bespreekbaar te maken. Paarden spiegelen menselijk gedrag waardoor het bijvoorbeeld mogelijk wordt om onderlinge verhoudingen tussen werknemers te ontdekken.

Leonique geeft aan dat er een grote kloof is tussen de theorie en de praktijk. Het grootste verschil is dat de theorie vaak niet bruikbaar is omdat je met mensen te maken hebt. Wanneer je op de werkvloer alleen een theoretisch model invoert verandert er niets omdat deze voorbij gaat aan de oorzaak van strubbelingen in een organisatie. De sociale systemen zijn vaak sterker dan de wetenschappelijke modellen. Modellen zijn goed bruikbaar zolang je er flexibel mee omgaat en bovendien verder kijkt naar wat er werkelijk in een organisatie speelt. De praktijk vereist een flexibele aanpak in plaats van strakke modellen. Wat wel nuttig kan zijn is een stappenplan dat rekening houdt met organisatieveranderingen, deze kan mensen verrijken in hoe ze naar de organisatie kijken. De vertaalslag tussen theorie en praktijk is er dan wel. Jordy sluit zich hierbij aan en vindt dat studenten de theoretische focus uit de studie los moeten laten. Hij is er groot voorstander van om studenten de praktijk in te sturen. Zij leren dan niet alleen inhoudelijk de praktijk kennen maar ze leren ook veel kleine dingen zoals de omgangsvormen in een organisatie.

Zowel Leonique als Jordy vinden het multidisciplinaire karakter van de studie Bestuurskunde een voordeel. Studenten herkennen gemakkelijk andere vakgebieden en ontwikkelen een breed inzicht. Ze pikken informatie uit gerelateerde vakgebieden makkelijk op ten opzichte van anderen. Jordy geeft hierbij aan dat het als beginner op de werkvloer belangrijk is om te blijven vragen: hoe werken bepaalde zaken en waarom werken zij op deze manier? Leonique gaat in op het belang



Leonique van Tol en Jordy de Schepper

"De sociale systemen zijn vaak sterker dan de wetenschappelijke modellen."

van het collectieve geweten van organisaties. Er zijn altijd normen en waarden aanwezig binnen een organisatie. De vraag is of je erin voegt en zodoende als persoon snel wordt opgenomen of dat het je lukt kritisch en meer onafhankelijk te blijven. Dat laatste zou een vernieuwing in het openbaar bestuur versnellen. Volgens Jordy is het belangrijk om je in een nieuwe baan flexibel en nieuwsgierig op te stellen.

De studentenparticipatie mag ook wel omhoog. Leonique zou graag zien dat studenten bijvoorbeeld kunnen meepraten in brainstormsessies van de gemeente, om deze overheidslaag aantrekkelijker te maken. Jordy raadt studenten aan om actief op zoek te gaan naar praktische ervaringen in het werkveld: vraag simpelweg eens of je ergens een dagje mee kunt lopen of op een oriënterend gesprek kunt komen. Op zijn werk is het bijvoorbeeld mogelijk om een dag mee te lopen en daadwerkelijk een crisisoefening of bijvoorbeeld de brandweer te bezoeken. Dit soort ervaringen blijven hangen, je leert er iets van. Toon lef om ergens binnen te komen!

Op de avond kwam tevens ter sprake dat er tamelijk weinig Leidse academici in het nieuws komen en dat hun publicaties niet genoeg aan de aandacht komen. Volgens *Dave Ensberg* (afgestudeerd in 2008, consultant bij Twynstra Gudde) moet de Universiteit Leiden meer prikkelen, ze teert teveel op haar naam. Andere universiteiten zoals de

Universiteit Tilburg zijn meer ondernemend. Er moet meer moeite worden gedaan om werk naar buiten te brengen. *Mehtap Karasu* (afgestudeerd in 2009, trainee bij de gemeente Amsterdam) vindt dat er teveel wordt gehamerd op bezuinigingen en de onzekere positie van de universiteit. *Miriam Hubert* (afgestudeerd in 2000, onafhankelijk scriptiebegeleider) vindt lobbyen voor de Universiteit Leiden heel belangrijk; de universiteit naar buiten brengen.

Ook de relatie met de praktijk moet worden verbeterd; er moet een link worden gelegd tussen de theorie en de praktijk en het gesprek moet worden aangegaan. Dave geeft aan dat er in het verleden docenten waren die in beide vakgebieden werkzaam waren, bijvoorbeeld als ondernemer en wetenschapper. Deze mensen bieden een prachtige link tussen theorie en praktijk. *Ilse Folkert* (afgestudeerd in 2007, trainee bij het Ministerie van Defensie) noemt het alumni netwerk als een link met de 'buitenwereld'.

Miriam vindt het tevens wenselijk om studenten in de lokale gemeenschap aan het werk te zetten om praktische ervaring op te doen. Dave zegt dat hij het opdoen van praktijkervaring tijdens de studie, zoals de mogelijkheid tot het lopen van stage, gemist heeft in de opleiding. Ilse vult aan dat er wel keuzeruimte in de Bacheloropleiding is maar dat een stage moeilijk te regelen is. Toen zij een stage zocht viel het haar op dat er veel op eigen initiatief gedaan moest worden vanwege gebrek aan begeleiding vanuit het instituut. Dit is volgens Dave juist wel weer positief omdat deze ervaring

van initiatief tonen, die linkt aan solliciteren, zeer waardevol is.

Ilse gaat verder in op de werking van theorie in de praktijk en vertelt dat zij erop stuitte dat je met behulp van theorie goed beleid kunt schrijven maar dat je bij de uitvoering ervan rekening moet houden met de menselijke kant. Er spelen verschillende leiderschaps- en groepsprocessen. Omdat zij deze praktijk gemist heeft in de opleiding heeft zij na de Bachelor Bestuurskunde een Master in het vakgebied Psychologie gevolgd. Dave miste in de studie juist meer juridische vakken en Miriam de simulatiespellen, terwijl de studie zich hier juist goed voor leent. De algehele tendens is dat de studie interactiever en intensiever zou moeten zijn.



Miriam Hubert, Dave Ensberg, Ilse Folkert en Mehtap Karasu

Miriam geeft aan dat je er soms pas jaren later achter komt wat je in je werk aan de theorie hebt. Je leert eerst hoe je je moet gedragen binnen een organisatie. Miriam zegt dat het daarom belangrijk is om studenten al tijdens de studie in aanraking te brengen met de praktijk en hen in debat te laten gaan: welke vragen roept de praktijk op? Het is belangrijk om hen rond te laten kijken.

Tot zover de wijze lessen van alumni over het tonen van initiatief als student, het aanleren van omgangsvormen als starter binnen een organisatie en de kloof tussen theorie en praktijk vanwege het menselijke aspect. ■



Bent u in Leiden afgestudeerd als bestuurskundige maar nog geen alumnuslid van de B.I.L.? Vul de alumnus lidmaatschapskaart in de B.I.L.-kamer in of stuur een e-mail naar secretaris@bilboard.nl.

Kent u nog oud-studiegenoten die nog geen alumnuslid zijn? Stel hen dan op de hoogte van de voordelen van het alumnus lidmaatschap!

DAGELIJKS GEOPEND VOOR
LUNCH, DINER EN BORREL



3 gangen keuzemenu
€ 21,95

Smakelijke dagschotel
€ 8,95

Zondag en Maandag
Thaise Keuken

Sfeervolle bovenzaal
voor diners,
borrels en bruiloften

tot ziens,
tot EINSTEIN



NIEUWE RIJN 19 LEIDEN
TEL: 071 - 5125370
mail@einstein.nu

Jouw studievereniging
wil het je zo voordelig en
makkelijk mogelijk maken.
Dus hebben ze een
boekenleverancier
die daarbij past.

U
STUDY
STORE

Jouw studievereniging werkt
nauw samen met studystore.
En dat heeft zo z'n voordelen.
Doordat we snugger te werk
gaan, kunnen we jouw
complete boekenpakket
snel aanbieden tegen een
scherpe prijs.

www.studystore.nl