



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## Stageberichten

Zevenbergen, J.

### Citation

Zevenbergen, J. (1992). Stageberichten. *Bestuurskundige Berichten*, 7(1), 23-25. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1887.1/item:3233525>

Version: Publisher's Version

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

Downloaded from: <http://hdl.handle.net/1887.1/item:3233525>

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

# B.O.O.S.

*Anne Hans van der Herberg, voorzitter Bestuurskunde Overleg Orgaan Studenten*

Alle bestuurskunde-studenten die zitting hebben in het bestuur van de universiteit, zijn verenigd in B.O.O.S., het bestuurskunde overleg orgaan studenten. B.O.O.S. is een opvallende naam. Niet dat wij nu "boos" zijn of zo, maar het is een naam die makkelijk onthouden wordt.

Alle bestuurskunde-studenten uit de universiteitsraad, de faculteitsraad, de studierichtingscommissie en het vakgroepbestuur, in totaal zo'n twintig mensen, zitten in B.O.O.S.. Daarnaast hebben de voorzitter van de B.I.L., een lid van de redactie van Bestuurskundige Berichten en de ombudsman zitting in het studentenoverleg. Samen sta je sterk: en dat klopt!

Wat doen wij? Wij bespreken allerlei zaken die leven binnen en buiten de vakgroep (vaak in samenspraak met docenten), om deze vervolgens aan de orde te stellen in commissies en besturen. We overleggen welk standpunt we in zullen nemen bij de behandeling van een bepaalde kwestie en wie actie zal ondernemen. Ik zal een paar voorbeelden geven. Vorig jaar heeft B.O.O.S. actief meegeholpen aan de overgangsregeling voor studenten die van het oude DII naar het nieuwe DII wilden stappen. Maar we hebben ook problemen ten aanzien van tentamens, de kosten van literatuur, de informatievoorziening naar studenten toe etcetera besproken. Afgelopen jaar zijn een aantal van deze problemen bij de visitatiecommissie aan de orde gesteld. Kortom, een heel scala van onderwerpen. Het overleg wordt geleid door de voorzitter en vindt elke eerste dinsdagavond van de maand plaats. Heb je zelf iets wat je bij ons aan de orde wilt stellen, dan ben je van harte welkom. Neem dan contact op met Leo van Malland, de ombudsman, of met mij. B.O.O.S. is afgelopen jaar succesvol gebleken en we gaan dat dit jaar voortzetten.

In de nu volgende stukjes lichten enkele deelnemers van B.O.O.S. hun rol toe.

## Het vakgroepbestuur

*Digna van Herwaarden*

Binnen het universitaire bestuur is een aantal organen waarin docenten, ondersteunend personeel en studenten samen besluiten nemen. Het vakgroepbestuur, dicht bij huis, is een van deze organen.

Dit vakgroepbestuur, waarin dus ook studenten met stemrecht zitten, bepaalt de hoofdlijnen van het beleid van de vakgroep bestuurskunde. Maar alle uiteindelijke beslissingsbevoegdheid omtrent bestuurskundige zaken berust bij het vakgroepbestuur.

Benoemingen, financiën, internationalisering, DII/DIII, visitatie en vele onderwijs- en onderzoekszaken zijn onderwerpen die in de vergaderingen aan de orde komen.

De student-leden kunnen en laten(!) hierbij hun stem horen. We proberen de belangen van de gehele bestuurskundepopulatie te behartigen, knelpunten met betrekking tot het onderwijs op te sporen, opbouwende kritiek

te leveren, zoals bij de visitatie, en de kwaliteit van het onderwijs te bewaken. Voor problemen of opmerkingen met betrekking tot je studie kun je altijd naar één van de student-leden stappen!

## Ombudsman

*Leo van Malland*

Zoals in het bovenstaande al vermeld werd, is de ombudsman een onderdeel van B.O.O.S. Sommige bestuurskunde-studenten hebben al met mij gesproken over problemen die zij ondervonden bij de studie bestuurskunde. Een prima zaak. Wanneer wij weten wat er leeft onder de studenten en wat er zoal mis kan gaan met de studie, kunnen wij effectief reageren. Schroom daarom niet om met klachten, vragen of suggesties over bestuurskunde mij aan te spreken wanneer je me ziet rondlopen of op het spreekuur dat ik heb op woensdag van 15.00 tot 16.00 uur in de B.I.L.-kamer SA-05 (tel. 071-273696). **BB**



- 1 Mark Croijmans (1988), redactie BB;
- 2 Leo van Malland (1988), ombudsman B.O.O.S.;
- 3 Anne Hans van der Herberg (1986), vakgroepbestuur, voorzitter B.O.O.S.;
- 4 Gert-Jan de Jong (1990), secretaris B.I.L.;
- 5 Lieke van de wiel (1989), vakgroepbestuur;
- 6 Ingrid Quarles van Ufford (1988), studierichtingscommissie;
- 7 Marc Fox (1991), studierichtingscommissie;
- 8 Renee Verhulst (1989), studierichtingscommissie;

- 9 Digna van Herwaarden (1988), vakgroepbestuur;
- 10 Marieke Vaandrager (1988), studierichtingscommissie;
- 11 Angeliqne Brummans (1988), vakgroepbestuur;
- 12 Chantal Hendriks (1989), vakgroepbestuur;
- 13 Wouter Dekker (1988), vakgroepbestuur;
- 14 Edwin Kools (1989), vakgroepbestuur;
- 15 Jan Willem van Herpen (1989), studierichtingscommissie.

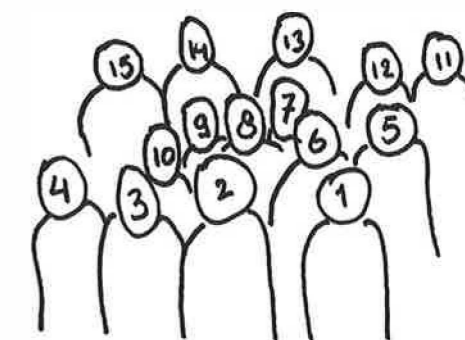
## Stageberichten

*John Zevenbergen*

Als bestuurskunde-student ben je voor je stage niet gebonden aan de overheid, maar kun je ook in de private sector terecht. Zo loopt Nery Duivenvoorden momenteel stage bij de NMB Postbank Groep. Ze is inmiddels vijfdejaars en koos indertijd voor de studie bestuurskunde, omdat de interdisciplinaire benadering haar erg aansprak. Via bekenden kwam Nery aan deze interessante stageplaats. Vanuit Bloomington in de USA schreef ze een brief en terug in Nederland kon ze 1 september 1991 direct aan de slag.

Zoals bekend zijn de NMB en de Postbank in 1989 gefuseerd en dat biedt de bestuurskundige natuurlijk een uitstekende mogelijkheid voor het verrichten van onderzoek naar orga-

nisatieculturen. Een korte blik op de cultuur van de twee verschillende bedrijven levert al snel het beeld op van de snelle-jongen-in-pak bij de NMB versus de meer ambtelijk inges-



telde werknemer in spijkerbroek bij de Postbank. Je kunt je voorstellen dat het samensmelten van deze twee verschillende culturen tot een nieuwe gemeenschappelijke cultuur niet vanzelf gaat en zeker problemen met zich mee zal brengen.

Nadat de Ondernemingsraad van de Postbank de interne onvrede omtrent de cultuurverschillen aan de pers had medegedeeld stelde de Raad van Bestuur een stuurgroep in met de opdracht een nieuwe cultuur te ontwikkelen, die de sterke kanten van beide bedrijven zou benadrukken. De stuurgroep ontwikkelde een "gewenste" cultuur met de volgende elementen: "Wij zijn een ondernemende groep, wij zijn professioneel, wij gaan open en eerlijk met elkaar om en wij geven elkaar de ruimte binnen het geheel van een krachtige groep." De gewenste cultuur werd onder alle 23.000 medewerkers per brief verspreid. Samen met de afdelingshoofden stelden de werknemers vervolgens een actieplan op hoe de gewenste cultuur bereikt zou moeten worden.

24

Het onderzoek van Nery moet eventuele discrepanties aan het licht brengen tussen de twee culturen voor de fusie, de huidige cultuur en de gewenste cultuur, zoals die door de stuurgroep is vastgesteld. Wanneer er inderdaad een discrepantie blijkt te bestaan tussen de gewenste en de huidige cultuur zal ze tevens sturingsinstrumenten weergeven die deze discrepantie kunnen verkleinen.

Voor het doen van dit onderzoek kwam ze terecht op de afdeling "corporate strategy" en kreeg een eigen bureau met computer tot haar beschikking. De afdeling bestaat uit drie medewerkers en is een staforgaan, dat adviezen geeft aan de Raad van Bestuur. Zowel binnen deze afdeling als daarbuiten is men erg enthousiast over het verschijnen van een studente, die nog niet gehinderd door werkervaring eens een frisse kijk kan geven op hun dagelijkse bezigheden. Ze wordt begeleid door twee personen van de afdeling, die tijd voor haar nemen en altijd alle medewerking geven, die nodig is.

Nery heeft een theoretisch kader ontwikkeld, waarbij ze gebruik heeft gemaakt van verschillende cultuurtheorieën uit de sociale wetenschappen. Om de culturen vast te kunnen stellen werkt ze met acht dimensies:

- procesgericht versus resultaatgericht;
- werkgericht versus mensgericht;
- organisatiegebonden versus professioneel;
- gesloten versus open;
- losse versus strakke controle;
- normatief versus pragmatisch;
- traditioneel versus innovatief;
- hiërarchie versus democratie.

Met de theorie in haar achterhoofd heeft ze door de hele organisatie heen allerlei werknemers geïnterviewd. Ze had het voordeel dat ze als student niet als bedreiging werd gezien, waardoor iedereen erg open was. Op deze manier kreeg ze een goed beeld van de vroegere en huidige cultuur en de verschillen daartussen. Ook sprak ze met leden van de stuurgroep, wat haar een beter inzicht verschafte in de door hen omschreven gewenste cultuur.

Op het moment van dit interview was haar onderzoek nog niet afgerond, zodat ze mij nog geen definitieve resultaten kon geven. Toch kon ze er wel al iets over zeggen.

Ten eerste was in ieder geval vast komen te staan dat er wel degelijk discrepanties zijn tussen de huidige en de gewenste cultuur. Daarnaast heeft ze ook al een idee hoe dit te verklaren valt en hoe dit anders zou kunnen. Haar veronderstelling is namelijk dat de gewenste cultuur alleen bereikt kan worden, wanneer het elementen bevat van de vroegere cultuur. Dit is onder andere gebaseerd op het feit dat de huidige cultuur ook duidelijk elementen bevat van de culturen van voor de fusie. De stuurgroep heeft hier waarschijnlijk te weinig rekening mee gehouden, wat een oorzaak kan zijn voor de nu aanwezige discrepantie.

Hoewel haar stage nog niet helemaal afgelopen is, heeft ze er nu toch al veel van geleerd.

Ten eerste vereist het doen van onderzoek veel doorzettingsvermogen en zelfstandigheid. Ten tweede heeft ze geleerd op een andere manier met wetenschap om te gaan. Ze koppelt haar scriptie aan dit onderzoek en dan wordt er verwacht dat ze niet alleen kennis reproduceert, maar dat ze ook met een eigen inbreng komt.

Het enige negatieve punt, dat haar stage kent is de lange reistijd van drie uur. Dit betekent namelijk elke ochtend om kwart over zes op en om zeven uur 's avonds pas weer thuis, waarna ze moe op de bank ploft en vroeg naar bed gaat. Het studentenleven heeft ze met andere woorden voor een half jaartje vaarwel

gezegd.

Tenslotte heb ik haar de vraag gesteld of haar interesse nu meer richting bedrijfsleven of overheid gaat en of deze stage daar nog van invloed op is geweest. Ze vertelde dat ze zich altijd al meer aangetrokken heeft gevoeld tot het bedrijfsleven, omdat daar volgens haar resultaatgerichter gedacht wordt dan bij de overheid. Toch koos ze bewust voor bestuurskunde, aangezien de generalistische benadering haar het meeste aansprak. Ze heeft er nooit spijt van gekregen en is ervan overtuigd dat heel veel bestuurskundige kennis direct toepasbaar is op bedrijven. ☺☺

## Dynamisering van een kunde: ACES

Peter van Keulen

**Sinds het studiejaar 1989-1990 bestaat het Academisch Centrum voor Experimenten met Simulatie (ACES). Dit project van de gezamenlijke studierichting bestuurskunde van de Erasmus Universiteit en de Rijksuniversiteit Leiden heeft tot doel onderzoek, ontwikkeling en ontwerp van interactieve simulaties en spellen voor bestuurskundig onderzoek en onderwijs. Het nut van het spelen van "spelletjes" wordt door menig student en zelfs menig wetenschapper vaak onderschat. Dit komt mede doordat men niet exact weet wat zich afspeelt aan het game-front. Dit is de voornaamste reden voor dit artikel.**

25

Spelsimulatie (ook wel *gaming/simulation* genoemd) is een techniek die voortkomt uit het militaire bedrijf. Al sinds de achttiende eeuw worden oorlogsspellen gebruikt voor de analyse van mogelijk strategische en tactische problemen op de slagvelden. Sinds de tweede wereldoorlog heeft de militaire spelsimulatie een zeer grote vlucht genomen als middel voor analyse en anticipatie. Zo speelde *gaming* een belangrijke rol in bijvoorbeeld de Vietnam-oorlog en ook voor 17 januari 1991 werden er in de *war-room* van het Pentagon verscheidene spel-scenario's gesimuleerd voor de aanval op Irak.

Mede via de zogenaamde *Management- of Business games* is *gaming* doorgedrongen naar allerlei andere terreinen waaronder sinds de laatste jaren ook de non-profit sector. Geurts (1981) omschrijft *gaming* in zijn proef-

schrift als de nabootsing van een systeem, door personen in een aantal verschillende maar samenhangende rollen de processen in dat systeem in geabstraheerde vorm te laten spelen.

Op vier terreinen vindt (spel)simulatie haar toepassing: onderwijs, onderzoek, beleidsvoorbereiding en consultancy. In het bestuurskundig onderwijs is *gaming/simulation* niet alleen geschikt voor het aanleren en verbeteren van professionele vaardigheden, maar ook om kennis en inzicht te krijgen in complexe verschijnselen. Dit verklaart het groeiend gebruik in opleidingstrajecten en organisatie-advisering. Als onderzoeksinstrument blijkt *gaming/simulation* uitermate geschikt om inzicht te verkrijgen in complexe configuraties van samenhangende verschijn-