



Inclusief
Carrièrekrant
Career Magazine
Included

Zoals er trends zijn op modegebied, zo gaat het ook in sportwereld. Momenteel gaan Maastrichtse studenten helemaal voor sporten als pilates, wu-shu, hardlopen en fitness (op de foto de workshop multiculti-aerobic). *Observant* vroeg vier studenten naar het hoe en waarom van 'hun' populaire sport. Zie pagina 8-9 Foto: Philip Driessen

2 Stelling: datingsite voor mooie mensen. Grappig of moeten we ons zorgen maken?

4 Universiteit Maastricht telt meeste buitenlandse studenten

7 Tweedaagse conferentie CMW over relatie migratie en nationaliteitswetgeving

15 Film: Normale gesprekken lijken onmogelijk in *Tussenstand*

Maastricht UMC: toen was er ineens een akkoord

Er is een akkoord tussen het academisch ziekenhuis en de universiteit, er komt dus een universitair medisch centrum in Maastricht, maar tot woensdagmiddag heerste er verder doodse stilte.

zicht van de twee instellingen, antwoordt hij min of meer ontkennend. Bos: "Er was destijds sprake van een concept, en de vertraging lag niet per se bij de toezichthouders. Er is ook regelmatig overleg geweest tussen de voor-

zitter van UM en AZM, Ritzen en Peeters. Er waren dingen die nog verder doordacht moesten worden."

Pal voor sluitingstijd van *Observant* arriveerde woensdagmiddag alsnog de tekst van de over-

eenkomst. Een belangrijke wens van de UM blijkt gehonoreerd: de decaan van de FHML krijgt vetorecht over alle besluiten die onderwijs en onderzoek betreffen.

■ Wammes Bos

Vorige week vrijdagmorgen ontving de universitaire gemeenschap een summere mail waarin "met genoegen" werd medegedeeld dat men eruit was, dat er overeenstemming was bereikt over het bestuursmodel voor het Maastricht UMC+. Dat was alles. Wie mocht denken dat de laatste regel van de annonce: "Het is de bedoeling het model per 1 januari 2008 in te voeren", betekende dat de tekst vervolgens maandagmorgen om negen uur bij alle betrokken medezeggenschapsorganen op tafel lag, kwam echter bedrogen uit. Zelfs halverwege de woensdagmiddag waren de stukken daar nog niet gearriveerd, iets wat her en der tot enige irritatie leidde. Want zowel het 'lokaal overleg' met de vakbonden als de universiteitsraad en de faculteitsraad HML dienen nog hun licht te laten schijnen over het akkoord. Reden waarom Nick Bos, hoofd strategie bij de UM, sussend opmerkt dat er sprake is van een "bedoeling het model op 1 januari in te voeren. We houden er rekening mee dat we die datum niet halen en dat het dus later wordt. Onze verwachting is niet dat de zaak in één ronde door de universiteitsraad zal gaan."

Dat het akkoord bijna een half jaar op zich heeft laten wachten nadat er afgelopen mei toch al een raamovereenkomst lag, schrijft Bos toe aan de wens om een zo goed mogelijke regeling te produceren. Op de vraag of er problemen zijn gerezen tussen de raden van toe-

Gezondheidsweek voor medewerkers

Gezondere medewerkers, dat is waar de Universiteit Maastricht zich voor wil gaan inspannen. Niet dat het ziekteverzuim exorbitant is. "Integendeel", zegt de directeur personeel & organisatie Appie Luermans, "dat ligt onder de 3 procent, vergeleken met andere universiteiten en grotere bedrijven is dat redelijk laag."

Uit een gezondheidsonderzoek onder vijftigplussers aan de UM bleek echter dat 15 procent fysieke en 10 tot 15 procent mentale klachten had, al of niet in combinatie. De betrok-

kenen zelf hebben individueel advies van de bedrijfsarts ontvangen. Luermans: "Je moet ook bedenken dat mensen die een bril nodig hebben voor beeldschermwerk, hier ook onder vallen."

Toch werd die uitkomst als aansporing gezien om ook jongere medewerkers preventief te onderzoeken. Het plan is nu om daar volgend jaar mee te beginnen, als de financiering tenminste rond is. Ook zal de groep vijftigplussers die "at risk" (Luermans) was, na een half jaar

opnieuw worden opgeroepen. Daarnaast zal er in januari UM-breed een "gezondheidsweek" worden georganiseerd. Luermans: "Er komen lezingen over het belang van gezond leven en bewegen - onder meer van Harm Kuipers - en er zal een soort markt komen met stands van UM-sport, van studentenroeiclub Saurus, een bus van de GGD voor een snelle gezondheidscheck, fysiotherapeuten, yoga, het hardloopevenement 'Maastrichts mooiste'."

■ Wammes Bos

Career Services lanceert vacaturebank

Gezocht: een wetenschappelijk medewerker voor de Teldersstichting, een account manager voor bedrijfssoftwareleverancier Oracle, een jurist voor popcentrum De Muziekgieterij. Het is een greep uit de Vacancy Database van UM Career Services, een nieuw initiatief en een hulpmiddel voor studenten die na hun afstuderen een baan zoeken, stage willen lopen, vrijwilligerswerk willen doen of een bijbaan zoeken.

De database, een Engelse en Nederlandse versie, bestaat al sinds het begin van dit jaar, maar alleen de economiefaculteit gebruikte haar voor vacante stageplaatsen. Sinds september is de gegevensbank flink uitgebreid en dus interes-

sant voor zowel studenten van alle opleidingen aan de UM als starters. De teller staat op ruim honderd. Bedrijven, organisaties en capgroepen kunnen kosteloos hun vacature achterlaten op de site. Vervolgens is het aan studenten en starters om eventueel te reageren. In één oogopslag zien ze de functieomschrijving, het profiel van het bedrijf en de gewenste startdatum. Career Services bemoeit zich niet met de bemiddeling.

■ WD

www.unimaas.nl/careerservices. Wil je meer weten over hoe je je kunt voorbereiden op jouw carrière? Lees de bijgevoegde carrièrekrant van *Observant*



In
English

5 Research news: PhD-thesis about the motives for drinking among youths
6 Witschge's Wanderings: celebrating the eleventh of the eleventh with twenty thousand others

Stelling: een datingsite voor mooie mensen. Grappig of zorgelijk?

"Ik ben eigenlijk wel benieuwd of ik door de selectie kom"



Mooi zijn is ook niet alles. Althans, dat is wat de oprichters van **mooiemensen.com**, de nieuwe datingsite voor alleen mooie mensen, ons willen doen geloven. Wie knap is, wordt in het uitgaansleven of genegeerd of lastiggevallend. Kortom: een partner vinden is niet zo makkelijk als je er goed uitziet. Wie zich inschrijft, wordt eerst aan een strenge selectie onderworpen. Grappig of moeten we ons zorgen gaan maken?

"Ik heb het in de krant gelezen. Ik moest er eigenlijk wel om lachen", zegt **Carolien Martijn**, universitair docent bij psychologie. "Stel, het ging om een datingsite voor kleine mensen, eentje waarop alleen personen onder de 1.50 meter worden toegelaten. Daar zou niemand bezwaar tegen maken. Dan zou je mij waarschijnlijk niet eens bellen. Schoonheid ligt gevoeliger." Martijn heeft echter geen problemen met de site. "Het staat mensen vrij om dit soort sites te bezoeken. Er is ook een datingsite voor academici, nou, daar kun je ook net zo goed van zeggen: dat is lullig voor niet-academici."

Is het niet heel subjectief, wie mooi is en wie lelijk? "Het lijkt heel subjectief en is natuurlijk cultureel afhankelijk, maar mensen zijn het er toch wel over eens wie mooi is. Als je een grote steekproef doet en mensen een heleboel foto's van gezichten voorlegt, zie je een patroon, een

gezicht dat iets kinderlijks heeft, vaak met grote ogen en een kleine neus. Zoals **Jaclyn Smith** uit *Charlie's Angels*, **Grace Kelly** of **Catherine Deneuve**. Verder blijkt uit onderzoek van onze faculteit dat mensen zichzelf een hoger punt geven voor hun uiterlijk dan de omgeving of onafhankelijke beoordelaars. Een acht versus een mager zesje bijvoorbeeld." Veel potentiële kandidaten zullen dus teleurgesteld zijn als ze worden afgewezen? "Ja, maar het zal geen psychische schade veroorzaken. Ze zullen denken: 'jammer, maar ik ben wel slim en grappig'."

Filosoof en universitair docent bij cultuur- en maatschappijwetenschappen **Ike Kamphof** zoekt de site op. "Bizar, ik lees dat je twee foto's moet insturen en dat je op basis daarvan wel of niet wordt toegelaten. Op foto's zie je er altijd anders uit dan in de werkelijkheid. Er zijn schitterende foto's van mensen die in het echt heel eng en lelijk zijn. Bovendien, wie bepaalt wie mooi is? Mooi zijn is iets heel unieks." Toch maakt ze zich niet druk om het nieuwe initiatief. "Nee, ik denk echt niet: waar zijn we mee bezig. Ik vind het eerder grappig." Mocht Kamphof op zoek zijn naar een date, dan zal ze deze niet zoeken op de mooiemensen-site. "Daar staan alleen maar mensen op die zichzelf mooi vinden. Dat zou ik niet vertrouwen."

Myrthe van Bijsterveld, student Economics, schiet in de lach wanneer ze de beweegredenen van de oprichters van de site hoort. "Dat

lijkt me nogal onzin. Knappe mensen zijn toch zeker zelfverzekerde genoeg om op een ander af te stappen wanneer ze een partner zoeken." Zelf zou ze zich niet inschrijven: "Ik vind het nogal arrogant overkomen. Belachelijk ook dat anderen die niet mooi genoeg zijn worden benadeeld. Plus: stel dat je niet door de selectie komt, dat is nogal een deuk in je zelfbeeld."

"Ik zou eigenlijk wel willen weten of ik door de selectie kom, misschien probeer ik het een keer", zegt student International Business **Philippe Brouwers**. "Ik denk dat het daarom in het begin hard zal lopen met de inschrijvingen, omdat mensen willen weten hoe ze ervoor staan." Brouwers ("ik heb een vriendinnetje, dus heb verder geen behoefte aan zo'n site") denkt dat weinig studenten, knap of niet knap, moeite hebben met het vinden van een date. "Je hebt genoeg vrije tijd, feestjes, activiteiten met het dispuut of de vereniging waar je mensen tegenkomt." Wat vindt hij ervan dat er steeds meer op uiterlijk wordt gelet (uit onderzoek blijkt al jaren dat knappe mensen betere kansen hebben op de arbeidsmarkt). "Je zou zeggen 'niet goed'. Maar onbewust denk ik dat iedereen, ook tijdens sollicitaties, let op het uiterlijk. Als ik als werkgever een sales manager - een representatieve functie - nodig had, zou ik ook gaan voor die kandidaat die én de kwaliteiten én het uiterlijk mee heeft."

■ **Wendy Degens, Irene Smeets**

Colofon

Redactieadres

Bonnefantestraat 2
(volg routebordjes in het Visitors' Centre)
Postbus 616
6200 MD Maastricht
T 043 - 38 85 385
F 043 - 38 82 799
E observant@obs.unimaas.nl
W www.observant.unimaas.nl

Stichtingsbestuur

Cor Spreeuwenberg (vz), Etienne Packbier,
Marloes Rikhof

Redactieraad

Rico Camp, Erik Driessen, Ellen Krijnen,
Christoph Rausch, Eline Verwey

Redactie

Riki Janssen (hoofdredacteur) T 38 85 384
Wammes Bos T 38 85 383
Wendy Degens T 38 85 382
Irene Smeets T 38 85 386
Maurice Timmermans T 38 85 381

Beheerder

Marlies In de Braekt T 38 85 385

Redactie-assistent

Marion Janssens T 38 85 390

Aan dit nummer werkten verder mee:

Lynn Berger, Else Boekesteijn, Sigrid
Heuvelmans, Jaap Janssen, Jorien Knevel,
Hans Philipsen, Danielle Stals, Loes
Witschge, Christina Wunderlich, Marie
Zwetsloot

Fotografie

Philip Driessen, Loraine Bodewes

Opmaak

Simone Golob

Basisontwerp

Studio Dumber, Rotterdam

Vertalingen

o.a. door B. Wall & P. Nekeman

Druk

Em. de Jong b.v., Baarle Nassau

Mededelingen

Voor het inleveren van mededelingen
zie aanhef op mededelingenpagina

Advertenties

Bureau Van Vliet, Postbus 20, 2040 AA
Zandvoort. Tel. 023-5714745, fax 023-
5717680, l.paap@bureauvanvliet.com
Internet: www.bureauvanvliet.com
(Voor Paarltes zie info bij Paarltes)

Abonnementen

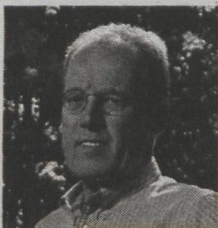
Leden van de universitaire gemeenschap
ontvangen het blad gratis. Afgestudeerden
en andere belangstellenden kunnen zich
abonneren voor € 37,00 per jaar. Losse
nummers € 1,00

HOP

Observant is aangesloten bij het
Hoger Onderwijs Persbureau

Stichting Observant

Niets uit deze uitgave mag zonder
voorafgaande schriftelijke toestemming van
de hoofdredacteur geheel of gedeeltelijk
worden overgenomen



Brain drain

Het voorkomen van een verdere brain drain van Europese wetenschappers naar de VS en het stimuleren van een terugkeer van hun voorgangers, schijnt een belangrijk onderdeel van 'het' Europese wetenschapsbeleid te zijn. Onlangs heb ik geprobeerd mijn steentje bij te dragen aan dit loftijke

streven. Een jonge Franse econoom, net gepromoveerd in de VS, had wel oren naar terugkeer naar Europa. Maastricht behoorde tot de mogelijkheden. Met de bravuur van een tweedehandsautohandelaar heb ik alles uit de kast gehaald. Maastricht was zo'n leuke, typisch Europese, stad met een internationale uitstraling, de universiteit top, onze 'school' heeft 'triple accreditation', ons departement behoort tot de beste van Europa. Kortom, je lult net zo lang tot je het zelf begint te geloven.

Zijn vrouw kon overal freelance werken zolang er maar internet was, dat was alvast een probleem minder. Alleen

de kinderen moesten naar een Franse school. Ook geen probleem. Visé is om de hoek en die Walen spreken een soort Frans, dus hij kon ook nog vlak bij Maastricht in het mooie Wallonië gaan wonen. Hij liever dan ik, want ik vind het één grote vuilstortplaats, sommige streken zijn interessant als je van industriële archeologie houdt, maar ik knal d'r het liefst met 150 km per uur doorheen, ware het niet dat je auto dan onder je kont uiteenvalt omdat het wegennet nog van voor de oorlog 1914-1918 is. Maar ja, in elke oorlog, in de liefde en bij het aantrekken van gekwalificeerd wetenschappelijk personeel is alles geoorloofd dus een leugen om bestwil moet kunnen. Het salarisvoorstel werd een beetje 'gepimpt' zodat ook dat onderdeel nog ergens op leek.

Een week later kreeg ik van hem te horen dat-ie toch voor een universiteit in de VS had gekozen. Geen absolute top, maar zoals ze zelf zeggen: top 30 (plaats 29, dus). Een paar weken geleden was ik er toevallig zelf ook. Het hoofd van het departement waar die Fransman is gaan werken, is een goede kennis van mij. Wat verdient zo'n pas gepromoveerde jongen of meisje op ons vakgebied nou bij jullie, vroeg ik

langs de neus weg. Zo'n \$140.000 voor negen maanden, de eerste vijf jaar krijgen ze nog een 'summer research grant' van de universiteit van ruim \$30.000. Verder \$10.000 voor reizen en congresbezoeken, een jaarlijks onderzoekspotje voor assistenten, computers, data aanschaf en dergelijke van ruim \$35.000 en tenslotte gedurende de eerste vijf jaar een jaarlijkse salarisverhoging van minstens 5 procent. D'r is wel eens een jaar dat ik minder krijg, dacht ik nog. Een paar uur later had ik afgesproken met onze jonge vriend. Hoe moet dat nou met die Franse school voor je kinderen, vroeg ik hem, plagerig. Oh, er was een Franse lagere school met een kleuterklasje in de buurt en er was zelfs een Franstalig lyceum met alles d'r op en d'r an. Tijdens ons gesprek dwaalden mijn gedachten af naar die brain drain: dat gevecht om mensen terug te halen is dus letterlijk dwelven met de kraan open, dat wordt nooit wat.

■ **John Hagedoorn**, hoogleraar strategie en internationale bedrijfskunde

De column wordt op persoonlijke titel geschreven

Tweederde hiv-positieve homo's heeft onveilige seks

Mannen met hiv hebben steeds vaker onbeschermd seks en de meesten van hen verzwijgen dat ze hiv-positief zijn. Dat blijkt uit het (jaarlijkse) online-onderzoek van de Universiteit Maastricht en de Schorer Stichting, waaraan 3700 mannen meewerkten.

Zeventig procent van alle homo's vrijt veilig, maar mannen met hiv hebben meer moeite met veilige seks dan mannen die de ziekte niet onder de leden hebben. Van alle respondenten had eenderde in het afgelopen half jaar onbeschermd anale seks met losse partners. Onder hiv-positieve mannen ligt dat percentage veel hoger; tweederde van hen doet het zonder condoom. Zij vinden bovendien, in vergelijking met mannen zonder hiv, dat

ze geen grotere verantwoordelijkheid dragen om veilig te vrijen.

Mannen met hiv hebben des te vaker onbeschermd seks als ze *dark rooms* bezoeken, daten op internet en drugs gebruiken. Verreweg het merendeel van hen (85 procent) heeft onlangs één of meerdere drugs gebruikt, meestal lustverhogende poppers maar ook hasj en XTC-pillen. Onder hiv-negatieve mannen komt drugsgebruik minder vaak voor (51 procent). Eenvijfde van de respondenten heeft in de afgelopen zes maanden een vaste partner gehad, terwijl eenderde zowel een vaste als losse partners erop na hield. Van de homo's met vaste relatie maakt bijna iedereen afspraken over 'buitenechtelijke' seks, maar lang niet iedereen houdt zich daaraan. De meesten biechten het op, maar een op de vijf zegt er niets van.

Het merendeel (73 procent) van alle respondenten heeft seks gehad met losse partners, die men meestal ontmoet op internet. Hiv-positieve mannen zoeken vaker dan anderen hun sekspartners in *sauna's*, *dark rooms*, *cruising areas*, op leer- en seksfeesten en in leerbars.

De Schorer Stichting voor homoseksualiteit en gezondheid presenteert elk jaar samen met de UM de zogenoemde Schorer Monitor om het seksuele gedrag van homo's in kaart te brengen. Speciale aandacht gaat uit naar ontwikkelingen die van belang zijn voor preventie van hiv en soa. Gezien de uitkomsten van de laatste monitor, gisteren gepresenteerd in Amsterdam, zal de stichting de preventiecampagnes onder hiv-positieve mannen opvoeren.

■ Maurice Timmermans

Kwart hoogopgeleide allochtone starters voelt zich gediscrimineerd

Ruim een kwart van de niet-westerse afgestudeerden wijt teleurstellende sollicitatie-ervaringen aan zijn etnische afkomst. Van de Marokkanen en Turken onder hen zegt ruim 40 procent op vooroordelen te stranden.

Dat blijkt uit een internet-enquête en interviews die Forum, instituut voor multiculturele ontwikkeling, liet afnemen. Er deden ruim vijfhonderd allochtonen aan mee, die in 2006 afstudeerden. De boosheid over niet geboden kansen is het

grootst bij afgestudeerden die afkomstig zijn uit milieus waar het opleidingsniveau laag is. Dat geldt met name voor de 150 geënquêteerde Marokkanen en Turken. Opvallend is het sekseverschil, dat echter niet nader wordt verklaard. Van de Marokkaanse mannen zegt 56 procent minder kans bij sollicitaties te hebben, tegen 25 procent van de vrouwen. Bij de Turkse afgestudeerden geldt het omgekeerde: van de vrouwen dicht 49 procent zichzelf minder kansen toe, tegen 37 procent van de mannen.

Twee van de vijf allochtone afgestudeerden is

meer geneigd de oorzaak bij zichzelf te zoeken in plaats van bij zijn etnische achtergrond. Dertig procent twijfelt.

Uit het onderzoek blijkt verder dat het 'stapelen' van opleidingen vaak voorkomt bij allochtonen. Van de afgestudeerden is 40 procent uit het (v)mbo afkomstig en bij Marokkanen zelfs de helft. Dat duidt op onderschatting van allochtoon talent in het basisonderwijs. Tot daar verbetering in komt, moet 'stapelen' als mobiliteitsstrategie worden gestimuleerd.

■ HOP, Hein Cuppen

Angst verdrinken

Jongeren die meer drinken dan goed voor hen is, worden in preventiecampagnes ten onrechte over één kam geschoren. De een blijkt naar alcohol te grijpen om gevoelens van angst te onderdrukken, terwijl een ander er zijn blijmoedigheid mee onderstreept. Dat blijkt uit het proefschrift *Tell me... why do you drink?*, waarop de Zwitser Emmanuel Kuntsche vorige week promoveerde in Maastricht.

Kuntsche concludeert op grond van onderzoek onder 5600 Zwitserse scholieren dat *binge-drinkers* (één of meerdere malen per week, minstens zes glazen alcohol) uiteenvallen in twee groepen. Eerst zijn er de jongeren die veel drinken om positieve gevoelens als blijdschap of vreugde te benadrukken. Knibbe: "Deze plezier-drinkers moet je vanuit het oogpunt van preventie wijzen op alternatief amusement zonder ouders, zoals sport, survival of motorcross. Maar wat ook werkt: de prijzen verhogen en de leeftijdsgrenzen handhaven."

Een tweede groep tieners eist een heel andere aanpak. Die drinkt om een heel andere reden: om gevoelens van angst te verdrijven. Dwars door deze tweedeling heen speelt nog een ander motief een rol: erbij willen horen. Deze 'conformisten' blijken, vaker dan anderen, betrokken bij gevechten. "We weten niet precies hoe dat komt, maar het lijkt alsof ze 'overreageren' op buitenstaanders om hun plek in de groep te bevestigen."

■ MT

Bul in bajes

De tot levenslang veroordeelde Soenil D. heeft deze week zijn bedrijfskundebul in ontvangst genomen. Daarmee is hij de eerste gedetineerde die in de gevangenis afstudeert via de Open Universiteit.

De OU heeft sinds jaar en dag studenten die vanuit de gevangenis een opleiding volgen. Sinds de oprichting van de instelling zijn daarvan 380 gevallen bekend. Voor wie langer moet brommen en niet naar de tentamenlocaties kan komen, geldt een speciaal arrangement. "Zij kunnen tentamen doen met hulp van de onderwijsafdeling van de gevangenis", zegt een woordvoerder. "Iemand van die afdeling haalt de tentamenopdrachten bij ons op, zorgen voor de surveillance en sturen alles naar ons terug."

Soenil D. studeerde op die manier af. Hij zit sinds 2004 een levenslange gevangenisstraf uit voor een dubbele moord. De kersverse bedrijfskundige stak in Den Haag twee mensen dood en metselde hun lichamen vervolgens in.

Bij de OU wisten ze niet dat hun student veroordeeld was voor de geruchtmakende zaak. "Wij lazen het deze week in het AD", zegt de woordvoerder. Voor zover bekend staan er op dit moment 37 gedetineerden ingeschreven bij de OU. Ze betalen hun opleiding uit eigen zak.

■ HOP

Nepdiploma's

Wereldwijd zijn er minimaal vijfhonderd organisaties die 'valse' diploma's verkopen. Voor enkele honderden euro's kunnen mensen daarmee hun werkgever voor de gek houden. De IB-Groep komt echter zelden een nepdiploma tegen.

Vaak gaat het bij de nepdiploma's niet om vervalsingen en daarom is het lastig om er wettelijk iets aan te doen. "Het zijn meestal documenten van niet-bestaande universiteiten", zegt een woordvoerder van de IB-Groep. "Daar kun je de maker moeilijk voor vervolgen."

De nepcertificaten worden vooral gebruikt voor *cv-building*: sollicitanten maken zich daarmee aantrekkelijker voor werkgevers. Slechts heel af en toe lopen mensen bij de IB-Groep tegen de lamp. "Bij opleidingen met een numerus fixus hebben we kopieën van cijferlijsten en diploma's nodig voor de loting. Jaarlijks treffen we dan toch één of twee 'vervalsingen' aan."

Hoeveel van de vijfhonderd bedrijven in Nederland actief zijn, weet de IB-Groep niet. "Vaak worden er diploma's aangeboden via Nederlandse telefoonnummers of e-mailadressen, maar wordt het document gemaakt in Roemenië. Om meer zicht te krijgen op nepdiploma's, lanceerde de IB-Groep de website diplomamills.nl.

■ HOP



Pittige uitspraken

'Verwacht het onverwachte!' Dit thema van de literaire late night show, georganiseerd door Studium Generale afgelopen vrijdag in het Kumulus theater, gold vooral voor de presentator. Die kwam slecht voorbereid en nerveus het toneel op om schrijvers Joost Zwagerman, Ronald Giphart, Arjen Lubach, Karin Giphart en Erik Jan Harmens te interviewen. Tegen Zwagerman: "Ik heb het gevoel dat het snel is gegaan met je carrière." Zwagerman: "Ik ben blij voor je gevoel, maar ik heb toch echt hard gewerkt." Het publiek bleef in dit 'interactief' programma op de achtergrond en stelde enkel

wat standaard vragen ("Moet je een spannend leven hebben gehad om een goede schrijver te zijn?") die vaak al lang daarvoor in de discussies beantwoord waren. Gelukkig hadden de schrijvers geen hulp nodig om er een boeiende avond van te maken. Integendeel, ze waren in hun element in ongeleide discussies en eigen optredens. Dichter Erik Jan Harmens onderging in zijn voordracht een bizarre gedaantewisseling van vriendelijke man naar een absurd agressief personage. De sprankelende Karin Giphart, zus van, en niet in het minst geïntimideerd door het verder geheel mannelijke gezelschap, lapte kritieken dat ze "te pas en te onpas

rondtoert lesbisch te zijn" vol overgave aan haar laars en meldde met een knipoog: "Ronald denkt nog steeds dat het een fase is." Ook Zwagerman deed pittige uitspraken met name over medegenomineerden voor de AKO-literatuurprijs Arnon Grunberg en A.F.T. van der Heijden. Hij noemde hun ruzie tijdens de uitreiking (waarbij van der Heijden niet in dezelfde ruimte als Grunberg wilde zitten) "hogeschool puberaal gescheld" en "een botsing van twee mensen die ook eens in therapie zouden moeten". Wie ooit gedacht mocht hebben dat schrijvers een saai en belegen volkje zijn, weet sinds deze show beter. (JK, foto Philip Driessen)

212,78 Euro voor 'minister Platzak'



Foto: Yorick Bleijenberg

Studentenorganisaties ISO en LSVb zijn minister Plasterk te hulp geschoten. De opbrengst van de sponsorloop die ze afgelopen vrijdag organiseerden, kan hij gebruiken om het docententekort te bestrijden.

De studenten vrezen dat ze de 1,1 miljard euro waarnaar de minister op zoek is, uit eigen zak moeten betalen. "Met de bescheiden opbrengst

van 212,78, euro willen we aangeven dat er bij studenten weinig te halen valt", zegt ISO-voorzitter Bastiaan Verweij.

Plasterk – voor de gelegenheid door de studenten omgedoopt in 'Platzak' – liep even weg uit de ministerraad om de cheque in ontvangst te nemen. "Hij vond het een leuke actie, maar wilde niets zeggen over zijn plannen", aldus

Verweij.

Naast een cheque kreeg de bewindsman de eerste 41 duizend handtekeningen overhandigd die de afgelopen weken zijn verzameld via de actiesite www.1miljard.nl. Daar wordt het kabinet opgeroepen het benodigde geld te zoeken buiten de onderwijsbegroting. Het inzamelen van handtekeningen gaat voorlo-

pig door.

Verwacht wordt dat minister Plasterk zijn plannen aanstaande vrijdag openbaar maakt. Een woordvoerder van de minister heeft meermalen laten weten dat maatregelen tegen het lerarentekort zal worden betaald uit het OCW-budget.

■ HOP, Thijs den Otter

Universiteit Maastricht telt meeste buitenlandse studenten

Aan de Universiteit Maastricht studeren maar liefst 3200 buitenlanders. Daar kan geen andere hogeschool of universiteit aan tippen. Procentueel doen de kunstopleidingen in het hbo het nog beter.

Dat blijkt uit een brochure van internationaliseringsorganisatie Nuffic, waarin een top-tien is opgenomen van de 'meest internationale' hogescholen en universiteiten. Die wordt gedomineerd door de instellingen in de grensstreek die vooral veel Duitse studenten hebben. Achter de Universiteit Maastricht en Hogeschool Zuyd (1800) eindigen de Fontys-vestiging in Venlo en Saxion Enschede op de derde en vierde plaats. Inholland scoort een opvallende vijfde plek met meer dan 1650 studenten van over de grens en is de hoogst genoteerde instelling uit het westen des lands. Daarmee bezet het hbo vier plaatsen in de top vijf.

De universiteiten in de Randstad zijn in de onderste helft van de top tien terug te vinden. De Universiteit van Amsterdam heeft bijna zestienhonderd buitenlandse inschrijvingen en doet het van deze groep het beste. De Universiteit Utrecht – de grootste universiteit van Nederland – bezet met een kleine twaalfhonderd studenten een relatief bescheiden tiende plaats.

De grote instellingen vallen echter lelijk door de mand als er niet op absolute aantallen wordt gerangschikt, maar op percentages. Dan is Fontys Venlo de onbetwiste marktleider: bijna driekwart van haar studenten is

afkomstig uit het buitenland. In deze ranglijst gooien de specialisten hoge ogen: de studentenpopulatie van de Rotterdamse kunstopleiding Codarts bestaat bijna voor de helft uit buitenlanders en bezet daarmee de tweede plaats. De Gerrit Rietveld Academie is derde met ruim 40 procent.

De cijfers waarop de Nuffic de ranglijsten baseert zijn niet nieuw. Het is wel voor het eerst dat de organisatie cijfers per instelling presenteert. In totaal telde het Nederlandse hoger onderwijs in het collegejaar 2006-2007 bijna vijftigduizend studenten uit het buitenland. De grootste afvaardigingen kwamen uit Duitsland – ongeveer veertienduizend studenten – en China, waar bijna vijfduizend studenten vandaan komen.

■ HOP, Thijs den Otter

Top tien in aantallen:

1. Universiteit Maastricht 3199
2. Hogeschool Zuyd 1837
3. Fontys Venlo 1679
4. Saxion Enschede 1669
5. Inholland 1657
6. Universiteit van Amsterdam 1587
7. TU Delft 1566
8. Hogeschool van Arnhem en Nijmegen 1415
9. Erasmus Universiteit Rotterdam 1194
10. Universiteit Utrecht 1178

FOKKE & SUKKE NEMEN NIET ZOMAAR IEDEREEN MEE NAAR HUIS



OBSERVANT

ENGLISH

Testing security gates in the UL



Photocopying, printing, paying in the restaurant; the UM card is becoming more and more multi-functional. From 1 March 2008, students and employees will also have to use their card to enter the university library. This week - last Tuesday in Randwijck (see photo) and on Thursday in the inner city - security gates that read the cards, have been tested. "We are not going to be really strict in the beginning but we do want to make it clear to visitors that they will soon need a card to get in", says Marijke van Kempen from the UL. The gates are not new, by the way, but because of software-related problems they have been inoperative in Randwijck since March 2006. In the inner city, they have not been used before. (IS, Photo Philip Driessen)

PhD-thesis: Fighting anxiety with booze

Prevention campaigns make the mistake of generalising about youngsters who drink more than is good for them. While one may resort to alcohol to suppress feelings of anxiety, another may use it to heighten feelings of joy. This is one of the conclusions in Emmanuel Kuntsche's thesis *Tell me... why do you drink?*, the Swiss-born student who got his PhD in Maastricht last week.

His thesis was based on a survey among 5,600 Swiss pupils who participated in his study on the motives for drinking among youths. However, the results are not unique for Swiss youths, says Maastricht professor (and supervisor) Ronald Knibbe, who has been carrying out research for the past twenty years into the social backgrounds of alcohol and drug abuse. "These underlying motives apply equally to Dutch teenagers."

Kuntsche concludes that those who engage in binge drinking (drinking at least six glasses of alcohol one or more times a week) can be divided into two groups. First there are youths who drink a lot to increase positive feelings such as happiness or joy. Knibbe: "To achieve prevention among these happy social drinkers, you have to focus on alternative amusement without parental supervision, such as sports, survival or motocross. Or alternatively, raising prices and maintaining the legal age limit for drinking."

A second group of teenagers requires another approach. Their reason for drinking is completely different: to chase away feelings of anxiety. Running through these two groups, another motive plays a role: wanting to belong. These 'conformists' more often get involved in fights than the others. "We don't really know why this is, but it seems likely that they overreact to outsiders in order to confirm their place in the group."

Since 2003, Dutch youngsters have been known

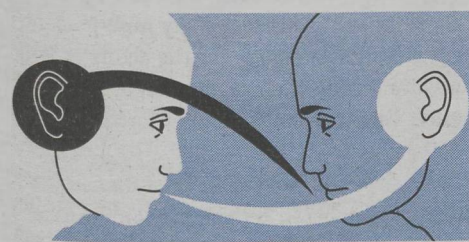
as the heaviest drinkers in Europe. The main reason for this is lack of social control by parents, but also by teachers, youth workers and the police. Knibbe: "Research has shown that French adolescents run the risk of being spoken to about their drinking behaviour four times more often than their Dutch counterparts, even though the latter are more likely to get drunk. Parents in the Netherlands are more inclined to keep a distance because they claim that they do not want to encroach on the youngsters' independence, but it is this silence that is disastrous."

Knibbe completely agrees with the prevailing idea that parents should postpone the moment when their children start drinking as long as possible. This increases the adolescent's self-control. Self-control is necessary, says Knibbe. "There is a great lack of it among youths hanging out in pubs."

■ Maurice Timmermans

Observant's maxim of the week: Long live the end of Belgium?

"The present process could derail"



Is Belgium falling apart? Will the Dutch lose their favourite country to ridicule? After five months of trying to form a government and growing irritations between the two main language groups in Belgium, the issue of dividing the country and gluing the remains to the Netherlands and France is no longer just a topic for extremists. So long live the end of Belgium?

UM's Department of Quantative Economics is made up of different nationalities, including members of all the Belgian language communities: French, Dutch and, although many people forget it, also German. Here they coexist peacefully, and one reason for that might be that they don't want the Belgian state to dis-

solve. "I am a Belgicist," says member of staff David de Crombrughe, Flemish by birth but from a French-speaking family. "I think it is idiotic to spend so much time on the idea of separation. And the central idea that Flanders spends too much money on the state and therefore subsidises the Walloon part: these are easy arguments. The economic dynamism of Belgium will suffer from splitting up, especially the Brussels region. But Flemish nationalists seem to think that Brussels will be Flemish after the separation. Which is nonsense."

Fellow staff member Franz Palm is from the German-speaking, eastern part of the country. He does not really expect his country to fall apart: "Certainly not in the short run. But the present process could derail. The politicians from the different sides don't know each other anymore; there are hardly any platforms for cooperation left. One way to repair this may be to create a nationwide constituency, instead of the regionalised elections we have now."

Still, he says, "it is a fact that we do have problems that need to be solved. Giving a larger financial say to the regions would not be bad, provided the necessary responsibili-

ties come along with that. What happens too often is that the regions pass financial obligations onto the federal level - pensions, for instance."

Master's student Jean-Pascal Sibiet (School of Governance) is a French-speaking *Bruxellois*, which is, he stresses, different from somebody from the Walloon part of the country. Nevertheless, he predominantly blames the Flemish for creating the tense atmosphere of recent months. "Not the Flemish themselves, but mainly their politicians. What the people really think is not very clear; the polls only give a distorted picture. On the other hand, everybody realises nowadays that Belgium could disappear, and that used to be a taboo topic. But most younger people do not support the idea of a split: if you look on the Internet you will find numerous pro-Belgium sites. I myself would not even want a confederation, as some Flemish have suggested lately. The funny thing is, now that I have lived abroad for quite some time, I see that the French-speaking and the Flemish-speaking Belgians have a lot in common - much more than they think they have."

■ Wammes Bos

111th place for UM

Maastricht University has made a considerable leap up the British Times Higher-QS World University Rankings, from 172nd to 111th place. The UM is the fifth Dutch university in line. Of these, the University of Amsterdam - in 48th place - was considered the best. Since the ranking was set up, four years ago, Harvard has been number one.

The UM appears to have benefited from the fact that the Supplement adapted its criteria this year. The scientists' assessments still weigh heaviest, but they are no longer allowed to rank their own universities, which prevents them from artificially maintaining a high place.

In addition, the citation index is created using a new database, which also contains publications from less well-known universities.

The UM has an excellent score for the number of foreign employees and students: 99 of the total 100 points that could be earned.

■ MT

Most foreign students

Maastricht University has no fewer than 3,200 foreign students, more than any other university in the Netherlands.

This can be read in a brochure by Nuffic, the Netherlands organisation for international cooperation in higher education, which includes a top ten of the 'most international' universities and schools of higher education. The list is dominated by institutes close to the border, who attract many German students.

The universities in the west of the country rank in the lower half of the top ten. The University of Amsterdam has almost sixteen hundred registered students from abroad, and leads this group. The Utrecht University - the largest university in the Netherlands - takes a relatively modest tenth place, with its twelve hundred foreign students.

The total number of foreign students in Dutch higher education in the academic year 2006-2007 was almost fifty thousand. The largest delegation came from Germany - approximately fourteen thousand students - and China, the country of origin for almost five thousand students.

■ HOP

Subsidy for Maastricht Debates

Maastricht Debates, a young platform for debate and networking for and by Maastricht organisations and actors, including students of international study associations like Concordantia, will receive a €75,000 grant from the Dutch ministry of Foreign Affairs for 2008 and 2009.

Almost a year ago, Maastricht Debates started out with an evening about governance challenges in Africa and the role of the African Union. This was followed in spring 2007 by issues such as the situation in Darfur and international support for African peace, as well as the conflict in Israel and the Palestinian territories.

Yesterday, guest speaker Michael Klare, expert on US energy policy and international power implications, talked about energy, politics and power. On December 11th the former Minister of Foreign Affairs of Venezuela, Mr Reinaldo Figueredo, will share his critical views on current developments in Latin America and his country in particular.

This series about issues of international cooperation and globalisation are in English and open to the public. With its new subsidy, Maastricht Debates will continue organising debates, expert seminars and films followed by discussion. More information: www.maastrichtdebates.net

■ WD

Series: the stories behind the ads

A sign on his backpack: "Got room?"

Just as Chris Brack, first year economics student, had predicted, a phone call and some more directions were necessary in order to find the flat. At Hoogbeeltplein 172, the apartment is located in the city centre, close to the Markt and the old inner harbour Bassin. After climbing three deserted flights of stairs, you see the living room with its light wooden floor, black leather sofa and big dining table all flooded with sunlight, while relaxing lounge music from a sleek sound system creates a cosy and warm atmosphere.

"I'll be right down," calls Chris from upstairs. The large open kitchen – with an espresso machine, dishwasher, oven, microwave and a large fridge – is right next to the living room. It doesn't take a rocket scientist to see that the apartment is far superior to most student houses, but this exclusivity also comes at a price: €430 per month. Is it worth it?

"I was overwhelmed when I saw this apartment for the first time," explains Chris. "First of all, the central location is really practical. I can get everywhere in no time and have the advantage of doing my shopping at the market," says the student, pointing to his long grocery list for the evening. Moreover, he values the relaxed atmosphere in the apartment and the good relations with his neighbours. "Feeling comfortable and satisfied with my living situation is

very important to me, and the right apartment makes me feel good overall."

After coming to Maastricht on rather short notice, Chris immediately experienced firsthand the horrible housing situation in the city – not

enough rooms and exorbitant prices for tiny rooms. Out of fear of having to move to Belgium, he pinned a sign to his backpack: "Got room?" When he met Ben Paylor, who is currently studying for his master's degree in cardi-

ology, they decided to search together and got lucky. "We decided to take two hours to pursue every ad and offer to find a decent apartment." But they didn't even need that long: they found themselves in their future apartment only moments later, courtesy of the International Guesthouse Service.

At the moment, three guys are living in the apartment: Mohsin Raza, PhD student in Environmental Science from Pakistan, Ben from Canada, and Chris from Germany. All studying different subjects and with apparently very diverse characters, the three get along very well. "It's a real community feeling: we cook together, party together, and live together – not just next to each other." Each has his own room, but they share a living room, bathroom, and kitchen. The room that has become available – because Mohsin found something cheaper – is the smallest one in the apartment, at only 11m².

"Ideally, we are looking for a non-German female student who is older than 22 years, but we don't want to be too picky," says Chris with a smirk. So far, they have not received any responses, but Chris doesn't seem worried. On the contrary: he's convinced someone else will recognise the value of the apartment and accept the high price for it.

■ Christina Wunderlich

*Pimp your life
If you're searching for a room
and would like to live in a
goddamn stylish apartment
with international flatmates,
maybe I've got something for
you. The price for the room
is €430. You think that's too
much? Come around and see!
Contact me on 06-1706 3797.*

Witschge's wanderings

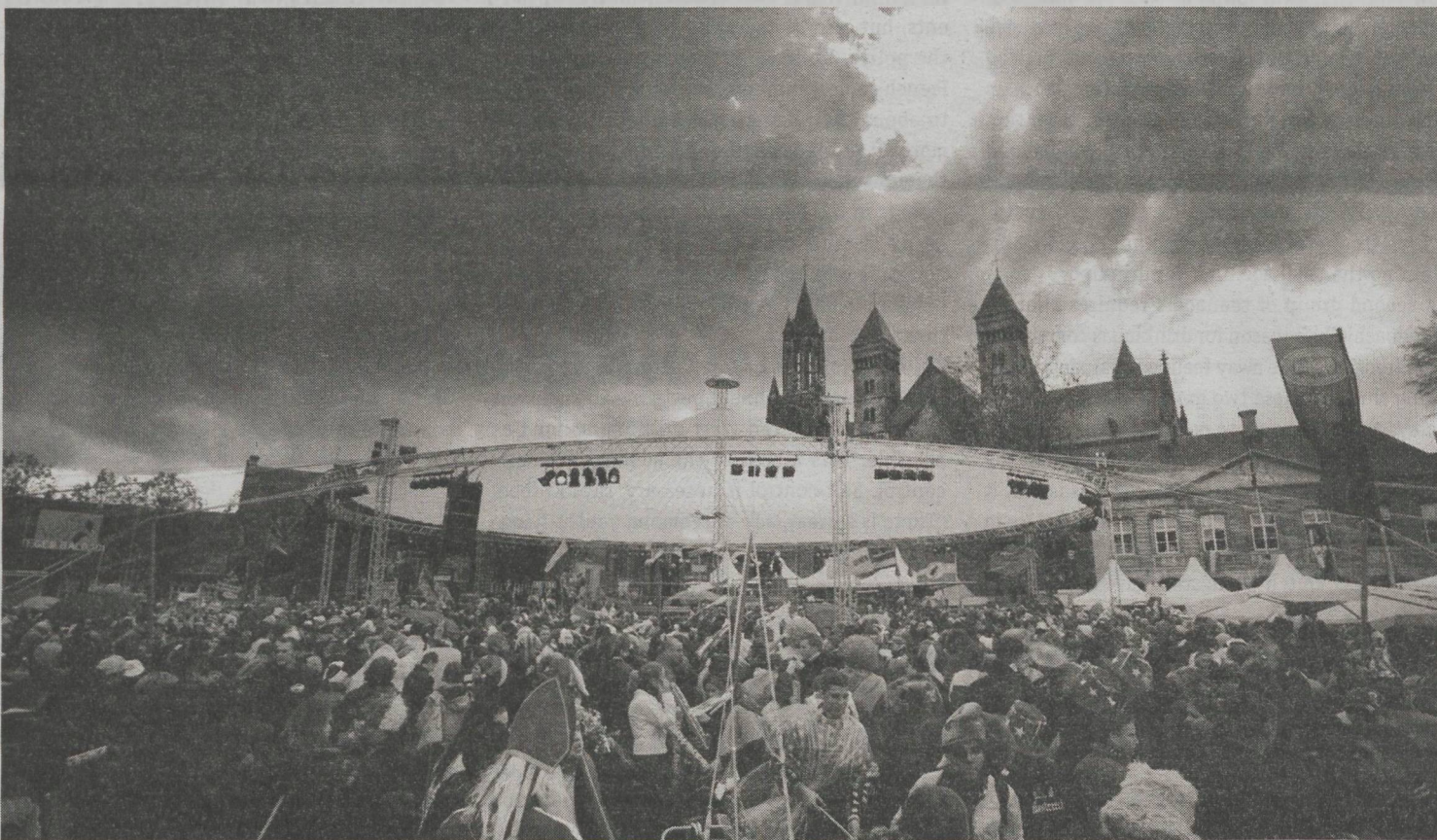


Photo: Loraine Bodewes

As the famous local singer Beppie Kraft launches into her final song, a dragon and a rabbit spontaneously burst into a waltz while two youngsters – having met, presumably, not long before – start making out to the encouraging laughter and applause of their friends. The Vrijthof is plastered with a thick layer of wet cardboard smudge and empty beer cups: silent witnesses to the approximately 20,000 people who celebrated the official opening of carnival season on Sunday.

Carnaval, or *Vastelaovend* as many people from Limburg call the event, is a centuries-old tradition in the southern Netherlands. Formerly the last binge before Ash Wednesday – which signifies the beginning of the fasting period – *carnival* has grown into an opportunity for everyone to dress up and drink more than a few beers for three days. Traditionally, the carnival season opens on the eleventh of the eleventh at 11:11 (eleven being the fool's number). For those not yet accustomed to *carnival*, this day is the perfect occasion to acclimatise to its typical atmosphere.

A big, round tent and a stage with flashy light installations dominate the Vrijthof scene. Music groups from all over Limburg follow each other in entertaining the crowd and making them dance in a carnivalesque style which can be distilled into two simple moves: exuberantly swaying from left to right; and a basic hop-and-skip. Sticking out of the green, red and yellow mass are signs bearing the names of different Limburg towns, which make it easy for beer-carriers to find their town's representatives back in the crowd.

Though the turnout is impressive, few people bear in mind the actual purpose of the day. Most agree that the eleventh of the eleventh is mainly an opportunity to party. "Carnival for me means having some beers with friends," one boy in casual clothing says, "but I have no clue about its meaning." A girl wearing a clown's costume and sparkling green antennae elaborates more: the three-month carnival season is when towns prepare for the actual February carnival and the accompanying symbolic transition of authority from the mayor to the prince. Still,

this February she will most likely go skiing: "I'm not one of those people who feel like their life isn't complete without carnival."

Though the eleventh of the eleventh constitutes only the opening of the carnival season, many people already have put considerable effort in creating original costumes. One girl is wearing a feathered mirror ball on her head; some groups have dressed up in matching outfits. Not everyone, though, has been preparing in advance. "I wasn't planning on coming at all today," says one boy, wearing a colourful garbage bag and a hat with the Australian flag on it. "But when I saw the festival on television, I decided to pull some random things out of the closet and hop on a train to Maastricht." The boy is not staying long today. Like many of those present, he has to get up for work early tomorrow. "Carnival for me really hasn't started yet," he says. "But in February, I'll go all out."

■ Loes Witschge

Every week UCM-student Loes Witschge explores the city of Maastricht



Cultural tip

What: Theatre performance:
Why we love action
When: Saturday 24 November, 8.30pm
Where: Velinx, Tongeren (Belgium)
Admission: €11 for students,
€13 for others

As theatre folk have said before: "Acting is 80 percent about movement and 20 percent about words." This seemingly high percentage is still not enough for the actors of *Why we love action*: their production attempts to cross this threshold, aiming for the entire 100 percent.

Director Mette Ingvartsen (half Danish, half Belgian) has based her new play on the excessive form of expression used by film in which action has an even greater significance than in theatre. Movies can double the intensity of action, slow down its effects or make use of stand-ins. Ingvartsen was intrigued by the question of what happens to your theatrical setting when you fully focus on this physicality of stunt coordination. Her performers undergo extremes of physicality such as fights and explosions. Through the use of voice, sound and action, the audience experiences cinematic sensation carried out on a theatrical stage.

Having travelled through Germany, Denmark and other cities in Belgium, Tongeren is the production's next destination – so those interested in watching the performance will have to arrange their own transport from Maastricht.

For more information, see www.aisikl.net.

Tweedaagse conferentie bij CMW over de relatie tussen migratie en nationaliteitswetgeving

'Dubbele nationaliteit steeds vaker mogelijk'



Europa vergrijsd in snel tempo, immigranten kunnen die trend vertragen. Maar welke invloed heeft de migratie op nationaliteitswetgeving? Foto: Philip Driessen

Waarom wil het ene land dat een immigrant zijn eigen nationaliteit opgeeft terwijl het ander geen moeite heeft met een dubbele nationaliteit? En wanneer wordt een emigrant nog steeds als staatsburger beschouwd? Kortom: welke invloed heeft migratie op de nationaliteitswetgeving van landen? Op deze en andere vragen probeerden migratieonderzoekers vorige week donderdag en vrijdag een antwoord te zoeken tijdens de conferentie *Challenges of migration for citizenship attribution*. *Observant* volgde twee presentaties.

Donderdagochtend 8 november. In de turnzaal van de Hof van Tilly, het onderkomen van de faculteit cultuur- en maatschappijwetenschappen, verzamelen dertig sociologen en rechtsgeleerden uit onder meer Nederland, België, Duitsland, Frankrijk, Italië, de Verenigde Staten en Engeland om te discussiëren over het thema migratie en de invloed op nationaliteitswetgeving.

Gast spreker Nico van Nimwegen, directeur van het NIDI (het Nederlands interdisciplinair demografisch instituut) in Den Haag, krijgt als eerste het woord en vertelt over de demografische trends in Europa. Het continent heeft als geen ander te maken met vergrijzing van de bevolking en tegelijkertijd is er een afname van het aantal inwoners. Europese vrouwen krijgen minder kinderen dan het 'wenselijk' gemiddelde (1,5 versus 2,1) terwijl de levensverwachting sinds de jaren tachtig ieder jaar met anderhalve maand toeneemt (door onder meer betere behandeling van ziektes, hoewel deze trend zal afremmen). Vrouwen worden ouder (gemiddeld 78 jaar) dan mannen.

"Een enorme uitdaging voor Europa", zegt Van Nimwegen, "door het aantrekken van immigran-

ten voor de economie kun je de vergrijzing en de afname van de bevolking vertragen. En dat aantrekken is vooral op gang gekomen sinds de jaren zestig. Er zijn meer immigranten (4,1 miljoen) de EU binnengekomen dan er emigranten (2,3 miljoen) zijn vertrokken."

Maar daar zien onderzoekers ook problemen. Jorgen Carling uit Oslo: "Het is een goed idee om buitenlandse arbeiders te zoeken voor bepaalde niches in de economie, maar vaak zie je dat deze mensen toch lang werkeloos blijven. Daarnaast moet je rekening houden met de sociale context. Neem Duitsland, die zochten IT-mensen uit India. Dat plan mislukte gedeeltelijk omdat het land niet echt openstond voor mensen met een donkere huidskleur. Eenzelfde project in Noorwegen slaagde wel: daar werden Nederlanders naar toe gehaald, omdat die veel meer lijken op de Noren."

Andere onderzoekers in de zaal geloven niet dat economische groei automatisch gepaard gaat met demografische groei. Het is waar, zegt Van Nimwegen, dat immigratie de problemen van vergrijzing en bevolkingsafname niet volledig oplost ("Nederland zou moeten groeien van 16,2 naar 50 miljoen om het aantal ouderen te

kunnen stabiliseren met een actieve werkende klasse"), maar vergrijzing kost geld, dus Europa heeft de gastarbeiders wel degelijk nodig.

Na de pauze geeft hoogleraar nationaliteitsrecht René de Groot van de Maastrichtse rechtenfaculteit een lezing over de trends in de nationaliteitswetgeving in EU-landen. Wat valt bijvoorbeeld op: Europese landen staan vaker een meervoudige nationaliteit toe. In de jaren zestig bereikten nog meer dan tien landen een akkoord om dit juist te verbieden, vandaag de dag zijn er nog vijf landen die slechts één nationaliteit toestaan. Collega-onderzoeker Patrick Weil uit Parijs wijst op een bijkomend gevolg: "Hoe meer verschillende nationaliteiten je in een land hebt, hoe meer je als overheid in je binnenlandse politiek met verschillende landen te maken hebt. Dit omdat de buitenlandse inwoners nog steeds onder de wetgeving van hun thuisland vallen."

De Groot wijst vervolgens nog op een andere trend: EU-landen maken steeds vaker gebruik van een verplicht inburgeringstraject voordat immigranten kunnen naturaliseren. "Maar houden deze trajecten ook rekening met het lidmaatschap van de EU? Wanneer iemand in

Nederland succesvol integreert en naturaliseert kan diegene de volgende dag naar een andere EU-lidstaat verhuizen zonder ook maar iets van dat land te weten."

Deze tweedaagse bijeenkomst is de derde in een serie van vier conferenties gesubsidieerd door NORFACE (een internationaal samenwerkingsverband van twaalf wetenschapsorganisaties, waaronder NWO). Ierland en Portugal organiseerden de eerste twee, in 2008 vindt in Denemarken de laatste plaats. Wat heeft de conferentie in Maastricht opgeleverd? "Er komt een online database met daarin de nationaliteitswetten van alle landen van de wereld. Ook plaatsen we beschikbare statistische gegevens over onder andere het aantal naturalisaties per land en het aantal inwoners met een meervoudige nationaliteit", vertelt Maarten Vink, universitair docent bij CMW en organisator van deze bijeenkomst. Hij zal samen met René de Groot namens de UM aan deze database meewerken. "Erg interessant en zeer nuttig, voor wetenschappers zoals ik die vergelijkend onderzoek doen. Maar ook voor beleidsmakers en individuele burgers die op zoek zijn naar informatie."

■ Irene Smeets

Trends in Maastrichtse studentensport

Zweten voor een mooi lijf en een gezonde geest

Pilates, yoga, mindfulness, wu-shu. Nee, we hebben het hier niet over een programma van een oosters meditatiecentrum, maar over de favorieten uit het aanbod van UM-sport. Deze sporten, die lichaam en geest in balans trachten te brengen, zijn sterk in opmars, zowel onder studenten als medewerkers. Maar ook hardlopen – hoe leer ik rennen in veertien weken – is ‘in’, net als streetdance (nieuw dit jaar, meer dan zestig deelnemers per les), het al vaak geprezen fitness en het al jaren bestaande powerkick. Op deze mix van aerobics, conditietraining en boksbewegingen komen iedere les rond de honderdtwintig studenten af. Sporten als zaalvoetbal, aerobics en roeien zijn niet aan modes onderhevig. Ze trekken al tijden veel studenten en zullen dat hoogstwaarschijnlijk blijven doen.

Observant vroeg vier studenten naar het hoe en waarom van ‘hun’ populaire sport.

■ **Tekst:** Riki Janssen
■ **Foto's:** Philip Driessen

Fitness groeit razendsnel nu UM-sport over een nieuwe fitnessruimte in de oude drukkerij van de Universiteit Maastricht beschikt, voorzien van veelal nieuwe apparatuur, vertellen de hoofden van UM-sport, Birgitte Hendrickx en Han van Zeijl. Begin november hadden al 750 studenten en medewerkers zich ingeschreven. “Meer als het hele vorige academische jaar.” Een trouwe bezoeker – twee tot drie keer per week een kleine twee uur – is masterstudent economie, Stijn Doors (22). Hij houdt van sport, al zolang hij zich kan herinneren. Op zijn zevende werd hij lid van een voetbalclub, ging wedstrijdschiën (nu puur een hobby) en intensief skateboarden. Op dit moment zit hij op tennistes en gaat hij naast de fitnessuurtjes nog wekelijks twee keer zaalvoetballen. In totaal komt hij op een dikke acht uur per week aan sport uit.

“Fitness is niet leuk”, klinkt het beslist. “Je kunt niet zeggen dat aan gewichten hangen en trekken zo spannend is. Ik had er ook altijd iets tegen, vond het iets voor macho’s en patsers.” Maar in 2006 ging hij na aandringen van een goede vriend om. “Net als de meesten fitness ik om bepaalde spiergroepen beter te ontwikkelen. En als dat lukt, motiveert dat en ga je door.” En ja, bekent hij, er zit nu een iets bredere en gespierde Stijn Doors tegenover de interviewer. Hij ziet er wat beter uit, al durft hij dat bijna niet hardop te zeggen, zo genant vindt hij dat.

“Je moet het zeker een jaar volhouden en gezond eten, weinig vet, voor je resultaat ziet. Je wordt echt sterker. Ik heb door een heel bewuste training geen last meer van mijn onderrug tijdens het zaalvoetballen. Verder ben ik dj, ik draai bij de Alla vaak zes uur achter elkaar. Ik kan dat sinds ik fitness veel beter volhouden.”

Fitness is afzien, vindt Stijn Doors. “Als je sterker wilt worden moet je steeds het randje opzoeken, het maximale gewicht gebruiken, niet te snel opgeven als het zwaar wordt. Wie begint moet het rustig opbouwen, want je hebt zo een blessure. Vraag tips of uitleg aan de medewerkers van UM-sport die er rondlopen.”

Of het een sport is voor softies? De Duitser Christopher Rieder (26, masterstudent gees-

telijke gezondheidskunde) staat rustig op en slaat met zijn gebalde vuist keihard tegen de muur. Pijn doet het niet, legt hij uit, het is een kwestie van techniek. En nee dus, wu-shu is niet voor softies, al het is wel een Chinese gevechtssport waarbij het uiteindelijk niet om het vechten gaat. “Het is eerder een bewegingskunst waarin ontspanning, coördinatie, openheid van geest en concentratie centraal staan. Het is een samenspel van lichaam en geest. Je traint veel in tweetallen. Je probeert de ander letterlijk en figuurlijk uit zijn evenwicht te halen, met je handen, voeten, of met mooie vloeiende bewegingen van de armen of benen. Zaak is dat je zelf geestelijk en lichamelijk in evenwicht blijft en je goed concentreert zodat je de ander niet raakt.”

wu-shu helpt je om een gelukkiger en ‘heler’ mens te worden, vindt Rieder, die er vijf jaar geleden mee kennismakte. “Je wordt rustiger, relaxter, je komt iedere training weer met beide benen op de grond en leert om te gaan met moeilijker situaties. Je bent minder snel van je stuk omdat lichaam en geest steeds beter in balans komen.”

Hij traint twee keer per week twee uur op het sportcentrum en dan nog bijna iedere dag thuis een half uur. “Je kunt dertig jaar lang dezelfde beweging oefenen, maar dan kan die nog altijd beter en mooier. Het gaat er ook niet om dat je de ander verslaat of van hem wint, maar dat je zelf zover mogelijk komt. Ik zweet iedere keer hoor, zeker de warming-up van elke training is behoorlijk inspannend met al die push-ups en sit-ups. Maar de geest is bij ons belangrijker. Hoe een buitenstaander dat kan zien? Als een kleine meid een grote kerel omver trekt, weet je meteen dat er meer dan alleen lichamelijke kracht en lenigheid in het spel is.”

Via lessen mindfulness-meditatie bij UM-sport probeert hij zijn wu-shu verder te verdiepen. “Bij mindfulness leert je heel bewust te leven in het hier en nu. Je probeert het leven te accepteren zoals het is, met een open en vriendelijke blik. Het goede, het slechte, de tegenvallers, de irritaties, alles hoort erbij. Word je bijvoorbeeld bedreigd, dan accepteer je dat die agressie er is, niet om je er lijdzaam bij neer te leggen, maar om zo adequaat mogelijk te reageren. Ik leef door dit alles intensiever en heb



Powerkick

baat van de trainingen nu ik stage loop in een psychiatrische kliniek. Dat is soms zwaar, het is moeilijk om je niet in al die ellende verhalen te verliezen. Wu-Shu helpt me bij mezelf te blijven.”

Zap naar MTV, kijk naar de dansjes waarmee de muziekclips vol zitten en combineer dat met R&B- en hiphopmuziek en een grote sportzaal vol studenten. Het beeld vertoont een grote gelijkheid met de dagelijkse praktijk van streetdance, een van de nieuwe loten aan de UM-sportstam. “Het heeft niets met line dance te maken”, zegt de Duitse Ithabi Gantner. Zij is derdejaars psychologie, al een jaar docent streetdance bij studentendansvereniging Let’s dance, en sinds september ook bij UM-sport. “De enige overeenkomst is dat een groep danst met gelijksoortige pasjes op dezelfde muziek. Maar waar line dansen heel statisch is – de deelnemer heeft genoeg aan een halve vier-

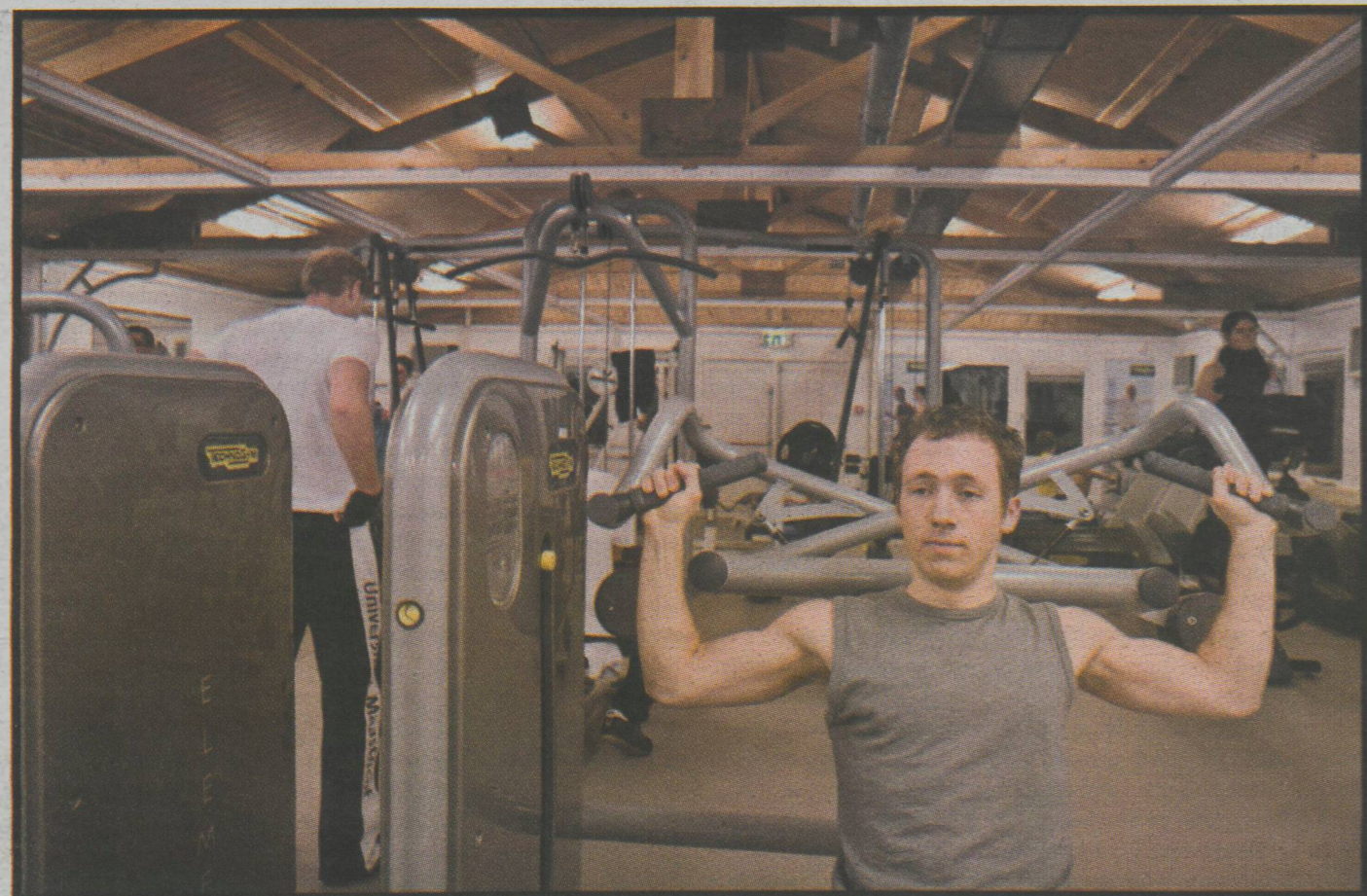
kante meter – en vooral de voeten laat bewegen, zet een streetdancer zijn hele lijf in en gebruikt hij een groot deel van de zaal.” Ithabi Gantner bedenkt voor iedere les weer een nieuwe choreografie. “De les duurt een uur, de voorbereiding zeker vier.” Het is niet zo dat alleen zeer ervaren dansers zich op haar vloer begeven. “Het helpt als je al eerder hebt gedanst, maar het is niet echt lastig om te leren. Mensen met een balletachtergrond hebben het vaak wat moeilijker, ze zijn gewend om meer in het gareel te dansen, volgens strakke lijnen. Streetdance is heel vrij, er zijn heel veel pasjes, maar die mag je op je eigen manier uitvoeren. Ik ben zelf begonnen met salsalessen en heb nu ook vier salsastapjes in mijn lessen verwerkt.”

Vrouwen zijn in de meerderheid tijdens het streetdance-uurtje. “Het is niet zo zwaar als powerkick, maar je zweet wel. De meesten doen dit meer voor het plezier dan voor het kweken

van een goed figuur. Je wordt er gewoon heel blij van en je leert je lichaam goed kennen. Het leuke is dat je de geleerde pasjes meteen in de disco kunt uitvoeren.”

De sporthal stroomt op dinsdag 17.10 uur langzaam vol. Dominique van Ierssel (19) en Lonneke Marsmans (20), allebei tweedejaars verloskunde, staan klaar. Wat hen betreft mag de les powerkick van docent Ruud van Oijen beginnen. “Hij is ontzettend enthousiast. Hij zweept je op, roept niet: nu moet je nog acht keer, maar zegt: kom op, nog maar acht keer, hou vol. Dat is heel motiverend.” Ze houden van het stoere van powerkick, van de boksbewegingen en de ferme schoppen die op het ritme van harde dance-muziek en top veertignummers en groupe worden gemaakt. “Eigenlijk is het een beetje vechtdend bewegen op muziek. Je moet ook echt afstand houden want wij schoppen inmiddels zo hoog dat je iemand

in het gezicht kunt raken.” “Hop, hop, doorgaan, laatste vier, rechts opzij, laatste vier, hop, hop, hop.” Een zaal vrouwen en één man volgen de passen en instructies van Ruud van Oijen die boven de muziek tracht uit te komen. De armen gaan omhoog, vier stappen vooruit, vier stappen achteruit, knie omhoog, enzovoort. Na vijftien minuten is de zaal warm en begint het boksbewerking. “Rechts, links, hupje.” De twee toekomstige verloskundigen zetten hun beste beentje voor en houden het ritme met gemak vol. Het zijn dan ook ervaren sporters die iedere dag proberen te bewegen, of het nu conditietraining, skip, spinning of powerkick is. Lonneke Marsmans traint en speelt in het weekend ook nog hockey bij haar club HOD uit Valkenswaard. “Het is goed voor je lichaam, je wilt toch een mooi lijf”, zegt Marsmans. Ja, beaamt Van Ierssel: “Je ziet er gewoon beter uit als je veel sport.”



Fitness

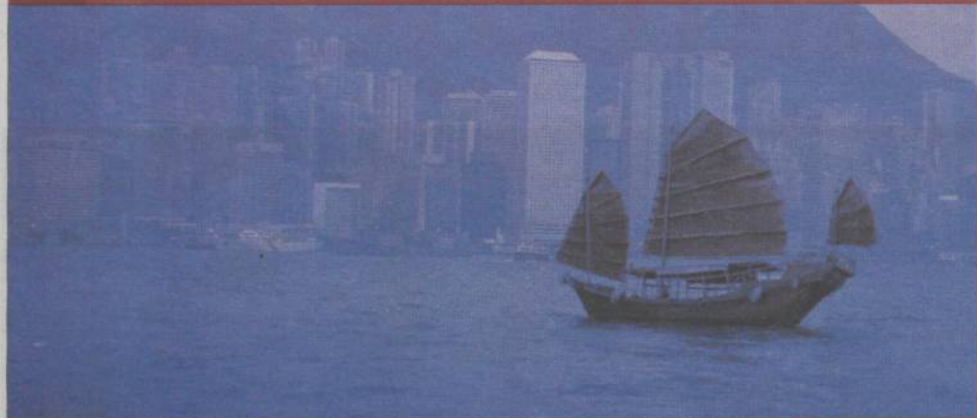


Streetdance



Wu-shu

ALLEN & OVERY



Als we een uitstapje maken met studenten, doen we het meteen goed

Schrijf je in voor de Global Apollo Experience

Ze zijn er te over. Traineeships, business courses, masterclasses. Vol met intensieve programma's waarvoor je soms ook naar het buitenland mag. Kom je als aanstormend talent toch mooi een keer in Londen of zelfs New York als je geluk hebt.

Bij Allen & Overy pakken we dergelijke zaken net iets anders aan. Organiseren we trajecten die je net iets verder brengen. Zoals de Global Apollo Experience. Een programma van vijf maanden ter aanvulling op je studie en als voorbereiding op de commerciële advocatuur. Eens in de twee weken volg je colleges van kopstukken uit de juridische praktijk, waarbij vrijwel alle aspecten van het recht aan bod komen. Daarnaast krijg je praktische trainingen om je breed te ontwikkelen. Bovendien kun je meteen je grenzen verleggen: gedurende vijf maanden werk je in een team aan een internationale overname waarvan de closing tijdens een vierdaags verblijf in Hongkong plaatsvindt. De Global Apollo Experience is bedoeld voor studenten in de laatste fase van hun studie Nederlands recht, notarieel recht of fiscaal recht.

Meld je vóór 15 februari 2008 aan op www.werkenbijallenoverly.nl.

De Global Apollo Experience start op 10 maart 2008 met een introductie op onze kantoren in Hamburg, Milaan, Parijs, Brussel, Praag of Londen en eindigt op 30 juli 2008 na een 4-daags verblijf in Hongkong.

Een eigen bedrijf starten? Je staat er niet alleen voor!



Universiteit Maastricht
Business School
Hoogstarters Maastricht

Hoogstarters
Techstart



Ondersteuning én financiering voor Hoogstarters vóór, tijdens en na de start. Kijk op onze websites of u een echte Hoogstarter bent!

www.techstart.nl
www.hoogstarters-maastricht.nl

GEZONDE MANNEN GEZOCHT

Voor een studie naar de effecten van voedingscomponenten op energiegebruik en verzadiging

Wij zoeken mannelijke proefpersonen met de volgende kenmerken:

- Leeftijd 20 – 50 jaar
- BMI tussen 20 en 33 kg/m² (BMI = gewicht/(lengte x lengte))
- Niet rokend
- Geen dieet volgend
- Geen medicijn gebruik

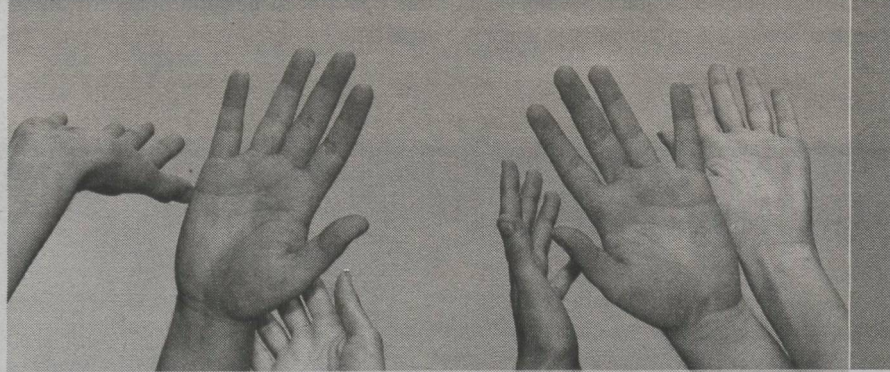
Het onderzoek bestaat uit 4 perioden van 4 dagen. Tijdens elke periode volgt u gedurende 4 dagen een door ons samengesteld dieet en verblijft u gedurende 36 uur in de respiratiekamer.

U ontvangt 4 dagen gratis eten voor en tijdens uw respiratiekamer verblijf (dus 4 x 4 dagen in totaal). Daarnaast ontvangt u bij afronding van het onderzoek een vergoeding van € 300,-.

Heeft u interesse of wilt u meer informatie over dit onderzoek, neem dan contact op met:
Freeha Faizi 043-3882123 f.faizi@HB.unimaas.nl

Universiteit Maastricht

The hands of your Conference



Conference Office Maastricht University

Conference organisation | Location | Catering | Registration | Website
Hotels | Registration | Abstracthandling | Conference administration

T +31 43 388 5980 E congresbureau@fd.unimaas.nl W www.unimaas.nl/congresbureau

 **Ja,**
ik wil een
baantje
en ik ben
handig
met
computers

Bij OGD werken ruim 500 studenten en afgestudeerden. Solliciteer online of bel voor een (bij)baan in de ICT. ✂

Bel in Maastricht
040-2464055

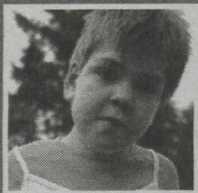
info@ogd.nl
www.ogd.nl


Delft Amsterdam Utrecht
Eindhoven Enschede

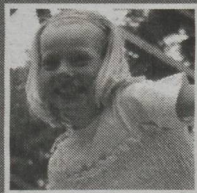
Kansloos bestaat niet!

Elke dag worden er in Nederland twee tot drie kinderen geboren met een stofwisselingsziekte. Bijna driekwart van deze kinderen overlijdt omdat er geen passende behandeling is. Metakids maakt onderzoek naar stofwisselingsziekten mogelijk. Zodat ook kinderen als Ilonka, Daniëlle, Gerjanne en Tommie een toekomst hebben. Want kansloos bestaat niet! Doet u met ons mee? Kijk op www.metakids.nl hoe u ons kunt steunen.

metakids



Ilonka



Daniëlle



Gerjanne



Tommie



MEDEDELINGEN

Kopij voor het Bulletin inleveren bij onderstaande contactpersonen voor het gemelde tijdstip, in de week voorafgaand aan de publicatie. Met vragen of opmerkingen kunt u daar ook terecht.

Faculty of Humanities and Sciences (vakgr./comm./studiever.): Kennistechnologie/ Knowledge Engineering, Education Office MICC, Bouillonstraat 8-10, room 0.002, tel. 3883454. E-mail: bo-micc@micc.unimaas.nl, before Friday 12.00 hours

Cultuur- en Maatschappijwetenschappen/Arts and Social Sciences: Bur. Onderwijs, Grote Gracht 90-92, tel. 3883946, e-mail: Frontoffice@fdcw.unimaas.nl voor vrij, 17.00 uur.

FdEWB (vakgr./comm./studiever.): Student Recruitment Office, Fac.Bur. Tongersestraat 53, tel. 388 3705/3941, kopij voor vrij, 12.00 uur, e-mail: publicrelations@efb.unimaas.nl

Faculty of Health, Medicine and Life Sciences:

- **FdG (vakgr./comm./studiever.):** Carly Hollewijn, Fac.Bur. niveau 2, kamernr. N206, Uns 60, tel. 3885675, voor vrij, 12.00 uur, e-mail: Carly.hollewijn@facburfdg.unimaas.nl

- **FdGW (vakgr./comm./studiever.):** L. Hagens-Hoogsteder, Fac.Bur. niveau 1, UNS50, tel. 3881851, voor vrij, 12.00 uur.

Psychologie (vakgr./comm./studiever.): Yvonne Lenoir, tel. 3884123, e-mail: y.lenoir@psychology.unimaas.nl en Isabel Hikisch, tel. 3881911, e-mail: i.hikisch@psychology.unimaas.nl, Bureau Onderwijs, FdP, UNS40 Oost, voor vrijdag 12.00 uur.

FdR (vakgr./comm./studiever.): Nanin Peters, Bur.Onderwijs, Bouillonstraat 1-3, tel. 3883003, voor vrij, 12.00 uur.

Studenten (sport)ver./studentenpastoraten: Communicatie & Relatiebeheer, Annabel Reker, Bonnefantstraat 2, tel. 3885224

Instituten behorend bij een faculteit: bij bovengenoemde facultaire contactpersoon.

Berichten die niet onder een van bovenstaande categorieën vallen: Observant tel: 3883174

In deze Observant worden de pagina's van de mededelingen gebruikt voor informatie van het College van Bestuur 'Universiteit Maastricht Nieuws'.

Dit zal ook gebeuren in de editie van 13 december (Observant 15).

De actuele mededelingen staan op de website: www.observant.unimaas.nl

VACATURES

Schriftelijke sollicitaties o.v.v. vacaturnummer op brief en envelop (of indien aanwezig via het bij de vacature vermelde e-mailadres) binnen 10 kalenderdagen richten aan de personeelsdienst van de betreffende faculteit of het betreffende servicecentrum of bureau (Postbus 616, 6200 MD Maastricht). De vacatures staan open voor interne kandidaten (medewerkers en uitkeringsgerechtigden van de UM).

Informatie over interne vacatures kunt u inwinnen via <http://www.loopbaancentrum.unimaas.nl> of bij het Loopbaancentrum, tst. 85323/85324, Minderbroedersberg 4-6, Maastricht.

Informatie over LIFT-vacatures vindt u op de LIFT-website: <http://www.liftnet.nl>

SSC Student-assistent Bureau Studium Generale (v/m), 20 uur per week

Taken: Je bedenkt en organiseert programma's voor Studium Generale (SG). Speciale aandachtsvelden zijn de ontwikkeling van activiteiten gericht op buitenlandse studenten zoals de collegereeksen academische vorming en de activiteiten die samen met studenten worden georganiseerd zoals het science café.

Functie-eisen: Aantoonbare affiniteit met het

taakveld van Studium Generale. Uitstekende communicatieve vaardigheden, flexibel, ondernemend, creatief en daadkrachtig. Kennis van de UM strekt tot aanbeveling.

Arbeidsvoorwaarden: Tijdelijk dienstverband voor de periode van 12 maanden. Het maximum bruto maandsalaris bedraagt € 2.011,-. Het bruto maandsalaris is overeenkomstig het salaris voor student-assistenten.

Informatie: Bij de heer drs. J. Reiners, tel.: 043-3885302, e-mail: jacques.reiners@sg.unimaas.nl
Vacatuurnummer: AT2007.218 / povacatures@bu.unimaas.nl

E FdEWB Student-assistent (f/m), 4 hours a week

Tasks: The department of Educational Research and Development has a temporary vacancy for two student-assistants. The student-assistant will assist for 4 hrs a week (0,1 fte) a team of E-learning researchers and will help to implement an innovative learning environment.

Requirements: The student-assistant has strong affinity with innovative research and is able to work independent. In addition, strong communication and team-player skills as well as affinity with ICT are required.

We offer: Temporary appointment for a specified period of 12 months. Estimated maximum salary per month € 2.011,-. You should have completed the first year of your bachelors.

Information: Bart Rienties, e-mail: bart.rienties@erd.unimaas.nl
Vacatuurnummer: AT2007.215 / recruitmentfebafhs@efb.unimaas.nl

E FdEWB Student-assistent (f/m), 8 hours a week

Tasks: The department of Educational Research and Development has a temporary vacancy for two student-assistants. The student-assistant will assist a team of E-learning researchers for 8 hrs a week (0,2 fte) and will help to implement an innovative learning environment.

Requirements: The student-assistant has strong affinity with innovative research and is able to work independent. In addition, strong communication and team-player skills as well as affinity with ICT are required.

We offer: Temporary appointment for a specified period of 12 months. Estimated maximum salary per month € 2.011,-. You should have completed the first year of your bachelors.

Information: Bart Rienties, e-mail: bart.rienties@erd.unimaas.nl
Vacatuurnummer: AT2007.216 / recruitmentfebafhs@efb.unimaas.nl

E FdEWB Assistant Professor Organizational Theory and Organizational Behavior (f/m), 38 hours a week

Tasks: Education and Research in the fields of Organizational Theory and Organizational Behavior.

Requirements: Doctorate applicant are expected to have educational and research experience in this fields. They should have a PhD in Business Administration or Social Sciences and have published in this area.

We offer: Temporary appointment for a specified period of 3 years. Estimated maximum salary per month € 4.190,- in accordance with scale 11. We

offer a Tenure Track. First 3 years and prolongation after a positive evaluation according to teach and research criteria.

Information: Prof. R. Roe, tel.: +31-43-3883812, e-mail: r.roe@os.unimaas.nl
Dr. A. van Iterson, tel.: +31-43-3883764, e-mail: a.vaniteron@os.unimaas.nl
Vacatuurnummer: AT2007.217 / recruitmentfebafhs@efb.unimaas.nl

FdEWB ICT Beheerder (v/m), 40 uur per week

Taken: Bouwen en onderhouden van websites en ondersteuning bij webgerelateerde activiteiten van het departement en ondersteuning van gebruikers van het content management systeem (CMS) van de FdEWB evenals ondersteuning bij beheer facultaire deel van het universitaire CMMS en Netquestionnaires.

Functie-eisen: Minimaal MBO+ werk- en denkniveau. Heeft een afgeronde grafische opleiding en kennis van Frontpage, HTML, ASP, MS-ACCESS, CMS en heeft redactionele vaardigheden. Beheert de Engelse taal en heeft enige bedrijfseconomische kennis.

Arbeidsvoorwaarden: Tijdelijk dienstverband voor de periode van 1-1-2008 t/m 31-12-2008. Het maximum bruto maandsalaris bedraagt € 2.901,- conform schaal 08.

Informatie: Bij Prof.dr. E.H.J. Vaassen RA, tel.: 043-3883655, e-mail: e.vaassen@aim.unimaas.nl
Bij Ing. P. Hick, tel.: 043-3883836, e-mail: p.hick@efb.unimaas.nl
Vacatuurnummer: AT2007.220 / recruitmentfebafhs@efb.unimaas.nl

Agenda

15-11	Promotie mw.dr. Kirsten A. Baken, 16.00, MBB 4-6	22-11	Promotie mw.dr. Catharina F.M. Linssen, 16.00, MBB 4-6	Verplegingswetenschap in het bijzonder de verpleegkundige aspecten van zorgprocessen. Titel van de rede: Zorgen om de zorg: hoe de kwaliteit van de verpleging de kwaliteit van zorg bepaalt", 16.30, MBB 4-6	4-6
16-11	Promotie drs. Marcus M.H. Hermans, 12.00, MBB 4-6	23-11	Promotie mw.dr. Rajaa Ezzahiri, 10.00, MBB 4-6	30-11	Promotie drs. Theodorus J.H. Niessen, 12.00, MBB 4-6
21-11	Promotie mw.dr. Barbara Gijsbers, 14.00, MBB 4-6	23-11	Promotie mw.mr. Mieke Olaerts, 12.00, MBB 4-6	30-11	Promotie mw.dr. Marieke van Onna, 14.00, MBB 4-6
21-11	Promotie drs. Martijn J.L. Bours, 16.00, MBB 4-6	23-11	Promotie drs. Marcus W.M. Schellings, 14.00, MBB 4-6	30-11	Inauguratie van prof.dr. Marleen van Baak, benoemd in de Faculty Health, Medicine and Life Sciences tot bijzonder hoogleraar Fysiologie van Obesitas. Titel: "Obesitas: het evenwicht verstoort", 16.30, MBB 4-6
		23-11	Inauguratie prof.dr. Rianne de Wit, benoemd in de Faculty Health, Medicine and Life Sciences tot hoogleraar	29-11	Promotie mw.dr. Natalie D.J. Marchetta, 16.00, MBB 4-6
				29-11	Promotie drs. Johannes H. Heijmans, 14.00, MBB 4-6
				30-11	Promotie drs. Ivo S. de Wit, 10.00, MBB

UNIVERSITEIT MAASTRICHT NIEUWS

De UM leidt op voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Je bent jong en je studeert, en voordat je het weet ben je jong en zoek je een baan. Wat vraagt de arbeidsmarkt van hoog opgeleiden? Nu, en in de toekomst? Bereidt de Universiteit Maastricht haar studenten goed voor op een succesvolle beroeps carrière?

Een universiteit zou geen goede universiteit zijn als er geen onderzoeker was die antwoord kan geven op dergelijke vragen. Die onderzoeker is er; Rolf van der Velden, bijzonder hoogleraar Onderwijs en Beroepsloopbaan en afdelingshoofd bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Hij rondde onlangs een omvangrijk arbeidsmarktonderzoek af onder 70.000 hoger opgeleiden in vijftien Europese landen en Japan (het REFLEX Project).

Drie trends

"Hoger opgeleiden krijgen op de arbeidsmarkt te maken met drie trends," zegt professor Van der Velden. "De eerste is dat menselijk kapitaal steeds belangrijker wordt. Niet grondstoffen of andere productiefactoren vormen de belangrijkste motor achter economische groei, maar het aantal en de kwaliteit van onze hoger opgeleiden. De tweede trend is toenemende flexibilisering. Flexibilisering in het werk, maar bijvoorbeeld ook in het vervagen van de grenzen tussen werk en zorg of tussen werk en onderwijs. De derde trend is internationalisering: hoger opgeleiden werken steeds meer in een internationale omgeving."



Wat heb je nodig?

Wat moet het onderwijs doen om ervoor te zorgen dat afgestudeerden goed toegerust zo'n arbeidsmarkt betreden? Van der Velden: "Als je kijkt naar die drie trends, dan betekent dat voor hoog opgeleiden dat ze competent moeten zijn op vijf gebieden. Op de eerste plaats moeten ze gewoon goed zijn in hun vakgebied, ze moeten een professioneel expert zijn. Maar ze moeten ook in staat zijn uitdagingen buiten hun vakgebied aan te gaan – dat is het tweede gebied. Tussen die twee zit een zekere spanning. Moet je breed opleiden, of specialiseren? Ikzelf denk dat je beide moet doen, zonder gedegen vak kennis red je het niet. Ten derde: van hoger opgeleiden wordt steeds meer verwacht op het gebied van innovatie en kennismanagement. Daarbij gaat het niet alleen om Willy Wortels, om het zo maar eens uit te drukken. Je kunt ook heel innovatief zijn door ideeën op te pikken en ze in een andere omgeving te introduceren. Het vierde gebied heeft te maken met mobilisering van menselijk kapitaal. Als dat de belangrijkste productiefactor is, dan moet je ervoor zorgen dat die optimaal benut wordt. Dat geldt op de eerste plaats natuurlijk voor je eigen capaciteiten, maar hoger opgeleiden moeten ook de capaciteiten van anderen aanspreken. Het laatste terrein is de internationale oriëntatie. Dat aspect is in Europa nog vrij zwak ontwikkeld, met name het communiceren in vreemde talen." Een specifiek Nederlands probleem is de moeilijkheidsgraad van onderwijsprogramma's, zegt Van der Velden. "Hoger opgeleiden in Nederland vinden dat het best allemaal wat zwaarder mag, dat er strenger geselecteerd mag worden tijdens de rit."

En krijg je dat in Maastricht?

In hoeverre sluit het onderwijs van de Universiteit Maastricht aan bij de behoeftes van een arbeidsmarkt die dergelijk eisen stelt? Rolf van der Velden: "De sterke internationale oriëntatie van deze universiteit is een belangrijk pluspunt. Daarin loopt Maastricht echt voorop. Bovendien zijn ze door het Probleemgestuurd Onderwijs uitstekend in staat om menselijk kapitaal te mobiliseren. Vaardigheden als samenwerken en organiseren gaan hen goed af." Verder geven de alumni in de jaarlijkse WO-monitor, in vergelijking met afgestudeerden van andere universiteiten, vaker aan dat ze goed zijn voorbereid op de actuele beroepspraktijk en dat hun opleiding een goede basis vormde voor het verder ontwikkelen van competenties. Tot slot zijn UM-ers in de regel meer tevreden over de inhoud van de onderwijsprogramma's. Bij onderwerpen als aansluiting op actuele wetenschappelijke theorieën, ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden en inhoudelijke samenhang scoort de UM hoger dan andere universiteiten. Zijn er dan geen minpunten? Van der Velden: "Zoals ik al aangaf, geldt voor het hele Nederlandse hoger onderwijs dat het te weinig uitdagend is en dat er strenger getoetst mag worden. Dat geldt ook voor de Universiteit Maastricht. Afgestudeerden van de UM zijn verder iets minder tevreden over de inhoudsdeskundigheid van docenten. Daar staat weer tegenover dat ze meer tevreden zijn over hun didactische vaardigheden."

De UM scoort in rankings in binnen- en buitenland!

Nummer 1 in Elsevier

5 van de 7 beoordeelde opleidingen: Economie, Geneeskunde, Gezondheidswetenschappen, International Business en Psychologie.

Nummer 1 in Choice / Keuzegids Hoger Onderwijs

8 van de 15 beoordeelde opleidingen: Econometrie, Economics, European Studies, Fiscale Economie, Geneeskunde, International Business, Moleculaire Levenswetenschappen en Psychologie.

En in het buitenland...

...stijgt de UM naar plaats 111 in de Times Higher World University Rankings 2007

...werd Psychologie als eerste Nederlandse opleiding opgenomen in de Duitse ranking van het *Centrum für Hochschulentwicklung* (CHE).

...behaalde International Business van alle Europese instituten met een management-gerelateerd masterprogramma een 28ste plek in de ranking van de Britse *Financial Times*.

Career Services

De UM bereidt studenten voor op een succesvolle loopbaan, in binnen- én buitenland. UM Career Services helpt studenten daarbij op weg. UM Career Services biedt informatie, persoonlijke begeleiding, trainingen en workshops en verenigt daarbij kennis van interne (faculteiten, alumni, studieverenigingen) en externe partijen (bedrijven, organisaties en instellingen). Onze afgestudeerden vinden na hun opleiding dan ook goed en snel hun weg. Meer informatie over Career Services: www.unimaas.nl/careerservices



Samenwerken voor de werkgelegenheid van de toekomst

"Voor de ontwikkeling van de economie en de welvaart zijn steeds meer hoger opgeleiden nodig. Het hoger onderwijs vormt tegenwoordig een echte markt, eentje die in heel Europa steeds krappere wordt: er is schaarste aan talent. De Universiteit Maastricht richt zich in haar werving daarom, naast Nederland en Europa, ook op het verre buitenland. Met name op *emerging economies* zoals India en China. Belangrijk is dat we met deze doellanden gaan samenwerken. Door getalenteerde studenten uit die gebieden aan te trekken, door gezamenlijk onderzoek te verrichten en door samen te werken met het bedrijfsleven daar en hier, kan er veel winst worden geboekt op het terrein van de werkgelegenheid; in onze regio én in de *emerging economies*. UM-studenten en studenten in de doellanden voelen het positieve effect in hun onderwijs en onderzoek en bij het betreden van de arbeidsmarkt."

Frits van Merode

Vice-decaan Faculty of Health, Medicine and Life Sciences



Kloof tussen Oost en West overbruggen

"European Public Health is een bijzonder uitdagende studie, waarin biologische, psychologische en sociale aspecten van gezondheid worden verbonden met de organisatie en integratie van de volksgezondheid in Europa. Het is bovendien ook een heel praktische studie, waarin we werkelijk bestaande problemen bestuderen en leren hoe we de gezondheid en omgevingsfactoren van mensen effectief kunnen beïnvloeden. Als ik thuiskom, in Polen, breng ik het geleerde altijd direct in mijn eigen omgeving in praktijk. Mijn doel is de Europese integratie op het vlak van de volksgezondheid te bevorderen. Veel Polen staan heel anders tegenover gezondheid en gezondheidszorg dan mensen in bijvoorbeeld Nederland. Ik heb echt het gevoel dat ik die kloof tussen Oost en West kan helpen overbruggen met mijn opleiding tot Public Health specialist hier in Maastricht."

Ania Mikolajec, Polen

Studente European Public Health

Foto's: Arjen Schmitz, Franco Gori



Universiteit Maastricht Nieuws is een initiatief van het College van Bestuur

Vragen over bovenstaande informatie? Mail naar communicatie@bu.unimaas.nl

UM educates people for the labour market of the future

Now you are young and studying, but soon you'll be young and looking for a job. Can the highly educated meet the demands of the labour market, now and in the future? Does Maastricht University properly prepare its students for successful professional careers?

A university would be sorely lacking without a researcher to answer questions like these. Fortunately, UM has Rolf van der Velden, professor by special appointment of education and occupational careers and department head at the Research Centre for Education and the Labour Market (ROA). He has recently completed an extensive study on the labour market involving 70,000 higher education graduates from fifteen European countries and Japan (the REFLEX project).

Three trends

"Higher education graduates will be faced with three trends in the labour market," says Van der Velden. "First, human capital is becoming increasingly important. Raw materials and other production factors are no longer the driving forces behind economic growth, but rather the number and quality of higher education graduates. Second, work is becoming increasingly flexible and the lines between work and family or between work and education are becoming blurred. The third trend is internationalisation: more higher education graduates are working in international environments."



What do you need?

What should universities do to ensure that graduates are well prepared for the labour market? According to Van der Velden, "If you look at the three trends, it means that graduates have to be competent in five areas. Obviously, they have to be good in their field of study; they have to be professional experts. But they also have to be capable of meeting challenges outside their field – that is the second area. There is a certain tension between the two. Do you offer broad-based education, or do you specialise? I believe you should do both: without expertise in your field it's impossible to succeed."

"Thirdly, higher education graduates are increasingly expected to deliver in the areas of innovation and knowledge management. You don't need to be a wacky inventor to do so; you can also be innovative by taking existing ideas and introducing them to a different environment. The fourth area concerns the mobilisation of human capital. If that is the key growth factor, then you have to make sure it is leveraged to maximum effect. This applies first and foremost to your own capacities, but higher education graduates must also mobilise the capacities of others."

"The last area is international orientation. This aspect is still underdeveloped in Europe, especially communicating in foreign languages." A specifically Dutch problem, according to Van der Velden, is the difficulty level of curricula. "Higher education graduates in the Netherlands indicate it would do no harm if courses were more demanding, or if students were more critically assessed during their studies."

Are those needs met at UM?

To what extent does education at Maastricht University reflect the needs of such a demanding labour market? Van der Velden says: "The strong international orientation of this university is a major point in its favour. Maastricht is a real trendsetter in this area. Moreover, through Problem-Based Learning, its graduates are fully capable of mobilising human capital, as well as skilled in organisation and cooperation." The results from the annual higher education monitor show that our alumni lead the way in that they are well prepared for professional life, and that their education provides a sound basis for the further development of competences.

Additionally, UM graduates were generally more satisfied with the content of their curricula. UM scores higher than other universities in areas like academic theory, the development of research skills and coherence of curriculum content. What about the downside? "As I mentioned earlier, Dutch higher education is not challenging enough," says Van der Velden, "and students could be more critically assessed. That also applies to UM. Second, UM graduates were slightly less satisfied with the subject expertise of lecturers. However, they were more satisfied with their didactic skills."

UM: top-ranking university at home and abroad!

Number one ranking in the Elsevier weekly

Five out of seven programmes assessed: Economics, Medicine, Health Sciences, International Business and Psychology.

Number one ranking in Choice / Keuzegids Hoger

Onderwijs, the Netherlands guide to higher education. Eight out of fifteen programmes assessed: Econometrics, Economics, European Studies, Fiscal Economics, Medicine, International Business, Molecular Life Sciences and Psychology.

And abroad...

... UM climbs to position 111 in the Times Higher World University Rankings 2007

... Psychology was the first Dutch programme to appear in the German Centre for Higher Education Development (CHE) rankings.

... of all European institutes offering management-related master's programmes, International Business ranked 28th in the British Financial Times.

Career Services

UM prepares students for successful careers, both nationally and internationally. UM's Career Services offers information, personal guidance, training courses and workshops, and combines knowledge from faculties, alumni and student associations with external knowledge from companies, organisations and institutes. That is why our alumni find their feet so successfully and rapidly in the labour market. For more information on Career Services, please visit:

www.unimaas.nl/careerservices

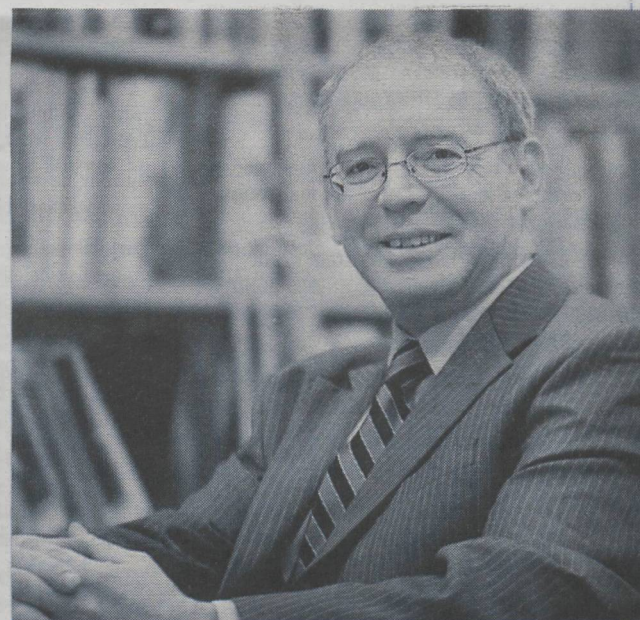


Versatile people who are internationally educated

"The focus of my work for the Ministry of Economics and Finances in Ecuador was primarily on economics. I decided that to really design sustainable policies, I needed to deepen my knowledge on public policy issues. The programme in Public Policy and Human Development attracted me because of its multidisciplinary approach: it took into account the economic side and the social, cultural and legislative aspects of policy development."

I believe that training versatile people who are internationally educated is the only way to a more sustainable future and long-term solutions: they can view problems from a wider perspective. The teachers at the Maastricht Graduate School of Governance have great international expertise and train students to be both critical and creative. I feel that I am well-prepared to really make a difference."

Diego Martinez, Ecuador
Alumnus Public Policy and Human Development



Living and studying in two European countries

"In my 'previous life' as a senior official in the World Trade Organization, it was my experience that international organisations primarily look for young people with a sound academic education, an in-depth knowledge of international and/or European law, who are fluent in English and have experience living and studying abroad. The master's programme EU Law in the World Economy, jointly organised with the UK's Warwick Law School, prepares young people for international/European careers. It's an ideal combination: Warwick Law School has excellent courses on the external dimensions of EU law and policies while Maastricht's Faculty of Law specialises in EU institutional and internal market law. In one academic year, students will live and study in two very different European countries – a unique experience, and especially popular with Asian students."

Peter van den Bossche
Programme Director of EU Law in the World Economy

Photos: Arjen Schmitz, Maurice Bastings

Film

Normale gesprekken zijn onmogelijk

★★★

Jezelf terugtrekken op je kamertje en met niemand contact willen hebben. Dat is de leefwereld van de zogeheten hikimori jongeren. Het zijn Japanse pubers die zich bewust afsluiten van de moderne maatschappij.

In de met Gouden Kalveren bekroonde film *Tussenstand* van Mijke de Jong (foto) vertoont hoofdfiguur Isaac (Stijn Koomen) soortgelijk gedrag. Stilzwijgend luistert hij naar muziek, hij drinkt wat thee en speelt af en toe met zijn samoerai zwaard. Het isolement van Isaac steekt fel af tegen de drukke, lawaaiige omgeving waarin zijn gescheiden ouders leven. De gedeelde zorg voor hun puberzoon is de

enige reden waarom ex-echtgenoten Roos (Elsie de Brauw) en Martin (Marcel Musters) elkaar blijven zien, in rumoerige restaurants proberen ze met elkaar te praten.

De schreeuwerige Martin voelt zich in het nauw gedreven door zijn ex-vrouw die hem dwingt alles op haar manier te doen. Roos walgt van Martin die altijd vol plannen zit – ironisch genoeg speelt hij met het idee een boek te schrijven over de hikimori – maar steeds zijn eigenlijke verantwoordelijkheden ontloopt. Het zijn de dialogen tussen de twee die *Tussenstand* de moeite waard maken. Door het geïmproviseerde spel (veel teksten ontstonden tijdens de opnames) lijken de scènes levensecht. Vanwege de omgevingsgeluiden moet je wel geconcentreerd luisteren. Steeds wordt inge-

zoomd op één gezicht, zodat de reactie van de zwijgende partij nauwkeurig wordt geregistreerd. Wanneer Martin begint: "Dat is jouw grootste probleem weet je dat, dat je niet kunt luisteren", neuriet Roos er rustig doorheen: "Als je luistert dan hoor je wat andere mensen zeggen."

Het verhaal lijkt vooral een beeld van een generatie te willen geven. *De Volkskrant* omschrijft de film als een hardvochtig portret van de hoog opgeleide Nederlander van dit moment. Roos en Martin houden zich staande met een cynische houding en al lijkt er aan het einde meer plaats voor vergeving en troost, in hun non-gesprekken en hun bitterheid zijn zij de echte hikimori.

■ Else Boekesteijn

Televisie

Terroristen van de lach

Over de Mohammed-cartoons, die een rel veroorzaakten na publicatie in een Deense krant, zegt stand-up comedian Nigel Williams: "Had Bush geweten dat je die mensen zo kon kloten met een beetje humor, dan had hij geen oorlog tegen Afghanistan hoeven beginnen. Hij had gewoon tien komieken kunnen sturen!" De sfeer wordt ook in het cabaretlandschap steeds grimmiger en de vrijheid van meningsuiting staat onder druk. Een tijdje geleden ontstond er al ophef over een uitspraak van een oud-bestuurslid van de Amsterdamse Assoena-moskee: "Cabaretiers mogen 'doodgemaakt' worden naar aanleiding van hun grappen over moslims en de islam." Het is dus op zijn minst opmerkelijk en dapper te noemen dat de Vlaamse cabaretier Nigel Williams een hele show wijdt aan het onderwerp 'terroris-

me', vorige week vrijdag uitgezonden op Canvas. De Belg van Britse afkomst wil zijn publiek opleiden tot 'terroristen van de humor'. Hij koppelt zijn persoonlijke belevenissen op 9/11 en op 11 maart 2004, de dag van de aanslagen in Madrid, aan de grote allesoverheersende geschiedenis. Deze invalshoek biedt ook ruimte voor humoristische zijwegen en kwinkslagen of kleine ergernissen. Zo staat hij op 9/11 in de rij voor de kassa van de supermarkt als een oud vrouwtje met haar karretje in zijn reet ligt te duwen. Hij draait zich om: "Mevrouw het past er niet in hoor!"

Williams kracht schuilt vooral in de observaties van details, die niet altijd iets met het thema van zijn show te maken hebben. Zo vraagt hij zich af waarom in sommige vliegtuigen het wc-raampje van ondoorzichtig glas is. Wie kijkt er vanaf de

vleugel immers naar binnen? Op het gebied van de slimme zienswijzen en rake maatschappijkritische filosofietjes kan Williams zijn Nederlandse collega Theo Maassen echter bij lange na niet evenaren.

Toch is het thema terrorisme gevaarlijk uitgemolken. Wat is er immers niet gezegd over de aanslagen en de oorlogsstrategieën van Bush? Maar gelukkig zijn we allemaal nog steeds terroristen van de lach. De Belgen hebben humor, de Nederlanders hebben humor en jawel, ook de moslims weten wat lachen is. In Canada hebben ze een echte moslimcomedy, genaamd *Little Mosque on the Prairie*, waarin islamieten met een flinke dosis zelfspot kijken naar de wereld na 11 september.

■ Danielle Stals

Achter de geraniums

Nationale Jiskefetweek

De theorie dat de werkelijkheid alleen bestaat voorzover geregisseerd door de media, laat mij niet los. Sinds enige maanden onderzoek ik de hypothese dat er een mechanisme bestaat dat regelt welke definitie van werkelijkheid aan de beurt is. Het is me namelijk opgevallen dat ongeveer per week de visie op de werkelijkheid verschuift. Soms wordt het publiek een week lang gevoed met afgunst op de onbehoorlijk rijken, dan weer met mededogen met de onbehoorlijk armen en vaak met achterdocht jegens iedereen die onbehoorlijk anders is. Gelukkig blijkt er eens in de zoveel weken plaats te worden gemaakt voor de werkelijkheid, geschapen en gezien vanuit Hupfalderradeel, Absurdistan, Bergeyk, Juinen en Dikvoormekaarderabeek. Vorige week had ik het meteen in de gaten toen

de dierenhandel in Hoogeveen in quarantaine moest. Tientallen mensen ziek naar Groningen afgevoerd na de raadselachtige dood van een niet voor de verkoop bestemde kaaiman. Media-mensen in isolatie. Zevenduizend vogels geruimd nadat zij twee dagen door de brandweer waren verzorgd. Niemand wist wat het is. Ik wel: Nationale Jiskefetweek. Ook Paul van der Steen van *Dagblad De Limburger* had het door. Allebei hebben we het standaardwerk *DE DIERENWINKEL* van Jiskefet er bij gehaald. Pauls diagnose dat het komt door het bederf van De Onverkoopbare Dieren, deel ik niet. Het is ook niet de Ziekte van Vleugels die door de grauwe veenspuutter wordt verspreid. Ook een tsunami van illegale Dieren Van De Eilanden sluit ik uit. Die alles vretende Knaagdieren Van Boven De Boomgrens zijn de

boosdoeners. Bij de volgende Jiskefetweek zal de boomgrens al bij Zwolle blijken te liggen.

De dag na Hoogeveen belde minister Maxime Verhagen vanuit de Tweede Kamer toen de reuzendoders Alexander Pechtold en Harrie van Bommel hem belaagden, de minister-president LIVE in Moskou met de vraag of hij wel dapper genoeg was tegenover president Poetin. Nou en of, hij had wel vijf keer iets geroepen aangaande de mensenrechten. Weer een dag later greep volgens cartoonist Ruben Oppenheimer, ook van *Dagblad De Limburger*, president Musharraf vanuit Pakistan onverbidde in: "In verband met de noodtoestand zullen fietsers met losse, knipperende verlichting standrechtelijk worden geëxecuteerd."

■ Hans Philipsen

Moet je lezen! Doe die boeken toch weg!

Ooit liep ik stage bij boekhandel *Het Martyrium* aan het Roelof Hartplein in Amsterdam. Daar leerde ik vanalles: boeken opzoeken op microfiches en bestellen, boeken uitpakken, rechtzetten, verkopen... Op mijn vraag waar de naam van de boekhandel vandaan kwam, antwoordde een van de eigenaars dat ze deze hadden vernoemd naar een van de beroemdste werken uit de wereldliteratuur, een boek waarin boeken de hoofdrol spelen. Vele romans heb ik daar weggesleept, ik kon immers met boekhandelskorting kopen! Later, toen ik voor een uitgeverij ging werken, groeide mijn boekencollectie nog harder, want elk nieuw verschenen boek mocht ik hebben. Mijn vriendin werkte elders binnen de grachtengordel bij een

ander uitgeverijhuis en daar gebeurde dat ook. Afgelopen zomer - we wonen inmiddels in het zuiden - zagen we eindelijk in dat onze boekencollectie te veel ruimte innam. Van romans wordt geen enkele geest vet. Slechts een klein legertje mocht blijven. Een vrolijke meneer van de Slegte kwam langs in een bestelauto, ik gooide de deuren van de schuur open en hij begon de boeken stuk voor stuk te bekijken. Dat ging razendsnel. De stapel met boeken die hij wilde meenemen groeide, de andere stapel groeide harder. Ik wilde waarlijk van die veertien verhuisdozen vol boeken af. Halverwege zei ik: "kunt u ze niet allemaal in één koop meenemen?" Een boek bleef zweven tussen de twee stapels. "Wat wilt u ervoor hebben?" "600 graag." "Voor 500

neem ik ze mee." "Ik zou er toch graag 600 voor hebben."

In *Het Martyrium* (1935) van Nobelprijswinnaar Elias Canetti raakt de hooggeleerde sinoloog Kien ("zijn diensten aan de wetenschap waren onschatbaar") óók zijn boekencollectie kwijt. Helaas gaat dat bij hem minder makkelijk dan bij mij en bovendien ongewild. De ellende begint als Kien besluit met zijn huishoudster te trouwen. Hij denkt dat zij zijn liefde voor boeken deelt, maar eenmaal getrouwd blijkt dat het mens de hele tijd wil kletsen. Aan zijn wetenschappelijke werk komt Kien niet meer toe. Ze eist ook steeds meer ruimte in het huis op en sleept allerlei voor de geestelijke arbeid overbodig meubilair naar binnen. Uiteindelijk mept en ranselt ze Kien het

huis uit. De treurnis van de wending die Kiens leven neemt is - hoe absurd ook - voor de lezer volledig invoelbaar. Kien raakt niet alleen zijn huis en boeken kwijt, maar uiteindelijk vooral zichzelf. Tijdens de zwerftocht die volgt ontmoet hij vele zelfkantige figuren. Moeiteloos springt Canetti van de ene gedachte wereld naar de andere, elk even wereldvreemd. Iedere *loser* op Kiens pad is volledig overtuigd van zijn eigen eenzijdige kijk op de wereld en probeert de ander voor zijn karretje te spannen. Allemaal zijn ze uit op Kiens laatste geld. Het verhaal wordt steeds onzinniger en zotter: als lezer lach je je suf. Natuurlijk gaat het van kwaad tot erger.

■ Jaap Janssen, medewerker Studium Generale



Cynisch

Het kan de vaste lezers van deze column niet ontgaan zijn. Ik ben een cynisch persoon. Menselijk gedrag vind ik vaak bespottelijk en ik lach om alles wat grof of hard is.

Ik zoek graag de grenzen van de humor op. Maar mijn eigen gedrag is vaak slechts een façade. Achter mijn sarcastische houding schuilt een hopeloze optimist, een dromer zelfs. Ik laat die kant van mezelf niet graag of vaak zien, het maakt dat ik me kwetsbaar voel. Doen alsof ik ongevoelig ben is de weg van de minste weerstand.

Maar in dit jaargetijde, richting de feestdagen, toont zich mijn andere kant.

Het begint al als de winkelstraten van Maastricht vol met lampjes en kerstaccessories worden gehangen, de geur van kaneel in de straten hangt en de winkels idioot vroeg pepernoten verkopen. Met een rode blos van de kou en de opwindende loop ik dan door de stad te genieten van al dat moois. Een gedeelte van me vindt het gezapig, belachelijk, een te sterke afspiegeling van een Hallmark-tafereel. Maar ik kan er niks aan doen. Ik word er zo... zo gelukkig van.

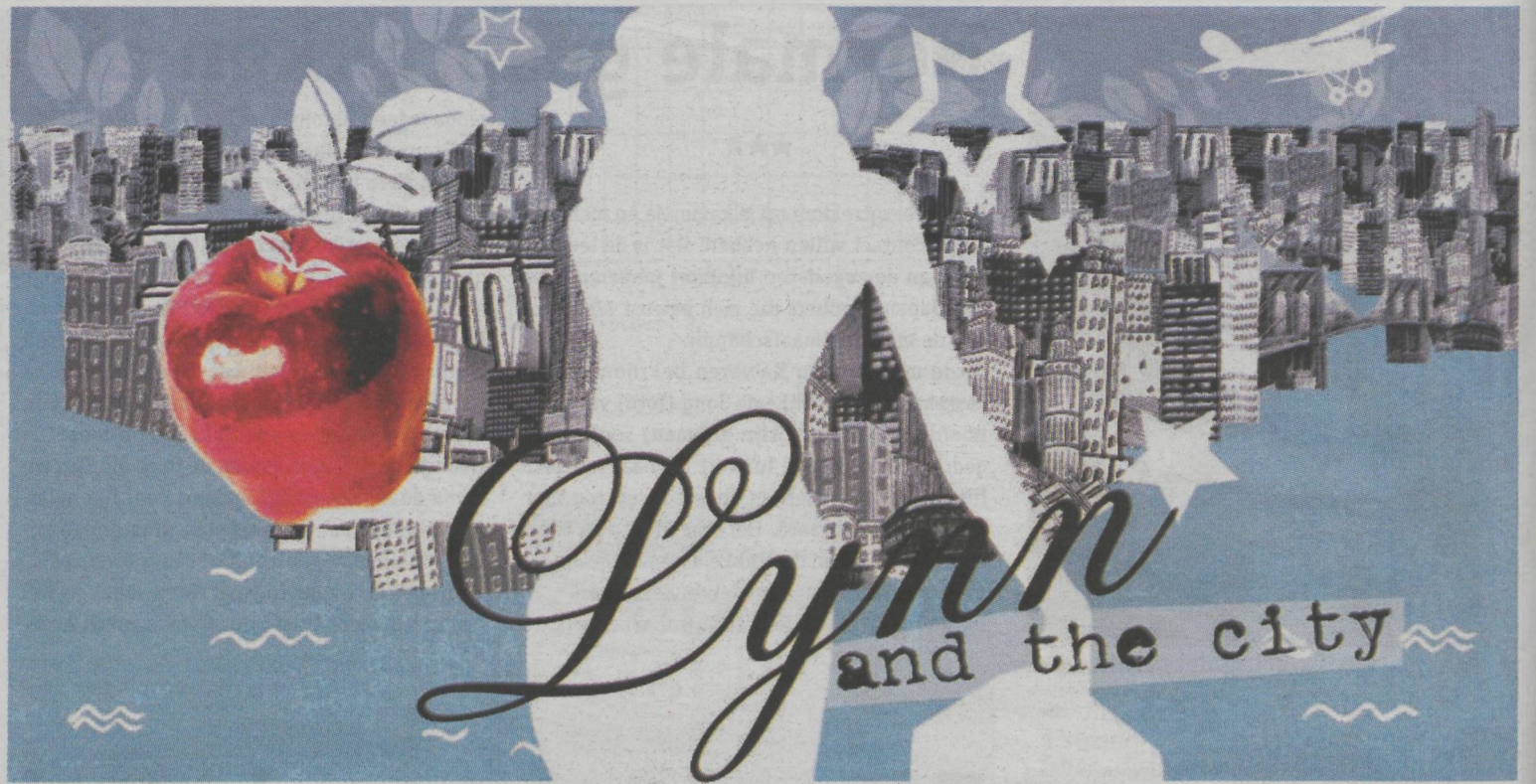
De feestdagen zijn voor mij een tijd van reflectie. Ik bedenk dan wat er allemaal gebeurd is in het afgelopen jaar, al het moois en goeds. Alles wat minder is vergeet ik vaak te overdenken, of ik zie het slechts als iets goeds wat in een kwade verpakking kwam. Het is alsof al dat overtollige kaarslicht van deze maanden de realiteit verzacht of vervaagt.

Mijn dierbaren hebben dat al lang in de gaten. Het aantal grove of rake opmerkingen daalt. Het aantal scheldwoorden dat ik gebruik als ik naar het journaal zit te kijken ook. Zelfs programma's als *Idols* of de Gouden Kooi kunnen mij niet meer in een staat van tomeloze woede brengen.

Stralend van kinderlijk geluk geef ik te veel geld uit aan kerstcadeaus. Ben ruimhartig en attent. Bovendien houd ik van iedereen, zelfs van de Maastrichtse buschauffeurs wier bloed ik normaal wel kan drinken. Heel langzaam zakt mijn zwartgalligheid, om een dieptepunt te bereiken als het eenmaal echt kerst is.

Opeens word ik een beetje misselijk van mijn zoetsappige gedachten.

Het is verdomme nog helemaal geen kerst. Waarom zou ik niet nog een tijdje lekker om me heen mogen meppen?



Sinds afgelopen woensdag staat er hier op Columbia University, op het grasveld tussen de bibliotheek en *the president's office*, een mini-camping. Twee iglotentjes en een oranje familietent omringd door kerstlampjes vormen de verblijfplaats van vijf *undergraduates* die sindsdien niets meer hebben gegeten. Ze zijn in hongerstaking, en pas wanneer hun eisen zijn ingewilligd zullen ze hun rammelende maagjes weer vullen.

"NO MORE / MARGINAL / IZATION," lezen dikke zwarte letters op een knalroze spandoek.

De vijf hongerstakers hebben maar liefst acht vertegenwoordigers, die namens hen de pers te woord staan en onderhandelen met de universiteit. Ze worden ook in de gaten gehouden door het voltallige personeel van Columbia's gezondheidscentrum, en de dagelijkse universiteitskrant *The Columbia Spectator* heeft al dagen niets dan de *hunger strike* op de voorpagina. "One down," luidde de kop vanochtend, nadat één van de stakers, tweedejaars student Aretha Choi, naar het ziekenhuis was afgevoerd.

Nu wordt er aan Columbia om de haverklap gedemonstreerd, geprotesteerd, en *gerallied*; actievoeren zit bij de Amerikaanse studenten net zo ingebakken als *coffee breaks* en vrijdagmiddagborrels. Meestal blijft het bij een spandoek, een tafel met flyers, en een luidspreker die onverstaanbare actieleuzen produceert. Aan de westkust schijnt het bezetten van gebouwen de favoriete actie-

vorm te zijn - volgens een studiegenootje in mijn journalistiekvak tenminste. "Why don't they just take over a building?" vroeg ze, toen we het over de staking hadden. "When I went to Berkeley, we were occupying buildings all the time."

Met z'n vijven een gebouw bezetten is - zonder wapens dan toch - niet gemakkelijk. Met z'n vijven een hongerstaking beginnen is beter te doen - en levert ook vele malen meer aandacht op.

Als acht vertegenwoordigers voor vijf hongerstakers buitenproportioneel lijken, *try this*: het eisenpakket van de stakers. Dat bestaat uit drie nogal lukraak bijeengeraapte *demands*: twee extra stafleden voor het *Office of Multicultural Affairs*, een herziening van de uitbreidingsplannen van de campus in west-Harlem, en een verandering van het *core curriculum*. Verder zijn ze, in het algemeen, "tegen haat".

Natuurlijk is het vervelend wanneer een bepaald universiteitsorgaan onderbemand is; en de uitbreiding van de campus is inderdaad controversieel. Als de plannen doorgaan, moeten honderden (overwegend arme, Afro-Amerikaanse) mensen verhuizen. Maar of dat een hongerstaking rechtvaardigt?

Dan het *core curriculum*. Volgens de stakers is dit voor alle *undergraduate* studenten verplichte vakkenpakket te westers georiënteerd en niet divers genoeg: *race* en *gender* worden gemarginaliseerd.

Nu is Columbia University een groot en oud instituut dat, wanneer het op academische traditie aankomt, stukken conservatiever is dan het imago doet vermoeden. Het *core curriculum* is bovendien het uithangbord waarmee Columbia College zich van andere universiteiten onderscheidt - de studenten wisten dus waar ze aan begonnen, toen ze zich voor hun opleiding inschreven. Alsof je vegetariër bent, naar een hamburgerrestaurant gaat en dan de kok aanklaagt omdat de menukaart je niet aanstaat.

Als tegenreactie is er inmiddels een *tongue-in-cheek* actiegroep opgericht onder de noemer "Why We Eat." Uit solidariteit met de, onderbemande, Dining Services eten de actievoerders zoveel ze kunnen; en ook omdat de uitbreiding in west-Harlem tenminste drie horecagelegenheden zal dwingen te verhuizen, én omdat het *core curriculum* "issues of nutritionalism, culinary imperialism, hunger, and food-related identity" marginaliseert.

Ik hoop dat "Why We Eat" haar acties in het midden van de campus gaat uitvoeren, op het grasveld tussen de bibliotheek en *the president's office*.

■ Lynn Berger

Iedere veertien dagen schrijft Lynn Berger - afgestudeerd aan het UCM en sinds september 2006 masterstudent Amerikanistiek in New York - over haar belevenissen in de VS



"Het was maar een hond, het was maar een hond". Anna zit op de fiets terug naar huis en herhaalt de woorden als een mantra die haar moet behoeden voor ergere gedachten.

"Jaap is geen..., nee, hij redt juist mensen, dat is wat hij zijn hele leven al doet. Wat zei Hilde ook weer, o ja, hij voelde zich verantwoordelijk. Typisch Jaap, 'je begint ergens mee en je maakt het af, wie a zegt moet b zeggen', zulk soort dingen, dat vindt hij nou eenmaal, dat verantwoordelijkheidsbesef maakt hem ook zo goed in zijn werk, en daardoor krijgt hij ook altijd ruzie, omdat anderen het niet zo nauw nemen, zo is hij, en het is ook al weer zo lang geleden, hij was nog jong, en het was maar een hond..."

Het lukt niet. Iets suist in haar hoofd, of is het de dynamo op de voorband? Ze ziet dat beeld van Jaap met opgeheven vuist, daarin de hamer, ze hoort het schedeltje kraken onder de klap, ze raakt het niet kwijt. O god, had Hilde dit maar niet verteld, had ze dit maar niet geweten.

Ze is snel thuis, het is maar een kort stukje, te kort, ze twijfelt of ze nog even langs de Maas zal lopen maar doet het niet, de duisternis schrikt haar af. Ze zet haar fiets op slot in het half open hok dat in de voortuin staat en gaat naar binnen. Beneden is alles al donker, Jaap werkt boven, weet ze, en als Anna er niet is doet hij altijd alle lichten uit. Zuinigheid, ze heeft er al zo vaak iets van gezegd, dat het ongezellig is om zo thuis te komen, dat het huis dood lijkt, maar hij is onvermurwbaar. Ze loopt de trap op, vanuit zijn kamer valt een streep licht op de overloop. Door de kier ziet ze hem achter zijn bureau zitten, met gebogen hoofd en driftige bewegingen schrijft hij iets op, aarzelt dan, "hallo, ben je er weer", het klinkt meer als

een constatering dan als een vraag.

Ja, ze is er weer.

Ze leunt tegen de deurpost. "Wat doe je?"

"Een rapport, vanmiddag heeft een sukkel van een assistent een stommeit begaan, dat moet ik melden."

"Moet dat echt?" Ze weet niet waarom ze het vraagt, het floept eruit, ze voelt een onbedwingbare neiging om het op te nemen voor alles en iedereen die het met Jaap aan de stok krijgt. Hij kijkt haar aan met een mengeling van verbazing en ergernis. "Nee, het moet niet, ik kan het ook laten lopen, maar dat doe ik dus niet. Deze jongen moet weten dat het op de afdeling anders zal gaan als ik straks het roer overneem. Dat moeten ze allemaal weten. Ik duld geen slordigheden."

"Kun je het niet gewoon alleen met hem bespreken? Dan zal hij het echt geen tweede keer doen." Anna heeft geen flauw idee wat de misdaad van de assistent geweest kan zijn, Jaap legt het ook niet verder uit, maar ze wil praten, hem horen praten, ze wil het beeld van die avond - Jaap in dat bos, jaren geleden - uitwissen, wegvagen, desnoods door ruzie met hem te maken, desnoods over zijn werk.

Of nee, toch niet. Als hij zijn stoel wegdraait van het bureau en ze een donkere frons over zijn voorhoofd ziet trekken, heeft ze er al weer spijt van. "Laat maar", zegt ze terwijl ze de deur half dicht trekt en de gang in loopt, naar de badkamer.

"Wat is dat met jou, sinds wanneer ga jij me vertellen hoe ik mijn ondergeschikten moet aanpakken?" Ze reageert niet meer, knipt het licht in de badkamer aan, haar gezicht oogt bleek en moe in de spiegel. Jaap gaat naar de wc, ze hoort hem nog iets bozigs mompelen, dan een harde straal in de pot.

Als hij anderhalf uur later in bed komt schuift ze onwillekeurig een stukje op.

■ Kootje Bikker
▶ Wordt vervolgd

Aflevering gemist? Zie www.observant.unimaas.nl, onder 'vaste rubrieken'

OBSERVANT

Carrièrekrant

Turn this magazine around for the English edition



2-3 Eerste hulp bij het zoeken van een baan

5 Tips van deskundigen: "Kijk in de spiegel, wees eerlijk tegen jezelf"

6-7 Eigen bedrijf: veel vrijheid, maar ook veel verantwoordelijkheid en onzekerheid

9 Jurist Roy Hans werkt op Nederlandse ambassade Kinshasa

9 GW-er Renata Klop, spin in web ZonMw

10-11 Werken in Limburg kan ook

12 Psycholoog Marleen Wingen, onderzoeker CBS

12 Kennistechnoloog Marie-Pauline van Voorst tot Voorst, manager bij Accenture

12 GW-er Caroline van de Velde programmanager in AZM

Meer portretten van oud-studenten in de Engelse editie. Draai daarvoor deze *Observant* om!

Op zoek naar de baan die bij je past

Bijna afgestudeerd en dan? Je kop in het zand steken en hopen dat het grote zwarte gat vanzelf verdwijnt is niet de meest slimme oplossing. Een lange wereldreis na de bul kan even wat lucht geven, maar uiteindelijk is er voor iedere student geen ontkomen aan: hij moet op zoek naar een baan. Wat is doorslaggevend bij de zoektocht? Een dik salaris, veel ontplooiingskansen, grote vrijheid, de omvang van het bedrijf of een leuke werksfeer?

Het kan en zal voor iedereen anders zijn. De student die zich voorbereidt op zijn maatschappelijke carrière moet daarom eerst en vooral goed in de spiegel kijken, zeggen deskundigen, en

zich afvragen: wie ben ik? En wat past bij mij? Wordt het vervolgens een baan in de regio Zuid-Limburg, de Randstad of juist over de grens? Lonkt het ondernemerschap of gaat de voorkeur toch uit naar een ambtenarenbestaan? En kiest de kersverse bedrijfskundige, arts, jurist of kennistechnoloog voor een tachtigjarige werkweek, of voor een leven dat minder wordt beheerst door werk?

Observant sprak met meer dan twintig oud-studenten van de Universiteit Maastricht over hun loopbaan in binnen- en buitenland, in dienstverband of als zelfstandig ondernemer, ging op bezoek bij UM-Career Services, klopte aan bij

recruiters van grote en kleine bedrijven, ondervroeg oud-deelnemers van de *careerweek* van Make a Move, bekeek de banenmarkt in de regio Zuid-Limburg en interviewde arbeidsmarkt-deskundigen naar de *do's and don'ts* voor netafgestudeerden.

Deze extra uitgave van *Observant* is gedeeltelijk tweetalig. De vijf portretten van alumni in de Engelstalige versie (draai dit exemplaar om) staan in het Nederlands op www.observant.unimaas.nl. Het gaat om Martin Smit, Human Resources Business Advisor bij Shell in Dubai, Sonja van den Bosch, general manager marketing

and international sales bij een reisorganisatie in Sydney, Australië, Claudia Herrmann, corporate partner manager bij Arvato in München, Rodney Price, orthopedisch chirurg in twee general hospitals in Noord-Engeland, Marc van der Chijs, zelfstandig ondernemer in China.

■ De redactie van *Observant*

Vragen of reacties: r.janssen@obs.unimaas.nl

Met dank aan Ine Kuppen en Daniëlle Townsend-Prevo van het AlumniOffice van de Universiteit Maastricht voor hun zoektocht naar alumni

Niet voor het grote geld, wel voor de idealen



Foto: Philip Driessen

Marlies van de Wiel (25), sinds 1 september 2007 master European Law School én rijkstrainee bij het ministerie van Verkeer en Waterstaat in Den Haag

Op haar zesde droomde Marlies van de Wiel nog van een carrière als "ziekenzuster", maar al snel bleek dat een wond of een gebroken been haar letterlijk de adem beneemt. "Ik kan er niet tegen, ik val flauw als er iets ergs met iemand gebeurt." Maar het idealisme, dat mede de keuze van de zesjarige bepaalde, is altijd gebleven. "Ik houd me graag bezig met maatschappelijk relevante onderwerpen. Ja, een baan bij Greenpeace, Amnesty of een andere non-gouvernementele organisatie had ook tot de mogelijkheden behoord, maar tijdens het schrijven van de scriptie viel mijn oog, min of meer per toeval, op een advertentie voor rijkstrainees. Ik dacht: waarom niet? Laat ik het proberen. Bij de overheid kan ik me ook bezig houden met maatschappelijke onderwerpen. Je bent daar niet aan het werk om zoveel mogelijk commerciële winst voor het bedrijf binnen te halen."

Van de Wiel studeerde eind augustus 2007 af als master European Law School. Ze wist toen al dat zij - samen met 155 anderen geselecteerd uit een groep van ongeveer 1700 academici -

een plaats als rijkstrainee had bemachtigd. En wel bij rijkswaterstaat. "Ik heb een aanstelling voor twee jaar, ik ga op vier verschillende plaatsen werken - drie binnen rijkswaterstaat, de vierde in Brussel, elders in het buitenland of bij een ander ministerie - en wordt opgeleid tot een breed inzetbare beleidsmedewerker. Doel van deze twee jaar is dat ik een goed beeld krijg hoe de overheid in elkaar zit." De selectieprocedure was geen makkie, uiteindelijk bleken maatschappelijke interesse, eigen initiatief en ambitie doorslaggevend. "In de selectiegesprekken kijken ze natuurlijk ook of je in de cultuur past. Het mag dan een ambtenarenwereld zijn, ze zijn echt niet op zoek naar geitenwollensokken."

Ze had gedacht dat ze als jurist beter zou passen bij een ministerie als OC&W of VROM, maar Den Haag besliste anders. Inmiddels beseft ze dat ze als master in de European Law veel voor rijkswaterstaat kan betekenen. "Je hebt vooraf geen idee waar je instapt. Ik maak nu samen met een team een plan voor het beheer van de rijkswateren, denk aan de grote rivieren. Wij

zijn een soort spin in het web van gemeenten, provincies, andere diensten van rijkswaterstaat en Europa. Hier komt mijn studie om de hoek kijken."

Wie lonkt naar het grote geld, moet niet aan een rijkstraineeship beginnen, denkt Van der Wiel. Zij verdient 1600 euro netto (2300 bruto) voor een volle werkweek. "Het salaris kon me eigenlijk niet zoveel schelen, het was geen factor in mijn beslissing."

Wat ze het moeilijkste vindt tot nu toe? "Vijf dagen per week, acht uur op kantoor. Ik ben niet gewend om zoveel te zitten. Soms ga ik even een rondje lopen, even bewegen."

TIP van Marlies van de Wiel: begin al tijdens je afstudeerfase rond te kijken naar een baan, dan val je na je scriptie niet in een zwart gat

■ Riki Janssen

Informatie rijkstrainees: nieuwe selectie ronde start maart 2008. Kijk voor meer info op www.werkenbijhetrijk.nl, doorklikken naar RTP: iets voor jou?



Studenten over hun ervaringen tijdens Make A Move en met Career Services

Volledig afgeknapt op TNT

Hoe zet je je carrière op het goede spoor? Wie eerst zichzelf tegen het licht wil houden, kan bij UM Career Services aankloppen. Wie meteen wil weten wat er in de buitenwereld te koop is, bezoekt de bedrijvendagen van Make A Move. Een gesprek met studenten over hun ervaringen.

■ **Tekst:** Maurice Timmermans

■ **Illustraties:** Simone Golob

Bedrijfspresentaties, workshops, individuele gesprekken met recruiters, maar verreweg het populairst tijdens de Make A Move Career Week zijn de lunches en -dinners. Een bedrijf kiest dan vijftien studenten uit op grond van hun cv en zit zelf met zo'n vier recruiters aan tafel. "De sfeer is ontspannen en het eten uitstekend", zegt Ilvie Heynen, masterstudent internationale bedrijfskunde. Vorig jaar schoof ze met recruiters van postbedrijf TNT aan in restaurant Le Petit Bonheur. "Je hebt van die ouderejaars die helemaal niet geïnteresseerd zijn in zo'n bedrijf maar zich puur en alleen inschrijven vanwege het eten."

Het gaat er informeel aan toe, vindt ook de

onlangs afgestudeerd internationaal bedrijfskundige Marieke Kamphuis, die met KLM eindigde in Roxy's. "Al ben je je wel bewust van de competitieve setting. Niemand zit zichzelf op de borst te kloppen, maar iedereen wil zichzelf natuurlijk wel laten zien. Ik zat in een hoek, uit de buurt van de recruiters, en heb me toen bewust in het gesprek gemengd."

Met de recruiters van KLM maar ook met die van andere bedrijven heeft Kamphuis nog steeds contact. De nationale luchtvaartmaatschappij nodigde haar onlangs uit voor een lezing plus borrel. Het klikt met KLM, zegt ze, al heeft ze haar keuze nog niet bepaald.

Heynen gaat op verzoek van Shell ("een hele

eer") solliciteren voor een plaats in een drie-daagse *business course* in Portugal. Op TNT is ze volledig afgeknapt, na een rondleiding op de werkvloer. "Die werd verzorgd door een oud-postbode, die niet erg intelligent overkwam. Het had allemaal iets boers. Het personeel hield noch rekening met vegetariërs noch met buitenlandse studenten. Men weigerde om Engels te praten. De buitenlanders liepen voor spek en bonen mee, werden kwaad en smeten de brochures van TNT aan het eind van de dag in de prullenbak."

Heynen weet wat ze wil, Kamphuis is nog zoekende en vindt het lastig om te kiezen. Ze is bepaald niet de enige. UM Career Services krijgt hele horden studenten over de vloer die behoefte hebben aan een zelfonderzoek. Geert Willem Huismans heeft afgelopen zomer zijn bachelor geneeskunde afgerond maar vroeg zich onder-tussen af of het artsenvak bij hem past. Wil hij zijn hele leven in dienst van patiënten stellen? En dat binnen een strakke organisatiestructuur zoals in een ziekenhuis?

Huismans, die nu voor een jaar gestopt is met studeren: "Eng vond ik het niet om naar Career Services te stappen, maar ik dacht steeds: dat doe ik nog wel een keer. Kort daarna sleepte een vriendin me ernaartoe. Ik heb individuele gesprekken met een psycholoog die zich volgens mij loopbaanadviseur noemt omdat dit minder griezelig klinkt. De gesprekken zijn puur begeleidend. De adviseur vertelt me niet wat ik moet gaan doen maar ondersteunt me in mijn zoektocht."

Huismans heeft ook testen achter de rug om te ontdekken wat hij belangrijk vindt. "Daaruit bleek dat ik een zekere mate van vrijheid zeer op prijs stel, zoals losse werktijden en een goede balans tussen werk en vrije tijd." Dat lijkt lastig te combineren met een beroep als arts; Huismans gedachten gaan nu uit naar een master bewegingswetenschappen in Maastricht of zorgmanagement in Rotterdam.

Johanna Vrede daarentegen, vorige maand afgestudeerd in de master 'Cultuur: beleid, behoud, beheer', weet precies wat ze wil: culturele evenementen organiseren. Maar hoe overtuig je werkgevers van je capaciteiten en enthousiasme? De Duitse, die al enige ervaring had opgedaan bij een evenementenbureau in Heerlen, volgde bij Career Services de workshop Competentieprofiel en leerde hoe ze haar motivatie en gedrevenheid in een sollicitatiebrief kan formuleren en in een gesprek onderstrepen.

Tevens ontdekte ze de rol van netwerken. "Superbelangrijk, zeker in Maastricht waar iedereen elkaar kent. Als je wilt dat mensen aan je blijven denken, moet je geregeld iets van je laten horen. Daarom stuur ik eens in de maand een mailtje naar mensen die iets voor me kunnen betekenen."

Al met al voelt ze zich na de workshop en de individuele gesprekken die ze heeft gevoerd, een stuk beter voorbereid op de arbeidsmarkt. "De loopbaanadviseur, die ik trouwens erg goed vond, heeft me bevestigd op een wezenlijk punt: ook al is er niet veel werk te vinden, blijf zoeken naar de baan die je het liefst wilt."

Eerste hulp bij het zoeken van een baan

Economie

Make a Move Career Week

Organisatie: AIESEC

Doel: Economie- en rechtenstudenten in contact brengen met bedrijven, inclusief bedrijfspresentaties en -dinners, en individuele gesprekken

Datum: 19-22 november 2007

Locatie: Grand Hotel de L'Empereur

Maastricht Business Days

Organisatie: studieverenigingen

3MA en FS Focus

Doel: Bedrijfskundestudenten kennis laten maken met bedrijven

Datum: 18-19 maart 2008

Locatie: Mecc

Cultuur- en Maatschappijwetenschappen

European Career Days

Organisatie: studievereniging Concordantia

Doel: Voorlichting en hulp voor studenten die een baan buiten Nederland zoeken; presentaties van EU-instellingen en vooral non-profit-organisaties

Datum: 3-7 maart 2008

Locatie: Grand Hotel de L'Empereur

Rechten

Bedrijven- en Instellingendag

Organisatie: Jurist in Bedrijf

Doel: Bedrijven, overheidsinstanties en advocatenkantoren presenteren zich aan rechtenstudenten, inclusief workshops en recruitmentdinners

Datum: 27 februari 2008

Locatie: Kasteel Vaeshartelt

Meesterwerk

Het facultaire alumni bureau Meesterwerk houdt rechtenstudenten en afgestudeerden via een nieuwsbrief op de hoogte van vacatures

Psychologie

Carrièredagen

Organisatie: studievereniging Luna-tik e.a.

Doel: Psychologiestudenten informeren over beroepsmogelijkheden

Datum: (13 en) 20 november 2007

Locatie: (Debeyeplein 1 en) UNS 40

Humanities & Sciences

Careerday

Organisatie: studievereniging Incognito (MICC)

Doel: bedrijven presenteren zich aan studenten kennistechnologie

Datum: 20 februari 2008

Locatie: nog niet bekend

Health, Medicine and Life Sciences

Onderzoeksmiddag

Organisatie: studievereniging Reflex

Doel: Maastrichtse instituten als Nutrim en Carim presenteren zich aan geneeskundestudenten met onderzoeksammbities

Datum: nog niet bekend

Locatie: nog niet bekend

Carrièredagen

Organisatie: studievereniging MSV Santé

Doel: Studenten gezondheidswetenschappen kennis laten maken met bedrijfsleven, inclusief workshops en masterclasses

Datum: november 2008

Locatie: UNS 40

Internationaal

Bonding-Fair

Organisatie: studievereniging Bonding Aachen

Doel: studenten in contact brengen met - meer dan tweehonderd - bedrijven

Datum: 10-12 december 2007

Locatie: RWTH Aachen

Orientation on career in development coöperation

Organisatie: Studenten Service Centrum,

Doel: Mundo en studenten studenten informeren over mogelijkheden om een stage, (vrijwilligers)werk of traineeships op het gebied ontwikkelingssamenwerking te verwerven, in binnen- dan wel buitenland

Datum: voorjaar

Plaats: nog niet bekend

Algemeen

UM Career Services

(zie kader op deze pagina)

Integrand Maastricht

Dit stagebemiddelingsbureau regelt onder meer stages en werkopdrachten bij multinationals, overheidsinstanties en het Midden- en Klein Bedrijf. Voornamelijk voor ouderejaars economie- en rechtenstudenten, maar ook studenten van andere studierichtingen zijn welkom.

Yer Maastricht

Young Executive Recruitment is een werving- en selectiebureau dat werkt met *student-scouts*, die collega-studenten aandragen die een opvallend goede indruk maken. Afgestudeerden die een baan zoeken kunnen zich ook zelf aanmelden, maar ze moeten wel weten wat ze willen, aldus een medewerker van Yer.

Career Services is er voor alle UM-studenten "En dan is het ineens zover, oh ja, een baan"

Studenten bijstaan in hun voorbereidingen op een carrière in Nederland of in het buitenland, dat is wat de afdeling Career Services van de Universiteit Maastricht beoogt. Het verschil met wervings- en selectiebureaus: Career Services heeft geen ander belang dan dat van de student, zegt het afdelingshoofd Heiny Eilkes. "Wij willen dat onze afgestudeerden, en dus niet alleen de high potentials, op de arbeidsmarkt kunnen concurreren met die van andere instellingen, en dat ze werk vinden dat bij hen past. Daar heeft allereerst de student baat bij, maar het is ook gunstig voor het imago van de universiteit."

Meer Maastrichtse studenten dan verwacht hebben het bureau, dat inmiddels anderhalf jaar draait, weten te vinden. Van begin 2006 tot juni 2007 hebben zich een kleine 1400 - voornamelijk - ouderejaars gemeld: 260 voor individuele begeleiding, vijfhonderd voor de workshops en ruim zeshonderd voor een Quick Career Advice. Dat laatste is een één-op-één-gesprek van vijftien minuten, bedoeld voor studenten die een concrete vraag hebben over het vervolg van de studie of over de arbeidsmarkt. In het bijzonder over master-opleidingen, solliciteren, functieprofielen, enzovoorts.

De meeste vijftien-minuten-gesprekken zijn aangevraagd door studenten van de faculteiten economie, rechten en cultuur- en maatschappijwetenschappen. Eenderde van alle aanvragers was buitenlands.

Wie een grondigere voorbereiding op het leven na de studie wil, kan meedoen aan workshops. Het merendeel hiervan is gericht op de arbeidsmarkt. Hoe bouw ik een netwerk op? Op welke manier presenteer ik me tijdens een sollicitatiegesprek? Hoe onderhandel je over arbeidsvoorwaarden?

Eilkes: "Veel studenten denken: 'Met een nette brief en een stevig cv komt het allemaal goed.' Ze hebben zich nog nooit georiënteerd op de banenmarkt of genetwerkt. Verreweg de meesten staan daar tijdens de studie helemaal niet bij stil. Ze denken er pas over na als ze afstuderen. En dan is het ineens zover, oh ja, een baan. We krijgen ouderejaars geneeskundestudenten over de vloer die eigenlijk toch geen arts willen worden, en psychologiestudenten die een therapeutenpraktijk willen openen, terwijl de Maastrichtse opleiding niet bepaald een geschikte voorbereiding is. Het is echt noodzakelijk: denk eerder na over je carrière."

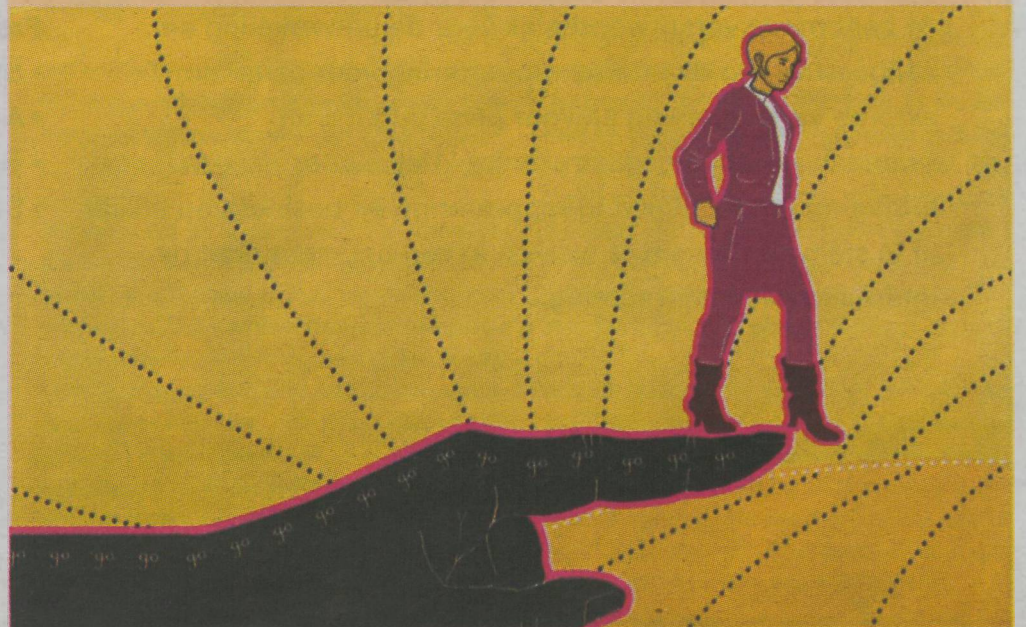
Meer info: www.ssc.unimaas.nl/careerservices

Studentrecruiter zoekt talent

Hij behoort niet tot "een geheim genootschap", zegt de Maastrichtse bedrijfskunde en econometrie student Vincent Smits (22), die als studentrecruiter werkt voor werving- en selectiebureau Ebbinge&Company. Hij hangt zijn bijbaan niet aan de grote klok omdat hij 'strategische' vriendschappen wil vermijden. Toch maakt de masterstudent er evenmin een geheim van: hij speurt inderdaad naar talentvolle collega-studenten en speelt de namen door aan zijn werkgever. Niet voordat hij een gesprek met ze heeft gehad, een soort interview. "Ik heb nog nooit meegemaakt dat iemand ervan af zag. De meesten voelen zich gevléid."

Smits is een van de negen studentrecruiters die Ebbinge&Company - op zoek naar de 10 procent beste studenten - op de Universiteit Maastricht heeft rondlopen, voornamelijk bij economie en rechten. Hij heeft al een behoorlijk aantal high potentials in twee jaar tijd gescout. "Een talentvolle student is sociaal en analytisch sterk maar ook ambitieus en geschikt voor een leidinggevende functie", zegt de recruiter, zelf ook ooit gespot.

De topstudenten vullen eerst een uitgebreide vragenlijst in en worden daarna door Ebbinge&Company uitgenodigd voor een gesprek en een reeks testen. Wie ben je? Hoe sociaal? Hoe intelligent? Wie aan het profiel voldoet komt in de kaartenbak terecht. Zo is Smits een keer geselecteerd voor de All Consultancy Day waar onder adviesbureau McKinsey&Company aanwezig was. "We werden beschouwd als een uitverkoren gezelschap. 'Iedereen van jullie kan bij ons solliciteren', heette het. Ter plekke moesten we laten zien wat we in huis hadden aan de hand van een case. Na zo'n dag kom je makkelijker bij zo'n bedrijf binnen."





*'Als senior medewerker
controlling ben ik bij Océ in
Venlo verantwoordelijk voor
het consolideren van de cijfers
van de diverse sectoren.
Vooral het analyseren van de
gedachten áchter de cijfers is
erg boeiend.
Daardoor leer je de
internationale onderneming
goed kennen. Natuurlijk
maak ik ook volop gebruik
van de ruime mogelijkheden
die Océ biedt om me verder te
ontwikkelen.'*

Ellen Pijls

Careers... Beyond the Ordinary



**Printing for
Professionals**

Startende Bedrijfseconoom

Je bent mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling en aanpassing van de interne rapportering voor de in- en externe verslaggeving en voor de te publiceren kwartaalverslagen en jaarrekening. Het is voor jou een uitdaging om regelgeving/rapportering en business op elkaar af te stemmen en om te werken in een beursgenoteerde internationale onderneming.

Profiel

- Startende bedrijfseconoom;
- Affiniteit met Financial (IFRS)- en Management Accounting;
- Goede communicatieve vaardigheden;
- Sterk analytisch en kritisch vermogen.

Wil je meer weten over deze of andere functies bij Océ, kijk dan op www.oce.nl/jobs

Richt je sollicitatie aan Océ Technologies, Afd. HR Group, Postbus 101, 5900 MA Venlo of paul.vanleeuwen@oce.com

Hoe vind ik een passende baan, een passende werkgever?

"Wees eerlijk: zie ik mezelf dit doen?"



Foto: Philip Driessen

Je bent een vlotte jongen of meisje, je solliciteert bij een leuk marketingbureau en vervolgens merk je, te laat, dat de sfeer, de bedrijfscultuur, je helemaal niet aanstaat. Veel te hiërarchisch, veel te formeel, voor elk potlood moet je een formulier tekenen, voor elke beslissing zijn er drie bazen die eerst over je schouder meekijken. Wat ging er mis?

"Wat leuk lijkt, hoeft het lang niet altijd te zijn, dat moet je je goed realiseren. Veel mensen maken zo'n fout, een verkeerde carrière-stap", vertelt Annick Delanghe, consultant bij Yer Recruitment Rotterdam. "Ik ook. Ik had een salesfunctie in een klein bedrijf en wilde wel eens wat anders, iets groters. Zo kwam ik bij KPN terecht, ook op sales, dus dat zou wel iets soortgelijks zijn dacht ik. Niet dus, bij het kleine bedrijf kon ik zelf processen inzetten, bij KPN had je op bepaalde zaken geen enkele invloed, snel zelf schakelen was uitgesloten. Kortom, het is belangrijk om te weten wat bij je past."

Het is een geluid dat vaker klinkt. Ga te rade bij loopbaanadviseurs, bij recruiters, vraag wat belangrijk is voor de starter op de arbeidsmarkt, hoe die het beste een passende baan en werkgever kan kiezen, en steevast is het eerste antwoord hetzelfde als de bekende spreuk op de muren van de tempel in Delphi: ken uzelve. Mieke Jansen van UM-Career Services: "We werken hier met studenten die een aardig beeld hebben van zichzelf, dat is ongeveer de helft. Anderen hebben geen flauw idee. Stap een is dan: waar ligt je belangstelling? En wat zijn je competenties? Voor wie het echt niet weet zijn er testen in omloop, of er wordt een persoonlijkheidsvragenlijst afgenomen. We laten ze ook huiswerk doen. Bijvoorbeeld: noem twee dingen, twee gebeurtenissen in je leven waar je trots op bent. Die beschrijf je dan volgens een vast stramien: hoe was de situatie, wat heb je gedaan, wat was het resultaat? Het idee is: als je ergens goed in bent is dat er meestal al eerder uitgekomen. Kun je goed organiseren, dan deed je dat waarschijnlijk op de basisschool ook al."

Hardnekkige twijfelaars krijgen de opdracht om

de buitenwereld in te schakelen. Mieke Jansen: "Jongeren zijn vaak nog niet zo uitgekristalliseerd, en de blik van - liefst zeer verschillende - mensen uit je omgeving kan dan verhelderend werken. Ik laat ze er drie benaderen met de vraag: via een castingbureau kan ik een rol krijgen, wat zie jij mij doen? Je moeder zal iets heel anders zeggen dan je vriendin. Dat werkt heel goed."

Puerto Rico

Maar ook een realistisch zelfbeeld geeft nog geen garantie op een goede keuze. Daarvoor is op zijn minst een even realistisch beeld van de andere partij, de werkgever, nodig. Vandaar het eenparige advies van recruiters bij grote bedrijven om alle mogelijkheden aan te grijpen om ergens de sfeer op te snuiven. Annemarie Bosch van KLM: "Ga naar inhouse dagen, naar allerlei evenementen waar bedrijven aanwezig zijn. Praat met die mensen, vraag kritisch door: wat houdt die functie precies in?" Frederique Prins van Heineken Nederland: "Bezoek bedrijfspresentaties, workshops; wij nemen daar altijd collega's mee naar toe die representatief zijn voor vakgebieden binnen ons bedrijf. We organiseren ook een business course, dan proef je vier dagen van het Heineken-leven, je krijgt een kijkje in de keuken bij de verschillende vakdisciplines."

Het is niet alleen maar service voor werkzoekenden, benadrukt Prins: "Nee, wij vinden het belangrijk dat mensen goed voorbereid zijn als ze komen solliciteren. Er zit wel eens iemand bij met een verhaal als 'nou, ik lag op het strand in Puerto Rico en zag daar dat groene uithangbord van jullie'. Dat is echt te mager voor een startersfunctie op academisch niveau."

Hangar

Vage verhalen, bij KLM weten ze daar ook over mee te praten. Annemarie Bosch: "Daarmee kom je er niet. Als je 'persoonlijk contact' met mensen belangrijk vindt, wat bedoel je dan? Contact met klanten? Met collega's? Dat zijn verschillende dingen. En dat je iets zoekt dat 'afwisselend en uitdagend' is, tja, dat zijn zulke algemene termen, die moet je toch echt invullen. Is het een 'uitdaging' om het juiste antwoord op een reken-som te vinden, of zoek je het in het sluiten van een goeie deal?"

KLM vermeldt op haar website tien competenties "die we cruciaal vinden voor succesvol leidinggeven". Bosch: "Zeker in het begin heeft niemand die allemaal. Maar als essentiële elementen ontbreken wordt het moeilijk. We willen niet veel tijd steken in mensen bij wie het niet lukt. Een van die competenties is bijvoorbeeld 'impact'. Daarmee bedoelen we: als iemand straks de hangar binnenkomt en aan 120 mensen leiding moet geven, staat er dan iemand? Nemen ze iets van je aan?"

Frederique Prins: "Heineken heeft een heel divers klantenbestand, van het café op de hoek tot bijvoorbeeld internationale hotelketens. De omgangsvormen en culturen verschillen. Dus voor ons is "aanpassingsvermogen heel belangrijk."

Wat ook belangrijk is, zegt Bosch: "Denk na over wat je eruit wilt halen, uit die baan straks. Daar heb je dat zelfinzicht weer voor nodig. Je moet eerlijk tegen jezelf zijn, je afvragen: zie ik mezelf dit doen?"

Wie denkt dat hij of zij er wel tussendoor glipt, dat het met een aardige cijferlijst en een vlotte babbel wel zal lukken, kan van een koude kermis thuiskomen. Veel bedrijven doen tijdens de sollicitatie onthullende tests en rollenspelen, vertelt Ute Hulsheger, arbeids- en organisatiepsycholoog aan de UM. "Dan krijg je zogenaamd een moeilijke klant tegenover je. Of er worden vier sollicitanten bij elkaar gezet die moeten discussiëren over de vraag welke afdeling straks in het nieuwe bedrijfsgebouw mag. Daar ziet men wie er goed argumenteert, wie te dominant is, wie bereid is tot compromissen."

Foto

In Nederland mogen er al cultuurverschillen zijn tussen allerhande soorten werkgevers, buitenlandgangers krijgen daar nog eens extra mee te maken. En ook al is het een buurland, tot in de kleinste dingen wijkt het daar soms af.

Ute Hulsheger is niet alleen psycholoog te Maastricht, ze is tevens Duitse: "In Duitsland wordt er altijd verwacht dat je een foto aan je curriculum vitae hecht. En dan niet zo eentje uit een stationsautomatiek, maar gemaakt door een echte fotograaf." Helemaal eerlijk is het niet, geeft ze toe: "Uit onderzoek is bekend dat knappe mensen betere kansen hebben. Ze worden ook vaak als intelligenter beoordeeld, en dat is toch echt niet zo."

De oplossing is niet om dan maar geen foto mee te sturen. "Dan denken ze dat er iets mis is." Sollicitatiebrieven hoeven in Duitsland net als in Nederland niet met de hand geschreven te worden. Wil je echter in Frankrijk aan de slag, dan moet je er aan geloven. Men doet daar nog altijd aan grafologische analyses, waarbij het handschrift geldt als bron van inzicht voor iemands persoonlijkheid. Ute Hulsheger: "Wetenschappelijk is daar geen enkele basis voor, het is een pure loterij, maar de Fransen houden eraan vast."

En hoe zit het met de fameuze verschillen in bedrijfscultuur tussen met name Duitsland en Nederland? "Die zijn er wel, maar ze worden vaak overdreven. Jongere organisaties in Duitsland zijn helemaal niet meer zo formeel en hiërarchisch. Bovendien zijn de verhoudingen in Duitsland over het algemeen duidelijker, vind ik. In Nederland is die hiërarchie er vaak ook, maar minder zichtbaar. Je ziet het vooral bij conflicten: dan krijgt de hogere toch gelijk."

Rest de vraag wat er gebeurt als het toch mis gaat, als na verloop van tijd jij en de werkgever niet bij elkaar blijken te passen. Loopbaanadviseur Mieke Jansen: "Nou èn? Je vergissen komt voor, *the proof of the pudding is in the eating*, zeg ik altijd maar. Dan weet je tenminste wat je per se niet wilt, dat is ook belangrijk."

■ Wammes Bos

Vier jonge ondernemers over hun bedrijf, carrière en toekomstplannen

"Ik ben receptionist, telefonist, inkoper, marketeer en directeur"



Een eigen bedrijf: sommigen gruwelen alleen al van de gedachte. Al die verantwoordelijkheid, onzekerheid, hopen dat de omzet deze maand wél wordt gehaald. Willem Wijnen, Gabriël Hopmans, Janneke Schmeitz en Audrey Starren zijn ervoor gegaan. De een voelde het ondernemersbloed al op zijn achtste stromen, de ander pas na jaren voor een baas te hebben gewerkt.

■ Tekst: Wendy Degens
■ Illustratie: Simone Golob

Naam:
Audrey
Starren-Baurmann

Leeftijd:
39

Opleiding:
rechten

Jaar van afstuderen:
1994

Bedrijf:
VidaVita Store Maastricht,
sinds 2005



Een jurist in een zwangerschapskledingzaak: een niet voor de hand liggende combinatie. Toch wil Audrey Starren niks anders meer. "Ik heb 's ochtends niet het gevoel dat ik naar mijn werk ga. Ik ga naar de zaak, ik doe het voor mijzelf, niet voor een baas." Starren werkt parttime in de Maastrichtse VidaVita winkel die ze samen met haar goede vriendin Jasmin Losada runt. De twee verkeren in dezelfde situatie – zelfstandig ondernemer, een man met een

eigen zaak en moeder van twee kleine kinderen. "Het klikt, we zijn allebei heel flexibel en begrijpen elkaar."

Terug naar haar jaar van afstuderen in 1994: "De banen lagen niet voor het oprapen. Bovendien wist ik dat ik niet in de advocatuur aan de slag wilde. Tijdens mijn afstuderen had ik een bijbaan bij Stienstra projectontwikkeling. Na het behalen van mijn bul ben ik daar in dienst getreden als een soort directiesecretaresse, juridisch medewerker. Ik dacht: laat ik het maar doen, hier leer ik tenminste nog wat, wat moet ik anders?" Het administratief werk bleek niet uitdagend genoeg en Starren ging achtereenvolgens bij een juridisch adviesbureau, in de uitzend- en in de reïntegratiebranche werken. "De ene na de andere reorganisatie volgde bij Kliq, een landelijk opererend reïntegratiebureau. Ik wilde even rust, iets anders, en besloot tijdelijk de administratieve zaken te regelen in de zaak van mijn man. In dezelfde periode was ik zwanger van de tweede. Opeens kwam Jasmin met het nieuwtje dat er een pand leeg stond in Heer." Iets voor ons, besloten de dames. En het moest een winkel worden in zwangerschapskle-

Wie denkt dat hij op een maandagochtend een bedrijf op poten kan zetten, komt van een koude kermis thuis. "Mensen onderschatten wat erbij komt kijken", zegt Bram van Beek, projectleider van Hoogstarters Maastricht. "Een volledig businessplan bijvoorbeeld, een startkapitaal of een fantas-

tisch

nieuw idee." Hoogstarters Maastricht is een project dat medewerkers, alumni en studenten van de Universiteit Maastricht helpt bij het opzetten van een eigen bedrijf in Zuid-Limburg. Uit onderzoek van het regionaal economisch onderzoeksbureau Etil blijkt dat van de ondervraagde gestopte ondernemers bijna 20 procent na een jaar stopte, ongeveer een kwart het bijtje er binnen drie jaar bij neer gooide en circa de helft het voor gezien hield binnen vijf jaar. Succes hangt, zo constateerde Etil, af van de persoon. Die moet gemotiveerd zijn en doorzettingsvermogen hebben. Verder is een goede voorbereiding, zoals Van Beek al zei, een belangrijke factor. De onderzoekers stipten ook enkele 'faalfactoren' aan, zoals onvoldoende zelf- en marktinzicht, onvoldoende grip op de organisatorische managementtaken en te weinig financiële armsgslag. Hoogstarters kan iemands persoonlijkheid niet veranderen, maar hem of haar gedurende een introklas van vier bijeenkomsten wel inzicht geven in zichzelf en zijn kunnen. De potentiële starter kan na afloop beslissen of hij door wil gaan of niet. Voor mensen die er zeker van zijn dat ze hun droom willen verwezenlijken, biedt Hoogstarters een masterclass *Entrepreneurship* van vijf maanden.

Slechts een klein deel van alle startende ondernemers maakt gebruik van Hoogstarters. Sinds de oprichting in 2001 zijn er zo'n 188 men-

sen begeleid, waarvan er 77 daadwerkelijk een bedrijf op poten hebben gezet, grotendeels in Maastricht. Velen bouwen een onderneming geheel op eigen kracht en kennis op, met hier en daar wat hulp van ondernemende vrienden of familieleden. Een andere groep zoekt hulp bij het Starterscentrum, een samenwerkingsverband van alle Zuid-Limburgse gemeenten en de Kamer van Koophandel Zuid-Limburg. Het centrum houdt regelmatig gratis oriëntatiebijeenkomsten en adviesgesprekken. Wie minder tijd heeft, zoekt zijn heil op een Startersdag. In een paar uur kan de zakenman- of vrouw in spe alle instellingen spreken waarmee hij of zij als beginnend ondernemer te maken krijgt, zoals de belastingdienst, het UWV, juristen en banken.

De Universiteit Maastricht wil niet alleen ondernemerschap onder studenten stimuleren, maar ze ook voor de regio behouden en is daarom bezig met de ontwikkeling van een *Center of Entrepreneurship*, in samenwerking met het Limburgse bedrijfsleven. Afgelopen september begonnen negen studenten aan de gelieerde Engelstalige master *Entrepreneurship and SME Management* aan de economiefaculteit. Coördinator Anita van Gils: "Studenten van alle studierichtingen kunnen zich aanmelden. Ze krijgen een mix van theorie en praktijk. Eén deel van de studenten zet groepsgevoel een studentcompany op. Ze bedenken een idee voor een product of dienstverlening, schrijven een businessplan, verkopen aandelen en leiden aandeelhoudersvergaderingen. Dege- nen die kiezen voor *SME Management* lopen mee met het managementteam van een klein of middelgroot bedrijf." Het grote verschil met Hoogstarters, legt Van Gils uit, is dat de master een academische studie is voor studenten die interesse hebben in zelfstandig ondernemen, maar nog geen kant en klaar idee in hun hoofd hebben. "Ze willen getraind worden en ervaring opdoen." Hoogstarters daarentegen begeleidt mensen die al hebben nagedacht over een onderneming, een idee hebben en tijdens de cursus een eigen ondernemingsplan schrijven.

ding, ook daar was het tweetal het snel over eens, want "eentje met kwalitatief goede en leuke spullen ontbreekt in de regio. We kenden het Nederlandse merk VidaVita en maakten een paar afspraken met het moederbedrijf. Een paar maanden – en de geboorte van een kindje – later, openden we onze eigen zaak." VidaVita Store Maastricht is een franchiseonderneming. "Voor 90 procent kopen we in bij VidaVita, daarnaast gebruiken we hun brochures en reclamemateriaal." Het startkapitaal – inventaris, inkoop, pand – hebben de jonge ondernemers zelf moeten ophoesten: tienduizenden euro's, grotendeels geleend van een bank. "Dankzij een goed ondernemersplan hebben we deze lening kunnen krijgen." Starren herinnert zich dat ze vooral in het begin flink zaten te rekenen. "Hoeveel klanten moeten we deze week hebben om de omzet te halen? Het is een beperkte doelgroep, we zijn afhankelijk van zwangeren, alhoewel ook steeds meer niet-zwangeren blouses, vesten of truien van het merk kopen. Ons grote voordeel is dat in Zuid- en Midden-Limburg weinig concurrentie zit. Dat hadden we voordat we de zaak openden goed

bekeken. Gelukkig hebben we vanaf het eerste jaar winst gedraaid. Daardoor kunnen we een aardig bedrag aan ons zelf geven én twee parttime medewerkers betalen. We kiezen er bewust voor om parttime te werken, anders zouden we er uiteraard meer aan overhouden. Onze omzet op jaarbasis ligt tussen de 250 en 275 duizend euro bruto."

Zou ze, als ze een tweede kans kreeg, haar zaak op dezelfde manier opzetten? "Ik denk het wel. Ik heb nergens spijt van. Het enige dat ik zou willen weten: hoe zou ons merk het doen als ons pand in de binnenstad zou liggen en niet in Heer? Maar ik weet tegelijkertijd dat het dan een heel ander verhaal zou zijn: meer werken vanwege koopavonden en koopzondagen, dus ook meer personeel, zelf meer uren draaien en drie tot vier keer zoveel huur betalen. Dan is het uiteindelijk maar de vraag of je meer omzet." Dromen staat vrij. "Stel je voor, onze eigen VidaVita Store in een chique groot pand in het centrum, met zowel een gewone kledinglijn als een voor zwangeren, met in het midden een gezellige plek om koffie te drinken. Misschien over een aantal jaren."

Naam:
Willem Wijnen

Leeftijd:
35

Opleiding:
bedrijfseconomie

Jaar van afstuderen:
1997

Bedrijf:
Delafranconi
sinds 2006



momenttest op zijn website delafranconi.nl: voor wie is jouw wijnmoment - voor mezelf, voor elkaar, voor ons? Antwoord: voor elkaar. Wat gaan jullie doen - bijkletsen met een vriendin, diepe gesprekken voeren, iets vieren, romantische avond, lekker samen op de bank, verwennen en genieten? Antwoord: diepe gesprekken. Het advies van Delafranconi luidt: "Bij een diep gesprek past een diepe wijn, krachtige smaken, complexe aroma's, meditatieve wijn." Een rijtje namen waaronder de Cante-X Viognier - 10,95 euro per fles - volgt.

Wijnen wist al op zijn achtste dat hij eigen baas wilde worden. "Geen idee in welke sector, maar ik vond het altijd iets indrukwekkends hebben, mensen die een eigen bedrijf runnen. Mijn opa had een elektrotechnisch bedrijf, als een van de eersten in Nederland. Hij legde ooit de eerste elektriciteit aan bij de Nederlandse Staatsmijnen, het huidige DSM."

Het zat in het bloed, maar Wijnen klopte na zijn studie niet meteen aan bij de Kamer van Koophandel. "Ik heb eerst een aantal jaren op de marketing- en verkoopafdeling gewerkt van Beerens Business Press, een business-to-busi-

ness uitgeverij. Ik schreef een sollicitatiebrief en kon meteen beginnen, mede dankzij mijn nevenactiviteiten tijdens de opleiding." Wijnen was vice-voorzitter van de Maastrichtse Marketing Associatie, zette binnen deze club een blad mee op en was hoofdredacteur van het verenigingsblad van de Marketing Associatie Nederland.

Het werk bij de uitgeverij was interessant, maar tegelijkertijd voelde hij het kriebelen. "Het was wachten op een fantastische ingeving, iets met e-commerce en wijnen." Wijnen was niet onbekend met wijnen. "Ik kom uit een familie die van goed eten en drinken houdt, opa en pa maakten hun eigen wijnen, ik heb in de horeca gewerkt als kok en wijnkelner, heb er heel veel over gelezen en er mijn scriptie over geschreven. Bovendien importeerde ik al tijdens mijn studie wijnen uit verschillende landen." Voor Delafranconi heeft hij, ondanks zijn kennis en goede smaakpupillen, de hulp ingeschakeld van topsommelier Sigurd Snoeys. "Sigurd weet nog meer dan ik, bijvoorbeeld van wijn en spijs-combinaties." Het technische verhaal van de wijndatabase op internet,

de boekhouding en de distributie laat hij aan specialisten over. "Het is geweldig om zelfstandig te werken, zelf een lijn uit te stippelen, maar dingen die ik niet kan of niet genoeg kan, besteed ik uit. Zo kan ik me vooral richten op het algemene beleid, marketing, service en inkoop. Er blijft nog genoeg te doen. Ik ben receptionist, telefonist, inkoper, marketeer en directeur ineen."

Met eigen kapitaal, wat hulp van zijn ouders en de bank - in details treedt hij niet -, is Delafranconi opgezet. "Ik heb het design laten ontwikkelen, software gekocht, een omvangrijke site laten bouwen, in marketing geïnvesteerd, een voorraad wijn aangelegd en de distributie geregeld." Alles wat hij nu verdient, gaat meteen terug het bedrijf in, als investering. "Het salaris dat ik mijzelf geef is minder dan bij de uitgeverij, maar daar krijg ik een mooie, groeiende zaak voor terug." Tot slot geeft hij nog een paar tips voor toekomstige concurrenten: "Het is belangrijk dat je zelfstandig kunt werken, commercieel inzicht hebt, durf toont, creatief en vastberaden bent, doorzet en met mensen kunt omgaan."

What's in a name. Willem Wijnen verkoopt wijnen via internet. En nee, het is niet de zoveelste webshop met schreeuwerige aanbiedingen, maar een advies- en shopsite ineen. "Ik vraag aan de mensen van welke smaak ze houden, voor welk moment of voor welk gerecht de wijn is bedoeld. Naar aanleiding daarvan geef ik ze een advies."

We nemen de proef op de som en doen de

Naam:
Janneke Schmeitz

Leeftijd:
33

Opleiding:
cultuur- en wetenschapsstudies

Jaar van afstuderen:
1997

Bedrijf:
Janneke Schmeitz
CultureleMarketingProjecten
sinds 2006



lijks zomerfestival in en rond Heerlen dat eind augustus plaatsvindt. Tegelijkertijd werkte ze aan een opdracht van Musica Sacra Maastricht. Voor het eerste festival stippelde ze het gehele marketingtraject uit, voor het tweede moest ze ervoor zorgen dat pers en publiek wisten wat er speelde.

Tijdens haar studie aan de toentertijd vrij nieuwe opleiding cultuur- en wetenschapsstudies, werkte Schmeitz een paar uur per week in het Sittardse theater. "Ik wist dat ik in de culturele sector wilde werken. Marketing en podiumkunsten trokken me aan." Met haar bul op zak vertrok ze naar Londen om er een jaar lang kunstmanagement te studeren. Eenmaal weer terug in haar geboorteland, kreeg ze een baan als publiciteitsmedewerker in de Nijmeegse schouwburg en vervolgens in het theater van Heerlen. Publiciteitsmedewerker, teamleider van de marketingafdeling en uiteindelijk baas van een eigen onderneming. Een vooropgezet stappenplan was het zeker niet. "Opeens was er een moment dat ik dacht: wat wil ik nu? Hoe moet ik verder? Ik was uitgegroeid binnen de

organisatie. Toen ben ik me gaan verdiepen in de mogelijkheden. Ik kwam uit bij een eigen onderneming in culturele marketing projecten. Ik houd van projectmatig werken, er is een begin en een einde, zoals bij de productie van de seizoensbrochure - teksten en fotomateriaal regelen, plannen, organiseren, schrijven - en de marketing voor een festival of ander evenement." Ze speelde op safe en hield parttime een publiciteitsbaan aan in het Glaspaleis in Heerlen. Sinds dit jaar heeft ze dat omgezet in een freelance-opdracht. Schmeitz is nu dus alleen nog eigen baas.

Ze begon niet onvoorbereid. "Ik heb een bedrijfsprofiel gemaakt en gekeken of er een markt was. Ook heb ik veel gesproken met andere freelancers en een loopbaanadviseur. Zij hebben me bruikbare tips gegeven over wat er bij een eigen onderneming komt kijken. Ik had er bijvoorbeeld nooit bij stilgestaan dat je een arbeidsongeschiktheidsverzekering moet afsluiten." Verder had ze niet veel nodig, dus met de investeringen viel het reuze mee. "Wat ik bied, komt uit mijn hoofd. Ik heb verder

alleen pennen, papier, een computer, printer, kopieerapparaat en fax nodig. En natuurlijk briefpapier, visitekaartjes en een website." Schmeitz heeft haar kantoor aan huis. Gedisciplineerd als ze is, zit ze zelfs hartje zomer niet in haar zonnige achtertuin, maar achter haar computer. Ook staat ze altijd op tijd op. Haar ijzersterke discipline en doorzettingsvermogen zijn belangrijke eigenschappen, beaamt ze.

"Eigen baas zijn is leuk: de vrijheid, aan niemand anders verantwoording afleggen. Daartegenover staat dat er nooit zekerheid is. Natuurlijk zijn er opdrachten die blijven terugkomen, maar het kan ook in één keer zijn afgelopen. Het salaris wordt niet automatisch elke maand op mijn bankrekening gestort." Toch hoeft ze zich op dit moment geen zorgen te maken. Het gaat goed met haar CultureleMarketingProjecten, ondanks dat het bedrijf jong is en moet groeien. "Ik weet eigenlijk pas aan het einde van het jaar wat de netto omzet is geweest. Dan wordt de inkomstenbelasting berekend. 2007 ziet er in elk geval goed uit. Ik ben blij dat ik de stap heb gezet."

Het is donderdag 18 oktober. Janneke Schmeitz is net terug uit Sicilië waar ze samen met haar vriend twee weken vakantie heeft gevierd. En dat was nodig. De afgelopen maanden waren druk. In april had ze een deadline van de seizoensbrochure van Parkstad Limburg Theaters, daarna begonnen de voorbereidingen voor Cultura Nova, een jaar-

Naam:
Gabriël Hopmans

Leeftijd:
34

Opleiding:
kennistechnologie

Jaar van afstuderen:
2002

Bedrijf:
Morpheus Software
sinds 1999



Google, maar als je bijvoorbeeld zoekt op Ajax, krijg je duizenden hits. Er wordt niet aangegeven of het gaat om het schoonmaakmiddel, de voetbalclub of een held uit de Griekse mythologie. Wij proberen met Topic Maps informatie te categoriseren. Dit doen we onder meer al een paar jaar voor de politie en de belastingdienst. Je moet het zien als een soort Google-achtige oplossing binnen een organisatie zelf. De gebruikers kunnen zelf aangeven hoe ze willen zoeken en er extra kennis in stoppen."

Hopmans en Kruijzen financierden in eerste instantie hun onderneming zelf, van gespaard geld. Ze hadden niet veel nodig, in principe alleen een computer om software te ontwikkelen. Pas in 2004, toen Morpheus Software ging groeien, sloten de heren bij industriebank Liof een lening af van 25 duizend euro. Twee jaar later losten ze deze weer af. "Sinds kort hebben we beiden een meer dan gemiddeld jaarsalaris." Als we hem vragen of hij ergens spijt van heeft, zegt hij: "We hadden misschien meer risico moeten nemen, meteen al een grote lening moeten afsluiten en met veel bombarie en reclame ons bedrijf in de markt moeten zetten. Dan waren we nu mogelijk meer bekend. Maar dan is het nog steeds de vraag of onze innovatieve kennistechniek Topic Maps sneller was aangeslagen. We zijn het enige bedrijf in Nederland dat gebruikt maakt van deze techniek. En innovatie

verkoopt hier niet zo goed, in tegenstelling tot bijvoorbeeld in de Scandinavische landen. Iedereen roept wel dat we met mooie dingen bezig zijn, maar vaak zien we de angst bij overheidsorganisaties om de eerste stap te zetten. Uiteindelijk krijgen vaak traditionele IT-bedrijven de opdracht. Momenteel onderzoeken diverse ministeries of ze met ons in zee willen. Maar wie weet, als er één schaaft over de dam is..." Hopmans probeert potentiële klanten over de streep te trekken door regelmatig van zich te laten horen via presentaties. Zoals laatst op XML Holland, een jaarlijks congres waar aanbieders

en gebruikers van programmeertechniek XML op de hoogte worden gebracht van actuele ontwikkelingen.

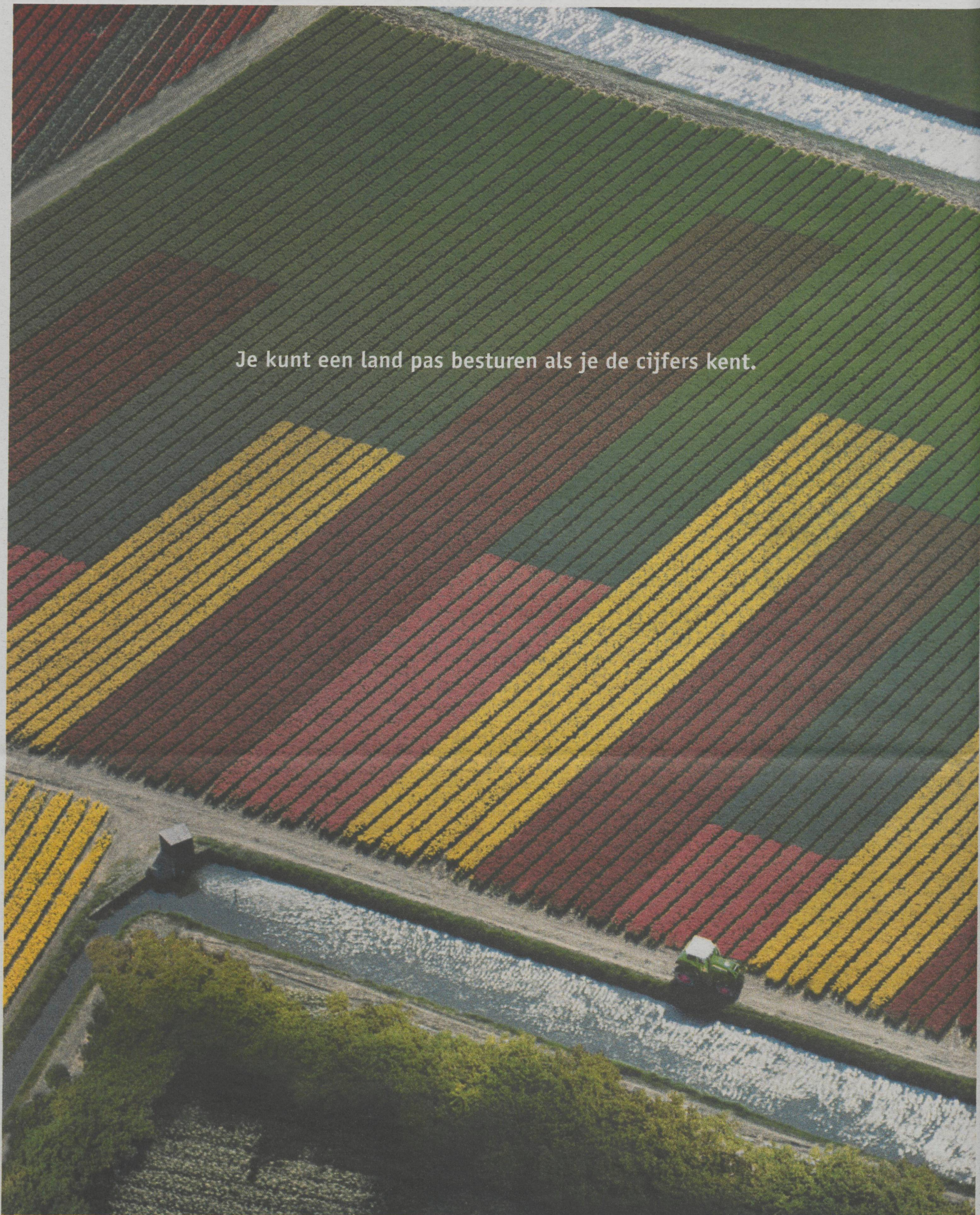
De jonge ondernemer hoopt dat zijn bedrijf over tien jaar een erkend middelgroot bedrijf is met zo'n dertig man personeel. Nu zijn dat er nog vier, inclusief Hopmans en Kruijzen. Maar niet alles draait om zijn bedrijf. "Werkweken van tachtig uur zijn verleden tijd. Oké, een ondernemend type moet niet willen stilzitten. Maar de laatste jaren hebben we geleerd dat een week-end een weekend is en dat een werkdag van acht tot zes ook prima is."

Tweedejaars student en dan al zelfstandig ondernemen. "Samen met studiegenoot Peter Paul Kruijzen werkte ik tijdens mijn studie aan een IT-project, een betaalde opdracht. Maar het was onduidelijk welke kant het nu op moest: dan weer links, dan weer rechts. Waarom geven we er zelf geen richting aan? Waarom beginnen we niet voor onszelf? vroeg ik me af." Morpheus Software - genoemd naar een van de hoofdpersonen uit de sciencefictionfilm *The Matrix* - was geboren. Het is geen gemakkelijke opgave om te begrijpen wat Hopmans en zijn collega Kruijzen doen. "Het heeft te maken met slim zoeken. Iedereen gebruikt de zoekmachine

Ondernemen in Maastricht

Maastricht wil meer en betere starters aantrekken en zal daarvoor meer moeten doen dan enkel financiële ondersteuning van Hoogstarters Maastricht en het Starterscentrum, zo staat in de onlangs verschenen nota 'gemeentelijk startersbeleid'. Tot de genoemde opties behoren een commercieel bedrijventrum, woonwerkwoonings, een betere informatieverstrekking via de site van de gemeente, met duidelijke verwijzingen naar instanties die hulp bieden, en het instellen van een ondernemersprijs.

Gaat het zo slecht met de ondernemingszin in deze regio? Uit de nota blijkt dat in Limburg het aantal starters, evenals landelijk, de afgelopen jaren sterk is gegroeid. In het zuiden van de provincie blijft deze groei echter iets achter. Verder lezen we dat Zuid-Limburgse starters vooral mannen zijn, het opleidingsniveau meestal op mbo-niveau ligt en de gemiddelde leeftijd 36 jaar is. De dienstensector is het meest populair.



Je kunt een land pas besturen als je de cijfers kent.

Hoe hard groeit de Nederlandse economie? Hoe ontwikkelt de inflatie zich? In welk tempo neemt de werkloosheid af? Hoe hard groeit onze bevolking nog? Wat zijn de effecten van het milieubeleid? Hoe groot is het aantal verkeersslachtoffers in Nederland? In Nederland worden elk jaar duizenden beslissingen genomen op basis van cijfers die het CBS levert. Bij het opstellen van de Rijksbegroting bijvoorbeeld, zijn ze van groot belang.

Belangrijke beslissingen vereisen een goed fundament. Vandaar dat de cijfers die de CBS'ers met elkaar verzamelen, analyseren en publiceren betrouwbaar moeten zijn. En dat gaat niet vanzelf. Heb je een opleiding op HBO- of WO-niveau en wil je helpen Nederland cijfermatig in kaart te brengen? Kijk voor de actuele vacatures op www.werkenbijhetcbs.nl. Je vindt daar ook alles over de gunstige arbeidsvoorwaarden en de vele loopbaanmogelijkheden.



Centraal Bureau voor de Statistiek

www.werkenbijhetcbs.nl

Een antitankgranaat in de tuin



Foto: archief Roy Hans

Roy Hans (31), sinds 2000 meester in de rechten (European Law School), behaalde in 2001 zijn 'European masters in human rights and democratisation', nu tweede secretaris op de Nederlandse ambassade in Kinshasa, Congo

Roy Hans is als tweede secretaris nummer drie in de ambassadehiërarchie en heeft politiek, mensenrechten, justitie en noodhulp in zijn portefeuille. Spannend, zeker als de tanks door

zijn straat rijden en de kogels om zijn huis of de ambassade vliegen. "Laatst viel er een antitankgranaat in mijn tuin. Die dreiging kost veel energie, je moet continu alert zijn, het adrenalineniveau is hoog. Ik heb nu vier aanvallen meegemaakt, dat moeten er niet veel meer worden."

Toch is die voortdurende dreiging niet het moeilijkste van zijn baan. De geringe verbetering van de omstandigheden in Congolese gevangenen of het niet te stoppen seksueel geweld

zijn veel lastiger te verteren. "In de gevangenen is vaak geen eten, zitten zware criminelen met onschuldigen in één cel, ontbreekt de bewaking, alles is corrupt. Wie geld heeft kan zich vrijkopen. Het seksueel geweld in dit land is enorm. Het is een cultuur die moeilijk uit te bannen is. Zolang militairen onschendbaarheid genieten kunnen ze ermee doorgaan. Wij proberen nu te zorgen voor medische hulp voor de vrouwen, en een eerste opvang. We praten met de dorpen, vragen hen om de slachtoffers niet te verstoten."

De ene dag bezoekt hij een vluchtelingenkamp, de andere dag is hij bezig met de kandidatuur van een Nederlander voor een post bij de Verenigde Naties, of vergadert hij met EU-lidstaten over de mensenrechten in Congo. De verschillende culturen, de uiteenlopende belangen en denkbeelden, kortom het internationale heeft Roy Hans altijd aangetrokken. Op de middelbare school deed hij al mee aan het Europees Jongerenparlement en zat hij in de Goede Doelencommissie die geld op haalde voor Unicef. Het Europese van de European Law School haalde hem samen met het probleemgestuurde onderwijs naar Maastricht. Vervolgens verbleef hij voor zijn master een half jaar in Venetië en een half jaar in Bilbao.

In januari 2002 veroverde hij een plek in het diplomatenklasje van het ministerie van Buitenlandse Zaken, waar hij werd opgeleid tot beleidsmedewerker. "Je bent op de grens van binnen- en buitenland bezig. Je werkt voor Nederland, maar altijd met of in het buitenland. Dat vind ik het mooie van Buitenlandse Zaken." De eerste drie jaar was zijn standplaats Den Haag en schreef hij rapporten over onder andere de mensenrechten in Congo, Ivoorkust en Angola. "Na de eerste termijn ga je naar het buitenland. Er kwam een lijst met standplaat-

sen waarop ik mijn voorkeuren mocht aangeven. Ik had van alles aangekruist, behalve Afrika. Toen werd ik opgebeld: 'We hebben Congo voor je in gedachten, je bent daar al mee bezig geweest'. Weigeren? Dan moet je zware persoonlijke redenen hebben."

"Wie snel resultaat wil, zit hier niet goed. Het gaat stapje voor stapje, beetje bij beetje en je moet blijven praten met de verantwoordelijke ministers. Wij zijn gelukkig niet alleen, ook andere landen oefenen druk uit." Dan met een grote glimlach. "Ik heb als individu toch meer invloed dan ik dacht. Soms kun je net het verschil maken." Zoals onlangs toen hij tijdens een veldbezoek een ziekenhuis aandeed en daar geen klamboes boven de bedden aantrof. "Er hing niets om de malariamuggen tegen te houden. Ik wees de verantwoordelijken erop, want zij krijgen buitenlands geld voor die klamboes. Je hoort dan een smoesje. Toevallig kwam ik een paar dagen later terug in datzelfde ziekenhuis en toen hingen ze er wel. Het kan best zijn dat ze inmiddels weer van het plafond zijn gehaald, maar al hangen ze er maar drie dagen, dat is al winst."

Zijn salaris vindt hij niet van groot belang (ambtenaren schaal 11, plus buitenlandvergoeding in de vorm van één ticket naar huis per jaar, extra verlofdagen en de huur van zijn huis in Kinshasa), al zou hij wel meer willen. "Maar waar krijg ik dit werk?"

TIP van Roy Hans:

1. Ga pas werken als je er klaar voor bent. Wees niet bang om nog een studie of extra stage te doen.
2. Zorg dat je wat van de wereld ziet. Ontdek dat je ook een week zonder douche kan, daar word je sterker van.

■ Riki Janssen

Solliciteren in het hol van de leeuw

Renata Klop (46), in 1984 afgestudeerd in de gezondheidswetenschappen, in 1990 gepromoveerd, nu programmacoördinator ZonMw, de Nederlandse organisatie voor gezondheidsonderzoek en zorginnovatie in Den Haag.

"Ik doe precies waar ik voor ben opgeleid in Maastricht", zegt programmacoördinator Renata Klop. "Het vak geneeskunde vond ik als scholiere te bloederig, dus toen rond 1980 de aankondiging kwam van de nieuwe studie sociale gezondheidswetenschappen, nu gezondheidswetenschappen, was ik meteen overstag. De studiemethode in Maastricht sprak mij zeer aan en ik vond onderzoek leuk, niet in de laatste plaats omdat ik heel nieuwsgierig ben en altijd wil weten of het beweerde ook echt klopt. Evidence based dus. En ik was en ben zeer geïnteresseerd in de gezondheidszorg."

Ze hoorde bij de eerste lichting studenten sociale gezondheidswetenschappen ("het curriculum liep maar zes weken op ons voor. Vond ik geen punt, ik houd erg van nieuwe dingen") en zat in onderwijsgroepen met mensen uit de praktijk die de kans grepen om zich theoretisch verder te scholen. "Zij kenden de zorg van binnenuit, zaten veelal in de verpleging, en stonden met hun voeten in de klei. Het was een heel boeiende groep waar ik ontzettend veel van heb geleerd."

Na haar studie werkte Klop eerst een jaar als onderzoeker bij het IVW, instituut verpleegwetenschap. Ze deed dit in nauwe samenwerking met verpleegkundigen en ontdekte dat je ook onderzoek in de zorg kunt doen zonder zelf verpleegster te zijn. "Als je hen maar om je heen hebt." In 1990 promoveerde ze bij gezondheidsrecht op een proefschrift dat de rechten van patiënten bij overdracht van zorg onder de loep nam.

Tijd om weer wat dichterbij de praktijk op

te schuiven, besloot de kersverse doctor. Dat lukte door een baan bij de Maastrichtse vakgroep huisartsgeneeskunde waar ze bijvoorbeeld onderzocht hoe huisartsen hun patiënten goed kunnen voorlichten. In die tijd merkte ze steeds beter hoe lastig het was om subsidie te krijgen voor onderzoek. Toen haar oog op een vacature van de Nederlandse onderzoeksorganisatie NWO viel, besloot ze te solliciteren in het hol van de leeuw. "Ze zochten een secretaris die een onderzoeksprogramma wilde opzetten rondom de kwaliteit van de zorg. Dat paste dus goed. Ik dacht, dit regelwerk doe ik een paar jaar en dan ga ik terug naar het onderzoek." Het liep anders, ze bleef. "Ik vind dit zo leuk, je bent een spin in het web van allerlei onderzoeksprogramma's die ZonMw op poten zet. Je hebt met heel veel partijen overleg en bent op een heel breed gebied binnen de gezondheidszorg bezig. Ik begeleid nu programma's op het terrein van lichamelijke en visuele beperkingen, maar ben ook actief in het vergroten van patiëntenparticipatie in wetenschappelijk onderzoek. De thema's van programma's worden veelal bepaald door de overheid (VWS en OC&W), maar ook gezondheidszorginstellingen of fondsen kunnen opdrachtgever zijn. Inhoud is nog steeds heel belangrijk, maar dat brede, veelzijdige heeft mijn voorkeur boven het diepgaande smalle van een onderzoeksbaan."

Ook als programmacoördinator (een stap hoger dan secretaris) van ZonMw draait alles om de verbetering van de gezondheidszorg en het gezondheidsonderzoek door zowel fundamenteel als toegepast onderzoek te stimuleren en samenwerking te bevorderen tussen universiteiten en zorginstellingen.

Ze heeft veel vrijheid, krijgt de ruimte om te doen waar haar hart naar uitgaat en heeft altijd genoeg sparringpartners om haar heen. "Tachtig procent van onze mensen is academisch opgeleid. Dat is heel handig als je feed-



Foto: archief Renata Klop

back wilt."

Een brede interesse, nieuwsgierig, en de bereidheid hebben om je te verdiepen in de diverse sectoren van de gezondheidszorg zodat je weet wie de belangrijke spelers zijn. Maar het werk van een programmacoördinator vereist ook dat "je het leuk vindt mensen te begeleiden bij de uitvoering van programma's en bevordert dat kennis zowel binnen als buiten ZonMw gedeeld wordt."

Wat is het moeilijkste? "De traagheid waarmee sommige beslissingen genomen worden, ik heb

ook te maken met allerlei stroperige politieke processen", klinkt het beslist. "Ik wil en kan vaak sneller, dat is jammer." En het salaris? "Ik weet niet hoe hoog dat is, ik kan het precieze bedrag voor je opzoeken, maar ik zit in schaal 13. Absoluut voldoende voor een functie in de publieke sector. Ik kan leven zoals ik wil."

TIP van Renata Klop: Blijf kritisch, neem niet alles meteen voor waar aan en bekijk een zaak van allerlei kanten.

■ Riki Janssen

Werken in de regio: "Limburg kan de hoogopgeleiden heel goed gebruiken"

Maastricht is populair als studentenstad, maar zodra het tijd wordt om te solliciteren zoeken alumni massaal hun heil in de Randstad of elders. Waarom blijven ze niet in de regio? Werkgevers in deze provincie kampen immers met openstaande vacatures voor hoogopgeleiden. "Studenten kennen Limburgse bedrijven te weinig. Ze hebben vaak geen idee wat die doen."

■ **Tekst:** Irene Smeets

■ **Foto's:** Philip Driessen, beeldbewerking Simone Golob, archief geïnterviewden

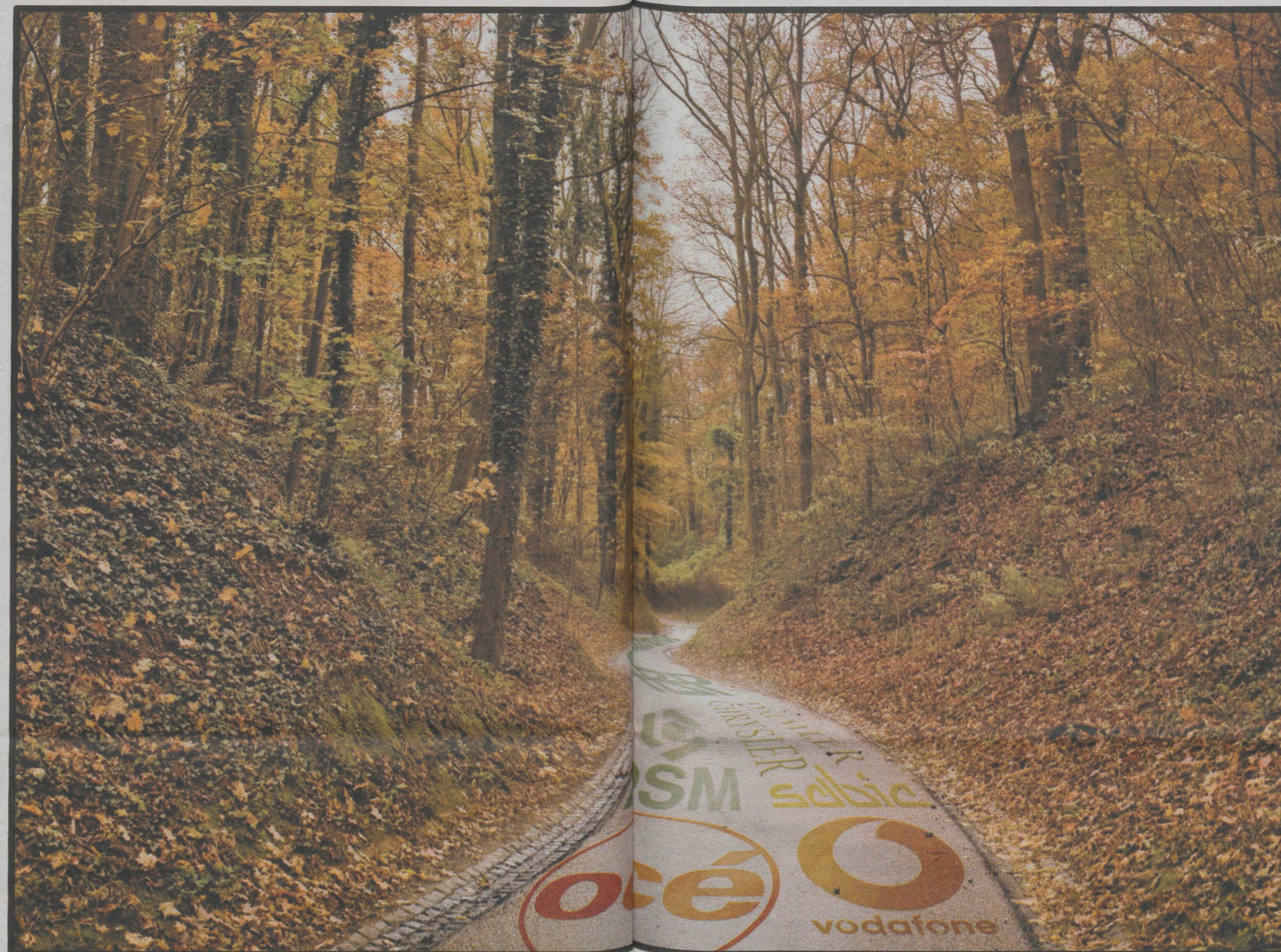
Een greep uit het recente economisch nieuws in *Dagblad de Limburger*: Limburg haalt ICT-ers, levenswetenschappers, scheikundigen en farmaceuten uit China om tekort aan hoogopgeleiden aan te vullen. Vodafone verhuist tweehonderd medewerkers naar Amsterdam omdat ze in Maastricht geen geschikte marketingmensen kan vinden. Opmerkelijk, niet in de laatste plaats omdat de Universiteit Maastricht jaarlijks afgestudeerde levenswetenschappen en marketeers aflevert. Waarom vinden alumni en de regionale bedrijven elkaar niet? Anique Soetermeer, manager bij Surge, het Maastrichtse bureau voor onder meer werving, selectie en loopbaanbegeleiding van hoogopgeleiden, ziet dagelijkse waar onder meer de schoen wringt: "Studenten kennen de Limburgse bedrijven te weinig. Ze hebben vaak geen idee wat die doen en dus gaan mensen na hun afstuderen logischerwijs eerder bij bekende bedrijven in de Randstad solliciteren."

Daarom is het belangrijk, zegt Soetermeer, dat werkgevers uit de regio deelnemen aan bedrijvendagen, dat ze stage- of onderzoeksplekken hebben en samenwerken met de UM in onderwijsprogramma's, bijvoorbeeld via een bedrijfs-

casus. Het gebeurt wel (zo doen onder meer DSM, Océ en SABIC aan in housedagen, lezingen en bedrijfspresentaties) maar nog te weinig. Ze wijst naar de Maastrichtse carriërewEEK, Make a Move, die deze week plaatsvindt; van de 49 deelnemende bedrijven zijn er vier Limburgs (DSM, Ewals, SABIC en Océ), terwijl juist dit soort dagen belangrijk zijn om naamsbekendheid op te bouwen. Ze bestrijdt het vooroordeel dat in Limburg geen werk is voor hoogopgeleiden. "Op een aantal gebieden zoals management consultancy is er weliswaar vooral werk in de Randstad, maar alleen al een bedrijf als SABIC in Sittard zoekt jaarlijks een aanzienlijk aantal financials."

Beeldscherm

Vijf grote Limburgse werkgevers (ABP, Océ, SABIC, Medtronic en Vodafone) werken nu samen om jong talent in de regio te behouden. Soetermeer heeft daarvoor het initiatief genomen en is namens deze partners een zogeheten *talentpool* aan het starten. Het idee: een pilot van twee jaar waarbij telkens ongeveer 25 geselecteerde studenten (van de UM, maar ook van de Technische Universiteit Eindhoven) via collectieve business courses kennis kunnen



maken met verschillende werkgevers (wie meedoen is per 1 december definitief en ze hoopt dat de eerste dagen rond mei of juni 2008 kunnen plaatsvinden). Ook binnen de muren van de UM doen regionale bedrijven hun best om de aandacht van studen-

ten te trekken. Letterlijk: in de entreehal van de faculteit economie en bedrijfskunde kunnen ze adverteren op een groot beeldscherm (de zogeheten *wall of opportunities*). Daarnaast is begin september bij economie de mkb-portal gelanceerd: een website waarop Limburg-

se werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf een stageopdracht of onderzoeksvraag kunnen plaatsen en studenten zich als 'uitvoerder' kunnen inschrijven. Via persoonlijke bemiddeling, geregeld vanuit de faculteit, of via 'elektronische matching' worden organisaties aan een

student, medewerker, danwel studievereniging gekoppeld. Het project loopt vanaf het begin goed, vertelt faculteitsdirecteur Ingrid Wijk. Ongeveer tien opdrachten (in onder meer ICT-, productie- en zorgsector) zijn bemiddeld, bijna een dubbel aantal zit in de lift.

Snuffelen

Of dit soort initiatieven op termijn meer alumni in de regio houdt, moet nog blijken, voorsalsnog laten cijfers van het ROA een ander beeld zien: 71 procent van alle afgestudeerden (2004-2005) had een jaar later buiten deze provincie werk gevonden. Bij de economen lag dat percentage nog hoger: 82 procent. Dat moet anders, beseft ook de politiek. "Nu heerst het idee bij studenten: 'Ik kom hier studeren en ga na vier jaar weer weg. Terwijl de Limburgse markt de hoogopgeleiden de komende jaren heel goed kan gebruiken, vooral in de gezondheidszorg, chemie, nieuwe energie en voedingssector', legt Herman Vrehan, gedeputeerde van economische zaken bij de Provincie Limburg, uit. "We moeten daarom veel meer aan elkaar snuffelen, via stages of traineeships, ook de buitenlandse studenten. Die hebben in deze Euregio veel mogelijkheden. Zo hebben we het project Empower Limburg opgezet: een trainee-programma waaraan een twintigtal, voornamelijk, non-profitinstellingen zoals het ABP, CBS, Zorggroep Mondriaan en Rijkswaterstaat Limburg mee doen. Studenten doen in acht maanden tijd ervaring op in de hoop dat ze daarna doorstromen naar een functie binnen het

bedrijf. Verder komt er een site met vacatures op hbo- en wo-niveau in de Euregio, naast de reeds bestaande vacaturebank voor hoger opgeleiden banenrijkl limburg.nl." Voor een deel klopt het argument dat in de Randstad meer dienstverlening zit, zegt Vrehan, "maar door ABP, CBS en het DSM pensioenfonds ontwikkelen we hier ook een stevig financieel- en dienstcluster." Bovendien probeert de provincie het voor bedrijven aantrekkelijker te maken zich hier te vestigen door subsidies of hulp bij het zoeken naar een geschikte bedrijventerrein. Hoewel dit nog geen garantie is dat een bedrijf na een aantal jaar niet alsnog (gedeeltelijk) vertrekt, Vodafone is daar een voorbeeld van. Maar Vrehan wijst ook op de voordelen van het leven in deze provincie: "De huizen zijn hier goedkoper, het landschap mooier, de steden veiliger en de ligging is centraal in de Euregio, op een steenworp afstand van steden als Aken, Luik en Hasselt. Ik verzet me sterk tegen het beeld dat het beter is in de Randstad."

Voor meer informatie:
www.surge.nl, www.banenrijkl limburg.nl,
www.unimaas.nl/mkbportal, www.limburg.nl



Tanja Jongen uit Klimmen wil dicht bij ouders en vrienden werken
De banen in de geestelijke gezondheidszorg lagen niet voor het oprapen toen Tanja Jongen in 2005 afstudeerde bij gezondheidswetenschappen. "Vaak kreeg ik als reactie op een sollicitatie: 'We hebben tachtig brieven

ontvangen en jij hebt geen ervaring.'" Jongen solliciteerde in heel Limburg "tot aan Eindhoven". "Ik ben geboren en getogen in Klimmen, woon nu samen in Susteren en al mijn familie en vrienden wonen in Limburg. Mocht ik na een tijdje nog steeds niet aan het werk zijn, dan was ik uiteindelijk misschien toch verder in het land gaan kijken. Maar helemaal naar het noorden van het land verhuizen was geen optie voor mij ook al begreep ik destijds dat er in Groningen wel een tekort was aan GGK-ers." Ze had het ook wat makkelijker: "Ik had tevens de pabo afgerond en kon ondertussen op een lagere school als vervanger werken." Vorig jaar tipte een vriend haar dat er een functie als psycholoog beschikbaar was bij LavOri in Maastricht, een nieuw opgerichte, private dochteronderneming van de Riagg. Dankzij dit contact werd Jongen aangenomen als psycholoog. Ze ziet genoeg carriërmogelijkheden: "Ik heb het gevoel dat ik me hier de komende vijf tot tien jaar kan ontwikkelen. In januari ga ik de GZ-opleiding doen: een tweejarige opleiding waarbij je wordt opgeleid tot gezondheidszorgpsycholoog."



Jeroen van Goor uit Groningen koos bewust voor carrière in Limburg
Jeroen van Goor, vorig jaar afgestudeerd in international economics, dankt zijn eerste baan aan een toevallige ontmoeting op de schaatsbaan in Geleen. "Ik raakte aan de praat met een man over de techniek van de

klapschaats. Hij hoorde aan mijn accent dat ik niet uit de buurt kwam. Dat klopt, ik kom uit Groningen en vertelde dat ik aan de UM studeerde en bezig was met mijn scriptie bij economie. Die schreef ik over een model voor het nemen van bedrijfsbesluiten. 'Waarom solliciteer je niet bij Sabic Europe in Sittard?', vroeg hij daarop, de man bleek er manager-director te zijn. Ik zei dat ik het bedrijf niet kende, blijkbaar hoorde hij dat vaker en legde uit dat ze de petrochemische afdeling van DSM hebben overgenomen. Ze maken er kunststofkorrels in allerlei soorten en maten. Die worden vervolgens elders gebruikt voor bijvoorbeeld het maken van shampooflessen." 's Avonds stuurde Van Goor direct een mail: "ik mocht zijn naam noemen", de volgende dag ontving hij meteen een reactie en vrij snel daarna volgde de eerste gesprekken, een assessmentdag en de afrondende sollicitatiegesprekken met zijn toekomstige bazen. Nog voordat hij zijn bul op zak had, kon hij bij Sabic Europe beginnen als business coördinator. "Ik heb die kans op de schaatsbaan met

beide handen gegrepen. Ik was namelijk van plan om na mijn afstuderen in het zuiden te blijven; mijn vriendin is Maastrichtse en heeft hier ook een baan. Ik wist weliswaar nog niets van deze industrie, maar de functie sprak me vanaf het begin aan, die sloot aan bij mijn studie. Kort gezegd moet ik ervoor zorgen dat de juiste korrels tegen de juiste prijs op de juiste plekken in de markt terecht komen. "Ook zonder deze ontmoeting had ik gedacht vrij snel een baan te vinden in Limburg. Oké, in de Randstad zitten echt alle grote bedrijven, maar hier zijn er genoeg werkgevers. Ik weet niet waar ik over tien jaar werk, maar de komende vijf jaar zie ik mij zeker nog hier blijven. Over een jaar wil ik misschien wel een tijdje voor Sabic naar het buitenland: we hebben vestigingen in heel Europa. Ik denk bijvoorbeeld aan Italië of Spanje. Ik zou ook voor Saoedi-Arabië kunnen kiezen, Sabic is namelijk van oorsprong Saoedisch, zo werken in Sittard meerdere Saoedi's, we hebben zelfs een moskee op de vijfde verdieping, maar ik weet niet of ik in een totaal andere cultuur kan aarden."



Rutger Sanders uit Geleen vond in eigen provincie precies wat hij had gewent
Na zijn studie geneeskunde wilde Rutger Sanders (afgestudeerd in 2001) zich specialiseren in sportgeneeskunde. "Ik heb jaren op hoog niveau gehandbald in Sittard en Geleen. Vijf, zes keer trainen per week. Met de ploeg in Geleen zijn we landskampioen geworden in 2001, dus ik ken het wereldje van de topsport en de bijbehorende blessures; ik scheurde in de laatste wedstrijd van datzelfde kampioen-

schap mijn kruisbanden. Helaas ben ik nooit meer op mijn oude niveau gekomen." Sanders zag zich het liefst als sportarts bij de KNVB of de atletiekbond werken, "maar de banen zijn daar zo gering", dat hij voor de specialisatie tot huisarts ging. "Bovendien liep ik mijn laatste stage op een sportpoli, dat vond ik zo'n teleurstellende ervaring; de sporters die ik daar tegenkwam waren eigenlijk geen echte topsporters en vaak waren het mensen die elders volledig uitbehandeld waren. Als huisarts ben je eigen baas, je deelt je eigen tijd in en ook de diversiteit aan zaken die je tegenkomt spreekt me aan." Bovendien had zijn vader sinds jaar en dag een goedlopende huisartsenpraktijk in Geleen. "Dat was een gespreid bedje. Ik dacht 'laat ik hiervoor kiezen', mijn vader heeft veel sporters in de praktijk", dus hield hij tegelijkertijd de link met de sportgeneeskunde. "Ik heb daarom ook niet overwogen om een eigen praktijk elders te beginnen. Het duurt jaren voor je een naam hebt opgebouwd en de sporters je weten te vinden." Zijn vader werkt daarnaast al jaren als ploeg-

arts, eerst in de wielerved, nu bij het Geleense ijshockeyteam. Vijftien jaar geleden kwam hij in opspraak omdat hij toen met doping werd geassocieerd. "Toen was het heel vervelend, door bedroeven sondevoeding werd de hele wielerved ziek, van doping is nooit iets bewezen", maar vandaag de dag heeft noch vader noch zoon last van deze kwestie. Integendeel, anderhalf jaar geleden kreeg Rutger Sanders uit het niets een telefoontje van eredivisievoetbalclub Roda JC uit Kerkrade: of hij geen interesse had om ploegarts te worden bij Roda. "Hun clubarts ging weg en een van de fysiotherapeuten (een oud-handballer die ik van vroeger kende) had mijn naam genoemd. Nu werk ik twee middagen in de week bij de club, ook ben ik altijd bij de thuiswedstrijden. Eigenlijk is alles wat ik me heb gewent op mijn pad gekomen." Zijn sportverleden is daarbij een "heel groot voordeel"; niet alleen de contacten, maar er is ook wederzijds respect tussen hem en de voetballers. "Omdat ik zelf op topniveau heb gesport nemen ze sneller iets van me aan en kan ik vaak uit eigen ervaring uitleg geven over blessures."

“Je werk belandt niet in een bureaula”



Foto: archief Marleen Wingens

Marleen Wingens (27), in 2003 als psycholoog afgestudeerd, in 2007 gepromoveerd aan de UM, en sinds maart 2007 statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek in Heerlen

Ze is een gepromoveerde psycholoog, maar geen therapeut, zoals veel mensen onwillekeurig denken. Die kant van het vak psychologie is niets voor haar, zegt dr. Marleen Wingens heel beslist. Dat wist ze eigenlijk al voor ze aan haar studie in Maastricht begon, maar toch stelde ze zichzelf een jaar lang op de proef. Ze koos voor een jaar stage (dubbel zo lang als vereist) bij medische psychologie in het Maastrichtse academisch ziekenhuis. “Ik wilde het uittesten, ik wilde zeker weten dat ik geen spijt zou krijgen als ik de klinische kant van het vak zou laten schieten.” Maar het therapeutenvak bleek inderdaad niet haar *cup of tea*. “Het contact met de patiënten ging goed, maar ik nam hun verhalen mee naar huis. Ik kon die niet van me afzetten en dat is wel noodzakelijk als je die

richting op wil.”

Haar moeder wist het toen allang: mijn dochter wil altijd alles tot in de puntjes uitzoeken, zei ze vaak. Een eigenschap die geknipt blijkt voor een bestaan als onderzoeker. Voeg daarbij een royale wetenschappelijke interesse (“op de middelbare school al hield ik de wetenschapsbijlagen van kranten bij”), geduld, doorzettingsvermogen, het niet erg vinden om langer met één ding bezig te zijn, en de bereidheid om een project grondig voor te bereiden en te testen, en de keuze voor een baan als promovendus was in 2003 snel gemaakt.

Doen wat je leuk vindt, luidt Wingens motto. En leuk was haar onderzoek naar ‘de effecten van antidepressiva op rijvaardigheid, het geheugen en aandacht’ waarop ze afgelopen mei promoveerde. Zo leuk dat ze geen moment aarzelde toen ze statistisch onderzoeker bij het CBS kon worden. Ze onderzoekt nu de relatie tussen de vergrijzing van de bevolking en de druk op de gezondheidszorg. “Het werk lijkt op elkaar. Ook hier heb ik een grote vrijheid in de keuze van

datgene wat ik wil onderzoeken. Ook hier wordt eigen initiatief erg op prijs gesteld. Verder schrijf ik weer veel: rapporten, notities, artikelen. Alleen nu niet in het Engels, maar in het Nederlands. En ik krijg veel waardering, dat is nooit weg.” Het feit dat haar onderzoek media-aandacht krijgt, noemt ze een groot pluspunt van deze nieuwe baan. “Je ziet het echt terug, je werk belandt niet in een bureaula.”

Sommige mensen begrijpen haar overgang naar het CBS niet, het is toch een stapje weg van de fundamentele wetenschap, hoort ze dan. Zelf ervaart ze dat niet zo. “Ik zit goed hier, ik kan hier veel leren. Ik vrees dat veel mensen een verkeerde indruk van het CBS hebben. Het beeld van een saaie club vol oudere werknemers klopt in ieder geval niet voor mijn afdeling.”

TIP van Marleen Wingens: geniet van je studententijd en zoek uit wat je echt leuk vindt door bijvoorbeeld met ‘mensen in het veld’ te praten of verschillende vakken te volgen.

■ Riki Janssen

“Geen vooropgezet plan, ik volg mijn hart”

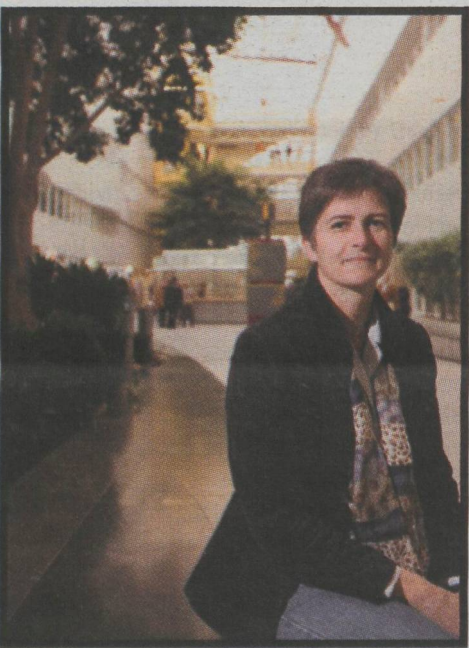


Foto: Philip Driessen

Caroline van de Velde (42) studeerde in 2000 af aan de deeltijdopleiding gezondheidswetenschappen, is sinds die tijd mediator in het academisch ziekenhuis Maastricht en vanaf eind 2005 ook programmamanager van het strategische heroriëntatieproces azMove, in hetzelfde ziekenhuis.

Niet een volgende carrièrestap, maar zin om weer te gaan studeren. Dat dreef fysiotherapeut Caroline van de Velde in 1997 naar de onderwijsgroepen van de deeltijdopleiding ‘arbeid en gezondheid’. Ze draaide extra diensten en nam haar vakantiedagen op om geen onderwijsvrijdag te hoeven missen. Ze schreef een scriptie over de bemiddeling bij arbeidsconflicten en ontwikkelde tegelijkertijd samen met haar afstudeerbegeleider en toekomstige baas, prof. Frans van Wijmen, de functie van *mediator* voor het AZM. “Mijn studie ging ook over verzuim. Een arbeidsconflict is vaak een reden om je ziek te melden. Een mediator bemiddelt bij conflicten. Je luistert, leidt het gesprek, probeert partijen uit hun schuttersputjes te halen, en helpt gemeenschappelijke belangen terug te vinden. Die dreigen vaak het onderspit te delven. Het sloot allemaal toevallig heel mooi aan.”

Toeval is een term die vaak valt tijdens het interview met Caroline van de Velde. Of het nu gaat om de overgang van haar allereerste baan als fysiotherapeut (“Dat was in Duitsland, ik heb daar maar kort gewerkt, vond de sfeer vreselijk: de arts op een voetstuk, de hiërarchie. Gelukkig waren de patiënten erg aardig.”) naar de functie van klinisch perfusionist – die bedient de hart-longmachine bij openhartoperaties – in het AZM, of naar de jongste loot aan

haar carrièrestam: programmamanager azMove. De ene keer (klinisch perfusionist) viel haar oog (toevallig) op een advertentie en ze dacht: “Waarom niet? Het was in de jaren tachtig, er waren nauwelijks banen voor fysiotherapeuten.” Een andere keer bleek ze net de juiste academische opleiding te volgen, en eind 2005 werd ze gevraagd voor de baan van programmamanager van azMove. “Uiteindelijk bestaat toeval niet – iets valt je toe, en als je er oog voor hebt moet je de kans grijpen; als je er geen oog voor hebt, gaat het ongezien aan je voorbij.”

“Ik heb geen vooropgezet plan, ik volg mijn hart en vind veranderen leuk. Hier bij het AZM komen er kansen, er gebeurt hier heel veel.” Zeker nu het strategische heroriëntatieproces azMove op stoom komt. “Het is een veranderingsproces dat in 2012 zijn beslag moet krijgen. We willen grote doelen verwezenlijken: hoe zorgen we ervoor dat het ziekenhuis zich niet meer laat leiden door het aanbod aan medische zorg, maar door de vraag naar zorg? Hoe krijgen we het voor elkaar dat een patiënt bijvoorbeeld niet meer vier balies afmoet, maar dat de ‘balies’ naar hem komen? Zorgverleners van verschillende disciplines moeten straks intensiever samenwerken omwille van de patiënt. Kijkend vanuit patiëntenbelang zou je willen dat het

gisteren al was gebeurd. Maar dit soort zaken heeft tijd nodig, het heeft een enorme impact op de hele organisatie, dat snap ik wel. Maar dat trage vind ik ook moeilijk.”

Haar nieuwe functie past bij haar. Ze is een doener, regelt en coördineert graag, gaat makkelijk om met mensen van allerlei pluimage (“van de poetsbrigade tot de raad van bestuur”) en vindt het “leuk om vanuit een onmachtige positie – ik kan niemand dwingen, ik sta hiërarchisch niet hoger – toch iets voor elkaar te krijgen”. Bovendien kan ze zich blijven ontwikkelen. “Ik studeer in 2008 af als *master health, policy economics and management*. Ik merkte dat ik hiaten had in mijn kennis, vandaar.” Al valt het onderwijs aan de UM haar nu erg tegen. “Het is zo verschrikkelijk schools geworden, de docent is heer en meester. Het lijkt wel toetsgestuurd onderwijs in plaats van probleemgestuurd. Heel jammer, want zo maak je mensen niet nieuwsgierig, prikkel je ze niet.”

TIP van Caroline van de Velde:

1. Volg je intuïtie, als je iets tegenkomt dat goed voelt, gewoon doen.
2. Blijf kritisch, neem zelf de verantwoordelijkheid voor je onderwijs en wat je leert.

■ Riki Janssen

Exact en sociaal in een mannenwereld



Foto: archief Marie-Pauline van Voorst tot Voorst

Marie-Pauline van Voorst tot Voorst (31), studeerde in 2001 af in de kennistechnologie en is nu manager bij Accenture, een ICT implementatie- en adviesorganisatie, in Amsterdam

Hardware, software, netwerken, computers. Marie-Pauline van Voorst tot Voorst werkt in een wereld waar de mannen in de meerderheid zijn. Maar dat is ze als bètameisje al sinds de hoogste klassen van de middelbare school gewend. “Het zou juist aanpassen zijn in een vrouwenomgeving.” Toch betekent die voorliefde voor exacte vakken niet dat ze zich het liefst op een werkkamer terugtrekt om in alle rust ingewikkelde programma’s te bouwen. “Ik koos voor kennistechnologie, en niet voor een harde bètastudie, omdat ik mijn exacte achtergrond wilde combineren met contact met mensen.” Haar baan als manager bij Accenture voldoet volledig aan die wens. “Ik bouw niet zelf de systemen. Dat was tijdens de studie al niet mijn favoriete onderdeel. Ik vond het toen al erg

leuk om te ontwerpen en het plan vervolgens te presenteren. Dat was heel handig, want de meesten van mijn studiegenoten vonden het meer dan best als ik de presentatie voor mijn rekening nam.”

Het is de combinatie van IT-kennis en -inzicht en sociale vaardigheden die ze dagelijks in de contacten met haar klanten (overheid en bedrijfsleven) en haar team moet inzetten. “Ik moet goed luisteren wat een klant wil. Vraagt een bedrijf uit de energiesector om een klantinformatiesysteem, dan moet ik achterhalen wat dat precies voor hen betekent: willen ze met een druk op de knop zien welke facturen zijn verstuurd, wat er in staat, of er betaald is? vervolgens moet ik die wensen vertalen naar de wereld van systemen.”

In het begin had ze nog wel eens de indruk dat klanten haar een beetje sceptisch bekeken. “Weet dat meisje wel wat, zag ik ze soms denken. Maar ik heb gelukkig genoeg tijd gehad om het vertrouwen op te bouwen en nu is het vrouw-zijn eerder een voordeel. Zeker omdat ik

onlangs meer verantwoordelijkheid heb gekregen – meer medewerkers in mijn team – en relaties nu nog belangrijker zijn. Mijn sociale vaardigheden komen erg van pas.”

Wat vindt ze het moeilijkste? “De juiste balans vinden tussen datgene wat vandaag per se afmoet en wat kan wachten tot morgen.” Toen ze vijf en half jaar geleden begon moest ze erg wennen aan de werkdagen van acht uur per dag. “Dat verplichte dagritme, niet meer onverwacht twee uur koffiedrinken met je vrienden: het heeft zeker een jaar geduurd voor ik enigszins was gewend.”

Haar salaris is belangrijk, maar niet het allerbelangrijkste, zegt ze. Ze is tevreden, maar wil het bedrag niet noemen.

TIP van Marie-Pauline van Voorst tot Voorst:

1. Neem de tijd om je te oriënteren op een baan, begin niet pas na je afstuderen.
2. Zorg dat je goed bent uitgerust als je aan een nieuwe baan begint.

■ Riki Janssen

Gezocht voor ons Call Center

Psycholoog m/v

Conservator m/v

Econoom m/v

Technoloog m/v

Advocaat m/v

Leraar m/v

Arts m/v

Onderzoeker m/v

Fiscalist m/v

Notaris m/v

Rechter m/v

Analist m/v

**Vodafone heeft de beste bijbanen
voor ambitieuze studenten.**

Straks een topbaan? Kies dan nu een top-bijbaan naast je studie. Aantrekkelijk, want je bepaalt zelf wanneer je werkt. Of juist studeert. Solliciteren? Mail dan naar callflex.vodafone@nl.randstad.com. Meer informatie vind je op prettigedagverder.nl



vodafone

Maastricht alumnus Marc van der Chijs, successful entrepreneur in China

"I traded my car in for a bicycle, the house for a small apartment"



Photo: archive Marc van der Chijs

"The staff in my office had also organized a small party for me. After a slightly stressful meeting, Winnie (our receptionist) came in and told me to follow her with my eyes closed. I had no idea what she was planning to do, but I suspected it would be related to me getting a year older. She took me to our recreation room, where -when I opened my eyes- lots of colleagues were waiting for me."

Marc van der Chijs dedicates a small piece on his weblog to his birthday, among all the other personal scribbles on sailing races, the hype surrounding the movie *Transformers*, his food poisoning and the rising petrol prices.

Working eighty to a hundred hours a week and then keeping up a weblog, is not a problem for Marc van der Chijs. He currently runs two companies in China: Tudou.com, the biggest podcasting and video site in China, and the online gaming company Spill Group Asia. "If you want your own company, you have to be prepared to work really hard. You then do that for a few years, and after that you should be able to take things easier, in principle. I made the mistake of starting up a second company." There is a short laugh on the other end of the telephone line. Marc van der Chijs's clock strikes half past five. The working day in China is almost over, whereas it is not even half way in the Netherlands.

Learning Chinese

Twelve years ago, Marc van der Chijs complet-

ed his study of International Management at Maastricht University and started working for DaimlerChrysler, the parent company to Mercedes Benz - first in Stuttgart, and then in Beijing. "I took a good look around me in China and saw a lot of sectors flourishing and growing. I wanted to do something with that. Independently, not as an employee. But as long as I was working for DaimlerChrysler, I could not start my own company. The only option was to quit my job. I did not just give up my job, but also a generous salary, a house and a company car. I bought a bicycle and moved into a small apartment."

If you want to live and work in China, you must learn Chinese. "I put a lot of time into it and it was an interesting experience. There I was at the university, a thirty-year-old among students of eighteen and nineteen. It was a very strict class. When the teacher entered, we all had to stand up and greet the teacher. If you wanted to ask something, you always had to stand up. Being late meant giving an explanation to the whole class." Marc van der Chijs still does not speak the language fluently, but "good enough".

His secret to success: "You must want to work hard and make long hours, and be prepared to take risks. In the beginning, I was all by myself, I had no loans or investors. There comes a time when you think: 'I don't want to do this anymore, I'm packing it in'. That is exactly when you have to keep going."

Thirty million dollars capital

Marc van der Chijs started his first company - followed by several more - with money he had saved: a bicycle business and agricultural products. "He looked for customers in Europe who wanted to import these products from China. At times he even had to wade through the mud to have the quality of these products tested." Consultancy appealed more to him, so he started another business. He advised European businesses about how to enter the Chinese market. After meeting a Dutchman who had a European film and television production company in China, Marc van der Chijs changed course again. He became a production worker. "Together we produced the first reality show - comparable to *Big Brother* - on Chinese television."

Who can help?

Borrowing money or using your own? Maastricht or Brussels? A one-man business or a limited company? If you want to set up your own business, you will have to make choices. Dutch students, employees and alumni with a brilliant idea may approach Hoogstarters Maastricht for help setting up one's own business in this region. Foreign students who do not speak Dutch and who feel they have entrepreneurial blood in their veins, will have to look elsewhere: on the Internet, among friends and family with experience, or a fellow-student with the same passion. The Ministry of Economic Affairs website www.evd.nl may help. It provides access to the Developing your Business database, with information on subsidies and grants, support for import and export activities, investments, finding experts, research facilities, networking, training and other related websites.

"Yes, I know, they are all different things. But that is possible in China. In the Netherlands, if you have no background in producing television programmes or commercials, it is difficult to get a foot in the door. Not so in China. People give you the benefit of the doubt and think 'a foreigner probably knows what he is doing'." Anyway, television didn't do it for him either. The gap in the market was Tudou.com, an idea by Marc van der Chijs and his Chinese colleague Gary Wang. This website is similar to YouTube, where anyone can post personal audio, video or photograph material. The business has grown rapidly. "Thirty million dollars capital, about ninety people working for them. No, I do not work there full-time, I mainly do the PR." Full-time is not really an option, because he has another company to keep running - insofar as it does not run itself: Spill Group Asia, an online gaming company. He started it in January 2006 and this business is booming too.

Things are going well for him, he admits. On paper, he no longer needs to work, but these businesses are his life. A life that he leads in China. "People here are not so spoiled and are prepared to work hard. I give them ten days holiday each year - that is a lot if you compare it to other Chinese businesses, where they sometimes give you none at all. But often they do not even take all of the ten days. I also never hear them complain about their salaries. They are extremely low. Our receptionist gets 150 euros a month, but she can live reasonably well on that. Besides the Chinese people are very charitable. In their culture helping others is very important: 'I help you, you help me'. I take good care of my employees. They can eat free of charge the whole day long, there is an area where they can relax, with a sofa, a large television and a computer for playing games. It feels like one big family."

■ Wendy Degens

UM Master in Entrepreneurship

Maastricht University not only wants to promote entrepreneurship among students, but also keep them in this region. That is why the university is setting up a Center of Entrepreneurship, in collaboration with the local business community. In September, nine students started the related English Master study of Entrepreneurship and SME Management at the economics faculty. Co-ordinator Anita van Gils: "Students from any study are welcome. They will follow a mixed programme of theory and practice. Some of the students will set up a student company, as a group project. They will create an idea for a product or service, write a business plan, sell shares and conduct shareholder meetings. Those who choose SME Management, will gain practical experience in the management team of a small or medium-sized enterprise." The main difference with the Hoogstarters project, Van Gils explains, is that the Masters programme is an academic study for students interested in entrepreneurship, who do not yet have a well-defined idea. "They want to be trained and gain experience."

In love with Sydney



Sonja van den Bosch in Vietnam and Cambodia Photos: archive Sonja van den Bosch

Sonja van den Bosch (maiden name Koch) graduated in Economics in 1995 and is now general manager of marketing and international sales with Travel IndoChina in Sydney, Australia.

Adventurous. Yes, that's what me may call Sonja (35), who became the mother of twins - Jordi and Dylan- fifteen weeks ago. Seven years ago, she and her husband packed in their jobs (Sonja was marketing manager for Life Fitness and an aerobics instructor), sold their belongings to go backpacking around the world for a year and a half. "We did not want to be part of the rat race that held the Netherlands in its grip. The stress, the rushing, the emphasis on careers. For us - I was 28, Arjen 30 - it was a matter of now or never." During their travels, the two fell in love with Sydney, Australia. "You live near the beach and still in the city. The sun shines almost all the time and the sky is blue. The people are friendly and open, and living and working here is so much more relaxed than in Europe."

At the end of their world trip, using the last of their money, they flew to their beloved city. On a tourist visa, without money, job or connections. Seven days later, her husband (Arjen van den Bosch, also a former UM student) had already found an IT job that matched his education level. Two weeks later, she was also able to start working as a marketing expert in what was for her a familiar industry: fitness. "It was so easy. Officially this is not permitted, you first have to apply for a visa in the Netherlands, wait for at least six month, et cetera. But we could not be bothered."

They now have a permanent residence permit and Sonja has been working for three years as general manager of marketing and international sales for Travel IndoChina.

An Australian travel organisation with offices

in Sydney, Oxford, Saigon and Phnom Penh, specialising in luxury holidays (four, five stars and more) to (southeast) Asia. "It is for the 'retired' backpacker looking for more comfort, but still wanting to discover the real culture of a country, like in the old days. In Beijing, the group of no more than fifteen people, go lunching with a Chinese family, accompanied by a native and a western guide, in Thailand they attend a cooking course, and in Vietnam they learn how to plant rice." Changing from one industry to another was not an easy transition: "I have to be passionate about the product that I sell. I love aerobics and fitness, but I found the fitness branch in Australia too limited and wanted to change to the travel industry. I have always travelled a lot - as a student, I organised a trip to Russia - but I still often heard that I did not have enough experience." After spending some months searching, she met her present boss. They were looking for someone from outside the travel branch, for a fresh look on things. She now travels a few times a year, "Of course I have to know about the product I am selling". But most of the time, she manages international sales and marketing of the trips. "I have a lot of contact with our offices elsewhere in the world and I coach our people there. The atmosphere here is very relaxed. If I have a deadline, I am the only one to put the pressure on to reach it. My boss seldom asks for things like that. My Dutch attitude ensures that I always do well here."

"We love our life in Sydney, and we would find it extremely difficult if we had to return to the Netherlands for whatever reason. But

we do not think in the long term. Who knows what we would do if my company asked me to go to Saigon."

One thing that will also be difficult in Vietnam: "We are far away from our families. We e-mail, we Skype, they visit us often, we travel to The Netherlands, but still ..."

TIP from Sonja van den Bosch:

1. Follow your passion
2. Maintain a good balance between work and free time
3. Make sure that you get to see some of the world; there are so many beautiful places to be discovered!



Sonja van den Bosch with husband and sons

How to find a suitable job, or a suitable employer?

You won't get anywhere without self-knowledge



Photo: Philip Driessen

Imagine you are a smart guy or girl, you interview for a job with a nice marketing firm and then you realise that the atmosphere, the corporate culture, does not suit you at all. Much too hierarchical, far too formal, you have to sign a form for every pencil you need, for every decision there are three bosses looking over your shoulder.

"Many people make such a mistake, a wrong career move", says Annick Delanghe, consultant for Yer Recruitment Rotterdam. "I did too. I had a job in sales with a small company and wanted something different, something bigger. That is how I ended up with KPN (telephony, Internet), also in sales, so I thought it would be something similar. It wasn't. In the small company, I could start up a process by myself, whereas with KPN I had absolutely no influence on certain issues, quickly switching direction on your own was out of the question. It was pure ignorance on my part. That is why it is so important to know what suits you."

It is a frequently heard piece of advice. Ask any career adviser or recruiter what is important for a starter on the labour market, how best to choose a suitable job or a suitable employer, and their first answer is invariably the same as the well-known saying on the walls of the temple in Delphi: Know Thyself.

The only problem is - and of course the ancient Greeks knew this too - that this is not as easy as it may seem.

Mieke Jansen from UM Career Services: "About 50 per cent of the students we get here have a fairly good idea of themselves. Others don't have a clue. Step one is therefore: what are your interests? Imagine, for example, that

you are interested in old farms, then the next question is: is it the buildings themselves? Or is it the challenge of making them profitable? One can think of various options there for students of Law, Economics or Arts and Social Sciences. A job as a legal advisor, for example, or one that focuses on the preservation of the man-made landscape, to mention but a few." Those who really have no idea, may take any of a number of tests, or complete a personality questionnaire. Mieke Jansen: "We also ask them to do some homework. For example: name two things, two events in your life that you are proud of. These are then described according to a fixed pattern: what was the situation, what did you do, what was the result. The idea is that if you are good at something, then that has probably already come out at some stage. If you are a good organiser, you most likely showed this ability already in primary school."

Tenacious doubters are given the assignment to involve the outside world. Mieke Jansen: "Young people's ideas are often not fully crystallized, and the views of - preferably a wide variety of - people around you can be enlightening. I ask them to approach three of those people with the question: 'I can get a role through a casting agency, what role can you

see me playing?' Your mother's answer will be completely different from that of a friend. This works really well."

But even a realistic self-image is no guarantee for making the right choices. You also need a realistic image of the other party, the employer. Hence the unanimous advice given by the recruiters of large companies to grab every opportunity to taste the atmosphere. Annet Marie Bosch from KLM: "Visit in-house days, and events where companies present themselves."

Frederique Prins from Heineken: "Attend workshops and corporate presentations; we always go there with a number of people who are representative of certain parts of our company." This could pose a few practical problems for someone looking for an employer abroad, but that is not all. Those who hope to find a job in another country must also consider the differences in culture, different expectations, down to the level of seemingly minor issues such as your letter of application.

Ute Hulsheger is a labour and organisation psychologist in Maastricht, but also a German: "In Germany you are always expected to attach a photograph to your curriculum vitae. Not just one from a booth at the sta-

tion, but one that has been taken by a professional photographer." Not entirely fair, she admits: "Research has shown that handsome people have better chances. They are often deemed to be more intelligent, which is not really the case."

Not attaching a photograph is not a solution. "Then they will think that something is wrong."

In Germany, letters of application need not be handwritten, just like in the Netherlands. However, if you want to get a job in France, you have no alternative. Graphological analysis - gaining insight in someone's personality on the basis of his or her handwriting - is still a common phenomenon there. Ute Hulsheger: "There is no scientific basis for this, it is simply a lottery, but the French still stick to it." What about the proverbial differences in corporate culture between Germany and the Netherlands? "They do exist, but let's not exaggerate. Younger organisations in Germany are no longer formal and hierarchical. On the other hand, relationships in Germany are generally much clearer. In the Netherlands, the hierarchy is often there too, but less visible. It often shows when there is a conflict: the person higher up always wins."

"You're allowed to make mistakes, as long as you learn from them"

Martin Smit (30), who graduated from International Business Administration, has been employed by Shell since 2002, working in Dubai, United Arab Emirates from 2004, first as a Regional Services Manager, from 2006 as Human Resources Business Advisor for Growth and Corporate Functions.

Former chairman of student union Nsem, Martin Smit did a four-months traineeship with DaimlerChrysler in Beijing in 2001, in the field of finance, followed by four months with Shell's Human Resources department in London. He then applied for a job with the Dutch-British international. "I realised during my study that I wanted to work for a large international company. When I was at Daimler, I discovered that finance was not really my thing. Too limited. As a human resources manager (HR) you have much greater influence on the company and its employees. HR is a very determining factor for the success of an organisation." The fact that he did not choose DaimlerChrysler, but the oil and petrochemical multinational, also had to do with the differences in culture that he experienced during his short traineeships. "I felt that Daimler was very traditional. You notice that in all kinds of areas. If you get into work at five past eight, you are late."

The atmosphere with his present employer is different. "At the moment, I work in a department with 25 nationalities. Shell strives for diversity, putting people with different ideas together. That is because we believe that heterogeneous teams work better. When I receive an assignment, there is nobody who will tell me how to do it. You choose your own approach, you can ask for advice everywhere and you are allowed to make mistakes, as long as you learn from them."

Do we give honest feedback to our employees? Do we have a talent pool for finance employees? Those are the kind of questions that Smit deals with at Shell. "It is all about the question of where we want to go as an organisation. What can we achieve with our people? Ninety per cent of my job is about change." He loves change, and has done for as long as he can remember. It was not a coincidence that when he was chairman of the - now former - Nsem student union, he wrote one note after the other. Why he ran for a seat in the University Council? "I wanted to change things. We were dealing with the future, just like I am now doing with Shell." Once he got started, he realised how much he had learned from his board work: negotiating, leading groups, writing notes. "I was allowed to make lots of mistakes in my student days from which I benefited in my first year with Shell. It is only now that the theoretical knowledge is resurfacing and I see how useful some of strategies can be that we dealt with in the study groups."

He thinks that his work for Nsem was an advantage when he applied for his job, but other aspects were more important: his social competence ("Shell is huge, you won't get anything done if you don't co-operate with others"), his analytical capabilities and ability to get things done.

"I got this job in Dubai at the end of 2006. In the beginning, I was capable of doing half of the work I was supposed to do, by now it is three-quarters. In a year's time, I will probably be able to do everything, and I will be allowed - it is not compulsory - to transfer to the next position. You do not apply for a job here, but for a career. It is learning on the job in this company, I can develop continually. In this respect, Shell offers more than other companies."

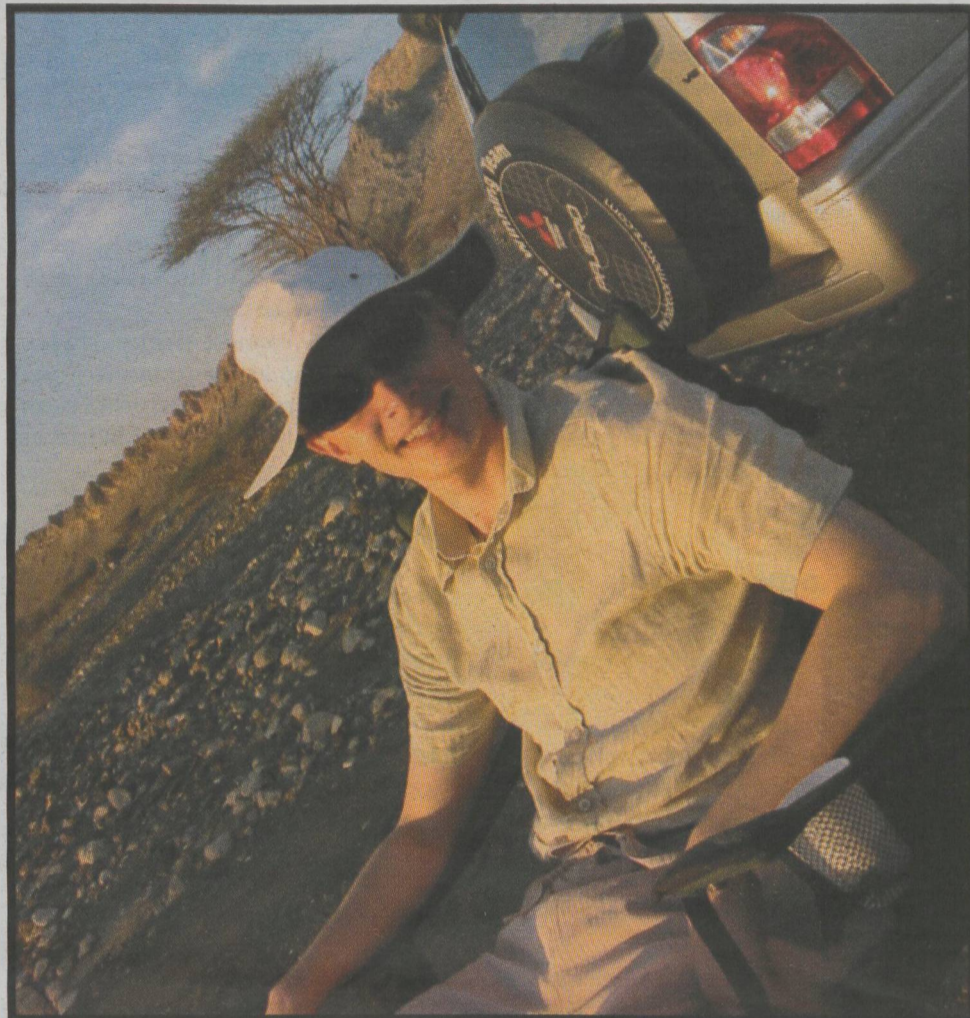


Photo: archive Martin Smit

His salary is not bad at all, he admits, although the amount remains a secret at Shell's request. Living in Dubai also suits him quite well: "I have a beautiful house, close to the beach. No, I do not work sixty hours a week. During my time with Nsem, I learned how to work efficiently: I can manage the job in forty hours."

TIP from Martin Smit:

1. Do board work, the study delay incurred is unimportant, and the pay-off later is much more. You can still work long enough.
2. Tip for anyone considering an assessment by Shell: be yourself!

■ Riki Janssen

Homesick for Maastricht

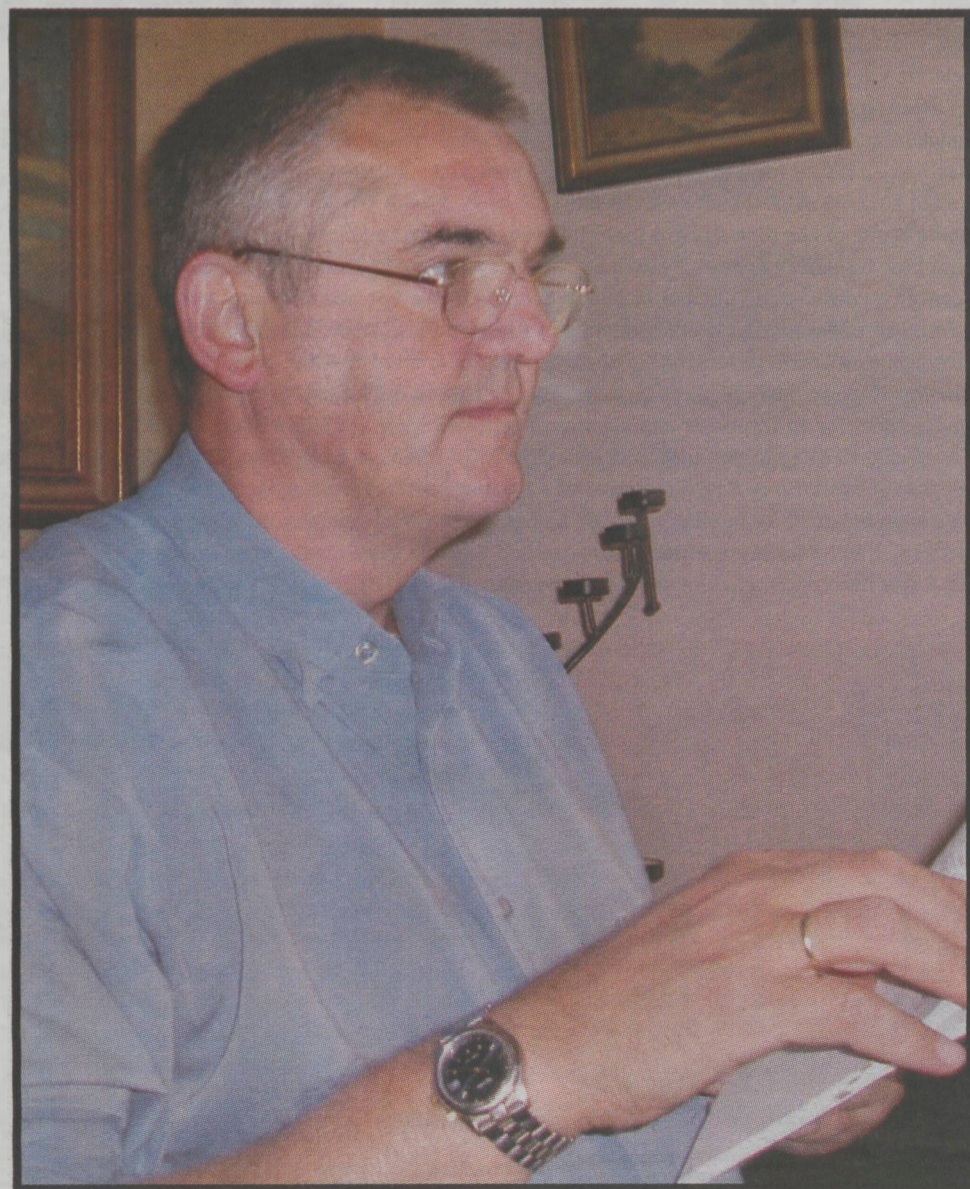


Photo: archive Rodney Price

Rodney Price (52) got his medical degree in Maastricht in 1983, specialised in England and is now an orthopaedic surgeon in two general hospitals in Mid Yorkshire Trust, in the north of England.

British-born Rodney Price (still) speaks fluent Dutch. "I feel that when you go somewhere to study and live, you should learn the language of that country. I do not understand that the Maastricht University offers so many studies in English." He has been living and working in England for more than twenty years, but he still misses Maastricht and the Netherlands every day. "My father was in the British army and stationed in Germany. I went to secondary school there, but I could not study medicine because of the entry restriction. Despite that restriction, he did get in in Maastricht. The thing was that 5 per cent of the students had to be foreign." He is full of praise about Maastricht, the UM and the problem-based learning.

"I should never have left, but because I am not Dutch, I was not considered for a place to train as a surgeon in the eighties. That is my field, I am good at it and I still love operating. I could have studied to become a general practitioner, but then you had to buy out a retiring general practitioner for one and a half million guilders. Other than that, there was little choice, and unemployment was high." Eventually he ended up in a temporary appointment of two years as a vascular surgeon in Gelsenkirchen, Germany. He specialised as an orthopaedic surgeon in England. He would have liked nothing more than to return to the Netherlands where "it is normal for a doctor to ask his boss questions and know your opinion counts". This is a great contrast with Germany ("the head doctor was a kind of

semi-god with whom you were not supposed to talk. There was a strict authoritarian regime"), or England. "It is a little freer here but I still had problems adapting because of my Dutch attitude." Still, he could not go back because the diplomas he acquired in England are, to this very day, not recognised on the European continent. "My wife, a German, and I have resigned ourselves to the fact that we will stay here, at any rate until we retire. We feel at home here now and we have many friends."

A surgeon must be socially competent, says Rodney Price decisively, to immediately add that the majority of his colleagues have never learned this skill. "That is something you learn well in Maastricht." Furthermore, he must be skilful, continue to learn, not be afraid of blood, be decisive and be able to work in a team. "It is also important to be thick-skinned, because it can be tough going among surgeons. It can also be hard when it comes to the patients: last week I had to tell a 24-year-old that amputation of his leg was inevitable."

A house, a garden, dressing and educating the children well. Yes, for those things salary is important, he believes. His gross salary being between 80 thousand pounds (115 thousand euros), this is not a problem. "The British government wants to cut our salaries by 15 per cent, because the national health system has to be made even cheaper", he says indignantly, "while the bosses in private hospitals are filling their pockets."

TIP Rodney Price's tip to future doctors:

- Stay on the continent. In England, it is difficult to find a place to train and you have to do the work that nobody else wants to do.**

■ Riki Janssen

First aid for job-seekers

Law

Bedrijven- en Instellingendag

Organisation: Jurist in Bedrijf
Purpose: to provide a forum for companies, government organisations and law firms to introduce themselves to law students; also workshops and recruitment dinners

Date: February 27, 2008
Place: Kasteel Vaeshartelt

Meesterwerk

Alumni agency Meesterwerk keeps law students and graduates informed of vacancies via its newsletter.

Psychology

Career Days

Organisation: student association Luna-tik, and others
Purpose: to inform psychology students about their career options
Date: November (13 en) 20, 2007
Place: (Debeyplein 1 en) UNS 40

Humanities & Sciences

Career Day

Organisation: student association Incognito (MICC)
Purpose: to provide a forum for companies to introduce themselves

to knowledge engineering students

Date: February 20, 2008
Place: to be arranged

Health, Medicine and Life Sciences

Research Seminar

Organisation: student association Reflex
Purpose: to connect medical students who aspire to research positions with Maastricht research institutes such as Nutrim and Carim

Date: to be arranged
Place: to be arranged

Career Days

Organisation: student association MSV Santé
Purpose: to connect health science students with companies, workshops and masterclasses
Date: November, 2008
Place: UNS 40

Arts and Social Sciences

European Career Days

Organisation: student association Concordantia
Purpose: to inform and assist students who aspire to work outside the Netherlands; to provide presen-

tations by EU institutions and non-profit organisations

Date: March 3-7, 2008
Place: Grand Hotel de L'Empereur

Economics and Business Administration

Make a Move Career Week

Organisation: AIESEC
Purpose: to connect economics and law students with companies, and provide presentations, individual interviews and dinners
Date: November 19-22, 2007
Place: Grand Hotel de L'Empereur

Maastricht Business Days

Organisation: student associations 3MA and FS Focus
Purpose: to stimulate contact between international business students and companies
Date: March 18-19, 2008
Place: MECC

International

Bonding-Fair

Organisation: student association Bonding Aachen
Purpose: to connect students to more than two hundred companies
Date: December 10-12, 2007
Place: RWTH Aachen

Orientation on Career in Development Cooperation

Organisation: Studenten Service Centrum, Mundo en studenten
Purpose: to inform students about internship, traineeship and (voluntary) job possibilities in development cooperation, at home and abroad
Date: spring
Place: to be arranged

In general

UM Career Services

(see text box elsewhere on this page)

Integrand Maastricht

Integrand offers students internships, work assignments and business courses at multinational and government organisations as well as small and medium enterprises. Its main target group is older economics and law students, but representatives of other curricula are also welcome.

Yer Maastricht

Young Executive Recruitment is a recruitment and selection agency that uses student-scouts, who present remarkably competent colleagues to the agency. Graduates looking for jobs are welcome to introduce themselves as well, but they need to know what they want, according to a Yer-employee.

Career Services is there for all UM students

"Suddenly the time has come to find a job"

Helping students prepare for their careers in the Netherlands or abroad is what the Career Services department of Maastricht University wants to do. The difference with recruitment and selection agencies is that Career Services has no other interests than those of the students, says head of the department, Heiny Eilkes. "We want our graduates - and not just the *high potentials* - to be able to compete on the labour market with students from other institutes and to find work that suits them. This is first of all good for the student, but it is also good for the university's image."

More Maastricht students than expected have found their way to the agency, which has been operative for a year and a half now. From the beginning of 2006 until June 2007, 1400 mainly senior year students have contacted them: 260 for individual assistance, five hundred for the workshops and more than six hundred for a Quick Career Advice. That latter is a one-on-one discussion of fifteen minutes, intended for students who have a concrete question about the continuation of their studies or about the labour market. In particular about Masters studies, how to apply for jobs, job profiles, et cetera.

Most of the applications for these fifteen-minute interviews come from students from the faculties of Economics, Law and Arts and Social Sciences. One third of all requests were from foreign students.

Those who need more substantial preparation for life after being a student, can do one of the workshops. Most workshops focus on the labour market. How to build up a network. How to present oneself in a job interview. How to negotiate on employment conditions.

Eilkes: "Many students think: 'With a proper letter and a solid CV, the rest will come automatically.' They have never looked at the jobs offered or done any networking. Most do not even think about it during their studies. They only start thinking about it after they have graduated. Suddenly the time has come to find a job. We have had senior medical students who did not actually want to become doctors after all; also psychology students who want to open their own practice, while the study in Maastricht is not really the best preparation for such a career. It is really necessary to start thinking about a career sooner."

For more information: www.ssc.unimaas.nl/careerservices

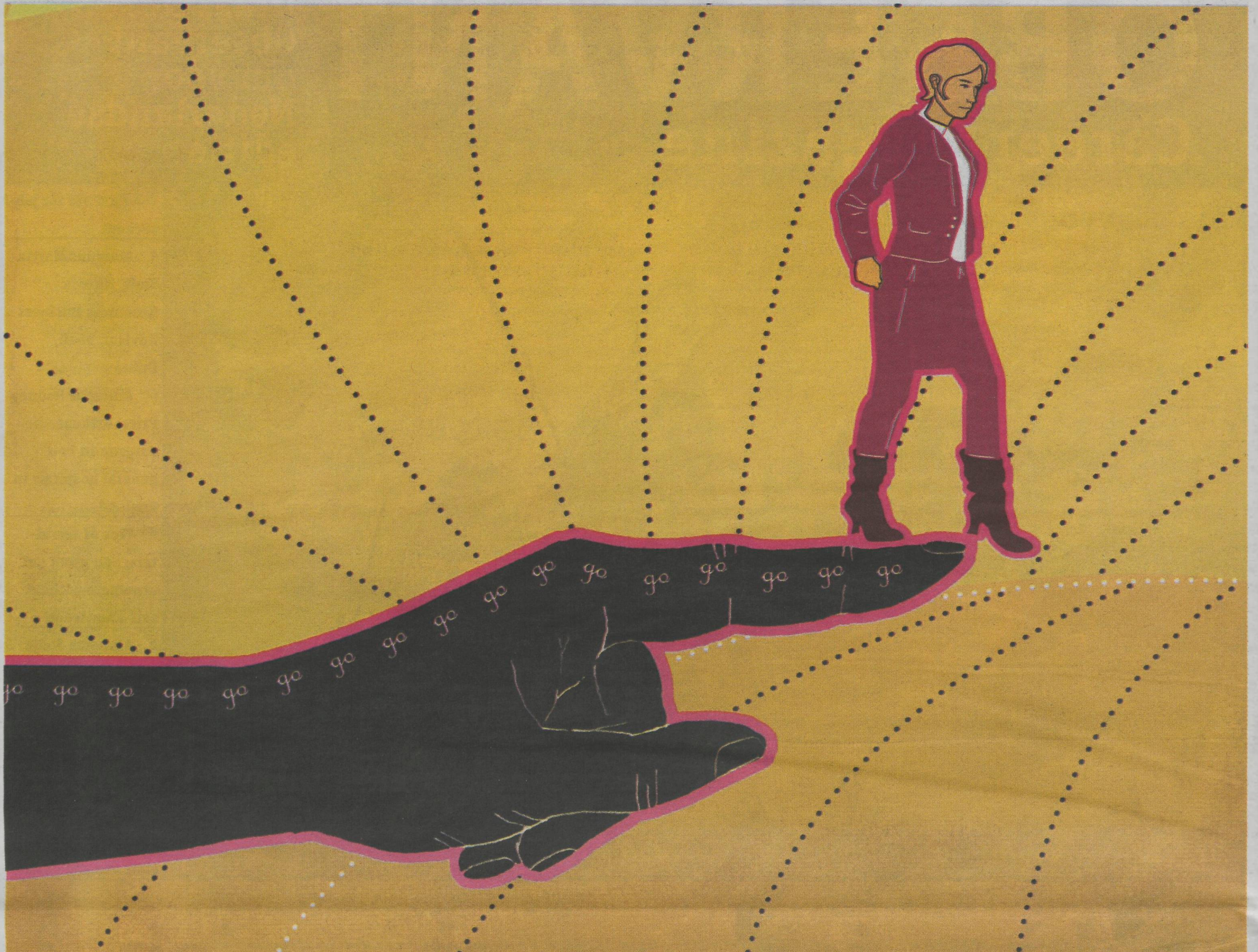
Student recruiter seeks talent

He does not belong to "a secret society", says Maastricht student of Business Administration and Econometrics Vincent Smits (22), who works as a student recruiter for recruitment and selection agency Ebbinge&Company. He does not tell everyone about his job because he wants to avoid 'strategic' friendships. But the Masters student makes no secret of it either: he does indeed track talented fellow-students and passes their names on to his employer. Not before he has had a talk - a kind of interview - with them first. "I have never experienced that anyone pulled back. Most of them feel flattered."

Smits is one of the nine student recruiters that Ebbinge&Company - which looks for the 10 per cent best students - have at Maastricht University, mainly at Economics and Law. He has already scouted a considerable number of *high potentials* in the two years he has worked for them. "A talented student is socially and analytically strong but also ambitious and suitable for an executive position", says the recruiter, who was actually spotted himself.

The top students first complete an extensive questionnaire, after which Ebbinge&Company will invite them for an interview and a series of tests. Who are you? How social? How intelligent? Those who fit the profile, end up in a database. On the basis of this, Smits was once selected for the *All Consultancy Day*, also attended by management consulting firm McKinsey&Company. "We were regarded as an elite group. It was said that 'every one of you can interview for a job with us'. Having been presented a case, we had to show them on the spot what we were made of. A day like that opens the doors to a company like that."





Students on their experiences during Make A Move and with Career Services

Gone off TNT completely

How to put one's career on the right track? Those who first want to have a critical look at themselves, can approach UM Career Services. Those who want to see what is on offer in the world, can visit the business days organised by Make A Move. Below is a report on discussions with students about their experiences.

■ Text: Maurice Timmermans
 ■ Illustrations: Simone Golob

Business presentations, workshops, individual interviews with recruiters, but by far the most popular items during the Make A Move Career Week are the lunches and dinners. A company then selects fifteen students on the basis of their CVs and invites them for a meal together with about four recruiters.

"The atmosphere is relaxed and the food is excellent", says Ilvie Heynen, Masters student of International Business Administration. Last year, she joined the recruiters of postal company TNT at the Le Petit Bonheur restaurant. "There are also senior students who are not really interested in the company, but who only sign up

because of the meal."

Marieke Kamphuis, who recently graduated from International Business Administration, also feels that these occasions are informal events. She ended up in Roxy's with KLM. "But you are nevertheless aware of the competitive setting. Nobody is blowing their own trumpet, but they do want to show themselves to their best advantage. I sat in a corner, away from the recruiters, and made a deliberate effort to get involved in the discussion."

Kamphuis still has contact with the recruiters from KLM, but also those from other companies. The national airline company recently

invited her to a lecture and drinks. It felt good straight away with KLM, she says, but she has not decided yet.

Heynen is going for a job interview at the request of Shell ("a real honour") for a place in a three-day business course in Portugal. She is completely turned off TNT, after a guided tour of the shop floor. "The guide was a former employee, who did not come across as very intelligent. It was kind of lumpish. The employees had no consideration for vegetarians, nor for foreign students. They refused to speak English. The foreign students who were there just for show, got angry and threw the TNT brochures in the rubbish bin at the end of the day."

Heynen knows what she wants; Kamphuis is still looking and is finding it hard to choose. She is certainly not the only one. UM Career Services is approached by lots of students who are in need of self-analysis. Geert Willem Huisman completed his Bachelors in Medicine last summer, but has since then started to wonder whether being a doctor actually suits him. Does he want to spend the rest of his life serving patients? Working in a rigid organisational structure like in a hospital?

Huisman, who has now stopped studying for a year: "I did not find it scary approaching the Career Services, but I kept thinking that I should do it one day. Shortly afterwards, a friend took me there. I have individual talks with a psychologist, who calls herself a career advisor, I think because it sounds less creepy. The talks point me in the right direction. The advisor does not tell me what to do, but supports me in my search."

Huisman has also done some tests in order to discover what he feels is important. "They showed that I appreciate a certain amount of freedom, such as flexible working hours and a good balance between work and time off." This seems difficult to combine with a doctor's profession; Huisman is thinking of doing a Masters of Movement Sciences in Maastricht or Health Care Management in Rotterdam.

On the other hand, Johanna Vrede, who graduated last month from the Masters of Arts and Heritage: Policy, Management and Education', knows exactly what she wants: to organise cultural events. But how to convince employers of your capacities and enthusiasm? The German graduate, who has already gained some experience working for an events agency in Heerlen, participated in the Competence Profile workshop organised by Career Services, where she learned how to express her motivation and drive in a letter of application for a job and how to underline them in a discussion.

She also learned the importance of networking. "Extremely important, in particular in Maastricht where everyone knows each other. If you want people to always think about you, then you have to contact them regularly. That is why I send people who could be useful to me an e-mail once a month."

All in all, after the workshop and the individual talks that she had, she feels much better prepared for the labour market. "The career advisor, who by the way was very good, confirmed an essential point: even though there may not be a lot of jobs going, keep looking until you find the job you really like."

OBSERVANT

Career Magazine

Draai deze
Observant
om voor
Nederlandse
editie



2-3 First aid for job-seekers

4 Alumnus Martin Smit, Human Resources Business Advisor, Shell, Dubai

4 Alumnus Rodney Price, orthopaedic surgeon in two general hospitals in England

5 Tips of recruiters: You won't get anywhere without self-knowledge

6 Alumnus Sonja van den Bosch (née Koch), general manager of marketing and international sales in Sydney

7 Successful entrepreneur in China, Marc van der Chijs

Looking for a matching job

Almost graduated, and then what? Burying your head in the sand and hoping that the big black hole will disappear by itself, is not a very smart solution. A long trip around the world after graduation may create some breathing space but in the end every student will have to face it: they need to go and look for a job. What is the deciding factor in this search? A fat salary, lots of opportunities for development, plenty of freedom, the size of the company or a pleasant work atmosphere? It can and will be different for everyone. Stu-

dents who prepare for their social careers must therefore first take a good long look in the mirror, professionals say, and ask themselves: who am I? What will suit me?

A job near home or in some distant foreign country? Being one's own boss, or rather a job as a civil servant? And should a graduate of Business Administration, Medicine, Law or Knowledge Engineering opt for an eighty-hour working week, or for a life that is less dominated by work?

Observant spoke with more than twenty

former students of Maastricht University about their careers, both in the Netherlands and abroad, working for someone else or being self-employed. We visited UM career services, approached recruiters for large and small companies, interviewed former participants of the career week organised by Make a Move, and asked labour market professionals about the do's and don'ts for those who have recently graduated and want to find a career outside the Netherlands.

This extra Observant edition is partly bilin-

qual. Turn this magazine around for the Dutch version, with stories by other alumni, about working in the South Limburg region and entrepreneurship in the Netherlands.

■ Observant editors

Questions and comments:
r.janssen@obs.unimaas.nl

We thank Ine Kuppen and Daniëlle Townsend-Prevoov from Maastricht University's AlumniOffice for their effort to contact alumni

The client is always right, but no is no



Photo: archief Claudia Herrmann

Claudia Herrmann (25), graduate of Economics since August 2006, now a corporate partner manager for Arvato, a subsidiary of Bertelsmann, in Munich

"You do know the RTL group? Europe's largest television station? Just like publisher Random House, Sony BMG - music -, magazine publisher G+J, and my company Arvato, RTL is part of the large German media concern Bertelsmann. We have 1,300 companies worldwide, spread out over sixty countries, with almost a hundred thousand employees", says Claudia Herrmann. "Shall I send you some information about Bertelsmann?" She studied marketing and it seems that this field was just right for her. She took her first practical steps in Maastricht, where - as a student - she was involved in student recruitment. When German-born Claudia Herrmann had graduated, she started a four-months traineeship in Munich with a small consultancy company. "In Maastricht, there is little time for training but if you want to work in Germany, you must have done at least one, but preferably several traineeships. Otherwise you will not be taken on, you need this practical aspect running through your CV."

They thought she was good, so she could stay. But Herrmann had already had her eye on

Arvato services, after a tip from a UM alumnus whom she had met at a circle drink in Munich. "This traineeship did not suit me very well. It was a small office with only a few customers in a single industry and therefore very dependant on its clients."

Plans, negotiating with clients, co-ordinating, getting legal advice, setting up the IT and managing finances. "It is an extremely varied job", says the corporate partner manager cheerfully. "We do 'relationships marketing', at the moment I am working on a customer loyalty programme. Something like the Albert Heijn bonus card. As part of a team of fifty people - very young, the average age is thirty, everyone works hard, is amicable - I develop something similar for various partners. So I sell a product and have to take the wishes and needs of the client into consideration. At the same time, I have to further the interests of my company. I find that double role very exciting and extremely challenging. Sometimes I have to put on a poker face when a client asks me about a topic I know little about. Fortunately

I can always count on my team."

It is a typical job for an all-rounder, someone who is creative and not afraid of something new. "Social skills, diplomatic, clear, all of those are important characteristics. You have to endorse the motto 'the client is always right', but at the same time you must also dare to say 'no' to that same client without insulting him." Sometimes Herrmann has trouble keeping a rein on her 'Dutch directness' ("I love The Netherlands"). "You cannot always say what you mean. Sometimes I just have to be very formal."

Her salary? No, on this topic the UM alumna is a real German. "That is a very sensitive issue for us. We never tell anyone. I earn enough to live in Munich, which is an extremely expensive city, in a rented two-room apartment. But a car is too expensive."

TIP Claudia Herrmann's tip: Choose work that makes you happy. Dare to change, you spend more time at work than at home.

■ Riki Janssen