

S.V.T.B. Curius

Consul



JAARGANG 20 3^e EDITIE JUNI 2016



Op zoek naar de leider in jezelf

Motiveren, Inspireren, Waarderen

Voorwoord

Lieve lezer,

Het einde van het jaar nadert en we zijn ons met z'n allen ontzettend hard aan het verheugen op die welverdiende zomervakantie. Of we nou gaan kamperen op Terschelling of heel Azië gaan rondreizen, een beetje extra vitamine D kan voor niemand kwaad! Nog een laatste tentamenweek en dan zit dit jaar er alweer op. Vergeet vooral tussen het studeren door niet af en toe even lekker in de zon te gaan zitten, lucky you dat je nu ook nog de Consul in je handen hebt om te lezen!

Deze editie van de Consul staat in het teken van leiderschap. Een belangrijke eigenschap om succesvol te worden, iets waar wij als TB'ers dagelijks hard voor aan het studeren zijn. Wij voelen ons daarom natuurlijk maar al te vereerd om een steentje bij te dragen aan jullie carrière door jullie interessante artikelen voor te schotelen. Zo word je in het hoofdartikel meegenomen op een zoektocht naar de leider in jezelf. Verder kan je ook lezen over Alex Brenninkmeijer, voormalig Nationale Ombudsman en als representatie van het volk een ware leider. Sander Jerphanion, de directeur van het inmiddels meer dan 550 werknemers tellende TOPdesk, deelde met ons zijn waardevolle ervaringen. Het artikel 'Vaardigheden' geeft je deze editie een frisse blik op het zijn van een goede leider, gerelateerd aan het succes van –jawel– een voetbalteam!

Verder zijn onze vaste rubrieken ook deze editie weer goed vertegenwoordigd. Je kan lezen over buitenland ervaringen in Hanoi en Santiago en een record brekend DreamTeam 'project MARCH'. Maarten Kroesen, gepromoveerd aan onze eigen faculteit, is na de afronding van zijn studie de wetenschappelijke richting op gegaan en vertelt ons daar alles over in de rubriek 'TB, wat doe je ermee?'.

We zijn deze periode begonnen met drie nieuwe commissieleden; bij deze wil ik Erik, Montijn en Florine graag van harte verwelkomen in ons team. De halfjaarlijkse wissel binnen de Consul zorgt elke keer weer voor een goede dosis nieuwe inspiratie, waar vervolgens onze lezers volop van kunnen genieten. Tot slot wil ik graag onze trouwe QQ'er Anne bedanken, van wie dit alweer haar laatste Consul is.

Tot na de vakantie!

Namens de Consul Commissie,
Willemijn de Boer



Colofon

Studievereniging Curius
Jaffalaan 5
2628 BX, Delft

Eindredacteur
Willemijn de Boer

Hoofdredacteur
Jesse Bloemhof

Redactie
Montijn van de Ven
Erik Wachter

Design
Soraya van Beek
Florine de Haes

Qualitate Qua
Anne de Boer

Foto's
S.V.T.B. Curius

De inhoud van deze publicatie
weerspiegelt niet noodzakelijk
de mening van de Consul
commissie of Curius.

Oplage
1500

Gedrukt door
MediaCenter, Rotterdam



De Consul is een officieel
orgaan van Curius,
Studievereniging aan de
faculteit Techniek, Bestuur en
Management

Inhoud

Curius	4	Van het 23 ^{ste} bestuur
	10	Het 24 ^{ste} bestuur
	30	Agenda
Carrière	5	Vaardigheden
	11	Alex Brenninkmeijer
	21	Project March
	26	Innovatiepagina
	31	Topdesk
Onderwijs en faculteit	9	Onderwijspagina
	14	Bij ons op TB
	18	Afstudeerder aan het woord
	28	TB, wat doe je ermee?
	34	In 't buitenland
En verder in de Consul	6	Hoofdartikel
	16	Kwestie in het nieuws
	24	Leiderschap



Van het 23^{ste} bestuur

Beste Curioten,

Het is voor mij alweer de laatste keer dat ik een stukje mag schrijven voor ons mooie kwartaalblad. Mijn complimenten aan de redactie en de designers van de Consul. Afgelopen jaar hebben jullie elke keer weer een prachteditie geleverd. Een editie die met veel plezier door velen gelezen wordt.

Leiderschap is het thema van deze Consul. Daar kan je natuurlijk veel over vertellen. Een leider heb je in allerlei vormen en maten. Politiek, religieus en in het bedrijfsleven. Dit bracht mij op een artikel wat ik laatst las, getiteld: Leiderschap 2.0. Hierin werden twee theorieën over vormen van leidinggeven in management teams beschreven. Ik kan het niet laten jullie daar kort over te vertellen, het kan tenslotte invloed hebben op welke bedrijfsculturen je aanspreken.

De traditionele vorm van aansturen wordt ook wel top-down genoemd. In deze vorm van leidinggeven baseert de leider zich van oudsher op macht. Het zorgt voor duidelijkheid, overzichtelijkheid en is relatief eenvoudig uit te voeren. Het veronderstelt dat de leidinggevende persoon zijn zaken in detail goed kent, zodat hij niet voor verrassingen komt te staan. De leider in dit model heeft veel charisma en kennis nodig. Hij moet duidelijk zijn in zijn communicatiestijl en vastberadenheid tonen en hiermee mensen inspireren. Dit beeld wordt versterkt door de visie van grote leiders uit de geschiedenis. Als voorbeeld volgt een quote van John Quincy Adams, de zesde president van Amerika: "If your actions inspire others to dream more, learn more, do more and become more, you are a leader." Sinds een aantal jaren, ongeveer vanaf 2000, is het

tegenovergestelde model steeds populairder geworden, bottom-up management, ook wel team-based management genoemd. Vergeleken met top-down is het de wereld op zijn kop. In dit model neemt de leider een hele andere plaats in en is hij er op gericht alles uit zijn medewerkers te halen. Er wordt van de leider andere eigenschappen en een ander gedrag gevraagd dan in het top-down model. De manager of leider dient te zorgen voor natuurlijk gezag, om zo draagvlak te creëren bij zijn medewerkers. Macht en

dwang werken in dit model niet. De leider moet in staat zijn verantwoordelijkheden uit handen te geven, zo laag mogelijk in de organisatie te inspireren blijft van belang net zoals bij het top-down model. Steeds meer organisaties denken na over deze managementvorm. Bedrijven maken steeds vaker gebruik maken van flexwerkplekken. Dit betekent dat werk niet meer tijd- en plaatsgebonden is. Dit model werkt goed als mensen zelf de verantwoordelijkheid nemen voor taken, dit versterkt de filosofie van bottom-up. Naast deze twee theorieën zijn er allerlei tussenvormen in bedrijven. Het is interessant om te ontdekken welke structuur het beste bij jouw past bij je toekomstige zoektocht op de arbeidsmarkt.

Terug naar nu, Delft. Hier op de faculteit wisselt het Curius bestuur elk jaar in september. Dit jaar zal de wisseling van de wacht officieel plaatsvinden op 12 september. Komende zomer zullen we het nieuwe bestuur inlichten over alle in's en out's van de vereniging. Michael, Flip, Pim, Elsemiek, Mathijs en Fuuk zullen vanaf 1 september voor jullie klaar staan om fris en fruitig te starten aan een prachttjaar.

Namens het drieëntwintigste bestuur wil ik graag jullie bedanken voor jullie aanwezigheid en enthousiasme bij vele activiteiten, wij hebben genoten van het afgelopen jaar. We hebben zoveel leuke, mooie en grappige momenten met elkaar en met jullie beleefd. Dank! We wensen het vierentwintigste veel succes en plezier komend jaar. We hebben het volste vertrouwen in jullie!

Namens het 23^{ste},
Martine Romer



Vaardigheden Leiderschap

Tekst Florine de Haes

Sinds 1992 wordt de Premier League gedomineerd door dezelfde vijf beste voetbalclubs van Engeland. Leicester City hoorde hier voor lange tijd niet bij en eindigde altijd laag in de poule. Zij hadden dan ook beduidend minder geld te besteden dan de grote voetbalclubs, waardoor ze niet beschikten over de betere spelers. Hierdoor was voor hun de kans om de Premier League te winnen nagenoeg 1 op 5000. Maar dit seizoen ('15-'16) werden zij tegen alle verwachtingen in met hetzelfde team als het jaar ervoor kampioen. In dit jaar werd het team gemanaged door Claudio Ranieri. Ranieri heeft mede dankzij dit kampioenschap meerdere awards voor beste manager van het jaar gewonnen. Hij heeft een bijzondere manier van coachen waardoor dit team kampioen is geworden. Dus laten we Ranieri als ons grote voorbeeld nemen om de vraag te beantwoorden: Hoe word je een succesvol leider?

In tegenstelling tot sommige andere professionele voetbalmanagers die vaak bekend staan om hun grote ego, is Ranieri eigenlijk heel aardig. Ranieri vond het belangrijk een goede band op te bouwen met zijn team. Dit was zijn eerste doel: één hecht team maken dat gemotiveerd is om samen voor hun doel te strijden. Tegen de Italiaanse krant Corriere della Sera zei hij *'ik heb altijd gedacht dat het bouwen van een team rond de karakteristieken van de spelers het belangrijkste is wat een goede coach kan doen. Dus zei ik tegen de spelers dat ik ze vertrouwde en dat ik weinig zal praten over tactieken.'* Het doel dat hij stelde voor zijn team was gelijk te spelen. Als dit zou lukken beloofde hij ze te trakteren op pizza, maar hij kwam er al snel achter dat dit zijn team niet genoeg motiveerde, dus beloofde hij ze te trakteren op pizza en hotdogs. Deze belofte kwam hij ook na. Zo blijkt dat Ranieri dus goed luistert naar zijn spelers om zo hun behoefte vast te stellen, waardoor zij beter presteren. Hiervoor moesten ze natuurlijk wel hard trainen. Als een speler een keer niet hard genoeg trainde zei hij *'dilly-ding, dilly-dong wake up'*. Tijdens kerst kocht hij een kleine bel voor alle spelers, als grapje.

De manier waarop Ranieri coachte wordt ook wel "servant-leadership" genoemd. Deze leiderschapsstijl is gebaseerd op respect, vertrouwen en motivatie. Door de spelers in hun behoeftes te voorzien, zullen zij beter gemotiveerd zijn en

hun werk optimaal te verrichten. Howard Behar, voormalige topman van Starbucks, paste deze techniek ook al toe. Hij zei *'the person who sweeps the floor, should choose the broom.'* Door deze vrijheid te geven aan de spelers kunnen zij optimaal presteren in plaats van dat zij beperkt worden door strikte regels of tactieken.

Professor Jim Collins heeft met een grote groep wetenschappers onderzoek gedaan naar het verschil tussen succesvolle en minder succesvolle leiders. Hieruit bleek dat bescheiden leiders die gepassioneerd zijn om het beste uit hun bedrijf te halen en dit boven hun eigen belangen stellen het meest succesvol zijn. Daarnaast zijn ze bereid anderen te loven voor hun werk en zichzelf de schuld te geven als ze fouten maken.

De kracht die goede leiders dus onderscheidt van anderen is dat ze het aandurven juist beperkt te leiden. De leider is er om een duidelijk doel te stellen en het team te motiveren dit met succes te behalen. De belangrijkste methoden om een team te motiveren zijn het geven van ruimte aan de individuen om hun talenten optimaal te ontwikkelen en het belonen bij succes. Beschik jij over deze vaardigheden dan wordt je gegarandeerd een succesvolle leider.



Op zoek naar de leider in jezelf

Er zijn verschillende grote complexe problemen in de wereld: klimaatverandering, armoede, vluchtelingencrisis, je kan het zelf wel aanvullen. Grote problemen vragen om grote veranderingen, grote veranderingen vragen om grote leiders. We willen allemaal iets bijdragen in de wereld, maar hoe worden wij zo'n grote leider? Hoe kunnen wij later onze persoonlijke stempel drukken op de wereld? In het hoofdartikel wil ik deze keer samen met jullie op zoek gaan naar de leider in jezelf.

Tekst Jesse Bloemhof

Onze zoektocht begint zoals elke zoektocht tegenwoordig begint, met een simpele google-search op de term leiderschap:

Leiderschap is een proces waarbij een individu een groep van individuen beïnvloedt om een bepaald doel te bereiken. Vaak is dit iemand die een leidinggevende positie heeft binnen de desbetreffende groep, maar dit is geen vereiste.

Hier worden we niet veel wijzer van, een leider is iemand die een groep leidt om een doel te bereiken, tot zover konden we dit ook wel bedenken. Maar hoe kan iemand een leider zijn zonder een leidinggevende positie, wat is dan het verschil tussen een leider en een manager? We gaan verder op onderzoek. Een manager is verantwoordelijk voor het beheersen en controleren van processen. Zijn focus is gericht op het bereiken van concrete resultaten en vanuit deze verantwoordelijkheid stuurt hij mensen aan. Een leider stimuleert ook anderen om resultaten te bereiken, maar doet dit vanuit een duidelijke toekomstvisie. Hij wil de organisatie in de juiste richting verder brengen. Leiders hebben een duidelijke visie en motiveren hun medewerkers en dagen hun uit om zo dicht bij hun toekomstbeeld te komen.

"I have a dream!"

Om een groot leider te worden moeten we dus een visie ontwikkelen. Makkelijker gezegd dan gedaan. Mijn visie is dat we armen moeten helpen, klimaatverandering moeten tegengaan, de natuur moeten beschermen en we onrecht moeten tegengaan, maar dat is toch de visie van iedereen? Hoe ontwikkel je dan een persoonlijke toekomstvisie?

Voor inspiratie kijken we naar de grootste leiders van de twintigste eeuw.

Op nummer 1 komen we een mede-ingenieur tegen, Albert Einstein. Door velen gezien als de grootste inspirerende leider in de wereld van de wetenschap. Een idool voor velen van ons. Wat veel minder mensen weten is dat Einstein in de Verenigde Staten een voorloper was in de strijd tegen racisme. Een mooie quote van hem: "Vrede kan niet bereikt worden door middel van geweld, enkel door begrip". Een mooie quote en een mooie visie, vrede op aarde, maar dat wil toch iedereen? Is dat dan zo simpel? Als we het over visie hebben dan sluit nummer twee daar naadloos bij aan: "I have a dream!" Martin Luther King wordt gezien als het symbool voor de strijd tegen de onderdrukking van de zwarte Amerikaan, ook hier een quote van hem: "Onrecht waar dan ook is een bedreiging voor gerechtigheid alom". Het lijstje wordt nog aangevuld met andere grote namen zoals Nelson Mandela, Franklin D. Roosevelt, Ghandi en Bill Gates. Allemaal voorvechters van gelijkheid en een betere wereld voor



niet in hun rug aan. Ferme businessethiek is heel belangrijk, aldus Leen Zevenbergen, ex-directeur van Origin. Eerlijk zijn, geen spelletjes spelen, je woord houden. Hier sluit Stephen Covey op aan. Geweten is een belangrijke factor, het is het verschil tussen goed en slecht leiderschap. Visie, discipline en passie regeren de wereld. Visie, discipline, passie en geweten verbeteren de wereld. Leiderschap bij mooi weer is makkelijk aldus Laurens van der Tang, president van Baan, bij slecht weer is het een volstrekt ander verhaal. Moed, trouw en oprechtheid blijken dan van doorslaggevend belang.

Tot zover hebben we dus ontdekt in onze zoektocht naar de leider in onszelf dat een goede leider een visie heeft, die niet perse origineel of nieuw moet zijn, als je er maar voor de volle 100%

achter staat. Daarbij heeft een leider passie, is positief en heeft een faciliterende rol binnen een bedrijf. Huidige managers in het bedrijfsleven geven vooral aan dat je als leider eerlijk en oprecht moet zijn en echt moet geven om je medewerkers. We weten nu hoe waar we naar toe willen. Maar toch missen we nog een duidelijk plan van aanpak, hoe kunnen wij morgen wakker worden en beginnen met een leider zijn? Je hoort wel eens: verandering begint bij jezelf, maar hoe begin je dan? Om hier een antwoord op te vinden vervolgen we onze zoektocht.

*Visie, discipline en passie regeren de wereld.
Visie, discipline, passie en geweten verbeteren de wereld.*

We komen een artikel tegen waar op basis van een uitgebreide karakterstudie van succesvolle leiders van wederom Stephen Covey wordt uitgelegd hoe wij deze eigenschappen direct in onze praktijk kunnen toepassen. Wat gaan wij morgen doen als we wakker worden?

iedereen. Natuurlijk mooi, maar het blijft toch een simpele visie die door veel mensen wordt geambieerd. Onze toekomstvisie hoeft dus niet vernieuwend te zijn of origineel, als we het maar goed uitdragen. Dat is in ieder geval mooi meegenomen, maar toch, hoe draag je zoiets uit. Wat heb je nog meer nodig naast visie, om een goede leider te worden?

Wederom richten we ons weer op onze grote kennisbron van de huidige tijd, Google. Maar deze keer wil Google het ons niet zo makkelijk maken. Leiders hebben passie en zijn een inspiratiebron, termen waar we nog weinig mee kunnen. We zoeken verder, zijn er geen concrete acties die wij kunnen toepassen? Zijn er kenmerken van leiderschap die wij onszelf kunnen aanleren? We stuiten op verschillende lijstjes. Leiders zoeken naar positieve energie, begrijpen de kracht van "dankjewel" zeggen, zoeken contact en geven verantwoordelijkheid aan hun medewerkers. Daarbij heeft een leider een voorbeeldfunctie en moet zelf ook blijven leren. Dat zijn wel feiten waar we wat mee kunnen. Een leider heeft een faciliterende rol, is niet alleen een inspirerende maar ook een motiverende bron. Dat is een opsteker, we geven misschien niet allemaal even makkelijk taken uit handen en kunnen misschien ook niet allemaal even goed motiveren, maar dit kun je leren. Dit zijn acties die we kunnen uitproberen, kunnen oefenen en kunnen verbeteren.

Over de rol van een leider binnen een bedrijf zijn verschillende artikelen te vinden. Intermediair vroeg aan negen managers wat iemand een goede leider maakte. Een goede leider moet van mensen houden, hij moet goed kunnen luisteren, echt luisteren, aldus Kees Storm, raad van bestuur van Aegon. Je moet als leider voor elkaar krijgen dat mensen dat doen waar ze goed in zijn en plezier in hebben. Je valt je mensen ook



Ten eerste beginnen we morgen met pro-actief zijn. We gaan accepteren dat we niet overal invloed op hebben, maar richten ons op datgene waar we wel invloed op hebben. Ten tweede gaan we een einddoel verzinnen, dit kan voor die dag zijn, maar ook voor een project. Vervolgens gaan we al het werk dat op ons afkomt verdelen in drie categorieën: doen, delegeren en dumpen. Is het belangrijk voor ons einddoel doen we het zelf, is het niet belangrijk maar draagt het wel bij delegeren we en als het helemaal niet bijdraagt zeggen we nee. Verder gaan we op zoek naar win-win situaties, we zijn dus niet uit op macht (dan creëren we verliezers), maar we willen ook niet te aardig gevonden worden (dan verliezen we zelf). En voor gevoelens van revanche en wraak is al helemaal geen plaats.

We gaan proberen goed te luisteren naar de mensen om ons heen. Probeer eerst te begrijpen, om vervolgens begrepen te worden. Om invloed uit te kunnen oefenen, moeten we zelf ook beïnvloedbaar zijn. Hiermee creëren we goodwill en invloed. Een van de belangrijkste tips die we kregen, blijft ook dat we ons moeten blijven ontwikkelen. Het belangrijkste instrument dat we hebben, blijven we zelf en een succesvolle leider ontwikkelt

zelf zijn vaardigheden, zelfbewustzijn en zijn zuiver geweten. Dit is voor een leider even belangrijk als de ontwikkeling van spierkracht voor een topatleet. We gaan morgen met frisse moed en vertrouwen de wereld in. Een leider durft het aan om niet te weten waar contact met anderen toe zal leiden en we gaan morgen gewoon het avontuur met zijn allen aan.

Probeer eerst te begrijpen, om vervolgens begrepen te worden

En zo is aan het einde van deze pagina onze zoektocht afgelopen. We hebben geleerd dat om een groot leider te worden we klein moeten beginnen. Wees eerlijk en oprecht, geef om anderen en ontwikkel jezelf, zo ontwikkelen we de bouwstenen van een goed mens. Vanuit deze bouwstenen gaan we onze visie uitdragen en gaan wij de wereld veranderen. Daar moeten we eigenlijk helemaal niet morgenochtend mee beginnen als we opstaan. Daar beginnen we nu mee, met het omslaan van deze pagina en het nog meer leren over het thema Leiderschap. Zodra we de Consul uit hebben gelezen, gaan we samen op een nieuwe zoektocht, op weg om de nieuwe leiders van de toekomst te worden!



Onderwijspagina

Developments in Online Education: Earnings credits (ECTS) for MOOCs!

The world of online education is developing rapidly. In 2012, Harvard University and MIT started edx.org, the site where you can find free high-quality online courses, accessible for everyone. These courses are called MOOCs. Now in 2016, you can earn credits with these courses! The circumstances differ: sometimes there are admission requirements and the prices for credits aren't always the same. There are not only MOOCs for credits, but also MOOC-based degrees! But first: what is a credit?

Different types of credits

The most used credits in the world are US credits, UK credits and European credits (ECTS). One US Credit accounts for 15-16 contact hours, and one ECTS accounts for 25-30 study hours (in the Netherlands: 28 hours), contact hours included. In the US, students are generally expected to spend 3 hours on study per contact hour. Different educational institutes use different conversions. The most common conversion is one ECTS to half a US credit. The most common conversion of ECTS to UK credits is one ECTS to two UK credits.

MOOCs for credits

The Arizona State University and EdX created the Global Freshmen Academy that offers full freshman-level courses by MOOCs. Enrolling for such a course with the verified certificate

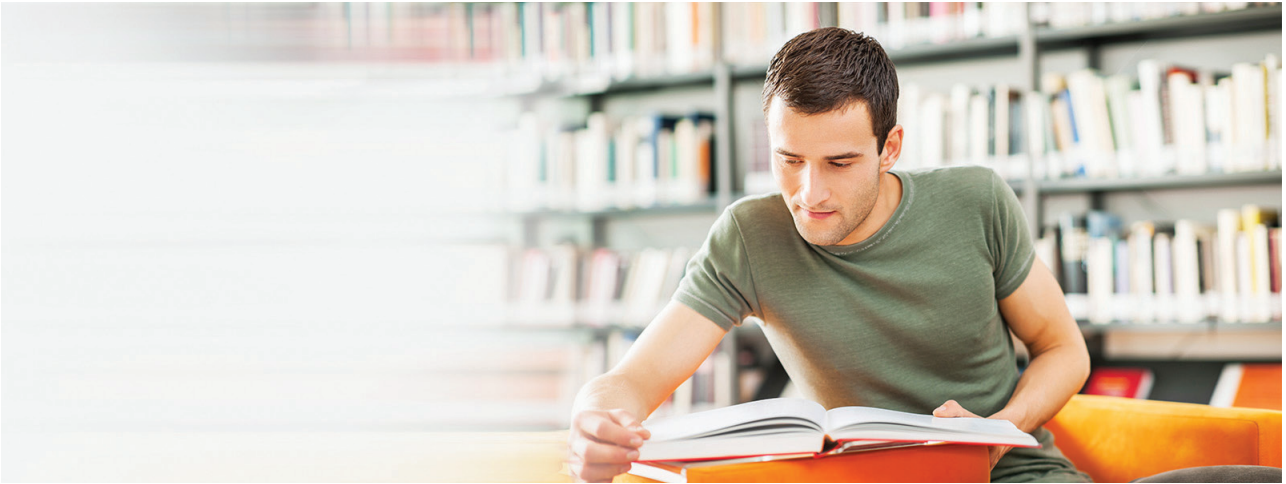
option costs \$49. To earn the transferable credits someone has to pay an extra \$600 per course afterwards. For these courses there are no admission requirements.

There are other universities where someone can earn credits for MOOCs. The Delft University of Technology for example participates in a MOOC-exchange programme. Eight top-universities have agreed to accept credits of special MOOCs of participating universities. All these universities will try to make 10 MOOCs for credits. So from next year on, every DUT-student might be able to earn credits for one out of 80 MOOCs for credits.

MOOC-based degree: MITs MicroMasters

An example of a MOOC-based degree is the MicroMasters in Supply Chain Management (SCM), that MIT has started this February. Now what is this MicroMasters? The MicroMasters is a free online full semester of regular education. After passing all tests, someone has to pay 1500 dollar to receive a verified certificate. There aren't any admission requirements. Students who do exceptionally well will be considered for admission to the regular SCM master programme. Admitted students can use their MicroMasters credentials as course credit for one full semester of the two-semester master programme. So this MicroMasters is a possibility to get some MIT-education.

To conclude, online education gives students and non-students more and more possibilities to develop themselves. Everyone, all over the world, can enjoy it and take advantage of it! What are you waiting for?



Parsifal: The Grand Opera and The Game

TPM and Operadagen Rotterdam worked together on a contemporary adaptation of the opera Parsifal. Rens Kortmann, an assistant professor at the Policy Analysis section contributed to a real-life game in this adaptation. The main character, Parsifal, was removed from Wagner's work. Instead, the audience was invited to play the opera game and become Parsifal themselves. Rens Kortmann evaluated the game design and resulting performance for his research into simulation and gaming. During the introduction week for TPM in September 2016, first-year students will play an adapted version of this game! If you are interested in playing a role in this event, please contact Rens Kortmann or Ivo Bouwmans.

Het 24ste stelt zich voor

Lieve Curioten,

Tijdens de drukste borrel ooit in het TB cafe en tijdens de uitreiking van de allereerste mooie mannenkalender was het aan het 24ste bestuur om zich bekend te maken aan heel Curius! Een einde van een periode van roddels en speculaties. Een uitgebreid verslag, inclusief het bekendmakingsfilmpje, is te vinden op de Expocie. Maar wie zijn die zes mensen precies die volgend jaar de vereniging gaan leiden, en waar kun jij ze van kennen?

Laten we beginnen met de Secretaris, 2e jaars TB'er Flip Steenbrink. Altijd klaar voor een mooi feestje of een goed gesprek. Dat Flip wel houdt van een feestje zie je terug in het feit dat hij zo nu en dan wel in de Lorre te vinden is en medeorganisator is geweest van de Pco. Daarnaast heeft hij afgelopen zomer ook een wederom schitterend eerstejaarsweekend neergezet. Dan gaan we door naar de man van het geld: de Thesaurier van het 24ste is Pim Munters. Paar maanden geleden nog de 23ste dies van Curius neergezet, maar ondertussen meer bezig met hoe lang hij zijn baardje moet laten groeien voor zijn bestuursfoto. Dus heb je tips voor hem of denk je de perfecte baard voor Pim gezien te hebben, schroom niet om hem hierop aan te spreken. De commissaris Bachelor is Elsemiek Smilde zijn, maar zeg maar gewoon Els. Ze heeft een tijdje terug een legendarische reis naar Warschau neergezet met de interactie waar vele bedrijven bezocht zijn door enthousiaste Curioten. Maar wat Els eigenlijk echt goed kenmerkt zijn haar fantastische en zeer herkenbare dansmoves. Vraag hier vooral een keer naar en ze zal met liefde aan je laten

zien wat ze in huis heeft. De commissaris Master en Carriere is Mathijs Bijkerk. 3e jaars student en tevens de jongste van de hele groep. Dit jaar heeft hij plaatsgenomen in de FSR maar zag nog genoeg mogelijkheden voor het verbeteren van ons onderwijs. Verder lacht hij om bijna elke grap, dus ben je een beetje onzeker of de grap wel leuk is, loop dan naar Mathijs en je zal met een goed gevoel weggaan. Commissaris Externe Betrekkingen van het 24ste bestuur is Fuuk van der Scheer. Ze is een half jaartje op reis geweest door Indonesië, maar ondertussen weer terug en klaar voor een nieuw avontuur. Naast het feit dat zij ook de WOIJ heeft georganiseerd, is zij al een tijdje het gezicht van het voorlichtingsteam van TB. En dan als laatste ikzelf, Michael van der Wielen, de President van het 24ste bestuur. Afgelopen jaar ben ik druk bezig geweest met de organisatie van het LCB om TB ook landelijk op de kaart te zetten. Verder heb ik het jaar daarvoor ervoor gezorgd dat iedereen op donderdag vanaf 16:00 een lekker koud Grolschje kon drinken in het TB cafe met de BarCo.

Langzaamaan beginnen wij met de eerste kleine projectjes en na de zomervakantie zullen wij het van het 23ste bestuur overnemen. Ondanks het feit dat we nu nog niet op het hok zitten kan je ons altijd aanspreken met vragen of gewoon voor een goed verhaal!

Wij hebben er heel erg veel zin in, tot volgend jaar!

Namens het 24ste,
Michael van der Wielen



Interview Alex Brenninkmeijer



Een onafhankelijke functionaris die klachten van burgers over onbehoorlijk overheidsoptreden behandelt: de Nationale Ombudsman. Wij spraken over het uitoefenen van deze taak met voormalig ombudsman Alex Brenninkmeijer.

Tekst Willemijn de Boer

U bent onze nationale ombudsman geweest. Ik verwacht dat u tijdens het uitvoeren van die taak veel klachten te verwerken kreeg. Wat is een goede en interessante kwestie voor een nationale ombudsman?

Je moet weten dat de ombudsman zaken pas krijgt als het desbetreffende bestuursorgaan zelf de klacht ook al behandeld heeft. De belangrijkste klacht van burgers is dan het bezwaar dat mensen zich niet serieus genomen voelen. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat mensen een probleem hebben en daar geen antwoord of oplossing voor krijgen; ze worden dan van het kastje naar de muur gestuurd en voelen zich om dat feit niet serieus genomen. Het bestuursorgaan van de overheid kan bijvoorbeeld een onzinnig antwoord geven, denk hierbij aan de bekende antwoorden: "van de computer mag het niet" of "ik zie hier op mijn beeldscherm staan dat...". Je ziet nu dat die digitalisering duidelijk zijn effecten heeft, de ontevredenheid schuilt zich vaak achter deze digitalisering. Zichzelf niet serieus genomen voelen speelt bij mensen vaak op als je op een gegeven ogenblik als burger een bepaald belang hebt, een belang dat bij de overheid niet gehoord wordt. In dat geval wordt de burger ontevreden. Op het moment dat iemand aangeeft dat hij grote moeite had met het lange wachten op een antwoord, en het bestuursorgaan over dit probleem heen praat in plaats van er excuses voor te maken, dan heeft hij het gevoel dat hij niet serieus genomen wordt. In feite gaat het er altijd om dat professionals die contact hebben met burgers, vaak alleen maar heel erg letten op de inhoud: "wat beslissen we, wat moeten we doen, wie gaat waarover". Er wordt dan te weinig aandacht besteed aan de relatie tussen die professional en de burger. Het verschil tussen de inhoud van het onderwerp en die relatie is heel essentieel. Mensen reageren primair op

het feit dat het in die relatie goed gaat. Stel je voor, je krijgt een bekeuring uitgeschreven door een agent. Als die agent zich correct opstelt, dan aanvaarden de meeste mensen die bekeuring wel, hij doet het immers voor zijn werk. Op het moment dat die agent onbeleefd en respectloos is, worden mensen boos.

Wat is de toegevoegde waarde van een Nationale ombudsman?

In de eerste plaats is het belangrijk dat de ombudsman een oor vormt, wat overigens ook het symbool op de trap van het gebouw van de ombudsman is. Het gehoor vinden, dat is heel erg belangrijk. Ook in persoonlijke contacten met burgers die moeilijkheden hadden met de overheid kwam het vaak voor dat mensen het fijn vonden dat er eindelijk iemand naar ze luisterde. Dat is een belangrijke toegevoegde waarde. Op de tweede plaats heeft de ombudsman een hele grote deskundigheid opgebouwd over de manier waarop je als overheidsorganisatie goede contacten kunt onderhouden met burgers. Heldere taal gebruiken en jezelf correct gedragen

zijn hier belangrijke aspecten. Met dat soort aspecten kan hij de kwaliteit van het openbaar bestuur enorm versterken. De rapporten van de ombudsman kun je zien als een heel goed advies over de verbetering van je organisatie. Een aantal malen heb ik als ombudsman ook hele directe acties ondernomen. Een Nationale ombudsman is van grote waarde voor de algehele tevredenheid van de burgers in Nederland, hij zorgt ervoor dat ze beter geholpen worden. Mensen hoeven niet altijd gelijk te krijgen, het overgrote deel van de mensen is tevreden als ze op een nette manier behandeld worden.



Zijn er overwegingen om niet op bepaalde klachten in te gaan?

Het is heel belangrijk dat de overheidsorganisatie eerst zelf de kans heeft gekregen om de klacht op te lossen. Het is ook altijd van belang om je te realiseren dat we kwesties waarover je gewoon een juridische procedure kunt voeren niet behandelen, dat zijn zaken waar je niet mee bij de ombudsman terecht moet. Daarmee moet je dan naar de rechter.

Hoe wordt de onafhankelijkheid van een Nationale ombudsman gewaarborgd, in het achterhoofd houdende dat hij wel wordt gekozen en aangesteld door de Tweede Kamer?

Een ombudsman moet boven de partijen in de Tweede Kamer staan. Hij wordt benoemd door de Tweede Kamer, dan is het heel belangrijk dat je niet van een bepaalde partij bent. De uitspraak of mening van een ombudsman mag daarom ook geen politieke kleur hebben.

Werkt de Nationale ombudsman samen met consumentenorganisaties zoals radar en de consumentenbond?

In mijn tijd heb ik altijd veel contact onderhouden met dat soort organisaties. De consumentenbond heeft mij bijvoorbeeld een aantal keer uitgenodigd om een jaarcongres toe te spreken. Met een programma als Radar hadden we zeer intensief contact. Die hielden zich op dat moment ook bezig met klachten over de gezondheidszorg, zoals ik als ombudsman ook deed. Ik heb bijvoorbeeld via het programma van Radar een oproep geplaatst of mensen zich wilden melden die slechte ervaringen met sector van de gezondheidszorg hadden. Het primaire doel was toen om te kijken hoe groot het probleem in deze sector eigenlijk was. Een goede bijkomstigheid was natuurlijk dat veel mensen die naar de televisie keken zich beseften dat de ombudsman ergens voor staat en ze wellicht kan helpen.

Maakt de organisatie vaker gebruik van de publiciteit om kwesties op te lossen?

Laat ik het zo zeggen: de media zijn vaak de beste vrienden van de ombudsman. Een column in de Telegraaf is bijvoorbeeld heel lang heel waardevol voor de organisatie geweest. Dan schreven we iedere week weer een verhaaltje op de tweede pagina over zaken die goed liepen en die niet goed liepen, wat altijd enorm gewaardeerd werd. Je kunt je voorstellen dat dat natuurlijk erg leuk is. Tevens hebben de onderzoeksjournalisten van een programma als Argos, verschillende keren met ons samengewerkt. Je zou dus wel kunnen concluderen dat een goede relatie met de media zeker waardevol is voor het werk van de ombudsman.

Er zijn een hoop voorwaarden waaraan je moet kunnen voldoen om een klacht in te kunnen dienen. Maken die voorwaarden het niet te hoogdrempelig om toch een klacht in te kunnen dienen? Zoals het indienen van klachten nu wettelijk geregeld is, is het inderdaad behoorlijk ingewikkeld. Maar in de praktijk is het helemaal niet zo ingewikkeld en wordt er gezorgd dat de ombudsman een telefoonnummer heeft en de mensen zelf uitnodigt. Ze kijken vervolgens in overleg wat de ombudsman wel en niet voor je kan betekenen. De mogelijkheid om je stem te laten horen wordt dan juist heel laagdrempelig gehouden en dat werkt meestal goed.

Hoeveel klachten per jaar krijgt de organisatie ongeveer te verwerken?

Dat weet ik zo uit mijn hoofd eigenlijk niet, daar zou je even voor in het jaarverslag moeten kijken. Ik dacht dat het gaat om zo'n 23.000 klachten per jaar.

Stel dat je nu als student in je hoofd zou hebben dat je graag Nationale ombudsman wilt worden. Is dat een kwestie van een normale sollicitatieprocedure, of is het vooral belangrijk om veel mensen te kennen, te lobbyen en bekend te zijn in de branche?

Het is voor jullie belangrijk om te weten dat het in zijn geheel niet om lobbyen of 'mensen kennen' gaat. De sollicitatieprocedure start met een advertentie in de krant. Daar reageren mensen op, die vervolgens zelf in de sollicitatieprocedure terecht komen. Er is dan een commissie van drie personen, bestaande uit de vicepresident van de Raad van State, de president van de Hoge Raad en de president van de Algemene Rekenkamer. De commissie ontvangt kandidaten en doet een aanbeveling van vaak drie personen aan de Tweede Kamer. Uiteindelijk benoemt de Tweede Kamer de nieuwe ombudsman. In principe is het een hele mooie procedure die ook de onafhankelijkheid van de ombudsman waarborgt, maar het is ongelofelijk misgegaan bij mijn opvolging. Voor jullie is het vooral van belang om te weten dat er juist geen enkel lobbygesprek bij komt kijken.

De Nationale ombudsman publiceert zijn conclusies in een jaarlijks verslag. Wordt er door de overheid iets met dit verslag gedaan?

Je moet het zo zien: de Nationale ombudsman komt aan in de Tweede Kamer en biedt zijn jaarverslag aan. Daarna vindt een overleg plaats tussen de Tweede Kamer en de ombudsman over zijn belangrijkste bevindingen. Tot slot reageert het

kabinet op de aanbeveling van de ombudsman. Er wordt natuurlijk niet altijd in zijn geheel iets mee gedaan, maar zeker wel op belangrijke punten.

Het thema van de consul waar we nu aan werken is leiderschap. Zag u uzelf als leider tijdens uw loopbaan als Nationale ombudsman?

Nee, dat zeker niet zelfs! Zo heb ik het nooit bekeken. Het is wel zo dat een instituut als de Nationale ombudsman leiderschap moet tonen. Dat betekent dat je authentiek moet zijn; niet een automaat, niet de zoveelste ambtenaar. Je moet gewoon een gezicht zijn dat mensen vertrouwen geeft en mensen ervan verzekert dat de ombudsman iets voor ze kan betekenen. Het leiderschap zit hem er overigens ook in dat je tegenover overheidsorganisaties met grote krachten staat en je gewoon je rug recht moet durven houden. Een beetje lef is belangrijk. Je moet ergens voor durven te staan. Ik heb de indruk dat dat altijd erg gewaardeerd is. De ombudsman is niet iemand die bukt of opzij gaat, hij staat waarvoor hij moet staan.

Vond u dat moeilijk?

Nee, ik ben een professional. Heel lang ben ik ook rechter geweest en dan moet je ook een rechte rug hebben. Ik vond het juist boeiend, ik heb het nooit als lastig ervaren in die zin dat ik er nooit echt mee geworsteld heb. Ik heb wel in heel veel situaties gepuzzeld om erachter te komen hoe ik een probleem op de beste manier kon aanpakken. Daarin moet je trouwens ook creatief zijn, je kunt niet iedere keer hetzelfde reageren. Je moet iedere keer weer een andere oplossing bedenken en dat kan heel verrassend zijn.



Bij ons op TB

Leadership for Engineers

Sommigen zullen het al kennen, sommigen ook niet: edX. EdX is opgericht door Harvard University en MIT in 2012 en biedt online vakken overal ter wereld aan vanuit verschillende universiteiten. EdX is open source en biedt gratis online vakken aan met als doel om educatie voor iedereen beschikbaar te maken ter wereld en daarbij kennis en onderzoek te delen op grote schaal. EdX heeft meer dan 90 globale partners waaronder dus Harvard en MIT, maar ook partners als UC Berkeley, Microsoft en onze eigen TU Delft. Vanuit de TU Delft worden ook vakken aangeboden. In het kader van het thema leiderschap in deze Consul lees je hier over het nieuwe vak dat gaat worden aangeboden door onze eigen TB Professor Hans de Bruijn: Leadership for Engineers. Professor de Bruijn heeft vorig jaar voor het eerste een edX vak gegeven over Framing. Naar aanleiding van het succes van dit vak is besloten om ook een online vak te geven over leiderschap.

Tekst Jesse Bloemhof

De MOOC: Leadership for Engineers

Het idee achter het vak is dat veel van de huidige wereldwijde uitdagingen technische oplossingen vereisen. Om maar een paar voorbeelden te noemen: de klimaatverandering, de groei van de wereldbevolking, cyberveiligheid, de toenemende vraag naar schaarse middelen, digitalisering en de overgang van fossiele brandstoffen naar duurzame energie. Met dit in het achterhoofd, is het dan ook geen verrassing dat een kwart van de CEO's van de 100 grootste bedrijven in de wereld een ingenieursdiploma heeft. Techniek is nu al heel belangrijk in onze samenleving en wordt in de toekomst steeds belangrijker. Het oplossen van deze mondiale problemen vereist leiders die, in de eerste plaats, comfortabel zijn met de technologie, modellen en kwantitatieve analyses. Leiders die systemen zien in plaats van geïsoleerde problemen. Echter, het begrijpen van de technologie is niet genoeg. In de tweede plaats moeten succesvolle leiders vandaag zowel de ideeën en de know-how hebben om deze ideeën uit te voeren door samen te werken met anderen. De wereld wordt steeds complexer en om een plan te kunnen uitvoeren zullen alle belangen van verschillende partijen moeten worden behartigd.

We hebben leiders nodig die weten hoe ze kansen grijpen

in een wereld waar het draait om netwerken. Leiders die mensen en andere belanghebbenden kunnen mobiliseren voor grootschalige verandering. Leiders die in staat zijn om zichzelf en anderen te verplaatsen van het 'ik' naar het 'wij'. Leiders die op de lange termijn gericht zijn en naast het leveren van economische winst, ook een positieve bijdrage leveren aan de maatschappij en het milieu. In het vak wordt dit 'Sustainable Leadership' genoemd.

Het vak is opgebouwd uit drie verschillende delen. In het eerste deel wordt de context waar leiders tegenwoordig mee worden geconfronteerd besproken. Daarbij wordt geprobeerd een goed begrip te krijgen van de complexiteit van de mondiale en zakelijke uitdagingen. In het tweede deel wordt er gekeken naar 'Persoonlijk Leiderschap': Wie ben ik? In het derde deel worden deze onderwerpen bij elkaar gebracht.

Naar aanleiding van dit vak hebben we enkele vragen gesteld aan Hans de Bruijn over zijn persoonlijke motivatie en de rol van Technische Bestuurskunde.

Zou u kunnen vertellen hoe u tot het idee bent gekomen om dit vak te gaan geven? Ziet u een gat in de 'vakkenmarkt' die u graag wilt vullen? Of denkt u dat juist nu met de huidige technologische ontwikkelingen leiderschap een belangrijkere rol gaat spelen voor ingenieurs die er eerder niet was?

Het idee van de MOOC is dat we dit eigenlijk uit willen werken tot een ProfED, met een kleine fee. Het zit immers nog in een testfase, om te bepalen in hoeverre dit uitgewerkt kan worden voor een specifiek publiek. Daarom beginnen wij met een MOOC, met een beperkt aantal ideeën, die later uitgewerkt kan worden tot een professionele course bedoeld om specifiek ingenieurs te ondersteunen. Dit doen we omdat duidelijker wordt dat heden ten dage leiderschap binnen technologieën steeds meer van belang begint te raken. Dat is het gat dat het vak binnen de vakkenmarkt zal vullen. Kijk bijvoorbeeld maar naar industrieën, grote multinationals of internet waar leiderschap van groot belang is of zal zijn, juist voor ingenieurs zelf. Het vak wil gebruik gaan maken van de technische skills van de ingenieur. Waar ondersteunen deze de analytische skills en waar zitten deze de analytische skills juist in de weg?

Hoe belangrijk denkt u dat Leiderschap is voor een TB'er ten opzichte van andere type Engineers?

Kijk maar naar de studie zelf. Leiderschap is de essentie binnen deze studie, ten opzichte van ingenieurs is dat nu juist van belang binnen deze studie. Het zit in ieder vak weer verweven. Een persoon komt immers na de studie terecht in 'leadership at all levels'. Als eerste voorbeeld natuurlijk CEO's of grote multinationals, maar ook in kleinere bedrijven of op de werkvloer zelf. Dat leiderschap komt terug in de uiteindelijke ProfED, gebaseerd op elementen van TBM.

Wat of wie vindt u de grootste of beste voorbeelden van leiderschap, heeft u bijvoorbeeld bepaalde staatshoofden of coaches die u gebruikt als voorbeeld voor goed leiderschap?

Nee, een persoon is juist geen voorbeeld. Het is nu een beeld wat vaak aangeleerd wordt bij mensen, dat iemand een succesvol



leider is, maar een persoon is alleen een effectief leider onder bepaalde omstandigheden. Binnen het vak is juist het idee het beeld van mensen te verbreden en de aandacht van het idee af halen dat iemand een succesvol leider is. Mensen kunnen in een bepaalde situatie een succesvol leider zijn. Bijvoorbeeld iemand als Winston Churchill, een veel gebruikt voorbeeld. De man was immers een oorlogspresident en in de tijd van de Tweede Wereldoorlog daarom een succesvol bestuurder. Juist na de oorlog is gebleken dat Churchill alleen in die situatie een succesvol leider was. Na de oorlog is hij, als oorlogspresident, vervangen voor een gematigder kandidaat, net waar het volk toen behoefte aan had.

Waar ziet u in uw eigen leven leiderschap terugkomen, bijvoorbeeld in uw werk op de universiteit of uw persoonlijke leven?

Je bevindt je als persoon op TB in een hele leuke omgeving. Een zeer professionele organisatie met zeer hoogopgeleide mensen, maar daarmee ook een lastig te besturen organisatie, het intellect bevindt zich namelijk onderin met de professoren. Als leidinggevende gebeurt het op de TU al snel dat jij als leidinggevende tien mensen aan kan sturen, waarvan er negen intelligenter zijn dan jijzelf.



Kwestie in het nieuws

Robotisering op de arbeidsmarkt

In de rubriek 'kwestie in het nieuws' wordt de mening van verschillende docenten gevraagd over een onderwerp in het nieuws. Deze kwestie wordt vanuit verschillende uitgangspunten bekeken. In deze editie van 'kwestie in het nieuws' wordt de robotisering op de arbeidsmarkt besproken.

Waar gaat het over?

Robotisering lijkt zowel banen te vernietigen als banen te creëren. Moeten we robots omarmen vanwege de welvaartsverhoging die zij met zich meebrengen, of moeten we ze verachten, omdat ze onze banen afpakken? Wat zijn de gevolgen van robotisering op de arbeidsmarkt en wie krijgen er vooral mee te maken? Bovendien reist de vraag of de robots niet alleen de banen van de lager-opgeleiden zullen overnemen. Dat terwijl de hoger-opgeleiden alleen maar meer kennis en kunde tot hun beschikking krijgen. Dit zal, kort door de bocht gezegd, waarschijnlijk alleen maar leiden tot een grotere welvaartsverdeling. Niet zo zeer tot een algemene welvaartsgroei dus. Is het bovendien vanuit technisch oogpunt gezien eigenlijk wel mogelijk om robots 'werk van mensen' te laten doen? En gaat dat niet ten koste van de precisie van het vak? Welke functietaken zijn geschikt om door robots te laten doen? Al met al een lastig vraagstuk, waar wij -als lezer- graag nieuwe inzichten van willen zien. We vroegen daarom Haiko van der Voort en Virginia Dignum vanuit hun vakgebied en academisch oogpunt hun opinie te geven over het vraagstuk of robotisering dan wel niet aangemoedigd zou moeten worden.

Virginia Dignum

Robots, and other forms of automation, already took over many of our jobs, and will continue to do so in the future. In fact, the nature of labour has always been in evolution and at each stage, observers have expressed alarm that changes in labour demands will lead to a social nightmare of unemployment and to the financial losses of others. Work today is not what is used to be even only 20 or 30 years ago (e.g. no one is a typist, an elevator operator or a telephonist anymore), skills have become obsolete (e.g. head calculation, or manual typesetting) and communities have suffered from the loss of welfare that local industries brought (e.g. mining industry in Limburg). However, history shows that with time economies adjust and new, often better-paying, jobs appeared. Still, many people and communities never really recovered. It seems then that whereas overall wealth has grown and productivity

has increased, change does not affect all equally and some individuals suffer much more than others even if, in the end society as a whole is better off.

Is robotization then different? Yes and no.

Even though robotization follows from further automation efforts and changes and will developments thus follow the path observed in the past, robots are associated with intelligence and autonomy, which are defining properties of being human. And this makes robots to seem like a 'closer' threat in the sense that robots are perceived to be able to take over all of our jobs and skills.

Artificial Intelligence (AI) has long since been aware of the possibility of 'superintelligence'. A superintelligent system can be defined as a system that exceeds the capabilities of humans in every relevant endeavour, can out-manoeuvre humans any time its goals conflict with human goals. So, if such systems can exist and if it is possible for a superintelligence's goals to conflict with basic human values, then AI can overrule human intelligence, and eventually lead to our extinction. This is thus a big change! Robots may be able to replace us integrally!

Before things get that far, we need to understand the current situation. Even though AI has made extreme progress in the last few years, in particular through the application of machine learning (deep-learning) approaches, it is still very far from human like intelligence. In particular, common-sense knowledge, context understanding, and, in the case of robots, human-like movement and motion, are still many bridges too far. However, this does not mean that we shouldn't be aware of opportunities

and dangers.

In my view, there are three aspects of particular concern, if we want to ensure that robotization and other AI-related developments are to be for societal good.

Firstly, awareness of the ethical consequences of AI research and development, and formalisation of accountability. Who is to blame if a self-driving car harms a pedestrian? The builder of the hardware (sensors, actuators)? The builder of the software that enables the car to decide on a path? The authorities that allow the car in the road? The owner that can personalise the car decision-making system to meet its preferences? The car itself because its behaviour is based on its own learning? All of them?

Secondly, the need to develop models and algorithms that enable AI systems to reason about and take decisions based on responsibility, and to justify their decisions accordingly. Current deep-learning mechanisms are unable to link decisions to inputs, and therefore not explain their acts in ways that we can understand. However, we need our future self-driving cars to deal with moral dilemmas such as the decision to veer left and harm a pedestrian or veer right and harm its passengers.

Thirdly, transparency and participation is necessary. Here education plays an important role, both to ensure that knowledge of the potential AI is widespread, as well as to make people aware that they can participate in shaping the societal development.

A new and more ambitious form of governance is one of the most pressing needs in order to ensure that the inevitable

robotization process will serve societal good. Only then accountability, responsibility and transparency are possible.

Haiko van der Voort

Robotisering neemt onze banen af. Bovendien zal het leiden tot een ongelijke welvaartsverdeling. Is dat zo? De stellingen geven een wat pessimistisch toekomstbeeld. Nog net geen apocalyps, maar wel een wereld waarin een groot aantal ongelukkigen knarsetandend moet zien hoe een creatie van onszelf ons nog net niet uitlucht. Mijn eerste associaties bij deze stellingen waren echter geruststellend.

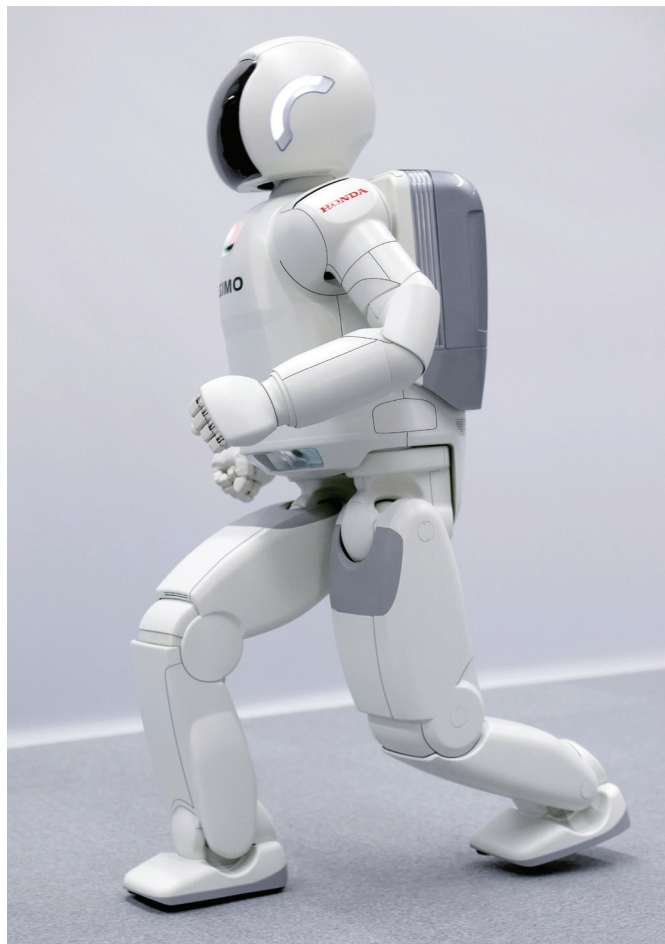
De stelling gaat er ten eerste van uit dat het aantal banen schaars is. Anders is immers geen sprake van 'afnemen'. Wees niet ongerust! We zijn

bijzonder creatief in het vinden van banen. Wist je dat er ook al een pleziermanager bestond? En dan is er nog de wet van Parkinson. Deze zegt dat work expands to fill the time available for its completion. Dus als je voor een enkele opdracht een uur krijgt, dan doe je er een uur over. Maar als je er drie uur voor krijgt, dan doe je er drie uur over. Er is dus altijd tijdsdruk en een behoefte aan helpende handen. Kortom: zolang we er geld voor hebben, dan zijn er ook banen. Robots of niet.

Maar zijn eenvoudige banen kwetsbaarder voor overname door robots, waardoor er een groter verschil ontstaat tussen zij die wel kennen en zij die niet kennen? Dat zou zomaar kunnen. De klassieke stalen mens werd ingezet bij eenvoudig af te bakenen taken. Denk aan de auto-industrie. Mochten robots goedkoper worden, dan zijn wellicht alle industrieën aan de beurt waar mensen nu al als robots behandeld worden. Dat zijn de mensen die eenvoudige processen doen, veelal achter lopende banden of in cubicles. Mensen die je aan en uit kunt zetten, of eenvoudig op een andere taak kunt zetten. En dat zijn veelal de laagopgeleiden. Wellicht dat robots ook de gewenste glimlach kunnen leveren bij het leveren van jouw burger bij de McDonalds.

Ook hier is er een 'maar'. Veel eenvoudig werk is uitbesteed aan lagelonenlanden. De intensieve menshouderij zie je hier in Nederland niet zo veel meer, maar wel in China en India. Maar wat blijkt: niet alle eenvoudige klussen blijken zo makkelijk uit te besteden. Het blijkt heel lastig om Chinezen een goede kaasschaaf te laten maken, omdat ze die zelf niet gebruiken. Zou een robot dat wel kunnen? Bovendien blijkt het heel lastig om productie en innovatie ver van elkaar te organiseren. De besparingen van korte lijnen tussen zij die bedenken en zij die uitvoeren blijken voor sommige bedrijven de kosten van hoge lonen in Nederland te overtreffen. Gevolg: backshoring. Activiteiten die voorheen werden uitbesteed aan lagelonenlanden – en die dus te robotiseren zouden zijn – worden weer teruggehaald naar Nederland.

Er is nog een andere maar, hoewel die niet heel geruststellend is voor iedereen. Twee verschijnselen doen betwijfelen of alleen de lager opgeleiden zullen worden verruild door robots. Het eerste verschijnsel is big data. De capaciteit om data te verwerken is zo groot geworden, dat we met slimme algoritmen computers aan het werk kunnen zetten om informatie te verzamelen ten behoeve van allerlei beslissingen. Ofwel: de computer doet onderzoek! Het tweede verschijnsel is digitalisering van onderwijs. Mensen vanuit de hele wereld kunnen tegenwoordig online onderwijs volgen, met filmpjes van colleges en volledig digitaal verwerkbaar opdrachten. Het is slechts een kwestie van tijd dat diploma's die je kunt behalen door het volgen van dergelijke online cursussen internationaal zullen worden erkend. Ofwel: de computer geeft onderwijs! Zo komen we toch nog op een dramatisch einde van dit verhaal. Knijp maar eens in de arm van je docent, want voor je het weet... Ik heb dit stukje nog net zelf geschreven.



Afstudeerder aan 't woord

Jakar Westerbeek



In deze editie van 'afstudeerder aan het woord' lees je een interview met Jakar Westerbeek. Hij is sinds april afgestudeerd met zijn scriptie over de effecten van deeleconomie platformen zoals Uber en AirBnB. In dit artikel lees je over zijn ervaringen met het afstuderen, zijn huidige werkgever KWINK groep en geeft hij een aantal tips voor afstudeerders.

Tekst Montijn van de Ven

Zou je iets over jezelf willen vertellen?

Mijn naam is Jakar Westerbeek, ik ben begonnen met Technische Bestuurskunde in 2009. Vanaf het begin van mijn bachelor heb ik gekozen voor het ICT domein. Bij Curius heb ik verschillende commissies gedaan en was ik commissaris Bachelor van het 19e bestuur. Ook heb ik de Master SEPAM gedaan. Vanaf het begin van mijn studietijd heb ik op de JvB gewoond met 18 mensen. Daar woon ik nu nog steeds. Momenteel ben ik op zoek naar een huis in Den Haag. Vorig jaar september ben ik begonnen met afstuderen. Ik heb in totaal 2,5 jaar over mijn Master gedaan. Anderhalf jaar heb ik de SEPAM vakken gedaan met een specialisatie in Delft. Daarna ben ik nog een extra half jaar in Pittsburgh in Amerika geweest om daar extra vakken te doen. Dat half jaar in het buitenland vond ik heel leuk. In mei ben ik teruggekomen en na de zomer ben ik begonnen met afstuderen. Toen heb ik stage gelopen bij KWINK groep. Dat is wederzijds heel goed bevallen, daarom heb ik van KWINK groep een aanbod gekregen om bij hen te komen werken. Dat aanbod heb ik met plezier aangenomen. Op 1 april dit jaar ben ik afgestudeerd met als eindcijfer een 9. Uiteindelijk heb ik zeven maanden over mijn afstuderen gedaan. Na mijn afstuderen en voordat ik ging werken ben ik nog naar de Filipijnen gereisd.

Kun je iets vertellen over je afstuderen?

Misschien is het leuk om iets over de aanloop naar mijn afstuderen te vertellen. Het leek mij leuk om bij een klein adviesbureau stage te lopen. KWINK groep kende ik van de Open Dagen van de TU. Het bedrijf is opgericht door 3 TB'ers, dus ik had het altijd in mijn hoofd als een echt TB bedrijfje. Bij KWINK zitten we veel meer op de beleidsmatige kant van TB. Hier kwamen ze met het idee om mijn onderzoek te doen naar nu opkomende platformen als AirBnB en Uber. De initiële vraag van mijn afstuderen luidde dan ook: hoe kunnen overheden en toezichthouders omgaan met innovaties als Uber en AirBnB?

Mijn idee was om theorie

en concepten over deze innovaties naast beleidsinterventietheorie te leggen en dan te kijken waar je deze kunt matchen. Wat echter bleek was dat er nog te weinig theoretische kaders waren over innovaties als Uber en AirBnB om dit te kunnen doen. Mijn begeleiders hebben mij toen aanbevolen om als een van de allereerste wetenschappers een conceptueel model op te zetten voor deze innovaties. Dat was heel erg zoeken, maar uiteindelijk vond ik dat heel erg leuk. In mijn onderzoek heb ik gebruik gemaakt van publicaties, journalistieke stukken, rapporten en white papers van consultancy firms. Ook heb ik met veel mensen uit het veld gesproken. Ik ben langs geweest bij de gemeente Amsterdam, bij het ministerie van Economische Zaken, ik heb een accountant gesproken en een ondernemer die een eigen platform heeft. Daarnaast nog drie experts die meer vanuit academisch perspectief kijken naar publieke waarden en nieuwe economie. Vervolgens heb ik zelf een definitie gegeven aan 'innovaties als Uber en AirBnB'. Daarna heb ik onderzoek gedaan naar de effecten daarvan. Die heb ik in kaart gebracht in een conceptueel model. Een mapping noem ik het. Daarnaast heb ik een overzicht gemaakt van het type beleidsinterventies dat je zou kunnen inzetten om te reageren op de opkomende innovatieve platformen.

Waarom heb je gekozen om na je afstuderen door te gaan met werken bij KWINK groep?

In mijn bestuursjaar van Curius heb ik veel bedrijven gezien en heel veel inhouse dagen bezocht. Ik werd een beetje moe van dat hele gladde corporate gepraat van die grote bedrijven. Elke keer was het weer hetzelfde verhaal. Op een gegeven moment had ik ontdekt dat het mij leuker leek bij een wat kleiner bedrijf te werken. Het is dan toch persoonlijker. Je hoeft niet zo cool te doen de hele tijd. De dresscode op kantoor is bijvoorbeeld "alsof je voor het eerst naar je schoonmoeder gaat". Wel wilde ik graag

advieswerk doen omdat me dat altijd leuk en afwisselend heeft geleken. Daarnaast hebben maatschappelijke vraagstukken me altijd erg geboeid. Bij KWINK groep kwam dit perfect samen en de keuze was dus ook niet moeilijk.

Wat zijn de sterke kanten van KWINK groep?

Dat is leuk dat je het vraagt. Waar wij sterk in zijn is dat we een heel hecht team zijn en goed kunnen samenwerken. KWINK groep is echt een beetje een kleine familie. We kunnen heel snel schakelen tussen slechte grappen maken en heel formeel inhoudelijk zijn. Ik denk dat alle mensen die hier werken ook echt slimme mensen zijn die dat goed kunnen. Ook denk ik dat we heel zorgvuldig werken. Dat was wel even wennen voor mij, ik ben van mijzelf niet zo heel zorgvuldig. Verder zijn we ook een heel jong bedrijf. Wat ik leuk vind aan een klein bedrijf is dat je heel veel zelf doet. Ik organiseer bijvoorbeeld een bedrijfsuitje, een training en een inhouse dag. Bij een groot bedrijf heb je daarvoor vaak een marketingafdeling en communicatieafdeling. Juist die schakeling tussen werken en af en toe concreet iets oppakken vind ik heel erg leuk.

In hoeverre komen de skills die je bij TB hebt geleerd nog dagelijks van pas?

Het klinkt misschien heel stom, maar de hele suffe dingen zoals presenteren en rapporteren zijn best wel belangrijk. Ook het hele gedachtegoed, het systeemdenken dat je leert bij TB, dat is wel echt de manier hoe er in de meeste sectoren naar problemen gekeken wordt. In de samenwerking met mijn collega's merk ik soms ook dat wij TB'ers toch op een andere manier kijken. Andere collega's zijn bijvoorbeeld relatief banger voor getallen en analyses. Daarnaast denk ik dat wij TB'ers analytisch heel sterk zijn. Het gaat dan om het conceptueel opsplitsen van de dingen. Wat zijn de onderdelen? Hoe hangen die samen? Een beetje dat abstracte. Een beetje het ingenieursdenken.



Wat ga je missen aan TB?

Ik kende iedereen op TB. Dat was gewoon heel leuk. Ik ben dan ook super actief geweest bij Curius. Via mijn bestuur heb ik zoveel mensen leren kennen daar. De sfeer op TB was voor mij echt geweldig, er waren zo veel leuke actieve mensen. Dus dat ga ik wel echt missen. Van mijn 2e tot mijn 4e jaar vulde mijn agenda zichzelf. Nu ik werk moet je dat allemaal zelf doen, wat ook wel heel leuk is. Het feit dat er zo veel gebeurt en zoveel georganiseerd wordt op TB vind ik geweldig. Studeren vond ik ook best wel leuk. Dat klinkt misschien raar, maar je hebt als student best wel veel vrijheid. Als je studeert is er altijd wat te doen. Bij KWINK is er ook altijd wel wat te doen, maar omdat je verschillende projecten naast elkaar doet kunnen deadlines ophopen of juist minder worden.

Hoe denk je dat jouw toekomst eruit ziet?

Dat weet ik niet zo goed. Het lijkt mij wel leuk om later een hoge bestuurder te worden in Den Haag. Secretaris-Generaal worden bij een ministerie of misschien wel de politiek in. Het pad daar naartoe kan heel verschillend zijn. Als je bij McKinsey werkt en je wil partner worden is het pad daarnaartoe redelijk duidelijk. Als je bestuurder wil worden is dat anders. Dat kan op verschillende manieren. Wat ik nu bij KWINK heel prettig vind is dat ik heel veel zie. Ik kom op alle ministeries, ik heb met allerlei politieke mensen te maken.

Ik denk niet dat ik mijn hele leven bij KWINK blijf werken. Misschien werk ik hier 2 jaar, misschien werk ik hier 10 jaar.

Heb je misschien nog tips voor afstudeerders?

Eigenlijk heb ik vier tips. Allereerst hoeft je niet de perfecte student te zijn, je moet hem gewoon spelen. Extra attent zijn tegen je begeleiders, alles goed uitzoeken en voorbereiden en altijd perfect op tijd zijn. Het kan misschien wat overdreven voelen, maar het werkt gewoon heel bevorderlijk voor je hele proces en de relatie met je begeleiders. Zorg als tweede dat je een productieve werkruimte hebt. Hier bij KWINK was het voor mij mega chill werken. Heel veel licht, hoge plafonds. Ik ken mensen die geen stage liepen en die met z'n 4en een soort van groepje hadden. Elke dag gingen ze in een projectruimte zitten. Volgens mij werkt dat heel goed. Je moet in een omgeving zitten waar iedereen ook heel hard werkt, dan kom je er zelf makkelijker in. Ten derde is het einde van je afstuderen veel dichterbij dan je denkt. Je afstuderen is in principe 1 semester, dus 5 maanden. Maar een maand voor het einde is er een groenlicht meeting met je begeleiders. Dan moet je 95% van je werk afhebben. In feite heb je dus maar 4 maanden om alles te doen en daarna 1 maand om alles te verbeteren. Daar ben ik in mijn afstuderen best tegenaan gelopen. Als laatste wil ik meegeven dat je je afstuderen niet moet overhopen. Je moet niet het niet groter maken dan het is. Overdag werk ik goed en 's avonds doe ik niks, zodat ik de volgende dag weer goed kan werken.

Voor mijn afstuderen kan ik dan wel ook in de avonden gaan werken, maar dat heb ik niet gedaan, want dat hoeft niet. Het is gewoon een project en je schrijft een verslag. Bij TB heb je ook al zo veel projecten gedaan. Je leven hangt er niet van af en als je een maandje uitloopt is het helemaal niet erg!



Project March

Het exoskelet team van de TU Delft

Het teruggeven van de mobiliteit aan mensen met een dwarslaesie en ervoor zorgen dat zij weer mee kunnen doen in alledaagse (sociale) situaties. Dat is ons doel! Het team is opgericht door vier alumni van de TU Delft, die zelf ervaring hebben opgedaan in een dreamteam en daardoor wisten hoe leerzaam en mooi het kan zijn. Project MARCH bouwt dit jaar voor het eerst een Exoskelet in de Dreamhall, een robotisch frame dat mensen met een dwarslaesie weer kan laten opstaan lopen en ze in staat stelt te communiceren op ooghoogte. Het bouwen en ontwikkelen doen ze samen met Claudia, de piloot van het exoskelet en de atleet die in het MARCH exoskelet zal meedoen aan de eerste Cybathlon in Zürich.

Het Team

Project MARCH is opgericht in mei 2015, hier zijn de eerste teamleden gerekruteerd om de uitdaging aan te gaan. Het team is vervolgens snel uitgegroeid tot 26 studenten, die zichzelf fulltime of parttime inzetten om het project tot en succes te brengen. Buiten de technische aspecten was ook het opzetten van een goed functionerende team structuur en een duidelijke communicatie een enorme uitdaging. Zoals bij alle dreamteams wordt ook Project MARCH volledig bestuurd door studenten.

De Cybathlon

De Cybathlon is de eerste competitie gehouden voor bionische para-atleten, dat wil zeggen dat atleten met een lichamelijke handicap een obstakel parcours afleggen met behulp van robotische of elektronische hulpmiddelen. Project MARCH doet mee aan de 'Powered Exoskeleton Race'. Claudia zal hier in het MARCH exoskelet een parkour afleggen dat bestaat uit 6 alledaagse obstakels (zie figuur 1), van opstaan en zitten in de diepe sofa tot het oplopen van een trap. Het voornaamste doel van de Cybathlon is een boost geven aan de innovatie wat betreft robotische hulpmiddelen.

Het Exoskelet

Het mechanische ontwerp van het MARCH exoskelet is gebaseerd op die van de Symbitron MINDWALKER. Dit exoskelet beschikt over twee extra scharnieren in de rug, die het mogelijk maakt om ook opzij te kunnen stappen. Dit is een mogelijkheid die nog niet behoort tot exoskeletten die momenteel commercieel te verkrijgen zijn. In

het MARCH exoskelet hebben wij deze twee extra heupscharnieren ook geplaatst en hebben wij het frame lichter en meer modulair gemaakt. Ook zijn de enkels opnieuw ontworpen waardoor er een extra graad van vrijheid is bijgekomen, hierdoor is de enkel is nu beter in staat om grip te houden op de obstakels van de Cybathlon. In het MARCH exoskelet zal de controle dichterbij de gebruiker worden gebracht, door de aansturing te verwerken in de kruk door middel van knoppen in het handvat. Een point-en-go systeem zal mogelijk maken om aan te wijzen waar de de volgende stap moet worden gezet.



Domeinen in 't nieuws

Transport & Logistiek



Eén van de innovatieve trends binnen logistiek-Nederland is geofencing. Geofencing stelt het virtueel afbakenen van een geografisch gebied door middel van GPS voor. Groothandels kunnen vrachtwagens met deze technologie uitrusten zodat ze op de hoogte blijven waar hun chauffeurs rijden en winkels zullen dan een melding krijgen wanneer ze zich klaar moeten maken voor het lossen.

Ook andere logistieke toepassingen van geofencing kunnen bijdragen aan de efficiëntie binnen de desbetreffende sector. Zo kun je bijvoorbeeld denken aan de logistieke planning van grootschalige festivals, waar tijdens de voorbereidingen honderden vrachtwagens het terrein oprijden om te laden en te lossen.

Omdat geofencing gebruik maakt van GPS of RFID om geografische grenzen in te stellen, kunnen er tussen fysieke punten op de aarde virtuele lijnen worden getrokken. Dit 'virtuele hekwerk' rondom het festivalterrein kan door middel van sensoren registreren of een vrachtwagen het terrein nadert, waarna dit automatisch wordt gerapporteerd door RFID. De chauffeur zal vervolgens te horen krijgen wat hij het beste kan doen om voor een zo efficiënt mogelijk verloop te zorgen.

Geofencing kent echter veel meer toepassingen dan hierboven besproken. Autoverhuurders kunnen bijvoorbeeld een gebied afbakenen en zo hun auto's in de gaten houden om diefstal eerder te herkennen. Ingebouwde track & trace software zal vervolgens gedetailleerd de locatie van de auto op dat moment weergeven.

Daarnaast wordt er binnen een heel ander vakgebied een systeem ontwikkeld waarmee ouders hun kinderen in de gaten kunnen houden, door bijvoorbeeld in te stellen dat ze een sms'je ontvangen wanneer het kind een bepaald geografisch gebied verlaat. Of deze toepassing net zo succesvol zal worden als voorgaande voorbeelden, valt echter nog te betwisten...

ICT

Op 9 maart versloeg Google Deepmind's AlphaGo de wereldkampioen Lee Se-dol in het spelletje Go. Het doel van de AlphaGO AI is om het menselijke brein na te bootsen. Het bijzondere aan de winst in het bordspel Go tegenover bijvoorbeeld een bordspel als schaak of dammen is dat Go relatief simpele regels kent, maar jaren duurt voordat een speler het spel goed beheert. Ter illustratie, in Korea is dit spel zo populair dat er speciale scholen voor zijn waar kinderen al vanaf hun vierde terecht kunnen en dit spel zo vaak spelen tot ze rond hun 18e professional worden.

Het spel heeft zulke simpele regels dat er weinig aan gerekend kan worden door een computer en het vooral op de intuïtie van een speler aankomt.

De AlphaGo baseert zich op duizenden door mensen gespeelde wedstrijden van Go en de uitkomsten hiervan. Dit op zichzelf is natuurlijk al indrukwekkend, maar nog indrukwekkender is het feit dat de AlphaGO zichzelf beter maakt door tegen zichzelf te kunnen spelen en deze wedstrijden te analyseren en zich te verbeteren. Zo wordt de AI alleen maar beter.

Het bijzondere is niet dát dit gebeurt, maar wel dat het zo snel gebeurt. Er werd verwacht dat dit pas over tien jaar zou gebeuren. Het is dus duidelijk dat de ontwikkeling van AI in sneltreinvaart gaat en het spreekt nu alleen nog maar tot de verbeelding wat er over tien jaar allemaal mogelijk is.



Bouw & Ruimte



Een Design, Build, Finance, Maintain (DBFM) is in de huidige tijd een van de meest vergaande geïntegreerde contractvormen. De opdrachtnemer is verantwoordelijk voor de financiering, het ontwerp, de bouw en het onderhoud van een object. Vaak wordt deze contractvorm toegepast als de aanbestedende dienst op zoek is naar een prikkel vanuit de financiële wereld. DBFM wordt met name toegepast bij grootschalige stabiele projecten die overzichtelijk en eenvoudig beheersbaar zijn. Momenteel zijn er rijksbrede overeenkomsten opgesteld door onder andere Rijkswaterstaat en het Ministerie van Financiën. Het uitgangspunt bij een DBFM-contract is dat de verantwoordelijkheid ligt bij de partij die de risico's het beste draagt. De marktpartij wordt gestimuleerd om goede prestaties te leveren omdat deze pas na het in gebruik treden van het object een vergoeding ontvangt. Als de afgesproken diensten niet worden geleverd, worden er boetes uitgedeeld. Voordelen voor de opdrachtgever zijn onder andere dat de opdrachtnemer de planning van ontwerp, bouw en onderhoud veel beter op elkaar kan afstemmen dan wanneer dit gebeurt met afzonderlijke partijen. De kosten voor de opdrachtgever vallen daarom vaak lager uit. Verder hebben bij DBFM-contracten zowel de opdrachtnemer als de opdrachtgever er belang bij dat het project slaagt. Een slecht resultaat betekent namelijk minder geld voor de opdrachtnemer. Dit vergroot de kans op succesvolle samenwerking. Aan DBFM zijn ook enkele nadelen verbonden. In deze geïntegreerde contractvorm is een hogere deskundigheid nodig dan gebruikelijk. Alle onderdelen worden namelijk in één aanbesteding uitbesteed. Specifieke kennis en kunde in de professionele organisatie zijn hiervoor vereist. Wanneer deze niet aanwezig zijn kan dit problemen geven. Tot slot zijn de transactiekosten voor DBFM-contracten doorgaans erg hoog.

Energie & Industrie

Onderzoekers van het Lawrence Livermore National Laboratory hebben in samenwerking met Harvard University misschien wel de nieuwe manier gevonden voor het vangen van CO₂.

Het is de onderzoekers gelukt om CO₂ te laten reageren met natriumcarbonaat (Na₂CO₃). Het werkt als volgt: een oplossing van het Na₂CO₃ bevindt zich in een microcapsule van siliconen. Deze capsules bevinden zich in water waardoor de capsules niet in staat zijn samen te klonteren. CO₂ is in staat deze capsules binnen te treden waar het zal reageren tot bakpoeder (NaHCO₃) voor het kan verdwijnen in de atmosfeer.

Een voordeel van deze methode is dat de microcapsules alleen reageren met het CO₂ en het proces eenvoudig omgekeerd kan worden. De capsules van siliconen kunnen eenvoudig worden geprint met behulp van een 3D-printer. Een bijkomstigheid van de capsules is dat bij verhitting van de capsules zuivere CO₂ gewonnen kan worden, wat gebruikt zou kunnen worden voor industriële processen.

Natriumcarbonaat daarnaast is een grondstof die redelijk eenvoudig gewonnen kan worden en geen groot chemisch proces vereist.

Het idee om de microcapsules in een waterige omgeving te brengen is handig wat betreft vergroting van het oppervlak. Het is immers ongunstig wanneer deze capsules samen zullen klonteren en een veel kleiner oppervlakte bestrijken.

Een ander voordeel van deze methode met betrekking tot de huidige technieken op het gebied van het wegvangen van CO₂, is dat deze methode een groter effect kan hebben voor een lagere prijs. Huidige technieken zijn veelal toxisch of zelfs gevaarlijk en duur in productie.



Leiderschap: De keerzijde

Erik Wachter

Leiderschap kan op verschillende manieren worden toegepast om zo een bevolking van dienst te kunnen zijn en deze te kunnen sturen. Toch gaat leiderschap ook gepaard met zijn mankementen, zoals machtsmisbruik en/of corruptie. Zo komt het voor dat leiders met hun beleid de eigen bevolking toch niet kunnen ondersteunen in hun wensen. De bevolking kan dan in opstand komen, zoals gebeurt in Brazilië.

Corruptie

Brazilië, een land waar inmiddels de politieke chaos enorm gestegen is na het schorsen van president Dilma Rousseff. Zij wordt ervan beschuldigd te hebben gesjoemeld met de begroting en wordt tezamen met haar partij door de oppositie verantwoordelijk gehouden voor het verdoezelen van de ergste recessie in 80 jaar. Het schorsen van de president wordt wel als tegenstrijdig ervaren door zowel voor- als tegenstanders, gezien Rousseff niet in verband kan worden gebracht met corruptie, zoals bijvoorbeeld in het staatsbedrijf Petrobras.

Ondertussen is er in Brazilië een interim-regering aangesteld, onder leiding van interim-president Michel Temer. Deze interim-president voert in korte tijd duidelijke hervormingen door. Zo moet het begrotingstekort met bijna 10% worden teruggedrongen en hij wil, om dat te bereiken, onder andere belangen in staatsbedrijven verkopen.

Het gaat de interim-regering daarentegen niet makkelijk af. De schorsing wordt door buurlanden ervaren als een staatsgreep. Meerdere landen halen nu hun ambassadeurs uit Brazilië terug. Temer roept het volk op tot vertrouwen in zijn beleid, iets wat voor velen lastig is gezien de regering van Temer verdacht wordt van corruptie.

De schorsing wordt dus ervaren als een coup. Of nog erger, een verdoezeling van eigen gemaakte fouten. Behalve de partij van Rousseff wordt de partij van Temer net zo goed verdacht

van corruptie, maar ze zijn niet de enige binnen de Braziliaanse regering. In totaal wordt 60% van de regering verdacht van corruptie.

Machtsmisbruik

Dichter bij huis gaat het ook niet over rozen. Zo gaan er de laatste maanden in Polen geregeld mensen de straat op. In Polen wordt gedemonstreerd tegen de huidige regering van president Beata Szydło en de partij Recht en Rechtvaardigheid (PiS), welke in oktober vorig jaar aan de macht kwam. De partij is in opspraak gekomen omdat het in de afgelopen maanden omstreden wetten aan wil nemen. Zo heeft de partij eind december nog een omstreden wet laten ondertekenen die de macht van het Constitutionele Hof in Polen inperkt. Ook heeft de regering een nieuwe mediawet aangenomen waarmee zij in staat is het bestuur van de omroep te beheren. Daarnaast heeft de partij opdracht gegeven tot het rekruteren van een nieuw Territoriaal Verdedigingsleger, bestaande uit 35.000 mensen om weerstand te kunnen bieden tegen buurland Rusland. Tot slot heeft de PiS-partij toestemming gegeven het laatste oerbos van Europa voor driekwart te willen kappen onder het mom van een keverplaag. Critici claimen dat een keverplaag in elk geval niet hoofdzaak kan zijn, maar dat met houtkap veel te verdienen valt.

De Europese Commissie dreigt inmiddels met sancties tegen het bewind van PiS en is van plan via de juridische weg actie te ondernemen tegen de wetsvoorstellen. Ondanks grote weestand van verschillende groepen blijft de aanhang van PiS trouw aan haar partij. Zo steunt naar schatting 40% van de bevolking de partij volgens opiniepeilingen.

Dictatuur

Een land dat voor een dictatuur goed als voorbeeld gebruikt kan worden is Noord-Korea. Het land verschijnt regelmatig in het nieuws omdat het raketproeven uitvoert en daarmee een dreiging vormt voor landen als de Verenigde Staten en Japan. Nu Noord-Korea zich recentelijk weer bezighoudt met kernproeven en het lanceren van langeafstandsraketten heeft de Verenigde Naties sancties opgelegd aan het land. De sancties zijn de strengste in 20 jaar die opgelegd zijn aan Noord-Korea, waarbij zowel import als export streng worden gecontroleerd. Daarnaast zijn buitenlandse banktegoeden die gerelateerd zijn aan de activiteiten van Noord-Koreaanse zakenlieden bevroren en is export van ijzer, chemische goederen en andere metalen naar Noord-Korea niet meer toegestaan. De zwaarte van deze sancties heeft de Noord-Koreaanse regering te danken aan een toegenomen irritatie van landen binnen de Verenigde Naties. Het blijven uitvoeren van militaire acties is voor de VN reden geweest hard op te treden. Hiermee hoopt de VN aan Noord-Korea duidelijk te maken dat militaire acties moeten stoppen en dat de regering aandacht moet gaan besteden aan de eigen bevolking.

Noord-Korea komt namelijk niet alleen in het nieuws door recente militaire activiteiten. Zo blijkt uit onderzoek namens de Global Slavery Index dat 1 op 20 Noord-Koreanen beschouwd kunnen worden als slaaf. Noord-Korea blijkt mensen uit te zenden naar verschillende landen, waaronder ook Polen, waar zij geld verdienen voor hun vaderland en onderworpen zijn aan wetten, regels en ideologie uit eigen land.

Het gevaar binnen leiderschap zit hem daarnaast niet altijd in de leider zelf, het gevaar van een effectief leider komt voort uit zijn aanhang. Indien de aanhang groot en volgzzaam genoeg is, neemt macht toe en in verkeerde handen leidt dat tot gevallen van corruptie of machtsmisbruik. In een enkel geval kan er zelfs een dictatuur optreden, waarin leiderschap een goddelijkheid weergeeft, zoals in Noord-Korea.

“Ik ben niet bang voor een leger leeuwen geleid door een schaap, ik ben bang voor een leger schapen geleid door een leeuw.” – Alexander de Grote.



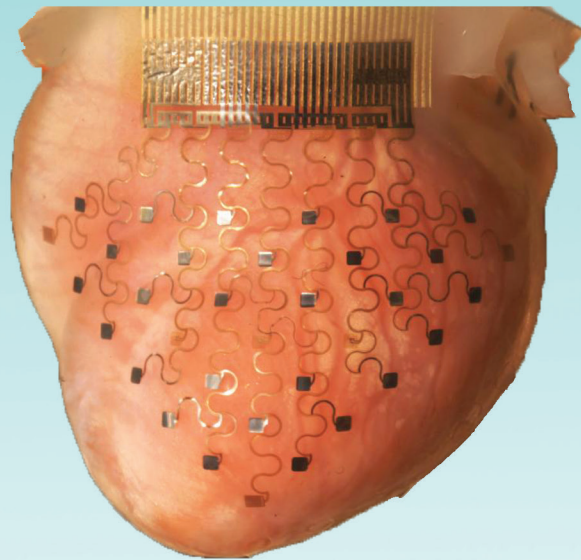
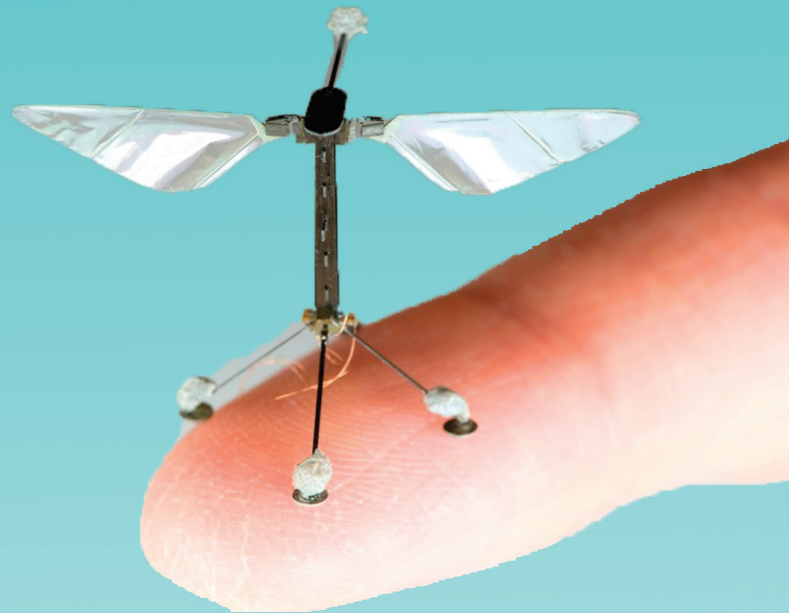
Innovatiepagina

RoboBee

Onderzoekers van het Wyss Instituut aan de Harvard School of Engineering and Applied Sciences hebben RoboBees ontwikkeld, gebaseerd op het gelijknamige insect: de bij. De RoboBee is ontworpen voor de landbouw sector en zal ook een hele grote rol spelen bij het uitvoeren van noodhulp.

De RoboBee heeft een lengte van een halve paperclip, weegt minder dan 0,1 gram en vliegt met kunstmatige spieren die samentrekken wanneer er voltage wordt gebruikt.

De RoboBee is verdeeld in drie onderdelen: Het lichaam, de hersenen en de kolonie. Het lichaam is er om er voor te zorgen dat het robotje in de lucht blijft vliegen. In rust kan het robotje zich vastzuigen aan overkappende oppervlaktes. Hij kan dus niet alleen op de grond rusten, maar ook aan het plafond hangen. In de hersenen zitten de sensoren om de goede kant op te gaan. De RoboBee vliegt in kolonies, zodat informatie verspreid en gedeeld kan worden. De regeling hiervan zit in de kolonie. De massaproductie is begonnen en binnenkort zullen er vele van dit soort RoboBees rondvliegen.



Hartmembraan

Onderzoekers aan de universiteit van Illinois en Washington zijn erin geslaagd een membraan te ontwikkelen dat in staat zou kunnen zijn het hart voor eeuwig te kunnen laten kloppen. Het membraan is in staat door middel van sensoren het hartritme te registreren en kan in geval van eigenaardigheden in het hartritme via elektrische schokken het hart te stimuleren. Het membraan zou zo zelfs in theorie een hartinfarct kunnen opmerken aan de hand van enzym-concentraties en op deze manier een infarct kunnen verhelpen.

Om een membraan als deze te maken moet deze natuurlijk perfect passen om het desbetreffende hart. Van het hart wordt daarom aan de hand van een MRI-scan een 3D-geprinte versie gemaakt en daaromheen wordt vervolgens het membraan ontworpen. Rekbare elektrodes en sensoren worden in het membraan bevestigd en zo zou het membraan bevestigd kunnen worden om het desbetreffende hart heen.

Samsung Gear IconX

Samsung heeft nieuwe draadloze muziek earplugs ontwikkeld. De earplugs zijn volledig draadloos en schakelen in op het moment dat je het in je oor stopt. In het design zijn een minimaal aantal knopjes verwerkt voor bijvoorbeeld het overslaan van een liedje. Ook is het design makkelijk schoon te maken. The earplugs hebben 4 GB aan geheugen en kunnen 1000 liedjes bevatten. In de oordoppen is bovendien een volledige fitness tracker ingebouwd. Door middel van de vele sensoren die de Gear Icon X bevat, kunnen de oordoppen de hartslag, afgelegde afstand, snelheid, duur van de activiteit en het aantal calorieën dat is verbrand meten en registreren. Deze functionaliteit kun je overigens zelfs gebruiken zonder dat de oordopjes met je smartphone gekoppeld zijn. De oordoppen geven gesproken feedback op zowel je activiteiten die opgestart worden als je sportprestaties. Een track-pad aan de buitenzijde van de oordoppen kan door middel van tap- en swype-bewegingen bediend worden. De data van je sportactiviteiten kunnen na afloop gesynchroniseerd worden met de S Health app op een smartphone.

De oordopjes zijn voorzien van oplaadbare batterijen, die, wanneer ze volledig opgeladen zijn, tot 6 uur achter elkaar gebruikt kunnen worden. De hardcase etui waarin je de oortjes geleverd krijgt bevat ook een oplaadbare accu, waarmee je de oordopjes twee keer volledig kan opladen.



Zelf-veterende schoen

Voor de echte fans van "Back to the Future" is het dan eindelijk zover, Nike zal volgend jaar beginnen met de verkoop van zelf-veterende schoenen. De zogeheten HyperAdapt 1.0 heeft een sensor in de hak zitten, die registreert wanneer er druk op geplaatst wordt en zal dan automatisch de schoen doen aansluiten met veters die doorlopen tot om de voet. Daarnaast zullen er aan de zijkant van de schoen twee knopjes bevestigd zijn om de schoen nog strakker of juist losser te kunnen instellen voor extra comfort. Nike wil met deze schoen koploper worden op het gebied van adaptieve performance. Met deze schoen zou niet alleen het probleem kunnen worden verholpen of schoenen wel passen of niet, maar kunnen ook persoonlijke voorkeuren van mensen tot in het kleinste detail worden verwerkt.

Voordeel van een zelf-veterende schoen is dat de sensor tot op het moment van dragen nog kleine bewerkingen kan aanbrengen voor het perfecte draaggenot. Een verbeterd draaggenot kan weer stressverlagend werken tijdens bijvoorbeeld sport. De schoen zal deze zomer verkrijgbaar zijn, in drie kleuren, prijs is nog onbekend en om de schoen te kopen moet men eerst lid worden bij Nike+.

TB, wat doe je er mee?

Maarten Kroesen

In deze editie van 'TB wat doe je ermee?' lees je een interview met Maarten Kroesen, universitair docent hier op de faculteit van Transport en Logistiek. Hij heeft de bachelor Technische Bestuurskunde gedaan, waarna hij de SEPAM master heeft afgerond. Hij heeft het domein Transport en Logistiek gevolgd. Toen hij studeerde was er nog niet echt sprake van een minor, dus heeft hij in plaats daarvan drie maanden stage gelopen in Bangladesh. Daar heeft hij naar de effectiviteit van watervoorzieningsprojecten gekeken. Ze hebben onderzocht en geanalyseerd hoe mensen omgaan met nieuwe technologieën zoals pompinstallaties.

Tekst Willemijn de Boer

Veel TB'ers gaan na hun studie Technische Bestuurskunde de consultancy-wereld in. U heeft dat niet gedaan, maar bent de wetenschap in gegaan. Wat trok u naar die richting?

Het leek me altijd wel leuk om de consultancy-kant op te gaan, maar het onderzoek doen tijdens mijn afstuderen trok me toch meer. Ik vond het interessant dat je echt de diepte in kon gaan. Na mijn afstuderen kreeg ik vanuit de universiteit de mogelijkheid om ook op hetzelfde onderwerp te promoveren, zo ben ik dus eigenlijk blijven hangen bij de universiteit. Na mijn promotie heb ik nog overwogen om dan de stap te maken, maar als ik dan mijn ervaringen deelde met mijn oud studiegenootjes, kwam ik er achter dat de werkwijze zoals die gehanteerd werd in die wereld van de consultancy niet perse mijn voorkeur had. Dat trok mij daarom een stuk minder dan dat je zelf de vrijheid hebt om ergens echt de diepte in te gaan en iets uit te zoeken wat je zelf interessant vindt.

Waar heeft u onderzoek naar gedaan tijdens uw promotie?

Ik heb onderzoek gedaan naar geluidsbelevingen rond luchthavens. Denk hierbij aan hinderbeleving van vliegtuiggeluid. Je kan dan onderscheid maken tussen de rol van echt objectieve geluidsniveaus en de rol van meer psychologische factoren. Allerlei kenmerken die op individueel niveau verschillend kunnen zijn en die dus die hinderbeleving kunnen beïnvloeden.

Is er na uw promotie nog iets gedaan met uw onderzoeksresultaten, bijvoorbeeld door Schiphol of de Gemeente Amsterdam?

Dat is moeilijk om aan te wijzen. Na mijn promotie ben ik wel twee keer in de Tweede Kamer geweest. Eén keer ging het

om de uitbreiding van Lelystad Airport en een keer over het nieuwe luchtvaarbesluit. Beide keren ben ik gehoord als expert over geluidsbeleving. Bij de kwestie rondom Lelystad Airport speelde de vraag hoe het zou zijn als we nu de luchthaven uitbreiden voor de mensen die daarvoor nog helemaal geen hinder hebben ervaren. Ze wilden daar enige voorspelling doen over de verwachte hinder. In die zin heb ik na afloop van mijn promotie dus nog wel enige kennis teruggegeven aan het beleid. Maar als we het hebben over echt grote luchthavens zoals Schiphol, is het voor hen gewoon het belangrijkste dat ze kunnen blijven groeien. Alle onderzoeksresultaten die daarmee in lijn zullen zijn zullen ze overnemen, alles wat daar niet mee in lijn is wellicht minder.

Welke van de aangeleerde TB-skills gebruikt u tijdens het uitoefenen van uw werk nog steeds?

Wat ik nog dagelijks gebruik zijn de statistiek en data-analyse skills natuurlijk, maar die heb je ook echt nodig als onderzoeker. Schrijfvaardigheden zijn natuurlijk ook van groot belang als wetenschapper, maar ik denk vooral dat onderzoeksvaardigheden erg belangrijk zijn. De keerzijde van zelf onderzoek doen is, je hebt heel veel vrijheid, maar je moet wel zelf focus vinden in hetgeen je interessant vindt en waar je een bijdrage aan de wetenschap kan leveren. Je moet dus een soort niche voor jezelf creëren daarin. Je moet jezelf ook profileren, dus er speelt nogal wat persoonlijke marketing. Het is natuurlijk niet zo dat als je op een gegeven moment met bepaalde resultaten komt, dat mensen dan in de rij staan voor jouw onderzoeksresultaten. Je moet dat zelf natuurlijk ook een beetje promoten.

Heeft u tips voor studenten die van plan zijn de wetenschap in te gaan na afronding van hun studie?

Doen! Ik durf mijn handen ervoor in het vuur te steken dat je nergens zoveel vrijheid hebt als in de wetenschap. Het is enorm gevarieerd werk. College geven, individueel studenten begeleiden, je zit een keer in de commissie om de kwaliteit van een onderwijsprogramma te verbeteren, afstudeerders begeleiden, en dan het onderzoek doen wat ook in samenwerking met bedrijven en overheden gebeurt. Het is enorm afwisselend, ik kan het iedereen aanraden.

Bent u van plan dat werk de komende jaren te blijven doen?

Je weet natuurlijk nooit of dat zo zal zijn, maar ik zou het zeker leuk vinden om dit nog echt lang te doen. De inhoud van je werk verandert steeds en uiteindelijk kom je ook hoger in de organisatie op een meer leidinggevende positie. Qua onderzoeksfocus bepaal je steeds zelf wanneer je je focus wil weerleggen en je wil oriënteren op nieuw gebied, dus de inhoud van je werk kan je gedurende de tijd steeds vernieuwen. Zolang je dat blijft doen, blijft het natuurlijk heel erg leuk werk. Bij bijvoorbeeld een collegereeks, die op zich al jaren lang goed gewaardeerd is door studenten, heb je toch de mogelijkheid om het te herontwerpen en nieuwe elementen toe te voegen. Je moet daarvoor zeker zelf de ruimte creëren en overleggen met je baas over je aanpak, maar als je dat goed organiseert heb je de ruimte om aan veel lagen van het onderwijs bij te dragen met je eigen kennis.

Werkt u in teamverband?

Het onderzoek zelf is vrij individueel, tenzij het plaatsvindt in grotere projecten zoals in EU-projecten. Tijdens zulke projecten

werk je met heel veel partners samen en heb je als het ware je eigen deel in een onderzoek. Er wordt dan ook afgestemd hoe er samengewerkt wordt en wat jouw rol in die samenwerking is. Maar als het echt om je persoonlijke onderzoekslijn gaat, dan werk je vaak individueel.

Wat heeft uw voorkeur?

Zelf werken aan een onderzoek zorgt ervoor dat je het helemaal kan doen zoals je zelf wil. Maar in samenwerking wordt je soms gedwongen om je te vernieuwen in nieuwe dingen. Je wordt dan getriggerd door anderen, wat ook leuke aspecten met zich meebrengt. Het ligt dus echt aan het type onderzoek, welke van de twee mijn voorkeur heeft.

Het thema van de huidige consul is leiderschap. Vindt u het een belangrijke eigenschap om een goede leider te kunnen zijn?

Ja, ik denk het zeker wel voor mijn professie. In mijn werk is het een belangrijke factor dat studenten dingen van je overnemen, naar je opkijken en zien dat die persoon een verhaal heeft te vertellen. Je moet ervoor zorgen dat studenten geïnteresseerd raken in jouw verhaal en die ook willen horen. Die persoonlijke relatie met studenten is heel belangrijk en leiderschap speelt daar zeker een grote rol in.

Hoe heeft u uw studententijd op TB ervaren?

Erg prettig. Ik heb niet bij een vereniging gezeten, ik kom zelf uit Delft dus ik heb daar nooit echt behoefte aan gehad. Maar ik had een soort studieclub hier, waar ook een paar leden tussen zaten. Ik kwam bijvoorbeeld geregeld over de vloer bij Sint Jansbrug, maar ik heb er altijd voor gezorgd dat ik zelf uiteindelijk nooit lid hoefde te worden, haha.



Agenda

Augustus



19-21 WOEJ

September



5 StarCo lunch



8 StarCo BBQ



13 Wissel ALV



14 Constitutieborrel



28 Lunch Lezing Gupta Strategists

Oktober



19 Interactie uitje Shell

Topdesk Sander Jerphanion

In deze editie van de Consul spreken we in het kader van leiderschap met Sander Jerphanion, directeur van TOPdesk in Nederland. TOPdesk is een internationaal software- en consultancy bedrijf waarvan het hoofdkantoor gevestigd is in Delft. In dit interview spreekt hij onder andere over leiderschap bij TOPdesk, zijn visie als directeur en zijn inspiratiebron op het gebied van leiderschap.

Tekst Montijn van de Ven



Kunt iets over uzelf vertellen?

Mijn naam is Sander Jerphanion, sinds 2015 ben ik werkzaam als directeur bij TOPdesk. Ik ben begonnen met Technische Bestuurskunde in Delft in 1997. Het eerste jaar studeren ging mij best moeizaam af. Ik had nooit geleerd om te studeren want het VWO was voor mij erg makkelijk. Toen heb ik HBO informatica gestudeerd en dat heb ik afgemaakt. Tijdens mijn studie ben ik als bijbaantje bij TOPdesk gaan werken op de afdeling Pre-Sales. Ik ben achtereenvolgens consultant geworden, teamleider, hoofd afdeling consultancy en sinds januari 2015 ben ik hier directeur. In totaal hebben we 550 mensen werken bij TOPdesk in 9 verschillende landen. In Delft zit de grootste vestiging met 350 werknemers.

Wat houdt leiderschap voor u in?

Wat ik zelf merkte als consultant, is dat als je hoog in de boom komt er een bepaald omslagpunt te zien is. Er zijn mensen die dingen heel ingewikkeld maken en overal over nadenken, die zitten vaak in de onderlaag. Hoog in de boom zitten de mensen die de kunst hebben dingen terug te brengen tot de essentie. Dan is alles ineens heel simpel. Dat heb ik altijd geprobeerd te onthouden. Als ik iets niet snap, dan vraag ik het gewoon. Denk bijvoorbeeld aan een raar contract of juridische clausule. Ook moet je als leider in staat zijn om te zeggen waar het op staat. Als je dat niet durft, dan zit het niet goed. Verder denk ik dat goede leiders heel menselijk zijn, maar in het zakelijke iets keihards hebben. Je moet bijvoorbeeld niet bang zijn om

mensen te ontslaan of voor jezelf of het bedrijf op te komen.

Wat ik zelf heel belangrijk vind is dat ik toegankelijk ben. Dat is niet altijd eenvoudig ondanks onze bedrijfscultuur die ik als vriendelijk zou willen bestempelen. Politiek spel zie je hier weinig en mensen zijn heel behulpzaam. Dat is prettig werken maar heeft soms tot gevolg dat het lastig is om kritisch te zijn naar elkaar. Zelf heb ik daar van nature minder moeite mee en lukt het mij meestal goed om klinisch naar iemands functioneren te kijken. Eventuele kritiek of verbeterpunten geef ik gaandeweg het werk en snel nadat zij mij zijn opgevallen. Dit heeft mij altijd ver gebracht binnen mijn carrière, ook als consultant. Als je namelijk in een project zit en het gevoel hebt dat het niet helemaal goed loopt, dan moet je dat meteen benoemen. Hoe sneller je dat doet, hoe minder groot "ding" het wordt en hoe makkelijker het op te lossen is. En als je dat consequent doet, dan gaan er vanzelf balletjes rollen.

Op welke manier probeert u uw werknemers te inspireren?

Mensen moeten die inspiratie toch het meeste uit zichzelf halen vind ik. Je kunt ze daar wel bij helpen en het stimuleren, bijvoorbeeld door op een kerstborrel een speech te houden of op een jaarvergadering duidelijk te maken hoe onze toekomst als bedrijf er uit ziet. Daarnaast probeer ik bij zoveel mogelijk activiteiten aanwezig te zijn en steken we als bedrijf veel energie in onze mensen. Dit doen we onder andere in

TOPdesk

Service Management Simplified

halfjaarlijkse gesprekken waarin we echt proberen te kijken naar de groeikansen van het individu. Als die groeikansen er niet genoeg meer zijn helpen wij medewerkers zelf actief om buiten TOPdesk te zoeken. Dat is volgens mij vrij uniek.

Heeft u een bepaalde visie als directeur?

De heersende 'vriendelijke' cultuur is voor mij belangrijk en iets dat wij moeten vasthouden. Het laat zich wat moeilijk beschrijven omdat je snel in allerlei managementtermen vervalt, maar mensen die bij ons gewerkt hebben ervaren het altijd heel sterk en klanten merken het direct. Voor een groot deel hebben wij ons succes daar aan te danken, zoals vorig jaar de derde plaats in een onderzoek van het NRC naar de beste werkgever van Nederland.

"als ik een week lang niks doe, merkt niemand dat echt maar als ik heel lang niets doe gaat het verkeerd"

Ook voor nieuwe medewerkers is het altijd opvallend dat iedereen wil helpen en niemand het daar te druk voor heeft. Verder proberen we mensen niet direct vast te pinnen aan een bepaalde functie. Als jij iets als verkoper beter kan dan als consultant, dan mag je dat oppakken. Die vrijheid hoort ook bij ons. Naast de visie op onze bedrijfscultuur kijk ik ook erg veel naar het 'wat'. Wat moeten we als bedrijf leveren, hoe doen we dat het meest effectief en waar willen we heen? In het verleden waren wij bijvoorbeeld erg gefocust op het ontwikkelen van onze software. Dit blijft voor ons belangrijk, maar nu kijken we ook veel meer naar de dienstverlening die daar bij komt kijken. In de toekomst voorzie ik daarin nog veel mogelijkheden. We doen bijvoorbeeld steeds meer met projectleiderschap en het vervullen van tactische rollen als interim managers.

Hoe ziet een werkdag van een directeur eruit?

Het is heel wisselend. Ik zeg altijd tegen mensen: "als ik een week lang niks doe, merkt niemand dat echt maar als ik heel lang niets doe gaat het verkeerd". Mijn werk bestaat soms uit ad hoc dingen en soms uit zaken die meer belangrijk zijn voor de lange termijn. Die lange termijn dingen moeten borrelen en daar ben je continu mee bezig. Ook in de avond en in het weekend. Deze langtermijnonderwerpen kunnen altijd wachten als er bijvoorbeeld belangrijke ad hoc dingen voorbij komen, zoals zaken die te maken hebben met een specifieke klant, contract, of een medewerker die iets wil of niet tevreden is. Wat dat betreft is het voor mij altijd belangrijk om een juiste balans te vinden tussen de korte en de lange termijn. Tot slot behoort natuurlijk ook veel vergaderen bij mijn functie en bulkwerk zoals het aftekenen en goedkeuren van alle rekeningen.

Hoe kijkt u naar andere leiders binnen uw sector?

Je ziet verschillen in de IT-sector. Je hebt boegbeelden die veel naar buiten treden en zelf in de picture willen staan. Bij sommige bedrijven draait het dan echt om die persoon. Dat zijn andere types dan ik. Ik ben meer intern gericht. Hiermee bedoel ik niet alleen intern binnen de muren van TOPdesk, maar ook inhoudelijk bij klanten. Daar beweeg ik mij vooral in. Die boegbeelden staan typisch meer in de picture zoals met hun hoofd op een reclamebord of in reclamefilmpjes. Wat dat betreft zie je duidelijk twee smaken: de boegbeelden van een organisatie en 'interne' leiders. Dat laatste ben ik meer en geldt bijvoorbeeld ook voor een Gerrit Zalm of Job Cohen die absoluut succesvol zijn geweest als leider, maar als extern boegbeeld van hun politiek partij het toch minder hebben gedaan.

Zijn er voor u spanningen op het gebied van leiderschap?

Wat mijn baan soms lastig maakt, is dat ik graag open wil zijn maar dat niet altijd gaat. Ik merk bijvoorbeeld steeds meer dat er een muur ontstaat tussen nieuwe collega's en mij en die muur ervoer ik vroeger minder. Dat ligt voor een groot deel aan mijn functie, want daardoor kijken mensen anders naar je. Ook kan ik zelf door mijn functie niet alles meer zeggen of doen. Mensen zeggen wel eens dat het eenzaam is aan de top, door mijn baan ben ik veel beter gaan begrijpen wat daarmee bedoeld wordt.

Wie is uw inspiratiebron op het gebied van leiderschap?

Een naam schiet mij niet direct te binnen, maar ik kan mij een aflevering van het tv-programma Buitenhof herinneren waar een aantal politici en Jeroen van der Veer, de toenmalige topman van Shell, te gast was. Iedereen kreeg een aantal knikkers die zij in bakjes konden doen om aan te geven wat zij belangrijk vonden. Denk aan onderwerpen als innovatie, energie en milieu. De politici stopten overal een of twee knikkers bij, maar Jeroen van der Veer pakte 10 knikkers en gooide die bij innovatie. Op de vraag waarom hij dat deed en of hij milieu niet belangrijk

vond, zei hij iets in de trant van: "Jawel, maar ik zit hier om een punt te maken en dat punt is dat innovatie het belangrijkste is. De rest komt dan vanzelf" Dat vond ik prachtig en een typisch voorbeeld van iemand met een duidelijk statement die niet lang stilstaat bij de nuance die op dat moment niet belangrijk is. Daarnaast is Jeroen van der Veer naar mijn idee ook heel authentiek. Het is geen trucje dat hij doet, zoals bijvoorbeeld Geert Wilders dat doet. Authenticiteit is iets dat ik vaak terug zie bij echte leiders.

Stelling: "leiding geven kun je leren / een leider ben je van nature"

Als ik echt moet kiezen zeg ik: nee, leiding geven kun je niet leren. Ik denk dat het iets is dat een beetje in je moet zitten. Je kunt natuurlijk wel bepaalde eigenschappen ontwikkelen zoals het geven van een praatje op een kerstborrel. Dat leer je door veel te doen. Maar het helpt dan bijvoorbeeld ook om grappig te zijn, en dat is veel moeilijker te leren. Goede leiders binnen de cultuur van TOPdesk zijn mensen die vrij duidelijk en hard kunnen zijn, maar altijd op een manier dat mensen daar in mee willen. Daarvoor is een bepaald gezag nodig en dat moet zich altijd eerst ontwikkelen. Dat heeft vaak iets te maken met zelfvertrouwen en het vertrouwen dat mensen in je hebben.



Een semester Spaans in Santiago de Chile

Een extra taal leren stond al sinds enige tijd hoog op mijn prioriteiten maar uiteindelijk heb ik er pas dit semester werk van gemaakt. Daarnaast wilde ik naar een bestemming die ver weg ligt. Dus toen ik hoorde dat ik nog naar Chili kon gaan voor een semester besloot ik de regenachtige winter van Nederland te verwisselen voor de kurkdroge hitte van Santiago de Chile.

Met als doel om Spaans te leren heb ik de overige resultaten volledig ondergeschikt gemaakt aan dit doel. Ik koos mijn vakken voornamelijk op hoe veel Spaans ik er van zou leren. Daarnaast kwam ik dankzij het Tandem programma van de TU Delft Library via-via in contact met Spanjaarden die nu mijn huisgenoten in Chili zijn. Ideaal voor het leren van Spaans, zou je zeggen.



Dan blijkt dat ze hier ongeveer het slechtste Spaans ter wereld praten... oeps! Zelfs mijn Spaanse huisgenoten hadden een paar weken nodig voordat ze de begrepen wat hier gesproken wordt. Bijvoorbeeld vragen Chilenen je bij elke tweede zin "¿Catchai?". Dit woord stamt af van het Engelse 'to catch' en wordt dan op zijn Chileens-Spaans vervoegd naar de 2e persoon enkelvoud en vraagt ironischer genoeg of je het allemaal nog wel snapt. Een voordeel: zodra je dit Spaans beheerst kan je het pas echt goed!

Ondertussen neem ik de tijd om het land ter verkennen, want de natuur in Chili is op zichzelf al genoeg reden om daar deze uithoek van de wereld te komen. Bijna alles kan je hier vinden: In het zuiden ligt Patagonië en langs de trekkend genoemde 'Ruta del Fin del Mundo' ligt o.a. de Torres del Paine (en ja, het is echt zo mooi als op de afbeeldingen van Google Image

Search) waar ik de wereldberoemde 'W-track' heb voltooid. In het noorden ligt de Atacama woestijn, de droogste woestijn en tegelijk een van de belangrijkste locaties voor het winnen van koper en lithium ter wereld. Met een 4x4 quasi-offroad door dit gebied scheuren is een echt unieke ervaring (en er rijdt verder toch niemand, al helemaal geen politie). In het westen scheidt de Andes bergketen Argentinië van Chili en in het oosten is het genieten van zon, zee en strand aan de Pacificke oceaan. Daarbij vergeet ik vaak hoe groot Chili eigenlijk is: van het uiterste noorden tot uiterst zuiden zou je een goede 6 uur moeten vliegen.

Santiago zelf is de meest Westerse stad van Latijns Amerika dankzij het omstreden neoklassieke economische beleid naar voorbeeld van de Verenigde Staten en is van bijna alles voorzien wat je gewend bent, inclusief de import van Belgische speciaal bieren! Het enige onbegrijpelijke is dat de koffie hier niet te drinken is, dus ben ik maar aan het Argentijnse Yerba Mate gegaan.

Daarbij zou ik bijna vergeten zijn dat ik ook nog vakken volg. Dat doe ik aan de economische faculteit waar alle zalen vernoemd zijn naar bedrijven. Ten opzichte van Nederland heb ik duidelijk minder projectwerk en meer in te leveren opdrachten, verder merk ik weinig verschil. Teoria de Juegos volg ik met alle plezier vanwege de ontzettend goede voordrachten van de docent. Maar enkele andere colleges sla ik maar al te graag over – net als in Delft.

Over een paar weken is het semester voorbij en dan zal ik andere landen in Zuid Amerika bezoeken, ter afsluiting van een geweldige ervaring in het buitenland.

¡Hasta Luego!
Stephan



Ik was Nederlander

Na vier jaar studeren, lol maken en bier drinken vond ik het wel eens tijd om serieuzer iets op te pakken. Die gelegenheid bood zich aan in de vorm van een stage op de Nederlandse ambassade in Hanoi. Toen ik daar dan ook voor was geselecteerd, hoefde ik niet lang na te denken. Ik ging een half jaar lang diplomaat worden.

Het leven van een diplomaat is voor veel mensen - en zo was dat ook voor mij - een beetje een mysterieuze wereld. Twintig jaar geleden was de communis opinio dat een diplomaat sigaren rookte naast het zwembad, die hij in de achtertuin van zijn villa stond. Helaas is dat nu niet meer het geval. Sporen van het luxe leventje zijn zeker nog wel te vinden, maar er wordt tegenwoordig hard gewerkt op een ambassade.

Voordat ik vertel wat ik zelf heb gedaan op de ambassade, lijkt het me handig kort uit te leggen wat een ambassade eigenlijk allemaal doet. Dat is voor veel mensen moeilijk in te beelden. Om ook hier een legende uit de wereld te helpen: we zijn er niet alleen om dronken verongelukte toeristen van de weg te schrapen en paspoorten te vernieuwen. Dat is slechts een heel klein gedeelte van het werk wat hier gedaan wordt. Het grootste deel van het werk wat hier gedaan wordt is economisch. Sinds 2012 wordt Vietnam door Nederland niet meer gezien als ontwikkelingsland, dus er wordt niet meer direct aan ontwikkelingshulp gedaan. De belangrijkste punten waar Nederland en Vietnam nu samenwerken zijn landbouw en water, waar Nederland veel kennis en kunde in heeft. De ambassade heeft een rol in het koppelen van bedrijven aan Vietnamese overheden en andere Vietnamese partners. Het onderhouden van een netwerk kost veel energie en tijd, al helemaal in land als Vietnam wat op zo veel manieren anders is dan Nederland. Dit kan grappig zijn, leerzaam, interessant, maar ook heel erg frustrerend.



Dan nu mijn eigen ervaring. Ik wist dat ik een analyse ging doen van de start-up scene in Vietnam, maar ook niet meer dan dat. Een sprong in het diepe. Het bleek al mijn verwachtingen te overtreffen. Om een inzicht te krijgen in het start-up ecosysteem van Vietnam was het belangrijk om met veel mensen te spreken en zo veel mogelijk informatie in te winnen bij zo veel mogelijk mensen. Het is fascinerend om te zien hoeveel deuren er open gaan wanneer je iemand benadert namens de Nederlandse ambassade. Het is ook hier aan te danken dat ik heb gedineerd met de vicepresident, vergaderingen heb gehad met een minister en de grootste investeerder in start-ups in Vietnam met zijn voornaam aanspreek.

Naast het leven op en om de ambassade, was het leven in Hanoi meer dan geweldig. Van Vietnam heb ik niet meer dan de toeristische hoogtepunten gezien, maar van Hanoi des te meer. In het halve jaar dat ik hier ben geweest, ben ik helemaal opgezogen in het leven van een expat. Iedere avond was er wel ergens een feestje, diner, receptie of bbq en daarnaast zat ik in een heel actief voetbalteam. Ik heb me daarom ook echt geen seconde te hoeven vervelen! Kortom, als je ooit de kans krijgt om stage te gaan lopen bij een ambassade: don't think twice!

Best regards,

Laurens de Kok



