

Maak werk van geschiedenis

Oriëntatiegids voor historici op de arbeidsmarkt

Marc Kruyswijk en Arjan Verweij
eindredactie: Febe van der Wardt

© stichting Historisch Platform

oorspronkelijke uitgave: 1998

Algemeen voorbehoud

Maak werk van geschiedenis werd gepubliceerd in 1998. Hoewel de inhoud nog steeds in grote lijnen actueel is, zal er sindsdien het nodige veranderd zijn met betrekking tot praktische gegevens zoals adressen. Over het algemeen zullen de genoemde instellingen echter makkelijk op te sporen zijn via internet: mogelijk treft u de nieuwe gegevens aan in de Almanak op onze website www.historischhuis.nl.

Met dank aan Trix van Doorn en Willemien Schenkeveld voor het digitaliseren van deze gids.

Het Historisch Platform is voor haar werkzaamheden afhankelijk van donaties. U kunt ons steunen door het overmaken van een bedrag op girorekening 4727346, t.n.v. Historisch Platform te Amsterdam. Iedere bijdrage is welkom.

Inhoudsopgave

Voorwoord door Gerrit Valk, PvdA-lid Tweede Kamer	4
Inleiding	5
1 Profielanalyse	7
2 De arbeidsmarkt	
a Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	11
b Historici op de arbeidsmarkt	13
c Op zoek naar werk	15
3 Tijdens de studie	
a Wat kunnen historici?	19
b Studeer actief	20
4 Beroepen	
a Onderwijs	
Vormen van onderwijs	23
Geschiedenisdocenten arbeidsmarkt	25
Tijdens de studie	27
Na de studie	28
<i>'Leraar word je niet toevallig'</i>	29
b Onderzoek	
Promotiemogelijkheden	31
Het verwerven van een promotieplaats	32
Gepromoveerd	33
<i>'Ik wil weten wat mensen drijft'</i>	35
c Overheid	36
<i>'Het ontbreken van een werkring kan knap eenzaam zijn'</i> ..	39
d De non-profit sector	41
<i>'Ik hou van werken op projectbasis'</i>	43
e Bedrijfsleven	45
<i>'Ik kon mijn interesse niet hard maken'</i>	48
f Media	50
<i>'Ik kies nog regelmatig historische invalshoeken'</i>	51
g Communicatie	53
<i>'Je moet nooit zeggen: ik heb maar geschiedenis gedaan'</i> ..	54
h Zelfstandigen/freelancers	56

<i>'Een perspectief naast karten en paintballen'</i>	59
5 Netwerken	
a Vooroordelen over netwerken	60
b Voordat je begint	62
c Eerste fase	63
d Alvorens verder te gaan	64
e Laatste fase: het feitelijke gesprek	66
f Praktische informatie	66
6 Solliciteren	
a De sollicitatiebrief	69
b Het sollicitatiegesprek	72
c Aangenomen ... of niet	74
d Ondersteuning	75
Literatuur	77
Nuttige adressen	80

Voorwoord **Daarom geschiedenis!**

Als je echt niet meer zou weten wat je met je studie geschiedenis zou aanmoeten, kun je altijd nog lid worden van de Tweede Kamer. Maar zonder gekheid: de geschiedenisstudie biedt een goede basis voor tal van functies in de samenleving. Dat geldt zeker ook voor die functies waarvoor kennis van het verleden niet onmiddellijk paraat hoeft te zijn.

Immers, behalve een academisch denkniveau brengt de historicus ook inzicht in veranderingsprocessen en de rol van menselijke verhoudingen met zich mee. Als politicus heb ik veel plezier van mijn opleiding gehad en niet alleen omdat ik daardoor overeind bleef in de kennisquiz onder Kamerleden van dat later zo door hen verfoeide Historisch Nieuwsblad. Zo stelde de studie mij in staat om veel historische humbug door te prikken in tal van discussies. Zeker ook op de Balkan heb ik ervaren hoezeer A.J.P. Taylor het bij het rechte eind had toen hij eens verzuchtte dat het zo jammer was dat politici zo vaak gebruikmaken van historische voorbeelden omdat zij zo weinig verstand hebben van dat vak.

Gelukkig weten historici steeds beter hun maatschappelijke mogelijkheden te benutten. Ze rukken op: in de journalistiek, in de politiek, in het bedrijfsleven en bij de overheid. En terecht. Maar welke loopbaan een historicus ook kiest: geschiedenis is een wetenschap die blijft boeien en die je je hele leven kan blijven interesseren en inspireren. Ik ben blij dat ik mij niet heb laten verleiden tot een andere tak van sport, zoals notarieel recht, forensische psychologie, andragogie of econometrie. Wat zou ik dan hebben gemist!

Gerrit Valk
PvdA-lid Tweede Kamer
Alkmaar, april 1998

Inleiding

Tijdens een discussiemiddag over de arbeidsmarktpositie van historici vroeg een van de sprekers onlangs: 'Zou het geen idee zijn om als studie geschiedenis een marketingdeskundige aan te stellen? De mensen hier aanwezig weten natuurlijk allemaal dat geschiedenis een waardevolle studie is, maar soms lijkt het erop dat niemand buiten de vakgroep zich dat realiseert. Je hebt het gevoel dat je steeds maar weer hetzelfde moet uitleggen.' Deze spreker legde de vinger precies op de zere plek. Historici kunnen veel, maar wat ze dan precies kunnen, is voor velen onduidelijk, vaak ook voor historici zelf.

Doorgaans is het ook weer niet zo belangrijk, wat andere mensen denken. Bij het betreden van de arbeidsmarkt echter heb je te maken met die andere mensen. Zij weten niet waar jouw kwaliteiten liggen en het eenvoudige feit dat je erin geslaagd bent om de studie geschiedenis af te ronden maakt hen daarover niet veel wijzer. Door deze gids hoopt het Historisch Platform, de landelijke organisatie voor historici en historisch geïnteresseerden, historici te overtuigen van hun kwaliteiten. Want daarmee begint het: als je zelf niet weet waar je kwaliteiten liggen zul je dat een ander al helemaal niet duidelijk kunnen maken.

De instelling bij het schrijven van deze gids is geweest mensen aan te moedigen, noch te ontmoedigen in hun keuze voor de studie geschiedenis. De moeilijke situatie op de arbeidsmarkt is zo werkelijkheidsgetrouw mogelijk weergegeven. Uitgangspunt is echter dat er geen enkele reden is tot doemdenken: hoewel historici vaak lang moeten zoeken en doorgaans terecht komen in de meest uiteenlopende beroepen en sectoren, vinden zij over het algemeen wel werk.

Deze gids is een bewerking van het oorspronkelijke *Maak werk van geschiedenis* uit 1995. Dit houdt in dat gebruik is gemaakt van het werk dat de werkgroep Arbeidsmarktonderzoek van het Historisch Platform vanaf 1992 heeft verricht. De vorm van de huidige gids verschilt echter aanzienlijk van de eerste uitgave. Behalve uiteraard vele actualiseringen, is gekozen voor een minder strakke opzet. Dit bood de gelegenheid vrijer om te springen met de karrenvrachten informatie die deze gids bevat. Het resultaat is een overzichtelijk en eenvoudig toegankelijk geheel waarin in een oogopslag is terug te vinden wat men wil weten.

Hoewel het is aan te raden om de gids in zijn geheel door te lezen, leent de vorm zich voor gericht zoeken. Wil je iets meer weten over de specifieke positie van historici op de arbeidsmarkt, dan is informatie hierover gemakkelijk terug te vinden. Veel informatie, adressen, telefoonnummers, instanties die je eventueel verder kunnen helpen, kortom een praktisch verhaal. Deze gids biedt het allemaal.

Centraal in het eerste hoofdstuk staat het beeld dat je hebt van jezelf. Hoewel de aanwijzingen bij het schrijven van een profielanalyse soms omslachtig aandoen, is het raadzaam de stappen allemaal te doorlopen. De hoofdstukken 2 en 3 gaan vervolgens dieper in op de situatie op de arbeidsmarkt in het algemeen en voor historici. Verschillende beroepen waar historici regelmatig terecht lijken te komen, zullen in hoofdstuk 4 de revue passeren. Nieuw in dit hoofdstuk zijn de portretjes van historici die

werkzaam zijn in de beschreven sectoren. De hoofdstukken 5 en 6 tenslotte, behandelen respectievelijk het netwerken en het solliciteren.

In deze gids is herhaaldelijk gebruikgemaakt van statistisch materiaal. Van vele kanten bereikten de redactie waarschuwingen over vermeende onbetrouwbaarheid van deze gegevens. Toch is ervoor gekozen om ook gebruik te maken van de cijfers die het resultaat waren van kleinschalig en dus beperkt alumni-onderzoek. De boodschap van de gids blijft echter dezelfde. Hoewel je kunt redetwisten over al dan niet betrouwbaar of al dan niet maatgevend, maken diezelfde cijfers één ding duidelijk: historici nemen op de arbeidsmarkt een moeilijke positie in. De betrouwbaarder cijfers (bijvoorbeeld het grootschalige onderzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen uit 1996) bevestigen dit beeld.

De redactie wenst de lezers van deze gids veel plezier met hun studie en alle geluk bij het vinden van de juiste baan.

Marc Kruyswijk en Arjan Verweij

Hoofdstuk 1 Profielanalyse

Voordat je je gaat oriënteren op de arbeidsmarkt is het zaak vast te stellen wat je die arbeidsmarkt hebt te bieden. Stel daartoe een profiel op dat informatie geeft over wie je bent, wat je wilt en wat je kunt. Het opstellen van dit profiel kun je beschouwen als de eerste stap op weg naar een baan.

Je hoeft uiteraard geen afgestudeerd historicus te zijn om een dergelijk profiel op te stellen. Ook als middelbare scholier of als student kun je voor jezelf bepalen wat je wilt en kunt en aan welke punten nog moet worden gewerkt om je uiteindelijke doel, betaald werk, te bereiken.

De bedoeling van het profiel is: het kort en overtuigend onder woorden brengen van je sterke kanten, waarbij je ook nadenkt over wat je zwakke punten zijn. Zo stel je vast waar je talenten liggen en wat je de werkgever te bieden hebt.

Werkwijze

Er zijn vele manieren waarop je het samenstellen van een profiel kunt aanpakken. Wij zullen in dit deel ingaan op de volgende vijf stappen die je hierbij kunnen helpen:

1. het uitgebreid schrijven van je persoonlijke geschiedenis;
2. het hieruit selecteren van je hoogtepunten;
3. het verwoorden van je sterke kanten;
4. het inventariseren van je belangrijke eigenschappen;
5. het formuleren van je wensen en je bereidheden ten aanzien van de toekomstige baan.

Het samenstellen van je persoonlijke profiel is een belangrijk onderdeel van de denkwijze waarop deze gids is gebaseerd. Hoewel sommige onderdelen omslachtig lijken, is het belangrijk het samenstellen van je profiel serieus te benaderen en er dus uitgebreid de tijd voor te nemen.

Biografie

Je begint het opstellen van je profiel met een uitgebreide beschrijving van je levensloop. Het gaat daarbij niet alleen om zaken als studie en werkervaring, maar ook om activiteiten uit je jeugd en je vrije tijd. Hoewel sommige punten misschien wat te vanzelfsprekend lijken om ze op papier te zetten, is het belangrijk dit toch te doen. Je zult merken dat zelfs voor de hand liggende gebeurtenissen onderdeel zijn van een bepaalde ontwikkeling die je hebt doorgemaakt.

De volgende onderwerpen moeten in de biografie in ieder geval aan bod komen:

- Werkervaring: welke (on)betaalde banen heb je gehad en welke werkzaamheden hoorden hierbij? Vermeld ook de begin- en einddata van de betreffende banen.
- Nevenactiviteiten: van welke verenigingen en organisaties ben je lid geweest, welke functies heb je daar bekleed, welke activiteiten heb je uitgevoerd en wanneer?

- Opleidingen: welke scholen heb je doorlopen, welke diploma's heb je behaald, welke cursussen heb je gevolgd en wanneer?
- Vrijtijdsbesteding: hoe heb je sinds je lagere school je vrije tijd gevuld, wat zijn je hobby's of bezigheden, van welke verenigingen of instellingen ben je lid geweest en wat voor rol heb je hierin gespeeld?

Noteer bij al deze ervaringen de sterke en zwakke punten die je het meest zijn bijgebleven, de kwaliteiten van de werkzaamheden en andere eventueel belangrijke associaties.

Neem voor het schrijven van je biografie de tijd, want hieruit put je de gegevens voor de volgende stappen. Vaak komen uit de biografie een aantal lijnen naar voren waarbij later kan worden aangesloten.

Analyse

In de Nederlandse cultuur is het niet gebruikelijk stil te staan bij je prestaties: complimentjes worden weinig gegeven en wie ze krijgt, reageert doorgaans bescheiden en is nogal eens geneigd de prestatie af te doen als iets gewoons. Hierdoor is het moeilijker je bewust te worden van je capaciteiten. Onderschat deze echter niet: iedereen die een universitaire opleiding weet af te ronden, heeft de nodige kwaliteiten in huis.

Vaak is het moeilijk te bepalen op welke terreinen die capaciteiten liggen. Lees daarom je biografie en probeer je te herinneren op welke activiteiten je met grote tevredenheid of trots kunt terugzien. Bijvoorbeeld activiteiten waarvan je aanvankelijk dacht dat je ze niet kon, maar die je toch onder de knie wist te krijgen. Neem ook hiervoor ruim de tijd, want op deze manier ontdek je je talenten, raak je overtuigd van je sterke kanten en ontwikkel je een gezond zelfvertrouwen. Dit is van het allergrootste belang: als je zelf niet overtuigd bent van je sterke kanten, zul je een mogelijke werkgever hier hoogstwaarschijnlijk ook niet van kunnen overtuigen.

Zwakkere punten zijn er vanzelfsprekend ook in je persoonlijkheid. Deze mogen niet over het hoofd worden gezien, want deze punten geven je grenzen aan. Wanneer je later vanuit je sterke kanten je doelen stelt, dien je dus rekening te houden met je zwakke punten om je doel haalbaar te houden. Je kunt daarbij denken aan dingen die je niet graag doet, bepaalde inzichten die je mist of kwaliteiten die voor je gevoel nog niet voldoende ontwikkeld zijn. Stel voor jezelf vervolgens vast welke zwakke punten wél en welke zwakke punten niet weggenomen kunnen worden. Als bepaalde punten ontbreken zijn er allerlei manieren om die te verbeteren. Wanneer je bijvoorbeeld een gebrek aan bepaalde inzichten denkt te hebben, kun je dat opvangen met behulp van extra studie. En bij onvoldoende ervaring kun je denken aan stages of het creëren van een situatie waarin je die ervaring wel kunt opdoen.

Beschrijf je sterke en je zwakke punten in je biografie. Neem hiervoor de tijd en beschrijf ze zo gedetailleerd mogelijk. Alleen dan kun je ze realistisch inschatten en tegen elkaar afwegen.

Noteer hierbij de volgende zaken:

- De prestaties die je op leidinggevend gebied hebt verricht. Probeer deze prestaties concreet in hoeveelheden aan te geven (bijvoorbeeld: 'Ik heb leiding gegeven aan vier mensen').

- Probeer ook het resultaat van de prestatie aan te geven (bijvoorbeeld: 'Door een afspraak met de barhouder van de sportzaal, mocht de sportvereniging zelf de bar exploiteren, waardoor we geld verdienen voor extra evenementen').
- Wat je het belangrijkste vond aan de prestatie op dat moment.
- Wat je in de toekomst aan dit belangrijke aspect zou kunnen hebben.

Sterke kanten

De genoteerde prestaties hebben niet allemaal hetzelfde gewicht. Lees nu de biografie door en markeer de beste of meest in het oog springende prestaties: dat zijn je topprestaties. Het kan zijn dat je het gevoel hebt dat bepaalde ontwikkelingen of gebeurtenissen onderbelicht zijn in de biografie, waaronder mogelijk een aantal topprestaties. Noteer op een apart blad maximaal tien vastgestelde topprestaties en houd deze bij de biografie.

Persoonlijke eigenschappen

De geleverde prestaties hangen samen met je persoonlijkheid. Vraag je af welke persoonlijke eigenschappen de topprestaties mogelijk maakten. Deze eigenschappen zullen ook in de toekomst je prestaties mogelijk maken en zijn daarom van groot belang. Stel vervolgens per topprestatie vast welke vaardigheden of eigenschappen daaraan hebben bijgedragen en noteer in welke mate de genoemde vaardigheden een rol hebben gespeeld bij het succes. Stel ook per topprestatie vast welke eigenschap de doorslag gaf. Op deze manier heb je ondertussen een redelijk beeld gekregen wat je sterke kanten zijn. Nu je hebt vastgesteld wie je bent en wat je kunt, gaat het erom een beeld te krijgen van wat je wilt. Formuleer hiertoe uitgebreid wat je wensen zijn ten aanzien van een baan.

Conclusie

Je hebt nu alle gegevens om je profiel te kunnen formuleren. Schrijf op één A4-tje je profiel dat bestaat uit de volgende onderdelen.

- Een samenvatting van wie je bent: je persoonskenmerken en capaciteiten, geïllustreerd met een concrete ervaring.
- Een samenvatting van wat je kunt: je duidelijke talenten, eveneens geïllustreerd met een concrete ervaring.
- Een samenvatting van je wensen en bereidheden.
- Je doelstelling: een duidelijke formulering van wat je wilt.

Met dit profiel kun je nu gaan onderzoeken welke functies bij je passen en welke mogelijkheden de arbeidsmarkt biedt. Alvorens hiertoe over te gaan, is het zinvol om het geformuleerde profiel door goede vrienden te laten beoordelen. Maar ook kun je denken aan collega's of leidinggevenden uit een eventuele eerdere werkkring. Mensen die je kennen en je het liefst ook hebben meegemaakt in werksituaties, en die bereid zijn om op een constructieve manier kritiek te leveren. Op deze manier kun je het profiel aanscherpen of afzwakken en weet je op welke punten je zelfbeeld overeenkomt met dat van je omgeving.

Nadere informatie

Voor nadere informatie kun je terecht bij verschillende instellingen. Allereerst heeft iedere universiteit een contactpersoon, meestal een studentendecaan, die informatie kan geven over de aansluiting van je studie op de arbeidsmarkt en diverse mogelijkheden voor cursussen, trainingen of begeleiding binnen de universiteit.

Daarnaast beschikken de meeste universiteiten over een informatiecentrum voor studie en beroep. De dienstverlening van deze informatiecentra wisselt per universiteit en kan bijvoorbeeld bestaan uit het verzorgen van cursussen en trainingen. Afhankelijk van de universiteit worden dergelijke activiteiten georganiseerd in de universitaire Loopbaan Advies Centra (LAC), maar regelmatig ook op faculteits- of vakgroepsniveau. Tevens kan de dienstverlening bestaan uit het verstrekken van uiteenlopende informatie. Uiteraard is er algemene informatie over studie en beroep, zoals literatuur over solliciteren, psychologische tests en verder studeren. Maar ook beschikken dergelijke centra over specifieke informatie, bijvoorbeeld over werkgevers, actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, beroepsverenigingen en vacatures, de uitstroom van studenten en intermediairs op de arbeidsmarkt.

Naast de universiteiten kun je terecht bij de Arbeidsbureaus die in de meeste universiteitssteden aparte afdelingen hebben voor hogeropgeleiden of consultants hebben die gespecialiseerd zijn in deze groep.

Achterin deze gids vind je een adressenlijst met alle gegevens van de verschillende informatiecentra en arbeidsbureaus waar je terecht kunt tijdens de eerste oriëntatie op de arbeidsmarkt. Zij kunnen je ook helpen als het gaat om het vaststellen van de functies die aansluiten bij jouw talenten.

Hoofdstuk 2 De arbeidsmarkt

De tijd dat een willekeurige academische bul het automatische toegangsbewijs vormde voor een goede baan is voorbij. Ook hogeropgeleiden moeten tegenwoordig aansluiten bij de rijen van de Arbeidsbureaus.

Toch hoeven jonge academici niet te wanhopen: de werkloosheid onder hogeropgeleiden neemt af. Volgens de Intermediair Arbeidsmarktanalyse werd begin 1994 het economisch herstel zichtbaar door het toenemen van het aantal banen voor hogeropgeleiden: in de eerste helft van 1995 lag het aantal vacatures 24 procent hoger dan het jaar ervoor, een stijging die in 1996 boven de dertig procent uitkwam.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voorspelt bovendien dat in de komende vijf jaar maar liefst 1,1 miljoen mensen de arbeidsmarkt gaan verlaten, terwijl de instroom in diezelfde periode zal dalen met 1,4 miljoen mensen. Ook dat biedt perspectieven voor jonge hogeropgeleiden. Hoewel historici niet volledig meeprofiteren, noemt het ROA de arbeidsmarktvooruitzichten voor Letteren- studenten in het algemeen goed.

2a Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De ontwikkelingen aan de vraagzijde, de kant van de werkgevers, zijn afhankelijk van een groot aantal factoren. De belangrijkste zijn: de in- en uitstroom op de diverse arbeidsdeelmarkten, de sociale, economische en demografische factoren en het werkgelegenheidsbeleid. De betekenis van deze factoren verschilt uiteraard per arbeidsmarkt. Sommige ontwikkelingen laten zich door beleid beïnvloeden, andere nauwelijks. We gaan hier kort in op de wijze waarop dergelijke factoren een rol spelen, zodat je je een beeld kunt vormen van de ontwikkelingen op dat deel van de arbeidsmarkt waarop je actief zou willen zijn.

Uitstroom

De uitstroom wordt onder meer bepaald door de leeftijd en de flexibiliteit van de werknemers die in een bepaalde sector werkzaam zijn. De automatiseringsbranche bijvoorbeeld, is een betrekkelijk jonge sector. Gevolg is dat de uitstroom op grond van leeftijd klein is (natuurlijk verloop). Daarnaast zijn de mensen in deze sector doorgaans dusdanige specialisten dat ze maar zelden overstappen naar een andere sector: ze bezitten eenvoudigweg te weinig vaardigheden die interessant zijn voor andere sectoren (weinig uitwijkmogelijkheden). Bij de overheid daarentegen is er sprake van een hoger natuurlijk verloop als gevolg van allerlei regelingen, terwijl werknemers in het bedrijfsleven doorgaans een groter aantal uitwijkmogelijkheden hebben. Uitstroom kan betrekkelijk goed door overheidsbeleid worden beïnvloed in de vorm van aantrekkelijke regelingen, zoals bijvoorbeeld het vervroegd uittreden.

Instroom

De instroom wordt bepaald door het aantal mensen dat opgeleid is voor en een plaats wil verwerven op een bepaalde arbeidsdeelmarkt. Zo was er in het verleden grote vraag naar personeelsfunctionarissen, maar doordat inmiddels veel mensen in deze richting zijn geschoold, is de vraag grotendeels vervuld. Net als in de jaren zestig doet zich tegenwoordig het probleem voor dat de vraag naar arbeid kwalitatief vaak niet aansluit bij

het aanbod ervan. Maar ook instroom is een factor die zich redelijk goed door beleid laat beïnvloeden. Zo kunnen bijvoorbeeld grote aantallen werklozen worden omgeschoold in een gewenste richting. Op het moment krijgen bijvoorbeeld veel mensen een stoomcursus tot automatiseerder om het zogenaamde millenniumprobleem op tijd het hoofd te kunnen bieden.

Sociale factoren

Sociale factoren zijn moeilijker te beïnvloeden. Je moet daarbij bijvoorbeeld denken aan het verlangen van veel mensen om fulltime te blijven werken, terwijl de banen beter verdeeld zouden worden wanneer meer mensen in deeltijd gingen werken.

Arbeidstijdverkortingen hebben tot op heden nog niet geleid tot een duidelijke daling van de werkloosheid. Dit heeft te maken met het feit dat een aantal sectoren zegt de werkweek niet korter te kunnen maken dan 36 uur. En ook de politiek blijft nog steeds achter met wetgeving die deeltijdwerk aantrekkelijk maakt. De herverdeling van arbeid blijkt maatschappelijk een te gering draagvlak te hebben om door beleid bevorderd te kunnen worden. Maar ook hier treden per sector vaak verschillen op. Bij de overheid en in de non-profitsector is het meestal eenvoudiger om in deeltijd te werken. Het is belangrijk om erachter te komen welke cultuur er heerst ten aanzien van werken in deeltijd in de sector waarin jij geïnteresseerd bent.

Economische en demografische factoren

Nog minder beïnvloedbaar zijn economische factoren. De economie laat het niet toe dat grote hoeveelheden mensen minder zouden gaan werken, zelfs al zouden ze dat willen. Niet iedere sector is echter in even grote mate afhankelijk van economische factoren. In het onderwijs en de gezondheidszorg zijn demografische ontwikkelingen van veel groter belang. Een geboortegolf leidt onherroepelijk in vijf jaar tot een toename van de vraag naar onderwijs, terwijl een verhoging van de gemiddelde leeftijd leidt tot een groei van de gezondheidszorg. De demografische ontwikkelingen onttrekken zich in dit geval aan alle andere factoren.

Werkgelegenheidsbeleid

Tenslotte is er het werkgelegenheidsbeleid van de overheid. Met betrekking tot academici streefde de overheid er tot voor kort naar de instroom op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te beperken door de academische studie minder aantrekkelijk te maken. Bovendien werden de universiteiten financieel verantwoordelijk gesteld voor het voortbrengen van bijvoorbeeld een teveel aan werkloze AIO's. Hoewel de situatie op de arbeidsmarkt de laatste jaren onmiskenbaar rooskleuriger wordt, ziet de overheid zich nog steeds geplaatst voor een aanzienlijke hoeveelheid hogeropgeleide werklozen. Men neemt wel allerlei maatregelen, bijvoorbeeld door hen bij een aantal Arbeidsbureaus extra aandacht te geven. Hoe dit zich in de toekomst zal ontwikkelen blijft onderdeel van speculatie.

Conclusie

Onduidelijkheden over de toekomst nemen echter niet weg dat de volgende conclusies kunnen worden getrokken. Op de eerste plaats is het aantal werkloze academici - met name veroorzaakt door het grote aantal studenten - de afgelopen vijftien jaar gestegen. Er komen de laatste jaren steeds meer hogeropgeleiden bij: in 1981 was hun aandeel in de beroepsbevolking zo'n vijftien procent, nu is dat rond de 25 procent. Hierdoor neemt de werkloosheid onder hogeropgeleiden toe, zowel absoluut als relatief.

Op de tweede plaats verschillen de perspectieven voor historici sterk per arbeidsdeelmarkt. Nadruk op het versneld ontwikkelen van de industrie houdt doorgaans in dat het aantal commerciële functies toeneemt en daarmee de vraag naar vaardigheden die historici doorgaans niet in hun opleiding krijgen bijgebracht. Ligt de nadruk daarentegen op (communicatieve) dienstverlening, zoals op het moment in Nederland heel sterk het geval is, dan betekent dat dat er sneller vraag zal zijn naar functies waarin vaardigheden centraal staan die historici over het algemeen goed beheersen: analyseren, inzicht in de lange termijn en rapporteren.

Op de derde plaats is er een tendens naar internationalisering: de ontwikkelingen rond de Europese integratie geven bijvoorbeeld aan dat het buitenland steeds belangrijker wordt. Kennis van en ervaring in het buitenland worden steeds vaker een eis bij functies op academisch niveau.

Ten vierde is er al enkele jaren een tendens naar flexibilisering van arbeid, een ontwikkeling die zich vertaalt in een toenemend aantal tijdelijke contracten. Naar het zich laat aanzien, zal deze tendens zich de komende jaren nog sterker manifesteren. Steeds meer wordt er op projectbasis gewerkt. Dit houdt in dat meer mensen rekening moeten houden met het gegeven dat ze hun loopbaan niet binnen één organisatie zullen volmaken, maar zullen overspringen van de ene baan naar de andere. Dit geldt uiteraard niet voor alle banen en alle sectoren: de uitgebreide traineeprogramma's die door veel ondernemingen tegenwoordig worden geboden, tonen aan dat het er werkgevers vaak veel aan gelegen is om mensen op te leiden en een loopbaan met carrièremogelijkheden te bieden.

Tenslotte mag niet onopgemerkt blijven dat veel functies de laatste jaren steeds ingewikkelder worden. De vaardigheden die bij een groot aantal van deze functies vereist zijn, worden gecompliceerder en vormen een afspiegeling van een complexe maatschappelijke structuur. Waar vroeger kennis centraal stond, zijn dat nu de vaardigheden en het vermogen ook nieuwe problemen op te lossen. Deskundigen spreken in dit opzicht over een verschuiving van kennen naar kunnen.

2b Historici op de arbeidsmarkt

De plaats van historici op de arbeidsmarkt is de laatste jaren ontegenzeggelijk veranderd. Halverwege de jaren tachtig waren historici nog overwegend werkzaam aan universiteiten en in het onderwijs (bij elkaar destijds zo'n 45 procent). Het bedrijfsleven moest het toentertijd doen met ongeveer twintig procent en de overheid met circa tien procent. Begin jaren negentig was het aantal historici dat werkzaam was in het bedrijfsleven toegenomen tot ongeveer dertig procent, terwijl de percentages voor de universiteiten en het onderwijs juist waren afgenomen tot circa dertig. En hoewel universitaire opleidingen geschiedenis nog onverminderd opleiden tot wetenschappelijk onderzoeker, zet de trend door dat steeds minder historici terechtkomen in de zogenaamde traditioneel-historische beroepen zoals docent, onderzoeker en archivaris.

Waar komen historici terecht?

De belangstelling voor het bedrijfsleven, de media en de overheid groeit al enige jaren. Dit is het beeld dat naar voren komt uit alumni-onderzoeken van verschillende universiteiten. Hoewel, zoals gezegd, de onderzoeken niet allemaal even betrouwbaar zijn, valt er zeker het een en ander af te leiden uit het beschikbare cijfermateriaal.

Van de werkende Leidse historici vindt 25,1 procent een baan in het bedrijfsleven en 21,5 procent bij de overheid. Onder de Leidse afgestudeerden scoren traditionele sectoren als onderwijs en wetenschap aanmerkelijk lager (respectievelijk 9,1 en 6,6 procent). Ook bij de alumni van de Erasmus Universiteit Rotterdam is het bedrijfsleven populair: 26 procent komt daar terecht, terwijl toch nog circa 25 procent van hen werk vindt in een van de meer traditioneel-historische beroepen. Onderzoek naar de alumni van de Universiteit van Amsterdam geeft aan dat ook Amsterdamse historici in een divers beroepenveld terecht komen: zo'n twintig procent werkt in taalkundige of journalistieke beroepen. Andere beroepen op hbo- en wo-niveau die genoemd worden in dit onderzoek zijn: medewerker automatisering en inspectie bij archiefdienst, projectmanager, reisleader, systeemanalist, (bedrijfs)archivaris, opbouwwerker en projectcoördinator.

Volgens onderzoek uit 1996 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) heeft 21,1 procent van de ondervraagden (van wie het overgrote deel na 1989 afstudeerde) een traditioneel-historische functie in het onderwijs (16,4 procent) of als AIO of OIO (4,7 procent). 8,4 Procent gaf aan ambtenaar of beleidsfunctionaris te zijn, 4,0 procent omschreef zich als zelfstandig ondernemer en maar liefst 10,1 procent noemde zichzelf redacteur of journalist.

Hoe lang zoeken historici?

Veel academici en hbo-ers slagen er niet in onmiddellijk na het afstuderen een baan te vinden. De gemiddelde tijd die academici nodig hebben om een eerste baan te vinden op wo-niveau, de 'aansluitingsduur', is op het moment acht maanden, zo luidt een van de conclusies van het Elsevier/SEO Onderzoek 1997 onder studenten die afstudeerden in het academisch jaar 1994-1995. Deze is uiteraard sterk afhankelijk van de gekozen studie. Historici staan laag op de ranglijst: de aansluitingsduur is voor hen gemiddeld bijna 25 maanden! Toch lopen de cijfers sterk uiteen. Onderzoek van de Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN) gaf aan dat 38 procent van de afgestudeerde historici al voor het afstuderen een vaste baan heeft en nog eens 41 procent een baan vindt binnen een jaar na het afstuderen. Bij de Rijksuniversiteit Leiden vindt 86,7 procent binnen een jaar werk.

Veel verschillende banen

Dat niet iedere baan meteen een goede baan is, bewijzen afgestudeerde historici volgens het Elsevier/SEO Onderzoek 1997: 24,8 procent was in 1997 tenminste aan zijn of haar derde baan bezig. Een dergelijke hoge baanmobiliteit doet zich voor bij nagenoeg alle opleidingen met een zwakke arbeidsmarktpositie.

Op welk niveau werken historici?

Met name in hun eerste baan werken veel historici onder hun niveau. Voor 26 procent van de functies, vervuld door Nijmeegse alumni is een academische opleiding vereist, voor 39 procent is een hbo-opleiding voldoende en voor 19 procent is geen opleiding in het hoger onderwijs nodig. Van de historici afgestudeerd aan de VU werkt 26 procent op de 'vakmarkt', 21 procent op de 'algemeen-academische markt' en 19 procent op de 'allemansmarkt' (uitzendwerk, detailhandel en licht administratief werk). Onderzoek onder afgestudeerden geschiedenis van de Universiteit van Amsterdam gaf het volgende beeld te zien: 9,8 procent van de werkende afgestudeerden vervult een functie waarvoor een postdoctorale opleiding als minimaal opleidingsniveau geldt, 43,9 procent werkt op wo-niveau, 22,0 procent op hbo-niveau en 19,5 procent doet werk waarvoor havo, vwo of mbo als minimaal opleidingsniveau geldt. De overigen wisten niet wat het minimale opleidingsniveau was. Het Elsevier/SEO Onderzoek 1997 toonde bovendien aan dat

slechts 73 procent van de afgestudeerde historici een baan heeft op wo- of hbo-niveau. Geschiedenis staat met dit resultaat bovenaan de ranglijst van opleidingen met een slechte aansluiting.

Hoeveel verdienen historici?

Van de werkende alumni uit het KUN-onderzoek verdient veertig procent minder dan 3000 gulden bruto bij een fulltime baan. Dertien procent verdient meer dan 5000 gulden bruto. De afgestudeerde historici van de Erasmus Universiteit lijken het beter te doen: de meesten (32 procent) verdienen tussen de 4000 en de 5000 gulden bruto. UvA-historici moeten met minder genoegen nemen: gemiddeld werken zij een bruto-inkomen van 3090 gulden bijeen. Het Elsevier/SEO Onderzoek becijferde dat historici binnen twee jaar na hun afstuderen een gemiddeld inkomen hebben van 2400 gulden netto. Na vijf jaar hopen deze afgestudeerden een netto maandsalaris over te houden van 3598 gulden.

Werkloosheid

Al sinds het begin van de jaren tachtig worden ook academici, met name afgestudeerden in de Letteren-richtingen, in toenemende mate door werkloosheid getroffen. Ondanks een daling sinds het begin van de jaren negentig blijft het aantal geschiedenisstudenten aan Nederlandse universiteiten heel aanzienlijk: op 1 december 1995 stonden 3884 geschiedenis-studenten ingeschreven aan zeven universiteiten. Gevolg is dat het aantal historici dat zijn intrede doet op de arbeidsmarkt, ook de komende jaren nog behoorlijk hoog zal blijven. Daarbij komt dat (ten gevolge van de trend dat historici steeds vaker buiten hun vakgebied emplooi zoeken en vinden) er steeds meer concurrentie komt van afgestudeerden uit andere studierichtingen.

Gunstig is dat de werkgelegenheid voor hogeropgeleiden tot het jaar 2002 sterk zal toenemen. Dit voorspelt het Rapport De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002 van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Juist in sectoren waar hogeropgeleiden werkzaam zijn, zoals de commerciële en niet-commerciële dienstensector (met name informatica, bestuurlijke informatiekunde, bedrijfskunde en econometrie), komen meer banen beschikbaar. Helaas verwacht het ROA geen grote toename voor afgestudeerden in Letterenstudies.

Verschillende onderzoeken komen met verschillende werkloosheidspercentages. Volgens het ministerie van OCenW, de VU, de RUL, de EUR en het Elsevier/SEO Onderzoek 1997 ligt het werkloosheidspercentage voor afgestudeerde historici tussen de circa acht en tien procent. De cijfers van de KUN en het Historisch Platform tonen echter aan dat dit percentage wel eens hoger dan twintig zou kunnen zijn. Dergelijk onderscheid is doorgaans te verklaren door verschillen in de gehanteerde definities. Wanneer de definities van het Centraal Bureau voor de Statistiek worden aangehouden, blijkt dat het lagere werkloosheidspercentage wordt veroorzaakt doordat geen rekening is gehouden met het verschijnsel 'verborgen werkloosheid'. De historici die na hun studie een stage lopen of een postdoctorale opleiding gaan volgen, vallen hier bijvoorbeeld onder. Verder houdt een aantal onderzoeken geen rekening met het soort werk. Een substantieel deel van de werkende historici heeft bijvoorbeeld een functie waarvoor geen hogere opleiding vereist is (onderbenutting). De conclusie is dus gerechtvaardigd dat circa tien procent van de pas afgestudeerde (tussen 1990 en 1995) historici formeel werkloos is. Nog eens tien procent valt onder de verborgen werkloosheid.

2c Op zoek naar werk

Nadat je duidelijk je profiel hebt vastgesteld en je je hebt georiënteerd op de arbeidsmarkt, kun je concreet op zoek gaan naar een vacature. Hier zijn globaal twee wegen naast elkaar te bewandelen. Ten eerste is er de traditionele weg van het opsporen van vacatures die al bestaan en extern bekend zijn gemaakt. De tweede is het netwerken, waarbij je vacatures opspoorst die mogelijk gaan ontstaan of nog intern zijn. We gaan eerst in op de traditionele weg, zodat je een overzicht krijgt van de bestaande vacatures en daarmee van de actuele toestand op de arbeidsmarkt. Netwerken komt in hoofdstuk 5 aan de orde, omdat dit een werkwijze is die niet meer als zuiver oriënteren valt op te vatten. Vacatures zijn op de meest uiteenlopende plaatsen te vinden: in dagbladen en tijdschriften, bij uitzendbureaus, Arbeidsbureaus en andere instellingen. Door zelf op onderzoek te gaan kun je op vacatures stuiten.

Dagbladen en tijdschriften

Uit onderzoek blijkt dat slechts veertig procent van de werkgevers zijn vacatures bekendmaakt via advertenties in dagbladen en tijdschriften met een hoge oplage. Iedere dinsdag verschijnt Het Vacature-overzicht, een verzameling van vacatures voor hogeropgeleiden die in de landelijke en regionale kranten hebben gestaan. Ook het advertentie-aanbod van een aantal vaktijdschriften is in het overzicht opgenomen. Het is mogelijk om je te abonneren op Het Vacature-overzicht: kosten 175 gulden per jaar (050 311 2724). Andere zeer nuttige vacature-overzichten worden geboden door Vacant (0597430 855), De Sollicitatiekrant (050 311 0749) en Intermediair (020 487 5879). Deze vier kranten bieden naast advertenties, ook een selectie van krantenartikelen over de arbeidsmarkt en ander economisch nieuws dat voor sollicitanten interessant is. Dergelijke vacature-overzichten bestaan ook voor verschillende arbeidsmarktsectoren.

Door regelmatig de vacatures in de media te analyseren op aantal, sector en inhoud, krijg je een indruk van de vraag op de arbeidsmarkt. Uit het recente onderzoek van de Erasmus Universiteit onder 244 afgestudeerden Maatschappijgeschiedenis bleek dat van de werkenden een meerderheid van 38,5 procent een baan had gevonden via een advertentie. Onderzoek onder de UvA-historici gaf een percentage te zien van 12,2. Het OCenW-onderzoek, dat omvangrijker en representatiever is, zat hier tussenin en kwam uit op een percentage van 23,2.

Loopbaan Advies Centra

De Loopbaan Advies Centra in verschillende grote steden in Nederland bieden studenten en pas afgestudeerden begeleiding bij opleidingskeuzen, ondersteunt hen bij de overstap naar de arbeidsmarkt en tracht de toegankelijkheid van de universiteiten voor alumni en werkgevers te vergroten. Daartoe wordt informatie verstrekt over de arbeidsmarkt, loopbaanoriëntatie, stages, enzovoort. Tevens is het mogelijk verschillende cursussen te volgen. Je moet daarbij bijvoorbeeld denken aan: solliciteren, communicatieve vaardigheden en het opzetten van een eigen bedrijf. Medewerkers van het LAC bieden persoonlijke ondersteuning door middel van gesprekken, zowel op afspraak als op inloopbasis.

Internet

De laatste jaren wordt het ook steeds beter mogelijk om informatie over de arbeidsmarkt in te winnen op de elektronische snelweg. Hoewel niet alle sites even goed worden bijgehouden, kun je toch vaak je voordeel doen met de geboden informatie. Gezien de

razendsnelle ontwikkelingen op het net is het aan te raden om al surfend je weg te vinden op dit nieuwe fenomeen. Wij beperken ons hier tot een viertal nuttige sites. De site van Banenmarkt biedt ingang tot het zoeken naar vacatures, stages, loopbanen en informatie over de Nederlandse en de internationale arbeidsmarkt. Vanuit deze site kun je doorklikken naar verschillende andere vacaturesites (www.banen.dataplace.nl). Intermediair heeft een site met actuele informatie over de arbeidsmarkt en solliciteren en een uitgebreid studentendeel waar ook dieper wordt ingegaan op stages, studeren en werken (www.bpa.nl/intermediair).

Sinds begin 1998 is in Nederland ook The monster Board actief, internationaal de grootste carrière-site. Deze site bevat een banendatabank waar werkzoekenden gratis door de vacatures kunnen struinen (www.monsterboard.nl).

Uitzendbureaus

Van alle vervulde vacatures komt elf procent tot stand via uitzendwerk. Het percentage uitzendkrachten met een hbo- of een wo-opleiding stijgt de laatste jaren gestaag: in 1992 ging het om elf procent, terwijl het aandeel in 1996 al was gestegen naar vijftien procent. Een aantal uitzendbureaus heeft een speciale afdeling voor de bemiddeling van Hoger opgeleiden die met cv's als uitgangspunt op zoek gaan naar werk. Deze uitzendbureaus hebben echter aangegeven weinig te kunnen doen voor werkzoekenden die zich profileren als historicus.

Toch kwam uit het alumni-onderzoek van de UvA-historici naar voren dat 26,5 procent via een uitzendbureau of een bemiddelingsorganisatie aan zijn of haar eerste baan kwam. Meer mogelijkheden liggen er voor mensen die kennis of ervaring hebben op juridisch of financieel gebied, of op de terreinen van voorlichting, public relations, marketing en personeelswerk. Het gaat om onder meer de volgende uitzendbureaus: Randstad Interim Kader (informatie: 020 400 4047), Project Partners (informatie: 020 624 6625), Content (070 349 1491) en Euromatch (informatie: 070 346 1510).

Arbeidsbureaus

De diensten van Arbeidsbureaus zijn bemiddeling, advies en scholing. Bij bemiddeling ligt het zwaartepunt op werkzoekenden met ten hoogste een middelbare beroepsopleiding: zij vormen het grootste deel van de werklozen. Toch kunnen de Arbeidsbureaus tegenwoordig ook voor academici het een en ander betekenen. Sinds eind jaren tachtig zijn er speciale afdelingen voor de bemiddeling van Hoger opgeleiden opgericht. Voorbeelden hiervan zijn Top Center (in verschillende grote steden), Regionaal Punt Academici en het Centrum Hoger Opgeleiden.

Deze afdelingen geven een korte voorlichting over de werkwijze en mogelijkheden, waarna de werkzoekende een cv kan achterlaten of opsturen. Die wordt vervolgens in een databank opgeslagen. Wanneer er dan een vacature binnenkomt die aansluit bij zijn cv, neemt de afdeling of de werkgever contact op.

Historici moeten niet al te hoge verwachtingen hebben van deze bemiddeling: er zijn maar weinig vacatures voor historici en werkgevers die historici zoeken melden deze vacatures zelden bij de Arbeidsbureaus. Wanneer ze dit wel doen, kunnen de Arbeidsbureaus vaak kiezen uit tientallen cv's en maak je dus weinig kans. Het OCenW-onderzoek toonde aan dat het Arbeidsbureau de historici maar in 4,5 procent van de gevallen aan een baan kon helpen. Voor UvA-alumni ligt dit percentage nog lager, namelijk 2,0 procent.

Verder kun je bij het Arbeidsbureau terecht met vragen op het gebied van advies en informatie, de ontwikkelingen op en het benaderen van de arbeidsmarkt en over instellingen die op de een of andere manier bij de arbeidsmarkt betrokken zijn. Ook nuttig zijn de voorlichtingsmiddagen voor hogeropgeleiden die door Top Center (onder meer in Amsterdam) worden georganiseerd.

Andere instellingen

Een klein aantal vacatures wordt op andere manieren bekendgemaakt, bijvoorbeeld via wervings- en selectiebureaus. Deze bureaus zijn vaak op zoek naar de wat hogere functies waarvoor een bepaalde werkervaring vereist is. Een overzicht van wervings- en selectiebureaus is te vinden in PW-Personeelsmagazine (020 510 2878). Er is een wildgroei van dergelijke bureaus en het is vaak moeilijk de goede van de slechte te onderscheiden. Van een bureau dat kosten voor de inschrijving in rekening brengt hoef je niet veel te verwachten: zij hebben te weinig opdrachten om rond te kunnen komen van de bemiddelingskosten die ze de werkgever in rekening brengen.

Adverteren

Soms zie je advertenties van mensen die zichzelf aanbieden op de arbeidsmarkt. Dit is een betrekkelijk kostbare manier van zoeken en levert over het algemeen weinig op.

Zelf zoeken

Een groot aantal vacatures wordt vervuld via het zogenaamde informele circuit. Dit betekent dat men iemand zoekt die tot de kring van de medewerkers behoort. Het is dus zaak tot deze kring te gaan behoren. Het UvA-onderzoek toont aan dat 14,3 procent van de afgestudeerde historici in zijn eerste functie terecht kwam via vrienden, familie of kennissen. Daarnaast zijn veel organisaties op zoek naar 'pro-actieve' werknemers: mensen die initiatief tonen. Over het hoe en wat van een dergelijke werkwijze vind je meer in het hoofdstuk over netwerken.

Conclusie

De arbeidsmarkt is een moeilijke zaak voor de historicus, maar zeer zeker niet uitzichtloos. Hoewel het beschikbare cijfermateriaal vaak onderling afwijkt en volledig onderzoek voorsnog niet voorhanden is, is het legitiem te stellen dat al het beschikbare onderzoek in mindere of in meerdere mate in dezelfde richting wijst. Dat historici steeds vaker terechtkomen buiten de traditioneel-historische beroepen, wordt door alle onderzoeken herkend. De conclusie dat historici zeker iets te zoeken hebben op de uiteenlopende arbeidsdeelmarkten zal dan ook niet ter discussie staan. De volgende hoofdstukken zullen daarom ingaan op de specifieke vaardigheden en gebreken van historici en wat zij kunnen doen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Hoofdstuk 3 Tijdens de studie

De tijd dat simpelweg afstuderen per definitie een gunstige positie op de arbeidsmarkt opleverde, is voorbij. De bul is tegenwoordig niets meer dan het bewijs dat je in staat bent een opleiding af te ronden. Een recruiter zegt hierover: 'De studie is niks bijzonders, want die hebben ze allemaal gedaan als ze hier binnenkomen. Het gaat om het extra.' Mede door het enorme aantal hogeropgeleiden, verkeren de meeste werkgevers inderdaad in de luxe positie dat ze dat 'extra' kunnen eisen van hun kandidaten.

3a Wat kunnen historici?

Je hoort vaak geluiden dat wie alleen maar studeert in zijn studententijd, zichzelf uit te markt prijst. Maar ook de zogenaamde cv-jagers komen bedrogen uit: hoewel nevenactiviteiten als bestuursfuncties nog altijd op prijs worden gesteld door werkgevers, blijken persoonlijke eigenschappen zwaarder te wegen.

Een onderzoek door Elsevier en NIPO uit 1995 onder hoofden Personeelszaken, maakte dit maar al te duidelijk. Gevraagd naar de mate van belangrijkheid van een veelheid aan selectiecriteria bleken communicatieve vaardigheden, sociale vaardigheden, flexibiliteit, doorzettingsvermogen en teamgeest de hoogste cijfers te scoren. Op een schaal van 1 tot 10 (waarbij 1 staat voor zeer onbelangrijk en 10 voor zeer belangrijk) scoren de bovengenoemde eigenschappen allemaal tussen de 8,3 en de 8,5. De studierichting waarin de kandidaat is afgestudeerd volgde op de zesde plaats (8,0), de studieresultaten op de veertiende positie (6,8), bestuurswerk bij de studentenvereniging kwam op de twintigste plek (6,1) en vrijwilligerswerk scoorde bedroevend laag met een drieëntwintigste plaats (5,3).

De bovenstaande gegevens bieden perspectieven voor historici, zo lijkt het. Maar wat kunnen historici nu eigenlijk? Volgens de directeur van het Centrum Hoger Opgeleiden (CHO) te Groningen heeft de historicus op de arbeidsmarkt een meerwaarde: 'Hij of zij ziet vlot de verbanden tussen verschillende zaken en kan snel reageren. Voordeel is ook dat tijdens de opleiding geschiedenis veel geschreven moet worden. De vele referaten, korte presentaties en uiteindelijk de scriptie maken van de geschiedenisstudent een ervaren schrijver die uitstekend stukken kan opstellen en snel orde weet te scheppen in grote hoeveelheden informatie.'

Het hoofd van het Arbeidsbureau Groningen sluit zich hierbij aan en zegt: 'Historici hebben geleerd om maatschappelijke processen in hun onderlinge samenhang te onderzoeken. Zodoende hebben zij de kennis en de techniek om processen op sociaal-economisch, op politiek en op cultureel terrein analytisch te doorgronden en deze kritisch te benaderen. Mede vanwege de multidisciplinaire kennis wordt de historicus wel eens als algemeen academicus beschouwd. Hij is van alle markten thuis.' En verder: 'Tevens heeft de historicus geleerd om op een heldere en zakelijke manier verslag uit te brengen, zowel mondeling als schriftelijk.' Dat er inderdaad perspectieven zijn, komt naar voren uit het volgende: 'Gezien deze vaardigheden moet het voor de historicus mogelijk zijn om buiten de traditionele werkvelden een functie te kunnen uitoefenen. Men moet onder meer denken aan functies op beleids- en bestuursterrein. Daarnaast liggen ook functies op het

vlak van de public relations, planning en management binnen het bereik van de historicus, want hij of zij is niet per definitie een a-commercieel denkend persoon. Gelet op de communicatieve vaardigheden van de historicus, zou hij of zij als voorlichter of binnen de media of uitgeverijen uitstekend kunnen functioneren.'

En wat vinden historici zelf? Volgens alumni-onderzoek onder Leidse historici blijkt dat 74 procent van de ondervraagden van mening is dat de ontwikkeling van zelfwerkzaamheid bij historici bijdraagt aan het vinden van een baan. En 68 procent vindt dat de ontwikkeling van het probleemoplossend vermogen van historici een grote rol speelt bij het verkrijgen van een passende functie. Treffend is bovendien dat specifieke historische kennis door slechts 24 procent van de ondervraagden belangrijk wordt geacht bij het vinden van een werkplek. Ook uit deze cijfers komt duidelijk naar voren dat historici inspelen op de ontwikkeling dat zij steeds vaker terechtkomen in functies waarbij vaardigheden zwaarder blijken te wegen dan specifieke kennis.

3b Studeer actief

'Oriënteer je zo vroeg mogelijk op de arbeidsmarkt.' Dat zeggen nagenoeg alle werkende historici die door ons geïnterviewd zijn. Probeer er dus bijtijds achter te komen wat je wilt en hoe je je doel zou kunnen bereiken. De volgende zaken kunnen daarbij behulpzaam zijn.

Voorlichtingsbijeenkomsten

Het bezoeken van voorlichtingsbijeenkomsten over de mogelijkheden van historici op de arbeidsmarkt heeft absoluut zin. Van de geschiedenis-alumni van de UvA blijkt maar liefst 38,2 procent te hebben deelgenomen aan cursussen of trainingen.

Kennismaken met het bedrijfsleven

Wanneer je interesse hebt in een carrière in het bedrijfsleven zijn de zogenaamde STEP in-house dagen bijzonder aan te raden. Georganiseerd door de Stichting Student en Praktijk (STEP) kunnen studenten en werkgevers elkaar tijdens bedrijfsbezoeken ontmoeten. Op deze manier kun je van binnenuit beoordelen of de cultuur van het bezochte bedrijf je aanspreekt. Het stelt het bedrijfsleven bovendien in staat zicht te krijgen op aankomend talent. Dat ook historici bedrijvendagen bezoeken, blijkt uit het alumni-onderzoek onder UvA-historici: 12,7 procent van de ondervraagden gaf aan een of meer keer bedrijvendagen of banenmarkten te hebben bezocht.

Keuzevakken

Het volgen van specifieke bij- en keuzevakken is van relatief belang en verschilt uiteraard sterk per arbeidsdeelmarkt.

De hoofdstukken over de diverse arbeidsdeelmarkten gaan in op de vraag in hoeverre bepaalde specifieke bijvakken wel of niet zinvol zijn. Het volstaat hier slechts te vermelden dat de hoofden Personeelszaken in het Elsevier/NIPO-onderzoek de keuze voor de verschillende bijvakken maar matig interessant vinden (beoordelingscijfer: 6,1). Ook voor keuzevakken geldt dat het gaat om de eigen oriëntatie op de arbeidsmarkt. Leids alumni-onderzoek toonde bijvoorbeeld aan dat er wel degelijk een koppeling is tussen de gekozen keuzevakken en de uiteindelijke beroepssector. Historici die werkzaam zijn bij de pers of in een uitgeverij hadden vaak het vak 'Taalbeheersing en/of schrijfvaardigheid Nederlands' gevolgd. Daarentegen bleken historici in het bedrijfsleven niet opvallend vaak 'Economie' als vak te hebben gekozen.

De voorzichtige conclusie, het gaat immers om kleinschalig en wellicht onbetrouwbaar onderzoek, zou kunnen luiden dat studenten middels bijvakken bekijken of bepaalde sectoren wellicht voor hen interessant zouden kunnen zijn.

Stages

Zeker nuttig is het lopen van stages op die arbeidsmarktdeelterreinen waar je werkzaam zou willen zijn.

Uit onderzoeken komt naar voren dat het effect van stages niet kwantitatief aantoonbaar is, maar dat de meeste werkende historici stages van groot belang achten bij het vinden van werk. Hoewel de hoofden Personeelszaken in het Elsevier/NIPO-onderzoek aangeven het lopen van stage niet als een bijzonder belangrijk selectie criterium te beschouwen (met een beoordeling van 7,0 scoort dit criterium maar middelmatig), is een stage absoluut zeer nuttig. Een medewerkster van het Loopbaan Advies Centrum van de Universiteit van Amsterdam zegt hierover bijvoorbeeld: 'Veel studenten komen via een stage aan hun eerste baan. En als ze niet op hun stageplek kunnen blijven, hebben de stagiairs in ieder geval een netwerk opgebouwd. Dat kan nooit kwaad. Ik raad een stage dan ook altijd aan.'

Ga er echter van uit dat het belang van de stage is gelegen in het opdoen van werkervaring voor jezelf. Door de werkervaring ontwikkel je meer zelfkennis en weet je voor welke werkzaamheden je wel en voor welke werkzaamheden je niet geschikt bent. De stage-ervaring stelt je bovendien in staat je overtuigender te profileren, waardoor de werkgever eerder belangstelling voor je zal tonen. Daarnaast maak je door een stage kennis met het werken van negen tot vijf (of langer), vijf dagen per week (of meer): een behoorlijke omschakeling voor wie gewend is te leven volgens het ritme van de student. Schroom niet een stageplek te kiezen buiten de traditionele sectoren, want zeventig procent vindt daar uiteindelijk werk. In dat perspectief is een stage dus veelal te beschouwen als een scharnierpunt tussen je studie en een toekomstige baan. Er zijn veel organisaties die bemiddelen tussen studenten die stage willen lopen en organisaties op zoek naar stagiairs. In alle universiteitssteden in Nederland is Integrand (030 253 6176, algemeen nummer) te vinden.

Werken tijdens de studie

Ook het vervullen van bijbaantjes naast je studie vergroot de kans op werk na je studie.

Alumni-onderzoek toonde aan dat driekwart van de historici van de UvA tijdens de studie een bijbaantje had. Overigens ging het maar in 26,7 procent van de gevallen om werk dat werd beschouwd als relevant voor het vakgebied. Maar eigenlijk doet het er niet eens zoveel toe wat voor bijbaantjes je hebt vervuld. De meeste werkgevers willen er slechts van overtuigd zijn dat je van werken weet, van het belang om op tijd te komen, het nakomen van afspraken, enzovoorts.

Uiteraard is het zo dat wanneer de bijbaantjes aansluiten op de functie waarop je solliciteert, er sprake is van inhoudelijke meerwaarde. Dat geldt voor bestuursfuncties wanneer je je bijvoorbeeld interesseert voor organisatorisch werk of een bijbaantje als gids wanneer je later de museale richting in wilt.

Voor bijbaantjes geldt in principe hetzelfde als voor stage-ervaring: je kunt je beter profileren en je een beter beeld vormen van wat je te wachten staat. Hierdoor win je aan zelfvertrouwen en bied je de werkgever interessante aanknopingspunten voor een gesprek. Op die manier voorkom je veel gehoorde reacties als: 'Wat je ziet als zo'n student van de opleiding komt, is dat hij eigenlijk nooit heeft geleerd om samen te werken.' Of: 'Academici zijn een beetje elitair, die komen wel even het bedrijf runnen en worden dan neergehaald door Jan met de pet. Ze hebben nog niet geleerd hoe mensen in elkaar zitten.'

Hoofdstuk 4 Beroepen

Dit hoofdstuk behandelt in het kort een aantal beroepen waar historici regelmatig in terechtkomen. De hier behandelde sectoren zijn totstandgekomen na een beroepeninventarisatie van het ledenbestand van het Historisch Platform, het raadplegen van alumni-onderzoeken van de verschillende universiteiten en uiteraard ons eigen gevoel.

Hoewel het beschikbare statistische materiaal veelal onbetrouwbaar is, zijn wij van mening dat de richtingen waarin de verschillende onderzoeken wijzen, bepaalde conclusies rechtvaardigen. Door het ontbreken van cijfermateriaal op landelijk niveau is het mogelijk dat sommige beroepen waarin historici terechtkomen hier niet worden behandeld. Wij menen echter dat de belangrijkste sectoren aan bod komen.

Zoals al naar voren kwam in hoofdstuk 2, komen steeds meer historici terecht in zogenaamde niet-traditionele beroepen. Dit hoofdstuk zal dus niet alleen ingaan op de sectoren onderwijs en onderzoek, maar ook aandacht besteden aan de overheid als werkgever, de non-profitsector, het bedrijfsleven, media en communicatie en de zelfstandig werkende historici.

De academische opleiding geschiedenis is, het zij nog maar eens gezegd, géén beroepsopleiding. De universiteiten beogen hun studenten op te leiden tot 'goede historici' en afhankelijk van welke universiteit men bekijkt, leggen zij in mindere of in meerdere mate de nadruk op een algemene academische vorming. Juist doordat de studie niet opleidt tot één beroep in het bijzonder, is het moeilijk uitspraken te doen over waar nu precies dé kwaliteiten van dé historicus liggen. In de acht afzonderlijke delen worden de ontwikkelingen in de sectoren geschetst en aanwijzingen gegeven om eventueel verder te komen in specifieke beroepen. Ieder van de acht delen bevat bovendien een portret van een historicus die werk heeft gevonden in de betreffende sector. Hoewel uiteraard niet maatgevend voor de beroepsgroep of voor historici in het algemeen, geven deze persoonlijke verhalen een interessant beeld van de verscheidenheid in geschiedenisland.

4a Onderwijs

'Dan wil je zeker leraar worden.' Een bekende reactie wanneer je als geschiedenisstudent vertelt wat je studeert. Hoewel in de voorgaande hoofdstukken is aangetoond dat historici in de meest uiteenlopende beroepen belanden en een studie geschiedenis allang niet meer automatisch inhoudt dat je de rest van je leven voor de klas komt te staan, zijn de misverstanden over de perspectieven na afloop van de studie even klassiek als misplaatst. Toch is een dergelijke misvatting verklaarbaar.

Nog in 1985 begon zeker eenderde van de historici zijn loopbaan als docent in het voortgezet onderwijs. En ondanks het gegeven dat historici tegenwoordig steeds vaker werk vinden buiten de 'traditioneel-historische beroepen', is het aantal dat terechtkomt in het onderwijs nog altijd aanzienlijk. Volgens het eerder genoemde onderzoek van het ministerie van OCenW heeft 16,4 procent van de ondervraagden een functie in het onderwijs. En onder de Leidse afgestudeerden scoort het onderwijs nog altijd 9,1 procent. Welke vormen van onderwijs staan open voor historici en hoe ontwikkelen de

perspectieven zich op dit terrein? Wat kun je doen, zowel tijdens als na de studie, om er achter te komen of het onderwijs iets voor jou is? Dat zijn de vragen waarop in dit deel zal worden ingegaan.

Vormen van onderwijs

Regulier onderwijs

Geschiedenis wordt gegeven aan alle scholen voor algemeen vormend onderwijs (mavo/havo/vwo, 12- tot 18-jarigen) en doorgaans ook op scholen voor voorbereidend beroepsonderwijs (vbo, 12- tot 16-jarigen) als onderdeel van de algemeen vormende vakken. Met een tweedegraadsbevoegdheid mag je les geven tot en met de vierde klas en met een eerstegraadsbevoegdheid mag je ook lesgeven aan de hoogste klassen van havo en vwo.

Het docentschap kan veel bevrediging opleveren. Het is leuk kennis over te dragen, kinderen op te leiden en te zien hoe ze zich, mede door jouw invloed, ontwikkelen. Bovendien is het een van de weinige beroepen waarbij je het grootste deel van de tijd met geschiedenis bezig kunt zijn. Hoewel een groot deel van de kinderen de hartstocht van de docenten voor de geschiedenis vaak niet deelt, is het voor veel docenten een uitdaging om de leerlingen voor het vak warm te laten lopen.

De eerste jaren van het docentschap gelden vaak als de zwaarste. Er gaat veel tijd zitten in de voorbereiding van de lessen en het leren omgaan met processen die zich afspelen binnen groepen pubers. Met name in de eerste jaren levert dit nogal eens ordeproblemen op. Een geleidelijke inwerkperiode is er niet bij in het onderwijs, omdat je maar beperkt op collega's kunt terugvallen. De meeste docenten hebben na twee jaar hun draai wel gevonden. Een beginnend geschiedenisdocente uit Groningen merkte hierover het volgende op: 'In het begin van het jaar ben je als beginnend docent vooral bezig orde en rust in de klas te scheppen. Maar na een tijdje kom je steeds meer toe aan de inhoudelijke kanten van het lesgeven. Je merkt dat je steeds meer vooruitgaat en de kneepjes van het vak in de vingers krijgt.'

Volwassenenonderwijs

Naast het reguliere onderwijs aan kinderen is er ook het onderwijs aan volwassenen. Hierin zijn de volgende mogelijkheden te onderscheiden: Voortgezet Algemeen Vormend Onderwijs (VAVO), vormingswerk, onderwijs aan allochtonen en bedrijfsonderwijs. Voor het gehele volwassenenonderwijs geldt dat vaste aanstellingen uitzonderingen zijn en freelance- en projectcontracten regel.

Het VAVO kun je beschouwen als tweedekansonderwijs. Vroeger bestond het grootste deel van de cursisten uit ouderen die zich beter wilden kwalificeren. Tegenwoordig vind je op de VAVO in toenemende mate jongeren die uit het reguliere onderwijs zijn gestapt, maar achteraf toch tot de conclusie komen dat ze een diploma willen hebben en dit vervolgens proberen via het behalen van deelcertificaten. Doorgaans is deze groep minder gemotiveerd en ook hier kunnen ordeproblemen komen kijken.

In het vormingswerk tref je de Volksuniversiteiten, die op allerlei gebieden cursussen geven, en de Volkshogeschole, die zich meer richten op trainingen. Hier tref je doorgaans gemotiveerde ouderen aan die de cursussen die gegeven worden vooral beschouwen als ontspanning. Het behalen van een certificaat komt bij hen op de tweede

plaats. Bij het onderwijs aan allochtonen gaat het veelal om het geven van cursussen Nederlands aan buitenlanders, de zogenaamde basiseducatie. Mensen met een bevoegdheid voor het voortgezet onderwijs kunnen worden ingezet bij het lesgeven aan allochtonen met een redelijke opleiding in eigen land (meer dan drie jaar voortgezet onderwijs). Onder de bedrijfscursussen tenslotte, verstaan we het gehele gebied van bijscholingen in het bedrijfsleven. Hierbij moet je dus ook denken aan cursussen communicatie, notuleren en rapporteren, die door historici gegeven zouden kunnen worden.

Geschiedenisdocenten op de arbeidsmarkt

Perspectieven

Sinds het begin van de jaren tachtig is het aantal afgestudeerde historici met een onderwijsbevoegdheid explosief gegroeid. Het aanbod oversteeg de vraag, waardoor een overschot aan geschiedenisdocenten ontstond. Daar kwam bij dat het aantal leerlingen in het middelbaar onderwijs afnam en de vraag dus kleiner werd dan voorheen. De scholen konden door het ruime aanbod net zolang selecteren totdat ze de beste docent hadden gevonden. Deze 'gelukkige' kreeg vervolgens een aanstelling voor een klein aantal uren en de minder goede docenten werden veroordeeld tot het jarenlang vervullen van invalbetrekkingen.

Momenteel hebben de meeste jonge geschiedenisdocenten in het gunstigste geval een halve vaste betrekking die ze kunnen combineren met een aantal tijdelijke uren waarvan het ieder jaar maar de vraag is hoeveel ze er behouden.

De verwachtingen over de toekomst lopen uiteen. Zeker is dat door natuurlijk verloop in de toekomst meer oudere docenten van de arbeidsmarkt zullen verdwijnen dan er jonge docenten bijkomen. Dit heeft te maken met het teruggelopen aantal plaatsen dat jaarlijks beschikbaar komt voor de lerarenopleidingen. Maar ook de vraag naar onderwijs zal verder toenemen.

In de Randstad leidde dit al tot tekorten aan groepsleerkrachten voor het basisonderwijs, een ontwikkeling die zich logischerwijs moet gaan doorzetten in het voortgezet onderwijs. Een rapport uit 1992 van de Katholieke Universiteit Brabant gaf aan dat de leerlingenaantallen vanaf 1997 zullen gaan stijgen, waardoor ook de vraag naar docenten groter zou worden. De KUB voorspelde daarnaast echter dat door de vergrijzing en de dalende uitstroom van de lerarenopleidingen, het aanbod nog sterker zal dalen dan de vraag. Hierdoor zullen rond 2000 over de hele linie van het voortgezet onderwijs tekorten ontstaan. Vooralsnog lijken de voorspellingen van de KUB uit te komen, want op het moment doen dergelijke tekorten zich al gelden bij de vakken wiskunde, economie en Duits. De KUB voorspelde in 2000 een tekort van ongeveer 150 eerstegraadsdocenten geschiedenis, maar daarnaast nog een overschot van ongeveer 270 tweedegraadsdocenten geschiedenis.

Ontwikkelingen regulier onderwijs

Verder spelen nog de volgende ontwikkelingen in het onderwijs. Scholen voor algemeen vormend onderwijs krijgen binnenkort een grotere vrijheid om de bekwaamheid in lesgeven vast te stellen. Dat betekent dat je met een onderwijsbevoegdheid geschiedenis ook in de onderbouw die talen zou kunnen geven waarvoor je bijvoorbeeld een bijvak hebt gevolgd. Dat stelt breed geschoolde historici in staat hun kleine aanstelling voor

geschiedenis uit te breiden met uren in andere vakken. Maar dat gaat natuurlijk ook op voor docenten met andere bevoegdheden: die zouden er geschiedenisuren bij kunnen nemen.

Met de invoering van de zogenaamde basisvorming in 1993 is voor scholen de mogelijkheid ontstaan om geschiedenis, aardrijkskunde en maatschappijleer gecombineerd te geven. Een inventarisatie geeft echter aan dat op de meeste scholen het vak geschiedenis nog steeds apart op het rooster staat. Wat dit per saldo betekent voor het aantal uren geschiedenisonderwijs per week is niet duidelijk. De Vereniging van docenten Geschiedenis en Staatsinrichting in Nederland (VGN), die fel actie voerde tegen de samenbundeling, kan momenteel goed leven met het nieuwe beleid tot 2003. De situatie voor geschiedenisdocenten is nog steeds niet onverdeeld rooskleurig. Pas afgestudeerden moeten er rekening mee houden dat ze beginnen in kleine betrekkingen en tijdelijke contracten op tweedegraadsgebied. Het kan enige jaren duren voordat je je een vaste aanstelling verwerft van een redelijke omvang. De vooruitzichten voor leerlingen die geschiedenis willen gaan studeren met de bedoeling docent te worden, zijn momenteel nog steeds niet gunstig, maar de verwachting is dat die op termijn verbeteren. De eerder genoemde ontwikkelingen rond de vraag en het aanbod van geschoold personeel speelt hierbij een belangrijke rol.

Ontwikkelingen niet-regulier onderwijs

Kijken we naar de ontwikkelingen rond het VAVO, dan zien we daar een groei. Maar het gaat om een relatief kleine markt. Veel docenten werken in het VAVO, naast hun werk in het reguliere onderwijs. Daar komt bij dat deze docenten vaak zijn aangesteld voor een klein aantal uren, zodat zij de eersten zijn die in aanmerking komen als zich een vacature voordoet.

Bij de Volksuniversiteiten zijn er mogelijkheden om een klein aantal uren te verwerven, maar dat gaat vrijwel altijd op freelance-basis. Het is onduidelijk in hoeverre deze sector zal gaan groeien als gevolg van de vergrijzing.

De ontwikkelingen binnen de basiseducatie zijn gunstiger. In de jaren negentig was er een voortdurend tekort aan docenten in deze sector. Ook hier echter hebben de bezuinigingen toegeslagen. Er is nu hoofdzakelijk behoefte aan docenten die op projectbasis willen werken. Om in aanmerking te komen voor een vaste betrekking binnen de basiseducatie moet je de opleiding tot educatief werker gevolgd hebben aan een van de diverse hogescholen.

Binnen de bedrijfsopleidingen zijn er slechts mogelijkheden wanneer er winst wordt gemaakt. Bezuinigen op dergelijke opleidingen kan een bedrijf of organisatie niet straffeloos doen. Veel bedrijven zijn ingewikkelder geworden, hebben uitgebreidere communicatielijnen en onderkennen het belang van een goede communicatie. Daarom worden vaak cursussen ingekocht of laat men medewerkers extern cursussen volgen. Dit biedt mogelijkheden voor historici die goed kunnen schrijven en weten hoe bijvoorbeeld een goed rapport moet worden opgezet. Dergelijke bedrijfscursussen worden opgezet door instellingen als ISW en Elsevier, maar tegenwoordig ook door de Regionale Opleidings Centra (ROC's), die kleinere ondernemers willen bedienen. Maar ook voor dit werk geldt: je wordt zelden in vaste dienst genomen en het onderwijs wordt gegeven op freelance-basis.

Voorwaarden

Het docentschap is een roeping. Natuurlijk kun je jezelf op een lerarenopleiding of een universiteit allerlei vaardigheden aanleren, maar als het niet in je zit zal het er ook niet uitkomen. Je moet bij jezelf te rade gaan of het docentschap iets voor jou is. Bekijk bijvoorbeeld wanneer je erachter wilt komen of je graag bezig bent met het overdragen van kennis (spreekbeurten) en of je het leuk vindt om met kinderen te werken (bijvoorbeeld als trainer in je sportvereniging of iets dergelijks). Het leraarschap ligt je echt als je beide zaken leuk vindt.

Tijdens de studie

Je kunt niet vroeg genoeg beginnen met het uitproberen van je (vermoede) talenten als leraar en de studie biedt daartoe legio mogelijkheden. Je kunt je bijvoorbeeld uitleven in referaten. Probeer er daarbij niet alleen iets goeds, maar vooral ook iets leuks van te maken. Je kunt verschillende manieren uitproberen om kennis over te dragen: experimenteer hiermee, bijvoorbeeld binnen studenten- of studieverenigingen. Er zijn uiteraard verschillende boeken in omloop over didactische vaardigheden. Ook kun je naast je studie actief worden (of beter nog: blijven) in verenigingen waar je met de jeugd bezig bent, zoals sport, padvinderij, natuurvrienden, enzovoorts, en daarvoor activiteiten organiseren die je leuk vindt.

Wil je een onderwijsbevoegdheid halen na je studie, dan moet je bij een aantal universiteiten tenminste een doctoraalbijvak rond het thema leren en communiceren hebben afgerond. Dit geldt doorgaans als voorwaarde om in de tweede fase toegelaten te worden tot de lerarenopleiding van deze universiteiten. De keuze van andere bijvakken is voor het onderwijs minder relevant. Men gaat ervan uit dat als je je bul eenmaal hebt, het met je inhoudelijke kennis wel goed zit.

Onderwijsbevoegdheid

Er bestaan verschillende mogelijkheden om een onderwijsbevoegdheid te halen. Het meest voor de hand ligt de Universitaire Leraren Opleiding (ULO). Deze ULO's zijn te vinden aan de universiteiten van Amsterdam (UvA en VU), Leiden, Nijmegen en Utrecht. Hier kun je je eerstegraadsbevoegdheid halen. Hoewel het aantal opleidingsplaatsen per universiteit in principe onbeperkt is, zorgen praktische bezwaren (zoals bijvoorbeeld een tekort aan stageplaatsen) ervoor dat het aantal plaatsen per jaar beperkt blijft: momenteel ongeveer drie of vier per universiteit. De opleiding duurt doorgaans één jaar en bestaat voor een deel uit theorie. Je moet een stageplaats zien te vinden voor tenminste veertien uur, waarvan tweederde op eerstegraadsgebied, en duidelijke afspraken maken over de begeleiding.

De tweedegraadsbevoegdheid kun je behalen in een deeltijdstudie van een jaar aan de verschillende lerarenopleidingen aan hogescholen. Als afgestudeerd universitair historicus krijg je doorgaans vrijstelling voor alle inhoudelijke vakken en ben je nog slechts verplicht de pedagogisch-didactische vakken te volgen. Deze vakken bestrijken een jaar. Bij de opleiding is een stage verplicht.

Na de studie

Tot 1 januari 1996 werden alle vacatures in het onderwijs verplicht aangemeld bij een Personeelsvoorzienings Punt Onderwijs (PPO), de afdelingen onderwijs van het Arbeidsbureau. Die PPO's hadden daardoor een goed overzicht van de vacatures in de regio, de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en de instellingen die je verder

kunnen helpen. Hoewel aanmelding nu dus niet meer verplicht is, werken PPO's en scholen nog nauw samen. Bekend is dat rectoren zich vaak tot het PPO wenden wanneer zij iemand zoeken. Veel informatie over vacatures is tegenwoordig te vinden in de vacaturebanken van het Arbeidsbureau.

Hou echter ook contact met de school waar je stage hebt gelopen of je oude middelbare school. Docenten kunnen je verder helpen door vacatures voor je te signaleren en het geven van referenties. Hou ook de regionale dagbladen in de gaten: scholen plaatsen hun vacatures meestal daar of in de Volkskrant. Tevens zijn er een aantal docentenbanken waar je je als werkzoekende student kunt inschrijven. De bekendste en grootste is de Docentenbank in Zaandam (informatie: 075 670 4584).

In het volwassenenonderwijs werkt men doorgaans niet met advertenties in kranten. De meeste vacatures vult men hier na open sollicitaties. Wil je bij het VAVO werken, maak je dan bekend bij deze instellingen met een concrete vraag naar mogelijkheden, of bied een zelfontwikkelde cursus aan. Er is dan een kans dat je een beperkt aantal uren les kunt geven (doorgaans niet meer dan vijf per week), en dat je geleidelijk aan meer uren kunt opbouwen wanneer oudere docenten vertrekken.

Sollicitatie

De centrale vraag tijdens een sollicitatiegesprek is: 'Hoe staat deze persoon voor een klas van dertig kinderen?' Om op een dergelijke vraag antwoord te krijgen, wordt gekeken naar de volgende aspecten: identiteit, didactiek, omgang met kinderen en organisatievermogen. Omdat veel scholen zich tegenwoordig van elkaar trachten te onderscheiden door hun identiteit, zijn ze vaak op zoek naar docenten die binnen die identiteit passen en er vorm aan geven. Dit maakt het lastiger voor de sollicitant, aangezien vaak subjectieve factoren een rol spelen waarop je je maar moeilijk kunt voorbereiden. Het is dus aan te bevelen om een gids met informatie over de school op te vragen.

Met de identiteit hangt vaak ook de keuze voor een bepaalde didactiek samen. Het duidelijkst komt dit naar voren op de Dalton-, Montessori- en Vrije Scholen, maar het is uiteraard een vraag die op alle scholen speelt. De ene school kiest bijvoorbeeld voor een wat vrijere aanpak dan de andere. Een erg zachtaardige docent wordt op de strakker opgezette school dan niet gewaardeerd. Steeds vaker ook verwacht men van docenten een resultaatgerichte instelling: in hoeverre kunnen ze kinderen naar een goed eindexamenresultaat leiden? Met de landelijke examens worden niet alleen de leerlingen, maar ook de docenten beoordeeld en daarmee steeds duidelijker de school. Praktisch alle scholen verwachten van de docent een kindvriendelijke houding, begrip voor de gemoedstoestand van de puber en relativiseringsvermogen als het gaat om het uitproberen van nieuwe docenten door leerlingen. Hoewel verwacht wordt van docenten dat zij orde weten te houden, is men zich bewust van het gegeven dat het doorgaans één, soms twee jaar duurt voordat je de juiste houding gevonden hebt.

Verder wordt in een gesprek beoordeeld in hoeverre de sollicitant aan de aanvullende eisen voldoet: is hij flexibel en zowel diplomatiek als assertief, kan hij kinderen begeleiden als individu en als groep en kan hij zijn werk goed organiseren? Hoe gaat hij om met moeilijke ouders en is hij bereid zich in te zetten voor buitenschoolse activiteiten? Het onderwijs is een hectische en veeleisende omgeving. Je moet je dus snel kunnen aanpassen aan wisselende omstandigheden: vragende kinderen, een passerende

collega, het regelen van apparatuur en het maken van afspraken. Tenslotte kijkt men ook steeds vaker of je in het team of de sectie past. Bij een aantal scholen wordt steeds meer samengewerkt om inhoud te geven aan de nieuwe onderwijsvormen.

Het is voor beginnende docenten moeilijk om overtuigend op al deze vragen antwoord te geven, want het ontbreekt hen aan ervaring. Dit gebrek is op te vangen door een goede voorbereiding. Wat men tenminste van de sollicitant verwacht is bekendheid met de meest gebruikte didactische methoden, met de methode die op de betreffende school wordt toegepast (vraag daarom een leerplan en een boekenlijst op) en bekendheid met de vaktijdschriften (in ieder geval *Kleio*).

Zoals blijkt moet het leraarschap niet te licht worden opgevat. Als het leraarschap je tweede keuze is, heeft het solliciteren weinig zin, want je gebrek aan motivatie komt tijdens het gesprek snel genoeg naar boven. Reken erop dat er bij iedere vacature tenminste dertig concurrenten zijn die over tenminste dezelfde kennis beschikken. Je houding en uitstraling geven de doorslag en die worden bepaald door je belangstelling, motivatie en voorbereiding.

Interview:

'Leraar word je niet toevallig'

'Het is nu niet direct zo dat je een getapte jongen bent als je op een feestje vertelt dat je leraar bent, want wie is er nou zo gek om voor dertig schreeuwende pubers te gaan staan?' Dick Sinkeldam kan met veel humor vertellen over werken in het onderwijs. Nadat hij tijdens het schrijven van zijn doctoraalscriptie al lesgaf op een scholengemeenschap in Buitenveldert, heeft de 25-jarige Hilversumse Amsterdammer zijn eerste (tijdelijke) baan: hij geeft twintig uur per week geschiedenis, maar ook wiskunde en scheikunde, aan een school voor moeilijk opvoedbare kinderen in Almere.

'Het is geen ideale situatie, maar ik ben net afgestudeerd en heb maar weinig te eisen. Ik zie deze baan als een investering, want ik doe ervaring op. Uiteindelijk streef ik ernaar om zo'n 25 uur per week geschiedenisles te geven in een eigen lokaal, waar ik me thuis voel. Zover is het dus nog niet. Op mijn huidige school ben ik meer docent en minder historicus, ik ben meer met didactische zaken bezig dan met intellectuele zaken. Maar ik leer nu heel duidelijk als docent. De leerlingen van mijn klas zijn niet makkelijk: als iets ze niet bevalt lossen ze dat vaak fysiek op. Dat vergt het nodige van een leraar.

Nadat ik klaar was met de lerarenopleiding, vond ik mezelf nog te jong om al het onderwijs in te gaan. Ik wilde nog veel weten over het verleden. Daarom ben ik doorstromer geworden aan de VU in Amsterdam. Dat beviel heel goed, maar het verschil was duidelijk: de universiteit leidt niet op tot leraar, je wordt wetenschapper. Vroeger was de universiteit een plaats voor mensen met extra kwaliteiten, maar tegenwoordig gaat iedere vwo-er bijna automatisch studeren, terwijl sommige mensen veel geschikter zijn voor meer praktische opleidingen. Ik heb zelf ook die extra kwaliteiten niet. Ik ben geen pure wetenschapper die iets nieuws bedenkt en er plezier in heeft dagenlang in een archief door te brengen. Ik ben gewoon heel erg gek op geschiedenis en hou ervan om het te onderwijzen.

Toen ik aan de VU begon wist ik al dat mijn hart in het onderwijs lag, werken met kinderen heeft me altijd al heel erg getrokken. Zo heb ik bijvoorbeeld kinderkampen begeleid in de Verenigde Staten, dus ik wist wat het was om te vertellen en leiding te geven.

Leraar word je niet toevallig, dat moet je in het bloed zitten. Je moet het leuk vinden om mensen dingen te leren, te vertellen over gebeurtenissen die bijna buiten het voorstellingsvermogen van de leerlingen vallen. Dat is niet eenvoudig, je moet je kunnen inleven in de leerlingen en gebruikmaken van de dingen die hen interesseren. Zo heb ik laatst de Disney-film Pocahontas gebruikt om de leerlingen duidelijk te maken hoe de indianen vroeger leefden. Ze moesten fragmenten uit de film vergelijken met een aantal originele teksten.

Op die manier wijs je ze op kleine verschillen, leer je ze kijken naar de geschiedenis op een leuke manier. Het is heel vervelend om geen vast werk te hebben. Ik ben nu aan mijn tweede baan bezig, maar het kost veel energie om iedere keer weer ergens anders te beginnen: iedere school steekt anders in elkaar, gaat op een andere manier met de leerlingen om. Dat gaat vaak om heel praktische zaken zoals het berekenen van de rapportcijfers. En als nieuwe leraar wil je je natuurlijk toch bewijzen.

Het lijkt erop dat de perspectieven voor jonge geschiedenisleraren binnen een jaar of vier een stuk gunstiger zullen worden, want er lopen een groot aantal oudere docenten rond. Maar ik hoop natuurlijk voor die tijd al een vaste betrekking te vinden. Het is ook een kwestie van geluk hebben.'

4b Onderzoek

Hoewel bepaalde universiteiten zich onderscheiden door een meer algemene academische vorming en andere universiteiten duidelijker vakspecifieke doelstellingen hebben, is de conclusie gerechtvaardigd dat de student geschiedenis nog steeds wordt opgeleid tot historisch onderzoeker. Zoals reeds gezegd is het percentage afgestudeerden dat niet terechtkomt in de traditioneel-historische beroepen bijzonder groot: een voortgezette wetenschappelijke carrière is dus slechts voorbehouden aan een kleine groep. Het onderzoek onder UvA-historici geeft bijvoorbeeld aan dat 1,9 procent van de afgestudeerden terecht kwam op een AIO- of OIO-plaats, terwijl 3,8 procent beurspromovendus werd. Voor wie het wetenschappelijk bedrijf niet vaarwel wil zeggen, gaat dit deel in op de mogelijkheden tot het verkrijgen van wetenschappelijke functies, de voorwaarden die worden gesteld voor dergelijke plekken en de positie van gepromoveerden. Promoveren staat overigens iedereen vrij die een academische studie heeft afgerond. Buiten beschouwing in dit deel blijven de vele onderzoekers die Nederland rijk is, die op eigen houtje en veelal in hun vrije tijd werken aan promotie-onderzoek. Doorgaans is dit een kwestie van een zeer lange adem. Hun inzet valt buiten de doelstellingen van deze gids.

Promotiemogelijkheden

Assistent of onderzoeker

Het reguliere promotie-onderzoek kon tot voor kort op twee verschillende manieren plaatsvinden: als Assistent in Opleiding (AIO) of als Onderzoeker in Opleiding (OIO). OIO's zijn in dienst bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) in Den Haag. AIO's worden bij de verschillende universiteiten aangenomen en kunnen in tegenstelling tot OIO's een onderwijstaak toegewezen krijgen van maximaal 25 procent. In de praktijk blijkt dit meestal niet meer dan tien à vijftien procent te zijn. Het onderzoek zelf neemt 75 procent in beslag en voor de opleiding wordt tien procent van de tijd uitgetrokken. Onder het opleidingsaspect wordt verstaan de continue begeleiding en voortgangscntrole door de promotor, het volgen van cursussen aan onderzoeksscholen en het bezoeken van congressen.

Onderzoekers en assistenten krijgen een fulltime tijdelijk dienstverband voor maximaal vier jaar met een proeftijd van zestien maanden. Het aanvangssalaris bedraagt 2151 gulden bruto per maand. In het tweede en het derde jaar loopt dit op tot respectievelijk 2440 en 2986 gulden. Het laatste jaar bedraagt het salaris 3841 gulden. De rechtspositie van AIO's en OIO's staat de laatste tijd nogal ter discussie. Vanwege hun aanstelling kunnen zij na afloop van hun dienstverband gebruikmaken van een dure wachtgeldregeling die door de universiteiten en NWO moet worden betaald. Dit heeft een aantal universiteiten genoopt tot het aanstellen van zogenaamde beurspromovendi.

Beurspromovendi

Het bursalenstelsel werd in 1994 aan de Universiteit van Amsterdam geïntroduceerd en heeft landelijk inmiddels veel navolging gekregen. In vergelijking met de AIO's krijgen de bursalen maar weinig: de meesten moeten het vier jaar lang doen met 2500 gulden bruto per maand, hoewel sommige universiteiten dit bedrag hebben verhoogd tot 3000 gulden. Het verschil kan in de totale promotieduur oplopen tot ruim 16.000 gulden in het nadeel van de beurspromovendi. Daarnaast geldt voor hen geen wachtgeldregeling. Dit houdt in dat zij na vier jaar 'werk' hooguit recht hebben op een bijstandsuitkering, terwijl AIO's die niet op tijd promoveren of er niet in slagen een baan te vinden, afhankelijk van hun leeftijd en arbeidsverleden, een uitkering krijgen tot zo'n zeventig procent van hun laatste salaris. Ook moeten bursalen tijdens hun promotie zelf zorgen voor belastingafdracht, pensioenregelingen, ziektekostenverzekeringen en doen zij geen onderwijservaring op. De discussie rond het bursalenstelsel lijkt op dit moment nog niet verstomd en in Leiden is men er inmiddels toe overgegaan bursalen, met terugwerkende kracht, te 'promoveren' tot AIO. Of andere universiteiten het zich kunnen veroorloven deze maatregel over te nemen is nog niet te voorspellen, maar alles wijst erop dat het stelsel geen lang leven beschoren zal zijn.

De universiteiten stellen voor geschiedenis gemiddeld de volgende aantallen AIO's aan per jaar: EUR twee, KUN twee of drie, RUG twee, RUL twee, UU twee of drie, UVA drie of vier en de VU een. In totaal zijn er dus vijftien tot achttien AIO-plaatsen per jaar beschikbaar. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het aantal aanstellingen van jaar tot jaar kan verschillen. NWO honoreert via haar onderdeel Stichting voor Historische Wetenschappen (SHW) te Den Haag twaalf tot veertien verzoeken voor OIO- en postdoc-plaatsen op historisch gebied per jaar. Het wisselende aantal is afhankelijk van het toegekende budget.

Perspectieven

De verwachting is dat het aantal AIO- en OIO-plaatsen de komende jaren zal dalen. Door het bursalenstelsel neemt een aantal universiteiten op het moment helemaal geen AIO's meer aan. Dit hangt samen met de verdergaande bezuinigingen op de universiteiten en het gewijzigde beleid van NWO die een veel groter deel van haar budget beschikbaar wil stellen voor postdoc-plaatsen voor reeds gepromoveerde onderzoekers. Tegen deze tendens in worden steeds meer initiatieven ontplooid om, los van de gebruikelijke kanalen, extra geld te werven bij ministeries, bedrijven en instellingen om projecten zeker te stellen en zo mogelijk uit te breiden (de zogenaamde derde geldstromen). AIO- en OIO-plaatsen zijn primair bedoeld voor pas afgestudeerden. Voor OIO's mag niet meer dan drie jaar verstreken zijn sinds het afleggen van het doctoraalexamen, op 1 januari van het jaar waarvoor subsidie wordt aangevraagd.

Het verwerven van een promotieplaats

Het aantal promotieplaatsen is dus maar gering en het is zinvol om al in een zo vroeg mogelijk stadium, bij voorkeur tijdens de studie, contact op te nemen met een hoogleraar of begeleider om te bekijken of je als persoon en student geschikt zou kunnen zijn. Ook zou je het kunnen hebben over het onderzoeksthema en de mogelijkheden voor een AIO- of OIO-plaats. Binnen het wetenschappelijk bedrijf geldt, net als elders, dat je gebruik moet maken van de mensen die je eventueel kunnen helpen: men zal eerder geneigd zijn een bekende (met kwaliteiten) te helpen dan een onbekende.

Voorwaarden

Veel meer dan wanneer je solliciteert naar een vacature buiten de traditioneel-historische beroepen, is het, wil je in aanmerking komen voor een promotieplaats, zaak je sterk te profileren binnen de universiteit. Je moet daarbij denken aan: de juiste specialisatie, goede cijfers en een heel goede scriptie. Het schrijven van artikelen, zitting nemen in de redactie van een tijdschrift en het verrichten van bestuurswerkzaamheden dienen ter verdere aanbeveling. Daarnaast is uiteraard het studentassistentenschap een beproefd middel om beter ingevoerd te raken in de universitaire wereld en voor jezelf te bepalen of je wetenschappelijke ambities hebt.

Het onderzoeken moet je in het bloed zitten, je moet beschikken over een uitstekende schrijfvaardigheid, je moet zelfstandig en binnen tijdslimieten kunnen werken en op tijd beginnen met het schrijven van je dissertatie. Met name voor het AIO-schap zijn didactische en sociale vaardigheden van belang: een cursus Oriëntatie op de educatieve praktijk is daarom aan te raden.

Onderzoeksprogramma's en onderzoeksscholen

NWO en de universiteiten zijn de laatste jaren in toenemende mate geneigd het onderzoek in programma's onder te brengen. Het zal duidelijk zijn dat de keuze van een gericht vakkenpakket tijdens de studie de aansluiting bij een van de diverse programma's kan vergemakkelijken. Maar uiteraard is er nog steeds de mogelijkheid om een onderwerp naar eigen keuze in te dienen. De vuistregel luidt: ongeveer vijftig procent van de middelen kan worden besteed aan op zichzelf staande dissertatieprojecten en de andere vijftig procent aan projecten binnen grootschaliger onderzoek. De meeste onderzoeksprogramma's hebben een looptijd van vijf à acht jaar.

Op dit moment lopen de volgende programma's, waarvoor nog regelmatig in de landelijke dagbladen wordt geadverteerd voor AIO's en OIO's:

- De Nederlandse cultuur in Europese context (IJKpuntenproject, NWO)
- Nationale Rekeningenproject (NWO)
- Project Rechtsgeschiedenis (NWO)

- Cultuurgeschiedenis van de Republiek in de zeventiende eeuw (SHW)
- De natiestaat. Politiek in Nederland sinds 1815 (NWO)
- Ontsluiting wetenschapsarchieven (NWO)
- Recht en informatica (NWO)

De bovenstaande onderzoeken vinden voor een deel plaats in het kader van de interuniversitaire onderzoeksscholen. Deze hebben een dubbele taak: het bevorderen van de samenwerking tussen de universiteiten en de diverse disciplines en het verzorgen van de opleiding voor AIO's, OIO's en bursalen. Op het moment zijn de volgende scholen werkzaam of in oprichting:

- Onderzoeksschool Mediëvistiek (Groningen)
- N.W. Posthumus-instituut (Rotterdam), onderzoeksschool voor sociale en economische geschiedenis
- Huizinga-instituut (Universiteit van Amsterdam), onderzoeksschool voor cultuurgeschiedenis

De onderzoeksscholen vormen de overkoepelende organen voor de inmiddels zeer talrijke instituten waarbinnen de universiteiten hun onderzoeksactiviteiten in toenemende mate concentreren. Voorbeelden hiervan zijn het Belle van Zuylen Instituut en het Instituut voor Politieke Geschiedenis, beide in Amsterdam. Ieder instituut heeft een eigen programma waarmee de onderzoeksonderwerpen van aan te stellen promovendi overeen moeten stemmen. Het is raadzaam programma's op te vragen om zo een beeld te krijgen van de actuele vragen binnen het historisch onderzoek.

Beursplaatsen

Voor AIO-plaatsen wordt geadverteerd in de landelijke dagbladen en de universiteitsbladen. Uiteraard hoef je je niet te beperken tot de puur historische AIO-plaatsen, ook bij sociale wetenschappen, theologie (kerkgeschiedenis), rechten (rechtsgeschiedenis), vrouwenstudies, mediastudies en letterkunde zou je kunnen promoveren, mits je uiteraard een adequate specialisatie hebt gekozen.

Het verkrijgen van een OIO-plaats is een stuk ingewikkelder, want je zult een ervaren onderzoeker bereid moeten vinden je plan te ondersteunen. Het is dan deze onderzoeker die de aanvraag indient en je de gehele onderzoeksperiode zal begeleiden. Hoewel het onderzoeksvoorstel niet in het verlengde hoeft te liggen van je doctoraalscriptie, moet je deze wel met de aanvraag meezenden. De scriptie wordt namelijk gebruikt om je geschiktheid als onderzoeker te beoordelen. Een voorstel mag uiteraard niet worden onderschat: je moet jezelf een duidelijk beeld hebben gevormd van het onderwerp, de te besteden tijd en de aan het onderzoek verbonden kosten. Dit vergt de nodige inzet en tijd. Per jaar komen er gemiddeld zo'n vijftig tot zestig aanvragen binnen, waarvan er uiteindelijk slechts twaalf à veertien worden gehonoreerd.

Gepromoveerd

Wachtgeld en begeleiding

Voor AIO's geldt na afloop van hun dienstverband een wachtgeldregeling met een beperkte duur. Doel van deze regeling is gepromoveerden in staat te stellen zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Het verdient natuurlijk aanbeveling hier al voor de promotie mee te beginnen. Zo organiseert Startbaan in Amsterdam bijvoorbeeld een cursus Loopbaanoriëntatie voor AIO's en OIO's, bestaande uit een persoonlijk gesprek en drie workshops van tweeëneenhalve dag. Ook NWO wil in de toekomst de begeleiding van voormalige OIO's intensiveren om hen snel aan een baan te helpen. De wachtgeldregeling is afhankelijk van de lengte van het dienstverband, de leeftijd en het

aantal jaren dat de studie heeft geduurd. Oudere gepromoveerden blijken in de praktijk eerder in de regeling terecht te komen dan jonge gepromoveerden. Dit komt waarschijnlijk doordat de ouderen minder snel een baan vinden.

Onderzoek

Een van de mogelijkheden voor gepromoveerden die dan nog verder willen met historisch onderzoek, is een aanstelling als 'postdoc' aan een universiteit of bij NWO. Het gaat om tijdelijke aanstellingen van twee tot vier jaar, waarvoor wordt geworven via advertenties in de landelijke dagbladen. Als postdoc doe je onderzoek ten behoeve van bepaalde projecten.

Een andere mogelijkheid is het verkrijgen van een plek aan een universiteit via het onderzoeksprogramma van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Het salaris wordt hierbij door KNAW aan de universiteit vergoed. Doel is het bieden van een positie aan getalenteerde academici voor wie nog even geen plaats is op de universiteiten. De aanvragen voor dergelijke postdoc-plaatsen moeten worden voorgedragen door de Colleges van Bestuur van de universiteiten. De KNAW-fellows krijgen een aanstelling van drie jaar, en als de universiteit een garantie voor een vaste aanstelling geeft, is er nog de mogelijkheid van een verlenging van twee jaar. Via NWO wordt ook een beperkt aantal beurzen en prijzen verleend, meestal voor een periode van één of twee jaar.

Universiteit

Het aantal aanstellingen bij universiteiten als universitair docent, hoofddocent of hoogleraar is uiterst gering. De laatste jaren zijn er meer banen verdwenen dan er bijgekomen zijn en meestal betreft het tijdelijke dienstverbanden via uitzendbureaus. Docenten moeten een brede kennis hebben en kunnen terugvallen op goed ontwikkelde sociale en didactische vaardigheden.

Het zijn vooral AIO's en OIO's die een dergelijke wetenschappelijke carrière ambiëren. Zij kunnen de kans hierop vergroten als zij het lesgeven tijdens hun AIO-schap zien als een nuttige manier om didactische vaardigheden op te doen. Het wetenschappelijk bedrijf is een klein wereldje waarin iedereen elkaar kent en dus is het zaak flink te netwerken om in aanmerking te komen voor een benoeming: kandidaten van buiten komen meestal op de tweede plaats. Het ontplooiën van nevenactiviteiten is ook van het allergrootste belang. Daarnaast is het promoveren binnen de gestelde tijd van vier jaar zeker een pre bij het zoeken naar een baan, vooral wanneer het om tijdelijke aanstellingen op projectbasis gaat.

Andere mogelijkheden

Het perspectief van gepromoveerden op werk is onduidelijk. Inderdaad zijn er mensen die een AIO- of OIO-plaats zien als uitgestelde werkloosheid, maar gelukkig is niet iedereen zo pessimistisch. Wel moet worden vastgesteld dat niet voor iedere gepromoveerde een baan beschikbaar is bij NWO of een van de universiteiten. De indruk bestaat dat de meeste gepromoveerden in het onderzoekscircuit blijven en dat combineren met freelance-werk, bijvoorbeeld als journalist of het in opdracht schrijven van familie- of bedrijfsgeschiedenissen. Verder moet worden gedacht aan het schrijven van gedenkboeken voor instellingen of functies in het middelbaar onderwijs.

Ook komt het voor dat goede AIO's en OIO's al voor hun promotie door de overheid in dienst worden genomen, bijvoorbeeld bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) of als beleidsmedewerker. Het is niet ondenkbeeldig dat er een verdringingseffect op de arbeidsmarkt zal plaatsvinden. Functies waar men nu nog een doctorandus voor

aanneemt, vallen dan ten deel aan een gepromoveerde. In hoeverre leeftijd en gebrek aan relevante werkervaring hierbij voor de gepromoveerden een negatieve rol zullen spelen, moet nog blijken. Veel hangt af van de instelling van de persoon en van de verrichte nevenactiviteiten.

Interview:

'Ik wil weten wat mensen drijft'

'Ik wil de zaak van zoveel mogelijk kanten belichten. Alle verhalen moeten in mijn proefschrift tot hun recht komen. Dat is heel belangrijk, want je hebt te maken met emoties ...'

Aan het woord is Stef Scagliola (40), beurspromovendus Maatschappijgeschiedenis aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Ze werkt aan een promotie-onderzoek over de excessen tijdens de politionele acties in het toenmalige Nederlands-Indië. Een gevoelig onderwerp, zo merkt ze tijdens de gesprekken die zij voert met betrokkenen.

'Dergelijke gesprekken vergen het nodige van je. De excessen liggen nog steeds heel gevoelig en zijn vaak niet of nauwelijks verwerkt. Je moet je realiseren dat alles wat je opschrijft emotionele implicaties heeft. Daar moet ik vaak heel diep over nadenken, want ik wil de betrokkenen recht doen. En ik ga ervan uit dat mijn onderzoek gepubliceerd wordt. Niks kan ik aan het toeval overlaten, want als je niet oppast wordt je studie in de pers met de grond gelijk gemaakt. Dat wil ik de mensen die ik heb gesproken niet aandoen, zij hebben mij in vertrouwen genomen.

Ik ben gefascineerd door het grijze gebied dat ligt tussen de persoon van de historicus en de rol van de historische gemeenschap. In mijn onderzoek betrek ik niet alleen de rol van de veteranen en de politiek, maar ook die van de journalisten én de historici. Ik verwacht dus wel de nodige commotie ...'

Door geldgebrek heeft Scagliola slechts tweeëneenhalf jaar de tijd voor haar onderzoek. 'Mijn onderzoeksonderwerp diende zich aan terwijl ik aan mijn doctoraalscriptie werkte. Er bleken nog aan alle kanten onontgonnen onderzoeksterreinen te zijn. Financieel had de universiteit slechts ruimte voor tweeëneenhalf jaar, maar ik ga ervan uit dat ik het wel red in die periode, ik ben immers al ingelezen ...'

Scagliola begon haar studie geschiedenis relatief laat, op 32-jarige leeftijd. Voorheen werkte ze in het Rotterdams Historisch Museum. 'Daar hadden we regelmatig enthousiaste stagiaires Maatschappijgeschiedenis. De museumwereld had ik na negen jaar wel gezien, mijn werkzaamheden begonnen zich te herhalen. En doordat mijn partner geld verdiende was ik in de gelukkige omstandigheid dat ik nog een deeltijdstudie kon beginnen. Zeven jaar heb ik erover gedaan. Dat was een drukke tijd, want ondertussen heb ik ook kinderen gekregen. Maar het was goed te doen, een kwestie van plannen. Deze combinatie lijkt me eenvoudiger dan de combinatie werk-studie.

Ik ben ontzettend nieuwsgierig. Je kunt dergelijk onderzoek niet doen als je geen brede interesses hebt, als je je met niets anders bezighoudt dan alleen je onderzoek. Dat is voor het interviewen van mensen onontbeerlijk. Als ik erachter kom wat mensen drijft, persoonlijke dingen, dan geeft dat een kick, ervaar ik dat als een soort historische sensatie. Ik ben geïnteresseerd in het persoonlijke achter de geschiedenis, dat is mijn leidraad. Dat persoonlijke boeit me misschien nog wel meer dan juist de excessen. Want ik ben geen vakidoot, ik zou net zo makkelijk over een ander onderwerp kunnen

schrijven. Daarnaast moet je over een zekere achterdocht beschikken, je afvragen of mensen wel de waarheid spreken, of ze wel gelijk hebben. En natuurlijk bevlogenheid. Zonder fanatisme zou mijn onderzoek gedoemd zijn te mislukken.'

4c Overheid

De overheid is de grootste werkgever van Nederland. De rijksoverheid (de ministeries), de provincies en de gemeenten vallen in dit deel gemakshalve allemaal onder die noemer. Maar juist bij de grootste werkgever wordt al jaren behoorlijk bezuinigd. Dat wil zeggen dat het aantal arbeidsplaatsen wordt bevroren of soms zelfs wordt verminderd. De rijksoverheid gaat terug naar haar kerntaken, de provincies heroriënteren zich, waardoor de gemeenten hun takenpakket juist verbreed zien. Doordat daar vaak niet meer middelen tegenover komen te staan, worden dergelijke heroriëntaties vaak beschouwd als verkapte bezuinigingsmaatregelen. Hoewel het aanbod van academici al jaren groeit, vallen juist bij de rijksoverheid, een van de belangrijkste afnemers van die academici, de grootste klappen. Gevolg is een kieskeuriger opstelling van de overheid, zij kan immers kiezen uit een groter en ook breder aanbod.

Maar het lijkt erop dat de bezuinigingen de laatste jaren wel zo'n beetje over hun piek heen zijn. Dit biedt zeker kansen, ook voor historici. Concurrentie bij het zoeken naar een baan bij de overheid ondervinden zij met name van bestuurskundigen, juristen, economen, organisatiedeskundigen en communicatiewetenschappers, maar ze hoeven zeker niet te wanhopen. Een beleidsmedewerker van het ministerie van Binnenlandse Zaken verklaarde onlangs: 'Natuurlijk, voor het echte wetgevingshandwerk heb je juristen nodig. Maar ook theologen, historici en natuurkundigen zijn van harte welkom. Het beleidswerk is veelomvattend. En omdat je voor de samenleving werkt, is het heel belangrijk om een gevarieerd personeelsbestand te hebben.'

De toekomst valt niet te voorspellen, maar duidelijk is dat de overheid zich de laatste jaren actiever is gaan opstellen als het aankomt op de werving van nieuw personeel, iets wat bijvoorbeeld tien jaar geleden praktisch niet voorkwam. Deze opstelling werd noodzakelijk toen bleek dat het personeelsbestand van de overheid dreigde te vergrijzen. Onderzoek heeft aangetoond dat slechts twaalf procent van de rijksambtenaren jonger is dan dertig jaar. Voor de beroepsbevolking als geheel geldt een percentage van dertig.

Dat ook de overheid zich realiseert dat jong bloed noodzakelijk is, staat dus als een paal boven water. Om de scheve verhoudingen tegen te gaan, biedt de rijksoverheid voor net afgestudeerde academici steeds meer mogelijkheden tot instroming. In 1998 en 1999 zijn bijvoorbeeld 247 trainees geworven voor een aanstelling van twee jaar bij een van de ministeries. Zij worden in deze periode opgeleid tot breed inzetbare beleidsmedewerkers.

Voorwaarden

Functies bij de overheid variëren sterk. Er zijn geen specifieke voorwaarden verbonden aan het werken bij de overheid in het algemeen. Vooral ministeries, maar ook provincies en grotere gemeenten zien het belang in van de brede wetenschappelijke achtergrond van academici. De historicus wordt bij de overheid vooral als algemeen academicus gezien. Academici doen het bij de overheid vooral goed in minder vastomlijnde functies of groeifuncties. Een academische opleiding wordt dan vooral gezien als basis. Daarbij wordt een praktische en positieve instelling gewaardeerd.

Communicatieve vaardigheden, zowel schriftelijk als mondeling, zijn voor een goed functioneren uiteraard belangrijk. Daarnaast is het belangrijk dat je snel informatie tot je kunt nemen en vlot iets kunt schrijven. Bij ministeries, met name Buitenlandse Zaken, wordt een goede en brede talenkennis op prijs gesteld. Werk- of stage-ervaring bij een overheidsinstelling draagt bij tot het vinden van een baan in deze sector.

Historici komen in aanmerking voor een veelheid aan betrekkingen. Het betreft vooral de functies van beleidsmedewerker, stafmedewerker en wetenschappelijk medewerker. Een beleidsmedewerker heeft als taak het mede vormgeven en verder invullen van het beleid van de overheid, bijvoorbeeld welzijnsbeleid of milieubeleid op rijksniveau of op het niveau van de lagere overheden. Een beleidsmedewerker kan dus op zeer uiteenlopende terreinen werkzaam zijn. Stafmedewerkers en wetenschappelijk medewerkers kunnen eveneens zeer uiteenlopende functies vervullen.

Uit enquêtes is gebleken dat het beeld van de historicus bij de overheid redelijk positief is. Historici zijn doorgaans sterk in het onderzoeken en analyseren, verkrijgen vaak gemakkelijk overzicht en inzicht in complexe materie, weten hoofdzaken van bijzaken te onderscheiden en kunnen vlot rapporteren. Als negatieve punten van historici werden in de enquêtes kenmerken genoemd als organisatorisch zwak en beperkte 'vaktechnische' bekwaamheden.

Vorbereiding

Het is zinvol om je al tijdens je studie te oriënteren op de arbeidsmarkt en ontwikkelingen met betrekking tot de overheid bij te houden. Wanneer je je richt op een baan bij de overheid kun je jezelf afvragen of een studie geschiedenis hiertoe wel de beste mogelijkheden biedt. Maar wanneer je eenmaal voor geschiedenis hebt gekozen (uit interesse), kun je je binnen de studie redelijk voorbereiden door de keuze voor een aantal bijvakken of specialisaties die de kans op een dergelijke baan vergroten. Hoewel specifieke bijvakken niet zonder meer noodzakelijk zijn, is een bewuste invulling van je studie wel van belang. Mogelijke bijvakken zouden kunnen zijn: bestuurskundige vakken, management, personeelsmanagement, economie, organisatiekunde, openbare financiën, statistiek, communicatie en PR. Voor beleidsmedewerkers zijn vooral de bestuurskundige vakken, organisatiekunde en economie van belang.

Werkervaring is uitermate belangrijk, maar ligt natuurlijk niet altijd binnen handbereik. Het lopen van een stage kan dit gebrek eventueel opvullen, vooral als je al aan de overheid als toekomstig werkgever denkt. Loop gerust langere of meerdere stages (eventueel ook in het buitenland) en zorg ervoor dat je zoveel mogelijk vastomlijnde opdrachten kunt uitvoeren. Nevenactiviteiten, zoals politieke werkzaamheden of bestuurservaring, kunnen mogelijk een rol spelen om je te onderscheiden van je concurrenten.

Na je studie

Bij de overheid worden open sollicitaties niet altijd geaccepteerd. Overheidsorganisaties hebben meestal personeelsfunctionarissen in dienst die soms bereid zijn hierover meer informatie te verstrekken. Tijdens een sollicitatiegesprek zal met name gekeken worden naar je opleiding, je werkervaring, je persoonlijkheid en of je in het team past. Ook een gesprek met toekomstige collega's kan deel uitmaken van de sollicitatieprocedure. Vacatures vind je in de landelijke en regionale dagbladen en Intermediair, maar ook in sectorbladen zoals Binnenlands Bestuur, Openbaar Bestuur en Overheidsmanagement. Interne werving komt het meest voor bij de overheid. Wanneer een advertentie in de krant

of het sectorblad staat, betekent dat doorgaans dat voor de functie intern geen geschikte kandidaat voorhanden was. Bij de zwaardere functies echter wordt meestal tegelijkertijd intern en extern geworven.

Het ministerie van Buitenlandse Zaken neemt twee keer per jaar een klein aantal mensen aan na een toelatend vergelijkingsonderzoek. Het moge duidelijk zijn dat bij een dergelijke selectie zware eisen worden gesteld.

Het is ook mogelijk werkervaring op te doen met behoud van een uitkering. Meestal gaat het dan om speciaal opgezette projecten met een looptijd van een half tot een heel jaar. Het Arbeidsbureau weet hierover meer. Verder stelt de overheid historici soms in de gelegenheid om onderzoek te verrichten. Hierbij kun je zowel denken aan opdrachten bij de ministeries (zie kader), als op gemeentelijk niveau.

Interview:

'Ontbreken van een werkring kan knap eenzaam zijn'

'Ik ben hier een vreemde eend in de bijt: de mensen op het ministerie zijn onderdeel van een team en hebben regelmatig vergaderingen om hun bezigheden af te stemmen. Eigenlijk heb ik met die mensen helemaal niets te maken. Ik zit op mijn eigen kamer en doe mijn onderzoek.'

Bart van der Boom (33) werd na zijn promotie historisch onderzoeker bij het ministerie van Binnenlandse Zaken, waar hij op het moment een boek schrijft over de geschiedenis van de organisatie Bescherming Bevolking. 'De BB werd direct na de Tweede Wereldoorlog opgericht en hield zich bezig met de bescherming van de bevolking tegen de gevolgen van een nieuwe oorlog. Aanvankelijk dacht men daarbij aan een oorlog zoals de vorige, maar midden jaren vijftig werd duidelijk dat een Derde Wereldoorlog heel anders zou zijn dan de Tweede. De spanning tussen het apocalyptische van een kernoorlog en het triviale van zo'n organisatie maakt het tot een prachtig onderwerp.'

Van der Boom studeerde naast Nieuwe en Theoretische Geschiedenis ook Amerikanistiek aan de Universiteit van Amsterdam. 'Na mijn afstuderen had ik een beetje een rommelig jaar, want ik werd net afgewezen voor een AIO-plaats bij Amerikanistiek en had gehoord dat ik een jaar later heel goede kansen zou hebben. Ik werkte onder meer in een boekwinkel, was als assistent verbonden aan een project dat een jubileumuitgave verzorgde ter ere van het 250-jarig bestaan van de UvA en deed redactiewerk voor de reeks Prisma van de geschiedenis.

Aan het einde van dat jaar zat ik ineens met een luxeprobleem: via een reactie op een advertentie kwam ik in aanmerking voor het schrijven van een boek over Den Haag tijdens de bezetting. Dat project was tevens een promotieplaats aan de Universiteit van Leiden. Op datzelfde moment echter bleek ik ook in aanmerking te komen voor de AIO-plaats in Amsterdam. Ik koos uiteindelijk voor Den Haag: als je dan toch publiceert wil je natuurlijk ook gelezen worden. Dat gaf de doorslag, want voor de bezetting is in Nederland nog steeds veel belangstelling. Bij Amerikanistiek zou dat aanmerkelijk minder zijn. Nadeel was dat het boek af moest zijn voor de vijftigste verjaardag van de bevrijding, op dat moment had ik minder dan vier jaar.'

Na zijn promoveren rolde Van der Boom snel in het volgende project. 'Een van de professoren uit mijn promotiecommissie hoorde van de plannen van Binnenlandse Zaken om over drie jaar met een publicatie te komen over de BB en noemde toen mijn naam. Met mijn Haagse onderzoek had ik bewezen dat ik onder tijdsdruk kon werken en de zaak was snel rond.'

Historisch onderzoek en het schrijven van boeken is een eenzame bezigheid, heeft Van der Boom ondervonden. 'Onlangs ben ik actief lid geworden van Amnesty International. Natuurlijk omdat ik vind dat ze belangrijk werk doen, maar misschien is het wel meer een reactie op het feit dat ik niet echt een werkkring heb. Op het ministerie doe ik heel eigensoortig werk en daardoor heb ik geen echte collega's, wat soms wel jammer is. Gelukkig kon ik vorig jaar in Leiden enkele gastcolleges geven over de BB, dat brengt dan wat afwisseling. Toch ben ik tevreden met mijn werk want ik heb de vrijheid het precies zo aan te pakken als ik het wil. En het is leuk dat zo'n project zo duidelijk culmineert in een eindproduct, een boek dat helemaal van je zelf is. Dat is bijzonder bevredigend. Niemand maakt dat boek zoals ik; het wordt niet beter dan ik slim ben, maar hopelijk ook niet slechter. Bovendien wordt zo'n boek een obsessie, iets dat je almaar bezig houdt.'

4d De non-profit sector

Het beroepenveld in de non-profitsector is zeer breed en niet in een paar trefwoorden te vangen. Je moet denken aan medewerkers van politieke partijen, zowel landelijk als lokaal, en vakbonden, maar ook bij dienstverlenende organisaties zoals de ANWB, woningbouwverenigingen en de thuiszorg. Verder aan functies binnen culturele instellingen als musea, archieven en bibliotheken, bij ideële organisaties, als Amnesty International, Vluchtelingenwerk en Greenpeace en organisaties die als doel het oplossen van maatschappelijke problemen hebben, zoals Arbeidsvoorziening en Sociale Werkvoorziening.

Veel historici zijn werkzaam in functies met zowel een beleids- als een uitvoerende kant. Meestal zijn zij in hun functies terechtgekomen op basis van hun arbeidsverleden of het lopen van stages en vaak ook door het verrichten van vrijwilligerswerk. Een aantal functies dat wordt verricht binnen deze brede sector is: archivaris, documentalist, behandelingsambtenaar, conservator, consultant, secretaris, projectmedewerker of -leider, publiciteitsmedewerker of pr-functionaris, teamleider, afdelingshoofd of beleidsmedewerker.

Mogelijkheden in de non-profitsector

De mogelijkheden om bij verenigingen aan de slag te komen, worden bepaald door de leden van de vereniging. Wanneer bijvoorbeeld de organisatiegraad van vakbonden afneemt, betekent dat een daling van het aantal arbeidsplaatsen. Hetzelfde geldt voor werk voor politieke partijen: wanneer het aantal leden of kiezers daalt, daalt tegelijkertijd de werkgelegenheid binnen die partijen. En omgekeerd betekent groei van het ledental of het aantal kiezers vaak ook een groei van het aantal beschikbare arbeidsplaatsen. Deze samenhang gaat op voor belangenverenigingen in het algemeen. Voor verenigingen is er de mogelijkheid om gebruik te maken van overheids subsidies, waarmee zij bijvoorbeeld werkgelegenheidsprojecten kunnen ondersteunen. Uiteraard gaat het dan meestal om projecten voor bepaalde tijd, maar soms ook om langlopende initiatieven. Ook stichtingen bieden mogelijkheden tot het vervullen van bepaalde functies. De omvang van de stichtingen is afhankelijk van hun maatschappelijke betekenis en de druk die zij kunnen uitoefenen op de politiek. Hoe meer druk, hoe meer subsidies. Een goed voorbeeld van een machtige belangengroep is de Hartstichting, die veel geld van de overheid weet los te krijgen door een krachtige lobby. Kleinere behartigers van patiëntenbelangen daarentegen, slagen hier vaak maar ten dele of helemaal niet in. Andersom echter kan ook de politiek een groot belang hechten aan de maatschappelijke betekenis van bepaalde stichtingen. Zo leidt het toelatingsbeleid van de overheid tot een vluchtelingenprobleem dat door Vluchtelingenwerk wordt aangepakt.

Culturele instellingen als musea werken vaak met freelancers, mensen die voor de duur van een project aan het museum verbonden zijn. Een onzekere basis, maar wanneer je eenmaal bekend bent in de museale wereld is er behoorlijk wat werk te doen. Een vaste baan echter, is maar voor een select gezelschap weggelegd.

De overeenkomst tussen non-profitinstellingen is dat ze niet louter afhankelijk zijn van de markt, zoals bedrijven met een winst oogmerk. Een zeer belangrijk deel van hun begroting is afkomstig van de overheid. Die kent jaarlijks, op basis van de maatschappelijke

relevantie van de organisaties, subsidies toe. De sector als geheel is daardoor sterk afhankelijk van het politieke klimaat. De laatste jaren moeten steeds meer instellingen en organisaties zelf een groeiend deel van hun kosten dekken. Daardoor worden veel non-profitinstellingen ertoe gedwongen marktgerichter te gaan denken en gaan ze vaak op zoek naar alternatieve bronnen van inkomsten.

Het is niet zinnig een algemene uitspraak te doen over de ontwikkelingen binnen deze brede sector in zijn geheel. Door het openbare karakter van veel non-profitinstellingen is het echter wel mogelijk een beeld te krijgen van de ontwikkelingen binnen de verschillende deelsectoren. Wanneer je wilt weten wat de grote niet-gesubsidieerde verenigingen zich ten doel hebben gesteld, kun je je wenden tot de informatiekranten of jaarverslagen of bellen met de publieksservice.

Door de sterke afhankelijkheid van de politiek is de non-profitsector continu aan verandering onderhevig. Het ligt in de lijn der verwachting dat ook in de komende jaren veel geld zal gaan naar werkgelegenheidsprojecten, milieuprojecten en vluchtelingenwerk. Via de media kun je uitstekend op de hoogte blijven van de terreinen die in het middelpunt van de politieke belangstelling staan en op welk vlak er wellicht mogelijkheden liggen voor jou. Tevens kun je informatie halen uit de jaarlijkse begrotingen van de ministeries die veel subsidies verstrekken, zoals Sociale Zaken, Verkeer en Waterstaat, Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCenW) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), maar ook uit de jaarrapporten van het Sociaal Cultureel Planbureau.

Tijdens de studie

Vakken die nuttig zijn bij de voorbereiding op het werken in de sector zijn bijvoorbeeld: beleidskunde, economie, rechten, public relations of communicatievakken. De meeste historici die werkzaam zijn in de non-profitsector, zijn niet in hun functies terechtgekomen op basis van hun opleiding, maar op basis van ervaring: dat wil zeggen middels het lopen van stages tijdens of na de studie of het vervullen van vrijwilligerswerk.

Voorwaarden

Met name binnen de non-profitsector geldt heel sterk dat aantoonbare betrokkenheid en belangstelling van het allergrootste belang worden geacht: het gaat om meer dan jouw baan, het gaat om het doel van de instelling of organisatie. Wanneer je als kersvers doctorandus dus ineens besluit te gaan solliciteren bij een ideële organisatie, zul je ongetwijfeld worden gevraagd naar je motivatie en je ervaringen met het bewuste onderwerp. Het is daarom aanbevelenswaardig deze ervaring op te doen door bijvoorbeeld het vervullen van vrijwilligerswerk. Door geldgebrek is de non-profitsector, veel sterker dan de profitsector, geneigd vrijwilligers aan te nemen. Het is voor de organisatie of instelling van het allergrootste belang dat je je hard maakt omdat je die bepaalde kwestie interessant of belangrijk vindt. Het voordeel van vrijwilligerswerk is dat je geleidelijk thuis raakt in de werkzaamheden en steeds meer verantwoordelijkheden op je kunt nemen. Bij aansprekende organisaties als bijvoorbeeld Amnesty International verloopt de werving van vrijwilligers zeer serieus: zij werven middels advertenties en medewerkers moeten tenminste twintig uur per week beschikbaar zijn. Bovendien word je slechts toegelaten na een sollicitatiegesprek.

Vaardigheden die in de non-profitsector van belang zijn, zijn: goed kunnen samenwerken in een team, maar ook goed zelfstandig kunnen werken, goed en duidelijk kunnen rapporteren. Dit zijn typisch vaardigheden die je je tijdens een stage kunt aanleren.

Binnen de sector worden veel stages gelopen, enerzijds door geldgebrek, anderzijds doordat de non-profitsector vaak sterk leeft bij studenten. Maar ook postacademische stages zijn binnen de non-profitsector vaak van harte welkom. Dit biedt jou de mogelijkheid om ervaring op te doen en met een beetje geluk kun je blijven werken. Vacatures in de non-profitsector zijn doorgaans te vinden in het informele circuit, maar ook de dagbladen bieden regelmatig het een en ander aan. Open sollicitaties en netwerken bieden zeker ingangen tot de sector, hoewel je niet moet rekenen op vaste contracten: veel werk geschiedt op projectbasis en langdurige contracten zijn schaars. Ook het benaderen van politieke partijen heeft zin: politieke partijen die veel stemmen hebben gekregen, maar weinig leden hebben, zitten vaak te springen om hulp.

Interview:

'Ik hou van werken op projectbasis'

'Ik zou iets met geschiedenis gaan doen, dat stond vast. En een museum lag voor de hand: op school kreeg ik museumlessen die nooit echt boeiend waren. Regelmatig dacht ik dan: "Dat kan ik veel beter", en dat bleek te kloppen. Als je vertelt over geschiedenis moet je bevlogen zijn, moet je de liefde voor het verleden kunnen overbrengen.'

En aan enthousiasme voor haar vak ontbreekt het Mila Ernst (30) niet. Op het moment werkt zij voor twee musea: het Amsterdams Historisch Museum, waar zij tijdens haar studie al rondleidingen gaf, en het Zaaans Museum. Hoewel de vooruitzichten op een vaste dienstbetrekking niet best zijn, bevalt het werk in de museumwereld haar goed: 'Het is afwisselend werk en ik mag me dagelijks bezighouden met geschiedenis, wat wil je nog meer?'

In de museumwereld zijn contacten heel belangrijk: als je wat wilt moet je zelf actie ondernemen. Binnen de verschillende musea is best veel ruimte voor historici, maar sollicitaties gaan over het algemeen via de informele kanalen: in de kranten zul je geen advertenties tegenkomen waarin projectmedewerkers worden gevraagd, dat is een kwestie van mensen kennen en enthousiast zijn.

Tijdens mijn studie gaf ik al rondleidingen in het Amsterdams Historisch Museum: het resultaat van een grote stapel open sollicitaties die ik als tweedejaars student naar een aantal musea de deur uit deed. Vanaf dat moment mocht ik zelf rondleidingen verzorgen. Die ervaring bleek tot op de dag van vandaag erg nuttig. Ik weet nu hoe mensen naar een tentoonstelling kijken en hoe je bijvoorbeeld het, op het eerste gezicht saaie, verhaal achter een paar simpele oude klompen op een interessante manier vertelt.' Het werk van Ernst bestaat inmiddels allang niet meer alleen uit het geven van rondleidingen, zij doet nu ook het onderzoek op basis waarvan tentoonstellingen worden ingericht. 'Ik zit gelukkig niet elke dag achter hetzelfde bureau. Heel vaak moet ik langs allerlei archieven en soms breng ik een dagje door op een zolder, op zoek naar mogelijke attributen.

Voor een tentoonstelling over een bepaalde buurt in Amsterdam bijvoorbeeld, wilden we zoveel mogelijk aspecten van het dagelijks leven laten zien en waren we al een tijdje op zoek naar een badhuisklok. Na veel speurwerk is het mij toen gelukt er een te vinden. Dat is fantastisch, want zulk soort spullen kunnen je helpen het een en ander te vertellen over de geschiedenis van alledag.

Een opvallend verschil tussen studeren en werken is dat je in je werksituatie niet alleen op intellectuele kwaliteiten wordt afgerekend. Ook andere factoren blijken heel belangrijk te zijn, bijvoorbeeld sociale vaardigheden. In mijn werk krijg je met de meest uiteenlopende mensen te maken.

Na mijn afstuderen heb ik een tijdje meegewerkt aan een boek, maar dat was niets voor mij. Ik ben iemand die een werkring nodig heeft, die regelmatig over zijn bezigheden moet kunnen praten met collega's. De hele dag thuiszitten en je eigen werk doen is iets waar ik niet goed in ben, dat heb ik toen wel gemerkt. Maar mijn werk heeft ook nadelen. Vast werk is in de museumwereld bijna niet te vinden, de meeste mensen werken op projectbasis. Vaak heeft een museum een aantal vaste medewerkers en naar gelang de werkzaamheden worden daar freelancers naast gezocht. Maar voorlopig is dat een manier van werken die mij goed bevalt: het houdt mijn baan afwisselend en ik twijfel er niet aan dat ik na mijn huidige betrekkingen wel weer in een nieuw project rol.'

4e Bedrijfsleven

Zoals uiteengezet in hoofdstuk 2 komen historici steeds vaker terecht buiten de 'traditioneel-historische beroepen'. Hoewel nog steeds een relatief groot aantal historici werkzaam is in de sectoren onderwijs en onderzoek, en ook nog vaak beroepen als archivaris en beleidsmedewerker vervult, is deze ontwikkeling het duidelijkst af te lezen aan het aantal afgestudeerde geschiedenisstudenten dat terechtkomt in het bedrijfsleven. Maar liefst 25,1 procent van de werkende Leidse historici vindt een baan in het bedrijfsleven, aanmerkelijk hoger dan de traditionele sectoren als onderwijs en wetenschap (respectievelijk 9,1 en 6,6 procent). Hetzelfde geldt voor de alumni van de Erasmus Universiteit Rotterdam, waarvan 26 procent een functie vindt in het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven telt, meer nog dan de overheid, een veelheid aan beroepen en functies. Deze zijn afhankelijk van de producten of diensten die het bedrijf biedt en kunnen dan ook hemelsbreed van elkaar verschillen. Alle organisaties die vallen onder de noemer bedrijfsleven hebben slechts met elkaar gemeen dat ze naar winst streven. Mede hierdoor verschilt de bedrijfscultuur doorgaans van het werken voor de overheid, hoewel de verschillen de laatste jaren steeds kleiner zijn geworden.

Historici blijken in het bedrijfsleven, vaak als generalist, in zeer uiteenlopende functies werkzaam te zijn. Je ziet dat de universiteiten in Nederland wat betreft hun doelstellingen inspelen op deze ontwikkeling. De Rijks Universiteit Groningen bijvoorbeeld heeft (veel meer dan de andere universiteiten) een algemene academische vorming als uitgangspunt: 'De opleiding Geschiedenis beoogt het fundament te leggen voor een groot scala aan functies waarvoor een academische opleiding geëigend is. De afgestudeerde historicus moet beschikken over een zo breed mogelijk inzicht in de factoren die het maatschappelijk leven beheersen en over een zo algemene ontwikkeling, dat hij of zij zich met enig gezag op verschillende terreinen kan bewegen.' Puur inhoudelijk zijn er meestal geen of weinig raakvlakken tussen de studie geschiedenis en de werkzaamheden zoals die moeten worden uitgevoerd in het bedrijfsleven en soms zie je dat historici zich door bijscholing ontwikkelen tot specialisten op hun terrein.

De arbeidsmarkt

Met name in de commerciële dienstverlening is de laatste decennia de werkgelegenheid sterk gegroeid ten koste van de werkgelegenheid in de industrie. Vooral de Informatie Technologie-branche (IT) zit te springen om mensen van academisch niveau en biedt allerlei interessante banen. Maar ook sectoren als arbeidsbemiddeling en multinationals als Ahold, Unilever en Aegon zijn constant op zoek naar hogeropgeleid personeel. Hoewel de meeste werkgevers in het bedrijfsleven niet direct aan een historicus denken wanneer zij voor een bepaalde functie een werknemer zoeken, wijzen de cijfers uit dat historici absoluut niet bij voorbaat kansloos zijn in de race om dergelijke functies. De grootste concurrentie komt van andere academici, zoals economen en bedrijfskundigen, en van hbo-ers, vooral van hbo-ers. Het probleem is vaak dat veel werkgevers een vaag beeld hebben van de kwaliteiten van historici en regelmatig wordt geconcludeerd dat de opleiding niet passend is voor een baan in het bedrijfsleven. In het (nabije) verleden leken historici ook niet al te warm te lopen voor dergelijke banen, maar hierin is de laatste jaren verandering gekomen.

Vooral de grote ondernemingen zijn op zoek naar mensen die voldoen aan een profiel. Zeker wanneer de opleiding niet echt relevant is, moet een sollicitant over bepaalde

persoonlijke kenmerken beschikken. Uit een enquête onder hoofden personeelszaken van grote bedrijven (een onderdeel van het al eerder genoemde Elsevier/NIPO-onderzoek uit 1995) kwamen de volgende selectiecriteria naar voren als zeer belangrijk: communicatieve vaardigheden, sociale vaardigheden, flexibiliteit, doorzettingsvermogen, teamgeest en studierichting. Bestuurswerk voor de studentenvereniging of een studie in het buitenland werden door de ondervraagden als minder belangrijk gekwalificeerd. Behalve op de bovengenoemde vaardigheden wordt gelet op de volgende persoonlijke kenmerken: aantoonbare motivatie, ondernemingsgeest, initiatief, interesse, enthousiasme, doorzettingsvermogen, durf, visie, creativiteit, doortastendheid, zelfvertrouwen, overtuigingskracht, ambitie en openheid. En bovenal wordt in het bedrijfsleven natuurlijk een commerciële instelling verwacht.

Natuurlijk moet je binnen de bedrijfscultuur passen. Kenmerken als spraak, uiterlijk, vrijetijdsbesteding en omgangsvormen spelen daarbij een grote rol. Vaak gaat het om milieugebonden kenmerken, waardoor er sociale drempels kunnen optreden. Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen en mensen met ouders uit sociaal lagere klassen minder snel in het bedrijfsleven terechtkomen. Dit heeft, aldus het onderzoek, te maken met processen van zelfselectie en verschillen in sociale netwerken en contacten. Het hoofdstuk over netwerken zal dieper ingaan op manieren om de 'markt' in dit opzicht te verkennen.

Om je te kunnen profileren zul je nevenactiviteiten moeten ontplooiën of werkervaring moeten hebben, want de studieresultaten komen doorgaans niet ter sprake tijdens sollicitatieprocedures. Daarnaast speelt je presentatie een grote rol en is flexibiliteit van groot belang. Je moet je ervan bewust zijn dat als je eenmaal werk hebt buiten een van de traditionele sectoren, je niet meer in de eerste plaats historicus bent, maar bijvoorbeeld commercieel medewerker of manager. Probeer daarom al tijdens je studie uit te vinden of je dat wilt en of je dat wel wilt.

Denk je dat je de juiste persoon bent voor een functie in het bedrijfsleven, zorg dan dat je jezelf en je eigen mogelijkheden ruim ziet, probeer de juiste combinatie te vinden van opleiding, ervaring en interesse, en neem zelf het initiatief. Want, nogmaals en wellicht ten overvloede, de studie geschiedenis is geen beroepsopleiding. Wanneer je als historicus in een commerciële functie wilt gaan werken moet je je realiseren dat een werkgever vaak de keuze heeft uit kandidaten met studies die beter lijken aan te sluiten bij dergelijke beroepen dan geschiedenis. Het is aan jou om de werkgever te overtuigen van je kwaliteiten en het is ook aan jou om aan te tonen dat je gemotiveerd bent voor juist die baan die de werkgever op dat moment in de aanbieding heeft.

Tijdens de studie

De oriëntatie op de arbeidsmarkt kan niet vroeg genoeg beginnen. Wanneer je een beeld hebt van de richting die je uit wilt na je studie, kun je op basis daarvan bijvakken kiezen en een stage regelen. Voor functies in het bedrijfsleven is de inhoudelijke invulling van je studie in de meeste gevallen niet relevant. Wel ben je breed inzetbaar en kun je je studie gebruiken om je een aantal vaardigheden aan te leren. Denk daarbij aan: het beschikken over een analytisch vermogen, in staat zijn om in korte tijd grote hoeveelheden informatie te verwerken, snel de kern van iets kunnen vatten, onderscheid kunnen maken tussen hoofd- en bijzaken, rapporteren, schriftelijke en mondelinge uitdrukingsvaardigheden, samenhang zien, verbeeldingskracht hebben, kunnen relativeren en ontwikkelingen in hun perspectief zien.

Daarnaast kun je je natuurlijk ook een aantal specifieke praktische vaardigheden aanleren. Tijdens de studie, op een stageplek of tijdens een verblijf in het buitenland, door het verrichten van werk of nevenactiviteiten. Een brede en doelgerichte pakketkeuze kan een aanvulling vormen op de algemene vaardigheden die de studie oplevert. Het is gerechtvaardigd te stellen dat de kans op een baan in het bedrijfsleven groter is wanneer je je perspectief breed houdt.

Vaak wordt voor functies in het bedrijfsleven enige kennis van juridische of economische begrippen verwacht. Verder moet veelal enig cijfermatig inzicht, belangstelling voor statistiek, aanwezig zijn. Meestal wordt ervan uitgegaan dat je met computers kunt omgaan en dat je bekend bent met een aantal basisprogramma's (tekstverwerking, database, spreadsheets, statistiek). Je kunt hiermee rekening houden bij het samenstellen van je vakkenpakket. Het is belangrijk dat je aangeeft dat je vakken volgt die voor het bedrijfsleven herkenbaar zijn: op die manier kun je je profileren en geef je aan dat je interesse zich niet beperkt tot geschiedenis.

Afhankelijk van de richting die je uit wilt, zijn de volgende bijvakken wellicht aan te raden: bestuurskunde, management, (bedrijfs)economie, statistiek, marketing, informatica, rechten of communicatie. Bedenk wel dat het volgen van vakken buiten de letterenfaculteit kan wijzen op het feit dat je belangstelling op een breed terrein ligt, maar dat het opdoen van inhoudelijke kennis en het specialiseren in het bedrijfsleven pas na de studie begint. Je kunt natuurlijk ook een extra propedeuse of studie doen, waarmee je inhoudelijk verder komt. Voor bepaalde functies kan talenkennis een voordeel zijn.

Mondelinge presentaties zijn vaak zeer belangrijk in het bedrijfsleven, niet alleen tijdens de sollicitatie, maar ook in het werk. Dit is een vaardigheid waaraan tijdens de studie meer aandacht besteed zou kunnen worden. Zoek daarom zelf in je studie of daarbuiten situaties op waarin je het mondeling presenteren kunt oefenen.

Stageplaatsen zijn zinvol om werkervaring op te doen en om je een aantal praktische vaardigheden eigen te maken. Wanneer een stage niet uitmondt in een werkplek heb je in ieder geval ervaring opgedaan en heb je jezelf weer iets verder gevormd. Stel je een duidelijk doel, weet te verwoorden welke ervaring en vaardigheden je opgedaan hebt en gebruik dit om je bij sollicitaties te profileren.

Ook door werkervaring of nevenactiviteiten kun je je profileren bij sollicitaties in het bedrijfsleven. Het biedt de mogelijkheid om een aantal praktische vaardigheden op te doen en je persoonlijkheid verder te ontwikkelen. Wanneer je weet in welke richting je wilt werken na je studie, kun je daarmee rekening houden bij de keuze van je nevenactiviteiten.

Na de studie

Voor de niet-traditionele functies geldt nog sterker dat je in je sollicitatiebrief en je cv moet benadrukken over welke praktische vaardigheden je beschikt. Verplaats je in de functie waarnaar je solliciteert en geef duidelijk aan welke vaardigheden je hebt die daarbij aansluiten.

Ook voor het bedrijfsleven geldt dat het grootste deel van de vacatures niet in de landelijke dag- en weekbladen bekend wordt gemaakt. Open sollicitaties kunnen daarom zeker uitkomst bieden: zo kun je eventueel terecht komen in een sollicitantendossier. Maar onthou: open sollicitaties hebben alleen zin wanneer je je werkelijk in het aangeschreven bedrijf hebt verdiept. Zorg dat je bekend bent met het product, de achtergrond, het doel en

de cultuur van het bedrijf en de mogelijke functies die je zou kunnen bekleden. Standaardbrieven zijn verspilde energie, maar meer daarover in de hoofdstukken 5 en 6. Voor velen is het niet reëel om direct na de studie een vaste baan op niveau in het bedrijfsleven te verwachten. Vaak wordt gewerkt op projectbasis. Het is niet ongebruikelijk dat de eerste baan na de studie buiten het bedrijfsleven ligt, waarna door werkervaring de kansen op een baan in de profitsector toenemen. Wanneer het niet lukt om op korte termijn werk te vinden, blijf dan in ieder geval bezig met het opdoen van ervaring, kennis en praktische vaardigheden.

Ook is het zinvol om eventueel ontbrekende niet-traditionele bijvakken te compenseren door het volgen van cursussen. In een aantal gevallen, bijvoorbeeld de marketingcursus NIMA-A of de pr-opleiding NGPR-A, zal het positieve effect minder sterk zijn omdat het dan gaat om diploma's die al veel mensen bezitten. Aan de andere kant kunnen dergelijke cursussen een goede kennismaking vormen met de desbetreffende terreinen en kun je in ieder geval aantonen dat je gemotiveerd bent voor die richting.

Er zijn veel bedrijven die niet een baan of een functie, maar een loopbaan bieden. Vanuit een startfunctie of traineeschap kun je dan verder groeien in de onderneming. Vaak zijn er uitgebreide mogelijkheden voor het volgen van interne opleidingen en dergelijke. Ook voor traineefuncties geldt dat de selectie plaatsvindt op basis van profiel en niet op de genoten vooropleiding. Bij grote bedrijven geldt vaak een zware selectieprocedure, bestaande uit meerdere sollicitatieronden. Vaak maakt ook het geven van een presentatie, het afnemen van psychologische tests en het bezoeken van assessmentcenters deel uit van de procedure. Meer hierover in de hoofdstukken 5 en 6.

Interview:

'Ik kon mijn interesse niet hard maken'

Dat je historici tegenkomt op de meest uiteenlopende plekken bewijst Anne-Marie Benschop: zij is marktanaliste bij Nationale Nederlanden. Geschiedenis noemt zij een interessante hobby, maar als ze het allemaal nog een keer over kon doen, zou ze een andere studie kiezen. Een teleurgestelde historica aan het woord.

'De arbeidsmarkt voor historici is een hopeloze zaak,' zucht Anne-Marie Benschop (28), die in oktober 1993 afstudeerde aan de Rijksuniversiteit Leiden. 'Toen ik ging studeren dacht ik nog dat het simpele feit dat ik over een academische titel beschikte, wel voldoende zou zeggen over mijn niveau en mijn vaardigheden, maar dat viel vies tegen. De studie zelf vond ik zeer interessant en nog steeds draag ik geschiedenis als vak een warm hart toe. Het probleem is echter dat het studieprogramma in het geheel niet aansluit bij de vaardigheden die in het bedrijfsleven belangrijk zijn. Ik vond het absoluut niet praktisch, ik zag geen toepassingsmogelijkheden en de werkgevers uit het bedrijfsleven zagen die duidelijk ook niet.

Ik denk dat de studie meer moet worden toegesneden op een carrière in een van de niet-traditionele sectoren. Je kunt dan denken aan lessen in mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden. Ik heb dan wel regelmatig referaten moeten houden, maar eigenlijk deed ik maar wat. Als je je vakkenpakket wat breder wilt inrichten moet je naar

andere faculteiten, terwijl ze dergelijke vakken ook binnen de vakgroep zelf zouden kunnen geven.'

Dat Benschop uiteindelijk toch nog in een prima functie terecht is gekomen, is dan ook in het geheel niet te danken aan haar studie, zegt ze zelf. 'Om mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren heb ik na mijn afstuderen een postdoctorale opleiding internationaal recht gevolgd. Want het was duidelijk: ik wilde iets praktisch gaan doen. En ik bleek het nog best een leuke opleiding te vinden ook. Op basis van wat ik daar heb geleerd kwam ik terecht bij de Europese Ruimtevaart Organisatie in Noordwijk, waar ik anderhalf jaar met veel plezier heb gewerkt.'

Vervolgens werd Benschop systeemontwikkelaar bij de ING Bank, geen toeval zegt ze zelf: 'Dat ik in de automatisering terecht kwam is misschien wel een reactie op het feit dat ik geschiedenis heb gestudeerd: ik zag er geen heil meer in om altijd maar bezig te zijn met het verleden, ik wilde meer met de toekomst doen. Die functie beviel heel goed en in februari 1997 kon ik binnen het ING-concern overstappen naar mijn huidige functie bij Nationale Nederlanden.'

Studenten geschiedenis die na hun studie iets willen in het bedrijfsleven raadt Benschop aan een stage te lopen. 'Toen ik studeerde was een stage niet verplicht en daar ben ik door tijdgebrek zelf niet aan toe gekomen. Aangezien ik tijdens mijn studie ook nooit bijbaantjes heb gehad, kon ik maar moeilijk hard maken dat ik belangstelling had voor het bedrijfsleven. Door een goede stage te lopen doe je ervaring op in het werken met collega's en met een beetje geluk kun je op je stage-adres blijven werken. Mocht dat niet lukken dan kun je in ieder geval in latere sollicitaties aantonen dat je wel degelijk interesse hebt voor het bedrijfsleven. Daarnaast worden er regelmatig banenmarkten georganiseerd. De mensen die daar staan kunnen allerlei tips geven, daar heb ik zelf ook heel veel aan gehad.'

4f Media

Het opvallendst aan het statistische materiaal dat voorhanden is, is het hoge percentage historici dat terechtkomt in de sector media. Volgens het eerdergenoemde onderzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen had maar liefst 10,1 procent van de afgestudeerde geschiedenisstudenten een baan als redacteur of journalist. Het alumni-onderzoek onder UvA-historici toonde bovendien aan dat 19,6 procent schrijven, redigeren of vertalen als zijn of haar belangrijkste werkzaamheid noemde.

Historici zijn uitstekend geschikt voor dergelijke functies: doorgaans hebben zij kennis van de achtergronden van het nieuws, hebben zij een goed analytisch vermogen ontwikkeld, weten zij grote hoeveelheden informatie te verwerken en te ordenen en, bovenal, kunnen zij hun gedachten op een heldere en zakelijke manier op papier zetten.

Binnen het vakgebied van de journalistiek vallen uiteenlopende beroepen. Bij de dagbladen en tijdschriften bijvoorbeeld werken redacteurs, verslaggevers en correspondenten, bij radio en televisie redacteurs, verslaggevers, presentatoren, nieuwslezers en correspondenten en ook in het bedrijfsleven heb je redacteurs die zich bezighouden met het bedrijfsorgaan. De voorspellingen voor de arbeidsmarkt van journalisten, correspondenten en presentatoren zijn niet ongunstig, want het aantal banen stijgt gestaag. De journalistiek biedt daarnaast mogelijkheden omdat er in de sector sprake is van een hoge baanmobiliteit en er dus regelmatig plekken vrijkomen. De vaste banen zijn dun gezaaid in de journalistiek. De meeste artikelen worden geschreven op freelance-basis, wat wil zeggen dat ze per stuk worden betaald.

Voorwaarden

Een goede schrijfvaardigheid is in de journalistiek uiteraard een eerste vereiste. Je weet van jezelf wel of je uren over een zinnetje zit na te denken, of dat je razendsnel vier hoofdstukken van je scriptie op papier zet. Historici hebben als voordeel dat zij al tijdens hun studie zeer regelmatig moeten schrijven. Hoewel een universiteit andere eisen stelt aan geschreven teksten dan de journalistiek, heb je hierdoor geleerd hoe je iets op papier kunt overbrengen. Uiteraard verschilt iedere docent in het wijzen op taal- en stijlfouten, maar historici kunnen doorgaans hun gedachten goed op papier onder woorden brengen. Daarnaast staat of valt een journalistieke carrière met ervaring. Wanneer je geen ervaring hebt, blijven vele deuren gesloten.

Ervaring opdoen

Het is verstandig, en zeker niet ingewikkeld, om al tijdens je studietijd werkzaam te zijn als redacteur of auteur. De universiteit is bij uitstek de plek waar je gratis ervaring kunt opdoen in het werken met teksten, want er wordt veel geschreven en gepubliceerd. Het meest voor de hand liggen uiteraard de universiteitskrant, het faculteitsblad of de nieuwsbrief van de vakgroep, maar er zijn ontelbaar veel meer tijdschriftjes en blaadjes die op zoek zijn naar kopij en mensen die die kopij willen bewerken.

Ook op het gebied van radio en televisie bieden veel universiteitssteden de nodige mogelijkheden. In Amsterdam kun je bijvoorbeeld redacteur of nieuwslezer worden bij de Lokale Nieuwsdienst Amsterdam. Op vrijwillige basis vullen (meest) studenten een dagdeel redactiewerk, waarbij zij het nieuws opsporen, verwerken en op de radio brengen. In het hele land zijn er dergelijke radiostationnetjes waar volop mogelijkheden zijn om ervaring op te doen met media. Want ervaring is een must als je verder wilt in de

journalistiek, belangrijker nog dan opleiding. Denk ook aan huis-aan-huisbladen. Die zoeken altijd wel iemand die een artikel in elkaar kan zetten.

Verder zijn er natuurlijk aan de universiteiten voldoende mogelijkheden om bepaalde tekortkomingen bij te schaven. Door vakken te kiezen die gericht zijn op mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid, kun je jezelf trainen in schrijven en leer je de taal beter beheersen. Elke universiteit vermeldt in de studiegidsen van de richtingen Nederlands, sociale wetenschappen, communicatie en rechten (voor parlementaire journalisten) geschikte bijvakken. Aan de Rijksuniversiteit Groningen is het bovendien mogelijk te kiezen voor de afstudeerrichting journalistiek. Ook aan deze opleiding blijkt dat met name historici (en Neerlandici) interesse hebben in de media.

Stages vormen bovendien een uitgelezen mogelijkheid om eens rond te kijken in de praktijk van alledag in de journalistiek. Hoewel dagbladen en tijdschriften maar een beperkt aantal stageplaatsen beschikbaar hebben en vaak gebonden zijn aan afspraken met de scholen voor journalistiek, zijn er genoeg kleinere bladen die openstaan voor stagiaires. Het voordeel van het lopen van een stage bij een klein dagblad of tijdschrift is dat je waarschijnlijk redelijk snel in de gelegenheid komt om stukken gepubliceerd te krijgen. Daarnaast is het lopen van een stage aan te raden omdat je contacten opdoet waarmee je later eventueel verder kunt, want met name in de journalistiek is het netwerk van groot belang.

Na de studie

Zoals gezegd is het aantal vaste banen in de journalistiek niet groot. Dit biedt echter als voordeel dat je als beginnend journalist wel de mogelijkheid hebt om op freelance-basis artikelen te schrijven voor de dagbladen of tijdschriften die zich richten op de onderwerpen die jou interesseren. Door veel te schrijven bouw je een map op die je kunt laten zien bij bijvoorbeeld sollicitatiegesprekken.

Een andere mogelijkheid is het volgen van de Postdoctorale Opleiding Journalistiek (PDOJ). Deze opleiding werd in 1990 voor het eerst gegeven op initiatief van enkele grote landelijke dagbladen en de Erasmus Universiteit Rotterdam en richt zich op het oplossen van de problemen die vaak ontstaan wanneer academici worden geconfronteerd met de journalistieke praktijk. Het is een intensieve fulltime cursus van acht maanden, waarbij een stage van drie maanden bij een dagblad is inbegrepen. Doordat de cursus zonder subsidie van OCenW wordt georganiseerd zijn de kosten aanzienlijk: 6.500 gulden. De toelatingseisen zijn een goede journalistieke motivatie, indien mogelijk onderbouwd door proeven van bekwaamheid, zoals een aantal artikelen.

Andere postdoctorale opleidingen kun je volgen aan de Hogeschool van Utrecht, waar de faculteit Forum Communicatie en Journalistiek cursussen journalistiek voor academici, informatief schrijven en eindredactie dagbladjournalistiek organiseert.

'Ik kies nog regelmatig historische invalshoeken'

'Onlangs nog schreef ik een artikel over de houten noodwoningen, hier in Boxtel. Die huizen zijn direct na de oorlog gebouwd voor 10.000 gulden, maar tegenwoordig schijnen ze soms wel drieëneenhalve ton op te brengen. En dat terwijl ze aanvankelijk bedoeld

waren voor "middenstanders en hogere ambtenaren". Toen ik met dat verhaal bezig was, kwam naar voren hoe waardevol de studie geschiedenis is geweest. Het uitzoeken en het ordenen van een grote hoeveelheid informatie, het pure historische onderzoek, dat heb ik allemaal geleerd tijdens mijn studie. Van zulk soort vaardigheden maak ik nog steeds veel gebruik.' Aan het woord is Marc Geutjens (31), redacteur bij Brabants Centrum, 'met nadruk géén gratis huis-aan-huisblad, maar een volwaardige nieuwskrant, die de abonnees in Boxtel en directe omgeving van het lokale nieuws voorziet. Na de middelbare school ben ik in Tilburg de lerarenopleiding geschiedenis en aardrijkskunde gaan doen. Het was juist die combinatie die me erg trok. De universiteit vond ik op dat moment nog te abstract en ik had het idee dat ik iets praktisch wilde. Maar het leraarschap viel me erg tegen: tijdens stages merkte ik dat zowel geschiedenis als aardrijkskunde er maar een beetje bijhingen en oppervlakkig werden gegeven. Daarbij komt dat de beroepsperspectieven niet rooskleurig waren.

Vervolgens ben ik Nieuwste Geschiedenis gaan studeren in Nijmegen en ontdekte min of meer het plezier van het schrijven. Na mijn afstuderen in 1993 heb ik een tijdje heel intensief gesolliciteerd op de meest uiteenlopende functies, maar dat leverde niets op. Dieptepunt was een sollicitatie bij het Rijksinstituut voor Oorlogsdocumentatie. Omdat ik tijdens mijn studie al de nodige contacten had opgedaan binnen het RIOD, had ik goede hoop in ieder geval op gesprek te mogen komen. Wat bleek, bijna twaalfhonderd mensen reageerden op die ene advertentie, waaronder een groot aantal promovendi. Ja, daar kom je dan niet tussen.

Via een collega van mijn vader hoorde ik dat de krant iemand zocht om het archief te ordenen. Dat werd ik en wat aanvankelijk begon als een klus voor een half jaar is, via het redigeren van de binnengekomen voetbalverslagen, uiteindelijk uitgegroeid tot een volledig redacteurschap. We moeten wekelijks een krant volschrijven die kan concurreren met het Brabants Dagblad en natuurlijk de huis-aan-huisbladen. Geen dag is hier hetzelfde, want het kan altijd gebeuren dat er ergens iets gebeurt waar iemand heen moet om verslag te doen. Dat is een aspect dat me erg trekt. De ene dag zit je bij de gemeenteraadsvergadering, terwijl je de volgende dag een achtergrondreportage maakt over de gevolgen van de varkenspest voor de boeren in deze regio.'

De studie geschiedenis was volgens Geutjens meer dan alleen maar interessant: 'Je leert goed en kritisch lezen en kunt misschien wel beter dan anderen de hoofd- van de bijzaken scheiden. Het is een bepaalde manier van kijken, proberen de dingen in hun perspectief te zien. Hoewel ik nu dus niet meer hoofdzakelijk met geschiedenis bezig ben, probeer ik in de krant zoveel mogelijk ruimte te krijgen voor historische onderwerpen of invalshoeken. Mijn artikel over de noodwoningen is bijvoorbeeld heel enthousiast ontvangen. Begrijpelijk, want ik werk voor een kleine krant met zeer betrokken lezers. Al onze lezers weten waar het over gaat, iedereen heeft over die huizen wel een mening.'

4g Communicatie

Op het moment zijn er in Nederland meer voorlichters dan journalisten. Naast grote ondernemingen hebben culturele instellingen, de verschillende overheden en zorg- en onderwijsinstellingen tegenwoordig ook mensen in dienst voor de interne en externe informatievoorziening. De groei van het aantal functionarissen dat zich bezighoudt met Public Relations (PR) bleek tot voor kort onder meer uit het aantal kandidaten voor een Basisdiploma van het Nederlands Genootschap voor Public Relations (NGPR): in 1994 legden maar liefst 4.500 mensen het A-examen af. Bovendien toonde het alumni-onderzoek onder UvA-historici aan dat bijna vier procent voorlichters en informeren noemde als zijn of haar belangrijkste werkzaamheid. Daarnaast wordt aan veel universiteiten tegenwoordig het vak communicatie onderwezen (met een belangrijk deel PR) en zijn er een tiental instellingen voor hoger beroepsonderwijs waar je PR als vak kunt studeren.

Voorwaarden

Sociale vaardigheden en inlevingsvermogen zijn belangrijk voor PR-functionarissen. Verder moeten zij beschikken over vindingrijkheid, overtuigingskracht en organisatietalent. Een PR-functionaris moet in staat zijn om in korte tijd de meest uiteenlopende teksten te schrijven, variërend van een persbericht tot een brief aan de minister. Ook belangrijk is het om in korte tijd teksten te kunnen analyseren en bondig samen te vatten. Uit de eerdere hoofdstukken blijkt al dat het gaat om vaardigheden die historici doorgaans bezitten. De historicus heeft geleerd om kort en bondig te schrijven en zo op een duidelijke manier kennis over te dragen. Daarnaast is de historicus over het algemeen in staat ontwikkelingen in een context te plaatsen en de hoofd- van de bijzaken te scheiden. En het is juist een van de taken van de PR-functionaris om op de hoogte te zijn van het totale beleidsterrein van de organisatie waar hij in dienst is, maar ook om te weten in welke richting de publieke opinie zich op verschillende terreinen beweegt.

Tot de taken van een PR-functionaris worden doorgaans de volgende zaken gerekend: het onderhouden van relaties met de media, het opstellen van persberichten en het organiseren van persconferenties, het uitbrengen van adviezen, (eventueel) het leiding geven aan de afdeling, het verzorgen van redactionele zaken, zoals het opstellen van jaarverslagen, brochures, het huis- en personeelsblad en het bepalen van de vormgeving, het ondersteunen van marketingactiviteiten en reclame, het organiseren van ontvangsten, beurzen, jubilea en congressen, het begeleiden of het zelf opstellen van onderzoeken en het verzorgen van documentatiemateriaal.

Zoals gezegd zijn voor het uitvoeren van PR-taken meer dan gemiddelde sociale vaardigheden en inlevingsvermogen nodig. Allemaal vaardigheden die je jezelf (mits natuurlijk enige aanleg aanwezig is) kunt aanleren. Het moet echter wel gezegd dat PR-werk niet voor iedereen is weggelegd: het kan bijvoorbeeld gebeuren dat het lang duurt voordat je nuttige informatie krijgt. PR-medewerkers die terugdeinzen voor een omslachtig gesprek hadden beter een ander vak kunnen kiezen. Met name in de relatie met de pers is het zo dat je vaak meerdere malen hetzelfde moet uitleggen op verschillende manieren. Geduld is dus een belangrijke eigenschap in dit vak.

Tijdens de studie

Ook voor deze beroepsgroep geldt dat je niet vroeg genoeg kunt beginnen met het opdoen van ervaring. Studentenverenigingen bieden hiertoe doorgaans prima

aanleidingen en stellen bereidwilligen in de gelegenheid zich te trainen in het voeren van het woord voor grotere groepen of het leggen van contacten. Hetzelfde kan gezegd worden over het organiseren van symposia en lezingen en het houden van praatjes op recepties die veelvuldig plaatsvinden op de verenigingen. Ervaring kun je tevens opdoen met werk voor lokale media en universiteitsblaadjes.

Een PR-cursus heeft absoluut zin, maar door het grote aantal mensen dat deze cursussen volgt, moet je er wel van uitgaan dat je je door het volgen van een dergelijke cursus niet direct onderscheidt. Bij een eventuele sollicitatie kun je dan echter wel aantonen dat je belangstelling hebt voor het vakgebied.

Na de studie

Voor voorlichting en PR bestaan verschillende postdoctorale opleidingen. Zo is het mogelijk om aan de Rijksuniversiteit Limburg een postdoc-opleiding Gezondheidsvoorlichting en -Opvoeding te volgen en in Leiden worden aan het PAO (Stichting Nederlands Instituut voor Postacademisch Onderwijs, 071 514 3143) de cursussen Voorlichtingskunde, Public Relations, Communicatie en Toegepaste Taalkunde gegeven. Het gaat hier om een particulier initiatief, waardoor de prijzen enigszins kunnen oplopen.

Het NPGR behartigt de belangen van de PR-functionarissen in Nederland. Om van dit genootschap lid te mogen worden, dien je in het bezit te zijn van een diploma of certificaat van een opleiding in PR of voorlichting en moet je tenminste een jaar werkervaring hebben. Wanneer je niet in het bezit bent van een diploma, dien je over drie jaar werkervaring te beschikken.

Interview

'Zeg nooit: ik heb maar geschiedenis gedaan'

'Na mijn afstuderen ben ik getest bij een assessmentcenter en de uitkomst bevestigde eigenlijk wat ik zelf al wist: ik zou het best tot mijn recht komen in een commerciële functie. Maar mijn huidige baan heb ik echt niet alleen te danken aan mijn commerciële kwaliteiten, want als ik geen geschiedenis had gestudeerd, hadden ze me hier waarschijnlijk nooit aangenomen. Nu neem ik het beste mee uit twee werelden.'

Jan-Willem ter Avest (35), Hoofd Communicatie bij het Nederlands Spoorwegmuseum te Utrecht, was 29 toen hij afstudeerde aan de Rijksuniversiteit Leiden. Dat hij bij een museum aan de slag ging was geen toeval: voordat hij geschiedenis ging studeren, voltooide Ter Avest de Reinwardt Academie, de hbo-opleiding voor museummedewerkers.

'Op het terrein van de communicatie kan ik praktisch autonoom handelen. En daar komt het nodige bij kijken, want hoewel we een museum zijn moeten we concurreren met attractieparken als Walibi en de Efteling. Dat komt doordat het Spoorwegmuseum voornamelijk wordt bezocht door gezinnen. De kinderen zijn onze doelgroep: zij moeten maandag op school tegen hun klasgenootjes zeggen hoe leuk het hier is, zodat die ook eens langskomen, en hun ouders vragen nog eens terug te gaan. Maar er is ook een

educatief programma: we organiseren lezingen en besteden bijvoorbeeld aandacht aan reisverhalen en films over treinen. Uiteenlopende activiteiten die ik samen met mijn medewerkers organiseer. Dat maakt mijn werk heel veelzijdig.'

Ondanks de vooroordelen over geschiedenis zijn historici volgens Ter Avest wel degelijk geschikt voor dergelijke commerciële functies. Maar hij stoort zich aan studenten die te veel op hun studie zijn gericht: 'Toekomstige historici moeten eens wat vaker uit hun ivoren toren komen en niet neerkijken op bijvoorbeeld baliewerk. Ik heb enkele jaren kaartjes verkocht in een zwembad, waardoor ik weet welke problemen kunnen optreden op de werkvloer bij de uitvoering van beleidsbeslissingen. Daarnaast ben ik om redactie-ervaring op te doen redacteur geweest bij een Leids geschiedenis-tijdschrift en heb ik gewerkt voor de Stichting Geschiedenis in de klas. Toen ik hier net werkte heb ik veel op de museumvloer rondgelopen en geluisterd naar wat het publiek leuk vond en wat minder. Als historicus beschik je wel degelijk over de nodige vaardigheden: Je kan omgaan met verschillende soorten bronnenmateriaal, je taalvaardigheden zijn over het algemeen in orde, en je hebt leren analyseren en communiceren. Je moet nooit zeggen: ik heb maar geschiedenis gedaan, want het is een heel nuttige studie. Maar je moet naast je studie wel actief blijven, je verder ontwikkelen, want geschiedenis is geen beroepsopleiding. En je moet je realiseren dat het werkgevers over het algemeen een worst zal zijn of je heel hoge cijfers hebt gehaald. Wel zijn ze geïnteresseerd in mensen met brede ervaring en in mensen die een vertaalslag kunnen maken. Die komen zeker aan werk, daar twijfel ik niet aan.

Geschiedenis speelt in mijn commerciële functie dus nog een grote rol. We willen hier laten zien dat het belangrijk is om dingen voor het nageslacht te bewaren. Zo breng ik eigenlijk de studie geschiedenis in de praktijk, want nog steeds zie ik het als mijn taak om bezoekers én collega's een historische spiegel voor te houden.'

4h Zelfstandigen/freelancers

Als historicus voor jezelf beginnen lijkt velen het mooiste wat er is. Niet gebonden zijn aan een universiteit die van je verlangt dat je ook je onderwijstaken niet verzaakt, geen baas die constant in de gaten houdt of je wel op je plek zit, het bezig zijn met geschiedenis en vooral de vrijheid om een eigen programma samen te stellen, je eigen ritme aan te houden. Zo romantisch is het natuurlijk allemaal niet. Als kleine zelfstandige heb je misschien geen chef die over je schouders meekijkt of je je werk wel naar behoren uitvoert, maar uiteindelijk moet je opdracht af. En ook het werk is natuurlijk lang niet altijd interessant en uitdagend. Ook vervelende klussen zul je in het begin zonder morren en, als startende ondernemer, extra goed moeten uitvoeren. Tel daarbij op dat het eigenbaaszijn een onzeker bestaan is en je zult je realiseren dat het werk als zelfstandige of freelancer niet voor iedereen is weggelegd.

Maar het is natuurlijk niet alleen maar kommer en kwel als freelancer of zelfstandige. Wie erin slaagt om een zelfstandig bestaan op te bouwen, is verzekerd van een baan met afwisseling. Je werk ligt in het verlengde van de studie: het uitvoeren van historisch onderzoek en vervolgens het schrijven of produceren van een eindproduct. Het kan gaan om zowel wetenschappelijk onderzoek, als om het schrijven van gedenkboeken. Daarnaast zijn er opdrachten die hiermee zijdelings te maken hebben, zoals genealogisch onderzoek, het schrijven van artikelen voor kranten of tijdschriften en het geven van cursussen of rondleidingen.

Nederland telt talrijke bureaus die zich bezighouden met historisch onderzoek. Dit zijn allemaal kleine bureaus, waarvan zo'n vijftien à twintig zich hebben verenigd in de NVHO, de Nederlandse Vereniging van Historische Onderzoeksbureaus (071361 2602). De grootste groep vormen echter de historici die werken als freelancer. Dit kunnen zowel mensen zijn die fulltime voor hun opdrachtgever werken, als mensen die klussen van enkele uurtjes uitvoeren. Sommige freelancers hebben een vaste baan van enkele dagen in de week, waardoor ze verzekerd zijn en altijd een (klein) inkomen hebben om op terug te vallen. Volgens het onderzoek dat werd uitgevoerd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen kwam naar voren dat vier procent van de historici zelfstandig ondernemer werd. In hoeverre dit ondernemerschap echter in het verlengde van de studie ligt, laten de cijfers jammer genoeg niet zien.

De arbeidsmarkt

Over de mogelijkheden op de markt zijn de meningen nog steeds verdeeld. De meeste opdrachten komen uit het bedrijfsleven, maar sinds enkele jaren neemt het aantal opdrachten uit de non-profitsector toe. Dit hangt samen met de grotere zelfstandigheid van deze instellingen. Daarnaast proberen de diverse overheden door middel van gedenkboeken de burgers te informeren over de taken die ze uitvoeren of voorheen hebben uitgevoerd.

Voor veel freelancers is het schrijven van gedenkboeken de belangrijkste bron van inkomsten. Dit is een bijzonder breed terrein dat loopt van populair geschreven fotoboeken tot wetenschappelijke verhandelingen van meerdere delen. Het is het bedrijfsleven dat de meeste van dergelijke opdrachten geeft, maar ook bijvoorbeeld woningbouwcorporaties, organisaties die bepaalde belangen behartigen en instellingen op

het terrein van de gezondheidszorg zijn belangrijke nieuwkomers in het vergeven van opdrachten. Ook de overheden laten de nodige onderzoeken uitvoeren. Het karakter van dergelijke opdrachten kan sterk verschillen: aan de ene kant zijn er studies over het reilen en zeilen van de rijksoverheid waar meerdere auteurs aan meewerken, aan de andere kant worden er ook dunnere boekjes geschreven over de geschiedenis van een bepaalde dienst of organisatie.

Niet alleen jubilea vormen een aanleiding tot het vergeven van opdrachten, ook bijvoorbeeld bij fusies en overnames realiseert men zich nogal eens dat het belangrijk is om iets te weten over het verleden van de organisatie of geeft men opdrachten om op die manier een bepaalde fase symbolisch af te sluiten. Ook komt het voor dat de opdrachtgever het van maatschappelijk belang vindt dat de geschiedenis wordt vastgelegd. De freelance-markt is wel sterk conjunctuurgevoelig. In tijden van economische recessie zijn er minder 'leuke' opdrachten, zoals het maken van jubileumboeken, en is er dus minder werk.

Voorwaarden

Een goede schrijfvaardigheid is absoluut vereist voor het werken als zelfstandig historicus of freelancer. Zo vraagt het schrijven van artikelen voor kranten en (niet-historische) tijdschriften een heel andere aanpak dan het schrijven van een boek. Zowel kranten als vakbladen zijn vaak bereid artikelen te plaatsen. Maar het is een kwestie van lange adem, wil je er ook echt geld aan gaan verdienen.

Op de tweede plaats is het schrijven in opdracht van anderen niet altijd even gemakkelijk. Het omgaan met opdrachtgevers vraagt de nodige tact en flexibiliteit, want zij geven het raamwerk waarbinnen gewerkt moet worden en accepteren doorgaans geen teksten waarmee zij het niet eens zijn. Dit betekent dat het best kan voorkomen dat je werk over moet doen. Belangrijk is het dus dat je je goed laat informeren over wat er precies van je wordt verwacht. Maar ook kan het voorkomen dat je integriteit in het geding komt. De vraag is dus of de opdrachtgever een hagiografie wil, of dat er ruimte is voor kritische opmerkingen. Tegenwoordig komt het niet meer zoveel voor dat opdrachtgevers een kritiekloze of ophemelende stijl van je verlangen, maar je kunt je voorstellen dat als een onderneming een jubileum wil opluisteren met een gedenkboek, het niet gepast is om dat bedrijf de grond in te schrijven. Schrijvenderwijs en door de feedback van de opdrachtgever, zul je erachter moeten komen op welke informatie de nadruk moet komen te liggen.

Realiseer je ook dat er veel tijd gaat zitten in het werven van opdrachten. Dat is zeker niet iets wat je er zomaar even bij doet, want het opsporen en benaderen van potentiële opdrachtgevers kost tijd en dus geld. Daarnaast moet je over incasseringsvermogen beschikken, daar slechts een klein percentage van de benaderde organisaties (positief) zal reageren op je verzoek.

Zoals gezegd is het werken als freelancer of zelfstandige niet voor iedereen weggelegd. Belangrijke eigenschappen en vaardigheden die je in mindere of meerdere mate in huis moet hebben zijn:

- Het vermogen om planmatig te werken. Een opdracht moet voor een bepaalde datum klaar zijn. Als het bijvoorbeeld gaat om gedenkboeken ligt de deadline muurvast en kan er niet worden getornd aan inleverdata. Overschrijding kan soms zelfs leiden tot het

intrekken van de opdracht. Daarnaast moet een goede werkplanning voorkomen dat je te veel tijd besteedt aan de klus.

- Commerciële vaardigheden. Doorgaans bieden opdrachtgevers zich niet spontaan aan, deze moeten worden opgespoord. Je moet daarom klantgericht kunnen werken en goede afspraken kunnen maken. Daar komen uiteraard onderhandelingsvaardigheden bij om de hoek kijken.

- Een goede schrijfvaardigheid. Je moet goed en ook snel kunnen schrijven. Uiteraard moet je grammaticaal correct Nederlands kunnen produceren, maar ook leesbaarheid en kwaliteit zijn heel belangrijk.

- Doorzettingsvermogen. Vooral de beginnende freelancer zal de nodige moeite moeten doen om aan voldoende opdrachten te komen om in zijn onderhoud te voorzien. Je kunt bij tegenslagen niet terugvallen op kantoor of collega's, je moet het helemaal zelf doen.

- Ervaring met het werken met (bedrijfs)archieven. Tevens komt natuurlijk (bedrijfs)economische kennis tijdens dergelijk onderzoek heel goed van pas.

- Jubileumboeken maken vaak rijkelijk gebruik van foto's en prenten ter illustratie. Een bepaalde mate van beeldinzicht is dus onontbeerlijk.

- Zelfstandige onderzoekers ondervinden doorgaans de meeste concurrentie van journalisten en publicisten. Je kunt jezelf profileren als historicus met schrijfervaring. Dat laatste is heel belangrijk, want opdrachtgevers lijken soms bang te zijn voor de stoffige studeerkamergeleerde die de zaken eerst uitgebreid van alle kanten gaat bekijken, om vervolgens op zijn gemak en heel zorgvuldig verslag te doen van zijn bevindingen. Laat dus duidelijk merken, met eventueel eerder werk, dat je complexe materie duidelijk op papier kunt zetten en toegankelijk weet te maken voor een breder publiek.

Tijdens de studie

Een studie biedt in principe goede mogelijkheden om te ontdekken of je geschikt bent voor het werk van freelancer of zelfstandige. Als je op de universiteit al moeite hebt om jezelf aan het werk te zetten en je weet dat je iemand bent die zijn werk altijd tot het laatste moment uitstelt, is het niet verstandig om voor jezelf te gaan beginnen. Maar de studie stelt je in de gelegenheid om vaardigheden te ontwikkelen en te oefenen die uitstekend van pas komen bij een bestaan als zelfstandige, zoals bijvoorbeeld schrijfvaardigheid.

Zoals al gezegd is in het deel over media, zijn er veel mogelijkheden om stukken te schrijven en te publiceren. Daarnaast kun je door het volgen van schrijfvaardigheidscursussen bij de studie Nederlands je niveau verder verbeteren.

Na de studie ben je voor een deel afhankelijk van de contacten die je hebt opgedaan aan de universiteit. Als beginnend ondernemer ken je vaak weinig mensen uit de markt en door je academische netwerk kun je misschien aan je eerste opdrachten komen. Daarom is het aan te bevelen al tijdens je studie een selectief netwerk van contacten op te bouwen. Soms kan de afstudeerscriptie of een eventuele stage de eerste mogelijkheid bieden om als freelancer aan het werk te komen. Een enkele keer wordt de scriptie zelfs als boek uitgegeven voor een breed publiek. Ook het Historisch Platform maakt zich de laatste jaren sterk voor de bemiddeling van opdrachten tussen tal van verenigingen, organisaties en ondernemingen en freelance-historici.

Interview: 'Een perspectief naast karten en paintballen'

'Mijn hart ligt bij de echte battlefield tours, met een groepje geïnteresseerden rondwalen bij Waterloo of op de Grebbeberg. Maar van zulk soort rondleidingen alleen kan mijn bedrijf niet bestaan, daarvoor is de markt te klein. Mijn bureau richt zich daarom op cultuur-historische arrangementen in de breedste zin van het woord. Natuurlijk komt het nog regelmatig voor dat ik slagvelden afa, maar het zijn de tripjes voor bijvoorbeeld het hoger management van grotere ondernemingen die mijn bedrijf zijn levensvatbaarheid geven. Daarbij moet je denken aan historische stadswandelingen door Leiden of Delft, waarbij je de deelnemers met andere ogen laat kijken naar een stad die ze soms al denken te kennen.'

Marco van der Hoeven (28) richtte vorig jaar Mithras op, een bureau gespecialiseerd in cultuur-historische arrangementen. 'Tijdens mijn werk voor het Legermuseum in Delft merkte ik dat de belangstelling voor het verleden zeer groot is. Mithras biedt ondernemingen een perspectief naast het karten en het paintballen en over het algemeen is men zeer enthousiast over de rondleidingen die ik verzorg.'

Tijdens zijn studie raakte Van der Hoeven gefascineerd door militaire geschiedenis en in zijn derde jaar liep hij stage in het Legermuseum. 'Dat beviel van beide kanten goed, want na mijn stage ben ik blijven werken als freelancer. Hoewel ik tijdens die stage hoofdzakelijk onderzoek heb gedaan naar de herinvoering van wapens in Nederland na de Napoleontische Tijd, gaf ik ook regelmatig rondleidingen in het museum zelf. Dat is een heel goede ervaring geweest. Je leert de objecten in het museum toegankelijk te maken voor de meest uiteenlopende gezelschappen: soms had je een groep gepensioneerde Spaanse generaals en de volgende dag moest je je rondleiding afstemmen op een afdeling van de Nederlandse Vereniging voor Huisvrouwen. Het beviel me zo goed dat ik aan het einde van mijn studie 32 uur per week bij het museum werkte en ik na mijn afstuderen volledig aan de slag kon.'

Ik zag snel dat er ruimte was voor een bureau dat cultuur-historische arrangementen kon verzorgen, maar het opzetten van een eigen bedrijf is een hele klus. Ik had nog nooit een ondernemingsplan gezien, laat staan geschreven en dus moest ik adviezen inwinnen bij mensen die daar wel verstand van hadden. Geld voor marktonderzoek was er natuurlijk niet, maar mijn gevoel vertelde me dat het plan een goede kans van slagen had. Al met al was het ondernemingsplan gebaseerd op aannames.'

Maar Van der Hoeven kreeg gelijk: 'Het loopt nu behoorlijk, maar ik bied dan ook een goed product. Wil je als dergelijk bureau slagen, dan moet je je zaken echt tot in de puntjes regelen, dus een ontvangst in een museum bijvoorbeeld en een gids die weet waar hij het over heeft. Dat is heel belangrijk, onze gidsen zijn geen hobbyisten, het zijn mensen die betaald krijgen en waarvan je mag verwachten dat ze een goede en doortimmerde presentatie geven.'

Naast Mithras werkt Van der Hoeven als freelance-journalist voor een aantal tijdschriften op het gebied van telecommunicatie. 'Het voordeel van deze twee banen naast elkaar is dat ik met mijn schrijfwerk geld verdien om in mijn onderhoud te voorzien en geen geld aan Mithras hoeft te onttrekken. Mijn schrijfwerk is iets dat, met een beetje handigheid, redelijk tussen de bedrijven door is te doen. Ik hou erg van die afwisseling. Zo had ik laatst overdag een interview met de directeur van een telecommunicatiebedrijf, terwijl ik 's avonds een lezing gaf over de Napoleontische oorlogsvoering.'

Hoofdstuk 5 Netwerken

Nadat je je een beeld van jezelf (hoofdstuk 1) en de arbeidsmarkt (hoofdstukken 2, 3 en 4) hebt gevormd, komt het erop aan je een plek te verwerven op die markt. Een eerste stap daartoe is het netwerken. Netwerken heeft ten onrechte een negatieve klank: veel mensen denken aan een old boys netwerk waarbij vriendjes elkaar leuke baantjes toeschuiven. En dat terwijl met netwerken alleen maar wordt bedoeld op het verkrijgen van meer zicht op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in een bepaalde sector of branche.

Het gaat er dus ten enenmale niet om dat je iedereen die je tegenkomt de vraag stelt of er nog een baantje vrijkomt in zijn of haar organisatie. Het verkrijgen van informatie is de primaire doelstelling van het opzetten of onderhouden van een netwerk. Daaruit volgt dat een presentatie van jezelf niet behoort tot het netwerken, dan begeef je je op het terrein van het solliciteren, waarop in hoofdstuk 6 dieper zal worden ingegaan. Uiteraard is het wel mogelijk dat er uit je netwerkactiviteiten sollicitatiegesprekken voortkomen.

De laatste jaren ontdekken ook de universiteiten de voordelen van netwerken. De Universiteit van Nijmegen probeert bijvoorbeeld om via een alumninetwerk werkloze oud-studenten op weg te helpen, ook een vorm van netwerken. En daarnaast zijn er tal van organisaties, instellingen en stichtingen die zich hard maken voor het verschaffen van informatie en het leggen van contacten tussen academici en organisaties.

Allemaal vormen van netwerken die in de verste verte niet overeenkomen met het beeld dat veel mensen ervan lijken te hebben. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de vooroordelen over netwerken, de voorbereidingen die je moet treffen voordat je begint met het opzetten van een netwerk en de te volgen handelwijze. Afsluitend wordt nog ingegaan op enkele praktische kwesties.

5a Vooroordelen over netwerken

Rond netwerken leven nogal wat vooroordelen. We zullen er een aantal de revue laten passeren.

'In tijdschriften vind je meer vacatures dan je ooit tijdens netwerken zult tegenkomen.'
Een volkomen juiste uitspraak. Echter, slechts veertig procent van de vacatures wordt via advertenties bekendgemaakt, en vaak gaat het om vacatures waarvoor het moeilijk is mensen te vinden. De gemiddelde academicus met weinig werkervaring voldoet zelden aan de profielen in deze vacatures. Wanneer je wel enigszins aan het profiel voldoet, is de kans groot dat je een enorm aantal concurrenten hebt: meer dan honderd reacties is eerder regel dan uitzondering bij advertenties voor vacatures op academisch niveau. Onderzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft overigens aangetoond dat 20,8 procent van alle historici aan werk komt door middel van netwerken. Het percentage dat aan een betrekking is gekomen door te reageren op advertenties in de dag- en weekbladen staat op 19,3. Daarnaast gaf 11,2 procent aan werk te hebben gevonden door een open sollicitatie, 6,7 procent via familie of vrienden en 4,8 procent door bemiddeling van een docent van de opleiding. Netwerken heeft dus absoluut zin. Maar nogmaals: de doelstelling van netwerken is het inwinnen van informatie, niet het verkrijgen van werk.

'Je kunt je veel beter presenteren in een goede sollicitatiebrief, dan in een vrijblijvend gesprek.'

Een goede sollicitatiebrief is van groot belang, maar je brief wint aan kracht wanneer hieraan een vrijblijvend gesprek vooraf is gegaan. Het voeren van een dergelijk gesprek stelt je in staat je te onderscheiden van degenen die alleen maar een brief hebben geschreven en vergroot daarmee de kans dat je voor een gesprek wordt uitgenodigd: in geval van twijfel zal de werkgever sneller iemand uitnodigen die hij al eerder heeft gesproken, dan iemand die hij helemaal niet kent. Voorwaarde is uiteraard wel dat het gesprek op een goede manier is verlopen. Maar van nog groter belang is dat je de informatie uit het vrijblijvende gesprek kunt gebruiken in je brief en in een eventueel sollicitatiegesprek.

'Ik ga daar een beetje mezelf lopen verkopen.'

Een veel gehoorde en bovendien gevaarlijke opmerking. Houd jezelf voor dat je tijdens netwerken bezig bent met het verzamelen van informatie over de arbeidsmarkt, je bent jezelf niet aan het verkopen. Dus: je vraagt niet om een baan, je vraagt om advies. Met de aldus opgedane informatie kun je keuzes maken tussen de te kiezen richtingen en gewapend met kennis heel doelgericht solliciteren op vacatures waarvan je op de hoogte bent gebracht door je informant of waar je per ongeluk tegenaan loopt. Jezelf verkopen doe je pas in je sollicitatiebrief en in het sollicitatiegesprek.

'Ik kan niet netwerken, ik ben veel te verlegen.'

Een misvatting. Iedereen kan netwerken, hoewel sommige mensen van nature meer durf hebben dan anderen. In het dagelijks leven is netwerken heel gebruikelijk. Ga maar na, voordat je iets duurs koopt laat je je van verschillende kanten over de aanschaf informeren. Dat kan bijvoorbeeld zijn via vrienden of kennissen wier mening je op dat gebied hoog acht, het raadplegen van de Consumentengids, de voorlichting in de winkels die het artikel verkopen en natuurlijk middels een prijsvergelijking. Je stelt je op de hoogte, je maakt een keuze en gaat al dan niet over tot de koop. Nog een voorbeeld: tijdens een onderzoek ben je in de literatuur vast wel eens op een bron gestoten die je nergens kon vinden. Vervolgens moest je al je kennis van archieven en bibliotheken aanwenden om deze bron op te sporen. Je bent net zo lang bij docenten, bibliothecarissen en archivariissen te rade gegaan tot je het gewenste stuk in handen had. Allebei vormen van netwerken, alleen zijn het vormen die bij veel historici niet als zodanig bekend staan. En onthou ook: tijdens je studie heb je al een enorm netwerk opgebouwd. Docenten, stagebegeleiders, studiedecanen, vrienden die al werken en mensen met wie je sport beoefent of hobby's vervult, zijn maar enkele voorbeelden van waardevolle contacten die je in de toekomst informatie kunnen verschaffen over werk of bepaalde functies.

'Waarom zou iemand mij te woord willen staan?'

Er zijn veel redenen op te noemen waarom iemand je niet te woord zou willen staan: tijdgebrek, desinteresse, niet weten wat je voor die persoon zou kunnen betekenen, enzovoorts. Maar bekijk het eens van de andere kant: er zijn veel meer redenen waarom die persoon je wél te woord zou willen staan. Denk bijvoorbeeld aan redenen als: omdat je de naam van die persoon hebt gekregen van een gemeenschappelijke bekende, omdat die persoon aardig is of omdat je hem of haar nieuwsgierig hebt gemaakt na een korte inleiding en hij of zij wel eens wil weten wat je te bieden hebt. De ervaring leert bovendien dat veel mensen niets zo leuk vinden als praten over hun werk of organisatie. Doe daar dus je voordeel mee!

'Weer zo'n modieus verschijnsel dat uit Amerika is komen overwaaien.'

Ook dat klopt. Echter, als je serieus op zoek bent naar werk, kun je het je niet veroorloven aan deze mode voorbij te gaan. En het werkt daar (in de Verenigde Staten wordt ongeveer tachtig procent van de hogere functies ingevuld via netwerken), dus waarom zou netwerken je hier geen geschikte baan kunnen opleveren? Als je de eerste drempel genomen hebt, zul je erachter komen dat netwerken geen onaardige bezigheid is: het is een beetje spannend en je komt vaak mensen tegen die je interessante verhalen vertellen.

5b Voordat je begint

Het nut van netwerken

Kortom, netwerken is een goede manier om je kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, omdat:

- je zelf het initiatief neemt op een markt waar initiatief en een actieve instelling hoog gewaardeerd worden;
- je beter inzicht krijgt in de ontwikkelingen op dat deel van de arbeidsmarkt waar je werk zoekt;
- je al van een vacature op de hoogte gesteld kunt worden nog voordat deze in de krant verschijnt;
- je bekend bent bij de werkgever waardoor jij voor een eventuele sollicitatiecommissie al een persoon bent, terwijl anderen nog slechts brievenrichters zijn;
- je veel informatie verzamelt die je in je sollicitatie kunt gebruiken, waardoor je weet waarover je het hebt in de sollicitatiebrief en het sollicitatiegesprek.

Wat is netwerken?

Het hoofddoel van netwerken en daarmee van een netwerkgesprek is altijd en alleen het verkrijgen van informatie en van namen van interessante contactpersonen (verwijzingen). Een netwerkgesprek heeft dus een tweeledig doel. Niet voor niets is netwerken een werkwoord: het gaat erom dat je actief bezig bent met het leggen van contacten. Voordat je begint met netwerken moet je voor jezelf tenminste drie zaken duidelijk hebben:

- je profiel: wat zijn je sterke punten, wat zijn de hierop aansluitende werkzaamheden of taken die je zoekt. Vooral dus: ben je bewust van wat je de arbeidsmarkt te bieden hebt. Overtuigd zijn van je eigen kwaliteiten is de basis van waaruit je gaat netwerken. Zorg dat je je profiel in je hoofd hebt en maak bovendien een goed cv, die je kunt afgeven wanneer mensen belangstelling voor je hebben. Hierbij is echter de grootste mate van terughoudendheid geboden: niets is zo storend als mensen die met hun cv lopen te leuren!
- De algemene ontwikkelingen op dat deel van de arbeidsmarkt waarop je gaat netwerken. Dit is kennis die je nodig hebt om tijdens een gesprek te kunnen vaststellen wanneer het gesprek een interessante wending neemt en wanneer het dus zaak is om door te vragen.
- Het besef dat het primaire doel van netwerken het vergaren van informatie is. Het gaat erom een netwerk van contactpersonen op te zetten die weten wie je bent en die je zouden kunnen benaderen wanneer ze eventueel een vacature tegenkomen.

Vanuit deze drie elementen specificeer je je netwerkdoel: informatie zoeken over de mogelijkheden voor functies die je graag zou willen bekleden en waarvan je aantoonbare redenen hebt aan te nemen er goed in te zullen zijn. Richt je bij het zoeken naar

informatie dus niet op de gehele arbeidsmarkt, maar beperk je tot dat deel waar jij werkzaam wilt zijn en waar je denkt dat je kansen liggen.

5c Eerste fase

Informereren

Vanuit het bovenstaande doel stel je je strategie op. Hierbij is het belangrijk duidelijkheid te hebben over twee zaken:

- Je informatiedoelenden: wil je informatie over ontwikkelingen op de markt, over de werkwijze van organisaties of over de inhoud van bepaalde functies?
- Je informatiebronnen: waar denk je deze te kunnen vinden?

Noteer vervolgens bij de verschillende informatiedoelen namen van goede bekenden die je hierover kunnen voorlichten.

Koop twee notitieblokken: één om je plan, de vorderingen ervan en eventuele bijstellingen te noteren en één om de verslagen van de gevoerde gesprekken in op te schrijven.

Noteer op de eerste bladzijde van het eerste blok je doelstelling. Splits op de tweede bladzijde de doelstelling desgewenst uit naar verschillende deeldoelstellingen (informatie over markt, functies, organisaties). Noteer op de volgende bladzijde de namen van alle personen uit je directe omgeving met hun functie, de ervaring en hun soort informatie (deeldoelstellingen) waarnaar je zou kunnen vragen.

Het opstellen en uitvoeren van een netwerkplan zou er als volgt uit kunnen zien:

De eerste kring: directe omgeving

Bij het opstellen van een strategie is het handig om dicht bij huis te beginnen. Kenners spreken in dat opzicht van het warme netwerk: personen die je al kent, het informele netwerk. Je begint als het ware in een kleine kring die je geleidelijk steeds verder uitbreidt: na de informele contacten kun je je langzaam maar zeker op het gebied van de formele contacten begeven (de koude netwerkcontacten).

Je begint dus in je directe omgeving, bij mensen die je goed kennen en die je een 'eerlijk' advies durven geven (goede vrienden, familie, docenten). Geef aan wat je van plan bent, vraag wat ze aan informatie hebben over functies en de arbeidsmarkt, of zij weleens in sollicitatiecommissies hebben gezeten en zo ja, waar zij bij sollicitanten op letten, of zij wel eens te maken hebben gehad met mensen die netwerken, hoe zij daarop reageerden en waarom. Ook kun je vragen hoe een gemiddelde dag er voor die persoon uitziet en wat zijn of haar kerntaken zijn. Wat vinden ze leuk aan hun werk en wat niet, hoe staat het met de bedrijfscultuur, hoe zijn ze in hun huidige functie terechtgekomen? Onthou dat netwerken werk is. De primaire doelstelling is het vergaren van informatie die voor jou belangrijk is. Noteer natuurlijk wat je te weten bent gekomen. Vraag hen naar contactpersonen (bijvoorbeeld personeelsfunctionarissen van hun eigen organisatie) bij wie je meer inlichtingen zou kunnen inwinnen, noteer dan hun naam en vraag aan je informanten of je hun naam mag gebruiken wanneer je een afspraak met die contactpersonen zou willen maken.

Noteer in het tweede blok korte verslagen van de gesprekken die je hebt gevoerd, met de nadruk op de doelstelling die van belang is. Noteer aan het eind van het verslag de namen, functies en gegevens van personen waarnaar je bent verwezen voor meer informatie.

De tweede kring: oppervlakkiger kennissen

Ga vervolgens naar mensen die je wat oppervlakkiger kent, maar die nog steeds tot je eigen informele kring behoren en die werkzaam zijn in de sector waarvoor je belangstelling hebt (mensen die je kent uit verenigingen waarvan je lid bent, collega's, oud-collega's). Noteer vervolgens wat je hier te weten bent gekomen en kijk of je je doel misschien moet bijstellen (als je bijvoorbeeld nieuwe mogelijkheden op het spoor bent gekomen of omdat je onverwacht sterke kanten van jezelf hebt ontdekt). Let ook hier op namen van mogelijke personen met wie je nader contact zou kunnen opnemen. Maak op dezelfde wijze als in de eerste kring een inventarisatie van bekenden die je voor meer informatie zou kunnen benaderen. Maak vervolgens weer op dezelfde manier korte verslagen van de gevoerde gesprekken en noteer weer aan het eind de gegevens van personen waarnaar je verwezen bent voor meer informatie.

De derde kring: beroepsmatige informanten en adviseurs

Tenslotte is er de kring van mensen die beroepsmatig advies en informatie geven over mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Je kunt hierbij denken aan decanen, infotheken, uitzend- en Arbeidsbureaus, maar ook aan Adviesbureaus voor Organisatie en Beroep (AOB's) en werving- en selectiebureaus. Uitzend- en Arbeidsbureaus weten doorgaans het een en ander over de ontwikkelingen op de arbeidsdeelmarkt waarop jij je wilt richten. Aangezien deze instellingen concreet vacatures werven, kun je hiernaartoe stappen met de vraag hoe de vacature-ontwikkeling is op het gebied waar jij een functie zoekt. Bovendien kun je advies vragen over hoe je de markt het beste kunt benaderen: welke organisaties zijn er bijvoorbeeld op de beoogde arbeidsmarkt werkzaam en welke contacten van de uitzend- en Arbeidsbureaus zou jij zelf kunnen benaderen? Heel belangrijk: onderschat medewerkers van de genoemde bureaus niet, zij zijn dagelijks bezig met netwerken en hebben zodoende veel contact met werkgevers. Voorwaarde is wel dat je bij iemand terecht komt die bekend is met de sector waarin jij wilt zoeken. Ook voor historici zijn er wat dat betreft mogelijkheden, aangezien zij tegenwoordig terecht komen in de meest uiteenlopende sectoren. Maak op dezelfde wijze als bij de eerste twee kringen een inventarisatie van beroepsmatige informanten. Maak verslagen van de gesprekken en noteer weer de namen van degenen naar wie je verwezen bent.

Bezinning en bijstelling

Door deze gesprekken heb je een redelijk beeld wat er op de markt speelt en ben je een beetje gewend geraakt aan het vragen en aftasten. Bovendien heb je een aantal namen van mensen die je verder zou kunnen benaderen. Kijk vanuit de verworven inzichten nog eens naar je doelstelling en je strategie en pas deze eventueel aan. Je eerste netwerkgesprekken heb je al gehad, je komt dus zeker niet meer onbeslagen ten ijs.

5d Alvorens verder te gaan

Betrek voor je verder gaat met netwerken de volgende zaken in je plan:

- Zorg dat je bij het maken van een telefonische afspraak kort kunt aangeven wat het doel is van de te maken afspraak en wie je verwezen heeft. Vertel wie je bent (profiel) en dat je graag informatie of advies zou willen.
- Vraag niet naar vacatures, mensen voelen zich dan vaak ongemakkelijk. Ze weten heel goed dat je uit bent op vacatures, maar stuur er niet direct op aan. Richt je op je gesprekspartner, zodat je voorkomt dat die zich in een hoek gedrukt voelt.
- Bereid je gesprekken zorgvuldig voor, want je moet je in je gesprekspartner kunnen verplaatsen. Dit houdt het volgende in:

Wees duidelijk en helder

Wees je ervan bewust waarom iemand het door jou gewenste gesprek met je zou willen aangaan. Allereerst doordat je de belangstelling wekt met het noemen van de naam van degene die jou doorverwezen heeft. In de tweede plaats omdat je in de korte presentatie aan de telefoon je sterke kanten aangeeft die de achtergrond vormen van je vraag om informatie of advies: je maakt de ander dus nieuwsgierig. In de derde plaats omdat die persoon aardig wil zijn: geef daartoe gelegenheid.

Geef duidelijk aan welke informatie voor jou relevant is. De juiste volgorde is dus: presentatie van jezelf, de betrokkene geruststellen dat je uit bent op informatie en tenslotte kort en duidelijk aangeven waarover je informatie zoekt. Doel en agenda van het telefoongesprek moet je duidelijk in je hoofd hebben (eventueel ook op papier): dat helpt je het gesprek te structureren en stelt je in staat het gesprek te leiden.

Met wie spreek ik?

Probeer je een voorstelling te maken van de informatie die je gesprekspartner zou kunnen geven. Daartoe is het noodzakelijk dat je eerst algemene informatie hebt ingewonnen over de organisatie (bijvoorbeeld uit reclame- en ander PR-materiaal en jaarverslagen).

Vervolgens stel je vast wat de functie van de betrokkene is: afhankelijk daarvan kun je namelijk een inschatting maken van de informatie die die persoon zal geven.

Personeelsfunctionarissen kunnen je van alles vertellen over functies en ontwikkelingen binnen de organisatie (en als afgeleide daarvan: het verloop van vacatures), maar weten doorgaans niet voldoende van de inhoud van de functies (daarvoor moet je mensen hebben die de functie daadwerkelijk bekleden) of over de ontwikkelingen op de markt. Streef naar een nieuw contact, een verwijzing die je verder kan helpen, omdat je meer informatie wilt hebben. Deze informatie krijg je niet zonder meer: de functionaris zet een deel van zijn reputatie bij die ander op het spel. Dit betekent dat mensen eerder zullen verwijzen naar anderen die van hen afhankelijk zijn (omdat ze lager in de hiërarchie staan). Alleen wanneer je een goede indruk gemaakt hebt, zullen functionarissen je naar meerderen of gelijken verwijzen. Juist daarom is het van belang dat je tijdens het gesprek niet alleen informatie vraagt, maar ook informatie geeft op de momenten dat je denkt je gesprekspartner van dienst te kunnen zijn. Met andere woorden: wees je bewust van wat je te geven hebt, niet alleen van wat je wilt weten.

Hier komen we een grens van het netwerken tegen: als beginnend academicus heb je maar tot op een bepaald niveau iets te bieden. Naarmate je echter verder bent gekomen met netwerken kun je betere gesprekken voeren omdat je beter geïnformeerd bent en op grond van deze informatie een interessante gesprekspartner kunt zijn voor functionarissen op hoger niveau. Verwijzingen naar hoger niveau kun je dus bewaren tot het moment dat je verwijzingen op lager niveau uitgeput zijn. Zo bouw je eerst degelijke kennis van de praktijk op en behoud je de beste verwijzingen voor het eind. Je kunt ook plannen naar functie: wanneer een personeelsfunctionaris heeft aangegeven dat er in een bepaalde functie regelmatig vacatures zijn, ga dan naar iemand die die functie uitoefent om een goed beeld te krijgen van de inhoud en ga daarna pas verder.

Ga zorgvuldig om met je contacten. Dit betekent dat je na het voeren van een gesprek een bedankbriefje schrijft waarin je aangeeft dat je het waardeert dat de betrokkene tijd voor je heeft vrijgemaakt en wat je aan het gesprek hebt gehad (bijvoorbeeld wanneer je gebruik hebt gemaakt van een verwijzing). Geef eventueel later nog eens aan wat er van je geworden is. Op deze manier blijft men zich je op een prettige manier herinneren en wellicht zoekt men je later nog eens op wanneer er een vacature is. Wanneer je een visitekaartje kunt achterlaten: doe dit!

5e Laatste fase: het feitelijke gesprek

Wanneer je je van deze zaken voldoende bewust bent, begin je aan het feitelijke netwerken en dat betekent:

- Gesprekken aangaan met degenen wier naam je gekregen hebt tijdens je eerste oriëntatie met als doel informatie en nieuwe verwijzingen.
- Wederom gesprekken aangaan met hetzelfde doel, maar nu benader je je eigen, meer formele, netwerk. Hierbij kun je denken aan bijvoorbeeld je vorige werkgevers (van een stage-adres bijvoorbeeld), publicisten in vaktijdschriften of dagbladjournalisten die in hun artikelen blijk hebben gegeven goed op de hoogte te zijn van wat er op de markt speelt en mensen die lezingen hebben gehouden waaruit blijkt dat ze belangwekkende informatie en interessante contacten hebben.

Maak in notitieblok 1 een overzicht van de mensen naar wie je voor nadere informatie verwezen bent en deel deze in naar informatiesoort die je bij deze mensen zoekt: wil je informatie over de arbeidsmarkt, over functies of over eventueel verder te benaderen organisaties? Maak vervolgens een plan met de volgorde van de te maken afspraken. Maak in notitieblok 1 ook een overzicht van mensen uit je formele omgeving die je informatie en namen van nieuwe contactpersonen zouden kunnen geven. Doe weer op de gebruikelijke wijze verslag en analyseer of je doel en je strategie bijstelling behoeven na de nieuwe ronde gesprekken.

Naarmate je vordert, krijg je meer handigheid in het voeren van gesprekken, maar worden je contacten ook steeds formeler. Het zal moeilijker worden om verder te komen en op een gegeven moment is de grens van het netwerken bereikt. Je kunt het als een spel beschouwen om te kijken hoeveel gesprekken je aan kunt gaan en hoe lang je erin slaagt verwijzingen te krijgen. Voor je echter het einde bereikt hebt, ben je een flinke hoeveelheid informatie verder en ben je met een beetje geluk inmiddels op de vacature gestoten waarop je gaat solliciteren.

5f Praktische informatie

Tenslotte nog aandacht voor een aantal veelvoorkomende problemen en hindernissen: de agenda van het gesprek, het gesprek zelf, het verkrijgen van verdere verwijzingen, telefonisch netwerken en de secretaresse.

De agenda

Het vaststellen en uitvoeren van een agenda houdt in dat je in je hoofd (of op papier) een structuur hebt van het gesprek, waarop je steeds kunt terugvallen. Een gesprek begint meestal met een informeel deel (het weer, het gebouw, enzovoorts). Een goede binnenkomer is rond te kijken en iets op te merken over dat wat je toevallig gemeenschappelijk hebt met je gesprekspartner, zoals kunst aan de muur die je aanspreekt, vooropgesteld natuurlijk dat je dat ook zo vindt. Vervolgens stel je de betrokkene gerust in je presentatie. Hierin geef je aan wie je verwezen heeft, dat je je wilt oriënteren op de arbeidsmarkt, dat je niet verwacht dat de betrokkene een baan voor je heeft, maar dat je uit bent op advies en informatie. Vraag altijd hoeveel tijd de betrokkene voor je heeft en bewaak deze tijd. Daarna geef je aan hoe je je het gesprek voorstelt, waar je het over wilt hebben. Kortom, je stelt de agenda vast. Vervolgens presenteert je kort jezelf (neem hiervoor je profiel of je cv als basis) en de vaardigheden die interessant

zijn voor de sector waarbinnen je netwerkt. Op dat moment begint het feitelijke netwerkgesprek.

Het gesprek

Hierbij kun je de volgende vragen aan de orde laten komen: 'Welke ontwikkelingen zijn momenteel in uw sector gaande? Wat is nodig om in deze sector succes te hebben of belangstelling op te wekken?' Maak tijdens het gesprek gerust aantekeningen en zorg dat je alles vraagt wat je wilt vragen.

Verdere verwijzingen

Let op het moment dat je gesprekspartner een verwijzing gaat geven. Wanneer deze niet spontaan komt kun je ernaar vragen wanneer het moment daar lijkt, maar doe dat niet te vroeg in het gesprek. Je kunt ook op een verwijzing aansturen door vragen te stellen die je gesprekspartner niet kan beantwoorden en vervolgens vragen of hij of zij iemand kent die je verder kan helpen.

Telefonisch netwerken

Veel mensen hebben moeite met telefoneren, maar soms ontkom je er niet aan dat interessante functionarissen je slechts een telefonisch onderhoud toestaan. Een dergelijk gesprek gaat je het best af wanneer je je goed voorbereidt. De volgende zaken zijn van belang:

- telefoneer vanuit een storingsvrije ruimte;
- telefoneer wanneer je je op je gemak voelt;
- heb pen, papier en agenda bij de hand;
- noteer de naam van degene die de telefoon opneemt, zodat je weet wie je verder helpt;
- vraag of het gesprek gelegen komt;
- spreek duidelijk en niet te snel;
- zorg voor een korte en goede inleiding van jezelf: wie ben je, wat wil je en wie heeft je verwezen;
- wees kort en bondig;
- luister goed naar wat gezegd wordt;
- wees altijd beleefd, hoe onvriendelijk je soms ook behandeld wordt;
- wanneer een afspraak gemaakt wordt, herhaal datum en tijd, opdat hierover geen misverstand kan ontstaan en vraag eventueel een routebeschrijving;
- zorg dat je een telefoonalfabet bij de hand hebt voor het geval je je naam of adres moet spellen.

Secretaresses

Secretaresses van interessante functionarissen hebben niet zelden de taak als een soort zeef te dienen en mensen af te wimpelen die niet direct van belang zijn voor het werk. Geef dus niet onmiddellijk op wanneer dit het geval blijkt te zijn. Geef aan wie je verwezen heeft. Wanneer dit niet helpt, vertel je wie je bent en wat je wilt en vraag je de secretaresse of ze je misschien verder kan helpen: op deze manier maak je haar deelgenoot van je probleem. Een goede secretaresse is hulpvaardig ingesteld. Wanneer de persoon naar wie je op zoek bent telefonisch in gesprek is, wacht dan af, of vraag wanneer je kunt terugbellen als het te lang duurt. Vertrouw er niet al te zeer op dat je wordt teruggebeld wanneer dit is toegezegd: hou zelf het initiatief, uiteraard zonder vervelend te worden.

Een vacature

Soms blijkt tijdens een gesprek dat er een vacature is en dat je gesprekspartner peilt of je een mogelijke kandidaat bent. Wees hierop bedacht, want dan wordt het gesprek minder vrijblijvend dan een netwerkgesprek en gaan de regels van het sollicitatiegesprek gelden. Over die regels meer in het volgende deel.

Hoofdstuk 6 Solliciteren

'Ik heb dan wel de universiteit afgerond, maar wat kan ik nu eigenlijk?' Een veelgehoorde vraag van jonge afgestudeerde academici die worden geconfronteerd met vaak het eerste obstakel in hun post-academische leven: de sollicitatie. Het schrijven van een brief levert om te beginnen soms al onoverkomelijke problemen op, om nog maar niet te spreken over hoe je je dan het best kunt voorbereiden op een echt gesprek. Maar solliciteren is iets wat iedereen in principe onder de knie kan krijgen. Voorwaarde daarbij is dat je nadenkt over je eigen kwaliteiten en interesses, over wat een organisatie te bieden heeft en waaraan die organisatie behoefte heeft en dat je weet hoe je tegenslagen moet opvangen.

Achtereenvolgens besteedt dit deel aandacht aan de sollicitatiebrief, het sollicitatiegesprek, de uitslag, en organisaties en instellingen die ondersteuning bieden bij de behoefte aan verdere begeleiding. Afgesloten wordt met een selectie van boeken en naslagwerken die nog dieper ingaan op solliciteren en netwerken.

6a De sollicitatiebrief

Het schrijven van een sollicitatiebrief levert in de praktijk vaak de nodige problemen op, want hoe maak je in één A4-tje duidelijk waarom je in aanmerking denkt te komen voor een vacature en hoe zorg je ervoor dat jouw brief niet terechtkomt op de grote stapel 'Niet geschikt'? Onlangs vertelde een recruiter bij Philips het volgende verhaal: 'Soms krijgen we brieven in de trant van "Doe mij een baan" en dat is heel vervelend. Als iemand zelf een richting kan aangeven, betekent dat dat de sollicitant een meerwaarde heeft omdat hij heeft nagedacht en omdat hij ergens enthousiast over is.' Over het schrijven van sollicitatiebrieven zijn inmiddels de nodige boekwerken verschenen, maar de perfecte sollicitatiebrief bestaat niet. Iedere brief moet op maat geschreven zijn en is dus sterk afhankelijk van de vacature. De volgende algemene opmerkingen kunnen je hopelijk een eind op weg helpen.

Gestelde eisen

De eisen die aan een brief worden gesteld zijn aan verandering onderhevig. Een paar jaar geleden was een handgeschreven brief nog voorschrift, maar tegenwoordig heeft men doorgaans liever een getypte of geprinte brief. Daarnaast wordt niet getornd aan de vorm, dat wil zeggen dat een werkgever verwacht dat de sollicitatiebrief bestaat uit een brief van maximaal één A4 met daarin de achtergrond van je sollicitatie (waarom wil ik deze baan bij juist dit bedrijf of deze organisatie) en een overzichtelijke levensloop, het curriculum vitae (het cv, waarin je kunt aangeven wie je bent, waar je vandaan komt en wat je hebt gedaan).

Inhoudelijk

Om een geschikte inleidende brief te kunnen schrijven is het nodig dat je je een goed beeld hebt gevormd van de functie waarnaar je solliciteert. Omschrijvingen van functies in advertenties zijn vaak uitermate summier. Het is daarom aan te raden de in de advertentie genoemde contactpersoon op te bellen om - hoe lastig dit vaak ook blijkt te zijn - te trachten een goed beeld te krijgen van de werkzaamheden en de gestelde eisen. Tussen de regels door kun je bovendien proberen iets meer te weten te komen over de sfeer of de cultuur binnen de organisatie. Over het algemeen worden dergelijke telefoongesprekken door de contactpersonen zeer op prijs gesteld. Je kunt er op deze manier achter komen of de organisatie wel bij jou past.

Vorbereidend telefoongesprek

Het is belangrijk om al tijdens dit telefoongesprek goed beslagen ten ijs te komen: denk dus na over wat je precies wilt weten en zet deze vragen desnoods voor jezelf op papier. Het telefoongesprek kan duidelijkheid geven over de volgende zaken: is het een nieuwe of bestaande functie, over hoeveel mensen ga je leiding geven (of niet) of hoe ziet het team eruit waarbinnen je moet werken, aan wie leg je verantwoording af, wat zijn je taken, waarom is je eventuele voorganger vertrokken, hoe groot is de organisatie en de omzet en hoeveel mensen werken bij de organisatie (vraag eventueel een jaarverslag of PR-materiaal aan), wat is de grootste uitdaging in de toekomst voor deze organisatie en zijn er doorgroeimogelijkheden? Deze vragen kun je tijdens het eerste telefonische contact stellen. Waak ervoor tijdens een dergelijk gesprek vragen te stellen waarvan je de antwoorden gemakkelijk op een andere manier had kunnen vinden.

Wanneer je twijfelt of de vragen die je hebt zinnig zijn, kun je beter op andere manieren informatie verzamelen: het belangrijkste is het te voorkomen dat je degene die over de sollicitatie gaat, irriteert. Mocht tijdens het telefoongesprek naar voren komen dat je nog niet alle informatie hebt die je wilde hebben, dan kun je daar in het gesprek verder op doorgaan. Gebruik de verkregen informatie ook in je brief. Het maakt uiteraard een sterke indruk wanneer blijkt dat je je in de functie hebt verdiept. Dat geeft aan dat je enthousiast bent over juist deze baan, want hij zoekt mensen die zich bewust zijn van de taak die ze op zich nemen en hem ervan kunnen overtuigen dat ze de geschikte persoon zijn.

Meer manieren om informatie te verzamelen

Maar er zijn natuurlijk meer manieren om aan informatie te komen. Brochures en jaarverslagen zijn behalve bij de ondernemingen en organisaties zelf, vaak ook op te vragen bij de bibliotheek. Daarnaast zijn er banenmarkten en bedrijvendagen waar veel ondernemingen zich presenteren, hoewel het hier doorgaans gaat om functies waar historici niet vaak terecht komen. Verder hebben nagenoeg alle universiteiten tegenwoordig een Loopbaan Advies Centrum (LAC) of iets dergelijks in huis.

Motivatie

De werkgever wil natuurlijk ook de indruk krijgen of je als persoon in het team of de organisatie past. Je moet dus je keuze voor de betreffende organisatie kunnen motiveren en al in de brief kunnen aangeven waarom je solliciteert. Pas op dat je geen negatieve reden aangeeft ('Ik ben werkloos en kreeg uw vacature bij de Sociale Dienst'): vat je beweegredenen samen in positieve termen ('Ik ben weliswaar nog niet afgestudeerd...'). Het is heel belangrijk dat je je motivatie in je eigen woorden formuleert: zo voorkom je dat degene die over de sollicitatieprocedure gaat, wordt geconfronteerd met iemand anders dan ze hadden verwacht.

Standaard brieven

Wek niet de indruk dat je een standaardbrief schrijft: een brief die nauw aansluit op de vacature wordt sneller in behandeling genomen. Een projectmanager werving en selectie bij Randstad uitzendbureau zegt hierover: 'Sommige brieven zijn duidelijk gestandaardiseerd. Het is zo te zien dat die ook naar twintig andere bedrijven of organisaties zijn gestuurd. Ik vind het belangrijk dat een sollicitant duidelijk in zijn of haar brief schrijft waarom de vacature of onze onderneming zo goed bij hem past. Als iemand bijvoorbeeld schrijft dat hij geschikt is voor people business omdat hij tijdens zijn studie actief is geweest binnen de studentenvereniging, vind ik dat goed.' En wees duidelijk en

eerlijk. 'Je moet reclame voor jezelf maken zonder als arrogante kwast terzijde te worden geschoven. Het gaat vooral om de toonzetting: omschrijf helder en nuchter je kwaliteiten en sla niet door,' aldus de coördinator loopbaanontwikkeling van Heineken. Afhankelijk van de functie waarnaar je solliciteert kan het van belang zijn dat je bij het schrijven van een brief wat creatiever te werk gaat. Van iemand die bijvoorbeeld solliciteert op een journalistieke functie wordt verwacht dat hij zijn bedoelingen soepel en helder kan omschrijven. Dergelijke communicatieve kwaliteiten zijn daarentegen minder van belang wanneer het gaat om meer technische vacatures.

Originele brieven

Op interessante advertenties volgt vaak een stortvloed aan reacties. Toen het RIOD nog niet zo lang geleden een advertentie plaatste in de landelijke dagbladen, ontving het instituut bijna twaalfhonderd brieven. In heel Nederland worden jaarlijks zo'n 24 miljoen afwijzingsbrieven voor sollicitaties verstuurd (jaarlijks krijgen ongeveer zeshonderdduizend mensen een nieuwe baan). Het is dus zaak op te vallen en personeelsfunctionarissen constateren de trend dat veel werkzoekenden heel origineel solliciteren. Niet zelden echter vallen sollicitanten af omdat de aanhef al te origineel is en niet aanslaat bij de cultuur van de organisatie. Een personeelsfunctionaris vertelt: 'De sollicitant die onlangs een foldertje meestuurde met daarin een profiel van zichzelf, had succes. Maar ik adviseer altijd: "Blijf voorzichtig". Als de doelgroep zich er niet voor leent, kan het tot onbegrip leiden, of erger, irritatie uitlokken.' Maar het hoeft natuurlijk ook niet altijd zo ludiek als de sollicitant die een bakje noten meestuurde met de brief waarin hij zijn letterlijke noo(t)dkreet verwerkte. Een degelijke brief met een oorspronkelijk begin waarin helder uiteen wordt gezet waarom je bij een organisatie in dienst zou willen treden, is nog altijd de beste methode: je originaliteit kan het beste naar voren komen uit je motivatie.

Ten overvloede

Wellicht ten overvloede: een sollicitatiebrief mag natuurlijk nooit irriteren. De brief moet geschreven zijn in onberispelijk Nederlands, het liefst op stevig blanco papier.

Open sollicitaties

Lang niet alle vacatures komen terecht in de personeelsadvertenties. Hoewel zo'n veertig procent van alle vacatures voor hogeropgeleiden in de dag- of weekbladen verschijnt, wordt een gedeelte daarvan vervuld via bemiddelingsbureaus. Het schrijven van open sollicitaties heeft dus zeker zin. Je moet je echter realiseren dat het voor open sollicitaties nog belangrijker is zorgvuldig geïnformeerd te zijn over de betreffende organisatie. Nog sterker dan bij het reageren op advertenties is het zaak dat je aannemelijk maakt dat je de onderneming werkelijk iets te bieden hebt en dat je niet om een gunst vraagt. Net als in de reguliere sollicitatieprocedure moet je jezelf verkopen.

Word je in de portefeuille genomen, noteer dit dan met de datum waarop men je er waarschijnlijk uithaalt. Noteer in je agenda dat je die organisatie rond die verloopdatum belt wanneer je dan nog niets van ze vernomen hebt. Je kunt altijd bellen met de vraag of ze je informatie kunnen geven over organisaties waar je volgens hen meer kans zou kunnen maken. Word je niet in de portefeuille genomen, bel dan degene wiens naam onder de brief staat. Zeg dat je vernomen hebt dat de betrokken organisatie geen belangstelling voor je heeft, maar dat je graag zou willen weten of ze organisaties kennen die dat wel zouden kunnen hebben.

CV

Voor het cv geldt hetzelfde als voor de brief: hij is afhankelijk van de functie waarnaar wordt gesolliciteerd. Het standaard-cv - voor iedere sollicitatie hetzelfde - scoort slecht. Je kunt je voorstellen dat voor een onderzoeksinstituut andere eisen gelden dan voor een commerciële onderneming. Je kunt in je cv voor de onderzoeksbaan de nadruk vestigen op bijvoorbeeld ervaring op het terrein van het archiefonderzoek, terwijl je voor de commerciële functie eerder verkoopbaantjes kunt noemen. Bedenk daarom ook zelf een rangorde in je interesses. Hoe beter die aansluiten bij de functie en het bedrijf of de organisatie, hoe meer kans je maakt door te gaan naar de volgende ronde.

Een goed cv bestaat uit overzichtelijke blokken met in ieder geval je persoonsgegevens, je opleidingen en diploma's en je ervaring op het terrein waarop de sollicitatie is gericht. Daarnaast stellen sommige organisaties er prijs op iets meer over je te weten en kan het dus raadzaam zijn om bijvoorbeeld hobby's of interesses te vermelden. Hiervoor geldt dat je die alleen maar meldt als ze interessant zijn voor de functie of jouw persoon. Ook voor het cv geldt: helder en eenvoudig taalgebruik staat voorop. Voorkom uitvoerige beschrijvingen van wat je gedaan hebt: hou het kort, maar laat geen vragen open. Met name voor functies waarbij wordt doorgeborduurd op de studie, is het een goed idee het scriptie-onderwerp te vermelden. Een cv mag meer dan een pagina beslaan, maar twee is het maximum. Het woord curriculum vitae bovenaan de pagina is overbodig: iedereen kan zien dat het dat is.

Solliciteren op internet

Internet is voor steeds meer mensen een belangrijke informatiebron. Ook historici kunnen hier hun voordeel mee doen, want het net is sterk in opkomst als instrument om naar werk te zoeken en informatie te vergaren die kan dienen als achtergrond bij sollicitaties. Internet kan van nut zijn bij het verkrijgen van informatie over bedrijven of organisaties. Daarnaast bieden veel sites de mogelijkheid een cv in te vullen en achter te laten. Ten derde bevinden zich op internet verschillende vacaturebanken waar je aan de hand van een ingevuld cv, overzichten kunt inzien. Achterin deze gids vind je een aantal goede adressen van internet-sites.

6b Het sollicitatiegesprek

De voorbereiding

Wanneer je uitgenodigd bent voor een gesprek, bereid je hier dan op voor door in ieder geval precies voor ogen te hebben waarom je de baan zou willen, wat je in de brief hebt gezet en waarom jij de juiste persoon bent voor de betreffende organisatie. Je brief bevatte als het goed is kort en duidelijk je motivatie, maar in het gesprek kun je duidelijk maken dat je daaraan nog wel het een en ander hebt toe te voegen. Probeer je een beeld te vormen van de rollen van diverse vragenstellers en het belang dat zij hebben om jou aan te nemen, met andere woorden: probeer je in hun positie in te leven. Tracht ook vast te stellen wat je in de functie niet zou willen doen en waar je grenzen liggen. Zorg er tenslotte voor dat je voor jezelf duidelijk hebt wat je nog niet weet, formuleer die vragen en noteer ze.

Bereid je in ieder geval voor op de volgende vragen: Wat zijn je sterke kanten (en illustreer deze met voorbeelden) en wat zijn je zwakke kanten (maar formuleer deze dusdanig dat ze ook als positief kunnen worden opgevat en noem dus nooit eenduidig zwakke kanten. Denk bijvoorbeeld aan eigenwijsheid (positieve kant: karakter) en moeilijk

kritiek kunnen geven (positieve kant: sociale instelling)? Wat wil je in deze functie bereiken? Waarom kies je voor deze organisatie? Vertel eens iets over jezelf, wie ben je eigenlijk (hier kort iets zeggen over je opleidingen en je werkervaring)? Bereid je verder voor op alle mogelijke waarom-vragen: denk dus na over keuzes die je in het verleden hebt gemaakt en let erop dat je deze kunt verantwoorden zonder spijt.

Kleding

Zelfs mensen die doorgaans weinig belang hechten aan hun kleding, kunnen zich voor sollicitatiegesprekken vaak erg druk maken over de vraag wat ze aan moeten trekken. Ook hier is weer geen eenduidig antwoord mogelijk, behalve: ga goed gekleed naar het gesprek. Een werver bij een pc-fabrikant maakte wat dat betreft vreemde dingen mee: 'Ooit meldde zich bij mij een sollicitant in een felblauwe, nauwsluitende racefietsoutfit, nadat hij eerst zijn fiets de trap opzeulde om die te parkeren in de gang van het kantoor. Terwijl ik keurig gekapt was en gekleed ging in een mantelpak! Dergelijke bezoeken kosten me ontzettend veel tijd. Ik doe mijn uiterste best om door een strenge voorselectie genante ontmoetingen te voorkomen, maar helaas glipt er zo nu en dan nog wel eens iemand tussendoor.' Doorgaans geldt de regel: bij twijfel kun je beter te formeel dan te informeel gekleed gaan, maar doe jezelf geen geweld aan. Een goed voerder van een sollicitatiegesprek heeft meteen in de gaten of je dat jasje of mantelpakje voor het eerst van je leven draagt en het na het gesprek nooit meer aan zult doen. Draag wat je in de betreffende functie denkt te gaan dragen.

Het gesprek

Een eerste sollicitatiegesprek duurt doorgaans niet langer dan een uur en is informatief van karakter. Hou de antwoorden dus kort, maar druk je vooral niet al te cryptisch uit en hou waardeoordelen achterwege. Een actieve opstelling van de sollicitant wordt doorgaans door de voerder(s) van sollicitatiegesprekken gewaardeerd: het geeft aan dat je enthousiast en nieuwsgierig bent. Laat bij het beantwoorden van vragen dus duidelijk merken dat je weet om wat voor soort functie en organisatie het gaat. Maar stel geen domme vragen ('Wat doet uw organisatie nou precies?'). Het is bijvoorbeeld handig om in het gesprek te vragen of ze iets over de bedrijfscultuur kunnen vertellen. Een makkelijke vraag is ook: 'Hoe ziet een dag op die afdeling eruit?' of 'Wat waren de meest interessante zaken waarmee die afdeling zich de laatste tijd heeft beziggehouden?'. Zo trek je het initiatief naar je toe, terwijl zij uit jouw reacties kunnen concluderen of je begrijpt waar het over gaat. Een afwachtende houding belemmert de voerder van het gesprek zich een beeld te vormen van jouw persoon en beeldvorming is waar het om gaat in een dergelijk gesprek. En hoewel psychologen het erover eens zijn dat een sollicitatiegesprek een lage voorspellende waarde heeft, zijn er vrijwel geen procedures zonder gesprek. De eerste indruk is heel belangrijk, zo geven veel recruiters toe. Let dus met name in de eerste vier minuten op je gedrag, je uiterlijk en je stem.

Meestal begint het gesprek met een geruststellende opmerking om het ijs te breken: het weer, de reis ('Heb je het makkelijk kunnen vinden?'), het gebouw of de locatie, enzovoorts. Daarna volgt doorgaans een korte inleiding over de achtergrond van de vacature en dan pas begint het echte gesprek. Laat merken dat je geïnteresseerd bent, bijvoorbeeld door aantekeningen te maken. Wellicht ten overvloede: zit rechtop, kijk je gesprekspartner aan en spreek en formuleer duidelijk. En nogmaals: verplaats je in je gesprekspartner. Maar wees ook zeker van je zaak, straal rust uit, maar ook enthousiasme. Doordraven irriteert meestal, maar wanneer je je enthousiast uitlaat over zaken waar je ook werkelijk enthousiast over bent, pikt de voerder van het gesprek het

zeker op. Heel belangrijk: stel altijd vragen bij eventuele onduidelijkheden en geef heldere antwoorden. Een medewerker van een groot bedrijf zegt hierover: 'Een sollicitatiegesprek is tweerichtingsverkeer: de kandidaat vertelt over zichzelf, wat hij te bieden heeft en wat hij wil. Het bedrijf, in casu de personeelsfunctionaris, vertelt over het bedrijf, wat men te bieden heeft en wat de (on)mogelijkheden zijn.' Maar zo gaat het niet overal: kritiek en provocaties zijn bij sommige gesprekken een onderdeel van het spel. Realiseer je dit en wordt niet verdedigend, probeer de spanning te doorbreken door een enkele grap of een lach. Maar blijf vooral jezelf.

Probeer een indruk te krijgen van de rol van je gesprekspartner of, wanneer het er meer zijn, probeer een indruk te krijgen hoe de gesprekspartners zich ten opzichte van elkaar verhouden: wiens stem weegt het zwaarst? Je kunt een heel gezellig gesprek voeren met de directeur, maar die ene vraag van de teamleider kan de enige zijn waar het uiteindelijk om draait.

Let erop geen negatieve zaken te vermelden over je vorige werkgever. Een sollicitatiegesprek moet alleen positieve informatie bevatten. Let erop dat het gesprek geen vraag-antwoordspel wordt waarin zij de vragen stellen en jij de antwoorden geeft. Je kunt het gesprek sturen en het initiatief naar je toetrekken. Houd hierbij echter wel de signalen van je gesprekspartners in de gaten. Vergeet ook niet in alle opwinding de vragen te stellen die je van tevoren had bedacht. Het stellen van vragen bewijst dat je in de functie hebt ingeleefd en er dus werkelijk belangstelling voor hebt. En ook belangrijk: vraag aan het eind van het gesprek naar de procedure ('Hoe gaat het nu verder?' of 'Wanneer kan ik van u uitsluitel verwachten?').

Psychologische test

Voor middenkader- en hogere functies, met name in het bedrijfsleven en bij de overheid, is het niet ongebruikelijk dat een psychologische test deel uitmaakt van de selectieprocedure. Er bestaan vele soorten tests, waarvan meestal een combinatie afgenomen wordt ('de testbatterij'). Een psychologische test wordt gebruikt om de geestelijke capaciteiten en vaardigheden van iemand vast te stellen, zodat voorspellingen over het gedrag kunnen worden gedaan en zichtbaar wordt of iemand wat betreft persoonlijkheid past bij de onderneming of organisatie. De psychologische test vindt altijd plaats na het eerste gesprek en wordt meestal uitbesteed aan een gespecialiseerd bureau. Meestal duurt zo'n test een dag. Je wordt dan getest op vaardigheden (bijvoorbeeld taal en rekenen), kennis en persoonlijke eigenschappen als leiderschapskwaliteiten en besluitvaardigheid. Het advies van het bureau kan door de werkgever ter harte worden genomen, maar evenzeer komt het voor dat een negatief advies toch tot een aanstelling leidt, bijvoorbeeld wanneer de sollicitatiecommissie zeer overtuigd is van de kandidaat. Er zijn talloze boekjes in de handel die kandidaten voorbereiden op de psychologische test, maar uiteindelijk moet je toch op jezelf vertrouwen.

6c Aangenomen... of niet

Aangenomen...

Wanneer je na eventuele gesprekken en tests bent aangenomen, kun je deze gids voorlopig terzijde leggen en volgen zaken die buiten het kader van deze gids vallen. Je moet daarbij denken aan: een aanstellingskeuring, het overleggen van kopieën van diploma's en identiteitsbewijs, eventueel bewijs van goed gedrag en een

arbeidsovereenkomst. Voor alle zaken omtrent het totstandkomen van de arbeidsovereenkomst verwijzen we naar de bijzonder handige Memo-plus over arbeidsovereenkomst en ontslag.

...of niet

Een sollicitatiegesprek kan leiden tot het bericht dat je bent aangenomen, maar evenzeer tot een bericht van afwijzing. Hoe vervelend ook: met deze afwijzing kun je nog zeker je voordeel doen.

Nabellen

Afwijzingen worden over het algemeen summier geformuleerd en veel instellingen hebben niet de mogelijkheid of het fatsoen om aan te geven waarom jij niet bent uitgekozen voor de betreffende vacature. In de afwijzingsbrief wordt doorgaans de mogelijkheid gegeven hierover telefonisch contact op te nemen. Maar ook als die mogelijkheid niet geboden wordt, is het raadzaam om te bellen om de precieze achtergronden van de afwijzing te achterhalen. Dit is niet alleen een mogelijkheid wanneer je het niet eens bent met de eventueel gestelde argumentatie. Let er echter wel op dat je niet de juistheid van de beslissing in twijfel trekt, die is genomen en wordt ook niet meer teruggedraaid. Wel kun je vragen waarom men jou niet de juiste persoon voor de functie vond: zo kun je een beeld krijgen van de indruk die je tijdens het gesprek hebt gewekt. Duidelijk informatie waarmee je je voordeel kunt doen.

Een afwijzingsgrond kan ook zijn dat je niet geheel aan de functie-eisen voldeed, bijvoorbeeld doordat je te weinig kennis of ervaring op bepaalde gebieden had. Hier kun je dan eventueel iets mee doen door je bij te scholen of elders ervaring op te doen. Tenslotte kan het zijn dat men je te weinig gemotiveerd vond voor de functie, hetgeen bijvoorbeeld bleek door een slechte voorbereiding of een timide houding tijdens het gesprek. Je kunt dan besluiten tot het afleggen van een motivatietest die veel psychologische bureaus in hun pakket hebben. Psychologische tests kun je onder meer laten afnemen bij een van de Adviesbureaus voor Opleiding en Beroep (AOB), die zich in alle grote steden bevinden. Daarnaast zijn er de particuliere bureaus, maar daarvan verschillen de prijzen per test van 300 tot meer dan 2000 gulden.

6d Ondersteuning

Het Arbeidsbureau

Wanneer je moeite hebt met het benaderen van de arbeidsmarkt, het schrijven van sollicitatiebrieven, het voorbereiden op en het voeren van sollicitatiegesprekken en het je niet gelukt is om binnen een half jaar werk te vinden, dan kun je contact opnemen met de Sollicitatieclub van het Arbeidsbureau bij jou in de buurt. Hier kun je sollicitatietrainingen volgen, waarna je bij het solliciteren gebruik kunt maken van de faciliteiten van het Arbeidsbureau. Trainers kunnen dan bijvoorbeeld je brieven bekijken en je helpen bij de voorbereiding van eventuele gesprekken. Mocht je zelf niet in het bezit zijn van een tekstverwerker, dan zijn die aanwezig op het Arbeidsbureau en ook zijn meestal de belangrijkste dagbladen aanwezig zodat je op zoek kunt naar personeelsadvertenties. Het aanbod van de verschillende arbeidsbureaus varieert echter wel van regio tot regio. De Arbeidsvoorziening Midden-Nederland organiseert bijvoorbeeld elke maand een 'Impulsbijeenkomst' voor academici, maar ook voor hbo'ers. Op dit soort bijeenkomsten kun je je licht opsteken als je wilt weten wat de mogelijkheden zijn op het gebied van solliciteren en oriënteren. Let wel, een training is zeer intensief.

Maar niet iedereen wordt zonder meer tot de trainingen toegelaten. De voorwaarden zijn: je moet minstens een halfjaar ingeschreven staan bij het Arbeidsbureau en je wordt alleen toegelaten tot de trainingen na een intakegesprek. Tijdens een dergelijk gesprek maakt een van de trainers een inschatting van je sollicitatiekwaliteiten en wordt vastgesteld in hoeverre je werkloosheid wordt veroorzaakt door het ontbreken van sollicitatievaardigheden. Een te specialistische opleiding, een volslagen gebrek aan werkervaring, een ongemotiveerde houding en het stellen van te hoge eisen aan de arbeidsmarkt kunnen dan redenen zijn iemand niet tot de trainingen toe te laten. Daarnaast verwacht de trainer dat je zelf een duidelijk beeld hebt van de functies waarnaar je wilt solliciteren.

Loopbaanoriëntatiecentra

Ook de universiteiten bieden de nodige voorzieningen met hun Loopbaanadviescentra (LAC). Naast cursussen bieden deze centra bijvoorbeeld minitrainingen van 25 gulden in onder meer netwerken, voorbereiding op psychologisch onderzoek en salarisonderhandelingen. Het LAC in Amsterdam verzorgt bijvoorbeeld werkervaringsplaatsen binnen de UvA voor afgestudeerden. Een van de voorwaarden bij de werkzaamheden van het LAC is dat je niet langer afgestudeerd mag zijn dan een halfjaar.

Nuttige literatuur

Solliciteren en netwerken:

Bert Edens, *De sollicitatiegids. Praktische handleiding voor succesvol solliciteren.* Amsterdam, Intermediair Loopbaanbibliotheek, 1995. Te bestellen door f 19,90 over te maken op girorekening 1315844 t.n.v. VNU Business Publications Amsterdam, o.v.v. bestelnummer 0601

Inez van Eijk, *De sollicitatiehulp.* Amsterdam, Contact, 1996

A. Goudvis, *Hoe solliciteer ik met succes. De beproefde handleiding.* Baarn, Bigot & Van Rossum, 1992

Jack J.R. van der Minden, *Alles over selectiegesprekken.* Amsterdam, Contact, 1994, ISBN 90-254-0197-x, f 36,90

M. Schreurs en J. Hommes, *Arbeidsmarktoriëntatie en solliciteren. Een handleiding om de overgang van opleiding naar eerste baan te bevorderen.* Groningen, Wolters-Noordhoff, 1992

Stichting AIESEC Amsterdam, *Solliciteren kun je leren!* Amsterdam, AIESEC, 1997, f 12,50

Stichting Informatieve en Wetenschappelijke uitgaven, *Solliciteren en internet.* Enschede, 1997

Top Center Amsterdam, *Handleiding arbeidsmarktbenadering. De basis voor optimaal solliciteren en netwerken.* Amsterdam, Top Center, 1996

Psychologische en andere tests:

Wim Bloemers, *Het psychologisch onderzoek, een oefenboek.* Baarn, Ambo, 1995

P. Jansen en F. de Jongh, *Assessment Centers, een open boek.* Utrecht, Het Spectrum/Marka, 1993, f 37,50

Paul van der Maesen de Sombreff, *De Testgids. Praktische handleiding voor intelligentie- en vaardigheidstesten in de sollicitatieprocedure.* Amsterdam, Intermediair Loopbaanbibliotheek, 1993. Te bestellen door f 19,90 over te maken op girorekening 1315844 t.n.v. VNU Business Publications Amsterdam, o.v.v. bestelnummer 0602

Freelance:

G.A. Bosman, *De free-lance gids. Het complete naslagwerk voor bedrijven en freelancers.* Perspect Media Producties, Leeuwarden (jaarlijks verschijnt een herziene uitgave)

De Free-lancer. Vakblad voor de free-lancer. Perspact Media Producties, Leeuwarden (verschijnt zes maal per jaar)

Maurits van Rooijen (red.), *Geschiedenis in de praktijk. Inleiding tot publieksgeschiedenis*. Den Haag, 1994

Algemeen:

C.H.J. van Leeuwen, *Memo-plus. Arbeidsovereenkomst en ontslag*. Deventer, 1994

PW-Personeelsmagazine, vakblad voor personeelsmanagement
Postbus 9497
1006 AC Amsterdam
020 5102878

Internet:

Site van het arbeidsbureau. Met vacatures per bedrijfstak, gerangschikt per regio. Ook met informatie over solliciteren, opleidingen en een on line-discussieplatform over de arbeidsmarkt: www.werknet.nl en www.arbeidsbureau.net.

Site van Intermediair.
Met een overzicht van de vacatures uit onder meer Intermediair en Computable, de mogelijkheid om een e-mailabonnement op vacatures te nemen en veel informatie over de arbeidsmarkt en solliciteren.
www.bpa.nl/intermediair.

De site van L&E Loopbaanadviesbureau.
Biedt als bijzondere service de mogelijkheid een sollicitatiebrief (45 gulden) en een cv (55 gulden) te laten maken:
home.worldonline.nl/~ahdd/l&e.html.

De site van Jobnews.
Een uitgebreide site met een vacaturebank, informatie over de arbeidsmarkt en ook een aparte stagebank:
www.jobnews.nl.

Site van The monster board.
Met de mogelijkheid om gratis de vacaturebank te raadplegen. Ook voor internationale banen zeer geschikt:
www.monsterboard.nl.

De site van Oriëntatienieuws.
Op deze site presenteren bedrijven zich aan studenten die binnenkort afstuderen. Ook met veel sollicitatietips:
www.sesis.com.

De site van Start met een duidelijk overzicht van alle vestigingen en vacatures. Tevens biedt de site de mogelijkheid om een beroepskeuzetest te doen:
www.start.nl.

De site van een vacaturebank met veel vacatures en informatie over de arbeidsmarkt:
www.jobbingmall.nl.

Nuttige adressen

Amsterdam:

Vrije Universiteit (VU)
De Boelelaan 1105
1081 HV Amsterdam
020 4445026
Contactpersoon: Mw. Vos

Informatheek voor studie en beroep
De Boelelaan 1105
1081 HV Amsterdam
020 4445029

Universiteit van Amsterdam (UvA)
Spuistraat 210
1012 VT Amsterdam
020 5253068

Loopbaan Advies Centrum (LAC) Amsterdam Binnengasthuisstraat 9
1012 ZA Amsterdam
020 5252762

Delft:

Technische Universiteit Delft (TUD)
Julianalaan 134
2628 BL Delft
015 2788012
Contactpersoon: Dhr. B. Bruuns

Informatiecentrum voor studie en beroep Julianalaan 134
2628 BL Delft
015 2781474

Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening
Nieuwelaan 178
2611 SB Delft
015 2693131

Eindhoven:

Technische Universiteit Eindhoven (TUE)
Bureau studentendecanen
Hoofdgebouw 008
Den Dolech 2

5612 AZ Eindhoven
040 2472263

Informatiecentrum
Hoofdgebouw HGO.08
Den Dolech 2
5612 AZ Eindhoven
040 2472565

Twente:

Universiteit Twente
Dienst Studentenzaken
Gebouw Vrijthof
7500 AE Enschede
053 4892035
Contactpersoon: Dhr. F.L. Lagendijk

Groningen:

Rijksuniversiteit Groningen (RUG)
Loopbaanadviescentrum/Infotheek
studie en beroep
Postbus 72
9700 AB Groningen
050 3634665

Centrum Hoger Opgeleiden (CHO) Groningen
Gedempte Zuiderdiep 31
9711 HB Groningen
050 3687555

Leiden:

Rijksuniversiteit Leiden (RUL) Arbeidsmarktbetrekkingen
Postbus 9500
2300 RA Leiden
071 5273267
Contactpersoon: Dhr. Los

Regionaal Punt Academici (RPA) Leiden
Oosterkerkstraat 1
2312 SN Leiden
071-5354242
Contactpersoon: Dhr. J. Beckers

Maastricht:

Rijksuniversiteit Maastricht
Informatiecentrum voor studie en loopbaan Bouillonstraat 3

6211 KH Maastricht
043 3883395
Contactpersoon: Mw. M. Haenen

Nijmegen:

Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN)
Infotheek studentenzaken
Postbus 9102
6500 HC Nijmegen
024 3612345

Centrum Hoger Opgeleiden (CHO) Nijmegen
Spoorstraat 6
6511 AH Nijmegen
024 3273111

Rotterdam:

Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)
Labeur (Loopbaan Adviesbureau)
Burgemeester Oudlaan 50
3062 PA Rotterdam
010 4081064
Contactpersoon: Dhr. Bickes

Arbeidsvoorziening Rijnmond
Wijnhaven 107
3011 WN Rotterdam
010 4039393

Tilburg:

Katholieke Universiteit Brabant (KUB)
Loopbaan Advies Centrum (LAC) Tilburg
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
013 5439356
Contactpersoon: Mw. E.W.D. Poppeliers

Utrecht:

Universiteit Utrecht (UU)
Studenten Service Centrum
Heidelberglaan 8
3584 CS Utrecht
030 2532555

Top Centre Utrecht
Willem Dreeslaan 113

3500 CK Utrecht
030 2737911

Universiteit voor Humanistiek (UvH)
Postbus 797
3500 AT Utrecht
030 2390100

Wageningen:

Landbouwwuniversiteit Wageningen (LW)
Dienst Studentenbegeleiding
Gebouw 'De wereld'
5 mei plein
6703 CD Wageningen
0317 484188
Contactpersoon: Mw. T. de Boer

Agro Top Center
Kosterweg 5
6708 PV Wageningen
0137 426688

Algemeen:

CBG
Postbus 1738
3000 DR Rotterdam
010 4082500

Keymark Services
De sollicitatiekrant
Postbus 11024
9700 CA Groningen
050 3110749 (acht nummers: 25 gulden, zestien nummers: f 46,80 en 26 nummers: f 88,50 volledige jaargang: f 172,50)

Vacant Media b.v.
Postbus 369
9670 AJ Winschoten
059 7430855

NVHO
Van Speijkstraat 12C
2202 GK Noordwijk aan Zee
071 3612602