

ROSTRA

E C O N O M I C A

SEMINARIUM v. STAATHUISHOUDKUNDE
(Micro- en macro-economie)
JODENBLOEYSTRAAAT 23
1011 NH AMSTERDAM



*De 'Glasnost' van Gorbatsjov, propaganda of realiteit?
NCD Congres, een dag vol modder gooien en grapjes die niet
grappig zijn*

De moeilijkheidsfactor van een baan is tevens zijn aantrekkelijkheid.



'n Baan moet een uitdaging in zich hebben. Ook als (bijna of zojuist) afgestudeerde **bedrijfseconoom** zult u zich ongetwijfeld in dat "statement" kunnen vinden. De vraag is alleen: wat ziét u als uitdaging? Bezigt u met de uitvoering van beleidszaken in dienst van een bepaald bedrijf? Of het behandelen van de meest uiteenlopende bedrijfseconomische zaken voor tal van relaties? Van representanten van multinationals tot het midden- en kleinbedrijf, van overheden tot particulieren?

't Laatste is het perspectief dat Moret & Limperg u biedt als u kiest voor een carrière in de accountancy. De modèrne accountancy. Waarbij het analyseren en controleren van financiële gegevens uiteraard centraal staat. Maar waarbij u in de taakuitoefening als adviseur vele stappen verder gaat.

Ondernemerszin en inzicht in bedrijfsbeleid geven de accountant van nu en morgen een belangrijke rol in het beslissingsproces bij relaties rond investeringen, kredieten, fusies en administratieve ontwikkelingen - inclusief automatisering. Kortom een baan met een hoge moeilijkheidsfactor, maar tegelijkertijd een uitdaging als u ambitieuze carrièreplannen heeft.

Moret & Limperg behoort tot de grote accountantskantoren van ons land. Zij heeft een hechte relatie met Moret Guddé Brinkman, Belastingadviseurs en speciaal voor het midden- en kleinbedrijf met

ACMA Accountants en Belastingconsulenten. Het aantal vestigingen bedraagt ruim 35, de totale organisatie telt meer dan 2.400 personen. En door het lidmaatschap van Arthur Young International reiken de contacten tot ver buiten de grenzen.

Het is duidelijk dat uw mogelijkheden bij zo'n sterke organisatie groot zijn. U krijgt er alle gelegenheid uw vaardigheden, ook die op het managementvlak, te ontwikkelen. En dank zij de internationale banden kunnen Moret-mensen in staat worden gesteld deel te nemen aan cursussen in Europees verband.

Als **bedrijfseconoom** vindt u bij Moret & Limperg dan ook het ideale klimaat voor de postdoctorale accountantsstudie. 'n Studie die hand in hand gaat met de praktijkgerichte interne opleiding. Als de uitdaging u aanspreekt, moet u het balletje maar eens aan het rollen brengen.

Schrijf of bel: Moret & Limperg Registeraccountants, Centrale Personeelsafdeling, Postbus 1407, 3000 BK Rotterdam, telefoon: 010-4072518 (doorkiesnummer).



Moret & Limperg

LID VAN ARTHUR YOUNG INTERNATIONAL

Accountancy bij Moret & Limperg...voor academici die in de praktijk willen slagen

Vestigingsplaatsen Moret & Limperg/Moret Guddé Brinkman: Alkmaar, Amersfoort, Amsterdam, Apeldoorn, Arnhem, Assen, Breda, Doetinchem, Dordrecht, Ede, Eindhoven, Emmen, Enschede, 's-Gravenhage, Groningen, Haarlem, Heerenveen, Heerlen, 's-Hertogenbosch, Hilversum, Hoofddorp, Leeuwarden, Maastricht, Middelburg, Naaldwijk, Nijmegen, Oss, Roermond, Rotterdam, Terneuzen, Tiel, Tilburg, Utrecht, Venlo, Wormerveer (Zaanstad), Zwolle.

ROSTRA

E C O N O M I C A

Blad van de Faculteit der
Economische Wetenschappen aan
de Universiteit van Amsterdam

Redactie

Rob Belle
Ruben Bergkamp
Jos de Beus
Koos Boering
Maria Brouwer
Esther Bijlo
Liset van Doorn
Nicolaas Heij
Patricia Jansen
Marleen Janssen Groesbeek
Pim Joopien
Pieter van der Meché
Henry Tjoe-Ny

Redactieadres

Rostra economica
Kamer 2386
Jodenbreestraat 23
1011 NH Amsterdam
Telefoon: (020) 525 2497

Adreswijzigingen

Studentenadministratie
Jodenbreestraat 23
1011 NH Amsterdam

Reacties

De redactie stelt zich open voor reacties, behoudt zich echter het recht voor deze in te korten.

Oplage

Rostra verschijnt 9x per jaar in een oplage van 3250 ex.

Advertenties

Tarieven op aanvraag verkrijgbaar.
Opdrachten schriftelijk t.a.v. de redactie.

Advertenties in dit nummer van

Moret en Limperg
Unilever
Shell
Van Dien + Co
Nobas
Unilever Summer Course
Klynveld Kraayenhof en Co.
AGE
Dijker en Doornbos
Scheffema Holkema Vermeulen

Lay out

Esther Bijlo

Foto's

Koos Boering
Henry Tjoe-Ny

Druk

Kaal Boek, (020) 262 908

ISSN 0166 - 1485

Redactioneel

Reeds enkele dagen vraag ik mij af waarom 66% van de Nederlandse bevolking zo verschrikkelijk vrolijk loopt te wezen. Het antwoord schoot mij net te binnen. Het is precies die 66% van de bevolking die afgelopen woensdag heeft gestemd. Wat is namelijk het geval!? Zij hebben allen gewonnen! Het CDA omdat het geen kamerverkiezingen waren, de PvdA wint t.o.v. de PS-verkiezingen van '82, de VVD omdat ze niet meer verloren hadden dan voorspeld en klein-rechts en klein-links omdat ze echt gewonnen hebben. Wat leert deze wijze les ons? Als wij nu maar allemaal gaan stemmen voor de Universiteitsraad en de Faculteitsraad en als bovendien de verkiesbaren verklaringen voorbereiden die alle mogelijke uitslagen omzetten in een overwinning, dan voorspel ik dat iedereen vanaf 27 april met een grote grijns op de Universiteit rondloopt. Mocht dit onverhoopt niet zo zijn, dan komt dat gewoon door de slechte lente. Zo, ik heb in ieder geval altijd gelijk.

Inhoud

- 4 **Interview**
Gorbatsjov; een nieuw elan?
Liset van Doorn
- 7 **NCD Congres**
Marleen Janssen Groesbeek en Pieter van der Meché
- 11 **Interview**
Een accountant is een manager
Koos Boering
- 19 **Raadsaam**
Rob Jorg

Gorbatsjov; een nieuw elan?

De hervormingsplannen van Gorbatsjov staan momenteel bijzonder in de belangstelling van de media. Ook binnen de faculteit worden de gebeurtenissen nauwlettend gevolgd. Met name door Prof. Dr. M.J. Ellman, specialist op het gebied van centraal geleide volkshuishoudingen. Hij is werkzaam bij de vakgroep Micro-economie. Wat denkt deze Kremlin-watcher van de hervormingsplannen?

Begin februari gaf Prof. Dr. Ellman een lezing in de O.M.H.P. waar door het Oost-Europa Instituut een Gorbatsjov-dag was georganiseerd. Volgens hem zijn de hervormingsplannen in een aantal punten samen te vatten. Naast economische hervormingen is er ook sprake van een 'anti-alcoholprogramma', 'discipline-campagne' en een 'arbeidsloosinkomen-campagne'.

Hoe wordt volgens u de 'anti-alcohol-campagne' en de 'discipline-campagne' ontvangen in Rusland?

'Wat betreft de eerste moet u zich realiseren dat de situatie bijzonder slecht was. Als gevolg van te veel Wodka waren er veel problemen, zoals auto-ongelukken, gezinsproblemen en absentieïsme. De maatregel is echter niet zo populair want de mensen zijn gewend veel te kunnen drinken. Vergelijkbaar is de 'discipline-campagne'. Deze houdt in dat je aanwezig moet zijn op de werkplek, niet informeel kunt babbelen en geen boodschappen onder werktijd kunt doen. Ook geen populaire maatregel, maar men is zich er van bewust dat er iets moet veranderen.'

Wat betreft de 'arbeidsloosinkomen campagne', zijn hier speciale richtlijnen voor opgesteld over wat wel en niet mag?

'Bijna niets mag. Maar er is een nieuwe wet aangenomen met een hele andere strekking. Die maakt het mogelijk een vergunning aan te vragen om bijvoorbeeld zelfgemaakte kleding te verkopen. Als je echter een vergunning aanvraagt om kamers te verhuren omdat je ruimte over hebt, is de kans erg groot dat men zegt: 'Dan woont u te groot gaat u maar verhuizen.' In dat geval is het dus niet van positieve invloed op de woningnood in Moskou.

Radicaal

In hoeverre verschillen de hervormingen van Gorbatsjov van eerdere hervormingen in Rusland?

'Deze hervormingen zijn mijns inziens van veel groter belang dan die van 1965. Men heeft toen ook geprobeerd hervormingen door te voeren, maar dat mislukte. Na '69 is de hele zaak weer teruggedraaid. De huidige hervormingen zijn vrij radicaal, er komt nu een kleinschalige privésector en ook een echte coöperatieve sector. Ze zijn echter wel minder radicaal dan de hervormingen in '21, onder Lenin en in '29 onder Stalin.

Eigenlijk kun je pas over 10 à 15 jaar zeggen dat er wezenlijk iets veranderd is. Veel mensen zijn er niet van op de hoogte dat het huidige beleid in sommige opzichten heel centralistisch en traditioneel is.'

Misschien is het zo dat men het beleid langzaam door wil voeren om te voorkomen dat er verwarring ontstaat bij de mensen, zoals in China het geval is.

'Ik denk niet dat het huidige beleid het resultaat is van een bewuste tactiek. Er bestaat geen uitgewerkt plan waar steeds stukje bij beetje iets van wordt onthuld. Wat wij zien is de interactie tussen de plannen van het partijcentrum en de realiteit. Het is duidelijk dat er meer moeilijkheden zijn dan zij hadden verwacht. Gorbatsjov brengt dat ook duidelijk naar voren in zijn rede.'

Democratie

Gorbatsjov gebruikt in zijn grote rede in januari het woord 'democratie'. Is dit woord nieuw in het russisch politiek jargon?

'Nee, zij hebben altijd al gepraat over democratie. Wat nieuw is aan deze democratisering is het element van verkiezingen voor bedrijfsleiders en bestuursfunctionarissen binnen de partij op plaatselijk niveau.

Er was pas een verkiezing voor een plaatselijke partijfunctionaris, een belangrijke post in de Sovjet Unie. Wat echter gebeurde was dat de man die gekozen werd al burgemeester van die stad was. Het werd dus precies de man die je kan verwachten en in feite is er sprake van een soort 'poppen-

kast'.

Belangrijk is dat de man meer autoriteit krijgt als leider, hij is tenslotte gekozen. Ik zie deze verkiezingen dan ook meer als een soort legitimatie van de macht.'

In Oost-Europa kennen ze het prijssysteem dat evenwicht brengt tussen vraag en aanbod niet. De vraag overtreft daar het aanbod. Dit veroorzaakt lange rijen voor de winkels. Hoe wil men dit probleem aanpakken?

'Er zijn misschien plannen voor prijs- en monetaire hervormingen, deze zijn echter nog niet doorgevoerd.

Om vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd te krijgen heeft men een aantal maatregelen genomen. Boerderijen (coöperaties) krijgen nu de mogelijkheid 30% van de plan-output zelf aan de markt te brengen. Daarnaast zijn er binnen de landbouwsector gezinscontracten ingevoerd. Men krijgt hierbij de verantwoordelijkheid over een produktietaak. Een gepensioneerde vrouw sluit bijvoorbeeld een contract met een bestuur, en krijgt toezicht over zes biggen. Na zes maanden levert zij zes grote varkens af tegen een afgesproken prijs. Ze hoeft geen instructies meer te ontvangen betreffende de opvoeding.'

Rivierenplan

Kunt u iets meer vertellen over het investeringsbeleid?

'Het investeringsbeleid is een erg belangrijk aspect van het beleid Gorbatsjov. Hij kwam aan de macht na een periode van dalende investeringen als gevolg van een gedaalde groeivoet voor de hele economie. Een primair punt is de investeringen te verhogen, met name in de machinebouwsector (robots, computers e.d.). Daarnaast moet ook de effectiviteit van de investeringen omhoog. Een voorbeeld daarvan is dat Gorbatsjov een einde heeft gemaakt aan het bekende plan de loop van de rivieren te veranderen. Deze lopen nu van Zuid naar Noord, en het plan was ze te verleggen van Noord naar Zuid. Het rendement was echter zo laag op deze investering dat Gorbatsjov het heeft geschrapt. Ook op het gebied van de buitenlandse handel zijn veranderingen waar te nemen. Er vindt een decentralisatie plaats, waarbij een aantal economische eenheden rechten krijgen binnen een bepaald gebied. Binnen dit kader ontstaat er ruimte voor joint-ventures met Westerse bedrijven.'

U zegt dus dat het rivierenplan door toedoen van Gorbatsjov is geschrapt. Nu zijn er 'Kremlin-watchers' die daar heel anders over

denken. Zij geloven dat het plan niet doorging omdat de tegenstand uit het volk erg groot was. De intelligentia speelde hierin volgens hen een belangrijke rol.

'Ten eerste werd het rivierenproject geassocieerd met de namen Brezjnev en Tsjernenko, iets wat in de huidige atmosfeer van Moskou niet als positief wordt ervaren. Het project kwam ook voornamelijk de landbouw in Centraal Azië ten goede en werd gesteund door de oude machthebbers daar. Zij zijn nu dood of zitten in de gevangenis. Tenslotte heben economen aange-
'toond dat het plan absurd is gezien de lage rendementen.

Een rol toekennen aan de tegenstand van het volk geeft een overdreven beeld van hun invloed op het openbare beleid in de Sovjet Unie.'

Aftreden

U bent vrij sceptisch over Gorbatsjov, terwijl veel mensen hem zien als de man van verandering. Ook in het buitenland wint hij veel sympathie.

'Ik denk dat de media in het Westen erg eenzijdig is. Rusland is niet Gorbatsjov, maar een land met 270 miljoen mensen. Het invoeren van 2/3 ploegdiensten is voor de Russen bijvoorbeeld een belangrijke zaak. Niemand is er namelijk in geïnteresseerd 's nachts te werken. Hierover heb ik niets gelezen in de nederlandse media, zo'n aspect krijgt dus minimale publiciteit, maar voor de Russische bevolking is het realiteit.

Veel intellectuelen en kunstenaars krijgen meer vrijheid zich te uiten. Hier is veel over geschreven. Het is voor hun van groot belang maar het is minder van belang voor de rest van de mensen.

Hetzelfde geldt voor de loonhervorming, wordt er meer gepresteerd dan krijgt men meer betaald. Voor sommige mensen is dit helemaal niet voordelig, zij hebben altijd middelmatig gewerkt en zijn niet begaan met hun werk.'

Gorbatsjov heeft gedreigd af te treden als de partijtop zijn plannen niet aanvaardt, wat denkt u hiervan?

'Het is duidelijk dat er geen 100% steun is

voor zijn beleid binen de partij en binnen de maatschappij. Er is ontevredenheid maar Gorbatsjov kan dreigen met opstappen omdat er een algemeen gevoel is ontstaan dat hij de leider is die beslissingen kan en durft te nemen. De Sovjet Unie is een groot gecentraliseerd land en er moet iemand zijn die uiteindelijk verantwoordelijk is over het beleid.

Gorbatsjov komt na een periode waarin drie leiders snel na elkaar zijn doodgegaan, dit werkt in zijn voordeel. Dit was ook een periode van economische stagnatie en veel maatschappelijke kwalen; corruptie, drankmisbruik e.d. Daar is veel over gepubliceerd en dit versterkt zijn positie.

Het beleid van Gorbatsjov is radicaal, maar er wordt al vanaf de jaren vijftig door economen en intellectuelen gesproken over hervormingen.

Gorbatsjov heeft zich hun beleid eigen gemaakt en is bereid het door te voeren op een radicale manier.'

Met dank aan drs. E. Dirksen.

*Liset van Doorn
Marleen Janssen Groesbeek*

De SEF is meer dan een winkeltje

De SEF staat onder het gros van de studenten alleen bekend als een organisatie die studieboeken levert en syllabi en dergelijke verkoopt. Daar dit een bekende activiteit van de SEF is, behoeft deze activiteit geen verdere toelichting. Minder bekend is dat de SEF subsidie verleent aan andere instanties en/of studenten om bijvoorbeeld lezingen of studiereizen te kunnen organiseren. Deze laatste worden weliswaar door diverse instanties binnen de faculteit georganiseerd maar het kan wel eens leuk zijn om zelf eens bij de organisatie betrokken te zijn. Helaas zijn de liquide middelen vaak een knelpunt zodat het slechts bij hersenschimmen blijft. Om nu te zorgen dat het bij zo'n activiteit niet alleen bij ideeën blijft maar ook daadwerkelijk van de grond komt, zoals bijvoorbeeld de lezingencyclus van Dwerg (Arbeid en arbeidsethos), heeft de SEF sinds januari 1985 een potje gecreëerd, genaamd Stimulering Studentenactiviteiten (SSA), waarbij het bestuur van de SEF aan de hand van een aantal criteria bekijkt of een aanvraag in aanmerking komt voor een subsidie.

In verband met de ruimte worden de criteria hier niet besproken ik verwijs je daarvoor naar het reglement van de SSA die bij de SEF te verkrijgen is. Hieronder wordt in vogelvlucht de werkwijze beschreven. Je kunt een subsidie aanvraag bij het bestuur indienen waarin staat wat je wilt gaan doen. Gewenst is wel een specificatie van de uit te geven bedragen en de te gebruiken faciliteiten in de begroting op te nemen.

Als je nu geweldige ideeën voelt komen opborrelen, onderdruk deze dan niet maar bekijk of het mogelijk is deze ideeën uit te werken. Mocht je dan nog steeds enthousiast zijn en je denkt dat je het kan organiseren, schroom dan niet zo'n subsidie aanvraag bij het bestuur van de SEF te deponeren.

Mocht je nadat je dit stuk gelezen hebt nog vragen hebben, dan kun je deze vragen spuien aan de SEF-balie (kr. 2368) die dagelijks geopend is van 11.00 - 15.00 uur of tijdens de borrel. Leden van het bestuur zullen je graag te woord staan.

BEDRIJFS- ECONOMEN M/V

Unilever is een zeer succesvol internationaal opererend concern met tal van werkmaatschappijen in Nederland. Dankzij een sterk doorgevoerde decentralisatie bezitten deze een grote mate van autonomie en geven daardoor hun managers de nodige vrijheid en zelfstandigheid.

Unilever biedt bedrijfseconomen door de grote verscheidenheid aan werkmaatschappijen en centrale diensten interessante mogelijkheden voor een financieel-economische carrière.

De Unilever financieel-economische manager heeft een zeer veelzijdige functie. Hij is niet alleen verantwoordelijk voor management-en financial accounting, maar ook het beleid ten aanzien van inkoop, logistiek en business systems behoort veelal tot zijn taakgebied.

EISEN

Voor startfuncties in de financieel-economische sector heeft Unilever momenteel plaats voor jonge academici die aan de volgende eisen voldoen:

- een doctoraal bedrijfseconomie (bij voorkeur administratieve organisatie, kosten en winst, boekhouden en belastingrecht)
- een sterke persoonlijkheid
- goede communicatieve eigenschappen
- een flexibele geest
- het vermogen om in teamverband te functioneren
- leidinggevende capaciteiten.

TRAINING EN BEGELEIDING

Uw loopbaan bij Unilever wordt vanaf de eerste dag zorgvuldig begeleid. Door training-on-the-job en door interne en externe, korte en langere trainingen wordt u gedurende uw loopbaan steeds op de volgende stap in uw carrière voorbereid.

Het volgen van de post-doctorale studies voor accountant of controller behoort eveneens tot de mogelijkheden.

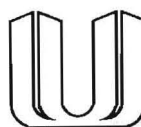
STARTFUNCTIES EN VERDER

Unilever biedt jonge bedrijfseconomen vele startmogelijkheden zowel bij werkmaatschappijen als op het hoofdkantoor. Het tempo van functiewisseling in de eerste jaren is hoog en het werk gevarieerd.

Indien wordt voldaan aan de zware Unilever managementeisen, bestaan er ruime carrièremogelijkheden. In Nederland, maar ook in het buitenland.

BELANGSTELLING?

Hebt u interesse en beantwoordt u aan het geschetste profiel, dan willen wij graag met u kennismaken. Richt uw sollicitatiebrief met curriculum vitae aan Ir. B.H.W. Wesselink, Algemene Personeelszaken Nederland, Sectie Management Development, Nederlandse Unilever Bedrijven B.V., Museumpark 1, 3015 CB Rotterdam. Of bel: 010-464 4256.



UNILEVER

'N WERELD VAN MOGELIJKHEDEN

Het NCD Congres

Rinnooy Kan als bestuurder van de Pakhoed denktank Bedrijfsleven en universiteit als hot-topic

Afgelopen 18 februari organiseerde het NCD - nederlands centrum voor directeuren en commissarissen Amsterdam - en klaagdag voor het nederlands bedrijfsleven. Die dag had tot doel de partijen, bedrijfsleven en universiteit, van hun wederzijdse frustraties op de hoogte te brengen.

Kortom een dag vol modder gooien, grapjes die niet grappig waren en gloedvolle betogen hoe de toekomst er uit zou moeten zien.

Minister Deetman lag met griep op bed, maar omdat hij al drie dagen ziek was, was het beleidsmatig verantwoord dat hij vervangen werd door drs. L.E.H. Vredevoogd, plaatsvervangend directeur generaal hoger onderwijs en wetenschappen.

Na de heer Vredevoogd volgde een stoet van deskundigen, waarvan maar een enkele een cursus spreken in het openbaar had gevolgd. Het probleem waarover zij zich bogen was hoe vraag en aanbod van academici op elkaar af te stemmen. De discrepantie van vraag en aanbod komt niet zo zeer voort uit het aantal studenten alswel de verschillende kennisgebieden waaruit zij afkomstig zijn. In het bedrijfsleven bestaat grote behoefte aan generalisten dat wil zeggen mensen die afkomstig zijn uit de studierichtingen economie en bedrijfskunde. Rechten is ook een algemene studie maar te weinig economisch onderlegd, ter illustratie er waren in 1986 1750 werkloze juristen, 600 werkloze economen en 50 werkloze bedrijfskundigen.

Deze voorkeur voor bedrijfskundigen en economen werd door de afgevaardigden van de universiteiten veroordeeld; zij vonden dat niet zo zeer de praktische kennis belangrijk is, maar eerder de aangeleerde manier van denken.

Dat bedrijfsleven en universiteit het niet geheel met elkaar oneens waren zal blijken uit het onderstaand verhaal.

Deetman constructief of destructief

De heer Vredevoogd opende de reeks van toespraken. Hij las de toespraak van de minister voor. Het verhaal begon met een aantal sterke staaltjes van het aanpassend vermogen van de universiteiten aan hun omgeving uit het verleden. Hieruit moest dan geconcludeerd worden dat dit de universiteiten nu ook niet in de steek zou laten. Zodat een oplossing van de problemen in het verschiet lag. Gelukkig maar!

Echter, welke eisen stelde het bedrijfsleven nu precies aan de universiteiten? In 1985 heeft er een onderzoek naar die eisen onder de afnemers van Rotterdamse bedrijfseconomen plaatsgevonden. Daaruit is gebleken dat persoonlijkheidsvorming, en het aanleren van sociale en contactuele vaardigheden als de doelen voor het universitair onderwijs worden gezien. Deze eisen zullen in de toespraken van volgende sprekers regelmatig naar voren komen.

Hoe moeten de universiteiten nu op deze eisen inspelen? Volgens de minister is het vaak moeilijk ze expliciet op te nemen in het onderwijspakket. De persoonlijkheidsvorming en de gewenste sociale en contactuele vaardigheden zouden uit de universitaire cultuur moeten voortvloeien. Dit wilde volgens de minister nog niet zeggen dat

het Hoger Onderwijs 'an sich' geen enkele bijdrage aan de persoonlijkheidsvorming leverde. Tenslotte had het onderwijs ook tot doel de student te 'leren denken'. Naar het oordeel van de minister ook een vorm van persoonlijkheidsvorming.

De nadruk op de vorming van de persoonlijkheid maakt meer aandacht van de docent voor de individuele student noodzakelijk. De heer Deetman denkt dit met de verdere invoering van de computer in het onderwijs te bereiken. Waarom is niet duidelijk, misschien moet de computer als substituut van de docent worden gezien.

Hoe denkt de minister dat de universiteiten op de wensen van het bedrijfsleven in kunnen spelen? Hij pleit voor samenwerking tussen beide partijen en denkt dat het goed is dat de universiteiten marktgericht gaan denken. Ze moeten echter geen marktvolger worden maar zelf richting blijven geven.

Hoe de samenwerking er precies uit moet gaan zien blijft onduidelijk. Hij denkt een duw in de goede richting gegeven te hebben met de invoer van de tweefasenstructuur, de operatie taakverdeling en concentratie en de selectieve krimp en groei. Alle maatregelen, die door de universiteiten en

zoals zal blijken ook door het bedrijfsleven, eerder worden gekwalificeerd als een afbraak van de universitaire 'cultuur' en een verlaging van het niveau. Is dat nu de constructieve bijdrage van de heer Deetman?

De Amerikaanse deskundige

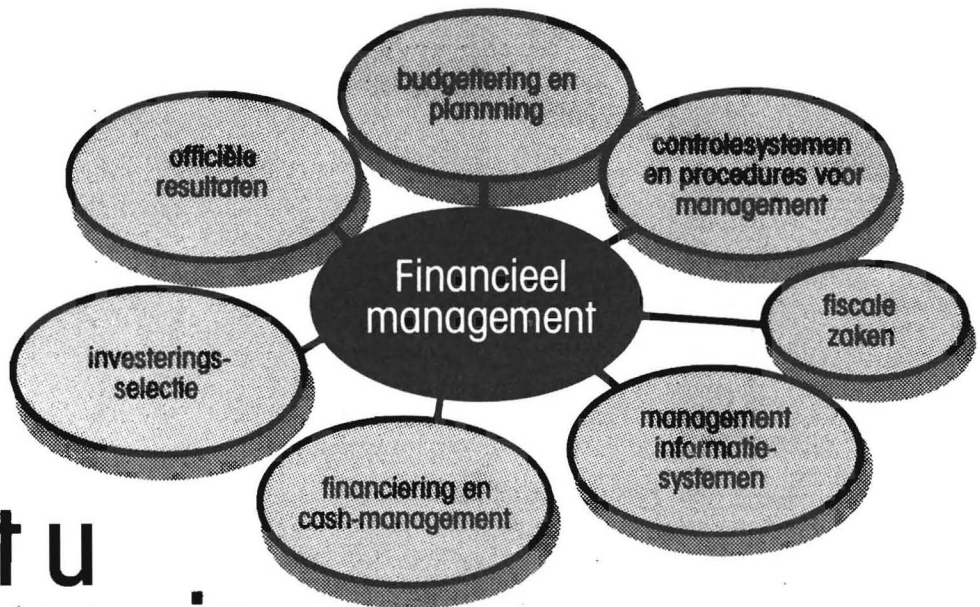
De eerste buitenlandse spreker van de NCD-dag was G.A. Wiltsee, die zichzelf zeer amusant introduceerde: hij verontschuldigde zich, hoewel hij nederlandse voorouders heeft, geen nederlands te spreken, mister Wiltsee was very American, in deed. Ondanks dit Texaans aandoende accent was Wiltsee goed te volgen, hetgeen mede werd bevorderd door de heldere indeling van zijn betoog.

Hij had zij verhaal opgedeeld in vijf punten.

Als eerste punt sneed hij aan dat de executive education (*wij zullen deze term blijven gebruiken omdat hij de lading goed dekt, het betekent zoveel als onderwijs voor het kader van hoog tot laag in de hiërarchie*) in de Verenigde Staten groot en groeiende is. In cijfers: het afgelopen jaar boden meer dan 50 business schools in totaal 180 executive education programma's aan van langer dan een week voor meer dan 12.000 deelnemers. Het aantal scholen dat zulke programma's aanbiedt is met 20% in de afgelopen 4 jaar gestegen. In datzelfde aantal jaren steeg het aantal deelnemers met 50%. Punt 2; het gebied van executive education is complex: er is een groot aanbod van verschillende programma's. Niet alleen universiteiten maar ook andere organisaties, waaronder een tijdschrift bieden dat soort cursussen aan. Grote bedrijven als IBM en GM hebben hun eigen trainingscentra. Ondanks al deze opleidingen, maakt Wiltsee de volgende losse opmerking: 'We can all believe that most learning of executive development occurs on the job through a variety of different experiences.'

Ten derde vertelt Wiltsee dat het werkelijke lesgeven maar door een beperkt aantal mensen wordt gedaan. De docenten van Universiteiten die zich bezig houden met executive education worden ingehuurd door grote bedrijven. Deze docenten zijn - in economische termen te spreken - een schaars goed.

Als vierde punt komt aan de orde de verschillende business schools in de Verenigde Staten, die scholen hebben ook verschillende strategieën met betrekking tot executive education. In de V.S. heb je een schei-



Heeft u interesse in financieel management? Denk dan ook eens aan Shell...

Waarom?

Omdat de Koninklijke/Shell Groep van maatschappijen erg groot is, hoe je het ook bekijkt. De omzet, winst, activa en cash-flow zijn enorm en de geografische spreiding is groter dan die van welke andere onderneming ook.

Decentrale-structuur

Shell-maatschappijen hebben een grote mate van autonomie dank zij een verregaande decentralisatie van verantwoordelijkheden. Door middel van regelmatige jobrotatie zal men in verschillende van deze maatschappijen in binnen- en buitenland werkzaam zijn.

Meedenken over beleid

Financiën heeft door de aard van de functie te maken met alle bedrijfssectoren, zoals olie, aardgas, chemie en kolen. Onze financiële managers leveren een actieve bijdrage in het gezamenlijke beslissingsproces binnen het managementteam. Zo'n team kan bestaan uit ingenieurs, commerciële mensen en managers uit andere disciplines. De financiële manager houdt zich dus bezig met strategische besluitvorming op topniveau. Een belangrijk aspect hierbij is dat hij (of zij) meewerkt aan de formulering van de ondernemingsdoelstellingen en aan de realisatie daarvan.

Informatie voor management

Financiën verschaft het management de bestuurlijke informatie, die van groot belang is voor de besluitvorming op topniveau; daartoe worden informatiesystemen ontwikkeld en geïmplementeerd.

De extra dimensie

De activiteiten waarmee we ons bij Shell bezighouden zijn vaak van vitaal belang voor de lokale economie. Dit betekent dat men te maken krijgt met overheden, centrale en commerciële banken, belastingdiensten en vele anderen buiten het bedrijf.

Tenslotte moeten managers in staat zijn goed met mensen om te gaan van verschillende nationaliteiten en culturen. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verschillende aspiraties en mogelijkheden van mensen.

Als hetgeen we hierboven -summier- vertelden over het werken in de financiële organisatie van Shell, u aanspreekt en u in de laatste fase van uw economie of bedrijfskunde studie bent aangekomen, vraag dan een sollicitatieformulier aan bij:

Shell Internationale Petroleum Maatschappij B.V.,
afdeling PNEH/13,

Postbus 162, 2501 AN Den Haag,
telefoon 070-772226.



**Shell Internationale Petroleum
Maatschappij BV**

Carel van Bylandtlaan 30, Den Haag.

ding tussen universiteiten in regionaal en nationaal. Daarbij is een verschil in particulier gefinancierd, door kerk of staat gefinancierd. De 'leading business schools' in de V.S. zijn particuliere scholen, waarom dat zo is wordt door Wiltsee niet verteld. Hoe beter de mensen denken dat je bent, hoe meer geld er in het laadje komt. De docenten die goed in de markt liggen worden door hun school enigszins beperkt in het buiten de school lesgeven.

De vijfde en laatste constatering die Wiltsee heeft gemaakt is dat de executive education een conflict veroorzaakt tussen de doelstellingen van de school en de doelstellingen van de bedrijven. Dit conflict ontstaat door verschillende factoren; de docenten willen eigen initiatief nemen, zij worden niet gedreven door een markt. Zij willen wat leren van hun eigen executive education programma's. De programma's en de resultaten daarvan zijn verbonden aan onderzoek. Dit alles in tegenstelling tot bedrijven. Deze laatste willen een kosten-baten analyse van de opleidingen. Ze zijn meer geïnteresseerd in training dan het algemene onderwijs. Om dit conflict op te lossen vinden er onderhandelingen plaats.

De conclusie van Wiltsee: Executive education in de V.S. is groot, groeiend en complex, afhankelijk van schaarse bronnen en ongecoördineerd. Dat zou in de toekomst wel eens erger kunnen worden. 'It (executive education) will not be manageable. It might not be very scientific'.

Rector magnefiek

Na de heer Wiltsee was het de beurt aan de heer Rinnooy Kan, rector magnificus aan de Erasmusuniversiteit. Zijn betoog was even helder als verfrissend. Met een waterval van kwinklagen en steken richting minister Brinkman en bedrijfsleven wist hij zijn gehoor in de ban te houden. Het verhaal vertoonde overeenkomsten met dat van de minister maar was concreter en harder ten opzichte van het bedrijfsleven.

Hij begon zijn betoog met kritiek op het bedrijfsleven. Zij zouden de situatie in de Verenigde Staten te zeer ophemelen en te weinig moeite doen om de nederlandse situatie te verbeteren. Als het al het geval was dat de situatie in Amerika beter zou zijn, dan was dat mede te danken aan de grote hoeveelheid aandacht en geld dat het bedrijfsleven daar aan de universiteiten besteedde. In Nederland was hier geen sprake van en leek eerder het omgekeerde het geval. Als voorbeeld noemde hij Pakhoed die subsidie toekende aan een buitenlandse onderwijsinstelling in plaats van aan een nederlandse.

Een ander punt van kritiek was dat het blindelings kopiëren van de Amerikaanse situatie in Europa tot brokken zou leiden. Hiermee citeerde hij een uitspraak van de president van Harvard, de heer Derek Bok.

Na deze bliksemanval op de opstelling van het nederlandse bedrijfsleven begon hij de bruikbaarheid van de nederlandse academici in dit bedrijfsleven te bespreken. Als het grootste voordeel van academici, mits ze participeerden, noemde hij hun flexibiliteit. Hij bedoelde daarmee dat ze geleerd hebben zich aan te kunnen passen aan de steeds snellere wisseling van kennisregimes. Hiermee zat hij op de lijn van de heer Deetman die het aanleren van bepaalde 'manier van denken' als de voornaamste doelstelling van een universitaire opleiding zag.

Deze flexibiliteit geeft academici ook een voorsprong op HBO'ers. HBO'ers hebben een hoop praktische kennis geleerd die na verloop van een paar jaar weer is verouderd. Zij missen dan de capaciteiten om zich de nieuwe kennis eigen te maken omdat zij nooit geleerd hebben hoe dit te doen.

Speciale aandacht voor bedrijfseconomen en bedrijfskundigen is in de ogen van de heer Rinnooy Kan dan ook overbodig. De hoeveelheid praktische kennis doet niet ter zake, dat doet alleen de geleerde flexibiliteit.

Echter, niet alle kritiek van het bedrijfsleven op de universiteiten werd door hem onterecht gevonden. Hij pleitte dan ook voor de oprichting van een adviesorgaan waarin beide partijen zitting hebben. Doel van de oprichting is de kwaliteitsbewaking van het niveau van de academici. Deze gedachte troffen we ook aan bij de heer Kamp, één van de latere sprekers.

Net als de heer Deetman is de heer Rinnooy Kan sterk voor samenwerking. Hij verweet de minister echter wel van alles te willen maar er geen geld voor over te hebben. De samenwerking kan plaatsvinden op verschillende manieren. Hij noemde het geven van naervaringsonderwijs door de universiteiten, kennisoverdracht van het bedrijfsleven naar universiteit (gastcolleges), en het doen van gezamenlijk onderzoek. Dit alles echter wel onder strikte afspraken zodat een goede verdeling van de lasten en lusten gegarandeerd is. Bij dit pleidooi voor vergaande samenwerking stelde hij net als de minister van onderwijs wel de voorwaarde dat het fundamenteel wetenschappelijk onderzoek gehandhaafd blijft.

In het laatste deel van zijn betoog gaf hij antwoord op de vraag of de universiteiten marktgericht moeten gaan denken. Hij was van mening dat de universiteiten dit allang deden. Daar ze echter op zoveel verschillende markten hetzij als vrager (bijvoorbeeld naar wetenschappelijk personeel) hetzij als aanbieder (bijvoorbeeld van afgestudeerden) optreden is het probleem het juiste evenwicht tussen al die marktposities te vinden.

Ook de heer Rinnooy Kan ziet als oplossing van het probleem een goed overleg en samenwerking tussen beide partijen. Hij eist van het bedrijfsleven dan wel een rea-

listische kijk op de problemen en duidelijk geformuleerde wensen.

De Belgische deskundige

Als een dominee die op de kansel stond, oreerde de heer André van Beylen, adjunct afgevaardigd beheerder Stichting Industrie en Universiteit, over de relaties tussen onderwijs en industrie. Hij betoogde vol vuur dat -in ieder geval in België- de vertegenwoordigers van de twee olie en water zijn: 'ze moeten voortdurend weer gemengd worden, ze bezitten een natuurlijke neiging om uit elkaar te gaan.'

Het was maar al te goed dat de lezing van Van Beylen op papier stond, want anders was zijn speech niet te begrijpen geweest. Nu kunnen we achteraf constateren dat zijn verhaal uit een aantal tijdsperiodes bestond; de geschiedenis en ontwikkeling van de Stichting Industrie en Universiteit. In vogelvlucht: 1956, de Stichting houdt zich bezig met de vervolmaking van ondernemingsleiders want 'de kaderleden, de ondernemers en de werknemers van morgen zijn vandaag merendeels studenten.'

Het jaar 1970 wordt gekenmerkt door expansie: 'het objectief bestond in de versterking van de kwaliteit van het onderwijs en van het onderzoek in management in de belgische universiteiten'. Er ontstonden doctoraal en post-doctoraal programma's, praktijkgericht en wetenschappelijk van hoog niveau.

Hieruit blijkt wel dat de Belgen ons voor gingen in het verzinnen van ideeën om bedrijfsleven en universiteit beter op elkaar te laten aansluiten.

Maar 1980 wordt het jaar van bezinning en herziening van de actie. De nieuwe doelstelling zou voortaan bestaan in de 'systematische' organisatie van de permanente vorming van directieleden en kaderleden in 'alle' met de onderneming verwante disciplines.

Een laatste punt dat wij uit de lezing van Van Beylen willen halen -omdat het een term is die we nog vaak zullen tegenkomen- is het 'Human Resources Management' met de toevoeging van Van Beylen 1987-1990.

Het heeft te maken met een onderzoeksprogramma met als doelstelling 'te komen tot een betere kennis van wat er in de belgische bedrijven gebeurt op het gebied van Human resources management en tot het formuleren van zinvolle en op de praktijk gerichte aanbevelingen ter zake'.

Ook hierbij is er volgens Van Beylen een nauwe samenwerking tussen bedrijven en de onderzoeksploegen noodzakelijk. Zou het door deze organisatie Stichting Industrie-Universiteit nu echt beter gaan met de aansluiting van de kennis van academici en de kennis die het bedrijfsleven van ze verwacht? In ieder geval hoor je het belgische bedrijfsleven er minder over zeuren.

Na-ervaring, goede ervaring?

Na de heer van Beylen was het woord aan de heer Crijns. Hij is voorzitter van de directie bij Pakhoed. Hij besprak de mogelijkheden om naervaring-opleidingen te kunnen volgen in en buiten Nederland. Een naervaring-opleiding is er voor personen die reeds in het bedrijfsleven werken. Het biedt de mogelijkheid tot bijscholing om zodoende de kennis up to date te houden. De reden waarom Pakhoed op zoek ging naar een naervaring-opleiding was, dat ze een groep van sleutelfunctionarissen wilden hebben die dezelfde taal, formules en concepten bezigden. Hiermee probeerde het bedrijf te bereiken dat in de toekomst voorstellen eenduidig worden beoordeeld en beslissingen coherent worden uitgevoerd. Om die reden moest een gedeelte van het hoog- en middenkader bijgeschoold worden. De minimale grootte van de groep noemde de heer Crijns 'de kritische massa'. Het leek wel natuurkunde!

Nu was er een groot aanbod van naervaring-opleidingen waaruit een verstandige keuze gemaakt moest worden. Men kon kiezen uit cursussen, seminars en conferenties. Gekozen werd voor het eerste omdat je daar tenminste nog iets van opstak. Nu moest nog beslist worden welke cursus. Ze werden beoordeeld op tijdsduur, de confrontatie academia-real life en de samenstelling van de deelnemers (homogeen of een melange van verschillende nationaliteiten, bedrijfstakken etc.).

Pakhoed koos voor een cursus met lesperiodes die korter waren dan een jaar. De cursus was zodanig opgebouwd dat relatief korte lesperiodes werden afgewisseld met periodes dat men zich weer in het bedrijf bevond. Zo werd voorkomen dat de cursist vervreemde van het bedrijf. De cursus had een heterogene groep cursisten en had als leerdoel een verbreden van het kennisgebied en het aanleren van concepten.

Vijf jaar nadat de cursus was afgelopen had iedere deelnemer promotie gemaakt, waarvan 77% binnen en 23% buiten het bedrijf. De kritische massa bleek uit 30% van de top 100 managers te bestaan.

Opvallend was dat uit het verhaal van de heer Crijns bleek dat er voor het topmanagement geen geschikte naervaringsopleiding bestond. Hun mogelijkheden tot naervaring beperkten zich tot het deelnemen aan conferenties.

Het verhaal van de heer Crijns was dus een mooi voorbeeld van een geslaagde naervarings-cursus. Jammer genoeg voor de Nederlandse universiteiten viel de keuze van Pakhoed op een buitenlands opleidingsinstituut. Die was dan ook nog eens opgericht door het bedrijfsleven zelf. De verwezenlijking van het idee van de heer Rinnooy Kan om de Erasmusuniversiteit te voorzien van een 'Pakhoed denktank' en een 'AMRO-kennisbank' kan zo nog wel even op zich laten wachten.

Supermens

De hekksluiter van de rij sprekers was de heer Kamp. Hij is directeur generaal personeelszaken bij de ABN.

Het spreken in het openbaar ging hem niet zo best af. Hij haperde vaak en uh-de wat weg. Dit maakte goed luisteren vermoeiend. Hij probeerde de eisen vanuit het bedrijfsleven aan academici te verduidelijken en ook hij probeerde tot een oplossing van het probleem te komen. De eisen die door de heer Kamp werden gesteld kwamen in grote lijnen overeen met de uitkomsten uit het rapport dat de minister van onderwijs citeerde.

Zo benadrukte hij dat academici op zichzelf staande persoonlijkheden moesten zijn en over een minimum aan academisch niveau moesten beschikken. Wat bedoelde de heer Kamp hiermee? Hij kwam met een lijstje van kenmerken van een op zich-

moesten zijn. Dat dit misschien wat overdreven was werd duidelijk toen hij in een poging tot relativeren een dia van een schaaap met vijf poten vertoonde.

De eis van een minimum aan academisch niveau werd in andere bewoordingen ook al genoemd door de heer Rinnooy Kan. Hij eiste een zo groot mogelijke diepgang van de studie en een ruime mate van intellectuele betrokkenheid van de student. Dat het tussen die twee niet geheel koek en ei was blijkt uit het volgende.

Het was volgens de heer Kamp vaak moeilijk die academicus te vinden met de juiste combinatie van kwaliteiten zodat hij aan beide eisen voldoet. Naar zijn mening waren de juiste mensen het best vertegenwoordigd in de groep van de zogenaamde 'generalisten'. Hierover werd in de inleiding reeds gesproken, hieruit concludeerde hij dat er dus meer economische en be-

Over de aankleding van een NCD-congres valt niet te klagen, de hele dag door gratis koffie, thee en fris. En dan tussen de middag een lunch, niet gewoon een broodje ham of kaas, maar een ruime keuze vis, vlees, kaasjes en wat daar onder kan. Diep onder de indruk van de overvloed aan eten en drinken schoven wij aan bij de heer Penne.

De heer Penne introduceerde zichzelf met de opmerking dat het niveau van de dag hem teleurstelde. Onze mening over Rinnooy Kan's welsprekendheid werd door hem niet gedeeld. Hij had gehoopt op concretere resultaten. Het stelde hem teleur dat de deelname van het bedrijfsleven zo klein was ten opzichte van die van de universiteiten. De heer Penne zelf was directeur van de firma Zwijns & co, een handelsmaatschappij. Hij heeft economie gestudeerd in België en is na afronding van zijn studie iedere vijf jaar van baan gewisseld.

Op de vraag of zijn studie economie hem van nut was geweest antwoordde hij bevestigend. Hij had echter kritiek op de academici van nu. Ze zouden teveel wachten op bevelen van boven en vergeten zelf initiatieven te nemen. Hem had het aan ondernemingsgeest niet ontbroken en dat had hem, zoals wij zelf konden zien, geen slecht gedaan. Een NCD-dag betekende niet een dagje uit, de zaak blijft belangrijk, ook voor de heer Penne, want voordat de middagsessie zou beginnen, moest hij nog even zijn secretaresse bellen.

zelf staande persoonlijkheid. Daaruit kon men concluderen dat de academicus over leiderskwaliteiten moest beschikken. Zoals daar zijn inzicht in menselijke verhoudingen, adequaat kunnen reageren en stressbestendig zijn.

Met een minimum aan academisch niveau werd bedoeld het hebben van vakkennis, getoonde belangstelling voor universitaire disciplines en het ontplooiën van activiteiten naast de studie. De activiteiten moesten bij voorkeur die zijn waarin hij blij gaf van een bezit aan organisatietalent en een liefde voor het vak. Daarbij moest de academicus ook in het bezit zijn van een 'mix van bescheidenheid en zelfvertrouwen' bij het hanteren van de aan de universiteit verkregen kennis.

Kortom en heel scala aan kenmerken die allemaal in één supermens verenigd

drijfskundige opleidingen moesten komen. Hij vertelde ook dat de ABN onderzocht of het niet net zo aantrekkelijk zou zijn HBO'ers aan te nemen in plaats van studenten nieuwe stijl. HBO'ers zijn goedkoper en de kennisachterstand ten opzichte van de huidige academici zou wel eens heel klein kunnen zijn. Deze ideeën werden door de heer Rinnooy Kan bestreden (zie het voorgaande).

Vervolgens vertelde hij over de beoordeling van academici bij de ABN. Zij worden hier zeer intensief beoordeeld. Dat zag de heer Kamp als een groot voordeel. De 'goeden' kregen zo hun verdiende beloning en de 'slechten' konden op tijd gecorrigeerd worden. Voor beide groepen gold

'Een accountant is een manager'

De ervaringen van een accountant in opleiding

Het accountancyberoep is de laatste jaren sterk gestegen in populariteit, zeker bij de economie studenten. De accountantskantoren voeren ook een campagne om juist economen aan te trekken, zie de vele oproepen in diverse bladen om te komen solliciteren. De kantoren hebben een tekort aan bedrijfsconomen en er is dan ook geen werkloosheid onder accountancystudenten. Maar wat doet een accountant nu de hele dag en wat doe je als net afgestudeerde econoom bij en accountantskantoor. Hoe werkt de sollicitatieprocedure en aan welke eisen moet je voldoen. Een gesprek met Gerrit van Elburg, een afgestudeerd econoom werkzaam bij Klynveld Kraaijenhof en Co.

Gerrit van Elburg is na zijn middelbare school economie gaan studeren, maar heeft ook met de gedachte gespeeld om de HEAO te gaan doen of bij de belastingdienst te gaan werken op het niveau van adjunct-accountant. Bij deze functie ga je twee dagen naar school en werk je drie dagen. In 1980 schreef hij zich in bij de UvA. In 1984 had hij zijn kandidaats en maakte hij een planning voor de volgende twee jaar, welke vakken hij nog moest halen om in 1986 af te studeren. Hij koos bij zijn afstudeerrichting de accountancy.

Wat trok je zo aan bij deze afstudeerrichting?

'Je hebt voor mij grofweg drie afstudeerrichtingen in de economie. Dat is op de eerste plaats de macro/microrichting, maar deze richting leek me te theoretisch en viel dus af. De tweede richting is de informatierichting, dit was voor mij een te specialistische richting. Dan hou je de bedrijfseconomische richting over. Deze verdeel ik in een aantal richtingen, bijvoorbeeld de marketing-, de organisatie- en de accountancyrichting. Door de accountancy krijg je een hele goede basis om eigenlijk alles te gaan doen. Je leert cijfers van een bedrijf op een snelle manier te doorgronden en zodoende kan je snel zien waar de knelpunten liggen en wat je eraan moet doen. Het gaat misschien wat ver om te zeggen dat je voor elke functie accountant geweest moet zijn, maar soms krijg ik het gevoel wel.'

Je bent in september 1986 afgestudeerd, lagen de banen voor het oprapen toen je klaar was?

'Ik ben begonnen met het volgen van de AIESEC-dagen. De eerste dag is een kennismakend met diverse bedrijven.

Ik wilde in de accountancy gaan werken. Je kan dit doen bij de overheid, bij de grote bedrijven of de accountancykantoren. Deze laatste kan je weer onderverdelen in nederlandse en internationale kantoren. Het verschil tussen de internationale en de nederlandse kantoren is dat de internationale kantoren kleiner zijn, vaak zijn er meer hoger opgeleide personen



(HEAO,drs) en de aanpak is meer gestandariseerd met speciale standaard software pakketten. De Nederlandse kantoren hebben een gevarieerder klantenpakket, minder reistijd naar de kantoren en meer ruimte voor opleidingen. Deze keuze heb ik gemaakt bij de derde AIESEC-dag. De tweede heb ik overgeslagen, want dit is een sollicitatiebrievendag en dat is bij accountancy niet nodig, daar kun je het telefonisch afdoen. Ik heb tijdens de derde dag gesproken met diverse accountantskantoren en KKC vroeg of ze een uitnodiging mochten sturen voor een vervolgesprek. Die keuze van welk kantoor ging op basis van mijn gevoel. Uiteindelijk kan de snelheid van de postbeantwoording en de correctheid van de brieven de doorslag geven. Bij KKC sprak mij vooral de professionele aanpak aan'.

Je bent één van de vele sollicitanten, waar letten ze op bij de selectieprocedure?

'Een accountantskantoor maakt een planning op jaarbasis. We hebben ieder jaar bijvoorbeeld 20 economen, 40 HEAO'ers en 80 VWO'ers nodig. Iedereen mag langskomen voor een gesprek. Verloopt het gesprek goed dan volgt er een vervolgesprek, maar iedere sollicitant staat op zich. Er zijn bepaalde vaste normen waar mensen aan moeten voldoen en iedere sollicitant wordt op basis van die normen geselecteerd. Op het moment dat je voldoet aan het profiel wat zij van een econoom verwachten, kun je binnen komen. Dat betekent dat het streefgetal van bijvoorbeeld 20 economen het ene jaar wel en het andere jaar niet gehaald wordt.

Mijn idee wat nou die selectiecriteria zijn waaraan je moet voldoen is het volgende. Iedereen die economie gestudeerd heeft, heeft de capaciteiten om accountant te worden en zou dus bij een accountantskantoor kunnen gaan werken. Intelligentie en hoge cijfers is allemaal heel mooi, maar dat is niet het eerste waar men op let. Ze selecteren meer op basis van je instelling, je mentaliteit. Ik weet dat dit een gevaarlijke uitspraak is, maar dat gevoel is bij mij blijven hangen. Weten wat je wilt, begrijpen wat het vak inhoudt en een instelling van een doorzetter. Ze hebben net zo lief iemand die met moeite afgestudeerd is, als iemand die fluitend afgestudeerd is, want degene met moeite heeft al laten zien dat hij/zij een doorzetter is. Je moet daarnaast ook andere dingen buiten je studie gedaan hebben, bijvoorbeeld in een bestuur zitten, anders ben je een te eenzijdig figuur en ben je ook niet 'vennoottabel'. Een misvatting die ik uit de weg wil ruimen is die van dat een accountant alleen maar controleert, meer dan 50% van zijn tijd besteedt hij aan managementtaken. Een accountant is een manager van mensen en geen manager van machines of wat dan ook. Daarom moet je goede sociale vaardigheden hebben

en je moet blijk geven van een bredere interesse dan de accountancy.'

Hoe is de aansluiting tussen theorie en praktijk? Weet je veel?

'Nou dat valt wel tegen. Het is iets totaal anders dan je gewend bent. Het duurt wel even voordat je die omschakeling te pakken hebt. Als je binnenkomt bij een accountantskantoor ben je assistent en vorm je de basis. Jij voert de controle uit en bekijkt of de lonen die op de W en V staan ook werkelijk als loon zijn uitbetaald en of hierover genoeg sociale premies zijn afgedragen. Je moet zorgen dat je dat kan laten weten aan de controleleider. In plaats van een uittreksel van een boek voor jezelf maken, moet je nu leren een verslag te maken van je controle, waaruit snel en begrijpelijk valt op te maken wat er aan de hand is. Je schrijft niets voor jezelf, maar je schrijft altijd voor anderen. Dat is dus een heel andere denkwijze. Je kunt het pas goed nadat je het een aantal keren fout gedaan hebt. Het moeilijke met economen is dat ze zich een vrij aardig oordeel kunnen vormen over bedrijven, maar dat ze de wijze waarop dit cijfermateriaal aan de hand van cijfermateriaal gevormd moet worden, de vastlegging, vaak missen. Je kan je dus een oordeel vormen, maar je weet niet op grond van wat. Deze aansluiting tussen basis en oordeel komt pas na anderhalf jaar. Je moet binnen anderhalf jaar tijd komen op het praktische niveau van hoofdassistent.'

Wat moet ik me voorstellen bij de eerste werkdag?

'Je moet een accountantskantoor zien als een fabriek. Er worden ieder jaar een groot aantal mensen aangenomen. De hele organisatie is er dan ook op ingespeeld om nieuwe mensen op te vangen. Bij KKC probeert men de mensen per 1 september in dienst te krijgen en er is op 1 september dan ook een algemene introductiedag. Op 2 september is dan je eerste werkdag. Je krijgt een begeleider toegewezen. De taak van de begeleider is je op te vangen, wegwijs te maken en in te plannen. Het echte werk komt pas als je meegaat naar de klant. Je wordt dan voorgesteld door de controleleider aan de klant, zodat die weet wie er de komende weken rondloopt en controlewerkzaamheden verricht. De controleleider vertelt je vervolgens wat een bedrijf doet, specifieke dingen, aantal personeelsleden, hoe de controle in elkaar steekt en geeft zo een globaal beeld van het bedrijf. Daarna vertelt hij wat hij verwacht van jou in de komende periode, bijvoorbeeld controle van de kosten. Hij vertelt ook hoe dat moet gaan gebeuren en daarna kun je aan de slag. In het begin is een controleleider of een ervaren assistent daarbij aanwezig, zodat je alles kunt vragen. Door te vragen en fouten te maken leer je hoe het moet.'

Je werkt nu bijna een half jaar bij KKC. Waar bestaan je dagelijkse werkzaamheden nu uit?

'Ik ben nu hoofdassistent en omdat ik net begonnen ben moet ik veel ervaring opdoen. Ik ben momenteel nog bezig onder het niveau van hoofdassistent. Ik moet nu de basis der controletechnieken onder de knie krijgen, dat is niet het interessantste werk, maar toch is dat erg belangrijk, want je moet later als accountant aan je assistenten kunnen uitleggen wat ze moeten doen en je moet die assistenten ook kunnen beoordelen. Je moet dan weten wat de basisvaardigheden zijn en hoe ze moeten worden uitgevoerd.'

'Ik ben op 1 september begonnen bij KKC. Je komt binnen op het niveau van hoofdassistent. Daaronder zitten seniorassistenten en juniorassistenten. Na anderhalf jaar en het tentamen Administratieve Organisatie (A.O.) wordt je controleleider. Als je daarna register accountant bent geworden (een theoretisch opleiding) kan je, totaal 3½ jaar na het in dienst treden, de functie van accountant krijgen. Dan kan je 3 jaar later accountant-medewerker worden en weer 5 jaar later vennoot. Over 5 jaar ga ik voor mezelf de balans opmaken. Wil ik tot m'n 65ste blijven of wil ik wat anders? Maar voorlopig heb ik het hier nog naar mijn zin!'

Koos Boering

vervolg 'Het NCD Congres'

dat ze nu sneller tot de bedrijfscultuur doordrongen. Of het hier een educatief beleid betreft of een keiharde selectieprocedure blijft echter de vraag.

Het wordt saai maar het is dan ook erg voor de hand liggend, ook de heer Kamp zag in samenwerking de oplossing. Hij stelde voor docenten aan het hoger onderwijs mee te laten draaien in de bedrijven. Het omgekeerde van wat de heren Deetman en Rinnooy Kan voorstelden. Doel is dat de 'stagaire's' kennis nemen van de selectiecriteria in het bedrijfsleven. Het onderwijs kunnen zij hier later dan aan aanpassen. Duidelijk was echter dat als het beschikken over retorische vaardigheid één van de vereisten zou zijn, de heer Kamp als eerste zou afvallen.

Panel

Zoals bij elk congres over welk onderwerp dan ook, was aan het eind van de dag een paneldiscussie gepland. Het probleem met deze discussies is dat iedereen -of bijna iedereen- naar huis of elders wil en dat er weinig vuurwerk is.

De voorzitter Twijnstra -buitengewoon hoogleraar bedrijfsorganisatie van de VU- maakte van te voren duidelijk dat het panel verboden was onderling te discussieren, de discussie moest vooral met de zaal plaatsvinden. Voor de pauze was gevraagd of de

mensen die aan de andere kant van het podium zaten, zo vriendelijk zouden willen zijn vragen alvast in te sturen, dat resulteerde in één vraag per panellid. Bij het stellen en beantwoorden van de vragen tochtte het van de open deuren.

Het meest interessante van het panel was de manier waarop de verschillende heren, dames in de club, zich aan het publiek presenteerden. Elk van de deelnemers had twee minutende tijd om een stelling te deponeren, waaruit hun indruk van de dag of het onderwerp zich liet zien. Om en om kwam er iemand uit het bedrijfsleven en iemand van de universiteit aan het woord.

De heer Van Gils was door deze dag in verwarring geraakt; hij wist niet meer wat de essentie of identiteit van de universiteit was. Volgens zijn mening zou er een verarming optreden als de nadruk zou komen te liggen op het klaarstomen van achttien- en negentienjarigen voor het bedrijfsleven. Het overdragen van een historisch gevoel en culturele waarden is zeker zo belangrijk. De heer Prins had het over de kosten van een student; nu kost een student, vanwege de tweefasestructuur, bijna de helft minder dan vijf jaar terug toen deze verandering werd doorgevoerd.

Een aardige opmerking kwam van de heer In't Veld die namens het ministerie van

onderwijs en wetenschappen sprak. Hij zei dat het kleuteronderwijs aanmerkelijk duurder was dan het wetenschappelijk onderwijs. Dat we ons daarom niet moesten beklagen over het feit dat kleuter zo duur waren, maar dat we ons zorgen moesten maken dat we zo weinig aan dat wetenschappelijk onderwijs uitgaven. Laten we hopen dat alleen minister Deetman's neus verstopt was en niet zijn oren.

Ondanks de vele tegenstellingen zijn beide partijen ervan overtuigd dat samenwerking de oplossing is. Hierbij denkt men aan overleg en wederzijdse integratie, dat wil zeggen dat behalve studenten ook wetenschappelijk medewerkers en hoogleraren, kennis vergaren in het bedrijfsleven en dat vaker praktijkmensen worden betrokken bij het onderwijs aan de universiteit.

*Pieter van der Meché en
Marleen Janssen Groesbeek*



VAN DIEN ∴ CO*
TREEDT GRAAG
IN CONTACT MET
AMBITIEUZE
BIJNA
AFGESTUDEERDE
BEDRIJFS-
ECONOMEN M/V

Van Dien ∴ Co Accountants

Schriftelijke sollicitaties te richten aan
Van Dien + Co Accountants, t.a.v.
de heer R.H. van Ede, Hoofd Personeelszaken,
Fizeastraat 2, 1097 SC Amsterdam, tel. 020-5686610.

*Van Dien + Co Accountants maakt deel uit van de Van Dien groep en is lid van Deloitte Haskins & Sells International. Een organisatie met 26.000 medewerkers in 71 landen.

Alkmaar Almere Amsterdam Arnhem-Velp Breda Eindhoven Enschede Gouda 's-Gravenhage-Rijswijk Groningen-Haren Haarlem 's-Hertogenbosch Hoogeveen Leeuwarden Lelystad Lochem Maastricht Roosendaal Rotterdam Tilburg Utrecht Venlo Zaandam Zwolle Willemstad (Curaçao) Oranjestad (Aruba) Philipsburg (St. Maarten)

Naam: drs A.T.

Opleiding: academisch (economie)

Studieduur: 5.5 jaar

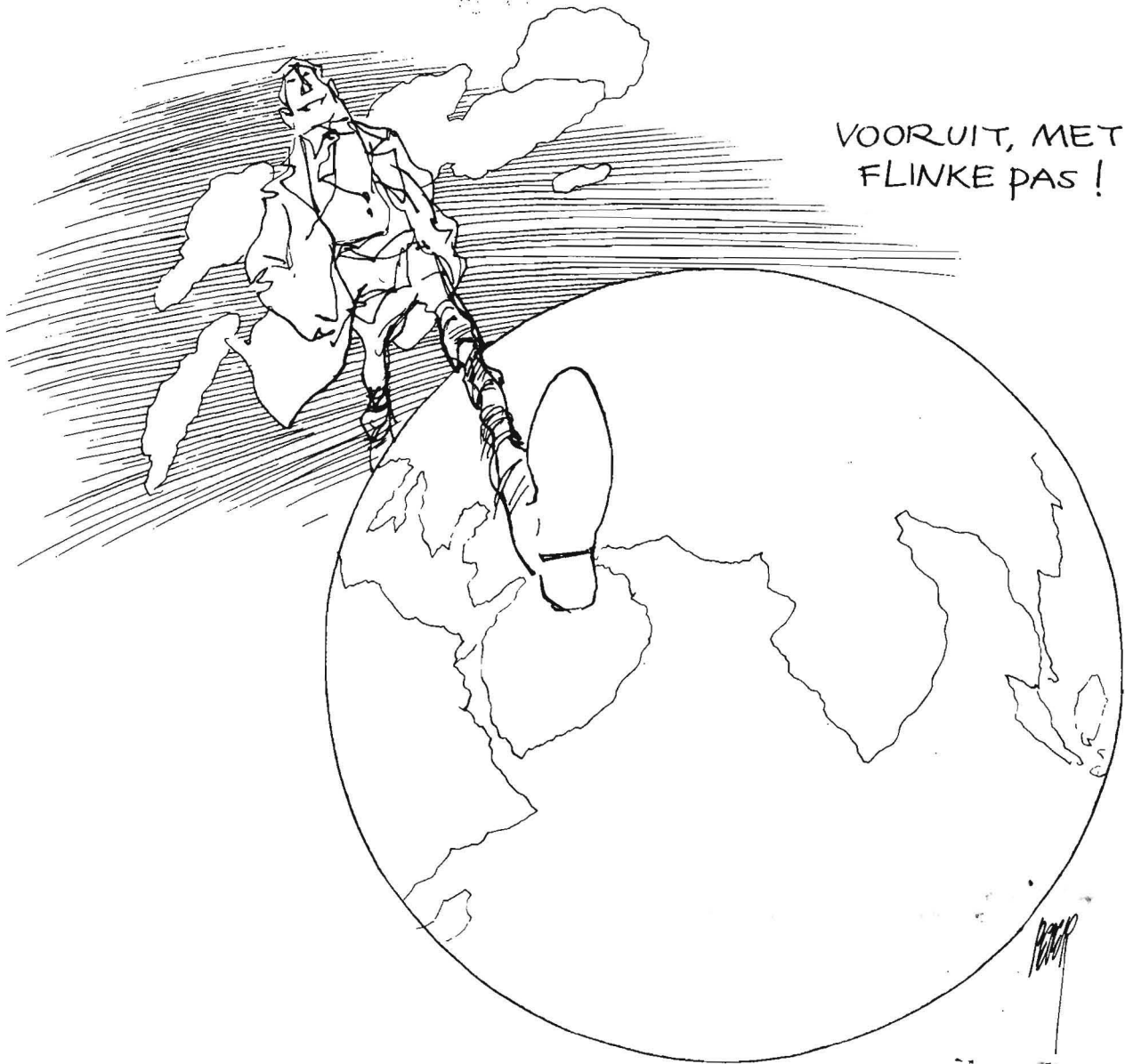
Studiekosten: f11.500,00 (excl.woonlasten)

Praktische ervaring: ????

A.T. werd klaargestoomd als theoreticus maar heeft praktisch te weinig geleerd. Opereren in het strakke keurslijf van de Twee Fasen Structuur betekent weinig ruimte voor studenten om in de werkpraktijk van economen te kijken. Stages of werkopdrachten worden zelden of nooit beloond met studiepunten. Studievertraging zal dan ook snel het gevolg zijn. De NOBAS wil hier iets aan doen. In ons onlangs verschenen Stagerapport (verkrijgbaar op de NOBAS-kamer) worden hier een aantal oplossingen gepresenteerd. Centraal hierbij staat dat voor een kwalitatief goede stage beloning in studiepunten mogelijk moet zijn. Om onder andere dit te realiseren hebben wij bij de komende Faculteitsraadverkiezingen jullie steun nodig.

UNILEVER SUMMER COURSE

VOOR DOCTORAAL STUDENTEN (AFSTUDEREND).
29 JUNI TOT EN MET 3 JULI 1987



'n Inspirerend kijkje achter de schermen van het bedrijfsleven. Mensen uit de praktijk belichten onderwerpen als Financiën en Economie - Marketing - Reclame - Research - Productie - enz.

Plaats van handeling: Rotterdam (Unilever-hoofdkantoor) en Unilevervestigingen elders in Nederland.

Huisvesting: Hotelaccommodatie in Rotterdam.

Inschrijving: Formulieren vóór 1 mei a.s. opsturen naar Nederlandse Unilever Bedrijven B.V., Unilever Summer Course, Sectie Management Development, Postbus 760, 3000 DK Rotterdam.

Aantal plaatsen: Maximaal 30. Bij overtekening volgt evenredige verdeling over de universiteiten en studierichtingen.

Inschrijfgeld: f 75,-. Te voldoen na acceptatie van inschrijving.

Alle inlichtingen: Algemene Personeelszaken Nederland, telefoon 010-4644244.

UNILEVER
'N WERELD VAN MOGELIJKHEDEN

27 april tot en met 12 mei: verkiezingen voor
FACULTEITSRAAD EN UNIVERSITEITSRAAD

STEM



AGE voor:

- goed onderwijs
- een centrale bibliotheek
- keuze tussen intensief onderwijs (kleine groepen) en extensief onderwijs (zelfstudie)
- gelijke kansen voor iedereen



Lees voor verdere informatie ons verkiezingsprogramma!!

AGE Jodenbreestraat 23, kamer 2163, telefoon 525.4122

"JE CARRIÈRE GAAT ZO HOOG ALS HET NIVEAU VAN JE TEGENSPELERS."



"Het niveau van degene die aan jouw advies gehoor geeft, zegt veel over de kwaliteit van dat advies. Dus vanzelfsprekend wordt je eigen niveau afgemeten naar het niveau van de tegenspelers waarmee men je ziet werken. Dat geldt in de marketingwereld, in de overheids sfeer en evenzeer in de accountancy.

Wat dat betreft kom je als bedrijfseconoom bij KMG Klynveld Kraayenhof & Co. goed terecht. Je werkt daar in een bedrijf met hoog-gekwalificeerde mensen, en je wordt er geconfronteerd met werk en relaties waar je veel van kunt leren.

Accountancy is bij KKC niet alleen jaarrekeningcontrole; de opdrachtgevers van KKC vragen méér. Een goed doorwrocht advies, en een creatieve benadering van de bedrijfseconomische gegevens bijvoorbeeld.

Kijk, dat vind ik nou zo boeiend aan de accountancy: dat je samen met de cliënt problemen oplost, en samen commerciële kansen creëert."

Snelle carrière-ontwikkeling door integratie van theorie en praktijk

KMG Klynveld Kraayenhof & Co., Nederlands grootste accountantskantoor, werkt voor tal van nationaal en internationaal opererende bedrijven.

Zowel de omvang van de organisatie als het werkkterrein maken KKC uitzonderlijk aantrekkelijk voor afgestudeerde bedrijfseconomen die door willen in de accountancy.

In Nederland werken aan gevarieerde opdrachten bij grote, middelgrote en kleine bedrijven, stichtingen en overheidsinstellingen zo'n 2000 personeelsleden bij 25 kantoren. Binnen KMG Klynveld Main Goederder wordt internationaal samengewerkt in 70 landen.

Economen die bij KKC hun loopbaan starten, werken op hoog professioneel niveau met afwisseling in het werk. Dit draagt er toe bij dat men bij KKC zeer snel carrière kan maken. Overigens zijn er voor belangstellenden ook mogelijkheden buiten de accountancy pur sang. KKC werkt nauw samen met KMG Klynveld Bosboom Hegener Organisatie-adviseurs en met Meijburg & Co. belastingadviseurs.

Door het samen aan opdrachten werken met deze organisaties wordt de kennis verbreed. Ook is het mogelijk in het advieswerk en de EDP-auditing stage te lopen.

Toekomst en succes

Om na uw doctoraal uw loopbaan uit te bouwen tot een succes is het van belang dat u de juiste beslissing neemt. Dat kan alleen dan als u goed geïnformeerd bent over alle mogelijkheden.

Wij nodigen u uit om vóór uw afstuderen een afspraak te maken voor een oriënterend gesprek. Vergelijk uw en onze mogelijkheden.

Bel voor een afspraak Louis Chr. Dell, telefoon 020-5461238 of schrijf naar KMG Klynveld Kraayenhof & Co., Afdeling Personeelszaken, Prinses Irenestraat 59, 1077 WV Amsterdam.

KMG Klynveld Kraayenhof & Co.

Accountants

Kantoren in Nederland
Amsterdam, Alkmaar, Almere, Amersfoort, Apeldoorn, Arnhem, Breda,
Deventer, Doetinchem, Dordrecht, Drachten, Eindhoven, 's-Gravenhage,
Groningen, Haarlem, Heerlen, Hengelo, 's-Hertogenbosch, Hoorn,
Leeuwarden, Middelburg, Nijmegen, Rotterdam, Utrecht en Zwolle.

Micro-economie 2, overschrijven maar weer!

Micro-economie 2 is een verplicht doctoraal vak waar de meeste studenten over struikelen. In onze serie 'colleges' een verslag van een hoorcollege en een werkgroep.

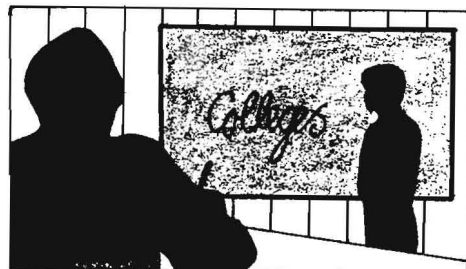
In eerste instantie waren de hoorcolleges gepland op dinsdagmiddag van 12.15-14.00u. in 1174. Maar door de overweldigende belangstelling leek het Prof. Dr. J. Hartog beter het college op te splitsen in twee hoorcolleges. Dit was ook nodig want in de eerste week zaten de studenten in de ramen en op de grond.

Ik volg het hoorcollege op dinsdagmiddag 24 februari van 14.15-16.00u. Er zijn pak weg 40 mensen. Over het algemeen wordt het eerste college drukker bezocht omdat het aansluit met het programma van de ochtend.

Prof. Dr. Hartog maakt gebruik van de microfoon en het valt mij op dat deze niet piept. De professor is goed te verstaan en beheerst ook nog de kunst van het doceren (niet voor iedereen weggelegd, zo is mijn ervaring). In het eerste uur wordt een duidelijk verhaal verteld met behulp van de 'overheadprojector' en af en toe het bord. Dit is goed leesbaar en iedereen krijgt genoeg tijd het belangrijkste over te schrijven, en dat is geen overbodige luxe. Het

verhaal volgt de lijn van de syllabus en de stof is erg taai met veel wiskundige vergelijkingen die een ondergrond bieden voor de economische theorie.

Er worden nu vier syllabi gebruikt die het boek 'Microeconomics' van Gjavelle & Rees vervangen. En als ik de verhalen mag geloven was dat boek een verschrikking. Mw. Drs. H.A. Pott-Buter die de werkgroep op maandag geeft is niet erg te spreken over de syllabi. Ze bekritiseert met name de notatie van de wiskundige vergelijkingen. Ook deze werkgroep wordt druk bezocht. Op het hoorcollege worden vragen uitgedeeld op losse stencils en deze worden behandeld in de werkgroep. Hierbij komt de 'overheadprojector' weer in hH spel; overschrijven maar! Deze school-



se wijze van college geven brengt in ieder geval een rustige sfeer. Er is geen tijd om iets tegen je buurman/vrouw te zeggen want dan mis je de uitwerking van opgave X. Al met al geen boeiend college.

Misschien is het een goed idee voor de Vakgroep Micro-economie, zelf een syllabus samen te stellen met alle aantekeningen en uitwerkingen die nu aan de studenten worden opgediend. Er komt dan misschien ruimte om meer boeiends te vertellen.

In ieder geval hoop ik dat iedereen het tentamen van 20 maart gehaald heeft.

Liset van Doorn.

Belderok

COLUMN

Trompetten

- Weet je wat ik het mooiste vindt van deze elpee?
- Nee
- Steeds even dat 'hip hip' er tussendoor. Heel bescheiden eigenlijk maar toch ondeugend en een duidelijk onderdeel van het nummer. Wacht, ik zoek het even op.
- Ik heb een passie voor trompetten, vooral voor meerdere tegelijk. Dan hoor je zo' nummer dat rustig begint maar waaraan je merkt dat er nog heel wat gaat komen. En opeens komen daar de trompetten, met z'n drieën of vieren tegelijk, tatar! Fantastisch.
- Dit is trouwens ook goed. Even inhouden en dan net iets later beginnen dan je verwacht. Nee zie je, nou ben ik toch te vroeg. Het is verdomd moeilijk.
- Massale koren, dat vindt ik iets geweldigs. Daar krijg je zo'n heersend gevoel van, goddelijk zou ik haast zeggen. Daarbij bij vergeleken is alles triviaal. Zo moet het bedoeld zijn.
- Luister zo meteen komt het. Ja, papadapapa hip hip, hoor je het? Hip hip. Zo vanzelfsprekend hè, daar is ie weer, hip hip.
- Van een requiem wordt ik altijd zo fundamenteel. Dan zak ik helemaal weg in een prettig droeve stemming.
- Dat is ook historisch! Weet je nog in Griekenland? Nachten

- zweefden we op de muziek. Schitterend die klagende gitaren en die rustgevende drums. Die plaat ruikt nog naar olijfolie.
- Na een requiem zet ik altijd Vivaldi op. Dan kom ik van een prettig droeve stemming in een ingehouden blijde bui, dan ga ik weer iets doen, iets ondernemen. Vooral zondag is een prima requiem-Vivaldi-dag. Wat zei je nu? Griekenland? Dat was helemaal niet in Griekenland.
- Ja zeker wel. Zomer '72.
- Nee nee, dat was Portugal, ik weet het zeker. Ik kan me nog herinneren dat we Portugese wijn dronken, dus dat moet Portugal geweest zijn.
- Ach kom op, in '74 waren we in Portugal, dat was met die dikke Franse jongen en toen we die lama tegenkwamen. In Griekenland kwamen we die Noorse snelwandelaar tegen en hebben we bedorven kip gegeten.
- Stil es. Moet je dit eens horen.
- Wat dan? Ik hoor niks.
- Nou luister dan!
- Zit je me nou in de maling te nemen?
- Nee, beslist niet. Luister dan.
- Maar ik hoor echt niets.
- Precies, dat bedoel ik nou.

Belderok

Hierbij mijn laatste raadsaam. Per 31 maart treed ik af als student-lid van het faculteitsbestuur. Ik word opgevolgd door Dick Rüger. Dick was voor de NOBAS lid van de faculteitsraad. Naast de benoeming van mijn opvolger werden er nog andere onderwerpen besproken in de reguliere-faculteitsraadvergadering van 2 maart. Maar alvorens ik daarover bericht wil ik nog verslag doen van twee extra raadsvergaderingen van 9 en 20 februari.

Extra faculteitsraden

In de vorige Raadsaam heb ik getracht uiteen te zetten hoe de problemen over het toekomstig formatie-perspektief (lees: het toekomstig aantal arbeidsplaatsen aan onze faculteit) zijn ontstaan. Op 9 februari heeft de faculteitsraad een extra vergadering gehouden waarin unaniem een motie is aangenomen. In deze motie werd de faculteitsgemeenschap opgeroepen om het onderwijs en het onderzoek te staken op het moment dat vaststaat dat de faculteit een daling krijgt in het aantal wetenschappelijke personeelsleden. Met deze motie in de hand is het faculteitsbestuur naar het College van Bestuur gestapt en heeft een voorstel gedaan. Het College-lid Poppe moest hierover nadenken en zou ons na twee weken zijn standpunt geven. In de extra raadsvergadering van 20 februari gingen de leden van de raad akkoord met het voorstel van het faculteitsbestuur om de uitslag van dit overleg af te wachten alvorens tot een staking over te gaan.

Wel sprak de raad als zijn mening uit dat het maximaal aantal eerstejaars 560 blijft, mits er extra formatieplaatsen geleverd worden. Hiertoe bleek de heer Poppe bereid, zij het dat deze extra docenten alleen maar onderwijs mogen geven. Per 30 extra studenten zou er dan 1 extra docent voor 2 jaar geleverd worden. In de faculteitsraadvergadering van 2 maart bleek dat de raad het principieel onaanvaardbaar vindt dat onderwijs en onderzoek van elkaar losgekoppeld worden. De raad vraagt ongeveer 1 extra docent op 20 studenten. Een bijkomend argument hiervoor is dat de arbeidsmarkt voor economen zodanig is dat er niemand te krijgen is voor alleen onderwijs-taken. Dit onderwerp zal vervolgd worden.

Nieuwe hoogleraren

De dekaan deelde de raad mee dat het College van Bestuur twee 'deeltijd-hoogleraren' aan onze faculteit heeft benoemd. Het betrof twee vacatures waarover de faculteitsraad geadviseerd had.

De vakature Hendriks (Bouweconomie) zal na vijf jaar bezet worden door prof. Kruijt. Prof. Kruijt is op dit moment al hoogleraar ruimtelijke economie in Nijmegen en hoofd van het Bureau Economisch Onderzoek van de gemeente Amsterdam. Deze vakature heeft zo lang opengestaan omdat onze faculteit gezamenlijk met de Technische Universiteiten Delft en Eindhoven een hoogleraar zou benoemen. Er onstond echter veel vertraging door bezuinigingen (m.n. in Eindhoven) en onenigheid over de meest geschikte kandidaat (Delft vs. Amsterdam). Uiteindelijk heeft Amsterdam besloten prof. Kruijt te benoemen en de Delftse hoogleraar te zijner tijd een medebenoeming bij ons te geven. Deze medebenoeming zou alleen symbolisch zijn om de bestaande samenwerkingsovereenkomst tussen Amsterdam, Delft en Eindhoven vorm te geven.

De tweede hoogleraarsbenoeming betrof de vakature van Stuijvenberg (Economische Geschiedenis) en bestond sinds 1984. De heer Noordegraaf zal binnenkort zijn intrek nemen in het laatste 'buitengewest' van de faculteit aan de Herengracht. Dit is niet zo'n grote verhuizing voor de heer Noordegraaf want hij was medewerker bij de vakgroep Economische en Sociale Geschiedenis van de Letterenfaculteit en werkte zodoende in het P.C. Hooft-huis.

Bul-uitreiking

Naar aanleiding van een verzoek van de NOBAS zal de

dokoraal-examencommissie gevraagd worden de bul-uitreiking te veranderen. Op dit moment vindt deze eens per maand plaats in de facultaire borrelruimte (met kunst-openhaard) op de vierde verdieping. Buiten het feit dat velen deze ruimte niet sfeervol genoeg vinden voor de uitreiking, komen er ook veel opmerkingen over de onpersoonlijkheid van de ceremonie. Een verdediging voor deze onpersoonlijkheid is dat er zoveel studenten zijn die maandelijks hun dokoraal-diploma moeten krijgen. De studenten suggereerden nu om de scriptiebegeleider te betrekken bij de uitreiking van het diploma. Dit gebeurt ook bij massale studies zoals rechten. Het faculteitsbestuur zal er bij de dokoraal-examencommissie op aandringen de ceremonie een persoonlijker karakter te geven.

Studieruimte-openstelling

In de faculteitsraad van december j.l. was er door studenten gevraagd of het mogelijk is dat de studieruimte bij de bibliotheek Micro/Macro/Ismog geopend is als de bibliotheek gesloten is. Het komt namelijk voor dat bij onverwachte afwezigheid van de bibliothecaresse de studieruimte ook dicht is. Enkele jaren geleden is er o.a. een afscheiding geplaatst tussen de bibliotheek en studieruimte om deze laatste niet te hoeven afsluiten indien de bibliotheek onbeheerd is. In de praktijk bleek echter dat er enige alpinisten onder ons zijn met als hobby: economie boeken verzamelen. Desondanks zal er wederom geprobeerd worden de studieruimte bij afwezigheid van toezicht open te stellen. Zonder nu meteen een pleidooi te willen houden voor burgerwachten zou ik toch aan iedereen willen vragen al te enthousiaste alpinisten te vragen de boeken die ze lenen ook te registreren.

Aantal tentamens

In de vorige raadsaam heb ik het probleem van het wegblijven van tentamens en het onvoldoende voorbereid verschijnen uiteengezet. Eén van de gesuggereerde oplossingen is het aantal malen dat een vak per jaar wordt getentamineerd terug te brengen van vier naar drie. Het aantal tentamenronden zou wel op vier gehandhaafd moeten blijven. De onderwijscommissie heeft zich over dit voorstel gebogen en is met een verdeeld advies gekomen. De docent-leden waren niet gelukkig met deze oplossing maar achtten gezien de werkdruk van de medewerkers de oplossing aanvaardbaar. De studenten (AGE en NOBAS) meenden dat door deze voorgestelde reductie de studievoortgang zou worden belemmerd. Het faculteitsbestuur was van mening dat de reductie onvermijdelijk was mits er minimaal één tentamenkans aangeboden wordt onmiddellijk na het college en de september-ronde wordt gehandhaafd.

In de faculteitsraad bleek de tegenstelling tussen studenten en docenten weer op te gaan. Dankzij de steun van drs. Maria Brouwer voor het studentenstandpunt werd de voorgestelde reductie verworpen. De oplossing voor het wegblijven bij tentamens moet nu ergens anders vandaan komen. Over het invoeren van mogelijke sancties wordt juridisch advies ingewonnen. De AGE stelt nog voor om ook een wiskundig/statistisch advies in te winnen over de mogelijkheid van het geven van een betrouwbare schatting van het aantal tentamen-deelnemers.

Bedankje

Tot zover mijn laatste raadsaam. Ik wil van deze ruimte gebruik maken om iedereen te bedanken voor de steun en de samenwerking die ik de afgelopen jaren heb gehad bij mijn werkzaamheden als faculteitsraadlid en studentbestuurslid. Vooral de studentenfrakties AktieGroep Economen en de NOBAS zijn een belangrijke steun geweest voor de nodige rug-gesteun en inspiratie. Dankzij de goede samenwerking heb ik het ook nog een prettige tijd gevonden.

scheltema holkema vermeulen

Belassa, B., a.o. -Towards renewed economic growth in Latin America. Inst. for Econ. Affairs, 1986,	f 65,65	Morgan, G. -Images of organizations. Sage, 1986,	f 52,20
Berns, E.E., red. -Adam Smith. Ethiek, politiek, economie. Tilburg Univ. Press, 1986,	f 28,00	Naylor, T.H. -The corporate strategy matrix. Basic Books, 1986,	f 79,35
Clerx, J.M.M.J. -Nederland en de liberalisatie van het handels- en betalingsverkeer (1945-1958). Wolters-Noordhoff, 1986,	f 45,00	Porter, M.E. -Competition in global industries. HBS Press, 1986,	f 95,25
Cohen, K.J., a.o. -The microstructure of security markets. Prentice Hall, 1986,	f 145,60	Overkleef, D. & Groosman, L.E. -Het Dekker perspectief. Kluwer/Veen, 1987,	f 34,50
Halberstam, D. -The reckoning. Morrow, 1986,	f 52,05	de Sitter, L.U., e.a. -het flexibele bedrijf. Kluwer, 1986,	f 75,00
Kleinknecht, A. -Innovation patterns in crisis and prosperity. Schumpeter's long cycle revisited. MacMillan, 1987,	f 110,00	Tulder, R. van, red. -Touwtrekken om technologie. Anne Vondeling St., z.j.	f 22,50
		Winham, G.R. -International trade and the Tokyo Round negotiation. Princeton U.P., 1986,	f 35,25

boekverkopers

Koningsplein Amsterdam Tel. 26 72 12



Een illustratie uit de brochure

Voor postdoctorale studenten accountancy hebben wij een zeer informatief boekje geschreven

Openhartig

Het boekje gaat o.a. in op uw carrière als drs/a.s. register-accountant. Het doet dat niet in vrijblijvende, algemene termen, nee het geeft exacte voorlichting. Dus vertelt het ook over zaken die u in het begin kunnen tegenvallen. Met een zelfde openhartigheid schrijven wij over onze motieven bij het aantrekken van jonge academici en geeft de

voorzitter van de Raad van Bestuur een onverbloemd oordeel over onze Maatschap en haar toekomst.

Interesse?

U kunt deze brochure schriftelijk of telefonisch bestellen. Antwoordnummer 11. 3720 VB Biltoven. Tel. 030-790844. Vraagt u naar mevrouw Kluiters?



Dijker en Doornbos

Registeraccountants

Behorende tot de

BIO/Dijker Groep