

*Sofa*



JULI 1997 JAARGANG 42 NR 220

# ROSTRA

ECONOMICA

En ze leefden nog lang en gelukkig...

# De kleur van diepgang.

Signaleren en anticiperen. Zoeken naar oplossingen, naar de juiste antwoorden. Als eerste. Liefst nog vóór de markt de vraag heeft gesteld. Op die manier bouwt KPN aan de toekomst.

Daarbij wordt alle ruimte gegeven aan de academicus die steeds verder wil, vakmatig én persoonlijk. Die de diepte in durft te gaan om weer boven te komen met vernieuwende ideeën, innovaties, inzichten. En die zo uitgroeit tot een absolute autoriteit in de markt.

Die bijna of pas afgestudeerde academicus vraagt bij Koninklijke PTT Nederland NV een sollicitatieformulier aan of belt voor meer informatie: 0800 - 0142.



Geef kleur aan vernieuwing. KPN

# INHOUD



## Mannen, baby's en de verdeling van de onbetaalde arbeid

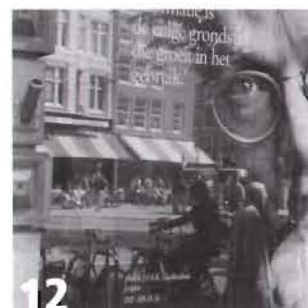
Een echte vent strijkt zijn eigen overhemd. De man van de toekomst neemt zorgverantwoordelijkheid. Aandacht voor de herverdeling van de onbetaalde arbeid.

*Susan van Velzen*

## Dingen die belangrijk zijn, gaan beter

Hoe bepaalt een professionele organisatie als de Universteit van Amsterdam haar strategie? Een interview met theoloog Sybolt Noorda, vice-voorzitter van het College van Bestuur.

*Kim van den Berg & Mark van de Logt*



## Bidden voor een hete zomer

De bierconsumptie stagneert, terwijl de produktie blijft stijgen. Waardoor worden de biercijfers bepaald? Welke wapens zetten de brouwers in bij de strijd om de consument? Heeft Nederland binnenkort een 'bierplas'?

*Karin Wolfs*

## Dans om de miljoenen

De voetbalsport is big business. Spelers, clubs, televisiestations en spelersmakelaars staan te trappelen om geld te investeren en bovenal te verdienen. De rijkste club maakt de dienst uit in de voetbaljungle.

*Edwin Peek*



### en verder...

Redactioneel	4	Economie op het podium	22
Pieken en Dalen	4	<i>Kim van den Berg</i>	
Column: Milieu boven werk	5	Biblinfo	25
<i>Rick van der Ploeg</i>		Zorg voor arbeid & kapitaal	26
Geluk binnen het gezin	8	<i>Karien Ris</i>	
<i>Erik J.S. Plug</i>		Sefa-pagina	29
Facts&Figures: Jan van de Poel	10	FAC nieuws	31
American football	18	Roetersstraat 11	35
<i>Bernard van den Berg</i>		Colofon	35
High tech in de lage landen	20		
<i>Maria Brouwer</i>			

Er was eens een man.

Er was eens een vrouw.

(Of andersom.)

Zij woonden in het paradijs en de natuur was hun huis. Kinderen waren nog niet geboren. Betaalde arbeid werd niet verricht, want zij zorgden voor elkaar. Zonder ruzie waren zij.

Maar toen trad een welvaartsdaling in: De ooievaar kwam langs. Deze gebeurtenis bracht allerlei minder paradijselijke gevolgen. Wie moest de afgeleverde engel verzorgen? En wie moest er in het levensonderhoud voorzien? Verschillende mogelijkheden passeerden de revue en uiteindelijk wonnen de specialisatievoordelen. Dit betekende dat mevrouw de kinderverzorging op zich nam en manlief de arbeidsmarkt betrad. De gelukzalige toestand was tot een bitter einde gekomen. Meneer zag zijn nageslacht nooit en mevrouw zag niets anders.

Hemel zij dank kwam het Hogere het ongelukkige gezin te hulp. De Commissie Dagindeling had oog voor de wenselijkheid van een samenleving, waarin zowel mannen als vrouwen betaalde en onbetaalde arbeid combineren. Beide partners moesten hun individuele nutsmaximalisatie alleen nog op elkaar afstemmen. 'Return to Eden' kwam in zicht.

Door alle aandacht voor de arbeidsmarkt was helaas de natuur in de vergetelheid geraakt. Er was nog maar weinig over van het groene van de schepping. Gelukkig bestond ook hiervoor een remedie. De nieuwe religie in het paradijs kreeg de naam 'Ecologische Belastinghervorming'.

Terwijl er hard aan omgeving en economie gesleuteld werd, werd het gezin ouder en grijzer. De taken waren langzamerhand zorgvuldig gespreid. De uitvoering ervan viel de gezinsleden echter steeds zwaarder. Lichaam en geest liepen niet langer in dezelfde pas, waardoor de voorziening in het levensonderhoud een probleem werd. Maar ook hier zag men het licht. Verzekeringshelden kwamen tegemoet in de oudedagsvoorziening met employee benefits en Total Company Care. Flexibiliteit en welzijn werden gewaarborgd.

En ze leefden nog lang en gelukkig...

## McDonalds

Om het feit luister bij te zetten dat het Amerikaanse McDonalds in 1955 is opgericht, had de hamburgergigant een nieuwe campagne bedacht. Na de talloze poppetjes, autootjes en andere frutsels als standaard actiemateriaal, ontstond het plan te garanderen dat een bestelling binnen 55 seconden gereed zou zijn. Was de bestelling dan nog niet klaar, dan zou McDonalds het eten en drinken gratis aanbieden. Reclamespotjes werden gemaakt en het concern was in de wolken over het idee fastfood nog faster te maken.

De franchisehouders dachten er echter anders over. Ze verwachtten ruzies met klanten over luttele seconden en voorspelden verliezen. Massaal stemden de vestigingshouders tegen het idee. Hierop blies het concern de 'campagne 55' voortijdig af.

Wel voerde McDonalds in de Verenigde Staten een ander plan door. Om het geboortjaar van het concern te promoten, kostte een maand lang een BigMac, een McShake en patat slechts 55 dollarcent. Ook met deze jubileumactie waren de franchisehouders niet tevreden, doordat de verkoop van de andere producten niet steeg, zoals de bedoeling was.

(Bron: de Volkskrant, 31 mei 1997)

## Hongkong

Met nog enkele weken te gaan voordat Hong Kong door de Engelsen officieel aan China wordt overgedragen, zijn de voorbereidingen hiervoor in volle gang. Een aanhanger van de Communistische Partij, Huang Wenfang, heeft in dit hele proces flinke verwarring gezaaid. Huang is namelijk van mening dat de Engelsen geblunderd hebben in de onderhandelingen in het begin van de jaren '80. "Ze hadden Hong Kong indertijd nooit terug hoeven geven," aldus Huang. Destijds zouden de Britten China zo onder druk hebben gezet, dat China zich genoodzaakt voelde Hong Kong terug te eisen.

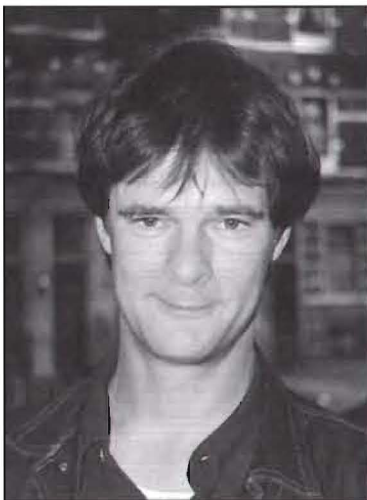
China's intenties waren, volgens Huang, de zaken te regelen zoals Portugal dat met haar kolonie Macau, gelegen vlakbij Hong Kong, gedaan heeft. Officiële soevereiniteit van China en de mogelijkheid voor Engeland om inspraak te behouden.

Of deze nieuwe visie, die haaks staakt op de Engelse versie, geheel op waarheid berust, blijft de vraag. In ieder geval is er verdeeldheid ontstaan. Britse journalisten stonden op hun achterste benen, terwijl het de inwoners van Hong Kong allemaal niet zo veel uitmaakt.

(Bron: The Economist, 17 mei 1997)

(JB)

Arbeid is een deugd. Toch is arbeid zwaar belast. Dit maakt arbeid duur en schaadt de werkgelegenheid. Vervuiling van de natuur is een zonde, maar is licht of niet belast. Er is bijvoorbeeld nog steeds geen kerosinebelasting om het vliegverkeer te remmen. Voor de landbouw leveren prijsgaranties voor boeren een prikkel tot overproductie en verzuring van het milieu. Gezond verstand stelt dat ecologische belastinghervorming een goede zaak is. Door zonden zwaarder te belasten en deugden te ontzien stijgen de prijzen van vervuilende activiteiten en daalt de prijs van arbeid. Dit stimuleert burgers en bedrijven minder te vervuilen terwijl de werkgelegenheid aantrekt: een tweesnijdend zwaard.



Toch zullen de werkgelegenheidseffecten teleurstellend zijn. Ten eerste: een vuiltax wordt uiteindelijk afgewenteld op arbeid. Kapitaal ontsnapt immers aan de vuiltax door productie activiteiten te verplaatsen naar het buitenland. Een energieheffing komt dus neer op een indirecte belasting op arbeid. Ten tweede: een energieheffing treft met name de lagere inkomens.

De politiek compenseert de lagere inkomens, maar dan is er minder ruimte voor een lagere belasting op de arbeid en stimulering van de werkgelegenheid. Ten derde: als de ontwikkeling van schone technologie niet op gang komt, is het overstappen van vuile op schone activiteiten kostbaar. De verbetering van de kwaliteit van het milieu moet dan vooral komen van economische krimp in plaats van substitutie van schone voor vuile productiefactoren. Het is dus zeer wel mogelijk dat de werkgelegenheid daalt en dan is er geen sprake van een tweesnijdend zwaard.

Omdat het in de praktijk moeilijk blijkt ecologische belastinghervorming in internationaal verband in te voeren, wordt de energieheffing beperkt tot kleinverbruikers om de schadelijke gevolgen voor de internationale concurrentiepositie van grootverbruikers te vermijden. Een gidsland wat betreft het milieubeleid kan echter een 'first mover'voordeel veroveren. Wanneer andere landen overstappen op een ambitieuzer milieubeleid, staat het gidsland in de startblokken om schone technologie te verkopen op de internationale markt. Dergelijke comparatieve voordelen in milieutechnologie komen voort uit het benutten van schaafeffecten en het investeren in onderzoek en ontwikkeling voordat andere landen hiertoe gestimuleerd worden.

Door de ecologische belastinghervorming te ondersteunen met fiscale faciliteiten voor bijvoorbeeld vervroegde afschrijving van milieu-investeringen en het stimuleren van groen beleggen moet het mogelijk zijn een krachtige impuls te geven aan de ontwikkeling van schone produktietechnieken en produkten. Ecologische belastinghervorming kan op termijn dus tot een belangrijke toename van de

werkgelegenheid in nieuwe, kennisintensieve sectoren leiden. Door inventie en innovatie van schone produktietechnieken en produkten is het mogelijk een verbetering van het milieu samen te laten gaan met meer werkgelegenheid.

Innovatie wordt geprikkeld door een prijs te rekenen voor vervuilende activiteiten. Daardoor zullen bedrijven en burgers aangemoedigd worden te besparen op energie en andere grondstoffen en restafval te hergebruiken. Een duidelijk voorbeeld hiervan treft men aan in de land- en tuinbouw. De kosten van de mestheffing, kosten van de afzet en/of verwerking van de mest werken als prikkel in het zoeken naar manieren om het overschot

aan fosfaat- en nitraatrijke mest te verkleinen. De mengvoederindustrie heeft ontdekt dat toevoeging van het enzym fytase de opname van fosfaat door het dier vermindert. De kosten van deze innovatie waren dermate hoog dat pas sinds kort dit enzym op grote schaal is toegevoegd. Daarmee wordt de productie van fosfaat in één klap met 30 procent teruggebracht.

## Milieu boven werk

Een ander voorbeeld is dat de verhoging van brandstofaccijnzen geleid heeft tot verbeterde katalysatoren en een meer efficiënte verbranding van benzine, verbeterde aerodynamica, en besparingen op het gewicht van auto's. Al deze innovaties leiden tot minder benzineverbruik van auto's. In de VS gaven autofabrikanten hun verzet tegen de aanscherping van uitstootnormen in Californië op en innoveerden om de concurrentieslag met milieuvriendelijker auto's uit Japan niet te verliezen.

Nederland heeft een sterke concurrentiepositie op de internationale milieumarkt en is netto-exporteur van milieutechnologie. Hogere milieunormen hebben geleid tot hogere omzetten in de diverse sectoren. Zo heeft 'duurzaam bouwen' een additionele omzet van 4 à 5 miljard gegenereerd. De ontwikkeling van milieuvriendelijke produktietechnieken en produkten zal een sterke groeiemarkt zijn in de komende jaren.

Door een hogere prijs te rekenen voor vervuilende activiteiten zal de Nederlandse eco-industrie geprikkeld worden haar internationale concurrentiepositie te versterken en zullen steeds meer sectoren van de economie overschakelen van bulk naar kennisintensieve produkten. Daarnaast zullen sommige vervuilende sectoren aan kracht inboeten, terwijl relatief kennisintensieve, milieuvriendelijke sectoren, zoals de internationale dienstverlening, met name op het financiële en het logistieke vlak, hun positie zullen versterken.

Door een hogere prijs te rekenen voor vervuilende activiteiten zal de Nederlandse eco-industrie geprikkeld worden haar internationale concurrentiepositie te versterken en zullen steeds meer sectoren van de economie overschakelen van bulk naar kennisintensieve produkten. Daarnaast zullen sommige vervuilende sectoren aan kracht inboeten, terwijl relatief kennisintensieve, milieuvriendelijke sectoren, zoals de internationale dienstverlening, met name op het financiële en het logistieke vlak, hun positie zullen versterken.

*Rick van der Ploeg is hoogleraar staathuishoudkunde aan de Universiteit van Amsterdam en financieel woordvoerder van de Tweede-Kamerfractie van de PvdA.*

# Mannen, baby's

## en de verdeling van de onbetaalde arbeid

**De toekomst is niet aan mannen zonder zorgverantwoordelijkheden. Het kostwinnersgezin is niet langer het uitgangspunt van het overheidsbeleid. Maar is al deze aandacht voor herverdeling van onbetaalde arbeid niet overbodig? En hoe zit het met de voordelen van specialisatie?**

SUSAN VAN VELZEN

Macho-mannen, losjes te definiëren als mannen die niet zorgen, zijn uit. Althans, dat is de indruk die wordt gewekt door overheid, vakbonden en een flink deel der politici. Met steun in de rug van wat reclamebureaus worden allerlei kretes op de gewone burger losgelaten. Misschien om vrouwen even te laten vergeten dat ze wandelende pizzadozen zijn, wordt een fijn uitzierende man met ontbloot bovenlijf en baby aan de borst overal in het land tentoongesteld. Mannen zelf worden aangesproken met opmerkingen als 'Hallo, ik ben je vader', gevolgd door de suggestie 'denk eens aan een deeltijdbaan'. De slimme meid die rond 1990 haar intrede deed in het publieke debat wordt nu gepaard aan de nieuwe man: 'een echte vent strijkt zijn eigen overhemd'.

Op een wat prozaïscher toon wordt ook in verschillende overheidspublicaties duidelijk gesteld dat de toekomst niet aan mannen zonder zorgverantwoordelijkheden is. Al een aantal jaren geleden werd in het beleidsplan *Met het oog op 1995* het stimuleren van een herverdeling van de onbetaalde arbeid tot één van de speerpunten van het (emancipatie)overheidsbeleid gemaakt. In 1993 werd de projectgroep Herverdeling onbetaalde arbeid ingesteld, welke op haar beurt de Commissie Toekomstscenario's Herverdeling Onbetaalde Arbeid in het leven riep. De voorlopig laatste actie van overheidswege is de instelling van de Commissie Dagindeling. Centraal in de (deels nog te publiceren) adviezen van deze commissies staat de wenselijkheid van een samenleving waarin zowel mannen als vrouwen betaalde en onbetaalde arbeid combineren. Waar voorheen het kostwinnersgezin

als uitgangspunt van beleid werd genomen, wordt nu nadrukkelijk gekozen voor het concept van werknemers met zorgtaken.

### Tussen wens en praktijk

Een eerste vraag die zich opdringt, is in hoeverre al deze aandacht voor een herverdeling van de onbetaalde arbeid tegenwoordig niet overbodig is. Volgens sommigen is een herverdeling gewoon een kwestie van tijd en komt het vooral door verschillen tussen generaties dat gemiddeld gesproken de arbeidsverdeling nog tamelijk traditioneel is. Uit *Tijdopnamen*, een publicatie van het Sociaal en Cultureel Planbureau, wordt evenwel duidelijk dat een dergelijke redenering al te simpel is. Hoewel er ontegenzeggelijk een tendens naar een meer gelijke verdeling van de arbeid waarneembaar is, is het verschil in tijdsbesteding tussen mannen en vrouwen nog steeds aanzienlijk. Dit is met name voor paren met kinderen het geval. In zo'n twintig jaar tijd blijkt de verdeling van de onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen met kinderen nauwelijks gewijzigd, ondanks de groei van het aantal tweeverdieners en anderhalfverdienersgezinnen. Het dit jaar voor het eerst gepubliceerde *Jaarboek Emancipatie* laat zien dat samenwonende of gehuwde vrouwen met kinderen jonger dan 12 jaar in 1995 zo'n acht en een half uur per week betaalde arbeid en 42 uur zorgarbeid verrichtten. Voor mannen uit de vergelijkbare groep geldt dat zij gemiddeld 37 uur per week aan betaalde arbeid besteedden, en 15 uur aan zorgarbeid. Hoewel ondertussen ruim twee derde van de Nederlandse bevolking vindt dat

mannen en vrouwen de onbetaalde arbeid gelijk zouden moeten verdelen, is dit in de praktijk in ieder geval voor paren met kinderen dus nog nauwelijks het geval. Ook in Nederland moeten er paren rondlopen die net als het door Arlie Hochschild in de jaren tachtig geïnterviewde Amerikaanse tweeverdienersgezin volhouden dat - hoewel zij verreweg het merendeel van de onbetaalde arbeid op zich neemt - ze de boel gelijk verdelen; immers, zij hebben afgesproken dat zij het bovenste gedeelte van het huis onderhoudt (dat is, het woongedeelte), en hij het onderste (dat is, de garage en de kelder).

### Voordelen van specialisatie

En wat dan nog, is de logische vervolgvraag. Het is niet direct duidelijk waarom een ongelijke verdeling van de arbeid per se slecht is. Het is niet ondenkbaar dat het juist efficiënt is dat mannen en vrouwen de arbeid zo verdelen. In de economische literatuur zijn er voldoende voorbeelden van analyses te vinden die laten zien dat er onder bepaalde voorwaarden heel wat voordelen aan een ramelijk stringente verdeling van de arbeid tussen mannen en vrouwen zitten. De meest bekende analyses zijn waarschijnlijk die van Nobelprijswinnaar en Chicago-econoom Gary Becker. Becker ziet gezinnen niet zozeer als consumptieve eenheden, maar als kleine fabrieken die gebruik kunnen maken van specialisatievoordelen. In plaats van alles zelf te doen, kunnen twee personen samen een huishouden vormen, de taken verdelen en de vruchten van hun beider arbeid met elkaar ruilen. Door efficiënt gebruik te maken van eventuele verschillen in produktiviteit op de arbeids-

markt en thuis en/of door doelgerichte investeringen in verschillende soorten menselijk kapitaal, kunnen door een proces van specialisatie en ruil de produktiekosten omlaag worden gebracht. Een tweepersoonshuishouden kan zo een hoger welvaartsniveau bereiken dan twee personen die los van elkaar een huishouding voeren.

Tegen zo'n achtergrond, zo stellen Hagenaars & Wunderink van Veen zuinigjes, lijkt het regeringsbeleid om een gelijke verdeling van de onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen te faciliteren "in strijd met de conclusie dat een 'ongelijke' arbeidsverdeling door de bijbehorende specialisatievoordelen optimaal kan zijn voor een huishouden". Waarom dan toch die nadruk op herverdeling? Ook hier moet de verklaring worden gezocht in het verschil tussen theoretische eenvoud en de complexiteiten van de praktijk (zie ook het artikel van Erik Plug op pagina acht van deze Rostra). Hier wil ik op één van deze complexiteiten ingaan.

### Onzekerheid en specialisatie

Becker's uiteenzetting over de voordelen van een tamelijk stringente verdeling van de arbeid tussen mannen en vrouwen stoelt onder andere op de aanname dat mensen met complementaire vaardigheden kosteloos en moeiteloos bij elkaar kunnen worden gebracht en ook blijven. In de praktijk is deze aanname tamelijk onrealistisch, zeker anno 1997. We scheiden wat af, tegenwoordig. Sommige frisse stelletjes voorzien dat de relatie niet al te lang zal duren of houden in hun achterhoofd althans rekening met deze mogelijkheid. Zij maken in eerste instantie minder nadrukkelijk gebruik van de voordelen van een taakverdeling waarbij met name één persoon binnen het huishouden de zorg voor kinderen en het huishouden op zich neemt. Pas als zij zich voldoende zekerheid over het voortbestaan van de relatie hebben verworven, gaan ze over tot een meer specifieke verdeling van de arbeid. Het resultaat van dit behoedzame gedrag is dat deze mensen later trouwen en ook later kinderen krijgen. Andere stelletjes zijn wat minder twijfelachtig over de duurzaamheid van hun relatie. Zij zien aan het begin van de relatie vooral de voordelen van een vergaande

arbeidsverdeling, en proberen deze te benutten. Dit kan verstandig zijn als blijkt dat de relatie inderdaad stand houdt, maar is minder optimaal als later blijkt dat de match toch niet zo goed is. In dit laatste geval kan de voorheen optimale situatie omslaan in een zeer nadelige situatie, met name voor diegenen die het leeuwedeel van de onbetaalde arbeid hebben verricht en relatief weinig arbeidsmarktvering hebben opgedaan. In het merendeel van de gevallen gaat het hier om vrouwen.

### Veranderende tijden

Dit punt kan ook meer algemeen worden geformuleerd. Voorzover er inderdaad voordelen aan een traditionele verdeling van de arbeid zijn verbonden, kunnen deze zich in

impliciet 'sociaal contract' met twee componenten, een gender contract en een arbeidscontract. Het gender contract stipuleerde dat vrouwen het grootste deel van de zorgarbeid en huishoudelijke taken op zich namen, terwijl mannen de taak als voornaamste kostwinner kregen toegewezen. Het arbeidscontract bevestigde deze verdeling van de arbeid tussen mannen en vrouwen door de een heel leven lang voltijdswerkende hoofdkostwinner als norm te stellen. Zolang de dagelijkse bezigheden van mannen en vrouwen in de pas liepen met dit sociale contract, functioneerde het niet slecht. In de loop der tijd is het evenwel gaan wringen met de veranderende sociale werkelijkheid waarin het traditionele kostwinnersgezin haar dominantie langzaam



'Hallo, ik ben je vader'

FOTO: KARIN WOLFS

een markteconomie vooral materialiseren als het huishouden in ieder geval één (hoofd)kostwinner heeft en het gezin er ook op kan vertrouwen dat deze kostwinner inkomen blijft genereren. Als de kans op het wegvallen van dit inkomen toeneemt, dan vervalt veelal de economische rationale achter een ver doorgevoerde arbeidsverdeling. Becker's ideeën over de verdeling van de arbeid binnen het gezin kregen een eerste formulering halverwege de jaren zestig, toen het traditionele kostwinnersgezin nog dominant was. De maatschappij van toen - het arbeidsbestel, het sociale zekerheidsstelsel en de organisatie van de zorg - was gebaseerd op wat de OESO omschrijft als een

verloor. Vrouwen zijn in toenemende mate gaan participeren op de arbeidsmarkt, zij het in deeltijdbanen. Het aantal scheidingen is toegenomen, evenals de meer algemene individualisering van de samenleving. Daarnaast neemt de baanonzekerheid af, vanwege een relatief hoge werkloosheid, een groot aantal arbeidsongeschikten en een tendens naar flexibilisering van de arbeid. Alleen al om deze redenen lijkt de overheid er verstandig aan te doen mannen en vrouwen middels het afficheren van mannen met baby's aan de borst op de voordelen van een gelijke taakverdeling te wijzen.

*Susan van Velzen is AiO bij de vakgroep Algemene Economie.*

□

# GELUK

## b i n n e n h e t g e z i n

**Het gezin als geluksmaximerende entiteit of als verzameling van individuen met uiteenlopende voorkeuren? Binnen de economie is op dit gebied sprake van een kloof tussen theorie en praktijk.**

**Een eigentijds onderzoek naar betaalde en onbetaalde arbeid, kinderen en welvaart.**

**Denken partners hetzelfde over geld en geluk?**

ERIK J.S. PLUG

De hoeksteen van de samenleving, het gezin, staat te trillen op haar grondvesten. De traditionele relatie tussen twee partners wordt steeds minder waargenomen. Zowel onder jongeren als ouderen neemt het percentage alleenstaanden toe. Twintigers en dertigers vinden moeilijker een partner en ouderen met een partner besluiten vaker te scheiden. Ook de Nederlandse politiek onderkent het probleem en poogt het Nederlandse belastingstelsel een meer individuele basis te geven.

En economen? Welke rol dichtten economen het gezin toe? Op theoretisch gebied speelt het gezin een ondergeschikte rol; de hoofdrol is daar gereserveerd voor het individu waarbij het gezin de resultante is van zijn geluksmaximerend gedrag. Hetzelfde geldt natuurlijk voor de partner; deze streeft immers ook naar maximaal geluk. Nadat twee partners besloten hebben om samen verder te gaan, verworden zij tot een consumerende entiteit (het gezin) die als één entiteit verder gaat met geluksmaximalisatie. Het is deze eenheid die de basis vormt van de meeste empirische onderzoeken binnen micro-economie. In de praktijk is het gezin de hoeksteen van micro-economie. Gemakshalve overbruggen economen echter het verschil tussen theorie en praktijk met zevenmijls laarzen en veronderstellen dat zowel het individuele als het totale geluksstreven van alle gezinsleden hetzelfde is.

Kan dit zomaar? Ja, luidde Becker's ant-

woord in 1974, volgens wie zelfs de meest recalcitrante, maar rationele puber het gelukkigst is als zijn vader ook gelukkig is. Want als zowel geld- als geluksmaximalisatie hetzelfde keuzeproces beschrijven, levert het de puber het meest op als zijn vader kan doen en laten wat hij wil. Becker's *Rotten Kid* idee is een gedachtenconstructie die erg wetenschappelijk overkomt. De afstand tussen theorie en praktijk is te groot.

Om enige inzichten te verwerven in de manier waarop geluk verdeeld is binnen het gezin, en met name het geluk van beide partners, is het belangrijk helderheid te krijgen omtrent het geluksbegrip zoals economen dat hanteren. Het idee is dat geluk toeneemt bij het doen van leuke dingen, waarbij de nadruk ligt op materiële zijde van geluk. Geluk wordt indirect gemeten door te kijken naar het gerealiseerde consumptiepatroon. Pas dan, zo vertellen economen, weet je wat iemand echt leuk en niet leuk vindt. Toch weet bijna geen enkele econoom wat geluk inhoudt; wat individuen maximeren is volstrekt onduidelijk.

Door op een alternatieve wijze geluk te meten is het mogelijk meer handen en voeten te geven aan het mystieke geluksbegrip. Zo kan mensen bijvoorbeeld op verschillende manieren gevraagd worden hoe gelukkig ze zijn. En bij ondervraging van beide partners, slaat de onderzoeker twee vliegen in een klap.

De eerste manier heeft betrekking op een eng geluksbegrip en meet de individuele gevoelens omtrent geld. We noemen dit welvaart. Via de 'Leiden school', een methode die voortbouwt op het gedachtengoed van Bernard van Praag, geven mensen aan van welk inkomen zij kunnen rondkomen. Op basis van deze subjectieve beoordeling wordt min of meer gemeten hoe mensen over hun eigen inkomen denken. Indirect geven zij hiermee een cijfer voor hun gezinsinkomen.

Omdat geld alleen echter niet gelukkig maakt wordt het meetinstrumentarium uitgebreid met een tweede vraag. Deze methode heeft betrekking op een ruim geluksbegrip; zij meet de kwaliteit van het leven in het algemeen. We noemen dit welzijn. In dit geval vertellen mensen hoe gelukkig ze zijn op een schaal van één tot tien. Cantril introduceerde deze methode in 1965.

### Hoe wordt over geld gedacht?

Wat zijn de resultaten van geluksmeting in engere zin, namelijk de waardering van inkomen? Allereerst blijkt een hoger inkomen een hoger cijfer te genereren. Logisch, met meer geld is meer mogelijk. Van elke extra verdiende gulden draagt echter slechts 60 procent bij tot extra welvaart. Het andere verdwijnt via het zogenaamde 'welvaartslek'. Van Praag noemt dit verschijnsel de *preference drift*. Met meer geld is meer mogelijk maar omdat je meer kan, nemen ie



verwachtingspatronen toe en wil je in het vervolg nog meer.

Ten tweede leiden kinderen tot een welvaartsdaling. Het hebben van kinderen houdt in dat er meer monden gevoed moeten worden en dat men dus minder met zijn geld kan doen. Gemiddeld heeft een gezin voor elk extra kind een inkomensstijging van twaalf procent nodig om even gelukkig te blijven.

Maar hoe zit het met de voorkeuren binnen het gezin? Denken partners verschillend over geld? In gezinnen met één kostwinner denken mannen en vrouwen hetzelfde over het totale gezinsinkomen. Beiden geven hetzelfde cijfer. Bij tweeverdieners is dit maar ten dele waar. Gemiddeld is zij minder gelukkig dan hij. De verklaring hiervoor is dat het referentiepunt van mannen en vrouwen bij het beantwoorden van de inkomenswaardingsvraag verschilt tussen één- en tweeverdieners. Bij éénverdieners is het referentiepunt de inkomenscapaciteit van de enige kostwinner. Dit geldt zowel voor de kostwinner als de partner. Bij tweeverdieners refereren beide partners aan hun eigen capaciteit om geld te vergaarn. Als zij minder verdient, is zij minder gelukkig omdat zij voor elke gulden harder moet werken.

### Hoe wordt over geluk gedacht?

Wat gebeurt er als we gaan kijken naar geluk in ruimere zin? Wederom blijkt geld gelukkig te maken. Natuurlijk is geld geen garantie voor geluk. Er zijn gelukkige mensen op bijstandsniveau en doodongelukkige miljonairs. Maar rijken zeggen vaker gelukkiger te zijn dan armen. Naast het inkomen maken een goede gezondheid, een duurzame relatie en het hebben van een baan gelukkig. Om eerlijk te zijn, zijn deze resultaten niet onverwacht. Dat neemt niet weg dat het prettig is dat deze gemeenplaatsten statistisch kloppen.

Wat is de geluksverdeling binnen een relatie? Is hij gelukkiger dan zij? Of andersom? In feite geven zowel mannen als vrouwen hetzelfde cijfer. Zowel voor hem als voor haar gelden de clichés dat inkomen, een goede gezondheid, een duurzame relatie en het hebben van een werk gelukkig maakt. Binnen dezelfde relatie hangt het geluk van de één af van het geluk van de ander. Bovendien geldt dat het eigen geluk belang-

rijker is dan het geluk van je partner. Dit geldt zowel voor de man als de vrouw. In 1853 verwoordde Adam Smith reeds dat "every man feels his own pleasures and his own pains more sensibly than those of other people. Of course, after the man himself, the members of his own family are naturally the objects of his warmest affection."

Op vele vlakken denken mannen en vrouwen hetzelfde over geluk. Toch zijn er ook verschillen. Mannen waarvan de vrouw geen betaalde arbeid verricht, zijn gelukkiger dan mannen met een werkende partner. Daarentegen zijn vrouwen waarvan de man

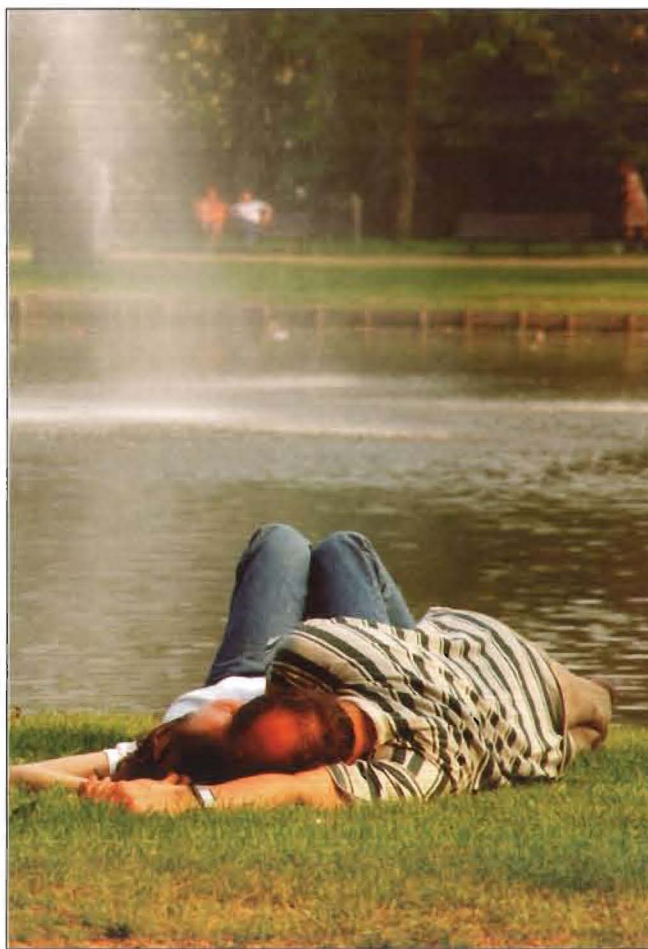


FOTO: KARIN WOLFFS

### Is hij gelukkiger dan zij?

betaald werkt gelukkiger dan vrouwen met een niet-werkende partner. Ook blijken vrouwen kinderen belangrijker vinden dan hun partner. Deze uitkomsten passen bij het beeld van het traditionele gezin waar de man betaald werkt en de vrouw onbetaald zorgt.

### Concluderende opmerkingen

Kunnen we nu concluderen dat het gezin zich gedraagt als een geluksmaximerende entiteit? In dit geval zullen zijn beslissingen haar geluk positief beïnvloeden en vice

versa. Ofwel, het geluksstreven van de een leidt automatisch tot het maximale geluk van de ander.

In de meeste gevallen denken partners op eenzelfde wijze over geld en geluk. Dit resultaat is weinig verrassend. Het lijkt redelijk te veronderstellen dat mensen die samenwonen en dezelfde pottemonnaie hanteren ongeveer dezelfde ideeën hebben omtrent hun geld en inkomen. Zelfs het ruimere geluksbegrip kent duidelijke overeenkomsten tussen partners.

Cruciale verschillen over hoe de partners denken over geld en geluk ontstaan als rekening gehouden wordt met de arbeidsverdeling binnen het huishouden. In gezinnen met één kostwinner is het geluk in enge zin gelijk verdeeld tussen man en vrouw. Beide partners denken hetzelfde over hun totale inkomen. Het geluk van beiden in een ruime context vertelt een ander verhaal. Omdat het verrichten van onbetaalde arbeid leidt tot een ongelukkiger bestaan kent een gezin met één kostwinner ook één slachtoffer.

In gezinnen met twee werkende partners denkt de man anders dan de vrouw over geld en geluk. Zodra hij meer verdient dan zij, is zij minder gelukkig. We hebben het nu over geluk in enge zin. Maar omdat beiden betaald werken zijn ze beiden in ruimere zin gelukkiger. Relatief bekeken is hij het minst gelukkig van de twee. De geluksverdeling in ruime zin vertelt namelijk dat haar werk zijn probleem is. Dit komt waarschijnlijk door ons calvinistische erfgoed; binnen het gezin hoort de man op te treden als enige kostwinner.

Kortom, op vele vlakken denken partners hetzelfde maar met betrekking tot de arbeidsmarkt zijn zij er nog niet uit.

*De auteur promoveerde onlangs aan deze universiteit bij prof. dr Bernard van Praag. De meeste resultaten komen dan ook uit zijn recent verschenen proefschrift. Zie Plug, E.J.S. 1997. Leyden welfare and beyond. Tinbergen reeks 148. Amsterdam, Thesis Publishers. Op het ogenblik is Erik Plug betrokken bij het Scholar Project.*

# Zweefvliegen, slipcursussen, survivaltochten, wildwaterkanoën.

## En waar komen wij mee?



### CAP GEMINI

MORE DEMANDING, MORE REWARDING.

Ja, ik wil meer weten over een carrière bij Cap Gemini.

Naam: \_\_\_\_\_ m/v\*

Voorletters: \_\_\_\_\_

Straat: \_\_\_\_\_

Postcode/plaats: \_\_\_\_\_

Telefoon: \_\_\_\_\_

Geboortedatum: \_\_\_\_\_ Afstudeerdatum: \_\_\_\_\_

Studierichting + afstudeerrichting: \_\_\_\_\_ hbo/WO\*

\*Doorhalen wat niet van toepassing is. Stuur deze bon in een ongefrankeerde enveloppe aan:  
Cap Gemini, Personeel Zaken, antwoordnummer 4313, 3500 VE Utrecht.  
<http://www.capgemini.nl>

UVA.

basisopleiding. Daarom is je studierichting ook niet het belangrijkste. Als je een goede start wilt maken in de informatietechnologie, dan is Cap Gemini waarschijnlijk geknipt voor jou. Daar kom je achter door de bon in te sturen of te bellen met: 030 252 6496. We sturen je dan snel ons informatiepakket toe.

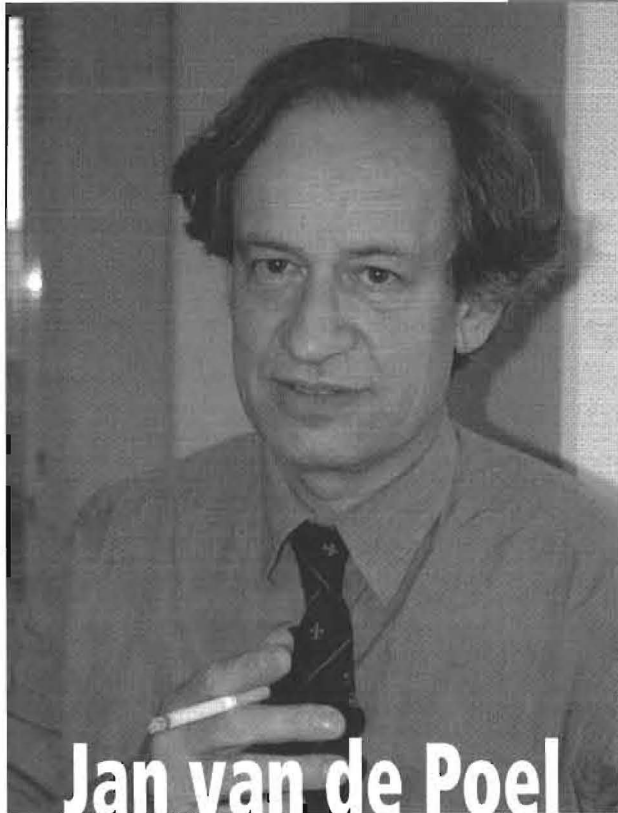


FOTO: KIM VAN DEN BERG

## Jan van de Poel

### GEBOORTEDATUM/ PLAATS

20 juni 1943, Hoogezand (Groningen)

### HUIDIGE FUNCTIE

Hoogleraar

### MEEST GELIEFDE IMAGO

"Thinking on his feet"

### KRANTEN/ TIJDSCHRIFTEN

NRC, het Financieele Dagblad, Wallstreet Journal, Elsevier

Soms ook: Vrij Nederland en de Volkskrant om het linkse gevoel te checken

### WAKKER TE MAKEN VOOR

Stevige vrijpartij met alcoholische versnaperingen

### BESTE EIGENSCHAP

Lief

### GROOTSTE ANGST

Niet meer mogen roken

### GROOTSTE UITDAGING

Zorgen dat enkele studenten topfuncties verwerven, zodat ze mij kunnen (en zullen) uitnodigen in hun sky-box bij Ajax

### WAT IS UW MEEST GEKOESTERDE OPVATTING

Dat er teveel geluld wordt

### HOE LANG BLIJFT U HIER?

For ever, for now

Professor van de Poel versterkt sinds dit collegejaar de vakgroep Financieel Management aan de FEE. Daarvoor was hij verbonden aan de Universiteit van Maastricht. Wat heeft hem doen besluiten naar Amsterdam te vertekken? "Het leek me een leuke faculteit. Ik kende Arnoud Boot al en ik had kennissen onder de accountants. Bovendien wil ik graag daar zijn waar iets te doen is. Dat is mijn pioniersmentaliteit. In een omgeving van chaos en verandering voel ik me op mijn plaats. Een dergelijke sfeer hangt hier op dit moment, hoewel soms wat teveel (waar ik ook gedeeltelijk schuldig aan ben). Daarnaast is Amsterdam natuurlijk gewoon een leuke stad."


Met betrekking tot de sfeer betreft Van de Poel veel overeenkomsten tussen Maastricht en Amsterdam. "Alleen de organisatie is hier wat minder. Wat onderwijs betreft heeft Maastricht het voordeel dat zij met een schone lei heeft kunnen beginnen."

Aan de FEE wil de professor het werk van zijn voorgangers (waaronder Van der Zijpp) voortzetten. Op theoretisch gebied voelt hij zich verwant met Limperg. Van de Poel vindt de combinatie van onderwijs en onderzoek van groot belang. Ook theorie en praktijk zijn bij hem onlosmakelijk verbonden. "Management Accounting is een praktisch vak. Het is de snijdende tak van de economie." Daarom trekt hij voor zijn onderwijsprogramma personen uit het bedrijfsleven aan die tevens onderzoekswerkzaamheden verrichten. Naast de ontwikkeling van de eerste fase opleiding Management Accounting houdt Van de Poel zich bezig met de postdoctorale controllersopleiding en het onderzoek binnen het vakgebied.

De professor komt zelf ook uit de praktijk. Naast zijn hoogleraarschap van drie dagen per week is hij als executive consultant werkzaam bij Philips. "Daar leer ik bescheidenheid," aldus Van de Poel. Hij heeft bij de multinational het *shareholder value*-concept ingevoerd. Dat begint nu, onder Boonstra, na drie jaar door te dringen. "Philips is in zijn tak van sport een Ajax en verdient het ook zo gezien te worden. Het is één van de weinige bedrijven die niet zijn bezweken onder het Japanse geweld. De laatste jaren is er veel te schamper over gedaan."

Het bedrijfseconomische onderwijs staat de laatste tijd ter discussie. Op onderzoeksgebied zou de Nederlandse bedrijfseconomie veel te wensen over laten, zoals blijkt uit een recent ESB-artikel van Arnoud Boot en Kees Cools: *Bedrijfseconomisch onderzoek in Nederland: een illusie?*. Van de Poel: "Dat is algemeen bekend. Jammer is de gemelijke reactie die het onderwerp oproept. Het heeft nog niet geleid tot een zinvolle discussie over het onderwijs." Volgens het artikel zou de accountancy teveel benadrukt worden binnen de bedrijfseconomie. "Daarin heeft Boot eigenlijk wel gelijk, maar hij krijgt het niet."

Hoe kijkt Van de Poel terug op zijn eerste jaar aan onze faculteit? Over de herprogrammering waar hij bij betrokken is, is Van de Poel niet echt tevreden. "Het nieuwe onderwijsprogramma ziet er goed uit. Alleen had de spanning tussen de bedrijfskundige en de economische benadering veel eerder onderkend moeten worden. Met deze richtingenstrijd zijn we slecht omgegaan. Ik kon weinig aan de lopende zaken veranderen. De trein denderde in volle vaart toen ik erin sprong en nu rijd ik gewoon mee."

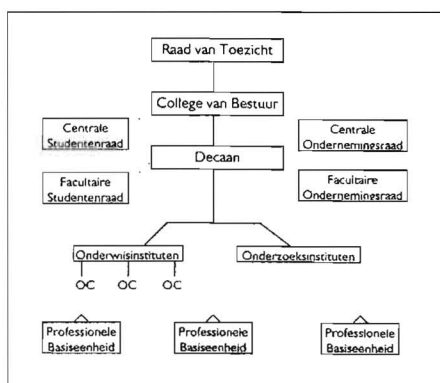
Over de houding van zijn studenten is de professor echter zeer te spreken. "Mijn onderwijsprogramma is af en toe een zootje, vanwege de nodige opstartproblemen en mijn krakkemikkige administratie. De studenten hebben dan ook veel kritiek, maar ze reageren welwillend en geven me veel krediet. Het is een weldadige feedback. Ze zien dat mijn hartje rein is, zeg maar." (KvdB) 

## "DINGEN DIE BELANGRIJK ZIJN, GAAN BETER"

### Strategische besluitvorming aan de UvA

Herstructurering, afnemende studentenaantallen en kennisintensivering van de maatschappij. Hoe bepaalt een professionele organisatie als de Universiteit van Amsterdam in deze veranderende omgeving haar strategie? Een interview met theoloog Sybolt Noorda, vice-voorzitter van het College van Bestuur.

Sinds enige maanden is de wetswijziging MUB (Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie) een feit. Ingegeven door deze wet en het zogenaamde plan Gevers zal er het komende jaar het nodige veranderen in de organisatie van de Universiteit van Amsterdam. Zo worden de Universiteitsraad en de Faculteitsraden vervangen door studenten- en ondernemingsraden. Een aantal faculteiten zal worden geclusterd en de organisatie van onderzoek en onderwijs zal gescheiden gaan plaatsvinden in onderzoeksinstituten en onderwijsinstituten. Vakgroepen zullen worden afgeschaft (zie schema).



De algemene universitaire strategie bepaling vindt nog steeds plaats op centraal niveau. Dit wil niet zeggen dat er uitsluitend op het Maagdenhuis strategische besluiten genomen worden. Meer specifieke planning ten aanzien van vakgebieden vindt plaats op allerlei plekken binnen de organisatie. Elke twee jaar wordt de strategie van de Universiteit van Amsterdam (UvA) vastgelegd in het instellingsplan dat zo'n vier tot vijf jaar vooruit

KIM VAN DEN BERG & MARK VAN DE LOGT

blijkt. Dit instellingsplan is niet volledig. "Soms zijn er ideeën waar je nog niet mee naar buiten komt omdat dat je belang zou schaden. Dus je gaat ook nog strategisch om met je strategische plannen," aldus Noorda.

#### Interactie en draagvlak

Het instellingsplan wordt opgesteld door het College van Bestuur (CvB) en vervolgens besproken met diverse geledingen in de universiteit zoals het College van Decanen, de Universiteitsraad en directeuren van faculteiten. Dit overleg voorziet enerzijds het CvB van de nodige informatie vanuit de instelling en moet daarnaast zorgen voor draagvlak in de organisatie voor de gekozen strategie. De interactie tussen het bestuur en de instelling met betrekking tot het instellingsplan vindt overigens ook al voor en tijdens het opstellen plaats. "Het instellingsplan is een produkt van een voortdurende dialoog." Het strategisch omgaan met de plannen en het overleg met bijvoorbeeld studenten en personeel bij elkaar niet. Mensen in studentenraden en ondernemingsraden zijn vertegenwoordigers van de universiteit die het belang van de universiteit dienen. Je kunt daarom best over zaken spreken die niet op straat mogen komen.

Noorda ziet geen problemen met betrekking tot het creëren van draagvlak met het verdwijnen van de Universiteitsraad in de nieuwe bestuursorganisatie van de UvA. "De

Universiteitsraad is een onmogelijke menging van verantwoordelijkheden: en medebestuur en parlementaire vertegenwoordiging van de universitaire gemeenschap en controleorgaan van het CvB in een aantal opzichten. Structureel is het een onding. De verschillende verantwoordelijkheden worden in de nieuwe organisatie uit elkaar gehaald, waarbij de bestuurlijke verantwoordelijkheid bij het CvB en de decanen komt te liggen. Het overleg met groepen binnen de universiteit zal zeker niet minder intensief zijn. Daarnaast zorgt de scheiding van personeel en studenten ervoor dat beide hun belang nadrukkelijk kunnen aangeven."

#### Onderwijs en onderzoek

De nieuwe bestuursorganisatie zal een meer decentraal karakter kennen. Ten aanzien van de strategievorming zal er op clusterniveau meer strategie bepaald worden dan dat nu door faculteiten gebeurt. De belangrijkste verbetering vindt Noorda dat de procesverantwoordelijkheid helderder komt te liggen met het instellen van onderwijsinstituten en onderzoeksinstituten. "Net als bij de Universiteitsraad zijn de verantwoordelijkheden op facultair niveau diffuus. In een vakgroep liggen allerlei zaken bij elkaar, verantwoordelijkheid voor de regeling van werkzaamheden, voor het onderwijs en voor het onderzoek. Tegelijkertijd draagt geen enkele groep de volledige verantwoordelijkheid voor het onderwijs of het onderzoek. De vakgroep heeft slechts de verantwoordelijkheid voor een deeltje. Het is makkelijk om problemen over

de muur te gooien of om verantwoordelijkheden niet te voelen, omdat ook anderen daar een rol in spelen.”

De kans dat de betere wetenschappers zich met name op het onderzoek zullen richten en niet op het onderwijs ziet Noorda alleen maar kleiner worden met het instellen van de onderwijsinstituten. Waar nu binnen een vakgroep taken worden verdeeld, zullen straks mensen door het bestuur van de instituten worden ingehuurd. De kans dat de goede mensen kunnen worden aangetrokken voor het onderwijs is dan groter dan nu het geval is. Een organisatorische scheiding van onderwijs en onderzoek zal dus niet leiden tot een feitelijke scheiding van de twee. Daarnaast behoren de instituten de budgetten waarmee ook een werkgelegenheidsaspect ontstaat. Er zullen maar weinig mensen honderd procent van de beschikbare tijd kunnen vullen met onderzoek. Dus zal men zich vanzelf gaan richten op onderwijstaken.

## Opleidingscommissies

Op het moment wordt de kwaliteit van de opleidingen bewaakt door onder andere de opleidingscommissies (OC's). Deze commissies worden benoemd door de Faculteitsraad en bestaan voor de helft uit studenten en voor de helft uit personeel. In de nieuwe structuur zullen de OC's naast de vaststelling van de onderwijs en examenreglementen (OER) ook de uitvoering van de OER's op de agenda krijgen. Dit is een belangrijke uitbreiding van de bevoegdheden van een orgaan dat op dit moment slecht functioneert. Hoe ziet Noorda de toekomst van de OC's? "Ik stel me daar persoonlijk veel van voor. Ik hoop dat de verheldering van de verantwoordelijkheid voor het onderwijs niet alleen maar leidt tot een sterker management maar ik stel me voor dat daarmee ook het belang van een goede studenteninspraak zichtbaar gemaakt wordt. Onderwijs is tenslotte niet iets wat A aan B doet, maar een gezamenlijke inspanning, een tweezijdig proces. Het is een werkproces en dat wil zeggen dat niet alleen de aanbodkant, de universitaire kant, tot zijn recht moet komen maar ook de vraagkant, de studenten. En dat zou in de nieuwe structuur wel eens veel belangrijker kunnen worden en daardoor ook beter kunnen gaan. Want dingen die belangrijk zijn gaan beter. Ik verwacht dat het werk in een OC meer bevredigend zal zijn

voor studenten. De commissie wordt de belangrijkste gesprekspartner van het bestuur van het onderwijsinstituut en dit bestuur zal zeer gemotiveerd zijn om te luisteren.”

## UvA-marketing

Over de afname van de studentenaantallen maakt Noorda zich niet al te druk: "Studentenaantallen die afnemen zijn denk ik op zichzelf niet zo'n groot probleem. Je kunt je afvragen of de 27 duizend studenten die we vier à vijf jaar geleden hadden, toen we op het maximum stonden, de optimale hoeveelheid was. Wanneer je het maatschappelijk belang bekijkt is het maar de vraag of het gunstig is dat er zoveel mogelijk studenten in een

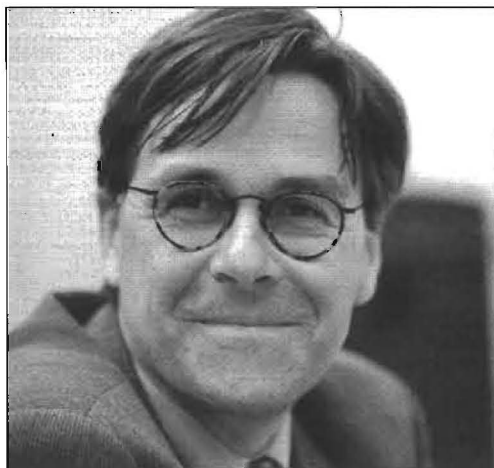


FOTO: HENK THOMAS

**Sybolt Noorda: "Academische vrijheid is de essentie van een universiteit"**

bepaalde richting komen. Er speelt wel een ander aspect: De bestaande capaciteit dient zo goed mogelijk benut te worden. In dit kader is het behoud van marktaandeel zeker een streven.

Er speelt, hieraan gekoppeld, ook een ander element in termen van strategie. Sinds een jaar of tien wordt het aanbod van de universiteit uitgebreid met andere onderwijsprogramma's die los staan van de initiële opleidingen. Er komen steeds meer part time opleidingen en postdoctorale opleidingen. De hedendaagse maatschappij is kennisintensief, dynamisch en kent snelle ontwikkelingen. Het uitgangspunt is dan ook dat iedereen voortdurend moet bijleren, continuing education. Ik verwacht dat de vraag naar dit soort scholing zal blijven toenemen.”

De werving van studenten vindt niet zo zeer via advertentiecampaagnes plaats als wel middels zeer gericht promotiemateriaal, aansluitingsprojecten en voorlichtingsdagen.

Publiekscampagnes zijn voor studenten hooguit een herinnering. De onlangs gehouden postercampagne was overigens niet zo zeer gericht op de nieuwe studenten. "Voor alle grote organisaties is het belangrijk dat men er zich iets bij kan voorstellen. De UvA heeft daarom posters in de tramhokjes geplaatst waar middels vormgeving en uitspraken een beeld geschetst wordt zoals de universiteit zich graag laat zien (corporate image). Daarnaast was het ook intern gericht naar de studenten die al studeren aan de UvA en de mensen die er werken (corporate identity). Het gaat erom mensen het gevoel te geven: Daat hoor ik graag bij of daar zou ik bij willen horen.”

## Financiering van het onderzoek

Ook op het terrein van het wetenschappelijk onderzoek hebben de nodige verschuivingen plaatsgevonden. Waar eerst vrijwel alle onderzoek gefinancierd werd uit de rijksbijdrage (eerste geldstroom), wordt er inmiddels zo'n 40 procent gefinancierd door of de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) (tweede geldstroom) of door anderen (derde geldstroom). Zowel de tweede als de derde geldstroom kan alleen aangesproken worden door projectvoorstellen in te dienen. Hiervoor is coördinatie dus zeker wenselijk, hetgeen door de onderzoeksinstituten gerealiseerd zou kunnen worden. Noorda wijst nog op het verband tussen een veranderde financiering van het onderzoek en de nieuwe bestuursstructuur. "Het geld dat via de voordeur, via het CvB, binnen komt wordt relatief minder ten opzichte van het geld dat via de achter- of de zijdeur binnen komt. Dit geldt overigens ook voor de financiering van het onderwijs. Het is dan ook logisch om de zwaartepunten in het bestuur te verleggen.”

Wat is volgens Noorda het belangrijkste verschil tussen de onderneming en de universiteit? "Academische vrijheid is de essentie van een universiteit. De universitaire organisatie is daarom niet naar keuze decentraal, maar naar dit principe. Daarnaast maken studenten de universiteit tot een bijzondere organisatie. Zij zijn geen afnemers of klanten, ze zijn bezig een belangrijk deel van hun leven vorm te geven. Bij campagnes gaat het dan ook meer om contactadvertenties dan om reclame. Er is sprake van een werkrelatie. Ik ken geen onderneming waar een dergelijke vorm van dienstverleningscontractering plaatsvindt.”

## B I D D E N voor een h e t e zomer

**De zomer staat immer garant voor een piek in de bieromzet. Toch stukt de bierconsumptie de laatste jaren, terwijl de produktie juist -stijgende is. Welke -tendenzen bepalen de cijfers en welke wapens zetten de brouwers in bij de strijd om de gunst van de consument? Een aflevering over de goede en de slechte tijden binnen de biermarkt.**

KARIN WOLFS

Hoewel het bier sinds mensenheugenis probleemloos van de tap in de immer dorstige kelen van studenten stroomt, is de omvang van de totale bierconsumptie op de binnenlandse markt de laatste jaren gestagneerd. De oorzaak daarvan is niet gelegen in het teruglopend aantal studerenden en evenmin in uitputting van de bierbron. Integendeel: De Nederlandse brouwers brouwen er onverminderd op los, maar kijken daarbij steeds vaker in de richting van potentiële en reeds bestaande afzetgebieden in het buitenland. Om vervolgens vast te stellen dat de bierafzet in de overige EU-landen in vergelijkbare mate tanende is, met enkel Ierland en Spanje als uitzonderingen op die regel. Het weerhield de grote vaderlandse brouwerijen er in 1996 niet van tezamen nog meer bier te produceren dan in voorgaande jaren. De vier grootste brouwers Heineken (Heineken, Amstel, Brand-), Interbrew (Dommelsch, Oranjeboom), Bavaria en de Grolsche Bierbrouwerij nemen zo'n negentig procent van de totale bierproduktie voor hun rekening. Op de wereldranglijst van bierproducerende landen bezette Nederland in 1995 de tiende plaats.

Het is misschien nog wat vroeg om te stellen dat de nationale biermarkt een negatieve ontwikkeling doormaakt, maar dat de bierconsumptie over de laatste drie jaren een lichte doch hardnekkige daling te zien geeft,

is een feit. Het Centraal Brouwerij Kantoor (CBK), waar zeventien brouwerijen zich bij hebben aangesloten, meldt een afzettotaal dat in 1996 niet meer boven de 13 miljoen hectoliter uit wist te klimmen. Daartegenover stelt het CBK een omvang van 23,5 miljoen hectoliters geproduceerd bier over het afgelopen jaar. In 1994 lag dat getal nog maar net boven de 22 miljoen hectoliter.

### Consequente gezondheidsfreaks zijn we kennelijk niet

Wat zijn de mogelijke oorzaken van de stokkende consumptie en wat ondernemen producenten om hun omzet veilig te stellen?

#### Perioden met zon

Een factor die van niet te onderschatten waarde is voor de hoeveelheid geconsumeerd bier, is het weer. Hoe warmer, hoe dorstiger de Nederlandse consument. Uit de maandelijkse afzetcijfers steekt de periode van mei tot en met augustus met kop en

schouders boven de rest uit. Maar dat december een feestmaand is, kan eveneens moeiteloos uit de cijfers worden afgelezen. De totale bierafzet stijgt in deze topmaanden meestal boven de 1,1 miljoen hectoliter uit. Ruim een derde daarvan wordt van het fust getapt. De rest wordt uit flesjes of blikjes gedronken. Uit het jaarverslag van het Produktschap voor Bier van 1995 blijkt dat de pilsener bieren, met 90 procent van de totale afzet, verreweg het meest favoriet zijn. De alcoholvrije bieren hebben met vier procent een flink part van hun marktaandeel in moeten leveren. De zes procent 'overige bieren' daarentegen vormt een groep in de groei, die zowel producent als consument tot de verbeelding spreekt. Daarover later meer.

#### Mayonaise-klodder

Het weer is niet de enige factor die het aantal verkochte biertjes beïnvloedt. De trend om gezonder te leven met het daarbij behorende eet- en drinkpatroon, lijkt in het nadeel van bier uit te vallen. Met een vaasje bier worden ongeveer evenveel calorieën weggeslikt als met een roomsoes of een flinke eetlepel mayonaise. Bij wijn valt de voedingswaarde een kwart tot de helft lager uit. Dat verklaart misschien waarom de consument tegenwoordig wat vaker kiest voor een Chardonnay of Bordeaux. Daarnaast drinkt



FOTO: KARIN WOLFFS

gelegen in de onrust die het veroorzaakt onder de elkaar concurrerende bierfamilies. Leveranciers bewaken hun status quo aan distributiekanaal als een spin zijn web. Omdat de meeste horecabedrijven voor de toevoer van bier afhankelijk zijn van het distributienetwerk waarbij zij zijn aangesloten, is daarmee voor complete merken-

## Hoe warmer, hoe dorstiger de Nederlandse consument

de Nederlander gemiddeld iets meer frisdrank dan voorheen, maar dat geldt weer niet voor mineraalwater. Consequente gezondheidsfreaks zijn we kennelijk niet.

### Exotica

Om ondanks de volgelopen biermarkt het omzetniveau te handhaven, zoeken de brouwerijen naar creatieve middelen om de consument te bespelen. Effectieve marketing wint aan importantie in de bierbranche. Een niet aflatend vertoon van 'snelle' reclamefilms vol gezellige, sportieve jongelui moet de moderne jeugd aanzetten tot het frequenter bestellen van het juiste merk bier. Allerlei speciaalbiere zien tegenwoordig het daglicht of worden uit het buitenland aangevoerd. Voor de kleine ambachtelijke brouwers vormt de toegenomen belangstelling voor exotische bieren geen directe bedreiging. Integendeel. Het bierassortiment is de laatste jaren flink uitgebreid en nieuwe introducties volgen elkaar steeds sneller op.

Met wisselend succes overigens. Kylian, uit de Heinekenstal, is na een redelijk eerste

jaar teruggetrokken als fustbier. Nu is het enkel nog op fles verkrijgbaar. Een trend die zich wel wist te consolideren, was de invoering van de zogenaamde seizoensbieren. Het bokbier, een donkergekleurd bier met een hoog gistinggehalte, dat in het najaar wordt gebrouwen, is inmiddels uitgegroeid tot een klassieker. Ook andere seizoensbieren, met klinkende namen als lentebok, zomergoud en wintervorst, zijn tegenwoordig standaard verkrijgbaar aan de bar van elk respectabel café.

Een recenter voorbeeld van een nieuwgeboren speciaalbier is Twee Zwaluwen, een jubileumbier van de Grolsche Bierbrouwerij, uitgebracht ter viering van het honderdjarig bestaan van de beugelfles. Het is de derde biersoort uit een serie van zes, die elk gedurende twee maanden in beperkte oplage verkrijgbaar zullen zijn.

### Onrust

Een ongunstig neveneffect van de elkaar in hoog tempo opvolgende lanceringen van speciaalbiere op de Nederlandse markt, is

clusters de weg tot de klant afgesneden.

De brouwindustrie zoekt dus naar nieuwe wegen om de klant te bereiken. Een van die wegen brengt de bierproducenten naar het buitenland, tot ver over de Europese grenzen. In 1995 werd er meer Nederlands bier naar het Amerikaanse continent geëxporteerd dan dat er in Europa werd verhandeld.

Het passende antwoord op de vraag waar het overschot aan bier naartoe moet als de binnenlandse markt het niet meer opneemt, wordt geleverd door de uitvoer ervan naar buitenlandse markten. De vorming van een 'bierplas' als gevolg van overproductie is daarom niet aan de orde zolang de export het gat tussen de binnenlandse productie en consumptie weet te vullen. Ondertussen is het, om meerdere redenen, niet verkeerd om te bidden voor een hete zomer.

#### Bronnen:

*Jaarverslag Produktschap voor Bier*  
*Kerngegevens Centraal Brouwerij Kantoor*  
*Vakblad Horeca Nederland Visie*



# DAN\$ OM DE MILJOENEN

**Stadions worden aan de rand van de stad uit de grond gestampt, spelers eisen hogere salarissen en de toeschouwers betalen zowel in het stadion als voor de beeldbuis steeds meer. Voetbal is verworpen tot een commerciële en sportieve dans om de miljoenen. De volkssport is big business geworden. Spelers, clubs, televisiestations en spelersmakelaars staan te trappelen om geld te investeren en bovenal zelf te verdienen.**

Binnen het betaald voetbal zijn er grote veranderingen gaande. Het Bosman-arrest heeft voor een klimaatverandering in voetballend Europa gezorgd. De uitspraak betekent dat clubs niet langer een transfersom kunnen vragen voor spelers wiens contract afloopt. Een bijkomstigheid is dat het arrest hogere inkomens en hogere transfersommen voor spelers (al dan niet in het bezit van een contract) oplevert. Het gevolg: Veel kleinere clubs zien hun, veelal zelf opgeleide, talenten vertrekken naar lucratieve voetballanden als Italië, Engeland en Spanje. Veel goede jeugdopleidingen, in bijvoorbeeld Nederland en Denemarken, dreigen daardoor te gaan sluiten, omdat de clubs nauwelijks nog iets terugzien voor geleverde inspanningen. De salariseisen van alle voetballers zijn daarentegen behoorlijk gestegen. Vroeg een club vijf jaar geleden zo'n vier ton voor een gemiddelde eredivisiespeler met een inkomen van 40 duizend gulden, nu zegt diezelfde speler: "Geef mij die vier ton zelf maar." De fikse salariseisen van Nederlandse spelers hebben ertoe geleid dat voetballers uit de hele wereld naar ons land toe komen. Nigerianen, Finnen, Australiërs en Macedoniërs zijn goed vertegenwoordigd in ere- en eerstedivisie. Andersom kunnen ook veel Nederlandse spelers ineens het avontuur over de grens opzoeken. Brachten langdurige contracten vóór 1995 vaak zekerheid, anno 1997 is geen profclub meer zeker van zijn arbeidsovereenkomst die het

EDWIN PEEK

met een speler heeft. Het buitenland heeft grote aantrekkingskracht en de club met het meeste geld maakt de dienst uit in de voetbaljungle.

## **Zeven miljoen netto**

Zowel Marco van Basten als Ruud Gullit gingen in 1987 voor respectievelijk 2,7 miljoen en 12 miljoen van Ajax en PSV naar het AC Milan van mediamagnaat en ex-premier Silvio Berlusconi. De mislukte en vergeten Italiaanse speler Lentini werd in 1993 de duurste speler aller tijden toen hij voor 48 miljoen van Torino naar AC Milan werd getransfereerd en de Engelse sterspeler Alan Shearer ging vorig jaar voor 36 miljoen van het modale Blackburn Rovers naar Newcastle United. Nog maar een maand geleden tekende het Spaanse talent Alfonso een tienjarig contract bij Real Betis Sevilla en kreeg daarmee een prijskaartje van 110 miljoen om zijn nek. Het predikaat 'duurste speler aller tijden' is hij nu alweer kwijt geraakt aan Ronaldo. Het is de vraag of de ex-PSV'er nu zes of zeven miljoen netto per jaar gaat verdienen. Barcelona en de managers van Ronaldo zijn er niet uitgekomen. De Catalaanse club had sowieso allerlei financiële trucs uit moeten halen om Ronaldo te kunnen behouden, maar de Italiaanse voetbalclub Inter, met haar steenrijke voorzitter Moratti, schijnt de rekening

met alle plezier te willen betalen. De twintigjarige Braziliaan moet voor de echte liefhebbers zo'n slordige 140 miljoen gulden gaan opleveren.

In Nederland zijn de bedragen minder hoog dan in Zuid-Europa en Engeland, maar ook hier wordt steeds meer betaald. Vijftien jaren geleden speelden veel voetballers op basis van een semi-profcontract, waarnaast ze nog een baan hadden buiten het voetbal. Nu zijn praktisch alle eredivisiespelers full-prof, op jeugdspelers na, en innen zij het bovenmodale salaris van gemiddeld 176 duizend gulden (seizoen '95/'96, bron: *FBO*). Zo krijgen de Ajacieden Van der Sar, Overmars, Santos en de gebroeders De Boer ruim één miljoen netto (exclusief premies). PSV'ers Nilis, Jonk, De Bilde en Feyenoorder Koeman zullen daar nauwelijks voor onder doen. De Deense sterspeler Jon Dahl Tomasson (van Heerenveen) vangt naar verluidt zo'n zeven ton in Friesland. Maar de bomen groeien ook in ons land niet tot in de hemel.

## **Premier League lichtend voorbeeld**

De opkomst en ondergang van Sport 7 leidde eind december tot een (financiële) crisis binnen de KNVB. De topclubs, onder leiding van de Ajax-, PSV- en Feyenoordvoorzitters, wilden zelf over de uitzendrechten beschikken om deze door te kunnen verkopen aan derden. Binnen de benauwende



organisatie van de KNVB, waar amateurclubs evenveel te zeggen hebben als profclubs, is echter niet veel mogelijk. Na fors getouwtrek zijn de Betaald Voetbal Organisaties (BVO's) overeengekomen om een NV Eredivisie op te gaan richten naar het voorbeeld van de Engelse Premier League. Sinds 1992 functioneert deze organisatie zelfstandig naast de Engelse Football Association. Het biermerk Carling is vier jaar lang aan de Premier League verbonden.

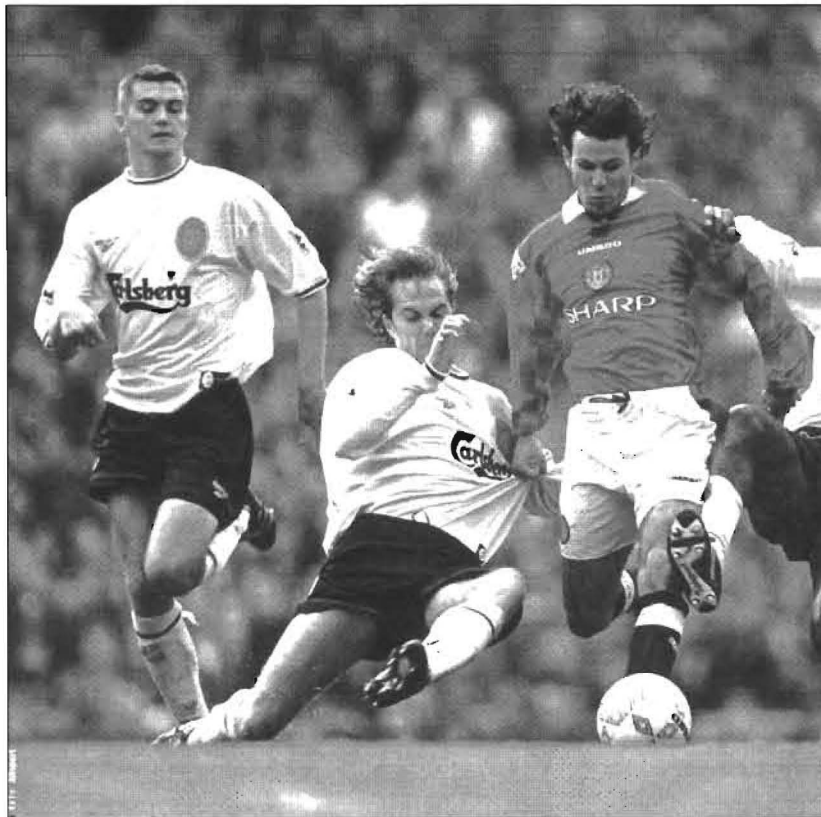
De Premier League sluit de televisiecontracten af voor de in de hoogste divisie spelende clubs die ieder een gelijk aandeel ontvangen van 2,5 miljoen in 1996. De Premier League verkoopt namens de clubs de reclameborden in de stadions waarop de camera's tijdens de wedstrijd zijn gericht. De inkomsten hangen af van het aantal minuten dat een club op televisie is. De televisiecontracten zijn een belangrijke inkomstenbron van de meeste BVO's. In Engeland betalen de staatszender BBC en het commerciële BSkyB (British Sky Broadcasting Limited) 500 miljoen per jaar voor de uitzendrechten. Om BSkyB te kunnen ontvangen moet men in het bezit zijn van een schotel en/of een decoder. Nu zijn

er zo'n kleine zes miljoen abonnees in Groot-Brittannië en Ierland waarvan het grootste deel een abonnement heeft van ruim 50 gulden per maand. Driekwart van de bevolking heeft dus géén aansluiting op BSkyB en zij kunnen laat op de avond terecht bij de BBC voor samenvattingen. Toch zijn de inkomsten van de tv-rechten in Engeland slechts een onderdeel van de inkomsten van de topclubs. Voor Manchester United, de populairste club van Engeland, beslaan televisiegelden slechts zes procent van de totale inkomsten. Zij verdienen hun geld vooral aan recettes, reclames en merchandising. Ook Newcastle United, Liverpool, het Arsenal van Dennis Bergkamp en Ruud Gullits Chelsea verdienen een marginaal deel aan de verkoop van tv-rechten. Kleinere clubs als Wimbledon

en Southampton zijn er wel voor een substantieel deel van afhankelijk.

### Beursgenoteerd

In Engeland is beursgang dé trend om extra gelden te genereren. Veel clubs hebben de stap gezet en de resultaten zijn ernaar. Het Londense Tottenham Hotspurs ging in 1983 al naar de beurs. De aandelen zijn nu 519 procent meer waard en beursgekapitaliseerd leveren ze nu 378 miljoen gulden op.



Manchester United-Liverpool, een duel tussen twee grootverdieners

De beurswaarde van Manchester United is daardoor gestegen tot ruim één miljard. Het succes van de beursgang van verschillende clubs is enorm en vooral te danken aan bedrijven en niet aan de kooplustige voetbalfanaat. De verwachting dat de introductie van pay-per-view, waarbij mensen alleen nog per programma of wedstrijd betalen, niet meer lang op zich zal laten wachten ondersteunt het succes nog eens extra. In Italië, Frankrijk, Denemarken en België zijn de stappen naar de beurs nog voorzichtig. Ook in Nederland beperken de plannen zich voornamelijk tot de topclubs. AZ-voorzitter (en directeur van Frisia Financieringen) Scheringa schermde onlangs met een beursgang, maar na de degradatie van de Alkmaarse club kunnen zijn ideeën voorlo-

pig in de ijskast.

### Succes niet gegarandeerd

Het kopiëren van het succesvolle Britse concept op de PTT Telecompetitie is niet per definitie een succesvolle actie. In Nederland schuilt het gevaar erin dat de clubs uit de Eredivisie de waarde van hun eigen 'superliga' wel eens overschatten. De BVO's en de KNVB dienen rekening te houden met de realiteit, want Nederland is niet te vergelijken met Engeland. Engelse voetbalfans zijn meer 'voetbalmat' en kopen bijvoorbeeld veel eerder meer shirts, vlaggen en badslippers van hun favoriete voetbalclub en populaire spelers dan de Nederlandse fans. Alleen Ajax, Feyenoord, PSV en Heerenveen kunnen bogen op een aantal 'voetbalgekke' supporters. Clubs uit de Engelse tweede divisie trekken wekelijks al snel twintigduizend toeschouwers. Een aantal dathier alleen Ajax, PSV en Feyenoord overstijgen. Staartclubs als RKC en NEC trekken slechts zo'n vierduizend belangstellenden per wedstrijd. Bovendien is de totale Engelse voetbalmarkt ruim vier keer zo groot als de Nederlandse en zitten de Britten langer en vaker voor hun televisietoestel.

Het contract van Sport 7 met de KNVB had een waarde van ruim 80 miljoen per jaar en leverde iedere club 2,9 miljoen per jaar op. Voor een club als Haarlem en Excelsior was dat zéér veel geld, voor PSV en Ajax slechts een fractie van de begroting. Nu betaalt de NOS toch nog zo'n 35 miljoen per jaar aan de KNVB voor het uitzenden van de competitie. Bovendien krijgt de voetbalbond nog een aantal miljoen van SuperSport voor de uitzending van live-wedstrijden en betaalt SBS 6 voor de Amstel Cup en de Eredivisie. De ondergang van de sportzender Sport 7 stond niet op zich. De kijker wilde geen decoder en daardoor lijkt ook de kans op pay-per-view in ons land voorlopig nog ver weg. Een nieuwe NV Eredivisie zal dan ook goed beslagen ten ijs moeten komen.

ii

# AMERICAN FOOTBALL

## Een les voor het Europese voetbal

**De discussie binnen de sportwereld gaat allang niet meer over de vraag of commercie al dan niet gewenst is. Zelfs aan de Olympische Spelen, vanouds het domein van de amateursport, kunnen tegenwoordig beroepssporters deelnemen. In de Verenigde Staten, de bakermat van de vrije markteconomie, is de commerciële sport op een andere manier georganiseerd dan in Europa. American football in Europa, een impressie.**

American football is in 1991 vanuit de Verenigde Staten in Europa geïntroduceerd door de National Football League (NFL) en Fox Television. Dit omdat volgens hen de sport overal in de wereld gespeeld moet kunnen worden. Daar de Europese cultuur het meest op die van de VS lijkt, koos men in eerste instantie voor Europa. In de eerste jaren speelden Europese en Amerikaanse teams in één competitie. Dit werkte niet vanwege de grote afstanden. Daarom heeft men er in 1995 voor gekozen om een Europese World League op te richten. De initiatiefnemers polsten hiervoor verschillende Westeuropese steden. Uiteindelijk werd de World League gevormt uit de volgende zes teams: Barcelona Dragons, London Monarchs, Rhein Fire, Frankfurt Galaxy, Scottish Claymores en Amsterdam Admirals.

American football is een ingewikkelde sport. Voor leken is het spel moeilijk te volgen. Sommigen noemen het fysiek schaken. De essentie van het spel is dat het team met balbezit land probeert te veroveren door te rennen met de bal of door te gooien. Door een bal in het doelgebied van de tegenstander te brengen verdient men zes punten. Daarna kan nog één extra punt verdiend worden door de bal tussen de palen van de tegenstander te schieten of twee extra punten door de bal nog een keer in het doelgebied van de tegenstander te brengen. Bij dit alles probeert de verdedigende partij de tegenstander uiteraard het scoren te belet-

### BERNARD VAN DEN BERG

ten. Een American footballwedstrijd bestaat uit vier perioden van elk vijftien minuten zuivere speeltijd.

Het aantrekkelijke voor het publiek bij deze sport is, in tegenstelling tot het Europese voetbal, dat het niet alleen bestaat uit het spel op zich. Er wordt bij American football een totaal produkt aangeboden dat onder andere bestaat uit een pre-game party. Dit is een soort kermis rond het stadion waar voor iedereen wat te doen is. Kinderen kunnen zelf American football spelen, cheerleaders geven voorstellingen en spelers worden geïnterviewd. Voor de wed-

strijd en in de rust is er een optreden van een bekende artiest. Tijdens de wedstrijd zelf wordt het spel toegelicht door een stadion-speaker, terwijl de cheerleaders met dansacts het publiek vermaken als het spel stil ligt. Hierdoor ontstaat een enorme sfeer die het bezoeken van een American footballwedstrijd tot een belevenis maakt. De Amsterdam Admirals promoten American football dan ook terecht als een compleet avondje uit.

De initiatiefnemers van de World League kozen ervoor om een kwalitatief goede competitie op te zetten. Zij zagen dit als de manier om het spel in Europa te laten aanslaan. Aangezien American football een



FOTO: KARIN WOLFS

Fysiek schaken

ingewikkeld spel is, koos men er voor om de Europese teams te bemannen met 35 spelers uit de Verenigde Staten. Hierbij gaat het om spelers uit Amerikaanse college teams. Dit zijn jonge spelers die in Europa ervaring op komen doen. Ook zijn er spelers die bij NFL teams onder contract stonden, maar daar niet genoeg speeltijd kregen. Tevens zijn er beschermde spelers die in het voorafgaande jaar onder contract stonden bij één van de Europese teams en die het zo goed deden dat zij de volgende competitie terug mogen komen. Ook bevat een Europees team negen zogenaamde nationals. Dat zijn niet Amerikaanse spelers. Deze nationals moeten spelen. Bij de Amsterdam Admirals zijn vier van de negen nationals Nederlanders. Dit systeem van de nationals is bedacht om het publiek enige affiniteit met de spelers te laten voelen.

### Vaste salarissen

In tegenstelling tot de voetbalwereld waar spelers vrij zijn om te vertrekken naar de club met die het hoogste salaris biedt, is dit bij het American football niet mogelijk. De niet-beschermde spelers en de jonge talenten komen na afloop van het seizoen op een lijst terecht. Het team dat in de competitie op de laatste plaats eindigde mag als eerste een speler van deze lijst kiezen. In combinatie met het feit dat degraderen, zoals in de Europese voetballerij normaal is, bij American football niet kan, houdt men zo kunstmatig een systeem in stand waarbinnen elk jaar de teams aan elkaar gewaagd zijn. Dit zorgt ervoor dat de competitie elk jaar opnieuw bol van de spanning staat. Elk team kan immers serieus strijden voor een plaats in de World Bowl. Dat is de grote finale die aan het eind van ieder seizoen wordt gehouden. Deze finale wordt gespeeld tussen het team dat halverwege de competitie bovenaan staat, de organisator, en het team dat aan het einde van de competitie bovenaan staat. Indien het om hetzelfde team gaat, dan vult de nummer twee van de competitie deze plaats op.

Om te voorkomen dat de spelers de



Enorme sfeer

FOTO: KARIN WOLFFS

teams uitmelken met enorm hoge salariseisen, is er een soort systeem van vaste loonschalen ontwikkeld. Spelers ontvangen een bepaald basissalaris. Daarbovenop ontvangen zij op basis van criteria als aantallen gespeelde wedstrijden en geleverde prestaties een aanvullend prestatieloon, een *salary cap*. Het grote geld wordt door de spelers binnen deze sport verdient door middel van tv-contracten. Zo zijn situaties als in de voetballerij uitgesloten, waarbij spelers en clubs tegenover elkaar staan bij de salarisonderhandelingen. Dit typisch Amerikaanse systeem - niet alleen het American football, maar ook het Amerikaanse basketbal kent een soortgelijk systeem - zorgt voor een zekere harmonie binnen de sport en voorkomt machtsconcentraties en accumulatie van kapitaal bij een aantal grote clubs, waardoor competities bij voorbaat al beslist lijken te zijn door de grootte van de begrotingen van de clubs.

### De Amsterdam Admirals

De Amsterdam Admirals proberen in navolging van de promotie van het American football in de VS te beginnen bij de basis. De basis is de Nederlandse jeugd die enthousiast gemaakt moet worden voor de sport. Dit doet men door gratis *Flag football clinics* te geven op Nederlandse scholen. Flag football is de non-contact variant van het American football. Tevens werft men

onder Nederlandse meisjes elk jaar een nieuw team voor de Admirals Cheerleaders. Dit jaar werden uit 130 kandidates 30 gelukkigen gekozen. Deze Admirals Cheerleaders verzorgen ruim 125 optredens per jaar. Het cheerleaden is iets anders dan alleen het roepen van jells. Er zijn twee varianten: *College Style* en *NFL Style Cheerleading*. Bij *College Style* behoren acrobatische toeren en bij de *NFL Style* van de Amsterdam Admirals Cheerleaders behoren dansoptredens. Tevens is een goede relatie met de pers essentieel voor een sport die nog een plaats moet verdienen binnen het gevestigde aanbod. Media Relation Assistent van de Amsterdam Admirals, Michael Verburg, verzekert ons dat American football het redt in Europa. Met groeiende toeschouwersaantallen in het stadion, van 4000 in 1995 naar 15000 in 1996, is er sprake van een forse groei. Tevens kijken er zo'n 300 duizend mensen naar de zondagmiddag uitzending van Studio Sport met onder andere beelden van de Amsterdam Admirals en zo'n twee miljoen mensen naar de avonduitzending.

Van de manier waarop deze sfeervolle sport in Europa wordt vormgegeven kan de voetballerij volgens mij veel leren. Er dient voorkomen te worden dat clubs en spelers en clubs onderling buiten de wedstrijden concurreren. De essentie van sport is immers het elkaar bevechten tussen het begin en het eindsignaal van de wedstrijd en niet daarbuiten.

# HIGH TECH

## i n d e L A G E L A N D E N

**Het gaat niet goed met de kennisontwikkeling in de Nederlandse polders. Ons land is ondervetegenwoordigd in de kennisintensieve sectoren. Over de rol van de Nederlandse universiteiten in het technologiebeleid.**

MARIA BROUWER

De Nederlandse universiteiten hebben over publieke belangstelling niet te klagen. Bezuinigingen, onderwijsrendement en concentratie van onderzoek bepalen het beeld. Er bestaat een welhaast onverzadigbare, politieke behoefte om aan de Nederlandse universiteiten te sleutelen. Dit kan verklaard worden uit de grote bedragen die onderwijs vergt en het idee, dat het hoger onderwijs verbetering behoeft. Een actueel onderwerp is (het gemis aan) aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven. Ook het universitaire onderzoek dient zich meer op de behoeften van het bedrijfsleven te richten. Welke rol is de Nederlandse universiteiten in het technologiebeleid toebedacht?

De belangstelling voor kennis als aanjager van de economische groei is niet van vandaag of gisteren. As sinds 1956, toen Robert Solow zijn baanbrekende artikel over de determinanten van de groei publiceerde, heeft (technologische) kennis de aandacht van economen getrokken. Het gebruik van technische kennis stelt ons in staat om de produktiviteit van kapitaal, arbeid en grondstoffen op te voeren. Hoge en stijgende loonniveaus kunnen alleen gerealiseerd worden bij een hoge en stijgende produktiviteit. De toepassing van kennis speelt hierbij een cruciale rol. Voor er sprake is van toepassing dient kennis eerst gegenereerd te worden. Bedrijfslaboratoria, onderzoeksinstituten en universiteiten zijn de belangrijkste kennisproducenten. De door het bedrijfsleven gespenderde gelden aan Research & Development zijn primair interessant voor de economische groei. De rol van de universiteiten werd -zeker in Nederland- als secundair beschouwd. De universiteiten leveren de onderzoekers en andere hooggeschoolde werknemers aan het bedrijfsleven. Het onderzoek was funda-

menteel en werd autonoom bepaald. Hier lijkt verandering in te komen. In de laatste nota over het technologiebeleid van het Ministerie van Economische Zaken *Kennis in Beweging* wordt het nut van het universitaire onderzoek voor het bedrijfsleven bekeken. Universiteiten en bedrijfsleven zouden meer moeten samenwerken. Het universitaire onderzoek zou meer economische vruchten kunnen afwerpen. De oprichting van verschillende technische topinstituten en de convenanten, die tussen bedrijven en technische universiteiten zijn gesloten, zijn voorbeelden van dit technologiebeleid.

Hoewel vrijwel iedereen het over het economische belang van kennis eens is, gaat het niet goed met de kennisontwikkeling in de Nederlandse polders. Nederland is ondervetegenwoordigd in kennisintensieve sectoren. En er zijn geen tekenen van verbetering. Integendeel; de onderzoeksuitgaven van het bedrijfsleven zijn sinds 1987 zowel in absolute als in relatieve zin afgenomen. In andere ontwikkelde economieën nemen de R&D-bestedingen daarentegen gestaag toe. Als gevolg hiervan ligt de Nederlandse onderzoeksintensiteit nu beneden het gemiddelde van de 12 EU landen en ver onder het niveau van de Verenigde Staten, Zweden, Duitsland en Japan. De bedrijven in deze landen besteden twee keer zoveel per gulden van het binnenlands produkt aan R&D als Nederland. Wij hebben de afgelopen jaren dus een aanzienlijke achterstand opgelopen. De kans bestaat, dat de poldeconomie op termijn in de problemen geraakt. Immers, een daling van de R&D uitgaven kan een negatief effect op de economische groei hebben.

In tegenstelling tot de uitgaven van het

bedrijfsleven liggen de Nederlandse overheidsuitgaven voor R&D boven het EU gemiddelde. Zij omvatten de uitgaven voor het onderzoek in de overheidsinstituten, zoals TNO en de universiteiten. De onderzoeksuitgaven van de universiteiten zijn stabiel gebleven. Het aandeel van de derde geldstroom is in de periode 1980-1992 verdrievoudigd en bedraagt nu 25 procent van alle onderzoeksuitgaven. Het aandeel van het bedrijfsleven hierin is beperkt en bedraagt 20 procent van de derde geldstroom. Een derde deel van het binnen TNO en de grote technologische instituten verrichte onderzoek wordt gefinancierd door het bedrijfsleven.

De omvang van de onderzoeksuitgaven in de publieke sector is dus relatief hoog te noemen. De kwaliteit is goed. In dat opzicht doen wij niet onder voor onze EU en OESO burens. Nederland publiceert meer bèta artikelen per 100.000 inwoners -te weten 90- dan Frankrijk en Duitsland, maar weer minder dan Zweden, dat met 120 publikaties aan de top staat. Onze score is ongeveer gelijk aan die van het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten. Als we aannemen dat de relatieve kwaliteit van de Nederlandse bèta afgestudeerden correspondeert met de kwaliteit van het onderzoek, dan ligt het niet voor de hand hier de reden voor de achteruitgang te zoeken. Waarom reduceren Nederlandse bedrijven dan in toenemende mate hun Nederlandse onderzoeksactiviteiten, terwijl ze die in het buitenland ongemoeid laten? De dalende R&D uitgaven van de vijf grote Nederlandse multinationals vormen de belangrijkste oorzaak van de dalende bedrijfs-R&D. De in het buitenland verrichte R&D is echter in stand gebleven. Als gevolg hiervan besteedden de Nederlandse grote vijf begin jaren negentig 61 procent van het R&D-budget in het bui-

tenland, terwijl dit eind jaren tachtig nog 53 procent bedroeg. Als het niet aan de kwaliteit ligt, dan kan de prijs van R&D (in rela-

aan daarvoor geselecteerde bedrijven vers- trekt. Het idee van de topinstituten, waar- voor 55 miljoen gulden is gereserveerd, gaat

van het onderzoek zodanig stijgt, dat de totale (bedrijfs-) bestedingen toenemen. Een toenemend volume zou echter weer prijsopdrijvend kunnen werken. Ook concentratie en samenwerking hoeven niet tot opvoering van de R&D bestedingen te leiden. Samenwerking en concentratie hebben vooral tot doel de efficiëntie van het onderzoek te vergroten. Dubbel onderzoek wordt voorkomen zodat er minder in R&D geïnvesteerd hoeft te worden. Samenwerking kan echter een riskante strategie zijn. In de technologische concurrentie gaat het niet om nationale kampioenen, maar om onderzoeksprogramma's die internationaal succesvol zijn. Zolang onderzoek een onzekere activiteit is, lijkt het zinvol meerdere projecten naast elkaar te hebben. Een ander negatief aspect betreft de quasi-monopolistische posities, die deze topinstituten kunnen gaan innemen. Theorie en empirie leren dat monopolisten niet de snelste en meest

effectieve innovators zijn. Eenmaal met het etiket topinstituut getooid, zijn er voor andere universiteiten minder mogelijkheden zich in de kennisstrijd te weren. De academische concurrentie kan dus geschaad worden. De overheid heeft bij het ingezette beleid vooral het oog op de grote bedrijven gericht. Zij zijn het, die de agenda's van de topinstituten mede bepalen en die partner zijn in de convenanten die tussen bedrijfsleven en universiteiten worden afgesloten. Dit betekent dat niet-deelnemende bedrijven al bij voorbaat een achterstand hebben. Hun behoefte om aan deze ongelijke strijd mee te doen, zal dan ook niet groot zijn. Er kunnen dus nogal wat vraagtekens bij recente ideeën over wetenschaps- en technologiebeleid gezet worden. Er is op zich niks tegen een nauwere relatie tussen bedrijfsleven en universiteiten. Het min of meer afdwingen van het aanhalen van zulke banden kan echter contra-productief werken. Als de Nederlandse universiteiten interessante partners vormen, zal het bedrijfsleven hen wel weten te vinden. Financiële prikkels verstoren het concurrentieproces en lijken overbodig bij een goede kwaliteit van het universitaire onderzoekspotentieel.

*De auteur is docent bij de vakgroep SMM. ■*



FOTO: KARIN WOLFS

#### **NewMetropolis: Wetenschapscentrum der Lage Landen**

tie tot de kwaliteit) wellicht verantwoordelijk zijn. Misschien zijn Nederlandse onderzoekers te duur? Het is bekend dat er relatief weinig mensen aan de Nederlandse bèta faculteiten en technische universiteiten afstuderen. Het ministerie van Economische Zaken constateert een oplopend tekort aan bèta- en technisch opgeleiden. Dit zou de prijs van deze onderzoekers opgedreven kunnen hebben, zodat zij uit de markt geprezen worden. Als de Nederlandse onderzoekers te duur zijn, lijkt het voor de hand te liggen om het aanbod van onderzoekers te vergroten. Hierin kunnen de universiteiten een grote rol spelen.

Een beperkte hoeveelheid goed onderzoek is dus niet altijd te prefereren boven veel onderzoek van een lagere kwaliteit. Dit hangt af van de relatie tussen kosten en opbrengsten. R&D investeringen zijn economisch interessant, indien de verwachte verdisconteerde opbrengsten de kosten overtreffen. De prijskwaliteit verhouding is daarvoor doorslaggevend. Een relatief hoge produktiviteit van een Nederlandse onderzoeker levert alleen een economisch voordeel op indien de Nederlander niet navariant duurder is.

Het technologiebeleid bedient zich met name van het subsidieinstrument. Ook worden er Technische Ontwikkelings kredieten

uit van de gedachte, dat ondernemingen hun R&D aan deze vijf instituten gaan uitbesteden. Van het bedrijfsleven wordt een financieel commitment gevraagd. Ook dienen zij hun onderzoeksverlangens duidelijk te formuleren.

In het technologiebeleid staat een aantal concepten centraal; concentratie van onderzoeksinspanningen, kwaliteit, samenwerking en opvoering van de R&D bestedingen. Het is echter de vraag of het ingezette beleid deze doelstellingen kan realiseren. De afname van de R&D inspanningen baart (terecht) de grootste zorg. Het moet nog blijken of de oprichting van topinstituten en een grotere samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven hiervoor de beste oplossingen op vormen.

Tot dusverre hebben de grote, Nederlandse bedrijven slechts mondjesmaat hun heil bij de Nederlandse universiteiten gezocht. Het blijft gissen naar de redenen van deze geringe belangstelling. Een subsidie-stroom zou hier verandering in kunnen brengen. De kans is echter groot dat het bij de universiteiten uitgezette onderzoek in de plaats komt van het door bedrijven zelf verrichte onderzoek. Immers, uitbesteden wordt nu goedkoper dan zelf doen. Een dergelijk beleid is slechts zinvol indien het volume

# Economie op het PODIUM

**De laatste jaren is economie een steeds grotere rol gaan spelen in het maatschappelijk debat. Volgens Kees Vendrik, programmamaker bij politiek-cultureel centrum de Balie, zouden economen en beleidsmakers nadrukkelijker publiekelijk verantwoording moeten afleggen over de keuzen die zij maken.**

Het is lastig om een adequate omschrijving te geven van de Balie. In het politiek-cultureel centrum aan het Leidseplein vinden conferenties, theatervoorstellingen, publieke debatten en lezingen plaats. De organisatie is begonnen als vormingscentrum in de jaren zeventig. Sinds 1984 is zij onder de naam de Balie gehuisvest in het voormalige kantongerecht op het Kleine Gartmanplantsoen. Felix Rottenberg werd in die tijd directeur. Hij is degene die het politieke debat binnen de muren van het pand heeft gehaald.

Programmamaker Kees Vendrik wijst op enkele wezenlijke kenmerken van het Balie-aanbod. Allereerst het multidisciplinaire karakter van de programma's. "In verschillende vakgebieden duiken vaak dezelfde soort vragen op. Wij proberen deze vragen naast elkaar te leggen. Het traditionele debat is hier in de minderheid. Gesprekken worden opgevat in de ruimste zin van het woord. De Balie is een plek waar zowel mensen uit de elite, de mainstream als mensen uit de marge komen. Niet per se op dezelfde avond, maar wel in hetzelfde gebouw. Het is als bij een goede wijn: de droes slaat neer. Mensen slaan de verschillende avonden op. Op deze manier komen de verschillende uitgangspunten met elkaar in aanraking."

De Balie heeft een ambivalente relatie met de macht. "Wij voeren steeds minder debatten met politici zelf, maar meer met de mensen die letterlijk het beleid maken: ambtenaren, uitvoerders en lagere overheden. In plaats van naar de officiële politiek te kijken, kijken we naar de ontwikkelingen in de bureaucratie, want dat is toch de bakermat van de cultuur. Op die plek wordt

KIM VAN DEN BERG

heel sterk bepaald wat er in de politiek gebeurt."

Zelf is Kees Vendrik afgestudeerd in Internationale (economische) Betrekkingen. "Eigenlijk ben ik politicoloog, maar ik heb nooit zoveel affiniteit gehad met het klassieke politieke debat. Ik heb het altijd veel interessanter gevonden om me bezig te houden



FOTO: KIM VAN DEN BERG

**kees Vendrik: "Economen zijn niet gevoelig voor het misbruik van hun eigen gedachtegoed"**

met economische vraagstukken, maar dan wel in politieke zin." Hij heeft vijf jaar bij het parlement gewerkt als medewerker van

Paul Rosenmöller (GroenLinks). In 1990 had hij al een debat georganiseerd over de Economische Monetaire Unie. "Dus laat de ministers nooit zeggen dat het debat te laat is begonnen!" Vervolgens heeft hij enige maanden voor de financieel-economische afdeling op een departement gewerkt, maar dat was naar zijn zeggen een ramp. Hierna maakte hij de overstap naar de Balie, waar hij nu ruim drie jaar programma's maakt. In zijn eerste jaar bij het politiek-cultureel centrum organiseerde hij het debat *In de schaduw van Tinbergen*, waarin gekeken werd naar de overblijfselen van de economische scholenstrijd uit de jaren zeventig.

Vendrik: "De laatste jaren wordt in de Balie een nieuw aspect van het politiek debat zichtbaar: Er wordt steeds meer verwezen naar de economie. Die stelt kennelijk grenzen aan uitgaven, internationale politiek en mensenrechtenbeleid. Je ziet steeds meer dat het economisch discours, woorden en opvattingen uit de economie en de bedrijfs- en bestuurskunde massaal in het beleid worden geïmporteerd. Het economische is een factor van betekenis in al die debatten. Twintig jaar geleden kon je nog een politiek debat voeren waarin woorden als geld, economie, bedrijf en concurrentiepositie niet voorkwamen. Vandaag de dag is dat absoluut onmogelijk geworden.

"De dominantie van het economische in de samenleving is voor iedereen duidelijk waarneembaar. Juist de economen zouden zich daarom moeten beraden over wat er met hun kennis gebeurt. Zij zijn echter heel slecht in het bereflecteren van de ideologische inhoud van hun gedachtegoed. Dat is een zwakke plek. Vanuit een soort naïviteit (en dat is een constatering, geen verwijt) roepen economen de natuurtoestand van de

markt aan. Elke keer dat de overheid ingrijpt moet daar een reden voor zijn. Terwijl dat natuurlijk eigenlijk een ideologische uitspraak is. Als in de collectieve sector markttermen hun intrede doen, vinden economen dat heel logisch: Het gaat tenslotte om efficiëntie. En dan is het 'einde debat'. Ze hebben geen gevoel voor de betekenis die deze termen hebben in de dynamiek van de bureaucratie. Dat is een wezenlijk ander spel; dat is geen markt. Daar is sprake van een heel ander ordeningssysteem. De bureaucratie wordt overvoerd met allerlei bedrijfskundige en economische termen. Een woord als marktwerking bijvoorbeeld, heeft soms helemaal geen reële betekenis meer. Dergelijke woorden zijn bezweringsformules geworden en maken deel uit van rituele dansen, waar taal een belangrijke rol speelt. Ik wil natuurlijk niet bestrijden dat de bureaucratie efficiënt moet werken, maar ik wil wel wijzen op deze perverterende werking.

"Economen zijn steeds meer geneigd maatschappelijke betrekkingen in markttermen, in termen van transacties, te zien. Voor een deel is dat legitiem, maar het organiseren van betrekkingen op dat soort titels is natuurlijk ook begrensd. Er zijn ook andere betrekkingen nodig om de samenleving leefbaar te houden. Economen zijn daar niet gevoelig voor. Zij zijn niet gevoelig voor het misbruik van hun eigen gedachtengoed. Zij stellen - ik chargeer natuurlijk - ook doorgaans geen grenzen aan hun gedachtengoed en vinden het prachtig dat hun woorden, hun taal en hun analyses maatschappelijk zo dominant zijn. Ik ben iets te weinig econoom om daar tevreden mee te zijn. Ik zie ook de keerzijde daarvan: Hoe bureaucratieën, uitvoeringsorganisaties compleet ontregeld raken doordat ze gestuurd worden in economische taal. Dat moet aan de orde gesteld worden.

"De macht van het economische gedachtengoed, de inhoud van de scholenstrijd en de verwevenheid tussen wat er aan de Nederlandse universiteiten gebeurt en wat dat in het beleid teweeg brengt. Dat vind ik een tamelijk slecht bediscussieerd kenniscomplex. Ik vind dat economen en beleidsmakers daar veel nadrukkelijker publiekelijk

verantwoording over moeten afleggen. Over hoe ze bepaalde keuzen maken. En ik vind ook dat ze daartoe uitgedaagd mogen worden op podia. Dat is de inspiratie geweest voor een aantal van onze programma's."

Zo organiseerde de Balie in september 1996 in samenwerking met ESB een debat naar aanleiding van het boek *Telgen van Tinbergen* van Harry van Dalen en Arjo Klamer. En in april 1997 vond de Economedag plaats na raadpleging van de leden van de Studiekring Post-Keynesiaanse Economie, het Feminist Economics Network in the Netherlands en de



**Economie aan het Leidseplein**

Vereniging voor Politieke Economie. Tijdens deze dag werd de ruimte gegeven aan heterodoxe of alternatieve opvattingen binnen de (in Nederland voornamelijk neoklassieke) economie.

De verklaring van zeventig economen tegen de EMU is opgesteld door enkele van deze dissidenten, onder andere Robert Went, Geert Reuten en Kees Vendrik zelf en vond zijn oorsprong in de Balie. Op dit moment is een deel van het gezelschap bezig met een boek over de poldereconomie. "Dat moet een neerslag worden van geactualiseerde, kritische gedachten ten aanzien van de hallelujahstemming die daarover heerst."

Ongeveer een jaar geleden is de Balie begonnen met de zogenaamde Economenpanels. Een vaste groep van zes economen (waaronder prof. dr Bernard M.S. van Praag en dr Henriette Maassen van den Brink van de UvA) heeft het afgelopen seizoen sociaal-economische thema's behandeld in een bijzondere vormgeving. Zij gingen zowel op de Forumpagina in *de Volkskrant* als op het podium in debat met buitenstaanders. De thema's van de debatten liepen uiteen van het nut van deregulering van markten tot de economie van de haast (over stress, status en onthaasting) en het bedrijf als politieke arena (over de toekomst van organisatiestructuur, marktpositie en arbeidsverhoudingen). Ook heeft er een EMU-debat plaatsgevonden.

Hoewel de Balie sneller geneigd is het te zoeken in de sfeer van de algemene economie was de bedrijfseconomie ook duidelijk vertegenwoordigd in de debatten. Daarnaast organiseert het politiek-cultureel centrum een reeks programma's over verantwoord ondernemen: *Mind Your Own Business*. Vendrik over de zakenwereld: "Het is een symbool van de economisering van de publieke ruimte dat prominente figuren uit het zakenleven een soort halve goeroe's worden. Dit lijkt een flirt met de sterke-mannenfilosofie. De tycoons van Nederland kijken met enig dédain neer op het politieke bedrijf. Dat is buitengewoon bedenkelijk, maar wordt geaccepteerd doordat het economische als een soort heersende norm wordt geaccepteerd. En de mensen die daar bij uitstek mee geassocieerd worden; de bedrijfsleiders, worden dan de bedrijfsleiders van Nederland."

Over de ervaringen met de Economenpanels is Vendrik grotendeels positief. "Het is echter niet meer dan een begin, dus zo beoordeel ik het ook. We gaan volgend jaar in ieder geval door, maar wel in een wat andere vorm. Het is sowieso belangrijk dat economen dit pand beginnen te leren kennen. Daar begint het mee. Dat het economische publiek in Nederland wat meer deze kant op kijkt en het vanzelfsprekend gaat vinden dat de Balie zich niet alleen bezig houdt met het politieke, maar ook met het economische debat." **□**

## **TOP TIEN MANAGEMENTBOEKEN**

- 1 *S. Adams* **HET DILBERT PRINCIPE**
- 2 *M. Rila* **GROOT BELEGGERSHANDBOEK**
- 3 *A. Hiele* **EENVOUD LOONT**
- 4 *D. Ofman* **BEZIELING EN KWALITEIT IN ORGANISATIE'S**
- 5 *J. van Minden* **ALLES OVER ASSESSMENT CENTERS**
- 6 *R. Allen* **WINNIE-DE POEH EN HET OPLOSSEN VAN PROBLEMEN**
- 7 *S. Covey* **ZEVEN EIGENSCHAPPEN VAN EFFECTIEF LEIDERSCHAP**
- 8 *J.C. Smit* **SUCCESVOL BELEGGEN**
- 9 *H.G. Starren* **GROOTMEESTERS IN MANAGEMENT**
- 10 *A. de Geus* **DE LEVENDE ONDERNEMING**

Scheltema Holkema Vermeulen  
Brinkman's Educatieve Boekhandel



*Sarphatistraat 135 Amsterdam*  
*telefoon (020) 420 53 67 fax (020) 420 64 27*



Na de val van de muur in 1989 zijn de West-Europese socialistische partijen op zoek gegaan naar een nieuwe manier om solidariteit vorm te geven. Met zijn boek *Een schaap in wolfskleren* probeert Rick van der Ploeg hier een bijdrage aan te leveren. Hij gaat in op de vraag waar de grens ligt tussen particuliere en collectieve verantwoordelijkheid. Hierbij kiest hij niet voor een algehele visie op een overheid of de markt die alles moet doen, maar hij bekijkt van geval tot geval wanneer en waarom markten falen en welke vorm van overheidsinterventie gewenst is. Zo komen de winkeltijden, mededinging, ondernemerschap, de vrije beroepen, deïndustrialisatie, koopwoningen, de kunsten, emancipatie, sociale zekerheid, de arbeidsmarkt en het milieu aan bod. Tevens laat hij het ontwikkelingsbeleid, de Europese integratie en de EMU de revue passeren.

*Een schaap in wolfskleren* is een bundeling van artikelen en discussies. Dit in combinatie met het brede scala aan onderwerpen dat wordt behandeld, maakt dat het boek erg breedvoerig van opzet is. De auteur laat blijken over een brede kennis te beschikken. Bovendien heeft hij originele ideeën. Hier wil ik aan de hand van Van der Ploeg's idee over sociale huurwoningen de teneur van zijn boek illustreren.

Van der Ploeg lanceert een plan om individuen het recht te geven op een vrije keuze tussen huur en koop. Terecht wijst hij er op dat kopen veelal goedkoper is dan huren en dat lagere inkomens vaker huren dan kopen. Via het vermijden van risico's voor kopers met lage inkomens door hulp bij onderhoud, individuele woonbijdragen, fiscale tegemoetkoming van koopsparen, vrijstelling van onverdrachtsbelasting, hypotheekgaranties, woonfondsen enzovoort wil hij het eigen-woningbezit onder de lagere inkomens stimuleren door een geclausuleerd recht op koop van de eigen sociale huurwoning. Prachtig! Bij de sociale woningbouw zijn echter woningcorporaties actief. De rol van deze corporaties bagatelliseert Van der Ploeg door er op te wijzen dat de rol van deze corporaties in het onderhoud en de verbetering van de woningvoorraad beperkt is. Dit is een essentieel punt, omdat er een probleem ontstaat als mensen hun eigen sociale huurwoning gaan kopen. Hierdoor ontstaan er gaten in het woningbestand van de corporaties. Dit heeft als gevolg dat schaalvoordelen bij het onderhoud van de huurwoningen voor de corporaties verdwijnen. Tevens negeert Van der Ploeg de voordelen die de corporaties opleveren



ILLUSTRATIE: ANNEMIK STEINMETZ

door hun bijdrage aan het creëren van een goede leefomgeving en veiligheid.

Veel van de plannen van Van der Ploeg zijn erg creatief. Ze werpen een nieuw licht op een bepaalde gegroeide status quo. Zijn oplossingsrichting benadrukt echter vaak één kant. Een status quo situatie is namelijk vaak niet voor niets ontstaan. Het zijn bewuste keuzen uit het verleden die bepaalde voor- en nadelen hebben. Door in de argumentatie de nadelen, veelal de kosten, te benadrukken, lijkt de Van der Ploeg-oplossing voordelig. Hij vergeet vaak te vermelden welke voordelen van de huidige organisatievorm verloren gaan.

Zo ook een zeer origineel plan over het hoger onderwijs. Hier volgt een pleidooi voor een Angelsaksisch organisatie-model van hogescholen en universiteiten met meer prikkels en een grotere rol voor het bedrijfsleven. Studenten krijgen hierbij in plaats van een studiebeurs een knipkaart. Hierdoor komt permanente educatie binnen handbereik voor het moderne individu dat zijn of haar leven volledig besteedt aan een glanzende carrière. Volgens mij vergeet Van der Ploeg dat door een andere vormgeving niet automatisch de

inhoud van het onderwijs verbetert. Het bewijs hiervoor is de les uit de geschiedenis van de alsmaar veranderende vormgeving van het middelbaar onderwijs die nog altijd niet voltooid is. Hebben de baten hier de kosten overtroffen? Tevens lijkt de positie van fundamenteel onderzoek en van minder maatschappelijk relevante opleidingen op termijn in het gedrang te komen, ondanks een pleidooi voor instellingsbudgetten voor de overheid.

*Een schaap in wolfskleren* is een lezenswaardig boek vol originele ideeën. In de politiek wordt het meest originele idee helaas niet altijd beloond. Als laatste wil ik er op wijzen dat er meer waarden zijn dan alleen economische. Politici zijn bij uitstek de personen die met deze waarden moeten rekenen. Kwaliteit van het leven is mijns inziens dan ook meer dan het carrière makende individu dat Van der Ploeg voor ogen heeft.

*Rick van der Ploeg. 1997. Een schaap in wolfskleren: Opstellen over politiek en economie. Amsterdam: Prometheus.*

Bernard van den Berg

## Een schaap in wolfskleren

# ZORG VOOR ARBEID & KAPITAAL

"Als Total Company Care het concept van de toekomst is, zal het huidige sociale en financiële systeem in grote lijnen veranderen. De gehele organisatiestructuur van verzekeringsmaatschappijen zal anders worden, evenals de verhouding tussen werkgever, werknemer en verzekeringsmaatschappij," aldus Pepijn van Kleef, senior project manager bij MoneyView Research.

De financiële branche in Nederland is momenteel volop in beweging. Als gevolg van een terugtrekkende overheid, toenemende concurrentie en kritischer wordende consumenten dook enkele jaren geleden ook in Nederland het begrip *employee benefits* op. Daarmee doelde men op de indirecte beloningen die bedrijven aan hun werknemers gaven. Tijdens een tweedaags seminar over dit onderwerp aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam introduceerde Pepijn van Kleef onlangs de term *Total Company Care*, omdat het begrip *employee benefits* zoals dat tot dusverre werd gebruikt de lading niet geheel dekt. *Total Company Care* omvat het geheel aan producten en diensten dat verzekeraars en assurantietussenpersonen aanbieden, gericht op werkgevers en werknemers.

## Employee benefits

Het Amsterdamse onderzoeksbureau MoneyView Research, dat zich met zijn activiteiten alleen richt op de financiële branche, voorziet op korte termijn grote veranderingen in het verzekeringswezen. In het rap-

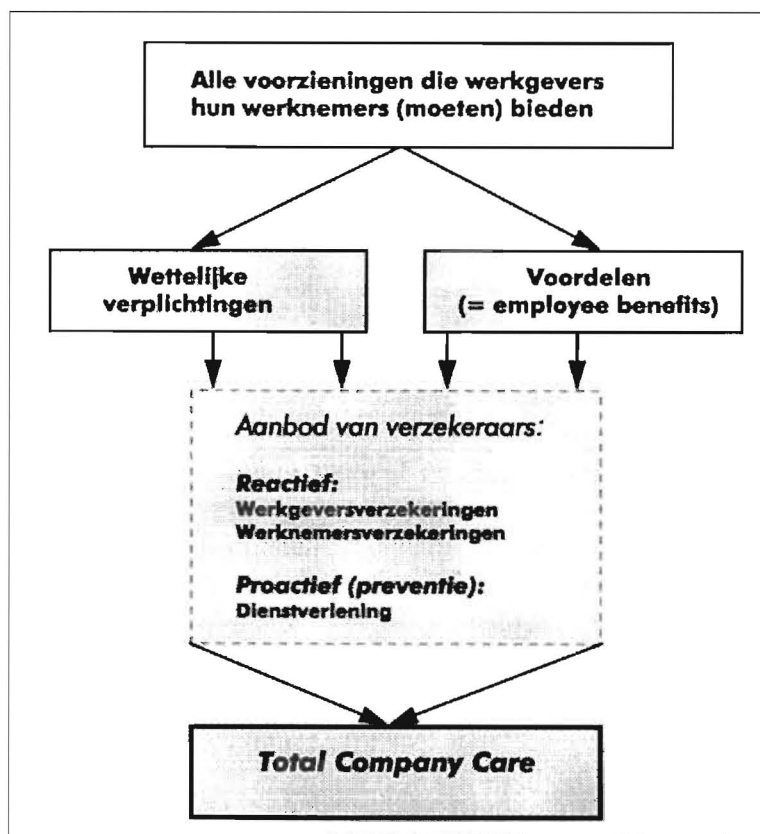
KARIEN RIS

port *Total Company Care, Voorbode van een turbulente toekomst* dat het bureau begin dit jaar publiceerde, staan de conclusies van het onderzoek naar de Nederlandse markt op het gebied van *employee benefits*. Al na korte tijd viel de onderzoekers op dat veel indirecte beloningen niet onder deze term te

scharen waren en dat ze feitelijk tot het aanbod van *Total Company Care* behoorden. Aan de hand van schriftelijke kwantitatieve vragenlijsten en diepte-interviews met verantwoordelijken van twintig van de belangrijkste Nederlandse verzekeringsmaatschappijen, waaronder Aegon, Centraal Beheer, Nationale Nederlanden en Reaal, kwam het onderzoeksbureau te weten in hoeverre deze

ondernemingen zich bewust zijn van de toekomstige meeropbrengsten van *employee benefits* en in hoeverre zij daar al maatregelen toe hebben genomen.

Verzekeraars kunnen een grote rol in deze ontwikkelingen spelen, want juist zij zijn degene die werkgevers in staat kunnen stellen deze benefits daadwerkelijk aan hun werknemers aan te bieden. In een samenleving waarin het verschijnsel job-hopping een steeds belangrijkere plaats inneemt, zijn *employee benefits* voor werkgevers een uitgelezen mogelijkheid zich te positioneren ten opzichte van andere werkgevers. Op die manier zijn ze beter in staat waardevolle werknemers aan zich te binden. "Total Company Care is de integratie van zorg, financiële zekerheid en het afdekken van risico's. Hiervan profiteren



zowel werkgever als werknemer omdat de eerste erbij gebaat is als het ziekteverzuim wordt teruggedrongen en de laatste zich gelukkiger voelt als hij gezond is," laat Van Kleef weten.

Een belangrijke conclusie van het onderzoek is dat de meerderheid van de Nederlandse verzekeringsmaatschappijen zich al op employee benefits heeft gericht. De mate waarin dat momenteel gebeurt, verschilt echter sterk per organisatie. Naast een kleine groep verzekeraars die zich nog helemaal niet in het onderwerp heeft verdiept, kunnen drie categoriën worden onderscheiden. Sommige verzekeraars zien employee benefits voornamelijk als verkoopinstrument terwijl anderen, de zogenaamde 'totaalconcept-denkers' hun cliënten al een zeer compleet en op elkaar afgestemd pakket aan producten en diensten aanbieden. De grootste groep aanbieders zijn de 'relatiemarketeers' die employee benefits voornamelijk zien als instrument om een andere marketingweg in te slaan. Deze laatste groep streeft naar een langdurige en hoogwaardige relatie met zijn klanten. In de pakketten van de verschillende verzekeraars komen veelvuldig de ziekteverzuim-, de WAO-gat- en de AOV-verzekering terug. Sommige maatschappijen bieden daarnaast ook een Arbo-service, een bedrijfsspaarregeling of een collectieve pensioenvoorziening aan.

### Terugtrekkende overheid

Deze ontwikkelingen blijken vooral het gevolg te zijn van de veranderde positie van de overheid in het financiële en sociale stelsel in Nederland vanaf begin jaren '90. De Nederlandse regering nam na de Tweede Wereldoorlog niet alleen de organisatie van het sociale en financiële zekerheidssysteem voor haar onderdanen op zich, maar 'financierde' het geheel tot voor kort ook. Als gevolg van een aantal sociale, demografische en economische ontwikkelingen heeft de staat in de jaren negentig moeten inzien dat de financiering geen haalbare kaart meer was. De regering werd een regulerend orgaan, terwijl werkgevers de organisatie en coördinatie van de sociale zekerheid op zich namen en ze samen met werknemers voor

de financiële kant van het verhaal moesten opdraaien. Het ontstaan van het WAO-gat in 1993, de aanpassing van de Ziektewet en de wijzigingen in de Algemene Nabestaanden Wet het jaar daarop waren de belangrijkste veranderingen die het gevolg van het terugtrekken van de overheid waren.

Naast het afstoten van taken door de overheid is er ook sprake van veranderingen in bredere sociaal-culturele context die het ontstaan van employee benefits hebben bevorderd. Sociale en psychologische factoren zoals een toenemende mate van individualisering en een verhoogd kritisch bewustzijn van de consument hebben geleid tot een situatie waarin werknemers steeds meer eisen stellen aan hun omgeving en dus ook aan hun werkgevers. Ze verwachten, naast goede primaire arbeidsvoorwaarden, ook indirecte beloningen zoals het gebruik van een lease-auto of bedrijfsspaarregelingen.

### Aandacht voor het individu

Wat verandert er in deze situatie voor werkgevers en werknemers en wat zijn de mogelijkheden voor verzekeringsmaatschappijen? Het verzekeringwezen lijkt af te stevenen op *Personal Financial Planning* en misschien zelfs op *Individual Personal Planning*. Total Company Care is een concept dat een manier kan zijn om te anticiperen op deze toekomstige ontwikkelingen maar zal in dat geval geen eindstation zijn, maar een middel om dat doel te bereiken. Hoe het ook zij, door zich steeds flexibeler op te stellen en hun aandacht op individuen te richten, hebben verzekeringsmaatschappijen altijd baat

**...twee steekwoorden die zowel werkgever als werknemer in het oog moeten houden: *flexibiliteit* en *welzijn*.**

bij het introduceren van Total Company Care. Verzekeraars kunnen op die manier alvast oefenen met de behoefte van een bedrijf als geheel zodat ze van semi-macro-niveau stapsgewijs kunnen afdalen naar het individuele niveau. Met zekerheid kan immers worden gesteld dat het financiële en sociale stelsel in Nederland op korte termijn

van een nationaal georganiseerde, naar een organisatie op kleinere schaal zal overgaan. Het bijzondere van Total Company Care schuilt in het idee dat de verschillende doelen die werkgevers en werknemers nastreven niet per definitie tegenstrijdig hoeven te zijn. Bij het bereiken van die doelen kunnen echter gemakkelijk onenigheden ontstaan. Een onafhankelijke partij is dan nodig om deze wensen samen te laten gaan. Nu werkgevers veel taken van de regering over hebben genomen, zijn verzekeringsmaatschappijen geschikt om de rol van die tussenpersoon op zich nemen.

### Langdurige relatie

Het gevolg voor verzekeraars is dat ze in de toekomst door op maat gesneden pakketten aan producten en diensten aan te bieden niet meer één klant, één bedrijf hebben maar honderden of duizenden klanten moeten bedienen; de individuele werknemers van dat bedrijf. Door middel van Total Company Care kunnen ze een langdurige relatie opbouwen met hun werkelijke klanten; de werknemers. Er zijn volgens Van Kleef twee steekwoorden die zowel werkgever als werknemer in het oog moeten houden: flexibiliteit en welzijn. Als deze begrippen niet uit het oog verloren worden, zal een positief samenwerkingsverband tot stand kunnen komen waarvan zowel bedrijf als werknemer en werkgever profijt kunnen hebben.

Het is duidelijk dat verzekeringsmaatschappijen over het algemeen al redelijk veegevoerd zijn in de materie van employee benefits maar dat ze zich nog niet bewust zijn van de mogelijkheden die Total Company Care ze kan bieden. De actie moet nu bovendien eerst van de kant van de burgers komen. Uit het onderzoek van MoneyView bleek immers ook dat slechts dertien procent van de Nederlandse bevolking zich bezig houdt met zijn oudedagsvoorziening en daar ook daadwerkelijk maatregelen voor neemt.

Vroeg of laat zal men beslissingen moeten nemen voor de toekomst en daar kunnen tussenpersonen als verzekeringsmaatschappijen voor een groot deel bij helpen. ■



# Genoeg Gestoeid

## Jonge informatici beginnen hun carrière bij CMG Finance.

Afgestudeerd? Klaar voor de grote sprong? Begin dan je carrière bij CMG Finance in Amstelveen. CMG Finance opereert in de wereld van de grote banken en verzekeringsmaatschappijen. Wij zoeken HBO/WO'ers Informatica of Economie/Bedrijfskunde met een duidelijke informatica-component. Wij bieden een vaste baan, een goed salaris en een auto van de

CMG Finance BV

Treasury

Trading

Electronic Commerce

Virtual Banking

Vroeg of laat wordt elke goede IT'er een CMG'er.

zaak. Natuurlijk komen de kosten van een eventuele vervolgopleiding voor onze rekening. Bel 020 - 50 33 000 en vraag naar Freek de Ruiter, adjunct-directeur. Fax 020 - 50 33 078, E-mail via [http:// www.cmg.nl](http://www.cmg.nl) of schrijf naar

CMG Diensten BV, t.a.v. de heer C. Weug, Postbus 46, 1180 AA Amstelveen, onder vermelding van het kenmerk FA10.

**CMG**  
Information Technology

# Sefa

Dit is alweer de zesde en laatste Rostra van het academisch jaar '96-'97. Dat betekent tevens dat voor de Sefa het oude jaar bijna voorbij is en het nieuwe jaar voor de deur staat. Het was weer een druk jaar, met vele grote en kleine activiteiten. Zo waren er de jaarlijks terugkerende Amsterdamse Carrière Dagen, ditmaal nog grootser aangepakt dan de jaren ervoor. Er waren ongeveer 400 deelnemers die de bijna 30 aanwezige bedrijven van dichtbij konden leren kennen, enerzijds door middel van het bijwonen van de bedrijfspresentaties die op de eerste dag plaatsvonden, anderzijds door middel van een individueel gesprek met één of meerdere recruiters op de tweede dag. De dagen werden opgeleukt met een lunch en na afloop uiteraard een borrel voor iedereen die iets met de dagen te maken heeft gehad. Al met al was het wat ons betreft - en afgaande op de reacties wat iedereen betreft - een zeer geslaagd evenement.

Ook de derde Amsterdamse Congresweek stond weer op de agenda. De Sefa opende zelf de week met het congres *Information is power (?)* en gaf daarna het stokje door aan de deelnemende associaties (M&O Linking Pin, VSAE, VIAE), die ook elk één dag voor hun rekening namen. Een keur van sprekers boeide het aanwezige publiek, dat voor een groot deel uit studenten bestond.

Op dit moment zijn alle deelnemers aan het onderzoeksproject CHAIN 97 na een verblijf van zes weken in China weer veilig teruggekeerd op Hollandse bodem. Aldaar heeft een groep van ongeveer twintig studenten in het kader van hun afstuderen onderzoek gedaan voor een tiental multinationals. Daarbij werden onder andere steden als Hong Kong, Shanghai en Peking aangedaan. De taak is echter nog niet volledig volbracht: de deelnemers zullen nu hun scriptie moeten gaan schrijven, en begin volgend jaar zal er een afsluitend seminar plaatsvinden. Inmiddels is de organisatie voor de volgende reis al weer in volle gang. Deze zal plaatsvinden onder de naam SEARCH '98. Naar het er nu uitziet zal de reis zich concentreren op de landen van de Mekong-delta (Vietnam, Cambodja, Laos en Thailand).

Naast het Aziatische onderzoeksproject heeft er weer een

Europese studiereis plaatsgevonden. In Istanbul werden ondermeer Shell, Philips en Reynart Transport bezocht. Daarnaast was er volop aandacht voor de culturele en sociale aspecten van dit land met EG-aspiraties.

Het jaar begon natuurlijk met een grote activiteit voor de eerstejaars: het introductie-weekend. In de rustieke omgeving van de jongerenherberg van Ockenburg werden ongeveer 160 aankomende economiestudenten aan het werk gezet met als doel hun studie maar met name elkaar beter te leren kennen.

Behalve deze projectmatige activiteiten zijn er natuurlijk ook de periodieke activiteiten, zoals de wekelijks terugkerende donderdagmiddagborrel in café Krater, waar dit jaar waarschijnlijk wéér meer bier is geconsumeerd dan de jaren ervoor en meer relaties zijn ontstaan en wellicht ook uitgedoofd dan voorheen.

De meest in het oog springende periodieke activiteit is echter nog altijd het blad wat nu voor je ligt: de Rostra Economica. De

lay-out is dit jaar - zoals je misschien al was opgevallen - sterk verbeterd en de inhoudelijke artikelen zijn nog altijd sterk. De redactie verdient dan ook een groot compliment voor hetgeen zij afgelopen

jaar heeft neergezet.

Zoals gezegd betekent het einde van dit jaar tevens het begin van het volgend jaar. Ook volgend jaar willen wij weer een aantal prestigieuze projecten neerzetten. Voor dergelijke projecten hebben wij echter mensen nodig. Mensen, die niet bang zijn om risico's te nemen om fantastische projecten neer te zetten en bereid zijn daarvoor hun handen uit hun mouwen te steken.

Ben je niet bang om nieuwe mensen te leren kennen, nieuwe ervaringen op te doen en bovenal een plezierig jaar te hebben, bel dan de Sefa (tel. 627 96 53) en vraag naar Paul Huigens (bestuurslid interne zaken) of Jenneke Segers (bestuurslid interne zaken h.t.).

Wij hopen je volgend jaar weer tegen te komen op één of meerdere van onze activiteiten!

## TERUGBLIK

# MORET ERNST & YOUNG & RESTLESS

Dat gevoel dat er meer in zit.

Die altijd aanwezige drang naar nieuwe uitdagingen. De hang naar afwisseling...

Bij Moret Ernst & Young kunnen we er over meepraten. We zijn een organisatie net zo gedreven als jij. We willen vooruit.

Leggen de lat steeds iets hoger. En rusten nooit voor we ons doel en dus ook dat van de cliënt hebben bereikt.

Wat dat voor jou als startend accountant betekent? Training on the job. Management development programma's. Groeiende verantwoordelijkheid. En veel, heel veel variatie.

Heb jij een universitaire opleiding bedrijfseconomie of bedrijfskunde én ambities in accountancy? En ben je 'young & restless'? Neem dan contact op met de heer drs. P.C. Schell, postbus 7883, 1008 AB Amsterdam, telefoon 020-5497478.

## NIEUWE DOCTORAALPROGRAMMA'S ECONOMIE EN FISCALE ECONOMIE

### de geschiedenis

Na een jarenlange voorbereiding gaat dit jaar, in navolging van de propedeuse economie en fiscale economie, het nieuwe doctoraalprogramma van start. Drie jaar heeft de faculteit alles geprobeerd om een zo goed mogelijk programma neer te zetten. In het studiejaar '94/'95 is er een kader door het faculteitsbestuur gemaakt waarin onder andere de structuur en het aantal vakken per studierichting stond beschreven. Na dit studiejaar was het tijd dat specialisten aan het werk gingen. De kernhoogleraren van elke studierichting werden bij elkaar opgesloten om een zo goed mogelijk programma in elkaar te draaien. Na twee jaar overleg kwamen de hoogleraren deze lente naar buiten met een nieuw onderwijsprogramma. Rond deze tijd worden de plannen omgesmeed tot een studiegids, zodat de eerste studenten na de zomer het avontuur kunnen aangaan dat 'waaiermodel' heet.

### de kern

Bij de opleiding economie zijn vier studierichtingen ontwikkeld: algemene economie (waaronder een onderzoeksvariant), bedrijfseconomie (waaronder een variant accountancy), internationale financiële economie en de vrije variant. De nieuwe programma's kenmerken zich door een brede basis in het tweede studiejaar en een toegenomen diepgang in het vierde jaar van de studie. Dit wordt bewerkstelligd door de invoering van een waaiermodel, een gelaagde structuur van basis-, verbredings- en specialisatievakken welke allen uit zeven studiepunten bestaan. In het tweede studiejaar bestaat elke studierichting uit een verplicht vijf of zes basisvakken welke een overzicht geven van het gekozen vakgebied. Voor bedrijfseconomie betekent dit ook een verzwaaring van het programma. Alle studenten moeten in het verplicht doctoraal het basisvak IEB volgen. In het derde en vierde jaar kiest een student een aantal verbredings- en specialisatievakken waarin hij zich wil specialiseren.

### de vaardigheden

Naast een grotere aandacht voor de inhoud van de vakken is er ook meer aandacht gekomen voor de vaardigheden van de studenten. Uit

verscheidene enquêtes bleek dat studenten, naast vakkennis, behoefte hadden aan mondelinge en schriftelijke vaardigheden. In het gehele programma wordt er aan deze vaardigheden meer aandacht besteed en is het vak schriftelijke vaardigheden geïntegreerd met het doctoraal werkstuk in het derde studiejaar. Op termijn is het de bedoeling dat de scriptie mondeling moet worden verdedigd voor een groep studenten en een aantal docenten. Bij de studierichtingen algemene economie en internationale financiële economie is er meer aandacht voor kwantitatieve methoden. Vooral bij algemene economie hadden studenten vaak problemen met het niveau van wiskunde in de stof. Bij deze studierichting wordt nu in alle basisvakken aandacht besteed aan het opfrissen en bijspijkeren van wiskundige vaardigheden. Ook is, net als bij internationale financiële economie het steunvak onderzoeksmethoden nieuw. Daarnaast wordt elke student geacht een vak recht te volgen, de inhoud van het vak zal ongeveer overeenkomen met het huidige vak recht 1.

### fiscale economie

In de opleiding fiscale economie wordt het waaiermodel ook toegepast, echter in mindere mate. Fiscaal economen moeten één traject van basis-, verbredings- en specialisatievakken volgen, respectievelijk: economie en recht, overheid en fiscaliteit en fiscus en onderneming. Deze vakken worden ontwikkeld om van de studie een meer integrerend geheel te maken. Nu is het nog zo dat de economie en recht vakken ver van elkaar afstaan. Ook zal er opnieuw gekeken worden naar de roostering van de vakken, aangezien het volgen van vakken op twee faculteiten nu de nodige problemen voor de student met zich meebrengt.



FOTO: KARIN WOLFS

Het vernieuwde doctoraal wordt per 1 september 1997 ingevoerd. De huidige studenten krijgen nog een jaar de tijd om oude basis- en specialisatievakken te volgen alvorens zij in een overgangsregeling terecht komen. Voor een gedetailleerde beschrijving van de veranderingen wordt verwezen naar de nieuwsbrief die naar studenten en docenten is verzonden.

Linze Rijswijk  
Studentbestuurslid



# OPEN EEN NIEUWE VESTIGING IN HET BUITENLAND (vliegveld is over 2 jaar gereed)

De samenstelling van de wereldbevolking is aan het veranderen en nieuwe markten zijn opengestaan. Een focus op nieuwe groeimarkten is daarom noodzakelijk om marktleider te kunnen zijn en blijven. Wekelijks is Unilever actief met de acquisitie of het opstarten van ondernemingen. Overal ter wereld. Als manager bij Unilever zoek je de optimale combinatie van lokale marktkennis en internationale Unilever-ervaring. Van het evalueren van plaatselijke merken tot het introduceren van global brands. Je ontwikkelt de organisatiestructuur en regelt opleidingen voor het personeel. Je introduceert de financiële systemen van



Unilever en schrijft investeringsvoorstellen voor nieuwe fabrieken. Het productieproces wordt door jou geoptimaliseerd en de nieuwste technologieën worden geïmplementeerd. Niet eenvoudig, maar je kunt gebruik maken van de mensen en de expertise van een wereldwijd opererende onderneming. Als je als manager in zo'n omgeving wilt bouwen aan je eigen carrière, geven we je graag meer informatie. Schrijf of bel Unilever

Management Development, Antwoordnummer  
5004, 3000 VB Rotterdam. Telefoon: 010 - 217 42 61  
of e-mail: [Recruit.UnileverNL@Unilever.com](mailto:Recruit.UnileverNL@Unilever.com)





## VERANDERINGEN IN DE AEO-PROPEDEUSE

Zoals veel studenten misschien al weten, is de faculteit al geruime tijd bezig met een herziening van de propaedeuse AEO. In september van dit jaar moet de nieuwe propedeuse van start gaan. Begin vorig jaar is de Stuurgroep Actuarial, Econometrie en Operationele Research & Management opgericht. Deze commissie (afgekort STOA) kreeg de taak om met een voorstel voor een nieuwe propedeuse-indeling te komen. STOA signaleerde de volgende problemen:

- Academische vaardigheden, waaronder schriftelijke en mondelinge vaardigheden en computervaardigheden, zijn onder het gewenste niveau.
- Zowel de rendementen als het studietempo zijn laag.
- Studenten betitelen de propedeuse als zeer saai en weinig inspirerend.
- De propedeuse biedt weinig mogelijkheden om kennis te nemen van de drie opleidingen en houdt zich te veel bezig met wiskunde en economie als op zichzelf staande vakken.

De commissie hoopt deze problemen te ondervangen door in de propedeuse voortaan 18 in plaats van 21 punten voor wiskundevakken in te ruimen. De ruimte die hierdoor ontstaat, wordt gebruikt voor het nieuwe vak vaardigheden. Verder probeert men de wiskunde- en economievakken beter te laten aansluiten op de kernvakken en wordt het reeds bestaande vak oriëntatie op de hoofdvakken verbeterd, zodat de studenten een beter beeld krijgen van de drie opleidingen waar ze uit kunnen kiezen.

## STUDENTENORGANISATIES

*Associaties van de Sefa*

### FSA

Dit jaar heeft de Financiële Studievereniging Amsterdam veel succesvolle activiteiten georganiseerd, zoals de Informatiedag Financiële Beroepen, de Congresdagen, de Beleggersdag, Workshops en drie studiereizen. Ook voor volgend jaar zijn wij weer op zoek naar talentvolle mensen, die graag organisatorische ervaring op willen doen. Voor meer informatie of een oriënterend gesprek kun je bellen met de FSA op nummer: (020) 6220816. Vraag naar een bestuurslid.

### Panta Rhei

Panta Rhei, de vereniging voor studenten Bedrijfsinformatiesystemen en Bestuurlijke informatiesystemen aan de Universiteit van Amsterdam, is aan een tweede leven begonnen. Panta Rhei is Grieks voor 'alles stroomt'. De filosoof Heraclites (ca. 500 v. Chr.) doelde hiermee op het feit dat alles aan verandering onderhevig is. Een passende naam voor een vereniging die zich beweegt in een jong en dynamisch vakgebied.

Panta Rhei is een associatie van de Sefa en richt zich op zowel de stu-

denten aan de FEE als aan de faculteit Wiskunde en Informatica. Panta Rhei geeft vier maal per jaar het blad On Line uit, verzorgt lezingen over belangwekkende informatie-technologische ontwikkelingen en organiseert excursies naar onder andere Cap Gemini en CMG. Voor de organisatie van deze activiteiten kan Panta Rhei komend jaar nog enthousiaste studenten met interesse in de richting Bestuurlijke Informatiekunde gebruiken. Het groeiende vakgebied van Panta Rhei waarborgt een snelle ontwikkeling en een continue verandering van de spelers en randvoorwaarden, waardoor ook het actief zijn binnen deze vereniging een uitdaging zal zijn voor geïnteresseerde studenten.

### VIAE

De Vereniging voor Internationale en Algemene Economie (VIAE, een associatie van de Sefa) organiseert op zaterdag 14 juni i.s.m. de StudentenUnie een seminar over de Eurotop. Sprekers Kleinknecht en Wolswijk (DNB). Verder zoekt de VIAE actieve leden die volgend jaar de organisatie op zich willen nemen van het congres, de Arbeidsmarkttag en studiereis.

Inschrijvingen voor het Eurotopseminar en aanmeldingen als actief lid van de VIAE zijn welkom bij de Sefabalie (kamer E0.01) of op telefoonnummer 6279653.

### MAA

*Voor de Marketeers van Morgen*

De Marketing Associatie Amsterdam is de studievereniging voor alle in marketing geïnteresseerde studenten van de Universiteit van Amsterdam en de Vrije Universiteit. De vereniging heeft als doel een brug te slaan tussen studenten, de beide universiteiten en het bedrijfsleven.

Bestuur ('97/'98)

De Marketing Associatie Amsterdam zoekt Marketeers met Organisatietalent (M/V) voor de volgende bestuursfuncties:

Vice-Voorzitter

Secretaris/Penningmeester

Coördinator stageprogramma

Coördinator activiteitencommissie

Hoofdredacteur InforMAAtie

Coördinator onderzoeksproject Latijns-Amerika

Voel jij je aangetrokken tot marketing in een innovatieve, creatieve omgeving, wil je bestuurlijke en organisatorische ervaring opdoen en contact leggen met het bedrijfsleven? Neem dan contact op met ons. Stuur je CV voor 1 juli naar het onderstaande adres of kom even langs. Marketing Associatie Amsterdam:

Roetersstraat 11, 1018 WB Amsterdam, kamer E0.06, Tel:(020) 5254154, Fax: (020) 5254182, E-mail:marketing@frw.uva.nl en web: <http://www.econ.vu.nl/studenten/maa>

# NIETS

## houdt je tegen!

Je weet wat je wilt. En je beseft dat je er niet alleen met aansprekende studieresultaten zal komen. Vandaar dat je ook behoort tot de meest talentvolle studenten van je laatste studiejaar. Je wilt accountant of belastingadviseur worden en je wilt je oriënteren. Schrijf je dan in voor de **Price Waterhouse Topclass '97**. Een geselecteerd aantal studenten kan intensief kennismaken met onze accountancy en belastingadviespraktijk in Nederland en Londen.

Dè gelegenheid om ons beter te leren kennen en een beeld te krijgen van je carrièremogelijkheden. De **Price Waterhouse Topclass '97** wordt voor de vierde maal in successie georganiseerd en is dit jaar multidisciplinair van opzet. Wil je een inschrijfformulier ontvangen of meer informatie, neem dan contact op met Marleen Martens (tel. 010 - 4008380) of met je studievereniging. Niets houdt je tegen.

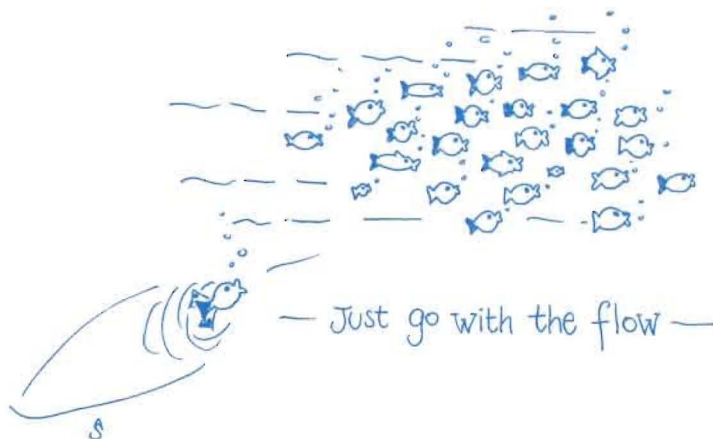
**Topclass. Dè business course voor aankomende accountants en fiscalisten van 24 september t/m 1 oktober.**

*Price Waterhouse*



**BUILDING YOUR BUSINESS**  
ACCOUNTANCY • BELASTING- EN JURIDISCH ADVIES • CORPORATE FINANCE  
MANAGEMENT CONSULTANCY • ADMINISTRATIEVE DIENSTVERLENING

Periodiek van de Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie aan de Universiteit van Amsterdam, uitgegeven door de Sefa.



ILLUSTRATIE: ANNEMIEK STEINMETZ

Waarschijnlijk is niemand 100 procent tevreden met zijn/haar bijbaantje... Ik bedoel: wat je allemaal niet moet doen voor soms slechts twaalf gulden per uur! Natuurlijk verschilt dat per baantje, maar wat ik wil zeggen is dat we allemaal, hoe dan ook, moeten zien rond te komen, elke maand weer! Hoevelen hebben aan het einde van de maand geen rekening bij Krater? En dit komt niet door een 'lege' portemonnaie, maar door het 'totaal' niets meer hebben...d.w.z. de limiet van rood-staan hebben bereikt en dat is tegenwoordig toch al 2000 gulden per maand met een studentenrekening bij de Postbank. Oké, wij dragen ons steentje bij om de economie te laten 'boomen' door lekker te consumeren, maar wees eerlijk; zou jij het niet iets breder willen hebben? ...En iedereen maar denken dat studenten het zo goed hebben met hun beurs. Ik zal hun geheugen even helpen opfrisen: drie jaar geleden begon ik met studeren met 560 gulden beurs per maand plus een onbeperkt geldige OV...een jaar later had ik nog 425 gulden plus een weekkaart over. En dan te bedenken dat mijn huur al 432,33 is! Om nog maar over de toekomstige plannen over de OV te zwijgen... Verplicht een weekkaart, wat heb ik daar nu aan? Het is mij duidelijk geworden dat velen de strijd lust om te demonstreren hebben verloren. Of was jij er soms wel bij: 14 mei op het Malieveld in Den Haag c.q. Amsterdam CS (onschuldige loketbedienden helemaal gek maken). Waar zijn de idealen gebleven? Accepteren we alles zomaar? Zijn wij niet de opvolgers van de huidige business-mensen?

Jo moet in ons investeren en ons steunen, niet afknijpen! Heeft hij zelf dan geen kinderen?

Goed. Laten we eens verder kijken. Stel, je bent afgestudeerd in accountancy. Oké zou je zeggen, nu lekker geld verdienen. Maar eenmaal zover gekomen, wil je ook wel register-accountant worden. Je solliciteert bij één van de grote kantoren en stel nu dat je wordt aangenomen. Juist dan stuit je op die eeuwige bureaucratie... Nog tweeënehalf jaar post-doctoraal te gaan... Je denkt bij jezelf 'dan komt alles wel goed'. Maar dan heb je nog geen rekening gehouden met het feit dat ze aan het einde van deze opleiding, vlak voor de begeerde letters RA, gewoon de hele zaal laten zakken voor een tentamen omdat 'het niveau van dat jaar gewoon te laag is', ze willen namelijk kwaliteit... Nou, dan zakt je broek toch echt af. Zit er dan toch niet iets structureels verkeerd hier?... Maar, stel nu, in het meest gunstige geval, dat je 'er' zonder al te veel tegenslagen toch komt... dan blijkt dat de gemiddelde leeftijd van vennoten op zijn hoogst 50 te zijn. Da's tof: eerst Abraham/Sarah vieren en dan kun je je kist al bestellen. En wat heb je dan bereikt? Nee. That's not my cup of tea! Laat mij nog maar even in de onwetendheid en me alleen druk maken om een tentamen. Eigenlijk heb ik het zo slecht nog niet. Misschien zal ik eens iets nuttigers gaan doen en mijn CV uitprinten, CV-neuken is immers de gewoonste zaak van de wereld geworden, dus dan laat ik me ook maar meeslepen...Just go with the flow... Wat kun je anders? Saskia de Bruijn

## Hoofdredactie

Kim van den Berg

## Eindredactie

Karien Ris

## Redactie

Bernard van den Berg

Saskia de Bruijn

Joost Bunjes

Peter Lelijgraaf

Edwin Peek

Reineke Poll

Arien Post

Okke Verbart

Karin Wolfs

## Fotografie

Karin Wolfs

## Illustraties

Annemiek Steinmetz

## Lay-out

Jeroen Buter

## Adreswijzigingen

Studentenadministratie

Binnengasthuisstraat 9

1012 ZA Amsterdam

## Voor reacties, brieven en open sollicitaties is de redactie bereikbaar op

Roetersstraat 11, kamer E0.05

1018 WB Amsterdam

Tel. Rostra (020) 525 42 97 of

Sefa (020) 627 96 53

(vraag naar Kim van den Berg)

E-mail adres: ROSTRA@EDU.FEE.FEE.UVA.NL

Niets uit deze uitgave mag zonder toestemming van de redactie of de externe auteur overgenomen worden. De redactie is niet verantwoordelijk voor de inhoud van ingezonden stukken en behoudt zich het recht voor deze in te korten.

## Oplage

4500

## Advertenties

Tarieven op aanvraag verkrijgbaar

Opdrachten schriftelijk ter attentie van acquisiteur

Sefa, Marijn Mooij, tel. (020) 525 40 24

## Advertenties in deze uitgave

CMG Maret Ernst & Young

Cap Gemini Price Waterhouse

KPN Scheltema Halkema Verneulen

ING Unilever

## Zet- en drukwerk

Mebo Print BV, Amsterdam

Printvisie BV, Ridderkerk

## Sefa-bestuur

Remko Hilhorst (voorzitter)

Raouf Hopman (vice-voorzitter)

Jaap Veerman (secretaris)

Patrick Pafart (eerste penningmeester)

Thijs van Weiten (tweede penningmeester)

Marijn Mooij (commerciële zaken)

Paul Huigens (interne zaken)

COUNTRY MANAGER

AUTOMATISERINGSTRAINEE

MANAGEMENTTRAINEE ING GROEP

BELEGGINGSANALIST

PROJECT MANAGER

ACTUARIS

ACCOUNTMANAGER AVIATION LEASE

ACCOUNTMANAGEMENT TRAINEE

TRAINEE BUITENLAND

INSPECTEUR NATIONALE-NEDERLANDEN

MARKETING MANAGER

REGIOMANAGER BUITERDIENST RVS

ACCOUNTMANAGER CORPORATE FINANCE

# Aan ruimte geen gebrek...

ASSETMANAGER

Je wilt aan de slag in de financiële dienstverlening, maar zoekt de ruimte om je eigen weg te kiezen? Dan is een veelzijdig concern als ING Groep de plaats voor jou om je ambities waar te maken. We bieden je immers alle ruimte. Afwisseling is het sleutelwoord. Concreet: ING Groep biedt jonge, startende academici specifieke functies, traineeships bij een aantal bedrijfsonderdelen en het management-traineeship ING Groep. Kortom, een stimulerende werkomgeving. Voor alle trajecten geldt dat je uiteindelijk door kunt groeien

naar een (specialistische) managementfunctie. Ben je (bijna) afgestudeerd, ondernemend, prestatiegericht, analytisch vaardig en heb je affiniteit met de financiële dienstverlening, dan kun je schrijven: ING Groep, Concern Management Development / Recruitment, DS 05.01, t.a.v. de heer drs. J.J. Douwes, postbus 810, 1000 AV Amsterdam.

ING  GROEP