

ROSTRA

E C O N O M I C A

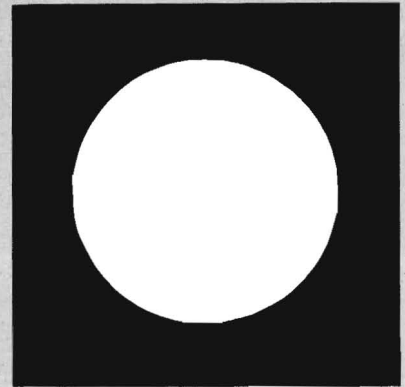
VERKIEZINGEN



AGE



NOBAS



OBP



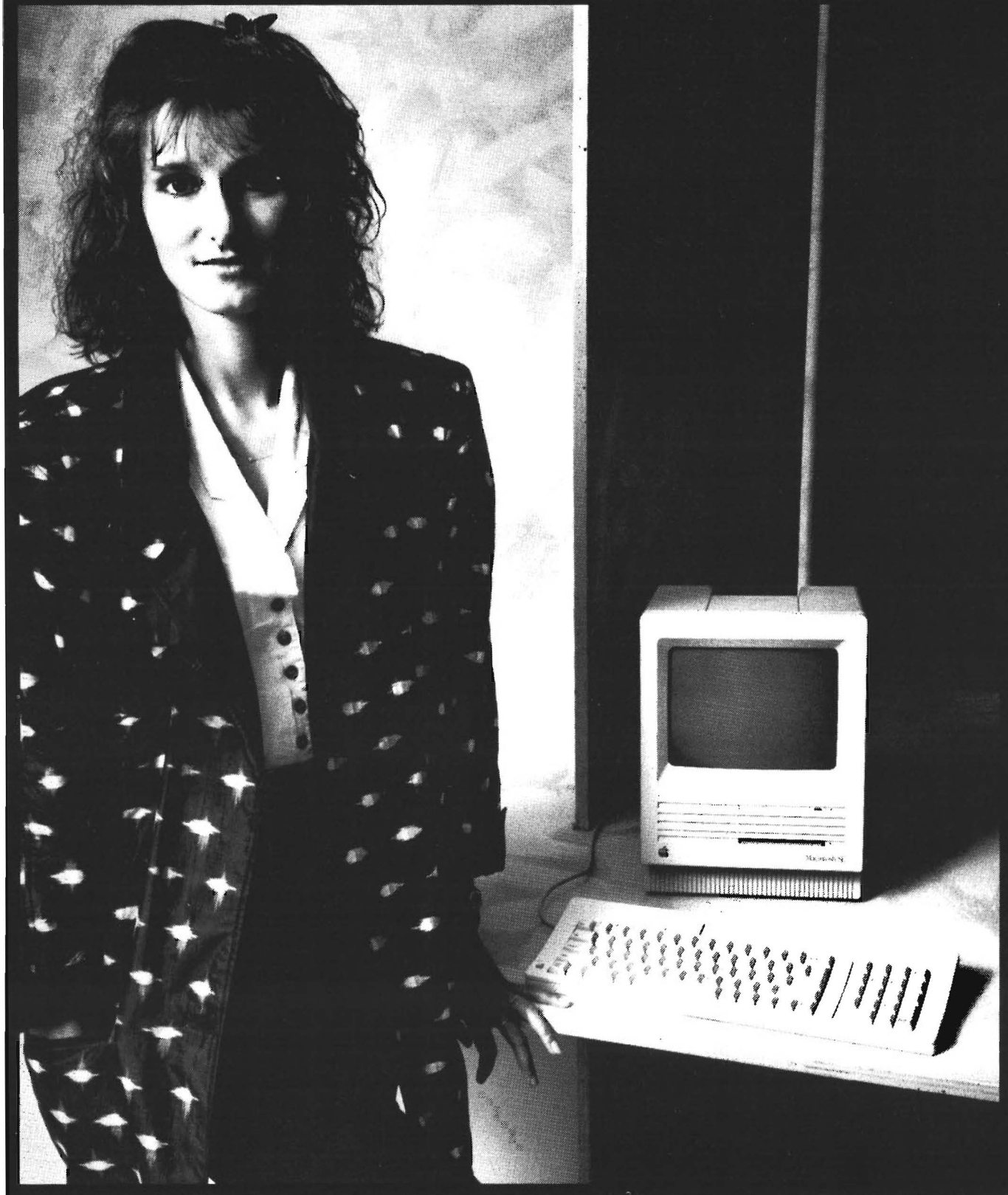
PvdE



EFB

*Trainingsmanager over sollicitatieprocedures
Voorzitter Gevers, het nieuwe gezicht van de UvA
Vrouwen aan de top*

Het mannelijke aspect van de nieuwe accountant.



Er was eens een tijd dat accountants altijd mannen waren. En zij leefden nog lang en gelukkig.

De nieuwe accountant echter, kan even goed een vrouw zijn. Zeker bij KKC, onderdeel van KPMG Klynveld Peat Marwick Goerdeler, met 56.000 medewerkers in meer dan

100 landen. Een toonaangevende organisatie op het gebied van geïntegreerde zakelijke dienstverlening: accountancy, EDP-auditing, organisatie- en belastingadvies.

Jonge economen (V) hebben veelal vaardigheden die mannen zich minder makkelijk eigen maken en leveren daardoor een geheel

eigen bijdrage aan de kracht van onze organisatie.

Jonge bedrijfsecounomen met belangstelling voor een carrière waarin ongeacht kunne veel te bereiken valt, bellen of schrijven naar Louis Chr. Dell van onze Afdeling

Personeelszaken,
Strawinskylaan 1257,
1077 XX Amsterdam,
tel. 020-5461600.

KPMG Klynveld Kraayenhof & Co.
ACCOUNTANTS

ROSTRA

E C O N O M I C A

Blad van de Faculteit der
Economische Wetenschappen aan
de Universiteit van Amsterdam
nummer 149 april 1988

Redactie

Teun Bakels
Ruben Bergkamp
Jos de Beus
Koos Boering
Maria Brouwer
Esther Bijlo
Liset van Doorn
Marjory Haringa
Nicolaas Heij
Stijn van der Krogt
Pieter van der Meché
Carine van Oosteren
Mark van der Veen
Henry Tjoe-Nij

Lay out

Esther Bijlo

Redactieadres

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

Adreswijzigingen

Studentenadministratie
Jodenbreestraat 23
1011 NH Amsterdam

Reacties

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

Foto's

Koos Boering
Bert Houweling
Henry Tjoe-Nij

Oplage

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

Advertenties

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

Advertenties in dit nummer van AGE

Van Dien & Co.
Dijker en Doornbos
KPMG Kleijnveld, Kraayenhof en Co.
Moret en Limperg
NOBAS
Paardekoper & Hoffman
Price Waterhouse
Unilever

Zet- en drukwerk:

Kaal Boek, (020) 26 29 08.
ISSN 0166 - 1485

Redactioneel

De verkiezingen houden de faculteit in hun greep. NOBAS en AGE zijn verwickeld in een keihard gevecht om de stemmen. Enquêtes wijzen op een nek aan nek race. Een Nobist deelt in de kantine stickers uit terwijl een Agiaan met rozen langs komt. De AGE lijsttrekker schudt de handen van een wildenthousiaste menigte. Daar wordt alweer een argeloze student slachtoffer van zijn verkiezingspraatje. Hoe het de student met de studie vergaat? Aha, de student heeft vertraging opgelopen. Zeker een slechte begeleiding gehad! Of hij niet weet dat de AGE hier speciaal voor hem keihard aan werkt. Het enige dat de student hoeft te doen is AGE stemmen. Na een bemoedigend kneepje in de wang blijft de student achter met een roos in de hand.

Verderop in de kantine heft een groepje NOBAS-cheerleaders een yell aan. Een andere NOBAS-activiste komt op roller-skates voorbij. Tegelijkertijd toetert zij in een megafoon over kwaliteitsbewaking, integratie en wat dies meer zij. Als de beide lijsttrekkers hun verkiezingsdebat houden, blijven de studenten massaal weg van hun colleges.

Helaas, niets van dit alles! Onze verkiezingen zijn mat en kleurloos. Geen onthullende uitspraken en loodzware beloftes. Evenwel, beste lezers, dit is nog geen reden om je stembiljet ongezien en met een achteloos gebaar in je prullenbak te flikkeren.

Inhoud

- 4 **AGE en NOBAS in gesprek**
Pieter van der Meché en Liset van Doorn
- 7 **Studenten vorig jaar zetel kwijt door lage opkomst**
Esther Bijlo
- 9 **Programma Partij van de Economisten**
Adriaan Dorresteyn
- 11 **De OBP-fractie in de Faculteitsraad**
Anja Kooijman
- 12 **Interview**
Sollicitatieprocedures en selectiemethoden
Koos Boering
- 14 **Interview**
Naar een nog economischer landbouw?
Stijn van der Krogt
- 16 **Interview**
Twee maal het nieuwe gezicht van de UvA
Stijn van der Krogt
- 19 **In memoriam prof. Noortman**
J.B. Polak
- 20 **Onderzoek**
Pensioenen
Dr.H.A. Verbon
- 23 **Vrouwen en carrière**
Marjory Haringa en Nicolaas Heij
- 25 **Onderwijs**
Ontwikkelingseconomie een soft vak?
Stijn van der Krogt
- 26 **Een bedrijf is de lange schaduw van een man**
Carine van Oosteren
- 27 **Cryptogram**
- 29 **Column**
- 29 **Onderwijs**
College Micro 3
Ruben Bergkamp
- 31 **Raadselachtig**
Dick Rüger

Verkiezingen 1988: AGE en NOBAS met elkaar in gesprek.

Begin mei staan de jaarlijkse faculteitsraadsverkiezingen weer voor de deur. Wat is nu het verschil tussen de AGE en de NOBAS en wat zijn de actieplannen voor het komende jaar? Het antwoord op deze vragen hebben we geprobeerd te krijgen in een gezamenlijk interview met de twee lijsttrekkers. Dat zijn Margot van Tol, eenentwintig jaar oud en lid van de NOBAS en Anne Ismaël Leemhuis, drieëntwintig jaar oud en lid van de AGE.

Margot van Tol is vierdejaarsstudente en al drie jaar lid van de NOBAS. In dit interview wordt ze bijgestaan door Cornelia Goedhuis de lijsttrekker van het afgelopen jaar. Anne Ismaël Leemhuis heeft na het behalen van zijn VWO-diploma eerst twee jaar gewerkt. Hij is nu tweedejaarsstudent economie en werd meteen al in het eerste jaar lid van de AGE. Hij heeft er al een jaar in de faculteitsraad op zitten.

Waarom heeft men jullie gekozen als lijsttrekkers?

Cornelia: "Margot heeft nog geen raadservaring maar is wel al lang genoeg actief binnen de NOBAS. Ze heeft ervaring opgedaan door haar activiteiten binnen de Onderwijscommissie. Als ze in de faculteitsraad is gekozen zal ze de Onderwijscommissie verlaten."

Anne Ismaël: "Bij ons speelt het hebben van ervaring een belangrijke rol. Ik zit nu in de faculteitsraad en in de commissie Wetenschapsbeoefening. Daarvoor heb ik al een jaar in de Onderwijscommissie gezeten. Het is niet gepast om mijn lidmaatschap van de Faculteitsraad te blijven combineren met dat van de commissie Wetenschapsbeoefening. We zijn dan ook druk op zoek naar een vervanger."

Margot, denk je dat het feit dat je nog geen raadservaring hebt problemen zal geven?

Margot: "Ik ben op de hoogte van wat er in de Faculteitsraad speelt en ik verwacht de voorsprong van diegenen met ervaring snel in te kunnen lopen."

Wat heeft de AGE het afgelopen jaar concreet bereikt voor studenten?

Anne Ismaël: "Wij hebben onze informele contacten met de vakgroepen uitgebreid. Het resultaat hiervan zal pas op de lange termijn zichtbaar zijn. Het plan om de ruimte binnen het Maupoleum te hervreiden waarbij de ruimte van studentenorganisaties zou worden beknot hebben we weten tegen te houden. Voorts hebben we de regeling omtrent het propedeusereseraat verbeterd. Dit liep allang niet goed meer. Studenten en docenten waren niet

gemotiveerd. Dit werd veroorzaakt door het ontbreken van een goede begeleiding en vanwege het feit dat het geen studiepunten opleverde. Het laatste is nog steeds het geval maar er is wel een college ingevoerd waarin het schrijven van een referaat wordt behandeld.

Met de invoering van het W.W.O. '86 werd het mogelijk voor AIO's om studentbestuurslid te worden. Zij hebben echter hele andere belangen dan wij. Deze plaatsen heeft de AGE veilig weten te stellen voor studenten. Verder hebben wij ons hard gemaakt voor de handhaving van de syllabusprijzen zoals de Universiteitsraad die heeft vastgesteld. Enkele vakgroepen lieten de studenten teveel betalen voor hun syllabi. Daar hebben wij tegen geprotesteerd en de prijzen zijn omlaag gegaan." Margot: "De NOBAS heeft zich ook ingezet voor het propedeusereseraat. De AGE bleef vasthouden aan het voorstel van studiepunten en een mondelinge presentatie. Door tijd en geldgebrek was de realisatie hiervan echter niet mogelijk. De mondelinge presentatie is dan ook afgeschaft. Men mag nu zelf het vak kiezen waarbij men het referaat wil doen."

Anne Ismaël: "Wij blijven streven naar studiepunten en meer inhoud van het referaat. Studenten moeten voor hun inspanningen beloond worden."

Wat heeft de NOBAS het afgelopen jaar allemaal bereikt?

Margot: "De invoering van het in/extensief onderwijs. De student heeft nu de keuze tussen werkcolleges met verplichte opkomst en het alleen volgen van de hoorcolleges. We hebben nu pas kleine resultaten geboekt bijvoorbeeld bij ontwikkelingseconomie. Het komende jaar zal het intensief onderwijs verder worden ingevoerd. We hebben ons tijdens de integratie van econometristudenten ingezet voor de belangen van de econometristudenten. We hebben daarom ondermeer econometristudenten aangetrokken als lid van de NOBAS."

Cornelia: "Van faculteit zouden zij gedegradeerd worden tot vakgroep. Als vak-

groep kun je niet direct naar het College van Bestuur voor bepaalde kwesties dat moet via de faculteitsraad. Daar hebben ze nu dus een plaats in."

Margot: "het aantal computers is vergroot en we willen ook dat de openstelling van de computerruimten wordt uitgebreid zodat ook avondstudenten hiervan kunnen profiteren. We hebben een onderwijsevaluatie van het vak Marketing voorgesteld omdat er veel klachten waren over dit vak. Deze is nu ingevoerd. We hebben het ook voor elkaar gekregen dat het budget voor studiereizen dit jaar zal worden verhoogd. Na lang aandringen van studentengroeperingen komt er nu eindelijk een geïntegreerde facultaire bibliotheek. Tijdens de feitelijke samenvoeging willen wij dat het dienstverleningsniveau wel gehandhaafd blijft.

Zijn dit speciaal successen van de NOBAS of was er sprake van samenwerking met de AGE?

Margot: "In de faculteitsraad moet je samen sterk staan, wij strijden voor dezelfde belangen. Er is echter altijd een partij die het initiatief neemt."

Anne Ismaël, hoe weten de studenten nu dat de AGE iets voor hen doet?

Anne Ismaël: "We verspreiden het blaadje AGE-item waarin we over actuele zaken ons standpunt geven. Ook hebben we in de kantine een AGE-medelingenbord hangen. We hebben daarnaast ook nog een tweetal fora georganiseerd, één over de economische positie van Zuid-Afrika en één over de hoogte van het collegegeld. Hiemeer en via onze readers waarin aandacht wordt besteed aan uiteenlopende politieke en economische onderwerpen, proberen we meer bekendheid te krijgen."

Hoe rijmen jullie de verkoop van readers met het afwijzen van verkoop van uitreksels door de NOBAS omdat dat volgens jullie een activiteit van de SEF moet zijn?

Anne Ismaël: "Bij de AGE zijn er altijd al studiegroepjes geweest die zich bezighielden met een bepaald politiek onderwerp. Zij doen dat nu studiegebonden en een

VERKIEZINGEN

mooie bijzaak is dat we de door hun samengestelde readers tegen kostprijs kunnen verkopen. De NOBAS betaalt mensen van buitenaf voor het maken van uitreksels. Bij ons is geen sprake van een financiële vergoeding voor de samenstellers."

"Het lijkt mij voor een politieke partij een rare zaak als de mensen op je stemmen omdat je zulke goede uitreksels maakt."

Cornelie: "De mensen die de uitreksels maken krijgen een vergoeding voor de onkosten, meer niet. Ik wil benadrukken dat wij geen winst maken over de ruggen van de studenten. Ik zie persoonlijk geen verschil tussen de verkoop van uitreksels of het organiseren van excursies zoals wij doen en het verkopen van readers."

Anne Ismaël: "Er is volgens mij wel degelijk een verschil tussen het organiseren van een excursie naar bijvoorbeeld AHOLD en het organiseren van een forum over de hoogte van de collegegelden. Het laatste is een politiek item. Wij willen bekendheid door onze activiteiten op het politieke vlak. Het lijkt mij voor een politieke partij een rare zaak als de mensen op je stemmen omdat je zulke goede uitreksels maakt."

Margot: "De NOBAS houdt zich alleen met de facultaire politiek bezig en niet met de landelijke."

Je kunt toch niet ontkennen dat er een samenhang is tussen de landelijke en de facultaire politiek?

Margot: "Wij vinden dat als wij het met de landelijke politiek oneens zijn wij dan individueel moeten demonstreren. Daar hoeft geen naambordje NOBAS op te hangen. Iedereen moet zich persoonlijk verzetten tegen zaken zoals verkorting van de studieduur, de verhoging van het collegegeld of de OV-jaarkaarten."

Anne Ismaël: "Ik vind dat je de landelijke politiek niet van de facultaire gebeurtenissen kunt isoleren. De NOBAS heeft zich ook voorzichtig opgesteld tegenover de AIESEC omdat ze politiek gevoelig lagen vanwege hun banden met Zuid-Afrika. Als je je bijvoorbeeld niet in de HOOP-nota verdiept kun je niet bepalen wat deze betekent voor de faculteit. Wanneer je dit alleen overlaat aan de persoonlijke belangstelling van de student zit je als organisatie volgens mij fout."

Concluderend mogen wij dus zeggen dat de NOBAS zich louter en alleen met de facultaire politiek bezighoudt, terwijl de AGE vindt dat je ook de landelijke politiek m. b. t.

studenten erbij moet betrekken. Wat betreft de concrete actie in de faculteitsraad vormen jullie een front en zijn er geen verschillen. Wat is nu de eigen identiteit van de AGE en waarin verschillen jullie van de NOBAS?

Anne Ismaël: "Binnen de AGE worden heel veel dingen stevig bediscussieerd dat heeft als resultaat dat we een duidelijke visie hebben. Deze komt bijvoorbeeld naar buiten in onze onderwijsnotitie. Wij hebben een sterke zogenaamde 'denktank' die zich ook met de landelijke politieke zaken voorzover van belang voor studenten, bezighoudt."

Margot: "Wij als NOBAS hebben ook wel degelijk een duidelijke visie. Ons optreden tegen universitair wanbeleid op het vlak van onderwijsdiensverlening is daarvan een voorbeeld. De universiteit werkte met verouderde gegevens die dateerden uit de jaren zeventig. Deze gingen uit van het gegeven dat economiestudenten meer onderwijs bij andere faculteiten volgden dan studenten van andere faculteiten op onze faculteit. Hierdoor betaalde de faculteit jaarlijks grote bedragen aan de andere faculteiten. De NOBAS heeft erop aangedrongen dat dat niet meer kon omdat de situatie zich had gewijzigd."

Anne Ismaël: "Dat is iets anders dan het

hebben van een visie. Jullie constateren een fout en proberen dat dan te veranderen."

Margot: "Wij houden ons ook bezig met de toekomst. Onze visie daarop staat in ons verkiezingsprogramma."

Waarin verschilt de NOBAS van de AGE?

Margot: "Ik denk dat het belangrijk is dat wij veel contacten hebben met andere groeperingen, zoals bijvoorbeeld met de EFB, AIESEC en Integrand. Via de laatste twee groeperingen willen wij de studenten de mogelijkheid bieden goede stages te lopen. Maar al te vaak blijkt de theorie niet goed aan te sluiten op de praktijk."

Zijn de banden van AIESEC met Zuid-Afrika voor jullie geen probleem?

Margot: "Wij zijn net als de AIESEC tegen apartheid. De AIESEC werkt samen met ondernemingen die de apartheid niet bevorderen en daarbij volgen ze de richtlijnen van de zwarte vakbondsbeweging 'KOSATU'. De AIESEC zit ook op alle universiteiten zowel zwart, blank als gemengd."

Cornelie: "Over de ontplooiing van de studenten wordt binnen de NOBAS nog verder nagedacht. We zijn op dit moment bezig met een onderzoek naar de samenstelling van de vraag uit het bedrijfsleven naar economiestudenten. Hieruit proberen we te destilleren hoe het onderwijs aan onze universiteit zou moeten veranderen wil het aan de eisen van het bedrijfsleven voldoen."

Anne Ismaël: "In hoeverre moet je als faculteit aan de wensen van het bedrijfsleven voldoen? Wij zijn voor een goede wetenschappelijke opleiding. Dit doet ons ver-



Geheel onder: Margot van Tol

VERKIEZINGEN

schillen van de meer praktijkgerichte HBO-er. Daarom moet het wetenschappelijk onderzoek aan onze faculteit van een hoog niveau blijven en moeten docenten zowel onderzoek doen als onderwijs geven."

De NOBAS geeft als één van haar pluspunten het goede contact met andere organisaties. Hoe is dit bij de AGE het geval?

Anne Ismaël: "Wij hebben goede contacten met de andere fracties in de faculteitsraad. De band met de PvdE (Partij van de Economisten) is wat sterker omdat zij ook een progressieve partij zijn. Onze contacten met politieke groeperingen in de universiteitsraad zijn we aan het uitbreiden omdat het beleid dat daar gemaakt wordt in grote mate de politieke speelruimte op de faculteit bepaalt."

Margot: "De NOBAS heeft deze contacten met groeperingen in de universiteitsraad ook, om dezelfde redenen. Voor de verkiezingen in de universiteitsraad zijn wij een lijstverbinding aangegaan met de OBAS. Zij zijn er voor de integrale visie. Wij vertegenwoordigen slechts de belangen van de economische faculteit."

Anne Ismaël: "De AGE vindt het van belang dat diegenen die zich kandidaat stellen voor de universiteitsraad ook die integrale visie hebben. Zij moeten slechts de belangen van hun eigen faculteit verdedigen. Binnen de AGE wordt dan ook een integrale visie ontwikkeld."

In de faculteitsraad heeft de AGE een zetel minder dan de NOBAS, resp. twee tegen drie. Is dit te verklaren door de veelgenoemde verrechtsing van de student?

Anne Ismaël: "Ik denk van niet. Als er meer studenten hadden gestemd en die stemmen waren gelijk verdeeld geweest tussen de AGE en NOBAS dan waren we in zetelaantal gelijk geweest. Het opkomstpercentage lag echter te laag."

"De NOBAS houdt zich alleen met de faculteitspolitiek bezig en daarin is geen sprake van rechts of links."

Margot: "Dat wij één zetel meer hebben dan de AGE is absoluut geen gevolg van de verrechtsing van de student. De NOBAS houdt zich alleen met de faculteitspolitiek bezig en daarin is geen sprake van rechts of

Heel veel studenten maken wel degelijk het onderscheid tussen de 'rechtse' NOBAS en de



In het midden: Anne Ismaël Leemhuis

'linkse' AGE. Dit is waarschijnlijk een gevolg van het verschil in achterban. De AGE met de ASVA en de NOBAS met de OBAS. Geldt de neutraliteit van de NOBAS ook voor de AGE?

Anne Ismaël: "Nee, wij zijn een progressieve linkse club. Bovendien ontkent 'rechts' altijd dat ze 'rechts' is. Als je als student zuiver kijkt wat we doen zie je dat er wat dat betreft niet zo veel verschil is. De ideeën erachter verschillen alleen. Als ik kijk naar de drie tegen twee verhouding in de faculteitsraad kan ik niet zeggen dat er van de ene extra zetel van de NOBAS nu zo'n enorme 'push' is uit gegaan."

Margot: "Dat is een gevolg van het systeem hier waarbij we tot samenwerking gedwongen zijn."

Anne Ismaël: "Jullie hadden meer ideeën naar voren kunnen brengen. Als ik dit vergelijk vind ik dat wij met onze twee zetels ruim gescoord hebben."

Wat zijn de actieplannen van de AGE voor het komende jaar?

Anne Ismaël: "We hebben voor dit jaar de verbetering van het onderwijs als nummer één op ons lijstje staan. Actuele zaken moeten bijvoorbeeld meer in het onderwijs naar voren komen. Dat het mogelijk is heeft Micro 3 bewezen. Daar brengt men per twee jaar een actuele reader uit.

De hoorcolleges moeten beter. Door het onderwijs te verbeteren wordt de student in staat gesteld de studie binnen zes jaar te halen.

De tentamens mogen niet alleen multiple choice worden. De deeltijdstudenten moeten meer aandacht krijgen. De informatie naar studenten over de tweede faseopleiding moet verbeterd worden.

Deze maand nog zullen we een onderwijsnotitie uitbrengen waarin een alternatief aantal onderwijsvormen wordt opgesomd. Wij vinden dat het huidige systeem in elkaar is gezakt. Alsmede het in de gaten houden van het Voorwaardelijke Financieringsonderzoek aan onze faculteit. Wanneer bepaalde onderdelen daarvan afgekeurd worden gaat dat ons geld kosten.

Wat zijn de actieplannen van de NOBAS?

Wij willen een uitbreiding van het intensieve onderwijs in keuze- en specialisatievakken, ondanks de grote toestroom van studenten naar die vakken. Wij willen de integratie van vrouwenstudies met de rest van de vakken van die studie bevorderen. Er moeten meer onderwijsbeoordelingen plaatsvinden en de studieadviseur moet be-

vervolg op pagina 9

De besluitvorming op faculteit en universiteit

Studenten vorig jaar zetel kwijt door lage opkomst

Veel studenten denken dat ze weinig invloed kunnen uitoefenen op het reilen en zeilen van de faculteit. Opmerkingen als *je kunt toch niets bereiken en wat een gezeur allemaal* zijn in deze veel gehoord en vaak beaamd. Deze onverschilligheid heeft ertoe geleid dat de studenten vorig jaar één zetel moesten inleveren in de faculteitsraad omdat de opkomst onder de 35% bleef. Uit de volgende korte toelichting op de bestuursstructuur zal blijken dat studenten op veel gebieden deelnemen aan de besluitvorming.

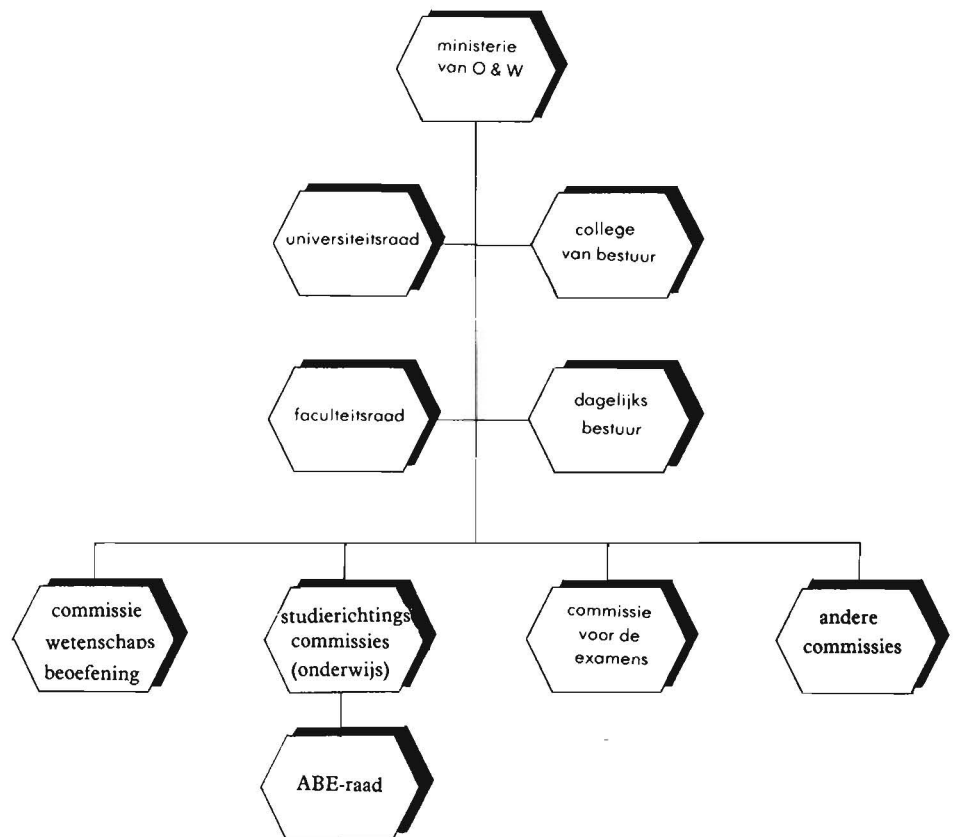
Iedere faculteit heeft een faculteitsraad waar wetenschappelijk, technisch en administratief personeel en studenten in vertegenwoordigd zijn. De faculteitsraad van de Faculteit de Economische Wetenschappen en Econometrie (FEE) bestaat uit vijf studenten (tot vorig jaar waren dat er zes), zeven docenten en één technisch of administratief personeelslid. De faculteitsraadsleden zijn allen afgevaardigden van "partijen". Op onze faculteit kan het wetenschappelijk personeel op mensen van de PvdE (Partij van de Economisten) en de EFB (Economische Faculteitsbelangen) stemmen. De geleding studenten kent twee partijen: de NOBAS (Nieuwe Organisatie Belangenbehartiging Amsterdamse Studenten) en de AGE (Aktiegroep Economisten). Het technisch en administratief personeel kent één partij onder de naam OBP (Ondersteunend- en Beheerspersoneel). Het dagelijks bestuur van de faculteitsraad bestaat uit vijf leden waaronder één student.

De faculteitsraad wordt geadviseerd door vaste en tijdelijke commissies die gespecialiseerd zijn op één onderwerp. Zo zijn er de Studierichtingscommissies (voor onderwijs) voor o.a. economie, econometrie, en fiscale economie. Er is een examencommissie, een vaste commissie wetenschapsbeoefening en nog een aantal andere commissies. In deze commissies zitten zowel personeelsleden als studenten. De studierichtingencommissies bestaan bijvoorbeeld voor de helft uit studenten. De studierichtingcommissie economie wordt geadviseerd door de ABE-raad, de Adviesraad voor de Basisopleiding Economie. Met basisopleiding wordt hier bedoeld het verplichte deel van de studie, dus de propedeuse en de eerste twee trimesters van

het doctoraal. In de ABE-raad zitten dan ook vertegenwoordigers van alle propedeuse-werkgroepen, enkele doctoraalstudenten en afgevaardigden van vakgroepen. Boven de faculteitsraad bevindt zich de universiteitsraad met het College van Bestuur als dagelijks bestuur. De universi-

teitsraad bestaat uit tien studenten, elf docenten, elf leden van het technisch en administratief personeel en zeven leden benoemd door de Kroon. Ook in de Universiteitsraad zijn studenten vorig jaar één zetel kwijtgeraakt door de lage opkomst. ■

Esther Bijlo



WAAROM STEMMEN OP DE **NOBAS**

Deelnamestop colleges

Voor een aantal keuze- en specialisatievakken heeft men gemeend een deelnamestop in te moeten stellen. Hierdoor zullen niet alle studenten op het gewenste moment het gewenste vak kunnen volgen.

De **NOBAS** vindt dat aan deze situatie zo spoedig mogelijk een eind moet komen.

Onderwijs beoordeling

Sinds kort worden medewerkers jaarlijks beoordeeld op hun functioneren. Hierdoor kan men de kwaliteit van de docenten beter bewaken.

De **NOBAS** vindt dat de studenten bij de onderwijsevaluatie een belangrijke rol moeten spelen.

Avondopenstelling

Het College van Bestuur is van plan de avondopenstelling van het Burg. Tellegenhuis op te heffen. Hierdoor zullen studenten 's avonds niet terecht kunnen bij de onderwijsadministratie, de studieadviseur, de SEF etc.

De **NOBAS** zal zich inzetten voor handhaving van de avondopenstelling.

Verbetering Bibliotheek

Binnenkort worden vakgroep bibliotheken tot èèn facultaire bibliotheek samengevoegd. Hierdoor zal er meer personeel inzetbaar zijn en is er meer ruimte voor verbetering van de kwaliteit van de collectie en de dienstverlening.

De **NOBAS** zal dit zoveel mogelijk trachten te bevorderen.

Uitbreiding studieadviseur

Het aantal studenten is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen, maar de omvang van de studieadvisering is niet aangepast. Hierdoor zal de studieadviseur steeds moeilijker te bereiken zijn en steeds minder tijd per student vrij kunnen maken.

De **NOBAS** meent dat de omvang van de studieadvisering verdubbeld moet worden.

NOBAS

EEN ONDERNEMENDE ORGANISATIE

Programma Partij van de Economisten

De PvdE is één van de twee docentgroeperingen in de faculteitsraad. Het PvdE programma voor de faculteitsraad verkiezingen 1988 bestaat, anders dan vorige jaren, uit een beperkt aantal punten. Opgenomen zijn slechts die zaken die in de komende twee jaar een hogere prioriteit verdienen: de te krappe formatie van de FEE, verbetering van het onderwijsprogramma, beoordeling van onderzoeksresultaten, en de begeleiding van AIO's.

Formatie

Door verschillende oorzaken heeft de faculteit een te krappe formatie. De belangrijkste is dat de UvA een eigen verdeelsleutel hanteert die voor de ekonomen nadelig uitvalt. Volgens het model dat op landelijk niveau door de minister wordt gebruikt bij de verdeling over de universiteiten zou de FEE veel meer middelen moeten krijgen. Een en ander is door PvdE-lid Ruud Knaack in Rostra van februari '88 uiteengezet. Door die slechte positie boekte de FEE uiteraard relatief weinig onderzoeksresultaten. En dat werkte weer door bij de verdeling van de VF-ruimte omdat men daarvoor die resultaten als maatstaf gebruikt heeft. Zo worden scheve verhoudingen in stand gehouden. De PvdE wil daarom dat bestuur en faculteitsraad zich in de komende periode sterk blijven maken voor een meer rechtvaardige verdeling van de middelen.

Onderwijs

De PvdE is voorstander van betere begeleiding van de studenten als onderdeel van het onderwijs, onder andere omdat het rendement van het onderwijs in de toekomst zwaarder zal meetellen bij de middelentoe wijzing. Meer intensief onderwijs kan een belangrijke bijdrage zijn tot een

hogere rendement. Zoals bekend gaat het bij dit onderwijs om kleine groepen waarbij de studenten zich tot voorbereiding verplichten. De inspanningen van docent en studenten lopen daardoor synchroon, een voorwaarde voor goed onderwijs. De nog steeds bestaande 'werkgroepen' met te grote aantallen deelnemers die zich bovendien nauwelijks voorbereid hebben, voldoen absoluut niet aan die eis en kunnen zonder enig risico worden vervangen door hoorcolleges. Ter begeleiding van studenten zou verder een 'tutor' systeem kunnen worden ingevoerd. Studenten zouden na de propedeuse, al dan niet groepsgewijs, een vaste begeleider uit de staf toegewezen kunnen krijgen. Wellicht kan een experiment worden opgezet teneinde ervaring op te doen.

AIO's

De komende jaren verdient de begeleiding van AIO's extra aandacht. Van hen wordt in vier jaar een dissertatie verwacht. De PvdE wil daarom garanties voor goede begeleiding van alle AIO's en ter voorkoming van een te zware onderwijslast. Ontbreekt de menskracht om deze garanties na te komen dan dient de instroom van nieuwe AIO's beperkt te worden totdat de formatie van de FEE weer op sterkte is gebracht.

Tot slot

Het bovenstaande is een greep uit het programma van de PvdE dat in totaal elf punten omvat. In de loop van april zal het onder alle leden van het wetenschappelijk personeel verspreid worden. Bij lezing zal blijken dat het programma geenszins vrijblijvend is geformuleerd. Kiezen voor de PvdE is kiezen voor een duidelijk programma. De problemen waarvoor de faculteit zich gesteld ziet, vereisen naast een goed bestuur actieve raadsleden die bereid zijn goede contacten met de achterban te onderhouden. De PvdE heeft in dat opzicht een traditie. Ook de kandidaten van onderstaande lijst zullen, als zij worden gekozen, bij de belangrijke en mogelijk controversiële kwesties, de achterban raadplegen.

Kandidaten PvdE:

Jos de Beus (micro)
Geert Reuten (macro)
Boe Thio (macro)
Maria Brouwer (Bedrijfseconomie)
Hans Jägers (Bedrijfseconomie)
Jan de Gooijer (Wiskunde en statistiek)
Oscar Catalan (Ontwikkelingseconomie)
Roald Ramer (actuarieat en econometrie)

Adriaan Dorresteyn, voorzitter.

vervolg AGE en NOBAS

ter beschikbaar zijn. De faculteit moet, ondanks plannen van het College van Bestuur, 's avonds open blijven zodat avondstudenten niet worden gedwongen naar het Roeterseiland te gaan.

Wij willen een uitbreiding van de contacten met het bedrijfsleven.

Anne Ismaël: "Bij dit laatste moet dan echter wel in de gaten gehouden worden dat de faculteit blijft bepalen wie er als hoogleeraar wordt aangesteld."

Margot: "Ik zou als laatste opmerking de studenten willen oproepen vooral te gaan stemmen zodat de ene zetel die er verleden jaar door een te laag opkomstpercentage verloren is gegaan weer terugkomt." ■

*Liset van Doorn
Pieter van der Meché*

AGE Kandidaten


- 1 Anne Ismaël Leemhuis
- 2 Liselot Westhof
- 3 Joachim Driessen
- 4 Lucette Plug
- 5 Marcel Hoogland
- 6 Esther Bijlo
- 7 Wouter Kleyn
- 8 Loet Smeets
- 9 Richard Aaldertszn
- 10 Mary Bloem
- 11 Volley Burger
- 12 Frank Goudsblom
- 13 Jaco Gianotten
- 14 Carla Weber
- 15 Philip Limvers
- 16 Eric Poelman
- 17 Peter Jan Gouw
- 18 Yang Lin Man
- 19 Ria Hoving

NOBAS Kandidaten

- 1 Margot van Tol
- 2 Bart Adolf
- 3 Dorma Corten (econometriste)
- 4 Caspar van Haften
- 5 Martin Lieberom
- 6 Anja Albers
- 7 Sjoerd Melsert
- 8 Tjarda Molenaar (econometriste)
- 9 Roland Koster
- 10 Erik van Gilst
- 11 Brecht van Beers
- 12 Ronald Joosten
- 13 Wolbert Allaart
- 14 Alfred Levi (econometrist)
- 15 Cornelia Goedhuis
- 16 Dick Rüger

**BUSINESS
IS
BUSINESS**

**EN
STUDENTENBELANGEN
ZIJN
STUDENTENBELANGEN**

STEM 
fr lijst 2
ur lijst 6

De OBP-fractie in de faculteitsraad

Wederom doet de OBP-fractie (met de invoering van de Wet op het Wetenschappelijke Onderwijs kregen we een nieuwe naam: Ondersteunend- en Beheerspersoneel) in 1988 mee aan de faculteitsraadverkiezingen.

Er is best veel gebeurd in het facultaire bestuurswereldje de afgelopen periode. We denken in dit verband aan het door het CvB dan eindelijk geëntamineerde Functionerings- en beoordelingsbeleid. De faculteit heeft dit beleid met wat wijzigingen overgenomen en wij zijn ervan overtuigd dat de invoering van het één en ander het functioneren van het personeel ten goede komt. Met instemming werd het rapport facultaire Emancipatie-cie ondersteund. Van de 27 aanbevelingen werden er 26 aangenomen.

In de toekomstige Emancipatie-cie zal ook een OBP-ster zitting hebben. Tenslotte werd het na jaren mogelijk om ook een OBP-vertegenwoordiger in het bestuur te plaatsen, zodat onze groep direct inspraak kreeg.

Voor de komende verkiezingen willen wij U voorstellen aan Han de Vrijer, lijst-trekster OBP-fractie.

Zij is een betrouwbare nieuweling in de universitaire wereld. Is al jong gaan werken

- eerst met bijbaantjes
- daarna full-time
- veelal in de administratieve sfeer als (dir.)secretaresse bij uiteenlopende bedrijven en instellingen
- als Vliegende brigadist 'geland' bij de Economische faculteit om via het Faculteitsbureau verzeild te raken in haar huidige baan als secretaresse van prof. Monika Triest, leerstoel Werkgelegenheidsvraagstukken binnen het emanci-

patiebeleid (korthedshalve Emancipatiebeleid genaamd)

Werkt part-time

Is gehuwd

42 jaar

Moeder van 2 kinderen van 3 en 1 jaar

Zitting te hebben in de Faculteitsraad lijkt haar o.a. een goed middel om de structuur van de faculteit beter te leren kennen, met name waar het de organisatie betreft.

Door haar jarenlange werkervaring en praktische instelling hoopt zij in de Faculteitsraad een zinvolle bijdrage te kunnen leveren, voor het OBP.

Enkele aandachtspunten:

1. Er zal in de toekomst meer OBP-formatie moeten komen t.b.v. knelpunten, zoals bijv. de faculteitsbibliotheek, het faculteitsbureau en de vakgroepen cq. leerstoelen. Dit i.v.m. toename instroom studenten.
2. Het personeelsbeleid, binnenkort een facultaire aangelegenheid, blijft m.b.t. loopbaansbegeleiding en doorstroommogelijkheden een belangrijke zaak voor de OBP-fractie.
3. Het regelmatig organiseren van OBP bijeenkomsten, zodat het personeel op de hoogte blijft van de informatiestroom.

Han zal met deze achtergrond de komende reorganisatie binnen het bureau van de FEE kritisch kunnen volgen en daar waar het mogelijk sturen. Alhoewel zij weinig bestuurservaring heeft wenst Han zichzelf, het OBP en de overige leden van de Facul-



teitsraad een zinvolle 1e zittingstermijn toe.

Zij wil graag van deze gelegenheid gebruik maken iedereen te bedanken, die het haar mogelijk heeft gemaakt zich kandidaat te stellen voor de Faculteitsraad.

OBP-Fractie:

Han de Vrijer

Anja H.M. Kooijman (niet verkiesbaar)

Andries Jansen (niet verkiesbaar) ■

Anja Kooijman

Faculteitsraad- verkiezingen 2-17 mei

Stemmen: een kleine moeite.

*En zorg ervoor dat de zesde zetel in
de faculteitsraad dit jaar niet onbezet blijft.*

In je eigen belang.

INTERVIEW

Trainings-manager bij NCR over sollicitatieprocedures en selectiemethoden

Je moet je kunnen onderscheiden

Iedere baan begint met een sollicitatie. Solliciteren blijft een spannende gebeurtenis. Maar wat kan je thuis voorbereiden aan een sollicitatie gesprek? Wat moet je allemaal in je brief zetten en wat in je Curriculum Vitae (CV)? Een interview met Mark de Graaff, Benelux area manager Management Education bij NCR.

Mark de Graaff heeft pedagogiek gestudeerd aan de VU. In 1981 is hij vier dagen per week gaan werken bij de marine als psycho-diagnostisch medewerker. Dit betekende dat hij dag in dag uit dienstplichtigen en beroepskandidaten, die bij de marine willen dienen selecteerde. Na drie jaar stapte hij over naar het ministerie van Defensie en ging daar werken als management-trainer en beleidsmedewerker. Hier heeft hij het trainingsvak geleerd. Vanaf 1 januari 1987 werkt hij als trainingsmanager bij NCR

Welke selectiemethoden kan een sollicitant verwachten?

'Je moet twee zaken onderscheiden. Aan de ene kant heb je het gesprekstechnische aspect en aan de andere kant het procedurele aspect. De procedurele kant is vrij uniform in Nederland. Eerst een sollicitatiebrief, daarna een eerste gesprek met de personeels-functionaris en de chef van de afdeling waar de betreffende persoon moet gaan werken. Bij het tweede gesprek hebben meestal ook de toekomstige collega's een gelegenheid tot beoordeling. Hierna worden de arbeidsvoorwaarden geregeld. Deze procedure kan aangevuld worden met een psychologische en medische test. Bij NCR houden we ons aan de NVP-sollicitatiecode. Bij de gesprekstechnische kant is er in Nederland een behoorlijke wildgroei ontstaan. Er wordt nogal veel uit de losse pols en dus ook op een subjectieve manier geselecteerd. Dit geldt vooral voor kleine bedrijven waar de directeur degene is die selecteert. Bij grotere bedrijven is er een personeels-functionaris die selecteert en die zal over het algemeen wat meer gestructureerde selectiemethoden toepassen. Als je gebruik maakt van een selectieteam krijg je ook een enigszins objectiever beeld van een sollicitant dan als je dat laat doen door één persoon. Het is verstandig om ook een aantal toekomstige collega's bij de selectiemethode te betrekken: een nieuwe medewerker moet immers kunnen sa-

menwerken met zijn collega's!

Welke informatie moet in een sollicitatiebrief staan?

'In de sollicitatiebrief moet een korte motivatie staan, die zo gericht mogelijk is op de functie waarop je solliciteert. Dus niet in algemene termen al 'het lijkt me interessant...' of 'het past zo goed bij mijn mogelijkheden'. Ik denk dat dat de personeels-functionaris dat soort brieven veel te veel ziet. De doelstelling van een sollicitatiebrief moet steeds zijn: hoe kan ik mij onderscheiden van de andere kandidaten. Je

moet zorgen dat je wordt uitgenodigd voor een gesprek. In de CV moet wat praktisch informatie komen te staan, die relevant is voor die functie: opleiding en werkervaring, maar ook vrijwilligerswerk en bestuursfuncties. Je moet je CV zo schematisch mogelijk opzetten, zodat degene die de brieven selecteert in één oogopslag kan zien wat je gedaan hebt. De CV moet voor de duidelijkheid dan ook altijd getypt zijn. De sollicitatiebrief kan eventueel geschreven worden, maar dan wel duidelijk leesbaar.'

Hoe kun je je thuis voorbereiden op een sollicitatiegesprek?

'Je moet goed uitkijken hoe de advertentie is opgesteld en wat er gevraagd wordt. Dan moet je uit je eigen ervaring voorbeelden proberen te zoeken, die aansluiten bij de kreten die genoemd zijn in de advertentie. Als in de advertentie creativiteit gevraagd wordt, wat overigens ongeveer in elke advertentie staat, moet je dat kunnen aantonen met een voorbeeld. Die voorbeelden bedenken is moeilijk als je begint met solliciteren, omdat je nog geen referentiekader hebt en dus niet goed weet wat er van je verwacht wordt. Bedenk waar je goed en uniek in bent. Werkstukken en scripties die goed gescoord hebben op de universiteit moet je meenemen. Mocht het ter



sprake komen dan kan je het laten zien. Dat geeft aan dat je het gesprek goed hebt voorbereid. Het lezen van jaarverslagen of mensen opbellen die werken bij dat bedrijf zijn andere voorbeelden van een effectieve voorbereiding. Je moet je kunnen onderscheiden van de grijze massa'.

Een sollicitatiegesprek is zeer belangrijk. Hoe kan je jezelf het beste opstellen in een sollicitatie gesprek?

'Het belangrijkste is dat je moet proberen jezelf te blijven. Je moet eerlijk zijn in de dingen die je gedaan hebt, maar ook in de dingen die je niet gedaan hebt. Je moet jezelf niet te groot voordoen, want degene aan de andere kant van de tafel heeft vaker een sollicitatiegesprek gevoerd en prikt zo door verhalen heen. Een arrogante opstelling werkt in je nadeel, maar zelfverzekerd zijn is prima. Arrogantie komt vaak voort uit onzekerheid. Door die onzekerheid gaan sollicitanten vaak veel meer en sneller praten dan ze normaal doen. Ik denk dat de verhalen over studenten, die denken dat ze er al zijn, vaak te maken hebben met die onzekerheid. Je moet als selecteur in staat zijn om goed te kunnen kijken naar de sollicitant en zodoende te zien wat de sollicitant werkelijk is: zelfverzekerd of onzeker. Daarnaast moet de sollicitant proberen compleetair te zijn. Kijk de eerste 10 minuten wat de interviewer doet en probeer 'mee' te gaan zonder je 'slaafs' op te stellen.

De meeste beslissingen vallen echter nog altijd in de eerste 5 minuten van het sollicitatiegesprek. Zorg er wel voor dat je datgene vertelt, wat je ook wilt vertellen, ook al wordt daar niet naar gevraagd. Het stellen van vragen over de preciese inhoud van de functie en over het bedrijf getuigen van initiatief en voorbereiding.

Is er een aantoonbare betere selectie met selectiespecialisten?

'Bij de marine werkten alleen specialisten en daar lag het misluktingspercentage tussen de 1 à 2 %. Dat betekent dus dat maximaal 2% van de aangenomen personen het doel om marineofficier of andere functies waarvoor ze aangenomen waren niet haalden. Dit zegt overigens niets over het aantal geschikte kandidaten dat ten onrechte is afgewezen. Dat is weer een heel ander probleem. Het mislukken van mensen die eenmaal in een bepaalde functie zijn aangenomen heeft ook te maken met de manier waarop je de collega's betreft bij de selectieprocedure. Als je de collega's niet betreft bij de procedure is de kans groter dat een nieuwe medewerker mislukt, alleen al omdat de collega's hem dan vanuit een negatief standpunt benaderen.'

Headhunters selecteren vooral op intuïtie. Hoe staat u tegenover deze vorm van selectie?

Selectiemethoden bij NCR

Bij NCR Nederland N.V. werken 1000 mensen. Per jaar worden er bij NCR ongeveer 12 trainees aangenomen voor de verkoopdivisies. Deze mensen hebben over het algemeen een universitaire opleiding bedrijfskunde, informatica of marketing. Bij NCR wordt de STAR-methode gehanteerd; een methode die in Amerika al jaren met succes wordt uitgevoerd. Bij deze methodiek worden de functie en taken geanalyseerd en bepaalt men welke gedragsdimensies bepalend zijn voor succes. Vervolgens interviewt men de sollicitant en zoekt men naar voorbeelden uit het verleden van die sollicitant, waarbij hij/zij dat gedrag al heeft laten zien. Vragen in de vorm van 'wat zou je doen als ...' komen dan ook niet voor in de STAR-methode. Men gaat op zoek naar welke actie (A) de sollicitant heeft ondernomen in bepaalde situaties (S of T) en vraagt naar het resultaat van die actie (R). De STAR-methode legt dan ook een grote nadruk op het verleden met name op in het verleden vertoont gedrag. De sollicitant heeft ongeveer drie gesprekken. Na die gesprekken overleggen de interviewers met elkaar en geven ze gezamenlijk voor elke gedragsdimensie een cijfer van 1 tot 5. Zo komt men tot een eindscore. Op basis van deze eindscore besluit men over de aanname van de sollicitant. Dit is een zeer gestructureerde methodiek en daardoor objectiever dan andere methoden.

'Op het niveau waarop zij selecteren, vooral topmanagement, moet je ervan uitgaan dat je te doen hebt met mensen met de relevante ervaring en vaardigheden. Daarop kunnen ze nauwelijks onderscheidend selecteren. Wat op dat moment gaat spelen is, dat je gaat bekijken of de kandidaat bij de cultuur van het bedrijf van de klant past. Dit laatste gebeurt veelal op intuïtie. Ten tweede geldt ook als je meer selectie ervaring hebt, je meer op intuïtie afgaat. Als je begint met selecteren ga je eveneens op je intuïtie af, omdat je nauwelijks een selectiemethode beheerst. Wanneer je de technieken leert ga je aan de hand van deze technieken selecteren. Maar op een gegeven moment val je toch weer terug op je intuïtie, omdat je dan al heel snel inzicht of een kandidaat geschikt is of niet.'

De psycholoog Van Oudshoorn stelt de volgende eisen aan een topmanager: vechtlust, groepsgevoel, inventiviteit, respect kunnen afdwingen, hoffelijkheid, geen zwammer en vitaliteit. Wat vindt U van deze opvattingen?

'Dat is een beetje zoeken naar het schaap met vijf poten, maar je ziet nu een verande-

ring in wat van een (top)manager verwacht wordt. Vroeger was een manager voornamelijk belast met een controlerende taak. Nu moet de manager meer groepsgericht dan alleen maar resultaatgericht zijn. Daar slaan naar mijn idee dan ook die termen van Van Oudshoorn op. Ik denk echter dat er nog veel meer van dat soort termen te bedenken zijn. Deze zijn alle relevant voor een manager. De moeilijkheid is natuurlijk wel dat je die eigenschappen in een selectieproces ook nog moet kunnen meten.'

Uit het SER-rapport 'Werving en selectie in de praktijk' (1988) blijkt dat er nog steeds gediscrimineerd wordt op sekse, leeftijd en uiterlijk. Moeten de rechten van de sollicitanten wettelijk of via de CAO's beschermd worden?

'Ik denk dat er per definitie geen waterdichte regeling is te maken om de sollicitant te beschermen. Het is na de selectieprocedure nooit hard te maken of iemand is afgewezen, omdat er een betere kandidaat was of omdat die te jong is of te lang haar heeft. Je kan wel een basisbescher-

vervolg op pagina 15

Naar een nóg economischer landbouw?

Op 18 maart ontving Prof. Drs. J. de Veer een ere-doctoraat aan de Landbouw Universiteit in Wageningen. Naast professor in de economie mag hij zich nu ook landbouwwetenschapper noemen. Ogenschijnlijk één vreemde combinatie, maar al jaren speelt landbouw-economisch onderzoek een cruciale rol in de agrarische sector. Zo'n dertig jaar nu alweer werkt de Veer mee aan het ontwikkelen van economische modellen en bedrijfs-economische analyses ten behoeve van de landbouw. Inmiddels is hij directeur van het hierin gespecialiseerde instituut, het Landbouw Economisch Instituut. Daarnaast is hij verbonden aan de UvA waar hij het vak agrarische economie doceert. Een gesprek met hem over zijn werk bij het LEI en de ontwikkeling van het landbouw-economisch onderzoek in Nederland.

Het LEI

De interesse voor de landbouw vindt zijn oorsprong in het boerenbedrijf van familie de Veer. Daarin stond voor de Veer vooral de bedrijfsvoering centraal, waardoor een studie economie het meest voor de hand lag. Toch lag de landbouw hem zeer aan het hart. Een combinatie van deze twee vakrichtingen was te vinden bij het LEI. Na de studie solliciteerde de Veer dan ook direct bij dit instituut.

Binnen het LEI zijn verschillende landbouworganisaties, bedrijven en overheid vertegenwoordigd. Het instituut richt zich daarom zowel op technisch-economisch onderzoek ten bate van het bedrijfsleven als op het doorrekenen van de beleidsalternatieven die door het ministerie worden voorgesteld. Daarnaast wordt steeds meer gedaan aan marktonderzoek om nieuwe afzetgebieden en producten -de groeiende overschotten- te vinden om de mogelijkheden voor de landbouw op binnenlandse en buitenlandse markt te optimaliseren. Ook milieubescherming wordt een steeds belangrijker aspect van het onderzoek. Energiebesparing en een beperking van schadelijke chemische stoffen staan daarbij centraal. Vrij recent wordt de kennis binnen het LEI ingezet in ontwikkelingslanden. Medewerkers leveren daarvoor een bijdrage aan landbouw, tuinbouw en visserijprojecten. In de loop der tijd heeft het LEI met haar uiteenlopend scala aan activiteiten een nationale en internationale reputatie opgebouwd.

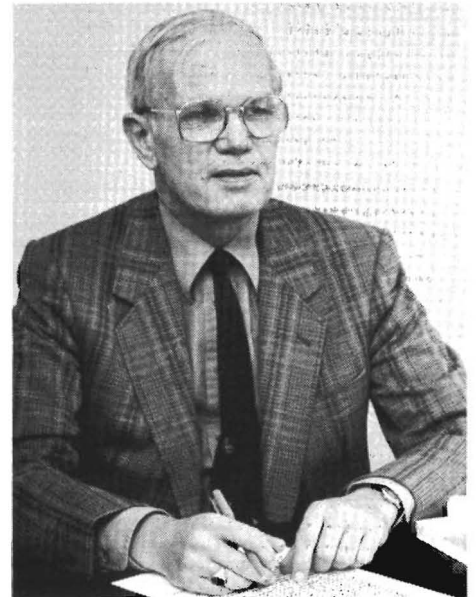
Ontwikkeling van het landbouw-economisch onderzoek.

De Veer heeft gedurende zijn loopbaan met bijna alle onderdelen van het landbouw-economisch onderzoek te maken gehad. Opvallend is dat zijn werk steeds aansluit bij de ontwikkelingen in de landbouw.

In de zestiger jaren lag de nadruk in het agrarisch bedrijf op schaalvergroting. Arbeid werd een te grote kostenpost maar kon in deze sector, waar het om familiebedrijven gaat absoluut gezien niet verminderen. Inzet van technologie, in de vorm van een modernere bedrijfsuitrusting kon wel de arbeidsquote verlagen. Om de daaruit volgende schaalvoordelen optimaal te benutten is er veel gespecialiseerd. Het onderzoek vond daarom meestal plaats in de bedrijven zelf. De Veer heeft in die tijd veel gewerkt aan bedrijfsplanning en factoranalyse. (onderzoek naar de optimale verhouding van kapitaal, arbeid en grond.) Ook werd er veel gedaan aan bedrijfsvergelijkend onderzoek. (ondermeer regressie.) Vooral in deze sector was dit goed mogelijk doordat de bedrijfsgrootte en basisvoorzieningen in de landbouw redelijk gelijk waren. Het nut van het onderzoek was bovendien zeer groot omdat ondanks een vergelijkbare bedrijfsstructuur de resultaten per bedrijf zeer uiteen bleken te lopen.

Jaren zeventig

In de jaren zeventig kan de opbrengst per hectare blijven groeien door de biotechnologische ontwikkeling. Ook de specialisatie trend zet zich door. Daardoor vindt er per produkt een sterke concentratie plaats. Accent ligt nu niet meer op een vergroting van de produktie, maar op een maximale opbrengst met minimale inzet van inputs en gegeven hoeveelheid arbeid. Het produktieproces moet daarvoor uiterst zorgvuldig beheerst worden. De wetenschap zorgde voor betere gewassen en teeltmethoden. Het onderzoek bij het LEI richtte zich op een optimaal gebruik van inputs, om deze gewassen zo efficiënt mogelijk te laten groeien. Daarvoor werden o.a. de lineaire programmering naar de landbouw toe ontwikkeld. Aan dit onderzoek heeft de Veer een belangrijke bij-



drage geleverd. Het gebruik van economische modellen in de landbouw leverde goede resultaten op. Dit was voor een belangrijk deel mogelijk door de enorme hoeveelheid gegevens waarover het LEI kon en kan beschikken. Boeren en landbouworganisaties leveren elk jaar de meest gedetailleerde gegevens over produktie, afzet, opbrengst, vermogen en inkomen welke in de databank van het LEI opgeslagen en verwerkt worden. Volgens de Veer is deze medewerking een gevolg van het vertrouwen dat het LEI in de agrarische wereld kent. De gegevens blijven beschermd en kunnen niet aan andere instanties doorgegeven worden. Zo heeft de fiscus, waarschijnlijk wel geïnteresseerd, geen recht op inzage.

De jaren tachtig

Tegenover de versnelde groei die zich al in de jaren zeventig heeft ingezet stond een stagnerende vraag. Het probleem van de overschotten is natuurlijk bekend. Een oplossing kan deels gevonden worden in het exploiteren van nieuwe markten en het ontwikkelen van nieuwe producten. Bij het LEI wordt dan ook uitgebreid gewerkt aan marktonderzoek.

Intussen is er een groeiende concurrentie tussen de steeds meer gespecialiseerde bedrijven waar te nemen. Doordat er in de bedrijven nauwelijks meer ruimte is om de bedrijfsvoering verder te optimaliseren, waardoor een eventuele prijsverlaging mogelijk zou zijn, gaat het voornamelijk om een concurrerende kwaliteit van de producten. Deze wordt steeds meer afgestemd op de eisen van de verwerkende industrie. Om de afzet te verzekeren wordt door steeds meer landbouwbedrijven gewerkt met leveringscontracten. In feite volstrekt zich een verticale integratie tussen landbouw en agro-industrie.

De agrarische sector wordt ook steeds meer

geconfronteerd met eisen vanuit de politiek. Daarbij wordt het LEI ingezet om de gevolgen van een aantal alternatieven voor het te voeren EG-beleid. Hierbij gaat het voornamelijk om macro-economisch onderzoek. Om de veelheid van maatregelen vanuit het EG overleg snel en doeltreffend te kunnen analyseren wordt door het LEI geprobeerd om een volledig sector model van de landbouw te ontwikkelen. Opvallend is dat men er niet in geslaagd is om een dynamisch model op te zetten, dat het gedrag van de boeren naar aanleiding van beleidsmaatregelen direct kan voorspellen. Deze rationeel, dynamische modellen, waaraan in de macro-economische literatuur veel waarde wordt gehecht, zijn in werkelijkheid nog niet realiseerbaar.

Als directeur van het LEI houdt de Veer zich steeds minder met het economisch-technisch onderzoek bezig. Veel meer is hij betrokken bij de onderhandelingen rond het EG-beleid. Zijn rol bestaat hier voornamelijk in het presenteren van wetenschappelijk materiaal ten behoeve van de onderhandelingen en het aandragen van alternatieven voor het te voeren beleid.

De toekomst van de landbouw

Tot slot vraag ik de Veer om een schets van de landbouw in de toekomst. In de eerste plaats blijven de opbrengsten per hectare toenemen waardoor, ondanks de diverse maatregelen, de totale productie toch nog zal toenemen. Een veel groter deel van de

grond zal daarom uit de productie genomen moeten worden, willen de overschotten in de toekomst met zekerheid verminderen. Deels zal dit gepaard gaan met een grotere spreiding van de landbouwgrond ten bate van het milieu en landschapsinrichting. Vooral sub-marginale gronden krijgen daarbij een andere bestemming. Aan de andere kant zal de landbouw zich concentreren rond de verwerkende industrie. De verticale integratie zet zich voort waardoor de bedrijven zich zo dicht mogelijk bij hun grondstof en afzetlocatie zullen vestigen.

Een andere mogelijkheid om de overschotten tegen te gaan is, zoals al eerder aangegeven, te vinden in een uitbreiding van het productiepakket. Hoewel mogelijk nieuwe consumptieartikelen ontwikkeld kunnen worden zal de productie zich niet uitbreiden naar niet-consumptieve producten. Daarvoor blijkt het landbouwproduct als grondstof voor de industrie te kostbaar.

Het productieproces zal zich nog verder ontwikkelen. Met gebruik van Informatietechnologie kan de procesbeheersing zich nog verder optimaliseren. Daarbij is met de inzet van sensoren een automatische besturing van het productieproces mogelijk. Toch zal de agrarische sector zich waar mogelijk blijven richten op kleinschaligheid. De flexibiliteit, waar in de afgelopen jaren al een zwaar beroep op is gedaan, kan alleen daarmee nog enigszins gewaarborgd blijven.

Ere-doctoraat

Na afloop van het gesprek realiseer ik me dat de Veer nauwelijks heeft verteld over de directe aanleiding voor het uitreiken van het ere-doctoraat, de reden van het gesprek tenslotte. Aan de hand van het bovenstaande is dit grotendeels al af te leiden. Zijn bijdrage aan de ontwikkeling van het landbouw-economisch onderzoek heeft natuurlijk niet alleen binnen het LEI en de landbouworganisaties zijn invloed gehad. Er is ook voortdurend samengewerkt met het wetenschappelijk onderwijs. Daarbij heeft de Veer zich ook persoonlijk ingezet om het contact met de universiteiten te bevorderen, in de vorm van doceren en het meewerken aan de reorganisatie van het onderwijs binnen de Landbouw Universiteit van Wageningen. Bij de uitreiking werd het een ere-doctoraat voor betrokkenheid en veelzijdigheid genoemd. ■

Stijn van der Krogt

vervolg selectie

ming vaststellen. In Amerika bijvoorbeeld zijn de bedrijven verplicht een bepaald percentage minderheden in dienst te nemen. Mijn mening is dat druk op het bedrijfsleven noodzakelijk is om te bereiken dat er inderdaad iets gebeurt op dat gebied. Het starten van een klachtenprocedure is eigenlijk verspilde energie. Je krijgt op de eerste plaats er de baan niet door. Ten tweede maak je je niet populair bij dat bedrijf, wat nadelige gevolgen kan hebben voor latere sollicitaties bij dat bedrijf. Maar bovendien zou ik niet meer willen werken bij een bedrijf wat mij slecht behandeld heeft. De energie die je in een klachtenprocedure steekt kun je beter in het voorbereiden van een nieuwe sollicitatie stoppen. Je moet ook zeer kritisch naar jezelf kijken: hoe komt het nou dat ik in conflict ben gekomen met dat bedrijf. In geval van een conflict ligt de schuld niet alleen bij het bedrijf, maar ook bij jezelf. Ik raad iedereen wel aan om op het moment dat ze afgewezen worden het bedrijf te bellen. Het is mogelijk vervelend om dat te doen, maar dit zijn belangrijke leermomenten. Vraag zo open mogelijk aan degene die je heeft afgewezen naar de reden waarom je bent afgewezen. Wat is er misgegaan? Daar kun je hele goede tips uithalen, over de manier waarop je je opstelt tijdens een

sollicitatiegesprek, zodat je dat de volgende keer kan voorkomen.'

Hoe staat het met het waarborgen van de privacy? Hoe staat u tegenover de aids-test en het 'screenen' van de erfelijkheid?

'De regels betreffende de bescherming van de privacy zijn heel duidelijk, maar de praktijk werkt anders. Dat de regels niet altijd worden nageleefd komt vaak door slordigheid. Een stapel sollicitatiebrieven ligt op je bureau en eigenlijk hoor je ze dus op te bergen in een kast. Mensen gooien bijvoorbeeld de sollicitatiebrieven in een prullenmand in plaats van een papiervernipperaar waar ze eigenlijk in horen. Die dingen gebeuren af en toe, maar een werkgever hoort natuurlijk zorgvuldig om te gaan met die informatie. Als je je als bedrijf echter aan de regels houdt is de privacy genoeg gewaarborgd. Het invoeren van de aids-test en het 'screenen' van de erfelijkheid is teruggaan naar de oude situatie, waarbij de medische keuring centraal stond in de procedure. Bij de marine is dat bijvoorbeeld nog steeds het geval. Het wordt heel gemakkelijk voor bedrijven om dan te selecteren op grond van genen. Het is een hele objectieve methode, maar als dat soort selectiemethoden gebruikt gaan worden, kun je ook gaan selecteren op doorgegroeide wenkbrauwen, bruine of blauwe ogen. Ik vind niet dat dat de criteria moeten worden om te selecteren. Je

moet selecteren op wat belangrijk is voor de functie.'

Welke ontwikkelingen in het gebruik van selectiemethoden ziet u op ons afkomen?

'Er is een ontwikkeling bezig die meer nadruk legt op gedrag dan kennis. Je kijkt naar de functie en bepaald welk gedrag bepalend is voor succes in die functie. Je selecteert dan op de belangrijkste gedragsdimensies, die iemand in huis moet hebben om de functie goed te kunnen uitvoeren. Daarbij zoek je naar voorbeelden in het verleden, waarbij de sollicitant die vaardigheden al bezit. Als de sollicitant een aantal vaardigheden niet bezit, betekent dit niet altijd dat je hem daarop afwijst, maar wordt bekeken of die vaardigheid ontwikkeld kan worden. Mogelijk kun je iemand in die richting bijscholen. Dit staat in relatie met een verhoogde aandacht binnen bedrijven voor human resources management. Het intern bijscholen en ontwikkelen van de professionaliteit van medewerkers wordt steeds belangrijker. Het besef, dat je je als bedrijf in de markt tegenwoordig beter met de kwaliteit van je mensen kunt profileren dan alleen met je producten dringt bij steeds meer organisaties door. Binnen NCR heeft dat wereldwijd tot een groot aantal ontwikkelingen op personeelsgebied geleid. ■

Koos Boering

INTERVIEW

Twee maal het nieuwe gezicht van de UvA

Per 1 mei volgt Drs. J.K.M. Gevers de heer van Kemenade op als voorzitter van het College van Bestuur van onze universiteit. In een vraaggesprek met Rostra maken woorden als wanbeleid en organisatorische chaos binnen de UvA en de onrust in het ministriële beleid hem vooralsnog niet bang. Veranderingen in de universitaire wereld voltrekken zich nu eenmaal langzaam. De heer Gevers ziet in ieder geval al enige verbeteringen in de structuur en beleid van de UvA. Het voornemen om voor langere tijd, misschien wel tot zijn pensioen, het voorzittersschap op zich te nemen bevestigt dit in ieder geval.

Onderwijsvernieuwing.

Hoe denkt U over de voortdurend nieuwe plannen van de minister?

“Allereerst de beperking van de studieduur. Daar heb ik op zich niet zo'n moeite mee. Een belangrijke oorzaak van het probleem om een studie binnen 6 jaar af te ronden zit hem in de voorbereiding op de middelbare scholen. Daar is onvoldoende informatie en begeleiding rond de keuze van de studierichting. Veel scholieren kiezen op niet-rationele grondslag. Mode en zelfs het uitzicht op een hoog inkomen zijn soms doorslaggevend. Pas later komt het werkelijke keuzeproces op gang. Dat is natuurlijk niet bevorderlijk voor de studieduur.”

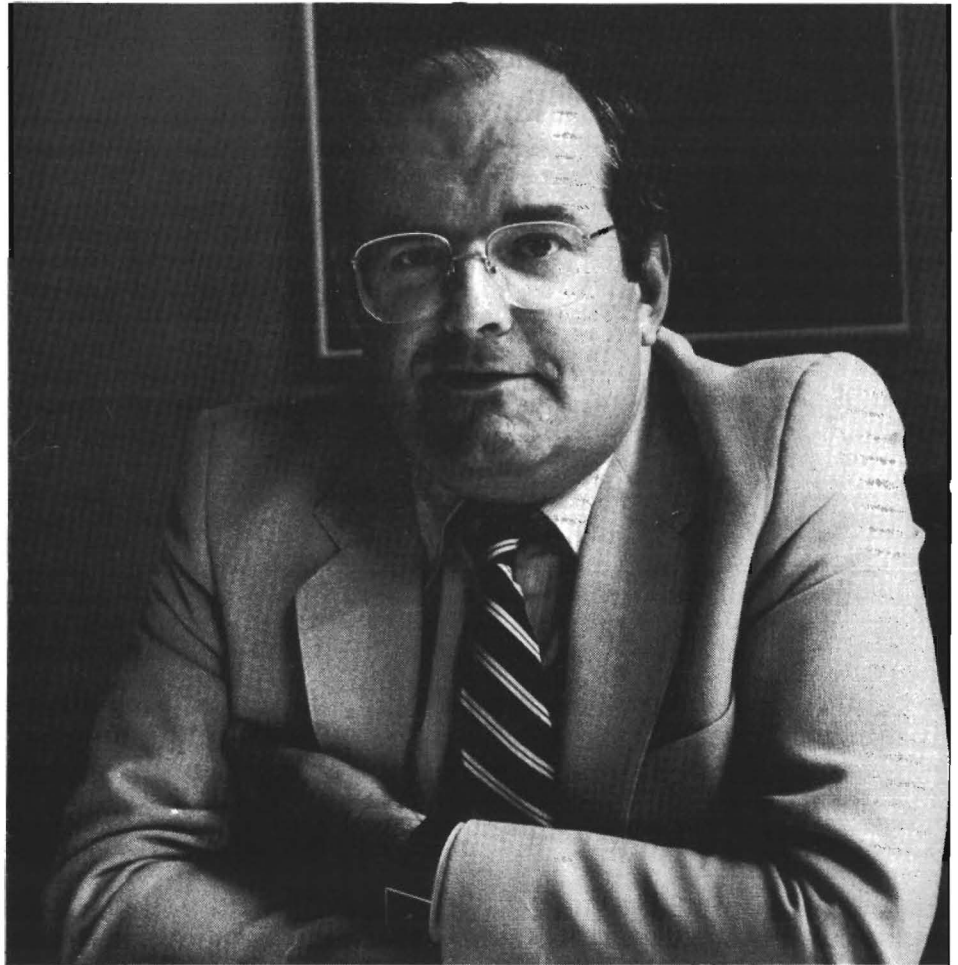
Hoe denkt U over het modulen-systeem dat door de UvA is uitgewerkt?

“In het vergaande gebruik van modulen in de vorm van een strippenkaart zie ik vooralsnog weinig, maar het systeem met modulen dat door de UvA is uitgewerkt biedt veel voordelen. En dan vooral voor de student. De keuzemogelijkheden worden enorm uitgebreid omdat men dan bij verschillende faculteiten vakken kan volgen. De invoering hoeft niet perse tot een grotere administratieve rompslomp voor student en docent te leiden. Voorwaarde is dan dat dwang en al te veel regels zoveel mogelijk vermeden worden. Om op de opbouw van de studie toch zoveel mogelijk te waarborgen zouden voor een doctoraalexamen enkele basismodulen vereist kunnen worden. Daarnaast pleit ik voor het inzetten van professionele begeleiding voor studenten. Niet met voorschriften maar door stimulering en een goede organisatie moet het studierendement omhoog.”

Bedrijfsleven en buitenland

Wat is de betekenis van het bedrijfsleven voor een universiteit?

“Van het derde geldstroom onderzoek moet gebruik gemaakt worden maar per vakgroep aan een maximum gebonden zijn. Voor de rest moet de vakgroep er zelf



De UvA moet niet als luxe maar als een wezenlijk deel van Amsterdam gezien worden.

over waken dat de verwachtingen van de contractant de uitkomsten van het onderzoek niet kunnen beïnvloeden.

Iets anders is of de universiteiten moeten inspelen op de vraag naar meer praktisch ingestelde academici. Grote bedrijven willen het liefst universitair geschoolde

HEAO'ers. De universiteit heeft de taak breed-georiënteerde en theoretisch opgeleide studenten af te leveren. Voor specialisten en practici moet het bedrijfsleven bij de hogescholen zijn.”

Nog steeds wordt er door weinig Nederlandse studenten in het buitenland gestudeerd. Is er door de bezuinigingen te weinig geld?

Nog zelden was geld de echte barriere om dit soort activiteiten op te zetten. Burocratie is een veel belangrijk struikelblok in deze. (Ook wij kennen het WSO, red.) Maar onvoldoende talenkennis is de grootste boosdoener. Bij stages gaat het vaak om de Europese talen, Frans en Duits, welke steeds minder aandacht lijken te krijgen in de vooropleidingen. Een continuering van het talenonderwijs aan de universiteit zou hierin verbetering kunnen brengen. Overigens is door de overheid onlangs een stimuleringsprogramma opgezet om buitenlandse stages te promoten."

Het eigen gezicht van de UvA?

De hogescholen stellen zich de laatste jaren meer autonoom op. Streeft U daar bij de UvA straks ook naar?

"Aan de autonomie van de Nederlandse universiteiten schort weinig. Ze zouden meer onafhankelijk kunnen operen, maar zijn nog te veel betrokken bij het landelijk onderwijsoverleg. Eigenlijk is dat primair een taak voor de VSNU maar van dit orgaan ben ik nog niet zo onder de indruk. De UvA kan beter haar eigen identiteit meer invulling geven. Zij zou zich veel meer kunnen profileren als wat ze is: een zelfbewuste stadsuniversiteit.

Dat klinkt mooi, maar hoe ziet zo'n stadsuniversiteit er uit?

"De UvA heeft voor de buitenwacht de naam van een verbrokkeld instituut. Alle facultaire wereldjes gaan hun eigen weg. Daardoor zou het moeilijk zijn om zaken met de UvA te doen. Maar de diversiteit en ligging in een metropool maakt de UvA juist in positieve zin bijzonder. Dat moet door de universiteit zelf veel meer naar buiten gebracht worden!! Er is in Nederland geen plaats voor tien dezelfde universiteiten. Daar moet de UvA dan ook niet naar streven. Een paar voorbeelden?

Juist door de spreiding door de stad kan de universiteit de gebeurtenissen in de stad blijven volgen. Neem eens een maatschappelijke actie. Zoiets kan binnen de faculteiten gemakkelijk opgepikt worden. Onderzoek naar de problematiek van de binnensteden zal bijvoorbeeld eerder in Amsterdam plaatsvinden dan aan de universiteit van Twente. Ik zou het echter vreemd vinden wanneer agrarische economie aan de UvA gedoceerd zou worden. Je ziet dan ook dat de sociale wetenschappen sterk vertegenwoordigd zijn binnen de UvA. Daarin onderscheidt de UvA zich duidelijk."

De groei van de Economische faculteiten zal ook wel weer eens een omslagpunt kennen

Faculteiten

Wat is de plaats van de economische faculteit binnen deze 'stadsuniversiteit'?

"In de eerste plaats groeien alle economische faculteiten in Nederland. Rotterdam wordt langzamerhand te groot. Daarom zal ook de UvA een deel van het aanbod moeten opvangen. Toch hoeft de universiteit zich daar niet zo druk over te maken. Een deel van de groei in het aantal studenten is een gevolg van een mode-gril. Het gevaar voor een varkens-cyclus is hier levensgroot aanwezig.

Hoewel ik de cijfers van onderbezetting in de economische faculteit nog niet ken ben ik van mening dat het niet verstandig zou zijn om het aantal formatieplaatsen proportioneel uit te breiden. In het formatiebeleid moet de arbeidsmarktsituatie op een moment slechts ten dele betrokken wor-

de inkrimping naar 15 faculteiten zijn daar een voorbeeld van."

Het Bestuur wordt verantwoordelijk gesteld voor het wanbeleid en de organisatorische chaos op het Maagdenhuis. Sommigen menen dat dit Bestuur had moeten opstappen.

"Zoals hierboven al aangegeven heeft het Bestuur zich de kritiek aangetrokken. Bovendien is dit jaar het financiële tekort weggewerkt. Daarmee wil ik niet zeggen dat alles nu in orde is, maar de eerste stap is gezet. Men is bereid tot veranderen."

Een idee van de heer van Kemenade was de instelling van een raad van Toezicht en het afschaffen van de Universiteitsraad. Dit zou de slagvaardigheid van het College van Bestuur doen toenemen.

"Ik houd niet van toezicht. De universiteit

Studenten moeten gestimuleerd worden door een betere begeleiding, niet door meer regels.

den. In deze werkt de universiteit niet te overhaast of te langzaam, en dat is maar goed ook."

Het schuiven met formatieplaatsen betekent bovendien dat er in andere faculteiten moet worden ingeleverd. Kleinere faculteiten die op een gegeven moment minder in de belangstelling staan kunnen natuurlijk nog steeds uitstekend onderzoek leveren. Dat mag niet in gevaar worden gebracht."

Besturen

Van Kemenade gaf in zijn afscheidsrede aan dat het schortte aan contact met de basis, met de faculteiten. Ziet U daar al problemen?

"Voor alles zit het College van Bestuur er om de universiteit en niet om het Maagdenhuis te besturen. Natuurlijk zijn er problemen. Maar het Bestuur zit niet stil. De aanstelling van faculteitsdirecteuren en

heeft geen controle achteraf nodig. Bovendien is bij andere instanties gebleken dat een Raad van Toezicht de bureaucratie en een vertraging in de besluitvorming juist in de hand werkt. Tenslotte zou het de democratie binnen de universiteit niet ten goede komen. Veel problemen zullen zich vanzelf oplossen wanneer niet-capabele bestuurders uit zichzelf zouden opstappen."

Het informele circuit hoort bij 'de cultuur van het Maagdenhuis'. Gaat U daar in de toekomst aan deelnemen?

"Aan informeel contact doe ik graag mee. Veel dingen gaan dan ineens een stuk sneller, en het leidt tot een beter begrip. Zo lang het maar formeel ook goed op orde blijft."

■
Stijn van der Krogt



Hoe "typisch Moret" is deze advertentie? Wat u waarschijnlijk van Moret weet, is dat het een organisatie is van prominente maatschappen op het vlak van accountancy, belastingzaken, organisatie en informatica. Maar verder...? Hoe ziet de carrièrelijn voor academici er bijvoorbeeld uit? Wacht niet op de volgende cartoon. Bel de heer L. D. van der Klis voor een serieuze kennismaking: 010 - 4072518. Marten Meesweg 51, 3068 AV Rotterdam.



Moret

LID VAN ARTHUR YOUNG INTERNATIONAL

In Memoriam

Prof. Drs H.J. Noortman

Op 20 maart j.l. overleed op 61-jarige leeftijd prof. drs H.J. Noortman. Hij was sinds begin 1978 hoogleraar verkeers- en vervoerseconomie aan onze faculteit. Als zodanig was hij de opvolger van prof. mr. Vonk, die als eerste, sinds 1960, het hoogleraarschap in de verkeers- en vervoerseconomie aan de Universiteit van Amsterdam had vervuld.

Noortman heeft in zijn leven veel bereikt. Dit neemt niet weg, dat zijn pad niet over rozen is gegaan.

Voor zijn jongere jaren is een tweetal situaties van groot belang geweest. Ten eerste de oorlogsjaren, waarin het gezin Noortman, woonachtig in hartje Amsterdam dichtbij de toenmalige Jodenbuurt, de vervolgingen van dichtbij waarnam en waar onderduikers een vertrouwd verschijnsel waren. Henk Noortman sprak daar nooit uitvoerig over, maar voor de goede verstaander was ook hier een half woord voldoende.

Een tweede bepalende factor, die in het bijzonder voor zijn latere beroepsbezigheid van grote invloed zou blijken te zijn, was de omstandigheid dat de familie Noortman werkzaam was in het wegvervoersbedrijf. Prof. Noortman had overigens al sinds jaren geen zakelijke band meer met deze nog bestaande onderneming.

Na de oorlog bracht Noortman enkele jaren door in militaire dienst in Indonesië, in welk land zich toen de laatste episode van Nederlands optreden als koloniale mogendheid afspeelde.

In 1957 afgestudeerd aan onze faculteit, begint in datzelfde jaar Noortman zijn loopbaan, meteen op vervoersgebied: hij wordt directeur van het Economisch Bureau voor het Weg- en Watervervoer - een adviesinstelling ten behoeve van de vervoerbedrijven - destijds in Den Haag. In de daarop volgende jaren wordt hij tevens directeur van het Nederlands Vervoersmaatschappelijk Instituut (1964) en van het Administratie Centrum voor het Beroepsvervoer (1968).

Het is stellig in grote mate aan zijn intensieve werkzaamheid te danken dat de genoemde drie instellingen, eind vorig jaar gefuseerd tot de 'NEA-instituten', tot één van de belangrijkste consultancy instellingen op vervoersgebied in Nederland zijn geworden.

Noortman, die iemand was met een enorme werkkraft, is op een gegeven moment de combinatie van zijn verschillende taken - zoals vermeld was hij in 1978 benoemd tot (toen nog) buitengewoon hoogleraar - teveel geworden. Omstreeks 1979 moest hij een jaar 'uit de running'. Zijn directeurship van de drie instituten heeft hij in



1980 moeten beëindigen.

Wat heeft Noortman betekend voor de faculteit? Zijn aanstelling als part-time hoogleraar bracht mee dat zijn bestuurlijke inbreng beperkt moest blijven. Wel is Noortman een jaar lid geweest van de faculteitsraad. Voorts was hij verscheidene jaren - tot aan zijn plotselinge dood - voorzitter van Vakgroep V (Economie van de Regio's en de Sectoren).

Noortman is iemand geweest van een brede visie. Hij was diep doordrongen van het feit dat verkeer en vervoer een essentiële schakel vormen in het economisch proces en daardoor met tal van onderdelen en aspecten van dat proces nauw betrokken zijn.

Stellig hierin sterk beïnvloed door zijn jarenlange nauwe betrokkenheid bij de praktijk van het vervoer is een multidisciplinaire aanpak van het verkeers- en vervoersproblematiek de rode draad die door zijn werk heen loopt.

Zijn visie op belang en positie van verkeer en vervoer is duidelijk terug te vinden in de uitbouw die hij gaf aan het onderwijs in de verkeers- en vervoerseconomie. Dit groeide onder zijn leiding uit tot een vak dat in alle fasen van de economiestudie - van propedeuse tot en met promoties en postacademisch onderwijs - vertegenwoordigd was.

Meer nog dan deze verandering in kwantiteit zullen inhoudelijke veranderingen de herinnering aan Noortman levend houden. Zo had hij sinds enkele jaren het caputcollege 'luchtvaart' ontwikkeld. Hierin werd de luchtvaartbedrijvigheid belicht van verschillende disciplines uit -naast de economie het recht en de technische wetenschap- en met inbreng van gastdocenten uit universitaire kring en uit de praktijk. De belangstelling voor dit college was groot, ook van studenten uit andere faculteiten.

Had Noortman altijd al een sterke affiniteit met bedrijfseconomische vraagstukken gehad, recent zocht hij hieraan uitdrukking te geven door een apart college 'vervoer en logistiek' te ontwikkelen. Zijn dood heeft verhinderd dat hij zelf deze idee tot uitvoering zou brengen.

Zijn onderwijsactiviteit bleef niet beperkt tot de universiteit en evenmin tot een Nederlands publiek. Zo werkte hij sinds enkele jaren mee aan cursussen voor leidinggevende personen in vervoersbedrijven van het East and Southern African Management Institute (ESAMI) in Arusha, Tanzania. Het meest recent had hij een belangrijk aandeel in de planning - en had dit ook zullen hebben in de uitvoering - van de dit jaar gestarte cursus Transportation and Road Engineering in Developing Coun-

Met pensioen

Proefschrift: 'On the evaluation of public pension schemes'

Mijn proefschrift "On the evaluation of public pension schemes" gaat over overheidspensioenen. Op de Nederlandse situatie betrokken gaat het dus zeg maar over de AOW.

Ter bekostiging van die AOW betaalt iedereen die een inkomen verdient en jonger is dan 65 jaar AOW-premie. Die premie wordt van het inkomen ingehouden en de opbrengsten van de premies in een bepaald jaar dienen om de AOW-uitkeringen van de dan levende gepensioneerden te bekostigen. Die premies worden dus niet in een pot gestopt om er dan later weer uitgehaald te worden ten behoeve van de premiebetalers, maar worden direct aan de ouderen doorgegeven. Deze methode van financiering noemen we het omslagstelsel. Daartegenover staat het kapitaaldekkingstelsel. Bij het kapitaaldekkingstelsel gaan de premies wel in een pot en worden die premies er pas dan weer uitgehaald als de premiebetaler of pensioengerechtigde de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Deze methode wordt bijvoorbeeld toegepast bij de pensioenregelingen die werknemers bij een bedrijf aangaan. Bij het kapitaaldekkingstelsel sparen de premiebetalers dus min of meer voor zichzelf, terwijl onder het omslagstelsel men voor de ouderen betaalt.

Nu is het opvallend dat de AOW in de wet een verzekering wordt genoemd. Dat is opvallend, omdat het kenmerkende van verzekeringen is dat je als verzekerde premies betaald in de verwachting er iets voor terug te krijgen als een bepaalde meestal vervelende gebeurtenis zich voordoet. Als bijvoorbeeld je huis afbrandt en je had je tijdig bij een brandverzekering aangesloten, dan krijg je geld van deze instelling om in ieder geval een deel van de kosten te kunnen dragen. En als de AOW dus een verzekering is en je loopt het risico de 65 jaar te halen dan ben je er blijkbaar zeker van dat je een pensioeninkomen wordt verschaft. Door dus de AOW een verzekering te noemen, wordt de suggestie gewekt dat de premiebetaler iets terug kan zien van zijn afgedragen AOW-premies. Maar hoe zeker kan hij zijn dat deze suggestie bewaarheid wordt?

Mijn proefschrift nu probeert onder meer te verklaren waarom generaties bereid zijn bij te dragen aan een pensioensysteem dat gebaseerd is op het omslagstelsel als de toekomst ervan onzeker is. Waarom is bijvoorbeeld in Nederland bij de introductie

van de AOW in 1956 gekozen voor het omslagstelsel? Nu is de beslissing daarover door de overheid, zeg maar het parlement, genomen. Om die beslissing te kunnen verklaren moet je dus iets aannemen over de motieven van die overheid. Daar die gekozen en gesteund moet worden door de kiesgerechtigde bevolking, kunnen we er van uitgaan dat de overheid die besluiten neemt die vooral in het belang zijn van de huidige kiesgerechtigden en niet noodzakelijk in het belang van de toekomstige kiesgerechtigden.

Dit is het uitgangspunt van een groot deel van mijn proefschrift. In hoofdstuk 5 bijvoorbeeld bekijk ik een variant van deze benadering die in de economische theorie heel lang populair is geweest en dat nog wel een beetje is. De redenering is als volgt. De overheid wil graag herkozen worden en dus neemt ze een beslissing die de meeste mensen aangenaam zal zijn. Wie zullen er voor het omslagstelsel zijn? Waarschijnlijk de gepensioneerden, want zij krijgen dan direct een pensioen zonder dat zij er ooit premie voor betaald hebben, want zo werkt het omslagstelsel nu eenmaal. Verder zijn er de ouderen die niet meer dan 20 jaar te gaan hebben voor hun pensionering. Dezen zullen ook voor het omslagstelsel zijn, want tijdens die 20 jaar kunnen ze onder een kapitaaldekkingstelsel niet zo'n erg groot pensioen meer opbouwen, terwijl ze onder het omslagstelsel weer wel het volledige pensioen zullen krijgen.

Nu vormen de ouderen vanaf, zeg maar 40 jaar, de meerderheid van de kiezers en aannemende dat de overheid alleen geïnteresseerd is in het standpunt van de meerderheid, zal de overheid dus voor het omslagstelsel kiezen, ook als dat in het nadeel is van de jongeren en ook als dat in het nadeel is van alle toekomstige generaties. Zo bezien kan de keuze voor het omslagstelsel van het parlement in 1956 een vorm van tyrannie van de oudere meerderheid zijn geweest.

De bovenstaande theorie echter is om een aantal redenen niet geloofwaardig. Op de eerste plaats hoeft in een vertegenwoordigende democratie als de onze het parlement niet voor elke beslissing die ze neemt

de kiezers te raadplegen. Dat betekent dat de voorkeur van de meerderheid niet altijd bepalend hoeft te zijn.

Op de tweede plaats hoeft niet aangenomen te worden dat een generatie alleen maar zijn eigen consumptiemogelijkheden in acht zal nemen, zonder oog te hebben voor de welvaart van andere generaties. Wat dit aspect aangaat vraag ik me in hoofdstuk 6 het volgende af. Stel dat de jongere generatie rekening houdt met de belangen van de ouderen. Zal deze generatie dan bij willen dragen aan een omslagstelsel (als ze de vrije keuze heeft)? Dat blijkt niet onder alle omstandigheden te zijn, maar hangt van een aantal zaken af. De bereidheid zal bijvoorbeeld groter zijn, naarmate de kosten van het stelsel lager zijn. Die kosten hangen van de bevolkingsgroei af. Hoe sneller de bevolking groeit, des te meer jongeren zullen er zijn, des te lager bijgevolg ook de premievoet. Nu is zoals bekend de bevolkingsgroei aan het afnemen en ergens in de volgende eeuw zal de bevolking zelfs in het geheel niet meer groeien. Het is duidelijk dat dat een gevaar vormt voor de steun van de AOW.

Maar daarmee is het verhaal nog niet af. En eigenlijk begint het echte werk van mijn proefschrift hier pas. Belangrijk voor de huidige besluiten over de AOW is de verwachting ten aanzien van de toekomst van de AOW. Als de werkende generatie zeker zou weten dat in de al dan niet verre toekomst de AOW is afgeschaft, dan zou ze misschien liever een deel van de huidige AOW-premie maar niet aan de huidige bejaarden geven, maar voor haar eigen oudedagvoorziening wensen te reserveren. Nu is het opvallend dat in de jaren 80 de AOW-uitkeringen beetje bij beetje zijn teruggedrongen en de premies voor particuliere pensioenregelingen zijn gestegen. Dat bewijst direct dat het eventueel afschaffen van de AOW niet van de ene dag op de andere zal plaats grijpen, maar een zeer geleidelijk proces zal kunnen zijn.

Nu wil ik niet suggereren dat de AOW ook inderdaad zal verdwijnen. Het is zeer wel mogelijk dat de relatieve daling van de AOW-uitkeringen in de achter ons liggende periode maar een voorbijgaande zaak is geweest die te verklaren is uit de daling in de bevolkingsgroei die zich momenteel

voordoeft. In mijn proefschrift worden de voorwaarden waaronder dit het geval zal zijn in een vertegenwoordigende democratie, afgeleid. Ook hier blijken de verwachtingen die de besluitvormers hebben van de toekomst van de AOW bepalend.

Een van de opvallendste conclusies van mijn proefschrift, vind ik zelf, is de volgende. Als de besluitvormers nu optimistische verwachtingen hebben over de toekomst van de AOW, en ze blijven daarom bereid de AOW te steunen, dan is er ook een grotere kans dat zij zelf in de toekomst nog wel een uitkering kunnen verwachten. Het is niet zo moeilijk in te zien waarom dat zo is. Als in de toekomst een besluit moet worden genomen over (al dan niet volledige) voortzetting van het omslagstelsel, dan zullen de eigen middelen waar de ouderen over beschikken mede bepalend zijn. Een generatie die verwacht in de toekomst een pensioen te krijgen dat gebaseerd is op het omslagstelsel, zal het in mindere mate nodig vinden een eigen oudedagsvoorziening op te zetten die gebaseerd is op het kapitaaldeckingsstelsel dan een generatie die

dat niet verwacht. Deze 'optimistische' generatie zal dan dus in de toekomst ook in meerdere mate afhankelijk zijn van de overdrachten van de werkenden dan de 'pessimistische' generatie en bijgevolg ook een hogere uitkering tegemoet kunnen zien.

Wat betekent het voorgaande nu voor het huidige besluitvormingsproces? Men zou de conclusie kunnen trekken dat het niet zo urgent is een oplossing te zoeken voor de problemen die momenteel spelen bij de particuliere pensioenverzekeringen, zoals de pensioenbreuk en het feit dat een groot aantal mensen in het geheel niet bij een pensioenregeling zijn aangesloten. De toekomstige generaties zullen die problemen immers wel weer compenseren door middel van AOW-uitkeringen. En inderdaad lijkt het wel alsof het huidige parlement deze mening is toegedaan gezien het feit dat er geen initiatieven worden genomen om deze problemen op te lossen. Maar er moet direct aan toegevoegd worden dat dit 'optimisme' niet zonder gevaren is. Als de bevolkingsgroei of de economische ont-

wikkeling onvoorzien tegenvallen, is het zeer wel mogelijk dat de toekomstige besluitvormers het huidige optimisme niet zullen honoreren met een continuëring van de AOW. Het huidige gebrek aan besluitvorming ten aanzien van de problemen in de particuliere pensioenregelingen kan dus ook een niet gegarandeerde hypotheek leggen op de visie van toekomstige generaties ten aanzien van overdrachten tussen generaties.

Hiermee sluit ik dan mijn inleiding af. Misschien vindt u het een wat onbevredigend slot, omdat u eigenlijk nu niet meer weet dan voorheen. Maar dat is toch niet helemaal waar. U weet nu dat de toekomst van de AOW afhangt van de verwachtingen die wij er op dit moment zelf van hebben. Gaat u dus bij uzelf te rade wat uw verwachtingen hieromtrent zijn en steek eens uw licht op bij een of meerdere buurmensen of -vrouwen. Als velen er net zo over zullen denken als u dan heeft u een min of meer betrouwbare indicatie van uw eigen toekomstige AOW-uitkering. ■

Dr. H.A.A. Verbon

vervolg Noortman

tries (TREND). Deze cursus, die plaats vind onder auspiciën van de T.U. Delft, stelt personen uit ontwikkelingslanden in de gelegenheid een 'Master degree' in Transportation te behalen.

Naast docent was Noortman ook een geregeld publicist. Zijn publicaties zijn in de loop van de tijd een steeds breder terrein gaan bestrijken. Management van vervoerbedrijven, vervoerpolitiek, vervoersplanning, stedelijk vervoer, havenbedrijvigheid, vervoer in ontwikkelingslanden, de ontwikkeling van de vervoersstromen op wereldschaal — dit zijn de voornaamste thema's waarnaar zijn belangstelling zich uitstrekte. De onderwerpen lijken tamelijk uiteenlopend. Voor een belangrijk deel weerspiegelen Noortman's publicaties* echter zijn van huis uit verkregen interesse in de sector van het goederenvervoer. Het hoeft niet te verbazen, dat Noortman al bij de aanvang van zijn universitaire werkzaamheid — in zijn oratie 'Vervoer in Beweging' — de meeste van de hierboven genoemde thema's aan de orde stelde. Ook kan men in deze oratie een karakteristiek vinden die Noortman van zichzelf gaf als wetenschapsbeoefenaar. Pure theorie had niet zozeer zijn belangstelling. Hij was sterk de overtuiging toegedaan, dat 'veranderingen in het vervoergebeuren niet geïsoleerd benaderd kunnen worden en ver-

keers- en vervoersvraagstukken steeds in samenhang met het totale maatschappelijke gebeuren dienen te worden behandeld'. Dat Noortman's verdiensten in brede kring erkenning vonden valt, tenslotte, af te leiden uit zijn lidmaatschap van vele en velerlei adviesorganen en besturen. Om alleen de voornaamste te noemen: hij was voorzitter van de Redactie van het Tijdschrift voor Vervoerswetenschap, lid van de Editorial Board van het toonaangevende Journal of Transport Economics and Policy, voorzitter van de Wetenschappelijke Raad van het Nederlands Vervoerswetenschappelijk Instituut, onafhankelijk lid van de Commissie Energie van de S.E.R. en lid van de onlangs ingestelde Voorlopige Raad voor het Vervoer — een soort braintrust voor de advisering van de Minister van Verkeer en Waterstaat.

Met het bovenstaande zijn leven en werk van Noortman uiteraard maar te dele geschetst. Aan zijn persoon zal ieder zijn eigen herinnering bewaren. Schrijver dezes heeft een broederlijke vriend verloren, aan wie het vakgebied en de faculteit veel te danken hebben. ■

J.B. Polak

*Enkele van de meest recente hiervan: *An overall planning framework for the regional action programme developed for the Transport and Communications Decade for Asia and the Pacific, 1985-1994*, 1985; 'Van Mono- naar Multidisciplinariteit in de vervoerswetenschappen', *Tijdschrift voor Vervoerswetenschap*, 1985; 'Amsterdam, centrum van verkeers- en vervoersactiviteiten, met J.G. Lambooy, in: *Om het behoud van een explosieve stad*, 1986; 'Toekomstverwachtingen 1985-2000 voor het wereldvervoerpatroon en hun impact voor de Beneluxhavens', in: *De Beneluxhavens in wereldperspectief*, 1987; 'The Changing Context of Transport and Infrastructure Policy', *Environment and Planning C: Government and Policy*, te verschijnen.

**MET LEEDWEZEN DELEN WIJ U
MEDE DAT ER VOOR DE NABESTAANDEN
BITTER WEINIG WAS GEREGELD.**



Nog maar al te vaak blijkt er bij een overlijden weinig tot niets te zijn vastgelegd.

Het valt ook niet mee om stil te staan bij zaken als een testament, codicil of voogdij-schap. Toch zijn er goede redenen om 't wel te doen, want wat gebeurt er met uw partner, de kinderen, en het huis?

Wij hebben een boekje voor u samengesteld waarin duidelijk en overzichtelijk de meest essentiële maatregelen worden besproken.

Stuur de coupon naar SIRE, p/a Stephenson-straat 12, 2723 RN ZOETERMEER. Sluit een extra postzegel van f 1,- bij. Dan krijgt u het boekje 'Voor het te laat is' thuisgestuurd.

REGEL JE ZAAKJES VOOR HET TE LAAT IS.

Naam _____ m/v

Adres _____

Postcode _____ Woonplaats _____

Publicatie aangeboden door dit blad in samenwerking met de Stichting Ideële Reclame.

SIRE

Vrouwen en Carrière

Wanneer men het aantal mannen en vrouwen in topfuncties en hogere managementposities vergelijkt, dan blijkt dat de vrouwen in Nederland zwaar zijn ondervertegenwoordigd. Ook als het percentage vrouwen in hogere posities in Nederland wordt vergeleken met dezelfde percentages in andere West-Europese landen, komt de Nederlandse vrouw er slecht vanaf. Hoewel er sprake is van een stijgende lijn kwam het percentage vrouwelijke managers in 1984 niet boven de 11%. Hieronder schetsen wij de stand van zaken voor vrouwen en de carrièremogelijkheden in ons land.

Vraag en aanbod

De vraag van het bedrijfsleven naar vrouwen voor het vervullen van hogere managementfuncties stijgt licht, maar blijft gering. Het tekort aan mannelijke managers en het stijgende aantal vrouwen met een goede opleiding, zal tot de lichte stijging hebben bijgedragen, maar over het algemeen lijken bedrijfsleidingen er nog niet van doordrongen dat ze de helft van het arbeidspotentieel buiten beschouwing laten. Zeker als bedacht wordt dat, door het lage geboortecijfer van de laatste 2 decennia, er in de jaren '90 een groot tekort aan mannelijke managers zal optreden, wordt het tijd eens aandacht te schenken aan de andere sexe.

Veel meer dan vroeger volgen vrouwen hogere opleidingen, die in het verleden 'de goede mannelijke managers van nu' in hun banken hadden. Bedroeg het aandeel vrouwelijke studenten op b.v. Nijenrode voor 1971 nog 0%, na 1982 steeg dit percentage tot ruim 25%. Eveneens blijft het percentage vrouwen stijgen, die aan de Technische Universiteiten of Economische Faculteiten studeren. Op het eerste gezicht lijkt het aantal gekwalificeerde vrouwen dus geen reden te zijn voor hun huidige lage aandeel in de hogere functies.

Naast het grotere aantal geschikte vrouwen, is er nog een reden voor bedrijven om zich voor hoger vrouwelijk personeel open te stellen. Zij blijken te beschikken over eigenschappen, die de man in mindere mate heeft. Enkele, uit onderzoeken blijkende, typisch vrouwelijke kwaliteiten zijn: directer benaderen van problemen, een goed oog voor organisatorische vraagstukken en een flexibele opstelling ten opzichte van nieuwe ontwikkelingen.

Het aanstellen van vrouwen in hogere functies vereist directe steun en blijvende belangstelling van de topleiding van het bedrijf. Hiertoe zou een bewust gestructureerd beleid moeten worden opgesteld, dat bijdraagt aan de verhoging van de kansen van vrouwen. Van zo'n beleid - en de veranderende opvatting van de maatschappij, dat vrouwen in hoge functies een normaal en geaccepteerd verschijnsel is - zal een stimulerende werking uitgaan, zodat 'achterblijvers' zullen volgen.

Succesvolle vrouwen

Naarmate het aantal succesvolle vrouwen toeneemt, komen er meer voorbeelden

voor anderen. Ook hier mag een stimulerend effect van worden verwacht. Uit onderzoeken onder vrouwelijke ondernemers die 'het gemaakt hebben', is gebleken dat de achtergrond, opleiding en leeftijd van deze ondernemers sterk uiteenlopen, waardoor er geen duidelijk verband is vast te stellen tussen deze drie variabelen en de mate waarin vrouwen tot de top doordringen. Toch bleken er wel enkele voorwaarden voor succes te bestaan: 1. hard werken, 2. vasthoudendheid, 3. de wil om te slagen, 4. kunnen omgaan met mensen en je ideeën duidelijk kunnen maken en 5. leiderschap. Wereldschokkend zijn deze voorwaarden niet en zij gelden natuurlijk ook voor mannen. Wel dient vermeld te worden dat leiderschap een eigenschap is die veel mannen beter past dan vrouwen. Toch blijkt dat ook vrouwen deze eigenschap kunnen aanleren. Zo zouden dochters uit gezinnen zonder zonen of met een minderheid aan zonen bevoordeeld zijn boven degenen die uit gezinnen van andere samenstelling komen. Ook wordt stimulerend door ouders, afkomstig uit een ondernemersgezin of middle-class milieu als gunstig ervaren.

Belemmeringen

Het komt binnen organisaties nog (te) vaak voor, dat wanneer er naar een opvolger wordt gezocht, er niet wordt gekeken naar eventueel vrouwelijke collega's. Dit is het gevolg van het zogenaamde 'soort-zoekt-soort' mechanisme, d.w.z. dat managers op zoek zullen gaan naar opvolgers binnen hun eigen mannelijke soort. Ze weten dan wat ze ongeveer kunnen verwachten, waardoor ze risico's denken te vermijden. Een gebrek aan zelfvertrouwen blijkt eveneens een barrière op te werpen voor vrouwen. Ze stellen zich vaak afwachtend op en onderschatten hun eigen mogelijkheden. Om een hoge positie te kunnen bekleden zullen ze in grote mate zelf deze belemmering uit de weg moeten ruimen.

Als laatste en tevens zeer belangrijke belemmering noemen we het combineren van de zorg voor kinderen met het uitvoeren van betaald werk. Met name in Nederland is het zo dat de vrouw verantwoordelijk wordt geacht voor het verzorgen van de kinderen. Dat de vrouw kinderen baart is een biologisch verschijnsel waar geen enkele maatschappelijke opvatting iets aan kan veranderen. Maar het moet niet bete-

kenen dat een vrouw haar goede baan hierdoor zal verliezen en verder in haar leven een kleine kans heeft weer fatsoenlijk in het arbeidsproces te kunnen meedraaien. Zeker wanneer het eerder genoemde tekort aan managers zal optreden, zullen deze vrouwen nodig zijn om in die tekorten te voorzien. Alleen daarom al zou er, naast vele andere, wellicht betere argumenten, nu al naar een oplossing moeten worden gezocht.

Een begin van de oplossing van dit probleem is een wettelijke regeling voor ouderschapsverlof. Hierbij hebben bij de geboorte van een kind de moeder én de vader recht op onbetaald deeltijdverlof gedurende een half jaar. Het voorstel biedt de mogelijkheid om de zorg voor kinderen over de beide ouders te verdelen. Verder is in Nederland de kinderopvang het slechts geregeld van alle Westeuropese landen. Wanneer ook dit verbetert zal deze belemmering om te gaan werken iets kunnen afnemen.

Conclusie

Naarmate de tijd verstrijkt, zullen de mogelijkheden voor vrouwen, om in de hogere lagen van de ondernemingen door te dringen, zeker gaan toenemen. Dit betekent echter niet dat er niets meer hoeft te gebeuren. Deze trend behoeft de nodige steun vanuit het bedrijfsleven en de overheid (positieve actie). De vrouwen kunnen voorlopig dus niet op hun lauweren rusten, maar moeten er door zelf ook actief te zijn, voor zorgen dat dit veranderingsproces in een hoger tempo verloopt. Tevens blijven er nog problemen genoeg over die om een oplossing vragen, zoals de verzorging van de kinderen en kinderopvang. Van de mannen zouden we kunnen vragen om hun conservatieve ideeën overboord te zetten en hun ogen te openen voor die andere kwaliteiten van vrouwen. ■

Marjory Haringa
Nicolaas Heij



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

Van Dien ∷ Co Accountants

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

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

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

Ontwikkelingseconomie, een soft vak?

Ontwikkelingseconomie staat binnen onze faculteit wat apart. Misschien komt dat omdat hier niet gevraagd wordt om thuis drie boeken te lezen, wat sommen op te lossen en dan binnen enkele weken het tentamen te maken. Bij dit vak gaat het niet om feiten en cijfers. Mogelijk heeft dat ontwikkelingseconomie het predicaat van 'soft vak' meegegeven. Toch bestrijkt de ontwikkelingseconomie het hele terrein van de economische vraagstukken dat de wereld momenteel bezighoudt. En die wereld is voorlopig nog hard genoeg.

Discussie

Het keuzevak kent twee onderdelen. Een discussie- en werkstukcollege. Eerstgenoemde college is gebaseerd op een serie artikelen. Het gaat hier om drie thema's die elk door een verschillende docent worden toegelicht. Soms is het moeilijk om een samenhang in deze colleges te ontdekken. Dat is mijns inziens een gevolg van het feit dat de vakgroep wil aangeven hoe breed het terrein van de ontwikkelings-economie is. De artikelen zijn zeker niet eenvoudig. Het kost behoorlijk wat tijd om ze zó te bestuderen dat er zinnig over gediscussieerd kan worden. Daarvoor wordt de deelnemers gevraagd om op toerbeurt een artikel samen te vatten en enkele stellingen rond het thema voor te bereiden. Deze artikelen worden op het tentamen niet afzonderlijk en diepgaand getoetst. Er wordt inzicht in en een visie op de verschillende besproken thema's verwacht.

Schrijven

Naast de colleges ligt het zwaartepunt op de paper, welke in slechts vijf weken geschreven moet worden. Het onderwerp wordt vrij gekozen binnen het thema dat de vakgroep in overleg tijdens het eerste werkcollege heeft vastgesteld. (Een werkgroep bestaat uit maximaal 15 deelemers).

Het blijkt dat er, ondanks de korte termijn, enorm veel tijd in het werkstuk gestoken wordt. Dit is deels het gevolg van de voortdurende begeleiding en betrokkenheid van de docent. Bovendien worden alle papers in de laatste vijf weken van het blok binnen de werkgroep besproken. Daarbij wordt meestal stevige kritiek geleverd. Gelukkig ontkomt bijna niemand daaraan. Daarmee verdwijnt je werk in ieder geval niet meteen na het schrijven in de kast. Uiteindelijk gaat het er voornamelijk om in korte tijd een samenhangend en vooral begrijpelijk economisch verhaal af te leveren. Daarin kunnen de meest uiteenlopende economische aspecten van de economie aan bod komen. Een voorbeeld is de beschrijving van de industriële sector in Honolulu. Bedrijfs-, micro-, en macro-economische en internationale elementen zullen dan geïntegreerd beschreven moeten worden. Gaat het om een sterk open economie, in welke produkten heeft het land een comparatief voordeel? Hoe ziet de bedrijfsstructuur er uit? Wat zijn de afzetmogelijkheden voor de export, enzovoort.

Specialisatie

Bij het keuzevak zijn dus meerdere docenten betrokken. Al tijdens het keuzeblok krijg je daardoor een indruk van het werk-

terrein en wijze van doceren van de leden van de vakgroep. Dit vergemakkelijkt de keuze van docent en het thema bij het specialisatievak. De opzet van het specialisatievak komt, in een meer uitgebreidere vorm, overeen met de opzet van het keuzevak. Echter slechts één thema wordt dan uitgediept en één docent begeleidt het schrijven van de scriptie. Ook hier wordt in werkgroepen van maximaal 15 studenten gewerkt.

Meer dan economie!

Niet alleen zijn er verschillende docenten bij het keuzevak betrokken maar er komen ook studenten uit verschillende studierichtingen op ontwikkelingseconomie af. Het vak wordt gevolgd door politicologen, sociaal-geografen en studenten uit Wageningen. Dit heeft op de colleges natuurlijk zijn invloed. Alhoewel de nadruk binnen het vak ligt op de economie komen nu ook politieke en sociale aspecten van de ontwikkelingseconomie zijdelings aan de orde. Deze verscheidenheid aan docenten, studenten en onderwerpen heeft twee kanten. Enerzijds kan het vak een verwarrende indruk achterlaten. Anderzijds is er de veelzijdigheid en de uitdaging om zelf kritisch te moeten denken. ■

Stijn van der Krogt

Mededeling

Tropenkursussen seizoen 1988 / 1989

De Stichting Tropenkursus voor het kader in Ontwikkelingswerk (T.K.O.) organiseert van september 1988 tot mei 1989 weer cursussen, bestemd voor mensen die in het kader van ontwikkelingssamenwerking naar derde wereldlanden (willen) gaan.

De tropenkursussen zijn toegankelijk voor degenen die uitgezonden worden en degenen die meegaan met hun partner. Aandacht wordt besteedt zowel aan praktische

voorlichting op het gebied van voeding, landbouw, gezondheidszorg en huishouding, als aan velerlei sociale, culturele, politieke en economische aspecten van ontwikkelingsamenwerking en ontwikkelingsprojecten.

De **lange cursus** start dit jaar reeds op 2 september en is verder op elke vrijdag tot mei. Deze uitgebreide cursus beoogt een noodzakelijke aanvulling te geven op de eigen (vak)kennis.

De **korte cursus** wordt twee keer per jaar georganiseerd (sept.-dec. en jan.-april), elke zaterdag, en is bedoeld voor degenen die een fulltime baan hebben en/of op korte

termijn worden uitgezonden. In de korte cursus in het najaar zijn nog maar enkele plaatsen beschikbaar.

Aanmelding en informatie bij:

Stichting T.K.O., Mariaplaats 4 - C, 3511 LH Utrecht.
Telefoon: (030) 31 87 03 (behalve woensdag).

Een bedrijf is de lange schaduw van een man

Het boek van Susanne Piët bevat interviews met Nederlandse topmanagers, eerder gepubliceerd in de reeks 'Op weg naar de top' van Elseviers Weekblad. De interviews worden voorafgegaan door een uitgebreide inleiding over ondernemerscultuur en afgesloten met een pleidooi voor betere communicatie binnen een bedrijf.

Het doel van de interviews is het schetsen van een beeld van de cultuur van de Nederlandse ondernemers. De cultuur van een onderneming wordt mede bepaald door het karakter, het verloop van de carrière, de persoonlijkheid en de visie van de ondernemer. De geïnterviewden geven verschillende definities van ondernemerschap: stimuleren of motiveren, creativiteit, richting geven, communicatie en dialoog, luisteren.

Is het binnen zo'n hoeveelheid van definities en bepalende factoren wel mogelijk om tot een duidelijk beeld van de cultuur van de Nederlandse ondernemers te komen? Susanne Piët meent van wel en onderscheidt vier typen ondernemers. De pionier is het eerste type. Dit is de ondernemer die het bedrijf heeft opgezet en het met zijn stuwende kracht en avonturenszin tot bloei heeft gebracht. Onderdijk (directeur Transol) is hier een voorbeeld van: "Je krijgt ideeën en die wil je uitwerken. Je hebt maar één doel voor ogen en dat is: zoveel mogelijk doen in een zo kort mogelijk tijdsbestek. En succes hebben natuurlijk. Ik dacht zelf dat er geen grenzen waren." De manager is het tweede type. Deze werkt op basis van hulpbronnen van de organisatie, zoals kapitaal, menselijk kunnen, grondstoffen en technologie. Hij leidt de mensen en ondersteunt ze. Tol (directeur Turmac) en Hazelhoff (voorzitter Raad van Bestuur ABN) worden tot dit type gerekend. Tol: "Ik vind dat je als baas zijnde open moet staan voor het personeel. Open, beschikbaar zijn voor je mensen, is

mijn ervaring, is belangrijk: mensen hebben behoefte om met je af te checken."

Visie

De leider, het derde type, werkt vanuit een bepaalde visie, op basis van de emotionele en geestelijke hulpbronnen van zijn organisatie: de waarden, aspiraties en de inzet van de mensen. Voorbeelden hiervan zijn Roef (president Gamma Holding), de onlangs overleden Lardinois (voormalig voorzitter Hoofddirectie RABO), Peters (voorzitter AEGON) en Van den Hagen (president Nutricia). Roef: "Ik praat niet over de normale gang van zaken, beslissingen nemen en zulke dingen, nee het gaat over nieuwe ideeën; naar de toekomst kijken. Dat is de lol. Emoties zijn denk ik ook belangrijk bij het nemen van beslissingen.

Lardinois: "Voor andere oplossingen dan ik primair zelf had gedacht stel ik me ook wel open, maar in het normale werk heb ik nogal de neiging om door te stoten."

De aanpakker, het vierde type, is de man die zich ten doel stelt de onderneming, op dynamische wijze, naar grotere hoogte dan voorheen te sturen. Bijvoorbeeld Wegstapel (president-directeur Schiphol): "Mensen op een rij zien te krijgen en naar buiten uit iets te weten uit te stralen van wat het bedrijf is en wat het bedrijf wil." Een tweede voorbeeld van een aanpakker is Boonstra (voorzitter Raad van Bestuur Douwe Egberts): "Ik behoor tot de categorie managers die naar open communicatie neigen, resultaatgerichte turnaround ma-

nagers."

Na het lezen van deze interviews bleef ik met twee vragen zitten. Ten eerste, in hoeverre is deze classificatie, die gebaseerd is op de interviews, een representatieve weergave van alle Nederlandse ondernemers. Ten tweede, in hoeverre de bovengenoemde typering gebonden is aan de Nederlandse samenleving. Susanne Piët bespreekt deze twee punten niet.

Communicatie

De interviews met ondernemers worden gevolgd door een hoofdstuk met als titel "Communicatie als wondermiddel tegen alle kwalen". Hierin wordt een uiteenzetting over de mogelijke gewenste veranderingen in de organisatie- of bedrijfscultuur gegeven. Er vallen termen als Corporate Communications, Corporate Advertising, Corporate Image en Corporate Identity. Dit zijn de wondermiddelen om tot een nieuwe "Corporate Culture" te komen. Over deze ontwikkeling gaan de laatste vier interviews in het boek, interviews met een beleidsstrateeg, een reclameman, een ontwerper en een organisatie-adviseur. Ik vind dit het minst interessante onderdeel van het boek. Het is mij niet duidelijk geworden wat de Corporate-begrippen precies inhouden.

Samenvattend: de cultuur van de ondernemer is een aardig boek voor wie geïnteresseerd is in een niet al te diepgravende beschrijving van de mens achter de onderneming. Jammer is, dat de geïnterviewden praktisch allemaal grijze heren, die tegen hun pensioen aan zaten, waren. Meer variëteit in de keuze van de geïnterviewden had waarschijnlijk een boeiender boek opgeleverd en mogelijk ook tot meer dan vier typen ondernemers geleid. ■

Carine van Oosteren

De cultuur van de ondernemer
Interviews met topmanagers
Susanne Piët
Bzztôh 1987
183 pagina's
f29,50

Oproep

De commissie Intree zoekt voor de periode van 15 tot en met 19 augustus *Begeleiders*.

Tijdens de week krijg je, als begeleider, een groepje van ongeveer 12 a.s. eerstejaars toegewezen. Jij maakt dit groepje wegwijs door Amsterdam. De Intreeweek is ieder jaar weer een te gekke gebeurtenis.

Wil je meer informatie, bel dan de Commissie op tel. nr. 5253072 of kom op één van de informatieavonden. De informatieavonden zijn op 31 mei en 8 juni, aanvang 8 uur in de Oude Manhuis Poort. Zaalnummer wordt nader bekend gemaakt in de Folia.

C R Y P T O G R A M

Ook met Rostra kun je prijzen winnen! Stuur de oplossing in en je maakt kans op één van de drie boekenbonnen van f25,-.

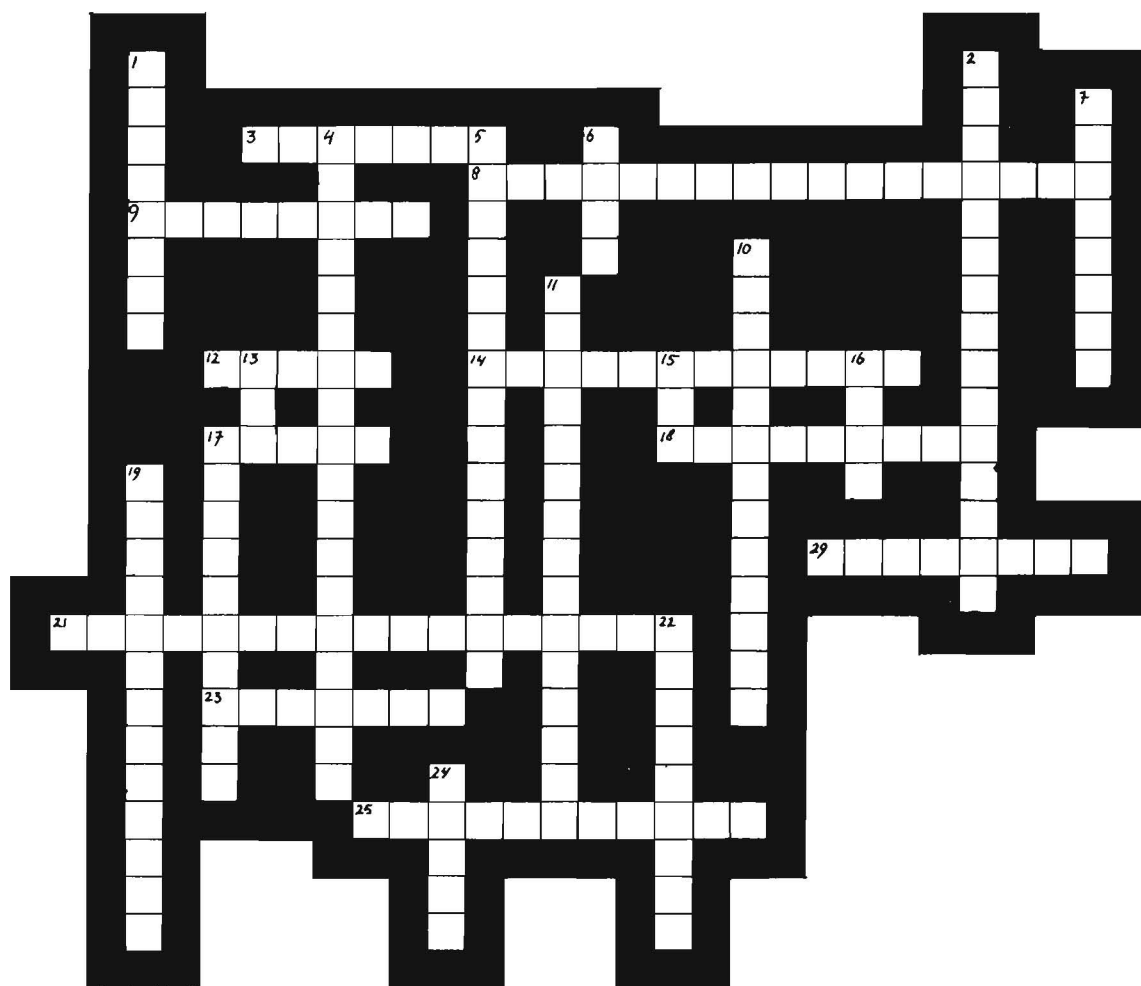
Alle beschrijvingen hebben betrekking op de universiteit of de faculteit. Het cryptogram is gemaakt door Y. de Bruin. Oplossingen naar Rostra Economica, kamer 2386, Jodenbreestraat 23, 1011 NH Amsterdam.

Horizontaal

- 3 Of het echt zo'n kleine, nette man is, weet ik niet, maar hij kent wel z'n rechten. (7)
- 8 Een afdeling voor de dagelijkse leiding. (17)
- 9 Laatste werkstuk voor 22. (8)
- 12 Schiet hij dieren? Dan wel internationaal! (5).
- 14 Bemiddeling voor bijna afgestudeerden. (12)
- 17 Zo rot voel ik me, omdat ik 'm niet krijg uit Groningen. (5)
- 18 Zorgt een Nobelprijswinnaar in Nederland voor overschotten op de metaalmarkt? (9)
- 20 Hoe men kennis moet veggen. (8)
- 21 Zuinige krant. (10,7)
- 23 Voerde die vent maar iets uit als minister! (7)
- 25 Ook W.F. Hermans bevond zich hieronder. (11)

Verticaal

- 1 Na 1989 doet niemand het meer op de manier van vroeger. (4,4)
- 2 Plantenlatijn wordt ook al met sluiting bedreigd. (6,9)
- 4 Buiten de ordening. (7,11)
- 5 Een Keynesiaanse kwestie, maar dan moet het wel doeltreffend zijn! (10,5)
- 6 Op de rug gezien lijkt Folia wel een Duits boek. (4)
- 7 Dit lijkt wel een patatboer. (8)
- 10 Rood licht op weg naar de universiteit, maar niet voor iedereen. (13)
- 11 Ondanks het uitblijven van 17, zijn mijn afrekeningen hopelijk toch in evenwicht. (15)
- 13 Als ze verkleind worden, zijn ze zeer nieuwsgierig. (3)
- 15 Beroemd onderzoek in Amerika met Duits. (3)
- 16 Officiële wereldbank. (4)
- 17 In Nederland wil men 6 niet geven. Vervelend! (10)
- 19 Afgeprijsde staatshuishoudkundige. (13)
- 22 Studiedoel. (9)
- 24 Het klinkt alsof ze in Engeland tegen De Gaay-Fortman zijn. (5)



UNILEVER MARKETINGPRIJS 1988

SCOREN MET UW SCRIPTIE!



Een Summer Course aan een bekende Business School in de Verenigde Staten of f 15.000,- contant voor de schrijver van de beste Marketingscriptie van 1987/1988. Tweede en derde prijs: elk f 5.000,- contant.

Deelname: Staat open voor scripties die in de doctoraal fase van de studie zijn geschreven. Ook korte scripties kunnen worden ingestuurd.

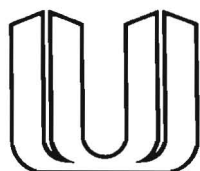
Beoordelingscriteria: Aspecten als wetenschappelijke kwaliteit en praktische toepasbaarheid tellen zwaar. Tevens zal de jury uw scriptie beoordelen op verzorging en leesbaarheid.

Leden van de jury: M. Geldens (voorzitter) – Continental Packaging International
Prof. Drs. J. Bunt – Erasmus Universiteit
Prof. Dr. P.S.H. Leeftang – Rijksuniversiteit Groningen
Ir. A. Maas – Koninklijke Bijenkorf Beheer
Prof. Dr. Ir. M.T.G. Meulenberg – Landbouwniversiteit Wageningen
Mr. J.F.A. de Soet – Koninklijke Luchtvaart Maatschappij
Prof. Dr. C.M. Storm – Katholieke Universiteit Brabant
H. Vermeulen – Calvé Nederland/Unilever

Inzending van uw scriptie: Uiterlijk 15 augustus 1988, via uw marketinghoogleraar.

Prijsuitreiking: De marketingprijs wordt op 8 december 1988 uitgereikt door een lid van de Raad van Bestuur van Unilever N.V., tijdens de jaarlijkse Unilever Marketingdag.

Exemplaren van het juryreglement zijn aanwezig bij uw marketinghoogleraar of het secretariaat.



UNILEVER
'N WERELD VAN MOGELIJKHEDEN

Van toen tot Gorbatsjov

Collegeverslag micro 3

De Nederlandse media hebben sinds de komst van Sovjets nieuwe partijleider Gorbatsjov veel aandacht besteed aan diens plannen om de economie in Rusland grondig te hervormen. Een selectie van alle artikelen die hierover zijn gepubliceerd is dit jaar opgenomen in de stof van het verplicht doctoraal vak micro economie 3. Aktueel en interessant, evenals de rest van de stof.



Micro economie bestaat uit grofweg twee onderwerpen. Planning in de staatsocialistische landen vormt de hoofdmoot. Het tweede gedeelte handelt over de politieke economie, een onderdeel van de welvaarts-theorie.

Door een reader wordt van de staatsocialistische planning een goede indruk gekregen. Het hoorcollege over dit onderwerp wordt verzorgd door Ruud Knaack, die een aantal jaren geleden op het proefschrift 'Contradicties in socialistische planning' gepromoveerd is. Knaack is een geofend spreker die ook zonder enige voorbereiding van de colleges erg goed te volgen is en alles duidelijk en helder uiteenzet. De theorie waarop planning gebaseerd is en hoe dit zijn uitwerking heeft in de Oostbloklanden zijn nuttig voor iedere

econoom. Het is leuk en triest tegelijk te weten dat in de Sovjet-Unie bijna iedereen een misdadiger is (economische delicten), dat de Sovjet-autoriteiten alle 'economische' misdadigers laat lopen omdat men anders haar eigen graf zou graven en dat de Sovjet Unie zich nog steeds niet in haar meest elementaire levensbehoeften kan voorzien. Tegenstanders van staatsplanning komen goed aan hun trekken, want wat in de praktijk wordt geconstateerd wordt in de theorie nog eens onderstreept. Naast de hoorcolleges worden er ook wekelijks werkcolleges verzorgd, waarin de planning zoals deze in de praktijk door gosplan wordt uitgevoerd middels eenvoudige sommetjes wordt geïllustreerd.

Nieuw dit jaar was dat de studenten een referaat moesten schrijven, dat voor 15%

voor het tentamen meetelde, over een door hen zelf gekozen onderwerp. Hiervoor werd, tijd ter beschikking gesteld door het aantal werkcolleges terug te brengen van 10 naar 8.

De laatste drie weken werd het boekje van van de Doel 'Democratie en welvaartstheorie' behandeld. Een heel luchtig theoretisch boek, dat vol staat met praktijkvoorbeelden, waarvan enkele hele interessante en herkenbare uit de Nederlandse politiek. In een redelijk tempo werd de stof door Jos de Beus gepresenteerd. Ook hij trok volle zalen. Nuttig want waarom zou U nooit met het Prisoners Dilemma worden geconfronteerd!

Ruben Bergkamp

Belderok

COLUMN

Onbehaaglijk

'Maak het hokje van uw voorkeur rood en deponeer het formulier in de stembus.' 'Iedereen kan stemmen' en zou dat ook moeten doen om de geloofwaardigheid van de gekozen vertegenwoordiging in stand te houden. Of iedereen in staat is een op redelijke argumenten gefundeerd oordeel te vellen is iets anders en minder van belang. Er is weinig aan te doen, men moet maar vertrouwen dat de kiezers van verkeerde beslissingen zullen leren.

Anders is het met de vertegenwoordiging. Die wordt geacht deskundig te zijn, competent om datgene te besturen waarvoor ze gekozen is. Maar is dat echt zo? Kamerleden en ministers hebben de hinderlijke gewoonte de verdenking op zich te laden dat ze weinig idee hebben waarover het gaat. Hinderlijk omdat het een onbehaaglijk gevoel geeft te moeten constateren dat besluitvormers maar wat doen. De eerste gedachte is dan ook dat het niet waar kan zijn. 'Waarschijnlijk zie ik iets over het hoofd.' Toch hebben ministers en kamerleden kans gezien de discussie over de hoogte van de uitkeringen voor jongeren en studiebeurzen zodanig te vertroebelen dat het lijkt alsof ze niet deskundig zijn.

Ten eerste worden twee geheel verschillende stelsels vergeleken. De studiefinanciering is een ouderafhankelijk systeem, de

ouders dragen aan de studie bij naar draagkracht. Het stelsel van sociale uitkeringen is dat niet. De studiefinanciering is voor iedereen een tijdelijke aangelegenheid en de gebruikers ervan zullen over het algemeen na studie hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot hebben en in staat zijn een redelijk inkomen te verdienen.

Ten tweede duikt in de discussie steeds het bedrag van 600 gulden op dat een student in de vorm van een basisbeurs krijgt. Dat is in wezen een willekeurig bedrag. Het is ongeveer de uitkomst van de reksom kinderbijslag voor 18 jaar en ouder plus oude studiefinanciering gedeeld door het verwachte aantal studenten. De invoering van de Wet op de Studiefinanciering 18⁺ was namelijk een budgetneutrale operatie. Het is onzinnig om in de discussie over de hoogte van de uitkeringen voor jongeren een arbitrair bedrag als uitgangspunt te nemen. De kosten van levensonderhoud en verzekering voor een student worden door de CDS geraamd op 835 gulden per maand voor een uitwonende student exclusief collegegeld en leermiddelen. Een 21-jarige ontvangt een uitkering van 929 gulden per maand. Iets hoger dan het geraamde bedrag voor een student maar die kan gebruik maken van goedkope studentenvoorzieningen voor bijvoorbeeld sport en heeft meestal betere inkomensperspectieven. Het getuigt van weinig intelligentie dat verschil een 'premie op nietsdoen' te noemen. Jongeren willen niet werken volgens Lubbers. En Lubbers wil maar niet dat onbehaaglijke gevoel wegnemen.

Afgestudeerd?

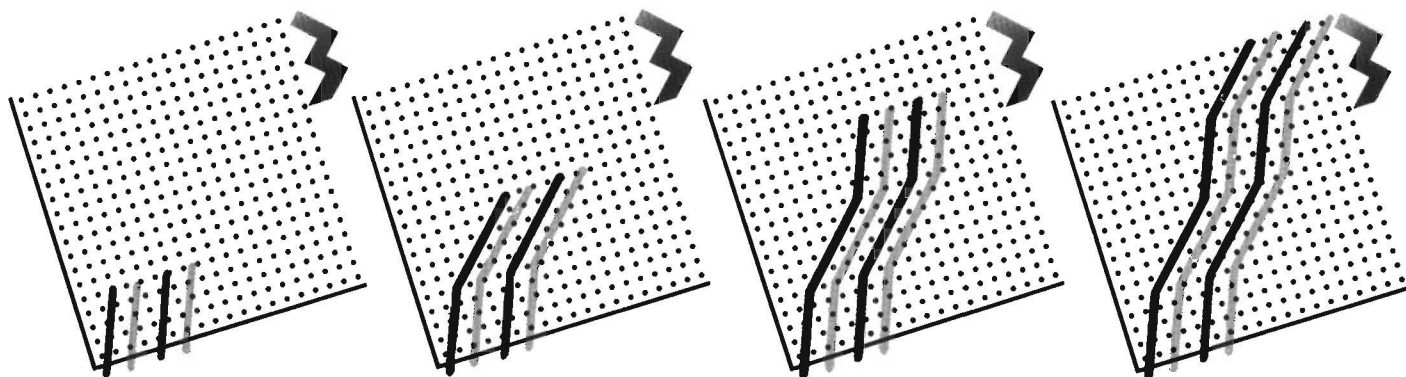
Laat dan uw carrière gelijk opgaan met die van ons

Met doctoraal bedrijfseconomie kunt u in de accountancy veel beginnen. U kunt er snel carrière maken. Vaak sneller dan in het bedrijfsleven.

Bij Price Waterhouse Nederland bijvoorbeeld start u als assistent. Maar dat verandert snel. Na enkele jaren komen de functies van senior en supervisor binnen uw

binnen- als in het buitenland. Onze expansie wordt veroorzaakt door de hoge maatstaven die wij bij onze dienstverlening aanleggen. U kunt daarvan profiteren.

Uiteraard stellen wij u volop in de gelegenheid uw studie geslaagd af te ronden. Er zijn goede regelingen om colleges en lessen te volgen en tentamens en examens af te leggen.



bereik. En managers beneden de 30 zijn bij ons geen uitzondering.

Wat moet u daarvoor doen? Natuurlijk bent u met uw postdoctorale accountantsstudie bezig. Die combineert u met een uiterst interessante werkkring. Het is deze combinatie van theorie en praktijk waardoor u zich veelzijdig kunt ontplooiën.

Maar wij doen meer voor u. U wordt begeleid door een mentor die u met raad en daad terzijde staat. Daarnaast zijn er onze interne opleidingen. Die verlaten u uw hele loopbaan bij Price Waterhouse niet. Vak-kennis dient bij ons altijd up-to-date te zijn.

Dat is ook de reden van onze snelle groei en commercieel succes. Zowel in het

Uw honorering behoort tot de beste op ons vakgebied. Dat geldt ook voor het aanvangssalaris. Tevens zijn er goede secundaire voorzieningen als auto- en studievergoedingen.

Wilt u participeren in het succes van Price Waterhouse? Neemt u dan contact op met Ester Daniëls, Koninginnegracht 8, 2514 AA 's-Gravenhage. Telefoon (070) 108 308.

Price Waterhouse in Nederland maakt deel uit van de wereldwijde Price Waterhouse organisatie van accountants, belastingadviseurs en management consultants, met kantoren in meer dan 100 landen.

Price Waterhouse Nederland

ACCOUNTANTS



Had je het niet anders gewild?

Nadat Annelies in mei haar eindexamen vwo behaald had ging zij in september economie studeren aan de Universiteit van Amsterdam. Haar volgnummer 972 maakte al duidelijk dat zij niet de enige was die zich voor deze studie had ingeschreven. Haar Introductieweek bestond uit een ochtend studieuitleg. 's Middags was er gelegenheid om bij verschillende vakgroepen syllabi en ander lesmateriaal te kopen. Na 4 uur in de rij gestaan te hebben had ze eindelijk haar eerste syllabus of eigenlijk één van haar eerste syllabi. De prijs voor het 75 pagina's dikke "boekwerk" bedroeg f45,95. De overige syllabi waren "helaas door de onverwacht grote instroom" uitverkocht. De vakgroep verwachtte dat de herdruk over 8 weken beschikbaar zou komen.

Bij het bestuderen van het collegerooster viel het Annelies op dat ze slechts 2 uur per week (hoor)college had. Toen zij hierover een opmerking maakte tegen een passerend docent kreeg zij te horen dat werkcolleges wegens een te grote werkbelasting voor de docenten waren afgeschaft.

Haar eerste college in de Jaap Edenhal werd verzorgd door een derdejaarsstudent. Al snel bleek dat het ook voor hem de eerste keer was dat hij voor een groep van 500 personen stond. De oplossing was snel gevonden: na het voorlezen van de eerste hoofdstukken uit de syllabus gaf hij de zaal gelegenheid tot het stellen van vragen. Door afwezigheid van microfoons bleek deze opzet weinig kans van slagen te hebben. Toen een aantal studenten daarop aanstalte maakte om te vertrekken wees de derdejaarsstudent erop dat alles wat hij tijdens colleges zou zeggen onderdeel van het tentamen zou zijn.

Zo zou het het gehele trimester gaan. Wanneer zij bij hoge uitzondering college had in het Maupoleum kon zij slechts tussen 12.45 en 13.15 uur koffie halen; dit was namelijk de periode dat de nummers 800 tot 1000 toegang hadden tot de kantine.

Annelies had echter een voordeel. Aangezien zij Economie 2 in haar eindexamenpakket had gehad en daarvoor ook een voldoende had gehaald zou zij in ieder geval recht hebben op een vrijstelling voor boekhouden. Twee weken voor het tentamen echter circuleerden er geruchten dat men zou besluiten om met terugwerkende kracht de vrijstelling boekhouden op te heffen. Annelies moest inderdaad alsnog het tentamen boekhouden maken.

Annelies moest haar tentamens op een kamertje zeshoog achter in Amsterdam-Zuid voorbereiden. Vaak verlangde zij ernaar te vluchten naar de studiezalen op de faculteit, maar deze waren slechts toegankelijk voor studenten die reeds 4 jaar gestudeerd hadden.

De eerste twee tentamenronden haalde Annelies dan ook "slechts" 5 tentamens. Naar aanleiding hiervan werd haar per standaardbrief meegedeeld dat indien zij de komende tentamenperiode minder dan 5 tentamens zou halen dat zij dan "helaas geen verdere toegang tot de propedeuse zou krijgen, aangezien anders een overbelasting van sommige vakken zou volgen." Men adviseerde haar "reeds in een vroeg stadium na te gaan in hoeverre zij aan bovengestelde voorwaarde zou kunnen voldoen."

Indien zij tot de conclusie zou komen dat dit niet haalbaar zou zijn zou zij er verstandig aandoen reeds nu uit te kijken naar een andere studierichting. Geschokt door deze brief ging zij naar de studieadviseur. Daar bleek dat 5 uur spreekuur per week onvoldoende was voor alle problemen van 1000 eerstejaars. Wachttijden van 2 weken waren niet ongebruikelijk. Annelies besloot uiteindelijk zonder advies van de studieadviseur haar studie vroegtijdig te beëindigen.

Johan rondde twee jaar geleden zijn verplicht doctoraal af. Hierna maakte hij voor de rest van zijn studie een passend studieschema. Met een geringe vertraging zou Johan in 4 jaar zijn gehele studie afronden. Johan had een duidelijk doel voor ogen; hij wist heel goed wat hij later met zijn studie wilde gaan doen.

Vorig jaar doemde de eerste problemen voor hem op. Aangezien hij in propedeuse onvoldoende stil had gestaan bij de ingangseisen voor de studierichting Bedrijfs- en Bestuurskunde bleek hij na zijn verplicht doctoraal niet meer instaat te zijn de opgelopen deficiënties op redelijk korte termijn weg te werken. Zodoende liep hij twee trimesters studieovertraging op. Een maand geleden werd Johan geconfronteerd met nieuwe problemen. Voor een aantal keuzevakken werd het gemiddelde cijfer voor de propedeuse maatgevend voor de mogelijkheid om het vak te volgen. Slechts studenten met een propedeuse-gemiddelde boven de 7,4 werden in eerste instantie toegelaten. Hij liep hierdoor twee vakken mis.

Een tweede domper was het feit dat hij voor een keuzevak reeds voor de tweede maal uitgeloot werd. Johan kon dan ook niets anders dan eerst zijn doctoraal werkstuk maken. Gelukkig had hij in aansluiting op zijn toekomstplannen al een leuk onderwerp gevonden. Toen hij daarmee naar de betreffende docent ging kreeg Johan te horen dat er nog slechts onderwerpen konden worden gekozen uit een door de vakgroep opgestelde standaardlijst. Hierbij werd tevens een bij de te kiezen onderwerpen behorende hoofdstukkenindeling en boekenlijst verstrekt. Nadat hij een halfjaar later zijn werkstuk bij de coördinator had ingeleverd kreeg hij twee maanden later de eerste commentaren terug. Na een jaar werd het stuk eindelijk goedgekeurd.

Johan kon eindelijk een tentamen doen. Gelukkig had hij zich 8 weken voor het tentamen al ingeschreven aangezien de minimale inschrijftermijn was opgehoogd naar 6 weken. Johan zal dit tentamen echter wel moeten halen aangezien hij anders twee trimesters moet wachten voordat hij weer hetzelfde tentamen mag afleggen. De kans is groot dat de tentamenstof ondertussen gewijzigd zal worden.

Hoewel de hierboven geschetste situaties volledig fictief en sterk overtrokken zijn bestaat de kans dat ze in de (nabije) toekomst ter discussie komen te staan. Als je vindt dat het zover niet moet komen, wacht dan niet tot de discussies al in volle gang zijn, maar ga dit jaar al voor de Faculteitsraad stemmen, die van 2 tot 12 mei plaatsvinden. Want in de Faculteitsraad vindt de besluitvorming plaats en daar kunnen studenten hun inbreng hebben.

ALLEEN JIJ KAN ERVOOR ZORGEN DAT DE ZESDE ZETEL DIT JAAR NIET ONBEZET BLIJFT!!!

Laat een keer je invloed gelden zodat de NOBAS en de AGE het hele jaar hun invloed kunnen laten gelden.



Een illustratie uit de brochure

Voor postdoctorale studenten accountancy hebben wij een zeer informatief boekje geschreven

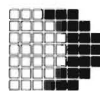
Openhartig

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

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

Interesse?

U kunt deze brochure schriftelijk of telefonisch bestellen. Ons adres is:
Buitenveldertselaan 7,
1082 VA Amsterdam,
t.a.v. mevrouw J.E. Termeulen,
tel.: 020-5496496.

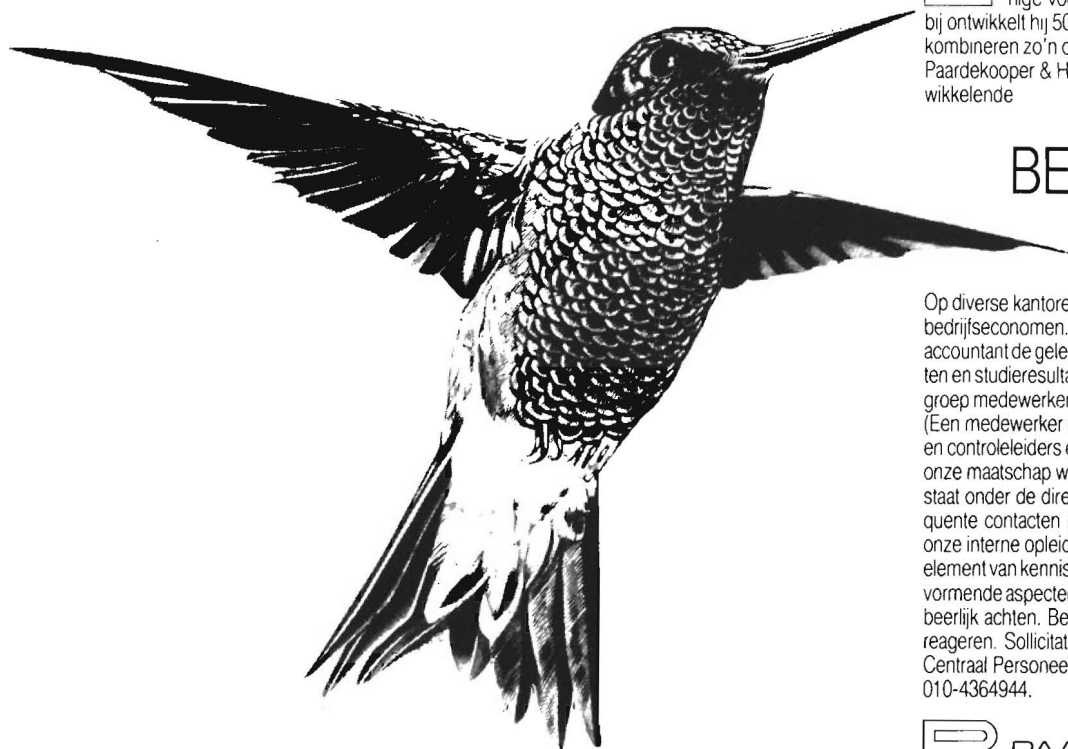


Dijker en Doornbos

Registeraccountants

Behorende tot de

Dijker Groep



De kolibrie is wendbaar als 'n vlieg. Komt fabelachtig snel op gang en ontwikkelt een hoge snelheid. En is daarnaast als een der weinige vogels in staat om volkomen stil te staan in de lucht. Daarbij ontwikkelt hij 50 tot 75 vleugelslagen per seconde. Weinig andere vogels combineren zo'n onvoorstelbare stabiliteit met zoveel lenige wendbaarheid. Paardekooper & Hoffman zoekt contact met evenwichtige, zichzelf snel ontwikkelende

BEDRIJFSECONOMEN (M/V)

Op diverse kantoren zijn functies vacant met interessante perspectieven voor bedrijfsconomen. Het beleid van onze maatschap is zodanig dat assistenten-accountant de gelegenheid wordt geboden op grond van persoonlijke kwaliteiten en studieresultaten door te groeien naar het hoogste niveau. Hierdoor is de groep medewerkers altijd klein geweest ten opzichte van het aantal vennoten. (Een medewerker op vier vennoten). Als gevolg hiervan hebben assistenten en controleleiders een gevarieerd en tamelijk zelfstandig takenpakket. Binnen onze maatschap wordt gewerkt met niet al te grote controle-teams. Het team staat onder de directe leiding van de verantwoordelijke vennoot, waarbij frequente contacten met de vennoot regel en geen uitzondering zijn. Binnen onze interne opleiding wordt naast het voor de dienstverlening noodzakelijke element van kennis ook in ruime mate aandacht besteed aan persoonlijkheidsvormende aspecten, die wij voor een goede uitoefening van het beroep onontbeerlijk achten. Belangstellenden nodigen wij uit schriftelijk of telefonisch te reageren. Sollicitatie-adres: Paardekooper & Hoffman Registeraccountants, Centraal Personeelsbureau, Calandstraat 25, 3016 CA Rotterdam, telefoon 010-4364944.



PAARDEKOOPER & HOFFMAN
REGISTERACCOUNTANTS

DE PERFECTE BALANS...



De P&H-groep is een samenwerkingsverband van Paardekooper & Hoffman Registeraccountants, Paardekooper & Hoffman Belastingadviseurs en Kotterman Neurink & Co. Accountants-administratieconsulenten. Amsterdam / Apeldoorn / Bergen op Zoom / Breda / Culemborg / Eindhoven / Gooi / Gouda / 's-Gravenhage / Haarlem / Heerlen / Hulst / Meppel / Oostburg / Roosendaal / Rotterdam / Rijssen / Terneuzen / Utrecht / Venlo / Zandam.