

ROSTRA

E C O N O M I C A



*Faculteitsraadverkiezingen: Interview met de lijsttrekkers
Positieve Aktie: Gelijke kansen door gelijke behandeling
Een afgestudeerd econome in het marktonderzoek*

Organisatie/automatisering... pionier-perspectieven voor jonge academici

Advies vraagt om specialisatie. Moret & Limperg Adviseurs voor Organisatie en Informatica is een verregaand verzelfstandigd, specialistisch onderdeel van Moret & Limperg Registeraccountants, een van de grote accountantsmaatschappen in Nederland. Nauwe banden zijn er met Moret & Limperg Guddes Brinkman Belastingadviseurs. Wereldwijd is de maatschap actief via Arthur Young International. De specialistische adviespraktijk groeit voorspoedig en omvat twee sectoren:

Organisatie en Management: voor advies omtrent beleid en strategie, organisatiestructurering, managementtechnieken, samenwerking van organisaties, snelle doorlichtingen, conditie-analyses, werving en selectie van personeel.

Informatica: voor advies, begeleiding en toetsing bij het ontwerp en de bouw van informatiesystemen, bij de automatisering van mainframe tot micro en bij de opzet c.q. optimalisering van administratieve organisaties.

Moret & Limperg AOI geeft een groei te zien die respectabel mag heten. Om gelijke tred te houden met de ontwikkelingen in het opdrachtenpakket bestaat er in beide sectoren regelmatig behoefte aan versterking. Dit betekent interessante perspectieven voor pas afgestudeerde academici in de startfunctie van

aankomend organisatie-/ automatiserings-adviseur

De gedachten gaan uit naar bedrijfseconomen, bedrijfskundigen, ingenieurs, informatici of accountants. Leeftijd 25-30 jaar. Op basis van hun – met succes afgesloten – studie in een van deze richtingen, wacht hen na een gedegen inwerkperiode een uitstekende toekomst op het gebied van organisatie/automatisering.

Omvang en aard van de vele (mogelijke) activiteiten op dit terrein vereisen permanente belangstelling voor de nieuwste ontwikkelingen, inventiviteit, analytisch vermogen en een op de praktijk gerichte instelling.

Gezien de vele interne en externe contacten zijn communicatieve vaardigheden noodzakelijk. Zowel in teamverband als individueel staan deze medewerkers hun 'mannelijke'. Mede daaraan danken zij hun zelfstandig optreden in een afwisselende werkkruis, waarin zij hun kwaliteiten en capaciteiten volledig kunnen concretiseren.

Naast goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden maken vooral de opleidingsfaciliteiten – deels in internationaal verband – en de ontplooiingsmogelijkheden het werken bij Moret & Limperg aantrekkelijk.

Informatie wordt desgewenst verschaft door de heer drs. T.H. de Loos, tel: 030-824933. Uw sollicitatie kunt u richten aan Moret & Limperg Adviseurs voor Organisatie en Informatica, Lomanlaan 55, 3526 XC Utrecht.



Moret & Limperg
Adviseurs voor Organisatie en Informatica

LID VAN ARTHUR YOUNG INTERNATIONAL

ROSTRA

E C O N O M I C A

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

Redactie

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

Redactieadres

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

Adreswijzigingen

Studentenadministratie
Jodenbreestraat 23
1011 NH Amsterdam

Reacties

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

Oplage

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

Advertenties

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

Advertenties in dit nummer van

*Dijker en Doornbos
Scheltema
Moret & Limperg
KKC
Coopers & Lybrand
Van Dien & Co.
Unilever
Carière
AGE
NOBAS*

Lay out

Esther Bijlo

Foto's

*Koos Boering
Henry Tjoe-Ny*

Druk

Kaal Boek, (020) 262 908

ISSN 0166 - 1485

Redactioneel

We schrijven 1985, Utrecht. Nederland wordt vereerd met een bezoek van de Paap himself. Wat vernemen wij? Het enige recht van de vrouw is het aanrecht, homofilie is een ziekte, evenals sex voor het huwelijk en anti-conceptie is eigenlijk abortus. Reden genoeg om de straat op te gaan. Laat 'ie de boel in Rome maar gaan oplichten! Terechte gedachte overigens, want de zaak van Banco Ambroso speelde toen net achter de deuren van het Vaticaan, bleek later.

We schrijven 1987, Chili. Nu heb ik me echt kwaad gemaakt. In Chili heeft men de hoop gevestigd op het geloof als neutrale macht. Het geeft mensen de kracht in het openbaar te protesteren tegen de dictatuur en te vechten vóór vrijheid, ondanks alle angst.

Hoe durft deze Paap dan schijnheilig handjes te schudden met een dictator die een stadion mensen heeft laten afslachten, die mensen laat verdwijnen, hoe durft die Paap dan met geen woord te reppen over Mensenrechten?

Hoe durft hij in datzelfde stadion te prediken over liefde en de zinloosheid van geweld terwijl mensen de mond gesnoerd wordt onder zijn ogen?

Hoe durft deze man 'überhaupt' nog zijn mond open te doen? Als God bestaat moet Hij snel een andere afgezant sturen en anders maar helemaal niet.

Inhoud

- 4 **Interview**
Econome bij een onderzoeksbureau
Koos Boering en Esther Bijlo
- 7 **Interview**
Een AIO bij externe organisatie
Henry Tjoe-Nij
- 8 **Onderwijs**
Schriftelijk rapporteren
Esther Bijlo
- 9 **Interview**
Gesprek met lijsttrekkers van AGE en NOBAS
Esther Bijlo en Koos Boering
- 13 **Partij van de economen**
Esther Bijlo
- 13 **De economische faculteitsbelangen**
Esther Bijlo
- 16 **Hoe worden universiteit en faculteit bestuurd?**
Esther Bijlo
- 17 **Gelijke kansen door gelijke behandeling**
Henry Tjoe-Nij
- 21 **Desktop-publishing: een nieuw verschijnsel?**
Henry Tjoe-Nij en Liset van Doorn
- 22 **Interview**
Wisseling van de wacht
Marleen Janssen Groesbeek
- 24 **Column**
Belderok
- 26 **Raadselachtig**
Dick Rüger
- 27 **Heeft u nog een zaaltje?**
Ying Lan Man

'Het is volstrekt chaotisch hier'

Een econome bij onderzoeksbureau Interview.

Er zijn economen die op een 'echte' economische baan komen. Maar we hebben ook al eens gezien dat er economen zijn die op een plaats komen die wat minder voor de hand ligt. Diety Oppedijk werkt bij bureau Burke/Interview, een instituut voor marketing-informatie, zoals het netjes omschreven staat op het briefpapier. We zijn in het kantoor aan de Overtoom, wat van de buitenkant klein lijkt, maar eenmaal binnen blijkt het kantoor 6 verdiepingen hoog te zijn en werk te bieden aan ongeveer 140 personen. Een econome in het land van marktonderzoekers.

Diety Oppedijk (27) is na haar HAVO-examen begonnen met de sociale academie, maar na 2 jaar vond ze het inrichtingswerk vervelend worden en besloot ze te gaan werken. Eerst bij een jongerencentrum, waar ze belast was met de programmering van het theater en later ook in Engeland bij een opvanghuis voor drugs- en alcoholverslaafden. Ze ging in 1979 de Frederick Müller Academie (FMA) doen en rondde deze HBO-opleiding voor bibliothecaris en documentalist in 1982 af met als richting documentatie. De banen in deze richting waren echter moeilijk te vinden en daarom besloot ze verder te gaan studeren, maar wel een vak waar ze na haar studie 'zeker' een baan in zou kunnen vinden. De keus moest gemaakt worden tussen rechten en economie. Het werd het laatste omdat er een goede instroomcursus was, zodat het gebrek aan wiskunde redelijk kon worden opgevangen. Met hard werken begon ze dus in januari 1983 met de studie economie. Een jaar later was haar propedeuse binnen en nog twee jaar later was ze cum laude, als één van de eerste tweefasenstudenten, afgestudeerd.

Je bent in drie jaar cum laude afgestudeerd, zat je de hele week te studeren of ging het je gewoon makkelijk af?

'Door de FMA had ik zo'n discipline opgebouwd, ik begon elke ochtend om negen uur te studeren en de avonden en het weekend hield ik vrij. Ik studeerde overdag en dan kan je dus heel veel doen. Ik ben echter wel heel snel gegaan en je moet mij ook niet als voorbeeld nemen van een gemiddelde student. Ik was natuurlijk al 24 jaar toen ik begon en had geen zin om tot mijn dertigste te studeren. Ik wilde gewoon zo snel mogelijk dat papiertje hebben. Ik studeerde niet alleen hoor, want ik ben ook een jaar kandidaatsassistent geweest bij

vrouwenstudies. Daar heb ik onder andere een rapport geschreven over de pensioenrechten voor vrouwen. Dit was een onderzoek naar 29 pensioenregelingen, waaruit bleek dat er veel directe en indirecte discriminatie is ten opzichte van vrouwen in deze regelingen. Als hoofdvakken heb ik marketing en marktonderzoek gedaan, statistiek van de marketing en bedrijfsorganisatie en arbeidsverhoudingen. Voor marketing heb ik een onderzoek gedaan naar de besteding van gelden voor onderzoek van twee ministeries. Voor de statistiek van de marketing heb ik een rapport factoranalyse geschreven en voor bedrijfsorganisatie heb ik een onderzoek gedaan bij het uitzendbureau START. Dit was een onderzoek naar de dienstverlening van START, hier zat kwantitatief en kwalitatief onderzoek aan vast. Op dit laatste onderzoek ben ik afgestudeerd.'

Hoe ging de sollicitatie in zijn werk en heb je bij meerdere bedrijven gesolliciteerd?

'Ik heb gesolliciteerd bij Douwe Egberts, bij stichting Speurwerk* en bij Interview. De sollicitatie bij Douwe Egberts was mijn eerste sollicitatie en ik was dan ook erg zenuwachtig. Ik moest daar een test afleggen bij een psycholoog. Deze vroeg mij de blokjes bij elkaar te leggen met dezelfde kleur. Toen dacht ik heb ik hiervoor gestudeerd, wat is dit nu? Ik ben daar afgefallen in de laatste fase. Bij Interview ging het anders. Ik had al een brief geschreven naar Interview tijdens mijn studie of ik niet als stagiere daar kon werken. Ik kreeg een brief terug dat er geen plaats en geen tijd was voor stagieres. Ik was toen natuurlijk kwaad en vond het onzin, maar nu zie ik wel dat er inderdaad geen ruimte voor hen is. Daarna heb ik nog een brief gestuurd toen Interview op zoek was naar assistent projectleiders. Daar kreeg ik ook een afbe-

richt van. Op een gegeven moment hoorde ik dat Interview tijdens een nieuwjaarsreceptie een lezing zou houden met de titel: 'de markt voor marktonderzoekers in kaart gebracht.' Dus daar moest ik natuurlijk heen, want dat was ook het gebied van mijn afstudeerscriptie. Ik raakte daar in gesprek met één van de directeuren en één week later had ik een baan.

Eigenlijk werd ik uitgenodigd voor een gesprek, ik dacht dat het een oriënterend gesprek zou zijn maar na het gesprek vroeg de directeur aan me of ik het zag zitten om te komen werken bij Interview. Ik denk dat dit wel een speciaal verhaal is, zo gaat het meestal niet, denk ik.'

Aan welke vakken en andere bezigheden hebben ze veel waarde gehecht? Waar hebben ze op gelet bij de sollicitatie?

'Ze hebben veel waarde gehecht aan mijn afstudeeropdracht die ik bij START gedaan heb en de andere onderzoeken en natuurlijk dat ik economie gestudeerd heb. Er werken niet zo gek veel academici in de marktonderzoeksector. De meesten hebben zich omhoog gewerkt via NIMAcursussen of hebben HEAO gedaan, maar ook psychologie, sociologie, Nederlands en Frans komen voor. Het is hier geen wet van meden en perzen dat je economie gedaan moet hebben om hier te werken. Je moet het zo zien, tijdens de studie leer je een heleboel theoretische kennis, die je wel gebruikt, zonder dat je er van bewust bent, en je kan het na zoeken. Ik heb echter het meest gehad aan de onderzoeken die ik gedaan heb omdat je dan praktisch bezig bent en ervaring krijgt. Het is heel belangrijk dat je er iets bij doet, bijvoorbeeld een kandidaatsassistentchap. Dat je kan zeggen ik heb iets ondernomen of ik heb interviews afgenomen, dat je kunt laten zien dat je initiatieven kan ontplooiën. Een groot gedeelte van het werk bestaat uit sociale contacten, dat je weet met mensen om te gaan. Ik zou mensen willen aanraden, zeker als je jong bent, een jaartje Hextra te nemen, zodat je naast je studie dingen kan doen.'

Krijg je in het begin begeleiding? Zijn er interne cursussen die je moet volgen? Hoe was je eerste werkdag?

'Het is volstrekt chaotisch in de zin van druk hier, dus toen ook. Ik kwam binnen en er werd gezegd hier is je bureau en begin maar. Het was niet zo dat je aan een handje werd genomen. Aan het begin is er wel een korte introductiecursus, je gaat een paar uur per afdeling rondkijken, maar dat was maar een paar dagen. Je krijgt wel een computercursus zodat je met het compu-

tersysteem kan werken. De vragen worden direct in de computer verwerkt, met dit systeem kunnen wij ook gelijk tabellen uitdraaien. Dat moet je eerst onder de knie krijgen, dus je zit in het begin de hele dag achter het scherm datafiles te bekijken. Maar het interviewen en de groepsdiscussies heb ik met vallen en opstaan geleerd, wat voor een soort vragen je moet stellen. Je wordt ook wel door collega's op de vingers getikt als zij iets zien wat je niet goed doet, maar dus geen echte begeleiding.'

Hoe ziet de organisatie van Interview eruit en wie zijn jullie opdrachtgevers?

'Interview is opgebouwd uit onderzoeksteams. Er zijn twee onderzoeksteams die speciaal gericht zijn op de binnenlandse bedrijvenmarkt. Eén team dat zich bezighoudt met overheidsonderzoek, één team automatisering en één team kwalitatief onderzoek, dat ik heb opgestart. Je hebt namelijk kwantitatief onderzoek, dat zijn grootscheepse tellingen. Je probeert hierbij bijvoorbeeld marktaandelen te schatten. Kwalitatief onderzoek is het houden van van individuele gesprekken met mensen of groepsdiscussies, die ikzelf doe. Maar ik werk nu iemand in zodat die mijn taak een beetje kan verlichten, want ik maak nu weken van 50 à 60 uur. Kwalitatief onderzoek was bij ons een onderbelicht onderdeel, dus is het nu erg druk. Het gebeurde hiervoor altijd op ad hoc basis.

Interview werkt met opdrachten van buitenaf. Een bedrijf wil bijvoorbeeld weten of een bepaald borrelnootje aanslaat en vraagt of wij daar een onderzoeksvoorstel van willen maken. Dan moet je een opzet maken van dat onderzoek en een kostenplaatje daarbij voegen. Dat stuur je op aan de opdrachtgever en als je geluk hebt krijg je de opdracht. Als je de opdracht hebt voer je hem uit. Kwantitatief onderzoek wordt altijd uitbesteed aan onze *telefoonunit*, dus dat doe je niet zelf. De *telefoonunit* is een afdeling waar men de hele dag zit te bellen, deze unit heeft ongeveer 175 telefoonaansluitingen. Als de onderzoeken zijn afgerond, die overigens rechtstreeks in het computersysteem worden ingevoerd en verwerkt, dan worden daar tabellen van gemaakt en rapporten over geschreven en dan is de opdracht uitgevoerd. Je werkt niet van project naar project, maar je werkt aan 4 of 5 projecten tegelijk. We hebben ook continue projecten, de zogenaamde *scanners*. Er worden bij deze *scanners* elke dag 125 mensen opgebeld. Dit is bijvoorbeeld voor opdrachtgevers die het effect van een bekendheidsreclame willen weten, dan moet je voor de reclame meten (de nulmeting) en meten nadat de reclame is gepubliceerd of uitgezonden. Aan het verschil kan je dus het effect meten van de reclame. We hebben ook een *hardwareonderzoek*, hier verstaan wij onder tafels, kopsjes, stoelen etc. Dit onderzoek is een



INTERVIEW ³ Burke

INSTITUUT VOOR MARKTINFORMATIE

maandelijks continu onderzoek onder ongeveer 1000 huishoudens, De opdrachtgevers variëren van foodsector tot nonfood-sector en van grote bedrijven tot kleine bedrijven. Zelfs onderzoek naar een gedeelte van Amsterdam is mogelijk. Bedrijfsstudies worden ook gedaan, maar voor het merendeel houden wij ons bezig met consumentenstudies.'

Heb je het gevoel dat je jezelf meer moet bewijzen, omdat je een vrouw bent en voornamelijk met mannen werkt?

'Er zijn vrij weinig vrouwen op het gebied van marktonderzoek. Op projectleidersniveau zijn er nu twee, waar ik er één van ben, van de in totaal 20. Maar ik geloof niet dat het meegespeeld heeft in mijn geval bij de sollicitatie. Ik ben niet aangenomen omdat ze vonden dat er meer vrouwen in dienst moesten komen. Het valt me wel op dat er weinig vrouwen zijn, die doorstromen naar projectleider. Maar ik heb er geen last van dat ik een vrouw ben. Ik moet echter wel altijd duidelijk maken, bij het houden van interviews dat ik de onderzoekster ben en niet de notuliste, maar dat hangt ook af van de opdrachtgever.'

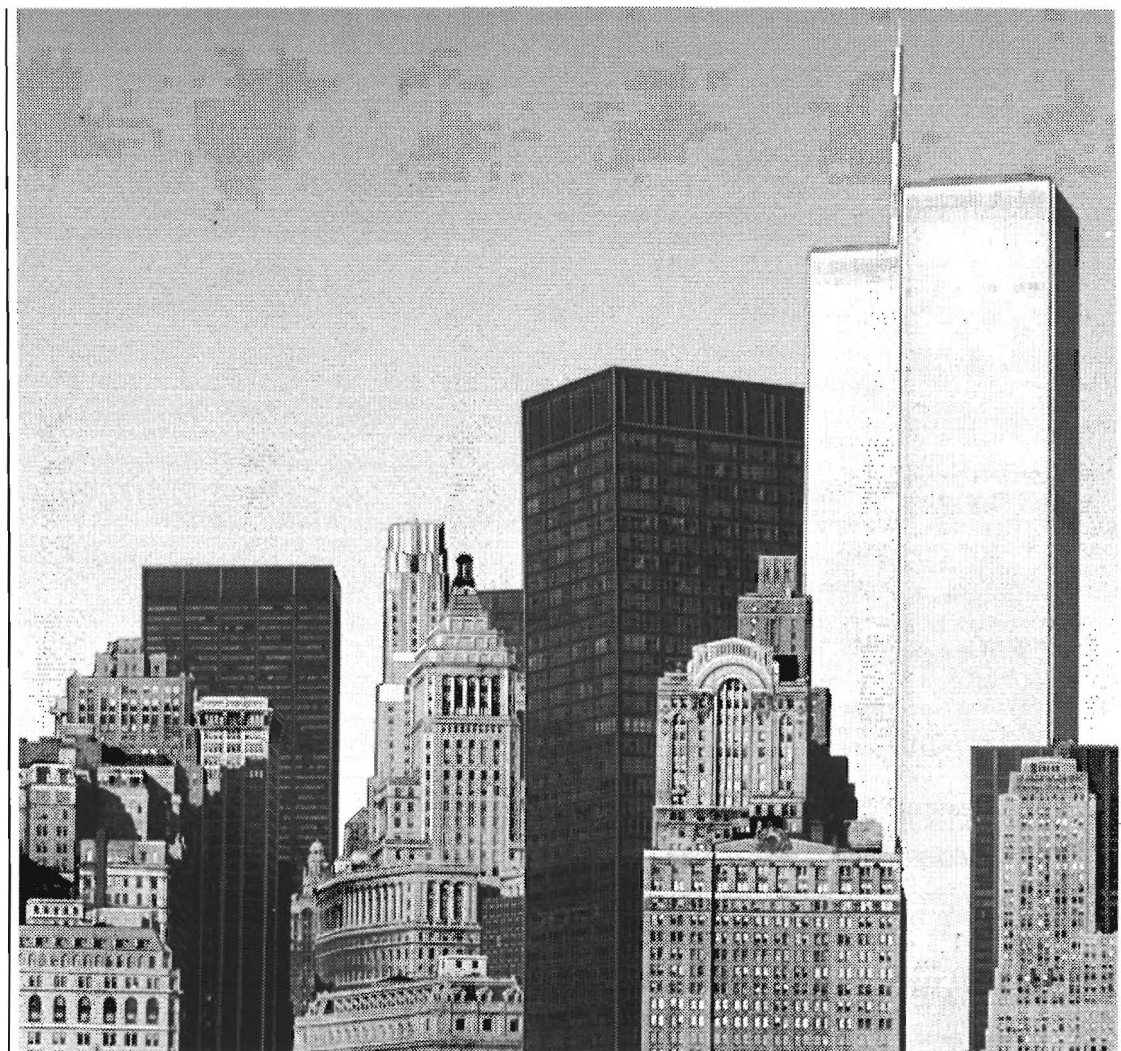
Hoe staat het eigenlijk met je carrière. Is er hier sprake van een carrièreplanning en hoe ver kan je groeien in de organisatie?

'Het werk dat ik nu doe vind ik heel leuk, omdat ik er zelf veel van leer. Bijvoorbeeld hoe hou je zo'n groepsdiscussie, 'hoe voer je een interview uit. Dat vind ik belangrijk om te leren, maar aan de andere kant wil ik me ook bezighouden met beleidsmatige zaken, dat trekt me ook heel erg, omdat je dan ook invloed kan uitoefenen. Dus dan zou ik toch meer de marketing kant opgaan, want je bent wel steeds bezig met opdrachten en je ziet resultaten, maar ik schrijf, overigens niet tot ieders vreugde, ook aanbevelingen. Ik word waarschijnlijk volgende maand projectleider van kwalitatief onderzoek. Ik zou eventueel teamhoofd willen worden, maar dat hangt af van de teamleden. Je komt overigens binnen op het niveau van assistent projectleider, dan kan je projectleider worden. Daarboven staan dus de teamhoofden en deze zitten samen met de directie in het managementteam. Of het ooit zover komt weet ik niet.'

We kregen na het interview nog een rondleiding door het gebouw. In het gebouw werken niet alleen 140 vaste krachten, maar de 2 bovenste verdiepingen zijn voor de freelancers. Op deze afdeling zitten zo ongeveer 150 mensen te bellen naar binnenland en buitenland. Als je boven komt is het alsof je een soort wespennest instapt: in het hele gebouw is het rustig, maar hier komt een gezoem vandaan! ■

Esther Bijlo en Koos Boering

DE CARRIÈRELIJN VAN DE NIEUWE ACCOUNTANT.



De accountancy is een vak waarin men snel carrière kan maken - veelal sneller dan in het bedrijfsleven. Dit fenomeen mag menigeen verrassen, onverklaarbaar is het niet.

Accountants worden door de aard van hun werk geconfronteerd met een grote verscheidenheid aan bedrijven. Daardoor ontwikkelen zij behalve grote praktische kennis, veelal een breedte van visie die men elders niet snel opdoet.

Zeergeprononceerd geldt dit voor bedrijfseconomen die hun carrière beginnen bij KMG Klynveld Kraayenhof & Co. KKC heeft interessante opdrachtgevers, vaak met internationale vertakkingen. Het behoeft nauwelijks betoog dat er van dit soort relaties veel valt te leren.

Dit leren uit de praktijk gaat bij KKC overigens hand in hand met een uitgebreid programma van interne opleidingen dat na het behalen van het postdoctoraal accountantsdiploma wordt voortgezet in de vorm van een 'éducation permanente'.

Hebt u zowel de capaciteiten als de ambitie om voor uzelf een snel stijgende lijn uit te durven zetten, neemt u dan eens contact op met de heer L.Chr. Dell van onze Afdeling Personeelszaken, KMG Klynveld Kraayenhof & Co., Prinses Irenestraat 59, 1077 WV Amsterdam, telefoon 020-5461238.

KMG Klynveld Kraayenhof & Co.

Accountants

UvA: AIO's gezocht. Bedrijfsleven: loopbaan geboden

Het aioschap is er eindelijk gekomen. Na jaren van voorbereiding kan men nu promoveren op z'n Amerikaans; snel (binnen vier jaar) en met een opdracht, aangevuld met vervolgonderwijs verzorgd door topmensen uit het bedrijfsleven en het buitenland. De gemotiveerde en uitmuntende bedrijfs-econoom bevindt zich in een spanningsveld. Wetenschap of bankrekening? Immers financieel is het aioschap onaantrekkelijk. We spraken met Taco van Someren, wiens eindsalaris in het vierde jaar als aio externe organisatie bij lange na niet zijn beginsalaris bij Turmac, het sigarettenbedrijf waar hij zijn loopbaan begon, zal evenaren.

Bordeauxrode spencer, donkerblauwe das en grijze broek. Op z'n minst úterlijk een bedrijfseconoom op een aioplaats. Innerlijk, in woord en gebaar herkent men echter de wetenschapper. Van Someren studeerde in '84 af in Rotterdam in het veld van de Haven- en Vervoerseconomie. Het plan was om bij die vakgroep direkt te promoveren maar door bezuinigingen ging dat niet door. Hij vond een plaats bij Turmac, maar zou z'n ogen open houden voor een interessante promotieplek. Medio '86 adverteerde de UvA al met vacante aioplaatsen bedrijfseconomie, waar drie mensen op af kwamen (vergelijk de letterenfaculteit waar op één aioplaats tientallen sollicitanten afkomen).

Waarmee zal je je de komende vier jaar bezig houden?

'Mijn onderzoekstaak is vrij breed van opzet, mijn promotie onderwerp zal zich richten op de organisatorische kant van de technische innovatie. Een soort vertaling van externe naar interne organisatie op een bepaald deelgebied. R&D activiteiten zijn in dit proces heel belangrijk. De bedrijfstakken die ik vooral zal onderzoeken zullen waarschijnlijk de biochemie- en de chipsindustrie worden, maar ook proces en produktinnovaties in de autoindustrie behoren tot de mogelijkheden. Het vak Externe Organisatie bestond niet als zodanig in Rotterdam, ik ben dus nu voornamelijk met het inlezen en afpalen bezig'.

Geld, AIO en roeping

Je had aardige carrièrekansen bij Turmac, verdiende aardig. Is wetenschap een roeping voor je?

'Bij mijn afscheid viel dat woord ook al. Roeping vind ik een sterk woord, ik ben wel gemotiveerd om 't te doen ja. Geld vind ik niet belangrijk in deze, belangrijker is het plezier in het werk wat je van het aioschap kan beleven. Het leven van alledag wordt kariger, toegegeven, maar ach

dat voel ik niet zo.

Trekt de Universiteit op deze manier de briljantste krachten aan?

Nu moet ik natuurlijk voor mezelf spreken. Inderdaad veel goede bedrijfseconomen zullen liever het bedrijfsleven kiezen, maar een aioschap trekt in ieder geval de gemotiveerden aan en of daar briljanten tussen zitten dat wijst zich van zelf. Veel bedrijfseconomen zijn teveel op het financiële plaatje gericht.

Ben jij dan een apart soort bedrijfseconoom?

'Misschien wel, ik volg altijd mijn eigen weg. Trouwens als je de mogelijkheid hebt om verder te studeren zal dat later in het bedrijfsleven geapprecieerd worden denk ik. Op Turmac waren ze ook erg enthousiast.' Vaak hoort men ook dat aio's 'parkeeren' op de universiteit. Ze gebruiken hun aioschap dan als een zoekperiode naar een vette baan. Een jaartje universiteit als ervaring is nooit weg. 'Dat zou ik een foute beslissing vinden. Een aioperiode moet je afmaken, het zou een verloren jaar zijn. Op het bedrijf zullen ze ook vragen waarom na een jaar, waarom niet doorgezet? Nee ik zie liever de combinatie andersom, twee tot drie jaar in het bedrijfsleven en dan een baan als aio'.

En daarna weer terug naar het bedrijf?

'Voor mij zijn er vier opties; 1 op de universiteit verder gaan, 2 het organisatieadviesvak in, 3 werken bij een intern researchburo van een groot bedrijf of 4 een gewone aanstelling als manager.

Sommigen hadden liever niet de koppeling aio-promotie gezien. Eén tot twee jaar onderzoek sec, met alle mogelijkheden en middelen tot het leveren van hoog kwalitatief onderzoek.

'De koppeling aan een promotie zal volgens mij juist kwaliteit-verhogend werken, omdat de motivatie dan groter is.

Prof. Verburg, inmiddels met emeritaat, heeft beweerd dat, omdat aio's maar voor



25% onderwijs hoeven te geven, de professoren verworden tot een soort onderwijsboeren. Wat vind je daarvan?

Als een aio een grotere onderwijstaak op zich zou moeten nemen dan zal hij een grotere kennis van het vakgebied moeten hebben en ook in staat zijn dat weten over te brengen. Ik denk niet dat je dat binnen vier jaar optimaal zou kunnen doen. Maar professoren tot onderwijsboeren bestempelen, ne daar geloof ik niet in. De eerste doelstelling voor een aio moet het schrijven van een proefschrift zijn. De bewering van daarnet zegt meer over de kwaliteit van het onderwijs dan over de opzet van het aioschap. Toch moet er voor een aio die heel zeker weet dat hij in de wetenschap verder wil gaan de kans zij meer onderwijs te geven. Precieze richtlijnen en taakomschrijvingen kunnen wat mij betreft wat soepeer, waardoor je waarschijnlijk meer mensen aantrekt.'

Voordat van Someren onderwijs zal gaan verzorgen krijgt hij zelf dit jaar ook onderwijs. Dat onderwijs zal verzorgd worden door het Tinbergen Instituut, een samenwerkingsovereenkomst tussen de UvA, VU en de Erasmusuniversiteit. Er zal een basisgedeelte zijn van 500 uur en een specialisatiegedeelte van nog eens 500 uur. De precieze opzet is echter nog onzeker. 'Ik weet nog niet exact wat me daar te wachten staat, dat maakt het wel spannend. Er zullen docenten uit het bedrijfsleven en buitenland aanwezig zijn. Ook zal ik nog tentamens moeten doen, alleen de colleges zullen op een heel andere manier verlopen, meer een interactief spel tussen studenten en docenten. Er zal een hoge bijdrage van de aio's zelf verlangd worden, allemaal erg Amerikaans'.

Van Someren zal ongeveer één jaar bezig zijn met afpalen en inlezen, een half jaar van te voren zal het proefschrift ingeleverd moten worden, rest er nog 2½ jaar voor het onderwijs en onderzoek en eventueel een bezoek in het buitenland. Die periode ziet hij als de aantrekkelijkste tijd, waarin hij zal trachten de wisselwerking tussen bedrijfsleven en wetenschap adequaat tot uitdrukking te doen komen.

Henry Tjoe-Nij

Weinig aandacht voor schriftelijk rapporteren op de economische faculteit

Werkstuk vaak bron van studievertraging

Het vakkenpakket van een economiestudent kan er zo uitzien dat er een minimum aan schriftelijk materiaal geproduceerd moet worden. In de propedeuse moet iedere student een referaat schrijven en presenteren. Voor het vrije doctoraal moet een werkstuk geschreven worden, maar de student kan ook deelnemen aan een werkstukvervangende werkgroep waardoor een veel minder omvangrijk paper geschreven hoeft te worden. De eindschriftie kan vermeden worden door een stage te lopen waarvan de student een stageverslag moet maken. Bovendien hebben niet alle specialisatievakken in hun programma een paper opgenomen. Een economiestudent hoeft niet alleen in vergelijking met bijvoorbeeld politicologie weinig te schrijven, er is ook geen enkel onderdeel in het studieprogramma waar dat onderwezen wordt.

Het zelfstandig moeten produceren van een werkstuk waar vijf studiepunten (200 uur) voor staan gaat vaak niet zonder problemen. Studenten hebben de neiging het werkstuk uit te stellen (zie grafiek) en blijven niet altijd goed op de hoogte te zijn van de regeling werkstukken, zoals die in de studiegids vermeld staat. Bovendien hebben studenten te weinig kennis op het gebied van de logica, methodologie en methoden en technieken van economisch onderzoek. Zelfs het gebruik van noten en literatuurverwijzingen en het correct opstellen van een literatuurlijst wordt de economiestudent niet geleerd. Ook wordt de student geacht de ingewikkelde structuur van universitaire bibliotheken en alle wegen waarlangs literatuur gezocht kan worden op eigen kracht te kunnen beheersen. Zeker met de zeer schaarse dienstverlening van onze facultaire bibliotheken is dat een zware opgave en het heeft een erg inefficiënte en onvolledige manier van werken tot gevolg. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het schriftelijk werkstuk en de scriptie belangrijke bronnen van studievertraging zijn.

In de afgelopen jaren is in de onderwijscommissie het mondeling en schriftelijk rapporteren een aantal keren aan de orde geweest. In een nota van de onderwijsadviseur uit 1984 worden de problemen met het schrijven van werkstukken en scripties

gesignaleerd. Daar worden onder andere de volgende aanbevelingen in gedaan: een handleiding maken voor het schrijven van werkstukken en scripties en enkele colleges verzorgen over het vervaardigen van schriftelijk materiaal.

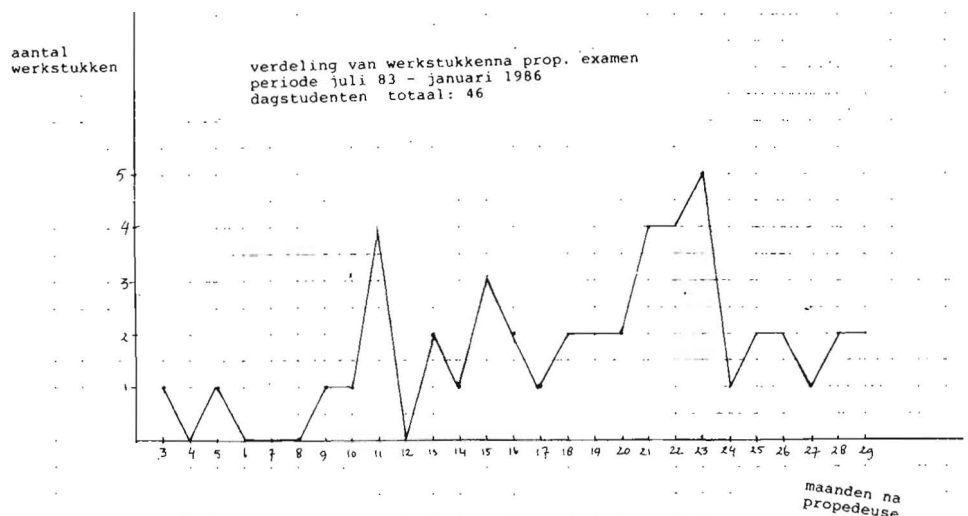
In het 'interimrapport over de samenstelling van het verplicht deel van de studie' verschenen in 1985 worden soortgelijke aanbevelingen gedaan. Organiseer voorlichtingsdagen en colleges door deskundigen aan het begin van het derde blok om te bevorderen dat studenten zo vroeg mogelijk in het vrije doctoraal aan het werkstuk beginnen. Ook wordt voorgesteld duidelijke afspraken te maken tussen begeleidend docent en student en per vakgroep een coördinator aan te wijzen. Dit laatste is inmiddels gebeurd en vastgelegd in de regeling werkstukken. Jammer dat in de studiegids niet alle namen van de coördinatoren te vinden zijn.

In 1986 heeft de onderwijscommissie een subcommissie samengesteld die als taak heeft een advies uit te brengen over de totale problematiek van de schriftelijke en mondelinge uitdrukkings- en onderzoeksvaardigheid. De aanbevelingen die in het rapport van de subcommissie gedaan worden hebben voornamelijk betrekking op de regeling werkstukken. Het aanstellen van

een coördinator die bij de keuze van een begeleider helpt, de afspraken tussen docent en student schriftelijk vastleggen en voorlichting over de werkstukken door de vakgroepen laten verzorgen. De subcommissie constateert een gebrek aan kennis van de logica, methodologie en methoden en technieken van wetenschappelijk onderzoek bij economiestudenten, maar zegt daar weinig aan te kunnen doen. 'Vooralsnog is dit probleem niet op te lossen. Een extra studieonderdeel is niet alleen in strijd met het F.R. besluit, maar is in de praktijk nauwelijks te programmeren. Deze lacune kan slechts via reguliere vakken en de begeleiders worden opgeheven.'

De aanbevelingen die in eerdere notities van de onderwijscommissie werden gedaan om een handleiding voor het schrijven van werkstukken te maken en enkele colleges door deskundigen te organiseren, zijn in dit rapport nergens terug te vinden. De subcommissie merkt op dat 'studenten die op ernstige moeilijkheden stuiten met het voorbereiden van referaat, werkstuk of scriptie contact op kunnen nemen met de studieadviseur die verwijst naar cursussen, trainingen of instanties binnen en buiten de universiteit'. Dat is wel erg makkelijk gesteld. De studie economie moet de student onder andere opleiden tot het

vervolg op pagina 19



Faculteitsraadverkiezing: AGE of NOBAS?

Gesprek met twee lijsttrekkers

De faculteitsraadverkiezingen staan weer voor de deur. Iedere student krijgt de gekleurde kaartjes weer in de bus waar mee een stem uitgebracht kan worden voor kandidaten in de faculteitsraad en de universiteitsraad. Op de economische faculteit dingen de NOBAS (Nieuwe Organisatie Belangenbehartiging Amsterdamse Studenten) en de AGE (Aktiegroep Economen) naar de gunsten van de kiezers. Beiden hebben drie zetels in de faculteitsraad. Een gesprek met de twee nummers één: Cornelia Goedhuis van de NOBAS en Ria Hoving van de AGE. Om te weten te komen wat beide fracties ons te bieden hebben, wat de verschillen zijn en wat er allemaal speelt in de faculteitsraad.

Cornelia Goedhuis is derdejaars student economie en 21 jaar. Ze zit in de faculteitsraad voor de NOBAS sinds juli van het vorige jaar. Ze is lid van de emancipatiecommissie, de commissie wetenschapsbeoefening en de introductiecommissie. Zij houdt zich ook bezig met de Europese studentenorganisatie EGEE.

Ria Hoving is tevens derde jaars student economie en 20 jaar. Zij zit nu twee jaar in de faculteitsraad en was ook vorig jaar de lijsttrekker van de AGE. Ze zit in de commissie die zich bezig houdt met de maximale opnamecapaciteit en in de emancipatiecommissie. Daarnaast is ze fanatiek sportster.

Waarom zouden mensen NOBAS moeten gaan stemmen?

Cornelia: 'Momenteel zijn we een hele actieve vereniging die het gelukt is een heleboel jonge mensen aan te trekken. Er wordt bij ons goed nagedacht over de standpunten, we nemen niet zomaar standpunten over. We hebben dit jaar het stage-rapport gemaakt, wat voor het af was de hele NOBAS is doorgegaan en waarvan ik nu vind dat er een heel goed rapport is uitgekomen. Als je mee wilt doen met de facultaire zaken dan ben je bij de NOBAS wel op zijn plaats en er zit natuurlijk ook een hoop gezelligheid bij. Verder vinden we goed onderwijs het allerbelangrijkste. Zoals dat er nu uitziet word ik er af en toe heel angstig van. Als je ziet wat er verloren gaat, specialisatievakken met zestig mensen. Inleiding bedrijfsrecht is een ander voorbeeld dat zou ik dit jaar graag willen doen via de intensieve variant, maar ik heb geloof ik maar 30% kans of mindert. Eén van de pluspunten van economie is de grote keuzevrijheid, daar showen ze altijd mee, maar waar blijft die keuzevrijheid als alle populaire vakken overbezet zijn? Dat willen we verbeteren. Het is ook ontzettend triest dat de bijscholingscursus wis-

kunde nu is opgeheven, maar op dit moment kan het gewoon niet. We proberen zoveel mogelijk te bereiken via de universiteitsraad en de faculteitsraad en we benadrukken het iedere keer.'

Waarom zouden de mensen voor de AGE moeten kiezen?

'De AGE is een vereniging met meer dan 19 jaar ervaring. We zijn een organisatie die openstaat voor allerlei nieuwe mensen en ideeën. De AGE is voor beter onderwijs, want zo als het nu is, dat kan nou eenmaal niet. Ook vinden wij het triest dat de bijscholingscursus wiskunde is opgeheven. Een belangrijk punt van de AGE is dat wij voor wetenschappelijk onderwijs zijn dus dat de docenten ook onderzoek doen, onderwijs en onderzoek gekoppeld in één persoon. De AGE staat in verbanding met de buitenwereld. Waar wij bijvoorbeeld nog steeds op blijven hameren is dat samenwerking met landen als Zuid-Afrika gewoon niet kan omdat daar academische vrijheden worden geschonden. Wij zijn een organisatie met een visie. De basismodule informatica (een korte cursus die de elementaire kennis van informatica bij moet brengen) is nog steeds niet van start gegaan en dit is een belangrijk punt voor ons. Een ander nieuw punt is de overschrijving van de cursusduur. Bij de invoering van de tweefasenstructuur in 1982 hebben de studenten veel moeilijkheden met studeren gehad. Wij willen dat er een onderzoek komt naar de oorzaken van de hoge studie-uitval, maar zo'n 30% haalt zijn doctoraal. Verder zal 20 à 30% niet binnen de gestelde termijn van 6 jaar afstuderen, voor deze groep moet een soepele regeling komen. Verder moet de faculteit zoeken naar de oorzaken van de studievertraging en de knelpunten oplossen.'

Cornelia: 'Het rendement is ook aan de orde geweest bij het bepalen van de maximale opnamecapaciteit van de faculteit. Een commissie heeft zich daarmee bezighou-

Ria: 'We hebben de instroom kunnen beperken tot 420 dagstudenten en 120 avondstudenten. Dat heeft ons ontzettend veel moeite gekost om dat te bereiken. Ik wil wel even uitleggen dat wij mensen echt niet willen beperken economie te studeren. Maar in Maastricht bijvoorbeeld hebben ze nog mensen nodig en hier hebben we er teveel. Het gaat er ook om de kwaliteit van je onderwijs te behouden.'

Een van de weinige verschillen tussen AGE en NOBAS gaat over de koppeling van onderwijs en onderzoek. De AGE is voor een koppeling van onderzoek en onderwijs per persoon, de NOBAS voor een koppeling per vakgroep.

Cornelia: 'De NOBAS is er niet voor dat er mensen zijn die alleen maar onderwijs geven en mensen die alleen onderzoek doen. Wij zijn wel voor flexibiliteit, je moet zien te voorkomen dat onderzoeksprogramma's gefrustreerd raken doordat men te weinig tijd heeft om aan onderzoek te doen. Het moet dan mogelijk zijn dat de één iets meer onderzoek doet en de ander iets meer onderwijs. Als iemand erg goed onderwijs

v.l.n.r. Ria Hoving, Cornelia Goedhuis



**Goed onderwijs
is meer
dan een
saai hoorcollege**

Kies voor goed onderwijs, stem AGE

AGE
Jodenbreestraat 23 kamer 2163
telefoon 525.4122



de AGE
platform voor actieve economiestudenten

geeft moet je daar gebruik van maken.'

Ria: 'Maar iemand kan pas goed onderwijs geven als hij ook goed onderzoek doet. Waar leg je de grens met flexibiliteit? Vinden jullie een verhouding 80% onderwijs en 20% onderzoek toelaatbaar?'

Cornelie: 'Ik wil me niet vastleggen op een percentage, maar in ieder geval niet 100-0.'

Wie zou dan bepalen wie meer onderwijs geeft en wie meer onderzoek doet?

Cornelie: 'Ik denk aan een commissie die dat beoordeelt.'

Ria: 'Maar wat ga jij dan in je advertentie zetten? We zoeken een wetenschapper die onderwijs en onderzoek gaat doen maar afhankelijk van waar hij het beste in is laten we hem meer of minder onderzoek doen?'

Cornelie: 'Je neemt iemand aan en op grond van het onderzoek dat gedaan wordt en het onderwijs dat gegeven wordt maak je een verdeling.'

Maar welke docent wil meer onderwijs geven als bekend is dat vooral onderzoek waardering oplevert en hij daar op beoordeeld wordt?'

Cornelie: 'Dat moet je bekijken. Wij willen voorkomen dat er knelpunten ontstaan.'

Ria: 'Wij zijn wel voor flexibiliteit in de tijd. Iemand kan best het ene trimester onderzoek doen en het volgende onderwijs geven. Dan hoeven onderzoeksprogramma's niet in de knel te komen.'

Naast zitting hebben in commissies en faculteitsraad heeft de NOBAS ook andere activiteiten ontplooid. Ze verkopen o.a. uittreksels en organiseren excursies. De AGE wil dergelijke dingen niet doen omdat zij vinden dat de SEF daar voor is en dat de activiteiten van de SEF niet door de NOBAS ondermijnd moeten worden. *Denkt de AGE niet dat zij op deze manier minder naamsbekendheid hebben dan de NOBAS?*

Ria: 'Wat heb je aan bekendheid van een poster met 'Nederland is gered' van de NOBAS? Wij reserveren iets meer geld voor andere activiteiten. Wij hebben o.a. propaganda gemaakt met een poster tegen studiefinanciering en deelgenomen aan de demonstraties, dat is een duidelijk punt, daar moet je propaganda mee maken. Niet met lege balonnen publiciteit maken. Ik denk niet dat wij op dit moment minder naamsbekendheid hebben. Wij krijgen ook naamsbekendheid doordat mensen over ons vertellen.'

Cornelie: 'Voor ons is het natuurlijk een bijkomend voordeel dat we ook door uittreksels en dergelijke bekend zijn. Wij zien dat als een aanvulling op de activiteiten van de SEF. Maar de NOBAS heeft daarnaast een politieke afdeling. Wij zijn onze campagne begonnen met posters om de studenten bewust te maken dat er faculteitsraadverkiezingen zijn en daarna hebben we inhoudelijke publiciteit gemaakt.'

Ria: 'Ben jij dan niet bang dat mensen alleen op jullie stemmen omdat jullie uittreksels verkopen en verder helemaal niets



van de studenten afweten?'

Cornelie: 'We hopen dat ze door onze activiteiten geïnteresseerd raken in de politieke zaken. En anders waren ze misschien helemaal niet gaan stemmen.'

Een ander verschilpunt betreft de samenwerking met AIESEC, een stichting die binnen- en buitenlandse stages verzorgt. De AGE werkt niet samen met de AIESEC omdat deze stichting ook stages in Zuid-Afrika organiseert. Een paar jaar geleden heeft de NOBAS nog samen met de AIESEC excursies georganiseerd maar nu werken ze niet meer samen.

Cornelie: 'Het bleek dat we ook net zo goed zonder AIESEC excursies konden organiseren en omdat AIESEC politiek nogal moeilijk zit hebben we de samenwerking verboden. In ons programma noemen we AIESEC wel als mogelijkheid om stages te krijgen, we vinden dat ieder voor zich moet uitmaken of hij dat wil.'

Ria: 'Als je geen samenwerking wil moet je ook niet aanmoedigen dat studenten stages kunnen doen via de AIESEC.'

Cornelie: 'Ik vind niet dat wij dat aanmoedigen.'

Ria: 'De universiteit staat in de maatschappij en wij vinden dat de universiteit dat soort samenwerkingsverbanden niet moet aangaan. Wij zijn daar principieel tegen en zetten dat ook in ons verkiezingsprogramma.'

Cornelie: 'Wij willen niet op die manier politiek bedrijven. Maar zolang de AIESEC hun standpunt niet wijzigt zullen wij niet met hen samenwerken en verder moet iedereen dat voor zichzelf uitmaken.'

Afgelopen jaar is als experiment bedrijfs 4 in een intensieve en extensieve variant gegeven. De ervaringen waren positief, zowel van studenten als van docenten. Waarom wordt dat dan niet doorgezet en wordt er dit jaar zelfs geen één economisch vak intensief gegeven?

Ria: 'We hebben er hard aan gewerkt. Ook bij de commissie maximale opnamecapaciteit hebben we gezegd dat deze massaliteit niet kan en onze stukken over intensief en extensief onderwijs laten lezen die wij daar over geschreven hebben. De docenten waren al moeilijk te overtuigen dat hier geen 720 studenten moesten komen en intensief onderwijs daar willen ze gewoon niet aan. Maar we hebben er wel moeite voor gedaan.'

Cornelie: 'In dit opzicht is het ook goed dat studenten dit gezamenlijk willen zodat je meer gewicht in de schaal kan leggen. De invloed van studenten is niet gering. Als wij er niet geweest waren, was er nooit over gepraat.'

Ria: 'Wel is de invloed van economische studenten in de universiteitsraad klein en dat is nadelig voor de hoeveelheid informatie die onze faculteit krijgt.'

De NOBAS zei vorig jaar iets te willen gaan doen aan onderwijsbeoordeling, maar er is afgelopen jaar niets gebeurd.

Cornelie: 'Dat is waar. Het blijft een standpunt van ons, twee maanden geleden hebben we het er weer over gehad. We willen er zeker iets aan gaan doen.'

In september zal de economische faculteit gaan integreren met de interfaculteit econometrie. De NOBAS heeft als tweede op de lijst een econometrist staan.

Cornelie: 'Het is de bedoeling dat er één faculteitsraad komt. De econometristen kunnen met een eigen partij komen maar die zal dan heel klein worden. Wij denken dat het een goede stap is om een econometrist op te nemen, zodat wij tenminste weten waarover zij praten en wat hun standpunten zijn.'

Ria: 'Maar denk je dan niet dat je partij op een gegeven moment verdeeld moet gaan stemmen? Econometristen zullen nooit ten koste van hun eigen vakgebied gaan stemmen.'

Cornelie: 'Dat hangt er vanaf hoe dat allemaal ligt op het moment, wat het zwaarste weegt.'

Wordt het niet tijd voor een fusie?

Ria: 'Nu ga ik mij op glad ijs begeven. Ik denk dat er een verschil is in sfeer tussen de AGE en de NOBAS, de manier van werken en van samenwerken met elkaar binnen een groepering. Wij werken wel samen op studenten belangen.'

Geen van beide lijsttrekkers wil zich wagen aan een preciezere omschrijving van dat verschil in sfeer.

Cornelie: 'Een belangrijke reden om niet te fuseren is denk ik dat de rivaliteit tussen de partijen wegvalt. Als er maar één studen-

vervolg op pagina 16

STAGES
Praktijkervaring is belangrijk.
Daarom moet er ruimte komen voor stages in
het onderwijsprogramma.

EMANCIPATIE
Gelijke kansen zijn belangrijk.
Daarom moeten drempels voor vrouwelijke
economen weggenomen worden. Dit moet echter
doordacht gebeuren zodat er geen
onrechtvaardige situaties ontstaan.

INTENSIEF/EXTENSIEF
Goed onderwijs is belangrijk.
Daarom moet het onderwijs afgestemd worden
op individuele behoeften. Dit kan bereikt
worden door zowel intensief als extensief
onderwijs aan te bieden.

INTEGRATIE FACULTEITEN
Een soepel verloop van de fusie is belangrijk.
Daarom zijn zowel economen als econometristen
in de NOBAS vertegenwoordigd. Hiermee willen
wij voorkomen dat econometrie onder de voet
gelopen wordt.

VERKIEZINGEN
Stemmen is belangrijk. Daarom:

NOBAS. ZAKELIJK EN DOELTREFFEND

De Partij van de Economisten

Slechts nuanceverschillen met de EFB

De Partij van de Economisten is één van de twee partijen waar de wetenschappelijke staf met de komende faculteitsraadverkiezingen op kan stemmen. Lijsttrekker voor de PvdE is professor Lambooy van de Economische Geografie en Regionale Economie. Hij verblijft op dit moment in het buitenland, zodat we de nummer twee van de lijst, Maria Brouwer van de vakgroep Bedrijfseconomie een aantal vragen hebben gesteld.

Maria Brouwer: 'De PvdE functioneert echt als een partij met een voorzitter (Adriaan Dorresteyn). Er worden partijvergaderingen belegd om het programma en de kandidatenlijst vast te stellen. Ieder lid van de PvdE kan een vergadering bijeen roepen. Een nieuw punt in ons programma is het verbeteren van de positie van de economische faculteit in Amsterdam. Dat is een uitvloeisel van de acties die we hebben gevoerd met betrekking tot de verdeling van de formatie over faculteiten. Wij vinden dat voor elke faculteit éénzelfde staf-studentratio moet komen en dat de beta-faculteiten niet langer in een geprivilegerde positie verkeren. Ook moet de ruimte voor voorwaardelijke financieringsprogramma's rechtvaardiger over de faculteiten verdeeld worden.'

Binnen de faculteit zijn wij voor een meer flexibel onderwijssysteem zowel wat betreft inhoud als vorm van het onderwijs, meer experimenten met onderwijsvormen.

We staan positief tegenover intensief onderwijs maar je zit natuurlijk wel met de beperking van beschikbare formatie.'

'De verschillen tussen de PvdE en de EFB zijn denk ik niet zozeer van programmatische aard, maar hoe de ideeën in de praktijk vertaald worden. De PvdE heeft zich meer sterk gemaakt voor intensief onderwijs bijvoorbeeld en besteedt meer aandacht aan vrouwenstudies. Dat wil niet zeggen dat de EFB tegen deze punten zou zijn, maar zij maken zich sterk voor andere punten.

Wij zijn in beginsel voor een koppeling van onderzoek en onderwijs per persoon maar het moet wel op een flexibele manier kunnen. Als iemand al zijn tijd nodig heeft voor onderzoek moet hij een tijdje vrijgesteld kunnen worden van onderwijs. Er kan wel van enige specialisatie sprake zijn.'

'Het animo onder docenten voor facultaire zaken is redelijk. Wij hebben geen moeite kandidaten te trekken. Een voorbeeld is de



KANDIDATENLIJST PVDE

1. Jan Lambooy
2. Maria Brouwer
3. Roald Ramer
4. Jos de Beus
5. Dick van Geet
6. Jan de Gooyer
7. Huib Kneepkens
8. Boe Thio

staking die er geweest is op de faculteit naar aanleiding van de verdeling van formatie over de faculteiten. Toen was de belangstelling van docenten vrij groot, ze raken steeds meer geïnteresseerd omdat het natuurlijk ook hen treft. We maken nauwelijks propaganda, ik denk dat de keuze heel erg bepaald wordt door de individuele kandidaten die op de lijst staan.'

Esther Bijlo.

De Economische Faculteitsbelangen

Een eensgezinde fractie

De andere partij waar de docenten op kunnen stemmen is de Economische Faculteitsbelangen (EFB). Lijsttrekker is Professor Hartog van de vakgroep Micro-economie. Omdat de materie voor hem nog nieuw is wordt hij tijdens het gesprek bijgestaan door Professor Jager die de afgelopen vier jaar lijsttrekker van de EFB is geweest.

Jager: 'Wij hebben niet zozeer een partijstructuur als de PvdE. We hebben een centraal persoon en we hebben een programma. Periodiek nemen we met wat geïnteresseerden de lopende zaken door, af en toe worden er punten bijgesteld. Er wordt niet vastgesteld wat we willen bereiken in een bepaalde periode, het is veel meer reageren op wat er aan de orde is.'

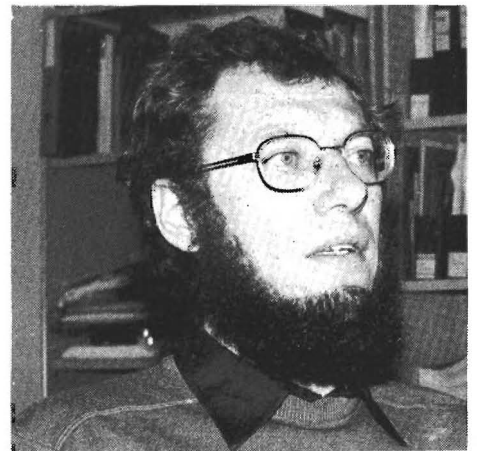
Hartog: 'Met betrekking tot het onderwijs is de onderwijsevaluatie erg belangrijk, daar wordt te weinig aan gedaan.'

Jager: 'We zien voordelen in intensief onderwijs maar het loopt stuk op de tijdsdruk, de formatie is de bottleneck. Op zich zijn we wel gecharmeerd van veranderingen. Het werkgroepensysteem werkt uitermate slecht. Maar docenten worden voorname-lijk op onderzoek beoordeeld, het onderwijs zou een evenwichtiger plaats moe-

ten krijgen.'

Hartog: 'Niets is zo leuk als onderwijs geven aan 10 tot 20 mensen maar we hebben er gewoon de ruimte niet voor.'

Hartog: 'Verder vinden we efficiënt besturen belangrijk. Het durven delegeren en het formeren van kleinere commissies om de bestuurslast te verminderen. Het zou goed zijn als er iets minder directe eigen belangenbehartiging zou zijn. Ook efficiënter opereren met tentamens vinden we van belang. Nu komen heel veel studenten niet opdagen waar wel op gerekend is. Wij waren voorstander van het terugbrengen van het aantal tentamenrondes van vier naar drie omdat studenten dan meer gedwongen worden zich op één ronde te richten. Dat heeft het in de faculteitsraad echter net niet gehaald omdat de PvdE ver-

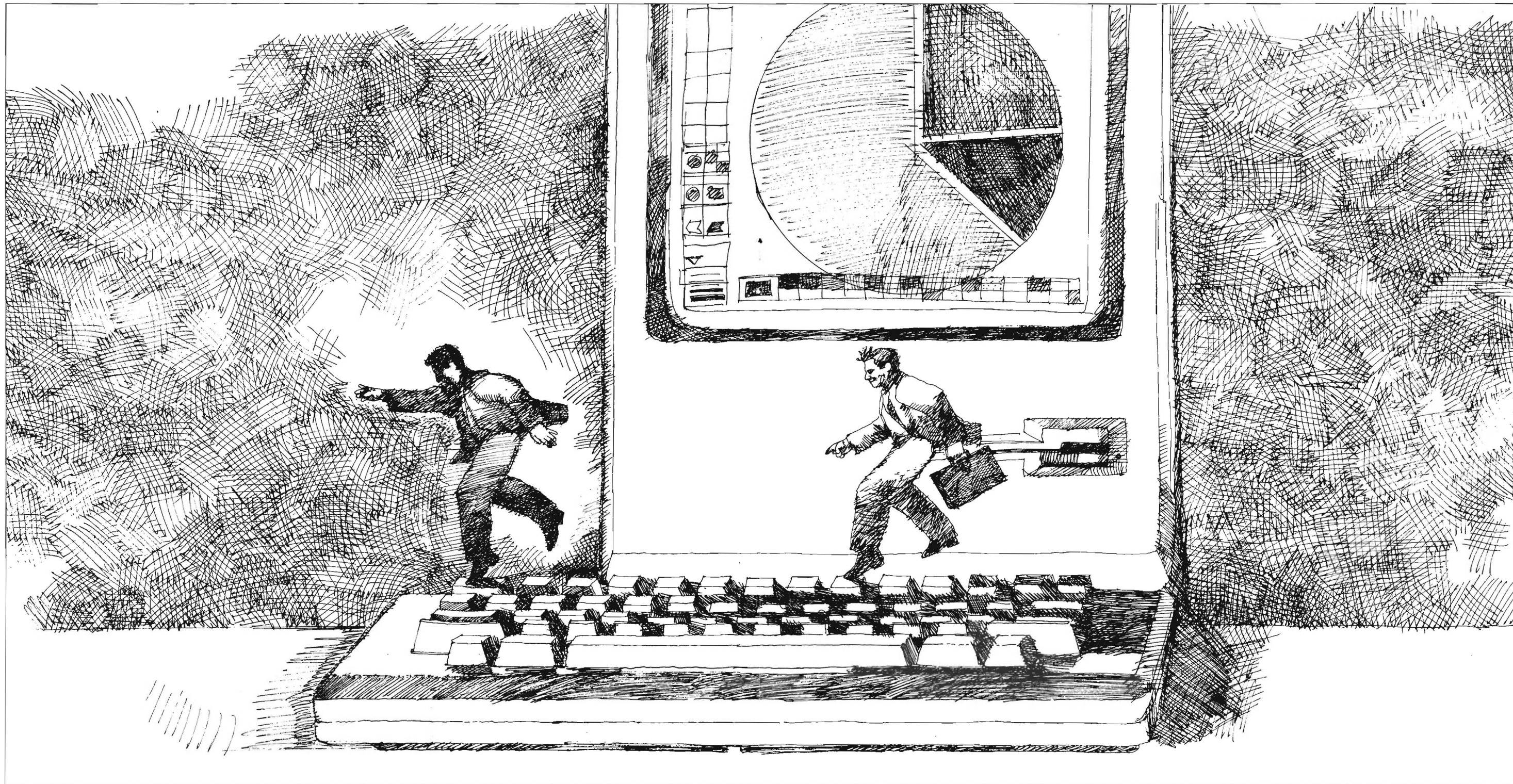


deeld stemde.'

Hartog: 'Wij vinden dat de koppeling tussen onderwijs en onderzoek per persoon gehandhaafd moet blijven, dat er geen specialisten ontstaan in een vakgroep. Onder omstandigheden kan je daar wel eens van afwijken.'

Jager: 'Het animo onder docenten was dit jaar groter dan de voorgaande jaren, de vo-

vervolg op pagina 19



ASPIRANT ACCOUNTANTS KUNNEN HUN COMPUTERLIEFDE SPELENDERWIJS AAN DE ONZE TOETSEN.

De computer is voor de accountant als een penseel voor de schilder. Een onmisbaar hulpmiddel maar geen doel op zich. Tijdens uw studie wordt u al wegwijs gemaakt in de automatisering. Zodat u later wanneer u de accountancy professioneel gaat beoefenen voor weinig verrassingen staat.

Om alvast een beetje op die toekomst in te spelen, hebben wij van Coopers & Lybrand alvast een aardige attentie voor u. Wij hebben onze bedrijfsbrochure op diskette/cassette gezet.

U kunt zodoende uitgebreide informatie krijgen over onze organisatie. Spelenderwijs als het ware in tegenstelling tot de wat droge kennismaking hier op papier.

Maar allereerst een introductie:

Coopers & Lybrand Nederland vormt een belangrijk onderdeel van de wereldwijde organisatie Coopers & Lybrand (International). Met vestigingen in Amsterdam, Eindhoven en Rotterdam. Aldaar is ons er alles aan gelegen, aspirant-accountants vanaf de start te begeleiden en een stevige opleiding te geven. Wij geloven in de filosofie, dat een solide onderbouw noodzakelijk is om onze gevarieerde cliëntenkring optimaal te bedienen.

Bovendien schept een dergelijke basis de beste mogelijkheden om binnen een organisatie vooruit te komen. Wie goed is gaat snel bij C&L. Zonder te soleren overigens,

want wij beschouwen samenwerking, of zo u wilt, teamwork als een groot goed. Rest ons nog te zeggen dat er voor uitblinkers met internationale aspiraties kansen liggen.

C&L zoekt reeds nu contact met studenten bedrijfs-economie, NIVRA tot algemeen deel of HEAO-RA. Wij geloven, dat mensen er wijs aan doen zich in een vroeg stadium op de toekomst te oriënteren.



Coopers & Lybrand Nederland
Accountants

Amsterdam - Eindhoven - Rotterdam

Ik wil meer weten over Coopers & Lybrand. Stuur mij daarom de:

- Gedrukte bedrijfsbrochure Diskette Commodore 64
 Diskette IBM PC compatible Cassette Commodore 64

Naam : _____

Adres : _____

Postcode : _____ Woonplaats: _____

Telefoon : _____

Studie-fase: _____

Coopers & Lybrand Nederland t.a.v. mevrouw A.G. van der Goes,
Antwoordnummer 3037, 3000 WB ROTTERDAM. RO1

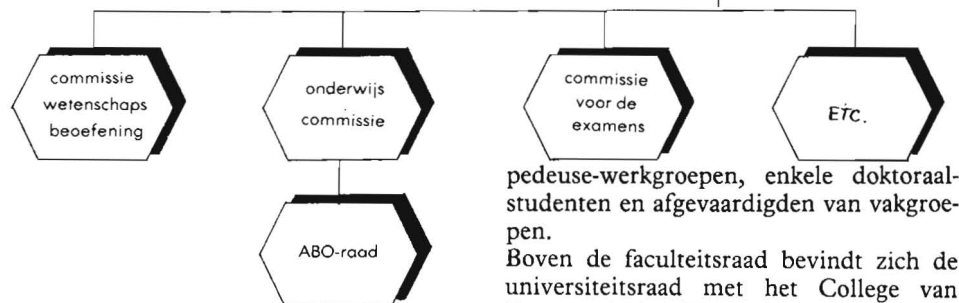
Hoe worden universiteit en faculteit bestuurd?

Veel studenten hebben de neiging te 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 wordt nog eens bevestigd door de traditioneel lage opkomstpercentages, 39,5% in 1983 en 38,2% in 1984. Dat dit vooroordeel niet helemaal op zijn plaats is zal blijken uit de volgende korte toelichting op de bestuursstructuur van de universiteit. Bovendien kunnen zelfs niet-stemmers hun, zij het negatieve, invloed laten gelden. Als minder dan 35% van de studenten een stem uitbrengt, krijgen de studenten minder zetels en dus minder invloed in de raad.

In de Wet Universitaire Bestuurshervorming van 1970 is het bestuur van universiteit en faculteit geregeld. Iedere faculteit heeft een faculteitsraad waar wetenschappelijk, technisch en administratief personeel in vertegenwoordigd zijn. De 'economische' faculteitsraad bestaat uit zes studenten, 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 bestaat uit twee partijen: de NOBAS (Nieuwe Organisatie Belangenbehartiging Amsterdamse Studenten) en de AGE (Aktiegroep Economen). Het technisch en administratief personeel kent één partij onder de naam TAS (Technisch en Administratieve Staf)

Het dagelijks bestuur van de faculteitsraad bestaat op de economische faculteit uit een docent, een student en een kroondocent.

De faculteitsraad wordt geadviseerd door vaste en ad-hoc commissies, die gespecialiseerd zijn op één onderwerp. Zo is er een onderwijscommissie, een examencommissie en een tijdelijke commissie bibliotheek-



beleid. In deze commissies zitten zowel personeelsleden als studenten. De onderwijscommissie wordt geadviseerd door de ABO-raad, de Adviesraad voor de Basisopleiding. Met basisopleiding wordt hier bedoeld het verplichte deel van de studie, dus de propedeuse en de eerste twee trimesters van het doktoraal. In de ABO-raad zitten dan ook vertegenwoordigers van de pro-

pedeuse-werkgroepen, enkele doktoraalstudenten en afgevaardigden van vakgroepen.

Boven de faculteitsraad bevindt zich de universiteitsraad met het College van Bestuur als dagelijks bestuur. De universiteitsraad bestaat uit elf studenten, elf docenten, elf leden van het technisch en administratief personeel en zeven leden benoemd door de Kroon. Elke faculteit heeft recht op een aantal zetels dat bepaald wordt door de omvang van de faculteit. Onze faculteit mag op dit moment één docenten- en één studentenzetel bezetten.

Esther Bijlo

Vervolg AGE NOBAS

tenpartij is gaat het heel snel zo van we hebben toch zes stemmen in die raad, we hoeven ons daar niet zo voor in te spannen.'

Waar gaan jullie komend jaar de nadruk op leggen?

Cornelie: 'De intensivering van het onderwijs, de emancipatienota, meer kinderopvang en meer aandacht voor vrouwenstudies. De integratie van economie en econometrie, meer computers en het functioneren van de bibliotheken.'

Ria: 'Voorop blijft staan onze aandacht voor goed onderwijs. We zullen ons op de faculteit sterk blijven maken voor een grote keuzevrijheid, ruimte creëren voor nieuwe initiatieven (zoals het initiatief voor een nieuwe studierichting bedrijfs- en bestuurswetenschappen en informatiemangement). Binnenkort zullen waarschijnlijk eindelijk de bibliotheken geïnte-

greerd worden, we zullen erop letten dat deze optimaal toegankelijk worden voor studenten.'

Koos Boering, Esther Bijlo

KANDIDATENLIJST

1. Ria Hoving
2. Anne-Ismaël Leemhuis
3. Carla Weber
4. Wouter Kleyn
5. Marjanne Meinsma
6. Philip Limvers
7. Liselot Westhoff
8. Jeroen Slop
9. Ellen Nuy
10. Joachim Driessen
11. Edwin Seifert
12. Marco de Heer
13. Ernst Noorman

AGE

NOBAS KANDIDATENLIJST

1. Cornelia Goedhuis
2. Dorma Corten (econometrie)
3. Bart Adolf
4. Brecht van Beers
5. Gerbrand Nijman
6. Margot van Tol
7. Anja Albers
8. Mirjam van Praag (econometrie)
9. Wolbert Allaart
10. Lara Roest
11. Philip ter Woort
12. Georg Kellersman
13. Dick Rüger
14. Tjarda Molenaar (econometrie)
15. Marc van de Ploeg (econometrie)
16. Alfred Levi
17. Rob Jorg

Gelijke kansen door gelijke behandeling

Onder deze titel organiseerde de Economische faculteit van de Universiteit van Amsterdam twee studiedagen. Tijdens de studiedagen werd de vraag gesteld of door het invoeren van positieve actie en wettelijke maatregelen vrouwen de achterstand op de arbeidsmarkt kunnen inlopen.

Arbeidsmarktpositie

De verschillen in arbeidsmarktpositie komen middels een achttal determinanten tot uiting.

1. Nederlandse vrouwen hebben een uitzonderlijk lage **deelnemingsgraad** op de arbeidsmarkt in vergelijking tot andere geïndustrialiseerde landen. In procenten van de totale beroepsbevolking van 15-64 jaar namen in 1984 39,8% van de nederlandse vrouwen deel, tegen 70% in de scandinavische landen.

2. Nederlandse vrouwen werken overwegend in **deeltijd**: meer dan 53% van alle werkende vrouwen had in 1983 een baan van minder dan 35 uur per week tegen 8,5% van de mannen.

3. Meer en meer vrouwen werken in z.g. **flexibele arbeidscontracten** dat zijn arbeidsovereenkomsten waarbij de werkgever tracht de werknemer aan te trekken voor de piektijden in het bedrijf; afroep-, nulurencontracten, thuiswerk, freelance-werk.

4. **Segregatie in vrouwen- en mannenberoepen**: Vrouwen zijn geconcentreerd in een kleiner aantal beroepen en sectoren dan mannen; een vijfde deel van de vrouwen is geconcentreerd in twee beroepen, tegen een vijfde deel in zeven beroepen voor de mannen.

5. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in **hogere- en leidinggevende functies**.

6. De **werkloosheid** onder vrouwen is sinds 1975 hoger dan onder mannen. In 1985 was 14,8% van de manlijke beroepsbevolking werkloos, tegen 18,5% van de vrouwen.

7. Vrouwen **verdiene minder** dan mannen. Onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek wijst uit dat 12% van het beloningsverschil niet verklaard kan worden door factoren als opleiding, functieniveau en leeftijd. Ook blijkt dat van vrouwen meer opleiding en ervaring wordt geëist om eenzelfde inkomen te verdienen.

8. Uit het z.g. 'witte vlekken onderzoek' van de Pensioenkamer blijkt dat 60% van de mensen die geen aanvullende pensioenregeling hebben vrouwen zijn.

De theorieën

Hoe komen deze verschillen tot stand? Er zijn een paar theoretische verklaringen.

1. De theorie van de **'non-competing groups'**. De arbeidsmarkt is verdeeld in een aantal groepen die niet met elkaar kun-

nen concurreren als gevolg van verschil in opleiding, intelligentie of spierkracht. Omdat vrouwen geconcentreerd zijn in een gering aantal beroepen, is het aanbod groot en kan de werkgever zich permitteren een laag loon uit te betalen.

2. **De Human-capital theorie**. Vrouwen zijn minder dan mannen bereid in een opleiding te investeren omdat zij verwachten te trouwen en kinderen te krijgen.

3. **Theorie van de dubbele arbeidsmarkt**. De arbeidsmarkt is opgedeeld in een primair en een secundair segment. Een primair deel met goed betaalde en hoog gewaardeerde banen plus goed promotie kansen. Het secundaire segment wordt gekenmerkt door laag betaald, uitzichtsloos werk met geringe promotiekansen. Het idee is dat mensen met een instabiele werkgeschiedenis uit het secundaire segment nooit in het eerste segment worden opgenomen. De werkgever beoordeelt de sollicitant niet op zijn individuele kenmerken maar op groepskenmerken zoals huidskleur, geslacht en leeftijd.

4. **De theorie van de interne arbeidsmarkt**. Er zijn twee soorten banen: hoogwaardige bedrijfsspecifieke en laagwaardige niet specifieke. Voor de eerste werft het bedrijf intern en geeft 'on the job training'. Voor de tweede werft het bedrijf extern en hier is ook een groot verloop. Vrouwen worden minder geaccepteerd door andere collega's wat erg belangrijk is bij 'het elkaar helpen' t.a.v. on the job training. Vrouwen maken dus minder kans op promotie, worden vooral extern geworven en vertonen een groter verloop.

5. Als laatste groep theorieën zijn er de **discriminatie theorieën**. Die kunnen variëren van 'pure' discriminatie, discriminatie door het ontbreken van informatie over vrouwen bij de werkgever tot discriminatie als gevolg van beschermende bepalingen. Doordat vrouwen bijvoorbeeld recht hebben op zwangerschapsverlof is dat nadelig voor hun concurrentie met mannen.

Levensproductiviteit

Het gemeenschappelijk element in al deze theoretische verklaringen van de verschillen in arbeidsmarktpositie is het verschil in levensproductiviteit of verwachte levensproductiviteit tussen mannen en vrouwen. Deze stelling poneerde Mevr. Drs. Bruyn-Hundt tijdens haar lezing: Wat is

positieve actie? Zij onderbouwde deze stelling als volgt.

Omdat van vrouwen verwacht wordt dat zij hun carrière op de arbeidsmarkt onderbreken voor het krijgen, maar vooral het langdurig verzorgen van kinderen, krijgen vrouwen minder kans om een bedrijfstraining te volgen of on the job training op te doen. Haar kansen op promotie zijn mede als gevolg daarvan geringer. De vrouwen zelf zijn vaak ook minder geïnteresseerd in kansen op de arbeidsmarkt, omdat zij zelf ook verwachten hun carrière te onderbreken. Zij krijgen daardoor minder interessant werk aangeboden dat minder binding met het bedrijf oplevert. Als gevolg daarvan neemt de uurproductiviteit van jong opgeleide vrouwen minder toe dan die van hun mannelijke collega's. Bij gebrek aan kinderopvang en door minder interessant en minder goed betalend werk zullen vrouwen inderdaad veelvuldig haar arbeidsmarktcarrière onderbreken en dan is de cirkel rond: de verwachtingen worden bewaarheid. De verwachte onderbreking van de carrière leidt tot een minder sterke groei van de uurproductiviteit. De lagere groei van de uurproductiviteit versterkt de neiging om de arbeidsmarktcarrière te onderbreken/ Het onderbreken van de arbeidsmarktcarrière leidt langs twee wegen tot een vermindering van de levensproductiviteit: indirect via de minder sterke groei van de uurproductiviteit en direct omdat een geringer deel van het arbeidsleven op de arbeidsmarkt wordt doorgebracht.

Kinderopvang is daarom een van de sleutelwoorden om jonge vrouwen een reëelere keuzemogelijkheid te bieden de onderbreking van de arbeidsmarktcarrière te verkleinen en de levensproductiviteit te vergroten.

Positieve Actie

Eén van de manieren om arbeidsmarktpositie van vrouwen te verbeteren is positieve actie. Daarbij gaat het om een samenhangend geheel van maatregelen binnen een arbeidsorganisatie met het doel de positie van vrouwen in en buiten de arbeidsorganisatie te verbeteren, waarbij de doelstellingen in kwantitatieve termen moeten worden uitgedrukt en binnen een bepaalde termijn worden gesteld. Men kan hierbij denken aan de veel besproken quotering. Het meest vergaande is als een bedrijf zegt 50% van mijn werknemersbestand in alle geledingen moet bestaan uit vrouwen. Verder zijn er ook varianten denkbaar met lagere percentages die ook rekening houden met de bestaande verschillen in opleidingsniveau, opleidingsrichting en deelnameverschillen tussen mannen en vrouwen.

Veel (bedrijfs) economen krijgen bij het horen van de woorden quotering en positieve actie een nare smaak in de mond. Het kost geld en is inefficiënt; de optimale allocatie van de productiefactor arbeid zou geschaad worden door positieve actie. Bruyn-Hundt ondergraaft deze stelling:



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

Van Dien ∴ Co Accountants

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

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

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

'Onderzoek wijst uit dat vrouwen minder kans hebben op een (goede) baan, minder kans op bedrijfstraining, minder kans op promotie. Haar potentiële talenten worden dus minder benut dan die van mannen. Ontwikkeling van de potentiële talenten van vrouwen kan alleen iets toevoegen aan de gemiddelde uurproductiviteit van de beroepsbevolking, kan de gemiddelde uurproductiviteit dus alleen verhogen, mits zij reële kansen krijgen om langdurig op de arbeidsmarkt te blijven. Talenten zijn gespreid aanwezig zowel bij mannen als bij vrouwen. Dan is het economisch inefficiënt vrouwen te werven uit mannenberoepen, zelfs in tijden van grote werkloosheid. Naar mijn idee wordt de optimale allocatie van arbeid dus bevorderd door positieve actie, want daardoor worden talentvolle vrouwen opgespoord.'

Gemeente

De Overheid is een uitstekende proeftuin om positieve actie programma's uit te voeren. Zo ook de Gemeente Amsterdam. Toch is het met positieve actie droevig gesteld bij de Gemeente. Hierover sprak Ada Wildekamp, wethouder Emancipatiezaken bij de Gemeente. Begin '85 bleek er weinig van de goede voornemens ten aanzien van positieve actie terecht gekomen.

Dus is zij aan het werk gegaan om hier iets tegen te doen. In januari '86 bleek dat het percentage vrouwen in de schoolleiding te laag was. Het beleid, gelijke capaciteiten dan voorkeur voor een vrouw, bleek niet te werken. Niet dat de keuze voor een man in de schoolleiding steeds een ad-hoc beslissing van de gemeente was, nee Wildekamp zag hier een structureel, constant beleid in. Haar oplossing was dan ook: Er is genoeg aanbod van capabele vrouwen, dus mannen roepen we niet meer op en werven alleen onder vrouwen. Hier is veel tegenstand tegen gekomen. Velen ging dit te ver. Er zijn ook veel moeilijkheden bij het uitvoeren van positieve actie schetst Wildekamp. De laatste jaren heeft er een inkrimping van 1500 man plaatsgevonden. Ook door binnengemeentelijke decentralisatie zijn er plaatsen weggefallen. In dit bezuinigings- en inkrimpmilieu is het natuurlijk lastig een positieve actie programma door te voeren. Wat is er dan wel gebeurd? Als voorbeeld neemt ze de Secretarie bij de Gemeente. Ten aanzien van werving en selectie: 50% vrouwen en 25% ethnische minderheden, er is een speciaal selectieteam opgezet met minstens één vrouw en minstens één ethnisch lid, er is een klachtenteam, selecteurs krijgen speci-

ale training waarin vooral hun eigen houding en gedrag wordt geëvalueerd. Begeleiding en Opleiding: Gaat het goFd met de vrouw op een bepaalde plek dan krijgt ze een managementopleiding aangeboden. Ouderschapsverlof: Er is een terugkeerrecht tot één jaar en tot vier jaar blijft de vrouw interne kandidaat. Gaat de vrouw definitief weg dan wordt een exitinterview afgenomen.

Door positieve actie zijn er ook positieve neveneffecten ontstaan. De richtlijn bij het werven van schoolleiding, in eerste instantie alleen vrouwen oproepen en in tweede instantie iedereen laten solliciteren, heeft er toe geleid dat er nu pas heldere en goede functie-eisen op papier zijn gesteld. Blijkbaar was voorheen het aanstellen van schooldirecteuren natte vingerwerk. ■

Henry Tjoe-Nij

Met dank aan Mevr. Drs. Bruyn-Hundt, werkzaam bij Vrouwenstudies.

Vervolg rapporteren

zelfstandig doen van onderzoek en de faculteit moet die verantwoordelijkheid om de studenten dat te leren dan ook op zich nemen. De aanbevelingen in het rapport van de subcommissie, die inmiddels weer is opgeheven, zijn zo algemeen van aard dat er weinig mee te doen is. Elk initiatief om de student te scholen op het gebied van schriftelijk rapporteren wordt aan de individuele vakgroepen overgelaten.

Op dit moment gebeurt er niets tenzij een vakgroep ruimte wil maken binnen een eigen vak. Maar geen enkele vakgroep wil het risico lopen als enige ruimte in te leveren en van een gezamenlijk initiatief is geen sprake. Men voelt er ook niets voor vakgroepen op te leggen iets te doen aan uitdrukkingsvaardigheid. Bovendien is van studentenzijde aangedrongen een eventueel in te voeren cursus schriftelijk en mondeling rapporteren niet verplicht te stellen. Voorlopig zullen economiestudenten dus geen gestructureerde training in schriftelijke en mondelinge uitdrukkings- en onderzoeksvaardigheid krijgen en dat is een groot gemis voor een wetenschappelijke opleiding. Door een dergelijke training als verplicht onderdeel in de studie op te nemen zouden de problemen die studenten met het schrijven van werkstukken hebben en de studievertraging die ze daardoor oplopen aanzienlijk verminderd kunnen worden.

Esther Bijlo

Vervolg EFB

rige keer konden we met moeite stafleden vinden die bereid waren om in de raad te gaan zitten. Vooral door de integratie met de interfaculteit econometrie was de belangstelling groter.'

Hartog: 'We hebben ook econometristen op de lijst. Eerst was er sprake van dat ze een aparte lijst zouden vormen maar dat is gelukkig niet gebeurd. Het is beter dat ze bij ons op de lijst staan want dan is er een directere uitwisseling van overwegingen.' Jager: 'De verschillen tussen onze fractie en de PvdE zijn niet van structurele aard, dat verschilt van geval tot geval. Je kan ook niet zeggen, zoals wel gedaan wordt, dat de ene partij links is en de andere rechts. De lijn ten opzichte van beneden-de-normauteurs is bij de PvdE bijvoorbeeld veel harder. Wel is het zo dat de fractie van de PvdE heel vaak verdeeld stemt in de raad en wij vrijwel nooit, we zijn een hele homogene fractie. Ik denk dat de stemkeuze vooral door traditie bepaald is en niet door programmatische verschillen.'

Hartog: 'Ondanks de kleine verschillen is het goed dat er twee partijen zijn voor het spelelement.' ■

Esther Bijlo

KANDIDATENLIJST

EFB

1. J. Hartog
2. H.F. Koster
3. J.F. Kievit
4. G.P.A. v.d. Horst
5. E. Dirksen
6. J.A.M. Wesseling
7. R. Kaas
8. R.K. Teszler
9. H.A. Pott-Buter
10. L.A. Ankm
11. F.J. Noorbergen
12. Th.P. v. Hoorn
13. R.C.W. v.d. Voort
14. H. Neudecker
15. F.T.M. Klijn
16. H.A.A. Verbon
17. J.S. Cramer
18. R. Maes
19. H. Jager
20. V.F.M. Wesseling

BEDRIJFS- ECONOMEN M/V

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

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

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

EISEN

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

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

TRAINING EN BEGELEIDING

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

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

STARTFUNCTIES EN VERDER

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

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

BELANGSTELLING?

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

 **UNILEVER**
'N WERELD VAN MOGELIJKHEDEN

Desktop-publishing: het gedrukte woord als branchevervager

Over desktop-publishing zijn de laatste drie jaar boeken vol geschreven. Dé nieuwe bedreiging voor de grafische industrie. De hele bedrijfstak zou op zijn kop gezet worden. Kleine drukkers verdwijnen van de aardbodem. Elke personeelsafdeling, sportvereniging of een ieder die op kleine schaal het gedrukte woord moet verspreiden schaft een desktop-publisher aan. Desktop-publishing of op zijn boerehollands 'het op je bureau publiceren' houdt in dat men met behulp van een p.c., een geavanceerd beeldscherm en een laserprinter op kantoor de eigen tekst kan verwerken en zetten, de complete lay-out kan verzorgen en uiteindelijk vermenigvuldigen.

Op twaalf maart j.l. werd er in het Amsterdams Ondernemerscentrum een workshop over DTP georganiseerd. Deze middag werd besteed aan de invloed van DTP op de grafische industrie, media en de reclame. Heel even was ROSTRA namelijk in de verleiding zélf een geavanceerd DTP-systeem aan te schaffen. Immers zoals men op de middag kon beluisteren: 'The freedom of the press is limited to those who own one'.

bedreiging

Op deze dag werden grofweg twee meningen verkondigd. Ten eerste DTP vormt een enorme bedreiging voor zowel de reclamemedia (dagbladen) als de grafische industrie. Ook de reclamebureaus kunnen inpakken. Neem bijvoorbeeld een willekeurige middenstander die normaal adverteert in een regionaal dagblad en in de Rostra. Hij laat dit verzorgen door een reclamebureau. Deze bewuste man schaft een DTP-systeem aan en is in staat al zijn gedrukte pamfletten zelf te maken. Al doende kan hij na enige tijd ook zijn eigen marketing-concept achter de DTP ontwikkelen. De DTP staat immers 24 uur ter beschikking, je kan er ideetjes op kwijt, weer weghalen etc. Hij combineert deze werkzaamheden met diensten van andere gespecialiseerde bedrijven die tegenwoordig geomarktprofielen -het geografisch in kaart brengen van potentiële kopers gekoppeld aan hun inkomen, gezinssamenstelling en andere variabelen- leveren. Op deze manier worden dus langzamerhand de regionale dagbladen en reclamebureaus uitgeschakeld. Dientenvolge zal de grafische branche het eenvoudige drukwerk niet meer verzorgen.

Het hierbeschrevene is het toekomstbeeld van Veenstra in zijn meest extreme vorm. E.M. Veenstra, de boeienste spreker van deze middag, is zelfstandig adviseur strategisch beleid in de informatica-industrie.

Veenstra heeft de afgelopen tien jaar zijn sporen verdiend in medialand, onder andere bij Intermediair. Het belangrijkste argument dat zijn visie ondersteunt is dat de exclusiviteit van bepaalde kennis in de informatie-industrie verdwijnt, het verschijnsel van branchevervaging treedt steeds meer op. DTP is dan ook een ontwikkeling die erop wijst niet voort te gaan in isolement. Samenwerking is dan ook het advies dat de heer Veenstra ons gratis die middag toefluisterde.

Specialiteit

Een andere mening die deze middag naar voren gebracht werd is dat het allemaal wel meevalt. Vooral de gevolgen voor de grafische branche zullen niet zo'n vaart lopen. De specialistische kennis die de grafische industrie heeft is onvervangbaar. Wie moet binnen het bedrijf nu het verwerkingsproces gaan verzorgen? Moet de tekstschrijver ineens gaan scannen, opmaken en printen? Dat kan alleen de graficus goed. Wat denkt bijvoorbeeld onze huisdrukker de heer F. Kaal van de DTP-ontwikkeling? Hij relativeert: 'begin jaren '70 werd er overgeschakeld van loodzetten naar fotografisch zetten. Dit laatste gebeurt ook met behulp van een computer met een speciaal tekstverwerkingsprogramma'. Het enige dat volgens Kaal nieuw is aan DTP is dat men nu op kantoor behalve de tekstverwerking ook de lay-out kan verzorgen. Bij de DTP-ontwikkeling moet men dus twee zaken goed onderscheiden: (1) de ontwikkeling van tekstverwerken naar tekstverwerken plus lay-out, (2) het printmedium wordt steeds beter, van matrix naar laserprinter. 'Nu overschakelen op een DTP-systeem garandeert nog geen hoge kwaliteit. Ten eerste de resolutie (het aantal dots per inch, red.) is nog niet hoog genoeg. Ten tweede is er nog geen goedkope software.' Vormt de huidige ontwikkeling van DTP een bedreiging voor Kaal en zo ja, hoe kan hij

zich in de markt handhaven? 'Ik blijf natuurlijk hoogkwalitatief zetwerk leveren. Dat houdt in een haarscherpe print, meer mogelijkheden met foto's, kleur, lay-out door een vakman en professionele afwerking. Daarnaast drukken wij veel camera-klaar werk — steeds meer — want ook de desktop publisher verspreidt zijn informatie via papier: als brochure.

Op deze wijze onderscheiden wij ons werk van het pamflet. Voorts zal ik efficiënter en in een hoger tempo moeten werken. Als een klant met een complete verwerkte en gezette tekst binnenkomt vindt ik dat prima. Ik druk er een paar honderd of een paar duizend hoogkwalitatieve boeken van. Want zo'n oplage kan men op een kantoor echt niet aan.'

R: Maar verliest u op deze manier dan niet een stuk toegevoegde waarde?

'Nee, want ik denk dat doordat voor iedereen de mogelijkheden toenemen de markt zal verruimen. Door een nieuwe ontwikkeling zoals DTP neemt de geproduceerde hoeveelheid informatie als maar toe. Dus ik behoud mijn werk'.

Na dit vlammende betoog rest ons niet anders dan af te zien van het aanschaffen van een DTP-systeem en toch maar elke maand het fietsje te pakken en onze teksten bij Kaal af te leveren. ■

Henry Tjoe-Nij
Liset van Doorn

Wisseling van de wacht

Een gesprek met Rob Jorg en Dick Ruger

Het is weer zover de wisseling van de wacht; na anderhalf jaar -hij bleef net zolang als zijn illustere voorganger- vertrekt Rob Jorg als studentbestuurslid en naar Nepal. Hij zal worden opgevolgd door Dick Ruger, die -net als Rob Jorg- een vertegenwoordiger is van de NOBAS, niet van de AGE.

Voor wie niet zo op de hoogte is van de perikelen rond het studentbestuurslid; om en om leveren de AGE en NOBAS, sinds de NOBAS net zo groot is als de AGE, iemand voor het faculteitsbestuur.

Omdat de AGE dit jaar geen vrijwilliger kon aanwijzen, wordt het (weer) iemand van de NOBAS. Dick Ruger borrelt van enthousiasme, of er van dat enthousiasme na zo'n periode van besturen nog iets overblijft zal Rob Jorg ons kunnen vertellen.

Rob Jorg: 'De taak van een studentbestuurslid is het meefunctioneren in het bestuur, dat bestaat uit drie personen, een voorzitter, een plaatsvervangend voorzitter en een studentlid. De taak van het bestuur is onder andere het regelen van de dagelijkse gang van zaken, de vergaderingen van de faculteitsraad voorbereiden, voorstellen doen, besluiten uitvoeren.'

Contact met de achterban.

'Formeel heb je niets, heb je alleen bestuursconfrontatie in de raad, maar informeel overleg ik -en dat is nieuw met voorafgaande jaren- met de AGE en de NOBAS. Als er een faculteitsraad vergadering was, ging ik een keer naar de NOBAS-vergadering n naar de AGE-vergadering. Bij beide partijen zit ik in eerste instantie om voorlichting te geven, uitleggen hoe dingen in elkaar zitten, wat de mogelijkheden zijn, want je hebt nu eenmaal een kennisvoorsprong. Bij de NOBAS ventileerde ik wel eens mijn eigen mening, bij de AGE moest ik mij inhouden en dat was een enkele keer wel moeilijk.

De bestuursstructuur zoals de Universiteit die kent heeft voordelen, heeft nadelen. Ik denk toch dat de voordelen overwegen. Het is heel belangrijk dat door middel van verkiezingen mensen regelmatig beoordeeld worden. De mensen doen dan ook beter hun best om goed uit die beoordelingen naar voren te komen. Dat kan (direct beoordelen) op hun inbreng in de raad, maar dat kan ook door een aantal inhoudelijke zaken daarbuiten te doen, bijvoorbeeld door stukken te schrijven, discussies aan te zwengelen.'

Dick Ruger: 'Ik denk dat de verkiezingen ook een steun zijn voor de groeperingen zelf, dan weten ze wat er leeft op zo'n faculteit.'

Hoe komt het dat er een klein groepje mensen is dat zich bezighoudt met de activiteiten in en om de faculteit ?

Rob Jorg: 'Ik denk dat de mensen zo weinig belangstelling hebben omdat het uiteindelijk toch goed gaat, dat mensen pas in opstand komen als het heel slecht gaat. Dat is een negatieve benadering: je kunt zeggen dat mensen geen belangstelling hebben omdat het ze niet interesseert. Ze vinden dat er geen reden is om je echt druk te maken. Persoonlijk vind ik dat die reden er wel is.'

Dick Ruger: 'Ik denk dat het ook een maatschappelijk verschijnsel is. Als je kijkt naar de protesten tegen de studiefinanciering, daar is steeds weer een hele kleine groep. Het is bij alle partijen een groot probleem om die mensen te kunnen bereiken. Wij zijn de afgelopen keer bij de introductieweek gaan denken, hoe kunnen we de eerstejaars toch op een leuke manier -als je het puur zakelijk aanpakt zeggen ze al meten dat het niet hoeft- met de politiek in aanraking brengen.

Het ligt ook aan het enthousiasme in een organisatie of je er mensen bij kunt slepen of niet. Als je naar de NOBAS kijkt, de laatste jaren zijn er een aantal mensen bijgekomen. Het duurt een tijd voordat ze weten waar ze heen willen, wat ze interessant vinden en dat is ook een probleem.

Elke groepering vraagt zich elk jaar weer af: hoe kunnen we zorgen dat mensen gaan stemmen, omdat het percentage zo laag is -35,40 %- en dan pas ' hoe kunnen we zorgen dat ze op ns stemmen'.

Je moet als studentbestuurslid door het jaar heen aangeven waarom mensen moeten gaan stemmen, waarom een faculteitsraad er is. Een heleboel mensen weten niet hoeveel invloed de studenten in de faculteitsraad hebben en wat voor dingen er

besproken worden'. (Van de veertien leden van de faculteitsraad zijn er zes student, drie van AGE, drie van de NOBAS, MJG).

Rob Jorg: 'Het verkiezingsboekje van de NOBAS begint altijd met een gedeelte waarin staat dat het heel belangrijk is dat studenten meedoen aan het bestuur. Het bestuur is zo opgezet dat elke stroming binnen de faculteit opkomt voor haar eigen belangen. Je moet dat niet te eng zien, als je niet deel zou nemen aan het bestuur dan is er geen verzekering in het systeem dat je belangen worden gewaarborgd. Zo zit nu eenmaal het bestuur in elkaar en daar moet je het mee doen.

Ik denk dat en van de redenen waarom het bestuur studenten niet aantrekt is dat de besluitvorming erg traag gaat. Ik heb wat dat betreft een aantal teleurstellingen te verwerken gekregen. Ik begon met het idee 'ik ga hier een jaar zitten en wil dat en dat bereiken'. Ik heb gezien dat veel van die dingen nu pas in een fase zijn waarvan je kunt zeggen nu komt er eindelijk een besluit aan of duurt het nog even, we hebben er een jaar over gekletst, maar nu weten we precies wat we willen. Een van de belangrijkste punten vond ik bijvoorbeeld het opzetten van tweedefaseopleidingen. Toen ik begon -als bestuurslid- was dat net het jaar dat de eerste 2-fasenstudenten zouden afstuderen. Er moesten als de sode-mieter een aantal 2-fasenopleidingen opgestart worden. We zijn druk bezig geweest; een strategiecommissie opgesteld. Door allerlei omstandigheden is dat nog steeds niet afgerond, maar er zitten leuke plannen in.

Daarnaast zijn we bezig met informatica management, opleiding tot informatica manager, dat kost veel tijd. Het wordt wel gesteund en de faculteit zal er ook steun aan moeten geven. Niet alleen verbaal, maar ook met mensen en middelen.

Hoe is de samenwerking universiteitsraad, faculteitsraad ?

Rob Jorg: 'Wat dat betreft is er een groot verschil aan het groeien. Het was zo dat, tijdens de taakverdeling concentratieoperatie en nu ook weer de nieuwe plannen van Deetman met betrekking tot de bezuinigingen, je ziet dat Den Haag het onderwijs meer wil gaan sturen. Bijvoorbeeld meer arbeidsmarkt gericht voor economisch onderzoek. Dat heeft zich vertaald in het feit dat hij zich meer bezig ging houden met de verdeling van gelden, met zijn ogen dicht, naar de instellingen toe. De faculteit krijgt nu te maken met en universiteitsraad en een college van bestuur: ' die zeggen van het normale geld dat jullie krijgen, krijgen jullie nog maar zoveel', of 'om

vervolg op pagina 24

GRATIS CARRIERE VOOR IEDEREEN DIE AFSTUDEERT

Bent u net afgestudeerd, of hebt u nog één jaar voor de boeg? Dan bezint u zich ongetwijfeld op uw toekomstige carrière. Wat staat u te wachten? Hoe ligt de banenmarkt erbij? Wat zijn de perspectieven voor de toekomst? Wilt u dat weten, vul dan nu de bon in deze advertentie in.*

Elsevier Carriere,
hét nieuwsweekblad met de
betere vacatures

Elsevier Carriere is hét nieuwsweekblad voor de (coming)-manager. Het blad biedt u elke vrijdag actueel nieuws, snelle analyses en relevante achtergrondinformatie in een korte en bondige opmaak en stijl; u bent over elk denkbaar actueel onderwerp in zeer korte tijd volledig geïnformeerd.

Elsevier Carriere is meer dan alleen maar nieuwsweekblad. In elk nummer treft u vele pagina's aan met vacatures voor de betere functies.

Zo is Elsevier Carriere hét blad voor uw carrière, vandaag en morgen!

* Elsevier Carriere wordt op aanvraag gratis toegezonden aan laatstejaars-studenten of pas afgestudeerden aan universiteit of HBO-instellingen en aan hen die niet ouder zijn dan 45 jaar en op management-niveau of in een specialistische functie werkzaam zijn.

Ja, ik wil Elsevier Carriere graag gratis ontvangen. Ro15

Naam: _____ M/V*

Voorletters: _____ Titel: _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Telefoon: _____ Geb. jaar: _____

Onderwijsinstelling: _____

Studierichting: _____

Afgestudeerd: ja/nee*, jaar v. afstuderen: _____

Functie: _____

Bedrijfsnaam: _____

Adres: _____

Postcode: _____ Plaats: _____

Telefoon: _____

Branche: _____

* doorhalen wat niet van toepassing is.

Ik kom niet in aanmerking voor gratis toezending van Elsevier Carriere, maar ik wil wel een jaarabonnement en betaal hiervoor f 60,-.

Datum: _____ Handtekening: _____

Stuur deze bon in een open envelop, zonder postzegel, naar B.V. Uitgeversmaatschappij Bonaventura, Antwoordnummer 2418, 1000 PA Amsterdam.



... GOED VOOR DE BESTE ...

'Plaatsbewijzen alstublieft'

Waarom heeft Nederland zo'n onberekenbaar klimaat? Ga ik met de fiets dan gaat het regenen. Neem ik de tram, dan is het binnen de kortste keren schitterend weer. Nu moet ik wel op de fiets, anders kom ik veel te laat op college. Altijd vergeet ik welke deur van de zaal de achterste is. Bovendien als ik te laat kom kan ik staand college volgen en dat is niet bevorderlijk voor de doorstroom van signalen van bord naar hoofd naar papier. Ik pak dus de fiets en maak me kwaad over de te grote hoeveelheid mensen, fietsen en auto's die zich op een te kleine oppervlakte voortbewegen. Waar gaan die mensen in godsnaam allemaal heen. Ik worstel met mijn fiets langs hekken en stenenhopen door het zand want ik kan niet één route van Zuid naar het Maupoleum bedenken die geen opgebroken wegen of trambanen bevat.

Bezweet kom ik uiteindelijk op mijn bestemming aan en sprint de trappen op naar zaal ja, welke was het ook al weer? Ik zoek het op in mijn agenda maar vlak voor ik naar binnen wil gaan slaat de schrik me om het hart. Heb ik mijn strippenkaart wel bij me? Koortsachtig voel ik in mijn jaszakken en broekzakken maar ik vind niets. Ik besluit toch maar naar binnen te gaan. Gelukkig, er zijn nog geen controleurs. Laat ik nu eerst even rustig mijn tas doorzoeken, geen paniek, het is me tenslotte nog nooit overkomen dus waarom nu wel? Maar ik kan hem echt niet vinden. Zal ik weggaan? Nee, dat is veel te opvallend, er kan altijd eentje in burger in de zaal

zitten. Een valse naam! Dat is een goed idee, als ze komen controleren geef ik gewoon die naam op, niks aan de hand. Ik probeer hem te repeteren, maar het klinkt echt niet. Dat hebben ze zo door, dat het mijn eigen naam niet is. Iedere keer als ik voetstappen op de gang hoor, zie ik ze voor me: vier controleurs in blauwe uniformen. Er wordt tegenwoordig zoveel gecontroleerd. En ik had echt goed afgestempeld, niet te weinig strippen genomen.

Het hele college heb ik nog niets opgeschreven, ik heb geen idee waar het over gaat. Ik probeer nog een smoes te bedenken maar dat lukt ook niet. Die zou ook ontzettend verzonnen klinken als ik die voor zo'n strenge, blauwe controleur zou moeten reproduceren.

Nog vijf minuten, nu zullen ze niet meer komen. Maar je weet het nooit. Laatst hoorde ik een verhaal, de docent wilde zeggen 'tot volgende week' en na 'volgende' gingen de deuren open en kwamen ze binnen. Dat vind ik nou ook weer een beetje overdreven.

Hij stopt ermee! Het college is afgelopen! Ik gris mijn spullen bij elkaar en ren de zaal uit. Verderop in de gang zie ik een groepje blauw geklede figuren een zaal binnengaan. Dat was op het nippertje! Stel je voor dat ze hier naar binnen waren gegaan. Buiten regent het nog steeds.

Toch wel lekker zo'n buitje.

Vervolg wisseling

andere redenen willen we geld reserveren voor plannen', dat betekent dat de faculteit daarop moet gaan inspelen. Ik denk dat de faculteit en de universiteit, willen zij zich veel meer op het kwalitatieve aspect moet gaan gooien.'

Wil je hiermee zeggen dat, ondanks dat economie een groeiende studierichting is, de faculteit niet meer geld krijgt.

Rob Jorg: 'Het college zegt: 'jullie kunnen nu wel meer studenten krijgen, wij vinden dat jullie dat maar moeten opvangen met dezelfde mensen', dat is verhoudingsgewijs minder dan vroeger, ook ten opzichte van andere faculteiten die ook terug hebben moeten gaan.

Ze vinden het niet nodig dat als er toevallig veel studenten die studie kiezen, dat er ook zoveel onderzoek in dat vak gedaan wordt, dat is niet belangrijk genoeg. Een voorbeeld is rechten; een aantal jaren geleden zag je dat de juristen enorm werden gepakt.

Het college zei: 'Wat moet je nou van die richting onderzoeken, je moet ze alleen onderwijs geven'. Je laat dan de koppeling onderzoek/onderwijs los. Aan de andere kant zie je dat ze het college van bestuur echt proberen te sturen; kwaliteit en maatschappelijk relevante zaken. Informatica en Beta-onderzoeken krijgen veel geld.

Wat blijft er over van en voor het onderwijs, bij een aantal vakken bij economie staan er mensen op de wachtlijst, bijvoorbeeld BO-AV.

Rob Jorg: 'We worden en werden volgend jaar, dit jaar en het afgelopen jaar geconfronteerd met een opstapeling van problemen. Deze problemen worden overigens ook wel erkend door het college van bestuur.

Ten eerste is het zo dat wij de afgelopen jaren een explosieve instroom hebben gehad, dit vertaald zich nu naar de eindfase van de studie, daar komen al die mensen bij elkaar. Punt twee je zit met een totaal ander effect: de oude stijl studie was vijf jaar, de nieuwe stijl duurt vier jaar, doen de studenten er bij allebei wat langer over. Dan nog komt er een periode dat mensen tegelijkertijd hun eind-/specialisatievakken gaan doen.

Een derde probleem is dat het verdeelingsmodel van de universiteit gebaseerd is op een voortschrijdend gemiddelde, dat er $0\frac{3}{4}$ neer komt dat de studenten die je nu hebt pas over jaren betaald krijgt.

De faculteit heeft ook een vertragingssysteem: ze verdelen een aantal formatieplaatsen door een gemiddelde te nemen van twee jaar. Een opstapeling van deze problemen brengen vakken zoals die van Hoorn, Maes in de problemen.'

Dick, na dit allemaal te hebben gehoord, waarom heb jij besloten Rob op te volgen?

Dick Rüger: Ik ben een paar jaar geleden bij de NOBAS gekomen. Ik wilde wel eens kijken hoe het is meer contact te hebben met de faculteit. Zo ben ik in de 'sliptestream' terecht gekomen van het hele faculteitsgebeuren en de politiek. Ik heb me daar de laatste anderhalf jaar in ontwikkeld, waarvan bijna een jaar in de faculteitsraad. Daarnaast ideeën gekregen hoe het wel zou moeten. Ik heb gedacht dat studentbestuurslid dat lijkt me wel wat, maar dat was dit jaar niet aan de orde omdat de AGE zou leveren. Toen dat niet het geval bleek heb ik afgewogen datgene wat ik wil als studentbestuurslid is het de moeite waard om mijn studie daarvoor uit te stellen.

Mijn doel is het enthousiaster maken van studenten voor de facultaire politiek. Ik wil een soort ombudsachtige functie gaan vervullen, het aanklaarten van de misstanden op de faculteit. Studenten kunnen hun ergernissen, problemen bijvoorbeeld over tentamens bij mij kwijt. Nu hoor je die problemen alleen via, via, via. Ik ben van plan deze deur nog bekender te maken, misschien is dat een heel ideële instelling. Maar ik wil proberen de individuele student te benaderen.'

De koning is dood, leve de koning! ■

Marleen Janssen Groesbeek



6 Hoe vind ik mijn trein?



Deze gebruiksaanwijzing bestaat uit twee delen:
blz. 6: de reisroute
blz. 8: de reistijden

Om u het zoeken in dit spoorboekje te vergemakkelijken, hebben wij een aantal vragen opgesteld. Als u dit spoorboekje goed wilt gebruiken, dan moet u deze vragen beantwoorden. Ze hebben te maken met uw reis.
 Er zijn twee soorten vragen:

- vragen over de route:**
- naar welk station wil ik reizen? (aankomststation)
 - van welk station vertrek ik? (vertrekstation)
 - weet ik waar mijn aankomststation ligt?

- vragen over reistijden:**
- welke tabel moet ik kiezen?
 - welke trein kan ik het beste kiezen: Intercity-trein of stoptrein
 - hoe laat wil ik op mijn aankomststation zijn?
 - hoe laat vertrekt mijn trein?
 - wanneer kan ik in mijn trein blijven zitten?

Het antwoord op vraag 1 en 2...
 geven. Aan de v...
 den wij hi...

5a. Welke verbinding kan ik het beste kiezen?

- Intercitytrein of stoptrein?**
 In figuur 4 ziet u twee soorten treinen:
- Intercitytreinen: dat zijn snelle treinverbindingen tussen de 40 grote stations van Nederland. Intercitytreinen zijn afgedrukt op een blauwe achtergrond - boven de Intercitykolom staat het Intercity... voor het treinnummer.
 - Stoptreinen: die op alle, of tions stoppen.



...voor snelle verbindingen...
 ...kies u als regel...
 ...voor alle andere verbindi...
 ...bruik maken van de stopt...

8a. Wanneer kan ik in mijn trein blijven zitten?

Zolang uw aankomsttijd en uw vertrektijd in één kolom staan en de kleur van de tijden in de tabel niet verandert, kunt u in uw trein blijven zitten.
 In sommige tabellen komt u een blauwe dwarslijn tegen. In figuur 6, verbindt die dwarslijn de eerste met de derde kolom. Als de vertrek- en aankomsttijden in de kolom van uw trein ophouden en een blauwe lijn u verder verwijst naar een volgende kolom aan de rechterkant, dan vervolg uw trein daár zijn rit, en kunt u blijven...

Figuur 6

Amsterdam CS	13 57	14 02
Amsterdam Muiderpoort	14 02	
Diemen	14 05	
Weesp	14 11	
Naarden-Bussum	14 18	
Naarden-Bussum		
Bussum Zuid		
Hilversum NOS		
Hilversum		

Figuur 4

treinnummer		
Amsterdam CS	13 04	13 33
Amsterdam Sloterdijk	13 07	13 33
	13 12	
	13 13	13 33
	13 17	
	13 22	13 42
	13 28	

8b. Wanneer moet ik overstapen?

U moet altijd overstappen a...
 kaart van Nederland langs u...
 het tabelnummer verandert. Z...
 beeld op bladzij 7 rechterkolom. L...
 voldoende overstaptijd, zie bladzij 12.
 ook binnen één tabel kan het voor...
 en dat u onderweg moet overstappen.
 u aankomt in een kolom en verder...
 in een volgende (rechter) kolom en er...
 staat géén blauwe dwarslijn tussen deze...
 tijden, dan moet u ook overstappen. Bij...
 voorbeeld in figuur 7: Nieuwerkerk a/d...
 IJssel 12 13, Gouda aankomst 12 20, Gou...
 da vertrek 12 24, Utrecht CS 12 44.

Figuur 7

Den Haag CS		
Voorburg		
Zoetermeer		
Zoetermeer Oost		
Gouda	11 57	12 02
Amsterdam CS		

Klachten of opmerkingen?

- Opmerkingen over uw reis?
- Schrijf naar:
 Nederlandse Spoorwegen,
 Dienst van Exploitatie, afd.
 12 33.22,
 Postbus 2025, 3500 HA Utrecht.

De reisroute

Beantwoord nu de volgende vraag:
3. Weet ik waar mijn aankomststation ligt?

NEE,
 ik weet niet waar mijn aankomststation ligt.

Op bladzij 13 van dit spoorboekje begint alfabetische lijst van stationsnamen. U zoekt in deze lijst uw aankomststation. U volgens kijkt u vóór de plaatsnaam van u aankomststation in de kolom 'kaartvak'. In figuur 1 kunt u zien hoe dat gaat. In de kolom onder kaartvak...

NATIONALE STRIPPEN KAART 15

Stads- en Streekvervoer Nederland

f 8,45



5700 13 di 17 15

Niet op zon- en feestdagen

Op zon- en feestdagen

Niet zaterdags en niet op zon- en feestdagen

Niet zaterdags

Zaterdags en op zon- en feestdagen

Intercitytrein

Doorgaande trein

Overstapverbinding

25 13 213

Links naast de tijden: rijdt niet dagelijks of alleen in een bepaald tijdvak

5700 14 di 17 15

5b. Rijdt deze trein elke dag?

In het weekend en bijvoorbeeld tijdens de feestdagen rijden er minder treinen dan door de week. Om dergelijke 'afwijking' van de dienstregeling' aan te geven, staat bij sommige vertrek- en aankomsttijden speciale tekenjes: @, B, C, X, + (zie figuur 4). De betekenis van deze tekens kunt u te vinden in de tekenverklaring op bladzij 12 van de uitklapbare achterkast van het spoorboekje. Deze tekens zijn soms v... met een golflijn (). Dan geldt dit... De golflijn betekent op elke dag.

Veel succes met uw studie.

De minister, namens deze,
 Drs. J. M. C. M. van Schoten.



LD 05

De geregelde lezer/leester van de ROSTRA zal vreemd opgekeken hebben bij het lezen van de titel boven dit artikel. Niet alleen is de naam gewijzigd van Raadsam in Raadselachtig, ook de naam van de schrijver is veranderd.

Anderhalf jaar heeft Rob Jorg op deze pagina 'het bestuurlijk reilen en zeilen van de faculteit' en met name van de faculteitsraad uitgelegd. Rob deed dit in zijn functie, als student-bestuurslid. Deze functie heeft hij nu na anderhalf jaar noeste arbeid neergelegd om eerst een 'sabbatical month' in Nepal en omgeving door te brengen en vervolgens de laatste hindernissen voor zijn doctoraalsbul te slechten. Het is nu aan mij, als zijn opvolger, om deze pagina te vullen. Vanaf deze plaats wil ik Rob natuurlijk bedanken voor zijn niet aflatende strijd tegen WWO, UHD, AIO, SKG, WUB en meer van dergelijke ondoorzichtige afkortingen, waarachter een wereld van leed en ellende, maar ook van vernieuwing en verlichting schuilgaat. Zoals de traditie wil zal ook ik op deze plaats belangrijke zaken, die zich binnen de faculteit afspelen, aan de orde stellen. Ik zal de voor de buitenwacht soms wat 'raadselachtige' gang van zaken in de faculteitsraad trachten te ontsluiten. Tevens wil ik proberen op deze pagina een soort forum op te zetten, waarin vragen en opmerkingen over allerlei facultaire aangelegenheden zullen worden behandeld. Zijn er vragen of problemen kom eens langs op kamer 2388 of bel 5254134 (020-927386).

De bestuurlijke structuur van de faculteit

In afwijking van de komende afleveringen van 'raadselachtig' wil ik in deze aflevering kort de bestuurlijke structuur van de faculteit weergeven.

Het hoogste bestuurlijke orgaan van de faculteit is de Faculteitsraad (FR). Zij bestaat uit 14 personen: 7 docenten (4 van de Economische Faculteitsbelangen -EFB- en 3 van de Partij van de Economisten -PvdE-), 1 lid van de Technisch en Administratieve Staf (TAS) en 6 studenten (3 van de AGE en 3 van de NOBAS). De Faculteitsraad komt gemiddeld 1 keer per maand bijeen om over uiteenlopende dingen als de begroting van de Introductie Commissie en de verdeling van de beschikbare formatie over de vakgroepen. De vergaderingen van de raad zijn openbaar.

Het dagelijks bestuur van de faculteit is in handen van het Faculteitsbestuur (FB). Dit bestaat momenteel uit de dekaan, de plaatsvervangend dekaan en het studentbestuurslid.

De Faculteitsraad wordt geadviseerd door een aantal commissies, zoals de Onderwijscommissie (OC) en de Commissie Wetenschappenbeoefening (CWB).

Al deze organisaties zullen in de komende 'raadselachtig' afleveringen centraal staan.

De Faculteitsraad van 6 april j.l.

In deze faculteitsraad stonden de volgende punten centraal: de conceptbeleidsafspraken 1987-1991, de grondslagen voor het verdelingsmodel, het vakkenaanbod, de onderzoeksprogramma's van de vakgroepen 1987 en de samenwerkingsovereenkomst van het Tinbergen Instituut. Deze onderwerpen zal ik hieronder in het kort behandelen.

Concept beleidsafspraken 1987-1991.

Beleidsafspraken zijn, zoals het woord al aangeeft, afspraken tussen het faculteitsbestuur en het College van Bestuur (CvB), het dagelijks bestuur van de Universiteit) over het beleid m.b.t. de economische faculteit voor de komende 5 jaar. Hierin wordt o.a. bepaald hoeveel formatie de faculteit van de Universiteit krijgt toegewezen. De afgelopen tijd zijn er een aantal problemen rond deze beleidsafspraken ontstaan, die uiteindelijk zelfs zijn uitgemond in een werkonderbreking aan

onze faculteit van één uur op dinsdag 27 januari 1987 (zie Raadsam Rostar 138). In deze Faculteitsraad kwam nu de laatste versie van de beleidsafspraken aan de orde.

Hoewel het CvB in deze versie tegemoet is gekomen aan het bezwaar, dat de faculteit formatie toegewezen kreeg op basis van een studenteninstroom (1e jaars) van 520 i.p.v. de laatste instroom van 560, blijkt dat de formatie die het CvB toelegt lager ligt dan in het minimum voorstel dat de Faculteitsraad van 2 maart geformuleerd heeft.

Op verzoek van het CvB heeft het faculteitsbestuur voorafgaand aan de raadsvergadering nog een gesprek gehad over deze concept beleidsafspraken. Hoewel het CvB weinig nieuwe toezeggingen deed, gaven zij wel toe dat er voor knelpunten binnen het onderwijs extra middelen beschikbaar zouden zijn. Als extraatje boden zij de faculteit aan om nieuwe, kwalitatief hoogstaande initiatieven op onderwijsgebied te ondersteunen, waarvoor zij 100 à 200 duizend gulden beschikbaar wilden stellen. Gelet op het feit dat er nog geen sprake is van een definitieve afwijzing van van het minimum voorstel van de faculteit heeft de raad besloten nog niet tot actie over te gaan, hoewel zij niet erg tevreden was met het behaalde resultaat. Zij wil eerst de herziene versie van het concept beleidsafspraken afwachten voor een definitief standpunt.

Grondslagen formatieverdelingsmodel en vakkenaanbod.

Aan de orde was het voorstel van het faculteitsbestuur m.b.t. een nieuw model voor het toekennen van formatie aan de vakgroepen en een voorstel van de studieadviseur over het handhaven of schrappen van een aantal vakken.

In de Faculteitsraad is een discussie gevoerd over de vraag of er in principe voor ieder vak, dat aangeboden wordt een vaste beloning voor het voorbereiden van deze vakken gegeven moet worden, een zgn vaste voet. De raad kwam uiteindelijk tot de conclusie, dat men in principe het aanbieden van vakken dient te ondersteunen door het geven van een vaste last, maar dat aan de toekenning hiervan wel enkele voorwaarden verbonden moeten zijn. De raad heeft besloten alleen aan die vakken in de propedeuse een vaste last toe te kennen, die over een periode van 4 jaar jaarlijks gemiddeld een minimale studentbelangstelling hebben gehad van 3% (van alle propedeusestudenten). Voor een doctoraal keuzevak heeft men deze voorwaarde gesteld op een jaarlijkse gemiddelde belangstelling van 1/2% (van alle studenten in die fase) gedurende 4 jaar. Hierbij heeft de raad wel de voorkeur uitgesproken voor een aantal additionele criteria om die vakken die eigenlijk buiten de bovengenoemde norm vallen toch nog een kans op een vaste last te geven. Deze criteria zijn het feit dat het vak een kernvak van de economie zou zijn, het in ontwikkeling zijn van een vak, de afwezigheid van een hoogleraar gedurende een bepaalde tijd van die 4 jaar, de belangstelling voor het vak van studenten van buiten onze faculteit en het feit dat het vak door de faculteit als een zwaartepunt, met extra aandacht, bestempeld is. Tevens vraagt de raad de Onderwijscommissie om advies over de vraag in hoeverre de voorbereidingstijd van een vak per studiefase (propedeuse, verplicht doctoraal en vrij doctoraal) verschilt en in hoeverre de vaste last voor deze fasen dan moet verschillen.

De raad heeft de Onderwijscommissie tevens om advies gevraagd over de vraag hoe de vaste last voor een vak dat extensief gegeven wordt moet verschillen van de vaste last voor een vak dat intensief gegeven wordt.

Dit punt zal de extra faculteitsraad van 27 april weer aan de orde komen.

Onderzoeksprogramma's vakgroepen 1987.

Jaarlijks keurt de faculteitsraad, op advies van de Commissie Wetenschapsbeoefening, de onderzoeksprogramma's van de verschillende vakgroepen goed. Als de programma's goedgekeurd worden krijgen de vakgroepen hiervoor formatie in de vorm van onderzoeksofslag (formatie boven onderwijsformatie).

Dit jaar zijn er een aantal hoogleraren geweest die helemaal geen onderzoeksprogramma hebben ingeleverd en deze zullen dus ook geen onderzoeksofslag krijgen. Er zijn echter ook een viertal onderzoeksprogramma's van de vakgroep Bedrijfseconomie op advies van de CWB afgekeurd, omdat er de afgelopen 5 jaar in het geheel geen wetenschappelijke publikaties zijn geleverd en deze ook in de nabije toekomst niet te verwachten zijn. De overige onderzoeksprogramma's, waaronder nog 13 van Bedrijfseconomie, zijn allen goedgekeurd. Hopelijk kunnen volgend jaar alle onderzoeksprogramma's goedgekeurd worden en zal ook iedereen een programma inleveren.

Samenwerkingsovereenkomst Tinbergen Instituut.

Ongeveer een jaar nadat de economische faculteiten van de Erasmus Universiteit, de VU en de UVA de intentie hadden uitgesproken voor samenwerking in één doctoraatsopleiding (2e fase) economie/econometrie binnen één gemeenschappelijk instituut is op 19 maart de oprichtingsovereenkomst van het Tinbergen Instituut getekend.

Aan dit feit is zeker binen onze faculteit een jaar van overleg en van overreding voorafgegaan. Met name de studenten ston-

den in het begin nogal terughoudend tegen het opzetten van een dergelijk 'centre of excellence', omdat naar hun mening de invloed van de faculteit op het onderwijs en onderzoek onvoldoende gewaarborgd zou worden. Zij waren bang dat het Tinbergen Instituut de beste onderzoekers van onze faculteit zou overnemen, zodat er bij ons een vacuüm zou kunnen ontstaan. Onder aanvoering van de NOBAS heeft de raad toen een aantal voorwaarden opgesteld waaronder zij akkoord zou kunnen gaan met deelneming in het Tinbergen Instituut. In de uiteindelijke overeenkomst zijn deze voorwaarden voor het overgrote deel verwerkt, waarop de raad akkoord is gegaan. Het is nu afwachten of het Instituut de naam Tinbergen hoog kan houden, hoewel ik daar alle vertrouwen in heb.

Verkiezingen

Ten overvloede wil ik vanaf deze plaats er nog een keer op wijzen dat er vanaf 27 april tot 12 mei verkiezingen worden gehouden voor de Universiteits- en Faculteitsraad. Het is belangrijk dat je stemt, omdat je op deze manier invloed kan uitoefenen op het beleid van de beide raden. Lees daarom eens de verkiezingsprogramma's van de AGE en NOBAS door en bepaal dan wie je stem krijgt.

1. Formatie wil zeggen het aantal arbeidsplaatsen. Het wordt bepaald in fte-full-time equivalent (38 uren werkweek)

Heeft U nog een zaaltje ?

Per 1 maart is een bekend gezicht verdwenen uit het Maupoleum. Dhr Bekker (assistent beheerder) is toen met de VUT gegaan. Op 1 mei, weliswaar de dag van de arbeid, neemt ook de portier, Dhr Van Herwerden, afscheid van ons. Hij bereikt in mei namelijk de gepensioneerde leeftijd. Hiermee verdwijnen twee bekende, doch 'onopvallende' gezichten. Beide heren hebben jarenlang ter beschikking gestaan van zowel wetenschappelijk, technisch-administratief personeel als studenten. Nooit waren ze te beroerd om wat klusjes voor ons op te knappen. Daarom hieronder een portret van beide heren die m.i. ook eens in de belangstelling mogen staan.

Als Bekker door het gebouw loopt, op zoek naar kapotte lampjes of andere dingen die gerepareerd moeten worden, staat Van Herwerden studenten en ander gespuis te woord. Hoewel er een levensgroot bord hangt bij de liften, dat je eigenlijk niet kunt missen als je door de hoofdingang binnenkomt, weten mensen nog steeds niet dat men voor de studentenadministratie op de eerste etage moet zijn en dat het faculteitsbureau om 13.00 uur dicht gaat.

Vlak voor de lunchpauze komt er iemand die een videorecorder, diaprojector of een microfoon nodig heeft. Bekker gaat dan maar weer mee, soms gepaard met het nodige gemopper, om het zootje aan te sluiten. Intussen sorteert van Herwerden beneden de post. Vroeger bracht hij ook als postbode de post rond bij de diverse vakgroepen/instituten.

Tegen de tijd dat Bekker weer terug is op zijn kamer, wordt die kamer overspoeld met docenten en af en toe ook eens een student ter verandering die komen om een zaaltje omdat er weer eens een lezing en/of vergadering dient plaats te vinden. Meestal last-minute werk en dus iedere keer weer de verontschuldiging dat het eigenlijk te laat is gemeld en iedere keer wordt weer beterschap beloofd. Een enkele keer komt het ook voor dat een gereserveerde zaal dubbelgeboekt is. De gedupeerden komen dan op die bewuste kamer hun beklag doen. Maar dat soort dingen gebeuren nu eenmaal zeker nu het studentenaantal onder de economie ieder jaar weer omhoogschiet.

In de loop van de dag gaat Bekker weer op zoek naar de videorecorder die hij eerder op de dag had aangesloten.

Het is een korte indruk wat betreft de werkzaamheden van de heren. Beiden hebben een heel scala aan werkzaamheden en het is ook niet de bedoeling geweest om een uitputtende lijst van taken op te sommen.

Ik hoop alleen dat de heren geen frustraties hebben overgehouden aan de vervelende vragen/klussen die ze door de jaren heen hebben moeten beantwoorden/uitvoeren zodat ze nog met vreugde aan de tijd in het Maupoleum terugdenken. Verder wens ik ze veel plezier toe in de periode na het Maupoleum. ■

Ying Lan Man

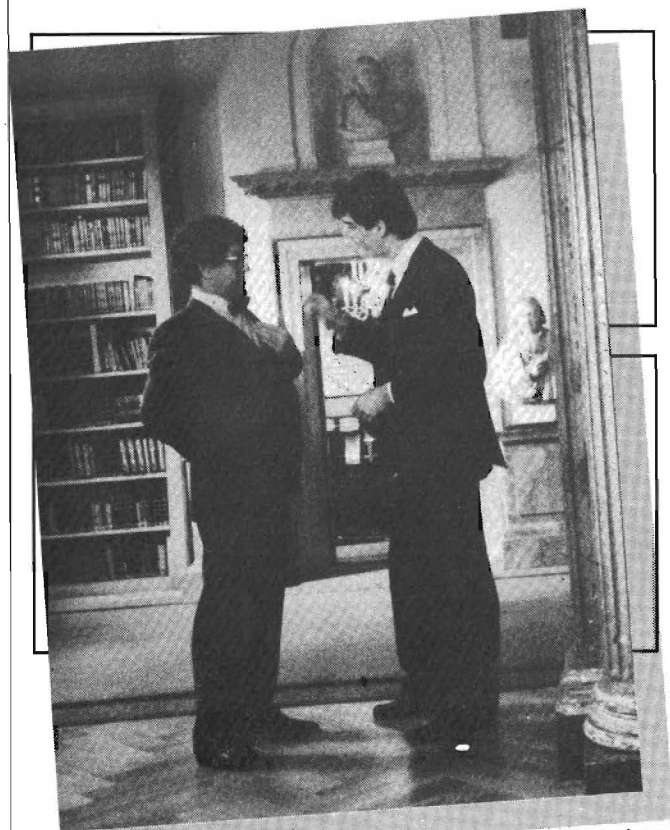
Bekker en van Herwerden hebben natuurlijk ook collegae die hen bij de nodige klussen hielpen maar die mogen tegen de tijd dat zij de gepensioneerde leeftijd bereiken in het daglicht worden gesteld. Onnauwkeurigheden komen uiteraard voor rekening van de auteur.

scheltema holkema vermeulen

M. van Nieuwenbeek, R.P.Sparling - De betalingsbalans van Nederland: Methoden, begrippen en gegevens. Kluwer 1987	f 25,-	Tj. A. Maris - Nieuwe kansen op de arbeidsmarkt. Kluwer 1987	f 39,50
Van Diengroep (ed.) - De praktijk van de buy-out. Samsom 1987	f 39,75	T.Trel - Reclame goed of slecht? Kluwer 1987	f 39,50
S. van Berkel - Opties in gewone jongenstaal S. van Berkel 1987	f 29,-	R. Heller - De naakte manager. De mythe van het management. 1987	f 39,75
E. Wiklund - International Marketing Strategies, How to build an international market share. McGrawHill 1987	f 69,85	P. Marwick - Venture capital Gids 1987 P. Marwick 1987	f 40,50
P. Kotler, G. Armstrong - Marketing. An introduction. Prentice Hall 1987	f 65,65	N. Viney - Bluff your way in consultancy. Ravette 1986	f 5,95
R. Gray - Corporate social reporting. Accounting and accountability. Prentice Hall 1987	f 54,70	G. Schoeck (ed.) - Seneca voor managers. Lannoo 1987	f 18,90
		M.L.Rock - Mergers and acquisitions handbook. McGrawHill 1987	f 109,35

boekverkopers

Koningsplein Amsterdam Tel. 26 72 12



Een illustratie uit de brochure

Voor postdoctorale studenten accountancy hebben wij een zeer informatief boekje geschreven

Openhartig

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

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

Interesse?

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



Dijker en Doornbos
Registeraccountants

Behorende tot de
BIJ/Dijker Groep