

ROSTRA

E C O N O M I C A



*De intuïtie van headhunters
Statenverkiezingen 1987
Een econoom als journalist*

Waar leer je het bedrijfsleven beter kennen dan in de accountancy?



Als pas afgestudeerde **bedrijfseconoom** kun je vele kanten uit. Richting bedrijfsleven, bijvoorbeeld. Een groot concern of een kleiner bedrijf. Waar je je kunt ontwikkelen tot specialist. Of waar je een meer algemene functie kunt uitoefenen.

Er is ook nog een andere mogelijkheid. Een accountantsmaatschap. Kiezen voor een carrière bij Moret & Limperg Registeraccountants betekent: je veelzijdig ontwikkelen en toch specialist worden.

Je krijgt te maken met representanten van multinationals tot het midden- en kleinbedrijf, van overheden tot particulieren. 'n Breed scala van contacten.

Veelzijdigheid is ook het kenmerk van de activiteiten. Centraal staat het analyseren en controleren van financiële gegevens. Maar de accountant van nu en morgen gaat in de taakuitoefening als adviseur vele stappen verder.

Zijn/haar ondernemerszin en inzicht in bedrijfsbeleid geven de accountant een belangrijke rol in het beslissingsproces bij relaties rond investeringen, kredieten, fusies en administratieve ontwikkelingen - inclusief automatisering.

Moret & Limperg behoort tot de grote accountantskantoren van ons land. Zij heeft een hechte relatie met Moret Guddé Brinkman Belastingadviseurs. Het aantal vestigingen bedraagt ruim 35,

het aantal personeelsleden ruim 2.000. En door het lidmaatschap van Arthur Young International reiken de contacten tot ver buiten de grenzen.

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

Als **bedrijfseconoom** vind je bij Moret & Limperg dan ook het ideale klimaat voor de postdoctorale accountantsstudie. 'n Studie die hand in hand gaat met de praktijkgerichte interne opleiding. Geef een eerste signaal dat je ten aanzien van je toekomstmogelijkheden niet "eenkennig" bent.

Schrijf of bel: de heer L.D. van der Klis, Hoofd Personeelvoorziening Moret & Limperg Registeraccountants, Postbus 1407, 3000 BK Rotterdam, telefoon: 010-4072518.



Moret & Limperg

LID VAN ARTHUR YOUNG INTERNATIONAL

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

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

Laat eens wat van je horen....

Op 18 maart aanstaande wordt stemrechtbezittend Nederland weer vriendelijk verzocht zich naar het stemlokaal te begeven. Deze keer zijn de Provinciale Staten aan de beurt. De Provinciale Staten kozen in het verleden op hun beurt de helft van de Eerste Kamer, echter daar is door een grondwetswijziging verandering in gekomen. Vanaf heden geldt dat de statenleden in één keer de nieuwe kamer samenstellen (dit jaar zal dat op 9 juni gebeuren). De Senaat wordt nu dus meer dan ooit een tussentijdse afspiegeling van de waardering van het kabinetsbeleid. Na deze statenverkiezing zou een Senaat met een linkse signatuur kunnen ontstaan, terwijl er een centrumrechtse regering aan de macht is. Een vergelijkbare situatie doet zich momenteel voor in de Verenigde Staten.

De toekomst van de Eerste Kamer

Zoals wellicht bekend komt een wetsvoorstel op de weg van ontwerp tot algemeen bindende rechtsregel ook de Eerste Kamer tegen. In tijden van politieke onrust kan een kabinet bijna bij voorbaat zijn biezen pakken (met name sinds de grondwetswijziging), daar de numeriek sterkere oppositie iedere kans zal grijpen om de co-

alitie het onmogelijk te maken verder te regeren. Toch is er strikt genomen niet zoveel veranderd. De Eerste Kamer blijft haar taak behouden. Namelijk de taak van heroverweging van hoofdpunten en uitvoertechnische kanten van wetsvoorstellen zoals die uit de Tweede Kamer te voorschijn komen. Daarbij behoudt zij zich het

PROGRAMMAPUNTEN NOORD-HOLLAND

Zowel C.D.A. als V.V.D. streven naar een oplossing van het fileprobleem door onder andere aanleg van een tweede Coentunnel en/of Wijkertunnel, waarbij capaciteitsuitbreiding van het bestaande wegennet voorrang verdient boven het aanleggen van nieuwe tracés. De P.v.d.A. legt hier de nadruk op het stimuleren van het openbaar vervoer, gedacht wordt daarbij aan de gevolgen voor veiligheid en milieu.

Wat betreft ruimtelijke ordening bestaat een zekere overeenstemming. Namelijk grote bevolkingsspreidingen moeten zoveel mogelijk vermeden worden met het oog op het reeds ter sprake gekomen verkeersprobleem. Kernenergie wordt door de P.v.d.A. resoluut van de hand gewezen. Het C.D.A. wil voorlopig geen nieuwe centrales omdat de gevolgen van de ramp in Tsjernobyl nog niet geheel te overzien zijn. En de V.V.D. houdt zich hierover in het program op de vlakte, door te vermelden "dat een zo laag mogelijke kostprijs nagestreefd dient te worden", waarbij ze van mening is dat de overwinsten van de P.E.N. en de P.W.N. ten goede dienen te komen aan de gebruikers. Het woord "kernenergie" wordt voorzichtig vermeden.

Over milieubeleid zijn de grote drie het weer globaal eens, zij het dat de V.V.D., waar mogelijk, het particulier initiatief wil laten gelden. Daarbij de afweging tussen milieu- en bedrijfseconomische belangen meeneemend, met het oog op de eventuele concurrentie-nadelen. P.v.d.A.-standpunt in deze is bestrijding van milieuverontreiniging aan de bron, daarbij toch wel ruimte latend voor nuances ten aanzien van zeer zwaarwegend algemeen belang. Het C.D.A. denkt samen met P.v.d.A. ook via de weg van milieu-educatie een lange-termijn-oplossing te vinden. De coördinerende rol van de provincie tussen rijk en gemeente met betrekking tot natuurbehoud (Noordzee, Waddenzee, IJsselmeer) staat buiten kijf. Daarbij wordt er vanuitgegaan dat van particulier initiatief veel verwacht kan worden. De V.V.D. stelt dit voorop, de P.v.d.A. houdt het als alternatief achter de hand, mocht het Rijk hiervoor geen, of althans te weinig, middelen ter beschikking stellen. Over sport is de P.v.d.A. erg kort. Lawaaisporten moeten worden vermeden in relatief stille gebieden en fiets- en wandelpadplannen worden gestimuleerd. De V.V.D. is wederom voorstander van het laten werken van het marktbeginsel, waarbij de provincie ondersteunend participeert. Het C.D.A. pleit voor actieve aanmoediging van sportbeoefening, mits vantevoren duidelijk is vastgesteld hoe de kosten-baten verhoudingen liggen en wie voor eventuele negatieve verschillen gaat opdraaien.

Deze korte globale uiteenzetting kan de lezer eventueel zelf uitbreiden door de verschillende programma's aan te vragen. De partijsecretariaten staan vermeld in de gouden gids en zij zijn graag bereid te helpen.

recht voor deze voorstellen te verwerpen. Sinds 1948 zijn op deze manier 119 ontwerpen naar de prullebak verwezen, en het afgelopen jaar zelfs vijf.

Het is in feite altijd al mogelijk geweest om de regering een vroegtijdig einde te bezorgen. Nieuw is alleen dat de Provinciale Staten-verkiezingen nu een wat directer effect gaan krijgen. De toekomst zal leren wat de uiteindelijke gevolgen daarvan zullen zijn.

Wat dan wel te stemmen in maart?

De uitgangspunten, zoals vastgelegd in de landelijke programma's, vormen in grote lijnen de basis voor de verkiezingsprogramma's voor de Provinciale Staten. Specifieke provincie-aangelegenheden als milieu, verkeer en vervoer, energie, natuur en landschap, sport en recreatie etc. nemen vanzelfsprekend een belangrijke positie in. Om op deze punten extra nadruk te kunnen leggen is men het er op provinciaal niveau over eens dat de bestuurlijke decentralisatie doorgezet moet worden. Immers, een grotere beslissingsvrijheid op lager niveau leidt tot meer overeenkomst tussen plan en daadwerkelijk beleid, en dus tot grotere tevredenheid bij de kiezer.

De toekomst van Lubbers II

Met name de V.V.D. zal het in maart zwaar te verduren krijgen, zo luiden de prognoses, na de verschillende "gevoelige klappen" in het afgelopen jaar. Daar komt nog bij dat een groot deel van het kiezerspubliek in januari opnieuw wordt geconfronteerd met de uitwerkingen van de sociale stelselherziening en de niet meer weg te denken bezuinigingen. Echter ook het C.D.A. voelt dat het tocht op het Binnenhof. Dit moge blijken uit het voorstel van de fractievoorzitter in de Eerste Kamer, dr J. Christiaanse, om de Senaat buiten spel te zetten als daarmee het voortbestaan van het kabinet gewaarborgd zou zijn. De reactie van de oppositiepartijen laat zich raden.

Het blijft een politieke, en misschien ook wel maatschappelijke, vraag of je een regering echt vier jaar de tijd moet geven om haar in de gelegenheid te stellen de uitwerkingen van het beleid te kunnen laten zien. 18 maart kun je het antwoord, althans voor het huidige kabinet, naar voren brengen.

Tot slot

Het is dus wel degelijk zaak te gaan stemmen en vooral niet te denken: wat heb ik nou met die Provinciale Staten te maken? Kiezer, kies coalitie of ga in de oppositie, maar laat in elk geval van je horen. ■

Rob Belle

VISIE

(en dat mag een **econoom** ook van ons verwachten)

Kiezen voor de accountancy doe je niet zomaar. U kent de voorwaarden voor succes. Doorzettingsvermogen en ambitie zijn onontbeerlijk. Inzicht, met oog voor detail, dat is waar het volgens u op aan komt in dit vak. Een eigenschap die niet iedereen gegeven is. Een kwestie van visie, zo weet u.

Diezelfde combinatie van visie en ambitie kenmerkt ook de TRN Groep, een samenwerkingsverband van de Nederlandse Accountants Maatschap (registeraccountants), Begheyn & Snee (belastingadviseurs), Van der Laan & Siebesma (accountantsadministratieconsulenten) en Volder & Co. (organisatie-adviseurs). In breder verband maakt de TRN Groep deel uit van Touche Ross International, zodat het onderhouden van wereldwijde contacten tot de werkzaamheden behoren.

Samen met de collega's uit de andere disciplines bieden de accountants van de Nederlandse Accountants Maatschap maatwerk aan hun cliënten. Maatwerk dat dankzij een flexibel controlesysteem (Unicon) zeer efficiënt tot stand komt. Zodat we meer tijd kunnen besteden aan het persoonlijk contact met onze cliënten.

U herkent zich in die visie. U heeft net als de TRN Groep behoefte om te groeien. Om carrière te maken. Misschien bent u net afgestudeerd, of staat u op het punt uw doctoraal economie te halen. Dat is niet zo belangrijk. Waar het om gaat, is dat u net als wij de uitdaging zoekt die ons vak zo interessant maakt. Misschien wordt het tijd om uw capaciteiten en ambities eens te toetsen aan die van de TRN Groep.

Dat doet u door een brief te schrijven aan: TRN Groep, Hofplein 19, 3032 AC Rotterdam, ter attentie van mr J. E. Dempser. Voor meer informatie kunt u hem ook bellen: 010 - 411 04 55.

TRN GROEP



NEDERLANDSE
ACCOUNTANTS
MAATSCHAP

registeraccountants

GROEI MEE MET DE TRN GROEP

Vestigingen: Alkmaar - Almelo - Amersfoort - Amsterdam - Arnhem - Bergen op Zoom - Beverwijk - Breda - Den Helder - Doetinchem - Eindhoven - Emmen - Enschede - Epe - Gouda - 's-Gravenhage - 's-Gravenzande - Groningen - Haarlem - Heerlen - 's-Hertogenbosch - Hilversum - Hoorn - Leeuwarden - Middelburg - Nieuwegein - Nijmegen - Rotterdam - Schagen - Soest - Terneuzen - Tilburg - Zeist - Zoetermeer - Zwolle.

Bedrijfsorganisatie en arbeidsverhoudingen 2e trimester 1986/'87



In onze reeks collegeverslagen een verslag over het doctoraal keuzevak BOAV, zoals dat in het tweede trimester gegeven wordt. Omdat we doorlopend verslagen willen publiceren, is dit verslag gebaseerd op colleges tot en met de vijfde week.

Het vak BOAV wordt gegeven door twee mensen, Van Hoorn en Koenders, die ongeveer om de beurt college geven. Van Hoorn is de opvolger van prof. Verburg, die onlangs met emeritaat is gegaan. Hij maakt de colleges boeiend, omdat hij niet alles oplepelt wat in de syllabus staat. De syllabus kun je zelf wel doornemen, daar is de stof makkelijk genoeg voor. Juist de verhalen uit de praktijk maken de colleges van Van Hoorn zo boeiend. Daarmee haakt hij in op de stof die voor die week gepland staat. Dat het verhaal de studenten boeit blijkt wel uit het feit dat er vrijwel niemand in de pauze weggaat. Dit kan zo'n beetje als de graadmeter van interesse gezien worden. Vooral in het tweede uur kun je dan merken dat alle honderd mensen er nog zitten: het wordt erg benauwd en warm in zaal 2259. Hoe later het is, hoe versufter iedereen dan ook uit zijn ogen kijkt.

De colleges die Koenders geeft zijn wat

minder boeiend, omdat hij zich vrijwel strikt houdt aan de stof uit de syllabus en er niet zoveel omheen vertelt. De helft van de studenten is na de pauze dan ook verdwenen. Het is jammer, maar wel begrijpelijk, dat de colleges zo letterlijk worden gegeven, want er is geen andere mogelijkheid om de stof in maar twee uur te behandelen, als je dat per se wilt doen. Misschien is het toch beter om de stof de stof te laten en daar wat verhalen bij te vertellen, dat boeit meer en daardoor wordt het beter begrepen en onthouden.

Koenders is beter verstaanbaar dan Van Hoorn, die je met veel moeite op de achterste rij nog net kunt horen en alleen dan als er niemand in de buurt zit te kletsen. Beiden maken slechts een enkele keer gebruik van het bord, maar dat is niet zo verwonderlijk, want de syllabus bestaat vooral uit teksten die je gewoon moet weten.

Op 3 februari was er een gastcollege in plaats van een gewoon college, dat gegeven

werd door de heer Hofstee, hoofd van de afdeling Sociale Zaken van de Amro-bank. Deze man had zich erg goed voorbereid en dat was goed te merken aan zijn verhaal. Dat hing hij grotendeels op aan de syllabus. Hij vertelde er verschillende dingen bij, plaatste kanttekeningen en stipte belangrijke punten aan. Verder ging hij in op kritische vragen uit de studentenhoek. Na afloop vond iedereen dat dit gastcollege zeer geslaagd was.

Het is een goed idee om gastcolleges door mensen uit de praktijk te laten geven. De interesse voor een vak wordt daardoor behoorlijk groter en de colleges een stuk boeiender. Dit voorbeeld verdient dan ook veel meer navolging dan tot nu toe gebeurt. De motivatie en belangstelling voor de verschillende vakken van de studenten zou hierdoor behoorlijk vergroot worden. ■

Pim Joosten

Verplichte literatuur BOAV

Aangezien er bij dit vak geen sprake is van keuzeliteratuur, is de verplichte literatuur de enige te bestuderen stof, met dien verstande dat voor het tentamen klein (o.s.) honderd bladzijden meer moet worden gedaan. Dat wil zeggen dat studenten n.s. honderd bladzijden van de 'door te lezen' stof mogen laten schieten.

De stof beslaat drie boeken en een syllabus. In totaal moeten er ruim 1200 bladzijden grondig worden bestudeerd en ruim 500 bladzijden moeten worden doorgelezen.

1) Katz & Kahn: The Social Psychology of Organizations. Typisch zo'n boek waarvan je in eerste instantie denkt dat het uitsluitend soft geneuzel is, maar bij nader inzien kom je tot de ontdekking dat er zaken in worden behandeld omtrent besluitvorming, macht, autoriteit, leiderschap en conflicten, op een wijze die je veel duidelijk maakt. Hoewel het een eenvoudig boek lijkt, valt dat toch tegen als je het moet produceren. Dat is overigens vaak het ge-

val bij boeken die niet moeilijk te volgen zijn, maar wel veel nieuwe dingen behandelen. Vergt dus meer aandacht dan je denkt. Goed boek. Makkelijk Engels.

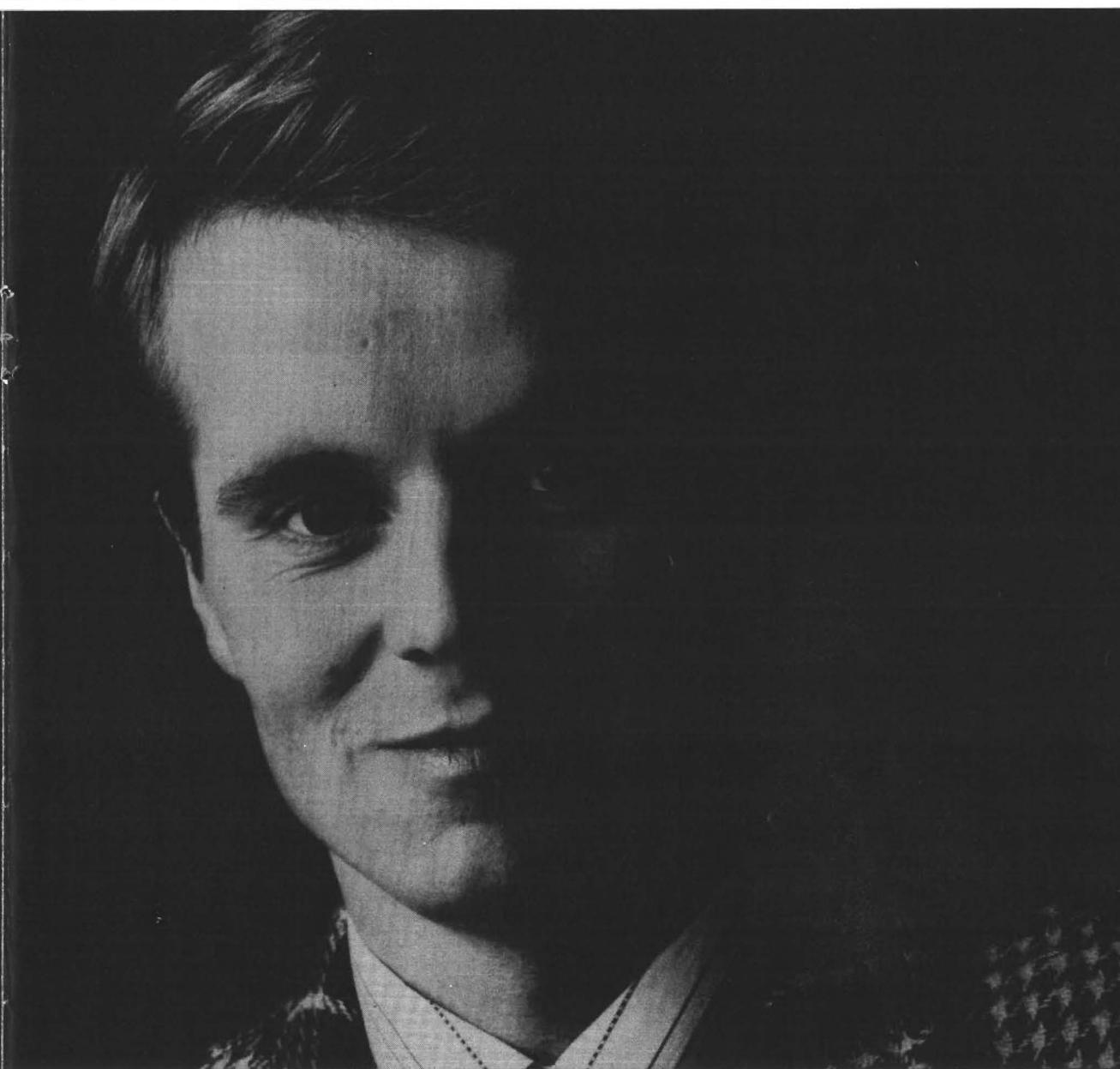
2) Adam & Ebert: Production and Operations Management: concepts, models and behavior. Echt Amerikaans, waarmee ik wil zeggen: voor de student geschreven, vol voorbeelden en met een logische opbouw. Het boek valt in drie delen uiteen, een deel planning, een deel organisatie en

een deel controlling. Het gaat om het plannen, organiseren en controleren van het productieproces. Ieder deel wordt eerst 'technisch' besproken, met aan het eind van ieder hoofdstuk een bespreking van de gedragswetenschappelijke kant. Het is een informatief boek in makkelijk Engels en vormt door de wat meer technische benadering een welkome afwisseling.

3) Windmuller/De Galan/Van Zweeden: Arbeidsverhoudingen in Nederland. Een echt geschiedenisboek met jaartallen, belangrijke gebeurtenissen en grote veranderingen op het gebied van de verhoudingen tussen werknemers, werkgevers en overheid, al of niet vertegenwoordigd door hun

vervolg op pagina 15

Wat mij aansprak was
dat ze behalve
uiterst professional ook
young zijn, en gelukkig
niet zo urban.



Peter Oostenek, bedrijfs econoom, wilde per se de accountancy in. Met het idee behoorlijk snel carrière te maken, dwz. binnen zo'n 3 jaar registeraccountant te worden.

Dus koos hij twee jaar geleden voor een ambitieuze accountantsmaatschap met een multinationale klantenkring en een geavanceerde aanpak. Een organisatie gericht op expansie, hier evenzeer als wereldwijd.

De doorslaggevende factor voor Peter was het professionele werkklimaat: hooggekwalificeerde collega's, unieke geautomatiseerde controletechnieken maar vooral ook de zorgvuldige carrièrebegeleiding inclusief in- en externe opleidingen.

Kortom, de juiste omgeving voor bedrijfs economen en HEAO'ers RA die op zoek zijn naar een informele sfeer met prettige intermenselijke verhoudingen. Waarbij Peat Marwick

ook concreet het nodige heeft te bieden: een riant salaris met bijpassende emolumenten en bovenal een toekomstgerichte carrière-ontwikkeling waarover van meet af aan duidelijkheid bestaat. Dit verhaal vraagt natuurlijk om nadere toelichting.

Wie wil weten waar hij of zij zich in de accountancy het beste kan ontplooiën belt nu mevrouw G. Bots voor een afspraak: 020-5733411.

Carrières nieuwe stijl in accountancy.

 **PEAT MARWICK
NEDERLAND**

Strawinskylaan 1257, 1077 XX Amsterdam; Laan van Nieuw Oost-Indië 127, 2593 BM Den Haag; Reigerstraat 30, 6883 ES Velp.

'Een krant werkt aanmerkelijk chaotischer dan een hoop mensen denken'

Een econoom bij het NRC-Handelsblad

Steven Adolf (27) heeft economie gestudeerd in Rotterdam, maar is na zijn kandidaatsexamen gaan studeren in Amsterdam, daar Rotterdam geen woonplaats voor hem was. Hij heeft het eerste jaar aan de UvA fiscale economie gestudeerd, maar is afgestudeerd in een vrije studierichting met als hoofdvakken externe organisatie en openbare financiën. Steven Adolf is ook kandidaatsassistent geweest bij de leerstoel externe organisatie, dus bij Prof. de Jong. Ook was Steven één van de oprichters van de Amsterdamse belastingwinkel, een soort rechtswinkel voor mensen met belastingproblemen. Een interview met deze journalist, die gewend is aan de andere kant van de tafel te zitten.

Je bent kandidaatsassistent geweest. Wat heb je geleerd tijdens dat assistentschap?

'Ik ben kandidaatsassistent bij Prof. de Jong geweest, gedurende ongeveer driekwart jaar, maar daarna nog een half jaar als medewerker bij de vakgroep externe organisatie. Prof. de Jong heeft een grote stempel gezet op mijn economisch denken. Ik wil niet generaliseren, maar er lopen ontzettend veel mensen, zeker bij de vakgroep bedrijfseconomie, rond die ik buitengewoon weinig vind presteren. In de jaren '70 zijn er ontzettend veel mensen aangenomen, omdat er ruim geld was. Dezen presteren nu niet zoveel meer op wetenschappelijk gebied en op het gebied van onderwijs. Een grote uitzondering daarop is Prof. de Jong. Deze hoogleraar heeft een grote stempel gedrukt op mijn economisch denken; Prof. de Jong houdt er zeer frisse en originele denkbeelden op na.

Naarmate mijn studie vorderde ben ik vraagtekens gaan zetten bij het idee of economie eigenlijk wel een wetenschap is. Tijdens de jaren '70 was er sprake van een zekere voorspelbaarheid, maar nu? In economische voorspellingen geloof ik niet. Economie is hooguit een verklarende wetenschap.'

Hoe ben je bij het NRC-Handelsblad terecht gekomen?

'Ik ben gedurende een half jaar medewerker geweest van de vakgroep. Ik deed een onderzoek dat gedeeltelijk gefinancierd werd door het ministerie van Economische Zaken over innovatieve ondernemingen. Dat onderzoek vond ik wel aardig, maar de manier waarop de zaken werden aangepakt vond ik wat minder, in die zin dat ambtenaren van E.Z. zich naar mijn idee net iets teveel met het onderzoek bemoeiden. Er werd teveel vergaderd en gestuurd door al-

lerlei ambtelijke praatgroepen. We moesten teveel concessies doen, alleen omdat het gefinancierd werd door het ministerie. Ik kreeg er op een gegeven moment de pest in. Toen kon ik een baan krijgen bij het NRC, een soort freelance baan bij de fiscale afdeling. Toen kwam het NRC met het voorstel of ik er niets voor voelde om een soort stageperiode bij hen te lopen, dat heb ik gedaan en uiteindelijk ben ik vast aangenomen bij de krant. De journalistiek heeft me altijd getrokken, ik dacht eerst dat het een nogal ondoordringbaar wereldje was waar je niet makkelijk inkomt. Er hangt ook een zekere romantiek rond het vak. Uiteindelijk is het meegevallen in die zin dat ik een kans kreeg en die met beide handen heb aangegrepen, en ik moet zeggen dat ik er nog geen moment spijt van heb gehad.'

Heb je de economische kennis, die je tijdens je studie vergaard hebt, nu nodig?

'Bij mij speelt economische kennis natuurlijk een grote rol. Ik zit op de financiële afdeling van de redactie Mens en Bedrijf, dat betekent dat ik vrij veel schrijf over belastingen, de beurs, termijnmarkten, de optiebeurs en de valutaontwikkelingen, daar komt mijn economische kennis heel goed van pas. Op dit moment ben ik erg bezig met het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds(ABP)-proces en op zich heb je daar geen economische kennis voor nodig, maar je hebt dankzij je economische kennis bepaalde constructies sneller door en je kan er wat dieper op in gaan. Ik denk dat mensen die gestudeerd hebben en daarna de journalistiek in gaan in die zin een voordeel hebben dat ze misschien meer in staat zijn de grote lijnen te zien, wat analytischer te werk kunnen gaan en niet blijven steken in een oppervlakkiger aanpak. Ik

sprek hier geen oordeel uit over de school van journalistiek. Als journalist dien je in staat te zijn je in korte tijd in te lezen in een bepaald onderwerp. Een groot misverstand in Nederland is dat een journalist direct van alles en nog wat weet, dat is niet zo. Een journalist heeft de beschikking over een basis, namelijk datgene wat er tot dan toe is verschenen en wat in de archieven zit. Vervolgens ga je zelf verder en houdt interviews en schrijft artikelen over dat onderwerp. Daar komt uiteraard meer bij kijken dan alleen puur kennis. Je moet ook in staat zijn om te kunnen formuleren, in staat zijn in korte tijd te ontdekken wat de essentie van de zaak is, waarover je schrijft.'

Is er op het moment dat je als journalist begint sprake van een goede begeleiding?

'De begeleiding bij de meeste kranten stelt niet zo bijster veel voor, je bent tot op zekere hoogte aangewezen op je eigen kunnen. De sfeer op de redactie is heel goed en er zijn een aantal mensen die zich goed met je bezig houden, kijken naar wat je schrijft en suggesties geven.'

Ben je vrij in het kiezen van onderwerpen waarover je schrijft of ligt dit vast?

'Ik ben in principe bureauredacteur, dat betekent dat je een bepaald pakket van onderwerpen hebt die je in de gaten moet houden, zodra zich ontwikkelingen voordoen die interessant zijn, speel je daar op in of ga je er op af. Daarnaast heb je grote vrijheid om zelf met een idee te komen. Ik heb over de meest uiteenlopende onderwerpen geschreven.'

Worden de artikelen voor publicatie nog beoordeeld? Worden er wel eens stukken geweigerd?

'Van mij is er nog nooit een stuk geweigerd en het komt in het algemeen niet veel voor. Wel wordt een stuk aangepast als dat nodig is, dat is natuurlijk wel gebeurd.'

Hoe ging de sollicitatieprocedure in zijn werk? Hoe testen ze je schrijfvaardigheid?

'Een sollicitatiegesprek hangt ontzettend af van de eerste indruk die je maakt. Is iemand in staat analytisch te denken, kort en bondig iets samen te vatten, direct de kernpunten uit een stuk te halen? Hoe is je algemene ontwikkeling en wat is je achtergrond? Daarna word je voor een bepaalde periode aangenomen, in die periode moet je je ontzettend waarmaken, dat betekent heel hard werken, zeker in de journalistiek!

Ik heb het schrijven erg onderschat, ik heb altijd geschreven (Rostra, voor mezelf, werkstukken) dus ik dacht dat ik wel kon schrijven, maar dat viel tegen. Ik heb mijn 'geschriften' wel meegestuurd met de sollicitatiebrief, maar of daar serieus naar gekeken is dat betwifel ik, het is meer wat je presteert in de periode dat je daar werkzaam bent.'

Hoe ziet het leven eruit bij een krant? Wat doe je nou zo'n hele dag?

'Allereerst heb je het wekelijkse supplement Mens en Bedrijf en daarnaast een vast katern van drie pagina's bij de dagkrant. Voor de dagkrant wordt zeer intensief gewerkt: tussen acht en één uur worden de meeste stukken geschreven. Als ik aan mijn bureau zit ben ik meestal bezig met het schrijven van stukken die bestaan uit een compilatie van diverse persberichten. Je hebt drie verschillende soorten stukjes. Berichten van één of meer persbureaus waar geen naam bij staat. De stukjes met als bovenschrijf 'door één onzer redacteurs' zijn wel van jezelf, maar het onderwerp is niet van jou, bijvoorbeeld de presentatie van een jaarverslag. Een stuk geschreven door jezelf over een onderwerp van jezelf, daar komt je eigen naam boven. De laatste stukken schrijf je vaak 's middags. Het is vaak zo dat ik overdag naar iemand toe ga, daar een interview mee heb, 's avonds dat stuk uitwerk en het de volgende dag in de krant staat. Het is vrij zwaar werk, je maakt zeker meer dan veertig uur per week. Doordeweeks ben ik vrijwel uitsluitend met mijn werk bezig van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat.

Op dinsdagmiddag houden we vergadering, met de redactie wordt dan bekeken wat de inhoud wordt van het supplement Mens en Bedrijf, niet voor de volgende dag, want dat ligt al vast, maar voor de volgende week en de week daarop. Ook komt de dagkrant ter sprake en de afweging: wat komt in de dagkrant, wat in het supplement. Tijdens de vergadering kun je zelf met ideeën aankomen, maar het gebeurt ook wel eens dat suggesties komen van anderen en bekeken wordt wie dat gaat doen. Het is een zeer democratisch gebeuren, je hebt er een grote invloed op en je mag zelf met onderwerpen komen. De hoofdredactie heeft bij onze krant niet zoveel te zeggen over de directe inhoud van de krant. Het is uitzonderlijk dat de hoofdredactie zegt dat en dat moet gebeuren. Er zijn twee mensen die zich vast met het supplement bezighouden. De ideeën die om verdere uitwerking vragen gaan naar de betreffende deelredacties: industrie-, internationale economische -! financiële - of technologische redactie.'

Wat raad je studenten aan die ook journalist willen worden?



'Op dit moment is er een ontzettend overschot aan journalisten, maar een tekort aan goede financiële en bedrijfseconomische journalisten. Het is ook een groeiende markt, want de belangstelling voor financiering en andere bedrijfseconomische zaken is sterk toegenomen. Ook is er behoefte aan beginnende financiële journalisten, die mensen maken een behoorlijke goede kans als ze bijvoorbeeld na hun studie of in de eindfase van de studie diverse kranten aanschrijven of een sollicitatiebrief schrijven met daarin ik heb dit en dit gedaan en ik zou het wel interessant vinden om stage te lopen. Ik kan het iedereen aanraden, want ik vind de journalistiek wel uitzonderlijk leuk! Het is belangrijk voor een journalist om in staat te zijn je snel in te werken in een probleem en daar snel de kern van naar boven te halen.'

Heb je veel contact met journalisten van andere kranten?

'Het is een wereldje waar erg wordt gekeken naar de eigen prestaties, naar wat je zelf scoort. Het is niet zo'n collegiaal wereldje als anderen wel eens denken. Ga maar na, je bent in wezen ieders concurrent. Op de krant is er wel collegialiteit en een goede sfeer. Ook de samenwerking met de eigen redactie is heel erg plezierig. Je ziet de andere journalisten natuurlijk wel veel, omdat je vaak op dezelfde onderwerpen zit. Bijvoorbeeld het ABP-proces dan zit je maandenlang met dezelfde groep journalisten die processen te volgen in Maastricht. Hier is de collegialiteit dan ook veel groter, wat wel prettig is. Ik zelf heb niet zoveel contact met het journalistenwereldje zoals dat in Amsterdam bestaat. Mijn redactie zit in Rotterdam en ik woon in Amsterdam.

Werk je alleen voor het NRC?

'Af en toe werk ik ook wat voor de VPRO en wat andere blaadjes. In het contract staat dat ik niet voor concurrerende media

mag werken, maar je hebt zeer grote vrijheid. Je moet wel overleg voeren met de hoofdredactie. Een journalist moet objectief zijn, dus is deze clausule wel logisch. Maar bij de Telegraaf heb je wel regelmatig belangenvermenging. Ik denk dat je heel snel in de peiling loopt bij je collega's, als je niet meer onafhankelijk bent.'

Heb je bepaalde verwachtingen omtrent de toekomst? Is er sprake van een carrièreplanning?

'Nee, ik heb geen duidelijke plannen voor de toekomst, er is geen vastomschreven carrièreplanning. Binnen de krant heb je wel een aantal mogelijkheden. Ten eerste kun je verslaggever worden, dat betekent dat je bijna niet meer op de redactie bent. Ten tweede kun je correspondent in het buitenland worden. En de derde mogelijkheid is dat je bij het supplement kan gaan werken. Ik weet niet of ik eeuwig in de journalistiek blijf, ik heb een buitenkans gehad om bij het NRC te komen werken en dan wordt je in een klap geacht volwaardig werk af te leveren. Dat is een grote verantwoordelijkheid, maar het is een enorme goede leerschool ook omdat ik bij een grote krant werk en dan heb je gemakkelijk toegang tot topmensen.

Het leuke van journalistiek is dat je ook de vrijheid hebt mensen te bekritisieren en dat is iets anders dan bij het bedrijfsleven of de overheid als je daar carrière wilt maken. Ik denk dat je daar, zeker in het begin, een hoop over je heen moet laten lopen om hogerop te kunnen, dat hoeft ik niet. In de journalistiek staan je resultaten direct op papier dus je kan niets verbergen achter iemand anders, je wordt direct geconfronteerd met je eigen doen en laten. Dit schept de verantwoordelijkheid ook. Een krant werkt aanmerkelijker chaotischer dan een hoop mensen denken.'

Esther Bijlo en Koos Boering

VAN DIEN ∴ CO*
TREEDT GRAAG
IN CONTACT MET
AMBITIEUZE
BIJNA
AFGESTUDEERDE
BEDRIJFSECONOMEN 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. 020-5610111.

*Van Dien + Co is lid van Deloitte Haskins & Sells International. Een organisatie met 26.000 medewerkers in 71 landen.

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

De verantwoordelijkheid van universitaire hoofddocenten

Wie het weet mag het zeggen

De universiteit is al jaren bezig met de invoering van de zogenaamde Kernnota BUWP (Beleidsvoornemens Universitair Wetenschappelijk Personeel). Op grond van ministeriële besluiten die luisteren naar mysterieuze namen als BBWO en OUWP zijn nota's en brieven over ons uitgestort, die uiteindelijk tot gevolg moeten hebben dat het hele wetenschappelijk personeel in andere betrekkingen wordt geplaatst. Of andere betrekkingen, in elk geval betrekkingen met een andere naam.

Over de BUWP is het laatste woord nog niet gezegd. Ik zal dat ook niet proberen te doen. Als ik dat al zou kunnen. Voor de invoering was een reorganisatie-procedure nodig geweest, maar de president van de rechtbank heeft dat deze faculteit geschonken. Toch lijkt de conclusie getrokken kunnen worden dat de economische faculteit aan een stille reorganisatie onderworpen is geweest.

Met de BUWP is een piramidale opbouw van het wetenschappelijk personeel geïntroduceerd. Hoe ik ook mijn best doe, ik kan de hiërarchie van de BUWP niet in overeenstemming brengen met het democratische principe dat ten grondslag ligt aan de WWO (Wet op het Wetenschappelijk Onderwijs). Misschien heeft Prof. Boukema gelijk, die zegt dat er niets verandert.

Positieve effecten

Nu heb ik mij laten verleiden tot een mordend betoeg over de BUWP, waarvan misschien het ergste is dat ik het niet snap, terwijl ik toch van plan was in te gaan op de positieve gevolgen ervan, omdat die tot nu toe even stil zijn gebleven als de reorganisatie.

Nieuwe taken, nieuwe verantwoordelijkheden

De economische faculteit behoort tot de eerste faculteiten van de Universiteit van Amsterdam, waar UHD's benoemd zijn. De functie van UHD behoort tot de hogere functies die de kernnota BUWP onderscheidt. Aan die hogere functies zijn meer verantwoordelijkheden en bevoegdheden toegekend, stelt de kernnota al op bladzijde 1.

De richtlijn bij het BBWO schept enige duidelijkheid over de specifieke taken van de UHD. Ik licht een paar van zijn taken eruit: hij heeft tot taak onderwijs en onderzoek te coördineren; hij is belast met management van onderzoek; hij heeft tot taak het opstellen van onderwijs- en/of onderzoekprogramma's.

De UHD heeft ook normale wp-taken als "voortdurende actieve exploratie van het vakgebied" en het toetsen van de studievoortgang, maar zelfs in de nota zelf kan twijfel gelezen worden of de UHD voor zulke taken nog veel tijd heeft naast zijn management-taken.

Verantwoordelijkheden en verantwoording

Van een UHD mogen plannen worden verwacht, visie op de toekomst van zijn vak en ideeën over de realisering daarvan. Een UHD is een manager van onderwijs en onderzoek.

Wie als bestuurder verantwoordelijkheden draagt, moet verantwoording kunnen afleggen. Het theorema van checks and balances dat in de zestiger jaren door Prof. Mr A.D. Belinfante voor het overheidsbestuur in het algemeen is ontwikkeld, en dat door Prof. Mr A.G. Lubbers in zijn afscheidscollage op non-profit instellingen is toegepast, gaat ook voor de universiteit op. Kort gezegd behoort er een evenwicht te zijn tussen taken, bevoegdheden en rekenschap.

Niet alleen moet iemand met verantwoordelijkheden er verantwoording van afleggen hoe hij zijn bevoegdheden heeft gebruikt, hij heeft er ook recht op in de gelegenheid te worden gesteld verantwoording af te leggen.

Een openbare presentatie van de plannen van een UHD

Hoogleraren, die hun verantwoordelijkheden kennen, houden enige tijd na hun aanstelling een oratie. Vroeger hielden lectoren een openbare les. Ik stel voor dat elke UHD publiekelijk verantwoording aflegt van zijn plannen. Hij is belast met het management van een zelfstandig deel van het onderwijs en het onderzoek. Hij heeft de plicht te laten weten wat hij wil ondernemen.

Inspirerend docent

Bij de benoemingseisen van de UHD staat dat hij een inspirerend docent moet zijn. Ik stel mij dus heel wat genoeglijke uurtjes voor, met wijdsse vergezichten van de toekomst van de economische wetenschap. Dan kan ik mij er bovendien in verknouwen dat het promoties zal regenen over een paar jaar.

Wie organiseert zo iets? De managers van de faculteit, wie anders. Wie dat zijn? Van kroondocenten bestaan geen functieomschrijvingen. Van de UHD's wel: zij zijn in de eerste plaats managers. Wie zou niet van hen verwachten dat zij de eerste plaats innemen als managers en in de eerste plaats zich zelf managen?

En Rostra zou zijn kolommen ervoor open kunnen stellen. ■

Dr Guda G. Oly

Vervolg literatuur BOAV

eigen organisaties. In het boek worden de ontwikkelingen steeds vanuit een andere hoek belicht, met als gevolg dat je regelmatig moet terugbladeren omdat je niet meer weet of je iets nu al had moeten weten of nu te weten gaat komen. De opbouw lijkt heel logisch, maar is het mijns inziens niet. Door het apart behandelen van bepaalde facetten van de arbeidsverhoudingen in aparte hoofdstukken, ontgaat je namelijk het totaalbeeld. Eigenlijk zou het eerste hoofdstuk een samenvatting van het boek moeten zijn, zodat je een kader hebt dat je dan langzaam bij het bestuderen kan gaan opvullen.

4) Syllabus: Sociaal Beleid en Personeelbeheer. Er bestaat nogal wat overlapping met de drie boeken, maar dat is op zich niet zo'n bezwaar. Lastiger is de definiëring van bepaalde begrippen door verschillende personen met verschillende inzichten. Het zou het inzicht in de materie ten goede komen, indien de syllabus zou worden verdeeld in twee delen: 1. Wat stelt Sociaal Beleid en Personeelbeheer heden ten dage voor en 2. Hoe ziet Sociaal Beleid en Personeelbeheer er idealiter uit (volgens de schrijvers en hun bronnen). De syllabus zou dan kunnen besluiten met een overzicht: 'Wat hebben wij gedaan' en 'Wat moeten wij nog doen' (voor insiders). ■

Nicolaas Heij

"VOOR MIJ STOND VAST DAT IK PARTNER MOEST KUNNEN WORDEN."



"Tijdens m'n studie economie heb ik m'n keuzepakket al helemaal op de accountancy ingesteld. Toen, kort voor m'n doctoraal, ging het er dus om bij wie ik verder zou gaan. Nu lijd ik, onder ons gezegd en gezwezen, niet aan gebrek aan zelfvertrouwen, dus voor mij stond vast dat ik in ieder geval de mogelijkheid moest hebben om uiteindelijk partner te worden. Dat was niet de beslissende, maar wel een belangrijke overweging om bij KMG Klynveld Kraayenhof & Co. door te gaan. Een andere overweging was, dat zij gebruik maken van de modernste controletechnieken.

Training on the job, ondersteund door een groot pakket interne opleidingen dat na het afstuderen wordt voortgezet in een permanent-educatieprogramma.

Op vaktechnisch gebied merk ik nu dat het gewoon goed is geregeld bij KKC... Met allerlei specialisaties, zoals EDP-auditing, waar enorm veel beweging in zit.

Bij zo'n groot, internationaal opererend kantoor als KKC zit je op de beste plaats om die ontwikkelingen bij te houden. Studie en praktijk gaan daarbij steeds hand in hand - elke dag opnieuw. Zo geef je je carrière in snel tempo een zeer brede basis."

Snelle carrière-ontwikkeling door integratie van theorie en praktijk

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

Zowel de omvang van de organisatie als het werkterrein maken KKC uitzonderlijk aantrekkelijk voor afgestudeerde bedrijfs-economen die door willen in de accountancy. In Nederland werken aan gevarieerde opdrachten bij grote, middelgrote en kleine bedrijven, stichtingen en overheidsinstellingen zo'n 2000 personeelsleden bij 25 kantoren.

Binnen KMG Klynveld Main Goerdeler wordt internationaal samengewerkt in 70 landen.

Economen die bij KKC hun loopbaan starten, werken op hoog professioneel niveau met afwisseling in het werk. Dit draagt er toe bij dat men bij KKC zeer snel carrière kan maken.

Overigens zijn er voor belangstellenden ook mogelijkheden buiten de accountancy pur sang.

KKC werkt nauw samen met KMG Klynveld Bosboom Hegener Organisatie-adviseurs en met Meijburg & Co. belasting-adviseurs

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

Toekomst en succes

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

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

Bel voor een afspraak: Louis Chr. Dell, telefoon 020-5461238 of schrijf naar KMG Klynveld Kraayenhof & Co.,

Afdeling Personeelszaken, Prinses Irenestraat 59, 1077 WV Amsterdam

KMG Klynveld Kraayenhof & Co.

Accountants

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

De concurrentie roert zich

Economen en juristen hebben zich traditioneel altijd in dezelfde geledingen van het bedrijfsleven bewogen. In menige directie ziet men hen zij aan zij besluiten nemen. Nu de arbeidsmarkt overspoeld wordt met juristen en de traditionele juridische beroepen steeds minder toegankelijk worden lijkt een carrière in het bedrijfsleven een aantrekkelijk alternatief. De Stichting Status Quo wijdde er een symposium aan.

Jaarlijks studeren er ongeveer 2500 juristen af aan de Nederlandse universiteiten. De komende jaren zullen dat er vanwege de te verwachten stroom sneller studerende twee-fasen-studenten nog wel wat meer zijn. Op dit moment oefent zo'n 30% van de juristen een zogenaamd traditioneel juridisch beroep uit: zij zijn advocaat, rechter of notaris. Of deze sector bij het groeiend aantal afstuderenden eenzelfde percentage kan blijven opnemen is echter de vraag. De proces-bereidheid van de Nederlander is weliswaar nog drie keer zo klein als die van de Amerikaan en juristen staan er om bekend zichzelf altijd wel aan het werk te kunnen houden, maar het is toch twijfelachtig of zij het in zich hebben op korte termijn een mentaliteitsverandering in Amerikaanse richting te bewerkstelligen.

In de tweede belangrijke sector voor juristen, die van de overheid zien we in toenemende mate vacaturestops afgekondigd worden. Met deze achtergrond is het niet verwonderlijk dat aankomende en recent afgestudeerde juristen zich in toenemende mate oriënteren op de mogelijkheden die het bedrijfsleven hen biedt. Men kan daar terecht binnen eigen vakgebied, maar ook als "algemeen academicus", op gelijke voet met de socioloog, de linguïst, de econoom. Het bedrijfsleven stelt echter hoge eisen. Welke zijn dat? En hoe maak je duidelijk dat je eraan voldoet? Ziedaar enkele vragen die op het symposium aan de orde kwamen.

De toenemende belangstelling voor het bedrijfsleven bleek wel uit het aantal deelnemers. De organisatie had er vijfhonderd verwacht; het werden er meer dan duizend. Voor het grootste deel juristen, maar ook economen en bedrijfskundigen. In feite kon iedereen met ambities richting bedrijfsleven met het gebodene zijn voordeel doen; de meeste sprekers richtten zich op de academicus in het algemeen en niet specifiek op de jurist.

Prof. van der Grinten, de eerste spreker, vormde wat dat betreft een uitzondering. Niet verwonderlijk, want deze Nijmeegse emeritus hoogleraar is de voorzitter van de

zojuist gestarte Grotius academie, een particuliere stichting die beoogt juristen een beroepsopleiding te geven die hen geschikt maakt voor (vooral) het bedrijfsleven. Prof. van der Grinten constateerde in de maatschappij een duidelijke behoefte aan juridisch denkende mensen. Juristen hebben op de universiteit geleerd helder te formuleren, de juridische elementen in de maatschappelijke verhoudingen te onderkennen, en - in tegenstelling tot bijvoorbeeld de sociologen, die "altijd kunnen blijven praten"- beslissingen te nemen. Praktijkgericht is hun opleiding echter niet geweest. Vandaar dat een jurist die advocaat wil worden de eerste drie jaar onder toezicht van een "patroon" moet werken (De Nederlandse Orde van Advocaten werkt nu ook aan een korte beroepsopleiding), terwijl de aspirant-rechters na hun opleiding nog de zesjarige RAIO-opleiding volgen. Ter voorbereiding op een carrière in het bedrijfsleven was er echter nog niets, tot de Grotius opleiding werd opgericht. Deze is echter erg duur, zodat sponsoring door een toekomstige werkgever bijna noodzakelijk is. Onder de huidige cursisten bevinden zich dan ook vrijwel geen recent afgestudeerden.

De rest van de sprekers op het symposium was afkomstig uit het bedrijfsleven zelf. Onder hen prof. Dreesmann, president directeur van Vendex International. Hij hield zijn jeugdige publiek voor toch vooral geestelijk jong te blijven: voortdurend kennis te blijven vergaren en vooroordelen te slechten. De kennis op een wat breder gebied is bij de jonge academicus rampzalig vergeleken met twintig jaar geleden. Daar zal men zelf aan moeten werken, want de universiteit slaagt daar blijkbaar niet meer in. Prof. Dreesmann ontvangt zelf 95 dag-, week- en maandbladen en leest ze allemaal. Wie zijn voorbeeld wil volgen doet er goed aan een snelle cursus te volgen. Het leren lezen stopt namelijk in de tweede klas van de lagere school. Ten onrechte, volgens Dreesmann; het is noodzakelijk te leren de essentie van een tekst te grijpen; "de hele Telegraaf is te drukken op 1/4 bladzijde". Prof. Dreesmann gaf de verzamelde juristen tot slot de raad zich tijdig bij te scholen in de bedrijfseconomie.

Zij kunnen namelijk niet rekenen.

Ook uit de voordrachten van de overige vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, mr. Verloop van Unilever, mr. Foppe van Amro en mr. Oosterhoff van Aegon bleek dat men graag breed gevormde academici ziet komen.

Veelal geeft men ze een startfunctie in de eigen discipline om vervolgens via "training on the job" tot verbreding te komen. Men ziet de genoten opleiding als een leuke basis, maar persoonlijke kwaliteiten worden hoger ingeschaald. Flexibiliteit, verantwoordelijkheid, dynamiek; het zijn alle eigenschappen die men graag ziet. Het streven is er bij de onderneming op gericht om via promoties uit het eigen personeelsbestand het topkader of, zoals men het bij Aegon noemt, "de top 100" samen te stellen. Voordat die trede van de ladder is bereikt heeft men daar overigens al weer de helft van de trainees zien vertrekken.

Logisch gevolg van dit personeelsbeleid is dat men de academici liefst zo jong mogelijk in het bedrijf opneemt. Op de aan het solliciteren gewijde avond, waarmee het symposium onofficieel begon, had de heer de Roos, commercial recruiter bij Shell, in dit verband al opgemerkt dat iemand van 28 bij Shell al als erg oud wordt beschouwd en dat dit ook bij Unilever zou gelden. Als verklaring voerde hij aan dat bij deze ondernemingen de concurrentie van de Britten groot is en deze studeren over het algemeen korter.

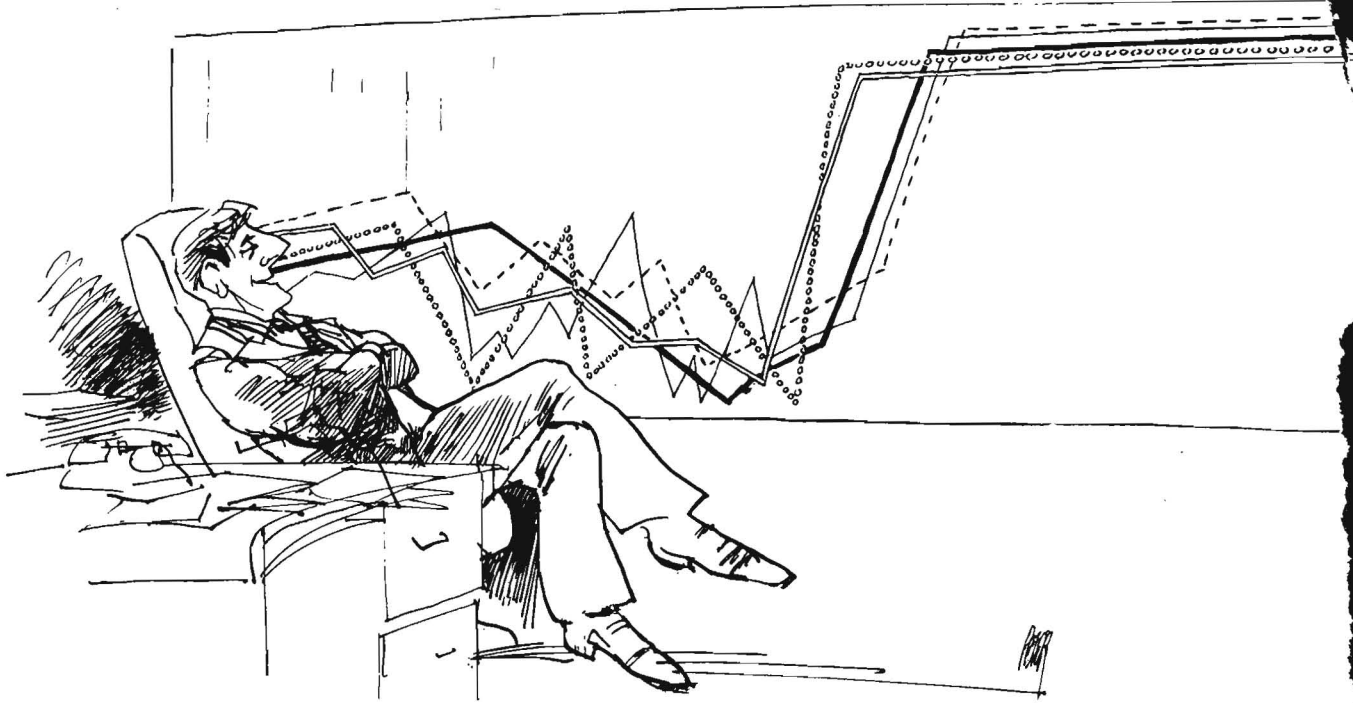
Het bedrijfsleven biedt dus mogelijkheden, maar men is erg kieskeurig, dat mag de conclusie van het symposium zijn. De beste kans maken jonge, flexibele academici die in hun studententijd al op een breed terrein actief zijn geweest. Dit mag echter niemand afschrikken eens een kansje te wagen: bij Aegon melden zich bijvoorbeeld jaarlijks duizenden academici maar het bedrijf zag er het liefst nog veel meer. De heer Zwarts van de NMB gaf op de sollicitatieavond het advies goed te letten op wat hij noemde de "bedrijfscultuur": hoe gaat men in de onderneming met elkaar om? Het is ook verstandig reeds in een vroeg stadium de eigen wensen kenbaar te maken aan het bedrijf.

Mocht men niet uit het juiste managershout gesneden zijn dan zijn er in een bedrijf natuurlijk altijd mogelijkheden binnen het eigen vakgebied te blijven, waarin men ook "best een leuke carrière kan maken". Hoe waar dit laatste ook moge zijn: uit de monden van deze uiterst ondernemende "manager-juristen" klonk het nooit echt overtuigend.

Lex bruinhof

De auteur is medewerker van de vakgroep Recht

MILJOENENZAKEN AL EENS DOOR 'T MANAGERSOOG BEKEKEN?



... EN DAN NOG TE ZWIJGEN OVER DE STIJGENDE LIJN VAN MIJN HUMEUR!

UNILEVER FINANCIAL WORKSHOP

U volgt het financiële nieuws, dus u kent de dynamiek van Unilever. U verdiept zich in deze wereld, want de financiële wereld is uw toekomst. De kranten bieden de verhalen, maar u bent geïnteresseerd in de achtergronden.

Unilever managers tonen u die achtergronden tijdens een 2-daagse workshop op 23 en 24 april 1987. U kunt hieraan voor rekening van Unilever deelnemen. Onder meer worden onderwerpen als Acquisitions, Treasury, Big scale value analysis, Unilever Planning and Control system, Investment Selection en Logistics behandeld.

Wij gaan diep op de stof in, en verwachten van u dan ook een grote inzet. Natuurlijk beheerst u de theorie: uw studie is bedrijfseconomie. Uiterlijk juni 1988 studeert u af.

Inlichtingen/inschrijfformulieren: universiteit of telefonisch bij drs. A.C. Pauw, Sectie Management Development APN, Nederlandse Unilever Bedrijven B.V., 010-464 42 32. De inschrijfftermijn sluit 13 maart 1987. Max. 32 deelnemers.

 **UNILEVER**
'N WERELD VAN MOGELIJKHEDEN

Hier volgt een verslag van de Faculteitsraad van 26 januari jl. In deze vergadering werd een uniek besluit genomen. Er werd unaniem besloten om de facultaire gemeenschap op te roepen over te gaan tot een één-uurs staking.

De Faculteitsraad besprak ook nog enige andere onderwerpen, die ik hier zal behandelen.

Staking

De oproep van de raad tot een staking heeft een lange voorgeschiedenis. Hier volgt een poging enig inzicht te verschaffen. Aan het eind van de jaren zeventig kampten de bèta-faculteiten (wiskunde, natuurkunde e.d.) met een teruggang in belangstelling van de studenten, terwijl andere faculteiten, zoals economie, een stijging van de belangstelling van studenten hadden. Dit had tot gevolg dat er personeelsoverschotten en -tekorten ontstonden. Het College van Bestuur, en met haar de Universiteitsraad, wil gedwongen ontslagen vermijden. Het gevolg hiervan was dat de formatie- (= personeels-)groei bij de populaire studierichtingen afgeremd werd. In het begin van de jaren tachtig kwam de Minister met het systeem van het Voorwaardelijke Financierings (V.F.)-onderzoek. Dit houdt in dat de omvang van de onderzoekstijd niet langer afhankelijk is van het aantal studenten. De universiteit werd gedwongen om op korte termijn kwalitatief hoog onderzoek aan te wijzen dat dan zogenaamd beschermd werd. Achteraf zou de kwaliteit beoordeeld worden. De universiteit besloot toen veel V.F.-onderzoek te geven aan faculteiten met een overbezetting (voornamelijk de bèta-faculteiten). De bestaande onder- en overbezetting werd hiermee geformaliseerd.

RLES

In 1985 kwamen de benadeelde faculteiten, Rechten, Letteren, Economie en Sociale Wetenschappen (RLES) in opstand. Hun motivatie hiervoor was niet alleen de ongelijke verdeling van de V.F.-onderzoekruimte, maar ook de ongelijke staf/student ratio per studierichting. De staf/student ratio is een term voor de verhouding docent-student. De universiteit kent drie ratio's: de bèta's (1:18), de gamma's (1:27) en de alfa's (1:36). Naar aanleiding van het RLES-protest stelde het College van Bestuur een Werkgroep Onderwijs Normen (WON) in die moest onderzoeken of deze staf/student ratio-verschillen terecht waren.

De WON pakte het probleem anders aan en ging kijken of de bestaande onderwijssituatie met verschillen in intensieve en extensieve onderwijsnormen, de ratio-verschillen rechtvaardigde. Hieruit bleek dat de economische faculteit (een gamma-richting) veel extensief onderwijs geeft.

Op basis van deze inventarisatie werd aanbevolen de verschillen tussen de alfa- en gamma-ratio's op te heffen en één ratio, van 1:33, te introduceren.

Sociaal beleid

De economische faculteit protesteerde tegen de werkwijze van de Werkgroep Onderwijs Normen. De faculteit had immers ingestemd met een tragere personeelsgroei om te vermijden dat er elders gedwongen ontslagen zouden moeten plaatsvinden. Hierdoor was feitelijk het aantal formatieplaatsen teruggelopen van 150,5 in 1981 tot 129,6 in 1986. Bij een verdubbeling van het aantal eerstejaarsstudenten sinds 1981, van 300 naar 600 in 1986, heeft dit een enorme onderwijs-extensivering tot gevolg gehad. De WON heeft deze situatie als uitgangspunt genomen bij haar inventarisatie. De faculteit wordt hierdoor gestraft voor haar vrijwillige bijdrage aan het sociaal beleid van de universiteit.

De invoering van de nieuwe staf/student ratio zou betekenen

dat het formatie-perspectief voor 1990 weer met 20 arbeidsplaatsen zou dalen. Dit achtte de faculteitsraad onaanvaardbaar. Unaniem werd er een motie aangenomen met de oproep om als protest de volgende dag (dinsdag 27 januari 1987) de colleges voor één uur stil te leggen. Iedereen werd opgeroepen om naar zaal 1174 te komen, alwaar plaatsvervangend dekaan dr Ruud Knaack namens het faculteitsbestuur sprak. Namens de Faculteitsraad voerden drs Maria Brouwer en Ernst Noorman het woord. De zaal was vol met studenten en docenten.

De Universiteitsraad

Voorafgaand aan de vergadering van de Universiteitsraad is er door het Faculteitsbestuur druk gelobbyd. De vooruitzichten op een positief resultaat werden zeer pessimistisch ingeschat. De faculteit heeft als eerste gebruik gemaakt van het recht op spreektijd in de Universiteitsraad.

Na een langdurige vergadering besloot de Universiteitsraad onverwacht toch de gamma-faculteiten tegemoet te komen. Er werd, met een krappe meerderheid, een motie aangenomen, waarin stond dat de uitbreiding van de formatie voor de alfa-faculteiten niet alleen betaald moet worden door de gamma-faculteiten. De bèta-faculteiten moeten ook een bijdrage leveren. De economische faculteit heeft dus onverwacht toch nog een succesje behaald. Wat de concrete uitwerking hiervan is moet nog worden afgewacht. Reden tot tevredenheid is er zeker nog niet.

Wiskunde-bijscholingscursus

Op voorstel van de vakgroep Wiskunde/Statistiek sprak de Faculteitsraad over de bijscholingscursus wiskunde. De vakgroep stelde voor om de cursus voor de dagstudenten op te heffen en alleen nog aan de avondstudenten te geven, mits men extra formatie kreeg. Dit voorstel werd gedaan omdat de vakgroep met een enorm personeelstekort zit. Daarnaast zijn er allerlei veranderingen. Op de middelbare school is de voorlichting om wiskunde te kiezen verbeterd en is het relatief makkelijke vak wiskunde-A geïntroduceerd. Een andere belangrijke reden voor afschaffing is dat de zusterfaculteiten (b.v. Rotterdam) besloten hebben hun cursus af te schaffen. Te verwachten valt dat er extra veel wiskunde-deficiënten naar ons toe komen. De Faculteitsraad stond lang bij dit onderwerp stil, maar besloot uiteindelijk de cursus zowel voor dag- als voor avondstudenten af te schaffen. Dit was wel tegen de wil van de raad in, maar men had eenvoudig geen formatieplaatsen te vergeven.

Secretaris/beheerder

Zoals reeds enkele malen te lezen viel in Folia en Rostra heeft het faculteitsbestuur een conflict met de secretaris/beheerder van de faculteit. Onder leiding van (de reeds gepensioneerde) professor Verburg is een onderzoekscommissie bezig het conflict te bestuderen.

De streefdatum van de commissie om een eindrapport uit te brengen was oorspronkelijk half december. Wegens de onzorgvuldigheid is deze datum verschillende malen verschoven. Er was echter in de Folia van 19 december 1986 een gedeeltelijk verslag van een vertrouwelijke faculteitsraadvergadering verschenen. Dit verslag was, blijkens het artikel, verstrekt door de secretaris/beheerder. De Faculteitsraad vond dit een ernstige schending van het vertrouwen en steunde het faculteitsbestuur in de schorsing van de heer Cosijn, voorzover het de werkzaamheden betrof, die betrekking hebben op het raads-werk.

De raad onthield zich, in afwachting van het rapport van de commissie Verburg, overigens van een oordeel. ■

scheltema holkema vermeulen

C.J. Bogerd - Geld verdienen met charts Fed, 1987	f 49,75	H.W. de Jong en W.G. Shepherd - Mainstreams in Industrial Organization. Book I en II Kluwer Academic Publishers, 1986	f 227,90
P. de Grauwe - De onzichtbare hand Lannoo, 1986	f 27,50	J.J. Murphy - Technical Analysis of the Futures Markets New York Institute of Finance, 1986	f 148,-
E.M. Goldratt - Het doel. Een proces van voortdurende verbetering Het Spectrum, 1986	f 39,90	E. Schwarz, J.M. Hill, T. Schneeweis - Financial Futures Dow Jones - Irwin, 1986	f 94,35
J.M. Grocock - The Chain of Quality. Market dominance through product superiority Wiley, 1986	f 69,15	De Sitter - Het flexibele bedrijf Kluwer, 1986	f 75,-
R. Howard - Brave New Workplace Penguin, 1986	f 25,50		

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. registeraccountant. Het doet dat niet in vrijblijvende, algemene termen, nee het geeft exacte voorlichting. Dus vertelt het ook over zaken die u in het begin kunnen tegenvallen. Met een zelfde openhartigheid schrijven wij over onze motieven bij het aantrekken van jonge academici en geeft de

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

Interesse?

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



Dijker en Doornbos
Registeraccountants

Behorende tot de
BIO/Dijker Groep