

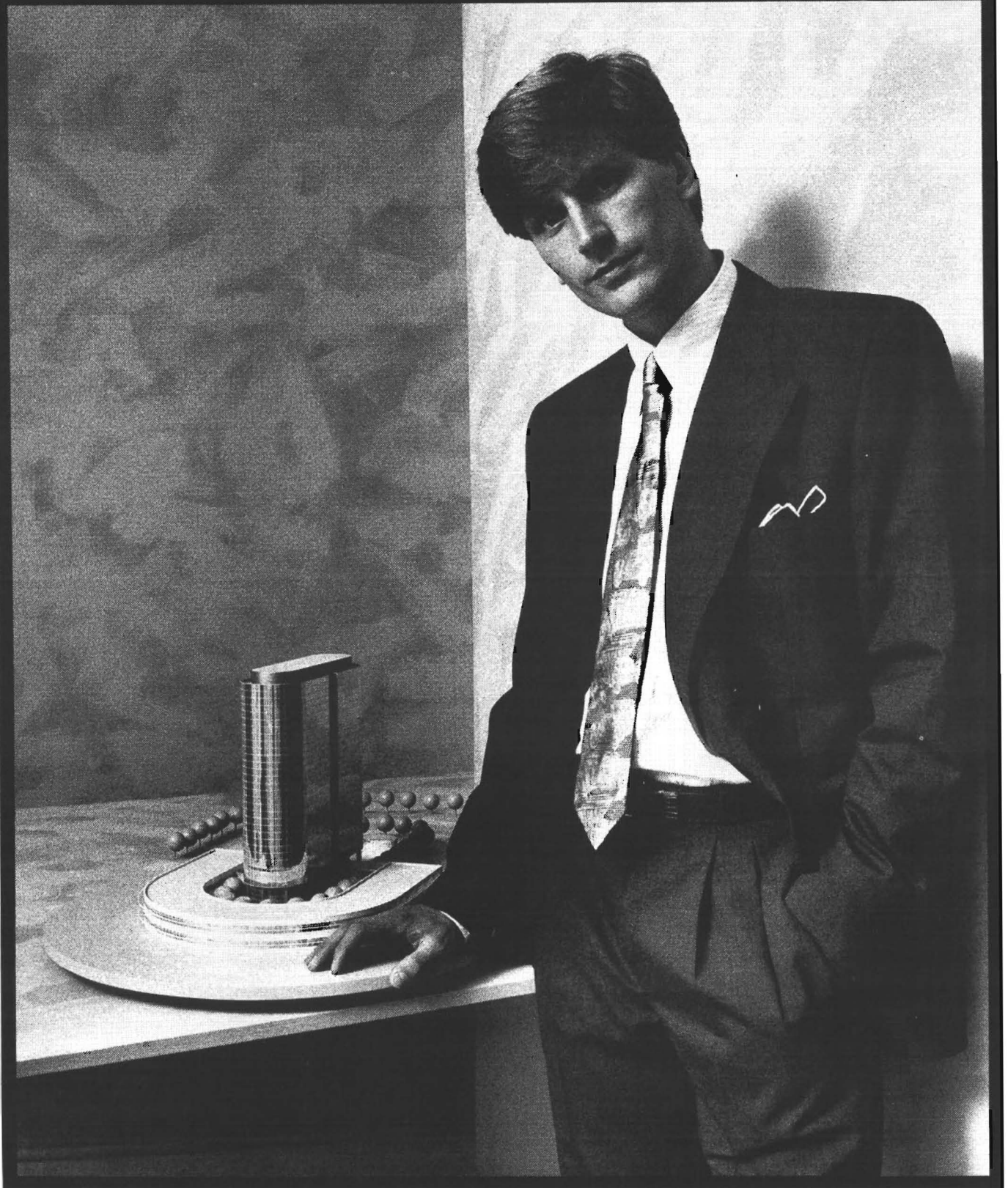
# ROSTRA

## E C O N O M I C A



*De ondoorzichtige markt van de jazz*  
*Shell summercourse*  
*De ondernemende Universiteit*

Het zakeninstinct van de nieuwe accountant.



De rol van de accountant is de laatste jaren steeds belangrijker geworden en steeds zichtbaarder. Opmerkelijk daarbij is, dat er in toenemende mate een beroep wordt gedaan op zijn zakeninstinct.

De nieuwe accountant is betrokken bij het financieel beheer, kredieten en

winstmarges van cliënten, hij kijkt samen met hen naar budgetten, toetst rendementsanalyses, adviseert ten aanzien van beursintroducties en fusies en helpt daardoor de commerciële slagkracht van het bedrijf te vergroten.

Jonge bedrijfseconomen met een zakelijke instelling maken snel een

afpraak bij KKC, onderdeel van KPMG Klynveld Peat Marwick Goerdeler, met 56.000 medewerkers in meer dan 100 landen. Een toonaangevende organisatie op het gebied van geïntegreerde zakelijke dienstverlening: accoun-

tancy, EDP-auditing, organisatie- en belastingadvies.

Bel of schrijf naar Louis Chr. Dell van onze Afdeling Personeelszaken, Strawinskylaan 1257, 1077 XX Amsterdam, tel. 020 - 546 16 00.

**KPMG** Klynveld Kraayenhof & Co.  
Accountants

# ROSTRA

E C O N O M I C A

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

## Redactie

*Teun Bakels*  
*Ruben Bergkamp*  
*Jos de Beus*  
*Koos Boering*  
*Maria Brouwer*  
*Esther Bijlo*  
*Liset van Doorn*  
*Nicolaas Heij*  
*Pieter van der Meché*  
*Lars de Vries*  
*Henry Tjoe-Ny*

## Lay Out

*Esther Bijlo*

## Redactieadres

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

## Adreswijzigingen

Studentenadministratie  
Jodenbreestraat 23  
1011 NH Amsterdam

## Reacties

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

## 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

*KPMG Klynveld Kraayenhof & Co.*  
*Van Dien & Co.*  
*Dechesne Groep*  
*Unilever*  
*Moret en Limperg*  
*Paardekoper en Hoffman*  
*VB Accountantskantoor VNG*  
*Scheltema*  
**Druk**  
Kaal Boek, (020) 262 908

# Redactioneel

Laatst was mijn neefje op bezoek bij mij. Ik geef hem af en toe één gulden omdat hij aan het sparen is voor een BMX. Hij is dan elke keer zo blij met zijn ene gulden dat je het gevoel krijgt dat je echt iets goed met je geld doet. Ik vroeg hem of hij bij me at, dit was zo en we besloten om pannenkoeken te eten. Even kijken of ik genoeg geld heb in mijn portemonnee. Precies vijf gulden dat moet toch genoeg zijn, want ik heb nog melk en hoeft dus alleen nog bloem en appels te halen. Na het eten wil ik een sigaartje opsteken, maar de doos is leeg. Dan maar even naar de avondverkoop. Maar ik heb geen geld genoeg meer. Ik loop naar mijn neefje toe.

- 'weet jij hoeveel de pannenkoeken gekost hebben?.'

- 'Nee, maar ik eet toch bij jou'.

- 'Ja, maar de maatregelen zijn nu zo uitpakend dat ik een daalder van je moet hebben omdat ik anders geen geld meer heb voor mijn sigaartje.'

- 'Maar ik heb net één gulden van je gekregen en nou wil je een daalder.'

- 'Dan kom je in totaal toch nog aardig uit, hé, anders was je wel een daalder kwijt, maar nu ben je maar twee kwartjes kwijt. Tel uit je winst!'

Mijn neefje verbouwereerd achterlatend loop ik naar de avondverkoop en mompel in mezelf: 'Zou ik dan toch nog minister-president kunnen worden?.'

## Inhoud

### 4 Een weekje Shell

*Alfred Levi*

### 7 Vernieuwd: de faculteit der Economische wetenschappen en Econometrie zoekt...

*Dick Rügner*

### 9 De markt van de jazz Onderzoek

*Koos Boering*

### 10 Het medicijn ondernemen

*Liset van Doorn en Esther Bijlo*

### 13 De miljoenennota

*Teun Bakels en Pieter van der Meché*

### 17 Ervaringen bij CIFAR Onderzoek

*Dick van Offeren*

### 18 Is een peer beter dan een appel?

*Belderok*

### 19 Raadselachtig

*Dick Rügner*



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



**Moret**

LID VAN ARTHUR YOUNG INTERNATIONAL

# Een weekje Shell: Hoe run ik die toko?

'Toen men in 1907 begon met het transporteren van schelpjes kon men ook niet weten dat daar 80 jaar later één van de grootste companies ter wereld uit zou groeien'. Ademloos luisteren 35 bijna afgestudeerden, 9 vrouwen en 26 mannen, naar de eerste verhandeling in een reeks van vele. Uitgekozen uit een groep van honderden geïnteresseerden mogen zij een week in de keuken van Shell kijken.

De gezichten zijn nog wat gespannen. Wordt dit een soort verborgen sollicitatie, wie zitten er nu naast me en tegenover me en wat moeten we eigenlijk verwachten? Dat laatste wordt al snel duidelijk. Shell heeft er behoefte aan een aantal komende academici te informeren over het reilen en zeilen van haar bedrijf. En natuurlijk mogen de gegadigden ook geïnteresseerd worden, voor de zekerheid is een volle dag van het 5-daagse programma ingeruimd voor 'Uw loopbaan bij Shell'. En het moet gezegd worden, het programma is op informatie in plaats van promotie gericht, iets wat voor enkelen van de groep een aangename verrassing is. En ook het selectiebeleid kan niet worden verweten heimelijk het oog op de toekomstige Shell-medewerker te hebben gericht: De student die een poster met aankondiging van de summercourse zag hangen en dacht 'Waarom niet, Shell helpt' zit er ook.

## Het programma en Kees Brusse

Het programma bevat een zeer logische reeks van lezingen, afgewisseld door enkele praktijkgerichte cases. De maandag overdag is ingericht voor de organisatie en planning binnen het bedrijf. Reeds bij de eerste lezing begint de enorme omvang van Shell te dagen. Niet zonder trots wordt verteld dat Shell inderdaad bijna het grootste concern ter wereld is en in bijna alle landen van de wereld vestigingen heeft. Het bedrijf is zo groot, dat de ruim 145.000 werknemers -toch behoorlijk veel als absoluut getal- aan het eind van het verhaal als relatief weinig te bestempelen valt. Dat de planning van een zo kapitaalintensief bedrijf niet simpel is, wordt die middag duidelijk. En passant wordt de vloer aangeveegd met het vak van de toekomst: econometrie. De voor Shell belangrijke variabelen zoals ruwe olie en de dollarkoers blijken onvoorspelbaar. Wie kon de oliebycot en de daaruit volgende prijsstijgingen voorspellen? Of zeer actueel, zullen er door de Golf van Hormous, één van de belangrijkste vaarroutes ter wereld, binnenkort nog wel olietankers varen? De boodschap is in ieder geval duidelijk. Zonder het begrip kans te gebruiken ontwerpt men een aantal scenario's voor situaties die zou-

den kunnen voorkomen. Doet zich in de toekomst een bepaalde situatie voor, dan trekt men gewoon het juiste scenario van de plank.

Na twee mooie verhandelingen over de rol van finance en praktijkcases uit het bedrijfsrecht is iedereen toe aan de borrel. Na het diner volgt eerst een verhandeling over public-affairs, de club die verantwoordelijk is voor alle in- en externe contacten. Interessant daarbij is dat de bedrijfskenmerken die Shell voorstaat, lang niet altijd bekend zijn bij het publiek. Wie aan Shell denkt, zo blijkt uit de vragenronde bij de deelnemers van de summercourse, denkt aan groot, arrogant en Kees Brusse en niet direct aan kenmerken als 'decentrale organisatie' en 'interne rust'.

Door opinie-onderzoek probeert Shell deze misvattingen in de samenleving tijdig te signaleren. Wat cynisch worden de 3 P's van het bedrijf gepresenteerd: Power, Profit, Pollution die vrijwel onmiddellijk door de informele versie van de drie M's worden gevolgd: Make More Money, een etiket dat zo graag door anderen wordt gebruikt, want hoge bomen vangen veel wind.

Na de eerste reeks van lezingen dan zelf aan de slag. Een case, waarbij duidelijk wordt hoe belangrijk het is op goede en duidelijke wijze informatie te verschaffen. Maar het spel is geslaagd: de chaos aan het einde is compleet. Als 's avonds in de bar van het hotel, waar we een week lang verblijven, nog nagepraat wordt, blijken de 35 individuele deelnemers al een beetje groep te zijn geworden. En naarmate de week verder vordert wordt dat gevoel sterker en sterker. Donderdag heeft men reeds het idee elkaar al maanden te kennen en vrijdag, 4 dagen na een eerste voorzichtige kennismaking, wordt bij afscheid al gesproken over een reünie.

Dinsdagochtend is aan het ontbijt de zeer grote hotelkamer een veel besproken item. De meesten hebben in hun eentje de beschikking over drie bedden. Toch zitten we vanaf 9.00 uur alweer in het gas en de olie als achtereenvolgens de Sovjetdreiging voor de Europese aardgasmarkt en de exploratie en produktie van olie aan de orde komen. Dat men zich al veel meer

op het gemak voelt dan de dag ervoor blijkt uit het toenemend aantal vragen. Het zal in de rest van de week nog enkele keren voorkomen dat de sprekers hun verhaal niet kunnen afmaken, omdat het aantal vragen hen te ver en te lang van het eigen verhaal heeft afgehouden. De bedragen voor investeringen, die links en rechts genoemd worden, zijn gigantisch. Dit werken bij Shell neemt meer dan uitdagende vormen aan.

Tijdens alle lunches en diners worden jonge Shell-medewerkers uitgenodigd om te vertellen over hun ervaringen in het bedrijf. Een gouden greep. Over het algemeen vertellen ze eerlijk de voor- en nadelen van het werken bij een zo groot concern. De uitdaging, de dynamiek, maar ook de inbreuk op het privé-leven en het feit dat er maar één president-directeur kan worden, zijn onderwerpen die vaak aan de orde komen. Het beeld van Shell, als een harde maar rechtvaardige werkgever wordt scherper en scherper en wordt op de laatste dag in een reeks van lezingen bevestigd.

## De hoofdcase

Dinsdagmiddag wordt er begonnen met de hoofdcase. Een Shell-achtige organisatie in een zeer complexe omgeving wordt bestudeerd. We houden ons de middag en avond bezig met het vinden van kernfactoren die de 'performance' van het bedrijf bepalen. Alleen maar werken in teamverband, want dat is belangrijk als je top-manager wil worden. De soms wat teleurgestelde gezichten, die gehoopt hadden meteen slagvaardige investerings-beslissingen te mogen nemen en nu uren lang aan het turen zijn op sleutelvariabelen, zullen donderdag opklaren. Dan kan na een grondige voorbereiding het echte werk beginnen.

## Traders

Na twee dagen van lezingen is iedereen toe aan een iets meer ontspannen dag. Het bezoek aan Pernis, de grote raffinaderij, lijkt daartoe zeer geschikt. Maar opnieuw blijkt een reeks van lezingen het hoofdbestanddeel van de dag te zijn. Zonder enige twijfel is daarvan de verhandeling van een top-trader van Shell het meest boeiend. Een trader is verantwoordelijk voor het op tijd aanwezig zijn van ruwe olie bij de raffinaderij. Maar vanzelfsprekend moet dat zo efficiënt en goedkoop mogelijk. Dat betekent handelen op termijnmarkten, indekken voor grote prijs- en koersveranderingen, snel beslissen en, zo lijkt het, nog sneller praten. De dynamiek die in het werk zit komt volledig tot uiting tijdens de

lezing. Heftige gesticulaties, veel stemverheffingen en een ratjetoe van Engelse en Nederlandse woorden. Maar wel zo interessant, dat minstens de helft van de groep al droomt van een baan als trader. Opvallend is, tijdens een andere lezing, de mate van inspanning die Shell verricht om de milieu-problematiek te lijf te gaan. In tegenstelling tot de slechte naam die Shell op dat gebied heeft, worden kosten noch moeite gespaard om het door sommigen omschreven als 'grootste probleem van Shell' naar fatsoenlijke oplossingen te leiden. Daartoe probeert me onder andere zoveel mogelijk afvalprodukten te gebruiken voor de fabricage van andere produkten. Voor velen is het dan ook het opvallend magere eeuwige vlammetje, als vervuilend eindresultaat van 160.000 kilometer buizen en pijpen, verrassend weinig. Woensdagavond is vrij en biedt gelegenheid om met de hele groep Den Haag in te gaan. De gezellige avond onderstreept de inmiddels gevormde cohesie van de groep. Het is ook even een opluchting weg te zijn uit een omgeving waar alleen Shell klinkt. Maar de stemming over de course is zeer positief. Men hoort nauwelijks een onvertogen woord.

#### Yoga, klei en verf

Op donderdag is de olie uit de grond, geraffineerd en zijn de eindprodukten klaar voor de consument. Een aantal aspecten van de marketing, het gebruik van de giromaatpas bij Shell-tankstations en een interne reorganisatie bij één van de Nederlandse Shell-bedrijven zijn aan de orde bij de ochtendlezingen. Tijdens het laatste van deze drie verhalen wordt toegelicht, hoe het in het zogeheten 'ZIEZO' project de te reorganiseren partijen bij elkaar brengt. In een zeer intensieve bijeenkomst van een groep van managers worden ter ontspanning yoga-achtige oefeningen gedaan en laat men de heren (want het aantal werkende dames bij Shell is nog steeds vrij laag) de eigen creativiteit botvieren op klei en verf.

De eindprodukten geven aanleiding tot diepgaande discussies en leiden tot opvallende veel begrip voor elkaars situatie. Dat met name wat ouderen in deze groep aanvankelijk veel moeite hadden met de methode -een topmanager van Shell gaat toch niet op zijn rug op een matje liggen- wekte weinig verbazing.

's Middags beëindigen we de case. Als werkgroepen van het Shell-achtige bedrijf krijgt elk team de opdracht zijn afdeling zo goed mogelijk te runnen. We houden ons eindelijk bezig met het onderwerp dat tijdens vrijwel alle lezingen aan de orde is gekomen: Hoe run ik mijn club, tent of toko. De resultaten zijn niet onaardig. Zeer opvallend is dat de warsheid van Shell ten aanzien van elke vorm van corruptie ook tijdens dit spel naar voren komt. Elk team krijgt tenminste één keer het aanbod om tegen een zeer lucratieve prijs onderhands

iets onwettigs te doen. Opvallend genoeg weigert iedereen: we zijn blijkbaar al behoorlijk thuis in de Shell-cultuur. De meligheid slaat 's avonds toe. Iedereen is redelijk moe en heeft moeite om het verhaal over de carrière van één der oudere Shellmedewerkers volledig aan te horen. Het eerder genoemde harde maar rechtvaardige personeelsbeleid wordt treffend verwoord door de opmerking dat het gebrek aan internationale belangstelling 'een

derland. Omdat de vragen reeds eerder zijn opgesteld heeft het forum een wat voorgekookt verloop. Wat de heren achter de tafel vertellen is interessant, maar veel dingen zijn reeds eerder in de week aan de orde geweest. Pas echt leuk wordt het tijdens de afsluitende borrel. Dan komen de individuele verhalen goed los en wordt duidelijk wat je moet hebben gedaan om zo in de organisatie te komen. Lange carrières, soms meer dan 10 verschillende banen



Hoofdgebouw Shell te Rotterdam

nieuw soort neuzeligheid' is en eventuele persoonlijke omstandigheden die een vertrek naar het buitenland kunnen verhinderen, niet de problemen van Shell zijn. Later op de avond wordt de forumdiscussie voor de volgende dag voorbereid, want de echte top van Shell moet wel een aantal fatsoenlijke vragen krijgen.

De hele vrijdag richt zich op werken bij Shell. Iets over de rol van het personeel, een verhaal over bedrijfsorganisatie en arbeidsverhoudingen en vervolgens de 'recruitment officers', mensen die beslissen over een aanstelling, aan het woord.

Opvallend is het zeer geringe aantal plaatsen voor academici dat jaarlijks te vergeven is. Voor velen van de groep juist een uitdaging om toch te gaan solliciteren. Nauwelijks is er tijd voor de lunch, want aan het begin van de middag wacht het forum met o.a. de president-directeur van Shell Ne-

in het bedrijf, veel buitenland ervaring en bikkelhard werken.

Ieder gaat daarna zijn eigen weg. In de auto naar huis repeteer je de eerste indrukken. Een groot, machtig bedrijf, soms wat arrogant, met een uitdagende werkomgeving. Maar de eventuele aanslag op je privé-leven is je ook in het geheugen gegrift. Je moet de zaak nog maar eens rustig op een rijtje zetten. Alleen één ding is duidelijk: over 10 jaar ben je zeker nog niet de nieuwe president-directeur van Shell. ■

*Alfred Levi*

Alfred Levi is student economie aan de Economische Faculteit van de Universiteit van Amsterdam en is studentassistent bij vakgroep informatica.

# Vernieuwd: de faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie zoekt ...

Dit zou de kop voor een wervingsadvertentie voor economen of econometristen kunnen zijn. Het wetenschappelijk personeel wordt werkzaam aan de nieuwe faculteit, studenten schrijven zich in bij één faculteit, ongeacht de gewenste studierichting. In navolging van de (mega)fusiegolf, welke de laatste jaren door het bedrijfsleven stroomt, heeft de overheid zich nu ook bekeerd tot het samenvoegen van allerlei diensten en instellingen. De fusies binnen verschillende universiteiten zijn ingegeven door de wens van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen het onderwijs efficiënter op te zetten. De gedachte is dat door fusies van faculteiten, interfaculteiten en subfaculteiten grote schaalvoordelen behaald kunnen worden, waarbij men met name naar het management en de verzorging van het onderwijs kijkt. Hieronder zal kort uiteen worden gezet wat de achtergronden en gevolgen van de fusie van de Faculteit der Economische Wetenschappen en de Interfaculteit der Actuariële Wetenschappen en Econometrie zijn.

## Achtergronden

In de wet op het Wetenschappelijk Onderwijs (WVO '86) staat dat 'De verzorging van het onderwijs en beoefening van de wetenschap op de onderscheiden vakgebieden geschieden in de faculteit' (1). Dit houdt impliciet in dat de sub- en interfaculteiten, na invoering van de WVO '86 (per september 1987), niet langer als zelfstandige bestuursseenheden kunnen bestaan. De Universiteit van Amsterdam heeft derhalve haar indeling naar faculteiten moeten wijzigen. Door samenvoeging van onder andere de Subfaculteit der Wiskunde en de Interfacultaire Werkgroep Informatica is men uiteindelijk gekomen op 15 faculteiten (2).

De positie van de Interfaculteit der Actuariële Wetenschappen en Econometrie (IAE) is bij de universitaire samenvoeging ook veranderd. Het College van Bestuur (CvB) heeft, mede gelet op de omvang van IAE en de verwantschap tussen economische en econometrische wetenschappen, besloten tot de integratie van de IAE met de Faculteit der Economische Wetenschappen (FEW). Ten einde deze integratie goed te laten verlopen heeft het CvB in oktober 1986 de Werkgroep Voorbereiding Integratie FEW/IAE ingesteld (3). Deze werkgroep had ondermeer tot taak voorstellen te ontwikkelen met betrekking tot de vakgroepstructuur van de nieuwe faculteit, de inrichting van studierichtingencommissies, de inrichting van de Vaste Commissie voor Wetenschapsbeoefening en de organisatiestructuur van het faculteitsbureau. De werkgroep heeft zichzelf tevens tot taak gesteld een voorstel te formuleren m.b.t. de naam van de nieuwe faculteit en de samenstelling van het nieuwe faculteitsbestuur.

Na 8 maanden van overleg binnen de werkgroep en binnen deelgroepjes van de werkgroep is in juni van dit jaar het rap-

port van de werkgroep aan het CvB aangeboden.

## Gevolgen van de integratie

Al snel na het voornemen van het CvB de FEW en de IAE tot één faculteit samen te voegen kwam vanuit de IAE de angst naar voren dat 'De econometrie en het actuariaat, eerst gezamenlijke aandachtgebieden van twee faculteiten' (4) een randgebied dreigt te worden van 'één grote centraal geleide faculteit met studierichtingen die sterk verschillen in aard en omvang' (5).

Als een tegenwicht voor dergelijke angsten heeft de werkgroep in haar rapport een aantal waarborgen voor de identiteit en invloed van de IAE ingebouwd. Men pleit in het rapport sterk voor een goede overgangsregeling waarbij verschillen tussen beide faculteiten geleidelijk opgeheven kunnen worden. De werkgroep steunt het voornemen van beide besturen 'om te bevorderen dat het nieuwe bestuur van de faculteit zal bestaan uit vijf leden, n.l. drie wp (waarvan één op voordracht van de vakgroep A&E), één nwp en één studentlid' (6).

In het rapport van de werkgroep wordt tevens voorgesteld het aantal en de samenstelling van de vakgroepen van beide faculteiten te veranderen. Dit voorstel is door de faculteitsraad van de nieuwe faculteit op 28 september jl. overgenomen. Hierdoor zijn in de nieuwe faculteit de vakgroepen Economische Geschiedenis en Economische Sociologie als zelfstandige eenheid vervallen en ondergebracht bij respectievelijk vakgroep Macro-economie en de vakgroep Agrarische- en Ontwikkelingseconomie. De vakgroepen van de IAE zijn tesamen ondergebracht in één vakgroep Actuariaat en Econometrie. De vakgroep Wiskunde en Statistiek heeft bij de nieuwe indeling een nieuwe naam gekregen: vakgroep Kwantitatieve Methoden.

Een extra probleem dat door de integratie actueel is geworden is de opvolging van prof. dr. P.E. Venekamp, die per 1 oktober de Universiteit wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft verlaten. Er is een commissie in het leven geroepen die ondermeer moet kijken of en, zo ja, hoe de hoogleraarvacature bij de vakgroep Kwantitatieve Methoden opgevuld dient te worden.

Volgens de werkgroep zal de integratie nauwelijks gevolgen hebben voor het onderwijs. Zij meent 'dat er geen redenen zijn de onderwijsorganisatie per studierichting ingrijpend te wijzigen'. Zij ziet 'weinig mogelijkheden tot verdere integratie van de studieprogramma's' (7).

In navolging van de WVO '86 stelt de werkgroep voor per studierichting een studierichtingencommissie in te stellen (8).

Ter advisering m.b.t. de vaststelling, goedkeuring en uitvoering van de onderzoeksprogramma's zal naast de verplichte VCWB ook de subcommissie econometrie worden ingesteld. Dit omdat er grote verschillen tussen disciplines en interfacultaire opzet van de IAE t.o.v. de FEW bestaan.

In het rapport van de werkgroep wordt ook een voorstel gedaan voor de opzet van een geïntegreerd faculteitsbureau, dat onder leiding van de nieuw aan te stellen directeur zal moeten functioneren. Het CvB heeft het voorstel van de werkgroep niet overgenomen en blijft vasthouden aan de structuur zoals die weergegeven is in de nota 'Deconcentratie beheer'.

Het rapport van de werkgroep heeft een aantal (gedetailleerde) zaken niet behandeld, deels omdat deze buiten haar taakomschrijving lagen, deels omdat ze te gedetailleerd zijn.

Hierdoor zijn een aantal vragen over gebleven, zoals de vraag in hoeverre de informatievoorziening voor de studenten, o.a. via

vervolg op pagina 15

# BEDRIJFS- ECONOMEN M/V

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

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

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

## EISEN

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

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

## TRAINING EN BEGELEIDING

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

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

## STARTFUNCTIES EN VERDER

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

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

## BELANGSTELLING?

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

 **UNILEVER**

**'N WERELD VAN MOGELIJKHEDEN**



# De markt van de jazz en geïmproviseerde muziek

**Scripties worden vaak geschreven over zeer ingewikkelde en weinig tot de verbeelding sprekende onderwerpen. Eén van de uitzonderingen hierop is de scriptie van Tobias Oudejans, die is getiteld: 'De structuur en de werking van de markt voor jazz en geïmproviseerde muziek in Nederland'. Hij is afgestudeerd bij de vakgroep externe organisatie en heeft dit onderwerp gekozen omdat hij amateur jazz-zanger is.**

De scriptie probeert een inzicht te geven in de ondoorzichtige markt van de jazz en geïmproviseerde muziek. Allereerst wordt de ontwikkeling van de jazz geschetst omdat dit zijn weerslag heeft in de marktstructuur. De ontwikkeling loopt volgens twee grove lijnen. Jazzmuziek was in de jaren 20 voornamelijk amusements- en dansmuziek. Echter door de opkomst van de popmuziek en de stijgende kosten van live-muziek werd de vraag naar deze jazzmuziek steeds kleiner. Door de afnemende vraag ging de jazzmuziek zich ontwikkelen als een kunstvorm, meer in de richting van geïmproviseerde en experimentele muziek. Deze ontwikkeling had tot gevolg dat de publieke belangstelling steeds kleiner werd (aanbodkant).

## Structuur van de markt

Oudejans splitst de Nederlandse markt voor jazz en geïmproviseerde muziek op in drie gedeelten. Allereerst de oudere jazzstijlen, we moeten hieraan vooral denken aan dixielandmuziek. De beoefenaars zijn voornamelijk amateurs en hun aantal moet in de duizenden lopen. De tweede stroming betreft de Mainstream en de Bebop. In deze stroming vindt de muziekbeoefening voor een groot gedeelte plaats door professionele musici. Het aantal moet liggen tussen de 100 en 150. Als laatste stroming onderscheidt Oudejans de geïmproviseerde muziek. De improviserende musici gingen zich aan het eind van de zestiger jaren profileren als scheppende kunstenaars. De Beroepsvereniging voor Improviserende Musici (BIM), een vakorganisatie voor deze groep, is hieruit ontstaan. Er zijn momenteel ongeveer 250 mensen lid van de BIM, die zich allen op professionele wijze moeten bezighouden met jazz en geïmproviseerde muziek. De BIM zou moeten werken als een vakorganisatie, maar de leden zelf houden zich vaak al niet aan de afspraken over bijvoorbeeld een normhonorarium per optreden per musicus. In totaal zijn er in Nederland ongeveer 1000 professionele jazz en improvise-

rende musici. Daar zullen de komende jaren een groot aantal musici bijkomen, omdat er 1000 leerlingen aan de diverse conservatoria de jazz-opleidingen volgen en de belangstelling voor deze jazz-opleidingen is sinds 1985/86 alleen maar toegenomen. Een jazz-diploma geeft echter geen garantie voor het hebben van optredens, maar in zekere mate alleen een garantie voor het geven van les.

## Rekensom

Oudejans geeft een simpele rekensom om aan te tonen dat het aantal podia in ons land nogal wat te wensen over laat. Er zijn in Nederland ongeveer 100 'reguliere' jazzpodia, die in totaal voor 3000 tot 3500 concerten zorgen. Als we uitgaan van 1000 jazzmusici en een gemiddelde bandgrootte van 5 personen, betekent dat dat er minimaal 200 professionele jazzbands zijn. Iedere band kan nu op zijn hoogst 15 concerten per jaar geven. Het is dus duidelijk dat het aantal podia de 'bottleneck' vormt, aldus Oudejans. Dit gaat dan alleen over de 'reguliere' podia, dus om de podia die de muziek zélf in hun doelstelling hebben vermeld. Naast deze 'reguliere' podia bestaan er ook nog de podia in de horecasector en andere amusementsgelegenheden. Deze laatste optredens gebeuren meestal grijs of zwart. Naast de grote verschillen tussen netto- en brutoloon is ook het ingewikkelde belastingsysteem de oorzaak van deze wijze van betaling. Als er premies worden afgedragen c.q. betaald dan is de vraag groot of men wel een beroep kan doen op de sociale verzekering en in geval van werkloosheid of ziekte. Daarnaast vindt degene die de concerten organiseert het vaak ook te veel moeite en te duur om 'wit' uit te betalen. Dit alles zorgt ervoor dat er veel 'grijs' en 'zwart' wordt gewerkt in deze sector. De sociaal-economische positie van jazzmusici is daardoor zeer zwak. De geldende BIM-norm van f250,- per speelbeurt wordt vaak bij de 'reguliere' jazzpodia al niet gehaald. Oudejans geeft een voorbeeld van een

kroeg in Amsterdam, waarbij de schattingen lopen van ongeveer f65,- tot f85,- per persoon waarbij men van 10.00 tot 3.00 uur 's avonds moet spelen. In totaal blijkt de professionele muzikant niet of zeer moeilijk alleen van de optredens te kunnen leven. Daarnaast verdient de jazzmuzikant zijn inkomen met lesgeven of heeft een geheel andere baan.

## Subsidiëring

De subsidiëring van de overheid komt van het Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur (WVC) en gaat via drie kanalen. Allereerst rechtstreeks door het ministerie door de subsidiëring van 6 jazzensembles met f400.000,-. Daarnaast is er een structurele subsidiëring die via de 'Stichting jazz en geïmproviseerde muziek in Nederland' (SJIN) loopt. De SJIN is opgericht in 1965 en uitgegroeid tot een organisatie waarbij het bestuur bestaat uit vier 'burgers' en drie musici, welke laatsten in de praktijk lid zijn van de BIM. De SJIN maakt plannen om te komen tot een doelmatig investeringsbeleid van de subsidies. Deze plannen bestaan uit een podiumplan (f425.000) en de zogenaamde groepsbudgetten (f700.000). De derde groep subsidies komt terecht bij het Nederlands jazzarchief (f700.000) en het bekende North Sea Jazz Festival (f150.000). In totaal komt dit neer op een bedrag van circa 2 miljoen voor de jazz en geïmproviseerde muziek. Het totale budget van het ministerie van WVC voor kunsten bedroeg in 1986 311 miljoen gulden. De post 'Muziek en dans', waaronder ook het jazzbeleid valt, staat hierin genoteerd voor een bedrag van 150 miljoen gulden, waarvan de orkesten 65 miljoen gulden ontvangen, 'Muziek-dramatische kunst' 44 miljoen en 'Dans' 16 miljoen. De subsidie voor de jazzmuziek is de laatste jaren wel gestegen, van f700.000 in 1980 tot 2 miljoen in 1985, maar is vergeleken met de andere sectoren wel erg mager.

In het verleden is er weinig onderzoek gedaan naar de structuur van de jazzmarkt en deze scriptie kan een aanzet zijn om deze markt intensief te onderzoeken. Dit is op zich noodzakelijk omdat er 1000 mensen werken, maar ook omdat er in de toekomst ongeveer 1000 jazzmuzikanten bijkomen. De scriptie van Oudejans toont aan dat er nu al geen ruimte is voor 1000 professionele jazzmuzikanten en dat er dus helemaal geen ruimte is voor 1000 nieuwe professionals. Dit zal tot gevolg hebben dat de sociale positie van de jazzmuzikant nog zwakker wordt, maar ook de overheid zal de subsidie moeten opvoeren om deze jazzmuzikanten aan het werk te krijgen.

Koos Boering.

# Het medicijn ondernemen

## De koersverandering van de Nederlandse Universiteit

De Nederlandse universiteit is niet meer van deze tijd. Haar aanbod sluit niet aan bij de behoeften van de markt. Haar structuur is log en demotiverend voor onderzoekers en studenten en bovendien is zij te duur voor de overheid. Het medicijn voor dit alles zou zijn 'ondernemen'. Twee recente publicaties, het Hoger Onderwijs Onderzoeks Plan (HOOP) van het ministerie en het rapport 'Naar een ondernemende universiteit' van het Nederlands Gesprek Centrum bevatten aanbevelingen in die richting.

Nog maar net bekomen van de wet op de Twee-fasenstructuur en midden in de chaos van het nieuwe studiefinanciëringstelsel worden we weer opgeschrikt door een nieuw plan van het ministerie: het HOOP (Hoger Onderwijs Onderzoeks Plan).

Dit nieuwe plan is met name ontworpen door dr. R.J. in 't Veld, directeur generaal hoger onderwijs van het ministerie van Onderwijs & Wetenschappen. Het plan ligt er nu als discussiestuk, we bevinden ons in de fase van gedachtenontwikkeling en er is 'alle ruimte' voor een dialoog waarbij de universiteiten worden uitgenodigd een bijdrage te geven aan de discussie.

Maar op de universiteiten is de onzekerheid groot, wat is de invloed die zij kunnen uitoefenen? Het verleden leert ons dat plannen doorgevoerd worden voordat men goed en wel in de gaten heeft waar het eigenlijk over gaat. Met name minister Deetman mag betiteld worden als de stormram onder de ministers.

### Symposium

Naar aanleiding van dit nieuwe plan vond in de Oudemanshuispoort op 9 oktober een symposium over het HOOP plaats. De heer in 't Veld was aanwezig en zette in grote lijnen het plan uiteen.

De tweefasenstructuur zal 'in wezen' gehandhaafd blijven maar de veranderingen zijn toch vrij ingrijpend

De eerste fase gaat initiële fase heten maar blijft verder in dezelfde vorm bestaan. De door de overheid bekostigde tweede fase verdwijnt voor een groot deel. Beroepsopleidingen na de eerste fase zullen door het bedrijfsleven bekostigd moeten worden.

Deze beleidslijn is in overeenstemming met de gedachte van 'de ondernemende universiteit' die wordt uitgedaagd zelf vervolopleidingen te creëren en de markt op te gaan voor sponsors.

Men heeft in Rotterdam aan de Erasmusuniversiteit al een dergelijk programma opgezet. Onder leiding van prof. dr. E. Bomhoff is in de samenwerking met de universiteit van Rochester, een toonaangevende business-school in V.S., een postdoctoraal business programma opgezet.

### Sturing

Het HOOP wil verder een nieuw sturingsstelsel invoeren waarbij de sturende invloed van de overheid beperkt wordt en er meer ruimte komt voor de betrokkenheid van de maatschappelijke omgeving.

Bekostiging door de overheid zal plaats vinden via het lump-sum systeem (evenredig aandeel financiële middelen en 'inspanning' d.i. het aantal studenten). Het totale budget valt uiteen in een missiebudget en contractsubsidies. Het missiebudget wordt gestuurd door de overheid en zal de financiële middelen moeten verschaffen voor kwaliteitsbewaking. De contractsubsidies zijn geldstromen van de markt en het geld dat binnenkomt via het voucherstelsel.

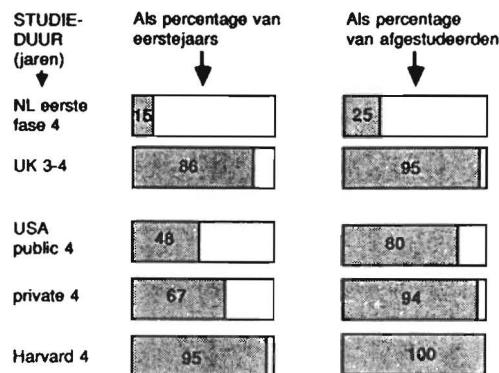
die binnen vier jaar afstuderen en dat geld gaat naar de universiteit waar het diploma behaald is.

De studentstops worden afgeschaft en in plaats daarvan komt een strenge selectieprocedure aan het einde van de propedeuse. Aan de student zal dan een deskundig advies worden uitgebracht welk pad naar het doctoraalexamen het meest geschikt is.

De overheid schrijft deze selectie dwingend voor aan studierichtingen die anders teveel studenten zouden opleiden in verhouding tot de opvangcapaciteit van de markt.

Voor de UvA verwacht de heer In 't Veld in de toekomst een dalend aantal studenten. In de eerste plaats door een absolute

PERCENTAGE STUDENTEN DAT IN VOOR-  
GESCHREVEN TIJD AFSTUDEERT  
Procent



Bron: CBS; VSNU; UGC; Educational Record; McKinsey analyse

Volgens het vouchersysteem krijgen studenten een strippenkaart. Ze kunnen zich per studie-onderdeel inschrijven (modules) en de kaart af laten stempelen. Deze kaart geeft recht op een studieduur van zes jaar en is de studie dan niet af dan kan men uitsluitend tegen betaling van de volledige kosten de studie afronden

Maatregelen om de studieduur te verkorten zijn ook in het rapport opgenomen. Er worden premies uitgereikt aan studenten

daling van het aantal studenten en in de tweede plaats door de aantrekkingskracht van disciplines als bedrijfskunde en technieken die aan de UvA minder prominent aanwezig zijn. Een positief aspect van de UvA was volgens de heer In 't Veld de vrouwvriendelijkheid.

### Rapport

De andere publicatie van het Nederlands Gesprek Centrum, valt gelijk met de deur

in huis: 'de universiteit moet zich ondernemender opstellen'. Zo begint het rapport 'Naar een ondernemende universiteit' samengesteld door een commissie waarin onder andere de heren Rinnooy Kan, Ritzén, de Rooter, van der Zwan, en Ploeger zitting hadden.

Het rapport geeft scherpe kritiek op het functioneren van de Nederlandse universiteiten. Door de massale studentenaantallen en de uniforme regelgeving is de middelmaat maatgevend geworden. Lauwheid en demotivatie dreigen bij onderzoekers. De verregaande zelfstandigheid aan de professionele basis en de tijdrovende radendemocratie staan verandering in de weg. Het gecentraliseerde financieringssysteem van de universiteiten bevordert niet dat zij zelf keuzes maken, risico's nemen en zich richten op vernieuwing en verbetering. Universiteiten ontberen de financiële ruimte voor voor eigen beleid, ze kunnen nauwelijks zelf reserveren en middelen op de kapitaalmarkt aantrekken. Risico's worden wel genomen maar de consequenties liggen nu eenzijdig bij de overheid. De relatie met de overheid, nu meer een vijand dan een bondgenoot, is moeizaam. Een alerte reactie op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is niet mogelijk. Een ander kritiekpunt is het relatief laag percentage van de eerstejaarsstudenten dat in de voorgeschreven tijd slaagt voor het doctoraal examen (15% in Nederland tegen bijvoorbeeld 86% in Engeland.)

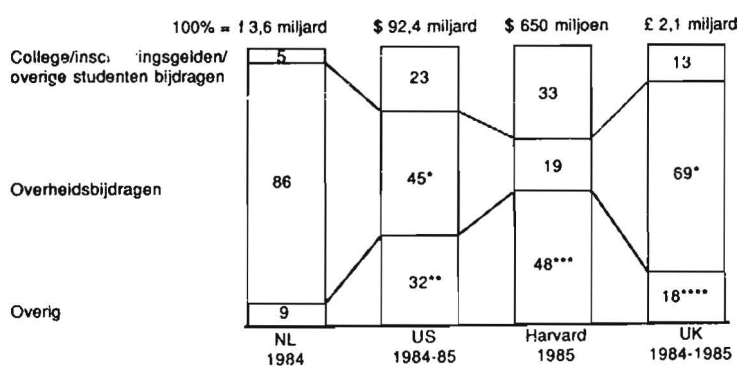
### Concurrentie

Om aan al deze tekortkomingen tegemoet te komen pleit de commissie voor een ondernemende universiteit. Een universiteit die, in de levendige concurrentie, bereid is keuzes te maken en positie te kiezen op de markt. Dat betekent geen universiteit geregeerd door het bedrijfsleven maar een plaats waar ondernemendheid van stafleden en studenten geprikkeld wordt en waar gestreefd wordt naar een excellent niveau van onderwijs en onderzoek.

De selectie van studenten voor toegang tot de universiteit is wenselijk maar is een student eenmaal toegelaten dan kan hij rekenen op onderwijs in kleine groepen door de beste docenten. Het onderwijs wordt onderworpen aan een strenge kwaliteitscontrole waarbij het oordeel van studenten en toekomstige werkgevers een belangrijke rol spelen. Het percentage eerstejaars dat uiteindelijk slaagt zal hierdoor toenemen. Het onderwijs aanbod in uitwisselbare modules, kenmerkt zich verder door grote keuzevrijheid en differentiatie.

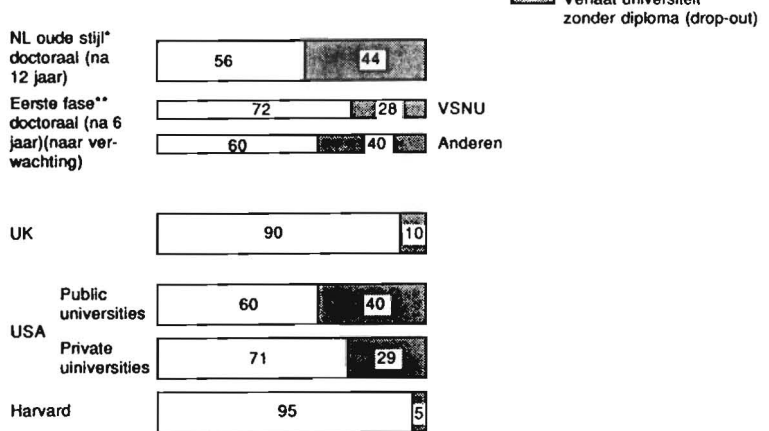
Het onderzoeksbeleid is gericht op het streven naar hoge kwaliteit gemeten aan de output met behulp van externe deskundigen. Ook hier is het belangrijk dat universiteiten zich profileren. Een zorgvuldig benoemingsbeleid en internationaal concurrerende arbeidsvoorwaarden moeten hieraan bijdragen. Het resultaat van een dergelijk

### INKOMSTENBRONNEN UNIVERSITEITEN



\* Incl. contractonderzoek voor overheid  
 \*\* 5% private gifts, grants & contracts, 2% endowment income, 22% sales & services, 3% other  
 \*\*\* 18% endowment income, 18% gifts, 12% other  
 \*\*\*\* 7% research contracts (non-governmental), 5% sales & services, 6% other

### DROP-OUT



onderzoeksbeleid moet blijken uit de succesvolle werving van externe onderzoekssteun. Maar fundamenteel wetenschappelijk onderzoek blijft één van de primaire taken van de universiteit. De commissie verwacht dat de universiteiten niet zullen aarzelen voor dit onderzoek, evenals voor de algemeen vormende taak en de culturele verantwoordelijkheid tijd en middelen te investeren.

De financiering van de ondernemende universiteit zal de gewenste prikkels moeten bevorderen voor kwaliteitsbevordering en kostenbewustzijn. De overheid blijft de belangrijkste financier van wetenschappelijk onderwijs, maar de vrijheid en verantwoordelijkheid van de universiteit worden groter. Een universiteit moet studierichting afhankelijk collegegeld (van 1600 tot 10.000 gulden) kunnen heffen, zelf op de kapitaalmarkt fondsen kunnen verwerven en reserves kunnen vormen. Een zekere decentralisatie van de financieringsstructuur naar de faculteit toe is gewenst. De faculteit wordt de belangrijkste eenheid van bestuur en beleid: er ontstaat een structuur van een universitaire houdstermaatschappij met facultaire werkmaatschappijen. Deze financieringswijze wordt gecombineerd met het 'vouchersysteem' dat ook in het HOOP aan de orde komt.

Het rapport gaat ook in op de wetswijzigingen die nodig zijn om de ondernemen-

de universiteit te realiseren, onder andere de afschaffing van het Academisch Statuut. Tenslotte doet de commissie de aanbeveling één universiteit aan te wijzen als ondernemende proeftuin

Opmerkelijk is dat de meeste reacties op de beide publicaties positief zijn. Het is erg moeilijk tegenstanders te vinden van het idee van een ondernemende universiteit, waarin het HOOP overigens wel wat minder ver gaat dan het rapport van het Nederlands Gesprek Centrum. De commissie heeft zich in het rapport steeds ingedekt tegen kritiek door te veronderstellen dat de universiteit voor de zaken die door de meer marktgerichte benadering in het gedrang kunnen komen, zelf de verantwoordelijkheid nemen. Voorbeelden zijn fundamenteel onderzoek, cultuur overdracht, algemene vorming, studies als middeleeuwse letterkunde en de sociale samenstelling van de studentpopulatie die door hoge collegegelden zou kunnen veranderen. De vraag is of daar in de praktijk wel iets van terecht komt. Zullen de universiteiten die veel waarde hechten aan de minder populaire aspecten niet in een veel slechtere concurrentie positie raken en veel minder middelen ter beschikking hebben? Vragen die wel belangrijk zijn maar nog weinig aandacht hebben gekregen. In de volgende Rostra meer hierover. ■

Liset van Doorn  
 Esther Bijlo



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

**Van Dien ∴ Co Accountants**

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

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

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

# De Miljoenennota

Op 21 september was er op de faculteit een discussiedag over de miljoenennota georganiseerd. Het aantal bezoekers was gering. Iedereen had het zeker te druk met de voorbereiding van zijn of haar managerscarrière. De interesse voor macroeconomische politiek schijnt daardoor volkomen verloren te gaan. Niet zo verstandig want de drie genodigden zorgden voor een boeiende discussie.

Het discussiepanel bestond uit drie heren, te weten: dhr. Andela van de Voedingsbond FNV, dhr. Meys van de AMRO-bank en dhr. Wolson van het Institute of Social Studies. Andela zette de toon van de discussie door te stellen dat de uiteindelijke uitwerking van het kabinetsbeleid zou zijn: 'De rijken rijker en de armen armer'. Het kabinet mocht dan nu wel pronken met een belastingverlaging, het vergat te vertellen dat vele voorzieningen en subsidies opgeheven werden. Die kwamen voornamelijk ten goede van de laagstbetaalden. De minima gingen er hierdoor in koopkracht op achteruit, terwijl het kabinet een vooruitgang beloofd had. (Recent toegegeven door minister de Koning van Sociale Zaken; T.B., P. v/d M.).

Het vinden van een baan in het bedrijfsleven moest dan wel wat vergemakkelijkt worden. Daarom pleitte hij een verlaging van de wig (dit is het verschil tussen bruto- en nettoloon; T.B., P. v/d M.). Meys had deze maatregel ook al voorgesteld. Hij wilde echter ook het minimumloon verlagen. Andela reageerde furieus op dit idee. Hij kende mensen die inderdaad die honderdzesentwintig gulden in de week verdienen. Dit was volgens hem niet meer dan een fooi. Voor dit geld deden ze het vuilste werk en zaten ze niet op een pluchen directeurstoel wat mensen te ontvangen en koffie te drinken.

Van het inkomen van de laagstbetaalden moest het kabinet afblijven. Het was bovendien slecht voor de economie. De men-

sen met de laagste inkomens hadden de hoogste consumptiequote. Als hun inkomen zou worden verlaagd verdween er direct veel vraag naar goederen. Dat was wel het laatste wat de economie nu zou kunnen gebruiken. Hij vond dat als er ingeleverd moest worden dan naar het credo: 'De sterkste schouders, de zwaarste lasten'. De termijn waarop het kabinet de bezuinigingen wilde doorvoeren was naar zijn mening toch al veel te kort. De bezuinigingen moesten over een langere tijd uitgesmeerd worden.

Volgens Andela 'bulldozerde Lubbers blind de ingeslagen weg in naar minder overheid en minder staatsschuld'. De laagste inkomensklassen betaalden hiervoor relatief de hoogste rekening.



Geringe belangstelling

Foto: Henk Thomas



## **De Econoom voor wie geen hindernis te hoog is, kiest voor een carrière bij VB.**

De econoom die reeds afgestudeerd is, of binnenkort hoopt af te studeren, kan aan een glansrijke carrière bouwen bij VB Accountantskantoor VNG. Met name kandidaten, die organisatorisch en contactueel sterk staan en een frisse dosis ambitie en creativiteit bezitten, krijgen bij VB alle ruimte om hun carrièreverloop te bepalen. VB biedt voorwaarden om ook daadwerkelijk te slagen.

Met bijna 1.200 medewerkers en 31 vestigingen behoort VB tot de grote accountantskantoren van Nederland. In de filosofie van VB over dienstverlening naar cliënten staat een brede management-ondersteuning centraal. Een multi-disciplinaire aanpak waarbij VB als specialist op het gebied van automatisering, belastingen en organisatie als "partner in business" optreedt.

De snel groeiende cliëntenkring omvat – naast vrijwel alle Nederlandse gemeenten – bedrijven en instellingen in zowel de profit, als de non-profit sector. Door deze gestage groei is VB op zoek naar een kandidaat (m/v) die er een uitdaging in ziet om zich in onze organisatie verder te specialiseren. Wie deze sprong aandurft en geen hindernis te hoog vindt, schrijft kort en bondig de relevante informatie aan VB Accountantskantoor VNG, t.a.v. de heer J. Struis, Hoofd Personeelszaken, Postbus 19331, 2500 CH 's-Gravenhage.



**VB ACCOUNTANTSKANTOOR VNG**

Nassaulaan 12, postbus 19331, 2500 CH 's-Gravenhage, tel. 070-738484

Meys was dit volstrekt met Andela oneens. Dat het zo treurig met de laagste inkomens zou zijn gesteld geloofde hij niet. Tenslotte was de post van de eenmalige uitkering de enige waarop een bedrag overbleef. Aangetekend hierbij moet worden dat hij toen doelde op een incidentele uitkering. Verleden jaar werd die verstrekt als gevolg van een strenge winter. De opmerking had dus geen betrekking op de jaarlijkse eenmalige uitkering.

Als tweede reden voor zijn ongelof voerde hij aan dat Nederland sinds 1970 al enorm had genivelleerd. Met de positie van de laagstbetaalden viel het allemaal heus wel mee. Het geklaag was naar zijn mening een gevolg van de algemene bezuinigingsmoedigheid, een massapsychologisch verschijnsel waar heel het nederlandse volk onder gebukt ging.

Er was namelijk nog lang niet echt omgebogen. De overheidsuitgaven stegen nog steeds. De bestaande ombuigingen hadden slechts plaatsgevonden ten opzichte van de (stijgende) meerjarenramingen (van de overheidsuitgaven). De redenen hiervoor waren de almaar oplopende kosten van de open einderegelingen en het onvermogen van de afzonderlijke ministers hun uitgaven te beheersen. Dit onvermogen was het gevolg van de noninterventieregel. De ministers konden hierdoor niet in de budgetten van hun collegae ingrijpen. De minister van Financiën, Ruding, stond daardoor alleen in zijn strijd de bezuinigingen bij de afzonderlijke departementen door te voeren. Meys vond dat de ministers harder aangepakt moesten worden en hij opperde het idee een kernkabinet te vormen. Daarin zouden dan alleen de minister-president, de minister van Financiën en een minister van de overige departementen plaats hebben. De minister van Financiën ondervond daardoor minder tegenstand en had betere mogelijkheid zijn plannen te verwezenlijken.

Wolson was het niet met Meys eens dat er niet was omgebogen. Volgens hem was het wel degelijk gedaan. Hij bedoelde daarmee de stijging van het aantal werklozen en de groei van het ambtenarencorps. De ambtenarensalarissen werden toch al sinds lange tijd afgeknepen. Daarmee doorgaan was zinloos. Het zou alleen een massale vlucht van (top)ambtenaren naar het bedrijfsleven tot gevolg hebben. Zijn oplossing was een gedeelte van de ambtenaren te ontslaan. Dit kon zonder problemen gebeuren daar hij de ervaring had dat er talloze overlappings tussen de departementen aanwezig waren. Deze collectieve bezigheidstherapie van de ambtenaren moest een halt worden toegeroepen. De ontslagen ambtenaren vonden wel weer werk in de particuliere sector.

Wat hem al helemaal niet zinde was dat Lubbers zat te sjoemelen met de werkloosheidscijfers. Hij verdacht hem ervan zijn uiterste best te doen om door het almaar

opschonen van de cijfers onder de één miljoen te blijven. Meys vond het een gotspe dat niemand precies wist hoeveel werklozen er nu waren. De vakbond sprak over één miljoen, Ruding over zeshonderdvijftigduizend en Rutten over vierhonderdvijftigduizend. Volgens Wolson was het kabinetsbeleid inzake het terugdringen van de werkloosheid totaal mislukt. Het mag duidelijk zijn dat het werkgelegenheidsbeleid door alledrie gekenmerkt werd als zijnde de zwakste kant van het kabinet. Over de wijze waarop het probleem dan wel moest worden aangepakt verschilden zij echter van mening.

Het was een goed voorbeeld van de algemene trend in de discussie: De sprekers trokken flink van leer tegen de door het kabinet gevoerde beleid en waren het onderling ook oneens. Het leverde een discussie op waarin de onderwerpen telkens vanuit wisselende gezichtshoeken werden belicht. Daar de sprekers de confrontatie met elkaar niet uit de weg gingen verzandde de discussie niet in een vrijblijvend rondje afgeven op het kabinet. Het is spijtig dat maar zeer weinigen hiervan getuige wilden zijn. ■

*Teun Bakels, Pieter van der Meché*

## **vervolg Econometrie**

Voor vele aspecten van de integratie zal gelden dat de tijd het zal leren en in ieder geval de wonden heelt. Hopelijk zal de econometrie en het actuariaat hun identiteit weten te behouden en zullen zij niet spoorloos verdwijnen in het zwarte gat 'Economie'. ■

*Dick Rüger*

*Dick Rüger is studentbestuurslid van de FEW.*

Noten:

- (1) WWO '86 art.66 lid 1
- (2) Voor de samenvoeging waren er 21 faculteiten
- (3) De werkgroep bestond uit drie vertegenwoordigers van de FEW, drie van de IAE en twee personen van het Maagdenhuis (voorzitter en secretaris van de werkgroep)
- (4) uit 'het Rapport van de Werkgroep ter voorbereiding van de integratie van de FEW en de IAE', blz. 1
- (5) idem (4)
- (6) In de faculteitsraad van 28 september jl. is besloten de zetel voor A&E tot 1992 te reserveren. Daarna zal worden bekeken of er nog behoefte is aan een aparte A&E-zetel
- (7) uit 'het Rapport van de Werkgroep(...)', blz. 15
- (8) zie ook aflevering van Raadselachtig in deze Rostra

---

## **Rectificatie:**

De naam van de in de vorige Rostra vermelde Klaas Fok (In het artikel over Verkeers en vervoerseconomie) moet zijn: Klaas Vonk

---

# TOEKOMST VOOR TALENT.



De Dechesne Groep is een samenwerkingsverband van de maatschappen Dechesne, van den Boom en Co., (registeraccountants), Zeven & Timmers (belastingadviseurs) en VerlindenWezeman (organisatieadviseurs). Tot de Groep behoort tevens Brouwer & Oudhof (administratiekantoren). Met 20 vestigingen en zo'n 700 medewerkers neemt de Groep een vooraanstaande plaats in bovengenoemde sectoren in.

De stormachtige groei van de laatste jaren zet door en maakt het noodzakelijk jong talent aan te trekken. Zowel een uitdaging voor u als voor ons want in de loop der jaren hebben wij zeer nauwgezet een aantal methodes ontwikkeld waardoor u middels de combinatie van studie en het verwerven van praktijkervaring aan een optimaal begeleide carrière kunt werken. Een carrière die moet leiden tot een kaderfunctie in de jaren negentig. Over al onze vestigingen verspreid hebben wij plaats voor **JONGE BEDRIJFSECONOMEN MET AMBITIE**

U hebt interesse? Meer informatie kunt u schriftelijk of telefonisch aanvragen. Direct solliciteren kan natuurlijk ook.

Dechesne Groep, "Bloemenheuvel"  
Hoofdstraat 23, 3971 KA Driebergen.  
Telefoon (03438) 18404.  
Contactpersoon is de heer H.F. Ruijs.



**Dechesne Groep**  
Internationaal via Spicer and Oppenheim.

Vestigingen in: Alkmaar - Almelo - Amsterdam (Amstelveen) - Assen - Delfzijl - Driebergen - Eindhoven - Enschede - 's-Gravenhage - Groningen - Haarlem - Heerlen - Hengelo - Oosterbeek - Rotterdam - Tilburg - Utrecht - Winschoten - Zaanstad - Zwolle - Antwerpen - Brussel.

---



## Ervaringen bij CIFAR

Tijdens de afgelopen zomer ben ik enige tijd betrokken geweest bij de werkzaamheden van het Center for International Financial Analysis and Research, CIFAR, te Princeton, New Jersey (USA). Dit zelfstandige onderzoeksbureau is opgericht in 1984. Dr. Vinod B. Bavishi is de oprichter en Executive Director van CIFAR.

De hoofdfunctie van CIFAR is het verzamelen, analyseren, verwerken en verstrekken van (financiële) informatie over bedrijven. Daarnaast worden ook andere werkzaamheden verricht. CIFAR voert contract research uit, levert kopieën van jaarverslagen, laat jaarverslagen op micro-fiches zetten, en dergelijke.

Voor het uitvoeren van deze werkzaamheden beschikt CIFAR over jaarrekeningen, sinds 1980, van meer dan 5000 ondernemingen verspreid over de gehele wereld met uitzondering van US-ondernemingen. De analyse van de Amerikaanse ondernemingen geschiedt door een ander instituut waarmee wordt samengewerkt. Andere informatiebronnen, zoals koersgegevens van de belangrijkste effectenbeurzen ter wereld, overzichten van wisselkoersen en publicaties op het gebied van *international accounting*, zijn natuurlijk ook aanwezig. Bij CIFAR zijn ongeveer dertig personen werkzaam, verdeeld over de *research group*, de *computer group* en de administratieve staf (inclusief bibliotheek- en archiefmedewerkers). Selectie van de onderzoekers is gebaseerd op twee criteria die beide even zwaar wegen. Men dient te beschikken over goede kennis van enkele vreemde talen en een *accounting* opleiding te hebben gevolgd. De meeste onderzoekers zijn afkomstig uit het buitenland en hebben gestudeerd in de US.

Voor studenten die beschikken over goede kennis van het Engels, Nederlands en een andere taal en die zich specialiseren in de financiële bedrijfeconomische vakken biedt CIFAR de mogelijkheid enige tijd stage te lopen. Tot nu toe zijn twee studenten daar geweest en er is op dit moment een derde in Princeton.

Zoals hiervoor is aangegeven is de analyse van jaarrekeningen de belangrijkste zaak van CIFAR. De onderzoekers ontleen aan de jaarverslagen de gegevens die zij invullen op een formulier. Een uitgebreide handleiding plus *accounting*-kennis en ervaring zorgen er voor dat de formulieren voor iedere onderneming op dezelfde wijze worden ingevuld. In geval van twijfel voert men onderling overleg om te komen tot een eenduidige oplossing. Na verwerking door de computer en uitgebreide controles worden deze gegevens in een databank op-

geslagen. Aan deze databank kunnen financiële overzichten worden ontleend zoals dat hierbij voor AKZO is weergegeven. Dit overzicht, met toestemming, overgenomen uit *Worldscope<sup>1</sup> Industrial Company Profiles*. *Worldscope* omvat 3000 van dergelijke overzichten. Het is een losbladi-

ge uitgave die vier maal per jaar wordt bijgewerkt. De financiële overzichten zijn in vier banden bijeengebracht: Noord-Amerika (2 banden), Europa (1 band) en Azië, Afrika en Australië (1 band). Ook is er een algemeen deel met een gebruikershandleiding en enkele overzichten waarin

NETHERLANDS  
CHEMICALS

AKZO N.V.

Fiscal Year End: December 31	1985	1984	1983	1982	1981	1980	General Information	
<b>Financial Statement Data</b>							Financial Affairs MR. S. BERGSMAN Management Committee MR. A.A. LOUDON Secretary MR. J.P. HUGES	
(Millions of Dutch Guilders)								
<b>Income Statement</b>								
Net Sales	18,010	16,520	15,085	14,154	14,478	12,453	Address: VELPERWEG 76 POSTBUS 186 6800 LS ARNHEM Telephone: (085)66 44 33 Exchange: AMS Business: CHEMICALS	
Depreciation, Deple. & Amort.	608	576	584	533	527	504		
Operating Income	1,402	1,340	843	483	564	416		
Interest Expense	337	445	451	447	486	378		
Pretax Income	1,378	1,179	612	255	318	228		
Net Income	843	752	428	165	239	-70		
<b>Balance Sheet - Assets</b>								
Cash & Short Term Investments	1,485	1,067	1,206	778	888	883		
Receivables - Net	3,115	2,403	2,225	1,914	2,143	1,897		
Inventories	2,681	2,853	2,457	2,542	2,507	2,455		
Total Current Assets	7,281	6,813	6,384	5,702	6,037	5,894		
Net Property, Plant & Equipment	3,843	4,206	3,840	3,911	3,673	3,440		
Total Assets	11,755	11,431	10,815	10,069	10,196	9,811		
<b>Balance Sheet - Liabilities</b>								
Total Current Liabilities	3,385	3,423	3,295	2,973	3,215	2,881		
Long Term Debt	1,863	2,095	2,898	3,059	2,790	2,742		
Preferred Stock	1	1	1	1	1	1		
Common Equity	4,141	4,014	2,966	2,487	2,448	2,266		
Liabilities & Equity	11,755	11,431	10,815	10,069	10,196	9,811		
<b>Sources &amp; Uses of Funds</b>								
From Operations	1,723	1,503	1,054	725	807	602		
L.T. External Financing - Net	685	272	23	190	51	153		
Dividends	262	236	133	47	59	0		
Capital Expenditures	1,008	784	625	730	693	645		
Change in Working Capital	705	121	340	-93	9	47		
<b>International Business</b>								
Foreign Assets	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		
Foreign Sales	11,776	10,748	9,979	9,826	9,777	8,198		
Foreign Income	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.		
<b>Supplementary Data</b>								
Employees	65,000	66,100	66,300	73,700	77,800	83,100		
R & D Expense	662	638	620	620	585	515		
Common Shares (millions)	40	39	33	30	30	30		
<b>Financial Ratios and Growth Rates</b>								
<b>Profitability</b>								
Operating Margin	7.8%	8.1%	5.6%	3.5%	3.9%	3.3%		
Effective Tax Rate	33.7%	31.4%	11.2%	11.0%	25.0%	21.2%		
Net Margin	4.7%	4.5%	2.8%	1.2%	1.9%	-0.8%		
Return on Assets	7.4%	6.9%	4.3%	1.8%	2.5%	-0.8%		
Return on Equity	21.0%	25.3%	17.2%	6.7%	10.5%	-3.0%		
Cash Flow/Sales	9.8%	9.1%	7.0%	5.1%	5.6%	4.8%		
Sales Per Employee (000)	277.1	249.9	227.5	192.1	198.1	148.9		
<b>Asset Utilization</b>								
Total Assets Turnover	1.5x	1.4x	1.4x	1.4x	1.4x	1.3x		
Assets per Employee (000)	180.9	172.9	163.1	136.6	131.1	115.7		
Capital Exp./Fixed Assets	9.4%	8.4%	5.4%	8.4%	6.3%	6.3%		
Accum. Dep./Fixed Assets	64.0%	65.7%	66.6%	65.5%	66.3%	66.6%		
<b>Liquidity</b>								
Current Ratio	2.1x	1.9x	1.9x	1.9x	1.9x	2.0x		
Quick Ratio	1.4x	1.0x	1.0x	0.9x	0.9x	1.0x		
<b>Leverage</b>								
Common Equity/Assets	35.2%	35.1%	27.4%	24.7%	24.0%	23.6%		
L.T. Debt/Total Capital	28.3%	33.4%	48.4%	34.0%	48.4%	50.8%		
EBIT/Fixed Charges	5.1x	3.6x	2.4x	1.8x	1.7x	1.8x		
Oper. Cash/Fixed Charges	5.1x	3.4x	2.3x	1.8x	1.7x	1.8x		
<b>Growth</b>								
Net Sales	9.0%	9.5%	6.8%	-2.2%	16.2%	3.6%		
Operating Income	4.8%	59.0%	70.9%	-12.6%	35.5%	-38.6%		
Total Assets	2.8%	5.7%	7.4%	-1.3%	8.1%	8.4%		
Earnings per Share (fiscal year basis)	11.3%	47.0%	132.2%	-31.1%	n.c.	n.c.		
Dv per Shr (fiscal year basis)	10.0%	50.0%	150.0%	-20.0%	n.c.	-100.0%		
Book Val per Shr (fiscal year basis)	2.3%	13.8%	8.5%	1.8%	8.1%	-2.5%		
<b>Per Share Data and Investment Ratio</b>								
Earnings per Share	21.21	19.06	12.91	5.56	8.07	-2.35		
Dividend per Share	6.80	6.00	4.00	1.00	2.00	0.00		
Book Value per Share	104.18	101.80	98.48	84.05	82.72	78.55		
Market Price per Share	148.33	98.44	99.00	35.40	22.60	17.00		
Total Return	55.8%	5.5%	191.0%	83.7%	44.7%	n.c.		
Price/Earnings Ratio	6.9x	5.2x	7.7x	6.4x	2.8x	def		
Price/Book Value Ratio	1.4x	1.0x	1.1x	0.4x	0.3x	0.2x		
Dividend Yield	4.5%	6.1%	4.0%	4.5%	6.8%	0.0%		
Dividend Payout	31.1%	31.5%	31.0%	28.8%	24.8%	0.0%		
ALL PER SHARE DATA ARE ADJUSTED FOR STOCK SPLITS, STOCK DIVIDENDS AND OTHER CAPITAL CHANGES WHERE APPROPRIATE. SEE APPENDIX A FOR DETAILS.								
Information is obtained from sources believed reliable, but accuracy and completeness are not guaranteed.								

Page NET-2 WORLDSCOPE<sup>TM</sup> Industrial Company Profiles

©1987 CIFAR & WIS. All Rights Reserved.

de grootste ondernemingen (gebaseerd op totale omzet) per land, per bedrijfstak en dergelijke zijn gegroepeerd.

Op een Worldscope pagina worden in het veld *Financial Statement Data* de belangrijkste posten uit de jaarrekening gegeven. Indien nodig worden de posten aangepast aan de door CIFAR gebruikte definitie ten einde onderlinge vergelijkbaarheid mogelijk te maken. Daaronder vindt men financiële kengetallen en de belangrijkste cijfers per aandeel. Dit alles voor de periode 1980-1985 en in de nieuwste aflevering voor 1981 tot en met 1986. In het rechter gedeelte van de financiële overzichten staat aanvullende informatie. Uiterst belangrijk is natuurlijk de afdeling *Accounting Practices*, waarin de toegepaste methode van waardering en winstbepaling wordt aangeduid. De toegepaste methode van waardering en winstbepaling heeft een belangrijke invloed op de hoogte van de gerapporteerde cijfers van kapitaal, vermogen

en resultaat. Het is onmogelijk de gerapporteerde cijfers te herleiden tot cijfers die zijn gebaseerd op een andere grondslag. Door de toegepaste methode te beschrijven verstrekt Worldscope niettemin bruikbare informatie.

CIFAR vindt zijn afnemers vooral bij beleggers die behoefte hebben aan financiële overzichten van ondernemingen die verspreid zijn over de gehele wereld. Zij kunnen de gegevens gebruiken voor een eerste selectie van beleggingsobjecten. Voor een feitelijke beleggingsbeslissing dient men natuurlijk te beschikken over veel meer gegevens en over informatie die actueler is. Samenwerking tussen Universiteiten en CIFAR is voor beide instellingen bijzonder nuttig te achten. De universitaire medewerker brengt lokale kennis in en helpt daarmee de kwaliteit van CIFAR's databank te verhogen. Anderzijds stelt CIFAR zijn databank ter beschikking voor onderzoek door de desbetreffende universitaire medewerker. Voortvloeiend uit de erva-

ring bij CIFAR ben ik begonnen met een onderzoek naar de wijze waarop internationaal opererende ondernemingen verslag doen over hun activiteiten in de verschillende geografische gebieden. Ook heeft CIFAR mij nog een ware schat aan gegevens ter verdere analyse meegegeven. Afsluitend kan ik stellen dat de ervaring bij CIFAR zeer stimulerend werkt. De databank van CIFAR is een rijke bron. Onder de enthousiaste leiding van Dr. Bavishi verricht CIFAR een belangrijke functie op het gebied van de *international accounting*. ■

*Dick van Offeren*

De auteur is medewerker van de vakgroep Bedrijfseconomie.

1. Worldscope is een gedeponeerd handelsmerk (TM) van CIFAR en Wright Investors' Service.

---

## Belderok

## COLUMN

---

# Is een peer beter dan een appel?

Een appel en een peer kun je niet optellen. Dat is mij al op zeer jonge leeftijd bijgebracht en heeft zoveel indruk op mij gemaakt dat ik het altijd heb onthouden. Nu ben ik net naar de groenteman geweest, ik heb appels en peren gekocht. Ik geef Jip een peer en Janneke een appel. Maar ik ben niet helemaal tevreden. Heb ik ze wel gelijk bedeed? Een peer kost 60 cent en een appel 50. Jip heeft dus meer gekregen dan Janneke. Maar misschien vond Janneke de appel wel veel lekkerder dan Jip de peer. Dan heb ik Janneke bevoordeeld.

Jip en Janneke worden ouder en op een goede dag hebben ze allebei een inkomen. Janneke heeft de beschikking over 100, Jip over 200. Een ongelijke verdeling zou een egalitarist zeggen, ze moeten allebei 100 krijgen. Nee, zegt de utilitarist, misschien ontleen ze allebei hetzelfde 'nut' aan hun inkomen; dan is de verdeling gelijk. Een andere benadering neemt als criterium de wijze waarop het inkomen is verkregen. Hebben ze hun inkomen allebei via rechtmatige transacties verkregen dan is de verdeling goed.

Jip en Janneke worden nog ouder en krijgen stemrecht. Is er sprake van gelijkheid op het moment dat ze allebei dat recht hebben? Nee zeggen sommigen, je moet voorlichting geven, informatie verstrekken en onderwijzen over parlementaire democratie, dan pas kun je spreken van gelijke rechten.

Op hetzelfde moment dat Jip en Janneke stemrecht krijgen gaan ze economie studeren aan de UvA. Krijgen ze eenmaal aangekomen op de faculteit een gelijke behandeling? Ja, in de meeste gevallen wel. Alleen niet als ze bedrijfskunde doen en voor advies naar de studietoördinator bedrijfskunde gaan. Dan krijgt Janneke te horen dat het niet zoveel uitmaakt wat ze kiest maar dat belastingrecht wel handig is zodat ze, later als ze thuis zit, makkelijk belastingformulieren in kan vullen. Jip krijgt een gedegen advies zware vakken te nemen en een goed pakket samen te stellen.

Hoe ver zou het zijn met de praktische uitvoering van het emancipatiebeleid van de UvA?

Maandag 28 september j.l. vond de tweede vergadering van de Faculteitsraad van de samengevoegde Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie plaats. Op de agenda stonden punten als het rapport van de Werkgroep Integratie FEW/IAE (zie elders in deze Rostra), het tweede concept-faculteitsreglement en de notitie 'functionerings- en beoordelingsgesprekken'. Tevens moest de raad een aantal benoemingen goedkeuren en moest zij zich uitspreken over het al dan niet handhaven van enkele doctoraal keuzevakken op de lijst van Overige vakken.

## Het tweede concept-faculteitsreglement

Nadat in een eerder stadium de opzet van het nieuwe faculteitsreglement naar aanleiding van opmerkingen uit de vakgroepen aangepast is, is in de faculteitsraad van 1 september een aantal eerste opmerkingen gemaakt, welke in het tweede concept zijn verwerkt. In de vergadering van 28 september heeft de raad haar eindoordel over het concept gegeven. Door de invoering van de wet op wetenschappelijk Onderwijs 1986 (WVO '86) en door de daaruit voortvloeiende integratie van de Faculteit der Economische Wetenschappen (FEW) en de Interfaculteit der Actuariële Wetenschappen en Econometrie (IAE) was het noodzakelijk een nieuw faculteitsreglement op te stellen. Hieronder zullen een aantal belangrijke wijzigingen t.o.v. het oude reglement besproken worden.

\* Met de invoering van de WVO '86 is de formele macht van het faculteitsbestuur t.o.v. de faculteitsraad sterk toegenomen. Een aantal bevoegdheden van de raad, zoals het benoemen van leden in sommige commissies, zijn overgegaan naar het faculteitsbestuur. Gelet op deze 'machtstoename' is besloten het faculteitsbestuur uit te breiden van drie naar vijf leden, zodat ook het ondersteunend en beheerspersoneel in het bestuur vertegenwoordigd kan zijn. De faculteitsraad heeft besloten één van deze vijf zetels tot 1992 toe te wijzen aan een vertegenwoordiger van de nieuwe vakgroep Actuarieel en Econometrie (oude IAE)

\* Zowel het faculteitsbestuur als de faculteitsraad hebben zich uitgesproken voor het zoveel mogelijk handhaven van de oude situatie. In artikel 12 lid 4 van het nieuwe reglement wordt bepaald dat 'over die onderwerpen die voor de invoering van de wet onder de bevoegdheden van de faculteitsraad vielen' het faculteitsbestuur tot 1990 niet beslist voordat de raad gehoord is.

\* De faculteitsraad zal over onderwijskundige zaken geadviseerd worden door een drietal studierichtingen commissies (FRC): economie, fiscale economie en actuarieel en econometrie (inclusief de vrije studierichting econometrie). Deze commissies zullen evenals de oude onderwijscommissies jaarlijks onderwijsprogramma's beoordelen, het vakkenaanbod doorlichten en de ontwikkelingen op het onderwijsgebied nauwlettend volgen. De src-economie zal geadviseerd worden door de Adviesraad voor de Basisopleiding Economie (ABE = oude ABO).

\* De Vaste Commissie voor de Wetenschapsbeoefening (VCWB) zal de raad adviseren over allerlei aspecten van het onderzoek van de faculteit. In deze commissie hebben vertegenwoordigers van alle vakgroepen en twee studenten zitting. Gelet op de specifieke onderzoekkundige aspecten van de econometrie en het actuarieel zal de VCWB bijstaan worden door de subcommissie econometrie, waarin voornamelijk leden van de vakgroep Actuarieel zitting hebben. Dit zijn enkele aspecten van het nieuwe faculteitsreglement. Belangstellenden kunnen zich voor nadere informatie richten tot de beide studentengroeperingen (AGE en NOBAS) en tot ondergetekende.

## Notitie 'functionerings- en beoordelingsgesprekken'.

In het bedrijfsleven is het een gewone zaak dat werknemers getoetst en beoordeeld worden op hun functioneren binnen de onderneming. Voor de Universiteit van Amsterdam leeft dit idee pas de laatste tijd. Dit heeft voor onze faculteit geresulteerd in de door de personeelsconsulent Ton Wilmans opgestelde notitie 'functionerings en beoordelingsgesprekken'. In deze notitie wordt aangegeven op welke wijze functionerings- en beoordelingsgesprekken gehouden moeten worden.

Volgens de notitie is een functioneringsgesprek de gelegenheid 'aandacht te schenken aan de toekomstige functioneringswijze, de ontwikkeling van de functie alsmede aan begeleidings- en/of scholingswensen van het personeelslid'.

Naar aanleiding van een dergelijk beoordelingsgesprek bestaat de mogelijkheid een beoordelingsprocedure op te starten, waarin het functioneren van het betrokken personeelslid nader bestudeerd kan worden. Tijdens deze beoordelingsprocedure, welke minimaal 12 maanden moet beslaan, zal aan de hand van duidelijke, vooraf vastgestelde afspraken en taakstellingen worden gekeken in hoeverre de betrokkene naar behoren functioneert en waardoor onvoldoende functioneren veroorzaakt wordt. Doordat al tijdens de beoordelingsprocedure gesprekken tussen betrokkene en de beoordelaar plaatsvinden bestaat voor de betrokkene de mogelijkheid zijn/haar functioneren in de loop van de procedure aan te passen en te verbeteren.

Na afloop van de beoordelingsprocedure zal een advies over het functioneren van de betrokkene aan het faculteitsbestuur worden voorgelegd, die vervolgens een voorstel aan het College van bestuur uitbrengt.

Voor bovengenoemde gesprekken is het noodzakelijk dat er richtlijnen m.b.t. het onderzoek en het onderwijs van de medewerkers van de faculteit worden opgesteld. Als richtlijn voor het onderzoek wordt gedacht aan een minimaal aantal publicaties per jaar. De vraag is alleen hoe laag dit minimum moet zijn en welke publicaties er wel en niet meetellen.

Als toetsingskader voor het onderwijs is het nodig dat er een nieuwe onderwijsvaluatie wordt opgestart. Hierdoor zal aangegeven kunnen worden waar het onderwijs aan onze faculteit tekort schiet en hoe dit verbeterd moet worden.

## Arbeidsrecht en Sociologie der niet-westerse volkeren.

De faculteitsraad heeft op advies van de onderwijscommissie besloten de vakken Arbeidsrecht en Sociologie der niet-westerse volkeren te schrappen van de lijst 'Overige vakken' die zonder meer door economiestudenten gevolgd kunnen worden. Studenten die van plan zijn deze vakken te volgen dienen zich voor 1 januari 1988 te melden bij de doctoralexamencommissie, zodat voor hen een overgangsregeling kan gelden.

## Afscheid

Vrijdag 30 oktober j.l. heeft mijn voorganger, leermeester en vriend Rob Jorg zijn bul ontvangen en is zijn carrière als student formeel beëindigd.

Rob heeft zich, gevraagd en zeker ook ongevraagd beziggehouden met de belangen van de economiestudenten op onze faculteit. Hij is o.a. initiator van de NOBAS, voorzitter van de SEF, mentor en hulpkok van de introductieweek en studentbestuurslid geweest.

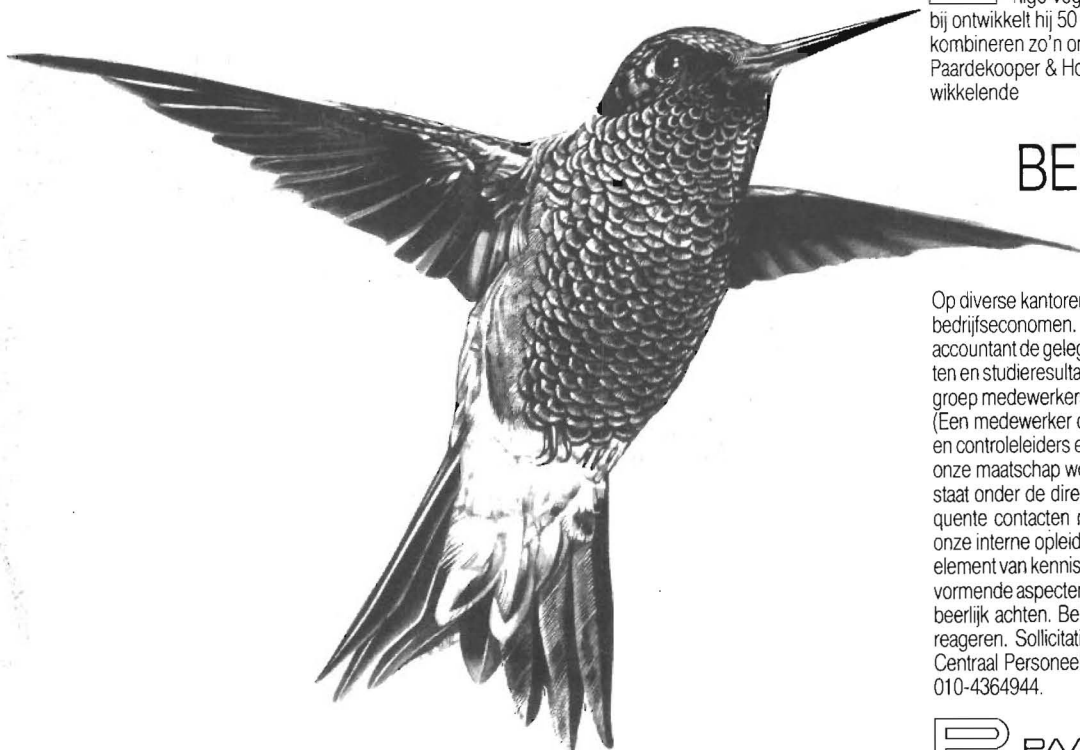
Met een aan verbazing grensende werklust, motivatie en onge-reemd politiek instinct is Rob op onze faculteit uitgegroeid tot een geziene en bovenal door alle partijen gewaardeerde persoonlijkheid. ■

# scheltema holkema vermeulen

Walton, M. -The deming management method. Foreword by W. Edwards Deming, the genius who revitalized Japanese industry. Dodd Mead & Company 1986	Halberstam, D. -The reckoning Avon 1987	f21,45
Clarke, J. e.a. -Ideologies of welfare. From dreams to disillusion. Hutchinson 1987	Levich, R. -The ECU market. Current developments and future prospects of the European currency unit. Lexinton Books 1987	f 105,30
Holland, S. -The market economy. From micro to mesoeconomics Weidenfeld & Nicolson 1987	Karrass, G. -Negotiate to close. How to make more successful deals. Fontana 1987	f22,80
Gitlow, H.S. -The Deming guide to quality and competitive position. Foreword by W. Edwards Deming. Prentice Hall 1987	Bogers, W.A.J. e.a. -De ondernemer. De ware vaklui aan het woord. Sijthoff 1987	f24,50
Lambooy, J.G. (red.) -Arbeid: economisch goed?! Jaarboek studiekering Post-Keynesiaanse Economie. Samson 1987	Roberts, J. -Megalomania. Managers and mergers. Pitman 1987	f40,80
Heilbronner, R.L. -De filosofen van het dagelijks brood. De economische geschiedenis als roman. Herdruk uit 1952, met voorwoord van J. Pen. Muuses 1987	Kleinman, Ph. -The Saatchi and Saatchi story. Weidenfeld & Nicolson 1987	f53,10

## boekverkopers

Koningsplein Amsterdam Tel. 26 72 12



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

## BEDRIJFSECONOMEN (M/V)

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

**P** **PAARDEKOOPER & HOFFMAN**  
REGISTERACCOUNTANTS

DE PERFECTE BALANS...

**P&H**  
GROEP

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