

Rostra Economica

nummer 261 | jaargang 52 | september 2006

Een periodiek van Studievereniging Sefa



Jaques van der Gaag

"De buitenlandse studenten studeren ongeveer twee keer zo goed als de Nederlandse studenten"

Emancipatie-idealen

Veel jonge vrouwen weten weinig van de geschiedenis van de emancipatiebeweging.

Vrouwen lopen 40 jaar achter

Waarom lopen vrouwen in de Westerse maatschappij achter op mannen?

ADV ERNST & YOUNG

Vrouwen?

Vrouwen moeten niet zo zeuren, er bestaat er geen verschil meer tussen man en vrouw! Kort geleden beweerde een kennis dit. En inderdaad lijkt het alsof vrouwen in een sterke positie zitten. Er zijn beroepsgroepen waar op zeer korte termijn vrouwen sterk in de meerderheid zijn. In het onderwijs is dit al zo en ook de gezondheidszorg en de advocatuur gaan die kant op. Het toenemend aantal vrouwelijke studenten is hier debet aan. Inmiddels studeren er meer vrouwen dan mannen. Zij kiezen vaak voor de 'zachte beroepen', gelukkig voor ons mannen zijn bij 'exacte' studies als natuurkunde en wiskunde de mannen nog de baas. Dat is dan weer belangrijk voor het evenwicht. Het kan toch niet zo zijn dat vrouwen straks de hele wereld overnemen?

De theorie schrijft voor dat diverse groepen de beste presentaties opleveren als geheel. Een groep met vrouwen, mannen, jong en oud met verschillende religies en afkomst, is veel creatiever en effectiever. In het onderwijs smeken vrouwen al om mannelijke collega's. 'Die zijn tenminste duidelijk en ongecompliceerd,' zei een vrouwelijke docent in de volkskrant. 'En voor de kinderen is het ook belangrijk, die hebben immers ook het voorbeeld van een man nodig.'

Is er eigenlijk wel een verschil tussen man en vrouw? Natuurlijk, een vrouw is fysiek anders gebouwd. Maar is een vrouw werkelijk anders. Vele feministes, waaronder ook mannelijke professoren, menen van niet. Zij betogen dat de verschillen slechts gedurende de geschiedenis gecreëerde beelden zijn. De man heeft een dominante positie, de dominante 'mannelijke' eigenschappen hebben een belangrijke rol gekregen. De vrouw kreeg een andere rol toebedeeld, die van verzorger van de kinderen en het huiselijke leven. Daaraan worden dan vanzelf de 'vrouwelijke' eigenschappen gekoppeld. Anderen betogen dat vrouwen juist wel andere eigenschappen hebben dan mannen. Emotioneel sterk, gevoeliger en geneigd tot overleg. Vrouwen zouden juist deze eigenschappen kunnen benutten om hoger op te komen. Ze moeten de spelregels herschrijven. Wellicht komt er een tijd dat een vrouw aan de top van het bedrijfsleven en in de politiek niet altijd een manwijf is. Maar voor een brede doorstroming van vrouwen naar de top moeten de voorwaarden ook goed zijn. Kinderen krijgen in Nederland blijft tot op heden een belemmering voor de vrouw in Nederland. Zowel de PvdA als de VVD pleitten in hun verkiezingsprogramma's dan ook voor gratis kinderopvang. Een andere maatregel, het ouderverlof voor de man, zorgt ervoor dat de vrouw, degene die het kind op de wereld moet zetten, niet de enige is die uit het arbeidsproces verdwijnt. Zij kan ervoor kiezen om korter met zwangerschapsverlof te gaan, terwijl haar man voor het kind zorgt.

Ayaan Hirsi Ali heeft de positie van de vrouw opnieuw op de agenda gezet. Zij richt zich voornamelijk op de allochtone vrouw. Haar eerste paper voor het American Enterprise Institute (AEI) benadrukt dit nogmaals. Eigenlijk vecht zij voor de allochtone vrouw een strijd die de Nederlandse vrouw al geleverd heeft. Eigen keuze huwelijkspartner en het recht om te studeren. Een strijd die gesteund moet worden. Als de strijd tenminste ook vanuit de vrouwen zelf komt. Wij als westerlingen kunnen niet bepalen wat goed is voor vrouwen uit de rest van de wereld. Ik was dit jaar op vakantie in Marokko. Onmiskenbaar viel het op dat op alle terrassen vrijwel alleen mannen zaten, op het strand liepen veel vrouwen nog bedekt, terwijl mannen vrolijk in hun zwembroek rondrenden. Als Nederlander had ik hier grote problemen mee. Marokkaanse mannen fluisterden mij echter toe dat de vrouw thuis de baas was. Dat zij een zeer belangrijke rol heeft in de samenleving. En er verandert veel, jonge vrouwen kiezen steeds meer hun eigen weg. Maar wel op een andere manier dan in Nederland. In de tegenlichtdocumentaire 'Saudijsche oplossingen gaat Bregtje van der Haak op zoek naar de grenzen van werkende vrouwen in Saoedi-Arabië. Een prachtig portret van het meest conservatieve land in het midden oosten waar vrouwen hun eigen plaats zoeken, binnen de context van de Islam. Aan het einde spreekt een succesvolle zakenvrouw. Dit fragment heeft mij als arrogante westerling langdurig achtervolgt en aan het denken gezet. Vrij vertaald: 'Het Westen moet ons de ruimte geven om ons als vrouw te ontwikkelen, maar dan wel op onze eigen manier, een die past bij onze religie.'

Robert Kusters
Hoofdredacteur

Colofon

Hoofdredacteur
Robert Kusters
Ralf Welkers

Eindredacteur
Anne-Marieke Visser
Judith Groen

Redactie
Melle Bijlsma
Justin van der Bruggen
Damien Morgenstond
Maaike Oenes
Dennis Schoenmakers

Met medewerking van
Hettie Pott-Buter
Rozemarijn Nieuwenhuizen

Organisatie
Ralf Welkers

Fotografie
Tim Posthumus Meyjes
Yvin Hei

Columnist
Joop Hartog

Cartoons
Arend van Dam

Vormgeving
Yvin Hei

Adreswijzigingen
Studentenadministratie
Binnengasthuisstraat 9
1012 ZA Amsterdam

Jaarabonnement
5 nummers voor 15 euro

Voor reacties, brieven en open sollicitaties is de redactie te bereiken op:
Kamer E0.02
Roetersstraat 11
1018 WB Amsterdam
Telefoon: 020 5254024
Email: rostra@gmail.com

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

Oplage
3700

Advertenties
Booz Allen Hamilton
Ernst & Young
KPMG
MinFin
NIBC
Optiver
PricewaterhouseCoopers
RSM Niehe Lancée

Tarieven op aanvraag verkrijgbaar:
Ter attentie van Acquisiteur
Sefa: Stef Mellema
Telefoon: 020 5254024
Email: externezaken@sefa.nl

Zet- en drukwerk
Thieme Media, Amsterdam

ADV Booz Allen Hamilton



Interview met vertrekkend decaan: Jaques van der Gaag **6**

Rostra Economica sprak met Jaques van der Gaag over het verleden en de toekomst van de economische faculteit en over zijn visie op het onderwijs. Over de 'zes-min-cultuur' onder studenten en selectie aan de poort. En over de overheid, waarover hij niet mals is: "Dankzij dit schandalige beleid zijn we hard op weg om een tweederangs natie te worden."

Emancipatie-idealen: eenvoudiger gezegd dan gedaan **12**

Veel jonge vrouwen weten weinig van de geschiedenis van de emancipatiebeweging. Ze voelen zich geëmancipeerd en eerder gezegend dan gediscrimineerd. Dat verandert vaak op het moment dat ze kinderen krijgen of op de arbeidsmarkt in aanraking komen met opvattingen die een erfenis zijn uit het verleden. Op het terrein van gelijke rechten en plichten, en een rechtvaardige verdeling hiervan over vrouwen en mannen staan namelijk nog wensen open en blijken nog lang niet alle idealen bereikt.

Vrouwen lopen 40 jaar achter **14**

Slechts 6,4% van de topposities in de Verenigde Staten wordt bekleed door een vrouw. Het duurt minimaal 40 jaar voordat de vrouwen hun achterstand op mannen kunnen inlopen. In Nederland doen we het nog slechter. Bij de 100 grootste bedrijven in Nederland is 3,3 procent van de bestuurders van het vrouwelijke geslacht. Waarom lopen vrouwen in de Westerse maatschappij achter op mannen? Rostra Economica neemt een aantal mogelijke verklaringen onder de loep.



Betaald werk voor vrouwen: Hoe vanzelfsprekend is het? **16**

Rond de jaren vijftig was Nederland een kostwinnerssamenleving. Vrouwen hoefden geen betaald werk te verrichten en zorgden voor het huishouden. Ondanks dat er tegenwoordig ongeveer evenveel vrouwen als mannen studeren, zijn er nog steeds grote verschillen in het betaalde werk in het bedrijfsleven, politiek en in de wetenschap. Hoe staat het er momenteel voor met vrouwen en hun werk? De cijfers.

Talpa: Het kan beter! **18**

Na een veelbelovend eerste weekend heeft Talpa zijn doelstelling, om een marktaandeel van 10% te halen, niet waar kunnen maken. Integendeel, ondanks een paar successen, heeft het kanaal van John de Mol vooral veel hoon en spot gekregen. Waar ging het fout en wat zou verbeterd moeten worden.

Kwaliteitskosten: Twee modellen nader bekeken **22**

In een omgeving waarin men tegenwoordig steeds meer elektronische apparaten gebruikt, is het belangrijk dat deze producten aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. Het voldoen aan hoge kwaliteit is niet zo moeilijk maar kost wel erg veel geld. Hoe kan een bedrijf dit optimaal regelen, zodat er geen klanten verloren gaan en het bedrijf toch nog winstgevend is?

Student in bedrijf: Edwin Simon	24
Kijk op onderwijs Leerrechten	26
Cartoon Arend van Dam	28
Studieverenigingen	28
Sefa Front	30
Studentenraad FSR	32
Column Joop Hartog	34

Interview

J. van der Gaag

In 1998 werd Jacques van der Gaag decaan van de Faculteit Economie en Econometrie van de UvA. Hij kwam terug van een verblijf van 21 jaar in de Verenigde Staten, waar hij voor de Wereldbank had gewerkt. Per 1 september legt hij zijn decanaat neer. Rostra Economica sprak met hem over het verleden en de toekomst van de faculteit en over zijn visie op het onderwijs. Over de 'zes-min-cultuur' onder studenten en selectie aan de poort. En over de overheid, waarover hij niet mals is: "Dankzij dit schandalige beleid zijn we hard op weg om een tweederangs natie te worden."

tekst: Melle Bijlsma
foto's: Yvin Hei

Acht jaar geleden kwam u terug uit de Verenigde Staten om decaan van de faculteit te worden. Met wat voor gevoel neemt u nu afscheid?

Nou, echt weg ga ik niet. Ik blijf betrokken bij de faculteit als hoogleraar ontwikkelingseconomie. Maar ik stop inderdaad met het decanaat. En dat doe ik met een goed gevoel. Toen ik naar de faculteit kwam was mijn doel niet om op de winkel te passen. Ik wilde het ambitieniveau en de prestaties van de faculteit opschroeven, om zo een zichtbare Europese speler te worden die ook zo erkend wordt. En er is op dat vlak veel gebeurd.

Waren het ambitieniveau en de prestaties toen u begon dan niet op peil?

Toen ik hier kwam waren er een aantal problemen. Het eerste probleem was dat het idee van één faculteit, met een gezamenlijke strategie, niet echt leefde. Er waren veel groepjes mensen, geformeerd rond de oude vakgroepen. Binnen die groepen was men vooral veel met elkaar bezig. Tussen de groepen was er weinig contact. Het onderzoek was wel goed. Op veel gebieden stond het internationaal goed aangeschreven. Maar bij sommige vakgroepen moest ook daar veel gebeuren.

Toen ik binnenkwam, was de wet MUB (Modernisering Universitaire Bestuursstructuur – Red) net ingesteld. Bij ons op de faculteit moest er nog veel voor ingericht worden. Wij deden dat door afdelingen in te stellen. We hadden al een onderwijsinstituut, maar dat begon net te werken. Een onderzoeksinstituut moesten we ook nog instellen. Het was een goed moment om te beginnen, omdat je die structuurwijzigingen kan gebruiken om inhoudelijke wijzigingen binnen de faculteit aan te brengen. We hebben duidelijke kwalitatieve richtlijnen ingesteld voor alle vakgroepen, en het belang van de opleiding voor dat van individuele vakken gesteld. In het verleden hadden alle hoogleraren hun eigen vakken. Daar zaten ze bovenop, en het belang van de opleiding was daaraan vaak ondergeschikt. Met de komst van het onderwijsinstituut is dat veranderd. Nu komt de opleiding eerst, daarna komen de vakken.

Was er vanuit de faculteit veel weerstand tegen die wijzigingen?

Vanaf het begin had ik ongeveer één derde van de faculteit direct achter me. Ook stond ongeveer één derde van de faculteit tegenover me. Die vroegen zich af wat die vreemde buitenlander hier kwam doen. Ik moest er natuurlijk voor zorgen dat ik het neutrale gedeelte van de faculteit mee kreeg. En dat is goed gelukt.

Toen u nog onderzoek deed aan de universiteit van Leiden, hielp u mee met de invoering van de Wet op het Universitair Bestuur die de universiteiten democratiseerde. U heeft later verteld dat u teleurgesteld was in de uitwerking van de wet. Toen kwam u terug uit de Verenigde Staten om de MUB uit te voeren, die de universiteiten centraler geleid maakte en de inspraak terugdroeg.

De uitvoering van de WUB heeft veel losgemaakt, maar tot een vergadercultuur geleid, waardoor op een gegeven moment geen beslissingen genomen werden en

mensen. Geen grond, geen machines. Als je een fabriek bestuurt, kan je altijd nog de medewerkers ontslaan en een machine neerzetten. Als ik iets gedaan wil krijgen, moet dat via mensen.

En dat terwijl er nu veel verandert. De Amsterdam Business School slokt steeds grotere stukken van het pand op. De kwantitatief economen klagen over het niveau van het wiskundeonderwijs. Is het moeilijk geweest om iedereen mee te krijgen?

Vroeger had je grofweg drie groepen binnen de faculteit. Je had de Kwantitatief Economen, die econometrie en wiskundig onderwijs verzorgden. Dan had je een groep Algemeen Economen. Die deden het goed en waren internationaal bekend. En er was nog een grotere, lossere groep, de bedrijfseconomen. De docenten van accountancy en informatiekunde. Die drie groepen keken allemaal op elkaar neer. Als in een tekening van Escher. De econometristen vonden de algemeen economen maar weinig exact, de algemeen economen

“Elk jaar weer groeit ons aantal eerstejaars met tien tot vijftien procent. We groeien op het moment uit het gebouw.”

verantwoordelijkheden niet meer duidelijk waren. Iedereen praatte overal over mee. De MUB is fundamenteel anders en gaat uit van afdelingen en instituten. We hebben bijvoorbeeld ook geen faculteitsbestuur.

Dus u bent eigenlijk het faculteitsbestuur.

Ja. Daarbij trouwens wel bijgestaan door een beleidsadviessteam. Maar dat is wel echt een adviessteam.

Vonden zij dat ook?

(lacht) Dat is inderdaad even wennen geweest. Kijk, het belangrijkste is denk ik toch geweest dat ik vanaf het begin mijn best heb gedaan om het vertrouwen van de staf te winnen. Ik kwam hier niet om carrière te maken, maar om mijn internationale ervaring in te zetten om de faculteit nog beter te maken. Hier bij de faculteit heb je maar één productiefactor:

vonden de bedrijfseconomen eigenlijk niet échte economen en de bedrijfseconomen wisten op hun beurt zeker dat de wereld waarin de kwantitatief economen zaten, niets met de werkelijkheid te maken had.

Voordat ik begon als decaan, had de faculteit besloten om geen opleiding bedrijfskunde aan te bieden. Dat is een grote fout geweest. Het aantal studenten economie is al een tijd lang ongeveer stabiel, maar het aantal studenten bedrijfskunde groeit flink. Bij andere universiteiten zag je dat daar goede zaken werden gedaan. Op de lange duur kan je je dat niet veroorloven, want we verdienen toch ons geld op basis van het aantal studenten. We hebben toen alsnog een studie bedrijfskunde opgezet, om de markt naar ons toe te trekken. We hebben daar toen ook veel medewerkers voor aangetrokken. Die vormen nu de Amsterdam Business School. ➔

Maar het blijft een stevige academische opleiding.

Je zou ook kunnen zeggen: kennelijk kan je ze niet goed laten samenwerken, want u koppelt ze los.

Dat is geen juiste voorstelling van zaken. De instroom van studenten economie stagneert, dus daar valt weinig te winnen. Daar hebben we dus expliciet ingezet op de instroom van buitenlandse studenten. We laten dus niet alleen de Amsterdam Business School groeien, maar investeren ook in de andere 'school' die we hebben opgezet: de Amsterdam School of Economics, waar het onderwijs en onderzoek voor Algemene Economie in is verenigd. Bovendien

belangrijk is, is dat we naar buiten toe met de beide schools nu een duidelijker profiel hebben.

De kwaliteit van de faculteit wordt gedefinieerd door de kwaliteit van de mensen die je aanneemt. Als je ziet wat er bij bedrijfskunde is aangenomen, is daar een geweldige kwaliteitsslag gemaakt. Dat wordt door iedereen onderkend. We hebben inmiddels veel mensen van internationale kwaliteit in beide schools.

Hoe ziet u de faculteit over vijf jaar?

Als je terugkijkt, hebben we door in te zetten op bedrijfskunde en internationale studenten een grote groei bereikt. Elk jaar

tijd willen omdraaien en quota willen stellen voor het aantal studenten dat we aannemen op de School of Economics en de Business School. En dan vooraf selecteren op kwaliteit. We hebben daar al een begin mee gemaakt met het Bindend Studie Advies, waarbij de norm dit jaar wordt verhoogd van 30 naar 35 punten. Maar een selectie vooraf, aan de poort, zou ik zelf nog beter vinden.

Dat heeft de universiteit van Leiden ook geprobeerd. Maar die stoppen er voorlopig weer mee, omdat ze zeggen dat het niet werkt.

Dat is echt onzin. De top-40 universiteiten van de wereld hebben allemaal, zonder uitzondering, selectie aan de poort. Iedere universiteit van naam stelt kwaliteitseisen aan haar studenten. Zonder uitzondering. Nul.

We doen het nu al met buitenlandse studenten. Ongeveer één op de drie buitenlandse studenten die een aanvraag indient, nemen we aan als student. Deze groep studeert ongeveer twee keer zo goed als de Nederlandse studenten. Ik heb al docenten aan mijn bureau gehad die vroegen of we voortaan niet alleen buitenlandse studenten konden aannemen.

Kijk, je kan het je waarschijnlijk niet veroorloven om binnen de groep Nederlandse studenten één op de drie te accepteren. Dat is te streng. Maar een zekere vorm van selectie is onvermijdelijk in de toekomst. Wij werken bij de universiteit hard aan de kwaliteit van het onderwijs, dus lijkt het me logisch dat we ook een inspanning van de student vragen.

Wat vindt u van de studiemoraal van de Nederlandse student?

Jammer. De studiemoraal wordt gedomineerd door de 'zes-min-cultuur' die aangekweekt wordt op de middelbare school. Dat is doodzonde. Het is voor een docent zoveel leuker om geïnteresseerde studenten te hebben.

Dat is logisch. Iedere docent wil altijd dat alle studenten erg geïnteresseerd zijn. Maar is dat ook reëel?

Het is reëel om het als doel te hebben. Als het overgrote gedeelte van de studenten

niet gemotiveerd te krijgen is, branden we de docenten op. En dat verdienen ze niet. Daarnaast is er ook een groep studenten, zo'n tien tot twintig procent, die wel erg geïnteresseerd zijn en hoge cijfers willen halen. Die willen écht wat opsteken van hun studie. Die verdrinken nu in de massa, en dat vind ik zonde. Wat dat betreft hebben we wel een omslag weten te realiseren, ook in samenwerking met de FSR. Het gaat nu in gesprekken met hen niet meer om hoe we die laatste marginale student tijdens zijn roe tentamenpoging eindelijk een keer een voldoende laten halen, omdat hij weer een slap excuus heeft. Het gaat er nu veel meer om hoe we het leuker kunnen maken voor goede studenten. En dat werkt prettiger.

Is er de afgelopen acht jaar al wat veranderd in de studiemoraal?

Door de maatregelen die we al hebben doorgevoerd, is er wel al wat veranderd. En niet ten negatieve, want de problemen die voorspeld waren zijn uitgebleven. Neem nou het Bindend Studie Advies. Daar was gigantische weerstand tegen, maar bij de implementatie hadden we nauwelijks problemen. De relatie met de FSR is ook erg goed. De tegenstelling tussen studenten en de faculteit, die er vroeger nog wel eens was, is er tegenwoordig eigenlijk nauwelijks.

Bindend Studie Advies, een harde knip, en u pleit voor selectie aan de poort. Moeten studenten zich op nog meer voorbereiden?

Nou, die selectie aan de poort zou ik persoonlijk graag willen. Die is trouwens nog niet mogelijk. Er is een wetwijziging voor nodig. En ik zou het eigenlijk wel om willen draaien. Waar studenten zich op voor kunnen bereiden zijn leukere, uitdagende colleges. Een goed honoursprogramma. Wij doen als docenten ons best om goed onderwijs te geven. Het moet een voorrecht zijn om hier te studeren, geen recht.

Over wetwijzigingen gesproken. Hoe vindt u dat de politiek de afgelopen vier jaar is omgesprongen met het hoger onderwijs?

Schandalig. De onzin die vanuit de politiek over het wetenschappelijk onderwijs wordt uitgestrooid, is een schande voor het land. Het aantal studenten is de afgelopen tijd fors gegroeid. Onze financiering is in

de tussentijd netjes constant gebleven. Daardoor hebben we op het moment nog maar ongeveer de helft van het geld per student dat we zo'n vijftien jaar geleden hadden. En dat allemaal onder het mom van efficiencyverhoging.

Ondertussen worden de echt belangrijke vraagstukken niet aangepakt. Neem nou de Bachelor-Masterstructuur. Op zich is dat een erg positieve ontwikkeling. Maar er is gekozen voor een driejarige bachelor en een eenjarige master. Terwijl internationaal de norm is om of een vierjarige bachelor en een eenjarige master aan te bieden, of een driejarige bachelor en een tweejarige master. Dat betekent dat we ten opzichte van andere universiteiten in het buitenland minder breedte in de bachelor kunnen stoppen.

Of neem de leerrechten, waar wetenschappelijk onderwijs in hapklare brokken van een half jaar moet worden onderverdeeld. Er wordt maar wat aangerommeld. En het beleid wordt ook voortdurend aangepast. Een ander groot probleem is dat het voor ons moeilijk is om buitenlandse studenten hier te krijgen. Het is financieel moeilijk, maar daarnaast is het ook lastig een visum te regelen, woonruimte aan te bieden, enzovoorts. Over dat soort zaken wordt niet eens gesproken.

Op het moment van dit interview worden de meeste verkiezingsprogramma's nog geschreven. Wat zou u de partijen willen adviseren?

Dankzij dit schandalige beleid zijn we hard op weg om een tweederangs natie te worden. Er moet gekozen worden. Als je als overheid niet meer geld in het onderwijs stopt, geef het onderwijs dan de ruimte om zelf achter het geld aan te gaan. Bijvoorbeeld met vrije collegegelden. En ga naar een echt internationaal beleid. Als je bijvoorbeeld wil dat de UvA in de top-10 van Europa mee gaat draaien, heb je toponderwijs nodig. En dus ook zware financiering. Het is duur, maar met een collegegeld van 1700 euro per jaar en weinig geld vanuit de overheid kan je niet concurreren met Europese topuniversiteiten.

Wat was in de afgelopen acht jaar een uitgesproken positief moment voor u?

Er is niet één moment dat er uit springt.

Als ik er op terug kijk, is de faculteit geleidelijk tot één geheel geworden. Waar ik zelf blij van werd is dat docenten en het ondersteunend personeel van zichzelf erg gemotiveerd zijn. De inzet van het personeel was een voortdurende bron van vreugde. Dat klinkt een beetje oubollig, maar het is wel zo.

Heeft u ook wel eens een moment gehad dat u het niet meer zag zitten?

Na het eerste jaar had ik naar mijn eigen mening ontzettend hard gewerkt. Vaak zeven dagen per week. Toch vond ik het na dat jaar moeilijk om aan te geven wat ik nou eigenlijk bereikt had. Maar na de vakantie heb ik de draad weer opgepakt, en dat gevoel is niet meer terug gekomen.

Wat zijn uw ambities voor de komende tijd?

Ik blijf hier actief als hoogleraar. Daarnaast zit ik in het bestuur van de stichting Health Insurance Fund, dat probeert om ziektekostenverzekering binnen het bereik van meer mensen in ontwikkelingslanden te brengen. Ik ga dus eigenlijk weer terug naar wat ik deed bij de Wereldbank.

Is uw opvolger al bekend?

Nee, die is nog niet bekend. Voorlopig neemt Henriette Maassen van den Brink de taken waar. Ondertussen is men aan het zoeken.

Wordt er dan ook weer druk gebeld met de Wereldbank?

(lacht) Dat weet ik niet. Er wordt wel druk gezocht. In de tussentijd heb ik er alle vertrouwen in dat de faculteit de komende tijd goed presteert. De studenten en docenten kunnen trots zijn op de faculteit. Daar is voldoende reden voor. ^{RE}

“De onzin die vanuit de politiek over het wetenschappelijk onderwijs wordt uitgestrooid, is een schande voor het land.”

hebben we helemaal niets losgekoppeld. Het is één faculteit, met één decaan. We hebben één onderwijsinstituut. We hebben een gezamenlijke propedeuse. En veel docenten doceren bij beide 'schools'. Wat

weer groeit ons aantal eerstejaars met tien tot vijftien procent. We groeien op het moment uit het gebouw.

Persoonlijk zou ik het graag de komende



Emancipatie-idealén:

Eenvoudiger gezegd dan gedaan

Het feminisme, of ook wel 'vrouwenemancipatie', heeft als doel onrechtvaardige verschillen in de maatschappij tussen vrouwen en mannen op te heffen. Veel jonge vrouwen weten weinig van de geschiedenis van de emancipatiebeweging. Ze voelen zich geëmancipeerd en eerder gezegd dan gediscrimineerd. Dat verandert vaak op het moment dat ze kinderen krijgen of op de arbeidsmarkt in aanraking komen met opvattingen die een erfenis zijn uit het verleden. Op het terrein van gelijke rechten en plichten, en een rechtvaardige verdeling hiervan over vrouwen en mannen staan namelijk nog wensen open en blijken nog lang niet alle idealen bereikt. In dit artikel worden eerst kort de geschiedenis van het feminisme en de resultaten die zijn geboekt in de twintigste eeuw besproken. Daarna wordt ingegaan op de huidige stand van zaken en worden suggesties gedaan voor mogelijke veranderingen in het overheidsbeleid op sociaal-economisch terrein.

Tekst: Dr. H. Pott-Buter

Het begin van de feministische beweging Sinds mensenheugenis hebben vrouwen – en mannen - zich verzet tegen de onrechtvaardige beperkingen die aan vrouwen zijn opgelegd door machthebbers, alleen omdat ze als vrouw zijn geboren. Zelden was daarbij sprake van georganiseerde actie. Het begin van een min of meer georganiseerde feministische beweging valt te bespeuren vlak voor de Franse Revolutie, maar gewoonlijk wordt als beginpunt van de feministische beweging de eerste conferentie voor vrouwenrechten genoemd in 1848 te Seneca Falls in de Verenigde Staten. In de tweede helft van de negentiende eeuw breidde deze beweging zich uit tot wat men later 'de eerste feministische golf' is gaan noemen. Vooral de niet-gehuwde vrouwen uit de goeie burgerij protesteerden tegen hun beperkte mogelijkheden voor onderwijs en tegen hun uitsluiting op het gebied van betaald werk. Ook eisten ze hervorming van het familie- en huwelijksrecht.

Na 1883 kwam de eis tot kiesrecht erbij. De verwerving van het kiesrecht voor vrouwen bij de invoering van het algemeen kiesrecht in Nederland, passief in 1917 en actief in 1919, wordt gezien als het einde van de eerste feministische golf.

Huishoudelijke arbeid en beroepsarbeid

Voor de overgrote meerderheid van de bevolking begon beroepsarbeid op de leeftijd van twaalf tot veertien jaar, na de voltooiing van het verplichte basisonderwijs. Ruim 98 % van de vrouwen werkte in de eerste helft van de twintigste eeuw in wat we tegenwoordig 'ongeschoold werk' noemen: dienstbode (de helft van de vrouwen), fabrieks- of landarbeidster, winkelmeisje of een vergelijkbaar dienstverlenend beroep. Het aanbod was groot, de beloning laag. Slechts een handjevol vrouwen had een net beroep als verpleegster, onderwijzeres of sociaal werkster. Er bestonden weinig gemengde beroepen.

Waar ze bestonden, zoals in het onderwijs, werden vrouwen uitgesloten van de hogere functies. Bij de overheid was wettelijk vastgelegd dat (niet-gehuwde) ambtenaressen geen hogere functies mochten bekleden (alleen lesgeven aan de lagere klassen en geen leidinggevende posities). Bovendien gold er een verbod op arbeid voor gehuwde vrouwen. Bij huwelijk of zwangerschap werden vrouwen ontslagen. Ook in het particuliere bedrijfsleven was dit ontslag algemeen gebruikelijk en wettelijk toegestaan, maar niet verplicht.

De wetten ondersteunden het kostwinnersideaal: een man die genoeg verdient om vrouw en kinderen te onderhouden en geen beroepswerkzaamheden voor gehuwde vrouwen. Dit ideaal is tot ver in de twintigste eeuw in brede kring verkondigd en nagestreefd, aanvankelijk ook binnen de feministische beweging. Het 'burgerlijke' kostwinnersgezin uit de Gouden Eeuw met verschillende taken voor vrouwen en mannen stond model voor dit ideaal. Het ideaal werkte ook door in de middenstands- en agrarische gezinnen, hoewel de scheiding van gezins- en beroepsleven in die kringen nauwelijks bestond. Vanaf 1941 (tariefreductie gehuwde mannen in de inkomstenbelasting) komen geleidelijk de kostwinnersregelingen erbij, dat wil zeggen het met financiële middelen ondersteunen van het kostwinnersgezin.

De feministische stromingen na 1960

In alle West-Europese landen domineert omstreeks de jaren vijftig en zestig van de twintigste eeuw het kostwinnersideaal. Echter alleen in Nederland leek omstreeks 1960 dat ideaal bereikt. Nergens in de geïndustrialiseerde wereld is ooit zo'n lage

arbeidsparticipatie van gehuwde moeders met jonge kinderen in loondienst gemeten als in 1960 in Nederland: minder dan 1%. Een combinatie van gezins- en beroeps-taken voor gehuwde vrouwen werd op dat moment door de overgrote meerderheid van de bevolking als onwenselijk gezien. Het ideaal leek bereikt, maar was dat in de praktijk niet. De rolverdeling bleek kwetsbaar, vooral als het kostwinnersinkomen wegvalt. Steeds meer socialezekerheidsregelingen werden ingevoerd om de risico's te verzekeren bij overlijden, werkloosheid of arbeidsongeschikt van het gezinshoofd. Daarbij is het tot ver in de jaren zeventig van de vorige eeuw vanzelfsprekend dat het gezinshoofd een man is, dat hij het

elkaar: de snelle toename van de besteedbare inkomens, de betere opleiding van eerst jongens en daarna meisjes, de nieuwe beroepen voor meisjes, zoals secretaresse, de uitvinding en de introductie van de anticonceptiepil in 1962 met kleinere gezinnen en de enorme productiviteitsverbetering in het huishouden door onder andere (trommel)wasmachines, stofzuigers en aardgas.

Idealen, eisen en successen

Naast eisen voor gelijke rechten en plichten, werden ook voorstellen gedaan om de verzorgende en huishoudelijke arbeid te belonen, zoals het voorstel van Marga Bruyn-Hundt (1973) voor een huisvrou-

Ruim 98 % van de vrouwen deed in de eerste helft van de twintigste eeuw 'ongeschoold werk'.

gezinsinkomen verwerft en dat zijn inkomens wordt beschermd door het stelsel van sociale zekerheid. Als het gezinsinkomen werd verdiend door de vrouw werd het niet beschermd. De asymmetrische afhankelijkheid deed het verzet tegen de grote verschillen tussen vrouwen en mannen in macht, inkomen, opleiding en tegen de gescheiden werelden binnen- en buitenshuis toenemen. Vooral de beter opgeleide jonge vrouwen protesteerden tegen de opgelegde rolverdeling. Vanaf de jaren zestig komt 'de tweede feministische golf' op. Onderdeel daarvan was onder andere de actiegroep Man Vrouw Maatschappij, die in 1968 door Hedy d'Ancona en Joke Kool-Smit werd opgericht. Het streven naar gelijke rechten en mogelijkheden voor vrouwen en mannen en de mogelijkheid voor gehuwde vrouwen om buitenshuis betaalde arbeid te mogen verrichten kwam op de politieke agenda te staan. Een andere feministische stroming vormde de radicalere, feministisch-socialistische actiegroep Dolle Mina. Ook een factor destijds was het tekort aan meisjes op de arbeidsmarkt. Werkgevers werden zich bewust van de vooroordelen over beroepswerkzaamheden van gehuwde vrouwen en drongen aan op het wegnemen van de wettelijke en financiële belemmeringen. Vele trends versterkten

wenloon en van Galinka Ehrenfest (1976) voor een ooievaarsregeling, een volksverzekering voor iedereen die een kind verzorgt. Deze voorstellen hebben het nooit gehaald. De belangrijkste bezwaren, rolbevestigend en te duur, wogen zwaarder dan de voordelen van financiële onafhankelijkheid en erkenning dat huishoudelijke arbeid waarde heeft. Bovendien slaan de voordelen om in nadelen zodra de uitkering stopt. Veel heil werd ook verwacht van het opnemen van de waarde van de onbetaalde arbeid in het Bruto Binnenlands Product (BBP). Zo'n waardebepaling maakt echter wel de waarde van de onbetaalde arbeid zichtbaar, maar levert geen financiële onafhankelijkheid op voor degenen die dit werk fulltime doen. Ook voorstellen zoals de vijfjarige werkweek hebben het nooit gehaald. Hieronder worden, zonder volledig te willen zijn, enkele belangrijke mijlpalen genoemd, die belangrijk zijn geweest voor de verbetering van de positie van vrouwen. Zeer belangrijk was in 1947 de invoering van de Noodwet Drees. Deze wet voorzag ongeveer 250.000 arme ouderen van een (minimaal) staatspensioen. De afhankelijkheid van kinderen (als men die al had) of armenzorg werd hierdoor verminderd. De vervanging van de deze wet in 1957 door de Algemene Ouderdomswet (AOW)

was een verdere belangrijke verbetering. De eenvoudige en doeltreffende AOW zorgt tot op de dag van vandaag voor een minimuminkomen aan vrouwen die hun hele leven zorgarbeid hebben verricht, zonder daarvoor ooit een eigen inkomen te hebben ontvangen. Aanvankelijk waren geen inkomenstoetsen en geen omvangrijk uitvoeringsapparaat nodig. Er werd alleen onderscheid gemaakt tussen gehuwde mannen en ongehuwden. Ongehuwden ontvingen 60% van de uitkering van een gehuwde man. Gehuwde vrouwen hadden geen recht op uitkering. Tegelijk met de invoering van de AOW werd de handelingsonbekwaamheid van de gehuwde vrouw opgeheven. Daarbij verviel de bepaling dat de vrouw toestemming nodig had voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst of voor financiële verplichtingen. Een volgende belangrijke stap was de Algemene Bijstandswet (ABW) van 1965. Gescheiden of verlaten vrouwen waren vanaf toen niet langer op de armenzorg aangewezen. Het begrip sociaal minimum doet zijn intrede. Voor gehuwden wordt het op 100% van een bepaald bedrag gesteld, voor ongehuwden op 70% en voor alleenstaande ouders op 90%. De AWW en ongehuwden-AOW worden verhoogd tot 70% van de AOW voor gehuwde mannen. (Schoon)dochters zijn niet langer verplicht voor arme (schoon)ouders te zorgen en de onderhoudsplicht voor familie vervalt. De genoemde wetten hebben armoede onder vrouwen sterk gereduceerd. Daarnaast zijn de 'anticonceptiewetten' van groot belang geweest voor de positie van vrouwen, zoals de intrekking in 1965 van de in 1911 van kracht geworden Wet Regout met het verbod op openlijke verspreiding van de kennis over geboortebepaling, en in 1971 de opname van de pil in het ziekenfondspakket. De snelle stijging van het aantal gebruiksters (in 1973: één miljoen) en snel dalende geboortecijfers, vertaalt zich halverwege de eenentwintigste eeuw in de vergrijzing. Andere noemenswaardige wetten zijn de 'gelijkheidswetten'. Vanaf 1970 is de man niet langer hoofd der echtvereniging, vanaf 1975 geldt de Wet Gelijk Loon (tot dan verdienden vrouwen bruto 20 – 40% minder dan mannen voor hetzelfde werk). In 1980 volgt de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en in de navolgende jaren worden geleidelijk ongelijke behandeling in sociale zekerheid en

belastingen verminderd, mede op basis van de in 1975 verschenen inventarisatie van alle wetten met onderscheid naar burgerlijke staat en sekse, een omvangrijk boekwerk getiteld Anders geregeld.

Werk, werk en nog eens werk

Het overheidsbeleid bleef tot 1984 op het kostwinnersgezin afgestemd. Daarna ging het roer volledig om. Nergens ter wereld zagen we zo'n scherpe scheiding tussen kostwinners- en emancipatiebeleid. Vanaf 1984 staat de bevordering van de economische zelfstandigheid van vrouwen voorop. Als in 1995 het rapport Onbetaalde zorg gelijk verdeeld verschijnt, komt herverdeling van onbetaalde arbeid als thema erbij. Het rapport bevat vier scenario's: het bestendigings-, het verdelings-, het uitbestedings- en het combinatiescenario. In het bestendigheidsscenario verandert er weinig ten opzichte van de bestaande situatie (onbetaalde zorgarbeid blijft overwegend vrouwenwerk). Het verdelingscenario gaat uit van een gelijke verdeling van onbetaalde zorgarbeid over vrouwen en mannen. Het uitbestedingscenario heeft als doelstelling zoveel mogelijk zorgarbeid tegen betaling uit te besteden. Aanbevolen wordt het combinatiescenario te kiezen. Een breed pakket van de volgende kort samengevat te nemen maatregelen moet een evenwichtige verdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen in 2010 mogelijk maken.

- Stimuleer werken in deeltijd door wettelijk recht op deeltijdarbeid: 29 uur moet de norm worden.

- Maak uitbesteden van zorg financieel aantrekkelijker (middels een laag BTW-tarief of als aftrekpost in de belastingen) en breid zorgvoorzieningen (kinderopvang, thuiszorg) uit.

- Vervang de overdraagbare basisaftrek in de belastingen voor de afhankelijke niet-werkende partner en alle kostwinners-toeslagen in de sociale zekerheid door zelfstandige rechten.

Grotendeels zijn de aanbevelingen gerealiseerd; zoals het wettelijk recht op deeltijdwerk, uitbreiding van de zorgvoorzieningen en de afschaffing van de overdraagbare basisaftrek. De afschaffing van de kostwinners-toeslagen is bijna gerealiseerd, alleen de AOW-toeslag voor de jongere partner en de toeslagen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid worden respectievelijk in 2010 en 2015 nog

opgeheven. De Wet op de kinderopvang (2005) heeft de keuzemogelijkheden voor kinderopvang vergroot en de Algemene Bijstandswet is herzien. Niettemin is van een evenwichtige verdeling anno 2006 geen sprake. Vrouwen met een hoog inkomen hebben overwegend voor het uitbestedingscenario gekozen en laagopgeleide vrouwen en vrouwen met een laag inkomenspotentieel zijn blijven zitten in het bestendigheidsscenario.

Begin van de 21e eeuw

Vrouwen zijn medespeler geworden op het politieke toneel. De scheiding tussen vrouwen- en mannenberoepen is vervaagd. Bij de opvoeding en opleiding van jongens en meisjes wordt geen nadruk meer op verschil maken gelegd, maar op gelijke kansen en ontplooiingsmogelijkheden.

Zonder gelijke verwachtingen voor vrouwen en mannen zal de ongelijkheid blijven bestaan.

De arbeidsparticipatie van gehuwde vrouwen is, vooral na 1990, spectaculair toegenomen, zodat de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland relatief hoog is: 60%. Maar in voltijdsequivalenten gemeten is die participatie – net als een eeuw geleden – laag, want ruim tweederde van alle vrouwen werkt in deeltijd. Deeltijd is in Nederland de gebruikelijke manier geworden om betaald werk te kunnen combineren met zorgtaken. Daarbij kan deeltijdarbeid zowel een bestendiging en een bevestiging van de marginale positie van vrouwen inhouden, als een mogelijkheid om te ontsnappen aan de in het buitenland overheersende 'alles of niets optie': dus of geen betaald werk en kinderen, of geen kinderen en een voltijdse baan. Deeltijdwerk kan ook een eerste stap vormen naar een andere arbeidsverdeling en een doorbreking van de eeuwenlang bestaande rolverdeling tussen vrouwen en mannen. In alle gevallen blijft de relatie van vrouwen met beroepsarbeid ingewikkeld: mannelijke werknemers worden geacht min of meer vrijgesteld te zijn van zorgverplichtingen, vrouwen in feite niet. De achtergestelde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt blijft bestaan en uit zich

in een lagere beloning, een lager pensioen en een lager eigen vermogen. Voor ongeveer de helft van de vier miljoen volwassen vrouwen (gehuwd en ongehuwd samen) in Nederland is financiële zelfstandigheid – een minimuminkomen van circa 10.000 per jaar – nog niet weggelegd. Ruim één miljoen vrouwen heeft een inkomen beneden die grens en circa 800.000 vrouwen hebben geen inkomen, voornamelijk moeders met kleine kinderen.

Eenvoudiger gezegd dan gedaan

De economische wetenschap biedt aanknopingspunten voor beleidsalternatieven om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen verder te verminderen. Uit theorie en empirie weten we dat vraag en aanbod een rol spelen. Bij een inelastisch aanbod moet stimulering aan de vraagkant begin-

ginale druk op het verwerven van (extra) arbeidsinkomsten voor beide partners hoog, maar wordt in de praktijk vooral de participatie van vrouwen ontmoedigd. Een ander nadeel is dat de uitvoeringskosten hoog zijn en de bedragen pas achteraf – soms jaren later – nog moeten worden verrekend. Alle inspanningen en beleidsmaatregelen ten spijt is de uitvoering wel verbeterd en zijn de grootste pieken in de marginale druk tussen 2002 en 2006 over een groter inkomensgebied uitgesmeerd, maar nog steeds blijven de marginale tarieven op minimumniveau tot de hoogste van de wereld behoren. Om een en ander te verbeteren zijn op het terrein van de fiscaliteit voor de lagere (potentiële) inkomens de volgende maatregelen denkbaar.

1. veranderingen in de tariefstructuur. In beginsel is sprake van een progressief belastingstelsel. Door de inkomensafhankelijke regelingen zijn de marginale tarieven echter hoog: vooral in het inkomenstraject tussen het wettelijk minimumloon en 180% daarvan. Aanpassing van de tarieven in dit inkomenstraject slaat twee vliegen in een klap: het stimuleert de vraag en verhoogt de nettobeloning.
2. veranderingen in de heffingskortingen. De veelheid aan heffingskortingen is voor de meeste mensen niet te overzien. Van tevoren is niet in te schatten wat het effect op het nettoloon zal zijn. Bovendien kunnen naar schatting 650.000 huishoudens de heffingskortingen waarop ze recht hebben niet verzilveren. In aanmerking voor revisie komen vooral de Algemene heffingskorting, de arbeidskorting, de kinderkortingen, de aanvullende kinderkortingen, de combinatiekorting en de aanvullende combinatiekorting.
3. aanpassing grote aftrekposten: hypotheekrente en aftrek buitengewone lasten.
4. aanpassing zorgtoeslagen, huurtoeslagen en kinderopvangtoeslagen.


Om te voorkomen dat vrouwen duurder zijn dan mannen bij gelijk werk en gelijke arbeidsposities moeten secundaire arbeidsvoorwaarden voor vrouwen en mannen gelijk worden getrokken. Dit kan door bijvoorbeeld mannen ook zestien weken recht op verlof te geven bij de geboorte van een kind, met dit verschil dat ze het op kunnen nemen totdat het kind één of twee jaar is. De uitkering zou even hoog moeten

zijn als de vergoeding voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dan kunnen de andere verlofregelingen beperkt blijven. Zonder gelijke verwachtingen voor vrouwen en mannen zal de ongelijkheid blijven voortbestaan.

Ten slotte is een kindvriendelijker beleid nodig. Over een wenselijke bevolkingsomvang en opbouw wordt nauwelijks een woord gerept. Tot ver in de tweede helft van de twintigste eeuw werd een impliciet bevolkingsstimuleringsbeleid gevoerd en kinderen algemeen als een zegen beschouwd. Begin 21ste eeuw zien we in toenemende mate – vooral in de grote steden – dat kinderen als duur, lastig en een inperking van de persoonlijke vrijheid worden beschouwd. Grote gezinnen zijn zeldzaam geworden. Een deel van de potentiële (babyboom)generatie grootouders geeft signalen af als: Nederland is te vol, wacht met kinderen krijgen, wij willen van ons pensioen genieten, reizen en andere leuke dingen doen. Dat dit pensioen door de eigen kleinkinderen of die van anderen moet worden verdiend en dat diezelfde kleinkinderen de belegde gelden productief moeten maken, lijkt te worden vergeten. Door de verbetering van de collectieve pensioenen is het belang van het hebben van eigen kinderen verminderd. Nederland heeft een complex stelsel van kinderregelingen. De tegemoetkoming in de kosten van kinderen is relatief laag (binnen de EU bezet Nederland met Griekenland de laagste plaats). De kinderslag dekt ongeveer een derde van de kosten van kinderen op minimumniveau (en uiteraard veel minder op bijvoorbeeld twee keer modaal). Ouders die van een minimuminkomen moeten rondkomen, worden daarmee beneden de armoedegrens gehouden. Nederland heeft geen laag geboortecijfer (1,6 per vrouw) binnen Europa, maar wel de hoogste leeftijd van de moeder bij de geboorte van het eerste kind (30 jaar) en 25% van alle hoogopgeleide vrouwen blijft (gewenst of ongewenst) kinderloos.

Slot

Huishoudelijk werk is van hoofdzaak een bijzaak geworden, voor beroepsarbeid geldt het omgekeerde. Iedere volwassene kan in principe zelf het huishoudelijke werk naast de betaalde arbeid doen of dat werk uitbesteden. Heel anders ligt dat als noodzakelijke onbetaalde zorg moet worden verleend: dat wil zeggen de zorg voor

mensen die niet voor zichzelf kunnen zorgen, zoals jonge kinderen, zieken, hoogbejaarden en gehandicapten. Net als bij schoon water en schone lucht hangt er een prijskaartje aan. Het leek misschien gratis, maar dat is het niet. De opportunity costs van de verzorg(st)er stijgen en deze tellen steeds zwaarder. Tegemoetkomingen in die zorgkosten via collectieve regelingen, als spiegelbeeld van de pensioenregelingen, zijn dringend nodig. 

Dr. Hettie Pott-Buter is sinds 1981 werkzaam bij de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit van Amsterdam, waar ze onder andere "Emancipatie Economie" en "Geld, Krediet en Bankwezen" doceert. Verder heeft ze een aantal werken gepubliceerd met betrekking tot vrouwenemancipatie.

Vrouwen lopen 40 jaar achter

Slechts 6,4% van de topposities in de Verenigde Staten wordt bekleed door een vrouw. Zodoende duurt het volgens Catalyst – een organisatie ter bevordering van de positie van vrouwen in het bedrijfsleven – minimaal 40 jaar voordat de vrouwen hun achterstand op mannen kunnen inlopen. In Nederland doen we het nog slechter. Bij de 100 grootste bedrijven in Nederland is 3,3 procent van de bestuurders van het vrouwelijke geslacht. Waarom lopen vrouwen in de Westerse maatschappij achter op mannen? Rostra Economica neemt een aantal mogelijke verklaringen onder de loep.

Tekst: Dennis Schoenmakers

Vrouwen werken minder

Vrouwen werken minder dan mannen. Intermediair schrijft dat vrouwen in overgrote mate parttime werken. Slechts 13 procent van de vrouwen is bereid vijf dagen vol te maken. Maar vroeger was het nog veel erger. Demos, een demografisch onderzoeksbureau, schrijft dat terwijl 80 procent van de mannen in de leeftijdscategorie van 15-64 jaar deelneemt aan de arbeidsmarkt tegenover slechts 60 procent van de vrouwen, waarvan ook nog tweederde in deeltijd. Dat komt onder meer, meent Demos, doordat vrouwen zich verantwoordelijk voelen voor het gezin en het moeilijk vinden om een baan te combineren met een gezin.

Demos schrijft echter ook dat de arbeidsparticipatie van gehuwde en samenwonende vrouwen van 44 jaar en jonger (de groep waar het om gaat bij de problemen om werk en gezin te combineren) de afgelopen twee decennia buitengewoon is gestegen. In 1981 werkte van deze vrouwen slechts 37 procent buitenshuis, in 1998 was dit bijna verdubbeld tot 72 procent. Onder vrouwen met jonge kinderen was deze stijging nog groter: van 16 procent in 1981 tot 62 procent in 1998.

De verschillen tussen de inkomens van mannen en vrouwen zijn ook nog steeds groot. De helft van de vrouwen verdient minder dan dertigduizend euro per jaar tegen slechts een kwart van de mannen. Dit heeft vooral te maken met het feit dat vrouwen vaak parttime werken. De Utrechtse onderzoekers Russo en Hassink onderzochten de gevolgen van deeltijdwerk. Ze stellen dat werknemers niet direct slechter betaald worden als ze parttime werken. Uiteindelijk krijgen ze echter wel een lager salaris doordat ze promotiekansen missen. Zodoende lopen vrouwen salaris mis én, niet verwonderlijk, hebben ze ook minder kans op een toppositie als ze slechts drie dagen per week werken.

Vrouwen moeten voor kinderen zorgen

In 2005 wilden ruim 400.000 moeders op korte termijn geen baan van twaalf uur of meer aannemen vanwege de zorg voor het gezin. Het is vooral opvallend dat de groep mannen die niet wil werken omdat het gezin te blijven voor de kinderen met een kaarsje gezocht moet worden. Volgens onderzoek stijgt het aantal uren dat een man werkt zelfs na de geboorte van een kind. Het lijkt erop dat ondanks vele reclamecampagnes

– ‘wie is die man die op zondag het vlees snijdt?’ – de houding van mannen niet is veranderd wat betreft het gedeelde ouderschap.

Eén van de belangrijkste problemen is het taboe dat lijkt te rusten op het ‘uitbesteden’ van de kinderopvang. Je bent een slechte moeder als je niet met je kinderen bent, lijkt het credo in de Nederlandse samenleving. CDA-Kamerlid Margreeth Smilde stelde onlangs nog in het Friesche Dagblad dat het CDA heel principieel vindt ‘dat de opvoeding van kinderen in handen van de ouders ligt’ en ‘dat de samenleving nog niet is ingericht op de vanzelfsprekendheid dat beide ouders werken’. Volgens het CBS vindt bijna de helft van de Nederlandse ouders dat het gezinsleven en de opvoeding van kinderen er onder lijden als een moeder een volledige baan heeft, tegen een kwart ruim tien jaar geleden. Investerings in de kinderopvang hebben economisch gezien dan ook weinig nut. Het CBS berekende dat de arbeidsparticipatie van vrouwen slechts 0,2 procent toeneemt indien de overheid een extra 200 miljoen euro in kinderopvang investeert.

In de Scandinavische landen beschouwt

men kinderopvang als iets goeds voor het kind, met als resultaat dat bijna alle moeders twee jaar na de bevalling van hun eerste kind weer fulltime aan het werk zijn. In Nederland is dit een schamele vijf procent. Een groot verschil met Nederland is overigens dat in de Scandinavische landen de zwangerschapsverloven veel beter zijn geregeld. In Zweden krijgen ouders (dus óók mannen) 3 maanden verlof na de geboorte van hun kind en een extra jaar(!) die ze onderling kunnen verdelen. In Nederland moet je 2,5 maand nadat je kind ter wereld is gekomen weer aan de slag. De verleiding is dan erg groot om je baan op te zeggen of om parttime aan de slag te gaan.

Vrouwen zijn niet zo arrogant als mannen

Mannen leunen achterover, roken een sigaar en hebben geen seconde last van het idee dat ze iets misschien iets niet zouden kunnen. Vrouwen daarentegen denken meestal drie keer na als ze voor iets belangrijks worden gevraagd, stelt Liesbeth Wytzes in Elsevier. Anna Fels levert hiervoor het fundament in *Harvard Business Review*. Zij stelt dat vrouwen ambitie verbinden met egoïsme, zelfzucht, zelfverrijking en manipulatie. Mannen daarentegen beschouwen ambitie als


een noodzakelijk en wenselijk onderdeel van hun leven. Volgens Fels willen vrouwen zich dus niet graag publiekelijk identificeren met de ambitie om door te dringen tot de top.

Mannen houden van mannen

Lord Browne, chief executive van British Petroleum (BP), merkte ooit op dat management altijd al gedomineerd is door witte mannen die naar hun evenbeeld mensen selecteren en aandragen voor promotie. De 3,3 procent van de vrouwen die werken in de top van het bedrijfsleven en de politiek in Nederland voldoen vaak aan het masculiene imago van het old-boys netwerk. Om een voorbeeld te noemen: Nina Brink zonder een flinke dosis make-up en Beatrixkapsel zou je waarschijnlijk in de supermarkt aanspreken met ‘meneer’. Neelie Kroes valt vooral op door haar directheid en bitsheid. Kortom, als je als vrouw in de top wilt overleven moet je over een flinke dosis testosteron beschikken en om kunnen gaan met de mores van het old-boys netwerk.

Kan het ook anders?

Als we kijken naar de samenstelling van de board rooms van de grote Nederlandse bedrijven zien we behalve weinig vrouwen ook dat andere minderheden, zoals

homoseksuelen, gehandicapten en allochtonen, ondervertegenwoordigd zijn. Uit onderzoek blijkt echter dat een groep beter functioneert als deze is samengesteld uit mensen van verschillende achtergronden. Een groep bestaande uit vrouwen, mannen, homoseksuelen, jongeren, ouderen, allochtonen en autochtonen, heeft aldus een groter oplossend vermogen dan een homogene groep van golfspelende corpulente bijna bejaarde macho's. Een goede reden om de verhoudingen eens goed op te schudden! 

Dennis Schoenmakers (25) is vijfdejaars student. Voor hij begon met zijn studies Accountancy and Control en Spaanse Taal & Cultuur aan UvA studeerde hij twee jaar aan het University College in Utrecht en bracht hij een half jaar door in Ecuador. Momenteel organiseert hij met zes anderen het Sefa-congres dat in november 2006 zal plaatsvinden. Reacties naar: dennis.schoenmakers@student.uva.nl

Betaald werk voor vrouwen: Hoe vanzelfsprekend is het?

Rond de jaren vijftig was Nederland een kostwinnersamenleving. Vrouwen hoefden geen betaald werk te verrichten en zorgden voor het huishouden. Dit beeld is langzaam aan het veranderen, maar ondanks dat er tegenwoordig ongeveer evenveel vrouwen als mannen studeren, zijn er nog steeds grote verschillen in het betaalde werk. Zo verdienen vrouwen nog steeds gemiddeld 25% minder uurloon dan mannen, en is de doorstroming van vrouwen naar topfuncties nog hardnekkig laag. In november 2000 presenteerde staatssecretaris Annelies Verstand namens het toenmalig kabinet het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2000-2010 met als doel de vrouwenemancipatie te versnellen. Hoe staat het er momenteel voor met vrouwen en hun werk? Hier volgen enkele feiten en cijfers.

Tekst: Maaïke Oenes

Vrouwen op de arbeidsmarkt

Wat arbeidsdeelname betreft behoren de Nederlandse en Scandinavische vrouwen tot de koplopers van Europa. Als echter rekening gehouden wordt met de omvang van de werkweek, ontstaat een heel ander beeld. Terwijl in alle andere EU landen het merendeel van de werkende vrouwen een fulltime baan heeft, werken de meeste Nederlandse vrouwen in deeltijd.

De arbeidsparticipatie van vrouwen is sinds 2000 gestegen van 52,1% naar 58,7% in 2005. Als de trend van de laatste jaren doorzet, wordt het streefcijfer van 65% in 2010 niet gehaald.

Vrouwen en loon

Het aandeel economisch zelfstandige vrouwen staat al enige jaren op 41%, dit houdt in dat ze meer verdienen dan 70 procent van het minimumloon. Aangezien de arbeidsparticipatie van vrouwen erg langzaam groeit, en 'meer vrouwen aan het werk' gelijkstaat aan 'meer vrouwen die deeltijd werken', zal het streefpercentage van 60 procent economisch zelfstandige vrouwen niet gehaald worden.

Daarnaast krijgen vrouwen nog steeds minder betaald dan mannen. Onderzoek van het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid in 2003 wees uit dat er enorme willekeur bestaat bij het toepassen van het inschalingbeleid. In 13 van de 18 gevallen werden bij vrouwen en mannen geen gelijkwaardige maatstaven toegepast, terwijl ze dezelfde functie hadden en gelijkwaardige arbeid verrichten. Ook bij een zelfde opleidingsniveau ligt het gemiddelde uurloon van vrouwen onder dat van mannen. De start is vaak al ongelijk, zo'n 4 procent lager. Daarnaast moeten deeltijdwerkers heel wat toeslagen inleveren, zoals reiskostenvergoeding of kleedgeld.

In Europa krijgen vrouwen ongeveer 15% minder betaald dan mannen. Dit onder dezelfde omstandigheden als opleiding en ervaring.

Vrouwen en wetenschap

Momenteel is Nederland met ongeveer 10% vrouwelijke hoog-

leraren de hekkensluiter van Europa. Volgens de Nederlandse en Europese doelstellingen is dat veel te weinig. Cijfers van het Equalproject, waarin de Vrije Universiteit, de Erasmus Universiteit en de Universiteit Maastricht samenwerken, wijzen uit dat, om de Europese doelstelling van 25 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010 te halen, er nog 390 bij moeten komen. Dit lijkt onhaalbaar te worden, waardoor minister van der Hoeven de doelstelling wil verlagen tot 15 procent.

De Universiteit van Amsterdam doet het iets beter dan gemiddeld. Uit het jaarverslag van 2005 blijkt dat 13,4 procent van de hoogleraren vrouw is op onze universiteit.

Personeel in dienst in fte's, percentage vrouwen naar functiecategorie

Peildatum 31 december	2001	2005
Academisch management		11,2%
Hoogleraar	11,5%	13,4%
Universitair docent	17,3%	21,5%
Promovendi	42,5%	44,1%
Overig wetenschappelijk personeel	37,5%	41,0%
Ondersteunend en beheerspersoneel	49,3%	51,1%

Bron: Jaarverslag van de Uva

Vrouwen en topfuncties

Nog steeds is de aanwezigheid van vrouwen in hoge functies gering. Dit wordt ook wel aangeduid met de term 'het glazen plafond', waar ook een index van wordt gemaakt. Het plafond wordt meestal alleen in verband gebracht met de topfuncties in het bedrijfsleven, maar staat echter ook symbool voor de geringe doorstroming en loopbaanmogelijkheden voor vrouwen in het algemeen. De angst dat vrouwen minder gaan werken na de geboorte van hun eerste kind is een van de oorzaken voor dit 'plafond'. Terwijl vroeger vrouwen ervoor kozen om geheel te stoppen met werken voor hun kind, is het tegenwoordig de trend om parttime te gaan werken. Zo ging in 2003 56 procent van de werkende vrouwen

minder uren werken, terwijl dit in 1997 nog 44 procent was.

In het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2000-2010 heeft de overheid streefcijfers opgesteld voor het aandeel vrouwen op hogere posities. Deze cijfers zijn voor de overheid zelf, het bedrijfsleven en de non-profitsector. In 2005 kwam er een nieuw beleidsplan uit, waarin verslag werd gedaan van alle acties die zijn ondernomen en doelstellingen voor de eerstkomende vijf jaar.

Percentage vrouwen in topfunctie in bedrijfsleven en rijksoverheid.

Vrouwen in besluitvorming en bestuur	realisatie 2003/4	streven 2005/6	streven 2010
Topfuncties bedrijfsleven (top 250)	5%	11%	20%
Topfuncties non-profit	16-29%	19-36%	35-45%
Topfuncties overheid	12%	17%	25%

Bron: Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010, Emancipatiemonitor 2004 (TK 27061, nr. 32)

Het aandeel van vrouwen in topfuncties bij de 250 grootste bedrijven in Nederland is gestegen, maar om de doelstelling van 20% in 2010 te halen moet er nog veel gebeuren. Momenteel wordt namelijk slechts 6,5% van de bestuurszetels in de raad van bestuur en raad van commissarissen van de 18 belangrijkste beursgenoteerde bedrijven van Nederland bezet door vrouwen, terwijl dat (ook over de andere topbedrijven) eigenlijk in totaal 11% had moeten zijn. Tegelijkertijd is het percentage vrouwen in de lagen onder de top gedaald. Ook hier is dus geen sprake van vanzelfsprekende groei, zie het 'glazen plafond'.

Qua ondernemen doen vrouwen het niet slecht. Op 1 januari 2005 telde Nederland in totaal 892.000 ondernemers waarvan 250.000 vrouwelijk zijn. In dat zelfde jaar kwamen daar 25.400 bedrijven bij die zijn opgestart door vrouwen. Wel blijven ze vooral werkzaam in de zogenoemde 'vrouwelijke sectoren'.

Vrouwelijke startende ondernemers 2005

Sector	aantal vrouwen	percentage
Persoonlijke diensten	6.700	26
Detailhandel	5.600	22
Adviesdiensten	3.200	13
Facilitaire diensten	2.800	11
Algemene diensten	2.200	9
Groothandel	1.600	6
Horeca	1.200	5
Industrie	800	3
Vervoer	500	2
Landbouw en visserij	300	1
Bouw	300	1
Financiën	100	0
Totaal	25.400	100

Bron KvK

Eind nog niet in zicht.

Ondanks het feit dat Nederland een progressief land is, scoren we qua vrouwenemancipatie niet erg goed. Het is dan ook niet voor niets dat de overheid zich er al een tijd mee bemoeit. Verschillende grote bedrijven zijn ook al gestart met projecten om meer vrouwen

aan hogere functies te helpen, en zijn bezig het gat tussen de lonen te dichten. Maar vrouwen moeten er dan ook echt voor kiezen om niet meer deeltijd te gaan werken. Ook kunnen ze zelf via loonsonderhandelingen hun eigen salaris behoorlijk omhoog krijgen, wat momenteel nog veel te weinig gebeurt. Kortom, willen we dat de Europese streefcijfers voor 2010 gehaald worden, dan is er nog behoorlijk wat werk aan de winkel. ¹⁶

Bronnen

Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2000-2010

Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006-2010

www.cbs.nl de site van het Centraal Bureau voor Statistiek

www.scp.nl de site van het Sociaal Cultureel Planbureau

www.vrouwenloonwijzer.nl site waarop vrouwen alles over loonmaatregelen te weten kunnen komen.

www.emancipatie.nl

www.emancipatieweb.nl, site van de overheid om hun emancipatiebeleid transparanter en inzichtelijker te maken.

www.kvk.nl, site van de kamer van koophandel

www.uva.nl

Vrouwen en de politiek

Rwanda spant de kroon met 48,8% vrouwen in het parlement. Daarna volgen Scandinavische landen (Zweden 45,3%, Noorwegen 37,9%, Finland 37,5% en Denemarken 36,9%) Hier net onder komt Nederland met 36,7%.

2005 was een gedenkwaardig jaar voor vrouwen in de politiek. In Duitsland, Liberia, en Chili werden vrouwelijke staatshoofden gekozen, wat het aantal vrouwelijke staatshoofden op 5,7% brengt.

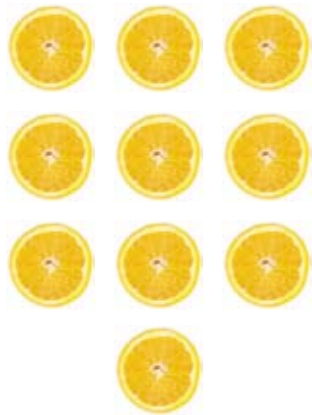
Allochtone vrouwen en werk

Woensdag 10 mei 2006 heeft Hare Koninklijke Hoogheid prinses Máxima het eerste exemplaar in ontvangst genomen van SEN Working Girls. SEN Working Girls is een glossy magazine over de combinatie van arbeid en zorg, gericht op allochtone vrouwen.

Vrouwen en wetenschap

Pakistan en Iran scoren beter dan Nederland wat betreft vrouwelijke hoogleraren. Turkije heeft zelfs 4 keer meer vrouwelijke professoren.

Maaïke Oenes is 20 jaar. Ze is derdejaars student algemene economie en schrijft sinds augustus 2006 in de Rostra Economica.



De conclusie na één jaar: Het kan en moet beter!

Na een veelbelovend eerste weekend heeft Talpa zijn doelstelling, om een marktaandeel van 10% te halen, niet waar kunnen maken. Integendeel, ondanks een paar successen, heeft het kanaal van John de Mol vooral veel hoon en spot gekregen.

Tekst: Justin van der Bruggen

'Dames en heren, u hebt het mij niet horen zeggen, maar we gaan iets nieuws beginnen'. Met deze woorden maakte John de Mol 2005 tot zijn jaar. In de aanloop zocht en kreeg Talpa veel publiciteit, mede door het aantrekken van grote coryfeeën als Frits Barend, Henk van Dorp, Bridget Maasland, Beau van Erven Dorens, Linda de Mol en Jack Spijkerman. Minder zichtbaar, maar minstens zo belangrijk zijn de sleutelfiguren achter de schermen, die door Talpa bij de concurrentie waren weggekocht. De verwachtingen waren dus hooggespannen. Niet in de laatste plaats omdat de Mol het Eredivisievoetbal voor

veel geld had weggekocht bij Studio Sport. Het sprookje van de Mol begon allemaal zo mooi op zaterdag 13 augustus 2005. Op de dag van lancering had het een marktaandeel in de doelgroep van 20- en 49 jaar van ruim 18%. Omdat de zondag ook nog ruim 19% marktaandeel liet zien, begon de zender dus uiterst succesvol. Maar dat duurde niet lang. Na twee maanden was het marktaandeel 10%, precies zoals zij dat ook had aangegeven voor dit jaar. Dat het marktaandeel op dat niveau lag, kwam vooral door de programma's *De Wedstrijden* en *Big Brother*. Het mag dan ook niet gek klinken dat

vooral de zondag (door *De Wedstrijden*) en door de week rond 20.00 uur (*Big Brother*) de hoogtepunten voor Talpa waren.

Het eerste jaar

Een jaar na de start van de eerste televisiezender van de Mol spreken de koele cijfers voor zich. Gemiddeld scoorde de zender een marktaandeel van 7,3% (in mei en juni zelfs onder de 6%), in tegenstelling tot de verwachte 10%. Het lukte Talpa niet om een substantieel onderdeel te worden van het kijkgedrag van de Nederlanders. Af en toe leek het erop alsof de kijkers een nationale Talpa-

boycot hadden gecreëerd, en dan met name uit rancune, omdat de machtige voetbalrechten in handen waren gekomen van een rijk media-icoon. Typisch Nederlands wordt dat wel eens genoemd: iemand die zijn nekt uitsteekt, wordt weinig gegund.

De relatief geringe populariteit van Talpa had ook effect op de reclame-inkomsten. Adverteerders rekenen aan het begin van een seizoen met de zender af op basis van een verwacht bereik van de doelgroep. Als dit beloofde bereik niet wordt gehaald, moet de zender compensatie bieden, meestal door een spot gratis te herhalen.

TNS NIPO heeft onlangs een onderzoek gedaan naar het eerste jaar van Talpa. Talpa is de op één na slechtst bekeken televisiezender: 63% van de respondenten gaf aan 'wel eens' naar Talpa te kijken. Alleen Veronica scoort lager. Wel kwam Talpa op de laatste plaats bij de vraag welke televisiezender het meest gemist zou worden. Slechts 3 op de 10 mensen gaven aan Talpa te zullen missen als deze zender niet meer zou uitzenden. De Mol is niet ongerust: "Het duurt één à anderhalf jaar voordat mensen je weten te vinden met hun zappedrag. In drie à vier jaar is ons bouwwerk voltooid.

Talpa kost jaarlijks 125 tot 150 miljoen euro. Die moeten ook weer terugverdiend worden. Dat gebeurt voor een groot deel via spotjes en voor een niet onaanzienlijk gedeelte via de nieuwe businessmodellen, Internet en allianties met adverteerders. Er zit 700 miljoen euro in de markt, wat verdeeld wordt over alle commerciële zenders. Het Media instituut schat dat Talpa met een gemiddeld marktaandeel van ongeveer 7% over het afgelopen jaar bruto 160 miljoen euro uit de markt haalde. Netto blijft daar 48 miljoen van over, wat dus tot een jaarverlies van 80, 90 miljoen leidt. Overigens is het direct kassa voor Talpa wanneer ze een format van een programma, zoals *Gooische Vrouwen*, *Miljoenenjacht* en *Samen*, aan het buitenland verkopen.

Talpa probeerde dit met succesvolle, gekochte programma's als *Barend & van Dorp* en *Big Brother*, of met kopieën van succesvolle programma's uit binnen- en buitenland. Verder bestond het pakket

voornamelijk uit Nederlandse dramaseries. Het ene programma liep beter dan de andere en wanneer een programma niet goed werd bekeken, werd het vrij snel van de buis gehaald.

Nieuwe mogelijkheden

Na een jaar draait Talpa niet lekker en is de Mol ontevreden over sommige externe producenten. Logisch dat hij naar andere mogelijkheden kijkt. Samen met de Italiaanse mediabaron Silvio Berlusconi is hij uit op een belang in Endemol, op dit moment in handen van het Spaanse Telefonica. De Spanjaarden maken er geen geheim van de contentfabriek liever kwijt dan rijk te zijn. Ook is het relatief goedkoop te krijgen, zeker als het wordt vergeleken met wat de Mol er destijds voor heeft gekregen.

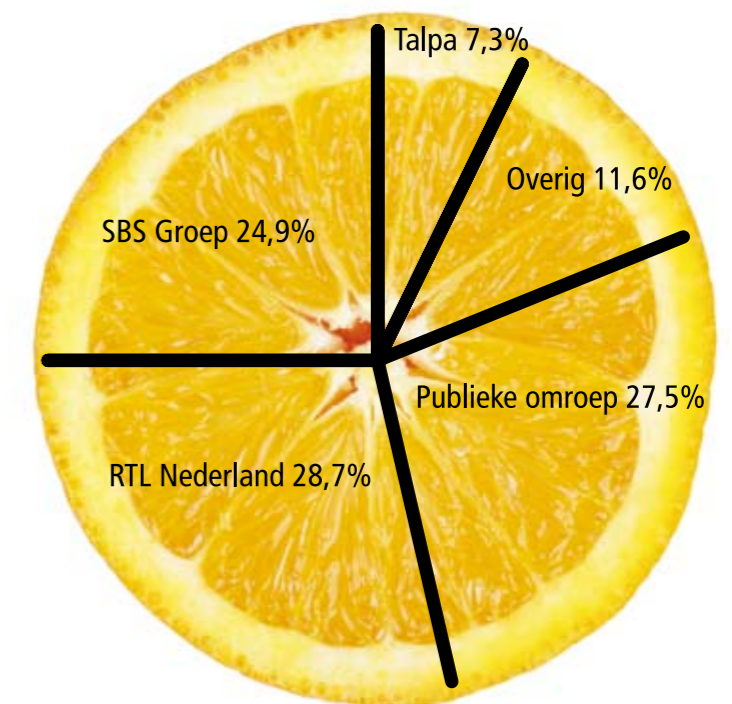
Na een desillusie bij zijn vertrek bij Endemol, geloofde de Mol niet meer in het nut van zelf programma's produceren. In de verzadigde Nederlandse televisiemarkt zou productie bureaus immers een keiharde productiestrijd te wachten staan. Programma's inkopen is efficiënter dan ze zelf maken, maar sommige programma's die buitenshuis waren geproduceerd bleken niet te voldoen aan de eisen van de Mol.

Uiteindelijk besloot Talpa een paar maanden geleden een productiepoort op te richten, waarbinnen onder andere is gewerkt aan de beruchte *Treitershows*, die binnenkort op Talpa verschijnt. Het ligt dan ook voor de hand om te denken dat de interesse voor Endemol daarmee samenhangt. Endemol staat immers bekend om zijn creatieve ideeën en dat zou Talpa met de huidige problemen kunnen helpen.

Digitale televisie en Talpa 2

John de Mol kondigde het vanaf het begin al aan: "Talpa is wat programma's betreft niet echt vernieuwend, maar qua totale structuur wel. Wij geven adverteerders de mogelijkheid toe te treden tot het crossmediale platform". Televisie is slechts een opstapje naar alle digitale media die de Mol aan elkaar wil knopen. Aan adverteerders worden niet langer alleen maar tv-spotjes verkocht. Na een aantal jaar zullen de mogelijkheden oneindig zijn." Een voorbeeld is de serie *Lotte*. Op de website van de populaire dramaserie konden kijkers een automodel van adverteerder Peugeot zelf vormgeven en een proefrit aanvragen. Een op de serie gebaseerd internetkanaal is inmiddels online. ➔

Verdeling marktaandeel 2005-2006 20-49 jarigen



Voor de tweede zender van de Mol moet Nederland nog geduld hebben tot 2007. Deskundigen zijn het erover eens dat een zender die alleen uitzendt tussen 18.00 en 24.00 u, nooit winst kan maken. Met een tweede zender kan Talpa bovendien de adverteerders meer spreiding bieden. Dat verkleint het risico voor adverteerders, want de doelgroep zal op een van de zenders wel worden bereikt.

Het is nog niet bekend welk soort programma's daarop te zien zullen zijn of op welke doelgroep er wordt gemikt. De eerste gesprekken met kabelbedrijven

Komend jaar

Tot op heden ontbeert Talpa de échte kijkcijferhit, die de kijker elke keer weer naar de zender lokt. Buiten de successeries *Lotte* en *Gooische Vrouwen*, is natuurlijk voetbal in de ogen van de Mol de grote publiekstrekker. Daarom heeft Talpa in de strijd om die rechten recentelijk opnieuw toegeslagen. Sinds deze maand mag de Mol de samenvattingen uit de hoogste divisies van Spanje, Italië en Duitsland op het scherm brengen. Eerder had Talpa het nationale competitievoetbal uit de ere- en eerste divisie, naast de rechten voor de KNVB-beker en de uitwedstrijden

als internationale kijkcijferhit. Verder veel Linda de Mol en Beau van Erven Dorens met programma's als *M/V*, *Man&Paard*, *Postcode Loterij* *Miljoenenjacht*, *De Slimste* en *Gooische Vrouwen*.

De Mol probeert ook branchegenoten te dienen. Hij ziet zijn zender als een etalage vol nieuwe programma's, die er op wachten gekocht te worden door buitenlandse zenders. Bovendien kunnen ze in meerdere vormen op diverse platforms worden afgezet. Het businessmodel van Talpa is er daarom op gebaseerd dat 80% van de programmering uit Nederlandse producties bestaat. Niet alleen om Nederlands drama een zetje in de rug te geven, maar vooral omdat de rechten op de formats bij Talpa liggen. Financieel kunnen weinig concurrenten tippen aan de Mol, dus iedereen is het er wel over eens dat Talpa het gaat redden. Bovendien staat de Mol bekend als uiterst competitief. Het media-imperium zoals hij het voor ogen heeft, wordt alleen niet in één jaar gebouwd. Komend seizoen wordt duidelijk of Talpa een serieuze concurrent wordt. 

Justin van der Bruggen is 23 jaar, bezig met het afronden van de Bachelorfase van de Vrije Studierichting.

Tot op heden ontbeert Talpa de échte kijkcijferhit.

zijn achter de rug voor de distributie, wat wel vreemd is, aangezien er nog geen concrete plannen zijn. Het lanceringjaar 2007 is niet helemaal toevallig gekozen, want telecombedrijf KPN zet in dat jaar een flinke stap met de verglazing van zijn koperen telefonienet, dat daarmee geschikt wordt voor het aanbieden van pakketten tv-zenders. Draadloos kijken op tv of mobiele telefoon bereikt dan landelijke dekking.

van de kwalificatie voor het EK van het Nederlands Elftal en Jong Oranje binnengehaald.

In de nieuwe programmering valt op dat presentatrice Bridget Maasland met vier programma's per week zo'n acht uur van de totale 42 uur aan uitzendingen vult. Er komen nieuwe programma's als *Woef*, 'hoe word ik een beroemde hond', en *De Gouden Kooi*, dat *Big Brother* moet opvolgen

De nieuwe aandelen van John de Mol

Afgelopen februari verhoogde de Mol zijn belang in de Britse RDF Media. Programma's van RDF zijn onder meer *Wife Swap* en *Survival of the Richest*. Ook investeert de Mol in het Britse Tinopolis, een investeringsmaatschappij die veel geld steekt in mediabedrijven. De Mol heeft verder 10% van de aandelen in tv-producenten van met name kinderprogramma's als *Bob de Bouwer*, *Jetix Europe* in handen met een waarde van ongeveer 150 miljoen euro.

Wat betreft infrastructuur en distributie zit de Mol ook niet stil. Hij heeft een 5,8% aandeel in de Griekse aanbieder van breedband en telefonie, Forthnet. Daarnaast kocht hij 6% van de aandelen van Completel, aanbieder van zakelijke telecomdiensten. Verder houdt de Mol nog een deelneming in internetaanbieder Lycos Europe.



OPTIVER

Kwaliteitskosten; twee modellen nader bekeken

In een omgeving waarin men tegenwoordig steeds meer elektronische apparaten gebruikt, is het belangrijk dat deze producten aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen. Het voldoen aan hoge kwaliteit is niet zo moeilijk maar kost wel erg veel geld. Hoe kan een bedrijf dit optimaal regelen, zodat er geen klanten verloren gaan en het bedrijf toch nog winstgevend is? Vooral bij bedrijven die een product fabriceren dat bestaat uit meerdere componenten is het van belang dat deze onderdelen afzonderlijk voldoen aan de standaarden zodat ze samen een kwalitatief hoogwaardig product vormen (Taguchi en Clausing, 1990). Waar vooral het probleem ligt is hoe de hoogte van de kwaliteitskosten bepaald wordt. Beginnen deze kosten al in de ontwerpfase van een product (Taguchi en Clausing, 1990) en eindigen ze pas met de kosten die betrekking hebben op het tevreden stellen van klanten die in aanraking zijn gekomen met een product van lage kwaliteit (Albright en Roth, 1992)? Of wordt er gewoon een afweging gemaakt tussen kwaliteit en kosten? De eerste manier zou natuurlijk het mooist zijn voor consumenten, die kunnen met grote zekerheid aannemen dat het product dat ze hebben gekocht van hoge kwaliteit is. Toch blijken bedrijven in de praktijk daar niet voor te kiezen, dit kost namelijk teveel geld. Daarom zullen zij voor het overgrote deel een afweging maken tussen kwaliteit en kosten.

Tekst: Rozemarijn Nieuwenhuizen

Onderzoeksvraag en werkwijze

Over het onderwerp kwaliteitskosten zijn veel theorieën bedacht. De meest traditionele theorie komt van Juran. Zijn model wordt dan ook het traditionele model genoemd. Een tweede model dat zeer tegenstrijdig is met het model van Juran is de Quality Loss Function van de Japanse Taguchi. Het doel van de literatuur die geschreven is over kwaliteitskosten, is dat bedrijven er iets mee kunnen doen in de praktijk om hun eigen kwaliteitskosten makkelijker te bepalen. Aan de hand van de twee verschillende methoden zijn kernpunten opgesteld en die zijn vergeleken met wat jaarverslagen en websites van Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen zeggen over het gebruik van kwaliteitsmethoden.

Literatuur

In de wetenschappelijke literatuur zijn veel verschillende opvattingen, modellen en methodes ontstaan die gebruikt kunnen worden bij het bepalen van de kwaliteitskosten. De eerste grote naam op het gebied van kwaliteitskosten is Juran

(1974). Hij schreef een Quality control handbook over hoe om te gaan met kwaliteitskosten. Zijn traditionele opvatting komt nog steeds vaak terug in de literatuur. Hij probeert in zijn model een balans te vinden in de kosten die gemaakt worden ten behoeve van kwaliteit en het kwaliteitsniveau dat daarmee wordt bereikt (Juran, 1974). Een zeer tegenstrijdige opvatting komt van de Japanse Taguchi. Hij heeft een model bedacht om de kwaliteitskosten te berekenen aan de hand van de afwijking van het product van de doelwaarde. Dit is de Quality Loss Function (QLF). In dit model geldt: hoe groter de afwijking van de doelwaarde, hoe hoger de kwaliteitskosten zullen zijn.

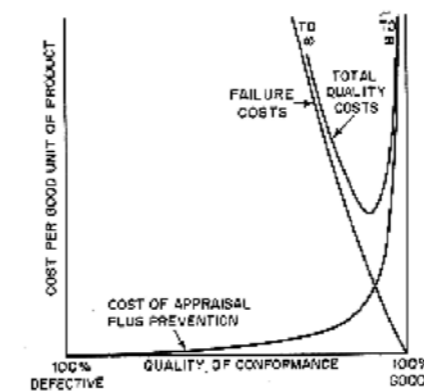
In de volgende twee paragrafen worden beide methoden nader toegelicht.

Het traditionele model van Juran

Het traditionele model van Juran maakt een indeling van kosten die door veel wetenschappers wordt overgenomen. Kwaliteitskosten worden verdeeld in conformance en nonconformance kosten. De conformance kosten bestaan uit

preventiekosten en beoordelingskosten. Dit zijn kosten die gemaakt worden om te zorgen dat alle onderdelen en producten aan de kwaliteitseisen voldoen. De nonconformance kosten bestaan uit interne en externe faalkosten. Deze kosten worden gemaakt als er producten gerepareerd of vervangen moeten worden. In het model van Juran worden beide soorten kosten in een grafiek gezet (zie Figuur 1). De verticale as stelt de kwaliteitskosten voor en de horizontale as de kwaliteit oplopend van 100% slecht tot 100% goed. Dan ontstaat er ook een curve die de totale kwaliteitskosten aangeeft. Op het punt waar die curve het laagst is, zijn de kwaliteitskosten optimaal. Dat houdt in dat het kwaliteitsniveau van de producten relatief het hoogst is ten opzichte van de kosten die gemaakt worden. Op dit punt zou de hoogte van de kwaliteit stopgezet moeten worden. Zouden namelijk nog meer kosten worden gemaakt om het kwaliteitsniveau te verhogen dan zijn de kosten daarvan te hoog in relatie tot het verkregen kwaliteitsniveau (Schneiderman, 1986). Omgekeerd geldt dit natuurlijk ook, bij een lagere kwaliteit

zullen de kosten hoger zijn in vergelijking met het optimale punt.



Figuur 1. Traditioneel model voor optimale kwaliteitskosten (Juran, 1974, p.5-12)

De belangrijkste punten bij de traditionele methode van Juran zijn dat er verschillende kostensoorten worden onderscheiden en dat de conformance kosten stijgen als de nonconformance kosten dalen. Daarnaast is voor deze methode kenmerkend dat er altijd een afweging wordt gemaakt tussen de behaalde kwaliteit en de kosten die daar tegenover staan. Aan de hand van die twee factoren, kwaliteit en kosten, worden de totale kwaliteitskosten berekend

De Quality Loss Function van Taguchi

De Quality Loss Function van Taguchi bepaalt de kwaliteitskosten op een heel andere manier. Taguchi verstaat onder kwaliteitskosten fabriekskosten en het kwaliteitsverlies. Het kwaliteitsverlies wordt berekend met de Quality Loss Function. Taguchi wil bereiken dat er in een fabriek alleen perfecte producten worden geproduceerd. De Japanse aanpak van Taguchi staat in contrast met de Amerikaanse aanpak. Volgens Deming (1994) kijken Amerikanen alleen naar cijfers en verbeteren de Japanners het proces zonder naar cijfers te kijken, waardoor de productiviteit verbetert.

Taguchi heeft een formule ontwikkeld om het kwaliteitsverlies te bepalen aan de hand van de afwijking van de grootte van het product. Deze formule ziet er als volgt uit:

$$L(y) = k(y-T)^2$$

L = Kwaliteitsverlies

y = actuele waarde van het onderdeel

T = doelwaarde van het onderdeel

k = kosten die worden bespaard als een onderdeel niet exact op maat gemaakt wordt. (Albright en Roth, 1992)

De grootte van het product minus de gemiddelde grootte (de afwijking) wordt dan vermenigvuldigd met de kosten die gemaakt zouden worden om het product helemaal perfect te krijgen. Bij dit kwaliteitsverlies wordt ook rekening gehouden met ontevreden consumenten en dat het bedrijf een slecht imago krijgt door slechte producten. Alleen als de afwijking van een product 0 is, is het kwaliteitsverlies ook 0 (zie Figuur 2). Volgens Taguchi wordt hoge kwaliteit afgeleid van consistentie. Daarom moet de hele fabriek ingesteld worden op het produceren van producten die voldoen aan de strak gestelde eisen. Ook stelt hij dat als er gestreefd wordt naar perfectie in de onderdelen van producten er vanzelf ook perfecte producten ontstaan (Taguchi en Clausing, 1990).



Figuur 2. Kwaliteitsverlies volgens de Quality Loss Function van Taguchi. (Albright en Roth, 1992, p. 22)

Vergelijking van beide modellen Omdat de methode van Taguchi nogal kostbaar en tijdrovend is niet het meest efficiënt. Taguchi heeft in zijn model ook geen kosten betrokken die daarvoor gemaakt worden. Om het kwaliteitsverlies uit te rekenen moet van elk product de afwijking bepaald worden. Taguchi streeft erna om elk product perfect op de markt te brengen. Zullen consumenten ook merken of een product een kleine afwijking heeft of helemaal perfect is? De methode van Juran is in dit opzicht efficiënter. Daar worden kosten vergeleken met het te behalen kwaliteitsniveau. Er wordt dan geen perfecte kwaliteit afgeleverd maar in relatie tot de gemaakte kosten wel de hoogste kwaliteit. Omdat in het model van Juran de kans groter is dat er kwalitatief mindere producten op de markt gebracht worden zou Juran ook rekening moeten houden met imagooverslechtering van het bedrijf.

Taguchi brengt daarvoor wel kosten in rekening.

Onderzoek onder beursgenoteerde Nederlandse bedrijven

Aan de hand van een website zijn verschillende Nederlandse beursgenoteerde bedrijven opgezocht en is aan de hand van hun website en jaarverslag informatie gezocht over de gebruikte methode met betrekking tot kwaliteitskosten. Indien deze informatie niet voldoende was om een conclusie te trekken is er in enkele gevallen ook telefonisch contact opgenomen met het betreffende bedrijf. In lijn met de conclusie die getrokken is in dit werkstuk, aan de hand van de vergelijking tussen de methodes van Taguchi en Juran, geeft een meerderheid van de onderzochte bedrijven aan een afweging te maken tussen kosten en kwaliteit. Alhoewel dit onderzoek niet representatief is en er maar een kleine meerderheid voor de kwaliteitskostenmethode van Juran kiest, werd over het algemeen aangegeven door bedrijven dat het afleveren van perfecte kwaliteit veel te hoge kosten met zich meebrengt. Tevens kwam naar voren dat marktwerking in grote mate meespeelt. ^{RE}

Bibliografie

- Albright, T.L., Roth, H.P. (1992). The measurement of quality costs: an alternative paradigm. *Accounting Horizons*, volume 6, issue 2.
- Campanella, J. (1999). Principles of quality costs. Milwaukee, Wisconsin: ASQ Quality Press [3rd edition].
- Deming, W.E. (1994). De crisis overwonnen. Nederlandse editie van: out of the crisis. Kluwer Bedrijfswetenschappen [18de druk].
- Juran, J.M. (1974). Quality control handbook. McGraw-Hill [3rd edition].
- Juran, J.M., Gryna, F.M. (1980). Quality, planning and analysis. McGraw-Hill [2nd edition].
- Schneiderman, A.M. (1986). Optimum quality costs and zero defects: are they contradictory concepts? *Quality Progress*, November, C1-C4.
- Taguchi, G., Clausing, D. (1990). Robust quality. *Harvard Business Review*, January-February, 65-75.

Rozemarijn Nieuwenhuizen is 23 jaar. Ze is vijfdejaars student management control en bijna afgestudeerd. Dit artikel is gebaseerd op haar bachelorscriptie.



Student in bedrijf

Edwin Simon

5e jaars bedrijfseconomie
Stichting: Waterlelie Fonds
Website: www.waterleliefonds.nl

Edwin Simon (24) is bijna klaar met zijn studie Bedrijfseconomie. Afgelopen mei richtte hij het Waterlelie Fonds op, dat zich richt op armoedebestrijding en mensenrechtenschendingen in ontwikkelingslanden. Een interview met een student Financiering met maatschappelijke betrokkenheid en een eigen recept voor ontwikkelingshulp: "We helpen liever een klein groepje mensen goed, dan dat we een heel dorp financieren."

Tekst: Melle Bijlsma

Hoe is het idee voor het fonds ontstaan?

'Ik heb in mijn leven voor twee dingen grote interesse: voor financiering, zoals investeringen en beleggingen, en voor maatschappelijke vraagstukken. Door dat laatste ben ik al een tijd lang bezig met projecten om geld bijeen te krijgen voor ontwikkelingshulp. Bijvoorbeeld via benefietfeesten. Die organiseerde ik meestal met familie en vrienden. Zo rond oktober 2005 ben ik aan de slag gegaan om die bezigheden groter en formeler te maken. Op 2 mei 2006 is de stichting officieel opgericht en was het Waterlelie Fonds een feit.'

Waar komt die maatschappelijke betrokkenheid vandaan?

'Die heb ik vooral meegekregen van mijn familie. Mijn vader komt uit een arm gezin en mijn moeder is opgegroeid in Indonesië en heeft daar veel meegemaakt. Er zijn gewoon grote verschillen tussen hier in Nederland en bijvoorbeeld Indonesië. Ik ben er zelf laatst ook geweest, dan zie je veel wat je aan het denken zet. Zo heeft mijn omgeving me gestimuleerd om hiermee aan de slag te gaan. Ik denk dat iemands omgeving een erg belangrijke rol speelt bij het ontwikkelen van dit soort betrokkenheid.'

Wat doet het Waterlelie Fonds precies?

'Het Waterlelie Fonds voert kleinschalige

projecten uit in ontwikkelingslanden, gericht op armoedebestrijding en mensenrechten. Wij kiezen bewust voor kleinschalige projecten, omdat we op die manier goed kunnen bijhouden wat er precies met het geld gebeurt en dat ook aan onze donateurs kunnen vertellen. Transparantie is voor ons een sleutelwoord. Mensen kunnen echt zien waar we geld in steken. We maken een fotoshoot voor en ná het project, zodat je de verschillen kan zien. We geloven in een persoonlijke aanpak: we helpen liever een klein groepje mensen goed, dan dat we een heel dorp financieren. In Indonesië hebben we vertrouwde lokale contactpersonen, die het geld goed kunnen besteden.'

Je hebt er een duidelijke kijk op. Wat vind je van de manier waarop de 'grote' goede doelen hun werk doen?

'Bij grote doelen zie je minder goed wat er met het geld gebeurt. Ook al zijn de eisen voor deze stichtingen tegenwoordig veel strenger, het is voor de donateur moeilijk te achterhalen waar zijn of haar geld precies aan besteed is. Dat betekent niet dat ze geen goed werk doen. Voor sommige projecten is grootschaligheid vereist. Het is goed dat ze er zijn en ze moeten ook vooral blijven bestaan, maar ik zie ze niet als concurrentie; we hebben immers een gemeenschappelijk doel. Wel proberen we ons te onderscheiden van de 'grote' goede doelen door onze kleinschalige aanpak.'

Wie is er allemaal betrokken bij het fonds?

'We houden het fonds momenteel met zo'n 15 mensen draaiende. De meeste daarvan zijn afkomstig uit mijn vriendenkring en mijn familie. Er zitten ook mensen tussen die ik heb leren kennen tijdens mijn bestuursjaar voor studievereniging Sefa. Op termijn willen we doorgroeien naar een team van rond de 30 personen. Daarmee kun je aardig slagvaardig zijn.'

Hoe groot willen jullie worden?

'We willen niet supergroot worden, omdat dan de kleinschaligheid in het gedrang komt. Om groot te worden heb je als fonds natuurlijk geld nodig. In het begin hadden we geld nodig voor de oprichting, promotiemateriaal en de hosting van onze website. Het geld hiervoor hebben we allemaal vergoed gekregen van fondsen. Daarnaast hebben sommige bedrijven een bedrag gedoneerd. Als je ziet hoe snel dat is gegaan, mag je stellen dat we een vliegende start hebben gehad. Daarom kan al het geld dat we vanaf de oprichting binnen krijgen volledig naar de plaats van bestemming gaan. Daarnaast moeten we natuurlijk onze projecten financieren. Daarom willen we, naast giften van fondsen en bedrijven donateurs werven die periodiek een bedrag doneren. We willen op termijn naar ongeveer 100 tot 200 donateurs toe, dan zijn we redelijk tevreden. We willen die voorname-lijk werven via mond-tot-mond reclame,

via vrienden en kennissen.'

Waar komt de naam 'Waterlelie Fonds' vandaan?

'Ik heb het fonds genoemd naar een persoon voor wie ik heel veel respect heb: mijn moeder. Ze heet Lianawaty: dat betekent Waterlelie.'

Terug naar de universiteit. Valt het fonds te combineren met je studie?

'Nou, mijn scriptie heeft een tijd lang op een laag pitje gestaan. Tijdens de oprichting was ik vooral heel veel met het fonds bezig. Nu alles min of meer staat, kost het al minder tijd. Ik ben nu vijfdejaars Bedrijfseconomie en heb het geluk dat ik alleen m'n scriptie nog hoeft te schrijven. Dat helpt, maar ik wil natuurlijk wel mijn studie op korte termijn afronden, dus ik ga de komende tijd weer vol met m'n scriptie aan de slag.'

Heeft wat je tijdens je studie leert, je nog geholpen bij het opzetten van het fonds?

'Financiering is daarvoor niet de meest logische richting. Inhoudelijk waren er weinig raakvlakken. Ik heb wel veel geleerd van mijn bestuursjaar bij Sefa [Edwin was voorzitter van Sefa in het jaar 2004-2005, red.]. Trouwens, de boekhoudvakken hebben me wel geholpen, als ik er zo over nadenk. Bij Financiering krijg je de basis daarvan. Je weet er dan toch wat meer van

en dat scheelt aardig als je een boekhouding moet opzetten.'

Hoe zie je jouw eigen toekomst?

'Als ik klaar ben met studeren, wil ik het liefst een eigen bedrijf opstarten in de reclaimsector. Dat wil ik dan koppelen aan het Waterleliefonds, zodat bijvoorbeeld een gedeelte van de winst automatisch naar het fonds gaat. Maar je moet ook realistisch zijn. Zeker in het begin zal ik ook gewoon een baan zoeken in de financiële sector. Of in de maatschappelijke, maar dat is toch nog best wel moeilijk.'

“Doorzettingsvermogen is heel belangrijk. Als je gelooft in je plan en doorzet, kan je veel meer dan je zelf denkt.”

Heb je een tip voor andere studenten die een bedrijf of stichting willen starten?

'Doorzettingsvermogen is heel belangrijk. Als je gelooft in je plan en doorzet, kan je veel meer dan je zelf denkt. Vaak moet je ook wel doorzetten, omdat de tijd nog niet rijp is voor je plan. Timing is erg belangrijk voor succes.'

Een meer praktische tip gaat over de planning. De meeste mensen, ik ook, kunnen moeilijk werken zonder deadlines. Dus maak van te voren een goede planning. Dat scheelt een hoop.' **RE**



Melle Bijlsma is derdejaars student Algemene Economie. Naast zijn studie is hij ook politiek actief als bestuurslid van D66 Amsterdam.

Kijk op onderwijs: Leerrechten in vraag en antwoord.

Vanaf 2007 worden in het hoger onderwijs de leerrechten ingevoerd, een complete wijziging van de opzet en financiering van het onderwijs. De student weet ondertussen van niets. Wat zijn de consequenties voor de huidige student? Hoe lang kan je studeren? Betaal je straks €0.000 collegegeld? Rostra Economica plukte wat belangrijke vragen en antwoorden van het web van het ministerie.

Waarom worden leerrechten ingevoerd?

De leerrechten worden ingevoerd om twee redenen: 1) de student staat centraal, door deze uit te dagen scherpere keuzes te maken. Van studiekeuze tot activiteiten naast de studie. Het gaat er om dat de studietijd optimaal wordt benut binnen een redelijke termijn; 2) hogescholen en universiteiten krijgen een prikkel om kwalitatief zo hoog mogelijk onderwijs te bieden. De bekostiging hangt voor een groot deel nauw samen met de inschrijving van de student. Wanneer het aantal inschrijvingen daalt, daalt ook de rijksbijdrage richting de betreffende instelling.

Wanneer worden leerrechten ingevoerd?

Vanaf het studiejaar 2007-2008 wordt met leerrechten gewerkt. Alle studenten die dan voor het eerst staan ingeschreven, beginnen met volledige leerrechten. Ook studenten die al een deel van een opleiding hebben gevolgd krijgen de bijpassende leerrechten en volledige uitlooptrechten. Hoeveel leerrechten hebben een hbo'er en een universitaire student? Elke student krijgt leerrechten voor de nominale studieduur, plus zowel de bachelor als voor de master één jaar uitloop. Als voor een universitaire studie een driejarige bachelor en eenjarige master staat, dan

krijgt de student voor zes jaar leerrechten: drie jaar voor de bachelor, één jaar uitloop (3+1+1+1=6). Wanneer voor universitaire studie een driejarige bachelor en tweejarige master staat krijgt de student zeven jaar leerrechten: drie jaar voor de bachelor, één jaar uitloop, twee jaar voor de master, één jaar uitloop (3+1+2+1=7).

Wat als je leerrechten overhoudt?

Als een student na de bachelor nog leerrechten overhoudt, kan dit worden meegenomen naar de masterfase. Wanneer een student na het behalen van een graad leerrechten overhoudt, kan daarvan maximaal één jaar worden meegenomen. Deze resterende leerrechten kunnen na de studie elders worden ingezet, ook wanneer daarmee geen graad wordt behaald. De resterende leerrechten zijn onbepaald geldig.

Als je geen leer- en uitlooptrechten meer hebt, wat betekent dat?

Zolang een student leer- en uitlooptrechten heeft en inzet, is hij of zij het wettelijke collegegeldverschuldigd aan de instelling waar de student staat ingeschreven (1.496 euro voor studiejaar 2005-2006). Wanneer een student zijn of haar leer- en uitlooptrechten heeft verbruikt, wordt ten hoogste het (gemaximeerd) instellingscollegegeld

gegeven. Het is aan de instelling om de hoogte van het collegegeld vast te stellen. De medezeggenschap waarin studenten zijn vertegenwoordigd heeft adviesrecht, waardoor het instellingsbestuur de hoogte van het instellingscollegegeld dient te motiveren. Er is voor een overgangperiode gezorgd: van 2007-2010 is er sprake van een gemaximeerd collegegeld: het instellingscollegegeld kan dan nooit meer dan twee maal het wettelijke collegegeld (2.992 euro) zijn. Hebben de leerrechten een duur van een jaar of een half jaar? De leerrechten hebben de duur van een half jaar. Als een student leerrechten ontvangt voor bijvoorbeeld zes jaar, ontvangt hij of zij dus eigenlijk twaalf leerrechten van een half jaar. Met leerrechten per half jaar wordt voorkomen dat een student een leerrecht van een heel jaar kwijt is, terwijl deze misschien enkele maanden stond ingeschreven aan een universiteit of hogeschool.

Moet je je als student dan ook per jaar of half jaar inschrijven?

Een student schrijft zich in bij de universiteit of hogeschool van zijn of haar keuze. De inschrijving blijft geldig tot het moment dat de student zich weer uitschrijft. De inschrijving hoeft dus niet tussentijds of jaarlijks verlengd te worden.

Wordt de studiefinanciering gewijzigd?

Aan de bedragen van de studiefinanciering zoals die nu gelden (prestatiebeurs, aanvullende beurs, lening en ov-studentenkaart) wordt niets gewijzigd. Wel zijn er vier belangrijke aanvullingen: 1) invoering collegegeldkrediet. Een student kan bij de IB-Groep het bedrag lenen dat hij of zij verschuldigd is aan de universiteit of hogeschool voor het collegegeld. Dit is een aanvulling op de bestaande leenfaciliteit. 2) inkomensafhankelijke terugbetaling. Wanneer een student een studieschuld heeft uitstaan bij de IB-Groep, wordt de aflossing voortaan altijd inkomensaf-

hankelijk bepaald (tot nu toe moest daar apart omverzocht worden). 3) verlenging aflossingstermijn. De aflossingstermijn, die start twee jaar na uitschrijving bij de instelling, wordt verlengd van vijftien naar vijftientwintig jaar. 4) pauze in de aflossing. Wanneer iemand een pauze wil inlassen in het terugbetalen van zijn of haar lening, kan dat. Een pauze kan bijvoorbeeld voor een jaar worden ingelast en na verloop van tijd nogmaals een jaar. Maximaal mag vijf jaar worden gepauzeerd. Door het inlassen van een pauze wordt de aflossing opgeschort en de einddatum voor het aflossen met eenzelfde termijn opgeschoven (bijvoorbeeld van één jaar, wordt de aflossingstermijn verlengd van vijftientwintig naar zesentwintig jaar).

Wie hebben aanspraak op leerrechten?

Nederlanders, studenten met een nationaliteit van een van de EU-lidstaten of landen van de Europese Economische Ruimte (EER), die woonachtig zijn in Nederland of de grensstreek (België, Bremen, Nedersaksen, en Noordrijnland-

Westfalen), en die nog niet eerder een graad hebben behaald. Misverstanden over de leerrechten.

Ontstaat er een jaarlijkse grote stroom studenten van de ene universiteit/hogeschool naar de andere?

Met de invoering van de leerrechten wordt beoogd studenten voor en tijdens hun studie scherpere keuzes te laten maken en worden universiteiten en hogescholen geprikkeld hoge kwaliteit te leveren. Van studenten wordt een kritische houding verwacht wat betreft het geboden onderwijs. Wanneer het onderwijs onder de maat wordt geacht, zullen studenten dit eerst binnen de hogeschool of universiteit aanhangig maken. De verwachting is daarom niet dat per jaar of half jaar massa's studenten wisselen van universiteit of hogeschool. Wel is het een drukmiddel, want uiteindelijk kan een student hier voorkeuren kiezen waardoor een instelling haar bekostiging verliest. De verwachting is dat universiteiten en hogescholen het niet zover zullen laten komen en op voorhand

voor de juiste kwaliteit zorgen.

Gaat het collegegeld van studenten omhoog?

Zolang een student leerrechten heeft, betaald deze het wettelijke collegegeld (momenteel 1.496 euro). Wanneer een student de leerrechten heeft verbruikt, gaat deze het (gemaximeerd) instellingscollegegeld betalen. Dat kan afwijken van het wettelijke collegegeld. Hoeveel meer of minder de student dan gaat betalen, is aan de instelling. Een hogeschool of universiteit kan kiezen voor een gedifferentieerd aanpak. Studenten zonder leerrechten die nog de volledige studie moeten doorlopen vergen intensievere begeleiding dan studenten die bijna zijn afgestudeerd. Destudentenmedezeggenschap heeft adviesrecht over de hoogte van dit instellingscollegegeld. Wie is verantwoordelijk voor de administratie van de leerrechten? De totale uitvoering van de leerrechten-administratie wordt uitgevoerd door de IB-Groep. ^{RE}

Bron: MinOCW

GEZOCHT!

Redacteuren Rostra

Heb jij affiniteit met schrijven? Heb je feiten en meningen die je onder de aandacht wilt brengen? Zou jij het leuk vinden om jouw geschriften te verspreiden onder bijna 3500 studenten, docenten en bedrijven? Dan is schrijven voor de Rostra Economica misschien wat voor jou!

**Neem voor meer informatie contact op met Ralf Welkers, Robert Kusters of Sefa!
Bel Sefa: 020 5254024
of e-mail: rostra@gmail.com**



ADV NIBC

Studieverenigingen

Financiële Studievereniging Amsterdam

Wil jij je carrière goed beginnen? Word dan lid van de Financiële Studievereniging Amsterdam, dé studievereniging voor financieel georiënteerde studenten aan de economische faculteiten van de UvA en de VU. De FSA slaat een brug tussen studenten en bedrijven door middel van het organiseren van verschillende projecten. De projecten die binnenkort plaatsvinden zijn:

International Banking Cycle (3 okt. – 8 nov.)

Gedurende de International Banking Cycle geven verschillende nationale en internationale Investment Banks presentaties en laten studenten door middel van cases kennismaken met de wereld van Investment Banking. De dagen vinden verspreid plaats in Amsterdam en Rotterdam. Mogelijkheden voor traineeships, stages en afstudeer-stages worden hier nader toegelicht.
Website: www.bankingcycle.com

Landelijke BeleggingsCompetitie (1e ronde nov.-dec., 2e ronde feb.-mrt.)

In de Landelijke BeleggingsCompetitie kun je met fictief geld beleggen op de Europese beurzen. In combinatie met deze competitie wordt een aantal in-house dagen georganiseerd bij de sponsors, waar een kijkje achter de schermen bij de grote beleggers genomen kan worden. Deelname aan de

competitie is gratis en geeft kans op mooie prijzen!

Website: www.beleggingscompetitie.nl

Lidmaatschap

Als lid ontvang je vier keer per jaar het vakspecialistische magazine Fiducie en het verenigingsblad FSA&Beyond en word je op de hoogte gehouden van al onze projecten.

Wil jij actief worden naast je studie? Wil jij organisatorische ervaring opdoen bij de meest professionele studievereniging van Nederland? Word dan actief lid bij de FSA. Wij zijn altijd op zoek naar enthousiaste leden. Dus kom langs op kamer C6.07 of ga naar onze website: www.fsa.nl. Mailen of bellen kan ook: bestuur@fsa.nl of 020-525 65 12.

Marketing Associatie Amsterdam

De Marketing Associatie Amsterdam is de universitaire intermediair tussen marketingtheorie en marketingpraktijk. Het doel van de MAA is: het bevorderen van het uitwisselen van marketingkennis, -kunde en -ervaring. De MAA wil haar leden en andere marketing geïnteresseerden ondersteunen in hun interesse voor marketing, door gerichte marketingactiviteiten te organiseren die de vele facetten van het marketingvak

belichten. We zijn een interuniversitaire studievereniging, dit houdt in dat we zowel leden van de VU als de UVA hebben en we de marketingkennis van beide universiteiten dus optimaal benutten.

We starten het academisch jaar met het The Amsterdam Marketing Event op 14 november. The Amsterdam Marketing Event is de marketingdag die georganiseerd wordt door studieverenigingen Aureus en de Marketing Associatie Amsterdam. Het thema van dit jaar is New Media en tijdens deze dag zul je op de hoogte worden gebracht van de nieuwste trends op dit gebied en deelnemen aan diverse casussen. Eind november zal de Amsterdam Commercial Night worden gehouden, oftewel het Amsterdams reclame festival voor studenten. Verder worden de volgende activiteiten georganiseerd in het komende academisch jaar:

- Medio Februari: Het MAA Gala
- Medio Maart: Het MAA Congres
- Medio Mei: Het Research & Strategy Event
- Medio Juni: The Marketing Experience Game
- Medio Juli/Augustus: International Research Project: Brazilië

Voor meer informatie kijk op www.maa.to en we hopen jullie te mogen begroeten tijdens een van onze marketing activiteiten.

Een nieuw bestuur, een nieuwe huisstijl, een nieuw begin?

Tot op zekere hoogte natuurlijk wel, want een nieuw bestuur betekent nieuwe ambities, nieuwe plannen en nieuwe projecten. Hierin zullen wij als bestuur 2006-2007 niet verschillen van de besturen die ons voorgingen.

Anders bezien is er natuurlijk helemaal geen sprake van een nieuw begin, hooguit een volgende stap in een voortdurend groeiproces. Sefa heeft, met dank aan de voorgaande besturen, zowel op zakelijk als op sociaal gebied inmiddels een goede naam opgebouwd. Op deze solide basis verwachten wij in het komende jaar te kunnen voortbouwen.

Zowel op zakelijk als op sociaal gebied zullen er nieuwe activiteiten georganiseerd worden waardoor we onze leden nog meer uitdagingen en ontspanning kunnen bieden. Zoals de Multinational Tour en de Ondernemersdagen. Op ontspannend gebied kun je denken aan een pokertoernooi en een sporttoernooi, maar ook de borrels, feesten, weekenden en het gala zullen dit jaar zeker weer terugkeren! Het bestuur 2006-2007 heeft ontzettend veel zin in het komende jaar. Wij gaan er van uit dat wij dat enthousiasme kunnen overbrengen op eenieder die met Sefa in contact komt. Mocht je willen weten wie die stralende types in de Sefa-kamer zijn; wij stellen ons hieronder kort voor:

Michiel Majoor

voorzitter Sefa 2006-2007

In 1984 geboren in Amsterdam, getogen in Oostzaan. Na zes jaar Zaanlands Lyceum ben ik richting de UvA vertrokken, om na vier jaar studie in de eindfase van een bachelor Financiering aan te komen. Deze vertraging in de studie valt deels te wijten aan allerlei andere leuke dingen die ik naast mijn studie doe of heb gedaan, zoals sporten (volleybal, fitness en fietsen), werken en nog wat andere zogenoemde 'nevenactiviteiten' waaronder

de congrescommissie van Sefa. Ik hoop en verwacht in het komende jaar als voorzitter het 'Sefa-gevoel', zowel zakelijk als sociaal, te kunnen uitstralen zodat de vereniging opnieuw een stap kan maken in het eerder genoemde groeiproces!

Roxanne Korthals

secretaris

Mijn naam is Roxanne Korthals en ik ben twintig jaar oud. Na mijn middelbare school in Bussum, ben ik naar Amsterdam verhuisd om Algemene Economie te gaan studeren aan de Universiteit van Amsterdam. Sinds mijn eerste jaar op de UvA ben ik actief lid bij Sefa. Naast Sefa en mijn studie ben ik druk met sporten (zwemmen), vriendinnen en lezen. Na twee jaar deel te nemen aan commissies vond ik dat het tijd werd om in het bestuur te gaan. Vol enthousiasme wil ik voor een succesvolle boekverkoop zorgen en activiteiten organiseren waar bedrijven en studenten behoefte aan hebben.

Michiel van Duin

penningmeester/externe zaken consultancy

Mijn naam is Michiel van Duin. Ik ben 22 jaar, woon in Amsterdam en studeer Bedrijfseconomie. Op dit moment bezig met de master Business Economics, variant Organisatie Economie. Aankomend jaar ben ik penningmeester in het bestuur van Sefa. Sinds januari van dit jaar ben ik actief lid van de vereniging. Ik heb het intern weekend mede georganiseerd en maakte deel uit van de congrescommissie. Sefa is naar mijn mening een vereniging met aansprekende, ambitieuze carrièregerichte activiteiten en gezellige sociale activiteiten. Ik heb dan ook zin hier samen met mijn collega bestuursleden vorm aan te geven.

Peter Dirks

interne zaken en vice-voorzitter

Ik ben Peter Dirks, 20 jaar en maak sinds kort deel uit van het Sefa-bestuur. Ik ben inmiddels derde jaarsstudent aan de FEB en studeer Bedrijfskunde. In mijn vrije tijd fiets ik graag, doe ik aan wedstrijdszwemmen en vind ik het gezellig om wat af te spreken met vrienden. Al sinds het begin van mijn studie ben ik actief bij Sefa en inmiddels heb ik al in veel commissies gezeten, waaronder de eerstejaarscommissie, het introductieweekend en het Research Project. Ik heb Sefa leren kennen als een ambitieuze vereniging, waar ook zeker plaats is voor gezelligheid en je je snel thuis voelt. Als bestuurslid interne zaken en vice-voorzitter verwacht ik een behoorlijk druk, maar ook zeker gezellig en leerzaam jaar.

Stef Mellema

externe zaken

Ik ben Stef Mellema, 24 jaar, en sinds kort woonachtig in Hoorn. Na vier jaar HEAO aan de HES in Amsterdam besloot ik via een schakeljaar door te stromen naar een master Business Studies aan de UvA. Naast mijn werkzaamheden voor Sefa en het schrijven van mijn masterscriptie houd ik mij veel bezig met mijn passie voetbal. Ik speel zowel op het veld als in de zaal en ben actief op het bestuurlijke vlak. Ik ben met Sefa in aanraking gekomen via het Research Project Poland. Na dit succesvolle en zeer leerzame project, wat we nog aan het afronden zijn, nu dus de functie externe zaken binnen het Sefa-bestuur. Ik verwacht heel veel van dit jaar en ga mij volledig inzetten voor de verdere groei van Sefa, in bestaande én nieuwe activiteiten! **RE**

V.l.n.r. Stef Mellema, Michiel van Duin, Roxanne Korthals, Michiel Majoor, Peter Dirk.

ADV RSM NIEHE LANCEE

- 14 september Borrel in "de Krater"
- 20 september Accountancy Tour: BDO
- 21 september Sefa feest: "het Studentenhuus"
- 25 september Accountancy Tour: PricewaterhouseCoopers
- 27 september Accountancy Tour: KPMG
- 2 oktober Accountancy Tour: Deloitte
- 4 oktober Accountancy Tour: Ernst & Young
- begin oktober Intern weekend (voor actieve leden)



Studentenraad: aan het werk voor jou!



Wat heeft de studentenraad gedaan afgelopen jaar? Hieronder vind je een kort overzicht van de behaalde successen. Ook dit collegejaar zal er weer een nieuwe studentenraad aan de slag gaan om allerlei zaken aan de FEB te verbeteren. Meer daarover zul je lezen in de volgende Rostra Economica.

Heb je vragen of opmerkingen over het werk van de studentenraad? Bezoek dan de website www.studentenraad.nl/feb of stuur een mailtje naar feb@studentenraad.nl. Langskomen kan natuurlijk ook altijd en wel in de nieuwe kamer E1.26. Tijdens collegeweek is daar altijd iemand aanwezig tussen 11 en 13 uur. Graag tot ziens!

BSA

De FSR FEB heeft succes geboekt bij het Bindend Studieadvies (BSA). De tweede eis (binnen twee jaar de propedeuse afgerond hebben) is komen te vervallen. Daar tegenover staat dat studenten vanaf september 2006 35 studiepunten moeten halen in het eerste jaar. Dit is inclusief Wiskunde 1 voor studenten Economie en Bedrijfskunde en inclusief Lineaire algebra 1 voor AEO-studenten.

Harde knip

De FSR heeft negatief geadviseerd met betrekking tot het invoeren van de 'harde knip'. Het bestuur van de faculteit wil dat studenten hun bacheloropleiding volledig hebben afgerond voordat zij aan hun master beginnen. De raad vindt dit geen goede ontwikkeling. In de overlegvergadering van 12 april jongstleden heeft het bestuur toegezegd de 'Harde knip' niet in te voeren voor het collegejaar 2006-2007. De huidige regeling (165 EC inclusief bachelorscriptie voordat je aan mastervakken kan beginnen) blijft in ieder geval nog een jaar bestaan.

Bureaucratieonderzoek

De studentenraad heeft een bureaucratieonderzoek uitgevoerd. Deze is door ruim 400 studenten ingevuld en de FSR is zeer

blij met deze respons. De resultaten zijn verwerkt tot een rapport en dit rapport zal binnenkort op de website geplaatst worden. De raad is nu bezig om diverse irritaties aan te grijpen (zie hieronder, samenwerkingsruimtes en tentameninschrijving) en dit aan te kaarten bij het faculteitsbestuur.

Samenwerkingsruimtes

Uit het bureaucratieonderzoek is onder andere gebleken dat er een tekort aan samenwerkingsruimtes is op de FEB. De raad is hiermee naar het bestuur gegaan en heeft ervoor gezorgd dat op de droogloop/gang tussen gebouw E en B efficiënte samenwerkplekken gecreëerd zullen worden.

Tentameninschrijving

Een ander irritatiepunt dat uit het bureaucratieonderzoek naar voren kwam is de procedure rondom tentameninschrijving. Op dit moment kunnen studenten die zich niet hebben ingeschreven voor een tentamen in principe dit tentamen niet maken. De huidige situatie leidt tot ongelijke behandeling omdat de één toch nog probeert om het goed te laten keuren (wat in een aantal gevallen lukt) en de ander zich erbij neerlegt. De FSR wil dat iedereen gelijk behandeld wordt en heeft ervoor gezorgd dat alle studenten het tentamen toch nog mogen maken als zij zich niet hebben ingeschreven indien zij hiervoor 20 euro administratiekosten betalen.

Behoud klachtenstudent

Sinds september 2005 is er op verzoek van de FSR 2004-2005 een klachtenstudent aan onze faculteit. Naarmate het jaar vordert krijgt zij steeds meer klachten binnen en haar aanstelling blijft dan ook behouden. Heb je dus klachten over een te volle computerzaal, moet je tijdens college plaats nemen in de vensterbank, of zijn er beamers die niet werken tijdens je presentatie? Mail dan naar: klachtenstudent-fee@uva.nl.

ADV MINISTERIE VAN FINANCIEN

Studentenraad zoekt Ambtelijk Secretaris

De studentenraad is voor het nieuwe collegejaar op zoek naar een nieuwe ambtelijk secretaris. De aanstelling zal zijn voor 8 uur per week en wordt goed betaald. Op de website www.studentenraad.nl/feb kun je de vacature vinden inclusief functieomschrijving. Heb je interesse? Neem dan snel contact met ons op!

Mijn Verklarend Handwoordenboek der Nederlandse Taal kent het hele woord sexistisch nog niet. Misschien mocht ik op school helemaal niet weten wat het voorstelde. Ik ontleen in ieder geval aan die onschuldige omissie in mijn Koenen-Endepols uit 1956 het recht om ongeremd sexistisch te zijn. Ik geef er gewoon mijn eigen definitie aan, en kies met zorg een formulering waarbij ik niks onoirbaars of verwijtbaars doe (al weet je dat nooit zeker bij de humorloze variant van het feminisme). Ik geniet van het seksisme als die manier van omgang tussen de seksen waarbij de gelijkwaardigheid onbetwistbaar vaststaat, maar het verschil onverbloemd benut wordt voor een charmante en prikkelende relatie in elke sociale omgeving. Het maakt het leven alleen maar leuker.

Het is evident dat de gelijkwaardigheid nog steeds niet in de hele maatschappij is gerealiseerd. Met name niet in de meest letterlijke zin. Wanneer je rekening houdt met alle meetbare verschillen in kwaliteiten en kwalificaties, verdienen vrouwen nog altijd minder dan mannen. Een procent of tien, schat ik. Evident is ook het glazen plafond. Vrouwen breken maar moeilijk door naar de echte top. Er zijn geloof ik in Nederland maar twee vrouwen die CEO zijn van een grote beursgenoteerde onderneming, en een van die twee is dan ook nog een Amerikaanse. Vrouwen moeten meer barrières nemen om de top te bereiken, niet alleen hier maar ook in het verder geëmancipeerde Amerika. Zojuist is Indra Nooyi benoemd tot CEO van Pepsi Cola. Ze heeft er een stevige inspanning voor geleverd, met een studie Chemistry, Physics and Math in Madras, een Master in Finance and Marketing in Calcutta en een Master in Public and Private Management aan Yale, en forse dynamiek getoond in haar management carrière. Volgens Time was ze de drijvende kracht achter twee belangrijke acquisities van Pepsi, Quaker Oats en Tropicana, en wordt ze ook wel aangeduid als de Iron Lady. De strenge ballotage voor vrouwen in de top wordt treffend aangeduid door het feit dat ze in haar huidige functie wordt opgevolgd door twee mannen van zwaar kaliber.

Sommige ongelijkheid is minder ongelijkwaardig dan je zou denken. Zo

is econometrisch vastgesteld dat fysiek aantrekkelijke mensen meer verdienen dan minder aantrekkelijke. Dit lijkt te duiden op seksisme van de verkeerde soort: mannen die wat lekkers uitkiezen. Het interessante is echter dat het verband ook is vastgesteld voor de andere helft van de mensheid: ook mooie mannen verdienen meer.

Er is zelfs ongelijkheid die werkt in het voordeel van vrouwen. Wie vaak ziek is zal daarvan hinder ondervinden bij het opbouwen van een carrière. Maar een recent onderzoek laat zien dat voor vrouwen het effect van ziekteverzuim op carrière geringer is dan voor mannen. Een interpretatie is dat bij vrouwen frequent verzuim minder een indicator van gebrek aan ambitie en inzet is, en veel meer een biologische onafwendbaarheid. De pieken in het verzuim bij vrouwen om de 28 dagen doen zich bij mannen niet voor en frequent mannelijk verzuim zegt meer over gebrek aan ambitie en inzet dan bij vrouwen het geval is.

Sexisme volgens mijn definitie hoort bij gelijkwaardigheid, het moet natuurlijk van twee kanten komen, en de recente vorderingen in de vrijheid van de vrouw laten zien dat dat ook daadwerkelijk gebeurt. Passiviteit, onderdanigheid en afwachten is zeker niet meer de vaste rol voor vrouwen in het ontwikkelen van relaties. Zo het dat al ooit exclusief was.

Liaisons dangereuses zijn eeuwen oud. En vrijgevochten vrouwen zijn ook van alle tijden. Mijn grootste literaire verliefdheid is Belle van Zuylen. Zij schreef in het Frans, maar de Nederlandse literatuur kan trots op haar zijn. Al in 1764 schreef ze "Je hebt groot gelijk dat ik niets waard zou zijn als je vrouw. Ik heb geen talent voor ondergeschikte". Binnen de strakke conventies van het achttiende eeuwse Nederland ging ze zelfbewust haar eigen gang, "rebels en beminnelijk" (volgens een titel in het Privé-domein van de Arbeiderspers), nam wiskunde lessen, hield zich bezig met de dingen van de geest ("Voor geen troon zou ik afstand willen doen van wat mij in mijn kamer bezig houdt. Als ik niets meer zou leren, zou ik van verveling sterven temidden van genoegens en grootse deftigheid"), sprak tegen de conventies in mannen aan die ze leuk vond ("Ik heb mij nooit aan beleefdheidsvormen gestoord, en als ik wat je een fysionomie noemt tegen het lijf loop, heb ik altijd de aandrang gehad die aan het praten te krijgen"), schreef romans en prachtige brieven. Zulke vrouwen in je omgeving maken het leven toch alleen maar leuker? Laat de arbeidsmarkt daar op alle niveaus mee volstromen. Niet alleen omdat het de vrouwen op grond van gelijkwaardigheid toekomt. Maar ook omdat het werk met zulke collega's veel leuker wordt. Een organisatie vol met rebelse en beminnelijke vrouwen, dat zijn toch prachtige arbeidsomstandigheden? ^{RE}

ADV PRICEWATERHOUSECOOPERS

Onverbloemd sexistisch

Joop Hartog



ADV KPMG