

# Rostra Economica

nummer 267 | jaargang 53 | december 2007



Een periodiek van Studievereniging Sefa



## Diversiteit op de arbeidsmarkt

Rostra Congres 12 december 2007



**Hatim Chébtí** diversity recruitment specialist

"Mijn ideaalbeeld is een ABN AMRO als een blender: een bedrijf met veel nieuwe ideeën."

**Tom Wansbeek** decaan FEB

"Ik zal niet alleen maar rustig op de winkel gaan passen."

# Hoeveel moet je als KPMG'er weten over het downloaden van muziek?

© 2007 KPMG Staffing & Facility Services B.V., een Nederlandse besloten vennootschap, is lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International, een Zwitserse coöperatie. Alle rechten voorbehouden.



## Interesse brengt je verder bij KPMG.

Welke nummers op dit moment in de top-100 staan, hoef je wat ons betreft niet te weten. Het zou wel goed zijn als je geïnteresseerd bent in muziekstromingen. En ook in de problematiek van het onbetaald downloaden. Wat dat met je werk als accountant of adviseur bij KPMG te maken heeft? Veel! Bij KPMG werk je met een gevarieerd pakket klanten. Daar kan zomaar een internationaal muzieklabel tussenzitten. Of een grote softwarefabrikant. Om hen goed te kunnen adviseren heb je interesse nodig in de wereld waarin die klanten opereren. En in de zaken waar ze dagelijks mee te maken hebben. Bij KPMG zijn we ervan overtuigd dat die interesse je een betere adviseur maakt. Daarom zijn we op zoek naar mensen die breed durven kijken én denken. Die op een goede manier 'streetwise' zijn. Als je over die mentaliteit beschikt, kun je hier aan de slag als trainee (bij Audit) of junior adviseur (bij Advisory). Kijk voor meer informatie over deze functies en over onze manier van werken op [www.kpmg.nl/carrieres](http://www.kpmg.nl/carrieres).

## Colofon

**Hoofdredacteur**  
Neeltje Roozen

**Eindredacteur**  
Michiel Majoor  
Hanne van Voorden

**Redactie**  
Melle Bijlsma  
Lars Dekker  
Tosca Hilgers  
Paul van Kempen  
Nadine Ketel  
Bart van Liebergen  
Ruben van Tilburg  
Arjen de Wit

**Met medewerking van:**  
Annelie Uittenbogaard  
Francesca Cardia  
Dr. H.B.J.B. Maas  
Prof. Dr. A.J.H.C. Schram  
Arno Wellens

**Columnisten**  
Prof. Dr. J. Hartog  
Prof. Dr. A. Jolink

**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@sefa.nl](mailto:rostra@sefa.nl)

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**  
9000

**Advertenties**  
KPMG  
PricewaterhouseCoopers  
Ernst & Young  
De Nederlandsche Bank  
NIBC  
Berenschot  
Booz Allen Hamilton  
Research Project  
Rostra Congres  
Amsterdam Business School

Tarieven op aanvraag verkrijgbaar:  
Ter attentie van Acquisiteur  
Sefa: Sofie Jansen  
Telefoon: 020 5254024  
Email: [extermezaken@sefa.nl](mailto:extermezaken@sefa.nl)

**Drukwerk**  
Thieme Grafimedia Groep

## Diversiteit op de arbeidsmarkt

De samenleving verandert en dat betekent dat ook de arbeidsmarkt moet veranderen. Nu nog overheerst de blanke autochtone man op de arbeidsmarkt. Wil Nederland in economisch opzicht blijven groeien dan zal hier verandering in moeten komen. Minderheidsgroepen als vrouwen en allochtonen zullen snel een plaats moeten gaan vinden op de arbeidsmarkt. Samengevat: er moet meer 'diversiteit op de arbeidsmarkt' komen: het thema van de Rostra Economica die voor u ligt.

Nederland heeft te kampen met vergrijzing. De bevolking verouderd en wordt niet genoeg aangevuld met jongeren aangezien ook het geboortecijfer daalt. Terwijl het totale aandeel economisch actieve bevolking zal dalen, groeit relatief het aantal allochtonen en stijgt het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt. Er zijn dus onaangesproken groepen die we kunnen betrekken tot de arbeidsmarkt. Verder is gebleken dat gebrek aan diversiteit leidt tot achteruitgang op velerlei gebied. Er wordt aan kwaliteit gewonnen door zoveel mogelijk mensen uit verschillende culturen binnen te halen. Zowel de resultaten, als de sfeer binnen een groep worden sterk verbeterd door diversiteit in die werkgroep. Bovendien is uit een onderzoek onder de grootste Europese bedrijven gebleken dat bedrijven die een hoger aantal vrouwen in een toppositie hebben gemiddeld genomen beter presteren.

Er zijn dus genoeg redenen waarom diversiteit op de arbeidsmarkt nagestreefd zou moeten worden. Het divers maken van de arbeidsmarkt blijkt echter moeilijk. Weinig bedrijven en organisaties zien op dit moment het belang van diversiteit in en doen dan ook echt iets aan diversiteitsmanagement.

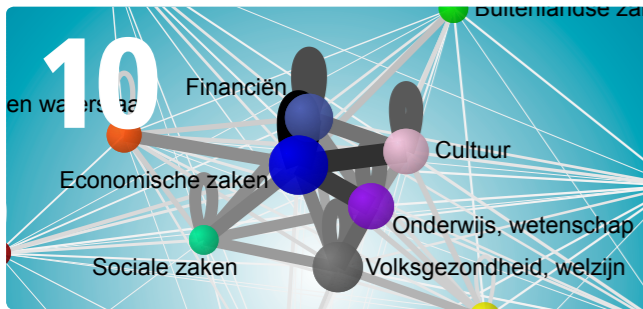
Gelukkig zijn er wel enkele bedrijven die zich volop bezighouden met diversiteitsvraagstukken. Zo heeft ABN Amro een diversity recruitment specialist, Hatim Chebti, die zich specifiek bezighoudt met het vinden naar andere talenten behoudens de blanke autochtone man. ABN Amro ziet namelijk wel in dat een organisatie beter presteert wanneer daarin mensen met verschillende achtergronden en (kennis van) culturen werken. Rostra Economica ging in gesprek met Hatim Chebti.

Hoewel men in de politiek op dit moment openlijk kan uitkomen voor de seksuele voorkeur, blijkt dat er in de top van het bedrijfsleven sprake is van een 'roze plafond'. Een van onze redacteuren reisde af naar een afdeling van het COC, de landelijke vereniging ter bevordering van de integratie van homoseksualiteit, om met vier leden hierover te praten.

Last but not least: op het moment van schrijven heeft het kabinet net samen met het bedrijfsleven, VNO-NCW en de FNV een verklaring ondertekend m.b.t. meer vrouwen in topposities. Het is de bedoeling dat bedrijven zelf gaan vastleggen welk percentage vrouwen zij in leidinggevende functies wil hebben. In Noorwegen is dit door de overheid bepaald. Daar moet verplicht 40% vrouwen in de Raden van Bestuur zitten. In Nederland zijn er in totaal slechts vier vrouwen in de Raden van Bestuur van de AEX fondsen. Dit is in vergelijking met de rest van Europa extreem laag. Verderop in deze Rostra Economica kunt u meer lezen over de problematiek van vrouwen op de arbeidsmarkt.

De eerste vrouwelijke bestuurder in de lijst van honderd machtigste bestuurders van Nederland van FEM Business is Annemiek Fentener van Vlissingen, president-commissaris bij het familiebedrijf SHV. Zij staat op plaats 34. In 2006 was 27% van de totale instroom studenten voor de studie Economie & Bedrijfskunde vrouw. Van de studenten die zich inschreven voor een masteropleiding Economie en Bedrijfskunde was het aandeel vrouwen 32%. Hopelijk bereiken wij, die 32%, te zijner tijd wel de top, want het moge duidelijk zijn dat de toekomst van Nederland in onze handen ligt!

Neeltje Roozen  
Hoofdredacteur Rostra Economica



**Interview met Hatim Chébtí**

**6**

ABN Amro is een van de weinige bedrijven die actief aan 'diversity recruitment' doen – een actief beleid om zijn Rodericken en Bart-Jannen te mengen met Carla, Muhammed en Cor. Hatim Chébtí graast voor hen de arbeidsmarkt af op zoek naar alternatief talent. Rostra Economica ging met hem in gesprek.

**Nederland netwerkland**  
Op zoek naar de gesloten elite

**10**

De Volkskrant stelde dit jaar voor de tweede keer een lijst op van de meest invloedrijke Nederlanders. Tweehonderd mensen uit verschillende sectoren die meerdere functies naast elkaar vervullen. Het toont aan dat de elite een hecht, gesloten netwerk is. Toch? De Nederlandse elite volgens Top 200-onderzoeker Wouter de Nooy en politicoloog Meindert Fennema: "hoe nieuwer het geld, hoe hoger de hekken."



**Het roze plafond bij bedrijven**

**14**

Hoewel in de politiek invloedrijke politici doorgaans wel durven uit te komen voor hun seksuele geaardheid is in de raden van bestuur van de 24 bedrijven die de AEX index opmaken geen enkele openlijke homo of lesbienne te bekennen. Moeten homoseksuelen in het bedrijfsleven wel openlijk uitkomen voor hun geaardheid?

**Interview met Wansbeek**

**16**

Sinds 1 september 2007 is Tom Wansbeek de nieuwe decaan van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde. Rostra Economica sprak met hem over het decaanschap.

**De problemen in het academisch onderwijs**

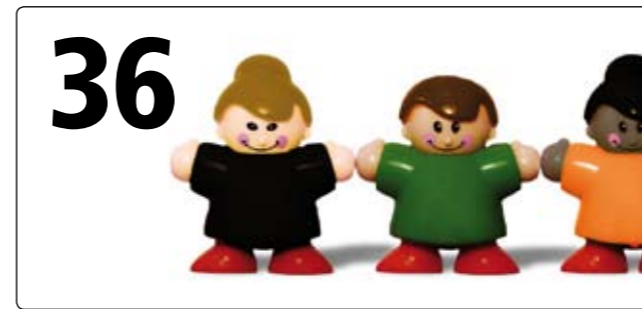
**20**

Naar aanleiding van het artikel 'Ons onderwijs heeft meer high potentials nodig' gepubliceerd in Rostra Economica van juli 2007 en het commentaar daarop van de directeur van het onderwijsinstituut van de FEB, Hans van Ophem, vroeg de Rostra Economica Arthur Schram, voormalig directeur van het onderwijsinstituut van de FEB en lid van de Ondernemingsraad, zijn visie te geven op de problemen in het academisch onderwijs.

**Woningcorporaties**

**30**

De Minister voor Wonen, Wijken en Integratie, Ella Vogelaar, wil de Nederlandse woningcorporaties (WC's) miljarden laten betalen om de volkswijken te verbeteren. De WC's, verenigd in koepelorganisatie Aedes, hebben verbolgen gereageerd en verzetten zich hiertegen. Toch blijkt er veel te zeggen voor de ideeën van de PvdA-minister.



**Diversiteit onder startende ondernemers**

**36**

Het aantal startende ondernemers blijft groeien, maar hoe is het gesteld met de diversiteit onder deze startende ondernemers? Welke mensen beginnen een eigen bedrijf en in welke branches beginnen ze deze vooraf?

**Maak Jij Verschil**

Diversiteit onder studentenbesturen

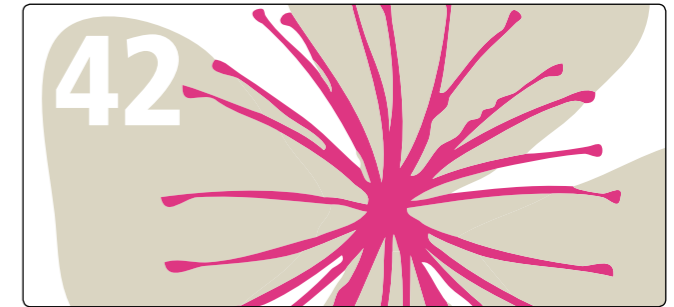
**42**

Bij faculteitsverenigingen en studentenraden is de man/vrouw verhouding vaak redelijk gelijk, maar allochtonen zijn meestal ver in de minderheid. Het project 'Jij Verschil', gestuurd vanuit het ministerie van OC&W, houdt zich bezig met diversiteit onder besturen, raden en commissies op universiteiten en hogescholen.

**Thema 'vrouwen' nog steeds 'hot'**

**44**

Uit de aanhoudende interesse voor thema's als emancipatie en diversiteit blijkt dat vrouwelijke arbeidparticipatie nog steeds een actueel onderwerp is. Aan de hand van de onlangs gepresenteerde emancipatienota van het kabinet zal de vrouwelijke arbeidparticipatie onder de loep worden genomen. Lopen vrouwen nog steeds achter op mannen?



**En verder:**

Niet verplicht, wél aanbevolen	12
De meest hoogopgeleide topondernemers	22
Column Albert Jolink	24
25 jaar geleden in de Rostra	25
Rostra Congres	26
Sefa Front	28
Student in bedrijf	34
Docent op onderzoek Dr. Harro Maas	39/40
Student in het buitenland Londen	46
FEB Flits	48
Studieverenigingen	49
Column Joop Hartog	50

# Hatim Chébt

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is in. Sinds Al Gore met zijn 'Inconvenient Truth' de wereld afreisde, buitelen bedrijven over elkaar heen met projecten om hun CO2-uitstoot te neutraliseren en om elektrische bedrijfswagens en klimaatneutrale Senseo's aan te schaffen. Op andere ethische fronten is het echter een stuk rustiger. De emancipatie van vrouwen en allochtone minderheden in het bedrijfsleven is alles behalve voltooid. Nog steeds bestaat het werknemersbestand van de meeste bedrijven hoofdzakelijk uit blanke mannen van middelbare leeftijd.

ABN AMRO is een van de weinige bedrijven die actief aan 'diversity recruitment' doet – een actief beleid om zijn Rodericken en Bart-Jannen te mengen met Carla, Muhammed en Cor. Hatim Chébt graast voor hen de arbeidsmarkt af op zoek naar alternatief talent.

tekst: Bart van Lierbergen en Ruben van Tilburg



'Waarom doen jullie dit eigenlijk?' Hatim Chébt is allereerst in ons geïnteresseerd, als we hem 's ochtends vroeg ontmoeten voor een interview. Hij heeft ons net opgepikt bij de ingang en nu lopen we naar het 'recruitment center' in een van de vele enorme ABN-gebouwen in Amsterdam. Maar we komen hier niet voor onszelf. Chébt - 29 jaar, van Marokkaanse afkomst maar geboren in het Hollandse Tiel – heeft namelijk als *diversity recruitment specialist* een in Nederland unieke baan.

'Bij diversity recruitment maak je binnen je organisatie gebruik van talenten van andere groeperingen door veel verschillende mensen te hebben rondlopen. Een homogene groep geeft beperkte ideeën, levert blinde vlekken en is een één-dimensionale manier van werken en denken. Diversiteitsdenken geeft aan dat als binnen een organisatie mensen met verschillende achtergronden, kennis van culturen, maar ook mannen én vrouwen werken, dat een verrijking van het team oplevert, waardoor de organisatie beter presteert,' vertelt Chébt.

Diversity recruitment heeft betrekking op alle manieren waarop je het personeelsbestand van een organisatie meer divers kunt maken. Hierbij gaat het dus over mannen, vrouwen, gehandicapten, homo's, allochtonen, jong, oud, mensen van de stad, platteland, etcetera. Want iemand met een andere achtergrond betekent iemand met een andere visie, een nieuwe invalshoek.

'Er zijn de laatste jaren verschillende wetenschappelijke onderzoeken geweest over hoe je teams beter kunt laten functioneren. Daaruit blijkt: in een homogene groep snapt men elkaar beter, ze gaan bij een gezamenlijk project sneller van start. Zij komen sneller tot een plan van aanpak en kunnen eerder aan de slag. Bij een heterogene, diverse groep duurt deze beginnende besluitvorming langer: je hebt verschillende ideeën en opvattingen, dus het kost meer tijd voordat je samen één doel voor ogen hebt. Maar een diverse groep zorgt voor een veel rijker plan van aanpak en zal dus op de lange termijn beter presteren.

Belangrijk is wel dat iedereen zich op z'n gemak voelt en dat elke aparte tak een gelijk aandeel heeft. Je moet het dus goed managen.'

**Hoe werkt dit in de praktijk bij ABN-Amro? Krijgt u een boodschappenlijstje mee met verschillende mensen die de bank wil hebben?**

Nee, we zijn er ook nog niet uit wat het ideale team is. Op dit moment doen we vooral veel onderzoek naar hoe de huidige samenwerking tussen diverse mensen loopt. Waar gaat het goed, waar minder.

Een goed voorbeeld zijn vrouwen. We nemen best veel vrouwen aan, maar er blijft een beperkte doorstroom van vrouwen naar betere posities: waar ligt dat aan? Hoe kunnen we zorgen dat mogelijke barrières kunnen worden geslecht zodat het voor die groep makkelijker wordt?

**'Mijn ideaalbeeld is een ABN-AMRO als een blender: een bedrijf met veel nieuwe ideeën.'**

We houden dus ook bij hoe mensen presteren nadát ze bij ons zijn aangenomen. De instroom van nieuw personeel is één ding, maar dat ze vervolgens op een goede plek terecht komen en bij ABN blijven werken is een ander verhaal. Je investeert er veel tijd en middelen in, dus heb je er ook een verantwoordelijkheid voor. Mensen moeten zich goed kunnen ontwikkelen en zich thuis voelen bij onze organisatie.

**Een divers bedrijf dat kan inspelen op een divers klantenbestand - is dat uw ideaalbeeld?**

Ja, als een blender: veel verschillende mensen, gooi ze bij elkaar en je hebt een nieuw ABN Amro. Een bedrijf dat veel verschillende ideeën heeft, geen blinde vlekken, zo snel mogelijk de klanten bedient en zo goed mogelijk begrijpt wat de klant wil.

**Ziet u al resultaat?**

We hebben het nog niet gemeten. Ik ben er zelf ook pas een à anderhalf jaar mee bezig.

Diversity recruitment begint bij het selectieproces, maar je moet daarna de mentaliteit van een organisatie veranderen. Dat

kost tijd. Werknemers moeten openstaan voor verandering. En dit is lastig, want een hoop bedrijven functioneren goed, dus waarom veranderen?

**Wat vindt u van de huidige discussies en onderzoeken over anoniem solliciteren?**

Ik weet nog niet precies wat de uitkomst is van de onderzoeken die nu lopen bij bijvoorbeeld de provincie Nijmegen en Manpower. Maar over het algemeen ben ik geen voorstander van anoniem solliciteren, vooral vanuit het perspectief van de sollicitant. Want als jij weet dat het aan je naam ligt of je wordt aangenomen bij een bedrijf, dus dat je met je eigen naam niet wordt aangenomen, maar met een andere

naam wel - dan wil je toch niet bij dat bedrijf gaan werken! Maar van de bedrijfskant gezien is het wel een manier – een interessante test – om je als recruiter bewust te worden van hoe je kandidaten beoordeelt.

**'Diversity recruitment' klinkt eigenlijk heel logisch: een diverse groep mensen denkt veelzijdiger, en zorgt voor een beter eindproduct.**

Grappig dat je dit zegt, want eigenlijk is het helemaal niet logisch. Dat is het probleem juist. Het is eigenlijk veel logischer dat je met een homogene groep beter presteert. Het is veel aantrekkelijker om aan iets te beginnen met mensen die je snel en gemakkelijk begrijpt en waarmee je het makkelijk kunt vinden. Toch is het grote nut van diversiteit al in veel wetenschappelijke onderzoeken bewezen.

**Toch staat ABN-Amro nog vrij alleen in deze zoektocht naar de ideale mix.**

Goed punt. Waarom dat zo is, vraag ik mezelf ook vaak af. Ik denk toch dat het te maken heeft met angst voor het onbekende: als je niet open staat voor iets nieuws, weet je ook niet wat je mist. ➔

En het is natuurlijk goedkoper om niet aan *diversity management* te doen. Überhaupt: als je de natuur zijn gang laat gaan en steeds voor mainstream kiest, hoef je weinig bij te sturen, hetgeen je energie en aandacht scheelt.

Een sollicitatiegesprek is namelijk subjectief en daar spelen allerlei onbewuste zaken mee, waarmee jij schat hoeveel potentieel iemand heeft. Dus als een sollicitant afwijkt van het ideaalbeeld van een recruiter kan het zo zijn dat diegene minder kans maakt.

## ‘Als jij weet dat je eigenlijk bij een bedrijf met jouw naam niet aan de bak komt, dan wil je daar toch niet eens werken!’ (over anoniem solliciteren)

**Bent u eigenlijk niet het uithangbord van ABN-AMRO? U bent jong, van allochtone afkomst en fulltime bezig met een maatschappelijk probleem. Beter kan het niet.**

Nee! Ik ben 29 en werk hier pas net... Het lijkt me sterk dat ik het uithangbord van ABN ben. Daarnaast: ik ben niet de enige, we werken hier met veel meer mensen aan.

**Maar uw taak bestond nog niet binnen ABN-AMRO.**

Nee. Ik ben een diversity recruitment specialist, zo heb ik zelf maar genoemd.

**Wat betekent uw ‘diversity recruitment’-taak binnen ABN-AMRO?**

ABN houdt er een internationaal diversity beleid op na: het ‘global diversity and inclusion’-beleid. Wij houden ons voornamelijk bezig met hoe dit te implementeren.

Je moet ergens beginnen waar je het meeste verschil kunt maken. Wij hebben de nadruk gelegd op de doorstroom van vrouwen en de instroom van mensen met andere culturele achtergronden. Met dat laatste houd ik mij het meest bezig.

**Wat hebben jullie tot op heden concreet bereikt?**

We hebben bijvoorbeeld alle mensen die de sollicitatiegesprekken houden (recruiters) getraind in interculturele gesprekken. Zij weten goed welke onbewuste mechanismen meespelen in je oordeelvorming over iemand, of diegene nou talent heeft of niet.

**Is het recruiters aan te leren om over die onbewuste drempel heen te stappen?**

Ja. Als je deze onbewuste mechanismes alleen al beseft, heb je al een veel bredere blik. Dan nog zal je met je eigen blik kwaliteit selecteren, maar dat is maar goed ook, want daar ben je voor aangesteld. Maar je hebt wel een iets bredere blik.

Het is ook niet zo dat je als bedrijf alle vrouwen en alle allochtonen wilt. Maar je wilt een bepaald deel dat het beste bij jouw organisatie past.

**Hoe gaat het met de doorstroom van vrouwen binnen ABN-AMRO?**

Voor vrouwen blijft het lastig. Als je twee á drie dagen per week werkt dan wordt je op school raar aangekeken omdat je niet genoeg tijd aan je kind besteedt. Op het werk ben je iemand die maar drie dagen werkt.



**Hatim Chébtí** is 29 jaar oud en sinds augustus 2006 **Diversity Recruitment Specialist** bij ABN-AMRO. Eerder werkte hij bij een adviesbureau voor Intercultureel Management. Naast zijn baan bij ABN is hij voorzitter van belangenvereniging TANS (Towards A New Start) die ‘een bijdrage (wil) leveren aan positieve beeldvorming over jonge Marokkanen, als tegenhanger aan alle negatieve publiciteit.’ Zijn ouders komen oorspronkelijk uit Marokko. Zelf is hij in Tiel geboren en opgegroeid. In Utrecht en Amsterdam studeerde hij **Commerciële Economie en Algemene Sociale Wetenschappen**.

Veel vrouwen doen dus eigenlijk twee dingen tegelijk, waarmee ze per saldo meer doen dan de man, maar toch houd je twee keer een ondergewaardeerd gevoel.

**Merkt u zelf iets van aandacht van andere bedrijven?**

Als je kijkt naar de toename van de hoger opgeleide ‘diverse’ mensen kan ik me niet voorstellen dat wij de enige zijn. De kranten staan er vol van, bedrijven móeten wel aan de slag. Ik geloof dat landelijk 20% van alle hoogopgeleiden van allochtone afkomst is.

Een aantal bedrijven is al wat verder, een aantal bedrijven moeten daar nog naartoe. Een voorbeeld van een organisatie waar diversiteit goed loopt is de politiek.

**De overheid zal hier waarschijnlijk zeer geïnteresseerd in zijn. Bent u al wel eens door hen benaderd?**

De overheid is hier vast en zeker mee bezig, wat zich bijvoorbeeld kan uiten in CAO afspraken, maar zij vragen mij niet om advies. Zelf heb ik ook geen behoefte om in de politiek te gaan. Ik zie het ontwikkelen van die diversiteitmix als een bedrijfsvoordeel – in dit geval voor ABN – waarbij ik niet zo snel de behoefte voel om dit met andere bedrijven te delen.

**Zou de overheid een actieve rol moeten spelen?**

Ik denk dat er vooral ruimte gelaten moet worden voor de bedrijven, want niet elk bedrijf presteert hetzelfde met dezelfde ‘mix’.

**U bent geen idealist die zelf hiermee de politiek in zou willen gaan.**

Nee. 

**Bart van Liebergen** is 22 jaar. Hij begint aan een master Politicologie en doet een schakelprogramma Algemene Economie. Tevens zit hij in de Rostra Congrescommissie

**Ruben van Tilburg** is 20 jaar. Hij is vierdejaars student Algemene Economie. Hij zit hij in de Rostra Congrescommissie.

## <On the ambition to excel>



We view ambition as a quality to be cherished. Because we see it as a force that fuels initiatives. The best form of ambition combines the will to be independent with the willingness to take on responsibility. That's what we call the ambition to excel. If you think you, too, have that kind of ambition, we would like to hear from you.

For our Analyst Program, NIBC is looking for university graduates who share our ambition to excel. Personal and professional development are the key elements of the Program: in-company training in co-operation with the Amsterdam Institute of Finance; working side-by-side with professionals at all levels and in every financial discipline as part of learning on the job. We employ top talent from diverse university backgrounds, ranging from economics and business administration, to law and technology. If you have just graduated, with above-average grades, and think you belong to that exceptional class of top talent, apply today. Joining NIBC's Analyst Program might be the most important career decision you ever make!

We offer a highly competitive compensation package with a significant variable component. Additionally, you also benefit in the company's future growth by participating in a long-term incentive plan. Want to know more? Surf to [www.careeratnibc.com](http://www.careeratnibc.com).

**NIBC**  
THE MERCHANT BANK OF CHOICE

# Nederland netwerkland

## Op zoek naar de gesloten elite

tekst: Arjen de Wit

**De Volkskrant stelde dit jaar voor de tweede keer een lijst op van de meest invloedrijke Nederlanders. Tweehonderd mensen uit verschillende sectoren die meerdere functies naast elkaar hebben. Het toont aan dat de elite een hecht, gesloten netwerk is. Toch? De Nederlandse elite volgens Top 200-onderzoeker Wouter de Nooy en politicoloog Meindert Fennema: "hoe nieuwer het geld, hoe hoger de hekken."**

Alexander Rinnooy Kan, de invloedrijkste man van Nederland, woont in Aerdenhout. Zijn dochter, Willemijn, studeert Politicologie aan de UvA en was eindredacteur bij politicologenblad *Synthese*. Een functie die de auteur van dit artikel nu vervult. Op zoek naar de elite kwam ik uit bij Meindert Fennema, onze afdelingsvoorzitter. Woonplaats: Aerdenhout. Zijn student-assistent: Willemijn Rinnooy Kan. Welkom in Nederland netwerkland.

### Informatiemonopolisten

Een poging om de elite te ontleden is gedaan door de *Volkskrant*, die dit jaar voor de tweede keer een Top 200 liet opstellen van de meest invloedrijke mensen van Nederland. Mensen die in allerlei commissies en adviesraden zitten. Het onderzoek werd gedaan door Wouter de Nooy, gespecialiseerd in netwerkanalyses en dit jaar overgestapt van de Erasmus Universiteit naar Communicatiewetenschappen op de UvA.

"De Top 200 wordt gemaakt vanuit het idee dat de regering van alle kanten geïnformeerd, geadviseerd en beïnvloed wordt door adviesraden en commissies. In deze overleggen zitten vaak dezelfde mensen. De politiek is deels afhankelijk van deze mensen, die je 'informatiemonopolisten' kan noemen", aldus De Nooy. Het onderzoek kijkt naar de mensen die in veel van deze raden zitten.

Resultaat: Alexander Rinnooy Kan is de meest invloedrijke man van Nederland. Rinnooy Kan is behalve bijzonder hoogleraar aan de FEB onder meer voorzitter van de SER en president-commissaris van

het Concertgebouw. De rest van de lijst bestaat vooral uit ex-politici (Elco Brinkman, Ruud Lubbers) en *captains of industry* (Jeroen van der Veer, Ad Scheepbouwer). Van de 29 vrouwen op de lijst is FNV-voorzitter Agnes Jongerius met haar twaalfde plek de hoogst geïmponeerde.

### Lange stamboom

De Top 200 wekt de indruk dat de Nederlandse bestuurlijke elite een hecht netwerk is van een kleine groep mensen uit bedrijfsleven en politiek. Maar is dat ook zo? Ik vraag het aan Meindert Fennema, vanaf dit jaar afdelingsvoorzitter van Politicologie aan de UvA. Bij zijn benoeming tot hoogleraar ging zijn oratie over de politieke elite en begin volgend jaar verschijnt er bij Bert Bakker een boekje van hem en Eelke Heemskerk getiteld *Nieuwe netwerken. De economische elite en de ondergang van NV Nederland*.

"De Nederlandse elite heeft een lange stamboom", zegt Fennema. "Van oudsher staan de bestuurlijke elite en de adel dicht bij elkaar. Vanaf de Gouden Eeuw is de elite erg regentesk geweest. Sinds de 17<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup> eeuw werd Nederland bestuurd door regenten, die zich mengden met de adel. Zij hebben Nederland geleid tot in de jaren zestig van de twintigste eeuw, of in ieder geval tot ver na de Tweede Wereldoorlog. Dat is bijzonder. De adel had altijd regenteske kenmerken."

"Vanaf de jaren zestig tot de Fortuyn-revolutie is de elite gedemocrateerd en is er een nieuwe elite opgekomen. Nu is de elite verwaterd. Het is belangrijker of je

BN'er bent. Traditionele netwerken zijn afgebrokkeld. De samenhang is minder en informele eliteoplopen als feesten, congressen en recepties zijn belangrijker geworden."

Het belang van vergaderclubjes moet dus niet overschat worden. Juist informele contacten zijn van belang. "Formele functies worden verdeeld via informele rekruteringsprocessen", aldus Fennema.

Maar hoe meet je informele contacten? Je kan ook naar reputaties kijken. De Nooy: "we hebben ook een vragenlijst verspreid met de vraag van wie men dacht dat die veel invloed zou hebben. Maar toen kwam Linda de Mol heel goed uit de bus. Die zal op haar manier best veel macht hebben, maar de regering zal niet denken: wat zal Linda de Mol hiervan vinden?"

Linda de Mol zit in ieder geval goed in haar contacten en informele netwerken spelen een belangrijke rol in de top – niet alleen bij bestuurlijke functies, maar ook in andere sectoren. Het lijkt er op dat topfuncties in openbaar bestuur en bedrijfsleven verdeeld worden op basis van reputaties, vertrouwen en vriendschappen.



Het huis van Linda de Mol in Hilversum.

Bij het onderzoek van De Nooy gaat het om bestuurlijke functies. En macht meten blijft moeilijk. "Met een netwerkanalyse komen ook mensen uit de bus die je niet zou verwachten. Veel insiders zien Herman Wijffels als meest invloedrijke man. Hij is iemand die heel veel vertrouwen geniet." Maar in de lijst van de *Volkskrant* komt Wijffels niet verder dan plaats 100. "Een combinatie van een reputatieonderzoek en een netwerkanalyse zou ideaal zijn", beaamt De Nooy.

### Gated community

Wouter de Nooy benadrukt de verweven-

heid tussen verschillende sectoren. Belangrijke mensen in de economische en financiële sector bekleden vaak ook hoge posities in de onderwijs- en cultuurwereld. De figuur hiernaast laat dat zien: "gebieden als defensie en sport zijn heel perifeer, maar tussen sectoren als industrie, bankwezen, onderwijs en cultuur is de samenwerking heel groot."

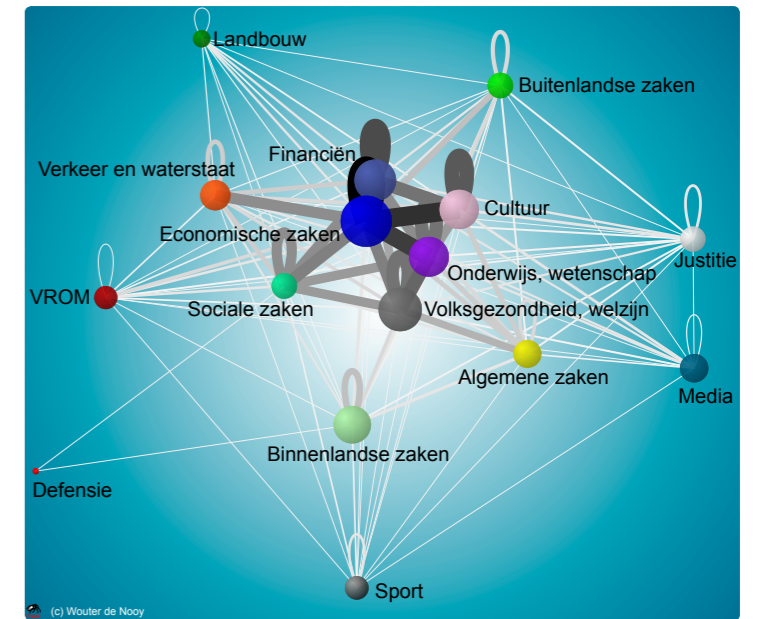
Volgens Meindert Fennema echter is het probleem van het onderzoek van De Nooy dat functies niet gelijk gewogen worden. Bepaalde posities wegen zwaarder dan andere. "Daarmee wordt er geselecteerd op de afhankelijke variabele en ontstaat er een vertekening." Volgens Fennema kan je beter eerst per sector (economie, politiek, cultuur) de top in kaart brengen om vervolgens de dwarsverbanden te onderzoeken. Want misschien valt het wel mee met de verwevenheid tussen sectoren. "Maar Rinnooy Kan zou dan ook hoog scoren. Hij is een van de weinigen die belangrijke posities heeft gehad zowel in de wetenschap als in de economie en openbaar bestuur."

En hoe gesloten is de elite eigenlijk? Is het een 'gated community'? Wouter de Nooy: "Ik weet niet of je daar echt van kan spreken. Ongetwijfeld zal de elite zich reproduceren. In benoemingen is toch vaak sprake van 'ons soort mensen', dat is een mechanisme dat je overal ziet. Gezag en vertrouwen spelen een heel belangrijke rol." Dat roept vragen op. Want als steeds dezelfde mensen op hoge posities komen, wat betekent dat dan voor de diversiteit?



Paleis Noordeinde in Den Haag.

Meindert Fennema spreekt van een democratisering van de elite. "Maar dat wil niet zeggen dat het geen gated community is. Het opvallende is dat juist de nieuwe elite de neiging heeft zich te beschermen. Dat zie ik ook in mijn woonplaats Aerdenhout: hoe nieuwer het geld, hoe hoger de hek-



Deze figuur toont het netwerk van de *Volkskrant Top 200* in 2007. De individuele organisaties zijn samengevoegd naar het voor hun belangrijkste beleidsterrein. Het particuliere bedrijfsleven valt bijvoorbeeld onder Economische Zaken, de banken onder Financien, etcetera. De omvang van de punten/beleidsterreinen correspondeert met het aantal organisaties binnen dat beleidsterrein in het netwerk. De dikte (en donkerheid) van de lijnen en lussen correspondeert met het aantal gedeelde bestuursleden e.d. tussen de beleidsdomeinen. Lussen tonen de interne verbondenheid van organisaties binnen een beleidsterrein, maar er is niet gecorrigeerd voor de omvang van het beleidsterrein: 'kleine' domeinen kunnen geen dikke lussen hebben.

ken. Ze zijn onzekerder over hun positie. De oude elite wordt beschermd door hun gemeenschap. Deze mensen wonen in dorpen als Bloemendaal en Wassenaar en je ziet dat de nieuwe elite naar dezelfde plekken trekt. Maar zij verhuizen iedere vijf jaar, terwijl de oude elite op dezelfde plek blijft zitten."

Toch zegt de politicoloog dat de elite tamelijk open is. "Kijk bijvoorbeeld naar Noordeinde in Den Haag, dat is een achenbissij paleis in een volksbuurt. De elite in Nederland is relatief open. Relatief, want het is maar waarmee je het vergelijkt."

### Kunstje

Kijkend naar de Top 200 is de elite in Nederland oud, wit en man. Oud is logisch, volgens Wouter de Nooy, want loopbaan speelt een belangrijke rol. En de mensen aan de top komen uit een tijd waarin het niet vanzelfsprekend was dat vrouwen en allochtonen hoge posities bekleden. Wellicht dat er enig verloop in zit en de elite over enkele decennia vrouwelijker en gekleurder is.

Fennema denkt niet dat de eenzijdigheid snel zal veranderen. "Vrouwen worden

niet makkelijk toegelaten. Je moet namelijk niet alleen hoogopgeleid en intelligent zijn, maar ook verschrikkelijk ambitieus. Maar ambitieuze vrouwen trouwen vaak een ambitieuze man die ze vervolgens gaan ondersteunen bij het realiseren van zijn ambities. Allochtonen kunnen ook hoge posities krijgen. Je moet een kunstje kunnen om ertussen te komen. Dat kan geld zijn, maar ook een goed boek schrijven of goed kunnen zingen. Er zit wel degelijk doorloop in."

Het valt dus wel mee met dat gesloten netwerk. En er is hoop voor de diversiteit op lange termijn. Trouwens, wij hoeven sowieso niet zo bang te zijn nooit tussen de elite te komen, als we Meindert Fennema mogen geloven: "een academische opleiding is in de twintigste eeuw altijd een short-cut naar de top geweest." **RE**

Arjen de Wit (20 jaar) is derdejaarsstudent Politicologie, eindredacteur van politicologenblad *Synthese*, lid van de Rostra Congrescommissie en speler van zaalvoetbalteam Peer.

In de serie 'Niet verplicht. Wél aanbevolen' behandelt de Rostra Economica in elke editie een boek dat niet bij je tentamenstof hoort, maar wel erg de moeite van het lezen waard is. Deze editie: 'Een turbulente tijd' van Alan Greenspan.

## Een turbulente tijd

De oorlog in Irak ging over olie, de Chinese leiders zijn uitermate competent en populisme en inkomensongelijkheid zijn reële bedreigingen voor de wereldwijde 'vrije' economie. Zomaar wat stellingnames die je tegenkomt wanneer je het boek leest van de man die achttien jaar lang voorzitter van de Amerikaanse Centrale Bank was en zich vrijwel zijn hele leven bezig heeft gehouden met het reilen en zeilen van de Amerikaanse economie.

Precies, vrijwel zijn hele leven, want de eerste baan van Alan Greenspan had niets met de Amerikaanse economie te maken: hij was professioneel saxofonist in een jazzensemble. Al snel begon hij echter aan zijn studie Economie en vanaf daar is zijn leven een aaneenschakeling van econometrische modellen en beleidsadviezen. Hij was lange tijd eigenaar van een economisch adviesbureau voor het bedrijfsleven, was adviseur van een aantal presidenten en uiteindelijk, zoals we waarschijnlijk allemaal weten, langdurig de voorzitter van de Amerikaanse centrale bank, de Federal Reserve of kortweg 'Fed'.

Greenspan is inmiddels 81 (wie zegt dat je op je 65<sup>ste</sup> moet stoppen met werken?) en heeft dit boek geschreven om terug te blikken én vooruit te kijken. Terugblikken doet hij door zijn levensverhaal te vertellen; vooruitkijken doet hij door zijn visie te geven op de economie van vandaag en zijn verwachtingen voor morgen.

Voor de voorzitter van de Fed is het een goede traditie om te spreken in lange vage zinsconstructies met veel voorbehouden, zodat de markt niet in de kaarten van de Fed kan kijken. Greenspan stond hier ook om bekend – hij verhaalt zelf in zijn boek

dat hij tegen de tijd dat hij zestig was helder en duidelijk had leren communiceren, maar dat hij dat weer af moest leren zodra hij benoemd werd tot voorzitter van de Fed. Dat belooft wat voor een boek van 600 pagina's, zou je zeggen. Gelukkig valt dat erg mee: Greenspan heeft zich bij het schrijven laten adviseren door professionele schrijvers. Het resultaat mag er zijn. Vooral zijn levensverhaal leest lekker snel weg en zit vol met goede anekdotes. Greenspan blijkt een groot netwerker: hij kent werkelijk iedereen, ook voordat hij voorzitter wordt van de Fed. Hij beschrijft veel beroemdheden als zijn 'vriend' of 'goede vriend'. Het tegenovergestelde gebeurt niet: niemand wordt tot zijn 'vijand' verklaard of tot idioot bestempeld. Maar gezien het feit dat iedereen zijn 'vriend' is, heeft het onthouden van die titel aan een persoon eigenlijk hetzelfde effect. Het opvallendst gebeurt dit bij Nixon, Bush Senior en Bush Junior. De eerste wordt door Greenspan als hoogst intelligent getypeerd, maar Greenspan schrok nogal van zijn woedeaanvallen. Met de tweede wist Greenspan nooit een écht goede werkrelatie op te bouwen en de derde creëerde een cultuur in het witte huis waarin weinig plaats was voor kritiek en liet de begrotingsdiscipline los die met veel pijn en moeite onder zijn voorganger was bereikt. Over Ford, Reagan en Clinton, de andere presidenten waar hij mee samengewerkt heeft, is Greenspan juist uitermate positief.

Zijn analyse van de economie is iets technisch, maar ook voor een leek goed te volgen. Greenspan ziet de enorme toevloed van arbeidskrachten uit Azië en vooral China naar fabrieken als de belangrijkste oorzaak van de relatief lage inflatie van de afgelopen tijd. Zodra deze toevloed stopt



en het effect is verwerkt, voorziet hij echter dat inflatie weer de kop op steekt: hij filosofeert over een rentepercentage van 10% in 2030. De Fed zal dan weer hard moeten ingrijpen om de inflatie te beteugelen, net als zijn voorganger Paul Volcker deed in de jaren '80.

Kortom, 'Een turbulente tijd' (of het Engelse origineel, 'The age of turbulence') is de moeite waard: het leest moeiteloos en bevat zowel leuke anekdotes als scherpe analyses. Omdat Greenspan redelijk onomwonden stelling neemt voor de vrije markt werkt het boek ook categoriserend: ofwel u vindt de lofzang voor marktwerking tenenkrommend, ofwel u knikt goedkeurend tijdens het lezen. Op die manier helpt Greenspan u dus ook om uzelf als econoom te categoriseren. Lees het boek dus als u tijd heeft en vind uit wat voor econoom u bent. **RE**

**Titel: 'Een turbulente tijd'**  
Aantal pagina's: **608**  
Auteur: **Alan Greenspan**  
Jaar van publicatie: **2007**  
ISBN: **9050188672**

Kwaliteit: ★★★★★  
Leesbaarheid: ★★★★★  
Actualiteit: ★★★★★

Melle Bijlsma is 27 jaar. Hij voltooide afgelopen jaar zijn bachelor Algemene Economie aan de UvA en is dit jaar begonnen aan zijn master Economics aan de London School of Economics. Na lange tijd voor de Rostra Economica geschreven te hebben, komt daar met het schrijven van deze rubriek nu een einde aan. Rostra Economica dankt Melle voor zijn tomeloze inzet de afgelopen jaren!



# Wat als haar briefje van 50 niet tegen 60 graden kan?

Als ze gaat stappen, heeft ze nooit een portemonnee bij zich. Ze heeft geen zin om met een tas te zeulen en zo'n dikke bult in je achterzak ziet er niet uit. Dan maar gewoon wat losse briefjes mee. Maar wat als ze dat de volgende dag even is vergeten? En haar laatste beetje studiefinanciering in de bonte was verdwijnt?

Daarom zorgt de Nederlandsche Bank (DNB) voor een goede kwaliteit van onze bankbiljetten. Maar eeuwig gaan ze niet mee. Voor een zo soepel en veilig mogelijk betalingsverkeer onderscheppen we dagelijks duizenden vuile en beschadigde bankbiljetten. Het betalingsverkeer in goede banen leiden, is niet de enige taak van DNB. We houden ook toezicht op de financiële instellingen en dragen – als onderdeel van het Europese Stelsel van Centrale Banken – bij aan een solide monetair beleid. Zo maken we ons sterk voor de financiële stabiliteit van Nederland. Want vertrouwen in ons financiële stelsel is de voorwaarde voor welvaart en een gezonde economie. Wil jij daaraan meewerken? Kijk dan op [www.werkenbijdnb.nl](http://www.werkenbijdnb.nl).

## Roze plafond in het bedrijfsleven

Homoseksuelen zijn vandaag de dag nauwelijks te bekennen in de top van het bedrijfsleven. In de raden van bestuur van de 24 bedrijven die de AEX index opmaken zit geen enkele openlijke homo of lesbienne. De grote vraag voor homoseksuelen in het bedrijfsleven is of ze wel openlijk moeten uitkomen voor hun geaardheid. Uit onderzoek is gebleken dat op de werkplek maar liefst de helft van alle homoseksuelen dit niet doet. Ondanks het taboe op openlijk homo zijn in het bedrijfsleven is er de laatste jaren toch verbetering merkbaar op dit gebied. Het COC (de landelijke vereniging die de integratie van homoseksualiteit probeert te bevorderen) werkt hier hard aan in samenwerking met grote bedrijven. Ook hoopt het roze netwerk de komende jaren op veel steun vanuit de politiek.

Voor dit artikel sprak ik met vier mannelijke leden van het COC in de regio Alkmaar. Zij hebben allen gedurende hun carrière hoge posities gehad binnen het bedrijfsleven of in de politiek. Bovendien zijn ze alle vier vanaf het begin van hun carrière openlijk uitgekomen voor hun geaardheid. Daarbij hebben ze deze openheid enkel als positief voor hun loopbaan ervaren. 'Eerlijk zijn over je geaardheid binnen een bedrijf is zeker moeilijk en wordt soms niet door alle collega's op prijs gesteld. Maar het geeft een enorm gevoel van vrijheid wanneer je dat dubbelleven wegneemt. Je wordt als persoon een stuk sterker en je wordt gedwongen bepaalde eigenschappen aan te leren die goed van pas komen in leidinggevende functies,' aldus Martin Mulder van het COC Alkmaar. 'Bovendien zou ik persoonlijk überhaupt nooit in een bedrijf willen werken waar me wordt verteld dat ik beter niet teveel kan zeggen over mijn seksuele voorkeur.'

'Ik weet natuurlijk ook wel dat dit het droomsценario is voor elke homoseksueel die twijfelt of hij of zij eerlijk kan zijn tegenover collega's', zegt Martin. 'Ik ken genoeg verhalen van vrienden uit het bedrijfsleven bij wie het anders is gelopen. Veel werknemers zijn toch nog bang en onzeker als het gaat om het aannemen van homo's en lesbiennes. Wanneer ze de keus hebben tussen twee mensen die beide even geschikt zijn voor de baan waarvan één homoseksueel en de ander heteroseksueel dan kiezen ze toch nog net te vaak voor de heteroseksueel. Dan krijg je het gevoel dat ze binnen het bedrijf bang zijn dat je de hele dag op je kop gaat staan of rare dansjes uit gaat voeren.' Willem: 'Voor ieder individu is de coming out een ander proces en bij de een gaat het makkelijker dan bij

de ander. Toch blijf ik erbij dat het gewoon belangrijk is om die stap te nemen, ook op professioneel gebied. Het is altijd een stuk beter dan een dubbelleven te leiden waarbij je privéleven volledig wordt afgeschermd.'

Joop Schermer, voorzitter van het COC Alkmaar, zegt: 'We hebben het hier dan nog niet eens over positieve discriminatie waarbij op een gegeven moment alleen nog maar vrouwen, allochtonen of homo's aangenomen moeten worden. Dat is het andere uiterste. Het is gewoon heel erg belangrijk dat werkgevers inzien dat homoseksuelen net zo goed functioneren als heteroseksuelen en dat het aannemen van homoseksuele werknemers zeer goed is voor de diversiteit binnen het bedrijf.' Uit onderzoek van IBM in de VS is gebleken dat diversiteit een positieve uitwerking heeft op creativiteit, innovatiekracht en besluitvorming. Op dit gebied is het COC dan ook een samenwerking aangegaan met een aantal grote bedrijven, waaronder ING, TNT, IBM, Shell en ABN Amro, onder de naam 'Platform Diversiteit Bedrijfsleven', om de acceptatie en emancipatie van homoseksuelen in het bedrijfsleven te bevorderen. Ook presenteerden zij zich publiekelijk tijdens de Canal Parade in Amsterdam onder het motto 'Personal Pride = Company Pride'. 'Wij verwachten vanuit het COC dat dit samenwerkingsverband een voorbeeld is voor andere bedrijven en dat op deze manier een goede stap richting de sociale acceptatie van homoseksuelen kan worden gezet', aldus Schermer. 'Het hoeft namelijk niet zo te zijn dat homoseksuelen per definitie achtergesteld worden. Kijk maar naar het grote aantal succesvolle ondernemers dat homoseksueel is en in de Quote 500 staat'.

Ook in de politiek rust er niet zo'n taboe op homoseksualiteit als in het bedrijfsleven. In Nederland is het al langer veelvoorkomend dat invloedrijke politici openlijk uitkomen voor hun geaardheid. Zo waren bijvoorbeeld Pim Fortuyn en Boris Dittrich (D66) voor hun verkiezingen al uit de kast en ook de huidige minister voor Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit Gerda Verburg en nog vele andere bekende politici hebben weinig nadeel ondervonden van hun openheid. Het COC verwacht op dit moment dan ook van het kabinet een stap richting 'moreel leiderschap' als het gaat om het bevorderen van de acceptatie van homoseksualiteit. De huidige kopstukken in de politiek kunnen een rolmodel zijn voor veel homoseksuelen op de werkvloer die niet durven uit te komen voor hun seksuele voorkeur. Schermer voegt daar nog aan toe: 'Wij hebben met teleurstelling gekeken naar Monique Hegel, gemeenteraadslid in Wageningen voor de ChristenUnie, die enkele weken geleden bekend heeft gemaakt op te zullen stappen als partijlid omdat zij een relatie is aangegaan met een vrouw. Dat is in onze ogen een onnodige stap achteruit zeker omdat het gaat om een partij zoals de ChristenUnie. Het zou een geweldige stimulans zijn als iemand uit dat conservatieve milieu eens met de steun van de partij uit de kast zou komen.'

Al met al valt te concluderen dat er nog steeds een groot taboe rust op openlijk homoseksueel zijn in het bedrijfsleven en dat de weg naar sociale acceptatie nog lang niet voltooid is. homoseksuelen maken zich zorgen niet te zullen worden geaccepteerd en te worden achtergesteld in vergelijking met heteroseksuele collega's. Het COC moedigt werknemers echter sterk aan om open te zijn over hun geaardheid. Zij vinden het belangrijk om eerlijk te zijn tegenover jezelf en de omgeving waaronder je collega's en baas. Homoseksueel zijn is nu eenmaal een deel van je identiteit. Het COC hoopt dat uit de samenwerking 'Platform Diversiteit Bedrijfsleven' en vanuit de politiek voldoende stimulans wordt gecreëerd om het taboe te doorbreken en de coming out voor homoseksuelen in het bedrijfsleven te vergemakkelijken. <sup>45</sup>

Lars Dekker is 20 jaar. Hij is derdejaars student bedrijfseconomie in de richting financiering. Verder is hij voorzitter van het Research Project 2008.



# This is our world, can you handle it?

Challenge yourself:  
[www.boozallen.nl/thegame](http://www.boozallen.nl/thegame)

Booz Allen Hamilton's business course "The Game" will be held on 13, 14 and 15 February 2008.



# Tom Wansbeek

Tom Wansbeek is sinds 1 september de nieuwe decaan van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB). Hiervoor is hij ruim twintig jaar verbonden geweest aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), waar hij sinds 2001 decaan van de Faculteit der Economische Wetenschappen was. Hij is echter niet helemaal nieuw op de UvA: Wansbeek studeerde hier econometrie en was tot 1975 werkzaam als onderzoeker op het terrein van de vervoerseconomie. Rostra Economica sprak met hem over zijn plannen met de faculteit en vroeg zijn mening over een aantal actuele kwesties.

tekst: Tosca Hilgers en Nadine Ketel



**Voor veel mensen is het onduidelijk wat een decaan precies doet. Hoe ziet een standaard werkdag er voor u uit? En wat zijn precies uw taken?**

Een standaard werkdag kan ik nu nog moeilijk beschrijven. Algemeen gesproken is een decaan het hoofd van een faculteit, en neemt hij of zij alle uiteindelijke besluiten. Hoe het hier werkt weet ik nog niet precies; in Groningen, waar ik hiervoor zat, was er een driehoofdig decanaat en werden de drie portefeuilles (onderzoek, onderwijs en bedrijfsvoering) verdeeld. Ik was als decaan voorzitter van dit driemanschap en had de portefeuille onderzoek. Hier op de FEB gaat het anders: onderwijs valt onder de verantwoordelijkheid van Hans van Ophem, de zaken met betrekking tot geld en personeel vallen onder die van René Verhulst. Zij zijn echter geen onderdeel van het decanaat, uiteindelijk ben ik als enige de decaan en eindverantwoordelijke; ik ga over alles en ik besluit alles. Vroeger was dit anders, toen was er een faculteitsraad met heel veel formele bevoegdheden. Tien jaar geleden, met de invoering van de wet Modernisering Universitaire Bestuursstructuur (MUB), werd de democratie voor 90 procent afgeschaft en werd de decaan eigenlijk een soort dictator. In praktijk valt dit echter wel mee omdat je in een universitaire omgeving altijd veel sterke mensen en meningen om je heen hebt.

**Wat zullen de studenten er concreet van merken dat u nu decaan bent?**

In principe zouden studenten er niets van hoeven te merken als er een decaanwisseling plaatsvindt. Als het goed is, is de opleiding en niet de faculteit de plaats waar een student zich thuis moet voelen: hij kent zijn docenten en de nodige medestudenten en hij weet wie de opleidingsdirecteur is en waar hij moet zijn om dingen te regelen. Met de faculteit als zodanig heeft hij eigenlijk niet zoveel te maken, en wie er aan het hoofd van die faculteit staat doet er niet toe. Eigenlijk krijgt een student persoonlijk alleen met de decaan te maken als hij een bestuursfunctie heeft of als hij een probleem heeft.

Toch denk ik steeds meer dat het goed is als studenten weten wie er verantwoordelijk is op de faculteit, waardoor ze zich

misschien meer thuis voelen. Dit kan bijdragen aan een gevoel van trots om bij die faculteit te horen en dit zorgt er voor dat ze deze als een grote familie beschouwen. Uit cijfers van het grote universiteitenonderzoek van Elsevier is gebleken dat studenten dit gevoel vaak missen. Het kan hierbij helpen dat de faculteit een gezicht heeft. Persoonlijk hoeft ik niet zo nodig 'in the picture' te staan, maar toch is het wel een beetje belangrijk en daarom is dit interview met Rostra Economica wel nuttig.

**U geeft zelf geen onderwijs. Hoe denkt u contact met de studenten te onderhouden? Vindt u het belangrijk om te weten wat er leeft 'op de werkvloer'?**

Ik hoop de kans te hebben om nog wat onderwijs geven en wel het mooiste vak van de wereld: micro-econometrie. Het is gewoon leuk om af en toe studenten te zien. In Groningen ben ik altijd dat vak blijven geven toen ik decaan was. Dat was echter wel een mastervak econometrie met veel buitenlandse studenten, dus het gaf geen goede afspiegeling van wat er leefde onder de studenten. Het meeste contact met studenten heb ik altijd gehad via de studenten in de faculteitsraad en de bestuursleden

**“Ik ben heel gezagsgetrouw, maar ik moet wel even nadenken om echt met overtuiging te kunnen zeggen dat ik de harde knip een goede stap vind.”**

van de Groningse tegenhanger van SEFA. Daarnaast was er bij de wekelijkse bestuursvergadering altijd een studentenadviseur aanwezig, die in feite het vierde bestuurslid was. Hier zit dat weer wat anders in elkaar. Een dergelijke constructie vind ik zeker heel nuttig, maar ik moet nog even uitzoeken hoe dat allemaal moet worden georganiseerd.

**Wat viel u als eerste op toen u na 33 jaar weer terugkwam op de UvA? En kan u een typisch verschil noemen tussen Groningse en Amsterdamse studenten? Is er een verschil in sfeer?**

Ik denk dat de studenten niet veel van elkaar verschillen. Opvallend is wel het ver-

schil in grootte van de faculteit. In Groningen studeren er 2000 studenten aan de economische faculteit, hier aan de FEB zijn dat er 3200. In Groningen was ik bovendien zelf meer aanwezig op de werkvloer, mijn kamer zat lange tijd nog gevloerd op de afdeling tussen mijn vakbroeders. Hier zit ik een stuk geïsoleerder. De fysieke afstand naar de werkvloer is een stuk groter geworden en dat is jammer. Maar verder lijken de twee faculteiten behoorlijk op elkaar. Sterker nog, alle Nederlandse economische faculteiten lijken nogal op elkaar. De spreiding in kwaliteit is ongeveer nul, zeker vergeleken met verschillen tussen universiteiten in andere landen. Dat komt omdat onze universiteiten met dezelfde wetgeving en geldstromen te maken hebben. Veel kwesties die ik hier tegenkom spelen of speelden dus ook in Groningen. Af en toe denk je bij bepaalde kwesties wel eens 'niet weer...'. Een voorbeeld hiervan is de discussie over de harde en zachte knip. In Groningen is nu net de zachte knip ingevoerd, hier is het de bedoeling dat binnen twee jaar de harde knip ingevoerd is. Ik ben heel gezagsgetrouw, maar ik moet wel even nadenken om echt met overtuiging te kunnen zeggen dat ik dat een goede stap vind.

**In Groningen werd u decaan na jaren op de faculteit werkzaam geweest te zijn. Hier komt u nu eigenlijk van buitenaf. Is er verschil in hoe u ontvangen wordt?**

Jazeker. Aan de RUG was ik, voordat ik decaan werd, al jaren vice-decaan en weer daarvoor heel lang voorzitter van de vakgroep Econometrie. Dus toen ik decaan werd kende ik alles en iedereen. Je kunt dan uittekenen hoe iedereen op welk besluit zal reageren. Dat zal hier voorlopig anders zijn. Ik kom nu, na drie weken, nog steeds elke dag nieuwe gezichten en nieuwe verrassingen tegen. Dat is erg leuk, maar ook vermoeiend. Gelukkig hebben ze goede kant-en-klaar maaltijden bij Albert Heijn, want mijn familie woont nog in 🇳🇱

Groningen, dus moet ik voor mezelf zorgen. Maar voor koken heb ik 's avonds als ik thuis kom meestal weinig fut!

**U komt uit de kwantitatieve hoek en was decaan op een pure economiefaculteit. Nu valt de business school ook onder uw verantwoordelijkheid. Heeft u het gevoel dat u daar meer vertrouwen moet winnen, en zo ja, hoe gaat u dit aanpakken?**

Daar heb ik nog nooit zo over nagedacht, maar dat gevoel heb ik niet. Tijdens mijn werkzaamheden aan de RUG heb ik me veel bezig gehouden met de fusie tussen de economische faculteit en de bedrijfskundefaculteit. Die fusie is op 1 september een feit geworden. Tijdens het fusieproces ben ik op veel tenen gaan staan, maar wel van alle afdelingen zodat men ziet dat je niet je eigen achterban voortrekt. Bovendien heb ik zelf onderzoek gedaan op de gebieden Marketing en Financiering. Die wereld is me dus absoluut niet vreemd.

**Wat is uw mening eigenlijk over het feit dat Economie en Bedrijfskunde hier al samengevoegd zijn?**

Het is goed dat die twee samen optrekken. Zoals gezegd heb ik me daarvoor in Groningen ook al hard gemaakt. Het is niet altijd even makkelijk: economen denken vaak over bedrijfskunde 'wat is dat nou voor vak' en bedrijfskundigen vinden economen nogal arrogant. Toen die fusie rond was, leek het ons nuttig nog eens goed uit te leggen waar die goed voor was. Toen heb ik mezelf eens een pleziertje gegund, door aan alle medewerkers uit te leggen dat de economen de bedrijfskundigen nodig hebben voor de kwantiteit en de bedrijfskundigen de economen voor de kwaliteit. Dat was een vrij confronterende manier om te communiceren wat iedereen eigenlijk al wist, maar iedereen begreep wat ik bedoelde.

**Aan de UvA is er niet alleen één faculteit voor Economie en Bedrijfskunde; de twee richtingen hebben ook een gezamenlijke propedeuse. Bent u een voorstander van een dergelijke brede propedeuse?**

In Groningen heb ik bij de invoering van de bachelor-master-structuur een model ingevoerd waarbij er veel aparte bachelo-

ropleidingen naast elkaar bestaan. Zo is er daar een aparte propedeuse Economie, Bedrijfsconomie, Fiscale economie en bijvoorbeeld ook Accountancy en Control. Hierdoor is het duidelijk wat het aanbod is als je naar de universiteit gaat. Hier aan de UvA is er juist een erg brede bachelor, wat de landelijke trend van steeds bredere ba-

## “Eigenlijk zou Plasterk een jaar of vijf decaan moeten zijn bij de rechtenfaculteit.”

chelors volgt. De vraag is natuurlijk: wat is wijsheid? Dat kan ik nu nog niet zwart op wit zeggen. Studenten kiezen in hun eerste jaar misschien liever een wat makkelijkere richting. Zo raak je studenten kwijt die na een brede propedeuse misschien wél voor algemene economie zouden kiezen. Ik ben er nog niet helemaal uit wat ik het beste vind: een brede bachelor of meer duidelijkheid bij de studiekeuze.

Een andere ontwikkeling die ik verwacht is dat de masters selectiever worden. Er is dan niet meer minstens één master waar je met je bachelor automatisch toegang toe hebt. Alle masters worden dan selectief voor alle studenten.

**Uw voorganger, Jacques van der Gaag, was een voorstander van selectie aan de poort. Wat is uw mening daarover?**

Ik ben geen voorstander van selectie aan de poort. Een argument vóór selectie aan de poort is vaak dat alle serieuze buitenlandse universiteiten het wel hebben. Ik ben echter van mening dat de situatie in Nederland zodanig anders is dat selectie aan de poort hier geen nut heeft. In het buitenland zijn de verschillen in niveau tussen universiteiten veel groter. Hier in Nederland zijn alle universiteiten eigenlijk goed, dus heeft selectie aan de poort niet zo veel zin.

Een ander argument tegen selectie aan de poort is dat je met verschillende soorten studenten te maken hebt. Sommige studenten willen uitgedaagd worden en 40 uur per week werken. Dit zal ook meer worden naarmate het aantal buitenlandse studenten toeneemt. Daarnaast heb je een groep met minder ambitie. Ik vind dat

je als universiteit ook die groep tegemoet moet komen, bijvoorbeeld door middel van differentiatie in het onderwijs dat je aanbiedt. Ik ben trouwens wel blij met het Bindend Studie Advies. In Groningen was invoering daarvan onbespreekbaar, maar ik vind het een veel beter alternatief dan selectie aan de poort.

**Het aantal eerstejaars is dit jaar weer enorm toegenomen. Hoe lang kan deze groei doorgaan? Hoe denkt u het onderwijs persoonlijk te houden?**

Ik heb geen probleem met het forse aantal eerstejaars, ze zijn van harte welkom. Meer studenten betekent meer geld, dus dan kun je ook weer beter onderwijs aanbieden. Naar mijn idee is de opleiding nu minder massaal dan vroeger, omdat het onderwijs min of meer kleinschalig gehouden kan worden door middel van differentiatie. Een voorbeeld hiervan is de werkcolleges in kleine groepen, die betaalbaar zijn door docenten aan te stellen die pas net zijn afgestudeerd. Op korte termijn kunnen grote fluctuaties echter wel problemen opleveren, omdat er een vertraging zit in de financiering, wat tot extra druk op de staf leidt.

**Een probleem ligt ook in de vooropleiding van de huidige lichting studenten. Met de Tweede Fase is het profiel Economie & Maatschappij (E&M) ingevoerd. Eigenlijk zit in dit profiel te weinig wiskunde voor de studie economie. Probeert de FEB (via u) invloed uit te oefenen op dit soort processen? Of is het een optie om meer ingangseisen te stellen bijvoorbeeld door wiskunde B in het profiel E&M op te nemen?**

Dit punt heeft inderdaad wel eens gespeeld bij het zogenaamde Disciplineoverleg economie, de landelijke decanenvergadering, waarvan ik voorzitter ben. Wij zijn tot de conclusie gekomen dat Economie als ingangseisen stellen geen goede idee is omdat je dan sommige studenten die je graag zou willen hebben al vooraf de pas afsnijdt. Bo-



vendien wordt er in het eerste jaar eigenlijk opnieuw begonnen met de vwo-stof. Daarom is wiskunde B en/of economie niet noodzakelijk, daar zou je te veel studenten mee weggagen. De steuncolleges wiskunde voor eerstejaars bieden een oplossing voor de studenten die wat extra aandacht aan wiskunde moeten besteden.

**Veel universiteiten waren enthousiast over het aantreden van de academicus Plasterk als minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. Wat is na driekwart jaar Plasterk uw oordeel over het overheidsbeleid ten aanzien van universiteiten?**

In eerste instantie dacht ik natuurlijk 'fijn, dat is er een van ons!', die zal wel precies weten wat er nodig is en daar ook naar handelen. Tot nu toe is hij hierin echter nog niet opgefallen, zacht uitgedrukt. Het idee dat nu een beetje boven komt drijven is dat hij maar een heel klein stukje van de universitaire wereld kent. Hij heeft gewerkt bij een wetenschappelijk topinstituut (het Nederlands Instituut voor Ontwikkelingsbiologie, RE) en kent daarom eigenlijk alleen een zeer specifiek deel van een universiteit. De universiteit bestaat echter voor een groot deel uit faculteiten als de FEB, met heel veel studenten en bijkomende problematiek, wat vaak veel complexer is om te managen dan een topinstituut. Eigenlijk zou Plasterk eens een jaar of vijf decaan moeten zijn bij een rechtenfaculteit.

**Minister Plasterk komt uit de bètahoek, waar traditioneel een groter deel van de middelen van de universiteit naar toe stroomt. Onder economiestudenten heerst nog wel eens onvrede over de**

**hoeveelheid geld die naar bètafaculteiten gaat in vergelijking met wat de FEB krijgt. Speelt u in het proces van geldverdeling ook een rol? Bijvoorbeeld door het beïnvloeden van het College van Bestuur?**

Bètastudies kennen inderdaad een andere financiering. De basis hiervan ligt in het feit dat er bij deze studies laboratoria beschikbaar moeten zijn en er veel ondersteunend personeel aanwezig moet zijn. Inmiddels kan veel bètaonderzoek ook met behulp van computers uitgevoerd worden en zouden de kosten minder hoog op moeten lopen. Politiek gezien is deze financieringsstructuur echter heilig, zeker met de huidige paniek over een tekort aan bèta's. De genoemde onvrede herken ik uit de situatie in Groningen, waar de vaste verdeling van de middelen over de faculteiten het enige taboeonderwerp was van de hele universiteit. Daar werd niet over gesproken. Je kon je de moeite besparen om het aan de orde te stellen bij het College van Bestuur.

**Ten slotte: wat zijn u plannen en doelen voor de komende jaren?**

Ik ben niet iemand die bij binnenkomst meteen gaat roepen dat er niets deugt, maar ik zal ook niet rustig alleen maar op de winkel gaan passen. De komende maanden ben ik voornamelijk bezig om me hier in te werken, ik weet te weinig om nu al precies te zeggen waar ik mij speciaal op ga richten.

Er is natuurlijk wel een belangrijke basis: De FEB is op het gebied van onderzoek de beste faculteit van Nederland, volgens de Wetenschaps- en technologie-indicatoren van december 2005. Het klinkt natuurlijk

saai, maar ik wil er vooral alles aan doen om dat in stand te houden. Daarnaast hoop ik dat de groei van studenten doorgaat, wat ik vooral verwacht in de bedrijfskundehoek, omdat de faculteit daar nog niet zo lang uitdrukkelijk aan de weg timmert. Dit alles draaiende houden op een hoog niveau is al behoorlijk wat werk. Ook wil ik werken aan het punt van internationalisering. Buitenlandse studenten betalen meer collegegeld dan Nederlandse, hoewel het bedrag internationaal gezien erg meevalt. Dit geeft de faculteit een bredere financiële basis, waar alle studenten van profiteren. Er begint zich nu langzamerhand een internationale markt voor onderwijs af te tekenen waar we als FEB onze plaats in moeten vinden. Het is dan belangrijk op te letten dat de diversiteit in nationaliteiten groot blijft, door het voor zoveel mogelijk studenten aantrekkelijk te maken om hier te komen studeren. Een ander doel is om de begroting rond te krijgen; dat wordt nog wel spannend. Dit hangt weer samen met de beslissingen die in Den Haag genomen worden. Daarnaast kan er geld verdiend worden door onderwijs en onderzoek aan te bieden op de markt, of door sponsors aan je te binden. Zo waren we in gesprek met Barclays over een miljoenenovername als zij ABN Amro zouden overnemen. Ook al gaat dit nu niet door, het geeft wel een trend aan. En als het niet Barclays is, dan wel een ander. In zo'n spannende en dynamische werkomgeving kan ik alleen maar concluderen dat ik de mooiste baan van de wereld heb! 

Tosca Hilgers is 21 jaar. Ze is tweedejaars student Bedrijfskunde. Ze is mede-eigenaar van het studentenuitzendbureau Skanna.

Nadine Ketel is 4e jaars student Algemene Economie. Naast haar bachelor Economie is zij ook bezig met de bachelor Politicologie. Op de faculteit is zij verder actief als student-assistent wiskunde.

# De problemen in het academisch onderwijs

## Onderzoek en Onderwijs zijn geen concurrenten



tekst: Arthur Schram

In de *Rostra Economica* van juli 2007 beschreven Ugur Özcan en Melle Bijlsma de problemen in het onderwijs van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde: het geven van onderwijs en het doen van onderzoek. Volgens hen lijkt "een aantal, veelal jongere docenten weinig begaan met het onderwijs". Naar aanleiding van dit artikel vroeg de *Rostra Economica* Hans van Ophem, de directeur van het onderwijsinstituut van de FEB, om hier op in te gaan in de *Rostra Economica* van september 2007. Van Ophem gaf aan dat het probleem niet ophoudt bij de docenten. Ook ongemotiveerde studenten zijn volgens hem debet aan de problemen in het academisch onderwijs.

In deze *Rostra Economica* laten we Arthur Schram, voormalig directeur van het onderwijsinstituut van de FEB en lid van de Ondernemingsraad, aan het woord om zijn visie te geven op de problemen in het academisch onderwijs.

Ik ben het grotendeels eens met de analyse van Hans van Ophem. Het gebrekkige onderwijs aan de universiteiten is te wijten aan zowel slecht functionerende docenten als aan onvoldoende gemotiveerde studenten. Het beeld dat wordt geschetst door zowel Özcan en Bijlsma als van Ophem is echter veel te zwart. Er zijn wel degelijk programma's en vakken waarin uitstekend onderwijs wordt gegeven aan goed gemotiveerde studenten. Dit geldt bijvoorbeeld voor een groot deel van het Engelstalige programma maar ook voor veel verbredings- en specialisatievakken. Laten we daarom proberen een doemdenk-wedloop te vermijden en gericht op zoek gaan naar oplossingen voor de problemen die wel bestaan.

Want, er bestaan wel degelijk problemen. Die zien we bijvoorbeeld in veel vakken van het verplichte programma. Waarom wordt daar slecht onderwijs gegeven en waarom zijn studenten onvoldoende gemotiveerd? Op de eerste plaats is er natuurlijk sprake van een vicieuze cirkel. Ongemotiveerde studenten geven geen prikkel tot goed onderwijs en andersom zet een slecht college niet aan tot optimaal studiegedrag. Die cirkel moet worden doorbroken, maar hoe?

De oplossing zit volgens mij zeker niet in

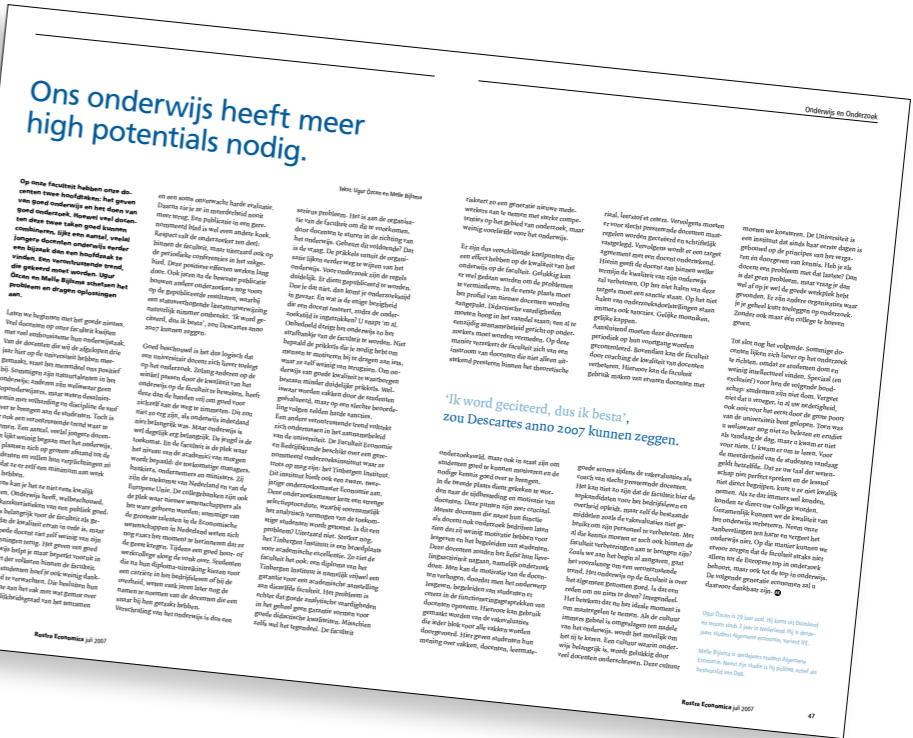
het 'onderzoek-bashing'. Het ligt niet aan het streven naar goed onderzoek dat onderwijs slecht gaat. Integendeel, het is al jaren bekend dat er een sterke positieve relatie is tussen goed onderzoek en goed onderwijs. Natuurlijk is er geen perfecte correlatie: sommige toponderzoekers geven belabberd onderwijs. Maar in het algemeen geldt: hoe beter het onderzoek, des te beter het lesgeven. De reden spreekt voor zich: een goede onderzoeker (i) beheerst de stof; (ii) kan de stof goed overbrengen (want zij moet dit ook in haar papers doen); en (iii) heeft interessante voorbeelden bij de hand. Als een goede onderzoeker slecht lesgeeft, dan is dit meestal te wijten aan slechte 'technieken': hoe sta je voor de klas, hoe gebruik je powerpoint op een manier dat het iets toevoegt, enz. Deze technieken zijn eenvoudig in een cursus aan te leren. Maar de docent moet dan wel (verplicht) op cursus worden gestuurd. Dit is mijn eerste aanbeveling.

Naast de goede onderzoeker die slecht doceert bestaat de goede docent zonder onderzoeksprestaties, hoewel ook deze groep een minderheid vormt. In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht (en ook door Hans van Ophem wordt geopperd) zijn er binnen de FEB wel degelijk carrière-mogelijkheden voor deze groep. Er zijn verschillen

## Op de eerste plaats is er natuurlijk sprake van een vicieuze cirkel.

de voorbeelden aan de FEB van docenten die puur op basis van onderwijsprestaties tot hoofddocent zijn benoemd. Tot hoogleraar zullen zij het niet schoppen, maar dat is volgens mij terecht, want goed onderzoek moet (net als goed onderwijs) een voorwaarde zijn voor een hoogleraarschap. Naast het handhaven van de mogelijkheid hoofddocent te worden moet volgens mij meer worden geïnvesteerd in het ontwikkelen van onderzoekskwaliteiten. Geef een niet-gepromoveerde docent eens tijd om alsnog een proefschrift te schrijven. Dat is mijn tweede aanbeveling.

Mijn eerste twee aanbevelingen zijn dus dat de goede onderzoeker die slecht doceert en de goede docent die slecht onderzoekt beiden moeten worden bijgeschoold. De kern van het probleem is echter dat geen van beiden had moeten worden aangesteld. Als faculteit moeten we bij aanstellingen eisen stellen aan de twee taken die het wetenschappelijke personeel wordt geacht te vervullen: onderwijs en onderzoek. Geen compromissen



ten, reactie doecent, enz.). Dit leidt vanzelf tot grotere besteding van zorg aan het onderwijs door de docenten; een publieke waardering voor goede docenten; en een toestroom van studenten naar de betere docenten.

Het zal misschien opvallen dat dit laatste de eerste keer is sinds de inleiding dat ik de studenten noem. Het is zeker waar dat studenten vaak ongemotiveerd zijn. Voor een deel ligt dit aan externe factoren (moeiten werken, zesjes-cultuur, enz.). De vele vakken waar gemotiveerde studenten zijn te vinden tonen echter aan dat veel kan worden gewonnen door goed onderwijs te laten geven door goede docenten. Let wel, goede docenten zijn niet per definitie populaire docenten. Maar zelfs dat onderscheid kunnen studenten volgens mij best maken. **RE**

Arthur Schram  
Hoogleraar Experimentele Economie  
Lid Ondernemingsraad en voormalige Directeur Onderwijsinstituut FEB

# De meeste hoogopgeleide topondernemers komen van de UvA

tekst: Francesca Cardia

In het Financieel Dagblad van een paar weken geleden legde prof. dr. Mirjam van Praag de lezers de volgende vraag voor: Hoeveel procent van de Nederlandse topondernemers heeft een academische opleiding? 61 procent van de ruim 4000 respondenten dacht dat minder dan één op de vijf topondernemers een academische opleiding heeft. Het overheersende beeld in Nederland is dat ondernemers weinig of geen opleiding nodig hebben om succesvol te zijn. Onlangs heb ik daar samen met prof. dr. Mirjam van Praag van het Amsterdam Center for Entrepreneurship (ACE) onderzoek naar gedaan. In ons onderzoek hebben we het opleidingsprofiel van 200 Nederlandse topondernemers tegen het licht gehouden en is gekeken naar het opleidingsniveau, het opleidingstype en de studieprestaties van deze ondernemers. Het gaat dan om mensen die zelf een bedrijf hebben opgericht, niet om topbestuurders van grote bedrijven.

De resultaten tonen aan dat er een verbazingwekkend verschil tussen werkelijkheid en perceptie bestaat. Ruim 60% van de succesvolle ondernemers heeft een universitair diploma op zak en 28% heeft een hogerberoepsopleiding gevolgd. Dit percentage ligt vijf keer zo hoog als in de bevolking of in de populatie van startende ondernemers. Deze uitslag illustreert het nut van een academische opleiding voor succesvol ondernemerschap. Met behulp van moderne onderzoekstechnieken toonden Van der Sluis en Van Praag (2007) in verschillende studies al een causaal verband aan tussen opleidingsniveau en ondernemerssucces: des te hoger de opleiding, des te groter de kans op succes. Ondernemers hebben zelfs meer aan hun onderwijs dan werknemers. Dit wordt verklaard doordat ze meer vrijheid en zelfstandigheid hebben om hun onderwijs op een lucratieve manier te benutten dan werknemers die werken in vaak logge organisaties die niet op ieder individu kunnen worden afgestemd. Die vrijheid geeft rendement op de belangrijkste input van mensen in de kenniseconomie, hun menselijk kapitaal.

Een ander saillant resultaat uit ons onderzoek is dat de Universiteit van Amsterdam de grootste leverancier van topondernemers is in absolute aantallen: 19% van de academische topondernemers heeft aan de UvA gestudeerd. De Erasmus Universiteit Rotterdam (14%) en Universiteit Twente (9,5%) zijn nummer twee en drie. Opvallend is dat ruim 30% van de topondernemers met een hogere opleiding een bètageoriënteerde studie heeft gevolgd en dat meer dan de helft van de toponderne-

mers met een hbo- of wo-opleiding koos voor een economische en managementgerelateerde studie. Topondernemers waren geen gemiddelde studenten. Zij hebben hun opleiding sneller dan gemiddeld afgerond en studeerden vaker cum laude af, ondanks meer en grotere bijbanen. Verder hebben ze vaker dan gemiddeld een deel van hun studie in het buitenland gevolgd en zijn ze relatief vaak gepromoveerd. Meer dan de helft van de topondernemers die lid was van een studie- of studentenvereniging was actief in het bestuur.

Succesvolle ondernemers waren dus succesvolle studenten. En daar kan Nederland er wel meer van gebruiken. Anno 2007 is excelleren het sleutelwoord, de zesjescultuur is voorbij. Met strenge selectieprocedures en honourprogramma's scheiden universiteiten het kaf van het koren. Deze succesvolle studenten maken een grotere kans om succesvol ondernemer te worden. Universiteiten zouden hierop moeten inspelen aangezien ondernemers zeer goed voor de economie zijn. Uit onderzoek van Van Praag en Versloot (2007) blijkt dat ondernemers in het algemeen een belangrijke bijdrage leveren aan de dynamiek, groei en innovatiekracht van de economie. In de huidige internationale kenniseconomie is het voor Nederland dan ook belangrijk om voldoende gekwalificeerd ondernemerschap te ontwikkelen. Dit is met name interessant voor Nederland, want uit een onderzoeksrapport van het Centraal Bureau voor de Statistiek dat in juli dit jaar is aangeboden aan de minister van Economische Zaken, Maria van der Hoeven, blijkt dat Nederland achter loopt. Het aantal snelle doorgroeiende ondernemers in Nederland is relatief laag waardoor groei en innovatie achter dreigen te blijven. Een ander belangrijk punt dat de achterstand in de hand werkt is het gebrek aan een ondernemende houding en cultuur in Nederland, meer dan in andere landen. Onderwijsinstellingen kunnen een belangrijke rol spelen bij het veranderen van de cultuur. Studenten in het hoger onderwijs staan momenteel negatief tegenover ondernemerschap: slechts negen procent van hen overweegt later ondernemer te worden. Dit percentage ligt in andere landen veel hoger. Voor de groei en innovatiekracht van de Nederlandse economie is het dus van belang de boodschap uit te dragen: "Ondernemers: studeer" en "Studenten: on-



UvA voor topondernemers een springplank naar het succes.

derneem". Zo kan Nederland de achterstand inhalen. Ondernemerschap moet gestimuleerd en ontwikkeld worden juist aan de universiteit en met name aan onze universiteit. We hebben nog geen verklaring kunnen vinden waarom de UvA de meeste topondernemers (in absolute aantallen) levert. Van oudsher staat de UvA bekend als een universiteit waarbij studenten uitzonderlijk vrij worden gelaten en steeds meer verantwoordelijkheden krijgen toegewezen. Hierdoor moeten studenten zelf goed leren organiseren en op ondernemende wijze te werk gaan. Studenten leren dus al om met vrijheid en verantwoordelijkheid om te gaan en om hun menselijk kapitaal optimaal in te zetten. Dit komt overeen met de gevonden verklaring voor het feit dat ondernemers meer aan onderwijs hebben dan werknemers. Het zou echter ook mogelijk kunnen zijn dat juist ondernemers in de dop voor de UvA kiezen. Hoe dan ook, de UvA moet als ondernemende universiteit gecultiveerd worden.

Al jaren probeert Van Praag, hoogleraar ondernemerschap en organisatie aan de

UvA, Nederland ervan te overtuigen dat een goede opleiding van belang is om een succesvolle ondernemer te worden. Twee jaar geleden heeft zij samen met anderen het Amsterdam Center for Entrepreneurship (ACE) opgericht. ACE heeft als missie het ondernemingsklimaat in Nederland te bevorderen. Naast het doen van onderzoek naar ondernemerschap, wordt er onderwijs aangeboden in de vorm van een minor ondernemerschap. Tijdens deze minor richten de deelnemers in een multidisciplinair team, onder begeleiding van topcoaches uit het bedrijfsleven, in een half jaar tijd hun eigen onderneming op. Het pilotjaar is onlangs achter de rug en zeer succesvol verlopen. Er zijn vijf leuke en innovatieve bedrijven opgericht waaronder "Secondlife Rondleidingen" dat inmiddels een doorstart heeft gemaakt. In januari 2008 zal de minor ondernemerschap voor de tweede keer van start gaan. <sup>RE</sup>

Francesca Cardia  
Amsterdam Center for Entrepreneurship

## Referenties

- Cardia, F. (2007). The Influence of the Education Profile on the Success of an Entrepreneur. Master Thesis, University of Amsterdam.
- Van Praag, C.M. and P. Versloot (2007) "What is the Value of Entrepreneurship? A Review of Recent Research", forthcoming in Small Business Economics.
- Van der Sluis, J., M. Van Praag and A. Van Witte-loostuijn (2006), 'Why are the returns to education higher for entrepreneurs than for employees?'. Working Paper, University of Amsterdam.
- Van der Sluis, J. and Van Praag, C.M. (2007). "Returns to Education for Entrepreneurs and Employees: Identification by Means of Changes in Compulsory Schooling Laws". Working Paper, University of Amsterdam.

## START NU! Volg de UvA-Minor Entrepreneurship

### Wat leer je en wie doen er mee?

Met deze minor krijg je meer inzicht in ondernemerschap, in theorie maar vooral in de praktijk. Theorie in aansluiting op je eigen vakgebied. In de praktijk start je een echt bedrijf met een aantal studenten van verschillende disciplines. Met het onderliggende businessplan participeer je in de landelijke New Venture competitie. Jong Ondernemen en New-Venture verzorgen dit traject. Verder leveren o.a. KPMG, The Boston Consulting Group en Fortis Bank Nederland ondersteuning door middel van coaching en workshops.

### Waar kan ik meer informatie krijgen?

Meer informatie over de minor entrepreneurship kun je vinden op [www.ace-uva.nl](http://www.ace-uva.nl) onder "onderwijs". Voor aanmelding en andere vragen kun je een e-mail sturen naar [ace-feb@uva.nl](mailto:ace-feb@uva.nl). Ingangseis: propedeuse.

### Wanneer kan ik beginnen?

Het praktijkgedeelte start in januari. Het is wel al mogelijk keuzevakken van tevoren te volgen. Neem daarvoor contact op met [ace-feb@uva.nl](mailto:ace-feb@uva.nl).

[www.ace-uva.nl](http://www.ace-uva.nl)

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM  
Faculty of Economics and Business

## Dezer Dagen

Onlangs mijn oratie gehouden. Een bijzondere bijeenkomst met mannen en vrouwen in toga die in processie de Lutherse Kerk binnen komen schrijden. Het heeft iets wereldvreemds om je net iets anders dan gebruikelijk te verkleden en in moeilijke bewoordingen vrienden en familie uit te leggen waar je mee bezig bent op de universiteit. Toch heeft het ook wel iets moois, zo'n traditie. Het maakt het eens te meer duidelijk dat wetenschap een eigen leven heeft, met ons als passanten. Wij doen wel moeilijk en spelen het spel intelligent, maar het is slechts een beperkte inbreng in een proces dat al eeuwen geleden is begonnen en ook na ons zal doorgaan. In de 'wachtkamer' voor de oratie, hangen oude schilderijen boven de houten lambriering als wachtsters, met strengkijkende en gesnorde mannen die tevreden neerblikken op de nieuwkomers. De vrouwen zijn nog afwezig, maar dat zal in de loop der tijd wel veranderen. Veel van deze geschilderde mannen willen laten zien waarom en hoe ze aan de wetenschap hebben bijgedragen en hebben waarschijnlijk daarom de symboliek van alle tijden laten meeschilderen: een boek voor wijsheid, een microscoop voor vooruitgang, of simpelweg een peinzende blik voor diepgang en intelligentie. Terwijl het cortège de kerk binnenloopt, wachten de bezoekers vol verwachting op de stroom van woorden die over hen heen gestort zal worden. De pedel, inclusief staf, trekt zich langzaam terug om plaats te maken voor de oratie, wetende dat de volgende oratie volgende week al weer in de agenda staat ingepland.

In de afgelopen 85 jaar zijn er heel wat oraties doorheen gegaan. Nieuwe hoogleraren zijn aangesteld en hebben hun vernieuwende ideeën met een groot publiek gedeeld. Sommige economische ideeën zijn blijven hangen, zijn overgedragen aan studenten, vonden hun weg in economie boeken of in het beleid in Den Haag. De meeste ideeën echter, zijn gesneuveld op het slagveld van de wetenschap. Ze waren niet levensvatbaar, vonden geen aansluiting,



of waren na de houdbaarheidsdatum niet meer te handhaven. Toch heb ik nog nergens een kerkhof van ideeën aangetroffen. Mijn vermoeden is dat deze ideeën aaneengeklit zijn tot wat we nu als de standaard visie zien, opgegaan in de 'melting pot' van stuurse en radicale visies. Dit is wel een prettige gedachte. De wetenschap als almaar aangroeiende korst van ideeën: de doorsijpelende revolutionaire ideeën uit de sovjetrevolte, de crisisstemming van 1929 overgewaaid vanuit Wall Street, de discipelen van Keynes die de gospel verkondigen, de oorlogseconomie uit verdachte hoek, de Koude Oorlogdoctrines en het economisch imperialisme, de welvaartsstaat en de afbraak ervan, ICT revolutie die geen revolutie was; dit alles aaneengeklonterd tot de economische wetenschap.

Wat mij intrigeert in al deze dynamiek zijn de stille getuigen, die erbij stonden en er naar keken. Ik denk hierbij niet aan de personen in de marge, die stilzwijgend weer zijn weggezet in de galerijen van de vergetelheid, maar aan de instituten die in de afgelopen 85 jaar niet de hoofdrol hebben opgeëist maar wel cruciaal waren in een ondersteunende bijrol of gewoon als decor. Rostra Economica, nu bejaard qua leeftijd maar jong qua uitstraling, heeft heel wat economische hoofdrolspelers in het Amsterdamse kunnen laten optreden. Zonder een dergelijk forum geen optreden. Ik ervaar dit dagelijks bij het econo-

mentijdschrift ESB. De vergeelde pagina's van de oude nummers van ESB geven de tijden van weleer weer met foto's van strak gekamde mannen in de jaren zestig, bebaarde mannen in de jaren zeventig, en langharigen in de jaren tachtig. Ook hier weer weinig vrouwen, maar dat is in de 21<sup>ste</sup> eeuw aan het veranderen. Ook de jeugdige foto's van de coryfeeën van vandaag zijn terug te vinden in de oude jaargangen en vormen een mozaïek met de komende en gaande generaties van Nederlandse economen: Tinbergen, Zijlstra, Pen, Van Praag, Theeuwes, om er maar een handje vol te noemen. Ze benadrukken de continuïteit van het economische gedachtegoed en geven vorm aan de melting pot van de huidige economie.

Tijdens mijn oratie heb ik aangegeven dat ik mij druk maak om de wetenschappelijke nalatenschap van Nederlandse economen. Hier is ook wel enige aanleiding voor. In Nederland is de Geschiedenis van het Economisch Denken wel een aardige bezigheid, maar meer iets voor in je vrije tijd. Dit heeft tot gevolg dat er nauwelijks of geen onderhoud wordt gepleegd aan onze eigen geschiedenis van het economisch denken en al helemaal weinig aan het beschrijven van de recente geschiedenis van het economisch denken. Dat kan natuurlijk niet. Als we voort willen blijven bouwen aan de economische theorie en praktijk dan zullen we nu al vast de archieven moeten aanleggen voor de geschiedenis van het vakgebied in de toekomst. Al jaren is Duke University in de VS bezig met het verzamelen van brieven en manuscripten van levende en onlangs overleden economen in het Economists' Paper Project, en de toekomstige geschiedenis van het economisch denken wordt vanuit die hoek geschreven. In Nederland zouden we er goed aan doen ons eigen steentje bij te dragen en soortgelijke bronnen aan te leggen. De brieven en manuscripten van Tinbergen zijn inmiddels veiliggesteld. Wie volgt? **RE**

Albert Jolink

De Rostra Economica bestaat inmiddels al 53 jaar. Over de geschiedenis van het blad is echter bij redactieleden noch studenten weinig bekend. Om deze kennis wat bij te spijkeren, of wat minder pretentief; wat leuke anekdotes te herhalen is er de rubriek "X jaar geleden in de Rostra". Samen met de column van Albert Jolink over de geschiedenis van de economie heeft de Rostra dus een heus geschiedenisboek!

## 25 jaar geleden in de Rostra



**In deze Rostra Economica spreekt onze nieuwe decaan Tom Wansbeek over de wet Modernisering Universitair Bestuur (MUB). Deze wet maakte een eind aan de faculteitsraad. Met de invoering van deze wet werd de decaan formeel een soort dictator. Vóór de invoering van de wet was de faculteitsraad een orgaan met veel invloed op de besluitvorming. In het kader van openheid en transparantie werd in Rostra Economica verslag gedaan van de vergaderingen van deze raad. De meeste onderwerpen zijn erg technisch en moeilijk door te komen. Eén stukje spreekt echter wel zeer tot de verbeelding:**

### Rekenapparatuur

*Op tentamens mocht tot nu toe gebruik gemaakt worden van rekenapparatuur met beperkte mogelijkheden (niet programmeerbaar). De raad heeft echter deze beperking opgeheven. Alle apparatuur (mits ze geen lawaai maakt of een snoer nodig is) mag nu gebruikt worden. Voor de tentamens blijft gelden dat deze in de gestelde tijd ook zonder rekenapparatuur gemaakt moeten kunnen worden.*

Op het eerste gezicht lijkt het stukje heel ouderwets. Rekenapparatuur die kraakt als het aan het rekenen is en dat een snoer nodig heeft, is nu nog maar moeilijk voor te stellen. Maar eigenlijk is het een actuele kwestie. Sterker nog, op dit moment is de bovenstaande beslissing weer teruggedraaid: het is verboden om programmeerbare rekenapparatuur (bijvoorbeeld een grafische rekenmachine) mee te nemen naar een tentamen. Dit omdat studenten anders nooit begrip zullen ontwikkelen voor wat ze in hun rekenmachientjes typen.

Zelfs ik kan wel eens een 'Vroeger was alles beter' kreet slaken, als ik zie hoe afhankelijk scholieren tegenwoordig zijn van rekenapparatuur. Bij het geven van een wiskundebijles aan een eindexamenleerling werd het maximum van een bepaalde functie gevraagd. Ik begon mijn verhaal met: 'Als je maximum leest, waar denk je dan aan?', doelende op de afgeleide functie. Mijn leerling dacht echter aan iets anders bij 'maximum', namelijk het knopje maximum op zijn grafische rekenmachine (GR). Ik op mijn beurt was er stellig van overtuigd dat het antwoordmodel mij in mijn overtuiging zou steunen. Maar tot mijn grote schrik bleek ook het antwoordmodel de functie in de GR aan te raden als

manier om het maximum te bepalen. Zo was ik een illusie armer en mijn leerling zijn geloof in mij kwijt.

Op de universiteit wordt er vandaag de dag niet heel anders omgegaan met hoofdberekeningen. Dat de laatste zin van het berichtje voor vele interpretaties vatbaar is, bleek uit wat ik onlangs van een docent hoorde. Studenten moesten in zijn tentamen 0,4 x 0,6 uitrekenen. Een golf van verontwaardiging ontstond bij de nabespreking: de docent had immers niet van tevoren gezegd dat de studenten een rekenmachientje mee moesten nemen, hoe kon hij dan van ze verwachten dat ze de vraag goed hadden! Dat de rekenmachine hard nodig was bleek ook uit de variëteit van antwoorden op de vraag. Antwoorden als 2,4 en 1 doen je toch wel afvragen of de hersenen het spoor der hoofdrekens nu toch echt bijster zijn. Dus de moraal van het verhaal is eens te meer: 'Vroeger was alles beter' (toch?). **RE**

Nadine Ketel is 4e jaars student Algemene Economie. Naast haar bachelor Economie is zij ook bezig met de bachelor Politicologie. Op de faculteit is zij verder actief als student-assistent wiskunde.

12 Decemeber 2007

# Rostra Congres

Op 12 december zal in de Rode Hoed in Amsterdam weer het jaarlijkse Rostra Congres gehouden worden, met dit jaar als thema 'Diversiteit aan de top: Fatima vs. Floris-Jan'. In de afgelopen decennia zijn de verhoudingen op de arbeidsmarkt drastisch veranderd. Vrouwen zijn meer gaan participeren en er is een grote instroom van allochtone werknemers geweest. Toch is diversiteit op de werkvloer nog steeds geen gewoonte in Nederland. Vooral de hogere bestuurlijke (management-)lagen worden nog voornamelijk gedomineerd door blanke mannen. Waar zijn de allochtonen, de vrouwen, homo's, gehandicapten, ouderen en die vele anderen?

Het lijkt alsof een divers werknemersbestand in Nederland eerder als een probleem dan als een zegen wordt gezien, ondanks veel recente media-aandacht voor bijvoorbeeld integratie. De integratie van allochtonen in de Nederlandse maatschappij is de afgelopen jaren een heikel punt geweest in media en politiek. Het probleem wordt echter niet vaak gekoppeld aan diversiteit in het bedrijfsleven. Vooral voor hen lijkt er nog een ondoordringbaar glazen plafond te bestaan.

Ook op andere fronten is Nederland lang niet zo modern als we zelf wel eens willen denken. Opvallend is dat dit jaar, ongeveer veertig jaar na de tweede feministische golf, veel vrouwen in een grote enquête aangaven dat het nastreven van een carrière niet het belangrijkste doel in hun leven is. Nog steeds wordt het niet als gewoon gezien als zij naast hun werk een gezin onderhouden (door hun mannen al helemaal niet), zo blijkt ook uit het interview met Hatim Chébtî elders in deze Rostra. Bovendien hebben is er het probleem van de vergrijzing, waardoor het noodzakelijk kan zijn dat ouderen langer doorwerken.

Toch blijkt steeds vaker uit onderzoek dat diversiteit op de werkvloer en aan de top

helemaal zo'n probleem niet hoeft te zijn, integendeel. Mensen met verschillende achtergronden komen met gevarieerdere ideeën en originelere plannen. 'Een diverse groep zorgt voor een veel rijker plan van aanpak en zal dus op de lange termijn beter presteren,' zo vertelde Chébtî ons ook. Belangrijk is echter wel dat de integratie van werknemers met verschillende achtergronden goed gecoördineerd wordt, en daar zit het hem in: veel bedrijven weten niet goed hoe dat moet en zijn eigenlijk wel tevreden met hun homogene bedrijfs-cultuur. Want waarom veranderen, als je toch wel lekker draait?

Tijdens het Rostra Congres zullen diverse sprekers (afkomstig uit bedrijfsleven, overheid, wetenschap en maatschappelijke organisaties) hun visie geven op de diverse werkvloer en proberen te ontdekken waarom daar tot op heden zo weinig van terecht komt. Binnen het thema komen het zogenaamde "glazen plafond" en andere vormen van discriminatie op de werkvloer terug. In hoeverre spelen ras, religie, geaardheid, geslacht en leeftijd nog een rol op de werkvloer in de 21e eeuw? Is het voor minderheden nog steeds moeilijk om een succesvolle carrière op te bouwen of wordt tegenwoordig enkel op capaciteiten gese-

lecteerd? Moet de huidige situatie nog verbeterd worden en wat zou er dan verbeterd moeten worden? Wat zijn de maatschappelijke oorzaken en gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt?

Onder de sprekers zijn er namens FNV Jong Judith Ploegman, de internetondernemer Atilla Aytekin en een spreker van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Na iedere lezing is er mogelijkheid tot discussie. Op deze manier zal het thema vanuit verschillende kanten belicht worden.

Naast de sprekers zullen verscheidene bedrijven hun opwachting maken. Zij bieden gelegenheid tot het volgen van enkele workshops. Zo gaan we tijdens de dag op zoek naar antwoorden op de vraagstukken waar de maatschappij mee worstelt.

Door de verschillende achtergronden van de sprekers en deelnemende organisaties wordt ongetwijfeld ook dit jaar weer een aantal onverwachte antwoorden gevonden. Hun retorische geweld zal aan het eind van de dag ontspannen worden afgesloten met een borrel.

## Programma

- 9.00 ontvangst
- 9.30 opening
- 10.00 voorstellen deelnemende bedrijven en organisaties
- 10.30 eerste lezing en discussie
- 11.15 tweede lezing en discussie
- 12.00 tafeldiscussie
- 12.30 lunch
- 13.30 voorstellen deelnemende bedrijven en organisaties
- 14.00 derde lezing en discussie
- 14.45 vierde lezing en discussie
- 15.30 tafeldiscussie
- 16.00 interactieve dagafsluiting onder leiding van Atilla Aytekin
- 16.30 borrel



De commissie Rostra Congres 2007 bestaat uit (v.l.n.r.): Arjen de Wit, Bart van Lieberg, Neeltje Roozen, Patty Hagebout (voorzitter), Ruben van Tilburg, Matthijs Hakkert (coördinator vanuit bestuur), Jeske van Lint, Renate van Zalk (penningmeester).

## Sprekers



**Lucy Kortram** (59) is lector en adviseur. Kortram studeerde Sociologie in Groningen en werkte

van 1981 tot 1987 als wetenschappelijk medewerkster aan de Katholieke Universiteit Nijmegen. Zij promoveerde in 1990 binnen de Sociale Wetenschappen op het onderwerp 'De cultuur van het oordelen, oordeelsvorming in interetnische relaties'. Vanuit haar multiculturele adviespraktijk MAPS in Oosterbeek begeleidde zij werkorganisaties in het proces van multiculturialisering en was ze als adviseur betrokken in verschillende multiculturele projecten. Van 1998 tot 2002 zat Kortram in de Tweede Kamer voor de PvdA. In 2003 werd de Surinaamse benoemd als lector 'Diversiteit en de multiculturele competentie' aan Hogeschool De Horst, dat later fuseerde met Hogeschool Utrecht. Inmiddels is haar multiculturele adviespraktijk MAPS in Oosterbeek weer actief.



**Judith Ploegman** (31) is voorzitter van FNV Jong. Ploegman komt uit een gereformeerd nest in Daarlerveen, Twente. Via

mbo en hbo ging ze Filosofie studeren aan de VU. In 2006 werd ze via een internetverkiezing gekozen als eerste voorzitter van FNV Jong, het jongeren netwerk van de FNV. In deze functie heeft ze ook zitting in de Sociaal-Economische Raad. Vorig jaar nam ze deel aan het debatpanel van het Rostra Congres.



**Atilla Aytekin** (38) is internetondernemer. Aytekin werd geboren in Istanbul, groeide op in Zutphen en studeerde Be-

stuurlijke Informatiekunde in Tilburg. Zijn eerste twee ict-bedrijven (één in Turkije en één in Nederland) gingen failliet, maar zijn derde onderneming was een succes. Aytekin schreef een boek over zijn ervaringen: *Atilla's Dutch Dream. Nieuw ondernemerschap tussen twee culturen.*



**Ad de Ruijter** (53) is programmamanager van Div, het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement. De Ruijter doorliep

de politieopleiding en de Nederlandse Politie Academie en vervulde verschillende (lijn)functies binnen de politie. Vanaf 1992 is hij betrokken bij diversiteitsbeleid, aanvankelijk bij werving en selectie, later strevend naar een meer integrale aanpak. In 2006 werd hij programmamanager bij Div. Ad de Ruijter is auteur van verschillende cd-roms en schreef twee titels over diversiteit.

**CBS** Er zal ook iemand van het Centraal Bureau voor de Statistiek spreken, wie dit zal zijn wordt later bekend gemaakt.



Op het moment van schrijven zitten het overgrote deel van de studenten netjes thuis of in de studiezaal te studeren. Het eerst blok is alweer voorbij en de tentamens komen eraan. Dat betekent even een moment van rust bij Sefa. Een goed moment voor het bestuur om even op adem te komen en terug te kijken op een mooi eerste blok.

#### Informatieavonden

Dit jaar organiseerde Sefa voor het eerst informatieavonden voor studenten om de mogelijkheden van een actief lidmaatschap toe te lichten. Hier kwamen alle verschillende commissies en activiteiten van Sefa en de voordelen van actief lid worden aan de orde. De avonden werden afgesloten met een borrel en waren een succes. We kunnen het jaar weer beginnen met een grote groep enthousiaste nieuwe leden! Ben jij ook geïnteresseerd in de mogelijkheden van actief lidmaatschap bij Sefa en onze activiteiten? Loop dan eens langs op de Sefa kamer (Eo.02) of stuur een mailtje naar [internezaken@sefa.nl](mailto:internezaken@sefa.nl).

#### Multinational Tour

Dit jaar organiseerde Sefa in samenwerking met Aureus (VU) voor het eerste Multinational Tour met als thema 'Hollands Glorie'. Tijdens deze tour werden er door een groep geselecteerde studenten bezoeken gebracht aan Ahold, Heineken, Philips en TNT. Elke dag stond in het thema van één van de deelnemende bedrijven waar de studenten een kijkje in de keuken konden nemen. Er werden presentaties en rondleidingen door de bedrijven gegeven, verschillende cases gemaakt en er werd natuurlijk uitgebreid nageborreld.

#### Accountancy Tour

Oktober stond bij Sefa in het teken van de Accountancy Tour. Er werden die maand bezoeken aan KPMG, Ernst & Young, PwC en Deloitte gebracht door een groep geselecteerde studenten. Deze bedrijven hadden

spectaculaire programma's samengesteld om studenten kennis te laten maken met deze kantoren.

Zo werd er na het maken van een case over een drankenorganisatie een bezoek gebracht aan de Heineken Experience en zijn we heerlijk uit eten gegaan in De Pijp. Bij een andere Inhouse dag konden de deelnemers meer leren over een diamantair en een bezoek brengen aan een Diamond Centre. Een andere groep studenten kreeg een netwerktraining en een kookworkshop. Tot slot ging er ook nog een groep raften in Zoeterwoude. Al met al genoeg leuke activiteiten en een goede manier om een van de vier deelnemende bedrijven beter te leren kennen.

#### Intense

Het feest dat Sefa samen met Aureus (VU) op 10 oktober in de Escape organiseerde, was een groot succes. De line-up, die bestond uit onder andere Gregor Salto en Laidback Luke, en de grote groep studen-

ten die zin hadden in een feestje zorgden voor een uitverkochte Escape en een zeer geslaagde avond!

#### Intern weekend

Het weekend van 12 oktober werd door een grote groep Sefasten doorgebracht in Friesland. De weergoden waren ons zeer positief gestemd wat de sfeer ten goede kwam. Het zeilen werd er iets moeilijker door gemaakt bij gebrek aan wind, maar het zonnetje maakte een hoop goed. Op zaterdag werd het nachtleven in Sneek onveilig gemaakt en op zondag stond de hele groep, ondanks het feit dat de vermoeidheid toe begon te slaan, fanatiek te bowlen. Moe maar voldaan kon iedereen weer huiswaarts keren.

#### Borrels

Elke derde donderdag van de maand vindt als vanouds de Sefa borrel in café Krater plaats. Deze is voor zowel actieve leden van Sefa als alle andere geïnteresseerden. In september stond de borrel in het teken van de start van het nieuwe collegejaar en in oktober was het thema 'Halloween'. Beide borrels waren een succes. Op naar de vele borrels die dit jaar nog zullen volgen dus...

#### Bijlessen

Vanaf blok 2 start Sefa met het aanbieden van bijlessen wiskunde 1. Vanwege het Bindend Studieadvies (BSA) moeten studenten het vak wiskunde 1 verplicht in hun eerste jaar met een voldoende afsluiten. Daarom bieden wij bijlessen aan ter ondersteuning. Voordeel van deze lessen is de kleinschaligheid (maximaal 10 studenten per groep) waardoor er veel ruimte is voor persoonlijke aandacht. Wil je meer weten? Kijk dan op [www.sefa.nl/bijles](http://www.sefa.nl/bijles)!

#### Gala

In december organiseert Sefa een gala voor al haar (oud) actieve leden. De commissie is op het moment druk bezig met de organisatie: het belooft dus een mooie avond te worden.

#### Consultancy Event

Op 4 december organiseert Sefa in samenwerking met NSA (Natuurwetenschappelijke Studievereniging Amsterdam) voor het eerst het Consultancy Event. Dit evenement zal plaatsvinden op 4 december in het congrescentrum Felix Meritus. De deelnemende bedrijven zijn Bain&Company en The Boston Consulting Group. Zij zullen een dagvullend programma verzorgen met bedrijfspresentaties, cases en een afsluitende borrel.

#### Rostra Congres

Na het succes van voorgaande jaren vindt op woensdag 12 december het Rostra Congres van Sefa plaats. Dit jaar is gekozen voor het thema 'Diversiteit aan de top'. Vanuit verschillende invalshoeken zullen sprekers en bedrijven hier hun visie op geven, waarna er ruimte is voor discussie tussen studenten, sprekers en bedrijven.

#### Wintersport

Net als voorgaande jaren organiseert Sefa een wintersportreis. Deze reis is voor iedereen toegankelijk en vindt plaats van 7 t/m 16 maart. De bestemming is 'Grand Serre Chevalier' in Frankrijk. Deze 10 dagen durende reis inclusief skipas heeft een speciale studentenprijs van 299 euro. Er is maar een beperkt aantal plekken, dus houd de website in de gaten en vergeet je niet voor 16 december in te schrijven!

#### Start nieuwe projecten

De Research Project Commissie 2008 is al een tijd druk bezig met het treffen van voorbereidingen voor het onderzoeksproject dat in de zomer van 2008 plaats zal vinden. In januari zijn de selectierondes voor de deelnemers. Daarna zal er is groepjes gewerkt worden aan het binnenhalen van opdrachten. Voor studenten die hier meer over willen weten, wordt er begin december een voorlichtingsavond georganiseerd. De inschrijving sluit op 30 december 2007. Op 11 december vindt er een informatieavond plaats. Voor verdere informatie zie [www.sefa.nl/researchproject](http://www.sefa.nl/researchproject).

Ook gaat er binnenkort nog een aantal andere commissies van start. Daarom zijn we nog op zoek naar mensen die willen helpen bij de organisatie van de Amsterdamse Carrière Dagen 2009, de Publieke Sector Dagen 2008, of het Rostra Congres 2008. Lijkt het jou leuk om in één van deze commissies plaats te nemen, stuur dan een e-mail naar [internezaken@sefa.nl](mailto:internezaken@sefa.nl).

## Agenda

4 december	Consultancy Event
12 december	Rostra Congres
14 december	Deadline aanmelden ACD commissie
16 december	Deadline aanmelden Sefa Wintersport
30 december	Deadline aanmelden deelnemers Research Project
In december	Gala



# Woningcorporaties

tekst: Arno Wellens

De Minister voor Wonen, Wijken en Integratie, Ella Vogelaar, wil de Nederlandse woningcorporaties (WC's) miljarden laten betalen om de volkswijken te verbeteren. De WC's, verenigd in koepelorganisatie Aedes, hebben verholgen gereageerd en verzetten zich hier tegen. Zo stelt Aedes dat het voornemen om WC's ook vennootschapsbelasting te laten betalen een beslag legt op de financiële capaciteit van de WC's en daarmee de ruimte om nieuwe woningen te bouwen vermindert. Het plan zou ook niet toelaatbaar zijn omdat WC's in Nederland zelfstandige organisaties zijn die niet lukraak belast kunnen worden als een nieuw kabinet dat nodig vindt. Toch is er veel te zeggen voor de ideeën van de PvdA-minister.

Een korte voorgeschiedenis. WC's stammen uit de 19e eeuw. Ze werden om idealistische of praktische redenen opgezet, om Nederlanders te voorzien van goedkope woonruimte of om werknemers in de buurt van de fabriek te laten wonen. In het begin van de 20e eeuw begon de staat de WC's met belastinggeld te ondersteunen omdat met de goedkope woningen een maatschappelijk belang werd gediend. Tot begin jaren '90 groeide het aantal WC's zo tot 700, met 30% van alle Nederlandse woningen in hun bezit.

In 1992 nam de regering het zogeheten Besluit Beheer Sociale Huursector (BBSH). De WC's werden geheel zelfstandig, zouden geen overheidssteun meer krijgen en dienden hun financiering op de vrije kapitaalmarkt te regelen. Via deze zogenaamde bruteringsoperatie kregen de WC's dus feitelijk het met belastinggeld opgebouwde vermogen mee bij de zelfstandiging. Om de sociale functie van de WC's te waarborgen, legde de overheid wel een aantal eisen op. De corporatiewoningen moeten aan eisen voldoen qua prijs en kwaliteit, en als stichtingen met een maatschappelijk doel horen ze geen winstoogmerk te hebben en mogen ze ook geen winstuitkeringen doen aan investeerders. Dat laatste is vastgelegd in artikel 11 van het BBSH. De vergrote zelfstandigheid zou wel leiden tot meer marktwerking, en daarmee betere prestaties.

## Artikel 11 BBSH

1. De toegelaten instelling is uitsluitend werkzaam op het gebied van de volkshuisvesting. Zij neemt bij haar werkzaamheden het bepaalde in de paragrafen 2 tot en met 6 in acht.
2. Het gebied van de volkshuisvesting omvat, behoudens de artikelen 12a, tweede lid, en 12b, tweede lid, uitsluitend:
  - a. het bouwen, verwerven, bezwaren en slopen van woonegelegenheden en onroerende aanhorigheden;
  - b. het in stand houden van en het treffen van voorzieningen aan haar woonegelegenheden en onroerende aanhorigheden, en aan woonegelegenheden en onroerende aanhorigheden vanderden;
  - c. de werkzaamheden die noodzakelijkerwijs voortvloeien uit het verrichten van de werkzaamheden, genoemd in de onderdelen a tot en met f.

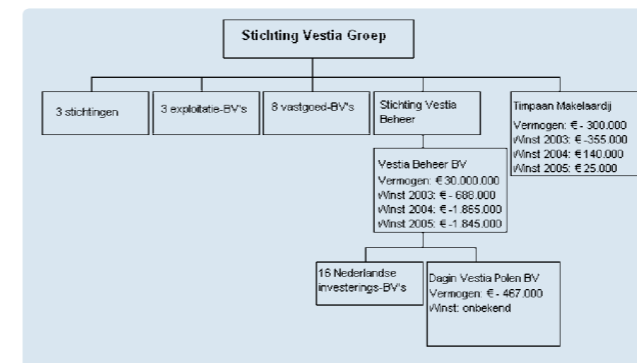
## Memorie van Toelichting

Werkzaamheden die niet in de artikelen 11, tweede lid, zijn genoemd, zijn noch aan toegelaten instellingen noch aan hun verbindingen toegestaan. Daarbij kan worden gedacht aan het uitoefenen van enige vorm van makelaardij, het verrichten van werkzaamheden als assurantietussenpersoon, het realiseren van bedrijfspanden anders dan het eigen kantoor/bedrijfsgebouw of bedrijfspanden en het optreden als bankier.

Artikel 11 van het BBSH maakt duidelijk wat het werkgebied is van WC's; de Memorie van Toelichting laat ook zien voor welke activiteiten WC's niet zijn bedoeld, zoals makelaardij.

Het BBSH was ongetwijfeld goed bedoeld, maar de werking ervan laat te wensen over. De productie van woningen valt tegen, wat menig starter op de woningmarkt kan beamen. Zo heeft Vestia, de grootste WC van Nederland, in 2005 728 woningen opgeleverd; 500 minder dan het jaar ervoor. Aan de kostenkant zijn er ook tegenvallers; het bedrag aan personeelskosten is bij alle WC's tussen 1997 en 2003 verdubbeld naar € 1,4 miljard, zonder een grote stijging in de werkgelegenheid. De salarissen van de directies zijn wel verhoogd. De huren worden niet gematigd, terwijl de financiële ruimte daarvoor er zeker is. De vrije reserves van de gezamenlijke WC's stegen in 2003 bijvoorbeeld naar € 40 miljard, 10% meer dan het jaar ervoor.

Een curiositeit bij WC's is dat ze in een juridisch niemandsland verkeren. De meeste zijn een stichting of vereniging en zijn daarom niet scheutig met verslaggeving naar derden; probeert u maar eens op de site van uw eigen WC te ontdekken wie de directeur is of wie er in de Raad van Toezicht (RvT) zitten. Een woningbouwvereniging mag echter wel een BV opzetten die onder de directie van de stichting valt. Daarin worden dan allerlei commerciële activiteiten uitgevoerd, zoals makelaardij en verkoop in de vrije sector, zonder dat de WC's daarvoor bedoeld waren.



Een voorbeeld van een complexe WC-holdingstructuur; de stichting Vestia bevat een netwerk van BV's met activiteiten die niet onder volkshuisvesting vallen, zoals makelaardij en beleggen in Polen.

Deze juridische dubbelzijdigheid is duidelijk zichtbaar bij de transparantie betreffende directiebeloning. Sommige WC's zien zichzelf als maatschappelijke organisatie en beschouwen het directeurssalaris als een privéaangelegenheid. Andere WC's nemen de aanbevelingen van Tabaksblat

## Reacties op Tabaksblat en openbaarheid bestuurdersbeloningen.

### SLS, Leiden (jaarverslag 2004)

Indachtig de code Tabaksblat streven wij naar transparantie van inkomens. Voor leden van de Raad bedroeg de vergoeding over het verslagjaar € 3.027. De voorzitter en het financieel deskundige lid ontvingen in verband met aanmerkelijk grotere tijdbesteding aan werkzaamheden een vergoeding van € 5.883 respectievelijk € 4.455. Het salaris van de directeur-bestuurder bedroeg minder dan het salarisniveau van een minister dat als referentiepunt wordt gehanteerd in genoemde code en behoeft daarom niet afzonderlijk in het jaarverslag te worden vermeld. Bovendien is vermelding niet nodig omdat cijfers te herleiden zouden zijn tot één persoon.

### Eigen Haard, Amsterdam (Reactie op verzoek tot openbaarheid)

Het openbaar maken van directiesalarissen voor corporaties is afgeleid van de ook in Nederland in zwang geraakte traditie van openbaarmaking van bestuurdersinkomens bij grote Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen. Deze bedrijven passen zich in hun stockholders relations aan aan de gebruiken en voorschriften die gelden in de Angelsaksische landen waarin zij opereren. Deze regels zijn gericht op en dienen de individuele competitie, waar in Nederland consensus en solidariteit meer voorop staan. Eigen Haard is een diep in de Nederlandse samenleving gewortelde organisatie en voelt niets voor invoering van dit Angelsaksische element in haar bedrijfsvoering. Dat past eenvoudigweg niet bij onze traditie, wij willen als maatschappelijke onderneming ook geen winstmaximalisatie of anderszins draaien naar het Angelsaksische model. Waar met elkaar spreken over de salarissen van medewerkers in Angelsaksische landen gemeengoed is, vormen de salarissen in Nederland en andere Rijnlandse culturen een privékwesitie.

Corporatiedirecteuren meten zichzelf de bevoegdheid aan om de Code Tabaksblat naar eigen inzicht toe te passen; SLS onderschrijft het nut van de Code, maar Eigen Haard vindt dat de Code niet in Nederland past.

wel over. Een combinatie van een WC met daaronder op winst gerichte BV's heeft kennelijk de juridische ruimte om zelf te bepalen hoe ze regelgeving interpreteert. Een WC met 1 bestuurder heeft inderdaad de bevoegdheid om deze informatie achter te houden \*, ook al zitten er onder zijn of

haar beheer BV's met tientallen miljoenen Euro's aan kapitaal. De situatie waarbij maatschappelijke instellingen feitelijk op winst gerichte marktpartijen zijn, is om drie redenen zeer nadelig voor de gewone huurder of woningzoekende.

Ten eerste, de WC's zijn feitelijk opgericht door de belastingbetaler, omdat die bijna een eeuw lang de sociale huursector met belastinggeld heeft ondersteund. Via een BV-truc slagen de WC-directies er echter in om dit vermogen in te zetten op een concurrerende markt waar diezelfde belastingbetaler ook actief is en een belang heeft dat tegengesteld is aan dat van de WC. Immers, de makelaar die onder de WC zit zal een zo hoog mogelijke prijs bedingen voor zijn diensten. Het

is twijfelachtig dat het maatschappelijke nut is gediend wanneer met belastinggeld opgezette BV's de werking van de toch al gespannen woningmarkt beïnvloeden.

Ten tweede, het streven om winst te maken voor sociale doeleinden kan ook tot verlies lijden. Het is maar de vraag of een voor de gelegenheid opgezette BV ook echt in staat is om winst te maken. De manager van de WC is namelijk geen ondernemer die zijn eigen spaargeld riskeert en veel van de BV's binnen een WC maken dan ook verlies wegens zwak management. Het argument dat de sociale doelstelling, namelijk het goedkoop laten wonen van huurders, wordt bevorderd door commerciële activiteiten gaat hier dus niet op; huurders moeten geld toelagen op de verliesgevendende prestigeprojecten van corporatiedirecteuren.

Ten derde, de combinatie van een vermogen van € 200 miljard dat niet uitgekeerd kan worden gepaard met een ondoorzichtig oerwoud aan BV's is een bron van corruptie. Regelmatig komen er uit de WC-wereld berichten naar buiten van fraude, omkoping en vriendjespolitiek. Zo is in 2005 een zaak met maar liefst 39 personeelsleden van SWZ uit Zwolle voor de rechter gebracht waarbij de verdachte ➔



#	Naam	Plaats	Eenheden	Salaris	KBPE
1	De Alliantie	Utrecht, Amsterdam, Almere	59500	€ 165.000,00	€ 2,77
2	Portaal	Utrecht, Leiden	54500	€ 240.000,00	€ 4,40
3	Mitros	Utrecht	31000	€ 144.000,00	€ 4,65
4	Ymere	Amsterdam	49000	€ 246.382,00	€ 5,03
5	AWV	Amsterdam	18300	€ 124.900,00	€ 6,83
6	Woonwaard	Alkmaar	14000	€ 99.174,00	€ 7,08
7	Rochdale	Amsterdam	45000	€ 362.972,00	€ 8,07
8	SWZ	Zwolle	9000	€ 101.796,00	€ 11,31
9	Woningbedrijf Rotterdam	Rotterdam	14000	€ 161.000,00	€ 11,50
10	Woningstichting Venlo-Blerick	Venlo	8600	€ 109.382,00	€ 12,72
11	SSH	Utrecht	8800	€ 113.800,00	€ 12,93
12	De Woonplaats	Enschede	12116	€ 217.000,00	€ 17,91
13	Elan	Haarlem	8000	€ 143.321,00	€ 17,92
14	SSW	De Bilt	5000	€ 100.300,00	€ 20,06
15	Servatius	Maastricht	7168	€ 154.150,00	€ 21,51

#	Naam	Werkgever	Functie	Salaris	Werknemers
1	Hubert Möllenkamp	WC Rochdale	Enig lid raad van Bestuur	€ 362.972,00	440
2	Alexander Pouw	WC Ymere	Voorzitter raad van Bestuur	€ 246.382,00	458
3	Birgitta van Hoesel-Snel	WC Portaal	Enig lid raad van Bestuur	€ 240.000,00	551
4	Dick Berlijn	Ministerie van defensie	Commandant der strijdkrachten	€ 225.655,00	70.000
5	Pieter Kalbfleisch	NMa	Voorzitter raad van Bestuur	€ 216.790,00	378
6	Roel Bekker	Ministerie van Volksgezondheid	Secretaris generaal	€ 187.506,00	5000

Een greep uit de directiesalarissen in Nederland. Er kan een factor 8 zitten tussen de kosten die elke huurder jaarlijks kwijt is aan het salaris van de directeur. KBPE staat voor kosten bestuurder per wooneenheid. Daarnaast blijken de bestuurders van WC's veel meer te verdienen dan de top 3 van meestverdienende bestuurders bij de overheid.

valse facturen van 2 bouwbedrijven betaalden uit de reserves van de WC. Met alle verdachten, op 6 na, is er een schikking getroffen met het OM voor bedragen tot € 155.000 per persoon. De directeur is in 2007 veroordeeld tot 2 jaar cel wegens corruptie, het aannemen van smeergeld en belastingontduiking.

In 2006 werden de directeur van PWS uit Rotterdam en een lid van zijn RvT gezocht wegens een fraudezaak. Daarbij werden tientallen miljoenen Euro's uit het vermogen van PWS weggesluisd naar vrienden van de twee bestuurders. De overige bestuurders zwijgen in alle talen over deze kwestie en willen alleen kwijt dat dit incident de huurder op geen enkele wijze zal treffen. Op mijn vraag hoe dat mogelijk is bij zulke grote bedragen, kreeg ik geen antwoord. Ook willen ze niet aangeven of er pogingen worden ondernomen het ontvreemde geld terug te vorderen. Dat laatste zal trouwens niet mogelijk zijn. Het lid van de RvT, de spil in de zaak, is onderge-

doken in Zwitserland waar hij op kosten van PWS een chalet heeft laten bouwen.

Onlangs heeft de RvT van AWV Eigen Haard uit IJmuiden een directeur benoemd die bij de gemeente was ontslagen wegens fraude. De huurders en de ondernemingsraad (OR) van AWV hebben rechtszaken aangespannen om de benoeming van deze kandidaat tegen te houden, maar die hebben ze verloren. Een van de oorzaken van dat verlies was dat de RvT weigerde om de OR de middelen te geven voor een rechtszaak, hoewel zij hiertoe wel wettelijk verplicht is. Ik heb nagevraagd waarom de RvT zoveel moeite doet om een omstreden persoon tot directeur te benoemen en waarom ze daarbij hun plicht tegenover de OR niet is nagekomen, maar de leden hebben elk commentaar geweigerd. Overigens is de benoemde directeur tevens voorzitter van diezelfde RvT, en is de advocaat die hem heeft bijgestaan bij de fraudezaak met de gemeente ook in de RvT benoemd.

### Conclusie

WC's zijn organisaties met een maatschappelijke functie, waarvan het vermogen feitelijk door de belastingbetaler is opgebracht. Door beperkte regelgeving is het voor de directies echter mogelijk om sociaal onwenselijk gedrag te vertonen zoals investeren in luxeprojecten, achterhouden van gegevens over de directie, verlies maken met belastinggeld of soms zelfs frauderen. Het is daarom wellicht nuttig dat de overheid weer ingrijpt in deze verzelfstandigde sector, om te zorgen dat de WC's doen wat ze moeten doen; voldoende woningen bouwen voor mensen met een smalle beurs.

Er is een aantal mogelijke oplossingen voor de recente onderprestatie van de WC's. Een daarvan is absolute scheiding tussen commerciële en sociale activiteiten. Het zou WC's dan verboden worden om commerciële activiteiten te ontplooiën, want daarvoor zijn ze niet opgericht en ze zijn er ook niet geschikt voor. De rare

splitsing op de Nederlandse woningmarkt die nu bestaat (dus makelaars die of echt zelfstandig zijn, of het verlengstuk zijn van een WC), wordt dan beëindigd. Zoals blijkt uit artikel 11 van het BBSH is het namelijk nooit de bedoeling geweest dat WC's zich

of juridische vorm. De reden daarvoor is dat banken een essentieel onderdeel van de samenleving vormen. Een soortgelijk argument zou gemaakt kunnen worden bij aanbieders op de huizenmarkt. Wonen is immers een eerste levensbehoefte.

## 'Huurders moeten geld toeleggen op de verliesgevende prestigeprojecten van corporatiedirecteuren'

op enige manier met dat soort activiteiten inlaten. Laat de WC's zich weer richten op de taken waar ze voor zijn opgericht.

Als dat niet uitvoerbaar is, zou strengere regelgeving bij dit soort holdingstructuren uitkomst kunnen bieden. Grote commerciële BV's, zoals Vestia Beheer, kunnen zich nu onttrekken aan hun publicatieplicht omdat ze onder een stichting vallen. Door wettelijk vast te leggen dat elke BV die op de woningmarkt opereert een volledige publicatieplicht krijgt en een accountantscontrole moet ondergaan, wordt het wellicht minder aantrekkelijk om dit soort onoverzichtelijke constructies te verzinnen. Iets soortgelijks zien we bij banken; deze kennen altijd een publicatieplicht met accountantscontrole ongeacht hun grootte

Voor artikel BW2:383 is dan toe aan een evaluatie. Het stelt dat een WC de beloning van de directie niet hoeft te vermelden als die gegevens te herleiden zijn naar één persoon. Het gevolg is dat veel WC's worden geleid door een enkele directeur met daarnaast een topzware RvT. De meeste grotere bedrijven in Nederland worden echter geleid door meerdere bestuurders en evenveel leden in het toezichtorgaan, zodat bestuurders elkaar kunnen aanvullen en corrigeren. WC's worden juist ontmoedigd door de wet om meerkoppige, zelfcorrigerende directies aan te stellen omdat ze bij een enkele directeur zijn beloning niet aan de grote klok hoeven te hangen. Een wettelijke verplichting tot een meerkoppige directie met een gemaximeerde beloning en volledige transparantie lijkt hier op zijn plaats.

Zolang de relevante wetgeving nog niet is aangepast, is een minister zoals Ella Vogelaar een verademing. Met haar inzet om WC's te laten betalen voor de leefbaarheid in de wijken, brengt ze belastinggeld weer terug waar het hoort: onder democratische controle en weg bij de willekeur van de schimmige corporatiewereld. **RE**

### Verklaringen

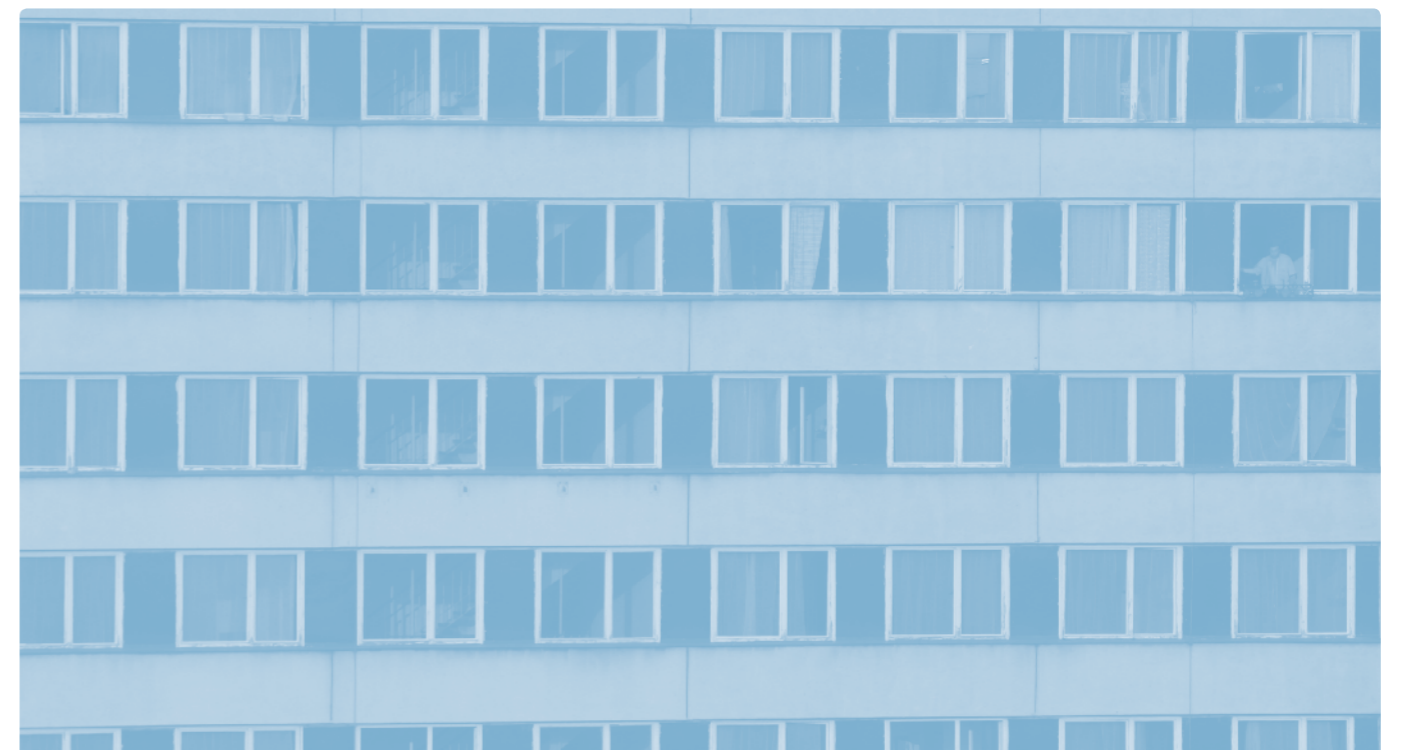
\* Volgens artikel BW2:383 mag vermelding van de directiebeloning achterwege blijven, als die gegevens tot een persoon te herleiden zijn. SLS beroept zich op deze clause, zie inzet.

\*\* Het grootste verlies per BV is echter geleden door Portaal Participaties BV dat onder de stichting Portaal zit, zie nummer 2 in de lijst. Het bedroeg verlies € 12 miljoen in 2005.

### Bronvermelding

SP Tweede-Kamerfractie (2005). **Een mooi loon voor een mooie baan**, Onderzoek naar de beloning van directeur-bestuurders en raden van commissarissen van woningcorporaties, Den Haag

Arno Wellens schrijft dit artikel op eigen titel. Zijn mening hoeft niet overeen te komen met die van Rostra Economica.



# Internet: het licht in een donker nachtleven

De ondernemende studenten van NightBee.nl

tekst: Ruben van Tilburg



Waar gaan we vanavond naartoe? Een vraag die een student Bedrijfskunde, een student Marketing en een student Kunstmatige Intelligentie in een wurggreep hield. Alle drie de heren bevinden zich in de laatste fase van hun studie en hebben besloten deze op een laag pitje te zetten om een antwoord op de bovenstaande vraag te vinden. De oplossing van de drie ondernemers is *NightBee.nl*, de meest complete kaart van het nachtleven in Amsterdam.

Stel, je gaat vanavond op stap. Waar ga je naartoe? “Er zijn momenteel twee dingen die je kunt doen om tot een antwoord op deze vraag te komen”, aldus Stef Gallé, masterstudent Bedrijfskunde. “Je pakt het stadsblad NL20 of de uitgaanssectie van het Parool. Het probleem hierbij is dat er te weinig feesten in genoemd worden om een goed overzicht van het aanbod in een stad te krijgen. Bovendien wordt over elk feest of evenement slechts minimale informatie verschaft. Als ik een feest zie genaamd ‘Dance Nation’ dat vijf euro kost en om elf uur begint, dan weet ik nog niet of ik daarheen wil. Daarnaast heb je het blad vaak net niet voor handen op het moment dat dit probleem zich voordoet. Een tweede optie is om online party websites te raadplegen. Deze websites zijn weliswaar gemakkelijker te bereiken dan de eerder genoemde bladen, maar zij schieten tekort in hetzelfde, namelijk in hun informatievoorziening. Er worden te weinig feesten en evenementen vermeld en er staat te weinig informatie over die feesten om een goede keuze te maken.” De drie studenten bleven zitten met de vraag waar naartoe te gaan en besloten het heft in eigen handen te nemen.

De grote kracht van het internet is volgens de ondernemers het transparant maken van ondoorzichtige markten. Bellen.com was eind jaren '90 een buitengewoon succesvolle website die orde schiep in de chaos van de mobiele telefonie. De consument werd in die tijd overweldigd door de exotische constructies van belminuten, beltegoeden en sms-bundels. Door de geringe ervaring van de mobiele telefoongebruiker met deze dynamische en ingewikkelde markt ontstond er veel verwarring en wisten slechts weinigen waar ze precies aan toe waren nadat ze een contract getekend hadden bij een netwerkprovider. De web-

site bestond uit niet meer dan een overzichtelijke lijst van de abonnementen en de kosten, en een aantal simpele rekenhulpmiddelen. Het was een doorslaand succes.

Een andere ontwikkeling waarbij het internet een leidende rol speelt in het verschaffen van transparantie is die van sociale netwerken. Sociale netwerksites zijn de afgelopen jaren bijzonder populair geworden. Deze websites brengen op een overzichtelijke manier je eigen sociale omgeving in kaart en bieden de gelegenheid om dit netwerk door middel van innovatieve communicatiemiddelen te onderhouden. Hyves is op dit gebied de marktleider in Nederland. Internationaal zijn MySpace en Facebook de meest vooraanstaande social network sites. Naast het feit dat de sociale omgeving in kaart gebracht wordt, zijn dergelijke sites ook een instrument om deze omgeving te managen en uit te brei-

**“Eerst willen we Amsterdam veroveren en dan zo snel mogelijk de stap maken naar landelijke dekking.”**

den. Je wordt automatisch op de hoogte gehouden waar je vrienden mee bezig zijn en de drempel om contact op te nemen met mensen wordt verlaagd.

Een ander goed voorbeeld van een internetdienst die de gebruiker meer inzicht gaf in een specifieke markt is restaurant-site lens. Deze website geeft een overzicht van alle restaurants in een bepaalde stad. Vervolgens kunnen gebruikers op elk restaurant waar ze geweest zijn een reactie geven. Het probleem van het beoordelen van een restaurant is dat het dikwijls om gevoel en individuele ervaringen gaat. Smaak is subjectief en daarbij kan niet afgestaan worden op slechts de mening van één recensent. De oplossing van lens is om de mening van iedereen die deze wil geven over een bepaald restaurant weer te geven. De gebruiker kan dan zelf kijken welke meningen en ervaringen er bestaan over het restaurant en op basis van alle reacties een keuze maken.

De ideeën achter Bellen.com, Facebook en lens spraken zeer tot de verbeelding.

Tim Molendijk, Martijn van Hoek en Stef Gallé besloten een oplossing te ontwikkelen voor het probleem ‘Waar gaan wij vanavond naartoe?’. Deze oplossing heet *NightBee.nl*. Hoewel zij zich naar eigen zeggen in hun studententijd goed bekend hebben gemaakt met het Amsterdamse nachtleven zijn zij ervan overtuigd dat hier nog veel en veel meer te ontdekken is. “Als je naar een kroeg of club wilt waar je al vaak bent geweest is er geen probleem, maar zodra je op zoek bent naar iets nieuws in het nachtleven blijft goede informatie in de duisternis verscholen. En dat is heel erg zonde gezien het brede aanbod van een stad als Amsterdam”, aldus Martijn van Hoek, student Marketing. “Om deze reden zijn wij vorig jaar begonnen het Amsterdamse nachtleven in kaart te brengen. De vele enthousiaste reacties van gebruikers, clubs en kroegen hebben ons aangemoedigd om hiermee verder te gaan.”

De oplossing van *NightBee.nl* is tweeledig. Enerzijds moet er betrouwbare en up-to-date informatie beschikbaar komen over alle feesten en evenementen in een bepaalde stad. Omdat louter feiten een beperkt beeld geven, moet het gevoel van een feest overgebracht worden op de gebruiker van de website. Het gevoel breng je volgens de ondernemers over door reacties van andere mensen te laten zien. Een recensie van slechts één journalist is veel minder waard dan de reacties van vele bezoekers van het feest of de club. Het is de bedoeling om een community te creëren van iedereen die iets met het nachtleven te maken heeft, van feestganger tot kroegbaas tot DJ en band. Alle leden van de community kunnen op een gebruiksvriendelijke manier informatie, foto's, filmpjes en muziek met elkaar delen.

Op een studentenkamer volgebouwd met computers en bureaus in Amsterdam Oud-West zijn de drie heren een jaar geleden begonnen met het ontwikkelen van de website. Al gauw werden alle uren naast de studie ingevuld met het werken aan de

website. Ze merkten dat ze een oplossing op het spoor waren, maar de vrije uren raakten op. “Dat was het moment dat we besloten dat we twee opties hadden: we doen het goed, óf we doen het niet”. Het drietal koos verdrotten voor de eerste optie en schreef een uitgebreid ondernemingsplan, om vervolgens op zoek te gaan naar financiering. “Eigenlijk was het de eerste keer direct al raak” zegt Stef Gallé. “De reactie van de man achter de tafel was een droog ‘Ik doe het.’, waarop de koffie bijna door mijn neus weer naar buiten spoot. Met geveinsde zakelijkheid probeerde ik overtuigend te reageren door te zeggen ‘Nou, dan moeten we maar zo snel mogelijk een nieuwe afspraak maken om de details uit te werken’”.

Nu de middelen beschikbaar zijn kunnen de ondernemers hun plannen gaan verwezenlijken. Het drietal schuift hun verrekende aspiraties niet onder stoelen of banken: “Wij willen zo snel mogelijk de grootste community realiseren van mensen die graag uitgaan, clubs, kroegen en muzikanten. Eerst willen we Amsterdam veroveren en dan zo snel mogelijk de stap maken naar landelijke dekking. Op korte termijn moet de website ook via internet op de mobiele telefoon bereikbaar zijn zodat ook het probleem ‘Wat is de volgende kroeg of club die we vanavond gaan bezoeken?’ nog in kroeg zelf opgelost kan worden. Daarnaast maken wij momenteel het nachtleven van Amsterdam onveilig met onze Bee-Meisjes. Dit is een team van uitermate charmante jongedames in *NightBee.nl* outfits, die clubs bezoeken om foto's te nemen van feestgangers. Het is hard werken maar we worden daarbij gedreven door de overtuiging dat we het nachtleven echt iets te bieden hebben. We hebben ons vastgebeten in de missie om de huidige informatiekloof tussen feestganger en feest aanbieder te dichten en we stoppen niet voordat dit gelukt is’. Na een aantal maanden sleutelen lanceert *NightBee.nl* op 1 november haar nieuwe website en klinkt het startschot voor de promotie van haar dienst. **RE**

Ruben van Tilburg is 20 jaar. Hij is vierdejaars student Algemene Economie. Hij zit hij in de Rostra Congresscommissie.



## Diversiteit onder startende ondernemers

tekst: Tosca Hilgers

Vanwege de maatregelen die op Prinsjesdag door het kabinet zijn voorgesteld zullen veel ondernemers op extra kosten stuiten. Zo stijgt de bijtelling voor de auto van 22% naar 25%. Daarnaast wordt er (weliswaar beperkt) een inflatiecorrectie voor zelfstandigen doorgevoerd. Bovendien vormt de BTW-verhoging van 19% naar 20% een nadeel voor niet-BTW-plichtige ondernemers (zij kunnen deze extra BTW niet terugvorderen). Toch blijft het aantal starters onder zelfstandige ondernemers groeien. De voordelen van ondernemerschap (het eigen baas zijn, de uitdaging en de status) wegen blijkbaar vaak zwaarder dan de genoemde nadelen. Welke mensen beginnen zoal hun eigen bedrijf en in welke branches worden er vooral nieuwe ondernemingen gestart? Passend bij het thema van deze editie zal worden gekeken hoe het gesteld is met de diversiteit onder startende ondernemers.

### Ondernemerszin & Diversiteit

Uit gegevens van de Kamer van Koophandel (KvK) blijkt dat het aantal zelfstandigen in de afgelopen jaren is gegroeid: In het jaar 2006 zijn er in totaal 90.000 nieuwe bedrijven opgestart, hetgeen het aantal bestaande bedrijven op 1 januari 2007 op 1,1 miljoen heeft gebracht.

Om deze ondernemerszin enigszins in kaart te brengen stelt de KvK vier keer per jaar een index op: De KvK-Ondernemersbarometer. Uit de barometer van afgelopen kwartaal blijkt dat de ondernemerszin onder Nederlanders nog eens met 14% gegroeid is sinds het topjaar 2006. In dit artikel zal gekeken worden in welke sectoren en regio's deze ondernemerszin tot uiting komt, in hoeverre er sprake is van diversiteit in de afkomst van ondernemers, en welke diversiteit er bestaat in de leeftijd van ondernemers.

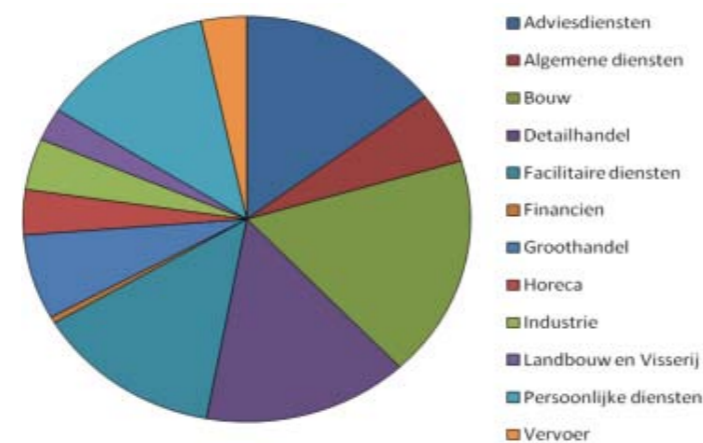
### Diversiteit in sector & regio

Ten eerste zal er hier gekeken worden naar de verschillende sectoren waarin startende ondernemers zoal hun bedrijf beginnen. Opvallend zijn de sectoren adviesdiensten (14,9%), bouw (17,7%), detailhandel

(14,9%), facilitaire diensten (13,6%) en persoonlijke diensten (12,7%). Deze vijf branches samen zorgen voor bijna driekwart van de sectoren waarin ondernemers hun bedrijf starten. Verder is het opmerkelijk dat er nauwelijks nieuwe ondernemingen gestart worden in de financiële sector. Zie fig. 1

Ten tweede is het van belang om de spreiding van deze starters te onderzoeken. Het is niet verrassend dat veel ondernemers

1. Startende ondernemers per sector in 2006



2. Aantal startende ondernemers per regio

Gebied	2005	2006	%
Friesland	2900	3100	7
Groningen	2600	2900	12
Drenthe	2300	2500	9
Oost Nederland	7800	8200	5
Centraal Gelderland	4600	5400	17
Rivierenland	1900	2200	16
Limburg Noord	2500	2700	8
Zuid-Limburg	2600	3000	15
Oost-Brabant	6800	8300	22
Midden-Brabant	2200	2700	23
West-Brabant	2800	3100	11
Zeeland	1700	1900	12
Rotterdam	8500	9600	13
Haaglanden	5100	5800	14
Rijnland	2600	2600	0
Utrecht	5600	5800	7
Gooi- en Eemland	3300	3600	9
Amsterdam	8600	9700	13
Noordwest Holland	3600	4200	17
Flevoland	2500	2700	8
<b>Totaal</b>	<b>80500</b>	<b>90000</b>	<b>100</b>

zich in de Randstad vestigen. Toch blijkt uit de groeipercentages ten opzichte van 2005 dat ook andere delen van Nederland, waaronder Brabant, steeds vaker als vestigingsplaats gebruikt worden. Zie fig. 2

### Diversiteit in afkomst: allochtone versus autochtone ondernemers

Om de diversiteit onder startende ondernemers te bepalen moet er ook gekeken worden naar afkomst. Is de startende ondernemer anno 2006 (over 2007 zijn nog geen gegevens bekend) een weerspiegeling van onze multiculturele samenleving? Van de eerder genoemde 90.000 gestarte ondernemers in 2006 zijn in totaal 16.740

3. Aantal starters van buitenlandse afkomst

Aantallen startende ondernemers per geboorteland in 2006.

Geboorteland/-regio	2006	%
Polen	3350	20
Turkije	2100	13
Suriname	1300	8
Marokko	990	6
Duitsland	870	5
Antillen + Aruba	600	4
Indonesië	480	3
Verenigd Koninkrijk	410	2
België	360	2
Tsjechië	240	1
Overig Europa	2180	13
Noord-Amerika	280	2
Midden- en Zuid Amerika	360	2
Noord Afrika	260	2
Midden- en Zuid Afrika	630	4
Midden Oosten	1080	6
Overig Azië	1110	7
Australië, Nw. Zeeland, Oceanië	140	1
<b>Totaal</b>	<b>16740</b>	<b>100</b>

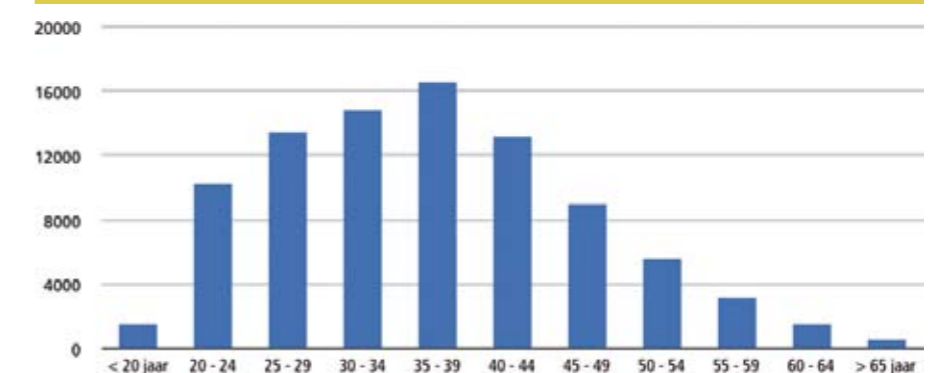
van buitenlandse afkomst: een kleine 19%. Figuur 3 laat de diversiteit aan afkomst zien. Hierbij valt meteen op dat Polen de lijst aanvoert, met een percentage van maar liefst 20% ten opzichte van het totale aantal allochtone ondernemers. Het feit dat er veel Polen in ons land werkzaam zijn, was u waarschijnlijk al bekend. Nieuw is wellicht dat veel van deze Polen niet in loondienst gaan, maar zelf een bedrijf opzetten.

Verder meldde het Ministerie van Economische zaken begin dit jaar dat nieuw ondernemerschap met name toeneemt onder

niet-westerse allochtonen. Ook dit is in figuur 3 terug te vinden. De eerste generatie van deze niet-westerse allochtonen waren vooral vertegenwoordigd in de horecabranche; de tweede generatie richt zich ook op zakelijke dienstverlening, handel en reparatie.

Uit de eerder genoemde barometer van de KvK bleek bovendien dat de ondernemerszin onder allochtonen groter is dan bij autochtonen. Er is een steekproef gehouden waarin gevraagd werd of men wel eens had overwogen om een eigen onderneming te starten. Het grootste verschil zat in de groep die dit nooit had overwogen: bij de

4. Aantal startende ondernemers naar leeftijd in 2006



autochtone Nederlanders was dit maar liefst 78%, bij de allochtone Nederlanders was dit slechts 53%.

### Diversiteit in leeftijd

Een vierde pijler waarmee de diversiteit onder startende ondernemers bepaald kan worden is leeftijd. Uit figuur 4 kan afgeleid worden welke leeftijden de startende ondernemer uit 2006 had. De grootste groep vormt die leeftijdscategorie van 35 tot en met 39 jaar, met in totaal 16.600 startende ondernemers. De gemiddelde leeftijd is 37 jaar en valt dan ook binnen deze categorie. Logischerwijs zijn er maar weinig startende ondernemers in de groep tot 20 jaar (2%) en in de groep van 65 jaar en ouder (1%). Maar verder zijn de startende ondernemers verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën. Dit geeft aan dat er behoorlijke diversiteit in leeftijd bestaat onder startende ondernemers.


### Diversiteit: Conclusie

In dit artikel zijn vier kenmerken toegevoegd die mede bepalen in welke mate er di-

versiteit bestaat onder de startende ondernemers in Nederland. Vooral in de afkomst vallen veel verschillen op, maar ook de verscheidenheid in leeftijd duidt erop dat in Nederland de groep startende ondernemers inderdaad divers is.

Echter aan de hand van enkel deze besproken punten kan niet eenduidig gesteld worden of het ondernemerschap in Nederland echt divers is. Het begrip is dan ook niet zwart-wit. Bovendien zou er onder andere ook gekeken kunnen worden naar het aantal mannelijke en vrouwelijke ondernemers, de grootte van de gestarte ondernemingen of de diversiteit in rechtsvormen. Daarnaast zou een vergelijking met het

buitenland van belang zijn, als men echt een oordeel wil over de mate van diversiteit.

Belangrijk is wel dat men beseft dat diversiteit een belangrijk goed is, en daarbij vormt de diversiteit onder startende ondernemers maar een klein onderdeel. Juist in de samenleving als geheel moet men het belang van diversiteit zien. Diversiteit zorgt voor creativiteit, biedt brede ont-plooiingskansen, en dwingt tot acceptatie van mensen en dingen die anders zijn. 

### Bronvermelding

Kamer van Koophandel  
<http://www.kvk.nl/>  
 Ministerie van Economische Zaken  
<http://www.minez.nl/>  
 Alle figuren zijn gemaakt met behulp van gegevens van de Kamer van Koophandel.

Tosca Hilgers is 21 jaar. Ze is tweedeaars student Bedrijfskunde. Ze is mede-eigenaar van het studentenuitzendbureau Skanna.



# Research Project 2008

## BULGARIA (July 11th - July 28th)

Go beyond limits,  
Discover your talents



**Application deadline: December 30th**  
Send your resume and cover letter to  
[researchproject@sefa.nl](mailto:researchproject@sefa.nl)

**Information evening: December 11th**  
18:00 hours - Room E0.14

### Docent op onderzoek

## Dr. H.B.J.B. Maas

tekst: Paul van Kempen



Vakgebied: **Geschiedenis en methodologie van de economie**

Leeftijd: **49 jaar**

Gezinssituatie: **gezin met twee kinderen**

Woonplaats: **Amsterdam**

#### Hoe verliep uw studietijd?

'Ik ben in Groningen begonnen met economie. Het tweede jaar ben ik er filosofie naast gaan doen. In Groningen was ik daarnaast politiek actief. Zo was ik actief binnen de Groningse studentenbond en heb ik in de faculteitsraad van de opleiding economie gezeten. Na mijn kandidaatsexamen economie ben ik naar Amsterdam vertrokken om daar mijn wereld te verbreden. In drie jaar heb ik vervolgens mijn doctoraal economie gehaald. Na mijn doctoraal ben ik begonnen als economiedocent. Naast mijn baan ben ik in 1989 aan de UvA afgestudeerd in de filosofie'.

#### Hoe bent u bij de UvA terechtgekomen?

'Op een gegeven moment heb ik gereageerd op de vacature als wetenschappelijk medewerker bij de vakgroep History and Methodology of Economics. Ik kon uiteindelijk aan de slag als docent wetenschapsleer. De vakgroep beviel mij dusdanig dat ik besloot om te promoveren binnen de economie'.

#### Waarom promoveren?

'Vanaf mijn studietijd ben ik al geïnteresseerd geweest in geschiedenis. De samenwerking tussen economie, geschiedenis en filosofie vind ik erg interessant. Daarnaast heb ik altijd de ambitie gehad een 'eigen' boek te schrijven en hiermee bovendien een intellectuele bijdrage te doen. Publieke opinievorming is nooit mijn manier van bijdragen geweest.'

#### Waar bent u op dit moment mee bezig?

'Ik heb vorig jaar op het Max Planck Instituut in Berlijn informatie verzameld voor een groot onderzoek waar ik de komende vijf jaar mee bezig ben. Dit is onderdeel van een internationaal onderzoek over de geschiedenis van observatie in de weten-

schap in verschillende disciplines. Mijn onderzoeksontwerp heeft net een Vidi-subsidie gekregen van het NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, subsidieverstrekker voor veelbelovend onderzoek), waardoor het voor mij mogelijk wordt de komende vijf jaar met twee AIO's aan het onderzoek te werken.

Het onderzoek gaat over observatie binnen de economie. Observaties binnen de economie zijn ingebed in een specifieke, sociale context. Het doel van het onderzoek is om het werk van bekende en minder bekende economen in een (historische) context te zien en te kijken wat de invloed van de sociale context en structuur is geweest. Zo'n benadering wordt ook wel 'historische epistemologie' genoemd. Zo kunnen we verklaren hoe de onderwerpen van onderzoek in de economische wetenschap tot stand zijn gekomen en zich hebben gestabiliseerd. Ik onderscheid drie vormen van observatie: de leunstoelobservatie, de observatie door waarneming als in een observatorium en de laboratoriumobservatie. De leunstoelobservatie is een observatie zonder directe waarneming, of een her-interpretatie van een directe waarneming. Zo wordt 'zachte', algemene kennis gebruikt ter wetenschappelijke argumentatie. De observatie door observatorium-waarneming is een manier om de complexe werkelijkheid te 'ordenen'. Zo worden in de hedendaagse economie nationale rekeningen en data gebruikt, maar onder welke context komen deze data tot stand? Het mislukken van de herstelbetalingen van Duitsland na de Eerste Wereldoorlog (Vrede van Versailles) is een belangrijk voorbeeld van een dergelijke vorm van observatie ook belangrijke praktische gevolgen kan hebben.

Een relatief nieuwe manier van observeren is in het laboratorium waarbij bepaalde factoren van de complexe werkelijkheid worden getest. Om de goede factoren over te houden in het laboratorium zal een compromis moeten worden gezocht tussen werkelijkheid en het laboratorium. De werkelijkheid is immers te complex om te vatten in een laboratorium.

Ik wil onderzoeken hoe deze drie manieren van observeren zich door de tijd heen hebben ontwikkeld en hoe ze elkaar hebben beïnvloed. Het onderzoek zou mogelijk een eye-opener kunnen zijn voor andere wetenschappen wat betreft hun manier van denken over waarnemen in de wetenschap'

#### Onderzoek of onderwijs?

'Ik heb altijd met veel plezier onderwijs gegeven, zowel op de middelbare school als binnen de universiteit. Maar nu de situatie zich aandient dat ik mij een paar jaar vooral kan richten op onderzoek vind ik dit natuurlijk ook wel erg leuk en uitdagend. Ik heb deze mogelijkheid ook in belangrijke mate aan steun van de faculteit en van de leerstoel History and Methodology of Economics en te danken. Het is een zeer gemotiveerde en behulpzame leerstoel. We helpen elkaar en zijn kritisch in een prettige werkomgeving. Dat maakt iemand ook enthousiast voor onderzoek!

Lees het artikel van Dr. Harro Maas op de volgende pagina. ➔

Paul van Kempen is 21 jaar. Hij hoopt dit jaar zijn master politicologie en bachelor minorvariant algemene economie af te ronden.

## A History of Observation in Economics, brief description

How do economists observe the world? For contemporary economists, used to working with large data sets gathered by statistical bureaus all over the world or - nowadays - generated from experiments in the lab, this may seem a question with an obvious answer for these extensive data sets or experimentally generated data are commonly considered to serve as inputs for the models they construct on its basis, or, alternatively, to serve as the testing ground for theories and so they are the "observations" economists work with. Such a view tallies with the twentieth century philosophy of science emphasis on measurement, quantification, and testing.

Yet, such a view is premised on the assumption that observations in economics must be numerical and statistical, and, moreover, that the process of making observations is something that does not need to be investigated in its own right. Indeed, much of twentieth century philosophy of science explicitly dismissed the relevance of investigating the process of making observations with its focus on an analysis of observational statements rather observations themselves.

From a historical point of view the idea that the observations of political economists can be identified with statistical (quantified) data is far from obvious. It is well known that Adam Smith and other Classical economists were highly critical about the work of so-called political arithmeticians or "statists". In contrast, reference was made to the "common sense" of mankind as a source of observation, rather than the "false statistics" of political arithmeticians. In early nineteenth century governmental reports (on agriculture, monetary reform, Poor Laws a.o.) references to "evidence" were not to the numerical tables included in appendices, but to conversations and reports of eye-witnesses and experts. From this perspective, quantified (statistical) data are better considered as a particular kind of observation, along which there are many other kinds. Most famous perhaps are Adam Smith's observations of the working of the pin factory (probably taken from secondary sources such as the French *Encyclopédie*) that informed his analysis of the division of labour. Marshall made field

notes of conversations with politicians, businessmen, and men in the street – the kind of observations made famous by Walter Bagehot's *Lombard Street* – and these notes were somehow translated into his diagrams and theories of long and short term markets and international trade. Keynes's personal experiences at the Versailles Peace Treaty negotiations not only moulded his views on the economic consequences of the peace, but also his more general views on the business of economists as inherently "introspective" and "moral". Ronald Coase's famous paper on transactions costs was amongst others motivated by the "observation" that the existing neoclassical theory did not explain what we all "see", namely that a market economy is populated by organisations of producers, namely "firms".

Even up to our day, economists refer to personal experiences at airports or "stylised facts" as the observations that need to be taken account of in economic models. Nobel laureate Robert Lucas wrote that his "earlier papers" on business cycles were concerned with "second-hand facts", with "common knowledge around Chicago and Carnegie-Mellon", that is with "coffee-break facts only". Though such "facts" (at least for some time) were trusted upon by Lucas, their credibility was disputed by other economists. In the nineteen fifties Herbert Simon made the negative connotation contained in Lucas's words explicit when he reproached economists for basing their theories on "armchair observations" on man's psychology. Here, this list of examples should suffice to make clear that what counts as an observation for an economist is a much more diverse category than just statistical data.

Measurement gives at best just one particular kind of observation and is perhaps nowadays even better thought of as a stepping stone in constructing an observation: a supernova explosion and an fMRI-scan showing that emotions are involved in choice behaviour both involve complex computations before anything can be seen and both involve a trajectory of learning and socialization within particular observational practices to know how to sift sense from. To observe (or not observe) rational choice, market shortages, business cycles and inflation - in short - to observe the phenomena economists are interested in, instruments have to be used and work has to be done to make things visible.

Hence, there is ample reason to question the apparently self-evident identification of observation in economics with (statistical) data. Once observation loses its self-evident character, an analysis of what it is, how it developed over time and how and where it structures economic research is in order. In short, what counts as observation in economics is not unproblematic and needs to be studied in its own right.

Our aim in this research project is to trace how economists observe the world from a historical point of view. Over time (political) economists developed their own practices to identify their objects of study. We will investigate how different observational practices and technologies hybridized over time. Economists borrowed from other sciences tools and methods that they adapted to their own needs. They forged their observations into representations and displays which themselves came to serve as observational inputs. For example, economists once may have relied on passive observation and "found data", but have moved increasingly in the direction of active observation and "constructed data". We would like to explore what mediating technologies economists used and use to observe economic phenomena and what socialization processes are involved in making things visible. We would like to investigate the influence of "shock experiences" on the making of observations, or, less shocking, to think of observation as a process of attention. We would like to explore the practices of apprenticeship economists developed to guide novices into existing and accepted modes of observation (what is the role of "old boys networks", for example). And, finally, we would like to examine how observations were made "objective" and yet had political implications for the world observed. To fix ideas, one might tie different modes of observation to a particular site (without claiming to be exhaustive): the field, the observatory, the laboratory, and the armchair.

Our project will study three sides in particular: the armchair (subproject 1), the observatory (2), and the laboratory (3). The PhD-applicants will work on subprojects (2) and (3) respectively. **RE**

Dr. Harro Maas

**SE  
FA**

Economische Faculteitsvereniging  
Universiteit van Amsterdam


**Rostra Congres**

**Fatima vs. Floris-Jan**

**Diversiteit aan de top**

12 december  
De Rode Hoed

 ministerie van Financiën

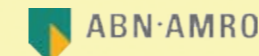
 Centraal Bureau voor de Statistiek

 BDO  
BDO CampsObers  
Accountants & Adviseurs

 M&A  
Nederlandse Mededingingsautoriteit

 Berenschot

 KPMG

 ABN-AMRO

 NUN

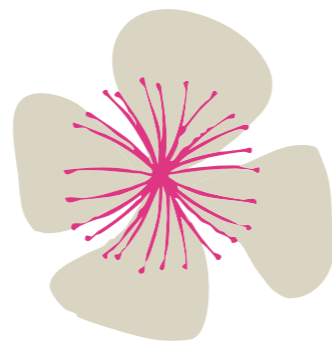
 TNO

 Buitenlandse  
Zaken



Diversiteit onder studentenbesturen:

## Maak jij verschil?



**Aan de top is diversiteit vaak nog ver te zoeken. Als we wat dichterbij huis kijken, zien we echter dat diversiteit ook een issue is. Bij faculteitsverenigingen en studentenraden is de man/vrouw verhouding vaak redelijk gelijk, maar allochtonen zijn meestal ver in de minderheid. Hier zijn vele mogelijke oorzaken voor aan te dragen, maar belangrijker is de vraag wat hieraan te doen. Vorig jaar is het project 'Maak Jij Verschil' gestart, dat gericht is om diversiteit onder studentenbesturen te bevorderen.**

Het thema 'diversiteit' mag op steeds meer aandacht rekenen. Het besef groeit dat diversiteit niet alleen een maatschappelijk thema is, maar ook een keihard business issue. Onder de noemer 'Maak Jij Verschil?' stimuleert Van de Bunt adviseurs voor organisatie en beleid, veelzijdigheid binnen besturen, commissies en raden aan hogescholen en universiteiten in Amsterdam.

Het project 'Maak Jij Verschil?' is een tweejarig stimuleringsproject vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het ministerie vindt het belangrijk dat studenten worden vertegenwoordigd in besturen, raden of commissies in en rond de hogescholen of universiteiten. Maar de samenstelling van besturen, raden of commissies vormt momenteel geen afspiegeling van de studentenpopulatie. En dat is zonde voor zowel de studenten zelf als voor de besturen, die vaak staan te springen om meer bestuursleden. Door aangepaste wervingscampagnes zullen er misschien meer en diversere kandidaatleden komen. Van de Bunt werkt in het project samen met de Universiteit en Hogeschool van Amsterdam en partijen als TAQT (trainingsbureau voor medezeggenschap in het onderwijs), LOF (Landelijke Overleg

Fracties), SOM (Studenten Overleg Medezeggenschap), ASVA studentenunie, Multiculturele studentenverenigingen als Marmara, Khmisa, ASN en netwerkorganisaties als TANS, Young Global People en Stichting PaFemme. Volgens Annelie Uittenbogaard, projectmedewerker bij Van de Bunt is binnen bedrijven al langere tijd aandacht voor diversiteit. "Dat geeft wel aan dat er naast maatschappelijke beweegredenen, ook zakelijke overwegingen zijn om te werken aan diversiteit." Bedrijven met een divers personeelsbestand die rekening houden met én profiteren van de verschillen tussen mensen, zijn creatiever en innovatiever en genereren meer winst (in materiële en immateriële zin). Diversiteit loont dus.

Hoewel de animo voor het thema 'diversiteit' groeit binnen de universiteit en hogeschool, blijkt het in de praktijk brengen ervan lastig. Annelie: "In het begin van het project vroegen sommige besturen, raden en commissies zich af wat zij zouden kunnen veranderen aan hun wervingsacties: Krijgen niet alle studenten dezelfde kans om hieraan deel te nemen? Het idee dat bepaalde doelgroepen apart zouden moeten worden benaderd, stuitte op weerstand. Terwijl diversiteitsbeleid zich niet zozeer richt op doelgroepen maar op een diversiteit aan capaciteiten en het optimaal benutten daarvan."

Voor besturen, raden en commissies aan hogescholen en universiteiten kan een divers bestuur veel voordelen opleveren. Zo vergroot het de representativiteit, benut het verschillende perspectieven en overtuigingsstrategieën en blijken diverse teams innovatiever en creatiever te zijn. Tot slot vergroot het het netwerk van besturen zodat zij op meer leden en bestuurskandidaten kunnen rekenen.

Voor wie aan de slag wil met diversiteit, biedt het project 'Maak Jij Verschil' vanaf december een Masterclass Diversiteit aan. De Masterclass zal bestaan uit bestuurs-, commissie- of raadsleden die het thema diversiteit in hun portefeuille willen opnemen. Naast een verkenning wat diversiteit is en wat diversiteit voor een bestuur aan kansen biedt, gaan bestuursleden via een stappenplan een eigen diversiteitsbeleid uitwerken én inzetten.

In de maand november worden besturen benaderd voor deelname. Maar zelf aanmelden kan ook (de plaatsen zijn namelijk beperkt) via de website [www.maakjijverschil.nl](http://www.maakjijverschil.nl).

Wie na het lezen van dit artikel interesse heeft om zelf in een bestuur te gaan, maar zich eerst nog wil oriënteren, kan zich ook opgeven voor het project 'Maak Jij Verschil'. Annelie: "We voeren dan eerst een gesprek over interesses en sterke punten en gaan vervolgens op zoek naar de ideale match." Via het project kunnen studenten in contact komen met (ex) bestuursleden die vertellen over hun bestuurservaringen en over wat de voordelen zijn van bestuurswerk voor het vervolg van hun carrière. Kijk voor meer informatie op de website.

Annelie: "Onze ambitie is het komende jaar zowel studenten als besturen te laten zien hoe leuk en interessant besturen kan zijn, zeker als dat bestuur het potentieel dat aanwezig is op de hogeschool of universiteit optimaal benut." **RE**

Contact:  
Annelie Uittenbogaard  
Projectmedewerker Maak Jij Verschil?  
[www.maakjijverschil.nl](http://www.maakjijverschil.nl)  
06 51474754



## HOE HOOG LEG JIJ DE LAT?

Ben je ambitieus en bijna afgestudeerd? En lijkt het adviesvak je wel wat? Berenschot is altijd op zoek naar toppresterders.

Wij adviseren al bijna 70 jaar ondernemers, bestuurders en managers over strategie, besturing, beleid, mens en organisa-

tie. Zowel in de publieke als de private sector.

Kijk op [www.berenschot.com/trainees](http://www.berenschot.com/trainees) naar de mogelijkheden voor de start van een carrière bij een van de topadviesbureaus van Nederland. En waag de sprong!

**Berenschot**  
[www.berenschot.com](http://www.berenschot.com)

# Thema 'vrouwen' nog steeds 'hot'

## Emancipatie in Nederland is anno 2007 verre van voltooid

tekst: Hanne van Voorden en Neeltje Roozen

illustratie: Arend van Dam



In de Rostra Economica van september 2006 begon de toenmalige hoofdredacteur zijn voorwoord met de zin 'Vrouwen moeten niet zo zeuren, er bestaat geen verschil meer tussen man en vrouw!'. Gezien de actualiteit van het onderwerp diversiteit en emancipatie lijkt dit een ongelukkige zinsnede.

Op 30 oktober 2007 werd een TopBrainstorm over het diversiteitsbeleid in Nederland gehouden. Hierbij waren o.a. minister-president Balkenende, minister Plasterk en een aantal vrouwen in topposities aanwezig. Een maand eerder werd de emancipatienota 'Meer kansen voor vrouwen' gepresenteerd, waarin het nieuwe beleidsplan van het kabinet uiteen wordt gezet. Dit is voor ons de aanleiding om de hoofdpunten van de emancipatienota met betrekking tot de vrouwelijke arbeidsparticipatie onder de loep te nemen. Ook zullen we kijken hoe het daadwerkelijk met de vrouwelijke arbeidsparticipatie aan de top gesteld is.

De emancipatienota richt zich op vier verschillende pijlers. Deze zijn respectievelijk arbeidsparticipatie, vrouwen en meisjes uit etnische minderheidsgroepen, veiligheid en het internationaal emancipatiebeleid. Onze aandacht zal in dit artikel alleen uitgaan naar de eerste pijler.

De eerste hoofddoelstelling in de emancipatienota is het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen gemeten in personen en in uren. Het is vanzelfsprekend dat arbeidsdeelname van vrouwen essentieel is voor de emancipatie. Er zijn echter ook redenen aan te dragen voor een toename van de vrouwelijke arbeidsparticipatie, omdat dit goed is voor de Nederlandse economie. Zo is een toename van de vrouwelijke ar-

beidsparticipatie noodzakelijk om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen. Wanneer de totale arbeidsparticipatie in Nederland niet stijgt, komt de betaalbaarheid van de verzorgingsstaat in het geding en wordt de Nederlandse concurrentiepositie in de wereldeconomie slechter. Omdat veel vrouwen nog niet of slechts in deeltijd werken, schuilt er vooral onder hen veel onbenut arbeidspotentieel. Ook is o.a. uit een onderzoek van McKinsey gebleken dat bedrijven met een groter aantal vrouwen in topposities gemiddeld genomen op alle gebieden beter presteren dan bedrijven zonder veel vrouwen aan de top.

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen in personen en in uren wil het kabinet bereiken door de volgende subdoelstellingen:

### 1. Werk moet lonen

Vrouwen moeten beter gestimuleerd worden om (meer) te gaan werken. Dit moet gerealiseerd worden door een aantal financiële prikkels. Ook moet er een betere markt komen voor persoonlijke dienstverlening. Hierbij moet men denken aan huishoudelijk werk en kinderopvang. Ten slotte moet vrouwelijk ondernemerschap gestimuleerd worden.

### 2. De combinatie van arbeid en zorg moet verbeterd worden

Deze subdoelstelling heeft betrekking op de niet-financiële aspecten in de combinatie van arbeid en zorg. Een van de uitgangspunten is dat de dagindeling flexibeler gemaakt moet worden. Zo moeten bedrijven bijvoorbeeld open zijn van zeven uur 's ochtends tot zeven uur 's avonds zodat iedere werknemer zelf kan kiezen hoe hij/zij de achturige werkdag indeelt. Zo kunnen de 'randen van de dag' beter benut worden.

### 3. Betere onderlinge verdeling door middel van meer vrouwen in topposities, minder beroepenscheiding en kleinere beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen.

Hoewel de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen rond de 45% bedraagt, zijn er nog genoeg verbeterpunten binnen deze groep. Ten eerste zijn er veel te weinig vrouwen in leidinggevende posities, er is sprake van een 'glazen plafond'. Zo zitten er in Neder-

land slechts vier vrouwen in de raden van bestuur van in de AEX opgenomen fondsen. In vergelijking met de rest van Europa is dit extreem laag. De overheid van Noorwegen heeft als oplossing voor dit probleem bedrijven opgelegd dat de raden van bestuur voor 40% uit vrouwen moeten bestaan. Ook aan de Nederlandse universiteiten is het met de invulling van topposities door vrouwen slecht gesteld. Van de 256 bestuurlijke posities worden er slechts 15 bezet door vrouwen. Verder is slechts 10% van de hoogleraren vrouw. De hierboven genoemde TopBrainstorm moet de aanzet zijn voor een structureel diversiteitsbeleid om de toppositie van de vrouwen te verbeteren.

Ten tweede is er een onevenredige man-vrouwverdeling tussen sectoren. Mannen vullen nog steeds het overgrote deel van de technische arbeidsplaatsen in, terwijl vrouwen verhoudingsgewijs meer in de zorg en het onderwijs terecht komen. Dit onderscheid wordt ook wel de 'glazen muur' genoemd.

## Vrouwen verdienen gemiddeld genomen 21% minder uurloon dan mannen.

Tot slot verdienen mannen en vrouwen gemiddeld genomen niet hetzelfde uurloon. Vrouwen verdienen gemiddeld genomen 21% minder uurloon dan mannen. Natuurlijk wordt dit significante verschil gedeeltelijk veroorzaakt door het feit dat de meeste topposities, die gepaard gaan met hogere uurlonen, door mannen worden bezet. Wanneer dit percentage voor deze en andere factoren (zoals leeftijd, werkervaring en opleidingsniveau) gecorrigeerd wordt, blijft het verschil in uurloon alsnog 7%. Dit verschil is in vergelijking met andere Europese landen aan de hoge kant. Bovendien is er in de afgelopen tien jaar geen enkele verbetering zichtbaar in dit beloningsverschil in het bedrijfsleven.

Concluderend kunnen we stellen dat de vrouw anno 2007 dus wel degelijk het recht heeft om te zeuren. Voordat de vrouw op de arbeidsmarkt op gelijke voet staat met de man zal er op alle bovengenoemde punten van de emancipatienota nog veel

verbeterd moeten worden. Hierbij is niet alleen een succesvol beleid belangrijk, ook de vrouwen zelf zullen zich moeten blijven bewijzen. Dit geldt niet alleen voor de huidige generatie vrouwen op de arbeidsmarkt, maar ook voor de toekomstige generatie: de huidige studentes. Op dit punt zijn de signalen positief. Zowel in het hoger beroepsonderwijs als wetenschappelijk onderwijs studeren vrouwen sneller af dan mannen. Bovendien is de man-vrouwverhouding onder studenten gelijk. Deze trend, in combinatie met een goed uitgevoerd kabinetsbeleid, zal ertoe leiden dat de huidige generatie vrouwelijke studenten een rooskleurige toekomst op de arbeidsmarkt tegemoet gaat. **RE**

### Bronvermelding

- Ministerie voor OC&W (2007). **Meer kansen voor vrouwen, Emancipatiebeleid 2008 – 2011**, Den Haag
- EQUAL-project Doorbreking Genderkloof Universiteiten (2005). **Man daar schrik je van**
- Sociaal Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek (2006). **Emancipatiemonitor 2006, veranderingen in de levenssituatie en levensloop**, Den Haag

Hanne van Voorden is 21 jaar en vrouw. Zij is vierdejaars studente algemene economie en rond in 2009 haar master af. Ook studeert zij Italiaanse taal en cultuur. Tevens is zij eindredactrice van Rostra Economica.

Neeltje Roozen is 22 jaar en vrouw. Zij is vijfdejaars studente algemene economie en rond eind 2008 haar master af. Tevens is zij lid van de Rostra Congrescommissie 2007 en is ze hoofdredactrice van Rostra Economica.



# LONDEN

Vijf september om half acht was het zo ver: ik stond met mijn koffer-op-rolletjes bij de incheckbalie van Easyjet op Schiphol. Anderhalf uur later (waarvan drie kwartier zuivere vliegtijd) zag ik de loeigrote tekst 'UK Border' boven een rij douanehekjes in Stansted Airport, ten noordoosten van Londen. En nog eens een uur later wandelde ik Liverpool Street Station uit, richting het studentencomplex waar ik ging wonen. Een kwartier daarna stond ik in mijn kamer voor één studiejaar. Het avontuur kon beginnen.

Wonen in Londen is een ervaring. De stad heeft zeven miljoen inwoners en is werkelijk enorm. Bovendien groeit ze, als enige Europese hoofdstad, nog in een rap tempo door. Immigranten van over de hele wereld komen er naar toe om hun geluk – en natuurlijk keiharde Engelse Ponden – te zoeken. Als je door de stad loopt of in de metro bent, hoor je alle talen door elkaar en de folders voor het openbaar vervoer zijn in veertien talen beschikbaar: van Urdu tot Italiaans, van Vietnamees tot Frans. Die laatste groep is misschien nog wel het opvallendst. Inmiddels wonen er meer dan 350.000 Fransen in Engeland, waarvan het grootste gedeelte in de hoofdstad. Bij het bestellen van een biertje en in de fietswinkel kwam ik al duidelijk Franse accenten tegen. Het is een mooi voorbeeld voor de aantrekkingskracht die de stad heeft. Ik heb me laten vertellen dat de Fransen naar Londen komen vanwege de groeiende economie, flexibele arbeidsmarkt en kansen voor zelfstandige ondernemers.

Zelf kwam ik naar Londen voor mijn studie. De afgelopen drie jaar heb ik mijn bachelor Economie aan de Universiteit van Amsterdam gedaan en dit jaar 'doe' ik een master Economie aan de London School of Economics, in het hart van Londen. Een internationale universiteit: een kleine minderheid van de studenten is Brits, en verder is het werkelijk van alles wat. Je kan het zo gek niet bedenken of we hebben het in het assortiment binnen onze opleiding; Brazilianen en Amerikanen, Denen en Italianen, Indiërs en Chinezen.

Wat valt verder op aan Londen? Nou, snel doorlopen is de norm. En dan bedoel ik snel. Op facebook (een grote broer van Hyves) bestaat een groep in Londen met de



naam 'I secretly want to punch slow walking people in the back of the head'. Aantal leden? 504. Duizend. Verder lijkt traditioneel Engels eten, op fish&chips na, een vergeten fenomeen, maar een andere traditie is nog springlevend: sportgekte. Bovendien kan je fantastisch uitgaan in Londen, waarbij er voor alles wat wils is; van enorme hippe clubs in Soho tot de bars in Shoreditch tot de pubs die overal te vinden zijn. En voor de toerist en bewoner is er enorm veel te zien, van museums tot monumenten. En last but not least: Londen is duur. De (prima) studentenkamer waar ik in leef, kost 130 pond (zo'n 190 euro). Maar dan wel per week. En dat is dan nog zwaar gesubsidieerd: een appartement hier in de buurt kost makkelijk het viervoudige. De prijs van bier in de pub, eten op een terras, openbaar vervoer: allemaal even schrikken. Als je het centrum uit gaat worden de prijzen snel beter. Maar dat wil je juist niet. Gelukkig is er met wat zoekwerk altijd een goedkoop en goed restaurant te vinden. Zo is Brick Lane, op de grens van centraal en oost Londen, vergeven van de goede en goedkope Indiase restaurants.

En de studie? Die vraagt aandacht. We zijn in september begonnen met een opfrisen bijspijkerkursus wiskunde en statistiek van drie weken waar veel nieuwigheden in voorbij kwamen. In een razend tempo, wel te verstaan. Gebroederlijk zaten we elke dag tot een uurtje of zeven 's avonds te leren in de bibliotheek. Waarna sommige studenten thuis nog tot een uurtje of twaalf thuis doorleerden. In oktober zijn de echte vakken begonnen; micro- en macro-economie, econometrie en monetaire economie (mijn keuzevak). De opleiding is erg wiskundig van aard. Daarbij moet je niet alleen de wiskundige en statistische technieken beheersen, maar ze ook kunnen analyseren en de geldigheid ervan in bepaalde situaties kunnen bewijzen of juist ontkrachten. Dat was even wennen, maar het gaat steeds beter.

Ik zit hier natuurlijk nog te kort voor een eendoordeel, maar tot nu toe bevallen zowel de stad als de studie erg goed. Als je een levendige stad in het buitenland zoekt voor een weekend weg of een jaartje studeren, hoort Londen op je shortlist dus niet te ontbreken! <sup>RE</sup>

Melle Bijlsma



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

## Amsterdam Business School

# Voorlichtingsavond 6 februari 2008

»Thinking Business«

De Amsterdam Business School biedt de volgende bedrijfskundige masteropleidingen voor professionals in deeltijd:

- The Amsterdam MBA
- Master in Business Studies Intensive Programme
- Master of International Finance
- Independant Executive MBA

Daarnaast hebben we specialistische parttime masteropleidingen op het gebied van:

- Accountancy (RA)
- IT-Auditing (RE)
- Controlling (RC)
- Financial Planning
- Verzekeringskunde & Enterprise Risk Management
- Auditing (RO)

Meer informatie en aanmelden: [www.abs.uva.nl](http://www.abs.uva.nl)

Roetersstraat 11 | 1018 WB Amsterdam | T (020) 525 4286 | [abs@uva.nl](mailto:abs@uva.nl)







## Nederlandse topondernemers wel degelijk hoog opgeleid

UvA levert meeste topondernemers af

Gepubliceerd op 9 oktober 2007

Nederlandse topondernemers zijn hoogopgeleid, meer dan 60% heeft een academische opleiding. Bovendien presteren ze beter dan de gemiddelde student. De Universiteit van Amsterdam (UvA) levert de meeste topondernemers af. Dit blijkt uit nieuw onderzoek van prof. dr. Mirjam van Praag en Francesca Cardia MSc van het Amsterdam Center for Entrepreneurship (ACE) van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Van Praag en Cardia brachten het opleidingsprofiel van de 200 succesvolste Nederlandse ondernemers in kaart. Het gaat hierbij om mensen die zelf een bedrijf hebben opgericht, niet om topbestuurders van grote bedrijven.

De resultaten spreken het overheersende beeld, dat topondernemers weinig of geen opleiding nodig hebben, tegen. Ruim 60% van de succesvolle ondernemers heeft een universitair diploma op zak en 28% heeft een hogerberoepsopleiding gevolgd. De grootste leverancier van topondernemers is de Universiteit van Amsterdam: 19% van de academische topondernemers heeft aan de UvA gestudeerd. De Erasmus Universiteit Rotterdam (14%) en Universiteit Twente (9,5%) zijn nummer twee en drie. Opvallend is dat ruim 30% van de topon-

dernemers met een hogere opleiding een bètageoriënteerde studie heeft gevolgd en dat meer dan de helft van de topondernemers met een hbo- of wo-opleiding koos voor een economische en managementgerelateerde studie. De topondernemers waren geen gemiddelde studenten. Zij hebben hun opleiding sneller dan gemiddeld afgerond en studeerden vaker cum laude af, ondanks meer en omvangrijkere bijbanen. Verder volgden ze vaker dan de gemiddelde student een deel van hun studie in het buitenland en zijn ze relatief vaak gepromoveerd. Meer dan de helft van de topondernemers die lid was van een studie- of studentenvereniging, was actief in het bestuur. De succesvolle ondernemers waren dus succesvolle studenten.

Met behulp van moderne onderzoekstechnieken toonden de onderzoekers van het ACE eerder aan dat een hogere opleiding de succeschansen van ondernemers aanzienlijk vergroot. Het effect van opleiding op succes is voor ondernemers zelfs groter dan voor werknemers. Het onderzoek onder de 200 succesvolste Nederlandse ondernemers bevestigt dit beeld.

(Zie ook het artikel elders in de Rostra: De meeste hoogopgeleide topondernemers komen van de UvA.)

## Duisenberg School of Finance stap dichterbij

Gepubliceerd op 9 oktober 2007

Maandag 8 oktober tekenden de Universiteit van Amsterdam, de Vrije Universiteit Amsterdam, de Erasmus Universiteit Rotterdam en het Tinbergen Instituut, en betrokken partijen uit de financiële wereld een intentieverklaring, waarmee een volgende stap is gezet op weg naar de Duisenberg School of Finance.

De ambitie is dat de Duisenberg School of Finance in september 2008 start met de nieuwe mastersprogramma's Risk Management en Law & Finance, en met een MPhil/PhD-promotietraject. Doel van de Duisenberg School of Finance is het creëren van een academisch topklimaat voor onderzoek en onderwijs op het gebied van financiële markten. Het instituut wordt gefinancierd met publiek en privaat geld. De Duisenberg School of Finance zal een internationaal karakter krijgen, met getalenteerde studenten uit binnen- en buitenland, en internationale topacademici om onderwijs en onderzoek te verzorgen.

## FEB in Elsevier Enquête

Gepubliceerd op 31 oktober 2007

In de recent verschenen Elsevier Enquête over de kwaliteit van het onderwijs van opleidingen aan universiteiten en hogescholen scoort de Faculteit Economie en Bedrijfskunde beter dan in de voorgaande jaren.

In het hooglerarenoordeel over Bedrijfswetenschappen staat de FEB op de derde plaats. In het hooglerarenoordeel over Economie en Econometrie & Operationele Research staat de FEB op de tweede plaats. In het studentenoordeel staat de FEB op een gedeelde tweede plaats samen met vijf zusterfaculteiten.

De FEB scoort op de volgende items beter dan het gemiddelde: keuzemogelijkheden, aansluiting voortgezet onderwijs, haalbaarheid eerste jaar, haalbaarheid bachelopleiding, kwaliteit syllabi, bereikbaarheid docenten en uitslag tentamen binnen termijn en communicatie met student. Curieus in de publicatie is dat de FEB bij Bedrijfswetenschappen is ingedeeld terwijl in de voorafgaande jaren de FEB bij Economie was ingedeeld.

Na de publicatie van de Keuzegids Hoger Onderwijs zal het Onderwijsinstituut een uitgebreid verslag maken van de externe onderzoeken.



### Your University

As you could read in the last Rostra, our faculty (FEB) has a new dean and a new student council (FSR). We, as the student council, are representing you! Our main objective is to enhance the education, facilities and quality care on our faculty. Our goals are to protect your rights and advise the board of the faculty on several subjects. Examination rules, BSA, feedback from teachers, evaluation of exams and Sorbon are some subjects we're handling on our faculty. The student council also has a complaint student to hear your experiences and handle your remarks or complaints quickly.

### Your Interest

To represent your interests, we're working closely with important parties such as students, the dean, OR and the directors of the faculty and education institute. In several official meetings with the board of

this faculty we intend to give a clear sound regarding student issues. Voicing our opinion on the past and cooperating on future faculty policy. To represent your interest we need your support. We intend to build the faculty's reputation and FSR reputation. Delivering on expectations. To re-establish some pride in studying at FEB and our master title.

### Your Student Council

You will hear a lot about us in this coming year. And we expect to hear a lot from you! We have open meetings every week and you are free to take a look at our business plan. If you have a complaint, remark, question or just an opinion on anything regarding your faculty, please drop in on visiting hours (room E1.26, Monday to Thursday, 11.00-13.00) or email us at [feb@studentenraad.nl](mailto:feb@studentenraad.nl).



top: Daniel, Yvan, Kasper, Danilo, Mark  
bottom: Tjalmar, Lilian, Kevin

De Vereniging Studenten Actuarial en Econometrie & Operationele Research (VSAE) werd in 1963 opgericht en richt zich sindsdien op alle kwantitatief economisch geïnteresseerde studenten aan de Universiteit van Amsterdam. Inmiddels is de VSAE de toonaangevende studievereniging op haar vakgebied en de grootste in haar soort. Wij streven er naar om onze leden op verschillende manieren van dienst te zijn.

Op inhoudelijk gebied zet de vereniging zich in door de organisatie van studiegerelateerde projecten zoals congresdagen, symposia en studiereizen. Naast de mogelijkheid tot deelname aan onze projecten bieden we via het actief lidmaatschap studenten de mogelijkheid ervaring op te doen op het gebied van organisatie en bestuur.

De komende tijd is er weer een hoop te doen bij de VSAE. Allereerst is er het project Energy Trading op dinsdag 20 november. Tijdens deze dag zullen spelers op de energiemarkt langskomen om een workshop te geven. De bedrijven die hier zullen staan zijn NUON, IMC, Deloitte en Maycroft. Inschrijven kan via de site [www.vsa.nl/energy-trading](http://www.vsa.nl/energy-trading).

Op 22 t/m 27 november gaat een groep van 50 studenten, uit alle jaren, naar Kopenhagen. Tijdens de reis zullen we bezoeken brengen aan een universiteit en bedrijven. Uiteraard zal er ook wat cultuur worden opgesnoeven en het uitgaansleven worden getest.

Woensdag 19 december zal voor de zevende maal het Actuarialcongres plaatsvinden. Het onderwerp van deze congresdag is Pensioen Risicomanagement.

Tot slot wil ik nog mededelen dat wij momenteel druk op zoek zijn naar een nieuw bestuur voor de VSAE. Heb je zin om van 1-2-2008 t/m 31-1-2009 het dagelijks bestuur van de VSAE op je te nemen, laat het ons dan vandaag nog weten!



Op zoek naar jouw toekomstige werkgever? Geef je dan nu op voor één van de projecten van de FSA. In februari staan er weer twee uitdagende projecten op het programma: Fort Boyard en Consultation. Voor meer informatie over deze projecten en al onze andere projecten van de FSA, neem een kijkje op onze website: [www.fsa.nl](http://www.fsa.nl).

### Fort Boyard

Het nieuwe project Fort Boyard biedt studenten de kans om op een bijzondere manier in contact te komen met de vier grootste accountants kantoren van de wereld. Door middel van een historische locatie, competitieve cases en uitdagende spelelementen is Fort Boyard een project met veel aantrekkingskracht. BIG enough 4 you? [www.fort-boyard.nl](http://www.fort-boyard.nl).

### Consultation

Complexe vraagstukken, werken in teamverband en krappe deadlines. Welkom bij Consultation 2008, dé landelijke Consultancy Business Course voor studenten. Jij kan één van de dertig studenten zijn die in samenwerking met vier bekende consultancy kantoren het Astma Fonds gaat helpen met een uitdagend vraagstuk. Consultation 2008 zal plaatsvinden van 3 t/m 8 februari, schrijf je daarom voor 14 januari in op [www.consultation.nl](http://www.consultation.nl).



Wanneer je vragen hebt over de vereniging of wil deelnemen in de organisatie van één van onze activiteiten, dan nodigen we je van harte uit voor een nadere kennismaking.

Studievereniging VSAE  
Roetersstraat 11, C6.06  
1018 WB Amsterdam  
e-mail: [info@vsa.nl](mailto:info@vsa.nl)  
tel. 020-525 4134  
[www.vsa.nl](http://www.vsa.nl)

## Toppers

Aan de top is geen ruimte voor diversiteit. Wie aan de top zit, zit daar in zijn eentje, boven op de pyramide. Beetje oncomfortabel misschien, op zo'n scherpe punt waar je ook zo vanaf kan donderen en zeker met weinig ruimte voor een gedifferentieerd team. Het kan zelfs knap eenzaam zijn op zo'n top. In "Onder professoren" laat W.F. Hermans een van zijn Groningse helden de Nobelprijs winnen. Hij ontvangt het bericht in zijn buitenhuisje in de polder. Staande op de dijk, in de vroege ochtend uitkijkend over het wijde landschap, beseft hij zijn toekomstige eenzaamheid: met wie kan een Nobelprijswinnaar nu nog omgaan op voet van gelijkheid?

De top is de top. Er kan maar een roeier de snelste zijn, er kan maar een leider zijn. Stel je voor dat de ene bevelhebber wil terugtrekken uit Afghanistan en de andere wil blijven. Wat doe je dan? Het halve leger repatriëren? Of dat de ene bankier wil fuseren en dat de andere zelfstandig wil blijven. Wat dan? Opsplitsen? Of aftreden?

We kunnen natuurlijk wel mooie politiek correcte dromen dromen, zoals de glazen plafonds verbrijzelen om meer vrouwen aan de top te krijgen, kinderen van immigranten tot CEO's zien opklimmen, een homofiel als hoogste admiraal bij de marine benoemen, maar dat berust op groepsdenken. Aan de top gaat het om individuen, niet om groepen. Hillary for President is prachtig, als symbool voor wat vrouwen kunnen bereiken, Hirsi Ali als premier van het volgende kabinet is nog mooier, omdat het drie groepen tegelijk uitzicht zou geven op de hoogten die bereikt kunnen worden: vrouwen, immigranten en politiek onheus behandelden. Maar je haalt zo'n top alleen als je als individu wat voorstelt.

Aan de top, waar dan ook, staan individuen en die individuen moeten er uit springen, in karakter, talent, visie en ambitie. Elke tijd stelt andere eisen en biedt eigen mogelijkheden. De industrialisatie in Nederland op de grens van de negentiende en twintigste eeuw heeft ruimte geboden aan mannetjesputters als Anton Philips en Henry Deterding, kerels die in hun eigenzinnigheid weerstand en tegenstand wegdraken als een sneeuwschuiver de

sneeuw. Nog driester en ruiger was het in diezelfde tijd in de Verenigde Staten. De Vanderbilts, de Carnegies, de Rockefeller, de Stanfords lieten zich al helemaal niet temmen. In een mooi museum aan de rand van Massachusetts, het gebied waar de rijken uitrustten van hun rooftochten, staat een karikatuurale afbeelding van Cornelius Vanderbilt in een locomotief, met het begeleidend citaat: "Je hebt me beduvelde. Ik kan je voor de rechter slepen, maar dat duurt me te lang. Ik zal je ruïneren". En, nog duidelijker: "De wet, de wet, wat heb ik daar mee te maken? Ik heb toch de macht?". Keiharde eenlingen, niks gezellige diversiteit.

Tijden zijn veranderd, omstandigheden zijn veranderd, maar aan de top is het nog altijd vechten. De absolute macht van vroeger is op veel plaatsen verdwenen, de controlerende tegendruk is groter en het paadje voor de sneeuwschuiver is smaller geworden. Maar Anton Dreesmann kon nog aardig wat weerstand van zijn pad vegen. De houdbaarheid van toppers is korter geworden, niemand leidt nog een bedrijf voor dertig jaar. Maar die kortstondigheid van een verblijf aan de top kan evenzeer met "eigenheid" (eigenzinnigheid, eigenwijsheid) te maken hebben als het bereiken van de top. Een eigen lijn en een eigen visie houden immers ook risico's in. Een vaste koers, geloof in de eigen visie, volhouden als de seinen volgens velen een andere kant uit wijzen: het zijn achteraf de ingrediënten van het succes. Maar dat is van te voren niet evident en bij falen zijn diezelfde ingrediënten de verklaring van de mislukking. Bij menig conflict wordt de leider van de top geduwd juist omdat hij te lang vastheid aan die mooie eigenzinnige visie.

Er is, verrassend genoeg, toch nog wel een manier waarop diversiteit aan de top een rol kan spelen. Dat is de diversiteit in de inborst van de baas zelf. Of liever, in zijn brein. In onderzoek met Mirjam van Praag en Justin van der Sluis hebben we gevon-

den dat succes als ondernemer bevorderd wordt door een gelijkmatig pakket capaciteiten. Wie behept is met grote verschillen in talenten kan beter zijn beste talent benutten, door een baan te zoeken die daar bij aansluit. Specialisatie kun je beter in loondienst doen, een bedrijf is juist de uitgelezen plek om daarin tot je recht te komen. Een bedrijf leiden vereist echter dat je overal wat van afweet, van alle markten thuis bent (als een "Jack-of-all-trades", zoals de bedenker van de theorie het noemde). Dat onderzoek ging over een breed spectrum van individuen en was niet toegespitst op de revolutionaire en visionaire ondernemers waar ik hier boven op doelde. Maar misschien vallen zij er ook wel onder, mogelijk door een gelijkmatig pakket talenten te combineren met een buitengewone eierzucht en ambitie. **RE**



## SCOOR MET SOPHIE POLKAMP EEN BASISPLAATS IN YOUNG11

OK. Je studeert. Je hebt talent. En je houdt van sport. Dan kun je het met Ernst & Young ver schoppen. Om te beginnen met YOUNG11. Een game voor toptalenten. De 11 beste studenten gaan onze atleten aanmoedigen tijdens

de Olympische Spelen in Beijing. Op YOUNG11.nl speel je met de Oranje hockeyer Sophie Polkamp. Je scoort met haar. En je beantwoordt vragen. Als je je talent wilt verzilveren dan ga je vandaag nog voor goud op YOUNG11.nl

of heb **jij\***  
een beter idee  
om tapas,  
temperament  
en talent te  
combineren?

Audit Course Barcelona

6 – 9 maart 2008

[www.werkenbijpwc.nl](http://www.werkenbijpwc.nl)

Assurance • Tax • Advisory

\*connectedthinking

PRICEWATERHOUSECOOPERS 