

REPERTORIUM VAN TIJDSCHRIFTLITERATUUR OP HET GEBIED VAN ACCOUNTANCY EN BEDRIJFSHuishoudkunde

*Samengesteld door de Stichting voor
Economisch Onderzoek der Universiteit
van Amsterdam, redactie: Mevr. Dra E.
Hijmans*

A. ACCOUNTANCY

II. HET ACCOUNTANTSBEROEP

Grenzen van de omvang van het Accountants kantoor

Reyn, Drs A. J. F. — Bij de bepaling van de grenzen van de grootte van het kantoor moet voorop staan de eis van het goed vervullen van de functie in het maatschappelijke verkeer. Is hieraan voldaan, dan vormt binnen dit kader het winststreven een belangrijke factor. Op grond van de in het Reglement van Arbeid neergelegde richtlijnen moet de eenmanszaak in principe veroordeeld worden. De alleen practiserende accountant is bij het behalen van zijn inkomen in zo hoge mate afhankelijk van zijn opdrachtgever, dat de stricte onzijdigheid en objectiviteit niet voldoende gewaarborgd is. Tevens ontbreekt het onmisbare overleg en kan de service op het gebied van het adviseren der bedrijfsleiding in vele gevallen niet voldoende zijn. Ook de factor van de bekendheid van het accountantskantoor leidt er toe, dat een combinatie van accountants te prefereren is boven de eenmanszaak. Echter kan op grond hiervan geen combinatie van meer dan zes accountants worden aanbevolen: bij een overschrijding van dit aantal kan over het algemeen niet voldaan worden aan de eis der collectieve verantwoordelijkheid. Daarnaast treden nog andere nadelen op welke tegen de grote organisaties pleiten, n.l. het ontbreken van eenheid in de leiding; onvoldoende service aan de cliënten; onvermijdelijke inefficiënties in de eigen organisatie.

Het meest doelmatig acht schrijver een combinatie van een oneven aantal leden, b.v. drie of vijf, waarbij hij drie prefereert. Een dergelijk kantoor heeft alle waarborgen in zich om de functie in het maatschappelijk verkeer ten volle te vervullen, terwijl een optimale winstgevendheid kan optreden.

Aanvaardt men als norm twee tot en met zes accountants, dan moet worden geconcludeerd, dat het beroep in Nederland niet met de grootst mogelijke doelmatigheid wordt uitgeoefend, aangezien op een totaal van 246 kantoren hier slechts 65 aan voldoen. Het aantal hierbij betrokken accountants bedraagt resp. 534 en 196.

A II - 4

Maandblad voor Accountancy en Bedrijfshuishoudkunde, Juni 1952

IV. LEER VAN DE CONTROLE

Kanttekeningen bij de „Mededelingen” van het Bestuur der Vereeniging voor den Effectenhandel betreffende „Publicatie van gegevens door Naamloze Vennootschappen”

Besançon, Drs R. — Bestond op de Accountantsdag 1931 nog een geringe bereidheid bij de accountants om zich met de publicatie van jaarverslagen in te laten, in de loop der jaren is de wenselijkheid van juister, uitvoeriger en frequenter inlichting en verantwoording steeds meer algemeen erkend. De accountant heeft als vertrouwensman van het maatschappelijk verkeer, de taak het zijne ertoe bij te dragen, dat aan redelijke verlangens van dat maatschappelijke verkeer t.a.v. de publiciteit van „open” naamloze vennootschappen wordt tegemoet gekomen.

De door de Vereniging voor de Effectenhandel geuite wensen kunnen alleszins tot deze redelijke verlangens worden gerekend; zij heeft hierbij — tegen veler verlangens in — een matiging betracht, die haar recht geeft op de meest welwillende aandacht voor haar verzoek en op een inwilliging overal daar, waar dit slechts enigszins mogelijk is.

Bij het overwinnen van de vele ongefundeerde bezwaren, welke tegen een betere publiciteit nog zo vaak blijken te bestaan, kan de accountant een nuttige en dankbare taak vervullen.

A IV - 2

Maandblad voor Accountancy en Bedrijfshuishoudkunde, Mei 1952

B. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

a. ALGEMENE BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

II. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE ALS WETENSCHAP

De School van Bern: een methode en haar resultaten

Diepenhorst, Dr A. I. — Het doel van de School van Bern kan worden gekarakteriseerd als het streven naar een systematische opbouw van de bedrijfseconomie als een zelfstandige wetenschap. De methodologische achtergrond is sterk geïnspireerd op het door Amonn ontwikkelde begrippenapparaat en speelt bij de beschouwingen een grote rol.

Bij zijn bespreking analyseert schrijver eerst het uitgangspunt om daarna enkele beschouwingen te wijden aan de uitwerking van de leer van waarde en kosten, de leer van de financiering en de leer van de externe organisatie.

Zowel op het uitgangspunt als op de uitwerking heeft schrijver veel critiek en zijn conclusie luidt dat de methodologische achtergrond slecht doordacht en volkomen onbruikbaar is, waardoor deze theorie een verwarrend, inplaats van een verhelderend beeld van de werkelijkheid geeft.

B a II - 2

Maandblad voor Accountancy en Bedrijfs huishoudkunde, Mei 1952

III. WAARNEMINGSMIDDELEN

Betriebsvergleich

Schott, Dr G. — De werkzaamheden van het Betriebswissenschaftliche Institut te Zürich op het gebied der bedrijfsvergelijking worden gekenmerkt door de volgende werkwijze.

De deelname is vrijwillig, de deelnemers worden persoonlijk bezocht om door kennisname van de feitelijke omstandigheden en persoonlijk overleg tot juiste gegevens te komen; er wordt veel aandacht aan de onderlinge vergelijkbaarheid besteed, waarbij o.a. de invloed van afwijkende ondernemingsvormen, bedrijfsstructuur, bedrijfsdrukke e.d. zoveel mogelijk wordt uitgeschakeld; er wordt naar gestreefd om tot een voortdurende bedrijfs„doorlichting” en uitwisseling van ervaringen te komen; de bemoeiingen om vooral kleinere ondernemingen een juist inzicht in de kosten bij te brengen en tot een onderling vergelijkbaar systeem van interne verrekeningen te komen nemen eveneens een grote plaats in. Zo mogelijk worden aan de deelnemers niet alleen gemiddelden en hoogste en laagste waarden verstrekt, maar worden de individuele resultaten in doelmatig gevormde groepen opgenomen, natuurlijk onder handhaving van de neutraliteit.

Bij de bedrijfsvergelijking in de Duitse aardewerkindustrie gaat men op precies dezelfde wijze te werk. Het is interessant en verrassend dat men volkomen onafhankelijk van elkaar tot een zelfde methode gekomen is. Overigens is men in Duitsland in vele andere bedrijfstakken op de goede weg en zijn reeds bruikbare resultaten verkregen. De kwaliteit van deze arbeid is echter van even grote verscheidenheid als de doelstelling.

Wat de ontwikkeling in andere landen betreft: In de Verenigde Staten is men er meer op uit — zonder aanspraak op door grondig onderzoek of persoonlijk bezoek bevorderde vergelijkbaarheid — bepaalde kengetallen op te stellen, die meestal betrekking hebben op de productiviteit. Bij de aldaar bestaande sterkere specialisering en standaardisering kan aan dergelijke cijfers eerder een zekere betekenis toegekend worden, dan onder Europese verhoudingen. In Engeland heeft men te kampen met een geringere bereidheid eenheid in de boekhouding te brengen; in Oostenrijk is men nog weinig boven het experimentele stadium uitgekomen.

B a III - 2

Industrielle Organisation 1952, Nr. 1

IV. LEER VAN DE KOSTPRIJS EN DE PRIJSVORMING

Past, present, and future costs have different uses

Larson, J. G. — Daar de bruikbaarheid van de gegevens van de boekhouding op grond van de niet constante waarde van de \$ voortdurend betwist wordt, stelt schrijver een benadering van de kosten voor, die de „kosten” van het verleden ziet als waardevol voor de winstberekening, de huidige „kosten” voor de kostencontrole en de toekomstige „kosten” voor de planning.

Hoewel de drie doeleinden uiteraard nauw samenhangen moet het doel waarvoor de kosten verzameld worden steeds nauwlettend in het oog worden gehouden. Op deze

wijze kan de „costaccountant” de leiding belangrijke gegevens verschaffen. Een vraag blijft echter hoe deze waardevolle informatie tot zijn recht kan komen, indien, zoals nog zo vaak het geval is, de leiding geen belang stelt in administratieve gegevens. Gewezen wordt op de mogelijke waarde van het plannen als brug tussen leiding en administratie.
B a IV - 2b *N.A.C.A. Bulletin, Februari 1952*

V. LEER VAN DE FINANCIERING

Studie betreffende de uitgifte-premie op aandelen en obligaties onder juridisch, fiscaal en boekhoudkundig oogpunt

De Voght, J. — Het artikel is in twee delen gesplitst, respectievelijk behandelend de uitgifte-premie op aandelen en die op obligaties. Schrijver gaat eerst na, wanneer aandelen boven pari uitgegeven kunnen worden en behandelt de middelen welke in dat geval ter beschikking staan om de oude aandeelhouders volledig in hun rechten te laten: inschrijving bij voorkeur, uitgifte boven pari en een combinatie van beiden. Vervolgens worden de moeilijkheden bij het vaststellen van een uitgiftekoers boven pari en de voor- en nadelen van de beide systemen behandeld. Daarna geeft de schrijver een uiteenzetting over de juridische en fiscale aspecten bij de in België geldende wetgeving en op basis daarvan wordt de wijze behandeld waarop de boekhoudkundige verwerking dient plaats te vinden. Tenslotte volgt een analoge behandeling van de uitgifte van obligaties boven pari.

B a V - 2 *Inlichtingsbulletin Belgische Kamer der Rekenplichtigen, 15 Maart 1952*

VI. LEER VAN DE ORGANISATIE

Zur Frage der Organisationstechnik

Herches, Dr H. — De organisatietechniek berust op drie principes: groepering, arbeidsverdeling en coördinatie. T.a.v. de groepering onderscheidt schrijver natuurlijke en gereglementeerde groepering. De natuurlijke groepering kan een „Sachordnung” maar ook een „Personenordnung” zijn; zij is de noodzakelijke voorwaarde voor alle rangschikkings- en sorteringswerkzaamheden; ook een serie maatregelen door Fayol als „ordre matériel” aangeduid behoren hiertoe. Voor het tot stand brengen van een gereglementeerde groepering wordt in industriële bedrijven gebruik gemaakt van organisatie-schema's, arbeidsplanning en arbeidsbeschrijving, welke de samenwerking en de uitvoering der verschillende taken bepalen.

Wat de arbeidsverdeling betreft, deze steunt ook binnen het bedrijf op de maatschappelijke arbeidsverdeling. Deze laatste treedt in twee vormen op: naar productie-fasen en naar beroepen. Binnen de bedrijfshuishouding is in de eerste plaats de functionele arbeidsverdeling van belang, wel te onderscheiden van de arbeidsverdeling binnen een arbeidscyclus. Bij laatstgenoemde is de verwezenlijking van het geplande verloop een zeer belangrijk facet. De organisatietechniek biedt hier twee mogelijkheden om invloed uit te oefenen: druk van de voorafgaande fase of zuiging door de opvolgende, of wel „breng”- en „haalprincipe”. Organisatorisch biedt het brengprincipe de minste moeilijkheden; de lopende band is de verst doorgevoerde toepassing.

Nauw verbonden met de arbeidsverdeling is de coördinatie; hoe verder de arbeidsverdeling voortgeschreden is, hoe belangrijker de coördinatie wordt. Eenheid van leiding en eenheid van bevelvoering spelen hier een belangrijke rol. De pyramidale organisatie-structuur is hier de meest aangewezen. Gezorgd moet worden voor een samengaan van bevoegdheid en verantwoordelijkheid: dragen meerdere personen de verantwoorde-lijkheid voor een bepaalde zaak, dan is in feite niemand verantwoordelijk. Gedeeltelijk zullen de geledingen in de organisatie samen vallen met de onderscheiden sociale milieus. Dit is echter geenszins noodzakelijk; integendeel men kan stellen, dat hoe minder dit het geval is, des te beter de sfeer in het bedrijf, de coördinatie en de teamgeest.

B a VI - 0

Industrielle Organisation, 1952, Nr. 1

Vergelijkende studie: Amerikaanse en Duitse rationalisatie

Huizinga, Ing. W. — Aan een beschouwing van Dr Kurt Pentzlin in het maandblad „Rationalisierung” van Januari 1952 ontleent schrijver enkele wetenswaardige bijzonderheden. Dr Pentzlin stelt zich de vraag waarom de productiviteit in Amerika zo belangrijk boven het Duitse peil gestegen is, terwijl toch de in Amerika toegepaste methoden voor een groot deel op het continent even serieus werden gevolgd. Behalve in het isolement waarin Duitsland de laatste 15 à 20 jaren min of meer heeft verkeerd moet de oorzaak vooral gezocht worden in mentaliteits-verschillen. Zo accepteert de Amerikaan ook waarnemingen en raadgevingen van niet „erkende” bedrijfsdeskundigen

— elk idee is waard getest te worden — terwijl men in Duitsland slechts de „officieel” vooropgestelde coryfeeën erkende. Ook heeft Amerika méér leidende persoonlijkheden in betere functies opgeleid, een gevolg van voortdurende systematische controle op de mens in zijn werk, waardoor de goede eigenschappen niet onopgemerkt bleven en ten nutte van het bedrijf werden aangewend. Verder wordt het machinepark veel sneller vernieuwd dan zulks in Duitsland gebruikelijk is. Vervolgens is het in Amerika een bewezen feit, dat de mensen, die geschikt bleken een bedrijf groot te maken, niet altijd ook de aangewezen personen zijn om het tot rijpheid gebrachte bedrijf te leiden. Deze dynamische persoonlijkheden moeten elders — in dochterondernemingen of nieuw opgezette bedrijven — hun taak weer opnieuw vervullen. Een andere factor die besproken wordt is de materiaalbeweging. In Amerika wordt dit als een zeer gewichtige factor gezien en bij elk onderzoek heeft het materiaaltransport haast nog meer aandacht dan de materiaalbewerking. De Duitse experts menen dat hierin enige overdrijving schuilt, een zienswijze welke door schrijver niet gedeeld wordt. Er zijn echter ook punten van overeenstemming. Zo was men het eens t.a.v. de factoren die tot de ondergang van een bedrijf moeten leiden en t.a.v. hun relatieve belangrijkheid. Genoemd zijn: 1. foutieve en verouderde boekhouding, 2. verkeerde kapitaalinvestering, 3. niet tijdig besluit nemen de kwaliteit te verbeteren, 4. overproductie (onevenredige capaciteit), 5. foutieve conjunctuur-interpretatie, 6. tekortkomingen van leidende personen.

B a VI - 13

Tijdschrift voor Efficiënte Bedrijfs Organisatie, Maart 1952

De Ideeënbus; Bedrijfsmensen vertellen tijdens de Tweede Efficiencydag 1951 over hun ervaringen.

In aansluiting op het door Ir P. C. Wichers uitgebrachte praeadvies werden enkele ervaringen, opgedaan bij de toepassing van de ideeënbus, uitgewisseld. Met uitzondering van één fabriek werd door alle bedrijven het grote nut ingezien en werd de conclusie bevestigd dat de ideeënbus zowel de productie als de goede geest in het bedrijf bevordert.

Voor het verkrijgen en behouden van het zo nodige vertrouwen is een goede voorlichting van veel belang, terwijl ook de personeels-vertegenwoordiging in de ideeënbus-commissie hiertoe essentieel geacht wordt. De samenstelling van deze commissies bleek overigens in elk der vertegenwoordigde bedrijven weer anders te zijn; enkele voorbeelden worden besproken.

De hoogte der beloningen liepen uiteraard nogal uiteen. In het algemeen was men het er wel over eens, dat de hoogte der beloningen één van de belangrijkste factoren is die het al dan niet slagen van de ideeënbus bepalen. In dit verband is ook van belang de over de beloning verschuldigde loonbelasting. Enkele sprekers stellen daarom belastingvrije beloningen voor; de praeadviseur wil liever de beloning wat hoger stellen.

Met de publicatie van afgewezen ideeën werden in twee bedrijven slechte ervaringen opgedaan, doordat veelal door collega's uit de aard van het idee kon worden opgemaakt door wie het afgewezen idee werd ingediend. Het is van belang de inzenders van afgewezen ideeën hiervan op een persoonlijke wijze mededeling te doen. Het inzenden van anonieme ideeën of opmerkingen acht de praeadviseur in het algemeen niet juist. Indien de commissie-leden op een voldoende hoog niveau staan behoeft voor een niet-objectieve behandeling geen vrees te bestaan.

Uit de opgedane ervaringen bleek, dat het allergrootste gedeelte der inzenders onder de arbeiders wordt gevonden. Bij één bedrijf werd ook van het administratieve personeel veel medewerking ondervonden. Daaraan was echter een bewustmaking van het belang van goede werkmethoden door middel van Bedrijfskadertraining vooraf gegaan. De aandacht werd gevestigd op het nut van een goede propaganda, waarvoor in de meeste gevallen het personeelsblad wordt gebruikt. Bij één bedrijf worden in het personeelsblad bepaalde problemen aan de lezers voorgelegd, b.v. door middel van prijsvragen, puzzlehoekjes enz.

B a VI - 13

Tijdschrift voor Efficiëntie en Documentatie, April 1952

Opvoering commerciële productiviteit

K n a p, J. J. — Veelal is de instelling t.o.v. het commerciële beleid geheel afwijkend van die t.o.v. de technische afdelingen. Enerzijds verliest men vaak uit het oog welke kosten de vertegenwoordigers met zich brengen — niet alleen hun honorering, maar ook sociale lasten en reis- en verblijfkosten, vermeerderd met een aanzienlijk percentage voor „overhead” — anderzijds denkt men bij bezuiniging eerder aan verlaging van de provisie en beknibbing op de „on”-kosten dan dat men er zorg voor draagt, dat de hoge kosten alleen daar worden gemaakt, waar zij kunnen bijdragen tot het rendement van de onderneming. Een ander veel voorkomende fout is, dat men een conclusie trekt uit één enkele waarneming, zulks omdat men er van uitgaat, dat het commerciële beleid uitsluitend een kwestie is van feeling en goed koopmanschap en de commerciële leider „van zelf” weet welke maatregelen genomen moeten worden.

Ook in de commerciële sector kan echter het beleid gebaseerd zijn op meer exacte gegevens, zij het, dat men niet uit het oog mag verliezen, dat men met een perfecte „papieren organisatie”, (juiste hulpmiddelen, formulieren enz.) maar zeer weinig bereikt, indien de betrokken mensen niet ten volle medewerken. Ook de commerciële leider moet bovenal in staat zijn leiding te geven aan mensen. Daartoe is vóór alles nodig dat hij mensen respecteert, maar ook, dat hij een duidelijk begrip heeft van de taak van zijn ondergeschikten en de moeilijkheden van hun werk.

Noodzakelijk is, dat de vertegenwoordigers regelmatig gelegenheid krijgen hun problemen te bespreken met iemand die deze onderkent en bereid en in staat is hen te helpen bij het vinden van een oplossing. Dit contact kan o.a. plaats hebben in de vorm van periodieke vertegenwoordigersbijeenkomsten.

B a VI - 21

Tijdschrift voor Efficiënte Bedrijfs Organisatie, April 1952

Sorterenveloppen bij postbehandeling en in de boekhouding

Keegstra, H. — Hoewel met de naaldsorteermethode zeer hoge snelheden kunnen worden bereikt, heeft deze werkwijze in ons land niet die vlucht genomen, die zou mogen worden verwacht. De oorzaak is waarschijnlijk gelegen bij de kosten welke ontstaan door de bijzondere kwaliteit van het carton, door het aanbrengen van de ponsrand en door het inknippen van de ponskaarten. Bij bepaalde werkzaamheden is het echter mogelijk deze kosten over een groot aantal posten om te slaan. Dit is n.l. daar het geval, waar meermalen gebruik gemaakt kan worden van dezelfde sorterenveloppen welke evenals de naaldsorteerkaart aan de randen voorzien zijn van ponsgaten. Schrijver beschrijft nader, hoe deze enveloppen een praktisch hulpmiddel kunnen zijn bij de postbehandeling en sommige administratieve werkzaamheden.

B a VI - 23

Tijdschrift voor Efficiëntie en Documentatie, Juli/Augustus 1952

VII. LEER VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Job evaluation plans and a picture of prevailing practice in industry

Smyth, R. C. — Na een uiteenzetting van de vier vormen waarin de werkclassificatie wordt toegepast: point plans; factor comparison plans; ranking plans en classification plans volgt de beschrijving van een onderzoek ingesteld bij 72 bedrijven, met in totaal 112 toepassingen van de verschillende werkclassificatie-systemen. Zoals uit deze cijfers reeds blijkt, werd in vele gevallen meer dan één systeem toegepast, b.v. in verband met hand- en hoofdwerk. Verreweg de grootste verbreiding heeft het punten-systeem: 81.2% van de gevallen. Ook voor de hogere niveaus vindt dit systeem de meeste toepassing: 72% en het schijnt dus, dat de mening dat het punten systeem voor dergelijke werkzaamheden niet geschikt is, in de praktijk niet onderschreven wordt.

Het aantal factoren waarmee rekening gehouden wordt liep uiteen van 6 tot 24, het gemiddelde ligt omstreeks de 10, waarbij over het algemeen iedere factor in 5, voor de hogere functionarissen in 6 graden verdeeld wordt. In het artikel is een lijst opgenomen van alle factoren die men bij het onderzoek is tegengekomen in volgorde van frequentie. Tenslotte wordt nog aandacht gewijd aan het relatieve gewicht der verschillende factoren.

B a VII - 2

Factory Management and Maintenance, Januari 1952

Statistical aids for Accurate Standard Data

Nalder, G. — In dit artikel wordt uiteengezet, hoe de statistische methoden welke voor de kwaliteitsbeheersing worden gebruikt, kunnen worden toegepast op de gegevens welke uit tijdstudies worden verkregen. Langs deze weg is het mogelijk, vast te stellen of de waargenomen afwijkingen van de gemiddelde tijd al dan niet toevallig zijn. Ook kunnen deze middelen worden aangewend om uit te maken, hoeveel waarnemingen nodig zijn om tot een verantwoorde standaardtijd te komen.

B a VII - 5

The Time Study Engineer, Januari 1952

Improve your time study rating — Above and below normal

Dix, S. M. — De nauwkeurigheid van op tijdstudies gebaseerde standaards staat en valt met de juistheid van de correcties die men op de waarnemingen heeft aangebracht i.v.m. het tempo waarin de arbeider tijdens de waarneming werkte. Ook bij goed getrainde tijdwaarnemers komen bij de vaststelling van het tempo nog vaak fouten voor, en wel in het bijzonder indien het arbeidstempo afwijkt van het normale. Veelal wordt een laag tempo te hoog en een hoog tempo te laag geschat. Door de graad van deze afwijking te bepalen kan men de tijdwaarnemer de mogelijkheid verschaffen zich zelf te corrigeren. Een eenvoudige methode om dit te bewerkstelligen wordt in dit artikel besproken.

B a VII - 5

Factory Management and Maintenance, Januari 1952