

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 en Drs H. J. Kruisinga

B. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

a. ALGEMENE BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

III. WAARNEMINGSMIDDELEN

Correlatierekening als hulpmiddel bij bedrijfseconomische analyses IV

Melverda, H. A. A. de — In dit vierde artikel van de serie komen ter sprake de enkelvoudige kromlijnige correlatie en de multipele correlatie. De berekening van de multipele correlatiecoëfficiënt en de partiële correlatiecoëfficiënten wordt behandeld, terwijl tenslotte de betrouwbaarheid van de correlatiecoëfficiënt wordt besproken.

B a III - 2 *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfs huishoudkunde, September 1950.*

Correlatierekening als hulpmiddel bij bedrijfseconomische analyse V

Melverda, H. A. A. de — Tot slot van deze serie artikelen geeft schrijver een uitgewerkt voorbeeld van een multipele correlatieberekening. De vraagcurve van de Haagse Tramweg Mij. N.V. over de jaren 1920 t.m. 1939 wordt hiertoe onderzocht. Als gegevens zijn o.a. genomen het aantal vervoerde reizigers en het gemiddeld tarief. De conclusies van de berekening verschaffen inzicht in de vorm van de vraagcurve, en in de grootte en het verloop van de elasticiteitscoëfficiënt. Ook wordt verband gelegd tussen het aantal reizigers en het aantal inkomenstrekkers volgens de gegevens van de belastingheffing.

B a III, 2 *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfs huishoudkunde, October 1950.*

IV. LEER VAN DE KOSTPRIJS EN DE PRIJSVORMING

De gevaren van de leer der marginale kostprijs-calculatie

Limperg, Prof. Dr Th. Jr — Het in schrijvers afscheidsrede gestelde probleem luidt als volgt: „Vormen de marginale kosten een doelmatige basis voor de bepaling van de omvang der voortbrenging in het bedrijf?” Na een korte schets van de ontwikkeling van dit vraagstuk in de (economische zowel als de bedrijfseconomische) literatuur, volgt de bepaling van de begrippen integrale, differentiële en marginale kosten. De laatste twee begrippen zijn m.b.t. het prijsvormingsvraagstuk fundamenteel aan elkaar tegengesteld: de differentiële kostenbeschouwing is economisch slechts verantwoord als tijdelijke en incidentele grondslag van de aanbiedingsprijs van bepaalde delen der voortbrenging, terwijl de marginale calculatie juist tot algemene en continuele grondslag van aanbiedingsprijs en bedrijfspolitiek gemaakt wordt.

De theorie van de marginale kostprijs in haar geperfectioneerde versie (die van Koopmans) leert, dat, indien de producent streeft naar maximering van de totale winst, een tendentie zal bestaan om de optimale productie-omvang te realiseren. Die optimale productie-omvang wordt bepaald door het snijpunt van marginale opbrengsten en marginale kosten. Hierin ligt zowel een verklaring van de werking van het prijsmechanisme als een normatieve aanwijzing voor den producent. Schrijvers eerste bedenking richt zich tegen de veronderstelling, dat de producent normaliter marginaal calculeert. De marginale calculatie is onuitvoerbaar, o.a. omdat het bedrijf te gecompliceerd is, en omdat er geen voldoende inzicht in de toekomstige werkelijke verhoudingen kan zijn, zoals door J. L. Mey is aangetoond. Bovendien is schrijver er op grond van zijn kennis van het bedrijfsleven van overtuigd, dat ook het marginale beginsel, als denkwijze of intuïtie, den bedrijfsman vreemd is.

Het tweede bezwaar geldt de veronderstelling dat de producent zou streven naar maximering van de winst op één ogenblik. De producent ziet de winst, verbonden aan een bepaalde transactie of reeks van transacties als onderdeel van de integrale rendabiliteit; hij streeft naar duurzaamheid der rendabiliteit. Dit geldt weliswaar niet voor

alle producenten, maar toch voor een deel, en het beste deel, dat werkelijk handelt volgens het economisch motief. De normatieve taak van de economie is, de overige producenten de weg hierheen te wijzen, en niet die naar de afgrond waarheen de marginale calculatie voert. Hierin ligt een niet te onderschatten gevaar voor onze welvaart, juist in een tijd als deze, waarin allerwege wordt aangedrongen op en gestreefd naar expansie van het productie-apparaat en vergroting van de investering. Het beginsel der marginale calculatie is bij uitstek geschikt om de neiging tot expansie te prikkelen en zo nog het gevaar van een overspanning van de productiecapaciteit te vergroten. Schrijver koestert echter de hoop dat het bedrijfsleven de theorie zal negeren, hoewel er veel meer academisch gevormde economen in de praktijk van het bedrijfsleven zijn dan vroeger.

B a IV - 2 *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfshuishoudkunde, November 1950.*

Vervangingswaarde en prijspolitiek in heden en verleden

Schroeff, Prof. Dr H. J. van der — In de loop der tijden is in het standpunt van de overheid ten opzichte van de toepassing van de theorie van de vervangingswaarde verandering gekomen. In September 1936, na de depreciatie van de gulden, werden voor het eerst maatregelen voor het tegengaan van prijsopdrijving genomen. Op de vraag, wat prijsopdrijving is, zal een ander antwoord worden gegeven door degene, die in de historische kostprijs de grondslag voor de verkoopprijs meent te zien, dan door degene die uitgaat van de vervangingswaarde. De regeling bij de wet in 1936 gaf geen uitsluitsel op de vraag of toepassing van de vervangingswaarde zou worden toegelaten, en de onzekerheid aangaande de bedoeling van de regering nam nog toe toen de minister verklaarde, het vervangingswaardevraagstuk in 't midden te willen laten.

Een definitieve regeling werd neergelegd in de Prijsopdrivings- en Hamsterwet van Januari 1939. Ook ditmaal ontstond dezelfde onzekerheid, en er werden dan ook door verschillende rechtbanken uitspraken gedaan die met elkaar in flagrante tegenspraak waren. Schrijver meent dat deze houding van de regering te verklaren is uit de wens om winsten op speculatieve voorraden te voorkomen.

Tijdens de bezetting kwam, na tijdelijke maatregelen, de definitieve prijsregeling, welke is neergelegd o.a. in de Prijzenbeschikking 1940 I, en waarbij calculatie op basis van de vervangingswaarde nadrukkelijk werd uitgesloten. Ook na de bevrijding heeft dit samenstel van voorschriften zich nog lange tijd gehandhaafd. De regering wilde kennelijk de daling van het prijsniveau afwachten, alvorens calculatie op basis van vervangingswaarde toe te laten. Deze prijsdaling heeft niet doorgezet tengevolge van de internationale spanningen, en wederom moest worden ingegrepen.

Ditmaal echter is het beginsel van de vervangingswaarde in principe door de overheid aanvaard, voorzover het de normale voorraden betreft. Hierdoor is een nieuwe situatie ontstaan, die in een volgend artikel nader zal worden gezien.

B a IV 2a *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfshuishoudkunde, October 1950.*

V. LEER VAN DE FINANCIERING

Herkapitalisatie

Blom, F. W. C. — Herkapitalisatie is versterking van het stamvermogen van een vennootschap (het geplaatste nominaal kapitaal) ten koste van een vermindering der reserves. Dit betekent dat de aandeelhouders afstand doen van hun recht om de onverdeelde winsten op enig ogenblik aan de vennootschap te onttrekken. Dit is voor de onderneming van belang, omdat de aanwezigheid van grote reserves de neiging van de aandeelhouders tot verder reserveren verzwakt. Daarom zien we dat sterk zelf-financierende open vennootschappen van tijd tot tijd voorkeursemissies tegen lage koers uitgeven, of wel overgaan tot herkapitalisatie, die nog sterker de verhouding tussen reserves en kapitaal verlaagt. Aldus is herkapitalisatie te beschouwen als sluitstuk op de zelffinanciering. Evenals kapitalisatie van stille reserves, is zij vooral in tijden van inflatie zeer nuttig, om te voorkomen dat schijnwinsten worden uitgekeerd en het reële ondernemingsvermogen wordt uitgehold. Fiscale zowel al commerciële herkapitalisatie zijn in ons land dringend nodig; de balansen zijn zo verwrongen dat ons gehele bedrijfsleven „in de mist zeilt”. Ook voor de industrialisatie is herkapitalisatie nodig, b.v. voor het omzetten van firma's in N.V.'s, voor vele fusies en liquidaties e.d. is het de oplossing. Er zijn echter hindernissen, hoofdzakelijk van fiscale aard, die de herkapitalisatie in de weg staan. Schrijver bepleit een wijziging in het fiscale winstbegrip, waarbij herwaardering van activa wordt toegestaan, terwijl daarna van de herwaardeerde boekwaarde afgeschreven mag worden. Dit betekent wijziging in vennootschaps- en inkomstenbelasting.

B a V - 6

De Naamloze Vennootschap, October 1950.

VI. LEER VAN DE ORGANISATIE

Kleuren en Efficiency

Groen, Drs J. — De kleur van de werkomgeving beïnvloedt op twee manieren de efficiency. In de eerste plaats via het verschillend reflecteren van de verlichting. Maar daarnaast heeft de kleur ook een directe invloed op de psychische gesteldheid van de mens. Bijvoorbeeld staat vast dat afstanden en tijdsruimten anders worden geschat al naar de kleur van de heersende verlichting. Ook op de temperatuurwaarneming blijkt kleur grote invloed te hebben.

Wat betreft de lichtreflectie, moet men bij het kiezen van de meest gewenste kleuren uiteraard allereerst rekening houden met de aard van de lichtbron, (bijvoorbeeld lijkt bij natriumverlichting rood vrijwel geheel donker). Men zal de best reflecterende kleur gebruiken voor de vlakken, die voor lichtreflectie het meest in aanmerking komen, terwijl voor in dit opzicht secundaire vlakken dan kleuren worden gekozen, die minder reflecteren maar goed op de psychische gesteldheid werken.

Naast de reeds genoemde invloed op de zintuiglijke waarneming hebben kleuren nog verscheidene andere werkingen; ze beïnvloeden de activiteit en wekken meer of minder gevoelens van welbehagen en opgewektheid.

Ook de concentratie wordt erdoor bevorderd of gehinderd, terwijl zorg en netheid er eveneens door beïnvloed worden.

Men heeft aan de hand van experimentele onderzoeken zogenaamde „kleuren-codes” opgesteld, die met deze factoren rekening houden. Ook in Nederland wordt de bewuste keuze van de kleuren in een werkruimte meer en meer toegepast.

B a VI - 13

Tijdschrift voor Interne Bedrijfsorganisatie, October 1950.

De Break-even chart als hulpmiddel bij het bedrijfsbeheer.

Dit artikel behelst een korte weergave van de inhoud van R. Parker Eastwood: „The Break-even chart as a Tool for managerial control”. De schrijver van dit boek is een voorstander van het gebruik van zo eenvoudig mogelijke „break-even charts”, „ter snelle „dramatische” voorlichting van de bedrijfsleiding bij het nemen van belangrijke beslissingen op korte termijn”. Hij noemt een reeks gebieden waarop zulke beslissingen voorkomen, t.w. de investering en credietcontrole, de prijspolitiek, de loonbepaling, de verkooppolitiek en de bouwpolitiek.

De gebruikte eenvoudige charts berusten op zorgvuldige splitsing van de kosten in een vast en een variabel deel. Voor het variabele deel wordt een lineair verband tussen „kosten” en omzet aangenomen. Zulk een chart „begint waar de boekhouding ophoudt”. De schrijver van het boek gaat bij zijn betoog uit van een boekhouding met uitsluitend categorische groepering der kosten, en acht dan de break-even chart een waardevolle aanvulling. In het besprekende artikel wordt er op gewezen dat hij blijkbaar de organische en calculatorische groepering der kosten niet kent.

B a VI - 16

Maandblad voor Bedrijfsadministratie, October 1950.

VII. LEER VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Extra beloning aan het personeel op basis der bedrijfsresultaten

Osselen, W. van — Beschreven wordt een stelsel, dat instaat tussen „winstdeling” en „prestatiebeloning”. Aan het eind van elke vierwelijkse periode wordt de „fabriekswinst” berekend, en op basis daarvan ontvangt het personeel een extra uitkering, berekend volgens een formule.

Al bevat de „fabriekswinst” nog elementen die niet door de arbeiders kunnen worden beïnvloed (o.m. de invloed der bedrijfsdrukte, van gebrek aan grondstoffen e.d.). Toch is ze volgens schrijver een veel betere basis dan het uitgekeerde dividend. De bedoeling van het stelsel is, de voortdurende belangstelling van het personeel te wekken voor wat er in het bedrijf gebeurt. Dit kan men alleen bereiken, als de winstuitkeringen vergezeld gaan van goed georganiseerde voorlichting van het personeel omtrent de oorzaken van hogere of lagere uitkeringen, d.w.z. omtrent de gehele gang van zaken.

Hieraan wordt dan ook veel aandacht besteed, o.a. door middel van de fabriekskrant en door persoonlijke voorlichting aan de bazen. Op die manier speelt naast de prikkel van geldelijke beloning ook het sportieve element een belangrijke rol.

B a VII - 3

De Naamloze Vennootschap, November 1950.

Loontarieven in de V.S.

Kieft, J. van de — In de Amerikaanse industrie worden veel prestatielonen betaald. Men treft deze zelfs aan in de type-kamer, voor intern transport e.d. Controversen over tarieven en grondtijden komen weinig voor, doordat tevoren nauw overleg wordt gepleegd met de arbeiders in de fabriek, en zo nodig met de vakbond. Vaak ziet men dat de vertegenwoordigers van de vakbond een scholing krijgen als arbeidsanalyst. Dit vergemakkelijkt het overleg over tariefvaststelling. Ontstaan toch nog controversen dan vindt arbitrage plaats.

De premies zijn hoog, tusschen 25 en 60 procent. Zulke hoge premies blijken de productiviteit te stimuleren. Veelal zijn de stukloon- of premiestelsels gegarandeerd.

Opvallend is verder de naar Nederlandse begrippen hoge bezetting van de tijd- en bewegingsstudie-afdeling (in een als voorbeeld genoemd bedrijf $5\frac{1}{2}\%$ van het aantal directe arbeiders). Dit schijnt echter toch gunstige resultaten te geven, en schrijver acht dergelijke intensieve studie van de productiemethoden ook voor Nederland nuttig.

B a VII - 3

Tijdschrift voor Interne Bedrijfsorganisatie, September 1950.

Tijdstudies op de Helling

Gogh, Ir. V. W. van — Naar aanleiding van een artikel in „Factory” van Augustus 1950 geeft schrijver een korte beschouwing over het in Amerika ontwikkelde tijdstudie-stelsel, dat „M.T.M.” (Methods Time Measurement) wordt genoemd. Dit komt neer op het zoeken naar standaards voor elementaire bewegingen, die overal en altijd gebruikt kunnen worden, zodat het telkens opnieuw maken van tijdstudies kan worden beperkt. Het artikel in „Factory” geeft tijdtabelen voor de volgende elementaire bewegingen: Reiken, bewegen, omdraaien, vastpakken, op de plaats brengen, losmaken en loslaten. Men bepaalt de tijden met behulp van films, waardoor een grote nauwkeurigheid kan worden bereikt. Het M.T.M.-stelsel staat in tusschen de tijden, gebaseerd op de beweging van de gewrichten enerzijds, en de tijden voor complete bewerkingen anderzijds. Schrijver acht het mogelijk dat het stelsel op het ogenblik voor veel gevallen een grote stap vooruit betekent, hoewel wellicht de tijden gebaseerd op gewrichtsbewegingen theoretisch juist zijn. Hierover schijnt in Amerika nogal verschil van mening te bestaan. Voor deze beide stelsels zijn de toeslagen voor vermoeidheid e.d. dezelfde.

B a VII - 5

Tijdschrift voor Efficiency en Documentatie, October 1950.

How good is M.T.M.?

Boyce, Carroll W. — De eerste publieke aankondiging van Methods-Time Measurement verscheen in het Februari nummer 1948 van Factory Management and Maintenance. De belangstelling er voor is sedertdien snel gestegen. Schrijver behandelt 7 vragen betreffende M.T.M.

1. Wat is M.T.M.: een systeem van bewegingsanalyse en werkmeting d.m.v. verzamelde standaardtijden van elementen van bewegingen. De voordelen zijn: geen subjectieve invloed door temposchatting; zo goed mogelijk benadering van de standaardtijd; het is eenvoudig en begrijpelijk.
2. maakt het de chronometer overbodig? in het algemeen niet.
3. vervangt het werkmethodevereenvoudiging? neen, zij vormen elkaanders complement.
4. elimineert het klachten? neen, wel voor een zeer groot deel.
5. wie kan het toepassen? iedereen met voldoende werkplaatservaring en goede training.
6. behandeling van de toepassing in een tweetal bedrijven.
7. wat zijn de grenzen? — het is gebleken dat M.T.M. steeds de voorkeur verdient boven het werken met een chronometer.

B a VII - 5

Factory Management and Maintenance, August 1950.

Werkmethode-verbetering

De eerste stap voor elke werkmethode-verbetering is het nieuwe idee. Maar om een idee te verwezenlijken is geld nodig, en is tegelijkertijd nodig dat men berekent of toepassing economisch verantwoord is.

Financierings- en kostprijsp Problemen volgen dus elke bedachte verbetering op de voet. Zijn deze opgelost, dan moet de medewerking van de betrokken mensen in het bedrijf worden verkregen. Hierbij rijzen een aantal psychologische vraagstukken. Bij de oplossing hiervan kan enerzijds de financiële prikkel goede diensten bewijzen, en daarnaast is het vooral van belang, de mensen zelf de uitvinding „te laten doen” en verder te laten ontwikkelen (zogenaamd injectiestelsel). Veelal gaat het niet om een zuivere technische verbetering van werkmethode, maar tevens om een opvoeren

van het arbeidstempo. Dan zijn de te overwinnen weerstanden vaak nog groter, ook al door de historische ontwikkeling van het tarief (vrees voor „afsteken“). Gelukkig ziet de moderne vakbeweging het belang van samenwerking met de werkgevers, ten-einde de loonprikkel in dienst te stellen van verbetering der werkmethoden.

De instructie van de nieuwe werkmethode is een laatste aspect van het vraagstuk.

B a VII - 5

Tijdschrift voor Efficiency en Documentatie, September 1950.

Een systeem voor personeelsbeleid op psychologische grondslag.

Rappard, Jhr Ch. A. — Dit artikel behandelt de beoordeling van reeds in dienst zijnde personeel, als onderdeel van een homogeen stelsel dat tevens het psychotechnisch onderzoek en de werkclassificatie omvat, en dat de analyse der taken als uitgangspunt heeft. De eigenschappen voorkomend op de gebruikte beoordelingsstaten, worden voor elke functie „gewogen“ met behulp van een code, die door jarenlange ervaring is opgebouwd. Zo kan men de beoordelingen van mensen, die in uiteenlopende functies werkzaam zijn, met elkaar vergelijken, al verdient het aanbeveling bij gebruik van de gegevens voor individuele gevallen de staat zelf te analyseren alvorens enige conclusie te trekken.

Voor elke functie wordt nu een geschiktheidsnorm opgesteld: dat wil zeggen er wordt vastgelegd, welk totaal eindcijfer de beoordelingsstaat moet opleveren van iemand, die nèt voldoende geschiktheid voor de functie heeft. Hiermee vergelijkt men dan de verkregen globale beoordelingsresultaten, b.v. van een afdeling.

Schrijver bespreekt dan het nut, dat de personeelsbeoordeling in de praktijk kan afwerpen. Zij verschaft bijvoorbeeld een inzicht in de invloed van reorganisatiemaatregelen en andere veranderingen op de personeelsgeschiktheid, en stelt in staat, de arbeidsproductiviteit in verschillende afdelingen met elkaar te vergelijken en vooral ook de verschillen te analyseren door middel van studie der afzonderlijke beoordelingsstaten. De beoordeling kan soms dienst doen als „voor-selectie“ voor het psychotechnisch onderzoek, al dan niet in verband met opklimmingsmogelijkheden.

Tenslotte wordt in dit verband de betekenis van de „taakbereidheid“ naar voren gebracht.

B a VII-5

Tijdschrift voor Interne Bedrijfsorganisatie, Augustus 1950

De opleiding van toezichthoudend personeel volgens de conferentie-methode.

Hier wordt een verslag gegeven van een serie lezingen, welke over dit onderwerp is gehouden voor de Sectie Fabrieksorganisatie van het N.I.V.E.

Deze opleidingsmethode is ontstaan bij de opleiding van nieuwe bazen voor zeer grote Amerikaanse bedrijven. Zij beoogt door het betrekken van de baas in discussies, zijn algemene en organisatorische vorming te verbeteren. De conferentie is een denkproces in een informele samenkomst; uitwisseling van gedachten en opvattingen is vruchtbaar voor alle deelnemers.

Dit doel kan alleen worden bereikt indien de leiding der conferentie in handen is van een daartoe geschikte en tevens opgeleide kracht. Zij, die moeilijk spreken, dienen door deze conferentie-leider te worden aangemoedigd, en te lange uitzettingen moeten worden tegengegaan.

Er bestaan in Amerika cursussen, die in ongeveer 25 uur daartoe geschikte personen opleiden tot conferentie-leider. De meeste van de bedrijven, waaraan men vragen stelde over dit onderwerp, hadden een doorlopend programma, bedoeld om het peil van de bazen voortdurend hoog te houden, vooral ook wat betreft bewustheid, verstandelijk analyseren en conclusies trekken.

Ook de „bazen-clubs“ die in Amerika bestaan, werden nog vermeld. De bedoeling hiervan is, de bazen van verschillende bedrijven lokaal met elkaar in contact te brengen.

Tijdens de discussie besprak men eventuele navolging van deze bazen-clubs in Nederland, voor de kleine en middelgrote bedrijven. In het algemeen werd de conferentie-methode t.a.v. de bazen-opleiding bruikbaar geacht voor Nederlandse verhoudingen, vooral als vervolg op de reeds bestaande NIVE-cursussen.

B a VII-7

Tijdschrift voor Efficiency en Documentatie, Juni 1950

Bedrijfstraining in Amerika

Kieft, J. van de — Naast de Bedrijfskadertraining organiseren de Amerikaanse bedrijven trainingscursussen op allerlei gebied, voor leidinggevend zowel als voor uitvoerend personeel.

Schrijver behandelt de verschillende soorten van opleidingen die men zoal kan aantreffen, aan de hand van een voorbeeld, met vermelding van behandelde stof en gevolgd

methoden, doel van de opleiding en wijze van selectie of uitnodiging der deelnemers. Hij deelt mede, dat in dit bedrijf 8 % van de werktijd aan zulke cursussen wordt besteed, terwijl bovendien nog algemene ontwikkelings-cursussen worden gehouden in de vrije tijd van de werknemers, waarvoor deelname vanzelfsprekend vrijwillig is. Niet alleen in grote, maar ook in kleine bedrijven worden zulke opleidingen in werktijd aangetroffen. Blijkbaar acht men dit nuttig en rendabel, daar het de efficiëntie bevordert en meer begrip voor de bedrijfspolitiek kweekt. Een en ander oefent een belangrijke gunstige invloed uit op de bedrijfsresultaten, en scheidt stabiele personeelsverhoudingen. Bij de cursussen voor leidinggevend personeel wordt veelal gebruik gemaakt van de conferentiemethode.

B a VII-7

Tijdschrift voor Interne Bedrijfsorganisatie, Augustus 1950

Ambachtsschool en Vakopleiding

Het probleem hoe de Nederlandse jonge werkkrachten het best geschikt kunnen worden gemaakt voor hun taak in de industrie, vormde het onderwerp van een bijeenkomst van de Sectie voor Werkplaatstechniek van het Koninklijk Instituut voor Ingenieurs. Er bestaan plannen om de ambachtsscholen (die niet langer aan de eisen voldoen) om te vormen, o.a. door toevoeging van een voorbereidende klasse die de plaats van de 7e klas L.O. inneemt. Er gaan in het bedrijfsleven echter ook stemmen op voor het geheel opleiden van de jonge krachten in de bedrijfsschool, zoals dat ook in Zwitserland plaatsvindt. Echter zijn in Nederland veel kleine en middelgrote bedrijven, en daarvoor is de ambachtsschool onmisbaar.

Deze moet dan echter meer op de practijk aansluiten dan nu het geval is.

B a VII-7

Tijdschrift voor Efficiency en Documentatie, Juli 1950, nr. 7

Het vraagstuk van de mobiliteit der arbeidskrachten en de Internationale Organisatie van de Arbeid.

Stoffel, S. H. — Dit artikel geeft in het kort de inhoud weer van een rapport over training van volwassenen als middel tot vergroting van de mobiliteit van de arbeid.

Behandeld worden o.a. de wijze van training, de organen die daarbij een actieve rol moeten spelen, en de wijze van organisatie. Schrijver meent dat dit vraagstuk ook in Nederland meer belangstelling dient te ontmoeten dan tot dusverre, en vooral dat die belangstelling in daden moeten worden omgezet.

B a VII - 7

Maatschappij - Belangen, September 1950.