



Doorstroming

Auteur(s):

Boot, A.W.A.

Hoogleraar ondernemings-financiering en financiële markten, Universiteit van Amsterdam

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4121, pagina 715, 24 september 1997

Rubriek:

Column

Trefwoord(en):

economie-beoefening

Na CentER en het Tinbergen Instituut heeft ook METEOR de felbegeerde KNAW-erkenning als onderzoekschool verkregen. Hiermee zijn vrijwel alle faculteiten in het land - al of niet gezamenlijk - vertegenwoordigd in een van de aan deze faculteiten gekoppelde erkende onderzoekscholen. De vraag komt op of we hiermee blij moeten zijn. Onderzoek behoort toch al tot de missie van onze universiteiten? Deze waren eeuwen geleden toch opgezet om individuen de gelegenheid te geven hun creativiteit de vrije loop te laten: juist om (waardevrij?) onderzoek te bewerkstelligen? Het is dan ook voor buitenstaanders, en overigens ook voor vele insiders, onduidelijk wat de toegevoegde waarde is van deze onderzoekscholen.

Het antwoord luidt: een goede facultaire (universitaire) organisatie had ze waarschijnlijk overbodig gemaakt. De onderzoekschool is een nieuw sturingsmechanisme uit Den Haag. De achterliggende gedachte is dat universiteiten onderzoeksgelden verkwisten door gebrek aan interne beoordeling en het ontbreken van zinvolle verantwoordingsmechanismen. Het fenomeen onderzoekschool voorziet hierin. Niet alleen zullen onderzoekscholen direct - en doorzichtig - om geld moeten concurreren, bovendien moeten zij de felbegeerde KNAW-erkenning zien te bemachtigen (en behouden!). Dit laatste is van niet geringe betekenis. De KNAW-erkenning voorziet in een objectieve kwaliteitsbewaking. Deze is onmisbaar. Het zijn immers facultaire, dus niet-onafhankelijke onderzoekscholen en de faculteiten waren de boosdoeners!

Mijn oordeel over onderzoekscholen is hiermee niet positief. De relevante vragen zijn waar onderzoek wordt gedaan, waar ideeën worden gegenereerd, waar topprestaties tot stand komen en hoe dit moois valt te stimuleren. Er is één eenduidig antwoord op al deze vragen. De dynamiek van de werkvloer - de vakgroep, afdeling, 'center of excellence', cluster of hoe de onderdelen van de faculteit ook mogen heten - staat aan de wieg van het onderzoek. Veelal is het één dynamische onderzoeker die zijn omgeving meesleept. Geen onderzoekschool komt er aan te pas; onderzoekscholen zijn veelal louter een optelsom van onderzoeksinspanningen en output die er zonder de onderzoekschool toch al was geweest. Onderzoek binnen de economische wetenschappen is bovendien vaak een individuele activiteit en voorzover er samenwerking is, is dit op basis van affiniteit van personen, en nooit institutioneel (lees onderzoekschool-) gedreven. Programmering is zinloos, maar verre van onschuldig.

De programmering heeft eigenaardige bijverschijnselen. Een van de programmeurs, NWO, subsidieert alleen interdisciplinaire projecten; een soort exotisch onderzoek van gedragseconomie tot experimentele economie. Dit klinkt interessant en is ongetwijfeld van groot belang, maar willen we dan geen toonaangevend 'main stream'-onderzoek? Hebben we überhaupt een top 'main stream'-econoom? Ik geloof het niet. En is het raadzaam om hele legers aio's op te leiden in een exotische economie-beoefening zonder dat zij zich ooit waargemaakt hebben in 'main stream economics'? Ben ik ouderwets, of heb ik gelijk dat de geloofwaardigheid vereist dat zij zich eerst op het terrein van de main stream economie waarmaken?

Hoe dan ook, facultaire onderzoekscholen ontlenen hun bestaansrecht aan een falend facultair personeelsbeleid. De alternatieve structuur van een onderzoekschool probeert hierin te voorzien maar bestaat naast die van de werkvloer van de faculteiten (de afdelingen, vakgroepen of hoe het ook mag heten) waar het onderzoek plaatsvindt. De dubbele organisatiestructuur is buitengewoon vermoeiend.

Het wachten is op een echt universitair personeelsbeleid. Ik geloof dat daar momenteel geen sprake van is. Het loopbaanperspectief is onduidelijk. Bovendien is er een grote angst voor objectieve individuele beoordelingen. Vandaar ook dat we zaken graag in programma's stoppen, hoeven we tenminste geen individuen te beoordelen!

Het behoud van de missie van de universiteit vereist een nieuw personeelsbeleid. De faculteit moet een doorstroomhuis worden waar slechts een geselecteerde kleine groep het maakt tot 'partner' met een tijdig vertrek van de afvallers. Het Amerikaanse 'tenure'-systeem kan hiertoe als voorbeeld dienen. Gepromoveerde medewerkers komen in aanmerking voor een vijf- tot zevenjarige aanstelling. Als zij er in deze periode in slagen een naam te vestigen (in onderzoek én onderwijs) dan ligt een hoogleraarschap 'nieuwe stijl' (de huidige UHD- en hoogleraarsrang) in het verschiet. Zo niet, dan worden zij verzocht een andere betrekking te zoeken. Dit gebeurt dan op een leeftijd (ca. 35 jaar) waarop de persoon nog vele alternatieven heeft. Van het personeelsbeleid van accountancy- en consultancykantoren kan op dit punt veel worden geleerd.

De voordelen voor de universiteit zijn evident. Zij wordt een jonge, dynamische organisatie. Voor het personeel dat wèl of niet kan blijven zijn de voordelen eveneens evident. De afvallers hebben zelfs het grootste voordeel. Het nieuwe personeelsbeleid voorkomt het in slaap sukkelen van de wetenschappelijke staf, en dwingt tot vertrek vóórdat het carrièreperspectief is verpest.

