

Over-de-top

In de wandelgangen ving ik onlangs op dat een economische faculteit voornemens is om een Nobelprijswinnaar voor anderhalve dag in de week aan zich te verbinden met een vaste aanstelling. Iemand die ook echt gaat meedraaien in het onderwijs, die een geweldige aantrekkingskracht op aankomende studenten heeft, die collegaonderzoekers tot grootse ideeën voor nieuwe papers gaat inspireren, maar vooral iemand die heel productief is en de betreffende faculteit tot grote hoogte in de internationale rankings gaat brengen met een hoge plek in de Economentop 40 van *ESB* als ultieme beloning.

Maar is het nou wel zo dat wetenschappers die de prijs der prijzen hebben ontvangen zo'n goede aanwinst zijn?

De relatie tussen productiviteit en het winnen van een prijs is in verschillende studies onderzocht. Malmendier en Tate (2009) vergeleken hierbij bedrijven waarvan de CEO net geen prestigieuze *business award* heeft gewonnen met bedrijven waarvan de CEO wel won. Wat bleek? Na het winnen van de prijs presteert de winnende CEO structureel slechter, zowel in vergelijking met zijn eigen prestatie vóór het winnen als vergeleken met de prestatie van de net-niet winnende CEO. Heel intuïtief eigenlijk als je bedenkt dat het streven naar erkenning – zoals Shiller onlangs in een interview met ons uitlegde – een belangrijke drijfveer is voor hard werken: zodra die erkenning er is, valt dit deel van de drijfveer tijdelijk weg.

Maar de prestatie van de winnende CEO's per betaalde euro blijkt nog verder omlaag te gaan omdat zij na de prijs veel meer salaris eisen, zowel in absolute zin als relatief ten opzichte van hun collega's. Ook zijn zij minder uren aanwezig vanwege mediaoptredens en gaan ze zich bezighouden met allerlei *spielerei* die weinig met hun kerntaken van doen heeft. Malmendier en Tate concluderen dan ook dat het voor de aandeelhouders maar te hopen is dat ze een CEO aantrekken die in de luwte blijft opereren.

Terug bij onze economische faculteit en de Nobelprijswinnaar: de decaan in kwestie die de Nobelprijswinnaar heeft aangenomen, zou kunnen argumenteren dat dit superstergedrag zich bij wetenschappers niet op die manier zal voordoen. Nobelprijswinnaars staan een paar weken in het zonnetje, maar daarna is het weer hard werken als gewoonlijk. Maar helaas, ook in de wetenschap blijkt het winnen van



SANDRA PHLIPPEN

Hoofdredacteur ESB
s.phlippen@sdu.nl

de meest prestigieuze prijs de winnaars tot slechtere prestaties aan te zetten. Borjas en Doran (2013) kwamen onlangs naar buiten met de resultaten van hun studie die de winnaars van de Fields Medal vergelijkt met wetenschappers van gelijkwaardig formaat. De Fields Medal wordt gezien als de Nobelprijs in de wiskunde. In deze studie bleken de wetenschappers na het winnen van de prijs vooral slechter te presteren doordat zij zich op nieuwe terreinen gingen begeven qua onderzoek. Mogelijk is dit precies wat een dergelijke prijs zou moeten doen, namelijk de blik veruimen en wetenschappers aanzetten om verbindingen te leggen met nieuwe vakgebieden.

Maar voor de decaan in ons verhaal

blijft het een netelige kwestie omdat de loonkosten voorlopig ver uit de pas lopen met de te verwachten publicaties.

Misschien is het wel een belangrijkere vraag waarom de faculteit op een dergelijk extern signaal van kwaliteit afgaat bij het aantrekken van nieuw personeel. Immers, als de markt voor Nobelprijswinnaars werkt, wat volgens mij niemand betwijfelt, dan zitten alle te verwachten prestaties en spillovers toch allang in zijn uurloon verwerkt?

Het zou het slimste zijn als een decaan probeert om een inschatting te maken van de te verwachten prestaties van potentiële nieuwe werknemers voordat 'de markt' dit weet. Hierbij kan de decaan gebruikmaken van de methode die Borjas en Doran toepassen om net-niet winnaars te identificeren. Een methode die McKinsey trouwens al jaren gebruikt om goede wetenschappers voor een redelijke prijs te traceren. De methode is om de snelheid waarmee publicaties elkaar opvolgen te monitoren, gewogen naar de impact van het tijdschrift. Je ziet dan wanneer iemand gaat accelereren en kunt een aantrekkelijk aanbod doen zonder direct de hoofdprijs te hoeven betalen. Daar zou de decaan zich – los van het waarheidsgehalte van dit gerucht – eens mee moeten bezighouden.

LITERATUUR

Malmendier, U. en G. Tate (2009) Superstar. CEO's. *Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1593–1638.

Borjas, G.J. en K.B. Doran (2013) Prizes and productivity: how winning the Fields medal affects scientific output. *University of Notre Dame Working Papers*, 22.