

Prikkels voor economen

Academische economen, verbonden aan universiteiten, combineren meerdere taken: onderwijs, onderzoek en bestuur. Terwijl in het verleden de mate en het type van inzet op deze terreinen veelal aan de deelnemers zelf werd overgelaten, wordt nu volop gewerkt met objectiverende externe prikkels. Om een aantal van de uitwassen te corrigeren, die zich in het verleden wel voordeden bij grote groepen onderzoekers die hun onderzoek helemaal niet aan de toets der kritiek wilden blootstellen, zullen economen deze objectiverende prikkel uiteraard propageren. Hoe goed werken externe prikkels voor het stimuleren van effectiever multi-tasks?

In welke vorm vindt dat extern prikkelen nu plaats? Op het onderwijsvlak gaat het dan vooral om bijvoorbeeld onderwijsbeoordelingen door studenten, rapportcijfers in het tijdschrift Elsevier of aanwijzingen van onderwijsbeoordelingscommissies. Waar de individuele academicus het meest direct mee scoort is echter onderzoek. Uitgebreide meetsystemen zijn opgezet, veelal in het kader van onderzoeksscholen, met hieraan gekoppeld consequenties voor onder of boven de maat presteren. Het opzetten van de systemen, het verzamelen en verwerken van de gegevens, en het bespelen van de systemen door de spelers voor wie ze bedoeld zijn, vreet veel energie.

De nadruk ligt op de kwantiteit van de output, om zo te bepalen wat iemands onderzoekskwaliteiten zijn die anders wegens informatie-asymmetrie verborgen zouden kunnen blijven. Nadere sturing verschilt per onderzoeksschool of universiteit. Een artikel in een tijdschrift wordt hoger aangeslagen dan een hoofdstuk in een boek of een monografie. In de meeste gevallen krijgt iemand pas punten als een artikel verschijnt in een tijdschrift uit een selectief lijstje van tijdschriften. Naarmate een tijdschrift belangrijker is, legt het meer gewicht in de schaal, en soms is co-auteurschap een reden om minder punten toe te wijzen. Pas bij een zeker aantal punten is men lid van een onderzoeksschool en daarmee gevrijwaard om voor honderd procent van de tijd onderwijs te geven. Het zal de lezer duidelijk zijn dat uit de samenstelling van lijstjes af te lezen is hoe de verhoudingen binnen een organisatie liggen, hoewel de argumenten waarom een tijdschrift in een lijst is opgenomen lang niet in alle gevallen vanzelfsprekend zijn.

De TU Delft heeft zelfs *high-powered incentives* ingesteld: de inkomsten van een vakgroep hangen direct samen met zijn onderzoeksproductie. De werking hiervan wordt deels teniet gedaan omdat men de prijs om administratieve redenen pas achteraf vaststelt. Ook tellen conferentiebijdragen mee, mits zij via hun unieke titel te identificeren zijn.

Wie de situatie van voor de invoering van dergelijke systemen kent, is niet verbaasd dat er mogelijkheden gezocht worden om economen en andere academici aan te spreken en af te rekenen op de uitkomst van hun onderzoeksinzet. De productiviteit is intussen ongetwijfeld enorm gestegen. Sommigen klagen wel dat onderzoekers hun intrinsieke motivatie kwijttraken als ze met externe prikkels worden aangestuurd. Dat kan zo zijn, maar ik wil graag andere kanttekeningen plaatsen. Ik zie twee andere, hiermee samenhangende, nadelen van de stukgoedproductie bij academisch onderzoek. Ten eerste zal, zo suggereert de principaal-agent litera-

tuur, de agent zich vooral richten op de meetbare aspecten van haar inzet, en dan vooral op die onderzoeksaspecten die haar ook voor andere werkgevers aantrekkelijk maken. Bestuur en onderwijs lijden hieronder. Een tweede effect kan zijn dat de criteria voor de onderzoeksoutput aangescherpt worden. En waarom zou immers de lat niet hoger gelegd kunnen worden als de wereldtop het doel is? Degenen die het halen, moeten daarvoor beloond worden, en hiervoor moeten middelen worden vrijgemaakt die eerder voor het onderzoek van collega's of voor onderwijs bedoeld waren. Anderzijds kan het niet zo zijn dat grote groepen medewerkers, en zeker hogergeplaatsten, niet voldoen aan de verwachtingen en buiten een onderzoeksschool vallen. Als ze wel goed genoeg zijn, dan is uitblijvende productie te wijten aan inzet op andere terreinen, hetgeen gecompenseerd moet worden. Het niet voldoen aan een norm betekent dat collega's die bij een aanstelling of promotie betrokken waren een verkeerd oordeel hebben geveld. Tirole (1986) voorspelt echter dat oordelen over anderen niet snel negatief zullen zijn, zelfs wanneer de criteria duidelijk zijn en er geen wederzijdse afhankelijkheid is.

Wat is het gevolg van dit al? Vergaande arbeidsdeling tussen bestuur, onderwijs en onderzoek. Een ander gevolg kan zijn dat normen per geval verschillend worden toegepast. Willekeur ligt op de loer. De Verenigde Staten is een lichtend voorbeeld ter motivatie van de invoering van deze systemen. Wat daar aan onderzoek gebeurt, althans op het terrein van de economie, geeft dan ook de toon aan. Maar bij aanstelling en promotie wordt in de VS naar het volledige takenpakket en onderlinge samenhang daarvan gekeken. Ook actieve deelname aan wekelijkse onderzoekseminars telt dan mee. In gemiddeld kleinere departementen worden velen betrokken bij beslissingen over toekenning van *tenure* of over promotie. Het aanstellen van een *assistant professor* in een *tenure track*-positie krijgt er meer aandacht van directbetrokkenen dan het aanstellen van een hoogleraar hier te lande. Hier hoeft immers slechts geteld te worden.

LITERATUUR

Tirole, J. (1986) Hierarchies and bureaucracies: On the role of collusion in organizations. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 2(2), 181-214.

WILFRED DOLFSMA

Hoogleraar Innovatie, Rijksuniversiteit Groningen