

Bedrijfseconomie in Nederland

Sytse Douma



Heeft u de column van Arnout Boot in het novembernummer van dit blad gelezen? Wat vond u ervan? Zelf heb ik tot nu toe nog nooit aan het debat dat Boot voorstaat deelgenomen, maar daar gaat nu verandering in komen. Vandaar deze column.

Is er eigenlijk een probleem?

Kort geleden verscheen er in *Univers*, het blad van de KUB, een artikel met als kop: 'Bedrijfseconomen op de goede weg'. Strekking van het artikel was dat de vakgroep bedrijfseconomie gedurende de laatste jaren haar onderzoeksprestaties aanzienlijk had verbeterd. Naar aanleiding daarvan werd ik tijdens een borrel op de schouder getikt door een emeritus-hoogleraar die tegen me zei: 'Gelukkig hè, het gaat jullie nu wat beter, lees ik. Fijn voor jullie, nadat jullie zo lang het zorgenkindje van de universiteit zijn geweest'. Als ik zulke opmerkingen hoor word ik altijd een beetje kriegelig. Wat nou zorgenkindje! De vakgroep bedrijfseconomie heeft altijd gezorgd voor driekwart of meer van het totale aantal doctoraaldiploma's in de economische faculteit. De vakgroep was de melkkoe waar de hele faculteit van leefde. Mijn emeritus-collega heeft zijn gehele actieve leven in zijn studeerkamer kunnen doorbrengen dankzij de prestaties van de vakgroep bedrijfseconomie. Maar helaas, ik moet toegeven, dat zijn prestaties op onderwijsgebied. En we praten nu over prestaties op het gebied van het onderzoek.

Zijn de onderzoeksprestaties van bedrijfseconomen achtergebleven bij die van andere economen? Dat is een lastige vraag. Het hangt sterk samen met de manier waarop output en input worden gemeten. Gedurende de laatste tien jaar heeft de zogenaamde VSNU-lijst een grote rol gespeeld bij het meten van de output. Het lijdt voor mij geen twijfel dat bedrijfseconomische tijdschriften daarin worden ondergewaardeerd. Voor het beoordelen van de onderzoeksprestaties moet men naast de output ook de input, dus de aan onderzoek bestede tijd, goed kunnen meten. Dat valt ook niet mee, want de normen (voor het geven van een cursus, het begeleiden van een afstudeerwerkstuk) geven aanleiding tot veel discussie. Strakke normen, veel studenten en personeelsgebrek kunnen ertoe hebben geleid dat bedrijfseconomen ook weinig tijd hebben kunnen besteden aan onderzoek. Toch denk ik dat wij als bedrijfseconomen in alle eerlijkheid moeten toegeven dat wij, in vergelijking met algemeen economen en econometristen (maar niet in vergelijking met onze collegae van de faculteiten bedrijfskunde) gedurende de laatste tien jaar minder goed hebben gepresteerd. Alles afwegende moet ik dus inderdaad zeggen: ja, er was en is wel degelijk sprake van een probleem.

Is er nog steeds niets gebeurd?

Het is niet de eerste keer dat Boot aandacht vraagt voor dit probleem. Hij lijkt zichzelf te

Prof. Dr. S.W. Douma is hoogleraar Bedrijfseconomie aan de Katholieke Universiteit Brabant, sectie Organisatie van de onderneming.

beschouwen als een roepende in de woestijn, als de enige die ziet dat er een probleem is en die weet wat er moet gebeuren. Alsof er nog niets gebeurd is! Er is, juist de laatste jaren, heel veel gebeurd. Hier enkele voorbeelden van wat er op dit punt in Tilburg is veranderd. Ik beperk me tot Tilburg om de eenvoudige reden dat ik wel heel goed weet wat er in Tilburg is veranderd, maar veel minder informatie heb over de andere faculteiten.

Toen ik in 1986 in Tilburg werd benoemd, waren er voor het vakgebied organisatie twee gewone hoogleraren (één voor 0,4 en één fulltime), één bijzonder hoogleraar, één universitair hoofddocent en vier universitair docenten. Nu zijn er voor dit vakgebied, afgezien van vier bijzonder hoogleraren die meer een praktijk-oriënterende functie hebben, negen gewone, dus uit de eerste geldstroom betaalde, hoogleraren, waarvan er zes een fulltime aanstelling hebben. Van die zes zijn er twee niet-Nederlanders. Vroeger was er sprake van één leerstoel 'Organisatie van de Onderneming'. Een hoogleraar kon pas worden aangesteld als de zittende hoogleraar vertrok of als er een nieuwe leerstoel werd gecreëerd. Dat systeem is veranderd. De bevordering tot de rang van hoogleraar staat nu, in Tilburg, in principe open voor iedereen die presteert, ongeacht de vraag of er een vacature is van een bestaande of nieuwe leerstoel. Hetzelfde geldt voor bevordering tot universitair hoofddocent. Overigens voor alle duidelijkheid: de groep organisatie in Tilburg telt ook nog twee fulltime universitair hoofddocenten, negen universitair docenten (samen met een aanstelling voor 8,4), één post-doc en vijf AIO's. In totaal telt de groep 35 mensen, waarvan 22 fulltimers en 13 parttimers. Drie van de zes fulltime hoogleraren besteden een zeer groot deel van hun tijd en energie aan onderzoek. In totaal besteedt de groep dus een behoorlijk deel van de in totaal beschikbare tijd aan onderzoek. Dat was twaalf jaar geleden volstrekt anders. Deze omslag is mede mogelijk geworden doordat onze faculteit in 1994 heeft besloten om fors (voor een bedrag van ongeveer 5 miljoen gulden) te investeren in bedrijfseconomisch onderzoek.

Boot noemt het ontbreken van een onderzoekersopleiding voor bedrijfseconomen als een van de oorzaken van 'het probleem'. CentER biedt

echter sedert 1993 een dergelijke opleiding. CentER is in 1988 opgericht als een klein instituut gespecialiseerd in speltheorie, internationale macro-economie en toegepaste econometrie, maar is in 1992 omgevormd tot een Graduate School. Sedert 1993 biedt CentER een Graduate Program in Economics en een Graduate Program in Management. Beide programma's zijn Engelstalig, en docenten zijn voor een belangrijk deel buitenlanders (meer informatie over deze onderzoekersopleidingen is te vinden op de site van CentER, bereikbaar via www.kuh.nl). Ik zeg niet dat deze onderzoekersopleidingen niet (verder) kunnen worden verbeterd, maar je kunt in elk geval niet zeggen dat een onderzoekersopleiding ontbreekt.

Ten slotte meent Boot dat het personeelsbeleid voor de reguliere staf 'drastisch moet worden aangepast'. Daarbij zou het Amerikaanse 'tenure'-systeem als voorbeeld moeten dienen. In Tilburg is dit systeem in 1995 ingevoerd. Wij zijn voortdurend op zoek naar jonge PhD's van goede Amerikaanse universiteiten. Deze bieden wij een aanstelling voor vier jaar, die na vier jaar nog eens met twee jaar kan worden verlengd. Pas daarna kan een vaste aanstelling ('tenure') volgen. Tenure wordt alleen verleend aan die AP's (assistant professor, de Nederlandse rang is universitair docent), die publicaties in internationale toptijdschriften kunnen laten zien. Wie qua onderzoek blijft presteren kan doorstromen naar associate professor (universitair hoofddocent) en vervolgens naar full professor (hoogleraar). Precies zoals Boot nu, drie jaar nadat wij dit hebben ingevoerd, voorstelt.

Om nieuw talent te werven gaan wij ieder jaar naar de 'job markets'. Zelf doe ik dat sedert 1997, collegae van andere vakgebieden (zoals financiering) doen dat al langer. Dit jaar was ik in San Diego bij het jaarlijkse congres van de Academy of Management. Aan dit congres, dat bijna vierduizend deelnemers uit alle delen van de wereld trekt, is altijd een job market verbonden. In concreto houdt dat in dat bijna tweehonderd universiteiten (vooral uit Noord-Amerika maar ook uit Europa en Azië) daar een tafel hebben gehuurd in een grote zaal, waaraan gesprekken met sollicitanten plaatsvinden. Afspraken worden tevoren via Internet gemaakt.

In onze advertentie (op het Web) spreken wij over 'tenure track AP positions'. Ik probeer op

die job market twee of drie mensen te selecteren. Die nodigen we dan uit voor een 'job market seminar'. Uit de job market van 1997 in Boston hebben we uiteindelijk één (zeer goede) persoon overgehouden, die sedert deze zomer bij ons werkt. Omdat we ook een volledig Engelstalig onderwijsprogramma hebben (International Business) vormt de taal geen probleem.

Als Boot aan de UvA ook naar een tenure track-systeem wil, waarom doet hij dat dan niet? Hij hoeft maar één persoon, zijn decaan, te overtuigen en het kan ook aan de UvA worden ingevoerd.

Boot wil de indruk wekken dat er met betrekking tot het bevorderen van goed bedrijfseconomisch onderzoek nog steeds niets is gebeurd. Met voorgaande opmerkingen is echter, naar ik hoop, duidelijk geworden dat er aan de input-kant (het verkrijgen van onderzoeksmiddelen) en aan de voorwaardenschepende kant (human resource management) in Tilburg heel veel is veranderd. In hoeverre dat ook bij andere faculteiten het geval is kan ik minder goed overzien. Ik hoop dat de lezer mij de eenzijdige nadruk op de KUB wil vergeven.

Zijn er al resultaten?

Er is dus de laatste jaren in Tilburg veel veranderd. Er is vijf miljoen gulden geïnvesteerd in het stimuleren van bedrijfseconomisch onderzoek, het Amerikaanse tenure track-systeem is

ingevoerd (voor de gehele faculteit, niet alleen voor bedrijfseconomen) en wij zijn sedert enkele jaren bezig actief te werven op de internationale jobmarkets. Maar is nu ook de output toegenomen? Het zal duidelijk zijn dat voor sommige van de genomen maatregelen (zoals het implementeren van een nieuwe human resource policy) de resultaten in termen van toegenomen output pas na enige tijd zichtbaar zullen worden. Werven van mensen kost tijd, het 'op stoom' komen van die nieuwe mensen kost tijd en ten slotte het geaccepteerd krijgen van publicaties in toptijdschriften kost tijd. Tussen het moment van aanbieden van een manuscript en het verschijnen van het artikel zit, bij een toptijdschrift, gauw één of zelfs anderhalf jaar. De economen-topveertig die in *Intermediair* wordt gepubliceerd (en ook op de site van CentER te vinden is) is gebaseerd op publicaties van de laatste vijf jaar. De in augustus jl. gepubliceerde lijst bevat zes bedrijfseconomen. Dat is erg weinig. Maar wie in 1996 of 1997 is begonnen met publiceren in toptijdschriften kan onmogelijk tot die lijst zijn doorgedrongen. De grote vraag is dus of dat plaatje er over vijf jaar anders uit ziet. Wie daarover een voorspelling wil doen moet kijken naar wat nu aan jong talent aanwezig is en wat er al aan manuscripten in de pijplijn zit. Dat kan ik alleen voor mijn eigen vakgebied en vooral voor mijn eigen groep goed beoordelen. Ik ben wat dit betreft behoorlijk optimistisch. Maar pas over enkele jaren weten we zeker of de genomen maatregelen effect hebben gesorteerd.