

De nieuwe universiteit is anders

Open brief van H.NU aan de VSNU

I. De reactie van de VSNU: de algemene problematiek

Op 4 maart publiceerde de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) een reactie op de protesten van studenten en universitair medewerkers aan de UvA, en ook daarbuiten (<http://www.vsnu.nl/nieuws/nieuwsbericht/189-reactie-van-de-vereniging-van-universiteiten-op-de-protesten-van-studenten-en-universitair-medewerkers.html>). Het is goed dat de VSNU uitgebreid ingaat op het “debat [dat] gevoerd [wordt] over de onvrede bij een groep studenten, docenten en medewerkers over de ontwikkelingen binnen de universiteiten”, en het is ook goed dat de VSNU probeert een antwoord te vinden op de vijf belangrijkste kwesties die in dat debat aan de orde worden gesteld: de wijze waarop onderwijs en onderzoek beoordeeld worden; zeggenschap en democratie; de wijze van financiering; de preciaire arbeidssituatie van vele academici; en tenslotte de bureaucrativering van het universitaire leven en werk.

De voorstellen die door de VSNU worden gedaan zijn een poging om tegemoet te komen aan die onvrede, maar verdienen ook serieus commentaar. Allereerst wordt door de toon van de reactie van de VSNU de indruk gewekt dat ‘het debat’ (feitelijk: de acties, demonstraties, bezettingen, petitie, open brieven en diepgaande discussies) wordt beheerst door een beeldvorming over de universitaire realiteit die ofwel overdreven ofwel simpelweg onjuist is. Dat doet weinig recht aan de ervaringskennis, de inzichten en de opvattingen van de vele studenten en stafleden die in actie kwamen. Feitelijk hebben we de reactie van de VSNU aan die kennis en acties van studenten en stafleden te danken. Bovendien betreft het geen lokale maar een algemene problematiek, zoals blijkt uit de reacties van andere studenten en stafleden, universiteiten, medezeggenschapsorganen, vakbonden, Kamerleden en tenslotte de minister van OCW.

De onvrede die nu als het ware is ontploft wordt al sinds jaar en dag vertolkt door individuele academici, in opiniebijdragen maar ook in diepgaande wetenschappelijke publicaties in binnen- en buitenland. De steeds knellender werkdruk werd al jaren gesignaleerd in allerlei enquêtes en werkbelevingsonderzoeken; de steeds maar dalende succesfactor van onderzoeksaanvragen is al tien jaar een favoriet gespreksonderwerp in academische kantines. De besturen van de universiteiten, en dus ook de VSNU, hebben die onvrede al die jaren ontkend, gebagatelliseerd of luchtigjes weggewuifd.

Kortom: het was beter geweest wanneer de VSNU wat meer de hand in eigen boezem had gestoken. Zeker: ook ‘Den Haag’ moet worden aangesproken, maar het waren de universiteitsbesturen die de afgelopen jaren het aantal tijdelijke contracten uit de hand hebben laten lopen, die op eigen initiatief de bureaucratie hebben uitgebouwd, en docenten en onderzoekers hebben overstelpt met vele overbodige controle-, toets- en evaluatiemaatregelen, die enthousiast achter alle nationale en internationale metingen, hitlijstjes en andere oppervlakkige en onzorgvuldige ‘kwaliteitsmetingen’ aanliepen en altijd maar weer met nieuwe succesverhalen over ‘hun’ instituut (nee: bedrijf) op de proppen kwamen. Als je nog geen bibliotheek ontworpen door Rem Koolhaas had, dan telde je niet mee, als het ware. Dit is geen ‘manager-bashing’, maar een substantiële kritiek op een structureel bestuursmodel dat het werk- en studieklimaat aan universiteiten de laatste jaren serieus heeft aangetast. De kritiek luidt niet dat ‘de managers’ de schuld zijn, de kritiek luidt dat zij de geschetste ontwikkelingen niet hebben kunnen (of willen) voorkomen. Nu geven ze

toe dat er toch wel wat mis is. Dat doen ze niet uit zichzelf, maar omdat een lokaal conflict in Amsterdam uitliep op een breed gedeeld verzet tegen dat bestuursmodel en tegen de totaal scheef gegroeide verhoudingen aan de Nederlandse universiteiten. Het zijn de protesterende studenten die deze kwestie op de agenda hebben gekregen – en dat zou de VSNU om te beginnen dienen te erkennen.

II. De vijf thema's

De VSNU werkt haar reactie vervolgens uit in vijf hoofdpunten, die ook volgens het Platform H.NU de kern van de huidige problematiek aan de universiteiten betreffen.

1. Het meten en beoordelen van prestaties in onderwijs en onderzoek

De VSNU claimt hier veel succes bij het verbeteren van de resultaten waar het gaat om het aantal afgestudeerden en de snelheid waarmee wordt gestudeerd. Daarna stelt men dat de perceptie dat de universiteiten alleen nog maar op rendement sturen onjuist is, maar dat er wel meer evenwicht moet komen tussen sturen op output en het bewaken van kwaliteit of inhoud. Deze twee uitspraken spreken elkaar nadrukkelijk tegen: dat de VSNU blij is met succes op het vlak van aantal afgestudeerden en studiesnelheid *bewijst* juist dat er voornamelijk naar rendement en output gekeken wordt. De perceptie was dus wel degelijk correct.

Hetzelfde geldt voor de metingen van de onderzoeksprestaties. De VSNU wijst erop dat er nieuwe evaluatieprotocollen ontwikkeld zijn, die meer recht doen aan kwaliteit en minder nadruk leggen op productiviteit of economische valorisatie. Die protocollen zijn mooi, maar veranderen weinig aan het gegeven dat een groot deel van de onderzoeksgelden wordt besteed aan de zogeheten 'topsectoren', waar economische valorisatie centraal staat, of aan de andere NWO-programma's, waar die valorisatie steeds belangrijker wordt, terwijl de eerste geldstroom geminimaliseerd blijft.

2. Zeggenschap en medezeggenschap

De VSNU stelt dat zeggenschap en medezeggenschap in beginsel goed zijn vastgelegd, maar per instelling nog wel verbeterd kunnen worden. Dat is een serieuze vertekening van de werkelijkheid. De huidige bestuursstructuren hebben de zeggenschap van de inhoudelijk direct betrokkenen (de capaciteitsgroepen of vakgroepen en de afdelingen) verplaatst naar centraal aangestuurde opleidings- en onderzoeksdirecteuren die vaak geen enkele inhoudelijke kennis hebben van de vakgebieden die zij 'bestieren'. Studenten en medewerkers beschikken doorgaans over niet veel meer dan adviesrecht. Sollicitatiecommissies worden in veel gevallen direct door faculteitsbesturen aangestuurd, hoogleraarsbenoemingen voltrekken zich meestal geheel buiten het zicht van de academische staf, laat staan dat studenten daar nog enige invloed op hebben. Een pleidooi voor het belang van een 'informele cultuur van inspraak' slaat hier de plank geheel mis. Medezeggenschap is geen gunst, maar een recht dat in de wet verankerd zou moeten zijn. De huidige wetgeving op het hoger onderwijs dient kortom te worden veranderd.

3. De wijze van bekostiging

De VSNU suggereert hier wederom dat de wijze van financiering van universiteiten door de overheid alleen de indruk wekt "dat universiteiten met elkaar moeten concurreren op deze indicatoren [aantallen studenten, diploma's en promoties], wat leidt tot verwijten over 'perverse prikkels'". Maar iedereen die actief is in het wetenschappelijk onderzoek en

onderwijs weet dat deze perverse prikkels bestaan. Hier is geen sprake van een (wellicht valse) indruk.

4. De plaats van de academicus en zijn of haar loopbaan

Hier is de VSNU nogal vaag: voor diverse medewerkers van universiteiten zou de tijdelijkheid van hun contracten minder vanzelfsprekend zijn dan voor bijvoorbeeld promovendi of postdocs. Een vreemde constatering: cynisch genoeg is juist voor vele niet-promovendi de tijdelijkheid van hun aanstelling een soort *fact of life* geworden. Men schikt zich, zo simpel is het. Universiteiten werken op een letterlijk perverse wijze met uitzendbureaus om een ‘eindeloze tijdelijkheid’ mogelijk te maken. De gevolgen voor de continuïteit en kwaliteit van onderwijs en onderzoek laten zich raden. Overigens geldt ook al voor postdocs dat de ‘normale tijdelijkheid’ van hun aanstelling doorgaans niet langer de belofte op een vaste aanstelling als bijvoorbeeld UD inhoudt, maar simpelweg uitloopt op weer een (andersoortige) tijdelijke aanstelling. Cryptisch is hier de laatste zin van de VSNU: “Het werkgeverschap voor deze groep medewerkers [promovendi en postdocs] wordt dus geïntensiveerd, wat tot nieuw beleid binnen de instellingen zal leiden.”

5. De bureaucrativering

Hier wordt vooral ingegaan op de beoordelingsprocessen van onderwijs en het uit de hand gelopen kwaliteitszorgsysteem dat daaruit is voortgekomen. We kunnen beamen dat verandering hier nodig is. De VSNU signaleert tegelijkertijd dat de politieke druk om meer toezicht, meer transparantie en meer verantwoording steeds verder toeneemt. Zij zou dat niet alleen moeten signaleren, maar radicaal moeten afwijzen. Alleen dan is een “juiste balans tussen verantwoording en vertrouwen” eventueel een haalbare kaart. Want, inderdaad: vertrouwen is waar het om gaat. Dat vertrouwen is weg, vertrouwen in het universiteitsbestuur, in het ministerie van OCW, en in de VSNU. Niet omdat enkele duizenden ondertekenaars van petitie, enkele honderden protesterende stafleden van een universiteit, of twee weken van inspirerende debatten, ‘vrije colleges’, onderlinge uitwisseling van ervaringen, creatieve oprispingen en komische intermezzo’s dat bewijzen, maar omdat die bestuurders zelf jarenlang geen beroep op dat vertrouwen hebben gedaan. Natuurlijk moeten medewerkers zich verantwoorden voor het werk dat zij verrichten, maar de manier waarop die verantwoording (‘accountability’) nu wordt georganiseerd versterkt slechts het wantrouwen, leidt tot minder betrokkenheid en is derhalve slecht voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Van wantrouwen naar herwonnen vertrouwen: dat is de inzet van de omslag die in cultuur en organisatie van het universitaire bestuur gemaakt zal moeten worden.

III. Het alternatief van H.NU

De aanpak en voorstellen van de VSNU zijn halfslachtig en onvoldoende. Wil er echt iets aan de onvrede gedaan worden, dan is veel meer nodig. We schetsen aan de hand van de vijf thema’s de contouren van een alternatief dat echt gericht is op oplossing van de fundamentele problemen.

1. Het meten en beoordelen van prestaties in onderwijs en onderzoek

Als kern een systeem van vijfjarige visitaties door *peers* met een inhoudelijke beoordeling van de verrichte taken (onderzoek, onderwijs, maatschappelijke dienstverlening). Maatschappelijke dienstverlening en publiek-private samenwerking worden afzonderlijk beoordeeld, en niet op een onduidelijke valorisatie-hoop gegooid waarbij dan de economische

criteria al te vaak doorslaggevend blijken te zijn. Ook de kwaliteit van de (mede)zeggenschap speelt een substantiële rol in de beoordeling. Inverdiend geld en goedgekeurde plannen spelen daarin geen rol meer.

2. Zeggenschap en medezeggenschap

Van MUB naar NUB (de wet Nieuw Universitair Bestuur), met als kern professionele zeggenschap van de werkvloer over de inhoud van onderwijs en onderzoek. Basiseenheid zijn relatief kleine afdelingen, zeg met 50 tot 100 medewerkers. De hogere bestuurslagen (faculteit, universiteit) worden gekozen via de lagere en zijn daaraan verantwoording schuldig. Zeggenschap door studenten en medewerkers versterkt hun motivatie en verantwoordelijkheid, en vergroot daarmee de effectiviteit van de organisatie.

3. De wijze van bekostiging

Van outputfinanciering naar taakfinanciering, zowel in onderwijs als in onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Afdelingen stellen een takenpakket met bijbehorende begroting op. Ze coördineren deze, ten eerste, op facultair en, zo nodig, universitair niveau en, ten tweede, met de zusterafdelingen van andere universiteiten. Natuurlijk wordt om de zo veel tijd een financiële verantwoording gegeven en een beoordeling gemaakt.

4. De plaats van de academicus en zijn of haar loopbaan

Het echt aanpakken van de hoofdoorzaak van het absurd hoge percentage tijdelijke aanstellingen (de permanente competitie om onderzoeksgeld) door de helft van het NWO-subsidiebudget (ongeveer 300 miljoen) over te hevelen naar de eerste geldstroom, met garanties dat dit geld volledig besteed wordt aan het terugbrengen van het aantal tijdelijke aanstellingen. Een bijkomend voordeel hiervan is een substantiële verlichting van de uitvoerig gedocumenteerde problemen die voortvloeien uit de huidige rol van NWO.

5. De bureaucratisering

Het opheffen van alle marketing- en PR-afdelingen. Algemener: een reductie van het aantal hogere universitaire managers (vanaf schaal 10) tot een derde van het huidige percentage. (Op dit moment zijn er drie van deze duurbetaalde managers voor iedere leerstoelgroep!). Het vrijgekomen geld gaat naar het primaire proces van onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening.

12 maart 2015

René Boomkens en Hans Radder, namens het Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (<http://platform-hnu.nl/>)