

Ruud Abma

Denken als ambacht

Wat universiteiten kunnen bijdragen

THIJMESSAY 2019

VALKHOF PERS

Het Thijmgenootschap, vereniging voor wetenschap en levensbeschouwing, is opgericht in 1904 en draagt sinds 1947 de huidige naam, geïnspireerd op J.A. Alberdingk Thijm, literator, kunstkenner en cultuurdrager. Deze vereniging van christelijke intellectuelen zet zich in voor wetenschappelijke publicaties met een actueel, levensbeschouwelijk accent. Voor een lidmaatschap zie de laatste pagina.

Bestuur Thijmgenootschap

Prof. dr. Wim B.H.J. van de Donk, voorzitter

Prof. dr. Eelke de Jong, vice-voorzitter

Eefje de Gelder MSc MA, secretaris

Drs. Roland E.C. van der Pluym, penningmeester

Prof. dr. Gabriël J.M. van den Brink

Drs. Maria J.Th. Martens

Annemiek M. Schilpzand MSc, LL.M

ISBN 978 90 5625 518 3

© 2020 by the authors / Thijmgenootschap

Omslagontwerp: Brigitte Slangen

Opmaak: Peter Tychon

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. *No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.*

Inhoud

Vooraf 9

De universiteit als bedrijf 13

De universiteit als publicatiefabriek 26

De universiteit als school 37

Over de grenzen 46

Een wetenschappelijke houding 56

De kunst van het schrijven 65

De universiteit als denkruimte 74

Aantekeningen 85

Literatuur 93

Over de auteur 101

De universiteit als bedrijf

Nijmegen, mei 1968. Vier studenten, leden van de ‘Kritiese Universiteit’ (KrU), leggen de laatste hand aan de brochure *Universiteit en onderneming*, gericht tegen het plan om van de Nederlandse universiteiten efficiënte en slagvaardige bedrijven te maken, geleid door beroepsbestuurders. Dat plan was vervat in een rapport geschreven door een adviescommissie van de Academische Raad en genoemd naar zijn voorzitter: ir. A.G. Maris. Alleen door ze vorm te geven als bedrijven zouden de universiteiten de enorme groei die ze sinds het eind van de jaren vijftig hadden door- gemaakt het hoofd kunnen bieden.

Dit advies verscheen in een tijd dat de universiteiten in hun voegen kraakten door de toestroom van studenten en de navenante uitbreiding van het aantal docenten. De bestaande bestuursvorm en de administratieve ondersteuning van de universiteiten waren op die aanwas niet berekend. Het was dus geen vreemde gedachte om bestuur en beheer van de universiteit te moderniseren. De hoogleraren zouden daarbij hun privileges (deels) kwijtraken, wat tot gesputter leidde. Dat was echter niets vergeleken bij de kritiek van studentactivisten op de voorgenomen ‘industrialisering’ van de universiteit. Zij voorzagen de invoering van ‘een paramilitaire commandostructuur’ en beijverden zich daartegenover voor een radicale democratisering van de het universitaire bouwwerk, met medebeslissingsrecht voor alle geledingen en openbaarheid van informatie – wij zouden nu zeggen: transparantie – als basisprincipes.

De democratisering van de universiteit was geen doel op zich. De kritische studenten wilden dat de universiteiten zich actief zouden engageren met de maatschappij, en

meer in het bijzonder maatschappelijke misstanden zouden signaleren, analyseren en helpen oplossen. Zo'n maatschappelijk geëngageerde universiteit stond dan tegenover de universiteit van de machthebbers, een die zich vooral dienstbaar maakte aan het bedrijfsleven en het 'militair-industrieel complex'.

Die studenten stonden niet alleen in hun kritiek op de zich moderniserende universiteit. De gerenommeerde fysioloog en psycholoog Buytendijk bijvoorbeeld bezag in 1967 met bezorgdheid de teloorgang van de klassieke universiteit en de volgens hem onontbeerlijke academische vorming. Ook hij zag de universiteit veranderen in een bedrijf, dat zich vooral richt 'op speciale empirische onderzoeken, die slechts uitvoerbaar zijn in een [...] "team", waarbij de probleemontwikkeling vrijwel analoog is aan het productieplan van een industriële onderneming'.

Al met al vormde zich aan het eind van de jaren zestig een impliciete coalitie tussen activistische studenten en een groot deel van de professoren, gericht tegen de voorgenomen bedrijfsmatige beheersvorm van de universiteiten. Er was ook een ander, meer inhoudelijk punt van overeenstemming: persoonlijke academische vorming moest de kern (blijven) vormen van het universitaire onderwijs, en wat de studentactivisten betrof zou het daarbij vooral moeten gaan om kritische reflectie op de status quo in wetenschap en maatschappij.

Van WUB naar MUB

Het is niet verwonderlijk dat zowel de toenmalige minister van onderwijs (Veringa) als de universiteitsbesturen twijfelden wat nu de beste koers was. De oude bestuursstructuur was niet langer te handhaven, maar de hervorming in bedrijfsmatige richting stuitte op te veel verzet. Democratisering van het universiteitsbestuur leek in het klimaat van de jaren zestig de meest voor de hand liggende keuze, maar hoe moest die democratie dan worden ingericht? 'One

man, one vote' stelden de studenten voor, maar dat wilde verder niemand. De minister besloot de zittende universiteitsbesturen zelf te laten experimenteren. De Wet Universitaire Bestuurshervorming (WUB) bood daartoe de ruimte.

Aldus ging de periode 1971-1997 een democratisch intermezzo vormen in de geschiedenis van de universitaire bestuursstructuur. Na een lange periode waarin hoogleraren alleenheersers waren in hun eigen domein en geacht werden in de Senaat gezamenlijk het beleid te bepalen, kregen nu alle geledingen van de universitaire gemeenschap zeggenschap over koers en beleid van de universiteit, de faculteiten en de vakgroepen.

In de jaren tachtig en negentig werd de WUB-structuur op verschillende manieren ondermijnd. De regering legde de universiteiten drastische bezuinigingen op, hetgeen de ruimte voor besluitvorming door de universiteiten zelf inperkte. Verder verliep de invoering van de WUB aan de universiteiten chaotisch en was er veel onvrede over de nieuwe democratische structuur: de studentactivisten vonden dat de WUB niet ver genoeg ging (ze noemden hem 'een fopspeen'), terwijl veel hoogleraren oordeelden dat de zeggenschap van met name studenten was doorgeschoten. Collectieve besluitvorming over de invulling van onderwijs en onderzoek botste met de eveneens wettelijk vastgelegde verantwoordelijkheden van een leeropdracht houder. Dat leidde ook in de praktijk tot veelvuldige botsingen en patstellingen en het vergde vooral veel vergader-tijd.

In 1986 zette de regering met de nota Hoger Onderwijs, Autonomie en Kwaliteit (HOKAK) een koerswending in, waarbij zij 'besturing op afstand' tot credo verhief: meer bestuurlijke autonomie voor de universiteiten, maar tegelijkertijd meer nadruk op verantwoording achteraf via jaarrekeningen en jaarverslagen. Bestuur en beheer werden samengevoegd in 'integraal management' en er werd een begin gemaakt met 'kwaliteitszorgsystemen' voor onder-

wijs en onderzoek. Met de wet Modernisering Universitaire Bestuursorganisatie (MUB) uit 1997 werd definitief afscheid genomen van het democratische experiment van de WUB. Dat gebeurde door het invoeren van een hiërarchische structuur: het College van Bestuur (CvB) werd de baas, en het kon ook de decanen benoemen, die dan weer de algemene leiding (bestuur en beheer) binnen de faculteiten hadden. Personeel en studenten hadden in deze structuur geen beslissingsbevoegdheid meer, maar alleen een adviserende rol via commissies en medezeggenschapsorganen als universiteitsraad en faculteitsraad.

New Public Management

Essentieel in de overgang van WUB naar MUB was de richtingsverandering van de bestuurlijke verantwoording. In de democratische universiteit van de WUB moesten besturen hun plannen vooraf ter goedkeuring voorleggen aan delegaties van personeel en studenten in universiteitsraad en (sub)faculteitsraad. Met de MUB gingen decanen opereren binnen een door een CvB vastgesteld (financieel) kader en waren zij voor hun beleidsvoering ook verantwoording schuldig aan het CvB. De verantwoording verliep dus voortaan niet meer van boven naar beneden, maar juist telkens naar het hoger gelegen bestuurlijke niveau. Al met al lijkt het erop alsof met de MUB na een tussenpoos van drie decennia de door de commissie-Maris voorgestelde bestuursstructuur – top-down en bedrijfsmatig – alsnog is gerealiseerd. Het is echter zaak om bij het typeren van bestuurs- en managementstijlen de verschillen tussen het ‘progressieve’ klimaat van de jaren zestig en het ‘neoliberaale’ klimaat van de jaren tachtig en negentig (bezuinigen, rationalisering van de publieke dienstverlening) mee in beschouwing te nemen.

De invoering van de MUB vormde ook de consolidering van een nieuwe bestuurlijke filosofie voor de universiteit als geheel: een ambtelijk-bureaucratisch denken maakte plaats