

Wat bezielt de academie?

*Rede uitgesproken door Geert ten Dam, voorzitter
Collegevoorzitter UvA, tijdens de Opening
Academisch Jaar 2019-2020 op maandag 2 september
2019.*

Dames en heren,
van harte welkom bij deze start van het academisch
jaar.

Gaat u maar meteen rechtop zitten. Want wat mij
betreft gaan wij strijdbaar het nieuwe jaar in. De titel
van deze opening is ‘Wat bezielt de academie’. Maar
ik wil eigenlijk beginnen met de vraag: wat bezielt het
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap?

Op dit moment protesteren collega’s en studenten –
van de Koninklijke Nederlandse Akademie van
Wetenschappen tot de Landelijke Studentenvakbond
– in Leiden. Ze staan op tegen het verschuiven van
geld van de alfa-, gamma- en medische
wetenschappen naar bèta- en techniekstudies. Het is
een roekeloze herverdeling; de cijfers erover en
daarmee ook de consequenties, zijn onvoldoende
duidelijk. De Kamer heeft het besluit geblinddoekt
moeten nemen. Ook de rationale erachter ontbreekt,
want zoals zo veel van mijn collega’s al hebben
betoogd: de arbeidsmarkt en de samenleving zijn hier
niet bij gebaat, de wetenschap evenmin. Tot slot is het
beweerde ‘extra geld’ een sigaar uit eigen doos. Het is
geld van de basisbeurs van studenten dat nu wordt
ingezet om bezuinigingen te verhullen. Mijn collega
Jan Lintsen zei het al. Dit is afbraakbeleid.

Het zou vreemd zijn om nu direct over te gaan tot de
orde van de dag en te doen alsof er in Leiden niets
gebeurt. Als deze opening niet al eerder was gepland,
was ik persoonlijk graag naar de alternatieve opening
in Leiden gegaan, georganiseerd door WOinActie, om

mijn solidariteit te betuigen. Namens ons zijn daar nu
Agneta Fischer en Fred Weerman, decanen van de
Faculteit der Maatschappij- en gedragswetenschappen
en de Faculteit der Geesteswetenschappen. Ik schakel
nu live naar hen over.

Dames en heren,
Ik ga over naar de vraag die ik eerder al had bedacht
om hier te beantwoorden en die samenhangt met het
voorafgaande. Die vraag is: wat bezielt de academie?

Politici en beleidsmakers bejegenen de universiteit op
een manier die we nog maar enkele jaren geleden niet
voor mogelijk hadden gehouden. Zo zijn we in onze
ziel geraakt door de bezuinigingen en door de
sluipende loskoppeling van de onderwijs- en
onderzoekbekostiging. De veronachtzaming van de
geesteswetenschappen en inmiddels ook van het hele
‘Social Studies and Humanities-domein’, hoort
daarbij. Alsof dat niet genoeg is, trekken sommige
politieke partijen ook onze wetenschappelijke
integriteit in twijfel. Zij stellen de maatschappelijk
betrokken universiteit gelijk met een
vooringenomen universiteit. Dat mag dan lekker
twitteren, het getuigt van weinig inzicht in onze
academische mores.

Het is zaak om onze ziel – het wezen van ons bestaan
– vitaal te houden. De universiteit moet weerbaar zijn
tegen het bezuinigings- en twittergeweld. Die
weerbaarheid kunnen we zelf bewerkstelligen. Daar
kom ik zo op terug. Laat ik eerst kort schetsen waar
de ziel van de universiteit voor mij uit bestaat, en hoe
ons bestaansrecht eruit voortvloeit.

Sinds mijn aantreden als collegevoorzitter heb ik
menig boek verslonden over de waarde van de
universiteit. De universiteit is er om het publieke
belang te dienen. Ze is er om nieuwe generaties te

inspireren, om emancipatie te bevorderen en om mensen een brede vorming te geven. In allerlei varianten hoor en lees ik: als universiteit willen we van betekenis zijn door een intellectuele bijdrage te leveren aan maatschappelijke uitdagingen. Dat doen we door onderzoek te doen en door studenten op te leiden.

Dat onderzoek doen we vanuit een diepgewortelde nieuwsgierigheid naar die maatschappelijke uitdagingen. Nieuwsgierig zijn is van alle tijden. Wat verandert, is de aard van de uitdagingen. Complexe vraagstukken als klimaatverandering, duurzame mobiliteit, mondiale voedselvoorziening, functioneel analfabetisme, sociale segregatie en migratiestromen vragen meer dan ooit om intellectuelen die helpen bij het oplossen ervan. Interdisciplinair kunnen en willen werken is cruciaal om de grote maatschappelijke vraagstukken effectief aan te kunnen pakken. Juist dit inzicht maakt de voorgestelde herverdeling van middelen tussen de disciplines zo kortzichtig. Neem het vakgebied van onze universiteitshoogleraren artificiële intelligentie. We pakken de kop van de trein in de technologische ontwikkelingen rond informatieverwerking en ‘machine learning’. We betrekken daarbij nadrukkelijk de sociale en ethische aspecten van artificiële intelligentie. Niemand wil dat algoritmen voor het detecteren van verdachten discrimineren, en toch gebeurt dat regelmatig. Wetenschappers uit verschillende disciplines zoeken elkaar én anderen op om datagebruik verantwoord te laten verlopen, binnen passende juridische kaders. In het nieuwe instellingsplan waarmee we dit jaar aan slag gaan, willen we de discipline-overstijgende thema’s benoemen waarin de Universiteit van Amsterdam het verschil kan maken.

Die combinatie van diepte en breedte zit ook in ons onderwijs. We dragen zorg voor studiesucces en een doelmatige besteding van publieke middelen. Maar de ziel van ons onderwijs huist niet in snel afstuderen. Snel een academische graad halen, is niet het enige bewijs van het realiseren van ambities, kwaliteiten of maatschappelijke meerwaarde. Een student bewijst die ook door verbreding te zoeken. Hij of zij kan verschillende paden of extra vakken volgen, een

niet-verplichte stage doen, of als vrijwilliger actief zijn. We zoeken naar indicatoren die studiesucces herijken en die aansluiten bij onze ziel. Ook dit is een opgave voor het nieuwe instellingsplan.

Met ons onderwijs en onderzoek hebben we de samenleving veel te bieden. Het kostbaarste instrument dat we daarbij inzetten, is het vrije academische debat. We zoeken ermee naar objectiviteit, naar intersubjectiviteit, naar evidentie voor veronderstelde samenhangen en gevolgen, naar bewijzen van het tegendeel. Aanvallen op onze onafhankelijkheid en – erger – intimidatie van individuele wetenschappers, ondergraven het vertrouwen in de wetenschap en schaden de integriteit van docenten en onderzoekers. Binnen de grenzen van de democratische rechtsstaat mag en moet iedereen op het scherpst van de snede kunnen debatteren. Iedereen heeft recht van spreken – ook in eigen huis. Op basis van gelijkwaardigheid, en van de kwaliteit van argumenten. De universiteit is bij uitstek de plek voor de confrontatie met feiten en meningen die schuren of zelfs tegen de borst stuiten. Als we het debat niet vieren, schenden we onze maatschappelijke verplichting als universiteit en ondermijnen we het publieke ambt van ‘educated citizenship’. We zullen als college hier pal voor blijven staan.

Dames en heren,
Ik heb u onze ziel en ons bestaansrecht geschetst. Er is meer dan genoeg reden om geïnspireerd ons werk te doen. Geholpen door ons kroonjuweel, het vrije academische debat.

En toch lopen we vaker dan ons lief is met onze ziel onder onze arm. In eigen huis is er frustratie, woede, burn-out, polarisatie – zowel onder medewerkers als studenten. En ja, de dynamische buitenwereld speelt daarin een rol. Maar het is te gemakkelijk de schuld van het ongenoegen alleen bij het overheidsbeleid te leggen. Of bij het maatschappelijk klimaat van toenemende onverdraagzaamheid en verdachtmakingen. Het heeft óók met onszelf te maken.

Bij de UvA zijn we doorgaans goed in het formuleren

van ambities en idealen, maar veel minder goed in het uitwerken ervan. Juist deze tijd vraagt om een adaptieve vorm van sturen, om het uitproberen van verschillende oplossingsrichtingen met verschillende partijen, om experimenteren en samen leren¹. In een organisatie als de universiteit ‘rollen we geen beleid uit’, maar zetten we gezamenlijk stappen en stellen we bij waar nodig. Altijd met een ambitieus doel in het vizier. Ik beperk me op deze plek tot drie zaken die we zelf moeten aanpakken om onze ziel vitaal te houden.

Allereerst moet de werkdruk omlaag. De toenemende regeldruk van de overheid speelt ons parten, net als de verminderde bekostiging. We zullen ons daartegen publiekelijk blijven verzetten. Maar werkdruk is geen simpel technocratisch vraagstuk, enkel op te lossen met meer geld en minder overheidsregels. Het is probleem is complexer. De laatste medewerkersmonitor liet bijvoorbeeld opnieuw zien dat werkdruk niet evenredig over medewerkers is verspreid. Vooral UD's, UHD's en docenten – medewerkers die veel onderwijs geven – hebben er last van. Met het programma Grip op Werkdruk, onder leiding van Wilma de Munck, directeur bedrijfsvoering van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde, zetten we de spade dieper in de grond. Dat leidt tot contra-intuïtieve bevindingen. Wat vooral puzzelt is het gegeven dat in faculteiten met meer budget per student, méér werkdruk wordt gerapporteerd. Ook niet logisch lijkt de start van veel nieuwe onderwijsactiviteiten, vakken en opleidingen zonder dat in het bestaande aanbod is gesnoeid. Het aantal studenten is tussen 2013 en 2017 gestegen met 8 procent. Het aantal vakken is harder gestegen, namelijk met 15 procent. Dat geldt nog meer voor het aantal opleidingen: dat steeg met 33 procent. En het aantal minoren zelfs met 70. Onze zorg voor mooi en rijk onderwijs krijgen we dus als een boemerang terug in de vorm van werkdruk, burn-out en minder tijd voor betekenisvolle contacten met studenten.

We hebben voor het komend jaar extra budget vrijgemaakt om werkdruk aan te pakken. We gaan meer tijd nemen voor de invoering van onderwijsvernieuwingen en voor de aanpak van de

bureaucratie en de vergadercultuur. We investeren ook in beter leiderschap en in onderwijslogistiek die ontzorgt in plaats van belast. Daarnaast is het wijs in colleges en graduate schools gesprekken te voeren over urennormen en de toebedeling van taken. We zien bovendien graag dat de colleges en graduate schools nadenken over het onderwijs dat ze willen bieden. Meer is niet altijd beter; kwaliteit is belangrijker dan kwantiteit.

Dames en heren,

Het tweede punt waar we iets mee moeten, is de manier waarop we ons werk evalueren en waarderen. Hoge waardering krijgen baanbrekend onderzoek en hoogwaardige publicaties. Dat blijft zo, ze behoren tot onze kernactiviteiten. Maar daartoe behoren óók de opleiding van de nieuwe generatie en de bijdrage aan maatschappelijke vraagstukken. Desgevraagd zijn velen van u het hiermee eens. Het is echter niet terug te zien in ons waarderingssysteem. Medewerkers met hart voor onderwijs maken tijd vrij voor curriculumherziening, maar zien vervolgens collega's bevorderd worden die zich op hun onderzoek richten en een NWO-beurs binnenhalen. In vrijwel alle wekelijkse gesprekken die wij als college voeren met medewerkers, komt de frustratie en de moedeloosheid hierover naar boven. Het ondergraaft collegialiteit en teamspirit.

Waardering is net als werkdruk geen technocratisch vraagstuk. We hebben sinds begin 2018 een stevige HR-agenda met als uitgangspunt dat onderwijs en onderzoek gelijkwaardig zijn. De uitwerking daarvan ligt bij de faculteiten, de afdelingen en de leidinggevenden. Er is ruimte voor de eigenaardigheden van specifieke contexten. Om meer recht te doen aan het belang van onderwijs, hebben we het afgelopen jaar gewerkt aan – vergeef mij het jargon – een toolbox om onderwijsexpertise inzichtelijk te maken. De toolbox houdt rekening met wetenschappelijke rangen. Van een universitair hoofddocent mag je bijvoorbeeld verwachten dat hij of zij niet alleen een inspirerende docent is, maar ook zorg draagt voor het curriculum. We kunnen met de toolbox experimenteren en samen leren. Het uiteindelijke doel is een beter personeelsbeleid. Als

college zullen we dit met aandacht volgen.

Na werkdruk en waardering is er een derde en laatste punt dat we zelf moeten aanpakken om onze ziel te behouden. Dat is sociale veiligheid. Op dit vlak laten de universiteiten, wij ook, steken vallen. De affaire vorig jaar bij de rechtenfaculteit heeft diepe indruk gemaakt. Deze laat zien dat grensoverschrijdend gedrag verbonden is met hiërarchische structuren. Ik citeer passages uit de brief van de centrale ondernemingsraad, omdat ik ze messcherp vind. De raad schrijft: “De afhankelijkheidsrelatie met machtige, beoordelende hoogleraren (..) is van grote invloed op het academisch loopbaanperspectief van jonger wetenschappelijk personeel, met name promovendi, onderzoekers en docenten. Dat loopbaanperspectief komt in een sterk competitieve context tot stand (..). Gunstige beoordelingen door hoger geplaatste wetenschappers zijn daarvoor onontbeerlijk (..). Supervisie, vakinhoudelijk gezag en beoordelingsmacht van deze hoger geplaatsten derailleren soms tot vormen van machtsmisbruik waarvan de ondergeschikte die er slachtoffer van wordt, geen melding maakt. Uit angst zijn loopbaanperspectief onherstelbaar te schaden. (...) Erkenning van dit probleem (...) is noodzakelijk om de systeemfactoren te veranderen die machtsmisbruik, uitbuiting en uitsluiting mogelijk maken.”² Tot zo ver de centrale ondernemingsraad.

En denkt u bij machtsmisbruik niet alleen aan ‘sexual harassment’ of pesterig gedrag. ‘Scientific harassment’ komt minstens zo vaak voor. Dan gaat het om een hoogleraar of een senior onderzoeker wiens naam op een publicatie komt zonder dat hij of zij een noemenswaardige bijdrage heeft geleverd. Of om een hoger geplaatste die het eerste auteurschap opeist. Of die een onderzoeksvoorstel indient dat door een jongere medewerker is bedacht. We hebben voor de zomer een taskforce Versterken Sociale Veiligheid ingericht om integraal te werken aan een meer gezonde universitaire omgeving. Liza Mügge, UHD politicologie bij de UvA, gaat de kar trekken.

Dames en heren,
Ik heb u verteld over de ziel van de universiteit en

over ons bestaansrecht dat daaruit voortvloeit. Ik heb drie punten genoemd die wij kunnen aanpakken om onze ziel vitaal te houden: werkdruk, waardering en sociale veiligheid.

Ik kan u verzekeren dat deze punten terug zullen komen in het nieuwe instellingsplan dat wij dit jaar opstellen. Over de missie en strategische doelen die we daarin opnemen, wisselen we graag met u van gedachten in ontbijtsessies en tafelgesprekken.

Zit u nog steeds rechtop? Mooi zo. Dan hoop ik dat u straks de zaal verlaat met het voornemen om samen met ons, het college van bestuur en decanen, onze mooie universiteit weerbaar de jaren twintig in te laten gaan. Om daarmee ambitieuze doelen te blijven halen. En om intellectuele bijdragen te kunnen blijven leveren aan maatschappelijke uitdagingen.

Hartelijk dank voor uw aandacht.

Noten

1. Faber, A., & Idenburg, A. (2017). *Sturen op transitie: van utopie naar stapsgewijze voortgang*. In: *Sturen in een verweven dynamiek. Perspectieven op complexiteit en oriëntaties voor beleid* (pp. 24-32). Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
2. COR. *Ongevraagd advies inzake systeemfactoren, sociale onveiligheid en de functie vertrouwenspersoon*. 21 mei 2019.