

Het academisch manifest

Van een bezette naar een publieke universiteit

Willem Halffman, Radboud Universiteit Nijmegen, w.halffman@science.ru.nl

Hans Radder, Vrije Universiteit Amsterdam

(Verschijnt in *Krisis: Journal for Contemporary Philosophy*, december 2013, nr. 3, www.krisis.eu)

1 De bezette universiteit

De universiteit is bezet – niet (zoals in 1969) door inspraak eisende studenten, maar dit keer door de veelkoppige wolf van het Management.¹ Die heeft de academie gekoloniseerd met een huurlingenleger van professionele bestuurders, gewapend met spreadsheets, outputindicatoren en auditprocedures, onder luidkeelse begeleiding van de Efficiëntie- & Excellentiemars. Het Management heeft daarbij de academicus tot interne vijand uitgeroepen: hij moet voortdurend worden gewantrouwd, getest en gecontroleerd, onder de permanente dreiging van reorganisatie, opheffing en ontslag. De wetenschappers laten zich daarbij gedwee tegen elkaar uitspelen, als angstige, makke schapen, die enkel hopen zelf nog de dans te ontspringen door hun buurman op het cruciale moment een slag voor te zijn. Om controle te houden, zet de wolf de meest absurde middelen in, zoals geldverslindende hele en halve fusies, steeds verfijndere en dus kostbare verantwoordingssystemen en peperdure prestigeprojecten.

De verovering lijkt te werken en de export van kennis uit de nieuwe kolonie kan steeds verder worden opgevoerd, maar in de binnenlanden etteren de problemen. Zo wijzen alle opgepoetste indicatoren voortdurend naar de sterren, maar zakt op de werkvloer de stemming gestaag verder weg. Bij de wolf stroomt de champagne na elk nieuw doelpunt in de Shanghaicompetitie, terwijl de universitaire schapen zich wanhopig ziek werken² en de kwaliteit van de kennisplantages begint te wankelen, zoals betoogd in een groot aantal uitvoerige en grondige analyses.³ Daarnaast proberen de schapen via een schier eindeloze stroom van opiniestukken, klaagzangen, brandbrieven en smeekbedes de absurde misstanden van de bezetting onder de aandacht te brengen van de wolf, die ze allemaal reduceert tot incidenten, afdoet als onvermijdelijke neveneffecten, of ze eenvoudigweg negeert. We zetten zes cruciale processen en hun uitwassen nog even op een rijtje om te laten zien dat het om veel meer dan incidenten gaat (vgl. Lorenz 2008). Onze beschrijving geldt in de eerste plaats de Nederlandse universiteit, waar de bezetting door het management nog niet zo ver gaat als in Groot Brittannië, maar waar deze inmiddels wel een krachtig continentaal bruggenhoofd heeft gevestigd (De Boer, Enders, & Schimank 2007).

¹ Met dank voor het commentaar van de Krisisredactie, in het bijzonder René Gabriëls.

² Een kwart van de Nederlandse hoogleraren geneeskunde (waaronder vooral de jongeren) heeft volgens gangbare klinische normen een burn-out (Tijdink, Vergouwen en Smulders, 2012).

³ Zie bv. Boomkens (2008); Collini (2012); Evans (2005); Gill (2009); Graham (2002); Hayes en Wynyard (2002); Krijnen, Lorenz en Umlauf (2011); Radder (2010); Ritzer (1998); Sanders en Van der Zweerde (2012); Shimank (2005); Tuchman (2009); Washburn (2003).

1.1 Het meetbaar en vergelijkbaar maken met het oog op 'accountability'

Wetenschappers worden tegen elkaar afgemeten langs eindeloos muterende meetlatten. Daarmee zouden ze hun complexe werk 'accountable' moeten maken voor buitenstaanders, zodat het optelbaar wordt in de universitaire boekhouding. Het begon met aantallen publicaties, toen werden het internationale publicaties, vervolgens alleen Engelstalige, daarna uitsluitend publicaties in high-impact journals, en ten slotte alleen publicaties die veel worden geciteerd (de 'h-factor'). Omdat aan deze indicatoren banen en het voortbestaan van hele instituten worden gekoppeld, doet iedereen zijn best om de indicatoren op te poetsen, zelfs als dat ten koste gaat van de inhoud. Wetenschappers helpen hun collega's met citaties om hun h-factor te verhogen en lopen congressen af om elkaar in zichtbaarheid te overtreffen met gelikte PR-presentaties. Tijdschriften stellen verwijzing naar eigen stukken als voorwaarde voor publicatie om hun (onzinnige) impact te verhogen (American Society for Cell Biology et al. 2012; Vanclay 2012; Weingart 2005) en wetenschappers maken cynische grapjes over de 'kleinst publiceerbare eenheid.' Na het failliet van elke indicator verzinnen we een nieuwe en het spel begint van voor af aan.

Het probleem zit echter niet in de technische tekortkomingen van een individuele indicator, maar in het hele regime van het indicatorfetisjisme zelf. Het gaat namelijk niet echt om kwalitatief hoogwaardige resultaten, maar om *performance*: de tactisch doordachte, slim opgepoetste *illusie* van excellentie. De indicatoren hebben de wetenschap zelf ingrijpend gewijzigd. Ze negeren en vernietigen de variatie aan kennisvormen en praktijken in verschillende vakgebieden. Wat niet meetbaar en vergelijkbaar is, telt immers niet mee, is verspilling van energie en moet dus worden vernietigd. Een boek van 400 bladzijden bij Cambridge University Press telt niet of nauwelijks mee in de indicatorwedstrijd; een artikel van drie bladzijden wel. Maar als blijkt dat die stomme Franse boeken van Foucault, Bourdieu of Derrida in feite de meest geciteerde zijn in hun wetenschapsgebied (Heilbron 2008, 17-19), heeft *dat* geen invloed op het heersende beleid. Het idiosyncratische publicatiesysteem van een deel van de natuurwetenschappen is zo opgedrongen aan de rest van de wetenschap, ook waar dat niet past.

Het wetenschappelijke publicatiesysteem is kapot: gezwicht onder een eindeloze stroom flutpublicaties, geredigeerde stukken als herpublicatie 'voor een ander publiek', opportunistische *journals* en strategische citaties, een exponentieel groeiende stroom 'output' die nauwelijks wordt gelezen. Carrière in deze publicatiefabriek (Abma 2013; Halffman en Leydesdorff 2010) maak je niet door al die stukken te *lezen*, maar door er zoveel mogelijk te *schrijven*, of in ieder geval je naam er boven te zetten – en dat volstrekt normaal te vinden.

1.2 Uit naam van 'kwaliteit' wordt permanente concurrentie aangewakkerd

Instituten worden afgemeten tegen andere instituten, onderzoekers concurreren met elkaar om geld, universiteiten om studenten. Het leidt tot een strijd van allen tegen allen, die het weefsel van de universiteit vernietigt ten voordele van de bezetter. Je kunt onderzoeksvoorstellen niet langer in goed vertrouwen voorleggen aan collega's, want die gaan er misschien mee vandoor. Je instituut mag geen enkele zwakte tonen, want dat kan aanleiding zijn tot opheffing, met steun van naburige instituten. Onderwijs is van alle taken op de academische werkvloer de minst gewaardeerde en moet zo snel mogelijk worden uitbesteed, zodat men zich kan toespitsen op de concurrentie om acquisitie.

Deze concurrentie is onderdeel van een cultuur van wantrouwen die doelbewust wordt bejubeld en aangewakkerd: universitaire medewerkers zijn verdacht, uitvreters, parasieten. Als zij niet voortdurend worden bedreigd, doen zij niets meer, is de suggestie. De sterke interne gedrevenheid van veel academici, die ondanks alle absurditeiten stug doorgaan, wordt smalend van de hand gedaan als onbetrouwbaar.

Ook voor het hoger onderwijs wordt veel verwacht van concurrentie. Concurrentie tussen universiteiten en opleidingen, afgemeten aan indicatoren uit visitaties en in de pers, zouden de kwaliteit van het onderwijs verhogen. De student-consument kiest echter helemaal niet op kwaliteit, maar op imago, locatie of faciliteiten. En als de universiteit of een opleiding dan groeit (tot grote trots van de bestuurders), gaat de kwaliteit eerder achteruit dan vooruit, omdat de infrastructuur van zalen, docenten, onderwijsvormen en administratie de toestroom niet aankan.⁴

Deze toestand van permanente concurrentie en wantrouwen ondermijnt elke aanzet tot groepsvorming en collectief verzet tegen dit regime door docenten en onderzoekers. Wegwerppersoneel laat men opportunistisch bungelen in tijdelijke contracten, vaak met een beroep op hun verantwoordelijkheidsgevoel voor studenten. Overwerk en structurele arbeidsonzekerheid, inclusief bovengemiddelde stressniveaus, zijn regel geworden (Gill 2009). Zo bieden universiteiten nu academische kamikaze-contracten met zo goed als 100% onderwijs, vaak met veel meer werk dan ervoor wordt betaald. Als lokkertje wordt voorgehouden dat na verloop van tijd een aanstelling in vaste dienst mogelijk is. Gezien de moordende concurrentie blijkt dit alleen haalbaar voor diegenen die zich 'kwalificeren' via onbetaalde, in hun vrije tijd behaalde onderzoeksresultaten. De saus er overheen luidt: 'Niemand is verplicht voor zo'n contract te kiezen.' Een structurele misstand wordt gelegitimeerd door er een individuele keuze van te maken. 'Dat uitbuiten, dat doet u zichzelf aan.'

1.3 De belofte van grotere 'efficiëntie'

Naast kwaliteitsverbetering beweert de managersuniversiteit ook de efficiëntie te verhogen. We hoeven universiteiten dus niet van middelen te voorzien, we voorzien hen van managers en die gaan efficiëntie regelen onder druk van wederzijdse concurrentie. Van concurrentie wordt de universiteit niet alleen beter maar ook goedkoper, is de belofte.

In de praktijk gaat concurrentie tussen opleidingen echter om steeds geliktere communicatie- en prestigeprojecten – en die zijn niet goedkoop. De verschuiving van onderzoeksmiddelen naar PR-projecten is hilarisch beschreven voor een Amerikaanse universiteit (Tuchman 2009), maar ook in Nederland gaat het mis. Een doorsnee faculteit heeft een stevig communicatieteam in dienst en op universitair niveau gaat het om forse afdelingen. Die maken peperdure advertenties voor de krant met daarin de laatste excellente visitatie-uitslagen, met regelmaat een nieuwe huisstijl, glimmende websites. Ze pluggen Bekende Professoren in talkshows in de hoop daarmee studenten af te troggelen van de

⁴ Aan de VU kelderde de waardering van studenten voor hun onderwijs toen het aantal studenten aan die universiteit spectaculair toenam (Funnekotter en Logtenberg 2013). Toen in de jaren '90 de opleiding communicatiewetenschappen aan de UvA met groot 'succes' honderden studenten trok, ging de kwaliteit zo ver achteruit dat het tot een schandaal in de pers leidde en studenten dreigden met rechtszaken. Inmiddels geven de winnaars van de concurrentie college in parallelle zalen, met colleges die worden geprojecteerd op het tweede scherm, omdat de opleiding zo ver boven de capaciteit zit dat de studenten niet meer in de zalen passen. Het kan, maar het is *geen* verbetering van kwaliteit.

concurrent. Het echte inhoudelijke verhaal over een opleiding zit nog steeds in het vrijwilligerswerk van docenten die op zaterdagmiddag achter een tafeltje staan op de voorlichtingsdag en proefcolleges geven op middelbare scholen.

Maar vooral in onderzoek leidt concurrentie tot schandelijk hoge overhead. Het schrijven van onderzoeksvoorstellen vergt een substantieel deel van de onderzoekstijd (Herbert, Barnett en Graves 2013), in een omgeving waar slaagkansen van een onderzoeksaanvraag van één op tien, of zelfs minder, heel gewoon zijn. Onderzoekers zoeken hun heil in Europese financiering, met notoire bureaucratische rompslomp, byzantijnse onderzoeksprogramma's, opgedrongen samenwerkingsverbanden, lobbyen in de Brusselse wandelgangen en met gespecialiseerde ondersteuners aan universiteiten en faculteiten. Ook Nederland doet hier volop aan mee. De overhead van het schrijven, reviewen en toekennen van NWO Venisubsidies ligt volgens een conservatieve schatting op een kwart van het onderzoeksbudget (Van Arensbergen, Hessels en Van der Meulen 2013, 47). Bovendien slaagt dat dure beoordelingssysteem er niet eens in om de besten eruit te halen (Van den Besselaar en Leydesdorff 2009). Deze 'talentsubsidies' gelden steeds meer als prestigieus criterium voor verdere aanstellingen aan universiteiten en inmiddels zijn er dan ook uitgebreide voorbereidingstrajecten om onderzoekers voor een aanvraag te 'preppen', inclusief een daarin gespecialiseerde ondersteunende staf.

Een groot deel van deze overhead wordt zonder blikken of blozen afgewenteld op het primaire proces. Het uitvoeren van het beoordelingscircuit is bovendien grotendeels avond- en weekendwerk van de academische staf, zelden betaald en inhoudelijk weinig interessant. 'Efficiëntie' en 'kwaliteit' betekenen daardoor in de praktijk eigenlijk 'alweer het hele weekend werken.'

Los van deze informele kosten, wordt de overhead van universiteiten en het hele onderzoekssysteem vaag en onzichtbaar gehouden. Sinds universiteiten geen gedetailleerde jaarverslagen meer hoeven te produceren omdat minister Ritzen de controle over het budget uit handen sloeg van de universiteitsraden, is overhead een soort bedrijfsgeheim geworden. Om overhead nog zichtbaar te maken, is apart onderzoek nodig door een dure consultant.

De onzinnige overhead van het hele regime van concurrentie, evaluatie en 'performance management' is een verbluffend en algemeen bekend misbruik van publieke middelen, maar blijft ongewijzigd overeind. De belofte van efficiëntie blijkt voor een doorsnee wetenschapper een zure grap.

1.4 De aanbidding der excellentie: iedereen in de top!

Het wetenschapsbeleid is vol van toponderzoekers, topinstituten en excellentie. Alleen het allerbeste is goed genoeg en alleen voor het allerbeste hebben we een centje over (en dan alleen ten koste van de rest). De 'top', dat zijn de veelpubliceerders, de handige netwerkers die zich in de kijker weten te werken en die grootschalige onderzoeksfinanciering weten te regelen. De echte grote brokken worden immers niet verdeeld in de bikkelharte open concurrentie onderaan, maar in de ad hoc programmafinanciering waarvoor je vooral in de juiste netwerken moet zitten. Vervolgens leveren binnengehaalde, grote projecten een flinke pre bij het verwerven van nog meer grote subsidies. Het toch al dubieuze Mattheüs-effect in de wetenschap (Merton 1973) wordt zo door de managersuniversiteit ook nog eens financieel versterkt: wie (geld) heeft, wordt nog meer (geld) gegeven (Landsman 2013).

In de cultuur van winnaars heeft niemand oog voor wat er wordt opgestookt om het vuur gaande te houden. Zo besteden sterspelers hun onderwijs vaak uit aan onderbetaalde tijdelijke krachten. De tijd die daarmee wordt bespaard, kan dan worden ingezet voor het uitbouwen van het eigen onderzoeksimperium. Sterspelers eisen meer geld of betere onderzoeksfaciliteiten, ook als dat ten koste gaat van minder brutale collega's. Zo gaat in tijden van grote krapte aan universiteiten steeds meer geld naar de goed 'gehypete' sterren, terwijl het echte ploeterwerk wordt verricht door promovendi, postdocs en andere medewerkers met slechte contracten en een minimaal uitzicht op een academische carrière. De managersuniversiteit kan de ongrijpbare 'excellentie' zelf niet beoordelen, maar gelooft blind in het bestaan ervan en in het vermogen van het beoordelingssysteem om het te identificeren, terwijl het als de dood is om ergens een boot te missen. Ondertussen is 'top' zijn vooral een kwestie van succesvol managen van een selffulfilling prophecy en het verdoezelen van de kosten.

1.5 Inhoudsloos procesmanagement

Voor het management is een universiteit in essentie niet anders dan een bedrijf (of elke andere organisatie). Zo worden de per jaar te behalen studiepunten en aantallen proefschriften vooraf in begrotingen vastgelegd als productietargets. 'Managen is een vak' en 'universitair management moet professionaliseren'. Met 'professionaliseren' bedoelt men eigenlijk dat de academische professionals moeten *deprofessionaliseren*: zij moeten worden gedegradeerd tot uitvoerder, onderworpen aan een streng regime van controle door een *andere* groep professionals: onderwijskundigen, marketing- en communicatiemedewerkers, juristen, accountants en bovenaan de professionele topbestuurders. Het gaat 'om het proces', niet om de doelen. Die doelen zijn immers evident: kwaliteit, efficiëntie, excellentie, output.

De wolf kwam in schaapskleren: het Management beweert er te zijn om de arme academicus te helpen in deze barre tijden van budgettaire krapte. De arme academicus zal worden ontlast van bestuurstaken, van papierwinkel, van vergaderwerk, om zich op de eigenlijke taak te richten. Maar wie de wolf in huis laat, zit vervolgens elk weekend rapporten en smeekbeden te schrijven waaruit moet blijken dat het schaap nog niet rijp is voor de slacht en krijgt er al het papierwerk van het georganiseerde wantrouwen bij. (Hebt u wel eens nauwgezet een onderwijsdossier ingevuld? Is uw onderwijs er beter van geworden?)

Hoe dat helemaal mis loopt, is gebleken aan de VU, alias 'de koekjesfabriek'. Daar werd de universiteit steeds meer gezien als een professioneel gemanaged bedrijf dat publicaties en diploma's produceert van passabele kwaliteit, maar tegen zo laag mogelijke kosten.⁵ Kennis die niet in deze fabriekslogica past, krijgt het dan moeilijk. De managersuniversiteit is dus helemaal geen inhoudsloze organisatie, maar heeft juist grote gevolgen voor de aard van het werk aan universiteiten. Haar 'visie' leidt tot grootschaligheid, scheiding van onderwijs en onderzoek, een voorkeur voor instrumentele 'skills' gericht op specifieke arbeidsmarkten en voor lucratief onderzoek dat meesurft op de volgende hype en opdrachtgevers vooral niet te kritisch benadert.

Bestuurders van provinciale universiteiten willen graag Oxfordje, Harvardje, of Cambridgeje spelen, maar hebben geen idee van de ellende die zich aan dat soort instellingen voltrekt: de

⁵ Het drama aan de VU kwam uitgebreid in de openbaarheid (Funnekotter en Logtenberg (2013); Radder (2012); Ten Hooven (2013); Verontruste VU'ers (2012)).

haatverhoudingen, de slechte arbeidsvoorwaarden onderaan de organisatie, de werkdruk, de samenballing van macht. Ze hebben al helemaal geen oren naar de maatschappelijke consequenties, zoals de vorming van elitekliekjes, nepotisme en extreme ongelijkheid in zo'n academisch systeem. Dat weerhoudt universiteiten er niet van om 'topopleidingen' op te zetten in colleges naar Amerikaans model of toponderzoeksinstituten met grote industriële belangen. Voor dat soort projecten is aan de magere Nederlandse universiteiten echter helemaal geen geld en dus moet dat budget worden gecreëerd, dat wil zeggen gevorderd van de eigen organisatie. Het leidt tot prestigeprojecten, waarmee de bestuurder kan pronken, zoals de university colleges. Wat er niet bij verteld wordt, is dat de vaste docenten aan deze colleges geen (of nauwelijks) eigen onderzoekstijd hebben. Zo krijgt ook Nederland nu Wannabe Universities: grootheidswaanzin met het budget van een kleine middenklasser, met in het kielzog een spoor van destructie (Tuchman 2009).

Het regime van de managersuniversiteit zorgt er ondertussen voor dat de bestuurders blijven geloven in de bezetting, door uitgebreide bevestiging en beloning. Ze krijgen een topsalaris en een auto met chauffeur ('dus ik moet wel bijzonder zijn'), raken losgezongen van de werkvloer en belanden in een regenteske bestuurslaag – van decaan via CVB, Raad van Toezicht, VSNU tot het ministerie en alle bijklussende visionairen daar omheen – waarin men elkaar constant napraat. Flagrant falen, zoals mislukte fusies tussen het HBO en de universiteiten, is geen aanleiding tot kritische reflectie of zelfs maar een vertraagde carrière. Intussen zijn deze bestuurders alweer bezig met een volgende ronde van nieuwe, megalomane plannen. Als de eigen staf te opstandig wordt om het beleid nog uit te voeren, vliegt het management goed bewapende crisismanagers in uit een andere bedrijfstak. Critici van het beleid worden uitgenodigd voor 'een gesprek' waarin hen onverantwoordelijk gedrag en het aanbrengen van reputatieschade wordt ingewreven. Wie niet met ons is, is tegen ons. Onderdeel van het 'managen van het proces' is het neutraliseren van de twijfel. Twijfel is voor losers.

1.6 De belofte van economische redding

Het Management belooft economische redding door een 'ondernemende universiteit' (het oude motto van de Universiteit Twente). Door samenwerking met bedrijven verwacht men dat universiteiten binnen enkele jaren hun wonderlijke ontdekkingen zullen helpen vertalen naar verkoopbare producten. Deze belofte presenteert niet alleen een naïef geloof in economische redding door ondernemende universiteiten, maar ook een schokkende vernauwing van maatschappelijk nut tot economisch gewin.

Universiteiten staan helemaal niet aan het begin van een innovatie-productielijn, waar aan het eind nieuwe computers en telefoontjes uitkomen, gadgets die ons uit de crisis zullen helpen. Universiteiten verschaffen hooguit een deel van de infrastructuur die dergelijke innovaties mogelijk maakt: hoog opgeleide mensen, technieken, dieper begrip van wat achter toevallige ontdekkingen zit, algemene principes en bouwstenen die wellicht ooit gebruikt kunnen worden door een slimme ondernemer. Anderzijds resulteert veel innovatie uit het openen van nieuwe markten, nieuwe toepassingen, verbeterde onderhoudstechnieken en onverwachte combinaties van sociale en materiële technologieën. Dat zijn processen waar maar weinig universitair onderzoek aan te pas komt (Edgerton 2007). De hoop op economische redding door geforceerde innovatie is een misplaatste hoop op een 'technological fix', zoals een pilletje tegen een ongezonde levensstijl.

Uit naam van de economische redding wordt het Nederlandse onderzoek nu uitgeleverd aan de sterkste sectoren van de BV Nederland: de topsectoren. Op eigen winst gerichte bedrijven krijgen controle over een publieke wetenschappelijke infrastructuur. Ze mogen onderzoek ombuigen tot wat binnen hun tijdshorizon interessant is voor de aandeelhouders, desnoods dan maar ten koste van de kennisinfrastructuur op lange termijn en de onderdelen die niet zo makkelijk vermarktbaar zijn: wiskunde, kleine talen, filosofie, of een hele rij andere essentiële onderdelen van het kennislandschap die de kassa niet zo hard doen rinkelen.

Wat niet tot bedrijvigheid en geld verdienen leidt, is achterhaald en verdacht. Geschiedenis kan maar beter bedrijfsgeschiedenis worden; filosofie is hoogstens nuttig voor de neuro-ethiek van de kantoorinnovatie, sociologie als deze bruikbaar is als marketinginstrument. Weg met cultuur, de grote vragen van het leven en het universum, de betekenis van geluk of een goed leven.

De steeds verder doorgevoerde economisering heeft geleid tot een radicale transformatie van de academische cultuur (Radder 2010). Het verbluffende hoogtepunt is de bepaling van de 'mediawaarde' van krantenartikelen door universitaire medewerkers. In plaats van een bijdrage aan sociaal-culturele debatten met een publiek belang worden deze artikelen nu gezien als advertenties voor de eigen universiteit en hun 'waarde' wordt berekend aan de hand van de advertentietarieven voor dat deel van het artikel waarin de eigen universiteit wordt genoemd.

2 Hoe kon dit gebeuren?

Er zijn allerlei processen die tot deze stand van zaken hebben geleid en in het merendeel daarvan hebben wij als universitaire medewerkers zelf de hand gehad. De kolonisering van de universiteit is geslaagd, omdat we er massaal aan hebben meegewerkt – en dat nog steeds dagelijks doen.

Verdeel-en-heers werkt. De geesteswetenschappen verwijten de natuurwetenschappen dat ze schaamteloos met het geld aan de haal gaan, op basis van overspannen beloften voor de nieuwste micro/nano/bio/geo/crypto/geno/neotechnobubble. De natuur- en levenswetenschappen beschuldigen de sociale wetenschappen van het doen van flutonderzoek met enquêtetjes van niks. De economen beschimpen de filosofen over een vermeend gebrek aan inverdiencapaciteit en de filosofen schelden op zogenaamd onreflexieve bedrijfskundigen. Vakgroepen hebben er voordeel bij om de burens tot zinken te brengen zodat ze hun budget in kunnen pikken. Als een opleiding ten onder dreigt te gaan, zwijgt de academische gemeenschap, terwijl de concurrentie zich rijk rekent aan het overnemen van de studenten. Het vaste staflid schuift genadeloos het smerige werk (onderwijs) af op de ingehuurde, onderbetaalde uitzenddocent en gaat met de winst aan zijn beroemdheid werken. De radicale professor doceert de Franse postmodernisten en gebruikt ondertussen het citatiepanopticon om de tijdelijke staf te disciplineren. Kritische filosofen schrijven scherpe stukken tegen het 'nieuwe werken', maar conformeren zich gedwee aan de invoering ervan in hun eigen instituut. Vandaag schrijven we een manifest, morgen zagen we aan de poten van de stoel van een collega in de hoop op geld voor een aio. Verdeel-en-heers werkt omdat we er allemaal aan meedoen.

Onze generatie heeft de wolf binnengelaten. We wilden een universiteit die meer op de maatschappij was betrokken — via de wetenschapswinkel de ivoren toren uit — maar we kregen een universiteit die de maatschappij tot het bedrijfsleven heeft gereduceerd. We wilden

verantwoordingsinstrumenten die slapende hoogleraren en uitgebluste collega's tot de orde zouden roepen. Maar intussen hebben deze instrumenten hoofdzakelijk reële effecten op de jongere onderzoekers met hun tijdelijke aanstellingen.

Bovendien hebben we toegelaten dat deze instrumenten stap voor stap van hun inhoud zijn ontdaan en tot in het absurde gedifferentieerd. Zo zijn er classificatiesystemen met niet minder dan twintig verschillende soorten publicaties, ieder met een bijbehorende puntenscore, die lopen van zogenaamde AAA-tijdschriften tot en met vakpublicaties. Dit pseudowetenschappelijke systeem heeft een systematische bias voor Engelstalige artikelen, de toepassing ervan is gebaseerd op betwistbare interpretaties van wat gerenommeerde tijdschriften en uitgevers zijn, het verwacht de kwaliteit van een medium met die van een publicatie in dat medium, en het vormt de zoveelste stap in het proces van individualisering en uitholling van solidariteit. Maar blijkbaar vormt dit alles geen bezwaar, gezien de groeiende populariteit van dergelijke beoordelingssystemen.

Zo nemen we de controle van het Management vrijwillig over. We internaliseren de wolf. We voeren zelf de immer tekortschietende verantwoordingsinstrumenten in, gaan zelf onze h-factor uitrekenen, citaties tellen, publicatielijsten maken, ook als geen enkele bestuurder erom vraagt, omdat we hopen dat we bovenaan de lijst staan als straks de zwakste schapen naar de slacht gaan. De wolf hoeft niet eens meer te grommen en we kruipen al.

Sterker nog: we *helpen* bij het bedenken van nieuwe, preciezere, uitgebreidere, betere indicatoren. Indicatoren die maatschappelijke valorisatie beter meten, nog betere, robuustere citatie-indicatoren. We krijgen er onderzoeksgeld voor en schrijven er publicaties over in journals als *Research Evaluation*. We analyseren de huidige tekortkomingen van het Management en bedenken betere technieken. We verzinnen indicatoren om artsen, rechters, verplegers, agenten en uiteindelijk onze eigen collega's aan de wolf te voeren en verdienen daar ook nog onderzoeksgeld aan.

Academici hebben zich nu verscholen achter de laatste onhoudbare verdedigingslinie: het meetbaar economisch nut. Nederland Kennisland – we smalen erover en weten dat het een dubieuze belofte inhoudt, maar hopen dat het werkt en dat er zo misschien toch nog wat extra geld voor universiteiten komt. We kennen ondertussen ook de corruptie, vriendjespolitiek, of nutteloosheid van grote onderzoeksprogramma's die deze beloften zouden gaan waarmaken, maar houden onze mond omdat we bang zijn dat anders zelfs deze geldbron opdroogt. Stilzwijgend zweren we samen te zwijgen, in de naïeve hoop dat we toch nog een enkele kruimel mee kunnen pikken en dat het zware weer ooit zal overwaaien.

We gaan de markt op in de hoop onze kennisinfrastructuur daarmee in leven te houden. We ontslaan wie daar tegen is, of te weinig 'inverdiencapaciteit' heeft; maken verregaande compromissen over de inhoud; concurreren met een commerciële consultant door sluikse inzet van publieke middelen. Als het erop lijkt dat we zo de broek op kunnen houden, zegt de wolf dat we dan net zo goed alleen het bos in kunnen: opheffen en privatiseren! Dat levert meteen een goed moment op voor een 'selectieve kwaliteitsslag' (ontslag) en een aanwinst voor de holding, zodat de wolf ook hier een poot in de pap houdt.

Als academici hebben we geen bondgenoten meer. Het bestuur, dat vooral uit burgemeesters in oorlogstijd bestaat, biedt zeker geen steun. Het Management zet de faculteits- en afdelingsbesturen op grote afstand. Op de ergst getroffen universiteiten hebben zij nauwelijks contact meer met de werkvloer

en hebben ze geleerd de academische staf te negeren. Raden van toezicht rekruteren in dezelfde bestuurlijke laag en staan op nog veel grotere afstand van de problemen onderaan. In de steeds hiërarchischer geworden universiteit heeft een doorsnee academisch staflid weinig tot niets te vertellen. Er is ook geen maatschappelijke steun. Er is geen draagvlak voor meer geld, tenzij het om knuffelprojecten of incidentele hypes gaat. Politici zeggen dat ze wetenschap en onderwijs belangrijk vinden, maar vinden uiteindelijk andere dingen veel belangrijker. Ze krijgen het niet verkocht aan de kiezer en ze krijgen het niet verpakt in de soundbites die het goed doen in het tv-spektakel. Waarom zou de Nederlandse burger wetenschap ook steunen? Die is er toch voornamelijk om geld mee te verdienen? Laat de industrie er dan maar voor betalen – die gaat straks met alle voordeel aan de haal. Of laat de hoogopgeleiden zelf voor hun opleiding betalen. Het volgen van onderwijs is immers een individuele investering, die later dubbel en dwars wordt terugverdiend.

En de burger heeft gelijk: de universiteit is er niet meer voor de hele samenleving. Geen wetenschapswinkels meer, geen publieke universiteit, geen universiteit als platform voor volksverheffing, maar geprivatiseerde kennis in dure patenten, gepubliceerd in onbetaalbare en uitsluitend Engelstalige wetenschappelijke tijdschriften, gericht op internationale collega's en bedrijven. Nederlandstalige wetenschappelijke tijdschriften over zaken die de samenleving hier aangaan, hebben we afgeschaft, opgeofferd op het altaar van de internationale academische topsportcompetitie. We organiseren Engelstalige topopleidingen gericht op de internationale markt van betere studenten met vettere beurzen, waaraan meer te verdienen valt. De ondernemende universiteit is nog slechts geïnteresseerd in ondernemen. Het gambiet van Nederland Kennisland is mislukt en heeft zich tegen ons gekeerd.

Zelfs studenten helpen ons dit keer niet, klem gezet als ze zijn met leningen, prestatiebeurzen, schamele arbeidsmarktvooruitzichten, of verdwaasd door de lokroep van een consumentistisch leven. Waarom zouden ze sympathie hebben voor de academicus die eisen stelt die tot studievertraging leiden, die intellectuele obstakels aanbrengt op het hinkelpad naar de broodnodige studiepunten? Toen het Management de studenten aanpakte en er goed gedrilde, schuldbeladen, arbeidsmarktgerichte prestatiecontractmachientjes van maakte, hebben we geen vinger uitgestoken. Ook zij hebben gelijk.

Dus daar staan we dan, wij lafbekken, bedelaars, kruimeldieven en collaborateurs.
We staan er samen alleen voor.

3 Het alternatief: de publieke universiteit

De wolf liegt: er zijn wel degelijk alternatieven voor de huidige managersuniversiteit en die zijn niet eens zo moeilijk te formuleren. Eén alternatief willen we echter al meteen kordaat afwijzen: wij willen niet terug de ivoren toren in. De pleidooien voor een terugkeer naar vervlogen gouden tijden van weleer en naar de schoonheid der academische autonomie zijn misplaatst. Zo mooi waren die tijden niet: het nepotisme, de oeverloze vergaderingen, de stroperigheid, het gekeutel, de stoffigheid, de ongelijke toegang, ... De ivoren toren is een kinderlijke wensdroom geworden, een luchtspiegeling die ons doet denken aan de merkwaardige verhalen van de utopische socialisten. Niet alleen is het onduidelijk hoe deze ideale academische samenleving precies zou moeten functioneren, het blijft bovendien duister hoe

we deze staat van genade zouden moeten bereiken. Nee, dat soort pleidooien doen onze zaak meer kwaad dan goed.

Wij zien meer heil in een publieke universiteit die zich richt op het algemeen belang – en op de bedachtzame deliberatie over wat dat algemeen belang inhoudt. Dat betekent geen reductie tot ‘toegepaste wetenschap’. Ook fundamenteel onderzoek (niet te verwarren met autonome wetenschap, want wetenschap is nooit autonoom geweest) is van eminent maatschappelijk belang. De resultaten ervan vormen een broodnodige bron waaruit we kunnen putten wanneer de toekomst heel anders blijkt te zijn dan onze korte-termijn extrapolaties suggereerden. Nu staan historische en sociaal-culturele studies van de islam in het centrum van de aandacht, dertig jaar geleden zou de wolf ze hebben afgedaan als economisch onverantwoord hobbyisme.

Als universiteiten zoeken we een nieuwe maatschappelijke samenwerking waarin we (wereld)burgers en hun organisaties onze kennis aanbieden, ook als ze geen cent hebben. We zijn niet het begin van de productielijn van een winstgevende gadgetbakkerij, maar een ‘commons’, een kennismeent: een gedeelde, organisch groeiende tuin van weten en wijsheid, waaruit ieder naar behoefte mag leren en waaraan ieder mag bijdragen. De commons bulkt van recepten, systemen, interpretaties, collecties, technieken, kritieken, argumenten, databestanden, beelden, utopia’s en dystopia’s, ervaringen, metingen en onnoembaar veel andere resultaten van wetenschappelijke kennis die buiten het blikveld van de gadgetbakkerij vallen. Het archief is een chaotische maar hypervruchtbare, wild groeiende tuin, barstend van probleemopsporend en probleemoplossend vermogen, opgebouwd gedurende eeuwen (en dus niet slechts de afgelopen vijf jaar, zoals de bibliothecarissen van de wolf soms lijken te denken). Het archief vertelt ons wie we zijn, wie we zouden *kunnen* zijn en hoe we daar zouden kunnen komen. Het is onze taak om de vruchten van deze tuin te delen en samen te cultiveren met zoveel mogelijk mensen, niet om er productietomaten in te verbouwen tegen zo laag mogelijke kosten.

In de publieke ruimte zoeken we nieuwe bondgenoten, nieuwe studenten, nieuwe partners. Niet omdat ze geld hebben, maar omdat ze iets te vertellen hebben. Pas dan vragen we ook om publieke steun, als we ons publiek belang (en dat is wat anders dan ons *economisch* belang) weer hebben bewezen. Ondertussen vernieuwen we onze onderzoeksruijme door de wantrouwige controleur van de wolf de deur te wijzen en de publicatie-ratrace te vervangen door een meer betekenisvolle, langzamere en bedachtzamere wetenschap (Pels 2003). Misschien hebben we dan eindelijk eens tijd om te lezen wat onze collega’s hebben geschreven. De dure, verwaande toptalenten laten we hun dreigement om naar het buitenland te vertrekken rustig uitvoeren en we vervangen hen door een schare normaal betaalde onderzoekers wie het om de inhoud en het publieke belang gaat. We vertellen studenten dat ze studeren om een goed wetenschapper en een verantwoordelijk lid van de maatschappij te worden, niet vanwege de vette baan aan het einde van de ratrace. We vertellen ze weer dat ze allereerst leerlingen en burgers zijn, geen consumenten.

In tegenstelling tot wat de leugenaars beweren, is het ook helemaal niet zo moeilijk om concrete voorstellen te formuleren om dit model te realiseren en een terugval in de wolfskuil te verhinderen. Hier is alvast een provocatieve voorzet.

1. Van hiërarchie naar zeggenschap

De *conditio sine qua non* voor iedere universitaire vernieuwing is het doorbreken van de huidige hiërarchische top-downstructuur en het toewerken naar een bestuursvorm waarin wetenschappers, studenten en ondersteunend personeel mee kunnen spreken en besluiten over die zaken waarvan zij het meeste verstand hebben. Formeel vereist dit een substantiële wijziging van de wet op het hoger onderwijs. Maar niets belet afdelingen en faculteiten om, zo lang die nieuwe wet er nog niet is, alvast te gaan experimenteren met nieuwe, informele vormen van inspraak en zeggenschap.

2. Bestuur als facilitaire dienst

De campusorganisatie wordt een facilitaire dienst, waar de bestuurder hoort bij de portier en de schoonmaker, allemaal betaald door deze organisatie en niet door een half-legaal uitzendbureautje. Deze facilitaire dienst wordt een organisatie die het maken en delen van kennis stimuleert, in plaats van een kennisplantage waar met opzichters, controle en Taylorisme zoveel mogelijk valorisatie wordt afgedwongen.

3. Grenzen aan verspillende controlesystemen

Een substantiële vereenvoudiging en reductie van controlesystemen. Niet meer dan 10% van de tijd wordt besteed aan administratieve overhead, zoals auditprocedures, BKO-portfolio's, cursusdossiers, visitatierapporten en het schrijven van onderzoeksvoorstellen. Wat binnen die 10% niet kan, kan niet.

4. Verbod op fusies

De schaal is al groot genoeg: een verbod op fusies binnen en tussen universiteiten spaart mensen, motivatie en geld. Stimulering van samenwerking in plaats van bestuurlijke schaalvergroting. Grotere instellingen leiden tot een versterking van het Management.

5. Einde van het eigen-universiteit-eerst beleid

Interuniversitaire samenwerking verloopt via samenwerking van de academische staf, niet via konkelende topbestuurders die wetenschappelijk vruchtbare landelijke samenwerking saboteren omdat ze er zelf niet mee kunnen pronken of omdat het niet in hun megalomane denkbeelden past.

6. Geen verkwistende concurrentie tussen universiteiten

Een verbod op verkwistende concurrentie tussen universiteiten. Samenwerking, zoals in landelijke onderzoekersopleidingen, wordt de norm. Studenten worden onderling naar elkaar doorverwezen (in plaats van weggekaapt) met het oog op het belang van de student, niet dat van de instelling. Overgefinancierde prestigepaardjes van hobbyende topbestuurders worden onmiddellijk opgeheven en het geld geretourneerd ten behoeve van het primaire proces.

7. Universitair reclameverbod

Een verbod op reclame door universiteiten. Het opheffen van alle PR- en marketingafdelingen. Geen geld meer weggooiën aan glossy advertenties, geen dure, prestigieuze voorlichtingsmanifestaties met bijbehorende brandingcadeautjes, geen peperdure upgradering van huisstijlen, sluiting van de universitaire brandingwinkel op de commerciële toplocatie in de binnenstad. Voortaan heten dat soort projecten gewoon verkisting en misbruik van publieke middelen bedoeld voor onderwijs en onderzoek.

8. Universiteitsbladen voor publiek debat, niet voor bedrijfs-PR

Versterking van de onafhankelijke universiteitsbladen waarin door de hele academische gemeenschap, zonder angst voor repercussies, kan worden gediscussieerd over universitaire kwesties. Afschaffing van de corporate glossy's van het Management.

9. Terugkeer van de gedetailleerde jaarverslagen

Het bestuur van de universiteit legt verantwoording af aan de academische gemeenschap, in plaats van omgekeerd. Overhead wordt daarom nauwgezet zichtbaar gemaakt, op alle bestuurlijke niveaus. De financiële controle komt in handen van de academische gemeenschap.

10. Geen vastgoedspeculatie en afschaffing van holdings

Universitaire gebouwen worden gemeenschappelijk bezit, waarmee niet wordt gespeculeerd. Ook wordt hieraan geen geld verdiend via verhuur voor commerciële activiteiten, waardoor deze ruimten niet meer beschikbaar zijn voor de primaire universitaire taken. Universiteiten zijn publieke instellingen, geen ondernemingen. Door juridisch twijfelachtige uitzendbureaus, grondspeculatie en oneigenlijke consultancybedrijfjes hebben de universitaire holdings terecht een slechte naam gekregen.

11. De hele academische staf geeft college

Geen vrijstellingen meer voor verwaande toptalentjes: minstens 20% onderwijs voor *alle* academische stafleden. Ook het onderzoek van de veel publicerende internationale congres-jetset komt ten goede aan het lokale onderwijs. Niemand geeft uitsluitend onderwijs en iedereen heeft recht op onderzoekruimte: geen afschuiven meer naar slecht betaalde 'onderwijsboeren'. Dezelfde harde basisnorm voor *alle* groeperingen, inclusief besturende academici en leden van (onderwijs)commissies. Aan een universiteit geeft iedereen les en dat werk wordt door iedereen gedeeld.

12. Gratis leren

Leren en studeren wordt gratis en levenslang mogelijk, inclusief het volgen van meerdere opleidingen. We schaffen alvast de peperdure studievoortgangspolitie af. Dat betekent niet dat we studeren ongebreideld moeten subsidiëren, maar we moeten het getalenteerde

studenten zeker niet onmogelijk maken zich in meerdere richtingen te ontplooien. Leren in de universitaire kennismeent is een collectief recht, ook als je wat ouder bent of het financiële risico van een studielening niet aandurft. Hoe meer de vruchten van onze academische tuin worden gedeeld, hoe groter het probleemoplossend vermogen van de samenleving, hoe groter de rijkdom van het land.

13. Bovengrens aan de studentenpopulatie

Een maximum aan de studentenpopulatie van een opleiding, gelijk aan de omvang van de beschikbare collegezalen en in verhouding tot wat doceerbaar is door de beschikbare docenten. Als de populatie groter wordt, is het tijd voor een extra opleiding of voor doorverwijzing naar een andere instelling. Als universiteiten te krap bemeten raken, is het tijd voor een nieuwe universiteit, niet voor verdere schaalvergroting.

14. Afscheiding van uitsluitend beroepsgerichte opleidingen

Hernieuwde scheiding tussen smal, instrumenteel, loopbaangericht hoger onderwijs en hoger onderwijs voor breed georiënteerde professionals en maatschappijgerichte wetenschappers.

15. Schrap 'productiviteit' als beoordelingscriterium voor onderzoek

Om de productie van onzinpublicaties en het misbruik van het publicatiesysteem te voorkomen, wordt het criterium 'productiviteit' (het aantal publicaties per fte) geschrapt uit alle onderzoeksbeoordelingen. Publiceren doe je als je wat nieuws te vertellen hebt, niet omdat je er promotie of onderzoeksfinanciering voor krijgt. Wat telt is de inhoudelijke kwaliteit en invloed van de bijdragen aan wetenschappelijke en maatschappelijke debatten.

16. Invoeren van het sabbatsjaar

Iedere wetenschapper (ook degene die eerst vier jaar tijdelijk aan de ene universiteit werkt en dan vier jaar tijdelijk aan een andere) heeft om de zeven jaar recht op een sabbatsjaar. Dit jaar wordt besteed aan het aanvullen en vernieuwen van kennis en inzicht ten behoeve van het onderwijs en onderzoek.

17. Afschaffing van matching

Wie onderzoek wil financieren, financiert dat helemaal en gebruikt die machtspositie niet om een grotere controle over de universiteit te krijgen dan waarvoor wordt betaald. Matching knijpt kwetsbare onderdelen van de kennisinfrastructuur fijn, door ongepast gebruik van publieke middelen.

18. Geen directe relaties tussen inhoudelijke beoordeling en financiële beloning

In een publieke universiteit (en volgens alle ethische codes) zijn *directe* relaties tussen de inhoudelijke beoordeling van onderwijs en onderzoek en specifieke financiële belangen uit den boze. De outputfinanciering op basis van behaalde studiepunten, de bonus voor de

goedkeuring van proefschriften en het patenteren van de resultaten van publiek gefinancierd onderzoek worden onmiddellijk stopgezet. Versterking van marktgericht onderzoek vindt plaats in specifiek *marktgerichte* onderzoeksorganisaties, niet aan publieke universiteiten.

19. Maatschappelijke inspraak in plaats van commerciële controle

Maatschappelijke organisaties en burgers worden ingeschakeld (en krijgen daarvoor een bescheiden compensatie) om, samen met de staf, vorm te geven aan de publieke taken van de universiteit.

20. Ondersteuning van de kennismeent

Versterking van de publieke toegankelijkheid van kennis: terugkeer van de wetenschapswinkels, open access publiceren waar dat mogelijk en zinvol is, openbare colleges, vrij toegankelijke digitale leeromgevingen, publiek beschikbare werkplaatsen (fab-labs).

Er is dus wel degelijk een alternatief en mogelijke concrete maatregelen zijn aanwijsbaar. Ja, de ongelezen publicatie-output, de universitaire advertentiewaarde in de media, en scores op de inhoudsloze rankings zullen zakken. Dat lijkt ons dan een goede indicatie van een geslaagde vernieuwing. Voorstanders van de huidige stand van zaken zullen onze voorstellen wellicht absurd vinden.

Dat treft: wij vinden de huidige stand van zaken absurd.

4 Als argumenten niet meer tellen, is het tijd voor actie!

De managersuniversiteit is ongevoelig voor argumenten. Enkel wat de vrindjes in de bestuurlijke wolk vinden, telt. Het regent essays, schotschriften en manifesten, maar die schudt het management schouderophalend van zich af als irrelevant, als de laatste stuiptrekkingen van in het verleden levende dromers, of als wellicht begrijpelijk maar niet serieus te nemen geweeeklaag van de losers. Vooralsnog kost luisteren hen meer moeite dan negeren en dus brallen ze verder over hun volgende prestigeproject.

Die arme manifest-schrijvende academici geloven ondertussen echt dat ze de wereld kunnen veranderen door de kracht van de pen. We analyseren heel nauwkeurig de eigenschappen van het New Public Management (De Boer, Enders en Schimank 2007) en bekvechten over de precieze betekenis van de term (Hood en Peters 2004). Moeten we de escalerende controle Taylorisme noemen, MacDonaldisering, supermarktuniversiteit, of is het toch proletarisering (Hayes en Wynyard 2002)? Of is wellicht 'neoliberalisme' meer gepast? Al een kwart eeuw lang documenteren we het afglijdingsproces en ruziën we over de naam van de wolf. Ondertussen zakken we gestaag verder weg.

Nee, het is hoog tijd om weerstand te bieden. Alleen breed gedragen, collectief verzet kan een luisterend oor afdwingen. Alleen door de angst van ons af te schudden kunnen we gezamenlijk en op gelijke voet nadenken over de toekomst van de universiteiten.

Wat kunnen we doen? Laten we proberen te leren van de vele anderen die geleefd hebben (of nog leven) onder een bezetting, en kijken welke vruchtbare en minder vruchtbare strategieën zij hebben ontwikkeld. Wat zijn onze opties?

4.1 Exit

Een individuele wetenschapper kan vertrekken, zoals generaties hopeloze stakkers naar de Nieuwe Wereld vertrokken in de hoop op een beter bestaan. Velen doen dat al (zie de Nederlandse braindrain van jonge wetenschappers die niet meer aan de universiteit willen werken). De Nieuwe Wereld is dit keer niet zo'n goed idee, maar Skandinavië schijnt nog niet helemaal bezet te zijn.

Men kan het ook op eigen houtje proberen te redden, als publicist of consultant. Slechts bij hoge uitzondering levert dat nog wetenschap op, maar voor een klein en select clubje is het een haalbare overlevingsstrategie.

Ook kan men vertrekken en proberen terug te komen met het weinige kapitaal dat nog telt in de huidige universiteit, zoals ervaring in Den Haag, Brussel, of het bedrijfsleven, want dat betekent 'inverdiencapaciteit.' Of een medaille van een topclub uit de Nieuwe Wereld, want die glimt zo mooi op de website. Een dergelijke individuele exit lost natuurlijk het probleem van de achterblijvers niet op, maar het levert de teruggekeerde rijzende sterren veel rugwind.

4.2 Juridische actie

Men kan ook naar de rechter stappen. Er zijn nog mogelijkheden voor juridische actie als het management het al te bont maakt, vooral via het arbeidsrecht. In een enkel geval heeft het personeel enig succes geboekt door te dreigen met een rechtsgang via de ondernemingskamer. Maar over het algemeen levert juridische actie niet veel op. Een misbruikte tijdelijke werknemer krijgt hooguit een individuele vertrekregeling en een reputatie als querulant. Het is ook de vakbonden niet gelukt om de grootste vormen van misbruik te voorkomen (zzp-docenten, universitaire uitzendbureaus, periodieke werkloosheid om vaste aanstelling te voorkomen, uitstel van betaling voor al gegeven onderwijs om de verplichting tot een vast contract te ontlopen).

4.3 Sjoemelen en de stiptheidsacties

We modderen wat aan en proberen de bezetting te overleven, ook als we daarvoor moeten liegen en bedriegen. We sporen collega's aan om wat meer naar elkaars werk te verwijzen, zodat de indicatoren er beter uitzien. We orkestreren visitaties zorgvuldig, zodat bij inspectie alle mogelijke zwaktes worden verborgen (eventueel in samenwerking met de visiterende inspecteur, een bevriende hoogleraar uit het buitenland). We maken ook nepproducten, herhalingen van publicaties om de score op te poetsen, flutstukken die worden opgepoetst tot belangrijke bijdragen aan dit of dat. Of we geven nietszeggende antwoorden op onzinnige vragen in zinloze controlesystemen. Wetenschappers liegen massaal, op instructie van de boekhouders, als ze uren schrijven op formulieren die er vanuit gaan dat op zondag niet mag worden gewerkt en per dag niet meer dan acht uur. Deze kleine weerstand levert niet echt een structurele verandering op. In tegendeel: dit sjoemelen smeert de machine van de bezetting, die anders onder de eigen absurditeit zou bezwijken.

Eén van de manieren om bureaucratische absurditeit aan de kaak te stellen is de stiptheidsactie. Onderzoekers die tijd moeten schrijven (waaronder iedereen die een project doet met EU-geld) kunnen

weigeren om nog langer te liegen over hoeveel en wanneer ze werken. Meer algemeen zijn systematische stiptheidsacties wellicht denkbaar, maar bij academisch werk niet of nauwelijks haalbaar.

4.4 Sabotage

Wevers die werden ingeschakeld in geïndustrialiseerde productie boden weerstand door hun klomp (sabot) in het weefgetouw te gooien. De schapen die worden betrapt bij sabotage, worden door de wolf natuurlijk meteen naar de slacht gestuurd: het is een erg riskante strategie. Maar wellicht is het tijd om het collaborerende sjoemelen te vervangen door een meer bewuste ondermijning van onzinnige controlesystemen, bijvoorbeeld door ze te vullen met onbruikbare onzin. Denk bijvoorbeeld aan het invullen van leerdoelen en correctiematrices in cursusdossiers, omdat het nu eenmaal moet. Je ziet aan universiteiten nog wel eens gevestigde hoogleraren roepen dat ze weigeren om aan dat soort systemen mee te werken, maar de los-vaste seizoensdocent kan dat niet. Enig traineren, zoek geraakte data en ingewikkelde complicaties kunnen echter prima de bezetter met een kluitje in het riet sturen en leiden in ieder geval tot minder bereidwillige collaboratie. Sabotage blijft echter gevaarlijk en er is geen enkele garantie dat de individuele saboteur niet te ver gaat en de hele zaak in diskrediet brengt.

4.5 De collectieve weigering

Een weigering om nog langer mee te werken aan onzinnige controle kunnen we eigenlijk alleen samen doen, in overleg en met steun voor wie wordt gepakt. Er zijn genoeg onzinnige systemen die verdampen door een simpele collectieve weigering om er nog langer aan mee te doen, zoals de veelal inadequate journal impact factor, het hopeloze systeem ter registratie van de jaarlijkse onderzoeksresultaten, de PR-instructies om je individuele citatiescore te verhogen, de onderwijsdossiers, de rankings (zie bv de collectieve weigering van Duitse universiteiten om nog langer informatie aan te leveren voor de rankings). Dit soort klein verzet vereist enige organisatie en solidariteit. Is dit nog haalbaar op de huidige universiteiten?

4.6 Vakbonden

Nadat het universitaire zelfbestuur aan de meeste universiteiten werd vervangen door een ondernemingsraad, bleven slechts vakbonden over als collectieve vertegenwoordiging van het 'personeel.' In de ondernemingsraad mochten vakbonden vervolgens alleen nog meepraten over arbeidsomstandigheden en niet meer over de inhoud van het proces. Aangezien vooral de oudere generatie nog lid is van een vakbond, richtten de klassieke, 'service-gerichte' vakbonden zich vooral op hun belangen. Zo gaat het bij de grote universitaire vakbonden al decennia vooral over behoud van (vaste) banen, pensioenen en uittredingsregels, in plaats van over de uitbuiting van jonge academici en over de bezetting en de managersuniversiteit. Zie de recente invoering van het door het Management opgelegde 'nieuwe werken' aan de Vrije Universiteit.

Deze fout hadden we kunnen zien aankomen, want zij was al eerder door de arbeidersbeweging gemaakt. Dat heet 'de val van het medebeheer,' ook repressieve tolerantie genoemd: de belofte van inspraak, beperkt tot randverschijnselen van een proces waarover je verder niets te zeggen hebt, terwijl het Management wel kan zeggen dat je mee hebt mogen praten. Nochtans wijst de geschiedenis van de arbeidersbeweging ook uit dat zonder collectieve organisatie geen structurele vooruitgang mogelijk is.

Ofwel worden onze huidige bonden wakker (en worden wij wakker in onze bonden), ofwel moeten we nieuwe oprichten.

Wat doen vakbonden? Vakbonden mobiliseren *solidariteit*. Wat was dat ook alweer? Solidariteit betekent onderling steun verlenen, ook als je zelf de dans ontspringt, zodat mensen aan universiteiten die nog niet zo hard zijn getroffen door de bezetting (bv Nijmegen) mee optreden als andere universiteiten de afgrond in zakken (bv VU, UvA), in plaats van lijdzaam toe te zien zoals nu. Solidaire werknemers en hun vakbonden zorgen er door collectief optreden voor dat weerstand weer een recht wordt en dat uitbuiting door het Management (zoals kamikaze-contracten, serieel uitzendwerk) weer illegaal wordt.

4.7 Massale demonstratie

Grote demonstraties zijn 'uit' in Nederland, maar terug aan Europese universiteiten. Demonstraties zagen aan de legitimiteit van de macht door de collectieve weigering zichtbaar te maken, maar enkel als ze massaal zijn (Tahrir) of langdurig (Plaza de Mayo); zo niet, dan werken ze averechts. Ze combineren mooi met mediagenieke, delegitimerende actie: de ludieke daad die de blote keizer uitlacht. Geen respect meer voor collaborateurs en burgemeesters in oorlogstijd, maar spot en minachting. Een stijging in de Shanghai ranking is geen reden om taart te serveren, maar om ermee te gooien!

4.8 Tegen-indicatoren (counter-measures)

Het panopticon van controle en verantwoording rapporteert veel, maar laat nog veel meer strategisch weg. We moeten de uitwassen van de bezetting duidelijker zichtbaar maken, antwoorden met *andere* rankings en *tegen*-indicatoren (in het Engels werkt het beter: counter-measures). Die gaan vooral over het systematisch zichtbaar en vergelijkbaar maken van heel andere dingen dan onze 'output'. Ze hebben betrekking op verkwisting, overhead en onttrekking van middelen, zoals:

- Een Nederlandse ranking van universitaire overhead: de af te dragen percentages overhead bij derde-geldstroomprojecten aan verschillende universiteiten en faculteiten zijn eenvoudig zichtbaar te maken door even rond te vragen bij collega's. Uit Rotterdam horen we 50%! Biedt iemand minder? Dan hangen we dat onderzoek toch bij deze maatjes op.
- Een ranking van overhead voor financieringsinstrumenten: NWO kan het voor 25% overhead (Van Arensbergen, Hessels en Van der Meulen 2013), maar het kan voor minder (Van der Burg 2012). Een ranking van de grootste PR-afdelingen, de grootste visitatie-overhead, de grootste inkomens van managers, de duurste bestuurskamer, de duurste branding-producten.
- Uren schrijven en betaling eisen voor *overhead*: systematisch kosten zichtbaar maken van bv beoordeling van onderzoeksvoorstellen, visitaties (deelname en voorbereiding), invullen van auditrapporten, onderwijsdossiers, het bijhouden van het onderwijsportfolio, evaluatie-commissies ... Iedere keer de kosten zichtbaar maken of zelfs een rekening sturen. 'Het beantwoorden van uw administratieve controle heeft mij twee uur werk gekost, dat is dan zoveel euro volgens het derde geldstroomtarief. Plus 50% overhead, natuurlijk.'

- Inkomensongelijkheid van universitaire medewerkers (inclusief uitzendkrachten) zichtbaar maken, nu en in het verleden. Daarbij de bonussen niet vergeten.
- Een ranking opstellen van de duurste mislukte prestigeprojecten en van de kostbaarste mislukte hele en halve fusies, om te beginnen die tussen universiteiten en HBO-instellingen.

4.9 De staking

Het ultieme middel en weinig populair in een land waar overleg de norm is. Het probleem met stakingen in publieke diensten is dat je er weinig sympathie mee wint. In dit geval zouden we er de onder een prestatiebeurs en studieschuld gebukte studenten zeer zwaar mee treffen. Daarnaast zijn veel academici al bang om citaties mis te lopen als ze een keer een weekend niet werken. Staken druist ook in tegen de intrinsieke motivatie van veel collega's, het ondanks alles nog sterk levende gevoel dat het academisch beroep ook een roeping is.

Ook hier kan de arbeidersbeweging ons wat leren. De kern van de staking is de weigering, het staken van het uitvoeren van taken en dit kan vele vormen aannemen, zoals stiptheidsstakingen, betaalstakingen (niet langer geld innen voor maatschappelijke dienstverlening), administratieve stakingen, etc. Studenten hebben hier een sterk wapen: de betaalstaking, de weigering om collegegeld te betalen, die echter alleen als collectieve actie succes kan hebben.

4.10 De tegenbezetting

Bezetting van universiteitsgebouwen is een klassieke academische actieform, doorgaans uitgevoerd door studenten die 's avonds niet voor hun gezin hoeven te zorgen. Het is ook een riskante actieform: een bezetting is illegaal en kan tot arrestaties en zelfs tot gewelddadige ontruiming door de autoriteiten leiden. Verder is er een aanzienlijk risico dat het bezetten van het gebouw een doel op zich wordt, waardoor de bezetters geïsoleerd raken van hun achterban. Niettemin is het een mediagenieke daad met een grote symbolische lading: de universiteit wordt zichtbaar teruggeëist van het Management.

4.11 Parlementair-politieke actie

Universiteiten staan hooguit in de politieke belangstelling als het om studiefinanciering gaat. Wetenschapsbeleid is al gauw te technisch, te moeilijk te verpakken in simpele soundbites of in de clichés van de dagelijkse nieuwssoaps. Alleen als we zelf ook nieuwswaardige feiten creëren, volgt de politiek. Valse beloften, misbruik van middelen, corruptie, belangenverstrengeling, arrogante machthebbers, kafkaëske bureaucratie, schandalen. Maar we moeten ook laten zien dat dit geen geïsoleerde incidenten zijn, maar gevolgen van structurele fouten in het concept van de hiërarchische managersuniversiteit. We moeten met politici meedenken over een nieuwe bestuursvorm die nodig is voor de realisering van de publieke universiteit.

Tot zover elf voorbeelden van acties waarmee emancipatorische bewegingen geprobeerd hebben de bezetter van zich af te schudden. Het zal duidelijk zijn dat de weg lang is, zelfs zonder einde. Tegelijk is duidelijk dat de nood aan collectieve weerstand hoog is, want aan argumenten en manifesten heeft het Management lak. Er is maar één conclusie mogelijk: Werknemers aller universiteiten, verenigt u!

Literatuur

- Abma, R. (2013) *De publicatiefabriek. Over de betekenis van de affaire Stapel*. Nijmegen: Uitgeverij Vantilt.
- American Society for Cell Biology et al. (2012) San Francisco Declaration on Research Assessment. Te raadplegen op am.ascb.org/dora/ [3 november 2013].
- Van Arensbergen, P., L. Hessels en B. Van der Meulen (2013) *Talent centraal. Ontwikkeling en selectie van wetenschappers in Nederland*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Van den Besselaar, P. en L. Leydesdorff (2009) 'Past Performance, Peer Review and Project Selection in the Social Sciences.' *Research Evaluation* 18, 4, 273-288.
- Boer, H. de, J. Enders en U. Schimank (2007) 'On the Way towards New Public Management? The Governance of University Systems in England, the Netherlands, Austria, and Germany.' In: D. Jansen (ed.), *New Forms of Governance in Research Organizations. Disciplinary Approaches, Interfaces and Integration*. Dordrecht: Springer, 137-152.
- Boomkens, R. (2008) *Topkitsch en slow science. Kritiek van de academische rede*. Amsterdam: Van Gennep.
- Burg, W. van der (2012) 'De onzichtbare kosten van controle- en selectieprocedures. NWO-promotieprojecten op het terrein van Recht & Bestuur als casestudy.' *Nederlands Juristenblad*, 36, 2528-2537.
- Collini, S. (2012) *What Are Universities For?* London: Penguin.
- Edgerton, D. (2007) *The Shock of the Old. Technology and Global History Since 1900*. Oxford: Oxford University Press.
- Evans, M. (2005) *Killing Thinking. The Death of the University*. London: Continuum.
- Funnekotter, B. en H. Logtenberg (2013, 30 en 31 maart) 'De vastgelopen universiteit.' *NRC, Z&Z*, 13-14.
- Gill, R. (2009) 'Breaking the Silence: The Hidden Injuries of Neo-Liberal Academia.' In: R. Flood en R. Gill (eds), *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge, 228-244.
- Graham, G. (2002) *Universities: The Recovery of an Idea*. Exeter: Imprint.
- Halffman, W. en L. Leydesdorff (2010) 'Is Inequality Among Universities Increasing? Gini Coefficients and the Elusive Rise of Elite Universities.' *Minerva*, 48, 1, 55-72.
- Hayes, D. en R. Wynyard, eds (2002) *The McDonaldization of Higher Education*. Westport, CT: Bergin and Garvey.
- Heilbron, J. (2008) *But What About the European Union of Scholars?* Wassenaar: NIAS.
- Herbert, D. L., A. G. Barnett en N. Graves (2013) 'Funding: Australia's Grant System Wastes Time.' *Nature*, 495, nr. 7441, 314.
- Hood, C. en B. G. Peters (2004) 'The Middle Aging of New Public Management. Into the Age of Paradox?' *Journal of Public Administration and Theory*, 14, 3, 267-282.
- Krijnen, C., C. Lorenz, en J. Umlauf, Hg. (2011) *Wahrheit oder Gewinn? Über die Ökonomisierung von Universität und Wissenschaft*. Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Landsman, K. (2013) 'It's All about the Bucks, Kid. The Rest is Conversation.' Ethos of Science Lecture, May 8, 2013. Te raadplegen op: dl.dropboxusercontent.com/u/47658664/EthosofScience8Mei2013.pdf [30 Juni, 2013].
- Lorenz, C. (2008) 'Van homo academicus naar homo economicus.' In: C. Lorenz (red.), *If you are so mart, why aren't you rich? Universiteit, markt en management*. Amsterdam: Boom, 41-65.

- Merton, R. K. (1973) *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago, Ill.: University of Chicago Press.
- Pels, D. (2003) *Unhastening Science. Autonomy and Reflexivity in the Social Theory of Knowledge*. Liverpool: Liverpool University Press.
- Radder, H. (2012, 15 september) 'Managers Vrije Universiteit sturen wetenschappers naar huis.' *Trouw*, 22. Te raadplegen op:
www.trouw.nl/tr/nl/6700/Wetenschap/article/detail/3317130/2012/09/16/Wetenschappers-VU-moeten-hun-boeken-maar-thuis-laten.dhtml [3 November 2013].
- Radder, H., red. (2010) *The Commodification of Academic Research. Science and the Modern University*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Ritzer, G. (1998) *The McDonaldization Thesis*. London: Sage.
- Sanders, W. en E. Van der Zweerde, red. (2012) *Denkruimte. Reflecties op universitaire idealen en praktijken*. Nijmegen: Valkhof Pers.
- Shimank, U. (2005) 'New Public Management and the Academic Profession: Reflections on the German Situation.' *Minerva*, 43, 4, 361-376.
- Ten Hooven, M. (2013) 'De uitverkoop van de universiteit.' *De Groene Amsterdammer*, 137, nr. 20, 19-23.
- Tijdink, J. K., A. C. M. Vergouwen en Y. M. Smulders (2012) 'De gelukkige wetenschapper.' *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde*, 156, A5715.
- Tuchman, G. (2009) *Wannabe U: Inside the Corporate University*. Chicago: University of Chicago Press.
- Vanclay, J. (2012) 'Impact Factor: Outdated Artefact or Stepping-Stone to Journal Certification?' *Scientometrics*, 92, 2, 211-238.
- Verontruste VU'ers. (2012) 'Dekoloniseer de VU. We zijn geen koekjesfabriek.' Te raadplegen op:
www.advalvas.vu.nl/opinie/dekoloniseer-de-vu-we-zijn-geen-koekjesfabriek [26 juni 2013].
- Washburn, J. (2003) *University, Inc. The Corporate Corruption of Higher Education*. New York: Basic Books.
- Weingart, P. (2005) 'Impact of Bibliometrics upon the Science System: Inadverted Consequences?' *Scientometrics*, 62, 1, 117-131.

Abstract

Universities are occupied by Management, a regime obsessed with ‘accountability’ through measurement, increased competition, efficiency, ‘excellence’, and misconceived economic salvation. Given the occupation’s absurd side-effects, we ask ourselves how Management has succeeded in taking over our precious universities. An alternative vision for the academic future consists of a public university, more akin to a socially engaged knowledge commons than to a corporation. We suggest some provocative measures to bring about such a university. However, as Management seems impervious to cogent arguments, such changes can only happen if academics take action. Hence, we explore several strategies for a renewed university politics.

Keywords

Managersuniversiteit, bezetting, kennispolitieke gevolgen, publieke universiteit, kennispolitieke uitgangspunten, sociaal-politieke strategieën.

Over de auteurs:

Willem Halffman is docent bij het Institute for Science, Innovation and Society aan de Radboud Universiteit Nijmegen en werkt al meer dan twintig jaar tijdelijk aan Nederlandse universiteiten. Hij was tot voor kort coördinator van de nationale onderzoeksschool Wetenschap, Technologie en Moderne Cultuur. Hij publiceerde onder andere over wetenschappelijke beleidsadvisering en de rol van kennis in milieubeleid (zie halffman.net voor details). Email: w.halffman@science.ru.nl.

Hans Radder is als hoogleraar filosofie van wetenschap en technologie verbonden aan de Faculteit Wijsbegeerte van de Vrije Universiteit Amsterdam. Hij redigeerde de bundel *The Commodification of Academic Research. Science and the Modern University* (University of Pittsburgh Press, 2010), en is mederedacteur (met Alfred Nordmann en Gregor Schiemann) van *Science Transformed? Debating Claims of an Epochal Break* (University of Pittsburgh Press, 2011). Email: H.Radder@vu.nl.