Hoe vermoord ik een universiteit?

Door roel in ’t veld

Over terroristen lees je vaak dat ze hun recepten voor wapentuig op internet vinden. Daarom heb ik mijn uit het leven gegrepen waarnemingen van gedrag dat leidde tot de ondergang van kennisinstellingen geordend. Hier heb ik mij beperkt tot gedrag van bestuurders dus politici en ambtenaren laat ik voor een keer buiten beschouwing. Een aardige vraag bij sollicitaties van toekomstige bestuurders zou kunnen zijn: “hoe vermijdt u straks ieder van de onderstaande tien gedragingen?” Daar gaan we:

1. Maak volgens een zorgvuldige procedure met veel overleg een plan, met prioriteiten, profilering enzovoorts, en voer dit maar voor een tiende uit, waarna de inmiddels opgekomen weerstand leidt tot een kleurloos compromis, zodat een nieuw plan nodig is. Laat bovendien na om de gekozen prioriteiten te voorzien van middelen maar laat dit aan faculteiten over.
2. Eis dat verbeteringen, zoals kwaliteitsverhoging van onderwijs en/of onderzoek, binnen twee jaar zijn voltooid. Refereer daarbij aan prestaties van universiteiten die niet op de jouwe lijken, zoals Harvard aan de Dommel.
3. Geef toe aan de voorstellen van geniale medewerkers dat deze universiteit een voorsprong kan verwerven door wel zeer eigen specifieke software voor de bedrijfsvoering te ontwikkelen waarin veel slimme koppelingen zijn verwerkt.
4. Breng een flink deel van het jaar in het buitenland door om met veel universiteiten algemene afspraken over samenwerking te maken die zijn samengevat in MoU’s, memoranda of understanding.
5. Vertrouw op de bestaande systemen voor registratie van ruimtegebruik om de behoeften aan uitbreidingsinvesteringen van onroerend goed te motiveren; de bestaande systemen registreren immers de bestellingen van ruimte, die ruim geplaatst zijn om risico ’s van latere onbeschikbaarheid uit te sluiten, en brengen dus niet feitelijk gebruik in kaart.
6. Als je rector bent, verklaar dan in bijeenkomsten met decanen dat jij de academische waarden borgt omdat de overige leden van het bestuur geen wetenschapper zijn. Als je een ander bestuurslid bent, laat dan regelmatig vallen dat economische bloei van de instelling geen aangelegenheid is die wetenschappers interesseert.
7. Wees selectief in je informatieverschaffing aan de Raad van Toezicht, zodat er voor de leden geen informatie-overload ontstaat.
8. Stuur op rankings, vooral op die welke in andere werelddelen zijn ontwikkeld; gebruik intern sticks and carrots om beweging op de rankings te stimuleren; vertrouw meer op vreemde ogen dan op je eigen waarneming van de interne situatie (waarvoor je toch onvoldoende tijd hebt omdat je de instelling elders moet vertegenwoordigen).
9. Huur marketing bureaus in om de vraag van scholieren naar een studie op jouw instelling te stimuleren. Vertrouw niet de contacten die je duizenden personeelsleden in stad, regio en land hebben. Investeer niet in de diepte in je relaties met schooldecanen die toch onvoldoende verstand van jouw instelling hebben.
10. Laat regelmatig weten dat jouw eigen positie op de Nederlandse en zelfs Europese arbeidsmarkt krachtig is en dat binnenkort een volgende stap wenselijk is.

Zo gaat het natuurlijk niet in het echt; ik bedoel dat je echt je best moet doen om alle tien punten te verwezenlijken. De aanleiding voor dit onderwerp vormt de discussie over inkomensvorming in de publieke sector en die in het wetenschappelijk onderwijs in het bijzonder. De verzamelde Raden van Toezicht hebben hun stem verheven tegen het voorstel om de inkomens van universiteitsbestuurders nog verder te verlagen. Iedere ontmaskering van kortzichtig regeringsbeleid dat alleen lijkt te zijn gericht op het honoreren van jaloezie is mij welkom. Maar diezelfde Raden heb ik niet gehoord toen de inkomens van hoogleraren verlaagd werden. Sterker nog, de beweging die bestuurders systemisch hoger ging belonen dan professionals is door de universiteiten zelf ingezet. Terwijl je toch geen genie hoeft te zijn om in te zien dat de bloei van een universiteit tenminste evenzeer afhangt van de werfkracht van professionals als van bestuurders. Het zij verre van mij om bestuurders te “bashen” maar het lijkt mij een goede vuistregel dat de beste professional in een professionele organisatie iets meer verdient dan de beste manager.