



Het hoger onderwijs is af: alleen nog even de diversiteit regelen

Posted on 15 augustus 2020 by Paul Verburgt

Wist u dat er vorig jaar drie racistische incidenten waren aan de Leidse universiteit? Het meest geruchtmakend was het zogenaamde vlagincident. Een student had een paar zinnen van ons voormalige volkslied 'Wien Neerlandsch bloed door d'aderen vloeit' op een schoolbord gekalkt met daaronder de Nederlandse vlag met – had 'ie toch maar geleerd – het logo van de VOC erop.

Eerder al hadden twee andere studenten op dezelfde locatie de Hitlergroet gebracht, dus de boot was aan. Kamervragen, schuld en boete, goede gesprekken en veel begeleiding, want dit was, zo meende de universiteit, niet zo maar een incident, maar een bewijs van structureel racisme.

Fout en irritant was het gedrag van deze heertjes zeker, maar een bewijs van institutioneel racisme? Aan de Leidse universiteit studeren ruim 30.000 jongeren. Drie incidenten op 30.000 studenten gedurende 365 dagen. Ik vind het nogal meevallen.

O wacht, ik hoor sommigen van u denken dat het wellicht de top van een ijsberg is.

Maar natuurlijk, waarom ook niet! In een tijd dat 4 niet meer de onomstreden uitkomst van $2 + 2$ is, zal 3 wel gelijk staan aan 1000. Of meer. Kwestie van dekoloniseren van wiskunde en statistiek.

Ik ga er gemakshalve vanuit dat het universiteitsbestuur nog ouderwets rekent. Heeft het dus harde aanwijzingen dat het met de moraliteit van de Leidse studenten niet pluis is? Is er onderzoek gedaan? Waren er in het verleden meer van dit soort voorvallen? Of leidt men uit concrete analyses elders in het hoger onderwijs of de maatschappij af dat het ook in Leiden aan de juiste mentaliteit schort? Het is namelijk nogal wat om een verwerpelijke (of puberaal) incident te gebruiken om de hele studentenpopulatie in staat van beschuldiging te stellen.

De 'diversity officer', het 'werkplan' en de ironie

Als er ergens een gelegenheid was om opening van zaken te geven dan was het wel in het recent verschenen [Werkplan diversiteit en inclusie](#) van de Leidse universiteit. Het vlagincident wordt daarin breed uitgemeten en wederom geüpgraded naar institutioneel racisme, maar geen bewijs wordt aangevoerd. De ironie is natuurlijk dat de universiteit en de *diversity officer*, mevrouw Aya Ezawa, zich daarmee net zo schuldig maken aan racisme als de dader van het vlagincident en zijn Hitlergroetende collega's.

Maar ironie is wel het laatste dat in het werkplan te vinden is. Mijn hemel, ik ben heel wat gewend, maar geen lichtstraal dringt hier binnen. Met hermetische cirkelredeneringen en adembenemende aannames wordt de identiteitspolitiek van de universiteit gefundeerd. We zijn steeds diverser, zo klinkt het, en daarom moeten we veel meer ons best doen om met diversiteit om te gaan. En omdat het 'diversiteitsbewustzijn' groeit, is er steeds meer behoefte aan deskundig advies. En alle beetjes helpen: ook corona bevordert de ongelijkheid en dus is corona niet inclusief of zo.

Op de paginanummering na is er in het document bijna geen cijfer te vinden. 'Een representatieve genderbalans aan de top is veel vanzelfsprekender geworden', maar of die 50-50 is of ooit moet worden, wordt in het midden gelaten. 29% van de hoogleraren (ik heb dit getal zelf opgeduikeld) is vrouw: goed of slechts een tussenstation? In korte tijd is het aandeel vrouwelijke studenten gegroeid naar 55% (ik heb ook dit cijfer zelf maar even opgezocht) en die ontwikkeling zal zich nog wel doorzetten. Moet de studentengenderbalans worden hersteld of is dit lekker-puh

naar de mannen die de afgelopen eeuw de universiteit domineerden?

Een afspiegeling? Van wat?

We moeten een afspiegeling van de maatschappij zijn, oreren de schrijvers van het plan. Wat een schaamteloze ijdeltuiterij! Vergeleken met de echte samenleving (de dames en heren zouden eens naar De Kooi of de Componistenbuurt in Leiden kunnen wandelen) is hun universiteit de Hof van Eden. Men verdiept zich in onderwerpen naar eigen keuze, heeft het onderling vreselijk gezellig en weet zich verzekerd van een toekomstig leven aan de bovenkant van diezelfde maatschappij.

Ja hoor, ook studenten hebben het soms moeilijk, kunnen eenzaam zijn of mislukken. Ze worden ook vast wel eens gediscrimineerd: een gevoel dat de lokale, waarschijnlijk gekleurde werkster in hun studentenhuus ook wel kent als de dames en heren halverwege de dag uit hun nest komen.

En zo babbelt het stuk onbekommerd door. Het is niet eens een bubbel waarin men leeft, het is een gesloten inrichting.

Maar we zijn er nog niet, want er moet natuurlijk ook nog BELEID worden gemaakt. Pardon, INTEGRAAL BELEID.

Regels, voorschriften, toolkits

Ongetwijfeld acht de diversity officer zich een verlichte geest en met het college van bestuur zal dat wel niet anders zijn. Maar zodra het aankomt op de vraag of mensen misschien zelf iets mogen beslissen, gaat het licht uit. Beleid, regels, voorschriften, plannen, procedures, overleg, *toolkits*, trainingsprogramma's, controle, uiteraard mensvriendelijk verpakt in zoete woordjes, maar net zo goed directief, bureaucratisch en beknottend.

Niets blijft onaangeroerd. Tamelijk onschuldig nog is de drang om ook in Leiden van die oncomfortabele *allgender* wc's te maken. De zaak gaat echter al glijden als 'neutrale stilteruimtes' worden aangekondigd, want iedereen weet dat dit islamitische gebedslokaliteiten moeten worden, tamelijk bijzonder voor een openbare universiteit.

Dit is allemaal nog klein bier bij de rest van de plannen: meer etnische studenten, meer medewerkers uit de categorieën LHBTQI+, meer inclusieve curricula, meer

inclusieve didactiek, meer inclusief onderzoek, aangevraagd en uitgevoerd door – goed geraden – inclusieve wetenschappers.

Is dit waar een universiteit voor bedoeld is?

Dit heeft natuurlijk niets meer te maken met de bestaansreden van de universiteit: het beste onderwijs geven en het beste onderzoek doen. Uit de Leidse bestuurskamer roepen ze wel dat 'diversiteit en inclusiviteit een belangrijke factor [zijn] in het realiseren van excellentie in onderwijs en onderzoek', maar je moet – om Orwell te parafraseren – een intellectueel zijn om deze kletsboek te geloven.

We kennen onze pappenheimers. Denk even aan de Nationale Politie die ook rondtoetert dat diversiteit voorwaarde is voor goed politiewerk. Net zo onbewezen, net zo gratuit, net zo modieus.

De Leidse beleidsmakers laten zich niet weerhouden, niet door zelfreflectie, laat staan door gêne. Er moeten plannen komen, veel plannen: centrale onderwerp gebonden werkplannenplannen en facultaire werkplannen.

Om die te schrijven, tot beleid te verheffen en uit te voeren moeten universiteitsmedewerkers die – dacht ik altijd – wel wat anders te doen hebben, hard aan de slag. Om hen op het juiste pad resp. in het gareel te houden is een hele menagerie van beslissers, controleurs, experts, adviseurs, coördinatoren, klankbordgroepen, een Adviesraad *Excellence Through Diversity*, trainers en andere dure huurlingen op poten gezet. Een staat in de staat met als stralend middelpunt het Expertisebureau D&I, opvolger van de winkel van de diversity officer die natuurlijk mag uitbreiden.

'Pilots' zijn bedoeld om te slagen

Eerst doen ze nog twee pilots. Dat klinkt heel liberaal en onderzoekend, maar als de diversity officer even had gebuurt bij de vakgroep Bestuurskunde, dan had ze gehoord dat er een wet is die luidt: elke pilot slaagt. Daar zorgen de beleidsmakers wel voor en ik spreek uit ervaring. Je kiest de juist omgeving, selecteert bereidwillige medewerkers, houdt het te beproeven onderwerp klein, stopt er veel geld in en je schermt de boel van de werkelijkheid af met manshoge (m/v) hekken. Succes verzekerd. Anders gezegd, bespaar je dan ook maar de moeite en misleid je

collega's niet.

Ik moet hier even pauzeren, want ik word zo treurig van dit klassiek mechanistisch machtsvertoon. Het zal tot niets leiden. Dat weet iedereen. Was de lieve heer een beleidsmedewerker geweest, dan hadden we nooit een aarde gehad. Wel een hoofdkantoor: de hemel.

Alle universiteiten hebben er last van

Maar zo ver is het nog niet. Eerst moet de universiteit nog een tijd door de woestijn trekken, op zoek naar het beloofde land. Voor hen uit zwerven twee geradicaliseerde Amsterdamse universiteiten en de om discriminatie van mannen gebrandmerkte TU Eindhoven. En her en der vind je de rest van het hoger onderwijs, Groningen, Twente, Utrecht, Delft, Nijmegen, noem maar op, allemaal druk doende met diversity officers, diversiteitsbureaus en de bijpassende identiteitsevangelisatie.

De karavaan zal nog aanzwellen want de minister van onderwijs heeft bedacht dat er een diversiteitscommissie voor het hele hoger onderwijs moet komen. Tuurlijk, waarom ook niet! Mevrouw komt op 1 september met een Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie in het Hoger Onderwijs! Tuurlijk. Terwijl de universiteiten kraken onder de groeiende studentenaantallen, nauwelijks de helft van hun budgetten aan onderwijs en onderzoek besteden, de overgrote meerderheid van het wetenschappelijk personeel op minuscule, tijdelijke aanstellingen zit, gaat deze minister aan de slag met de verdeling der geslachten, seksuele voorkeur en etniciteit. Tuurlijk. Logisch. Doen!

Hoe loopt dit af?

Dat gaat meestal zo. Op een gegeven moment is iedereen moe of raakt verveeld. Er wordt besloten tot een langdurige en diepgravende evaluatie waarvoor natuurlijk veel externe adviseurs worden ingezet. De conclusie ligt bij voorbaat vast: het beleid is geslaagd. Ik citeer uit het nog te schrijven rapport: "Het succes blijkt uit het feit dat het beleid volledig is geïntegreerd in de dagelijkse praktijk. Uiteraard moet aanvaard worden dat het eindresultaat altijd afwijkt van de doelen van weleer, maar zonder die doelen was niet gerealiseerd wat nu is bewerkstelligd." Of iets in die trant; daar komen de dames en heren wel uit.

Meestal valt de finale van zo'n cultuurveranderingsprogramma samen met de opkomst van – ik aarzel niet deze versleten woorden te gebruiken – nieuwe uitdagingen. Mijn *Geheimtipp* voor het hoger onderwijs: de energietransitie.

Succes mensen (m/v)!