

BESTUURSKUNDIGE BERICHTEN

*Jaargang 35 - nummer 2
September 2020*

Met onder andere:

Een interview met Maxime Verhagen

Prof. dr. Arjen Boin over bestuurlijk handelen in de coronacrisis

Bestuurskunde & de impact van de digitale revolutie

Een analyse: institutioneel racisme in Nederland

Prof. dr. Paul Cliteur en Sandra Groeneveld over het diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden



Een blik op de
TOEKOMST

Waarde lezer,

Het is mij een eer en waar genoeg om de nieuwe editie van de Bestuurskundige Berichten te mogen presenteren. Helaas is deze editie vertraagd door de uitbraak van COVID-19 en de gevolgen daarvan. Echter hebben wij doorgezet en ons aanpasbaar getoond. Bij dezen wil ik de commissieleden bedanken voor hun inzet en natuurlijk de schrijvers die een bijdrage hebben geleverd aan deze editie: zonder jullie zou er geen BB zijn.

Tegen mij is wel eens verteld dat een bestuursjaar een soort sociaal experiment met zeven personen is. Echter nam dit jaar het experiment wel een hele onverwachte wending. Voor de B.I.L. was dit een zeer bewogen jaar, het was niet te vergeten het zevende lustrum waarbij we extra groot zouden uitpakken. Helaas konden veel activiteiten in de tweede helft van dit jaar geen doorgang vinden. Wel zijn we online gegaan en hebben activiteiten waar mogelijk een andere invulling gekregen.

Maar hetgene wat mij het meeste bijstaat van dit jaar is dat je samen de vereniging maakt. Het bestuur, de commissies die zich keihard inzetten en de leden die samen allemaal het beste van hun studententijd proberen te maken. Juist door alles wat er gebeurd is, koester je de momenten dat iedereen bij elkaar kwam. De vele borrels, de excursies en natuurlijk de altijd gezellige sfeer in de B.I.L.-kamer. Het was hoe dan ook een jaar om nooit te vergeten.

Hoogachtend,

Thomas Augustinus

*Commissaris Onderwijs van het 35^e bestuur der
Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden*



Het 35e bestuur in het najaar van 2019, van links naar rechts:

Stephanie Walroud (Secretaris), Alan Tinkhof (Commissaris Extern & Vicevoorzitter), Thomas Augustinus (Commissaris Onderwijs), Stan Hessing (Commissaris Intern II), Bob Keim (Voorzitter), Olav Spuij (Commissaris Intern I), Jens Struik (Penningmeester)

Inhoud

- 1 Bericht van de commissie**
Rick van Dijke
- 2 Toekomst van de Bestuurskunde in een ongekende hightech samenleving**
Prof.dr. René Torenvlied & dr. Ringo Ossewaarde
- 4 Interview: hoogleraren Paul Cliteur en Sandra Groeneveld over het diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden**
Rebecca Plas & Haije Dijkstra
- 9 De Coronacrisis: uitdagingen voor bestuurskundigen**
Prof.dr. Arjen Boin
- 11 Column: jongerenparticipatie in coronatijd**
Haije Dijkstra
- 12 Paradoxe taalclichés binnen de overheid**
Lennart Hurman
- 14 Analyse: Nederland systemisch racistisch?**
Rebecca Plas
- 16 Bezuinigingen: terug van nooit weggeweest?**
Dr. Eduard Schmidt
- 18 De filosofie van Paul Feyerabend**
Rick van Dijke
- 21 Een interview met Maxime Verhagen**
Haije Dijkstra & Rick van Dijke
- 24 Het zakenkabinet: bestuurlijke vernieuwing of dystopie?**
Justin Spruit & Rebecca Plas
- 29 Hoe zorgmedewerkers beter handen wassen door gedragsbestuurskunde**
Henrico van Roekel MSc
- 32 Column: de dramatische uitwerking van het moderne feminisme**
Rebecca Plas
- 34 De boekenrubriek**
De commissie
- 36 Blik op de toekomst van de B.I.L.**
Vincent van Duijn - kandidaat-voorzitter 36^e bestuur der B.I.L.

Colofon

BESTUURSKUNDIGE BERICHTEN

ISSB: 0920-5772

35^e jaargang, nummer 2.

Een uitgave van de Bestuurskundige Interfacultaire vereniging Leiden.

Verschijnt tweemaal per jaar.

Redactie

Thomas Augustinus, Drenis Bytyçi, Rick van Dijke, Haije Dijkstra, Rebecca Plas & Justin Spruit

Medewerkers aan dit nummer

Arjen Boin, Vincent van Duijn, Lennart Hurman, Paul Cliteur, Sandra Groeneveld, Ringo Ossewaarde, Eduard Schmidt, René Torenvlied & Maxime Verhagen

Lay-out

Drenis Bytyçi & Rebecca Plas

Omslag

Drenis Bytyçi & Rebecca Plas

Redactieadres

B.I.L. t.a.v. redactie BB
Turfmarkt 99
2511 DC
Den Haag

Druk

Orangebook

Waar redacteuren op persoonlijke titel hun mening geven, is deze niet noodzakelijkerwijs die van de hele redactie.

Bericht van de commissie

Eindelijk, maar toch is het zover: een nieuwe editie van de Bestuurskundige Berichten. Eigenlijk zou dit nummer al in juni zijn verschenen, maar corona gooide roet in het eten. Naast de zekerheid van open EU-binnengrenzen en de zekerheid dat alle studieplekken op Wijnhaven na zonsopkomst bezet zijn door overrijverige internationals, ging ook de zekerheid van ‘elk halfjaar een nieuwe BB’ het raam uit. Ondanks dat er zekerheden sneuvelden in coronatijd, hoeft hieraan niet getwijfeld te worden: ook deze editie is weer gevuld met verdiepende analyses, nieuwswaardige feiten en actuele wetenschappelijke inzichten.

Het thema van deze BB is ‘een blik op de toekomst’. Als ons in de achterliggende tijd iets duidelijk is geworden, dan is het wel dat de toekomst hoogst onzeker is. Toch hebben we geprobeerd een aantal bestuurskundige trends te identificeren en deze lijnen door te trekken. Als een ding zeker is, is het wel dat technologie een grote stempel op de toekomst zal drukken. Wat betekent dit voor de Bestuurskunde? René Torenvlied en Ringo Ossewaarde, onderzoekers aan de Universiteit Twente geven antwoord. Steeds vaker komt de mogelijkheid van een zogenaamd zakenkabinet ter sprake. Hoe groot zijn de kansen dat zo’n apolitek kabinet er komt en wat zijn er de voor- en nadelen van? De redacteurs Rebecca Plas en Justin Spruit schijnen er hun licht over. Een ander actueel politiek onderwerp: het stikstofdossier. Wij interviewden Maxime Verhagen, voormalig vicepremier en de huidig voorzitter van Bouwend Nederland, over stikstof en meer.

Als commissie hebben we deze zomer, naast deze BB, ook een podcast uitgebracht en belangrijke stappen gezet in de digitalisering van het blad. Als commissie hebben wij ons best gedaan om de BB dit jaar naar een nieuw niveau te tillen. Een nieuwe commissie neemt die mooie taak nu over. Wij wensen hen alle succes!

Hoogachtend,

Rick van Dijke, voorzitter
Rebecca Plas, secretaris
Haije Dijkstra
Drenis Bytyçi
Justin Spruit



De commissie, van links naar rechts: Haije Dijkstra, Drenis Bytyçi, Thomas Augustinus, Rick van Dijke, Rebecca Plas en Justin Spruit

Toekomst van de Bestuurskunde in een ongekeende hightech samenleving



Prof.dr. René Torenvlied & **Dr. Ringo Ossewaarde**
Vakgroep Bestuurskunde, Universiteit Twente

We leven in een veranderende wereld. Volgens sommigen is het de verandering van een tijdperk. Voor anderen is het weer een tijdperk van verandering. Dat zijn hele grote woorden voor een dynamische samenleving waarin veel gebeurt. Hebben wij ook zulke grote woorden nodig voor de toekomst van de Bestuurskunde? Daarover laten wij in deze bijdrage kort ons licht schijnen.

Met een veranderende wereld verandert ons collectieve bewustzijn. Bijvoorbeeld welke impact onze wijze van leven, in de wereld, heeft op langetermijntontwikkelingen in het klimaat. Wie lange vliegereizen maakt, komt in aanraking met mensen die op een andere manier leven. Dat is ontzettend verrijkend. Tegelijkertijd brengt die mooie vliegereis schade toe aan het milieu op langere termijn. Omdat mensen vaak op korte termijn handelen, nemen zij de langeretermijngevolgen niet mee in hun gedrag en handelen. Deze kortzichtigheid is een bekend principe uit de economie, die vaak alleen te doorbreken is via informele gedragsnormen of het opleggen van regels. Wie deze regels op een verstandige manier kan opstellen, stuurt (tenminste gedeeltelijk) de toekomst. Dat is een van de basisprincipes van de Bestuurskunde, een vakgebied minstens zo oud als het vroege Mesopotamië, waar de eerste stedelijke nederzettingen langs de Eufraat en de Tigris gereguleerd werden.

De introductie van luchtvaarttechnologie heeft de wereld tot een dorp gemaakt. De introductie van marktwerking in de luchtvaart heeft dit proces vervolgens verregaand gedemocratiseerd. Onder normale omstandigheden, dus voor het rampjaar 2020, was vrijwel iedereen uit de middenklasse in staat om zich te verplaatsen over de wereld. Moderne communicatietechnologie heeft deze verplaatsing virtueel gemaakt. Sommige mensen zijn via Instagram bijvoorbeeld sterker verbonden met volgers aan de andere kant van de oceaan dan met de burens in de straat waar zij wonen.

Waar het leven aan de Eufraat en de Tigris nog enigszins overzichtelijk leek en besluitvorming in het oude Athene, zelfs onder burgers, al wat lastiger werd, zijn wij in een samenleving terecht gekomen waar informatieverwerving en -verwerking zo complex zijn, dat alleen slim in elkaar geknutselde algoritmen ons nog houvast kunnen bieden. Besturen en managen (in publieke organisaties) is omgaan met informatiever schillen en informatietekorten. Niet voor niets heeft een van de grondleggers van de moderne Bestuurskunde, Herbert Simon, tevens mede het vakgebied van de artificiële intelligentie gesticht.

Moderne technologieën hebben de aarde tot een sterk bedreigd dorpje gemaakt. Bestuurskundestudenten vliegen de wereld over om, bijvoorbeeld, onderzoek te doen naar zeer kwetsbare gemeenschappen en gebieden in het Zuid-Amerikaanse Amazonegebied. Moderne technologieën en gedistribueerde systemen hebben ook ons in Nederland heel kwetsbaar gemaakt. Wereld-dorpsgenoten uit Oost-Europa leggen de Universiteit Maastricht plat in een cyber-aanval. En denk eens aan de coronalockdown waarin we ons

bevonden. Een virus is een ‘dom’ hoopje ziekmakend DNA en RNA dat wij meenemen naar een andere plek in ons dorp – waarna iedereen ziek wordt: van Azië via Europa naar Amerika en Afrika. Welk antwoord hebben moderne bestuurders hierop? Vooral low-tech maatregelen zoals ‘handen wassen’ en ‘binnenblijven’. Wanneer we grijpen naar een technologische oplossing, dan is het bijna altijd een app! En die blijkt, zelfs met de modernste Bluetooth-technologie (Nederlandse innovatie), nog te veel ruis op te leveren om voldoende betrouwbaar te zijn.

Zoek voor de grap eens op de ‘tech’-pagina’s van een gemiddelde Nederlandse krant. Dan krijg je een heel specifiek en simplistisch beeld van wat technologie is. Is de camera van de nieuwste Apple of Samsung-telefoon in staat om mooi groothoekbeeld te fotograferen? Handig hoor! Is de nieuwste interactieve geluidsbox van Google responsiever dan de goede ouwe Alexa van Amazon? Meer subtiel: wanneer je met de klantenservice van een luchtvaartmaatschappij spreekt, dan heb je niet snel door dat het geen vriendelijke mevrouw is, die vraagt hoe het met je is, een kletspraatje maakt over het weer en tenslotte vraagt wat ze voor je kan doen, maar een algoritme.

De interessante paradox doet zich voor dat technologische vooruitgang, gericht op het beheersbaar maken en houden van de wereld om ons heen, diezelfde wereld steeds complexer en onbeheersbaarder (disruptief) lijkt te maken. Het beheersbaar maken van de wereld is een belangrijke opdracht voor de Bestuurskunde. Die beheersbaarheid komt tot uitdrukking in algoritmische bureaucratieën (publiek management), in bestuurlijke arrangementen die ons flexibel en adaptief maken (bestuur), en in het radicaal anders ingrijpen in technologie-gedreven menselijk gedrag (beleid). *“De wereld die wij waarnemen is een drastisch gesimplificeerde versie van de echte werkelijkheid”*, schreef Herbert Simon in 1947. Interessant genoeg creëren, anno 2020, moderne technologieën zelf een nieuwe werkelijkheid voor ons. Dat roept fantastische nieuwe sturingsvragen op, zoals ingrijpen in de fysieke integriteit van robots en hun interactie met de mens.

Voortschrijdende technologie hoeft niet alleen maar complexiteit en ellende op te leveren. De World Economic Forum in Davos, een bonte verzameling van internationale captains of industry en wereldleiders, ziet de ongekende hightech toekomst positief in. Een vijfde industriële revolutie waarin menselijk gedrag, handelen en identiteit steeds meer verweven raakt met biotechnologie of informatie- en communicatietechnologie. Deze revolutie heeft de potentie om het louter creëren van economische waarden te vervangen door publieke waarden. Moderne technologieën hebben daarbij ook een egalitair effect. Immers: iedereen kan straks in de huiskamer de prachtigste innovaties realiseren met behulp van ‘slimme’ algoritmen.

De oplettende lezer heeft in het bovenstaande een aantal verwijzingen gelezen naar het vakgebied van de Bestuurskunde. Wordt ons vakgebied straks fundamenteel anders? Het klinkt profetisch om te spreken van een nieuw tijdperk van de Bestuurskunde. Maar veel van de bekende fundamenten en kernconcepten van ons vakgebied zijn robuust en toekomstbestendig. Besturen in een politiek-administratieve omgeving betekent omgaan met fundamentele ambiguïteit. Dit betreft een ambiguïteit van doelstellingen, van waarden en van rationaliteiten. Bestuurskundigen ontwikkelen heuristische waarmee we geblinddoekte bestuurders helpen een route uit te stippelen waarvan we het eindpunt niet kennen. Aan deze bestuurskundige traditie worden nu moderne labels gehangen, zoals ‘VUCA’ en ‘wicked.’ Maar in essentie blijft het kennisfonds van ons vakgebied uiterst relevant en actueel in de complexe en onbeheersbare wereld van disruptieve technologie.

Voor de ontwikkeling van het vakgebied van Bestuurskunde betekent dit dat wij in een gezonde en kritische (soms misschien wel dialectische) relatie moeten staan tot ons onderzoeksobject: het functioneren van het openbaar bestuur in al zijn facetten, in de ongekende hightech samenleving. Dit houdt in dat wij de ontwikkeling van moderne technologieën en hun consequenties moeten snappen. Het werkveld van het

openbaar bestuur snakt naar professionals die moderne technologieën begrijpen, die de taal van ingenieurs begrijpen en die in staat zijn om in nauwe samenwerking en goede verstandhouding met ingenieurs te werken aan een mooie toekomst van de samenleving. *“Als ik een ingenieur nodig heb”, zo vertrouwde een van onze alumni in een bestuurlijke topfunctie ons toe, “dan kan ik kiezen uit een scala van specialisten. Maar bestuurskundigen die echt snappen hoe technologie werkt, die zijn met een kaarsje te zoeken”.*

Op de Universiteit Twente hebben wij een uniek aanbod aan sociaalwetenschappelijke opleidingen waarin studenten in aanraking komen met veel verschillende facetten van technologie en met ingenieurs en studenten van technische faculteiten. De opleidingen Bestuurskunde hebben dan ook allerlei moderne technologieën ingebed in de opleiding. Studenten kunnen hoogtechnologische ontwikkelingen verbinden aan klassieke bestuurskundige vraagstukken. Het Twentse onderwijsmodel biedt daarbij een veilige omgeving om tot bloei en ontwikkeling te komen: leren van fouten en krachten te versterken. In student-georiënteerd projectonderwijs passen de studenten hun verworven kennis meteen toe op belangrijke maatschappelijke vraagstukken, zoals cybercriminaliteit, migratie, viruspandemieën, watermanagement of robots op de werkvloer. Uiteindelijk is het doel dat studenten met vertrouwen een toekomst ontwerpen die zij niet kennen. Dat is echte Bestuurskunde. Echte bestuurskundigen zijn niet gedreven vanuit allerlei angsten, doemscenario's en problemen, maar vanuit een oprecht vertrouwen dat zij in hun eigen kracht bijdragen aan een boeiende toekomst voor iedereen.

Interview: hoogleraren Paul Cliteur en Sandra Groeneveld over het diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden

Haije Dijkstra & Rebecca Plas

Een universiteit is altijd in ontwikkeling. Universiteit Leiden was in 2014 de eerste Nederlandse Universiteit die een Diversity Officer aanstelde voor het coördineren en initiëren van diversiteitsbeleid. Het beleid is sindsdien niet alleen vormgegeven en uitgevoerd, maar ook altijd een punt van discussie geweest. Volgens professor Paul Cliteur moeten we focussen op politieke diversiteit en oppassen met 'safe spaces'. Volgens professor Sandra Groeneveld moet de focus echter liggen op het garanderen dat ieder individu volwaardig kan deelnemen aan de academische gemeenschap. Wij interviewden beide hoogleraren.



Prof. dr. Paul Cliteur is hoogleraar Encyclopedie van de Rechtswetenschap, senator namens Forum voor Democratie (FVD) en mede-auteur van het boek 'Diversiteit, identiteit en de 'culture wars'.



Prof. dr. Sandra Groeneveld is hoogleraar Publiek Management van het Instituut Bestuurskunde, met een specialisatie in vraagstukken rondom diversiteit, organisatieverandering en leiderschap.

Universitair Diversiteitsbeleid

U heeft verschillende onderzoeken gedaan naar diversiteit op de universiteit, met name naar genderdiversiteit. Kunt u aangeven waarom diversiteit op de universiteit van belang is?

Groeneveld: “Er zijn drie redenen waarom diversiteit op de universiteit van belang is. De eerste reden heeft te maken met kansengelijkheid: dat het voor studenten niet uitmaakt waar je wieg heeft gestaan voor je kansen om aan de universiteit te studeren en dat mannelijke en vrouwelijke wetenschappers, wetenschappers met en zonder migratie-achtergrond, etc., evenveel kans maken op een baan of een promotie, wanneer zij over dezelfde kwalificaties beschikken. De kansenongelijkheid die er in de samenleving bestaat tussen sociaal-demografische groepen, zien we echter weerspiegeld in de universiteit. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in hoogleraarsposities en van personen met een migratie-achtergrond in alle wetenschappelijke functies wijzen er bijvoorbeeld op dat van die gelijke kansen geen sprake is. Daar probeer je dan met behulp van diversiteitsbeleid op in te grijpen en bij te sturen.

De tweede reden waarom op de universiteit aandacht moet zijn voor diversiteit is het argument dat de vertegenwoordiging van bijvoorbeeld vrouwen en personen met een migratie-achtergrond van betekenis is voor hoe welkom aankomende studenten met verschillende achtergronden zich mogelijk voelen. De zichtbaarheid van vrouwelijke hoogleraren bij de Wis- en Natuurkundefaculteit kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat meisjes eerder geneigd zijn om voor zo'n studie te kiezen. Op die manier zorgt het ervoor dat toekomstig talent niet onbekend en onbenut blijft. Op die manier probeert de universiteit bovendien bij te dragen aan minder ongelijkheid in de samenleving. We hebben het dan ook wel over de emancipatorische functie van het onderwijs, in dit geval de universiteit.

De derde reden waarom er op de universiteit aandacht moet zijn voor diversiteit heeft te maken met de kwaliteit van academisch onderzoeken onderwijs zelf. Uit wetenschappelijk onderzoek weten we dat diversiteit kan bijdragen aan creativiteit, leervermogen en innovativiteit in organisaties. Dat gebeurt overigens niet vanzelf. Het is doorgaans makkelijker om samen te werken met mensen die op je lijken dan met mensen die van je verschillen. Maar zeker bij moeilijk werk levert de samenwerking met personen met verschillende kenmerken en achtergronden uiteindelijk meer op. Dus als we de kwaliteit van academisch onderwijs en onderzoek willen verhogen, dan doet de universiteit er goed aan om de diversiteit te vergroten en goed te begeleiden.

Deze drie redenen lopen in discussies over diversiteit vaak door elkaar heen, terwijl ze gebaseerd zijn op verschillende opvattingen van diversiteit. Bij de eerste twee redenen verwijst diversiteit naar de vertegenwoordiging van bepaalde groepen in de universiteit waarbij het dan om sociaal-demografische groepen gaat die in de maatschappij minder kansen hebben of ronduit gediscrimineerd worden. Bij de derde reden verwijst diversiteit naar heterogeniteit, waarbij het dan gaat om allerlei kenmerken waarop mensen van elkaar kunnen verschillen, dus niet alleen iemands sekse, migratie-achtergrond etc., maar ook iemands persoonlijke eigenschappen en vaardigheden. Het gevaar bij de eerste twee redenen is dan ook dat individuen alsnog worden gereduceerd tot de groep waartoe ze behoren, terwijl ieder persoon een unieke combinatie is van allerlei kenmerken. Uiteindelijk zou je graag willen bereiken dat ieder individu volwaardig deel kan uitmaken van de universitaire gemeenschap. De vraag is: hoe bereik je dat?”

De Universiteit Leiden heeft sinds 2014 een Diversity Officer. De taak van de Diversity Officer is het initiëren en coördineren van het diversiteitsbeleid op de Universiteit Leiden. Hoe keek u destijds naar de invoering van deze functie?

Cliteur: “Diversiteit aan opvattingen is de beste garantie die we hebben in de wetenschap om tot waarheidsvinding te komen. Het beleid zou dus daarop gericht moeten zijn. Helaas is de diversiteit aan opvattingen aan universiteiten op het ogenblik niet groot en dreigt deze steeds kleiner te worden. Onderzoekfinanciering (NWO) zorgt voor een steeds grotere druk om excentrieke en dissidente stemmen minder aan bod te laten komen. Het conformisme wordt steeds groter, want dissidente wetenschap krijgt geen financiering. Dat is wel een zorgelijke toestand.”

Wat is uw kijk op het Diversity Office en het diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden? Zijn er volgens

u verbeterpunten?

Groeneveld: “Dit is een heel brede vraag. Het is belangrijk dat het Diversity Office en het beleid er zijn. Het Office garandeert dat er permanent aandacht is voor diversiteit en het beleid is nodig omdat diversiteit niet vanzelf gerealiseerd wordt. Dat blijkt hopelijk ook uit mijn antwoorden hierboven. Belangrijk om ons te realiseren is dat diversiteit en inclusiviteit uiteindelijk in de organisatie verankerd moeten worden. Het Diversity Office is er om dat te ondersteunen, maar het moet in het onderwijs en onderzoek gebeuren. Het is uiteindelijk niet het Office dat de universiteit diverser en inclusiever zal maken: dat zijn wij allemaal.”

De website van het Diversity Office benoemt specifiek diversiteit op het gebied van etniciteit, gender, seksuele oriëntatie, gezondheid, religie, leeftijd en sociaal-economische achtergrond. Cliteur bekritiseert het gebrek aan politieke diversiteit. Vind u dat de Diversity Office ook politieke diversiteit moet waarborgen?

Groeneveld: “Veel diversiteitsbeleid benoemt sociaal-demografische kenmerken als dimensies waarop beleid gevoerd moet worden. En dat is terecht wanneer je de eerste twee redenen voor diversiteit bekijkt. Deze sociaal-demografische kenmerken zijn fundamenteel anders dan politieke opvatting, omdat ze samenhangen met ongelijkheid in de samenleving en daarmee onder meer ook met toegang tot kennis en macht. Politieke opvatting is bovendien een keuze, iemands achtergrond is dat niet. Uiteindelijk is het doel dat ieder individu volwaardig kan deelnemen aan de academische gemeenschap en aan het academisch debat. Dat is een fundamentele academische waarde die diep verankerd ligt in de identiteit van onze universiteit. Het grootste dilemma van diversiteitsbeleid schuilt erin dat om dat te bereiken, beleid nodig is dat verschillen tussen sociale groepen benadrukt hetgeen ieders individualiteit naar de achtergrond plaatst. Dat dat nodig is, heeft met sociale ongelijkheid en vooroordelen in de samenleving te maken.”

Safe spaces

Het Diversity Office werkt samen met verschillende netwerken en groeperingen die een bijdrage leveren aan het diversiteitsbeleid van de universiteit, waaronder groepen die zich inzetten voor de LHBTI-gemeenschap, internationale studenten en vrouwen. Een netwerk is STAR die ‘safe spaces to talk about race’ organiseren, ‘closed gatherings for people of color’, waar zij met elkaar spreken over racisme. Hoe kijkt u aan tegen zulke gesloten safe spaces op de Universiteit Leiden?

Cliteur: “Die safe ‘spaces’ gaan in tegen de vrije uitwisseling van ideeën. Mensen sluiten zichzelf op in groepjes van gelijkgezinden waardoor mensen niet meer aanspreekbaar zijn op hun opvattingen. De universiteit zou dus actief beleid moeten voeren om te voorkomen dat die ‘safe spaces’ ontstaan, niet het ontstaan van die veilige plekken moeten stimuleren. Ook dat ‘people of color’ een bijdrage leveren aan diversiteit aan gedachten, is bepaald niet gegarandeerd. Natuurlijk mogen mensen niet worden gediscrimineerd op basis van hun huidskleur en die norm geldt vanzelfsprekend ook voor universiteiten. Maar het bevorderen van posities voor ‘people of color’ aan universiteiten voegt aan de diversiteit in de zin van viewpoint diversity niets toe. Datzelfde geldt voor de LHBTI-gemeenschap. Mensen die tot deze gemeenschap behoren, onderscheiden zich niet van anderen door specifieke andere ideeën. Zij hebben alleen een andere seksuele geaardheid. Wat zou moeten gebeuren in een deugdelijk diversiteitsbeleid, is het stimuleren van hele andere processen. Inzetten op echte diversiteit. Aan een faculteit theologie of religiewetenschappen zouden bijvoorbeeld atheïsten moeten werken. Bij de faculteit sociale wetenschappen zou men een paar hoogleraren moeten hebben die op de PVV stemmen. Bij de faculteit Arabistiek zou een hoogleraar moeten werken die enigszins kritisch is over de Islam (zoals Hans Jansen vroeger).”

Een netwerk verbonden aan het Diversity Office is STAR. Zij organiseren ‘safe spaces to talk about race’. Hoe kijkt u naar zulke gesloten bijeenkomsten op de Universiteit Leiden?

Groeneveld: “Netwerken kunnen emanciperend werken. Het kan prettig zijn en zelfvertrouwen geven om ervaringen te delen en te ondervinden dat je niet de enige bent met een bepaalde ervaring. Goede netwerken werken emanciperend doordat ze leden ook toerusten om met situaties om te gaan en zichzelf te verbeteren. Netwerken kunnen er ook voor zorgen dat bepaalde problemen die een groep ondervindt, op de agenda komen zodat er iets aan gedaan kan worden. Ik ben een beetje bezorgd als bijeenkomsten worden georganiseerd die nadrukkelijk besloten zijn om veiligheid te creëren. Het is van belang om te onderzoeken hoe het komt dat

de behoefte wordt gevoeld. Welke andere manieren zijn er om voor iedereen een sociaal veilige omgeving te creëren? Kennelijk slagen we daar als universitaire gemeenschap onvoldoende in.”

Prof. dr. Cliteur zegt dat “de universiteit actief beleid zou moeten voeren om te voorkomen dat die ‘safe spaces’ ontstaan” en “niet het ontstaan van die veilige plekken moeten stimuleren” aangezien safe spaces “ingaan tegen de vrije uitwisseling van ideeën”. Bent u het met hem eens of oneens?

Groeneveld: “Ik vind het problematisch dat kennelijk niet iedereen het klimaat op de universiteit als sociaal veilig ervaart. Ik denk dat de universiteit zelf – en dat zijn wij allemaal – moet zorgen voor een sociaal veilige werk- en studieomgeving voor iedereen. Vrije uitwisseling van ideeën is pas mogelijk als je een omgeving hebt waarin ieder individu zich vrij voelt zijn of haar mening naar voren te brengen. Sociale veiligheid is dan ook een voorwaarde voor de vrije uitwisseling van ideeën en meningen, en dus niet een belemmering. Wanneer iemand in het debat wordt aangesproken op veronderstelde kenmerken van zijn of haar sociale herkomst is dat fundamenteel anders dan wanneer iemand wordt aangesproken op zijn of haar politieke mening. Dit laatste is onderdeel van het vrije debat dat je wenst, maar dat wordt belemmerd wanneer de uitwisseling verschuift van wat iemand vindt naar wie iemand is of verondersteld wordt te zijn op grond van kenmerken van de sociale groep waartoe hij of zij behoort.”

Cliteur reageert hierop: “Docenten moeten proberen een goede sfeer te creëren in de groep zodat iedereen in vrijheid aan de gedachtewisseling kan deelnemen. Een goede docent doet dat, volgens mij. Ik heb alleen moeite met het jargon van ‘sociale veiligheid.’”

Ondervertegenwoordiging van vrouwen

Hoe kijkt u naar de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij hoogleraarschappen? En in hoeverre zou er volgens u iets gedaan moeten worden aan de ondervertegenwoordiging van minderheden op Nederlandse universiteiten?

Cliteur: “Er is natuurlijk een enorme strijd tussen minderheden. Bepaalde minderheden moeten overigens bepaald minderheden blijven. Nazi’s vormen een minderheid. Gelukkig. Dus je zorgen maken over de ondervertegenwoordiging van “minderheden” in zijn algemeenheid is onterecht. Ik denk wel dat je bijvoorbeeld een vorm van politieke diversiteit aan universiteiten zou moeten nastreven. Mijn partij, FVD, is een minderheid aan de universiteit. Ik ken maar één lid van FVD aan de universiteit. Dat ben ik zelf. Toch zijn we in de Eerste Kamer de grootste oppositiefractie. Hier ligt een taak voor de Diversity Officer, zou ik zeggen. De grootste oppositiefractie in de Tweede Kamer is de PVV. Toch ken ik aan de universiteit helemaal geen enkele PVV-er. Ook hier ligt een schone taak voor de Diversity Officer.”

Hoe kijkt u aan naar de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij hoogleraarschappen?

Groeneveld: “Om bovengenoemde drie redenen is dat ongewenst en reden om er nog steeds actie op te ondernemen:

1. De benoeming van vrouwen in hoogleraarsposities blijft nog steeds achter bij hun vertegenwoordiging in lagere functies en onder studenten. Daaruit valt af te leiden dat vrouwen minder kansen hebben om bevorderd te worden.
2. De vertegenwoordiging van vrouwen in hoogleraarsposities is belangrijk, omdat dit ook zal bijdragen aan de mate waarin jonge vrouwen een studie of academische carrière overwegen. Op die manier is er dus meer kans dat al het beschikbare talent benut wordt, inclusief dat van de vrouwelijke hoogleraren zelf.
3. Hiermee wordt ook de variatie aan kwaliteiten in het hooglerarenbestand vergroot, wat goed is voor de verdere ontwikkeling van de universiteit.”

Cliteur is het met het eerste punt niet eens: “Volgens mij volgt het een niet uit elkaar: dat een groep ondervertegenwoordigd is in een bepaalde functie wil niet zeggen dat deze groep geen kansen heeft gehad. Maar hoe dat ook zij, het lijkt mij een goede zaak dat meer vrouwen als hoogleraar worden. Aan de faculteit Rechten gaat dat heel goed.”

Een diversiteit aan meningen

Volgens prof. dr. Cliteur moet er ingezet worden op ‘echte diversiteit’: een diversiteit aan meningen. “Het bevorderen van posities voor ‘people of color’ en ‘lbtqi’ aan universiteiten voegt aan de diversiteit in

de zin van viewpoint diversity niets toe”. Voegt volgens u het bevorderen van posities voor mensen met een verschillende achtergrond wat toe aan de diversiteit van meningen op een universiteit?

Groeneveld: “De diversiteit aan zienswijzen is een van meerdere redenen om diversiteit naar sociaal-demografische dimensies na te streven, zo heb ik bij de eerste vraag beargumenteerd. Verschillende sociaal-demografische achtergronden dragen niet noodzakelijk bij aan diversiteit in zienswijzen, maar soms ook wel. Zo zijn het met name vrouwelijke wetenschappers geweest die ontdekt hebben dat hartproblemen bij vrouwen heel andere symptomen laten zien en een ander verloop hebben dan bij mannen. Dit is een heel belangrijk inzicht voor de ontwikkeling van de cardiologie als wetenschappelijk vakgebied en voor de kansen op een goede gezondheid voor vrouwen.”

Prof. dr. Cliteur stelt: “Bij de faculteit sociale wetenschappen zou men een paar hoogleraren moeten hebben die op de PVV stemmen”. Is er op het moment sprake van een gezonde diversiteit aan meningen? Zou de universiteit volgens u een actief beleid moeten voeren voor het creëren van een pluriform klimaat aan denkers?

Groeneveld: “Een pluriform klimaat aan denkers is belangrijk voor de hele universiteit. Het gaat dan om de pluriformiteit in het wetenschappelijke debat. In een academisch debat dienen meningen wetenschappelijk onderbouwd te worden. We beoordelen meningen op de kwaliteit van de onderbouwing. Dat roept de vraag op hoe relevant politieke opvatting is voor de kwaliteit van het academisch debat. Als wetenschappers zijn we gewend om het debat met elkaar op te zoeken. Dat geldt overigens niet alleen voor sociale wetenschappen, maar ook voor andere wetenschapsgebieden. Neem nu het debat dat momenteel onder virologen plaatsvindt over de aard en implicatie van het COVID-19 virus. Dat is het type debat dat je in de academische gemeenschap wilt hebben. En als hoogleraar vind ik het dan ook belangrijk om collega’s te ontmoeten van verschillende ‘scholen’. Bij het Instituut Bestuurskunde hebben we dat bijvoorbeeld met collega’s die vanuit verschillende theoretische perspectieven en met behulp van verschillende methoden naar governance-vraagstukken kijken. Dat houdt je scherp. Daarnaast zoeken we actief de samenwerking met collega’s in andere disciplines om gezamenlijk onderzoek te doen naar maatschappelijke vraagstukken. Dat is de pluriformiteit aan zienswijzen waarin wij onze energie moeten steken.”

Oplossingen

De Technische Universiteit Eindhoven bepaalde in 2019 om vacatures voor wetenschappelijke medewerkers alleen open te stellen voor vrouwen. Bent u een voorstander van dit soort quota? Zo ja, waarom? Zo nee, wat is volgens u een betere manier om diversiteit te bewerkstelligen?

Groeneveld: “Het beleid in Eindhoven is iets genuanceerder dan dit: het stelt vacatures de eerste zes maanden uitsluitend open voor vrouwen. Dat dwingt degenen die werven en selecteren om echt goed op zoek te gaan naar gekwalificeerde vrouwen, vrouwen die voldoen aan de criteria, maar via de gebruikelijke wervingskanalen niet gevonden zouden worden. Quota zijn soms nodig als de vertegenwoordiging van vrouwen in de organisatie erg laag is en al langere tijd niet verandert. Een dergelijk beleid kan dan voor verandering zorgen. Het gevaar van quota is echter dat vrouwen die via dit beleid geworven worden, opnieuw vooral als vrouw gezien worden, en minder om hun kwaliteiten worden gewaardeerd. Er is dan ook altijd meer nodig in een organisatie dan een quotum alleen.”

U pleit voor een diversiteit aan opvattingen op de universiteit. Wat is volgens u de oplossing om dit te bewerkstelligen? Zou er bijvoorbeeld ook een ‘Political Diversity Officer’ moeten komen, die de diversiteit aan meningen op de universiteit bewaakt?

Cliteur: “Het belangrijkste is dat mensen die werken aan de universiteit weer liefde gaan krijgen voor diversiteit. Het cultiveren van de tolerantie. Dat mensen denken: “Ik ben het met u oneens, maar dat is juist interessant.” Teveel zie ik: “Wat u zegt is schandelijk. U zou eigenlijk ontslagen moeten worden. U denkt anders. Dat willen we niet.” Niet dat ik zelf klaag, want ik heb niks te klagen. Maar universiteiten rekruteren geen vrijdenkers meer. Ik maak me zorgen over de toekomst.”

U sprak in een symposium op de UvA (13 januari 2020) over het instellen van een quotum voor rechtse wetenschappers bij studies als sociologie en politicologie om zo de politieke diversiteit te verhogen. Is

een quotum volgens u een goed middel om diversiteit op de universiteit te realiseren? En hoe gaat dit dan in zijn werk? Betekent dit dat je sollicitanten hun politieke voorkeur dient te bevragen?

Cliteur: “Ik ben niet zo voor quota, maar ik wil de diversiteits-mensen en koekje van eigen deeg geven. Ik wil ze laten nadenken over hun eigen intolerantie, hun diepgewortelde afkeer van echte diversiteit. Want die afkeer is heel groot. Ik zie het naar voren schuiven van religieuze minderheden in klederdracht (hoofddoekjes) als schijndiversiteit.”

In een interview met de Volkskrant (14 december 2019) heeft u het over een ‘clash of opinions’. Hoe ziet u de rol van studenten en docenten in het bewerkstelligen van deze “clash of opinions”? Is het mogelijk om objectief les te geven?

Cliteur: “Ik denk zeker dat objectief lesgeven wenselijk en mogelijk is. Maar dat doe je door alle gezichtspunten te laten zien. Door studenten aan alles te laten ruiken en proeven en in de lessituatie een sfeer te creëren waarbij iedereen in vrijheid kan experimenteren met opvattingen en standpunten. Je moet als docent proberen om de minderheden in ideologisch opzicht maximaal aan het woord te laten komen. Ervoor te zorgen dat niet zoiets ontstaat van “zo denken we er hier met z’n allen over.”

Rector magnificus Carel Stolker gaf in zijn Dies Natalis toespraak van 2018 aan dat de universiteit een vrijplaats van het gesproken en geschreven woord moet zijn. In hoeverre is Universiteit Leiden dat volgens u?

Cliteur: “Ik maak me zorgen over de proliferatie van kolonialisme-studies bij geschiedenis of allemaal EU-euforie bij Europees recht of Europese studies. Maar, zoals gezegd, ik heb alle vrijheid gehad in Leiden en ben een tevreden mens.”

Omdat het stuk al enige tijd geleden tot stand is gekomen, refereren we in de vragen en antwoorden niet naar de recente gebeurtenissen: de BLM-beweging en de impact daarvan op onze universiteit en faculteit.

De Coronacrisis: uitdagingen voor bestuurskundigen

Prof. dr. Arjen Boin
Instituut Politieke Wetenschap
Universiteit Leiden



Een unieke crisis

Soms wordt de wereld van het openbaar bestuur plotseling ontregeld en uitgedaagd door een grootschalige dreiging die om een snelle interventie vraagt. We spreken dan van een crisis. Politieke leiders, bestuurlijke elites en zogenoemde first responders moeten dan een antwoord vinden dat goed werkt (effectiviteit), geaccepteerd wordt door burgers (legitimiteit) en geen onevenredige schade op de lange termijn veroorzaakt. Dat is geen eenvoudige opdracht, zeker niet als de bestaande plannen en draaiboeken niet blijken te werken omdat de crisis uniek is. En COVID-19 was een unieke crisis:

De dreiging was diffuus: slechts een relatief kleine groep wordt door het coronavirus getroffen. Het is dan ook begrijpelijk dat deze crisis niet door iedereen op dezelfde manier wordt ervaren. De crisis kan alleen worden beheerst als iedereen meedoet. Bestuurders zijn afhankelijk van maatschappelijke, bestuurlijke en politieke solidariteit, maar de lange duur van de crisis ondermijnt die solidariteit en dus de respons.

De onzekerheid was diep en duurde voort. Hoe meer we over het virus leren, hoe minder we blijken te weten. De onzekerheid heerst nog steeds met betrekking tot andere vragen: Wanneer hebben we een vaccin of medicijn? Wie heeft het al gehad? Komt het terug? Is een tweede ‘lockdown’ mogelijk? Zouden burgers zich aan zo’n lockdown houden? Het is moeilijk besturen onder condities van diepe onzekerheid.

De mate van gevoelde urgentie varieerde (en varieert nog steeds). Experts leken in het begin van de crisis helemaal niet verontrust, terwijl veel mensen juist bezorgd werden. De situatie is inmiddels omgedraaid.

Steeds minder mensen maken zich zorgen, terwijl experts juist waarschuwen dat de dreiging niet is verdwenen (een ‘tweede golf’ is mogelijk). De gevoelde urgentie over de versoepeling wordt verschillend beleefd: voor sommigen gaat het allemaal veel te langzaam, voor anderen weer veel te snel.

Crisismanagement tegen het licht: eerste observaties

Nederland heeft snel een grootschalige respons moeten organiseren om een unieke en heel moeilijke crisis het hoofd te bieden. COVID-19 was een nationale crisis. De besluitvorming was geconcentreerd in Den Haag (formeel bij de Ministeriële Commissie Crisisbesluitvorming). Wat kunnen we over de respons zeggen? En wat zouden bestuurskundigen kunnen bijdragen om de respons te verbeteren?

Detectie: COVID-19 zou niet als een verrassing mogen komen. Toch werden de experts overvallen door de snelheid waarmee het virus om zich heen greep. COVID-19 was in die zin zowel een aangekondigde als een gemiste crisis. Dit roept de vraag op of dit weer kan gebeuren? Zal een ‘tweede golf’ wel op tijd worden gezien? Wat zouden bestuurskundigen adviseren?

Informatiemanagement: De nationale overheid had aanvankelijk moeite om de meest elementaire informatie te vergaren: het aantal beschikbare IC-bedden en maskers, het aantal besmettingen, de economische gevolgen – het bleef lang gissen. De situatie is inmiddels verbeterd. Het roept de vraag op of, en hoe, dit beter kan worden georganiseerd.

Kritieke besluitvorming: In elke crisis is de vraag: wie neemt de besluiten en op basis van wat? In deze crisis is de rol van experts en adviseurs opmerkelijk. Politieke besluitvormers beroepen zich op hun volgzaamheid: het advies van de experts is ‘heilig’ (tot dat niet meer zo is, natuurlijk). Diezelfde experts beschikken weer niet over betrouwbare kennis die het mogelijk maakt een complexe economie ‘coronaveilig’ te maken. Dit roept de vraag op wat de beste relatie is tussen experts en besluitvormers tijdens een crisis (en hoe we dit zouden kunnen beoordelen).

Crisiscommunicatie: In een solidariteitscrisis als COVID-19 moeten grote groepen mensen overgehaald worden om offers te brengen ten behoeve van een kleine groep kwetsbare mensen. Gezagsdragers kunnen het benodigde solidariteitsniveau niet als een gegeven beschouwen. Die moet constant opnieuw worden gegenereerd (managing public confidence). Communicatie is het belangrijkste instrument; het alternatief is regelgeving en handhaving. Dit roept de vraag op hoe de verschillende overheden het beste kunnen communiceren om de effectiviteit van de respons in stand te houden.

Verantwoording: Zelfs een kleine crisis leidt in Nederland al snel tot een politiek drama. De Onderzoeksraad voor Veiligheid onderzoekt elke (bijna)crisis. Haar rapporten hebben bijna altijd politieke consequenties (hoewel het ogenschijnlijk altijd om het leren van lessen gaat). Het ligt in de lijn der verwachting dat de COVID-19 crisis zal uitgroeien tot een verantwoordingsspektakel. Dat betekent politieke verkramping met diepgaande doorwerking. Dit roept de vraag op hoe we kunnen leren van een crisis zonder een verantwoordings-spektakel te initiëren.

Op weg naar een slimme ‘anderhalvemetermaatschappij’: een uitdaging van formaat

De onzekerheid met betrekking tot de toekomst is groot. Premier Rutte sprak van “*duivelse dilemma’s*”. Als de ‘lockdown’ niet snel genoeg wordt afgebouwd is er in sommige sectoren niets meer om op te bouwen. Als

te snel wordt versoepeld of het niet zorgvuldig gebeurt, is de ramp misschien niet te overzien. Hoe met deze uitdaging om te gaan? Eén ding weten we zeker: deze transitie kan niet vanuit Den Haag met de gebruikelijke protocolleringsdrift worden vormgegeven. Dit is in belangrijke mate een lokale exercitie. Maatwerk is nu eens geen cliché. Dit roept de vraag op hoe nationale beleidsmakers maatwerk kunnen leveren (zeker als belangrijke informatie niet voorhanden is).

Hier kunnen we iets leren van de vele beleids- en implementatiestudies die de Bestuurskunde over de jaren heen heeft geproduceerd. Volgens de literatuur kan deze uitdaging het best als een experiment worden aangevlogen. Dat betekent verschillende dingen proberen, voortbouwend op de smalle kennisbasis die beschikbaar is. Differentiatie tussen wijken, steden en regionale gebieden is prima. Feedback is cruciaal (zo snel mogelijk ontdekken wat de gevolgen zijn – medisch, economisch, sociaal – van de verschillende initiatieven). Wetenschappers kunnen helpen dergelijke beleidsexperimenten in goede banen te leiden. Het lokale gezag bewaakt de grenzen en legt uit (aan burgers, ondernemers maar ook aan micromanagende beleidsmakers in Den Haag).

Deze transitiefase van crisis naar een ‘nieuw normaal’ vraagt misschien wel om een bijzondere vorm van leiderschap: creatief, bezorgd, gedurfd, verbindend – maar niet directief, sturend op dit of dat principe. Als dit goed wordt vormgegeven, kan Den Haag worden bevrijd van een verantwoordelijkheid die daar niet thuishoort. Het positioneert het lokaal bestuur als de vormgever van een post-crisis samenleving. Dit roept de vraag op of het lokaal bestuur klaar is om die rol in te vullen.

Het zijn allemaal vragen die bij uitstek in het domein van de Bestuurskunde thuis horen. De Bestuurskunde verenigt kennisdomeinen en theoretische perspectieven die buitengewoon nuttig zijn voor al die bestuurders die hun weg proberen te vinden tijdens deze crisis. En de volgende crises liggen op de loer. Het is daarom hoog tijd dat bestuurskundigen hun rol pakken. De vraag is of bestuurskundigen daar klaar voor zijn.

Verder lezen over crisismanagement:

Arjen Boin, Paul 't Hart, Eric Stern & Bengt Sundelius (2016). *The Politics of Crisis Management*. Cambridge University Press.

Arjen Boin, Christopher Brown & James Richardson (2019). *Managing Hurricane Katrina*. Louisiana State University Press.

Column: jongerenparticipatie in coronatijd



Haije Dijkstra

De afgelopen maanden scoorden de persconferenties over het coronavirus van minister-president Rutte soms hogere kijkcijfers dan eenvoudig volksvertier voor het proletariaat, zoals *Temptation Island*. Naast een hamsterende doventolk en de schoenen van minister De Jonge gebeurde er op 19 mei 2020 iets opvallends: premier Rutte riep een jongerenrevolutie uit. Jongeren zouden zelf op zoek moeten gaan naar oplossingen en ideeën voor de gevolgen van het coronavirus. “*Begin de revolutie van onderaf*” gaf de minister-president daarbij aan.

Een door het establishment opgezette revolutie is niet alleen een *contradictio in terminis*, maar is ook een beetje gênant. Het roept toch de vraag op waarom de revolutie niet bottom-up, vanuit de jongeren zelf, is ontstaan. Voor mij persoonlijk leidde de uitspraak van Rutte tot een existentiële quarterlifecrisis. Aan het einde van een universitaire bachelor vraag ik me af: ben ik eigenlijk nog wel een jongere? Om maar met een academisch cliché in huis te vallen: het begrip ‘jongere’ is een ambiguo concept. Volgens de Van Dale betreft het een persoon tussen de zestien en dertig jaar. Het CBS definieert jongeren als personen tot 25 jaar. Dat betekent dat zo’n 4,9 miljoen mensen van dit land bestempeld kunnen worden als jongere.

Enkele jeugdige revolutionairen kregen een de dag na de uitspraken van Rutte een podium in de dagelijkse talkshow van Margriet van der Linden. Van der Linden begon het item met de discutabele uitspraak: “jongeren worden onevenredig hard geraakt door de coronacrisis”. Hoewel het coronavirus op de gehele samenleving een impact heeft, kan er duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen verschillende groepen. Jongeren lopen weinig tot geen risico op gezondheidsklachten en onder de achttien hoeven zij onderling geen afstand te houden. Uiteindelijk zijn het juist ouderen in verzorgingstehuizen die onevenredig hard worden getroffen.

Aan tafel bij Margriet van der Linden zaten diverse jongeren, maar ook ‘generatie-expert’ Talitha Muusse, geboren in 1991. Als 29-jarige zou ze onder de definitie van het CBS niet onder de groep van bijna vijf miljoen jongeren vallen en is het niet haar revolutie. Het is dan ook onduidelijk voor welke generatie zij opkomt. Verschillende jongeren krijgen een podium voor het pitchen van ideeën. Één van de ideeën is een basisbeurs. Ondanks dat er uit recent onderzoek bleek dat invoering van het leenstelsel niet heeft gezorgd voor extra barrières om te gaan studeren, werd een herinvoering van deze basisbeurs voor studenten al snel genoemd. Het is echter een farce dat alle jongeren deze afschaffing steunen: zo is de jongerenorganisatie van de VVD is nog altijd voorstander van het leenstelsel.

Dit voorbeeld is een structureel probleem van de jongerenlobby: de vijf miljoen jongeren van Nederland zijn geen uniforme groep met gelijke belangen of dezelfde mening. Om echt te weten wat jongeren (boven de achttien jaar) willen, bestaat er ook al een mooi instituut: een parlement. Door middel van een eenvoudige procedure, die ook wel stemmen wordt genoemd, kunnen jongeren zo structureel meer inspraak krijgen. Toch blijkt dat voor veel jongeren te veel moeite: bij de Provinciale Statenverkiezingen van 2019 was de opkomst onder ouderen het hoogst en onder jongeren het laagst. Op 17 maart 2021 mag er weer gestemd worden voor de Tweede Kamer. Dan kan er geoordeeld worden of de jongeren daadwerkelijk zo veel zin hebben in radicale verandering.

Actieplan, versnellingstafel en samenwerkingsprogramma

Over paradoxale taalclichés binnen de overheid

Lennart Huurman

*Adjunct-uitgever Publiek Denken en oud-bestuurslid B.I.L.
(2013-2014)*



Er zijn een hoop clichés over de overheid. Zij zou traag zijn, bureaucratie ontaardt in bureaucratisme en ambtenaren zijn werkschuw en communiceren in onnavolgbaar jargon. Deze sneren komen op ons bestuurskundigen veelal gemakzuchtig en goedkoop over en ontstijgen dan ook zelden het niveau van de borrelpraat. Werkwijzen, processen en routines die bijdragen aan het ontstaan van deze clichés leren wij begrijpen en verklaren vanuit principes als zorgvuldigheid, zekerheid en rechtmatigheid, alsmede het bieden van een noodzakelijk tegenwicht tegen de grilligheid van de politieke besluitvorming. De overheid doet er voor de eigen betrouwbaarheid

goed aan door hier trots en uitgesproken aan vast te houden. Pogingen om hier radicaal mee te breken lopen immers nog wel eens uit op fiasco's. Zo probeerde het Openbaar Ministerie ooit rond de jaarwisseling de hypotheek-binnen-een-week-mentaliteit uit met het supersnelrecht. Deze vorm van rechtspraak bleek echter slechts toepasbaar op een gering aantal zaken (voornamelijk winkeldiefstal of ander kattenkwaad) en was op sommige vlakken strijdig met het EVRM¹.

De achtergrond van het voorbeeld van supersnelrecht is evident: politici van rechtse signatuur prediken law and order voor de bühne, weten heus wel dat het

niet gaat werken en het OM wordt er vervolgens mee opgezadeld. Het is een (gelukkig zeldzaam) voorbeeld van een praktijk waarbij de overheid daadkracht middels snelheid veinst.

Het veinzen van daadkracht kan echter ook op een andere manier. Een manier die minder opvallend is en daardoor ietwat gewiekster. Het is het verzinnen van termen om overheidshandelen doortastender te laten klinken dan het is zonder dat hier enige beleidsmatige invulling aan ten grondslag ligt. Creatief zijn met taal om iets anders te doen voorkomen is niet iets waar louter de overheid een monopolie op heeft, maar in de wijze waarop overheden dit toepassen is wel een patroon te ontdekken.

Dit patroon is even geestig als tegenstrijdig. Het lijkt namelijk zo dat overheden er een neusje voor hebben om eigen initiatieven, intenties en organisaties een benaming mee te geven waar altijd het tegenovergestelde in zit van wat het daadwerkelijk is.

“Een meer treffende omschrijving voor eindeloos polderen had ik niet kunnen bedenken”

Versnellingstafel

Een concreet voorbeeld is de ‘versnellings-tafel’. Deze term duikt recentelijk vaak op bij geformaliseerde praatclubjes omtrent het Klimaatakkoord. Doel van deze versnellingstafels, zo verwoordt bijvoorbeeld de Gemeente Groningen, is het *“bespreken [...] welke kansen partijen benutten en hoe zij gezamenlijk aan oplossingen gaan werken voor concrete energievraagstukken”*². Een meer treffende omschrijving voor eindeloos polderen had ik niet kunnen bedenken. Er gebeurt een hoop, maar versnellen zeker niet.

Samenwerkingsprogramma

Een ander voorbeeld is het ‘samenwerkingsprogramma’. Het voorvoegsel ‘samenwerkings-’ impliceert ten minste een zekere mate van gedeelde zeggenschap. Ook dit blijkt niet altijd de lading te dekken. Zo pareerde minister Ollongren de referendumfanatici uit haar eigen partij door in ruil voor het afschafte referendum geld vrij te maken voor initiatieven voor de vernieuwing van lokale democratie. Een sympathiek idee dat onder de noemer ‘samenwerkingsprogramma Democratie in Actie’ met de VNG werd opgetuigd. Het ministerie

en de VNG betalen allebei de helft. De bijdrage van de VNG komt echter vestzak-broekzak direct vanuit een subsidie van het ministerie zelf, waar het ministerie dan weer de kaders van bepaalt³. Iets dat niet overkomt als echte samenwerking.

Actieplan

Het derde voorbeeld van een tamelijk tegenstrijdige benaming van een bepaald initiatief van de overheid is het ‘actieplan’. De Dikke Van Dale omschrijft actie als een handeling, beweging of inspanning. Ruim op te vatten, maar niet logisch te gebruiken als je slechts een voornemen hebt te brainstormen over hoe je zonder iets te doen toch iets wilt veranderen. Desondanks koos Wopke Hoekstra er voor om zijn idee om met banken en onderwijsinstellingen na te denken over hoe consumenten andere financiële keuzes kunnen maken te presenteren als Actieplan Consumentenkeuzes. In het hele onderliggende beleidsdocument is geen intentie terug te vinden over een voorgenomen handeling, beweging, of inspanning om consumentenkeuzes daadwerkelijk te veranderen⁴. Alleen een toezegging om het uitwisselen van kennis te faciliteren.

“Het voorvoegsel als antoniem van de werkelijkheid”

Bovenstaand zijn drie losse voorbeelden van benamingen waarbij het voorvoegsel het antoniem van de werkelijkheid is. Er is misschien wel een heel antoniemenwoordenboek te vullen met stuurgroepen die alles doen behalve sturen, expertiseteams gevuld met vertegenwoordigers van belangenorganisaties en andere termen exact verwoorden wat er niet gebeurt. Net zoals er ongetwijfeld genoeg voorbeelden zijn van overheden die zich hier niet schuldig aan maken.

Clichés over de overheid zullen altijd blijven bestaan. Dat verandert niet door te pogen radicaal te breken met de eigen principes of door het eigen handelen in een ander jasje te steken. Misschien is het juist iets dat helemaal niet moet veranderen. Al is het maar om de borrelpraat te voeden.

Referenties

1. Van Weerden, M., Benschop, A., Liebregts, N., Blom, T., & Korf, D. J. (2016). *Evaluatie supersnelrecht*. (Bonger Reeks; Nr. 30). Amsterdam: Rozenberg Publishers.
2. Gemeente Groningen (2017), *Actieplan Energiebesparing bij bedrijven*, kenmerk: 664549 9
3. Kamerstukken II 2019-2020, 35 300 VII, nr. 2, p. 40.
4. Kamerstukken II 2019-2020, 32 013, nr. 224

ANALYSE

Nederland systemisch racistisch?

Rebecca Plas

Eind mei kwam George Floyd, een zwarte Amerikaan, om het leven door politiegeweld in Minneapolis, Amerika. De wereld reageerde vol afschuw en furie. Het resulteerde in vele antiracisme-protesten en sociale media-acties. Racisme is sindsdien een structureel onderwerp van gesprek geworden. Premier Mark Rutte stelde dat ook Nederland racisme en discriminatie kent, en noemde het “*systemische problemen*”. Wat is systemisch racisme? En wat is het verschil met institutioneel racisme? Is welke mate is hiervan sprake in Nederland? Een analyse. Én een blik op de toekomst: wat zijn de oplossingen?

Systemisch en institutioneel racisme

Met systemisch racisme wordt gerefereerd naar racisme in processen en ontwikkelingen die een groep, organisatie of samenleving als geheel betreffen. Systemisch is als een Engels leenwoord (*systemic*) en slaat terug op het Griekse woord *sústēma* – georganiseerd geheel. Een systematisch probleem is dus een probleem dat stelselmatig optreedt en een systemisch probleem een structureel probleem dat voortvloeit uit het sociale systeem.

De premier karakteriseerde Nederland dus als systemisch racistisch. De term institutioneel racisme gebruikt hij niet. Dit noemde hij “*sociologisch jargon*”. In definitie verschillen de twee termen eigenlijk weinig. De termen worden regelmatig door elkaar heen gebruikt. Institutioneel racisme betekent dat er ongelijke processen en structuren zijn binnen instituties. Hierbij gaat het om instellingen of organisaties die bewust of onbewust discriminatoir beleid hanteren. Institutioneel racisme is niet terug te voeren op de handelingen van één persoon, maar op die van processen en structuren binnen instituties. Deze definities hanterende, is aan te merken als verschil dat institutioneel racisme zich nadrukkelijk focust op racisme voortkomend uit processen binnen organisaties en systemisch racisme ook op andere sociale structuren binnen de samenleving. Hierbij zou je bijvoorbeeld kunnen denken aan de arbeidsmarkt als geheel. Systemisch racisme is daarmee dus een breder begrip.

Racisme in Nederland

Discriminatie en racisme bestaan ook in Nederland, zoals Mark Rutte zei. Is er echter sprake van systemisch racisme of institutioneel racisme? De vraag is hierbij hoe discriminatoir onze instituties -overheidsinstellingen, de media, de politiek, het onderwijs- zijn. Is er gelijkheid van kansen? Volgens het Nederlandse recht wel. Echter in de rechtspraktijk is dit niet altijd het geval. Discriminatie bestaat. Maar zit dit in de wortels van de instituties? Zit dit vastgebakken in de structuren van bijvoorbeeld overheidsinstellingen of het onderwijs, waar juist sprake is van positieve discriminatie en diversiteitsbeleid?

Ik introduceer graag een nieuwe term om Nederlands racisme te duiden: individueel racisme. Ofwel: racisme op individueel niveau - racisme tussen burgers onderling. Dit is wat veelal gaande is. Neem discriminatie op de woningmarkt of arbeidsmarkt. Want, mag een ondernemer niet zelf bepalen wie hij of zij aanneemt? Met deze keuzevrijheid heeft eenieder ‘het recht’ om vooroordelen te hebben. Discriminatie heeft een negatieve klank. Echter is keuzevrijheid een belangrijk recht, en zijn mensen wezens die (foutieve) vooroordelen kunnen hebben, waardoor discriminatie altijd zal blijven bestaan. Keuzevrijheid op de arbeidsmarkt kan dus op gespannen voet staan met artikel 1 van de Grondwet. Daarnaast kan ook betoogd worden dat deze keuzevrijheid al gedeeltelijk wordt ingeperkt door streefcijfers en diversiteitsrichtlijnen.

“Keuzevrijheid kan op gespannen voet staan met artikel 1 van de Grondwet”

Een ander voorbeeld: etnisch profileren. Etnisch profileren is een discriminatoire praktijk, maar, dit is geen institutioneel racisme. Uit onderzoek uit 2016 blijkt dat etnische minderheden relatief zijn oververtegenwoord

digd in de politiecontroles. Agenten hebben immers de discretionaire bevoegdheid –autonome beslissruimte– te bepalen wie en wanneer iemand wel of niet staande te houden. Zij doen dit op basis van informatie en ervaring. Stereotypering speelt hierbij een belangrijke rol, komt uit het onderzoek. Dit is te analyseren aan de hand van Lipsky's uitleg van 'perceptual shorthands'. Vooroordelen kunnen bewust of onbewust gekoppeld worden aan ras. Ondanks de regels die de wetgever en de politieorganisatie stellen, hebben agenten hun eigen beslissruimte op straat bij de keuze wie te arresteren. Etnisch profileren kan zo verklaard worden. Hieruit blijkt dat etnisch profileren een individuele aangelegenheid is en dus individueel racisme.

Een geval apart is de Belastingdienst. De Belastingdienst heeft jarenlang dubbele nationaliteiten geregistreerd en deze gegevens gebruikt bij de beoordeling van een aanvraag van kinderopvangtoeslag én bij de bestrijding van georganiseerde fraude. Hierbij werd gebruik gemaakt van geautomatiseerde risicoselectie en individuele speuracties van ambtenaren. Al met al was het beleid wat gehanteerd werd discriminatoir van aard, dus zou een claim van institutioneel racisme op zijn plaats zijn. Toch zijn individuen (hoog in de organisatie) verantwoordelijk geweest voor dit beleid.

Een blik op de toekomst

Tot de conclusie komende dat Nederland veelal individueel racisme kent, kunnen aan de hand daarvan oplossingen gezocht worden voor het racismeprobleem. In het geval van discriminatie gaat het om handelen op basis van vooroordelen. De eerste stap is het creëren van bewustwording. Bewustwording zorgt ervoor dat vooroordelen zoveel mogelijk uitgebannen worden. Natuurlijk blijft men altijd onbewuste vooroordelen houden. De discussie of de overheid moet interveniëren op de arbeidsmarkt met richtlijnen of quota, laat ik even achterwege. Kijkend naar de etnisch profileren bij de politie, kunnen een paar oplossingen aangedragen worden. Omdat de beslissruimte bij de agent ligt, is bewustwording erg van belang. Daarnaast kan de politieorganisatie ook een duit in het zakje doen door middel van controle. Bodycams en ontwikkelde apps kunnen structureel ingezet worden. Zo is er een nieuwe app voor politietelefoons die kan controleren hoe vaak iemand is staande gehouden en of dat terecht of onterecht gebeurde, maar deze is nog niet volop in gebruik.

Daarbij kunnen integratie en menging belangrijke factoren zijn in het verminderen van individueel racisme. Er is veelal sprake van sociale segregatie of separatie –het proces waarbij veel participatie binnen de eigen groep en weinig daarbuiten. Dit resulteert in sociale onthouding en kan aanleiding geven tot racisme. Segregatie is lastig om te tackelen. De overheid kan niet simpelweg remigratiebeleid voeren, aangezien dit op gespannen voet staat met keuzevrijheid. Het creëren van gemengde wijken en scholen is echter wel fundamenteel van belang om individueel racisme in Nederland te reduceren. Hierbij kan gedacht worden aan het creëren van wijken met een mix van huur- en koopwoningen, meer openbare scholen, stimulering van ouders om hun kinderen naar een bepaalde school te sturen, of zelfs quota. Er bestaat discussie over wat de juiste oplossing is, maar nu is vooral belangrijk deze discussie te voeren. Voor de toekomst.

Referenties

- Den Boon, T. (2020). Een systemisch probleem heette eerst meestal een systeemprobleem. Geraadpleegd van <https://www.trouw.nl/cultuur-media/een-systemisch-probleem-heette-eerst-meestal-een-systeemprobleem~b64b144a/>
- Griffith, D. M. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. Geraadpleegd van <https://link.springer.com/article/10.1007/s10464-007-9117-0>
- Landman, W., Kleijer-Kool, L. (2016). Een onderzoek naar proactief politietoedren. Politiewetenschap 91. <https://www.politieenwetenschap.nl/publicatie/politiewetenschap/2016/boeven-vangen-279/>
- Nu.nl. (2020). Nederland kent institutioneel racisme, en nu? Geraadpleegd van <https://www.nu.nl/weekend/6056130/nederland-kent-institutioneel-racisme-en-nu.html?redirect=1>
- Nu.nl. (2020). Rutte: ook in Nederland is racisme een systemisch probleem. Geraadpleegd van <https://www.nu.nl/politiek/6055638/rutte-ook-in-nederland-is-racisme-een-systemisch-probleem.html>
- Lipsky, M. (2010). Street-level bureaucracy : Dilemmas of the individual in public services (30th anniversary expanded ed.). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Claus, S. (2019). Amsterdam belooft etnisch profileren door agenten steviger aan te pakken. <https://www.trouw.nl/nieuws/amsterdam-belooft-etnisch-profileren-door-agenten-steviger-aan-te-pakken~b5079b96/#:~:text=Amsterdam%20belooft%20etnisch%20profileren%20door%20agenten%20steviger%20aan%20te%20pakken,-Een%20agent%20neemt&text=De%20politie%20in%20Amsterdam%20heeft,onder%20controle%2C%20blijkt%20uit%20onderzoek>

“Etnisch profileren is een discriminatoire praktijk, maar, dit is geen institutioneel racisme.”

Bezuinigingen: terug van nooit weggeweest?

Dr. Eduard Schmidt

Postdoc onderzoeker Universiteit Leiden



Sinds maart 2020 houdt het Coronavirus Nederland in zijn greep. Dagelijks lezen we in de krant of zien we op tv hoe het aantal besmette personen en het overledenen zich ontwikkeld. Het Coronavirus is niet alleen een medische aangelegenheid. Door de maatregelen van de ‘intelligente lockdown’ zijn scholen, kinderdagverblijven maar ook restaurants, bars en sportclubs lange tijd gesloten geweest. De winkelstraten waren uitgestorven, vakanties werden uitgesteld of geannuleerd en buiten de supermarkten hadden veel ondernemingen het moeilijk. Naast bedrijven kwamen ook publieke organisaties onder grote druk te staan. De pakketten met steunmaatregelen en dalende inkomsten voor de overheid zorgen ervoor dat bezuinigingen welhaast onafwendbaar lijken. Niet voor niets luidden verschillende gemeenten de noodklok vanwege de impact van de Coronacrisis op de financiën. In dit artikel ga ik in op dit thema en beschrijf ik, mede naar aanleiding van de inzichten uit mijn proefschrift, met welke belangrijke maatregelen publieke organisaties in de toekomst zomaar weer te maken kunnen krijgen.

Publieke organisaties onder druk

De Coronacrisis heeft (de financiën van) publieke organisaties wederom onder grote druk gezet. Stijgende uitgaven en dalende (belasting)inkomsten zorgen ervoor dat het huishoudboekje van de overheid niet meer op orde is. Waar de focus nu nog sterk ligt op het mitigeren van de gevolgen van de Coronacrisis, zal dit kabinet en zeker het volgende goed moeten nadenken over hoe de overheidsfinanciën weer op orde gebracht kunnen worden. Als de reactie op de financiële crisis van 2008 ons iets leert, is het dat overheidsorganisaties zelf zeer waarschijnlijk (ook) kind van de rekening worden. Weinig thema’s lijken politieke partijen van links tot rechts in het politieke spectrum immers zoveel te verbinden als het idee dat bezuinigen op ambtenaren altijd wel kan. Daarmee zijn bezuinigingen waarschijnlijk binnenkort terug van eigenlijk nooit weggeweest, want met uitzondering van het kabinet Rutte-III, bezuinigde vrijwel ieder kabinet fors op de overheid zelf. Dikwijls betekende dit dat publieke organisaties meer (of in ieder geval hetzelfde) moesten doen met minder. Dat betekende in veel gevallen dat er nagedacht moest worden over andere manieren van werken en dus organisatieveranderingen.

Als er bezuinigingen zijn op de overheid spelen topambtenaren een belangrijke rol, vanwege hun centrale positie in de organisatie, te midden van politieke actoren, medewerkers en externe stakeholders (Schmidt, 2020). In mijn proefschrift concentreerde ik mij op deze lastige maar tegelijkertijd ook uitermate boeiende rol. Want hoewel topambtenaren voor moeilijke keuzes worden gesteld als ze moeten bezuinigen, hebben ze juist vanwege hun positie en relatie met allemaal verschillende groepen behoorlijk wat in de melk te brokkelen. De grote vraag is wat bezuinigingen als gevolg van de Coronacrisis gaan betekenen voor publieke organisaties en het werk van topambtenaren in de toekomst. Kunnen we grote veranderingen of innovaties verwachten of zal het zo’n vaart niet lopen?

De crisis als kans én bedreiging voor veranderingen

Nieuwe door de Coronacrisis opgelegde bezuinigingen kunnen zowel een kans als bedreiging zijn voor veranderingen en innovatie in publieke organisaties. In een prijswinnend artikel zet Joris van der Voet (2019) op heldere wijze uiteen dat bezuinigingen innovatie kunnen stimuleren, maar dat bezuinigingen ook als een rem op innovatie kunnen fungeren. Afhankelijk van de

omstandigheden van de organisatie (bijvoorbeeld de hoeveelheid financiële reserves van de organisatie), kunnen we een positief danwel negatief effect van bezuinigingen op innovatie verwachten. Deze beredenering kunnen we ook doortrekken naar organisatieveranderingen.

De crisis als kans

“Never let a good crisis go to waste” is misschien wel één van de meeste iconische uitspraken die Winston Churchill ooit deed. Het is een populair motto onder (publieke) verandermanagers en consultants en dat is niet voor niets. Crises, ook de Coronacrisis, kunnen dienen als ‘window of opportunity’ voor veranderingen. Juist op het moment dat er niets te verliezen lijkt, kan het aantrekkelijk zijn om veranderingen door te voeren. De noodzaak om te veranderen kan in moeilijke omstandigheden juist aangegrepen worden om te laten zien dat verandering noodzakelijk is om te overleven als organisatie.

De crisis als bedreiging

Tegelijkertijd is er in de praktijk en in de wetenschap ook een tegengeluid te horen. Zo geven Peters, Pierre en Randma-Liiv (2011) aan dat hervormingen en veranderingen vaak verstrend werken en kunnen leiden tot verwarring en onduidelijkheid. Bezuinigingen zorgen er bovendien vaak voor dat er een conservatief klimaat in organisaties ontstaat, waarin nieuwe ideeën niet gehoord worden en vooral alles bij het oude moet blijven (Schmidt, Groeneveld & Van de Walle, 2017).

“De vraag die we onszelf nu en in de toekomst moeten stellen, is wat we verwachten van publieke organisaties”

Of er straks wordt gekozen voor het doorvoeren van organisatieveranderingen en innovaties na bezuinigingen, of juist niet, is een belangrijk vraagstuk voor topambtenaren. Zoals besproken is voor allebei iets te zeggen. Hoe dan ook, is het voor topambtenaren belangrijk om continu de discussie over hun organisatie en de toekomst aan te gaan met interne, externe en politieke actoren. Mijn proefschrift laat zien dat dit een spel is dat veel vraagt van topambtenaren, het is continu schaken op verschillende schaakborden, en tegelijkertijd is het van belang om de doelen van de organisatie in het oog te houden. Veel van de speelruimte die topambtenaren straks zullen krijgen om een weg te kiezen in het omgaan met bezuinigingen, zal ook te maken hebben met wat we verwachten van publieke organisaties. Juist op dat punt hebben we nog veel te leren.

De toekomst: een pleidooi voor het waarderen publieke organisaties

Zoals in de introductie gesteld, werd veelal van topambtenaren gevraagd om hun organisaties zo te veranderen dat er meer gedaan kon worden met minder. De vraag die we onszelf nu en in de toekomst moeten stellen, is wat we verwachten van publieke organisaties. Meer dan eens werd voorheen gedacht dat het altijd wel een beetje minder kon bij publieke organisaties. Juist de Coronacrisis heeft laten zien hoe belangrijk het is dat publieke organisaties snel kunnen inspelen op veranderende omstandigheden. Het UWV, dat in no-time miljarden uitkeerde naar meer dan honderdduizend ondernemers, is een prachtig voorbeeld van een publieke organisatie die tijdens de Coronacrisis een belangrijke rol op zich nam en een nieuwe regeling uitvoerde. Als we met z'n allen vinden dat publieke organisaties een cruciale rol spelen, dan moeten we ook onder ogen zien dat dit een prijskaartje heeft. Nieuwe bezuinigingen op publieke organisaties kunnen dus alleen als we ook goed kijken naar welke taken zij uitvoeren. Als we publieke organisaties willen zoals het UWV, die snel en wendbaar kunnen inspelen op veranderingen, dan is het belangrijk om te realiseren dat dit geld kost. Hoewel bezuinigingen dus straks wellicht weer terug zijn van net weggeweest, is de hoop dat we wel op een andere manier kijken naar wat wel en niet kan bij publieke organisaties.

Referenties

- Peters, B. G., Pierre, J., & Randma-Liiv, T. (2011). Global financial crisis, public administration and governance: Do new problems require new solutions?. *Public Organization Review*, 11(1), 13-27.
- Schmidt, E. (2020). *Perspectives on cutback management in public organisations: what public managers do* (Dissertatie). Leiden: Universiteit Leiden.
- Schmidt, E., Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2017). A change management perspective on public sector cutback management: Towards a framework for analysis. *Public Management Review*, 19(10), 1538-1555.
- Van der Voet, J. (2019). Organizational Decline and Innovation in Public Organizations: A Contextual Framework of Cutback Management. *Perspectives on Public Management and Governance*, 2(2), 139-154.



De filosofie van Paul Feyerabend

Rick van Dijke

In de achterliggende periode hebben we het premier Rutte talloze malen horen zeggen: ‘Wij nemen deze maatregelen op basis van de beste wetenschappelijke adviezen.’ Het kabinetsbeleid tijdens de coronacrisis is grotendeels aan te merken als evidence-based policy. In 1975 verscheen *Against Method*, een boek van de hand van Paul Feyerabend. In het boek zet deze rebelse wetenschapsfilosoof zich af tegen wetenschappelijke methodologie en pleit hij voor een scheiding tussen staat en wetenschap, als een logisch vervolg op de scheiding tussen kerken staat. Hij zou dus gruwen van het evidence-based beleid van Rutte III. Wat blijft er 45 jaar later over van het nalatenschap van Paul Feyerabend?

Een curieuze start

Paul Karl Feyerabend werd in 1924 geboren in een middenklassegezin in Wenen; zijn vader was een ambtenaar en zijn moeder een naaister. Feyerabend had geen hechte band met zijn ouders en was al vroeg bezig met zijn eigen ontwikkeling. Hij was een veellezer en een amateurastronoom, maar was ook muzikaal getalenteerd; Feyerabend volgde zanglessen aan het conservatorium, zong in een koor en kon accordeon- en vioolspelen. Feyerabend behaalde zijn middelbareschooldiploma in 1942. Omdat Duitsland op dat moment verwickeld was in de Tweede Wereldoorlog, werd de jonge Feyerabend opgeroepen door de Reichsarbeitsdienst, een semimilitaire werkverschaffingsorganisatie. Hij werd tewerkgesteld in het westen van Frankrijk, ter ondersteuning van de Wehrmacht.

Feyerabend geeft in zijn autobiografie grif toe dat hij zijn toetreding tot het Duitse leger nooit als een moreel probleem heeft beschouwd. Hij overwoog in deze periode zelfs om zich voor de SS aan te melden. Het werd uiteindelijk een opleiding tot officier bij de Wehrmacht. Vanaf december 1943 diende Feyerabend aan het Oostfront. In deze periode pleegde zijn moeder zelfmoord, maar Feyerabend bleef vrijwillig op zijn post. Luitenant Feyerabend werd in 1944 onderscheiden met een IJzeren Kruis. In 1945 moesten de Duitse troepen zich terugtrekken voor het opmarsende Rode Leger. Feyerabend werd geraakt door drie kogels uit een machinegeweer, waarvan er een in zijn ruggengraat bleef steken. Als gevolg hiervan kampte hij zijn hele leven met chronische pijn en liep hij met een wandelstok.

De laatste oorlogsmoanden bracht Feyerabend in een ziekenhuisbed door, waar hij herstelde van zijn verwondingen. Na zijn herstel begon hij met studeren aan de Universiteit van Wenen. Hij begon met de studies geschiedenis en sociologie, die hij al snel inwisselde voor een studie natuurkunde. Toen ook dat niet bleek te zijn, wat hij ervan verwacht had, ging Feyerabend filosofie studeren. In deze discipline promoveerde hij in 1951. Een jaar later vertrok dr. Feyerabend naar Engeland. Hem was een beurs toegekend, waarmee hij ging studeren aan de London School of Economics, onder Karl Popper. Deze wetenschapper had een grote invloed op het denken van Feyerabend. De periode in Londen vormde het startpunt voor de ontwikkeling van zijn eigen wetenschapsfilosofie, waar uiteindelijk weinig van Poppers invloed in te herkennen is.

Feyerabend kreeg zijn eerste academische aanstelling aan de Universiteit van Bristol, waarop aanstellingen volgden aan de universiteiten van Californië, Auckland, Kassel, Sussex, de Yale-universiteit, de universiteit van Londen, de Humboldtuniversiteit te Berlijn, het University College London en de ETH Zürich. Hij verdiende dus zijn sporen in de academische wereld, maar bleef een vreemde eend in de bijt. De reden daarvoor was zijn uitermate rebelse wetenschapsfilosofie.

De wetenschapsfilosofie van Feyerabend

Veel wetenschapsfilosofen houden zich met name bezig met de wijze waarop wetenschap bedreven moet worden: met methodologische vraagstukken. Zo hamerde Feyerabends leermeester, Karl Popper, met zijn kritisch rationalisme vooral op het belang van de cruciale test, waarmee hypotheses kunnen worden gefalsificeerd. Feyerabend dacht groter dan dat. Volgens hem blies Popper met zijn beklemtoning van het belang van falsificatie niet meer dan een ‘klein zuchtje hete lucht in het positivistische theekopje.’ De positivistische wetenschapsbeoefening, die er van uitgaat dat geldige kennis alleen kan worden verworven door correcte toepassing van de wetenschappelijke methode, wordt volgens Feyerabend schromelijk overschat.

Die wetenschappelijke methode is volgens Feyerabend niet de weg tot kennis, maar juist een obstakel op deze weg. In zijn eerste boek *Against method* voert Feyerabend Galileo Galilei en diens baanbrekende wetenschappelijke ontdekking aan om zijn punt te illustreren. Galilei had nooit ontdekt dat de aarde om de zon draait als hij zich netjes had gehouden aan de gangbare wetenschappelijke regels. In plaats daarvan hield hij vast aan reeds weerlegde theorieën. Hij volgde zijn inventiviteit en gebruikte zijn eigen creatieve inzichten. Juist daardoor kon hij zijn grote bijdrage aan de wetenschap leveren.

Feyerabend stelt dan ook: het is zinloos om te zoeken naar dé universele wetenschappelijke methode. Zulke regels belemmeren of blokkeren de wetenschappelijke vooruitgang alleen maar. Zijn credo was: *anything goes*. Wetenschappers zijn zelf in staat om te bedenken hoe ze problemen kunnen oplossen. Door de toepassing van veel verschillende methoden en de discussie hierover kan de wetenschap zich optimaal en pluriform ontwikkelen.

Volgens veel van zijn collega-wetenschappers zette Feyerabend met deze anarchistische visie de gehele wetenschappelijke methodologie op de helling. Feyerabend is zelf genuanceerder. Hij stelt dat rationele wetenschap een belangrijke vorm van kennisverwerving is, maar simpelweg niet de enige.

De politieke filosofie van Feyerabend

Feyerabend beschouwt de wetenschap als een ideologie. Wetenschappelijk onderzoek wordt in de samenleving voetstoots voor waar aangenomen. Dit blinde vertrouwen is een kenmerk van het ideologische karakter van de wetenschap. We moeten per situatie bewust kiezen voor wetenschap als verklaringsmodel voor de werkelijkheid of voor een ander verklaringsmodel. De grote broek die de wetenschap aantrekt, is nergens voor nodig, zo betoogt Feyerabend. De wetenschap heeft veel problemen weten op te lossen, maar kan ons slechts weinig vertellen over de zin van het leven. Religies slagen daar over het algemeen een stuk beter in. Astrologie, creationisme en alternatieve geneeskunde: het zijn allemaal manieren waarop we naar de werkelijkheid kunnen kijken. Een ieder moet vrij zijn om te bepalen welke van de modellen hij/zij als leidinggevend beschouwd.

Terwijl Feyerabends kijk op de wetenschap als anarchistisch aan te merken is, geldt dat allerm minst voor zijn ideeën over de staat. Die zijn vergaand liberaal: hij wil dat burgers vrij zijn om zelf te beoordelen wat ze willen geloven. Feyerabend ziet dit principe bedreigd door de dogmatische dominantie van de wetenschap in het denkklimaat. Dankzij de scheiding van kerk en staat bemoeit de staat zich niet meer met onze religieuze opvattingen. Als een logische vervolgstap stelt Feyerabend de scheiding tussen wetenschap en staat voor. Dan kunnen scholen worden gevrijwaard van de plicht tot eenzijdig wetenschappelijk onderwijs. Feyerabend is hierin radicaal liberaal: schotel jonge mensen in het onderwijs zoveel mogelijk verklaringsmodellen van de werkelijkheid voor. Op die manier leid je autonome denkers op, die in staat zijn om naar eigen inzicht passende verklaringsmodellen te kiezen.

“De wetenschap heeft niet op alles een antwoord; kijk breder.”

Outbreak Management Team

De scheiding van staat en wetenschap is er niet gekomen. Feyerabend's gedachtegoed lijkt in 2020 verder weg dan ooit. Dit bleek bij uitstek in de afgelopen maanden. Toen in maart het aantal coronabesmettingen in Nederland opliep, werd het Outbreak Management Team in stelling gebracht. Het OMT heeft enkele maanden het kabinetsbeleid gedicteerd, vanwege zijn monopolypositie als adviesorgaan bij epidemieën.

De dominantie van het OMT werd zo groot dat Roel Coutinho, de voorganger van Jaap van Dissel, zich geroepen voelde om publiekelijk zijn zorg uit te spreken. Eind april werd hij geïnterviewd in het televisieprogramma Nieuwsuur. Tijdens dit interview gaf hij aan dat het OMT een adviesorgaan van medische aard is, bestaande uit virologen, epidemiologen en klinici. Veel van de puur medische adviezen van het OMT werden rechtstreeks overgenomen door het kabinet. Het afwegen van maatschappelijke en economische belangen is echter onmisbaar, was de stelling van Coutinho. Bovendien is er veel nog onbekend over het virus; er ontbreken veel wetenschappelijke gegevens. Vandaar ook, dat het beleid dat landen hanteren sterk verschilt. De boodschap van Coutinho: maak beleidskeuzes niet alleen maar op advies van medische experts met (beperkte) wetenschappelijke gegevens. Durf ook de economische en de maatschappelijke bril op te zetten en op die manier naar de situatie te kijken.

Naast de fysieke gelijkenis van Coutinho en Feyerabend komt de oud-RIVM-directeur hier ook het dichtst bij het gedachtegoed van Feyerabend. De wetenschap heeft niet op alles een antwoord; kijk breder. Hoe de markante wetenschapsfilosoof werkelijk naar de gebeurtenissen in onze tijd zou kijken, blijft gissen. Wellicht zou hij een warm voorstander zijn geweest van de bestuursstijl van de huidige Amerikaanse president en zijn 'alternative facts'. Anderzijds stond Feyerabend ook bekend als iemand die niet te beroerd was om van gedachten te veranderen. Of hij echt gegruwd zou hebben van 'evidence based policy' valt te bezien. Toen hij in 1994 ernstig ziek bleek te zijn, wendde hij zich niet tot Oosterse geneeskunde of homeopathische middelen, maar verliet hij zich op zijn artsen en medicijnen, oftewel de beste inzichten van ... de wetenschap.

Referenties

- Feyerabend, P. (1993). *Against method*. (3e ed.). Londen, Engeland: Verso Books.
- Feyerabend, P. (1996). *Killing time: the autobiography of Paul Feyerabend*. (2e ed.). Chicago, Illinois, Verenigde Staten: University of Chicago Press.
- Preston, J., Munévar, G. & Lamb, D. (2000). *The worst enemy of science? Essays in memory of Paul Feyerabend*. (1e ed.). Oxford, Engeland: Oxford University Press.
- Houwen, T. (2008, 25 juni). 'Feyerabend: Wetenschap is niet 'waar', maar een ideologie'. Trouw. Geraadpleegd van <https://www.trouw.nl/nieuws/feyerabend-wetenschap-is-niet-waar-maar-ee-ideologie~bof2cca9/>
- Ransijn, P. (2018, december). 'Wetenschapsfilosofie, deel 6: Paul Feyerabend I. Tegen de methode'. Civis Mundi Digitaal. Geraadpleegd van <https://www.civismundi.nl/?p=artikel&aid=4660>
- Ransijn, P. (2018, december). 'Wetenschapsfilosofie, deel 7: Paul Feyerabend II. Wetenschap in een vrije samenleving'. Civis Mundi Digitaal. Geraadpleegd van <https://www.civismundi.nl/?p=artikel&aid=4661>
- Horgan, J. (2016, 24 oktober). 'Was Philosopher Paul Feyerabend Really Science's "Worst Enemy"?' *Scientific American*. Geraadpleegd van <https://blogs.scientificamerican.com/cross-check/was-philosopher-paul-feyerabend-really-science-s-worst-enemy/>
- NOS. (2020, 25 april). 'Oud-directeur RIVM: 'Advies van OMT aan het kabinet is te eenzijdig''. Geraadpleegd van <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2331752-oud-directeur-rivm-advies-van-omt-aan-het-kabinet-is-te-eezijdig.html>

Maxime Verhagen: “in de snel veranderende geglobaliseerde samenleving zijn we veel van ons houvast en traditionele waarden kwijtgeraakt”

“Nederland zal nog van me horen” gaf Maxime Verhagen (Maastricht, 1956) aan in het Limburgsch Dagblad van 1 juli 1989. Die voorspelling lijkt te zijn uitgekomen. Na een studie contemporaine geschiedenis aan de Universiteit Leiden werd Verhagen medewerker van de Tweede Kamerfractie van het CDA en gemeenteraadslid. In 1989 verliet 32-jarige Verhagen de gemeenteraad van Oegstgeest om geïnstalleerd te worden als Europarlementariër. In hetzelfde interview gaf de Limburgse politicus aan: “Als het CDA niet bestond zou ik het hebben uitgevonden. Ik heb mijn ziel en zaligheid aan het CDA verkocht.” In 1994 werd hij namens die partij Kamerlid, vanaf 2002 was hij ook fractievoorzitter. Onder de kabinetten Balkenende IV en Rutte I was Verhagen respectievelijk Minister van Buitenlandse Zaken en Minister van Economische Zaken. Vanaf juli 2013 is Verhagen voorzitter van Bouwend Nederland, de belangenorganisatie voor bedrijven in de bouw- en infrastructuursector. Wij vroegen de oud-minister naar de impact van de Stikstof- en Coronacrisis op de bouw, zijn visie op de politiek en de koers van het CDA.

Haije Dijkstra & Rick van Dijke

Rutte noemde in november 2019 het stikstofprobleem de grootste crisis in zijn negen jaar als minister-president. Inmiddels zitten we in een crisis veroorzaakt door het coronavirus. Welke crisis heeft een grotere impact op de bouw?

We hebben meteen als Bouwend Nederland in overleg met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het ministerie van Infrastructuur maatregelen getroffen om zeker te stellen dat zoveel mogelijk werk doorgang kon vinden, onder andere door een protocol over hoe veilig en gezond door te werken. Vandaar dat een groot deel van de werkzaamheden kon blijven doorgaan ondanks de Coronacrisis. Tegelijkertijd is de bouw laat cyclisch. Bouwwerkzaamheden die nu plaatsvinden, vinden plaats op basis van vergunningen en opdrachten die ruim voor de Coronacrisis verstrekt zijn. Vandaar dat we pas later dit jaar zullen merken hoeveel opdrachten ten gevolge van de Coronacrisis wegvallen. Duidelijk is wel dat dalend consumentenvertrouwen een negatief effect zal hebben. Dat is de reden dat het Economisch Instituut voor de Bouw verwacht dat eind van dit jaar en vooral volgend jaar de Coronacrisis sterke negatieve gevolgen zal hebben voor de productie en werkgelegenheid in de bouwsector, met bij ongewijzigd overheidsbeleid een verlies van 12 miljard aan productievolume (tot 74 miljard nu) en een verlies van zo'n 40.000 arbeidsplaatsen. Tegelijkertijd blijft de vraag naar woningen, verduurzaming van de bestaande woningvoorraad en mobiliteit groot. Dus kun je de negatieve gevolgen dempen door een investeringspakket vanuit de overheid.



De Stikstofcrisis heeft zeer grote negatieve gevolgen in relatie tot het verkrijgen van vergunningen, zeker voor infra en woningen in de randstad. Zelfs als de vraag er is en de benodigde investeringen, dan nog kun je geen kant op als je geen vergunning krijgt. Op dit moment heeft, gelet op het feit dat we in principe kunnen doorwerken, de Stikstofcrisis een grotere impact op de bouwsector dan corona, maar als er door gebrek aan financiële middelen van de overheid of door wegvallen consumentenvertrouwen toekomstige opdrachten voor bouw en infra wegvallen, dan heeft dat ook grote negatieve gevolgen.

Welke lessen kunnen en moeten er getrokken worden uit de Stikstofcrisis?

Als de politiek niet van plan is een inhoudelijke oplossing te zoeken, maar alleen kijkt naar wat gelet op de verschillende opvattingen tussen de politieke partijen politiek haalbaar is, dan is de les dat het probleem niet opgelost wordt.

Het aandeel van de bouw in de Nederlandse economie oploopt tot 9% (ruim 70 miljard volgens het CBS) en werkgelegenheid biedt aan meer dan 325.000 mensen, dat is bijna drie keer meer in vergelijking met landbouw met 3,5% BNP (28,6 mrd bron CBS). In het eerste kwartaal 2019 droeg de bouw 40% bij aan de economische groei (Bron: ING).

Tegelijkertijd wordt de bouw en infra disproportioneel geraakt voor stikstof door het niet verkrijgen van vergunningen. Zeker als bezien wordt dat de sector maar voor 0,6% bijdraagt aan het stikstofprobleem, versus 41% door de landbouw. (Bron: RIVM)

De les die er moet worden getrokken is dat we het stikstofprobleem niet oplossen indien we niet bereid zijn de bron aan te pakken. Er moet een tijdspad komen waarbij de stikstofuitstoot ook voor de landbouw taakstellend gereduceerd wordt, er moet fors meer geld uitgetrokken worden voor natuurherstel en er moet een drempelwaarde komen voor de bouw waardoor weer vergunningen verstrekt kunnen worden voor de bouw van huizen en de aanleg van infra. Door middel van de aanleg van een lightrail in de randstad, betere spoor- en fietsverbindingen en een verbod op de verkoop van nieuwe op fossiele brandstof rijdende auto's per 2025 kun je daarnaast een forse bijdrage leveren aan emissieloos transport.

U pleitte voor een deltaplan voor de bouw, waarin publieke opdrachtgevers het voortouw nemen. Hoe ziet dat deltaplan er uit en hoe moet de publieke sector hierin de leidende rol pakken?

Voor Bouwend Nederland is het van belang dat er op Prinsjesdag een robuust investeringspakket wordt gepresenteerd dat maatregelen bevat voor de hele bouw- en infrasector. De bouw verwacht forse uitdagingen in het derde en vierde kwartaal van 2020 en in 2021 terwijl de sector juist als katalysator van de economie gebruikt moet worden. 1 euro in infrastructuur levert bijvoorbeeld 2,90 euro op. Voor versnelling van infrawerk is het essentieel dat de stikstof- en PFAS-problematiek structureel wordt opgelost. Er is nu aanvullend budget van ongeveer 1 miljard nodig om extern salderen mogelijk te maken.

Daarnaast is extra budget nodig voor het oplossen van de tekorten bij gemeenten: ongeveer 1 miljard. Door begrotingsproblemen bij gemeenten, worden nu de uitgaven voor infrastructuur uitgesteld of afgesteld. Ook is het van belang om te zorgen dat er vertrouwen in de woningmarkt blijft bestaan onder particuliere en professionele investeerders. Er zijn maatregelen nodig die op korte termijn een bijdrage kunnen leveren, zodat koopstarters het vertrouwen hebben om toe te treden tot de woningmarkt en doorstromers geen belemmeringen hebben om te verhuizen. Dat kan onder andere door:

- Verruiming van de NHG. Door verruiming van de NHG wordt de beschikbaarheid van verantwoorde en betaalbare hypotheek vergroot en de doorstroming bespoedigd.
- Tijdelijke verlaging overdrachtsbelasting. Met het verlagen van de overdrachtsbelasting van twee naar nul procent wordt een grote horde voor starters en doorstromers weggenomen voor de aankoop van een nieuwe woning.
- Verruiming starterslening. Een structurele verhoging van 50 miljoen euro's aan het fonds leidt tot fors meer startersleningen en betere doorstroming op de woningmarkt.

Op middellange termijn zijn maatregelen nodig die het vertrouwen in de woningmarkt blijvend versterken en voorkomen dat woningbouwprojecten worden uitgesteld.

- Nationaal Garantiefonds Woningbouw. In algemene zin wordt een voorverkooppeis van 70% gehanteerd bij woningbouwprojecten. Bij lagere percentages worden de risico's voor financiers en garantie verlenende instellingen te hoog. Het Nationaal Garantiefonds zorgt ervoor dat het Rijk onverkochte woningen verwerft tot 70% om zo vertraging bij nieuwbouwprojecten te voorkomen.

Ten tweede is het van belang om zowel voor de nieuwbouw, onderhoud als verduurzaming een impuls te genereren aan de vraagkant. Professionele en particuliere opdrachtgevers moeten de (financiële) ruimte krijgen om te investeren. Dat kan onder andere door:

- Meer ruimte voor corporaties om te bouwen voor niet-DAEB. Door de niet DAEB activiteiten meer rekbaar te maken wordt een aanvullende impuls gecreëerd voor de woningbouw. Deze maatregel kan genomen bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB).

- Tijdelijke verlaging van de verhuurderheffing via investeringsaftrek. De verlaging van de verhuurderheffing moet gepaard gaan met een aanvullende prikkel om te investeren. Corporaties worden zo in staat gesteld om meer te investeren.
- Verlagen van het btw-tarief van 21% naar 6% voor de loonkosten bij onderhoud, renovatie en verduurzaming en op de bouw, renovatie, verduurzaming en verbouw van corporatiebezit.

Na uw ministerschap werd u voorzitter van Bouwend Nederland. Daarbij wordt nog wel eens gesproken over ‘de draaideur’: politici die direct na hun politieke carrière overstappen en lobbyist worden. Hoe kijkt u aan tegen de kritiek (o.a. belangenverstrengeling) op deze overstap?

Ik vind dat dit kant noch wal raakt. Ik had natuurlijk ook achterover kunnen gaan leunen en gelet op het feit dat ik nog onder de oude wachtgeldregeling viel, tot mijn 65ste wachtgeld kunnen incasseren. Maar voor het overige had ik met iedere functie wel iets te maken gehad door mijn politieke loopbaan van 26 jaar als raadslid, Europarlementariër, Kamerlid, fractievoorzitter, minister van Buitenlandse Zaken en minister van Economische Zaken. Voorts heeft er tussen mijn aftreden als minister en het voorzitterschap van Bouwend Nederland meer dan een halfjaar gezeten. Het zou anders zijn geweest als ik tijdens mijn ministerschap zaken beloofd zou hebben aan Bouwend Nederland onder voorwaarde of onder de belofte dat ik dan na mijn ministerschap voorzitter zou kunnen worden, maar dat is geenszins het geval. Derhalve mijn conclusie dat deze kritiek kant noch wal raakt.

In mei 2011 gaf u aan bij een bezoek aan Beijing aan: “De opkomst van China is niet iets om bang voor te zijn”. Hoe kijkt u aan tegen de huidige rol van China op het wereldtoneel en de in 2019 gepresenteerde Chinastrategie van het ministerie van Buitenlandse Zaken?

Ik vind dat China zich sindsdien niet ten positieve heeft ontwikkeld. Met name is er op tal van terreinen sprake van oneerlijke concurrentie waar in de in 2019 gepresenteerde Chinastrategie terecht aandacht voor gevraagd wordt.

Tussen 2003 en 2006 was u fractievoorzitter van een CDA-fractie van 44 zetels. Is het voor het CDA mogelijk om weer op dit niveau terug te komen? Zo ja, wat zou het CDA daarvoor moeten doen?

Ik denk dat in de huidige versplintering van het politieke spectrum het buitengewoon moeilijk is om dit soort aantallen te halen.

U gaf in een interview aan dat de totaalvisie bij het CDA ontbreekt. Als u de partij drie aanbevelingen mag doen voor een totaalvisie, welke zouden dat dan zijn?

Draai de doorgeschoten decentralisatie en het doorgeschoten marktdenken terug. Kom met een nieuwe moderne binding waar we in de snel veranderende geglobaliseerde samenleving veel van ons houvast en traditionele waarden zijn kwijtgeraakt. Accepteer dat goede publieke voorzieningen, zoals onderwijs, gezondheidszorg en infrastructuur een prijs hebben en dat we daar geld voor moeten over hebben. In plaats van ons de crisis in te bezuinigen kun je je ook uit de crisis investeren. Kies vóór Europa, Europa levert ons meer op dan het ons kost!

In 2018 presenteerde de Staatscommissie Parlementair Stelsel het eindrapport ‘Lage drempels, hoge dijken’. De staatscommissie onder leiding van Johan Remkes pleitte onder andere voor een bindend correctief referendum, gekozen formateur en een constitutioneel hof. Hoe kijkt u tegen deze aanbevelingen aan?

Constitutioneel hof spreekt me wel aan, referendum ben ik fel op tegen, in principe hoort wat mij betreft de lijsttrekker van de grootste partij de formateur te zijn, dus die wordt al gekozen.

In uw speech voor het Christelijk Sociaal Congres van 26 augustus 2011 gaf u aan: “kernenergie vervult een belangrijke rol op de weg naar een duurzame energiehuishouding”. Bent u vóór het bouwen van kerncentrales in Nederland? Zou de staat moeten meebetalen aan een nieuwe kerncentrale?

Om de CO₂ doelstellingen te halen, is het denk ik nog steeds nodig om kernenergie in de energiemix te hebben naast zon en wind. Het is daarnaast naar mijn mening te betreuren dat we gas als minst vervuilende fossiele energie in de transitiefase (let wel in de transitie dus in de huidige overgangsfase naar geheel CO₂-vrij) in de ban

hebben gedaan. In de plaats van kolen zou gas naar mijn mening in deze overgangsfase een positieve bijdrage kunnen leveren.

In het Limburgs Dagblad van 1 juli 1989 gaf u aan “Nederland zal nog van me horen”. Wat zullen we in de toekomst nog van u horen?

Ik constateer om te beginnen dat sinds 1989 in ieder geval Nederland op verschillende terreinen van mij gehoord heeft. Voor de toekomst zal dat vooral de belangenbehartiging van Bouwend Nederland zijn.

Het zakenkabinet: bestuurlijke vernieuwing of dystopie?

Geregeld duikt het zakenkabinet op in het politieke debat. De meningen blijven erover verdeeld. CDA'er Herman Wijffels gaf er in 2012 de volgende aanleiding voor: “*Ons politieke bestel is niet meer in staat een stabiele regering op te leveren*” (Van Weezel, 2012a). Van links tot rechts, van begin twintigste eeuw tot nu: het zakenkabinet blijft een onderwerp van discussie.
Justin Spruit & Rebecca Plas



Een kabinetsvorm waarover recentelijk weer discussie over is gekomen is het zaken- of kenniskabinet. Deze vorm komt grotendeels overeen met een extraparlementair kabinet, met het belangrijkste verschil dat er bij een zakenkabinet geen politici deel van het kabinet uitmaken. In dit kabinet nemen bijvoorbeeld mensen uit de ambtenarij, het bedrijfsleven of de universiteiten zitting.

De FVD-voorman Thierry Baudet heeft weliswaar het debat rond het zakenkabinet een nieuwe impuls gegeven, maar het idee is niet nieuw. Zo was onder andere het kabinet-Cort van der Linden extraparlementair van aard (Hoekstra, 2018). Dit is een kabinet dat tot stand komt zonder een regeerakkoord en een minimale betrokkenheid bij het formatieproces kent van de politieke partijen in de Tweede Kamer. Ook hier namen veelal personen buiten de politiek aan deel, dus valt het aan te duiden als een zakenkabinet.

Herman Tjeenk Willink, de ex-vice-president van de Raad van State en nota bene door Baudet bestempeld als kartel-kardinaal, heeft ooit gepleit voor een speciaal type kabinet. Tjeenk Willink is geen onbekende op het gebied van de formatie. Zo was hij secretaris bij de formatie van het kabinet-Van Agt I en trad hij op als informateur bij kabinetten Kok-I, Rutte-I en Rutte-III. In het eindverslag dat hij publiceerde in zijn rol als informateur voor het kabinet Rutte-I getiteld ‘Wat kan binden in plaats van scheiden’, gaat hij in op de noodzaak voor een extraparlementair kabinet waar “*Landsbelang staat boven partijbelang*” (Tjeenk Willink 2010).

Het model dat de voormalige voorzitter van de Eerste Kamer bepleit, staat op afstand van het Nederlandse parlement en waar “*in ieder geval niet alle politieke leiders van de coalitiepartijen zitting hebben en dat aantreedt met een zeer beperkt coalitieakkoord op (financiële) hoofdlijnen waaraan fracties zich gebonden weten*” (Tjeenk Willink, 2010). Verder geeft Tjeenk Willink aan dat kwesties die niet in het regeerakkoord staan beschreven als vrij kunnen worden gezien en daardoor een kabinetscrisis niet van toepassing zal hoeven te zijn.

Tevens gaat de formatiekoning van dit land in op de mogelijkheid tot contraseign. Dit beginsel houdt in dat een kabinetslid net als de Koning een wet moet ondertekenen. Een kabinetslid kan dit weigeren volgens de voormalige onderkoning van Nederland wanneer “*de beginselen van de democratische rechtsstaat, de internationale positie van Nederland of de financiële uitgangspunten van het beleid in het geding zijn*” (Tjeenk Willink, 2010). Als voormalig topambtenaar op het ministerie van Algemene Zaken gaf hij verder aan dat

“ervaren Kamerleden meer dan ooit in de Kamer zelf nodig zijn, al was het maar om de invloed van ambtenaren, belangengroepen en adviseurs terug te dringen” (Tjeenk Willink 2010). Tjeenk Willink ziet de bureaucratische vierde macht en de lobbyende vijfde macht als zeer invloedrijk op de parlementaire besluitvorming.

In plaats van dat ervaren Kamerleden dus ‘beloond’ worden met een positie in het kabinet, ziet hij meer in een extraparlamenteair model zonder partijleiders in het kabinet, een regeerakkoord dat zich beperkt tot de hoofdlijnen en het gebruik van contraseign. Ervaren Kamerleden blijven dus in de Kamer en bovenal: landsbelang staat boven partijbelang.

Een beschouwing

Wat zijn de voordelen en nadelen van zo’n zakenkabinet? Om te beginnen met de baten. Niet slechts Tjeenk Willink en Baudet zijn voorstanders van het zakenkabinet, ook hebben onder andere CDA-prominenten Cees Veerman en Ernst Hirsch Ballin zich er positief over uitgelaten. Daarnaast ook voormalig D66-senator Alexander Rinnooy Kan en voormalig EZK-minister Hans Wijers (Van Weezel, 2012b). Welke argumenten halen voorstanders van het zakenkabinet aan?

Het eerste, voordehandliggende argument is de juiste kennis en expertise op de juiste plek. Zo zou de Minister van Buitenlandse Zaken jarenlang diplomaat zijn geweest en de Minister van Defensie voor geruime tijd werkzaam zijn geweest bij Defensie. Vakministers zouden de benodigde expertise hebben voor de post en daarmee regeren vanuit hun kennis in plaats van partijpolitieke standpunten en belangen. Het parlement zou fungeren als het politieke deel en het kabinet als uitvoerend en meer zakelijk deel, gevormd door ‘de beste mensen met visie’ (Forum voor Democratie, 2017). Mensen uit de praktijk zouden hierdoor beter kunnen regeren dan (beroeps)politici. Die zouden beter in de beide Kamers politiek kunnen bedrijven. Naar het zakenkabinet wordt daarmee ook wel verwezen als ‘kenniskabinet’ of ‘technocratie’: een regering van ‘vaardigen’ (Goossens, 2012).

Een tweede punt is dat een zakenkabinet een oplossing kan zijn voor het langdradige proces van coalitievorming. Sommigen beargumenteren dat de levensvatbaarheid van de traditionele coalitie die we in Nederland kennen ten einde is, aangezien door polarisatie versplintering is ontstaan (Van Weezel, 2012b). Er zijn steeds meer partijen nodig om een coalitie te vormen, wat de kans op een stabiele regering verkleint. Een zakenkabinet, die werkt met wisselende meerderheden om tot besluitvorming te komen, zou het hoofd kunnen bieden aan de politieke verdeeldheid.

Vervolgens zou het dichtgetimmerde regeerakkoord opengebroken worden en zorgen voor een meer open debat in de Kamers. In de huidige situatie zijn regeerakkoorden leidend voor de kabinetsperiodes en wordt er weinig van afgeweken. Een zakenkabinet zou zich echter beperken tot de belangrijkste onderwerpen en hier beleid op vormen. De wetgevende taak ligt voornamelijk bij de Kamers, werkend met wisselende meerderheden. Zo wordt per dossier gedebatteerd en tot beleid gekomen door meerderheden gevormd uit de verschillende partijen. Lastige politieke vraagstukken worden behandeld in het parlement en besluiten over genomen. Zo ligt het politieke primaat dus meer bij de Kamers. Men kan betogen dat dit de legitimiteit van besluiten vergroot. Daarnaast creëert het meer vrijheid in het debat aangezien niet alles voorafgaand aan de regeerperiode al dichtgetimmerd is. Tot slot zal het zakenkabinet minder blijven hangen in de partijpolitieke hokjes, waardoor het boven de partijpolitiek en de ‘partijtjagers’ uitstijgt.

Het eerste argument die tegenstanders vaak aanhalen is dat het begrip zakenkabinet lastig is om adequaat te kunnen definiëren. Het uitgangspunt hier is dat bij een zakenkabinet het volledige kabinet bestaat uit mensen buiten de politiek die geen enkele politieke ervaring bezitten. Het laatste kabinet dat bijna voldeed aan deze strikte definitie van zakenkabinet was het kabinet Colijn-V. Twee dagen na de beëdiging door Koningin Wilhelmina werd dit kabinet echter door middel van de enige succesvolle motie van wantrouwen in de parlementaire geschiedenis naar huis gestuurd (Parlement.com, z.d.-a).

De parlementaire besluitvorming bestaat uit zowel technische als politieke dossiers. Binnen de politieke dossiers gaat het met name over de vraag van wat goed, kwaad en wenselijk is. Technocraten zijn niet in staat om dit onderscheid te maken, hierdoor zal een zakenkabinet op de politieke dossiers geen politiek kunnen bedrijven en zal beleid op deze gebieden uitblijven. Het is een fata morgana dat elke staatssecretaris en minister in een zakenkabinet enkel op basis van het depolitiseren van beleidsdossiers steun kan verwerven voor beleid in beide Kamers. Dossiers zoals abortus, voltooid leven of immigratie zijn niet door een technocraat op te

lossen. Dit is omdat bestuur per definitie politiek is. Het tweede argument tegen het zakenkabinet is dus dat het zakenkabinet enkel kan acteren op de technische dossiers en dus vleugellam op alle andere politieke dossiers zoals abortus is.

Ten derde is het moeilijk om te geloven dat een kabinet gevuld met technocraten tot een homogeen beleid kan komen. Technocraten zijn ook mensen, en mensen hebben hun eigen opvattingen en idealen (Van den Braak, 2017). Met name op de politieke onderwerpen zal het moeilijker zijn om met technocraten tot consensus te komen dan bij een kabinet met politici die een regeerakkoord hebben gevormd.

Ten vierde is de rol van de formateur kwetsbaar vanwege het feit dat wanneer de strikte definitie van een zakenkabinet wordt toegepast, hij geen politieke actor kan zijn noch politieke ervaring mag hebben. Daarbij kunnen er vraagtekens worden geplaatst of de huidige procedure om de formateur vast te stellen nog steeds wenselijk is. Want een politiek orgaan als de Tweede Kamer kan moeilijk zelf bepalen wie er de nieuwe formateur zal worden zonder politiek mee te wegen in het maken van die beslissing. Het dilemma is dan ook: wanneer de formateur door de Tweede Kamer wordt benoemt, is er geen sprake van een zakenkabinet volgens de strikte definitie en wanneer de formateur niet door de Kamer benoemt wordt, is er sprake van een probleem in de legitimiteit van die functie.

Ten vijfde is politiek een vak. Politieke outsiders zoals de technocraten beschikken in mindere mate over de benodigde vaardigheden om steun te verwerven voor beleid. Technocratische onwetendheid op het gebied van procedures en het reglement van orde kan na enige tijd worden afgeleerd, maar het politieke vernunft dat nodig is om meerderheden te verwerven, kan enkel worden aangeleerd na vele jaren als Kamerlid te hebben gediend of is al aanwezig als talent.

Discussie

Politieke versus technische dossiers

Een aantal zaken die voor- en tegenstanders aanhalen zijn interessant om uit te lichten. Ze gaan ten eerste in op het onderscheid tussen politieke en technische dossiers. Bij een zakenkabinet zou op hoofdlijnen beleid worden gemaakt op de technische dossiers en de politieke vraagstukken aan het parlement worden overgelaten. Interessant is hier de vraag welk dossier als technisch en welk als politiek aan te merken is. Een technocraat kan gespecialiseerd zijn in bijvoorbeeld financiën of veiligheidsbeleid, toch is de vraag welk beleid gevoerd wordt een politieke keuze. Daarnaast bestaat de politieke keuze: op welke hoofdlijnen wordt technisch beleid gemaakt? En wie bepaalt welke technocraten, met eigen politieke opvattingen, in het zakenkabinet zitting mogen nemen?

Er is dus niet altijd een strikt onderscheid te maken tussen politieke en technische dossiers. Een blik werpende op de technische dossiers: ook hier is het niet altijd duidelijk. Binnen de wetenschap is regelmatig geen sprake van consensus. Neem de klimaatwetenschap als voorbeeld. Anno 2020 is niet alleen veel discussie over de politieke keuzes (windturbines, zonnepanelen of biomassa centrales) maar ook over de technische voor- en nadelen, bijvoorbeeld over de daadwerkelijke duurzaamheid van biomassa (Beekhuis, 2018; De Groene Rekenkamer, 2020).

Vervolgens hanteren voor- en tegenstanders vaak een andere definitie van het zakenkabinet. Moeten de technocraten slechts beleid maken op technische dossiers of ook op de politieke? Moet de minister-president een politicus zijn of een technocraat van buiten de politiek? Als de strikte definitie wordt gevolgd, zou dit laatste het geval zijn. De vraag is echter of een technocraat als premier gewenst is. Daarnaast zou de legitimiteit in het geding komen, aangezien de premier bij een zakenkabinet dan geen politicus is waar het volk voor middel van een verkiezing zijn mening over kan uiten. De Kamer bepaalt dan wie de formateur en daarmee de volgende minister-president wordt zonder dat de persoon in kwestie ooit een oordeel van de kiezer heeft gezien.

Politieke legitimiteit versus politieke instabiliteit

Een zakenkabinet in combinatie met het regeren met wisselende meerderheden heeft een betere invulling van de preferenties van de kiezers tot gevolg, aangezien er geen of minder politieke uitruilen worden gemaakt door middel van een regeerakkoord. Dit kan dus leiden tot politieke legitimiteit en kan tevens een stap zijn om het vertrouwen van de kiezer terug te winnen. Door te beschikken over verschillende meerderheden, zijn de stemmen van de burgers beter vertegenwoordigd in het parlement.

Aan de andere kant kunnen wisselende meerderheden ook leiden tot politieke instabiliteit. Dit heeft te

maken met de duidelijkheid die een regeerakkoord met zich meebrengt en de onduidelijkheid die wisselende meerderheden kunnen scheppen. Doordat er geen formeel genoteerde afspraken zijn door de politieke partijen die door middel van een kiezersmandaat de dienst uitmaken, kunnen actoren buiten de politiek dit als nadelig zien door een toenemende onzekerheid over welk beleid gevoerd gaat worden. Welke politieke keuzes staan op het programma de komende vier jaar? Deze onzekerheid maakt anticiperen op beleid door burgers en bedrijven lastig.

Voor een diepere discussie over de wenselijkheid van wisselende meerderheden en de huidige vorm van coalitieakkoorden is er in de editie van oktober 2015 van het Tijdschrift voor Constitutioneel Recht een uitstekende discussie tussen Robin Janssen en Jasper Ottink te vinden (Janssen, 2015; Ottink, 2015).

Positie van het parlement

Om het politieke systeem van de wisselende meerderheden te kunnen laten werken, is er een krachtige volksvertegenwoordiging nodig. De Nederlandse realiteit is echter dat het Nederlandse parlement relatief zwak is wanneer het wordt vergeleken met buitenlandse parlementen zoals het Duitse of die van het Verenigd Koninkrijk.

De zwakke positie is vooral te zien in de ondersteuning van met name de Tweede Kamer. De Nederlandse Kamerleden een zeer gebrekkige ondersteuning. Dit geven Kamerleden graag toe: het staat niet alleen in krantenartikelen maar ook in het initiatiefwetsvoorstel Lobby in daglicht (Bouwmeester & Oosenbrug, 2016; Özdil, 2020).

Uit het promotieonderzoek van Guido Enthoven blijkt tevens dat de ondersteuning internationaal niet in verhouding en al helemaal niet met die van bewindspersonen staat (Enthoven, 2011). Al in 1975 werd het informatieprobleem en daarmee ook de ondersteuningskwestie geconstateerd door Kamerleden in een proefschrift (Schendelen, 1975:267). Merkwaardig genoeg is er in 45 jaar weinig veranderd aan deze situatie.

Om het systeem van wisselende meerderheden te laten werken, is er in de huidige staat van de ondersteuning van het Nederlandse parlement geen ruimte om deze extra werkzaamheden uit te kunnen voeren. Daarom is het niet wenselijk om nu te experimenteren met deze vorm van bestuurlijke vernieuwing.

Er zijn wel veranderingen in dit opzicht op komst. Om de slechte informatietoestanden aan te pakken, heeft in september een grote Kamermeerderheid een motie van Rob Jetten gesteund. In deze motie wordt gepleit voor 10 miljoen euro uit de begroting structureel vrij te maken voor de ondersteuning van parlementariërs (Tweede Kamer Der Staten-generaal, 2019).

Conclusie

Het is duidelijk dat er veel vragen zijn rondom de uitvoering van het zakenkabinet in de praktijk. Wordt er een strikte of lossere definitie gehanteerd? Is een strikte scheiding tussen technische en politieke kwesties mogelijk en uitvoerbaar? De voor- en nadelen zijn duidelijk, maar met name blijft het een belangrijke vraag voor de toekomst hoe het zakenkabinet er in de praktijk uit zal komen te zien. De vraag welk type kabinet wenselijk is, blijft vooral een politieke keuze.

Referenties

- Bouwmeester, L., & Oosenbrug, A. (2016). Initiatiefnota van de leden Bouwmeester en Oosenbrug: "Lobby in daglicht: luisteren en laten zien". Geraadpleegd van <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2015D51222>
- Beekhuis, G. (2018). Hoe duurzaam is biomassa? <https://www.hier.nu/themas/stroom-en-gas/hoe-duurzaam-is-biomassa>
- De Groene Rekenkamer. (2020). Biomassa, hout voor elektriciteit: de feiten. https://groene-rekenkamer.nl/11721/biomassa-hout-voor-elektriciteit-de-feiten/?fbclid=IwAR3jVo_UTPrS7Mf1pol6XYxqLZKeid5E8SBBYrihHvjMnS3sUpqVdNdBXUY
- Enthoven, G. (2011). Hoe vertellen we het de Kamer? Een empirisch onderzoek naar de informatierelatie tussen regering en parlement (1ste ed.). Delft: Eburon.
- Goossens, J. (2011). Technocraten aan de macht: grondwettelijkheid en legitimiteit van een zakenkabinet. DE JURISTENKRANT (Deurne), 238.
- Janssen, R. (2015). Er moet geen einde komen aan de coalitiepolitiek. Tijdschrift voor Constitutioneel Recht, 6(4), 377-384.
- Forum voor Democratie. (2017, 17 maart). Thierry Baudet wil een zakenkabinet (Pauw & Jinek). https://www.youtube.com/watch?v=uvnPEdKmNo4&feature=emb_title
- Hoekstra, J. (2018). Wereldoorlog als kweekvijver voor de Nederlandse democratisering: de versnelde democratisering door het zakenkabinet Cort van der Linden. Geraadpleegd van <https://www.geschiedenisvandaag.nu/2018/04/29/wereldoorlog-als-kweekvijver-voor-de-nederlandse-democratisering-de-versnelde-democratisering-door-het-zakenkabi>

net-cort-van-der-linden/

Ottink, J.J. (2015). Er moet geen einde komen aan de coalitiepolitiek. Tijdschrift voor Constitutioneel Recht, 6(4), 370-376.

Özdil, Z. (2020). Dat de Kamer vleugellam is, komt door u. Geraadpleegd van <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/02/08/dat-de-kamer-vleugellam-is-komt-door-u-a3989751>

Parlement.com. (z.d.-a). Motie van afkeuring of wantrouwen. Geraadpleegd van https://www.parlement.com/id/vh8lnhrp1xof/motie_van_afkeuring_of_wantrouwen

Parlement.com. (z.d.-b) Kabinet Colijn-V (1939). Geraadpleegd van https://www.parlement.com/id/vh8lnhrp8wry/kabinet_colijn_v_1939

Van den Braak, B. (2017). Het onmogelijke zakenkabinet. Geraadpleegd van https://www.parlement.com/id/vkfobrymdzwo/het_onmogelijke_zakenkabinet

Schendelen, M. (1975). Parlementaire informatie, besluitvorming en vertegenwoordiging (1ste ed.). Rotterdam: Universitaire Pers Rotterdam.

Tjeenk Willink, H. (2010). Wat kan binden in plaats van scheiden. Geraadpleegd van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-72091.pdf>

Weezel, van, M. (2012-a). Is een zakenkabinet de oplossing? <https://www.vn.nl/is-een-zakenkabinet-de-oplossing/>

Weezel, van, M. (2012-b). Ons politieke bestel is niet meer in staat een stabiele regering op te leveren, constateert Wijffels. Geraadpleegd van <https://www.vn.nl/ons-politieke-bestel-is-niet-meer-in-staat-een-stabiele-regering-op-te-leveren-constateert-wijffels/>

Hoe zorgmedewerkers beter handen wassen door gedragsbestuurskunde



Henrico van Roekel MSc

Universiteit Utrecht, h.vanroekel@uu.nl

van patiënt op patiënt. Mede hierdoor krijgt maar liefst 1 op de 20 van de Nederlandse ziekenhuispatiënten een ziekenhuisinfectie. Bovenstaand probleem is een voorbeeld van een casus die we met gedragsbestuurskunde kunnen proberen aan te pakken. Gedragsbestuurskunde is een interdisciplinair onderzoeksveld dat bestuurskundige onderwerpen bestudeert door middel van inzichten uit zowel estuurskunde als gedragswetenschappen (zoals psychologie). Deze combinatie is vrij nieuw, terwijl andere disciplines, zoals economie met behavioral economics, al eerder de verbinding zochten. Echter, in de laatste jaren zien we een duidelijke toename in het aantal publicaties die gedragsbestuurskundig te werk gaan. De handhygiëne-casus is een bestuurskundig probleem omdat deze allereerst plaatsvindt in de publieke

Nog niet zo lang geleden overweldigde de uitbraak van COVID-19 de wereld, en ons land werd niet overgeslagen. Een van de neveneffecten van deze crisis was een toename in waardering voor zorgmedewerkers: we werden even stilgezet bij hoe belangrijk deze mensen zijn voor een gezonde maatschappij. Tegelijkertijd zagen we ook dat werken in de zorg veeleisend kan zijn. Velen werken onder hoge druk en moeten ook nog eens in toenemende mate verantwoording afleggen voor hun werk. Daar komt bij dat een gemiddelde zorginstantie een complexe jungle aan regels en protocollen is geworden waar de zorgmedewerker in dient te overleven. Een van die protocollen is het handhygiëneprotocol. Om patiënten veiligheid te bieden, dienen zorgmedewerkers op vijf cruciale momenten in het zorgproces hun handen te reinigen, bijvoorbeeld voor elk patiëntcontact. Cijfers laten echter zien dat veel zorgmedewerkers dit vaker vergeten dan naleven. Als gevolg daarvan kunnen organismen worden overgedragen

sector. Ook zien we dat er effecten zijn op prestaties van zorgmedewerkers en op het welzijn van patiënten. Door middel van bestuurskundige inzichten over regeldruk en verantwoording kunnen we vervolgens de oorzaken van het probleem blootleggen. Voor oplossingen zou de bestuurskundige ten slotte traditiegetrouw grijpen naar beleidsinstrumenten zoals beloningen ('de wortel'), verboden ('de zweep'), of informatiecampagnes ('de preek'). Echter, wat als we voor de oplossing nu eens op zoek gaan in een andere discipline?

De combinatie van verschillende onderzoeksvelden in de gedragsbestuurskunde is nuttig en relevant omdat het ons allereerst in staat stelt om theorieën en concepten uit beide literaturen in andere settings te bestuderen. Zo is bijvoorbeeld de job-demands resources theory, een theorie uit de organisatiepsychologie die beschrijft hoe medewerkers op hun werk uitgeput of gemotiveerd raken, in een bestuurskundig tijdschrift gecombineerd met public service motivation. Ten tweede, we kunnen de gezamenlijke kennis gebruiken voor nieuwe theorieën. Een voorbeeld hiervan zijn studies over coping during public service delivery, waarbij beide disciplines van begin af aan aangewend werden om te begrijpen hoe werknemers in de publieke sector dealen met stress. Ten derde kunnen we de ontwikkelde kennis gebruiken om maatschappelijke problemen op te lossen in o.a. veldexperimenten, zoals het stimuleren van coproductie bij burgers.

Door Bestuurskunde met gedragswetenschappen te combineren, hebben we beschikking over een vierde beleidsinstrument: nudging. In tegenstelling tot de andere drie instrumenten stelt nudge theory dat mensen maar beperkt rationeel zijn, en dat veel gedrag voortvloeit uit de manier waarop de omgeving van een beslissing is ingericht. Bijvoorbeeld, in de kiosk op het station kopen we gemakkelijk nog even een reep chocola of koek omdat deze voor het grijpen liggen bij de kassa. Nudging is erop gericht om het gewenste gedrag gemakkelijker te maken. Preciezer geformuleerd, om de omgeving van de beslisser zodanig te veranderen dat het gedrag daardoor beïnvloed wordt. Dus door de chocola en de koeken te vervangen door fruit zorgen we ervoor dat klanten meer fruit kopen. Nudging kan dus, in de juiste context, een heel effectieve strategie zijn.

In onze casus hebben we daarom een nudge gebruikt om zorgmedewerkers meer handhygiëne te laten toepassen. We ontwikkelden een campagne met posters en flyers die gebruik maakten van een specifieke nudging-techniek: het reframen van informatie. Onder de slogan 'In goede handen' probeerden we handhygiëne als een uiting van patiëntenzorg te framen, in plaats van als bureaucratische regel. Ons onderzoek laat zien dat zorgmedewerkers in de afdeling met de nudge significant hogere handhygiënescores behaalden dan medewerkers in de controlegroep.

Maar enige reflectie op het fenomeen gedragsbestuurskunde is ook op zijn plaats. Want waar moet het heen met de gedragsbestuurskunde? En wat kunnen jullie als studenten hierin betekenen?

Allereerst, het is belangrijk te erkennen dat er naast praktische ook ethische kanttekeningen bij gedragsinterventies zoals nudging zijn, en deze verdienen een stevig debat. Want wie beslist wat gewenst gedrag is, en wanneer wordt beïnvloeding manipulatie? In eigen reactie op deze discussie hebben we in ons onderzoek nog een interventie toegepast, boosting. In deze interventie probeerden we zorgmedewerkers minder 'risico-analfabetisch' te maken, door ze specifieke en absolute informatie te verstrekken over de risico's van het niet naleven van handhygiëne. Waar medewerkers bij nudging in een reflex reageren, vindt bij boosting idealiter reflectie plaats. We toonden aan dat, hoewel de nudge effectiever was direct na de interventie, dat er aanwijzingen waren dat het effect van de boost langer duurde.

Ook, en terecht, vinden meerdere wetenschappers dat gedragsbestuurskunde meer zou moeten zijn dan het implementeren en analyseren van interventies. In plaats van te focussen op 'quick wins' en significante verschillen, moeten we interventies theoretisch en praktisch onderbouwen door beter te bestuderen waarom werknemers in de publieke sector zich gedragen zoals ze doen. We moeten ons meer richten op blijvende en gedragen gedragsverandering, zoals we in ons onderzoek hebben proberen te doen door het uitvoeren van een kwalitatieve pre-studie onder ziekenhuispersoneel om beter te begrijpen hoe zij hun gedrag verklaren en welke oplossingen zijzelf zien.

Deze twee punten, gedegen ethische reflectie en een theoretisch en praktisch onderlegd veld, zijn slechts twee

van de aandachtspunten in de volwassenwording van gedragsbestuurskunde als onderzoeksveld. Maar wat kunnen jullie, studenten Bestuurskunde, hiermee? Simpel. Ben je geïnteresseerd in dit type onderzoek en heb je de ambitie bij te dragen? In dat geval is jouw mening en jouw contributie van harte welkom. Enerzijds jouw mening, want wat vind jij van kwesties zoals het ethische spanningsveld rondom nudging? Hoe denk jij dat het onderzoeksveld zowel theoretisch en praktisch relevant kan zijn? Een studie(-vereniging) is een uitgelezen plek om dit soort discussies aan te gaan met medestudenten. Anderzijds jouw inspanning. Want misschien wil je wel concreet bijdragen, door een paper te schrijven met een vlammend betoog tegen paternalistische gedragswetenschappers, of in je scriptie een veldexperiment uit te voeren waarin je de werkomstandigheden van de publieke sectorwerkers in Nederland een stukje beter probeert te maken. Laat dit artikel dan een nudge in de goede richting zijn!

Referenties

- Noordegraaf, M., and Steijn, B. (Eds.). 2014. Professionals under pressure: The reconfiguration of professional work in changing public services. Amsterdam University Press.
- WHO. 2009. WHO Guidelines on Hand Hygiene in Health Care: a Summary. Geneva: WHO.
- Squires, J.E., Suh, K.N., Linklater, S., Bruce, N., Gartke, K., Graham, I.D., Karovitch, A., Read, J., Roth, V., Stockton, K., Tibbo, E., Woodhal, K., Worthington, J., and Grimshaw, J.M. 2013. Improving physician hand hygiene compliance using behavioral theories: a study protocol. *Implementation Science*. 8 (1), 16.
- Pittet, D., Allegranzi, B., Sax, H., Dharan, S., Pessoa-Silva, C. L., Donaldson, L., and Boyce, J.M. 2006. Evidence-based model for hand transmission during patient care and the role of improved practices. *The Lancet Infectious Diseases*. 6 (10), 641-652.
- Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ). 2018. Infectiepreventie, een kwestie van gedrag en een lange adem. Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- Van Roekel, H. (2019) A Safe Pair of Hands. The positive effect of nudging and boosting on hand hygiene compliance of nurses. Masters thesis. Available at <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/388820/Masters%20Thesis%20-%20Henrico%20van%20Roekel.pdf?sequence=2>.
- Tummers, Lars. (2019). Behavioral Public Administration. 10.1093/acrefore/9780190228637.013.1443.
- Grimmelikhuisen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral public administration: Combining insights from public administration and psychology. *Public Administration Review*, 77(1), 45-56.
- Tummers, L. (2019). Public policy and behavior change. *Public Administration Review*, 79(6), 925-930.
- Bakker, A. B. (2015). A job demands-resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732.
- Tummers, L. G., Bekkers, V., Vink, E., & Musheno, M. (2015). Coping during public service delivery: A conceptualization and systematic review of the literature. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(4), 1099-1126.
- Jakobsen, M., & Andersen, S. C. (2013). Coproduction and equity in public service delivery. *Public Administration Review*, 73(5), 704-713.
- Battaglio Jr., P.R., Belardinelli, P., Bellé, N., and Cantarelli, P. 2018. Behavioral Public Administration ad fontes: A Synthesis of Research on Bounded Rationality, Cognitive Biases, and Nudging in Public Organizations. *Public Administration Review*. 79(3), 304-20.
- Van Gestel, L. C., Kroese, F. M., & De Ridder, D. T. D. (2018). Nudging at the checkout counter—A longitudinal study of the effect of a food repositioning nudge on healthy food choice. *Psychology & health*, 33(6), 800-809.
- Wilkinson, T.M. 2013. Nudging and manipulation. *Political Studies*. 61 (2), 341-355.
- Gingerich, J. 2015. The Political Morality of Nudges in Healthcare. In Cohen, I.G., Lynch, H.F., and Robertson, C.T. 2016. *Nudging Health: Health Law and Behavioral Economics*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Hertwig, R., and Grüne-Yanoff, T. 2017. Nudging and Boosting: Steering or Empowering Good Decisions. *Perspectives on Psychological Science*. 12 (6), 973-986.

Column: de dramatische uitwerking van het moderne feminisme

Over vrouwen en rechts(on)gelijkheid in Nederland



Rebecca Plas

Het feminisme van de 21^e eeuw staat nauwelijks nog in perspectief met dat van de 20^e eeuw. Het moderne feminisme kent de opvatting dat vrouwen nog steeds achtergesteld worden in Nederland. Gelijkheid voor de wet leidt immers niet tot gelijke uitkomsten. Het doorgeslagen gelijkheidsdenken in het Westen heeft een zeer problematische uitwerking in de praktijk: het voortrekken van vrouwen en het benadelen van mannen. Dit heeft niks meer met gelijkheid te maken, maar ronduit met ongelijkheid.

Feminisme: toen en nu

Feminisme, de maatschappelijke en politieke stroming van de vrouwenemancipatie, kent zijn wortels in de Westerse wereld. Plato pleitte in zijn boek 'De Republiek' al voor gelijkwaardig onderwijs voor de seksen en zelfs voor actieve deelname van vrouwen in het politiek bestel. Helaas was in de praktijk de Atheense democratie een mannenwereld die alles behalve gelijkheid kende langs de lijnen van ras, klasse en gender. Tijdens de Verlichting nam het gelijkheidsdenken pas echt grote stappen voorwaarts. In de eerste feministische golf -circa 1850-1940- verzette men zich tegen de genderongelijkheid voor de wet, en met name op het recht op onderwijs, het stemrecht en het recht op betaalde arbeid. In de tweede feministische golf na de Tweede Wereldoorlog nam de maatschappijkritiek de overhand, omdat in de praktijk vrouwen nog steeds economisch onzelfstandig waren door de conservatieve man-vrouwverdeling in het gezin. Dit ging dus meer om rechtsongelijkheid in de praktijk.

Kijkend naar feminisme in het Westen van vandaag de dag is te zien hoe veel feministen een brug te ver slaan. Vrouwen zouden structureel onderdrukt worden. Verschillen tussen mannen en vrouwen worden bestempeld als genderongelijkheid. Zo zou het dragen van make-up, het hebben van een bepaalde favoriete kleur of het kiezen voor een bepaald beroep gegrond liggen in traditionele denkbelden over de vrouw en vrouwen dit opgelegd worden door de samenleving. Het feit dat er veelal mannen hoge functies bekleden zou moeten veranderen door organisaties meer vrouwen te laten aannemen en de vrouw te stimuleren om voltijd in plaats van deeltijd te werken. Vrouwen zouden te kampen hebben met grootse ongelijkheid op het gebied van seksueel welzijn: een orgasmekloof. En dan nog niet te spreken over de grote onrechtvaardigheid dat tampons onder het hoge btw-tarief vallen.

Het feminisme van vandaag komt voort uit zowel een extreem gelijkheidsdenken als een slachtofferdenken, wat de Canadese hoogleraar Janice Fiamengo als volgt beschrijft: *“het feminisme van de 21^e eeuw gaat niet langer over gelijkheid, maar over privileges, voordelen en uitzonderingen voor vrouwen. Er wordt een verschillende standaard gehanteerd voor vrouwen, die slachtoffer zouden zijn, en voor mannen, die privileges zouden hebben”*.

Het doorgeslagen gelijkheidsdenken en slachtofferdenken

De moderne feminist is van mening dat er vergaande genderongelijkheid heerst en dat dit rechtgetrokken dient te worden. Maar de eerdergenoemde punten die de moderne feministen aandragen, hebben in de verste verte niets met rechtsgelijkheid te maken. Waar het wel mee te maken heeft, is extreem gelijkheidsdenken: de verschillen tussen mannen en vrouwen op alle vlakken in de maatschappij willen wegwerken. Van make-up tot okselhaar, en van studiekeuze tot het aantal arbeidsuren. Alles zou moeten wijken omdat het de vrouw vast zou zetten in haar traditionele positie.

De feministen blijven hangen in een slachtofferrol. Onnodig, aangezien in Nederland er sprake is van gelijkheid voor de wet. Dit is de rechtsgelijkheid waar de vrouwen in de eerste feministische golf voor hebben gestreden. Het feminisme van nu borduurt dan ook voort op de tweede feministische golf die zich richtte op de rechtspraktijk. Het antwoord op de vraag of mannen en vrouwen gelijk zijn voor de wet luidt ja. Ze kennen gelijke rechten en gelijke kansen. Maar of ze gelijk zijn in de praktijk? Nee, gelukkig niet.

Neem het standpunt dat meer vrouwen hoge posities moeten bekleden. Het liefst wil men evenveel of meer vrouwen op topposities. Een ultiem voorbeeld van het doorgeslagen gelijkheidsdenken: precies evenveel van de een als van de ander willen hebben. Hier worden geen gelijke kansen nagestreefd, maar gelijke uitkomsten. Het is utopisch denken om evenveel mannen en vrouwen in een bepaalde beroepsgroep te hebben, wat ook weinig zal bijdragen aan de kwaliteit van het uitgevoerd werk. Geslacht valt immers niet te linken aan kwaliteit; dit is een individuele aangelegenheid. Het representativiteitsargument is daarnaast zwak: er zijn veel meer en veel belangrijker factoren dan geslacht die een rol spelen bij het vormen van percepties. Opvallend is ook dat dit bij topposities als een valide argument wordt beschouwd, terwijl bij een laagopgeleid beroep er geen haan naar kraait.

Echte gelijkheid zou daarentegen betekenen dat ongeacht gender iedereen gelijk is en slechts naar individuele eigenschappen wordt gekeken. Maar dat pretenderen de moderne feministen nou juist niet. Zij pretenderen ongelijkheid. Gelijkheid betekent immers niet dat één groep voorgetrokken wordt. Maar dat is wel degelijk de uitwerking van het moderne feminisme.

De uitwerking van feminisme in de bestuurskundige praktijk

Opvallend is hoe dit slachtofferdenken Nederland zo heeft kunnen beïnvloeden. Overheidsorganisaties, bedrijven en universiteiten staan in de ban van diversiteit en inclusiviteit. Overall domineert niet alleen het gelijkheidsdenken, vrouwen worden ook positief gediscrimineerd als gevolg ervan. Onder het mom van ‘representativiteit’ worden er meer vrouwen aangenomen. Overheidsinstellingen geven boven vacatures aan dat op basis van representativiteit wordt gerekruteerd. Er worden onderzoeken gedaan naar de achtergrond (lees: geslacht en afkomst) van de werknemers. Bij bedrijven en universiteiten worden zelfs vrouwenquota ingesteld, waardoor er verplicht een bepaald percentage van de werknemers vrouw dient te zijn. Om een voorbeeld te noemen heeft de Technische Universiteit Eindhoven voor een halfjaar de vacatures alleen opengesteld voor vrouwen met als doel dat op korte termijn 20 procent van de hoogleraren vrouw is. Bovendien stemde de Tweede Kamer eind 2019 in met een motie waarin beursgenoteerde bedrijven verplicht worden gesteld 30 procent van hun raden van commissarissen uit vrouwen te laten bestaan. Onze overheid die gelijkheid pretendeert, promoot hiermee juist ongelijkheid: een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen.

**“Onze overheid die gelijkheid pretendeert, promoot hiermee juist ongelijkheid:
een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen”**

Nederland in internationaal perspectief

Nederland is niet als enige Europese staat beïnvloed door het moderne feminisme. Veel Europese landen kennen vrouwenquota. Hoe Europese landen hierin een brug te ver slaan, lopen veel andere landen achter. Mijn advies aan de moderne feminist zou dan ook zijn: focus je op die landen waar het met vrouwenrechten slecht gesteld is. Waar er geen rechtsgelijkheid is voor de wet. Waar vrouwen het huis niet mogen verlaten zonder toestemming van de man. Waar vrouwen minder gemakkelijk kunnen scheiden dan mannen. Waar er voor het huwelijk geen of een lagere minimumleeftijd is voor vrouwen dan voor mannen. Waar vrouwen als gevolg hiervan op jonge leeftijd al niet meer kunnen studeren. Of nog veel erger: waar vrouwen besneden worden en dus voor hun hele leven worden verminkt.

Een echte feminist hoort zich zorgen te maken om deze vrouwen. Sta zij aan zij met die vrouwen die strijden tegen conservatieve genderrollen voortkomende uit religieuze opvattingen. Verspil je energie niet aan Nederland, waar iedereen gelijk is voor de wet en de keuzevrijheid heeft om wat dan ook te studeren en voor elk beroep te gaan. Feministen van vandaag, zet je in voor de VN of een NGO. Zet je in voor vrouwen die het écht nodig hebben.

De Boekenrubriek

Thomas Augustinus

Boek: *What Money Can't Buy: The Moral Limits of Markets*

Auteur: Michael J. Sandel

Niet alles is te koop, maar voor wel bijna alles is tegenwoordig een markt te bedenken: van het in de rij staan voor lobbyisten, het jagen op bedreigde diersoorten (ter bescherming van diezelfde soorten) of het kopen van vrienden/followers op social media. Sandel gaat in zijn boek vooral in op het ethische aspect van het marktdenken en zet aan tot nadenken over de moraliteit van het marktdenken en de zogeheten 'marktmaatschappij'. De integriteit van bepaalde goederen en diensten zou aangetast worden en de vraag is of het wel te koop zou moeten zijn.

Sandel geeft tientallen voorbeelden die dit standpunt ondersteunen. Het is een vermakelijk, dun boekje met een aantal interessante punten die worden aangehaald. Het mist wel enigszins een bepaalde diepgang, maar het is een prima boek voor in het openbaar vervoer bijvoorbeeld. Ik heb het boek zelf voor €1,- gekocht op een tweedehands boekenmarkt in Amsterdam, en voor die prijs zou ik het zo weer doen.

WHAT
MONEY

CAN'T
BUY

*The Moral Limits
of Markets*

MICHAEL J.
SANDEL

AUTHOR OF THE INTERNATIONAL
BESTSELLER *Justice*



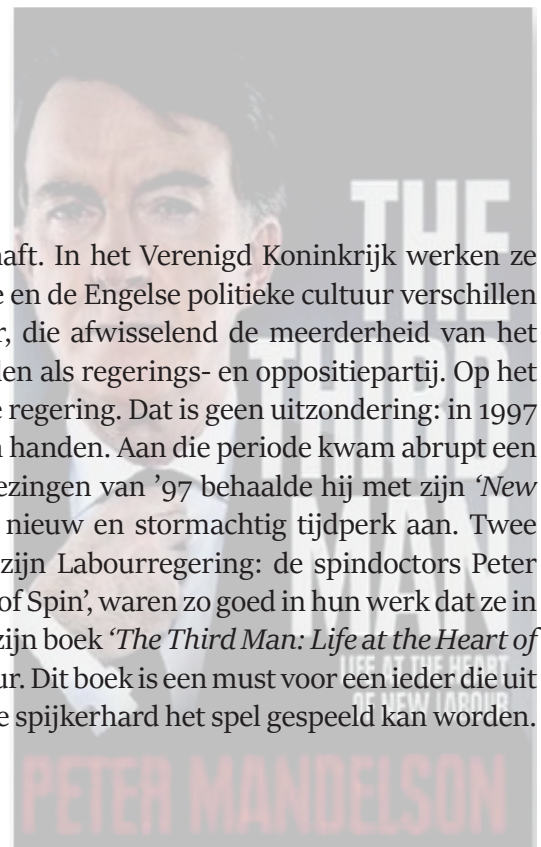
“Dit boek is een must voor een ieder die uit de eerste hand wil horen hoe menselijk politiek kan zijn, maar ook hoe spijkerhard het spel gespeeld kan worden”

Rick van Dijke

Boek: *The Third Man: Life at the Heart of New Labour*

Auteur: Peter Mandelson

In 1918 is het districtenstelsel als kiessysteem in ons land afgeschaft. In het Verenigd Koninkrijk werken ze echter nog steeds met kiesdistricten. Het resultaat: de Nederlandse en de Engelse politieke cultuur verschillen gigantisch. Er zijn twee grote partijen, de Conservatives en Labour, die afwisselend de meerderheid van het Lagerhuis in handen hebben en al sinds de jaren '20 stuivertje wisselen als regerings- en oppositiepartij. Op het moment van schrijven zit de Conservative Party alweer tien jaar in de regering. Dat is geen uitzondering: in 1997 hadden de Conservatives maar liefst achttien jaar het landsbestuur in handen. Aan die periode kwam abrupt een einde bij de machtsovername door de jonge Tony Blair. Bij de verkiezingen van '97 behaalde hij met zijn 'New Labour' een monsterzege. In de Engelse politiek brak hiermee een nieuw en stormachtig tijdperk aan. Twee mannen hebben een grote rol gespeeld in het succes van Blair en zijn Labourregering: de spindoctors Peter Mandelson en Alastair Campbell. Deze heren, bijgenaamd de 'Sultans of Spin', waren zo goed in hun werk dat ze in het Lagerhuis alom gehaat werden. Peter Mandelson geeft de lezer in zijn boek 'The Third Man: Life at the Heart of New Labour' een razend interessant inkijkje in de jaren van New Labour. Dit boek is een must voor een ieder die uit de eerste hand wil horen hoe menselijk politiek kan zijn, maar ook hoe spijkerhard het spel gespeeld kan worden.



Rebecca Plas

Boek: *De Discriminatiemythe*

Auteur: Frank Karsten

Een hot topic van nu en ongetwijfeld de toekomst is discriminatie. In deze editie hebben we er dan ook enkele artikelen aan gewijd. *De Discriminatiemythe* van Frank Karsten is een interessant en analytisch sterk boek. Karsten benoemt de feiten en heeft een rationele kijk op discriminatie. Een aanrader voor wie zich wil verdiepen in de discriminatieproblematiek zonder alle emoties die bij dit vraagstuk opspelen.

Karsten duikt in dit boek dieper in foutieve uitspraken die voorkomen in het debat, die hij als ‘mythen’ omschrijft. Voor de bestuurskundigen zijn met name de hoofdstukken over positieve discriminatie en antidiscriminatiewetgeving interessant. Voorkeursbeleid kan stigma, studie-uitval (wegens relatief slechte prestaties) en economische schade tot gevolg hebben. De beste persoon komt niet op de beste plek terecht. Ook is de vraag natuurlijk hoe eerlijk het is naar de autochtoon, man of hetero om achtergesteld te worden op basis van die kenmerken.

Daarnaast zou antidiscriminatiewetgeving averechts werken: mensen zullen de wetgeving proberen te ontlopen. Een voorbeeld is de Amerikaanse stewardess die vanwege naar islamitische geloof weigerde alcohol te serveren en op non-actief werd gesteld. De rechtbank bepaalde dat ExpressJet haar weer moest laten werken en een schadevergoeding moest betalen. Als gevolg zullen luchtvaartmaatschappijen juist minder mensen met een Arabische naam rekruteren. De vraag is dus of antidiscriminatiewetgeving daadwerkelijk een oplossing biedt: stof tot nadenken.

“Ik voorspel dat er in de toekomst veel meer aandacht geschonken zal worden aan het snijvlak tussen Bestuurskunde en psychologie”

Drenis Bytyçi

Boek: *The Righteous Mind*

Auteur: Jonathan Haidt

Ik voorspel dat er in de toekomst veel meer aandacht geschonken zal worden aan het snijvlak tussen Bestuurskunde en psychologie. Net als de inzichten uit de economie, rechtsgeleerdheid, sociologie en politicologie, zijn er in de bestuurskundige wereld nog allerlei vraagstukken te beantwoorden met psychologische inzichten.

In de Bestuurskunde kent men bijvoorbeeld nudging, dat voortkomt uit het besef dat men lang niet altijd zo rationeel is als gedacht. Naar mijn mening maakt dit besef de weg vrij voor een nieuw soort beleidswetenschap met psychologische inzichten.

Een goed begin naar deze inzichten is *The Righteous Mind* (2012), een boek van Amerikaans sociaal psycholoog Jonathan Haidt, waarin hij uitlegt hoe onze morele en politieke waarden en overtuigingen tot stand komen via onze intuïties: ‘social intuitionism’. Emotionele en non-verbale reacties bepalen ons moreel gedrag. Ook al bespreekt dit boek vooral politiek-psychologische inzichten, is het naar mijn mening ook voor bestuurskundigen interessant om deze te begrijpen. De verschillende vakgebieden zijn immers nauw met elkaar verbonden en verwoven. Met deze kennis kunnen publieke organisaties ook de verwachtingen van burgers beter begrijpen.

Al met al is het belangrijk dat we in de Bestuurskunde beseffen dat er nog veel aan de menselijke psyche is dat we niet begrijpen. Er is nog veel werk te verrichten om met deze kennis beter beleid te maken.

“A landmark contribution to humanity’s understanding of itself.”
—The New York Times Book Review

THE
RIGHTIOUS
MIND
WHY GOOD
BY JONATHAN
HAIDT

Haije Dijkstra

Boek: *Anders verder: 24 schrijvers over een wereld na corona*

Voorspellen is moeilijk, vooral als het om de toekomst gaat. Deze Cruijffiaanse uitspraak van de Deense natuurkundige en Nobelprijswinnaar Niels Bohr schoot mij te binnen toen ik het boek ‘*Anders verder: 24 schrijvers over een wereld na corona*’ voorbij zag komen. De samenvatting van het boek vermeldt: “Hoe zou het verder gaan met deze wereld, die zo maakbaar leek voor de Coronacrisis? Vinden we een uitweg met een medicijn en pakken we daarna de oude draad weer doodleuk op?”.

Het beschrijven van zo’n post-corona wereld deed me sterk denken aan de uitspraken van trendwatcher Lidewij Edelkoort in een recente aflevering van VPRO Tegenlicht. Zij voorspelde een herwaardering van ambachtelijke materialen, zoals wol en kamelenvacht. Toen ik enkele weken later door het centrum van Den Haag liep en de ellenlange rij bij de Primark zag, leek de voorspelling niet helemaal uit te komen. Of de kamelenvachten waren in de aanbieding.

Daarmee is het boek ‘Anders verder’ niet alleen nu interessant om te lezen, maar ook om eens over tien jaar opnieuw uit de boekenkast te trekken. Ik durf wel te voorspellen dat vooral Niels Bohr dan gelijk heeft gehad: voorspellen is moeilijk, vooral de toekomst.



“Voorspellen is moeilijk, vooral de toekomst”



Justin Spruit

Boek: *De Nieuwe Politiek van Europa*

Auteur: Luuk van Middelaar

Dit boek is een van de beste recente boeken over de geschiedenis van de Europese Unie, en is te zien als een vervolg op zijn eerdere bestseller: ‘*De passage naar Europa: geschiedenis van een begin*’. Het is opgebouwd als half analyse en half verhalen van zijn tijd als de speechschrijver en adviseur van de eerste voorzitter van de Europese Raad: Herman Van Rompuy.

Van Middelaar introduceert de lezer aan de begrippen regelpolitiek en gebeurtenissenpolitiek, en illustreert deze begrippen met prachtige vertellingen van de verloop van de Eurocrisis, de Oekraïne-crisis en de Migratiecrisis.

Het grootste verdienste van de auteur is dat hij erin slaagt om aan te tonen hoe door middel van gebeurtenissen het Europese project steeds verder evolueert en zo nieuwe vormen aanneemt. Luuk van Middelaar toont zich een meester van het geschreven woord en heeft met dit boek iets bereikt wat maar weinigen is gelukt: de lezer het gevoel geven dat wat er zich in Brussel afspeelt, interessant kan zijn. ‘*De nieuwe Europese politiek*’ is een waar meesterwerk en is onmisbaar in de boekenkast van iedereen die een diepere kennis wil krijgen van de Europese Unie.



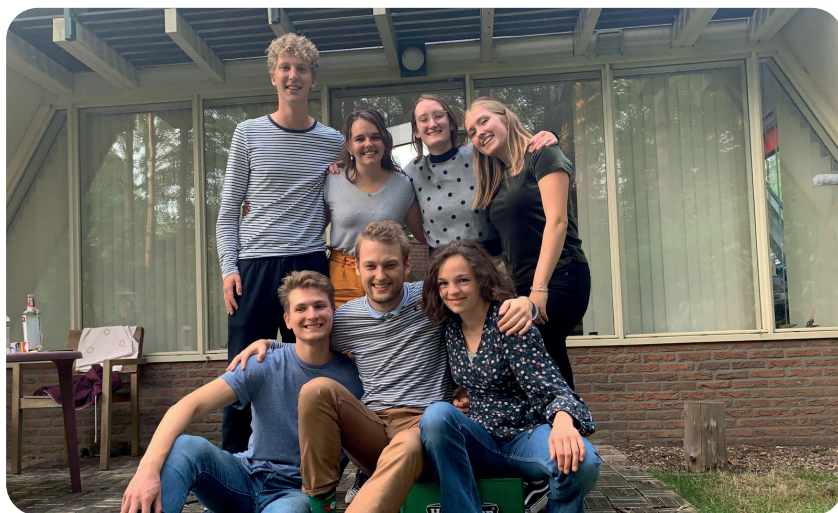
Een blik op de toekomst van de B.I.L.

Vincent van Duijn - kandidaat-voorzitter 36^e bestuur der B.I.L.

Toen de redactie van de Bestuurskundige Berichten mij als kandidaat-voorzitter van het 36^e bestuur der B.I.L. vroeg om in 300 woorden een blik op de toekomst te geven en daarmee de tweede editie van de BB van 2020 af te sluiten, voelde ik toch wel een beetje druk. Het tijdschrift dat door al die alumni van de studie Bestuurskunde gelezen wordt, de mensen met verstand van zaken die al jarenlang meelopen in het openbaar bestuur van Nederland, die moet ik nu ineens gaan vertellen hoe het er in de toekomst allemaal uit gaat zien...? U begrijpt, zo'n kans laat ik natuurlijk niet liggen!

Het mag duidelijk zijn dat niemand precies weet hoe onze wereld er over een half jaar uitziet. Kunnen wij eropuit trekken naar het buitenland, mogen studenten überhaupt langskomen op de universiteit? Deze vragen hebben het kandidaatsbestuur afgelopen maanden erg beziggehouden. Toen in maart en april de strengste maatregelen van de overheid nog volop van kracht waren, leek het scenario voor volgend collegejaar niet erg veelbelovend. Wij konden niet anders dan ook medelijden met onszelf hebben: daar ging ons bestuursjaar!

Echter, positief nieuws druppelde al snel door in de vorm van versoepelingen, en er is al heel wat meer mogelijk, ook voor de B.I.L.. Bovendien kan het kandidaatsbestuur steunen op de sterke basis die gelegd is door de voorgaande besturen. Zij hebben een grote groep enthousiaste en gezellige studenten aan de B.I.L. weten te binden, een prestatie waar het 36^e bestuur komend jaar ook nog de vruchten van zal plukken. Aan ons nu de taak om de volgende eerstejaars dezelfde mooie ervaringen te geven bij de B.I.L., zoals wij die tot nu toe hebben gehad. Wij hebben er in ieder geval zin in!



Het 36^e bestuur der B.I.L., van links naar rechts:
Staand: Vincent van Duijn, Loes Velthuis, Ida Hobma, Puck Verheul
Zittend: Scott Holland, Daan Canne, Laura Klein

De BB-Podcast!

Bij deze editie van de Bestuurskundige Berichten is ook een podcast uitgebracht! In de podcast spreken we met verschillende auteurs verder over de thema's die aan bod kwamen. Natuurlijk werpen we weer een blik op de toekomst. Vind de podcast via: [Bit.ly/bestuurskundigeberichten](https://bit.ly/bestuurskundigeberichten) !



Bestuurskundige Berichten - Jaargang 35 - Editie 2
Een blik op de toekomst

Een
origineel
orgaan van de
Bestuurskundige
Interfacultaire
vereniging Leiden

