



**Universiteit
Leiden**
The Netherlands

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

Dijkstra, H.; Plas, R.

Citation

Dijkstra, H., & Plas, R. (2020). Interview: hoogleraren Paul Cliteur en Sandra Groeneveld over het diversiteitsbeleid van de Universiteit Leiden. *Bestuurskundige Berichten*, 35(2), 4-9. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3212603>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3212603>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

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 kansengelijkheid die er in de samenleving bestaat tussen sociaal-demografische groepen, zien we echter weerspiegeld in de universiteit. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogleraarposities 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 onderzoek en 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 ‘lgbti’ 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.