

De wetenschapper, het kind en de rekening

Liber amicorum

Janneke Plantenga

Thomas van Huizen, Ivy Koopmans en Chantal Remery (red.)

Uitgave ter ere van het emeritaat van Janneke Plantenga, hoogleraar Economie van de Welvaartstaat, decaan van de faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie, en Diversity Dean van de Universiteit Utrecht.

September 2023

Uitgever: Faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (Universiteit Utrecht).

Redactie en samenstelling: Thomas van Huizen, Ivy Koopmans en Chantal Remery.

Opmaak en vormgeving: Afdeling Communicatie en Marketing, faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie (Universiteit Utrecht).

Drukker: Canon.

ISBN: 978-94-91870-58-3

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door printouts, kopieën, of op welke andere manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

IVO GIESEN

Afscheid van onze
(diversiteits)decaan:
een nieuw rechtsgeleerd
diversiteitsplan

Het is leuker om bij een afscheid vooruit te kijken ('wat gaan we straks nieuw doen, in lijn met het gedachtegoed van degene die afscheid neemt?') dan om achterom te gluren ('had hij/zij niet scherper aan de wind moeten zeilen?'). Dat ga ik dus doen. Een beleidsterrein dat vooruitkijken vergt en waarover Janneke en ik al veel hebben gesproken, en dat ook de volgende REBO-decaan flink bezig zal houden, is dat van 'Equality, Diversity and Inclusion' (EDI). Janneke's betrokkenheid hierbij was direct al majeur, als *Diversity Dean* van de Universiteit Utrecht (UU), maar de laatste jaren was dit thema voor ieder departementshoofd, inclusief ondergetekende, een alom vertegenwoordigd 'dossier'. Gegeven het belang van EDI wil ik het afscheid van Janneke benutten om een nieuwe beleidslijn inzake dit belangrijke thema uit te rollen.

EDI heeft veel facetten. Een belangrijke reden om de focus nu eens niet op gender te leggen – hoewel elk departement¹ op dat vlak nog het nodige werk heeft te doen – is dat een ander belangrijk facet van EDI veel lastiger lijkt te zijn en dus nog meer bestuurlijke aandacht vergt. Ik heb het dan over wat ik hier 'interculturele diversiteit' zou willen noemen, of anders gezegd de kleur van ons personeelsbestand (waartoe ik mij hier dan verder beperk). Daar ligt een stevige uitdaging: hoe werven we voldoende medewerkers (eerst als PhD's, dan als UD's, UHD's en hoogleraren) met een andere culturele achtergrond zodat we een betere afspiegeling van de huidige maatschappij vormen?

Bij Rechtsgeleerdheid willen we dit gaan doen, althans in gang zetten, door een zogenaamd *Diversiteitspakket* (een 'Equity Package') uit te gaan rollen, een oorspronkelijk Rotterdams idee ('beter goed gejat dan slecht bedacht') dat we aansluitend bij de ontwikkelingen die al gaande waren aan de UU 'omgekat' hebben naar de situatie bij Rechtsgeleerdheid aan de UU. Wat houdt dat in? Kort gezegd gaat het om een set beleidsmaatregelen dat als doel heeft om een intercultureel meer divers personeelsbestand op te bouwen. Het Diversiteitspakket is in feite een reeks van tegemoetkomingen, verspreid over een langere periode, om scholieren uit de doelgroep – zij die een interculturele achtergrond hebben, in die zin dat zijzelf of hun ouder(s) afkomstig zijn uit niet-Westerse landen, c.q. een migratieachtergrond hebben (we gebruiken dat begrip zoals het wordt gehanteerd binnen het NWO Mozaïek programma²) – te 'nudgen' richting de studie Rechtsgeleerdheid, richting een PhD traject, en zo verder.

- 1 Binnen RGL is meer dan 50% van de UHD's vrouw en het aantal vrouwelijke hoogleraren stijgt de afgelopen jaren langzaam maar gestaag (en ja, ik weet het, het is nog niet op het gewenste niveau).
- 2 Zie <https://www.nwo.nl/calls/mozaiek-20-2022>: "De aanvrager is migrant en geboren in een van de herkomstlanden gelegen in niveau 2: Buiten-Europa (om specifiek te zijn: Turkije, Marokko, Suriname en Indonesië); niveau 3: Overig Buiten-Europa (om specifiek

Daarbij moet vastgesteld worden dat dit pakket van maatregelen in de kern een vorm van positieve discriminatie betreft, voorkeursbeleid dus, gericht op specifieke doelgroepen; het gaat dus ook om beleid dat andere groepen niet dezelfde voorkeursbehandeling geeft. Het Bestuur Rechtsgeleerdheid meent dat het wegwerken van de achterstanden die de beoogde doelgroep heeft en ondervindt, voldoende rechtvaardiging vormt voor dit stimuleringsbeleid. Extra steun en aandacht is soms heel gericht nodig.

Ook moet vooraf worden vastgesteld dat culturele diversiteit veel meer omvat dan de selectie van een specifieke doelgroep uitsluitend op basis van herkomst/migratieachtergrond. Het diversiteitspakket dat we willen gaan introduceren is echter wel gericht op die groep. En wel omdat in eerste instantie keuzes gemaakt moeten worden, want diversiteit is een te veelkoppig 'construct' om in één keer in zijn totaliteit te omvatten. We willen bovendien gewoon van start, (ergens) beginnen met concrete acties, anders sterft elk initiatief in schoonheid.

De beoogde inhoud van ons diversiteitspakket is breed. Wij denken dat er een aantal belangrijke elementen aan te wijzen is, en één daarvan is fasering. Eerst en vooral zal al *vóór aanvang* van de studie werk moeten worden gemaakt van diversiteit, bijvoorbeeld via pre-academische programma's.³ Maar ook de voorlichting, specifiek voor scholieren uit de doelgroep en ook voor hun ouders, en de selectie *vóór aanvang* van de studie, in Utrecht bij Rechtsgeleerdheid speelt dat bij het Utrecht Law College, is wezenlijk. We kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om een aantal van de beschikbare 100 ULC-plekken te reserveren voor onze doelgroep.

Tijdens de studie (in de bachelor) is de introductie wezenlijk, zodat we hierin moeten optrekken met de studieverenigingen. Die verenigingen moeten we ook stimuleren om hun commissies en besturen intercultureel te bemensen; dat biedt een netwerk, zo leer je de mores van de academie. Wijzelf moeten onze studentassistentenschappen vaker intercultureel invullen en extra plekken genereren: door dat type bijbaan leer je taal van de universiteit. En we moeten scouten, bijvoorbeeld voor de doorstroom naar de Legal Research Master (LRM), en tevens veel gericht werven en enthousiasmeren. Tijdens de masterfase van de studie zou het bijvoorbeeld

te zijn, herkomstlanden gelegen in Overig Afrika en Overig Azië). Herkomstlanden in Overig Amerika en Oceanië zijn uitgesloten, met uitzondering van Midden- en Zuid-Amerika, het Caribisch gebied en de inheemse populaties van Overig Amerika en Oceanië. En/of: De aanvrager is kind van migranten waarbij tenminste één van de ouders van de aanvrager is geboren in een van bovengenoemde herkomstlanden."

- 3 Denk bijvoorbeeld aan U-Talent. Dit is een samenwerkingsverband van de UU, de HU en 50 partnerscholen om leerlingen kennis te laten maken met de universiteit of hogeschool.

kunnen helpen om het collegegeld voor het tweede studiejaar van de LRM-student met een mozaïek-achtergrond (deels) te financieren. Als een bijbaan minder nodig is, is er meer ruimte voor academische ontplooiing, en verdere cv-opbouw. Ook dan zijn student-assistentschappen interessant, net als kernhoogleraren die mentor willen zijn.

Na de studie is het tijd voor interculturele PhD-trajecten. Laten we jaarlijks een promotieplek reserveren. Maar ook de positie van docent-promovendus biedt mogelijkheden. We steunen uiteraard de voorbereiding van Mozaïek-aanvragen bij NWO, en gaan op zoek naar (co-)promotoren met een diverse culturele achtergrond in een soort van buddysysteem. Misschien moet er hier ook iets meer financiële ruimte qua promovendibudget komen, als dat een individu kan helpen. Daarmee zijn we er natuurlijk nog niet, want als die PhD's klaar zijn, dan willen we hen als UD, UHD en hoogleraar binnenboord houden. Als nodig, zouden we wellicht UD-plekken moeten reserveren. En misschien ook een stimuleringsronde voor nieuwe hoogleraren à la de Westerdijk-ronde van enige jaren geleden?

Dit alles gaat niet zomaar. De uitdaging is nu eerst om het draagvlak hiervoor te vergroten. Weerstand is er altijd bij voorkeursbeleid, dus daar moeten we mee dealen. Ook moeten we de organisatie hierop inrichten: bemensing, training (anti-bias, etc.) timing (met een doorlooptijd van zeker 10 jaar), financiering, evaluaties. En we moeten de studieverenigingen binnen boord houden: hun betrokkenheid is essentieel, bij de werving, bij het laten landen in de studie (gezien worden), bij het bieden van kansen tot ontplooiing. Tot slot. De decaan moet er vol achter gaan staan. Janneke Plantenga krijgen we hierin mee, zo weet ik inmiddels uit onze gesprekken, want 'lovenswaardig' als karakterisering voor dit pakket is, komend van een Groningse als Janneke, een groot compliment 😊. Maar daar stopt het niet voor ons, juist omdat Janneke wel stopt, ook met haar zeer gewaardeerde inzet voor het UU-diversiteitsbeleid, geënt op het, ook hier, doen van de juiste dingen op de juiste plekken. Ik wens haar veel geluk in haar nieuwe levensfase en de wijsheid om ook straks de juiste dingen op de juiste momenten te doen.

Met dank aan drs. Annie Tummers die het hier ontvouwde beleidsplan mede ontwikkelde. Deze bijdrage werd afgerond op 31 januari 2023.