

[9] Waarom Mark Rutte deugt

114 De verf in de zaal van Schouwburg en Congrescentrum Het Park in Hoorn ruikt nog vers. Op de poten van de stoelen zijn sporen van plastic te vinden, restanten van de verpakking die er onlangs van af is getrokken. Alles is nieuw en ongebruikt in dit kersverse culturele centrum dat de gemeente Hoorn aan de oever van het IJsselmeer heeft laten optrekken. Een gebouw met uitstraling, een visitekaartje dat vanaf ver op het water de skyline van het Noord-Hollandse havenstadje een moderne allure moet geven. Kortom, ook al laat de officiële oplevering nog even op zich wachten, dit is de uitgelezen plek om Mark Rutte, de staatssecretaris voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, te ontvangen.

De wethouder en de directeur van het Centrum Werk en Inkomen (CWI) wachten de jonge staatssecretaris, zoals het hoort bij hoog bezoek, op de stoep van het gebouw op. Handen worden geschud, er wordt een broodje geserveerd in een aanpalend zaaltje en daarna verzamelen zich zo'n veertig medewerkers van de gemeente en van het CWI in het gloednieuwe zaaltje om met Mark Rutte de ontwikkelingen rond de nieuwe Wet Werk en Bijstand te bespreken. Die wet heeft een paar maanden daarvoor de Algemene Bijstandswet vervangen en Rutte heeft deze ingrijpende stelselwijziging ondanks heftig tegenspartelen van de oppositie met veel bravoure door het parlement geloodst. Sindsdien heeft hij stevast de woensdag gereserveerd om in het land op de werkvloer de problemen van de nieuwe wet door te nemen. Vandaag is het de beurt aan de gemeente Hoorn, die naar eigen zeggen een voortvarende aanpak heeft ontwikkeld.

Om dat te laten zien is een stevig programma in elkaar gespijkerd. Beamerpresentatie van de wethouder, uitleg van de directeur, verhaal van de projectmanager en dat alles met de luisterende staatssecretaris op de eerste rij.

Het loopt anders. De beamerpresentatie zit Mark Rutte uit beleefdheid nog uit, maar daarna laat hij het protocol volledig in het honderd lopen. 'Als ik u even mag onderbreken,' zegt hij als de tweede presentatie op het punt van beginnen staat, 'maar ik ben eigenlijk vooral geïnteresseerd in problemen. Die intenties geloof ik wel, maar wat ik wil weten is waar u op stuit, waar het misgaat. Kort en krachtig komt de Wet Werk en Bijstand erop neer dat we de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de bijstand geheel op het bordje van de gemeenten hebben gelegd. Daar is verder niks meer aan te doen. Maar ik heb ook gezegd dat wij de gemeenten met alles wat wij kunnen zullen bijstaan om problemen die zij in de uitvoering tegenkomen op te lossen. Daarvoor ben ik hier. Ik wil weten waar u het mis ziet gaan.'

Er valt een stilte in de zaal. Dáár heeft de voorbereiding niet in voorzien.

De staatssecretaris heeft zijn stoel inmiddels zo omgedraaid dat hij de veertig aanwezigen aan kan kijken. 'Mooi, geen problemen in Hoorn,' zegt hij uitdagend.

Dat is natuurlijk ook weer niet het geval. Aarzelend meldt zich iemand met het verhaal dat ze problemen hebben om bij het aanbesteden van arbeidsbemiddeling te voldoen aan Europese aanbestedingsregels. Met de informatie die het ministerie daarover heeft geleverd kunnen ze niet goed uit de voeten.

'Wacht even,' zegt Rutte, terwijl zijn hand in zijn zak op zoek gaat naar zijn telefoon. 'Ik bel even met het ministerie.'

De zaal kijkt toe, alsof ze nog nooit een telefonerende staatssecretaris hebben gezien.

'Ha met Mark, ik ben hier bij het Centrum voor Werk en Inkomen in Hoorn, en de mensen hier hebben problemen met de Europese aanbestedingsregels. Kan er iemand van jullie deze week hier langskomen om dat nog eens helemaal door te nemen? Oké, jullie bellen morgen? Dat geef ik hier door.'

Terwijl hij op het rode knopje drukt om de verbinding met Den Haag te verbreken, kijkt hij de vragensteller aan. 'Er komt iemand langs die er alles van af weet.'

Volgende probleem.

Er blijken ook moeilijkheden te zijn met de contacten tussen de UWV (de uitvoeringsorganisatie van werknemersverzekeringen die de uitkeringen verzorgt), het CWI en de sociale dienst, waardoor er niet effectief gewerkt kan worden. 'Daar valt wat aan te doen,' reageert Rutte, 'daarover zijn op landelijk niveau afspraken gemaakt tussen de landelijke organisaties dat zij bij dit soort problemen bemiddelen.'

Opnieuw grijpt zijn hand in zijn zak naar zijn mobieltje.

116 Weer een zaal die vol verbazing naar een telefonerende staatssecretaris kijkt.

Hij belt Tof Thissen, voorzitter van Divosa, de organisatie waarin leidinggevenden van de sociale diensten zich hebben verenigd. 'Ha Tof, met Mark, luister, ik ben hier op bezoek bij het CWI in Hoorn, en zij stuiten op problemen met de UWV, waarover we glasheldere afspraken hebben gemaakt. Kan jij daar eens achter aan gaan? En meld je dat hier in Hoorn even terug?'

Het mobieltje van Mark Rutte begint iets magisch te krijgen, alsof alle oplossingen erin opgesloten liggen. Een soort 'Even Apeldoorn bel-len'. Maar het apparaat wordt niet bij elke vraag te voorschijn gehaald. Als even later een medewerker klaagt dat de tuinbouwbedrijven in de buurt niet met de reïntegratietrajecten willen meewerken, omdat ze liever met Polen werken dan met mensen met een uitkering, blijft het apparaat op zak.

'Hoezo,' wil Rutte weten, 'hoe gaat dat dan?'

Er volgt een heel verhaal waaruit blijkt dat Polen makkelijker, flexibeler en handiger zijn dan de mensen uit de bakken van het arbeidsbureau.

'Ja,' zegt de staatssecretaris, 'maar die Polen moeten dan toch een werkvergunning krijgen. Van wie krijgen ze die dan?'

Achter in de zaal gaat er een vinger omhoog. Die behoort toe tot het hoofd van de afdeling die de werkvergunningen afgeeft. 'Misschien,' zegt Rutte, 'helpt het als je medewerking van deze ondernemers aan arbeidsintegratie koppelt aan het verlenen van werkvergunningen. Als je daar geen tegendruk op zet komt er geen beweging op gang. Maak die werkgevers maar duidelijk dat het kiezen of delen is.'

Ik heb inmiddels redelijk wat werkbezoeken van ministers, staatssecretarissen en politici van nabij mogen aanschouwen, maar een werkbezoek van Mark Rutte is een aparte belevenis. Het is het verschil tussen statisch en dynamisch, tussen plichtpleging en verrassing. Bij de meeste werkbezoeken ontcom je niet aan de indruk dat de hooggeplaatste functionarissen eigenlijk met hun hoofd bij andere zaken zijn. Er heerst bij het ontvangende comité vrijwel altijd een soort amechtige dankbaarheid dat de hoge piet zo aardig is geweest iets van zijn kostbare tijd vrij te maken. Het mag hem of haar daarom aan niks ontbreken en er moet – in een kort tijdsbestek – van alles verteld en getoond worden. Daartoe is een volkomen voorspelbaar programma in elkaar gezet. Zeker, de hoogwaardigheidsbekleders doen hun best om geïnteresseerd te zijn, ze spelen hun rol, stellen beleefd hun vragen, gaan met een glimlach op de foto, zeggen dat ze erop terug zullen komen, maar op een of andere manier komt alles over als een verplicht nummer, een voorgeprogrammeerde propagandafilm.

Bij Mark Rutte gaat het anders. Bovenstaand verslag is van 28 april 2004, toen hij nog staatssecretaris was van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik was er in Hoorn bij omdat ik bij hem voor een interview had aangeklopt in het kader van een boekje dat ik schreef over de sociale werkvoorziening in de IJmond-regio. Tot mijn verbazing had hij bedacht dat hij dan op weg naar Hoorn die ochtend wel meteen op werkbezoek kon bij 'mijn' sociale werkvoorziening in Beverwijk. En als ik dan meereed naar Hoorn, konden we elkaar in de auto wel even spreken.*

Zo trok ik die woensdag in de lente van 2004 een dag op met een mij tot dat moment onbekende staatssecretaris. Het was een aangenaam genoeg. Natuurlijk, hij vertegenwoordigt een andere politieke kleur, en zeker, hij maakt deel uit van een regering die wat mij betreft onmiddellijk haar biezen mag pakken, maar dat zegt niet alles. Het gaat er niet zozeer om dat je politicus bent, het gaat er ook om hoe je politicus bent. Hoe je met medewerkers, burgers, politici omgaat, hoe je discussieert. En in dat opzicht beschikt Rutte over bijzondere talenten.

* Zie: Jos van der Lans, *De Meergroep – meer werk, meer waarde, meer mens*. Wormer: Inmerc, februari 2005

Zijn belangrijkste talent (en charme) is dat hij korte metten maakt met de clichés van politici. In feite steunen werkbezoeken daar ook op: ze reproduceren vooral de clichés. Daarom hadden ze net zo goed schriftelijk kunnen worden afgedaan. Vaak is een werkbezoek een festiviteit die veel politici zich maar al te graag laten aanleunen, omdat het ze in beleidsmatige en bestuurlijke kringen wel dat gevoel van importantie geeft dat althans de meesten van hen in de gewone wereld niet krijgen. Het zijn plekken die goed zijn voor het ego, men krijgt erkenning, men vindt er bevestiging. Mark Rutte slaat die beleefdheden bij voorkeur over: hij is geïnteresseerd in confrontatie. Dat maakt het meteen voor iedereen veel interessanter.

De grootste mythe die politici zichzelf en burgers wijsmaken is dat ze beter moeten luisteren. Vandaar dat ze zich er sinds Fortuyn op laten voorstaan dat ze vaker dan vroeger in de samenleving hun licht opsteken, wat een ware hausse aan werkbezoeken tot gevolg heeft. Wij komen luisteren. Vertelt u het maar. De bedoeling zal goed zijn, maar de houding versterkt de facto vooral de consumentistische beleving van de politiek die steeds meer burgers toch al hebben. Dames en heren politici, komt er nog wat van? Daaraan lippendienst bewijzen is zo ongeveer de nieuwe politieke correctheid. Dat sluit weliswaar goed aan bij de politieke emancipatie van het burgerlijke ongeduld en bij het onbemiddeld en onbekommerd publiek maken van het persoonlijke, maar de politiek die zich daaraan overlevert, investeert op termijn alleen maar in meer cynisme.

Eerder die dag was Rutte het kantoor van De Meergroep, het sociale werkvoorzieningsbedrijf in de IJmondregio, binnengevallen met de vraag of het RIO (Regionaal Indicatie Orgaan) nu eigenlijk niet een verschrikkelijk bureaucratisch orgaan is. Hij had de afkorting zien staan op een groot schema op een flap-over in de kamer van de directeur van De Meergroep die hem zojuist had verwelkomd. Voor iedereen goed en wel aan de koffie zat, vertelde hij zijn geliefde anekdote (ik heb het hem later zeker nog twee keer horen vertellen) over zijn zus die in de thuiszorg het werken onmogelijk werd gemaakt omdat ze van haar werk werd afgehouden door verplicht tijdschrijven en voorgeschreven protocollen.

Het blijkt een fascinatie van Rutte: hoe kan het dat mensen die het werk moeten doen, daarvan afgehouden worden? Hoe kan het dat mensen andere dingen moeten doen dan waarvoor ze worden opgeleid of aangenomen? Wat is dat toch?

Dat is een kans voor open doel. Als ik een paar uur later naast hem zit op de achterbank van de dienstauto die door het Noord-Hollands landschap zoekt, kan ik niet nalaten om de bal in te koppen. 'Wie in de publieke sector gedwongen wordt – bijvoorbeeld door neoliberale kabinetten – om tegen zo laag mogelijke kosten, zo hoog mogelijke productie te leveren, gaat het arbeidsproces tayloriseren, dat wil zeggen zo organiseren dat het beheersbaar wordt, vandaar dat alle handelingen zoveel mogelijk gestandaardiseerd worden. En voilà, daar heb je het verhaal van je zus.'

Rutte laat zich echter niet zo snel uit het veld slaan.

'Die tendens zal er zeker zijn,' zegt hij, 'maar het kan niet het hele verhaal zijn. Want een manager die zijn werkprocessen zo denkt te organiseren, jaagt in feite zijn personeel tegen zich in het harnas en dat is natuurlijk contraproductief. Daarmee loopt hij het risico dat hij met zijn beheersingsdrang alleen maar verder van huis raakt. Dat zou een abc'tje moeten zijn. Het merkwaardige is dus dat het toch gebeurt. Volgens mij heeft dat met de afstand van het management tot de werkvloer te maken. Ik denk dat het in de publieke sector steeds vaker voorkomt dat leidinggevend, managers nauwelijks nog weet hebben van wat er op de werkvloer speelt. Ze hebben zich een andere wereld in georganiseerd. Ook fysiek. Men zondert zich af in aparte gebouwen, aparte verdiepingen, aparte vleugels. Ik ben ervan overtuigd dat de afstand die daardoor ontstaat zich bijna vanzelf opvult met bureaucratie. Bij een aantal Unilever-bedrijven, waar ik een aantal jaren werkte, hebben we bewust de afstand tussen leidinggevend en werkvloer zo klein mogelijk gemaakt door de leiding van afdelingen hun werkruimte midden op de werkvloer te laten optrekken. Dat werkt. Dat zet een rem op alle bureaucratische ruis.'

Dat is ook waar, dacht ik, terwijl de dienstauto geruisloos over de weg zweefde en de telefoon van Mark Rutte begon te jengelen.

Ik heb ooit eens voor een zaal vol managers van woningcorporaties gevraagd wie van hen weleens een ontruiming van een van zijn huurders wegens huurschulden had meegemaakt. Wie zo'n vernederend tafereel een keer gezien heeft, zal – zo is mijn overtuiging – geneigd zijn om in zijn organisatie ernaar te streven het aantal ontruiming tot een absoluut minimum te beperken. Ongeveer een kwart van de aanwezigen stak zijn vinger op, de rest vond het zichtbaar een overbodige vraag. Ieder zijn vak, zullen ze gedacht hebben, dus je hoeft niet alle uithoeken van de organisatie gezien te hebben om er leiding aan te geven.

Dat klinkt niet onredelijk. In mijn jonge jaren beweerde ik immers ook dat je niet in Zuid-Afrika geweest hoefde te zijn om tegen apartheid te zijn.

Maar of managers met die redenering blijvend weggkomen, waag ik steeds meer te betwijfelen. Het opgesloten zijn in de wereld van het beleid en management leidt namelijk steeds vaker tot vervreemdende tafereelen. Ik ben weleens in een brainstormsessie beland over de aanpak van een probleemwijk, waarbij op een bepaald moment geconstateerd werd dat geen der aanwezigen – nagenoeg allemaal mensen in leidinggevende of opiniërende posities – er ooit geweest was. Dat geeft toch te denken. Kennelijk maakt het niet uit of je nu over Amsterdam, Tilburg of Eindhoven spreekt, een probleemwijk is een probleemwijk. Je zet een denktank aan het werk, je laat ze een gereedschapskist samenstellen, je laat er een startnotitie over schrijven... en *allez*, vooruit met de geit. Misschien verklaart die naïviteit wel waarom de uitvoeringsmachinerie vaak zo langzaam loskomt van het papier.

Er is de laatste jaren in de publieke sector – maar de trend is ongetwijfeld algemener – een opwaartse druk ontstaan in de organisatorische hiërarchie. Tussen baas en werkvloer is, mede als gevolg van schaalvergrotingsoperaties en fusies, een nieuwe laag gegroeid van medewerkers, stafmedewerkers, managers en directeuren, die in plaats van naar buiten omhoog zijn gaan kijken. Het betreft hier een heel bijzondere ontwikkeling, want alle reorganisaties zijn er immers op gericht om het tegendeel te bewerkstelligen. Een grotere schaal is, zo wil het verhaal, voorwaarde om relatief minder overhead te realiseren, minder indirecte kosten te maken. Het bizarre is dat deze belofte na verloop van

tijd zelden blijkt te zijn waargemaakt. Integendeel, grotere organisatie vragen om meer (en duurder) management en doen de overhead nogal eens toenemen.

Woningcorporaties zijn daar een mooi voorbeeld van. In geen enkele andere sector is er zoveel gefuseerd als in deze sector sinds de zogenaamde verzelfstandiging van woningcorporaties begin jaren negentig. Waren er in 1990 nog zo'n duizend woningcorporaties, in vijftien jaar tijd is dat aantal tot ongeveer de helft gereduceerd. Tegelijkertijd is de overhead, het deel van de omzet (inclusief de kosten van het management) dat niet naar het primaire proces gaat, de laatste jaren fors aan het toenemen. Het Centraal Fonds Volkshuisvesting becijferde onlangs dat de zogenaamde beheerskosten per wooneenheid tussen 2000 en 2003 met ruim 30 procent zijn gestegen, waarvan een niet onaanzienlijk deel te wijten is aan een door de corporaties zelf beïnvloedbare stijging van de personeelslasten. De vraag wie er nu beter is geworden van de fusiegolf, de huurder of de leiding van de corporatie, is aan de hand van dit soort gegevens niet langer af te doen als flauw.

Bovendien lijkt het een algemene trend te zijn, die op veel meer plaatsen in de publieke sector en in (semi-)overheidsdiensten de kop op heeft gestoken. Op veel meer plaatsen neemt de organisatiepiramide in hoogte toe, en groeit bijgevolg de afstand tussen werkvloer en top. Welbeschouwd een merkwaardige ontwikkeling. Want waar sinds de jaren zestig en zeventig de samenleving in tal van sectoren 'gehorizontaliseerd' is, dat wil zeggen ontdaan is van verticale hiërarchieën, lijkt deze in de publieke sector en bij overheden (nota bene de sectoren waar de generatie die in de jaren zestig en zeventig groot werd, massaal emplooi vond) juist gegroeid te zijn. Er zijn steeds meer lagen en afdelingen tussen de top en de werkvloer geschoven, die op een of andere manier gekoppeld zijn aan leidinggeven, management en interne organisatieprocessen.

Dat blijkt ook uit de cijfers. Uit onderzoek van de arbeidssocioloog Paul de Beer blijkt dat tussen 1985 en 1999 het aantal managers en hogere leidinggevendenden meer dan verdubbelde, van 165 000 naar 400 000, en daarbij is de opzienbarende entree van organisatieadviseurs, onderzoekers en interimmanagers geheel buiten beschouwing gelaten. Tege-

lijkertijd, zo laten de cijfers van De Beer zien, is de groei van het uitvoerend personeel achtergebleven, zo niet gestagneerd. Betere prestaties moesten daardoor met ruwweg hetzelfde aantal mensen worden geleverd, waardoor er op de werkvloer harder moest worden aangepoot.

122 De facto is dat het resultaat van de transformatie van subsidieafhankelijke 'aanbodgestuurde' instituties tot marktgerichte publieke ondernemingen. Niet alleen heeft dat over de hele linie van de publieke sector, van de volkshuisvesting tot de universiteiten (met uitzondering van kleine instellingen als basisscholen), tot buitenproportionele salarisverhogingen van directeuren geleid. Daarnaast leidde het tot een vermenigvuldiging van leidinggevende hulptroepen die gewapend met targets, productiedoelstellingen en budgetten ervoor moesten zorgen dat het nieuwe 'vraaggerichte' denken tot op de haarvaten van de werkvloer zou doordringen.

Zo zijn we dus getuige geworden van de paradoxale ontwikkeling dat de nationale operatie 'verbetering kwaliteit publieke sector' vooral heeft geleid tot een managementinflatie. Dat wordt uitgedrukt in stijgende overheadkosten en dat verklaart bijvoorbeeld ook voor een belangrijk deel dat er de afgelopen jaren vele honderden miljoenen extra naar de gezondheidszorg zijn gegaan zonder dat daar aan het bed van de patiënten veel van te merken is geweest. Wat een beteugeling had moeten worden van professionele bureaucratieën in dit land, is uitgedraaid op een zegetocht van de managers. Met alle gouden handdrukken van dien, zou je daar cynisch aan toe kunnen voegen.

Is het vreemd dat in zo'n cultuur steeds minder mensen zich geroepen voelen om het handwerk op te knappen?

Je kunt het ook anders zeggen. De afgelopen decennia zijn vele honderdduizenden leidinggevend en managers erin geslaagd om zich bij nieuwe bestuurlijke elites van het land te voegen. Ze hebben zich opgewaardeerd tot het toonaangevend deel der natie. Die positie wisten ze te verwerven door hun werk iets uitzonderlijks te geven. En dat gaat het best als je je afzondert, als je uit het zicht verdwijnt van het gewone werk. Dat is een proces dat zich sluipenderwijs en onnavolgbaar voltrekt.

Maar zonder het te weten, en – vermoedelijk – zonder het te willen, hebben de leidinggevende elites zich daarmee dezelfde problemen op de hals gehaald als de politieke elites. Ze zijn de dagelijkse ervaring ontstegen en zijn in een andere werkelijkheid gaan werken. Dat laatste mag, maar niet als het ten koste gaat van die dagelijkse ervaring. Dat veroorzaakt terecht verontwaardiging. Dat is een lot dat politici treft en dat is een lot dat de nieuwe elite over zichzelf afroept als blijkt dat zij in hun eigen salaristoekenning op geen enkele manier maat weet te houden.

Valt daar nog aan te ontsnappen?

Ik vraag Rutte, tussen twee telefoontjes in, hoe dat kantoor houden van Unilever-managers midden op de werkvloer nu eigenlijk werkte? Wat leverde dat op?

Voor de ex-*human resource manager* – Rutte werkte vanaf 1992 in die hoedanigheid bij Unilever – is dat een uitnodiging om een oud stokpaardje te berijden. 'Dat kan je bijna zelf verzinnen,' doceert hij gretig. 'Nabijheid betekent dat je direct kunt communiceren, je wordt snel gecorrigeerd als je iets verzint dat langs de werkelijkheid schiet, je kunt signalen snel verwerken, je kent de mensen met wie je het moet doen, je kunt vertrouwen opbouwen. Het is eigenlijk heel simpel: wie iets wil veranderen moet niet alleen helder zijn in wat ie wil, hij moet er ook blijk van geven de werkelijkheid te kennen, en vooral de mensen die die werkelijkheid maken. Want die moeten het doen, en daarom moet je als leidinggevende permanent in de buurt of in contact met je werkveld blijven.'

Als ik hem een uur later in Hoorn aan de slag zie, begrijp ik ineens het geheim van Mark Rutte, politicus van het jaar 2003: hij bedrijft politiek alsof hij nog steeds human resource manager bij Unilever is. Alle ingrediënten die hij op de achterbank van zijn door het Noord-Hollands landschap zoevende dienstauto vlak daarvoor keurig heeft opgesomd praktiseert hij op een natuurlijke wijze zelf: hij is direct, hij zoekt de plekken en mensen op, hij is duidelijk in zijn bedoelingen, staat open voor kritiek.

Zeker, het is een stijl. Maar het werkt wel. Menig manager in de publieke sector kan er wat van opsteken om de geloofwaardigheid terug

te winnen. Hetzelfde geldt voor politici. Wat zij nodig hebben is inderdaad vooral een stijl van leidinggeven. Dat is ook wat van politici, of zij nu tot het pluche zijn togetreden of gewoon Kamerlid zijn, wordt verwacht: richting geven aan de samenleving, visie op de oplossing van problemen, voorstellen om ze aan te pakken. Kortom: publiek leiderschap.

124 Wat dat betreft mag je hopen dat Rutte school maakt. Politiek bedrijf is per definitie meer dan belangenbehartiging of een opportunistisch partijspelletje, of – nog erger – een demagogisch kunstje, en al helemaal geen kwestie van louter luisteren. Het is in de eerste plaats een vorm van publiek leiding geven met alle daarbij passende verantwoordelijkheden, nuances en onmogelijkheden.

Ho, ho, zo zullen mijn politieke geestverwanten mij na deze lofzang voor de voeten werpen, je hebt het wel over dezelfde Mark Rutte die zo ongeveer de hele universitaire bevolking over zich heen kreeg met zijn voorstel om de studiefinanciering te herzien en zogenaamde leerrechten in te voeren. Het is wel dezelfde Rutte die studenten opriep de universiteit te bezetten en toen ze dat vervolgens deden niet thuis gaf. Leuk staaltje politieke human resource management is dat.

Ik weet het.

Maar eerlijk gezegd vond ik zijn oproep aan studenten om in hun instellingen in actie te komen als de kwaliteit van het onderwijs niet deugt en er maar geen verandering in wil komen, zo gek nog niet. Ik heb per slot van rekening met een vergelijkbaar doel ook weleens een faculteit bezet.

En dat hij niet kwam opdagen in het Maagdenhuis in Amsterdam is voorspelbaar. Omdat hij zijn plannen niet wilde intrekken was hij niet welkom, tja... Naar verluidt heeft hij wel de hele avond aan de telefoon gehangen. Dat verbaasde mij in ieder geval niet.

En dat een staatssecretaris voor Hoger Onderwijs een systeem ontwerpt dat studeren stimuleert en minder afhankelijk maakt van bijbaantjes, valt hem uit de aard van zijn portefeuille niet echt aan te wrijven. Het zou zelfs verderfelijker zijn als hij het tegenovergestelde zou doen.

Wat mij in de basisfilosofie van Rutte aanspreekt is dat hij poogt een rechtstreekse relatie te creëren tussen onderwijsinstelling en student, waarin de student reële macht krijgt om opleidingskwaliteit af te dwingen. Dat dwingt beide partijen om met elkaar rekening te gaan houden. Je zou studenten ook een persoonsgebonden budget kunnen geven waarmee ze kunnen shoppen op de universiteit, maar dat is niet wat Rutte voor ogen staat. In zijn ogen zou dat een individueel-consumeristische aanpak zijn, die in de publieke sector niet thuishoort. Wat hij voorstaat is de positie van studenten als lid van de universitaire gemeenschap zodanig te versterken, dat zij om de kwaliteit naar hun hand te zetten, hun stem kunnen verheffen en niet zomaar genegeerd kunnen worden.

In het vorige hoofdstuk beschreef ik een aantal ontwerpprincipes om te komen tot *reinventing public sphere*. Dat komt grof samengevat neer op het herinrichten van publieke ruimtes waarin burgers en professionals met elkaar aan de slag kunnen om publieke arrangementen te creëren. Als we even afzien van allerhande uitvoeringsobstakels en bezuinigingsdoelstellingen vloeken de voorstellen van Mark Rutte daar niet mee. Integendeel.

Nee, Mark Rutte deugt.

Zijn probleem is dat hij in de verkeerde regering zit.