

Weg met de hoogleraar: iedereen professor

Citation for published version (APA):

Smits, J. (2023). Weg met de hoogleraar: iedereen professor. *NRC*, (17 februari 2023), 18.

Document status and date:

Published: 17/02/2023

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Lees hieronder de opinie die Jan Smits schreef in [NRC](#) van 16 februari 2023.

Read below the op-ed of Jan Smits for [NRC](#) of 16 February 2023.

18 Opinie

nrc
DONDERDAG 16 FEBRUARI 2023



ILLUSTRATIE: HALDO

Weg met de hoogleraar: iedereen professor

De Nederlandse universiteiten zijn op dit moment drukdoende met het opzetten van een nieuw personeelsbeleid. Dit is gericht op het vinden van een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers. Onder de noemer “ruimte voor ieders talent” wordt ingezet op meer diversiteit in de loopbaan: niet langer hoeft iedereen te excelleren in onderzoek én onderwijs én leiderschap om hogerop te komen op de academische ladder.

Dat is een goede ontwikkeling: met nog altijd sterk groeiende studentenaantallen en een maatschappij die van alles van de wetenschap wil, is het goed als ook diegenen die excelleren in onderwijs of valorisatie – het benutten van wetenschappelijke kennis voor maatschappelijke doeleinden – een aantrekkelijke universitaire carrière voor zich zien. Dat kan alleen met een pluriform loopbaanbeleid.

Toch is de vraag of dit voldoende is om talent voor de universiteit te behouden. De beweging van ‘erlenen en waarden’ verandert namelijk niets aan het bestaande carrièrepad van wetenschappers. Die loopbaan is in Nederland op zijn minst nogal hiërarchisch te noemen: na het behalen van de doctoraalsgraad volgt een aanstelling als universitair docent, met vervolgens voor een kleine groep gelukkigen de bevordering naar universitair hoofddocent, voor een nog selecter gezelschap gevolgd door het waikhalla: de rang van hoogleraar.

Dit systeem heeft grote nadelen. Ik noem er drie. In de eerste plaats gaat enorm veel menskracht naar het in goede banen leiden van dit promotiecrucis en de frustratie en teleurstelling

die het bij veel goede kandidaten veroorzaakt. De ruimtachtig faculteiten binnen de Nederlandse universiteiten hebben elk hun eigen promotiecriteria en benoemingsadviescommissies. Dat die druk zijn met dit proces is niet erg, indien beslissingen over bevordering gebaseerd zijn op criteria die objectief en uniform kunnen worden toegepast. Dit is echter vaak niet het geval: de komst van meer gedifferentieerde carrièrepaden zal dit zeker niet veranderen.

Een tweede, en belangrijker, bezwaar tegen het huidige stelsel is dat er helemaal niet zo veel verschil is tussen de taken van universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar: alle drie doen ze onderzoek, geven ze onderwijs en doen ze, in meer of mindere mate, aan management. Wij vinden het enerzijds heel belangrijk dat iedereen ambitie toont én enthousiast en gemotiveerd blijft, maar tegelijkertijd is de boodschap: maar enkelen zullen worden benoemd in een seniorfunctie. Met de groei van studentenaantallen, en dus de groei van staf, wordt dit systeem steeds onhoudbaar. Het leidt tot uitstekend functionerende universitair docenten en hoofddocenten die zien hoe hoogleraren die grotendeels hetzelfde werk doen het bijbehorende prestige van die felbegeerde rang krijgen, en zij niet.

Het hiërarchische stelsel op universiteiten komt loopbanen niet ten goede. Schaf (hoofd)docenten en hoogleraren af en maak alle gepromoveerden professor, bepleit *Jan Smits*.



Jan Smits is hoogleraar Privaatrecht en decaan van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Maastricht.

Ten slotte past dit hiërarchische systeem niet bij de aard van de universiteit. De kwaliteit van onderzoek en onderwijs is niet afhankelijk van de plek die iemand inneemt in de hiërarchie. In de wetenschap telt creatief onderzoek, inspirerend onderwijs en aansprekende valorisatie. De hoogleraar kan dit niet per se beter dan iemand die lager in de pikeorde staat.

Van het woord hoogleraar gaat daarmee vooral een signaalfunctie uit: de titel geeft de buitenwereld het signaal dat de professor prestaties van hoge kwaliteit levert. Probleem is alleen dat hiermee ten onrechte exclusiviteit wordt gesuggereerd: wat de professor kan, kan iemand anders niet. Dat gaat ten koste van het potentieel van vele anderen.

Het is wat ik zelf heb ervaren toen ik bijna 25 jaar geleden hoogleraar werd: ineens werd ik gevraagd voor allerlei commissies en kreeg ik uitnodigingen om lezingen te geven die ik daarvoor niet kreeg. Woorden doen er toe, ook als dat woord ‘professor’ is. Bij sommigen kan het hiërarchisch rangenstelsel bovendien leiden tot steellijnen en het zich verheven voelen boven anderen. Dat bevordert de sociale veiligheid niet, zoals recente schandalen laten zien.

Geukkig is er een alternatief. Het huidige rangenstelsel is niet oud. Het dateert uit 1963 toen, naast hoogleraren en lectoren, de rang van wetenschappelijk medewerker werd ingevoerd. Dit gebeurde om het hoofd te bieden aan de snelle toename van studenten. Maar wat de toen aangeselde assistenten vooral beoogd waren als tijdelijke hulpkrachten, bestaat het overgrote deel van de universitaire staf al lang uit universitair (hoofd)docenten in vaste dienst.

Daarom pleit ik voor een fundamenteel andere benadering, gebaseerd op wetenschappelijke verdienste en ervaring. Dit is mijn driepuntplan. Eén: schaf de aparte rangen van universitair docent, hoofddocent en hoogleraar af en laat wetenschappers in plaats daarvan op basis van de geleverde prestaties en ervaring periodiek doorgroepen naar een hoger salaris. Twee: noem iedereen met een doctoraat die aan de universiteit onderwijs en onderzoek doet professor. Niet alleen studenten doen dat al lang, het is ook de praktijk in veel andere landen. Drie: geef de professoren allemaal dezelfde taken: onderwijs, onderzoek, management en als promovendi, het recht om een wetenschapper tot doctor te promoveren. Maak het mogelijk uit oefenen daarvan niet afhankelijk van de rang of de manier waarop de wetenschapper daar invulling aan geeft. Wie het goed doet, mag die taak blijven vervullen.

Deze fundamentele verandering doet beter recht aan de overgrote meerderheid van wetenschappers, vermindert teleurstelling en bevordert een sociaal veilig werkklimaat. Dat een kleine minderheid van de wetenschappelijke staf (de hoogleraren) zich beroofd ziet van hun exclusieve titel, is slechts een kleine prijs die daarvoor moet worden betaald.

Weg met de hoogleraar: iedereen professor

De Nederlandse universiteiten zijn op dit moment drukdoende met het opzetten van een nieuw personeelsbeleid. Dit is gericht op het vinden van een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers. Onder de noemer “ruimte voor ieders talent” wordt ingezet op meer diversiteit in de loopbaan: niet langer hoeft iedereen te excelleren in én onderzoek én onderwijs én leiderschap om hogerop te komen op de academische ladder. Dit is een goede ontwikkeling: met nog altijd sterk groeiende studentenaantallen en een

maatschappij die van alles van “de wetenschap” wil, is het goed als ook diegenen die excelleren in onderwijs of valorisatie een aantrekkelijke universitaire carrière voor zich zien. Dat kan alleen met een pluriformer loopbaanbeleid.

Toch is de vraag of dit voldoende is om talent voor de universiteit te behouden. De beweging van Erkennen en Waarderen verandert namelijk niets aan het bestaande carrière-pad van wetenschappers. Die loopbaan is in Nederland op zijn minst nogal hiërarchisch te noemen: na het behalen van de doctorsgraad volgt een aanstelling als Universitair Docent, met vervolgens voor een kleine groep gelukkigen de bevordering naar Universitair Hoofddocent, voor een nog selecter gezelschap gevolgd door het walhalla: de rang van hoogleraar.

Dit systeem heeft grote nadelen. Ik noem er drie. In de eerste plaats gaat enorm veel menskracht naar het in goede banen leiden van dit promotiecircus en de frustratie en teleurstelling die het bij veel goede kandidaten veroorzaakt. De ruim 80 faculteiten binnen de Nederlandse universiteiten hebben elk hun eigen promotiecriteria en benoemingsadviescommissies. Dat die druk zijn met dit proces is niet erg indien beslissingen over bevordering gebaseerd zijn op criteria die objectief en uniform kunnen worden toegepast. Dit is echter vaak niet het geval; de komst van meer gedifferentieerde carrièrepaden zal dit zeker niet veranderen.

Een tweede, en belangrijker, bezwaar tegen het huidige stelsel is dat er helemaal niet zo veel verschil is tussen de taken van UD, UHD en hoogleraar: alle drie doen ze onderzoek, geven ze onderwijs en doen ze, in meer- of mindere mate, aan management. Wij vinden het enerzijds heel belangrijk dat iedereen ambitie toont én enthousiast en gemotiveerd blijft, maar tegelijkertijd is de boodschap: maar enkelen zullen worden benoemd in een senior-functie. Met de groei van studentenaantallen, en dus de groei van staf, wordt dit systeem steeds onhoudbaar. Het leidt tot uitstekend functionerende UD's en UHD's die zien hoe hoogleraren die grotendeels hetzelfde werk doen het bijbehorende prestige van die felbegeerde rang krijgen, en zij niet.

Ten slotte past dit hiërarchische systeem niet bij de aard van de universiteit. De kwaliteit van onderzoek en onderwijs is niet afhankelijk van de plek die iemand inneemt in de hiërarchie. In de wetenschap tellen creatief onderzoek, inspirerend onderwijs en aansprekende valorisatie. De hoogleraar kan dit niet per se beter dan iemand die lager in de pikorde staat. Van het woord hoogleraar gaat daarmee vooral een signaalfunctie uit: de titel geeft de buitenwereld het signaal dat de professor prestaties van hoge kwaliteit levert. Probleem is alleen dat hiermee ten onrechte exclusiviteit wordt gesuggereerd: wat de professor kan, kan iemand anders niet. Dat gaat ten koste van het potentieel van vele anderen. Het is wat ik zelf heb ervaren toen ik bijna 25 jaar geleden hoogleraar werd: ineens werd ik gevraagd voor allerlei commissies en kreeg ik uitnodigingen om lezingen te geven die ik daarvoor niet kreeg. Woorden doen ertoe, ook als dat woord “professor” is. Ik laat dan nog daar dat een hiërarchisch rangstelsel bij sommigen kan leiden tot sterallures en zich verheven voelen boven anderen. Dat bevordert de sociale veiligheid niet, zoals recente schandalen laten zien.

Gelukkig is er een alternatief. Het huidige rangstelsel is niet oud. Het dateert uit 1963 toen, naast hoogleraren en lectoren, de rang van wetenschappelijk medewerker werd ingevoerd. Dit gebeurde om het hoofd te bieden aan de snelle toename van studenten. Maar waar de

toen aangestelde “assistenten” vooral bedoeld waren als tijdelijke hulpkrachten, bestaat het overgrote deel van de universitaire staf al lang uit Universitair (Hoofd)docenten in vaste dienst. Op grond van de drie zojuist genoemde argumenten bepleit ik daarom een fundamenteel andere benadering gebaseerd op wetenschappelijke verdienste en ervaring. Dit is mijn driepuntenplan. Eén: schaf de aparte rangen van UD, UHD en hoogleraar af en laat wetenschappers in plaats daarvan op basis van de geleverde prestaties en ervaring periodiek doorgroeien naar een hoger salaris. Twee: noem iedereen met een doctoraat die aan de universiteit onderwijst en onderzoekt professor. Niet alleen studenten doen dat al lang, het is ook de praktijk in veel andere landen. Drie: geef die professoren allemaal dezelfde taken en bevoegdheden (onderwijs, onderzoek, management en *ius promovendi*) en maak het mogen uitoefenen daarvan niet afhankelijk van de rang, maar van de manier waarop de wetenschapper daar invulling aan geeft. Wie het goed doet, mag die taak blijven vervullen.

Deze fundamentele verandering doet beter recht aan de overgrote meerderheid van wetenschappers, vermindert teleurstelling en frustratie en bevordert een sociaal veilig werkklimaat. Dat een kleine minderheid van de wetenschappelijke staf (de hoogleraren) zich beroofd ziet van hun exclusieve titel, is slechts een kleine prijs die daarvoor moet worden betaald.

Jan Smits

Hoogleraar Privaatrecht aan de Universiteit Maastricht en Decaan van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid

Universities: Abolish the Academic Ranks

Universities in the Netherlands are currently setting up a new human resources policy. This policy is aimed at finding a new balance in recognising and rewarding academics. Under the heading “Room for everyone’s talent”, the aim is to promote more career diversity: no longer does everyone have to excel in research *and* teaching *and* leadership to move up the academic ladder. This is a good development: with still growing student numbers and a society that expects a lot from science and academia, it is good if those who excel in teaching or valorisation also have an attractive university career ahead of them. More diversified career paths help to realise this.

And yet, the question is whether this is enough to retain talent for the university. The Recognition & Rewards movement does not change the existing career path of academics. This career path is rather hierarchical at Dutch universities: after obtaining a doctoral degree, talented academics are usually appointed as Assistant Professor (UD), only for a small group of lucky people followed by promotion to Associate Professor (UHD), again followed for an even more select group by an appointment to the rank of full professor.

This system has major drawbacks. I will mention three. Firstly, an enormous amount of manpower goes into keeping this promotion circus on track and into managing the frustration and disappointment it causes with many good candidates. The 80 faculties within Dutch

universities all have their own promotion criteria and appointment advisory committees. These committees being busy with this process is not a problem if decisions on promotion are based on criteria that can be applied objectively and uniformly. However, this is often not the case; the more differentiated career paths we will have in the near future will certainly not change this.

A second, and more important, objection to the current system is that there is not that much difference at all between the tasks of UD, UHD and professor: all three do research, teach and, to a greater or lesser extent, engage in management. On the one hand, we find it very important that everyone shows ambition and remains enthusiastic and motivated, but at the same time, the message is: only a few will be appointed to a senior position. With the growth of student numbers, and thus the growth of staff, this system is becoming increasingly unsustainable. It leads to outstanding UDs and UHDs who see professors doing largely the same work getting the accompanying prestige of that coveted rank, while they do not.

Third, this hierarchical system does not fit the nature of the university. The quality of research and teaching does not depend on the academic's place in the hierarchy. Creative research, inspiring teaching and appealing valorisation are what count in academia. The professor cannot necessarily do this better than someone who is lower in the pecking order. The word "professor" therefore mainly has a signalling function: it signals to the outside world that the professor delivers high-quality work. The problem with this is that it wrongly suggests exclusivity: what the professor can do, no one else can. This comes at the expense of the potential of many, lower ranked, colleagues. It is what I experienced myself when I became a full professor almost 25 years ago: suddenly I was asked for all kinds of committees and received invitations to give lectures I did not get before. Words matter, also if that word is "professor". I then still leave aside the fact that a hierarchical rank system can lead to *prima donna* (more often *primo uomo*) behaviour in some people feeling elevated above others. Recent scandals at Dutch universities show this does not particularly promote social safety.

Fortunately, there is an alternative. The current rank system is not that old. It dates back to 1963 when, in addition to professors and the so-called "lectors", the rank of academic assistant was introduced. This was done to cope with the rapid increase in student numbers. But whereas the "assistants" appointed back then were mainly meant as temporary helpers, the vast majority of university staff today consists of fully tenured Assistant and Associate Professors. Based on the three arguments just mentioned, I advocate a fundamentally different approach based on academic merit and experience. This is my three-point plan. One: abolish the separate ranks of UD, UHD and Professor and allow scientists instead to progress periodically to higher salaries based on performance and experience. Two: call anyone with a PhD who teaches and researches at the university a professor. Not only students have been doing this for a long time, it is also the practice in many other countries. Three: give these professors all the same tasks and rights (teaching, research, management and the *ius promovendi*) and make their being allowed to perform these tasks dependent not on rank, but on how they perform. Those who do well are allowed to continue performing these tasks.

This fundamental change does not only do better justice to the vast majority of academics employed at universities, it also reduces disappointment and frustration and promotes a safer

working environment. A minority of academic staff (the full professors) will be deprived of their exclusive title, only a small price to pay for the sake of a better functioning university.

Jan Smits

Professor of Private Law at Maastricht University and Dean of the Faculty of Law