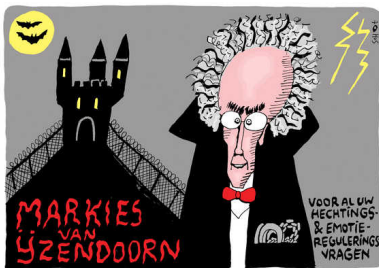


Wat er waar is van de angstcultuur volgens de beroemde en beruchte hoogleraar zelf



VERZIEKT KLIMAAT Is Van IJzendoorn een tiran? Of een veeleisende hoogleraar die als zondebok is aangewezen?

Foto Mike Roelofs



CARTOON Illustratie van Bas van der Schot voor Mare, het Leids Universitair Weekblad.

Illustratie Bas van der Schot



PRIJS Rien van IJzendoorn (rechts) kreeg in 2004 de Spinozapremie, de hoogste onderscheiding in de Nederlandse wetenschap.

Foto ANP

Zelden vertoond: de hoogste onderscheiding in de Nederlandse wetenschap ontvangen, om vervolgens door de universiteit van je eigen instituut te worden verbannen omdat je er de werksfeer zou verzieken. Voor het eerst vertelt de Leidse hoogleraar pedagogiek Rien van IJzendoorn (65) zijn kant van het verhaal.

TONIE MUDDÉ

De verhuizing kwam snel en verliep chaotisch. In zijn oude kantoor, in het instituut Pedagogische Wetenschappen vlak bij Leiden Centraal Station, zette hij zijn boeken op alfabet in de kast. Maar hier in zijn nieuwe werkvertrek, aan het einde van een lege gang in een faculteit van de Universiteit Leiden waar hij amper iemand kent, kozen de verhuizers voor een rangschikking die de hoogleraar nog niet heeft weten te doorgronden.

Op vorm wellicht? Kleur? Een mix van beiden? Hoogleraar aan de Universiteit Leiden is hij nog wel, maar universiteitsbestuurders verbanden hem van zijn eigen instituut. Ook aan het meubilair in het hem toegewezen kantoor moet hij wennen. Te weinig stoelen. Begrijpen ze dan niet hoe multidisciplinair zijn vak is? Hoe groot en divers zijn onderzoeksteams? Maar een verzoek om een paar extra stoelen werd hem van hogerhand geweigerd. De zaak dient binnenkort bij de geschillencommissie. Weer een conflict, weer negatieve energie.

'Schrikbewind op universiteit' kopt De Telegraaf afgelopen juni. Ook andere nieuwsmedia, waaronder de Volkskrant, schrijven over een gelekt intern conceptrapport naar het werkklimaat aan het Instituut Pedagogische Wetenschappen. Na

een eerder kritisch rapport besluit de nieuw aangestelde interim wetenschappelijk directeur meer dan honderd medewerkers te spreken. In zijn verslag beschrijft hij een verziekte werksfeer die al meer dan twintig jaar gaande zou zijn: huilende promovendi, hoogleraren die zich onveilig voelen, ruzies over de verdeling van geld, conflicten over wie er als eerste auteur op wetenschappelijke publicaties mag staan, getalenteerde medewerkers die bij bosjes vertrekken.

Verantwoordelijk voor de misère, aldus de interim wetenschappelijk directeur: Van IJzendoorn en twee andere hoogleraren. Samen zouden ze al jarenlang een angstcultuur in stand houden, met onder meer 'defamatoire blogs en intimidatie van medewerkers'. Ook met de nieuwe interim wetenschappelijk directeur ligt Van IJzendoorn in de clinch. Zo zou de hoogleraar zonder toestemming naar China zijn gevlogen voor een werkbezoek.

Het nieuws over de conflicten golft over Leiden en de rest van het land. Youp van 't Hek schrijft in zijn wekelijkse NRC-column: 'Ik herhaal: pedagogiek! Geestig toch? Dat een zootje zogenaamde wetenschappers, die hun studenten wel eventjes zullen uitleggen hoe een goede opvoeding eruitziet, zelf vloekend, tierend en knokkend door de gangen van het instituut rollebollen.' Een PVV-Kamerlid stelt Kamervragen: of de minister van Onderwijs bij de Universiteit Leiden kan aandringen op spoedig ontslag van de drie hoogleraren.

Opvallend is de steun

die opkomt voor Van IJzendoorn. Bij een anonieme enquête in mei door een oud-collega onder tientallen huidige en oud-promovendi van de groep van Van IJzendoorn oordeelt de overgrote meerderheid positief. Een aantal

zegt: gebruik gerust ook mijn naam. Oud-postdoc Viara Mileva: 'Hij is een van de beste supervisors die ik ooit heb gehad.' Oud-promovenda Sophie Reijman, nu postdoc aan Cambridge University: 'Ik vond en vind zijn begeleiding uitstekend. Ik promoveerde in de periode 2012 tot 2015 in Leiden. In al die jaren merkte ik ook bij collega's nooit iets van angst voor Rien.' Oud-promovendus Erik Hesse, inmiddels werkzaam bij Berkeley University (VS), vindt de maatregelen van de universiteit 'schandalig'. Hesse: 'Hij leverde een van de meest waardevolle bijdragen in ons vakgebied van welke levende onderzoeker dan ook. Als je zoveel studenten begeleidt als Rien dan zitten er altijd wel een paar tussen die niet met positieve gevoelens uit het proces komen.'

De steun voor Van IJzendoorn roept de vraag op wat er nu werkelijk aan de hand is op het instituut Pedagogische Wetenschappen. Is de hoogleraar de onuitstaanbare tiran uit het verslag van de wetenschappelijk directeur? Of is Van IJzendoorn als veeleisende en kritische hoogleraar als zondebok aangewezen voor de problemen van een heel instituut?

Veeleisend is Van IJzendoorn zeker,

voor zichzelf en voor anderen. 'Niet zeuren, maar werken', is de les die hij meekrijgt van zijn vader. Met vijf broers en zussen groeit hij op in een arm loonwerkersgezin in de buurt van Tiel. Er loopt geen waterleiding naar hun huis, de jonge Rien gaat met melkbussen een kilometer op en neer om water te halen. Vanaf zijn veertiende rijdt hij op de combine, een grote landbouwmachine met ijzeren punten die de tarwe oogst en scheidt van het stro. Hij is klein van stuk, kan amper met zijn voet bij de koppeling, maakt buiten schoolperiodes werkdagen van 8 tot 8, zijn gezicht zwart van het stof.

Het waren de jaren '60, de tijd waarin de Cito-toets zijn intree deed. Vader en moeder Van

IJzendoorn maakten zelf alleen de lagere school af, maar zien zoon Rien thuis komen met hoge test scores. Moeder trekt de stoute schoenen aan en maakt een afspraak met de directeur van het plaatselijke gymnasium, vooral bevolkt door kinderen uit de middenklasse. Is er misschien een plek voor Rien? Is het een probleem als we de schoolboeken niet kunnen betalen?

Rien mag naar het gymnasium, krijgt zijn boeken buiten zicht van de andere ouders en kinderen via de achterdeur uitgeleend. Later gaat hij studeren, net als zijn broers en zussen. 'Mijn vader is daar altijd ambivalent over geweest. Zou hij wel een opvolger vinden voor zijn bedrijf? Zouden we met dedain gaan kijken naar het milieu waarin we opgroeiden? Uiteindelijk hielpen we hem als loonwerker een groot bedrijf op te bouwen, maar tot zijn verdriet volgde niemand hem op.'

Van IJzendoorn kiest voor de pedagogiek.

Ingewikkeld én maatschappelijk relevant, twee elementen die hem aantrekken. Een bliksemcarrière in de wetenschap volgt. Op zijn 29ste is hij al hoogleraar aan de Universiteit Leiden. Hij specialiseert zich in de gehechtheidstheorie. Die zegt dat kinderen de beste ontwikkelingskansen hebben als ze in tijden van stress en ziekte troost en steun kunnen vinden bij hun opvoeders. Van IJzendoorn onderzoekt die hechting onder meer bij gezinnen, in crèches en ook in de traditionele kibboets waar de baby's 's nachts op een gemeenschappelijke slaapzaal liggen. Hij wint de Spinozapremie - de hoogste onderscheiding in de Nederlandse wetenschap. Onderzoeksfinancier NWO prijst hem en zijn onderzoeksgroep omdat ze 'pedagogiek in Nederland internationale allure hebben gegeven'. Binnen de psychologie en psychiatrie behoort hij internationaal tot de 1 procent meest geciteerde wetenschappers. En zijn invloed reikt ook buiten het wetenschappelijk domein. Zijn studies - onder meer naar de

kwaliteit van de Nederlandse kinderopvang en hoe vaak kindermishandeling voorkomt - sturen het beleid en halen regelmatig de pers.

In 2014 krijgt Van IJzendoorn een brief van de universiteit, ondertekend door de rector en de decaan van zijn faculteit. 'Eredoctoer, Spinozalaureaat, man van talloze prestigieuze onderzoekssubsidies, promotor van meer dan 50 doctores, van wie een groot aantal inmiddels zelf hoogleraar is - als research intensive university prijzen wij ons zeer gelukkig dat u aan onze instellingen bent verbonden.' De universiteitsbestuurders roemen de keuze van Van IJzendoorn om niet zelf de bonus te ontvangen, maar het geld over te laten maken aan het Lolle Nauta Fonds, dat pedagogiek stimuleert op Afrikaanse universiteiten. 'Wij hopen dat u met behulp van deze middelen wetenschappers uit ontwikkelingslanden een stap verder kunt helpen in hun vorming, en wensen u een vruchtbare voortzetting van uw prachtige loopbaan.'

Een brief vol lof van dezelfde rector en decaan die u nu verbannen van uw eigen instituut, na een rapport dat u daar al twintig jaar een schrikbewind zou hebben gevoerd. Hoe verklaart u dat?

'Een vraag die me tot de dag van vandaag bezig houdt. Ik herken me niet in het beeld van een schrikbewind. Hoe kun je drie hoogleraren verantwoordelijk houden voor de werksfeer in een organisatie van 250 mensen? We werkten binnen het instituut in losse units, driekwart van de mensen kén ik niet eens. De hele affaire doet me denken aan een incident aan het gymnasium in Tiel. De sfeer in de klas was in de ogen van de directie niet goed. Vervolgens werd ik van school gestuurd voor een klein vergrijp, roken in een bijlokaal. Eén iemand eruit pikken zodat managers elkaar op de schouders kunnen kloppen dat ze de boel

voortvarend aanpakken.'

Hoe liep dat destijds af in Tiel?

'Er kwam een leerlingstaking. Klasgenoten eisten mijn terugkeer op school, anders zouden ze geen lessen meer volgen. De directie haalde bakzeil. Maar dat waren de jaren '60 hè? De pubers van toen waren opstandiger.'

'Van IJzendoorn is een kwaadaardige narcist.' 'Van IJzendoorn heeft een ziekelijke drive om de beste te zijn, heeft veel bevestiging nodig, kan geen concessies doen.' Herkent u iets van de reacties van uw collega's in het rapport naar het werkklimaat?

'Nee. Het is anoniem moddergooien, zó laf en een wetenschapper onwaardig. Als je lang werkt in de top van een groot instituut zijn er blijkbaar mensen die ongelukkig zijn en hun frustratie anoniem moeten ventileren. Ik krijg door deze hele affaire veel begrip voor politici die nare reacties over zichzelf moeten lezen op sociale media. Ik volg zoveel mogelijk het motto: niet zeuren en doorwerken. Maar dat valt niet mee, het raakt me.

'Ik heb nog een aanstelling aan de Erasmus Universiteit tot 2023 en een tijdelijke aanstelling bij Cambridge University voor drie jaar, dat geeft lucht. Maar ik maak me grote zorgen over de begeleiding van mijn Leidse promovendi en andere medewerkers. Met collega's haalde ik een Zwaartekrachtsubsidie van NWO binnen voor onderzoek naar de vraag waarom sommige kinderen zo goed presteren, terwijl anderen achterblijven. Zes miljoen euro voor het Leidse onderzoek tot het jaar 2023.

'Volgens het promotiereglement kunnen promovendi zelf kiezen of ze mij als begeleider willen, maar het bestuur eist dat ik na mei 2018 die begeleiding staak. Daarmee zou een belangrijk deel van dat

onderzoeksprogramma en die 6 miljoen euro verkrumelen. Misschien zou ik het op een vreemde manier egostrelend moeten vinden, dat er blijkbaar zo'n prijs op mijn hoofd staat. Maar voor dit prachtige project, en voor die jonge, getalenteerde onderzoekers wil ik doorgaan. Dat is ook belangrijk voor hun verdere carrière. Aan buitenlandse universiteiten klinkt bij sollicitaties vaak als eerste de vraag: bij wie ben je gepromoveerd? Dan helpt mijn naam.'

Het woord 'intimidatie' valt regelmatig in de rapporten naar het werkklimaat op uw voormalig instituut. Bent u een Louis van Gaal van de wetenschap: grote prestaties, maar bikkelhard in het contact?

'Nee, dat geloof ik niet. Collega's zijn vaak veel harder. Promovendi gaan mij aan het hart, meer dan 90 procent vertrekt met een mooi proefschrift. Wel voer ik graag een stevige wetenschappelijke discussie. En ik bouwde in de loop der jaren natuurlijk een flink arsenaal aan kennis en argumenten op. Allicht dat mensen aanvankelijk in discussies denken: daar kan ik niet tegenop.'

En dat kan intimiderend overkomen?

'Dat vind ik een verkeerde en gevaarlijke framing. Is het zo erg als mensen op een bepaald vlak meer kennis en vaardigheden bezitten, dat willen overbrengen en daarmee respect afdwingen? Goede promovendi leren daarvan, gaan zelf discussies winnen. Ik help jonge onderzoekers juist op allerlei fronten om goed beslagen ten ijs te komen. Zo oefenen promovendi en postdocs bijvoorbeeld presentaties die ze moeten geven aan beoordelingscommissies die beslissen over onderzoeksgelden. Ik speel de beoordelaar - ik zit zelf regelmatig in dergelijke commissies, weet precies waar ze

op letten. Iemand kan bijvoorbeeld te zwaar leunen op een drukke powerpointpresentatie. Zo'n commissie wil iemand zien die uitstraalt dat hij of zij zélf de materie meester is, kan uitzoomen en keuzes kan maken.'

U ging volgens de interim wetenschappelijk directeur zonder zijn toestemming naar China. Hij vroeg zich af of de reis wel toegevoegde waarde had voor het instituut.

'Een managementmanier om te laten zien wie de macht heeft. Maar waar ging het om? Een werkbezoek van drie Leidse werkdagen, volledig vergoed door de ontvangende universiteit in Beijing. Moet ik voor elk afzonderlijk buitenlands werkbezoek toestemming vragen aan de wetenschappelijk directeur?

'Het was de afgelopen veertig jaar de gewoonte om wetenschappelijk personeel de ruimte te geven bij conferentie- en werkbezoeken te handelen naar beste bevind van zaken, een vorm van academische vrijheid die universiteiten siert. Natuurlijk moet er achteraf controle plaatsvinden op mogelijk misbruik, maar ik heb nooit misbruik gemaakt van die vrijheid. In China gaf ik drukbezochte lezingen en workshops, en legde contacten met Chinese wetenschappers. Maar de interim directeur merkte eerst zelfs op 'dat het misschien wel een vakantietrip zou zijn'. Ik wees internationale collega's aan topuniversiteiten in een e-mail op die suggestie, en vroeg wat ze ervan dachten. Ze omschreven mijn bezoek als 'of the utmost importance'.'

Voorafgaand aan dit interview stuurde u me een artikel uit Scientific American: The problem with being a top performer. Wat wilt u daarmee zeggen?

'De kwaliteit van het onderzoek in mijn groep werd jarenlang als top

beoordeeld bij visitaties. Andere groepen in het instituut, onder meer die van de decaan, scoorden matig. Afgunst speelt volgens mij een belangrijke rol bij dit arbeidsconflict en dat artikel in Scientific American maakt duidelijk hoe mensen in verschillende sectoren de neiging hebben om hun best presterende collega's op handen te dragen in goede tijden, maar ze af te straffen in slechte tijden, als schaarste verdeeld moet worden.

'Dat is precies wat er de afgelopen jaren aan de hand was bij het instituut Pedagogische Wetenschappen. Drastisch teruglopende studentenaantallen en daarmee kelderende inkomsten. Daarnaast was er grote onzekerheid door de overgang van de GGZ naar de gemeenten. Aan ons instituut is een ambulatorium verbonden, dat kinderen met gedragsproblemen behandelt. De decaan - baas van de faculteit - is ook directeur van dit ambulatorium. Twee petten op één hoofd met gevaar van belangenverstremming. Mijn kritiek daarop onderschreven de meeste hoogleraren, inclusief de toenmalige wetenschappelijk directeur. Door de overgang van de jeugdgezondheidszorg naar de gemeenten liep de toestroom van cliënten terug. Dit veroorzaakte grote tekorten bij het ambulatorium.

'In het instituut moest beslist worden over het afdekken van die tekorten. Maar er werd vanuit de faculteit te weinig informatie gegeven over inkomsten en uitgaven, een open discussie in het instituut was onmogelijk. Nu, drie jaar later, wordt er eindelijk een nieuwe organisatorische constructie bedacht om te voorkomen dat tekorten worden opgevangen ten koste van het reguliere onderwijs aan studenten.'

Een instituut met geldzorgen, onderlinge afgunst en bestuurders die niet gediend waren van uw kritiek op hun beleid. U stelt dat die mix u fataal is geworden?

'Het is mijn beste hypothese. Een andere verklaring kan ik niet bedenken. Terwijl ik me gewoon oprechte zorgen maakte over de koers van het instituut. Elders timmerden concurrerende instituten stevig aan de weg, onze studentenaantallen liepen terug. Dan zei ik: we moeten nú een grootscheeps initiatief inzetten om ons onderwijs weer aantrekkelijker te maken voor aankomende studenten.'

De grens tussen nuttige kritiek en oncollegiaal gedrag is soms dun. In een blog kraakt u de studie af van een oud-collega, nota bene de voormalig wetenschappelijk directeur.

'Dat was in een lange reeks kritische blogs over slechte studies, ook van buiten Leiden. De conclusie van dat bewuste onderzoek luidt dat jonge kinderen Zwarte Piet zien als een soort clown, en geen associaties maken met mensen met een donkere huidskleur. Zwarte Piet zou dus geen probleem zijn. De universiteit verstuurde vlak voor Sinterklaas trots een persbericht over het nog ongepubliceerde onderzoek.

'Maar kijk eens naar de details van de studie: bijna geen enkel kind woonde in een gekleurde wijk, slechts 1 procent van de kinderen was zwart. De moeder van dat ene donkere kind beklagde zich daar ook over op internet.'

Op uw blog spreekt u van een studie met 'cruciale tekorten' en 'een schokkend gebrek aan diversiteit'.

'Klopt.'

Als u al onder vuur ligt wegens een verziekt werkklimaat, denkt u dan niet 'ik sla dit blog over het werk van een oud-collega even over'?

'Het was prematuur dit onderzoek naar buiten te brengen, en wie de

onderzoeker is, doet er bij de beoordeling niet toe. Een open debat en kritiek op elkaars werk zijn cruciale pijlers van de wetenschap. Het was ook geen verrassingsaanval, ik heb de bewuste collega eerst persoonlijk aangesproken op de hiaten in de studie en afgeraden er al mee naar de pers te gaan voor ze meer niet-witte kinderen had onderzocht.

'Zelf krijg ik ook regelmatig stevige kritiek van internationale collega's op mijn werk. Natuurlijk baal je daar eerst een paar dagen van, maar daarna ga je met die opmerkingen aan de slag en wordt je onderzoek er juist sterker van. Na dat blog wilde het bestuur mij een overeenkomst laten tekenen waarin stond dat ik me, ik citeer, 'zal onthouden van commentaar, in welke vorm ook, op de onderzoeksprestaties en -resultaten van medewerkers van de Universiteit Leiden'.

'Een frontale aanval op de wetenschappelijke vrijheid... dat gelóóf je toch niet? Er is zelfs op een mooie universiteit als de Leidse een cultuur ontstaan van imagobuilding, waarbij álles naar buiten toe als top en excellent gepresenteerd moet worden. Kritiek op elkaars wetenschappelijke werk past blijkbaar niet bij een moderne bestuurscultuur waarin vooral de angst voor de media en de beeldvorming heerst.'

Heeft u dat zwijgcontract ondertekend?

'Nee, natuurlijk niet. Mijn academische vrijheid afpakken? Over my dead body.'

In een vorig gesprek vroeg ik of u zelf iets anders had kunnen doen de afgelopen jaren? U antwoordde: 'Ik kreeg een hoogleraarschap in Oxford aangeboden. Had ik moeten doen.'

'Toen was de boosheid nog vers.'

En nu?

'Nu zie ik beter wat voor effect het huidige beloningssysteem in de wetenschap kan hebben op mensen die niet zoals ik veel prijzen en onderzoeksbeurzen kregen. Wetenschap is een teamprestatie, je bent nergens zonder elkaar. Maar het beloningssysteem is op individuen gericht, van de Nobelprijs tot ranglijsten met meest geciteerde wetenschappers. Wie veel krijgt, krijgt nog meer. Er zouden meer prijzen en subsidies voor groepen moeten komen. Misschien had ik zelf ook wel meer kunnen doen om de erkenning beter te verdelen. Misschien had ik tegen de andere onderzoeksgroepen binnen het instituut moeten zeggen: kom, we laten ons als één geheel beoordelen bij de volgende visitatie. Dan waren de verschillen tussen de groepen minder opgevallen.'

Tegelijkertijd speelt u het spel van individuele imagobuilding ook mee. Toen u op een ranglijst belandde met 1 procent meestgeciteerde wetenschappers, verstuurde u een e-mail naar uw instituut met de suggestie dit te melden op de website van de faculteit.

'Dat deed ik op een moment dat het conflict al hoog was opgelopen. Alles uit de groep van Van IJzendoorn moest klein gehouden worden; zo'n sfeer heerste er. De decaan vertikte het zelfs bij haar nieuwjaarspeech de meest prestigieuze Europese prijs van 2,5 miljoen euro voor een collega-hoogleraar uit mijn groep te noemen, terwijl ze wel stilstond bij tien minder grote prijzen. Die rankings van Thomson Reuters met 1 procent meest geciteerde wetenschappers zijn natuurlijk groepsprestaties, maar er wordt internationaal zeker gekeken naar de individuen op de lijstjes. Zo kreeg ik direct een mailtje van King Saud University in Saoedi-Arabië. Of ik voor 75.000 euro per jaar twee keer hun universiteit wilde bezoeken, en bij drie van mijn toekomstige publicaties wilde

vermelden verbonden te zijn aan hun universiteit. Een strategie waarmee ze zelf kunnen klimmen in de rankings. Belachelijk natuurlijk, ik heb 'nee' gezegd. Maar het bewijst wel het belang van zo'n ranglijst.'

En? Verscheen er een trots bericht op de website van de faculteit dat u een van de meest geciteerde wetenschappers bent?

'Nee. Ik kreeg een mailtje terug dat ze de waarde van zo'n ranglijst maar moeilijk konden inschatten en sowieso niet meer aan ranglijsten deden. Ik moest het maar op mijn eigen website zetten.'

REACTIE UNIVERSITEIT LEIDEN

Waar het om gaat is dat je afspraken maakt over hoe je met elkaar omgaat

Over de verziekte werksfeer

'Via de vertrouwenspersoon kwamen er begin 2016 signalen over problemen rond het werkklimaat. Die signalen heeft de universiteit onmiddellijk opgepakt.'

Over het zwijgcontract

Op het voorleggen van een zwijgcontract aan Van IJzendoorn wil de universiteit niet ingaan. 'We kunnen geen mededelingen doen (over overeenkomsten) met individuele werknemers. De universiteit legt uiteraard geen enkele beperking op ten aanzien van de vrijheid van het academische debat. Waar het hier om gaat is dat je afspraken maakt over hoe je met elkaar binnen een faculteit en instituut omgaat.'

Over de dalende studenteninstroom

De Universiteit Leiden bevestigt dat het aantal bachelorstudenten bij pedagogische wetenschappen sterk is gedaald en spreekt van 'een landelijke trend die geen

relatie heeft met het werkklimaat binnen het instituut pedagogische wetenschappen'.

De hoofdstroom (studenten die pedagogische wetenschappen als nevenstudie doen zijn daarbij niet meegerekend) daalde de afgelopen tien jaar van 238 studenten naar 117 studenten.

Over het ambulatorium en mogelijke belangenverstrengeling

Het aan de organisatie verbonden ambulatorium, waar mensen aankloppen met opvoedingsvraagstukken en pedagogiek-studenten praktijkervaring op doen, is 'een financieel zelfstandige organisatie die zichzelf moet bedruipen. Incidenteel kan er winst en verlies zijn, maar dat moet meerjarig worden gecompenseerd.' Er zijn volgens de universiteit geen geld of fte's naar het ambulatorium gegaan die eigenlijk bestemd waren voor andere doeleinden. Van IJzendoorn wijst op het gevaar van belangenverstrengeling omdat de decaan van de faculteit, hoogleraar orthopedagogiek Hanna Swaab, tevens directeur is van dit instituut. De universiteit is het hier niet mee eens. 'Het is binnen een universiteit gebruikelijk dat hoogleraren (tijdelijk) bestuurlijke taken op zich nemen. Besturen doet niemand alleen, er is binnen de universiteit een structuur van controle en medezeggenschap.'

Over de nieuwjaarspeech van de decaan, waar Van IJzendoorn gekrenkt was wegens het niet noemen van een prestigieuze prijs aan een hoogleraar uit zijn groep: 'De faculteit kiest jaarlijks verschillende thema's voor de nieuwjaarspeech. Daarbij worden vaak ook enkele subsidiewinnaars genoemd. De faculteit kent meerdere excellerende wetenschappers en die worden zeker niet altijd allemaal genoemd.'

Over de afgunst

Van IJzendoorn denkt dat afgunst een hoofdrol speelde bij zijn gedwongen vertrek, onder meer

omdat visitatiecommissies zijn groep beter beoordeelden dan die van de decaan. Daarop antwoordt de universiteit: 'Professor Van IJzendoorn had inderdaad fantastische beoordelingen bij de laatste visitatierondes.'

VERANTWOORDING

Inzage in rapporten, gesprekken met collega's

Er zijn in de periode 2016-2017 drie interne rapporten verschenen over het werkklimaat aan het instituut pedagogische wetenschappen. De Volkskrant heeft alledrie deze rapporten gelezen. Het eerste rapport van de facultair vertrouwenspersoon signaleert een toename van het aantal klachten. Daarop volgt een onderzoek naar het werkklimaat, van een extern onderzoekster.

Van IJzendoorn gaat als enige hoogleraar niet in op een uitnodiging om geïnterviewd te worden: 'Ik was het eens met de vertrouwenspersoon dat het inschakelen van een externe onderzoekster een overtrokken reactie was. Bovendien was in de uitnodiging al de conclusie aangekondigd dat het werkklimaat wel slecht zou zijn.' Hij stuurt ook een mail aan directe collega's om uit te leggen waarom hij niet meewerkt aan het onderzoek. De onderzoekster meldt in haar verslag dat diverse medewerkers haar die e-mail voorleggen als illustratie van het slechte werkklimaat. Een nieuw aangestelde interim wetenschappelijk directeur moet maatregelen nemen en spreekt meer dan honderd medewerkers. Het oordeel van de wetenschappelijk directeur over het gedrag van Van IJzendoorn is louter negatief. Hij en een andere hoogleraar uit de groep van Van IJzendoorn moeten weg bij het instituut, luidt de conclusie. Een derde bekritiseerde hoogleraar is dan reeds vertrokken.

Omdat de medewerkers in de

rapporten anoniem zijn opgevoerd is het onmogelijk de conclusies te verifiëren. De Universiteit Leiden wil vanwege de privacy van medewerkers geen namen geven. De verslaggever benaderde ruim twintig (oud-) collega's van Van IJzendoorn om - desgewenst anoniem - te vertellen over hun ervaringen. Zeven gingen in op dit verzoek. Zes spraken lovend over Van IJzendoorn, een zei 'inhoudelijk is hij zeer sterk, maar hij is ook erg hiërarchisch en mist sociale voelsprietten.'

De meerderheid reageerde niet op vragen van de krant, of gaf aan niet te willen praten over dit onderwerp. Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de UvA, ziet vaak dat er bij arbeidsconflicten zeer uiteenlopende meningen zijn over de hoofdrolspelers. 'Het gaat bij arbeidsconflicten zelden om duidelijke strafbare feiten, maar om sfeer, om hiërarchie, om cultuur. Hoeveel ruimte gun je sterspelers? Hoeveel ruimte eisen die sterspelers zelf op? Juridisch zijn arbeidsconflicten vaak net zo ingewikkeld als een ruzie bij de schoonfamilie, vol stammen met tegenstrijdige belangen en meningen.'

CV

Rien van IJzendoorn

1952, 14 mei: geboren te Tiel.

1976: cum laude afgestudeerd, Universiteit van Amsterdam

1978: Magna cum laude gepromoveerd. Vrije Universiteit Berlijn.

1981: Hoogleraar Pedagogische Wetenschappen aan de Universiteit Leiden

2004: Spinozapremie, hoogste onderscheiding in de Nederlandse wetenschap.

2011: Aristoteles Prijs, Europese onderscheiding voor bijdrage aan de psychologie.

2016: Hoort bij de 1 procent meest geciteerde wetenschappers binnen de psychiatrie/ psychologie.

2017: Buiten het Instituut Pedagogische Wetenschappen geplaatst van de Universiteit Leiden, na een uitgelekt rapport over een verziekt werkklimaat. Van IJzendoorn is nog wel hoogleraar in Leiden tot zijn emeritaat in mei 2018. Hij is tevens verbonden aan de Erasmus Universiteit en Cambridge University.