



JANUARI 2023

Studentonderzoek Diversiteit en Inclusie

Faculteit Business en Economie
Hogeschool van Amsterdam

EEN VERKENNING

Mohamed Bouziane
Yesim Candan
Julia Delhaas
Gundogdu Demirturkoglu
Sjaak Toonen
Machteld de Jong

INHOUD

INLEIDING	4
Achtergrond	4
Onderzoeksvragen	4
Methode	5
 CLUSTER FINANCE AND ACCOUNTING (Julia Delhaas)	6
1.1 Onderzoeksgroep	6
1.2 Persoonlijke achtergrond	7
1.3 Diversiteit en Inclusie: algemeen	9
1.4 Diversiteit en Inclusie op de hogeschool en op de opleiding	10
1.5 Veranderingen voor de hogeschool	14
1.6 Conclusie Finance and Accounting	15
1.7 Uitkomsten uit de focusgroep	16
Aanbevelingen Finance and Accounting	19
 OPLEIDING HRM (Sjaak Toonen)	20
1. Onderzoeksgroep	20
2. Persoonlijke achtergrond	20
3. Diversiteit en Inclusie: algemeen	22
4. Diversiteit en Inclusie binnen de opleiding	25
5. Conclusie HRM	30
Aanbevelingen HRM	33
 OPLEIDING BEDRIJFSKUNDE (Gundogdu Demirtukoglu)	34
1.1 Onderzoeksgroep	34
1.2 Persoonlijke achtergrond	34
1.3 Diversiteit en Inclusie: algemeen	35
1.4 Diversiteit en Inclusie op de hogeschool en op de opleiding	37
1.5 Conclusie Bedrijfskunde	42
Aanbevelingen Bedrijfskunde	43
 OPLEIDING AMSIB (Yesim Candan)	44
1. Research Group	44
2. Personal Background	45
3. Diversity and Inclusion in general	46
4. Diversity and Inclusion: Amsib	49
5. Conclusion Amsib	51
Recommendations Amsib	53
 OPLEIDING COMMERCIELE ECONOMIE (Mohamed Bouziane)	54
1.1 Onderzoeksgroep	54
2.1 Persoonlijke achtergrond	54
3.1 Diversiteit en Inclusie: algemeen	56
4.1 Diversiteit en Inclusie op de hogeschool en op de opleiding	59
5.1 Conclusie Commerciële Economie	65
Aanbevelingen Commerciële Economie	68

CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	70
ONDERZOEKSUITKOMSTEN DEEL II	
Inleiding	72
OPLEIDING HRM (Sjaak Toonen)	73
Impact eerste ronde en focusgroep	
Actuele thema's of issues	
Reflectie onderzoeksuitkomsten en aanbevelingen	
Deelconclusie	
OPLEIDING AMSIB (Yesim Candan)	76
Impact of the first round and focusgroup	
Turning points	
Reflections on the recommendations	
Importance of the research	
Current themes and issues	
Reflection on the outcomes	
CLUSTER FINANCE & ACCOUNTING (Julia Delhaas)	78
Impact eerste ronde en focusgroep	
Reflectie onderzoeksuitkomsten en kantelpunten	
Diplomagerichte studenten	
(Niet)vrij kunnen spreken	
Deelconclusie	
OPLEIDING BEDRIJFSKUNDE (Yesim Candan)	82
Impact eerste ronde en focusgroep	
Kantelpunten op het gebied van thuis voelen en D&I	
Reflectie op de aanbevelingen en deelconclusie	
OPLEIDING COMMERCIELE ECONOMIE (Mohamed Bouziane)	84
Impact eerste ronde en focusgroep	
Kantelmomenten en onderlinge omgang	
Reflectie onderzoeksuitkomsten, aanbevelingen en deelconclusie	
DE RODE DRADEN IN HET ONDERZOEK	87
Bewustwording	
Algemene kantelpunten	
Kantelpunten D&I	
Groepsvorming	
Reflectie	
De rol van docenten	
Informatie en communicatie richting studenten	
Slotbeschouwing. Hoe verder? Aanbevelingen	



Hogeschool Inholland
Domein onderwijs & Innovatie

COLOFON

Titel: Studentonderzoek

Diversiteit en Inclusie

Auteurs: Mohamed Bouziane,
Yesim Candan, Julia Delhaas,
Gundogdo Demirturkoglu,
Machteld de Jong, Sjaak
Toonen

Design: Veronique van Campen
(StudioVeer)

Correspondentie:

Machteld de Jong, lectoraat
Diversiteitsvraagstukken
Hogeschool Inholland.

Adres: Wildenborgh 6,
1112 XB Diemen. Info:
Machteld.deJong@inholland.nl

Datum: januari 2023

Hogeschool van Amsterdam heeft het thema diversiteit als een van haar beleidsspeerpunten geformuleerd.

ACHTERGROND

Hogeschool van Amsterdam heeft het thema diversiteit als een van haar beleidsspeerpunten geformuleerd. In het hoger onderwijs is al geruime tijd veel aandacht voor de thema's diversiteit en inclusie. Het besef wordt inmiddels breed gedragen dat aandacht voor diversiteit en inclusie een gezamenlijk belang betreft, dat het goed is kennis en (levens)verhalen te delen en gezamenlijk een domein- of hogeschoolbreed beleid te formuleren waarin iedereen zich kan herkennen. Het Faculteit Business en Economie van de Hogeschool van Amsterdam heeft een onderzoek door het Hogeschool-lectorat Teamprofessionalisering van Daniel van Middelkoop geïnitieerd teneinde inzicht te verkrijgen in de wijze waarop docenten en management met diversiteit en inclusie omgaan in de dagelijkse onderwijspraktijk. Deze inzichten zijn waardevol, maar zijn waardevoller als daarbij ook de stem van studenten wordt gehoord.

In het onderzoek dat in dit rapport zal worden toegelicht, staat de vraag centraal hoe studenten van het Faculteit Business en Economie het thema diversiteit en inclusie beleven binnen de

Hogeschool. Wat is volgens hen een diverse en inclusieve hogeschool? Wat zijn voorwaarden om dat te bewerkstelligen? Voelen ze zich thuis? Wat zijn hun ervaringen en belevingen binnen de opleiding waaraan ze studeren als het gaat om het contact met docenten, met medestudenten, de dynamiek tijdens de colleges of de inhoud van het curriculum?

Dit rapport weerspiegelt de ervaringen en belevingen van de studenten van de vijf opleidingen: Bedrijfskunde, Commerciële Economie, Finance en Accounting, HRM en de internationale opleiding Amsib. Beoogd wordt aan het einde van de onderzoeksperiode, die uit twee delen bestaat en in oktober 2022 wordt afgesloten, inzicht te bieden in de wijze waarop de opleidingen een divers en inclusief opleidingsklimaat kunnen realiseren. De deeltijdopleiding heeft in een eerdere fase al met hun studenten gesproken, voor deze opleiding zijn gedurende de onderzoeksperiode drie inspiratiesessies voor het management- en het docententeam georganiseerd.

Na afronding van dit studentonderzoek zullen de onderzoeksuitkomsten worden vergeleken met de docentuitkomsten uit het onderzoek van het lectoraat Teamprofessionalisering, zodat overeenkomsten en verschillen (en mogelijke paradoxen) inzichtelijk kunnen worden gemaakt teneinde een alomvattende analyse van het Economisch domein te kunnen maken.

ONDERZOEKSVRAGEN

De centrale onderzoeksvraag is als volgt geformuleerd:

Wat zijn de ervaringen en belevingen van studenten van het Faculteit Business en Economie ten aanzien van het thema diversiteit en inclusie binnen de Hogeschool van Amsterdam?

Daarbij is gekeken naar een drietal deelgebieden:

- De student: op welke wijze kunnen de studenten worden getypeerd en is dat een afspiegeling van de Nederlandse samenleving?;
- De wijze waarop studenten diversiteit en inclusie in de hogeschoolcontext definiëren;
- De impact van de studentenstem voor de individuele opleiding.

METHODE

De focus van het onderzoek lag op het inzichtelijk maken van de ervaringen en belevingen van studenten op het thema diversiteit en inclusie. Via kwalitatief onderzoek, persoonlijke interviews en focusgroep interviews, zijn deze studentverhalen opgehaald in de periode oktober 2021 – maart 2022. Bij de aanvang van het onderzoek werd gesteld dat de opleidingen zelf studenten zouden selecteren, vijftien per opleiding in totaal, verspreid over de studiejaar 1, 3 en 4. De keuze voor het zelf laten werven van studenten door de opleiding heeft een vertragend effect gehad op het onderzoek van ruim een maand; studentnamen werden niet doorgegeven of de studenten die werden doorgegeven, lieten niets van zich horen of wensten niet mee te doen. Daarnaast bleek dat een aantal studenten sociaal wenselijke antwoorden gaven uit angst voor repercussies: slechte cijfers. Dit vraagstuk is bij de bijeenkomsten van de onderzoeksgroep diverse keren aan de orde gesteld. Uiteindelijk zijn van alle opleidingen vijftien studenten in beeld gebracht, met uitzondering van Commerciële Economie, waar na de nodige interventies uiteindelijk 9 studenten bereid waren te participeren in het onderzoek. Dit betekent dat er in totaal 69 studenten zijn geïnterviewd. De afzonderlijke opleidingen worden in de hiernavolgende paragrafen een voor een belicht.

Aan de hand van semigestructureerde interviews is inzicht verkregen in de wijze waarop studenten aankijken tegen het thema diversiteit en inclusie. De vragenlijst is opgebouwd aan de hand van een aantal thema's:

- Profiel van de student;
- Het definiëren van diversiteit en inclusie;
- Diversiteit en inclusie binnen de eigen opleiding;
- Ervaringen binnen de opleiding;
- Suggesties voor het meer divers en inclusief maken van de opleiding.

De interviews hebben plaatsgevonden in de periode oktober 2021 tot en met maart 2022. De duur van deze interviews was tussen de 45 en 90 minuten. Alle gesprekken zijn, met toestemming van de student, digitaal opgenomen en getranscribeerd zodat een zorgvuldige verslaglegging heeft plaatsgevonden.

Van elke opleiding is een tabel gemaakt waarin de studenten zijn opgenomen met een aantal demografische kenmerken. In overleg met het management is, om anonimiteit te waarborgen, deze tabel uit het rapport gelaten. Het management heeft wel een overzicht van deze tabellen. Daarom is besloten de respondentnummers wel te handhaven achter de citaten.

Tweewekelijks kwam de onderzoeksgroep bij elkaar om de verkregen onderzoeksresultaten met elkaar te bespreken, evenals het onderzoeksproces. Dit bleek een waardevolle aanpak om inzichtelijk te kunnen maken waar overeenkomsten en verschillen tussen opleidingen en studenten(groepen) zichtbaar waren. De voorlopige onderzoeksuitkomsten zijn ten slotte met een focusgroep, bestaande uit studenten die bij het onderzoek betrokken waren, besproken.

De getranscribeerde interviewverslagen waren de basis voor de verdere analyse van de verkregen gegevens. Deze analyse heeft plaatsgevonden door het toekennen van labels aan de verschillende tekstfragmenten. Het kader daarvoor is door de onderzoeksgroep gezamenlijk vastgesteld op basis van de interviewvragen en -thema's. De input uit de focusgroepbijeenkomsten zijn verwerkt in de onderzoeksuitkomsten.

Door 'de stem' van de studenten te verweven in de analyse wordt een rijkdom aan ervaringen en belevingen gedeeld. Aan het einde van elk opleidingsspecifieke hoofdstuk zijn specifieke aanbevelingen voor de opleiding opgenomen. De conclusie aan het einde betreft de meer generieke aanbevelingen die voor elke opleiding toepasbaar zijn.

CLUSTER

FINANCE AND ACCOUNTING

Het betekent eigenlijk in principe alles, van manier hoe ik met iemand spreek, van de manier hoe ik mij gedraag.

RESULTATEN

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeksresultaten van het kwalitatieve onderzoek onder studenten van de opleiding *Finance and Accounting* aan de faculteit Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Alle citaten die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn afkomstig uit de woordelijk getranscribeerde interviews onder de studenten.

1.1. ONDERZOEKSGROEP

1.1.1 Interviews

De onderzoeksgroep van dit onderzoek zijn studenten van de opleiding *Finance and Accounting* aan de faculteit Economie van de Hogeschool van Amsterdam. De bevroagde studenten zaten in het eerste, tweede of vierde jaar (langstudeerders vallen in het huidige onderzoek ook in het vierde jaar) van hun studie. De respondenten voor dit onderzoek zijn verzameld via een docent van de opleiding die lesgeeft in meerdere studiejaren en in het eerste jaar ook studieloopbaanbegeleider (hierna SLB'er) is.

Daarnaast is een klein gedeelte van de participanten verzameld middels de sneeuwbal methode (participant A brengt onderzoeker in contact met participant B). De reden hiervoor is dat de docent niet voldoende respondenten kon vinden of dat de aangedragen respondenten herhaaldelijk niet reageerden op de uitnodiging voor deelname aan het interview. Door de opgelegde beperkingen vanuit de coronacrisis zijn alle interviews online via Microsoft Teams afgenomen. De wens van de opleiding om zelf de respondenten aan te dragen kan als gevolg hebben dat de gesproken studenten meer gemeenschappelijke karakter eigenschappen hebben, dan dat dit bij een aselechte steekproef het geval zou zijn. Dit hoofdstuk is verder ingedeeld op basis van vier hoofd categorieën; persoonlijke achtergrond, diversiteit en inclusie in het algemeen, diversiteit en inclusie op de hogeschool en opleiding en eindigt met veranderingen met betrekking tot diversiteit en inclusie.

1.1.2 Focusgroep

Voor de focusgroep zijn van de 14 respondenten totaal 8 studenten benaderd van verschillende studiejaren en met variërende achtergronden. Hiervan hebben uiteindelijk 3 studenten ingestemd met een deelname aan de focusgroep. Hoewel er is geprobeerd een diverse groep samen te stellen voor de focusgroep, is dit door non-respons niet helemaal gelukt. De respondenten die deelnamen aan de focusgroep verschillen op basis van geslacht, leeftijd, studiejaar en religie, maar delen dat zij allemaal een migratieachtergrond hebben.

1.2 PERSOONLIJKE ACHTERGROND

Deze paragraaf zal ingaan op de persoonlijke achtergrond van de studenten. In de interviews is gevraagd naar de plek waar de studenten zijn opgevoed en opgeroeid. Naar hun thuis- en gezinssituatie en wat zij doen in het dagelijks leven betreffende hobby's, bijbanen en hun vriendengroep.

1.2.1 Opvoeding en thuissituatie

Alle gesproken studenten wonen nog thuis bij hun ouders. Er is maar één student die eerder op kamers heeft gewoond, maar die nu vanwege een mislukte samenwoonsituatie weer terug is bij zijn ouders. De meesten geven aan het vanzelfsprekend te vinden om thuis te wonen. De sfeer is thuis prettig en de meeste studenten hebben nog steeds veel vrienden wonen in de buurt van hun ouderlijk huis. Studenten waarvan hun ouders in Amsterdam wonen, voeren deze woonplek aan als (extra) reden om niet op zichzelf te gaan wonen, de hogeschool is immers dichtbij en de huren zijn hoog. Voor een aantal studenten speelt ook de religieuze achtergrond mee in het feit dat zij nog bij hun ouders wonen. Zo geeft één van de studenten aan dat het voor haar pas op het moment dat zij gaat trouwen mogelijk is om het ouderlijk huis te verlaten:

"En daarnaast, op mezelf wonen, ja in onze cultuur is het niet echt, het is niet dat je zeg maar uit huis gaat voordat je trouwt. Dus als je trouwt ga je met je man uit huis. Vandaar een beetje eigenlijk. Dus ik heb er niet echt behoefte aan." (R 9)

Veel studenten met een migratieachtergrond geven aan dat hun ouders enkel in het land van herkomst naar school zijn geweest. Dit betekent dat zij vaak de eerste uit hun familie zijn die gaan studeren aan een hogeschool. Bij eerste generatiestudenten zijn het niet de ouders, maar de broers en zussen bij wie studenten aangeven terecht te kunnen met studie gerelateerde vragen. Boers en zussen worden daarnaast vaak ook gezien als een motivator om te (door)studeren. Een aantal studenten geeft aan dat hen het motiveert om te zien dat hun broers en zussen een 'goed leven' hebben door hun studie.

Ouders zijn in deze gevallen vooral betrokken in het aangeven dat studie belangrijk is en in het creëren van een prettige leeromgeving (stilte in huis of iets lekkers brengen tijdens het studeren). Hoewel het eerste generatie studentschap onder deze onderzoeksgroep vooral wordt ingekleurd door studenten met een migratieachtergrond, is er ook een aantal studenten zonder migratieachtergrond dat als eerste van hun familie gaat studeren. Op de

vraag hoe het is om als eerste van je familie te gaan studeren antwoordt één van de studenten:

"Heel raar. Er wordt een heleboel niet begrepen en met name ook omdat ik de eerste ben die op kantoor werkt. Mijn hele familie zit in het boeren of ze zijn monteurs. Dus het is voor mijn familie is het heel raar om te beseffen dat er iemand is die de hele dag achter een computer zit en die leert, maar die meer verdient dan hun." (R 12)

1.2.2 Culturele en religieuze invloed

De meeste studenten met een migratieachtergrond geven aan religieus te zijn. Het geloof heeft vaak een belangrijke rol in hun leven. De studenten beschrijven dat het geloof hen helpt 'een goed mens te zijn' of 'een juiste manier van leven biedt'. De meeste gelovige studenten met migratieachtergrond zijn dan ook dagelijks met hun geloof bezig, zo illustreert een student:

"Ik ben moslim, dus religie speelt een belangrijke rol in mijn dagelijks leven. Wat het voor mij betekent? Het betekent eigenlijk in principe alles, van manier hoe ik met iemand spreek, van de manier hoe ik mij gedraag. Dus in alle opvattingen heeft religie een groot, belangrijk aandeel in mijn leven." (R 8)

Van de gesproken studenten zijn studenten zonder migratieachtergrond is het omgekeerde merkbaar. Waar de niet-gelovige student de exceptie is binnen de groep studenten met migratieachtergrond, vormen hier juist de gelovige studenten de uitzondering. Studenten zonder migratieachtergrond zijn niet of nauwelijks religieus opgevoed en ook niet bezig met hun levensbeschouwing. Een groot aantal studenten geeft aan dat hun ouders wel katholiek of protestants zijn opgevoed, maar dat zij deze opvoeding niet of nauwelijks aan hun kinderen hebben doorgegeven. Sommigen van deze studenten zijn vroeger nog wel naar de kerk geweest en een enkeling is ook nog gedoopt, toch bestempelen ook deze studenten zich niet als gelovig.

"Ja ze komen allebei uit Nederland gewoon en mijn vader is volgens mij wel katholiek opgevoed. Ik ben ook wel toen ik nog jong was in de kerk geweest en daar ben ik gedoopt en zo, maar echt gelovig ben ik niet nee." (R 3).

1.2.3 Een afspiegeling van de Nederlandse samenleving

In de interviews is aan studenten gevraagd of zij op zijn gegroeid in een omgeving die een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving. Beginnend de definitie van een afspiegeling van Nederlandse samenleving. Eén studente omschrijft dit als:

“Ja, voor mij is dat, de Nederlandse afspiegeling betekent voor mij dat ik als een persoon, als een buitenlander ook mijn eigen cultuur in dit land kan leven. En dat tegelijkertijd met de Nederlandse cultuur, dat ik eigenlijk multicultureel kan leven, dat is voor mij het Nederlandse afspiegeling.” (R 8)

De meeste in een dorp opgegroeide studenten beschrijven dat zij tijdens hun jeugd weinig in aanraking zijn gekomen met andere culturen en religies. Op de vraag of zij vinden dat zij zijn opgegroeid in een omgeving welke een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving reageren zij wisselend. De één geeft aan dit niet te vinden, omdat het dorp of de buurt waarin zij opgroeide erg wit en homogeen was. Voor de ander is deze homogeniteit juist een voorbeeld van de Nederlandse cultuur. Zij benoemen de traditionele, vaak christelijke, witte, agrarische cultuur als toonbeeld voor de Nederlandse cultuur en reageren dus bevestigend op de vraag. Nagenoeg alle studenten die zijn opgegroeid in een dorp geven aan dat het moment dat zij naar Amsterdam gingen om te studeren aan de hogeschool zij voor het eerst

veelvuldig in aanraking kwamen met andere culturen en religies. Eén van de studenten vergelijkt de studentenpopulatie van zijn studie met de mensen die in zijn dorp wonen en komt tot de volgende conclusie:

“Want nu ben ik ook ... Ik zit in de Bijlmer op school. Dat is ook wel voornamelijk buitenlands. En dan, als je daarnaar kijkt van, het is compleet anders. Maar dan, als je daartussenin gaat zitten, dat is niet waar ik ben opgegroeid. (...) En als ik kijk naar dit jaar studie dan denk ik van: het (dorp) is totaal geen afspiegeling, want als ik kijk naar waar ik leef, het zijn voornamelijk best wel allemaal blanke mensen, allemaal wat hoger opgeleide mensen, allemaal toch wat meer welvarende mensen zijn. En dat is niet wat heel Nederland natuurlijk is.” (R 14)

Een andere student opgegroeid in Amsterdam West geeft, ondanks dat ze met verschillende nationaliteiten op school zat, aan dat de kennismaking met de hogeschool het moment was dat ze in aanraking kwam met meer ‘open minded’ mensen. Haar middelbare school bestond voornamelijk uit leerlingen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond die erg gericht waren op hun eigen groep en met hun eigen cultuur bezig waren. Met haar Surinaamse achtergrond voelde ze zich vaak buitengesloten.

“Nee, ik zou dus niet kunnen zeggen dat, dat echt een representatie is van de Nederlandse samenleving, want ik merkte juist toen ik van de middelbare school afging dat ik echt zag wat de wereld was. (...) En als je wat ouder wordt en je gaat naar het hbo dan merk je dat de mensen met ook zulke afkomsten heel anders kijken naar de wereld. Omdat zij gewoon veel gemixter zijn opgegroeid. Dus dat merk ik. In West, waar ik op school zat, dat was echt een plek waar mensen nog niet echt de buitenwereld hadden gezien of andere afkomsten echt een kans hadden gegeven. Ze kenden vooral elkaar nog.” (R 2)

1.2.4 Seksuele voorkeur

Met uitzondering van één student geven alle studenten aan heteroseksueel te zijn. Opvallend was dat een aantal studenten na het beantwoorden van de vraag naar hun seksuele voorkeur nadrukkelijk aangaven geen moeite te hebben met mensen die wel een andere seksuele voorkeur hebben.

Andere studenten wilden wat meer uitleg geven bij hun antwoord of benadrukten dat het niet goed is

Nee, ik zou dus niet kunnen zeggen dat, dat echt een representatie is van de Nederlandse samenleving, ...

om te zeggen dat heteroseksualiteit 'normaal' of 'standaard' is.

"Nou, om het zo net mogelijk te zeggen, want ik wil niet normaal zeggen, tegenwoordig is dat, tuurlijk kan je niet zeggen, maar ik val voornamelijk gewoon ja, gewoon 100 procent op vrouwen om het zo te zeggen. Dus dat is mijn seksuele voorkeur ja. (...) Ik geloof persoonlijk dat het niet netjes is om te zeggen: oh ik ben straight, om dat te zeggen, want dan vind ik dat je de andere sekse eigenlijk een beetje, hoe ik het noem... Het is eigenlijk niet netjes, want dan zeg je dat is dan niet normaal." (R 8).

1.2.5 Vriendenkring en dagelijks leven

Bij de beschrijving van de vriendengroep binnen en buiten school viel het op dat de meeste vriendengroepen op basis van geslacht homogeen zijn. Vrouwen zijn bevriend met vrouwen en mannen met mannen. Zelfs bij studenten die aangaven een meer gemengde vriendengroep te hebben bleek ook dan dat de meerderheid van de groep bestaat uit vrienden van hetzelfde geslacht als de geïnterviewde. Op basis van migratieachtergrond en religie is er wel meer diversiteit binnen de vriendengroep. Wat hierbij opvalt is dat studenten met een migratieachtergrond vaker een gemengde vriendengroep op basis van cultuur, religie en afkomst beschrijven dan studenten zonder migratieachtergrond.

"Het is divers. Mijn vrienden komen van alle kanten. Ik heb christelijke vrienden, ik heb hindoeïstische vrienden, ik heb sikh vrienden, dus het komt zo'n beetje van alle zijden. Vooral op de HOGESCHOOL het is multicultureel en divers, dus alles wat je kan vinden in Amsterdam heb ik wel in mijn omgeving." (R 8)

Studenten zonder migratieachtergrond beschrijven hun vriendengroep vaak als 'Nederlands'.

"En dan hebben we nog een aparte groep met de jongens en die zijn ook eigenlijk allemaal wel gewoon Nederlands. Eén of twee jongens die zijn niet helemaal 100 procent Nederlands, maar wel zo goed als." (R 3)

Eén van de studenten beschrijft haar vriendengroep als divers op basis de plek waar zij elkaar hebben ontmoet. Ze kent haar vriendinnen vanuit verschillende plekken; haar hockeyteam en school. Daarnaast is ze ook bevriend met de vriendjes van haar vriendinnen. Op de vraag of haar

vriendengroep ook diversifieert op basis van religie of culturele achtergrond zegt ze:

"Nee eigenlijk niet. Niet met opzet of iets maar op de hockey merk je toch wel dat de meeste niet gelovig zijn. En ja ik heb één vriendin op school en die is dan Turks en dat is eigenlijk, ja hier in het dorp komen ook niet heel veel anderen van andere afkomst voor. Dus dan is het ook al anders als je daar bevriend mee wilt zijn." (R 7)

Ook andere studenten zonder migratieachtergrond voeren de plek waar ze zijn opgegroeid aan als reden voor een minder diverse vriendengroep. Hoewel de meeste studenten aangeven het prettig te vinden om een diverse vriendengroep te hebben of open staan voor een (meer) diverse vriendengroep, geven een paar studenten aan dat het ook prettig kan zijn om bevriend te zijn met mensen vanuit dezelfde cultuur. Je begrijpt elkaar beter geeft één van de studenten aan:

"Ja, bijvoorbeeld uit huis gaan. Mijn twee vriendinnen van school die denken eraan om uit huis te gaan. En ik denk dan weer andersom. Ik denk: nee, ik ga pas uit huis als ik getrouwd ben. Soms begrijpen ze dat moeilijk. En tuurlijk hebben ze daar 100 procent respect voor. Maar ze begrijpen niet, ze begrijpen het wel, maar ook weer niet dat het aan mijn cultuur ligt." (R 9)

1.3 DIVERSITEIT EN INCLUSIE ALGEMEEN

In deze paragraaf wordt besproken hoe studenten diversiteit en inclusie in het algemeen in hun leven ervaren. In de interviews is gevraagd naar de definitie en typering van diversiteit en inclusie en naar de betekenis die deze thema's hebben in hun leven.

1.3.1 De definitie van diversiteit

Nagenoeg alle studenten omschrijven diversiteit als 'verschillen tussen mensen' of 'verschillende mensen'. Een aantal studenten gebruikt bij het geven van hun definitie ook woorden als 'acceptatie' of 'erbij horen' welke meer passend zijn bij inclusie. Andere studenten geven een wat meer persoonlijke definitie:

"Diversiteit is eigenlijk voor mij een vrijwel, ja ik ben geboren, opgegroeid in Amsterdam. Dat is een zeer belangrijk punt. Het is zo dat de verschillende culturen, religies bij elkaar in de klas zitten en het is niet alleen cultuur, het is ook, ik wil ook dat het zo eerlijk is dat er vrouwen en mannen, dat dat

zo'n beetje 50/50 is en niet dat ik alleen in een jongensklas zit. Of meisjesklas. Maar diversiteit is heel belangrijk in die richting. Des te diverser des te leuker vind ik." (R 8)

1.3.2 De definitie van inclusie

Met het geven van een definitie van de term inclusie hebben de meeste studenten meer moeite. Een aantal studenten weet zelfs helemaal niet wat het betekent. Andere studenten die wel een idee hebben wat inclusie betekent, lijken wat meer te twijfelen bij het geven van hun definitie dan dat ze bij diversiteit deden. De meeste studenten definiëren inclusie als 'erbij horen', 'geaccepteerd worden', 'onderdeel zijn van het geheel' en 'gelijk behandeld worden'. Eén student koppelt haar definitie aan de klas:

"Ja, ik denk gewoon het gevoel van erbij horen toch? In de zin van dat jij deel uitmaakt van het geheel. Dus stel je voor, je zit in de klas, dat jij daar echt, dat jij merkt van hé ik hoor hier echt te zitten. Of mensen weten dat ik hier zit." (R 2)

1.3.3 Aanraking en ervaring met diversiteit en inclusie

Op de vraag of diversiteit en inclusie thema's zijn waar zij zich mee bezighouden wordt verschillend geantwoord. De meeste studenten geven aan dat diversiteit en inclusie geen thema's zijn waar zij zich in het dagelijks leven mee bezighouden. Toch komt een groot aantal studenten de thema's wel tegen via (social)media. Een klein aantal studenten geeft aan diversiteit en inclusie ook tegen te komen in hun persoonlijke leven. Zo vertelt een studente dat ze van haar vriendinnen geruchten hoort over het moeilijk kunnen vinden van een stageplek vanwege hun achtergrond of achternaam:

"Nou, ik houd me er niet zoveel mee bezig. Maar ik hoor heel veel geruchten om me heen. Veel mensen hebben het erover dat ze bijvoorbeeld moeilijk een stageplek kunnen vinden of moeilijk aangenomen worden op werk wegens hun achternaam of achtergrond. Dat vind ik zo jammer. Ik heb nog zelf niet meegemaakt, ik hoop ook niet dat ik zoiets zal meemaken. Maar ja, ik houd me er niet zoveel mee bezig, maar ik hoor het wel hier en daar." (R 5)

De studenten die wel bezig zijn met diversiteit en inclusie hebben hier vaak een duidelijke reden voor. De meeste studenten zijn zelf van kleur en hebben vaak in hun persoonlijke leven te maken gehad met

dit thema. Eén student legt uit dat het ze door haar donkerdere huidskleur een buitenbeentje is geweest in haar eigen omgeving.

"Wat ik wel heb, maar dat is dan niet op school, maar dat merk ik dan heel gewoon, ja, in de samenleving gewoon, is, ik ben zelf, ja, bruin, donker. En ik heb eigenlijk altijd een beetje gemerkt dat de beauty standard is altijd best wel licht. En dat is wel iets waar ik heel slecht tegen kan. Of bijvoorbeeld iemand niet doorheeft wat is blank en neger, en dat soort woorden. Dus dat is wel iets wat mij soms wel een beetje tegenhoudt van, bijvoorbeeld, ik had laatst wel, dat een jongen in de klas zei, blank. Maar ik ben iemand, ik ga jou, als ik weet dat jij dat niet doet met oprechte slechte bedoelingen, zeg maar niet de les lezen." (R 2)

Een andere student geeft aan dat hij zich met dit thema bezig houdt vanuit zijn secretarisfunctie bij de studievereniging binnen de hogeschool.

"Ja, eigenlijk wel. Ik heb natuurlijk ook tijdens mijn secretarisfunctie ook veel met de Hogeschool samengewerkt. Daar hadden wij ook zeg maar een soort coördinator in van nou probeer zo'n studievereniging ook zo inclusief en divers mogelijk te houden. Daar kregen wij ook bepaalde activiteiten, bepaalde artikelen in, die we dan konden delen, om het aan te moedigen." (R 6)

1.4 DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE HOGESCHOOL EN DE OPLEIDING

Deze paragraaf gaat in op de beleving van diversiteit en inclusie op de hogeschool en de opleiding. Er wordt ingegaan op de rol van docenten en medestudenten. Ook is er gevraagd naar de beleving van het beleid, de lessen en het curriculum in het kader van diversiteit en inclusie.

1.4.2 Thuis voelen

Alle gesproken studenten geven aan zich thuis te voelen op de opleiding. Hier worden verschillende redenen voor gegeven. Een aantal studenten geeft aan dat dit komt doordat zij bij de start van de opleiding al mensen kenden vanuit het dorp waar zij wonen of van een mbo-opleiding die zij gezamenlijk volgden. Ook andere studenten noemen hun (mede) studenten als reden dat zij zich snel thuis voelden op de opleiding. Het leren kennen van nieuwe mensen en het ontstaan van een vrienden- of studiegroep draagt volgens de studenten bij aan een veilig en prettig klimaat op school.

"Nou gewoon dat je een paar, gewoon een beetje vriendengroepje vormt en als je andere mensen leert kennen, bijvoorbeeld van de studievereniging. Dat is gewoon heel gezellig. Dan zit je, op donderdagavond gingen we weleens de kroeg in." (R 3)

1.4.3 Rol van docenten

De meeste studenten zijn positief over hun docenten. Ze geven aan dat ze docenten hebben met verschillende culturele achtergronden en van verschillende genderidentiteiten. Toch geven nagenoeg alle studenten aan dat diversiteit en inclusie geen onderwerpen zijn die door docenten worden aangekaart of besproken. Op de vraag of studenten gelijke behandeling ervaren van hun docenten reageren alle studenten bevestigend. Er wordt volgens hen geen onderscheid tussen studenten op basis van cultuur, religie, sekse of migratieachtergrond.

"Nou, het is wel gewoon een bepaalde houding die je als docent aanneemt, dat je dan niet laten we zeggen vooringenomen over bepaalde punten al lesgeeft, want het kan soms al heel indirect tekenend zijn hoe je op een bepaalde manier communiceert. Ik heb zelf het idee dat de docenten gewoon maatschappelijk bewust zijn, en dat zij iedere student als gelijkwaardig behandelen, en dat vind ik heel respectvol, ja." (R 6)

Op de vraag waarom het voor studenten zo belangrijk is dat een docent hen gelijk behandelt geeft één student aan:

"Dat is heel belangrijk. Tuurlijk ik ben in mijn leven wel ongelijk behandeld, ik weet hoe dat voelt. Het is echt niet leuk als je, het is ook heel mentaal als je denkt dat je altijd één stap achter zet. Mijn vader zegt altijd "in het land wat je ook doet, jij zal één stap achter zijn want je hebt gewoon geen blond haar". Dat is hoe mijn vader het altijd heeft gezegd, en je merkt het ook een aantal keer dat het zo is, gelukkig heb ik het niet ervaren dat ik anders wordt behandeld dan de rest." (R 8)

Waar volgens een aantal studenten wel onderscheid op wordt gemaakt in de behandeling is de mate van studie-inzet en studiesucces van een student. Op de vraag hoe dit onderscheid tot uiting komt noemen de studenten dat de docent vaker de beurt geeft aan die studenten en welwillender is om te laten komen door de vingers te zien. Ondanks het verschil in behandeling geven de studenten wel aan het logisch te vinden dat de docent dit onderscheid

maakt. Ook op andere vlakken wordt onderscheid gemaakt.

"Nou ik vind de opleiding zelf wel leuk. Maar vooral wat ik merkte in het begin, toen ik begon, toen ik in het eerste jaar zat, is dat het heel erg op de hogeschool er een beetje van afhangt wie je als docent krijgt." (R 2)

De reden voor dit onderscheid tussen docenten wordt het vaakst omschreven als 'de ene docent wil je leren kennen en de andere docent niet'. Bij het doorvragen geven de meeste studenten aan dat ze vinden dat jongere docenten meer tijd en aandacht besteden aan hen te leren kennen dan de oudere docenten.

Ze geven aan dat ze docenten hebben met verschillende culturele achtergronden en van verschillende genderidentiteiten.

Het leeftijdsverschil tussen docenten wordt door een aantal studenten ook nog in een ander licht aangehaald. Studenten geven aan dat ze het belangrijk vinden dat docenten letten op de taal die zij gebruiken. Er zitten veel culturele achtergronden in de klas en het is volgens de studenten belangrijk dat de docent zich hier bewust van is. Een aantal studenten noemt dat oudere docenten soms wel eens iets 'onhandigs' of 'verkeerds' zeggen. Op de vraag waar dit dan aan ligt antwoordt een studente:

"Volgens mij ging dat, ik weet niet meer wat het voor les was, maar volgens mij ging het over iets... Hij zei iets verkeerds over joden en zo. Dan denk ik van kijk, dat had je net niet moeten zeggen. Sommige docenten zijn van

iets oudere leeftijd, dus die kunnen nog iets van een oudere gedachte hebben, om het zo op te noemen.” (R 10)

Op de vraag of de studenten het idee hebben dat zij ergens terecht kunnen op het moment dat zij het gevoel hebben op een onprettige manier behandeld te worden door een student reageren alle studenten dat zij hiervoor naar hun SLB'er zouden gaan. De meeste geven aan een goede band met hun SLB'er te hebben en zich veilig genoeg voelen om bij die persoon een melding te maken van ongewenst gedrag. Eén studente geeft wel aan dat hij twijfelt of er voldoende ruimte is op school, maar ook in dit interview, voor mensen die daadwerkelijk problemen ervaren. Hij geeft aan dat als je als student afwijkt van de norm het niet makkelijk is om je daar ook over uit te spreken.

“Ik denk dat de docenten wel meer op studenten kunnen letten, als ze iets zien gebeuren, dat ze daar wat van moeten zeggen. Iedereen heeft een eigen groepje en als iemand iets wil zeggen dat niet bij die mening past dan gaan ze niet naar voren komen om te zeggen van ik ben het niet eens met die opinie, snap je?” (R 13)

Hij vindt dat docenten er meer op moeten letten dat iedereen in de klas op een veilige manier zijn of haar mening kan uiten. De docent, zo geeft hij aan, heeft een belangrijke rol in het zien van de onderlinge relaties tussen studenten en hen hier ook op aan te spreken. Hij geeft aan dat hij vindt dat de hogeschool docenten moet trainen in het omgaan met pestsituaties, buitensluiten en het creëren van een omgeving waarin studenten hun mening kunnen uiten.

1.4.4 Rol van (mede)studenten en groepsvorming

Ook onder studenten, zo geven de meeste studenten aan, zijn diversiteit en inclusie of gerelateerde thema's geen onderwerp van gesprek. Als reden geven de meesten aan dat het hen niet uitmaakt uit welke cultuur iemand komt of welke religie iemand aanhangt. En als je het niet wilt, dan hoeft je het er ook niet over te hebben, luidt hun mening. Voor een aantal andere studenten, vaak met migratieachtergrond, is diversiteit en inclusie wel iets wat zij met hun medestudenten bespreken. Deze gesprekken gaan met name over de overeenkomsten en verschillen tussen hoe zij omgaan met het leven of hoe anderen over bepaalde onderwerpen denken.

“We hebben wel aantal keer gesprekken gehad over het leven en hoe zij over bepaalde

dingen denken en hoe ik over bepaalde dingen denk. Wat ik ook nog erg fijn vindt is dat ook al heb ik een andere achtergrond. De meiden hebben mij nooit het gevoel gegeven van: jij bent anders, jij hebt een andere achtergrond, ik wil niet met je omgaan. Het is altijd: oh, en waarom dan? Best wel benieuwd. Dat vind ik leuk, dan kan ik mijn verhaal delen en vertellen hoe het met mij zit.” (R 9)

Het taalgebruik komt ook terug onder studenten. De meeste studenten geven aan dat ze het gevoel hebben dat hun medestudenten bewust zijn van hun taalgebruik. Eén student geeft aan dat hij daar zelf niet bewust mee bezig is en dat hij vindt dat woorden als 'homo' en 'Turk' ook op een grappige en onschuldige manier gebruikt kunnen worden.

“We hebben weleens zoiets gezegd, maar dan meer op een grappige manier van, hij gedraagt zich echt als een homo, of zo.” (R 14)

De meeste studenten geven aan dat er wel wat groepsvorming in de klas is, maar dat zij dit niet als vervelend beschouwen. De groepjes worden voornamelijk gevormd op basis van 'aardig vinden' en met sommige mensen klikt het nu eenmaal beter dan met anderen, zo geven de studenten aan. Twee studenten noemen 'opvoeding' en 'culturele achtergrond' als basis waaruit groepjes ontstaan. Dit beschouwen zij niet als iets vervelends en ze zijn er ook niet bewust mee bezig maar het is 'gewoon zo'.

“Ja ik bedoel met soort meer qua religie zeg maar. Dat klikt gewoon beter. Net als dat ik misschien beter klik met Nederlandse kinderen uit de klas zeg maar of studenten... dan met een Marokkaans iemand. Maar dat maakt niet uit, dat is gewoon zo.” (R 3)

Beide studenten noemen hier wel bij dat de sportsessies die in het kader van de SLB-lessen in jaar 1 worden gegeven een verbindend effect hebben op de groep en hierdoor de groepsvorming overstijgen. Doordat je wordt ingedeeld op sportniveau kom je met andere mensen in aanraking dan waar je normaal mee omgaat. Het verbindende effect werkt ook door buiten de gymzaal, geeft één van de studenten aan. Waardoor studenten uit verschillende groepjes elkaar ook vaker opzoeken op school. Ook door andere studenten worden de sportsessies in jaar 1 aangehaald als een verbindende factor en een goede manier om je medestudenten te leren kennen.

“Ja, klopt. En dat is ook wat je bij ons op de

opleiding toch best wel merkt. Om weer terug te komen op de diversiteit en de afkomst. Je hebt toch wel een beetje groepjes, ook met de buitenlanders en de Nederlanders. En de Marokkanen zijn apart en de andere ... Het is er toch gewoon een beetje. Je kan niet ontkennen dat het er niet is. En dat is dan met gym bijvoorbeeld totaal niet zo. Want dan gaat het van hoe goed je bent in sporten ... Dat gaat dan bij elkaar. (...) Maar het is wel natuurlijk leuk dat je met iedereen in je klas in contact komt. Want er zijn er een heleboel die je misschien denkt dat je niet zo aardig vindt, maar die achteraf toch wel heel gezellig en leuk kunnen zijn. " (R 14)

Op de vraag of zij of iemand anders weleens wordt buitengesloten reageren de meeste studenten ontkennend. Een enkeling benoemt dat er soms mensen worden buitengesloten vanwege hun studieresultaten of inzet in groepsopdrachten. Andere studenten benoemen ook dat studenten die stil of teruggetrokken zijn soms buiten de groep vallen. Op de vraag of zij hier een voorbeeld van hebben schetst één van de studenten:

"Er was een jongen die altijd met zijn tas kwam, maar zijn tas was altijd leeg, hij had geen laptop, geen boek. Het hele jaar door. Dus iedereen keek waarom hij in de klas, hij kwam ook altijd te laat. En iedere keer als hij te laat kwam, had hij geen boek, had hij geen, maar hij had altijd wel een rugtas bij zich. Dus dat vonden we altijd grappig. Maar ik merkte wel dat hij zich buitengesloten voelde en waarschijnlijk kon hij geen laptop of iPad kopen, vandaar dat hij altijd met lege handen kwam. Want het is standaard om bij de hogeschool een laptop te hebben. En hij zei nooit waarom hij het niet bij zich had, en hij had zijn boeken ook nooit. Dus dat was ook een beeld van, ja boeken zijn wel duur, kan hij dat niet betalen? Dus hij voelde zichzelf buitengesloten en ik merkte het ook wel op. Dat is echt ongemakkelijk." (R 8)

De student voegt toe dat deze student ook geen aansluiting zocht met de rest van de groep, maar ook niet werd betrokken.

1.4.5 Lessen en het curriculum

Volgens de studenten wordt er weinig aandacht besteed aan diversiteit en inclusie op school. Alleen een aantal vierdejaars noemen dat er tijdens het vak Ethiek aandacht werd besteed aan omgangsvormen en inclusief werken.

Voor mij is moslim zijn bijvoorbeeld gewoontes die ik heb, vijf keer op een dag het gebed verrichten.

"Ja, de enige keer dat ik op school iets van diversiteit en inclusie heb meegekregen is in het vakgebied ethiek. En dat was de enige keer waar we iets over diversiteit in ethiek hadden. Maar buiten dat hebben we het nooit op de hogeschool van Amsterdam meegekregen." (R 8)

Sommige studenten geven aan dat het op de hogeschool te laat is om lessen te geven over diversiteit en inclusie. Dit moet volgens deze studenten al veel eerder gebeuren. Op de hogeschool zijn de meeste studenten al gevormd en heeft de docent 'steeds minder invloed'.

1.4.1 Zichtbaarheid en beleid

Op de vraag wat studenten merken van diversiteit en inclusie op school beginnen de meeste studenten direct over het schoolgebouw. In het schoolgebouw hangen volgens de studenten vaak posters, (regenboog)vlaggen en andere versiering die aandacht geven aan diversiteit. Ook de gebedsruimte wordt door een aantal studenten genoemd als teken voor inclusie op de hogeschool.

"Voor mij is moslim zijn bijvoorbeeld gewoontes die ik heb, vijf keer op een dag het gebed verrichten. Ja, en nu je er toevallig over begint, hebben wij ook een gebedsruimte aan school, kwam ik laatst achter. Dus dat is ook

wel fijn. Als je dan naar school gaat, dat je daar ook je gebed kan verrichten.” (R 2)

Toch is er ook een aantal studenten kritisch op de versiering. Ze zeggen dat de school als doel heeft homoseksualiteit te normaliseren, maar dat het portretteren en in de etalage hangen van homoseksuele stellen voor hen juist de abnormaliteit benadrukt.

Voor een aantal studenten is het hbo de eerste keer dat ze in aanraking komen met zo’n gemêleerde studenten populatie.

“Ja. Gewoon door die hele school. Met allemaal regenboogvlaggen en zo. Ik vind het, eerlijk gezegd, een beetje bijzonder, omdat je dan juist ... Ze willen heel erg dat het normaal gevonden wordt, maar je mag er eigenlijk niks negatiefs over zeggen. En het hangt wel overal van: goh, het is normaal. En als het door de hele school hangt van: goh, het is normaal, dan denk je juist niet van: o, het is normaal.” (R 14)

Bij de vraag waar studenten diversiteit tegenkomen op de opleiding benadrukken veel studenten de heterogeniteit van de studentenpopulatie. Voor een aantal studenten is het hbo de eerste keer dat ze in aanraking komen met zo’n gemêleerde studenten populatie. Voor alle gesproken studenten is het zien van zo’n diverse groep mensen op school een positief element van hun studie. Ze hebben het gevoel hierdoor (meer) zichzelf te kunnen zijn.

1.5 VERANDERINGEN VOOR DE HOGESCHOOL

In deze paragraaf geven de studenten oplossingen en suggesties aan de opleiding over wat zij graag veranderd zouden willen zien op het gebied van diversiteit en inclusie.

1.5.1 Meldpunt

Een aantal studenten geeft aan dat de Hogeschool duidelijker moet maken bij wie je als student terecht kunt met problemen die over diversiteit en inclusie gaan. Nu kun je wel bij je SLB’er of de decaan terecht met je problemen, maar zij zijn beiden niet gespecialiseerd in diversiteit en inclusie. Volgens de studenten is dit wel nodig, omdat je de omvang en de aard van de melding dan beter kunt begrijpen.

“Vooral als het komt diversiteit en inclusie dat je je buitengesloten voelt. Dat je bij iemand terecht kan komen. Dus ik weet nou niet bij wie dat kan, ik weet niet wat voor functie dat is. Ik weet wel dat er een decaan is maar buiten dat weet ik echt helemaal niks over de Hogeschool van Amsterdam. Dus ik vind het belangrijk dat de hogeschool bij binnenkomst van studenten of online op hun site duidelijker een plek hebben waar dit soort mensen met hun problemen terecht kunnen komen. Dus binnen het beleid, dat het echt duidelijker is van ik sta hier voor jou. Maar dat heb ik niet van de, tenminste niet van finance and control, heb ik dat niet nee.” (R 8)

1.5.2 Themabijeenkomsten en aandacht in de les

Een aantal andere studenten benoemt dat het belangrijk is om meer informatie te geven over diversiteit en inclusie. Volgens de studenten wordt er nu weinig aandacht besteed aan deze thema’s, terwijl het wel thema’s zijn die leven in de samenleving en het nieuws spelen. Ze geven aan behoefte te hebben aan meer openheid op dit gebied. Eén van de studenten noemt dat deze themabijeenkomsten specifiek op hun eigen locatie moeten plaatsvinden, omdat er anders het risico bestaat dat studenten niet komen. Hoewel de meeste studenten aangeven dat de bijeenkomst vrijwillig moet zijn, zijn er ook studenten die juist de meerwaarde van een verplichte bijeenkomst aanstippen. Het verplicht stellen van deze bijeenkomsten, met name voor de eerstejaars, laat volgens hen zien dat je als opleiding ook aandacht besteedt aan thema’s die spelen rondom het werk in plaats van enkel vakinhoudelijk:

“Of misschien in het eerste jaar ook gewoon één keertje zelfs ja verplicht of zo, dat ze daar dan een soort verslag over schrijven. Want

we gaan ook gewoon steeds meer naar een werksfeer waar ook dit meer terugkomt, het is niet meer het oude kantoorleven waar we alleen maar facturen in zitten te boeken en: o, ik heb mijn maandelijkse salaris binnen, en hups we gaan weer door. Dat is eigenlijk al een beetje de vorming van hoe de opleiding erin steekt, en dan kunnen ze ja in het beginstadium al gelijk laten zien aan de studenten van hé, wij staan er zo in, en het is belangrijk dat je dit ook later in je werk, carrière beheerst.” (R 6)

Op de vraag waar deze themabijeenkomsten over moeten gaan benoemen de studenten een verscheidenheid aan onderwerpen; cultuur, vluchtelingen, religie, seksuele voorkeur en verschillende landen. Anderen geven aan diversiteit en inclusie meer geïntegreerd te willen zien in het curriculum. Ze geven aan meer aandacht te willen hebben tijdens de lessen voor deze thematiek.

“Ik denk dat het wel goed zou zijn als er meer openheid over is. Dus als er meer over gesproken wordt in lessen. Al is het maar één keer met zijn allen een gastspreker of een college, maar dat je er in elk geval meer awareness voor creëert.” (R 12)

1.5.3 Gelijke stagekansen

Eén van de studenten benoemt dat ze geruchten hoorde bij haar medestudenten over het moeilijk kunnen vinden van een stageplek. Ze heeft zelf door omstandigheden een tussenjaar moeten nemen, dus haar oud-medestudenten zijn al begonnen aan hun stage. Van haar medestudenten hoorde ze dat ze veel moeite hadden met het vinden van een stageplek door hun achternaam of achtergrond. Op de vraag wat ze graag zou willen veranderen benoemt ze opnieuw de stagekansen. Toch vindt ze het moeilijk om aan te geven hoe de school dit nu precies moet veranderen.

“Even denken, m’n hoofd gaat weer naar je stage en minor bijvoorbeeld. Dat bijvoorbeeld makkelijker is om aangenomen te worden bij een stageplek wat je heel graag wilt. En dat er niet per se wordt opgelet op je achtergrond of achternaam. Maar ik weet niet zo goed hoe dat aangepakt zou kunnen worden, ook binnen de opleiding. Ik weet niet of docenten iets kunnen betekenen op dat moment.” (R 9)

1.5.4 Geen verandering nodig

Er is ook een aantal studenten, allen zonder migratieachtergrond, dat aangeeft dat het niet

nodig is om iets te veranderen aan diversiteit en inclusie op school. Zij geven aan dat zij het goed vinden zoals het nu op school gaat. Zij ervaren geen problemen en een gelijke behandeling van docenten en medestudenten. Een extra nadruk op afkomst vinden zij juist niet goed, omdat iedereen volgens hen gelijk is.

“Ja, dat is een moeilijke. Ik vind dat gewoon iedereen gelijk behandeld moet worden. Dus stel je voor, zijn er echt grote problemen mee, dan vind ik wel dat er verandering in moet komen. Ik denk als de meeste mensen gewoon een prima ervaring hebben op school, dan is het prima.” (R 11)

“Nee, want ik heb er nooit echt problemen mee gehad, dus ik heb ook niet echt het gevoel dat ik daar iets aan moet veranderen of het niet echt gaat ofzo op deze manier.” (R 13)

Anderen studenten die aangeven niks te willen veranderen geven hiervoor als reden dat zij in het eerste jaar zitten en door de coronamaatregelen nog weinig op school zijn geweest. Hierdoor, geven zij aan, hebben zij geen goed beeld bij wat de school doet en kunnen zij dus ook moeilijk een gewenste verandering benoemen.

“Ja moeilijk te zeggen wat ik wil veranderen. Ja ik zit namelijk alleen maar een half jaartje en zeg maar ja voor dan een paar maanden, maar voor nu nee nog niet...” (R 1)

1.6 CONCLUSIE INTERVIEWS

Het doel van deze interviews was om te onderzoeken hoe studenten aan de opleiding Finance and Accounting diversiteit en inclusie ervaren en typeren. De analyse van de 14 interviews laat zien dat er ondanks de verschillende stemmen veel gelijkenissen zijn in de ervaringen van studenten. En hoewel het onrealistisch is om te stellen dat met dit onderzoek een uitspraak gedaan kan worden over alle studenten aan de opleiding Finance and Accounting laat het onderzoek wel gemeenschappelijkheden zien die doorwerken in verschillende studiejaren en lagen van de studentenpopulatie. Uit de interviews is gebleken dat de hogeschool voor nagenoeg alle studenten een veilige en prettige leeromgeving is. Studenten voelen zich thuis op de opleiding, verbonden met hun medestudenten en gelijk behandeld door hun docenten. De diverse studenten- en docentenpopulatie op de hogeschool wordt door meerdere studenten aangemerkt als een verrijkend

De analyse van de 14 interviews laat zien dat er ondanks de verschillende stemmen veel gelijkenissen zijn in de ervaringen van studenten.

element. Ze voelen zich hierdoor extra thuis doordat zij zichzelf kunnen zijn. Andere elementen zoals het hebben van een gebedsruimte en het ophangen van versiering worden door studenten gezien als middelen waarmee de Hogeschool een inclusief klimaat probeert te stimuleren.

Toch zijn er ook aandachtspunten. Hoewel de hogeschool aandacht besteedt aan een inclusief klimaat door gebedsruimtes en versiering, geven veel studenten aan het idee te hebben dat diversiteit en inclusie geen fundamentele onderdelen zijn van het beleid van de Hogeschool. Binnen het curriculum zijn er geen lessen die zich specifiek richten op diversiteit en inclusie en ook door docenten worden er tijdens de les geen onderwerpen aangesneden die betrekking hebben op deze thema's. Een aantal studenten geeft dan ook aan meer aandacht te willen voor thema's rondom diversiteit en inclusie via informatiebijeenkomsten of lessen binnen het curriculum. Een ander belangrijk aandachtspunt is de groepsvorming in de klas. Naast dat er groepsvorming ontstaat op basis van 'aardig vinden' geeft een aantal studenten ook aan dat migratieachtergrond en religie drijfveren zijn voor studenten om groepjes op te vormen. De sportsessies uit jaar 1 lijken hier een tegeneffect op te hebben. De sportsessies bieden een opening voor de opleiding om na te gaan welke onderdelen binnen het curriculum verbindend zijn en zo

mogelijk meer aandacht verdienen. Tot slot het laatste belangrijke aandachtspunt is het verschil in schoolbeleving tussen studenten met en zonder migratieachtergrond. Hoewel het verschil klein is, is er in dit onderzoek wel degelijk een verschil geconstateerd in de beleving van studenten met en zonder migratieachtergrond. Studenten met migratieachtergrond zijn vaker gelovig, meer bezig met diversiteit en inclusie en benoemen vaker dan hun witte medestudenten dat zij graag een meldpunt op de hogeschool willen en een oplossing voor stagediscriminatie. Opvallend was verder dat studenten met migratieachtergrond vaak met meer gemak spraken over thema's rondom diversiteit en inclusie. Studenten zonder migratieachtergrond leken vaker minder kennis te hebben of zich minder op hun gemak te voelen bij het bespreken van deze thema's. Zij zochten vaker naar woorden of gaven antwoorden die minder diepgaand waren dan studenten met migratieachtergrond. In het kader van inclusiviteit is het kennisniveau en de sensitiviteit van de studenten op dit thema belangrijk om mee te nemen in de (door)ontwikkeling van (nieuwe) onderwijsactiviteiten.

1.7 UITKOMSTEN UIT DE FOCUSGROEP

De focusgroep is uitgevoerd onder drie studenten (respondent 2, 5 en 8 uit tabel 1). In deze focusgroep werden de belangrijkste resultaten uit de interviews voorgelegd om zo een verdieping aan te brengen op deze analyse. Daarnaast hebben focusgroepen nog een ander belangrijk voordeel: het stelt de respondenten in staat om met elkaar in gesprek gaan. Deze dialoogsetting biedt een minder intimiderende context dan bij een interview en levert hierdoor vaak nieuwe informatie op.

Het meest opvallende resultaat uit de focusgroep was dat er een enigszins ander beeld werd geschetst door de studenten, dan er in de interviews werd gedaan. De interactie tussen de studenten zorgde voor een open sfeer. Tijdens de focusgroep bleek dat de studenten zich af en toe wel degelijk anders behandeld voelen door docenten, groepsvorming in de klas op basis van migratieachtergrond inderdaad plaatsvindt en dat studenten zich niet (altijd) durven uit te spreken over gevoelens van uitsluiting en discriminatie uit angst voor slechte studieresultaten. Als reden voor de wat afwijkende resultaten gaven de studenten aan dat zij op een bepaalde manier 'gehard zijn' en hun verwachtingen van het (school) systeem al ver voor hun komst op de hogeschool hadden bijgesteld. Deze bijgestelde verwachtingen dienen volgens de studenten als een beschermings- of copingsmechanisme. Hierdoor ervaren zij opmerkingen of situaties niet direct als uitsluitend of discriminerend, maar als incidenten die ook

een andere oorzaak kunnen hebben dan hun kleur of culturele achtergrond. Doordat de studenten situaties en voorvallen bij elkaar herkenden kwamen zij tot het inzicht dat zij in een aantal gevallen soortgelijke gebeurtenissen hebben meegemaakt. Deze overeenkomsten maakte dat zij meer open durfde te zijn over hun ervaringen en er dus een ietwat ander beeld naar voren is gekomen in de focusgroepen, dan in de interviews.

1.7.4 Behandeling en kwaliteit docenten

Aan de studenten is voorgelegd of zij het verschil in behandeling herkenden dat in de interviews het vaakst werd omschreven als: 'de ene docent wil je leren kennen en de andere docent niet' en waar dit volgens hen aan ligt. Volgens de studenten speelt het niet willen leren kennen van studenten met name een rol onder oude docenten. Ze geven aan een duidelijke tweedeling tussen een groep oude docenten met een passie en plezier, en een groep oude docenten die het plezier in hun werk zijn verloren. Deze laatste groep, zo beschrijven de studenten, geven vaak 'ongefilterd' hun mening en hebben weinig oprechte interesse in hun studenten. Bij jonge docenten ervaren de studenten dit niet. Iets wat volgens de studenten wel onder beide docentgroepen (jong en oud) speelt, zijn de geringe didactische vaardigheden. De studenten geven aan het gevoel te hebben dat de Hogeschool docenten enkel selecteert op hun vakkennis, maar nauwelijks op docenteigenschappen. Docenten die voor de klas staan, zijn volgens hen vaak nog bezig het vak als docent te leren en krijgen hier weinig begeleiding in. Aandacht en sensitiviteit voor diversiteit en inclusie komen hierdoor volgens de studenten onderaan het prioriteitenlijstje te staan.

Op de vraag of de studenten onprettige ervaringen met docenten weleens hebben aangekaart bij iemand reageren ze allemaal ontkennend. Als reden geven zij hiervoor dat ze bang zijn om de relatie met de docent te beschadigen. Een beschadigde of slechte relatie met een docent heeft volgens hen invloed op je studieresultaten: "Als de docent je niet aardig vindt dan heeft dat invloed op je cijfer" (R 8). Op de vraag of zij ergens anders naartoe kunnen met klachten over docenten geven de studenten aan van niet. Bij de suggestie van de onderzoeker om dit aan te kaarten bij de decaan reageren de studenten afwijzend. Twee van de drie studenten geeft aan contact te hebben gehad met de decaan vanwege persoonlijke omstandigheden. Dit contact is door hen beiden als onaangenaam ervaren. Ze geven aan het gevoel te hebben dat de decaan hun situaties niet serieus heeft genomen. Ze hebben het gevoel dat er onevenredig veel bewijslast en gesprekken nodig zijn om de decaan te overtuigen van de ernst

van hun situatie. Hierdoor hebben de studenten het gevoel dat er vanuit de hogeschool geen veilige plek is waar zij zich kunnen melden met incidenten.

1.7.1 Taalspreekuur en zelfcensuur

Aan de studenten is gevraagd of zij zich herkenden in het geschetste beeld in de interviews, dat docenten hun studenten gelijk behandelen. Hier reageerde de studenten in eerste instantie bevestigend op. Totdat één van de studenten benoemde dat zij het gevoel had dat zij bij taalfouten veel vaker naar het taalspreekuur werd doorverwezen, dan haar witte medestudenten. Daar haakte de andere twee studenten op in. Zij herkenden dit gevoel, maar hadden dit nog nooit met iemand besproken. Ook zij hadden het idee dat zij bij taalfouten in verslagen systematisch vaker naar het taalspreekuur worden doorverwezen dan hun witte medestudenten. De studenten geven aan dat ze op het moment dat zij een verslag inleveren waar taalfouten in staan er direct getwijfeld wordt aan hun niveau van het Nederlands, terwijl taalfouten bij hun witte medestudenten gezien wordt als een 'foutje' of iets waar ze 'de volgende keer beter op moeten letten'. Hierdoor hebben ze het gevoel dat niet elke docent hen inschat als iemand die slim is. Dit zorgt ervoor dat zij zich niet altijd veilig voelen in de klas om hun mening te uiten. Alle drie de studenten geven aan altijd erg bezig te zijn met wat ze zeggen om niet 'dom over te komen'. Op de vraag of ze denken dat dit ook geldt voor hun witte medestudenten reageren ze ontkennend. Ze geven aan het idee te hebben dat hun witte medestudenten vrijer spreken, en dat zij zelfs bij "domme opmerkingen" meer serieus worden genomen door de docenten en medestudenten.

1.7.3 Groepsvorming op basis van migratieachtergrond

In de interviews gaf een aantal studenten aan dat er in de klas groepen ontstaan op basis van migratieachtergrond. Aan de studenten in de focusgroep is gevraagd of zij dit herkenden. Alle drie de studenten bevestigden dit. De studenten beschrijven dat zij zich meer vertrouwd voelen bij "my kind of people" (R 5) en "je voelt je sneller veilig bij je eigen soort" (R 2). Ze geven aan wel om te gaan met hun witte medestudenten, maar dat zij zich veiliger voelen in hun eigen groep. Als reden hiervoor geven de studenten dat het hebben van een soort gelijke opvoeding hebben en/of dezelfde religie voor verbinding en begrip zorgt. Op de vraag of zij vinden dat de hogeschool deze groepsvorming moet tegengaan reageren ze aarzelend. Ze geven aan het gevoel te hebben dat groepsvorming op basis van hun achtergrond op een natuurlijke manier ontstaat. Wel geven de studenten aan dat ze het

gevoel hadden in het eerste jaar meer verbonden te zijn met hun gehele klas en dat er toen minder groepsvorming was in de klas.

1.7.5 Groepsbinding voor studenten en opleiding voor docenten

Op de vraag welke, vanuit de uit de interviews gekomen, veranderingen zij zouden willen doorvoeren en waarom, reageerden de studenten nagenoeg hetzelfde. De studenten gaven aan te vinden dat themabijeenkomsten voor studenten te veel nadruk leggen op de verschillen. Ze geven aan graag gelijk behandeld te willen worden en dat themabijeenkomsten of specifieke lessen hier niet aan bijdragen. Ook de versiering die er door de school hangt vinden ze soms 'vernederend' en iets wat in hun ogen maar weinig helpt. Liever zien ze dat er meer groepsactiviteiten worden georganiseerd voor hun medestudenten. Hierbij werden opnieuw de sportsessies uit jaar 1 benoemd als goed voorbeeld. De studenten geven aan dat er na het eerste jaar niet of nauwelijks meer aandacht wordt besteed aan het versterken van de verbinding tussen studenten in de klas. Een andere grote factor bij het ervaren van een verlies aan verbinding, zo geven de studenten aan, is het feit dat de klassen elk jaar uit elkaar worden gehaald. Doordat de studenten elk jaar met een nieuwe groep studenten in de klas zitten, en er door de hogeschool niet actief wordt aangestuurd op verbinding, wordt de groep waarin je je veilig voelt steeds kleiner. 'Ik voel me wel thuis bij mijn vrienden op school, maar niet in de klas'.

Wie volgens de studenten wel kunnen profiteren van een themabijeenkomst gericht op diversiteit en inclusie zijn de docenten. Op dit moment besteden de docenten weinig tot geen aandacht aan deze thematiek. De studenten denken dat dit komt doordat de docenten op het moment dat ze voor de klas komen te staan nog veel moeten leren. Hierdoor missen de docenten vaardigheden als: het geven van een duidelijke uitleg, het houden van orde in de klas, het inschatten van buitensluit- en pestsituaties en sensitiviteit als het aankomt cultuur en religie. Ze geven aan dat ze het goed zouden vinden dat docenten voordat ze daadwerkelijk starten met lesgeven, een opleiding krijgen en hier de eerder genoemde vaardigheden aanleren. 'Vak-kunde maakt nog geen goede docent', zo geven zij aan.

Tot slot is aan de studenten voorgelegd of zij herkenden dat sommige studenten moeite hebben met het vinden van een stageplek en waar dit volgens hen aan ligt. Hierbij gaven alle studenten aan dit te herkennen. Het hebben van een

buitenlandse achternaam of een andere culturele achtergrond kan volgens de studenten een reden zijn waardoor sommige studenten minder makkelijk aan een stageplek komen. In de focusgroep wordt een aantal voorbeelden aangehaald van vrienden of (ex-)klasgenoten die moeite hadden met het vinden van een stageplek. Hoewel het volgens de studenten moeilijk is om zeker te weten dat het hier om discriminatie gaat geven ze wel aan dat witte studenten volgens hen veel gemakkelijker aan een stageplek komen, dan studenten met een migratieachtergrond. Ook vinden de studenten dat de hogeschool te weinig doet om de effecten van stagediscriminatie te verkleinen. Ze zeggen te begrijpen dat het de stageorganisaties zijn die onderscheid maken, maar de studenten vinden wel dat de hogeschool meer haar best moet doen om deze studenten aan een stageplek te helpen. Eén van de studenten komt met de volgende oplossing:

"De hogeschool zou eigenlijk gewoon een paar extra stageplekken moeten hebben, zonder dat de studenten hiervan af weten, anders gaan ze misschien niet goed genoeg zoeken. Deze stageplekken moeten dan aan mensen worden gegeven die niet op tijd een stageplek kunnen vinden, zodat zij wel gewoon kunnen starten met hun stage. Het is vaak namelijk niet hun schuld dat ze geen stageplek kunnen vinden." (R 8).

AANBEVELINGEN FINANCE AND ACCOUNTING

1. Zorg voor verbindende klassenactiviteiten gedurende alle leerjaren

De sportsessies in jaar 1 worden meerdere malen, zowel in de interviews als in de focusgroepen, door studenten aangehaald als een verbindende factor in de klas. Studenten uit hogere leerjaren beschrijven dat er in jaar 1 minder groepsvorming in de klas was dan in latere leerjaren. Volgens hen spelen de sportsessies en de verbindende werking hiervan hier een grote rol in. Waar op dit moment de groepen in de klas ontstaan op basis van veiligheid, wat vaak resulteert in groepsvorming op basis van het wel of niet hebben van een migratieachtergrond, kunnen groepsactiviteiten een contra effect bieden. Het is dan ook aan te raden om als opleiding meer te investeren in verbindende activiteiten door alle leerjaren heen. Om zo de positieve effecten van sociale veiligheid te stimuleren (Jongejan, Pronk & Bosma, 2019).

2. Beoog studenten zoveel mogelijk bij elkaar in een klassensysteem te houden

Volgens de studenten worden voornamelijk in het eerste jaar de vriendschappen gesloten, aangezien je dan met elkaar start met een nieuwe opleiding. Dit gevoel van saamhorigheid wordt nog eens versterkt door de sportsessies. Dit is de reden een aantal studenten aangeven het moeilijk te vinden zij in het tweede jaar vaak maar met een paar studenten die zij kennen uit het eerste jaar in een nieuwe klas terecht komen. Hierdoor wordt de groep waar zij zich veilig in voelen steeds kleiner. Door uitval van studenten kan het natuurlijk nodig zijn om klassen samen te voegen. Het is echter wel aan te raden om te bekijken of je als opleiding ervoor kan zorgen dat studenten uit één klas zoveel mogelijk gezamenlijk alle leerjaren volgen. Sociale veiligheid in de klas kan een positief effect hebben op de participatie en dus de motivatie en het leervermogen van studenten (Jongejan, Pronk & Bosma, 2019). Uit de gesprekken van de studenten bleek dat ze het lastiger vinden nieuwe vriendschappen te sluiten in de hogere jaren dan in de propedeuse.

3. Zorg dat docenten naast vakkennis ook voldoende didactische vaardigheden leren

Door een aantal studenten werd aangegeven dat docenten vaak veel vakkennis hebben, maar het soms schort aan didactische vaardigheden. Het geven van een duidelijke uitleg, het houden van orde in de klas, het inschatten van buitensluit- en pestsituaties, aandacht hebben voor studenten en

sensitiviteit als het aankomt cultuur en religie zien studenten als basisvoorwaarden voor een goede docent. Op dit moment hebben de studenten het idee dat de Hogeschool voornamelijk docenten selecteert op basis van hun kennis van het vak en minder op de hiervoor genoemde voorwaarden. Hoewel alle docenten een didactische bevoegdheid moeten behalen, is dit wellicht niet voldoende om aan alle voorwaarden te voldoen. Extra opleiding of cursus specifiek gericht op de hiervoor genoemde thema's kunnen bijdragen aan het stimuleren en ontwikkelen van deze (didactische) vaardigheden.

4. Besteed meer aandacht aan stagediscriminatie

Stagediscriminatie is vaak moeilijk grijpbaar, aangezien je, als het je overkomt, niet zeker weet wat de reden is van je afwijzing (je migratieachtergrond of iets anders). Toch heeft het vermoeden van discriminatie een grote impact op het welbevinden en zelfvertrouwen van studenten (de Jong & Hermes, 2021). De studenten uit dit onderzoek geven aan dat ze graag zouden willen dat de hogeschool meer erkenning heeft voor het bestaan van stagediscriminatie en studenten die mogelijk te maken hebben met stagediscriminatie via hun eigen netwerken helpen met het bemachtigen van een stageplek.

5. Maak docenten bewust van een mogelijke bias bij taalfouten onder studenten met een migratieachtergrond

Hoewel de meeste studenten aangeven geen onderscheid te ervaren in de behandeling van docenten, kwam er in de focusgroep wel een differentiatie terug: het taalsprekkur. De studenten met migratieachtergrond gaven aan het gevoel te hebben systematisch vaker naar het taalsprekkur te worden doorverwezen dan hun witte medestudenten. Deze door de studenten geschetste ervaring kan het gevolg zijn van een onbewuste en/of onbedoelde bias. Het kan helpen om deze onderzoeksuitkomst met docenten te bespreken om te kijken of zij zich herkennen in het geschetste beeld en hier meer bewustwording over te creëren. Hetgeen een invloed kan hebben op de hoeveelheid en het type student dat wordt doorverwezen.

Ik vind het belangrijk dat mensen zich meer hierover moeten en kunnen uiten over dit onderwerp en dat het niet meer echt een taboe moet zijn.

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeksresultaten van het kwalitatieve onderzoek onder studenten van de opleiding HRM aan de faculteit Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Alle citaten die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn afkomstig uit de woordelijk getranscribeerde interviews onder de studenten.

1. ONDERZOEKSGROEP

2. PERSOONLIJKE ACHTERGROND

Aan het onderzoek doen vier mannelijke en elf vrouwelijke studenten mee. Gezien de verhouding man-vrouw bij HRM is dat passend. Van deze groep zijn vier eerstejaars, vijf derdejaars en zes vierdejaars. Negen studenten wonen in een dorp en zes in de stad Amsterdam. Zes studenten geven aan een religie aan te hangen, meestal de Islam, en

acht studenten doen dat niet, ook al zijn hun ouders soms wel gelovig. Bij acht van de vijftien studenten is sprake van een migratieachtergrond. En bij het merendeel van de studenten geldt dat zij tot de eerste generatie behoren in het gezin die hoger onderwijs volgen, bij twee studenten geldt dat niet en bij drie studenten is dat onbekend.

Aan het begin van het interview is aan de studenten gevraagd wat hun motivatie was om mee te doen aan het onderzoek. Een studente antwoordt hierop:

"Ik vind het heel fijn om over diversiteit en inclusie te praten. Daarom heb ik me ook aangemeld. Ik vind het belangrijk dat mensen zich meer hierover moeten en kunnen uiten over dit onderwerp en dat het niet meer echt een taboe moet zijn. Heel veel mensen vinden dat wel en vinden het moeilijk om zich te uiten over een bepaalde groep of, en daardoor wordt het onderwerp alleen nog maar lastiger terwijl dat eigenlijk niet is." (R 7)

Nagenoeg alle studenten geven na afloop van het interview aan het een prettig en zinvol gesprek te hebben gevonden. Eén van de studenten verwoordt dit als volgt:

"Ik vind het echt wel stoer dat de Hogeschool dit onderzoek aangaat. Het is best wel een beetje een taboeonderwerp en het is natuurlijk ook wel makkelijk om in je eigen bubbel te blijven." (R 6)

Thuisituatie en cultuur, religie en migratie-achtergrond

Religie, culturele achtergrond en migratieafkomst spelen een bepalende rol in het leven van studenten, maar niet eenduidig en niet altijd op de meest voor de hand liggende wijze. Het levert een divers beeld op.

2.1 Culturele achtergrond

Eén van de studenten, met een migratieachtergrond, vindt dat hij naast zijn eigen (Marokkaanse) cultuur en religie ook veel van de Nederlandse cultuur heeft meegekregen.

"Ik ben eigenlijk heel veel omgegaan met Nederlandse mensen, al vanaf dat ik hier ben. Dus ik heb heel veel Nederlandse cultuur eigenlijk ook meegekregen, meegemaakt. Ik heb ook op een christelijke basisschool gezeten. Hè, moest je bidden. Nou, zelf deed ik het niet omdat ik moslim ben. Hè, maar je krijgt wel toch alles mee. Dan zie je, eigenlijk gewoon dezelfde dingen terugkomen van de bijbel en de Islam. En dat is ook mooi om te zien. En daardoor heb ik ook meer respect dan iemand die niet zo heel veel weet over andere religies." (R 1)

Hij vertelde dat hij zich daarmee onderscheidde van Marokkaanse dorpsgenoten die op een openbare basisschool zaten.

"Ik behoor niet altijd tot de groepen Marokkanen omdat ze me dan, ja, toch anders vinden denk ik, of zo. Maar ja, ik ben altijd omgegaan met Nederlandse mensen, ik kan ook omgaan met Marokkanen." (R 1)

Ook andere studenten noemen bi-culturaliteit in positieve zin. Het meekrijgen van verschillende culturen binnens- en buitenshuis ervaren zij als verrijkend:

"De eerste taal die ik sprak was Turks. Zodoende ben ik met de Turkse cultuur en taal thuis opgegroeid. Natuurlijk met een Nederlandse stijl, want we wonen in Nederland. Ik heb het gevoel dat ik the best of both worlds heb gekregen en dat ik niet in een bepaald hokje pas van dit ben jij precies en jij voldoet aan alle eisen van één cultuur." (R 9)

Alhoewel het hebben van een andere culturele achtergrond dan Nederlands ook nadelen kan hebben op het moment dat je culturele diversiteit wordt benadrukt:

"Mensen denken door mijn uiterlijk, want ik heb blauwe ogen, dat ze sommige dingen kunnen zeggen die ze bij andere culturen niet kunnen zeggen. Dan is dat gewoon racistisch. Ik ga het niet mooier maken dan het is. Ik vind het wel irritant als mensen zeggen: jij bent Turks. Dan denk ik van nee, ik ben gewoon een Nederlander. Ik heb een Turkse afkomst, maar ik ben niet Turks. Ik wil niet buiten de boot gezien worden. Soms heb ik dat gevoel wel in bepaalde gesprekken. Ik heb echt gesprekken gehad waarin ik Turks moest praten om te bewijzen dat ik van Turkse afkomst was." (R 9)

Een andere studente noemt haar culturele achtergrond als bepalend in negatieve zin. Ze geeft aan dat het lastig is voor haar om vriendschappen te sluiten met Nederlandse mensen buiten werk of school. Als reden geeft ze hiervoor dat de samenleving ingedeeld is in subgroepen, waarbij mensen met dezelfde culturele achtergrond met elkaar omgaan. Met haar eigen, Syrische, achtergrond past ze hier volgens haar moeilijk tussen. Ook haar haar thuisituatie vermoeilijkt haar gewenste integratie in de Nederlandse cultuur:

"Ik heb niet echt vrienden of vriendinnen want het is moeilijk met Nederlandse mensen om vriendschappen te doen, buiten school of werk. Ik ben normaal gesproken een sociaal persoon, maar wanneer mensen in subgroepjes zijn ingedeeld, dan voel je jezelf niet echt fijn om in die groepjes te gaan. Dus vandaar heb ik eigenlijk geen vrienden en vriendinnen."

"Ik heb de Nederlandse taal geleerd, maar in Nederland heb ik geen onderwijs gevolgd. Dus ik weet niet hoe mensen leren in Nederland. Ik heb vorig jaar meerdere problemen gehad. Vooral omdat ik thuis verantwoordelijk ben voor veel dingen. Want ik ben eigenlijk de enige die mijn ouders kan vertegenwoordigen, overal afspraken maken, dingen plannen en zo. Dus ik heb eigenlijk zware verantwoordelijkheden tijdens de studie gehad." (R 4)

2.2 Afspiegeling van de Nederlandse samenleving

Aan de studenten is gevraagd of zij vinden dat zij zijn opgegroeid in een omgeving dat getypeerd zou kunnen worden als een afspiegeling van de Nederlandse samenleving. Hier reageren de studenten wisselend op. De één ziet de Nederlandse samenleving als witte mensen van het platteland:

"Nou, afspiegeling, beetje lastig, want als je kijkt naar Nederlanders en het begrip Nederlanders dus echt Nederlanders die hier geboren zijn, getogen en alleen maar Nederlandse afkomst hebben, denk ik het niet, want die zijn over het algemeen best wel standvastig, een beetje boerig, met doe maar normaal dan is het al gek genoeg, zeg maar." (R ?)

Terwijl de ander juist de verschillende kleuren omschrijven als afspiegeling. Twee studenten geven aan verhuisd te zijn en hierdoor zowel in een witte omgeving als in een gekleurde omgeving te zijn opgegroeid. Beiden benadrukken ze dat zij in hun gekleurde buurt meer het gevoel hadden op te groeien in een afgespiegelde omgeving dan dit in de witte buurt het geval is.

"Ja, absoluut. Ik ben in Nieuwendam, Amsterdam-Noord opgegroeid. Je komt van alles tegen. Ik heb mensen gehad met een Surinaams achtergrond in mijn klas, Marokkaanse, Nederlandse, dubbelbloedjes... Ik heb alles gehad. Ik vond het juist heel raar, dat toen ik naar Purmerend verhuisde, en dat is 15 kilometer verderop, niet eens zo ver, en toch... Eigenlijk zie ik dat niet in zulke mate terug. Ik ben nu in een wittere wijk, laat ik het zo zeggen." (R ?)

2.2.1 Verhuizing/kennismaking met Amsterdam

Een student, zonder migratieachtergrond, vindt dat zij niet is opgegroeid in een typisch Nederlands samenleving, die zij definieert als divers en multicultureel.

"Ik ben best wel in een nette buurt opgegroeid met weinig allochtonen. Pas na de middelbare school kwam ik echt in contact met meer de werkelijkheid en ook meer de arme kant. Ik ben best wel in een rijke buurt opgegroeid." (R 7)

In haar geval heeft dat geleid tot een spagaat tussen school en dorp. Haar verhuizing naar Amsterdam had een grote impact op de manier waarop ze naar de wereld kijkt.

"Ik ben de enige in de vriendengroep die studeert en dan in Amsterdam. Dus ik heb een heel ander beeld of visie van de wereld." (R7)

Ook een andere studenten benadrukken haar kennismaking met Amsterdam als moment waarop ze in contact kwam met meer culturele achtergronden.:

"Iedereen kent elkaar (in het dorp). En dan de grote stad in, dat vond ik de eerste weken wel spannend. Je komt in een nieuwe stad en in een nieuwe omgeving. Ik denk als ik in Amsterdam loop dan lopen er meestal meer buitenlanders dan Nederlanders." (R 3)

"Maar het is wel zo dat op het moment dat je de metro uitkomt bij Weesperplein, dat je wel types ziet lopen die je hier in Beverwijk niet rond ziet lopen. Dan bedoel ik qua kleding of uitstraling, dat is denk ik wel typisch Amsterdams, dat dat wel echt iets anders is, dat zie je hier niet" (R 6)

Niet alleen verhuizing of kennismaking vanuit een dorp naar de stad kan een spagaat opleveren. Ook de manier waarop je bent opgevoed thuis heeft een grote invloed. Eén student illustreert hoe de politieke voorkeur van zijn gezin en zijn eigen wereldbeeld ervoor zorgt dat hij ook hij soms een spagaat ervaart:

"Als ik heel eerlijk ben, vind ik mijn thuisfront, zoals ik het even noem, vrij rechts, misschien wel tegen het extreme aan. Zeker als ik kijk naar mensen die een andere mening hebben of ja, heel grof gezegd: buitenlanders. Ik sta wel iets anders daarin. Maar dat komt ook omdat ik eigen vrienden heb die van andere culturen komen en andere dingen hebben meegemaakt." (R 11)

Kortom, de thuissituaties van studenten en de betekenis van sociale, religieuze en culturele afkomst voor hun identiteit leveren een veelkleurig palet op. Elke student ervaart de opvoeding, thuissituatie, meegekregen religie of culturele waarden op een eigen en individuele wijze. Duidelijk blijkt dat de interesse in diversiteit en inclusie gevoed en gekleurd wordt door de eigen socialisatie. Hierbij is de verhuizing/kennismaking met Amsterdam vaak een belangrijke factor. Zeker voor studenten die zijn opgegroeid in een omgeving waarbij zij weinig in aanraking kwamen met andere culturele achtergronden dan de Nederlandse.

3. DIVERSITEIT EN INCLUSIE: ALGEMEEN DUIDING EN PERSOONLIJKE ERVARINGEN

Over het algemeen weten de HRM-studenten diversiteit goed te duiden. De thematiek behoort ook tot het kennisdomein en de beroepspraktijk van HRM. In de meeste duidingen van diversiteit komt het element van verschillen in en de verscheidenheid aan persoonskenmerken terug. En ook hoe lastig diversiteit in de praktijk uit kan pakken:

Diversiteit is eigenlijk alles wat iedereen anders maakt. Maar ja, dat maakt het ook zo verschrikkelijk breed. En dan zie ik diversiteit op achtergrond, dus op cultuur, maar ook waar kom je vandaan? Diversiteit op man, vrouw, non-binair. Dan hebben we nog de hele LHBTQ, die er van mij toch ook wel zeker bij mag. Alles wat iedereen anders maakten dan denk ik: 'Joh, als jij daarbij wil horen, dan mag jij er van mij ook bij; inclusie, hoe divers we zijn. Dat mag alle kanten op, als we elkaar daar maar in vinden. (R 6)

Nou ja, ik vind het heel lastig eigenlijk om diversiteit te omschrijven: gewoon de samenleving, de groep mensen om je heen, mensen waar je mee omgaat, het is niet zeg maar een standaard type mens. Iedereen moet zich vrij kunnen uiten, ongeacht geaardheid, waar je vandaan komt, wat je hebt meegemaakt, waar je voor staat. Maar ik merk toch wel de laatste jaren dat daar in de wereld toch wel anders over gedacht wordt door heel veel mensen eigenlijk. (R 15)

De duiding van inclusiviteit kost de meeste studenten meer moeite, woorden als 'toch' en 'ik denk' worden hier vaker gebruikt. Erbij horen komt in verschillende bewoordingen terug, maar ook het problematische daarvan:

"Dat iedereen eigenlijk meedoet, eigenlijk toch? En het is ook een heel moeilijk thema. Sommige mensen die willen er helemaal niet over praten omdat ze denken dat ze het goed doen, maar soms is het echt niet zo. Maar gelukkig doet de Hogeschool wel heel goed hun werk." (R 1)

"Ik denk dat inclusie is dat we er samen uitkomen; omdat iedereen zo divers is heb je nou eenmaal verschillen en die verschillen botsen ook wel met elkaar. Maar om toch door die verschillen heen te kijken, naar die persoon, omdat ik heel erg heb: wie ben ik nou om jou pijn te doen? Ik denk dat als we dat allemaal nou een beetje zouden doen, allemaal een beetje water bij de wijn, dan komen we tot die inclusie en dan kunnen we het samen gewoon doen." (R 6)

Toch zijn er ook studenten die inclusiviteit wel stilliger duven te bewoorden en hier ook een mening over hebben:

Je kan een diverse samenleving hebben, maar ik vind het pas inclusief als de mensen dat zelf

ook ervaren, dat ze erbij betrokken zijn, want anders kan jij het wel divers vinden, maar als iemand anders het niet zo ervaart, of zich niet betrokken voelt of niet vrij voelt om zich te kunnen....(R 15)

De vele aandacht voor inclusie roept bij sommige studenten ook irritatie op:

Ik vind het niet fijn om zeg maar de hele tijd de nadruk te leggen op inclusiviteit. Ja, er moet natuurlijk wel aandacht voor zijn, maar als je gewoon steeds de nadruk oplegt dat jij anders bent, dan denk ik ook van: kom op, ik weet dat als je zegt 'Iedereen is welkom', dat dat gewoon voor iedereen geldt. Je hoeft het niet extra nog een keer te zeggen. (R 2)

3.1 Eigen ervaringen met diversiteit en inclusie

Uit de verhalen van studenten over hun eigen ervaringen met diversiteit blijkt de migratieachtergrond een rol te spelen. En vooral het hebben van een niet-Nederlandse naam. Maar ook het opgroeien in de stad of juist het dorp als socialiserende context is bepalend voor de eigen ervaringen, bijvoorbeeld op de arbeids- en woonmarkt. Eén student, met migratieachtergrond, vertelt dat hij al vroeg is begonnen met het bouwen aan een goed CV. Als reden geeft hij hiervoor zijn migratieachtergrond en het effect dat dit kan hebben op zijn carrière:

Sommige mensen die willen er helemaal niet over praten omdat ze denken dat ze het goed doen, maar soms is het echt niet zo.

"Ik ben eigenlijk sinds jongs af aan eigenlijk al heel erg bezig geweest met: hoe staat m'n naam op m'n CV? Hoe presenteer ik me naar de rest van de wereld? Ik heb eigenlijk een achterstand door mijn naam. Hè, als iemand mijn naam leest dan denkt ie: oké, misschien beter een Hans. Dus met diversiteit ben ik al heel lang bezig. Maar ik krijg dat natuurlijk ook van school mee een beetje, hè. Dus eigenlijk ben ik er daarom meer mee bezig omdat je dan denkt van: oké, dus het gebeurt heel vaak dat er mensen worden afgewezen door bijvoorbeeld de naam Mohammed. En dat is eigenlijk een stereotype of een vooroordeel. Dus ja, daarom ben ik eigenlijk al lang mee bezig geweest." (R 1)

heb meegemaakt. (...) Voor mij gaat het erom dat ik niet wordt buitengesloten. Er is wel een situatie voorgevallen waarin er wel zulke uitspraken werden gedaan tegenover mij. Die persoon noemde allochtonen en daar val ik dan onder volgens haar. Best wel heftige uitspraken." (R 9)

Het werken in een witte organisatie wordt ook door een andere studente aangehaald. Volgens haar zou een bedrijf meer rekening moeten houden met diversiteit en inclusie, aangezien dit een positief effect kan hebben op het aantrekken van klanten. Ze werkte zelf bij de Etos waar alleen maar witte werknemers werkten. Zelf draagt ze een hoofddoek en ze had het gevoel dat dit invloed had op haar functie:

"Ja eigenlijk, ik spreek goed Nederlands maar ik zou nooit perfect kunnen zijn zoals een Nederlander zeg maar. Dus hoe hoog mijn niveau is, een vergelijking met Nederlandse mensen, zou eigenlijk niks zijn. Dus na een tijdje had ze tegen mij gezegd: oké, ik heb een andere dame aangenomen die meer past bij de functie verkoopster. Ik denk dat je binnen een maand het werk moet verlaten. Ik zei: oké. Maar ik dacht: zij is wel een Nederlandse dame. Maar ik denk dat ik wel zoals haar alle taken kan doen. Dus ik vond het eigenlijk echt heel raar. (...) Etos heeft meerdere type klanten. Dus het heeft ook Arabische klanten, Turkse klanten. Ik kon ook Turk trouwens. Ik kon veel omgaan met Turkse mensen. Ja, we hebben dat geleerd in HRM. Als je rekening houdt met diversiteit, dat je meer klanten trekt aan die organisatie. Dus dat is eigenlijk een punt. Daarom moeten alle managers eigenlijk rekening houden met inclusiviteit en diversiteit." (R4)

Ook andere studenten benoemen hun migratie-achtergrond in relatie tot hun carrière.

3.1.1 Inclusie op de arbeidsmarkt

Ook andere studenten benoemen hun migratie-achtergrond in relatie tot hun carrière. Eén studente beschrijft haar vermoedde dat ze door haar migratieachtergrond niet uitgenodigd zou worden bij een wit corporate bedrijf, en verbaasd was toen dit wel gebeurde:

"Toen ik werd uitgenodigd door de HR-manager dacht ik: hoe kan dat? Het is best wel een corporate bedrijf, willen ze niet een wit meisje met een witte achternaam? Dus ik ging er al van uit dat een corporate bedrijf mij niet wilde, puur om mijn achternaam of voornaam. Ik ga er dus al vanuit dat er geen diversiteit is, omdat ik dat in sollicitaties echt

3.1.2 Inclusie in organisaties

Meer aandacht voor diversiteit en inclusie kan worden vormgegeven door quota/positieve discriminatie geeft een studenten aan. Volgens haar moet je die kans dan grijpen:

"Kijk ik kan me voorstellen dat als je wordt aangenomen omdat je Marokkaans bent dat je dan denkt van: ja doe ik heb daar geen zin in. Maar je kan ook denken: ja ik pak gewoon mijn kans en laat zien dat ik het ook gewoon kan. Die regeling is er niet voor niks. De top daar is gewoon echt heel wit om het maar zo te zeggen." (R 5)

Een andere student ziet dat het hebben van quota ook moeilijkheden kan opleveren, hoe kom je erachter of de desbetreffende persoon aan de quota voldoet?:

“Op mijn stageplek het Tropeninstituut leven echt wel vragen. Op man-vrouw en op culturele achtergrond kan ik nog wel werven, maar ik kan niet aan iemand vragen ‘Ja meneer, bent u wel homoseksueel, want anders kom ik niet aan mijn quota’. Dus hoe gaan we daar nou mee om?”(R 6)

Ook het hebben van een divers team wordt door meerdere studenten benoemd als pluspunt:

Bij de Praxis hebben we ook wel wat verschillende culturen, maar eigenlijk een heel leuk team. En wat ik dan toch lastig vind soms is als ze tegen mij gaan vertellen wat ze nodig hebben, maar dat ze dan onderling Turks of Marokkaans praten.(R 13)

Ook op de werkvloer. Als ik bijvoorbeeld op een website kijk en ik zie allemaal foto's van medewerkers die daar werken en ik kan mij daar niet in vinden dan vind ik dat zo'n bedrijf gelijk niet divers genoeg is. En dan is de keus voor mij om daar te solliciteren (R 10)

3.1.3 Inclusie en wonen

Niet alleen op de arbeidsmarkt, maar ook op de woningmarkt ondervinden studenten nadelige effecten van hun migratieachtergrond. Eén student verteld dat zijn vriendin (met een Nederlandse achternaam) veel vaker werd uitgenodigd voor het bezichtigen van woningen dan hij (met een niet-Nederlandse achternaam).

“Maar toen ik op zoek ging naar deze woning met een vriendin was dat een eindeloze zoektocht. Wij zijn ruim een half jaar bezig geweest. Ik zei op een gegeven moment tegen haar, laten we allebei reageren op woningen, dan hebben we grotere kans. En in die tijd ben ik één keer uitgenodigd voor een bezichtiging en zij wel tien keer. En dat viel mij op een gegeven moment gewoon op. Ik ben nooit iemand geweest, die zei van, ik word afgewezen op mijn naam.”

4. DIVERSITEIT EN INCLUSIE BINNEN DE OPLEIDING

De studenten laten zien dat inclusie een mooi streven is, maar in de praktijk nog vaak tot frustraties leidt. Sommige studenten maken zich ook zorgen over de toekomst:

Ja, ik maak me wel soms zorgen van als je hoort bijvoorbeeld dat sommige mensen met nou ja, ik ben wel uit het buitenland, maar je hoort het waarschijnlijk ook aan mij. Maar als je mij ziet, dan zou je dat niet denken. Want ja, ik heb een witte huidskleur en mijn haren zijn blond geblondeerd. Dus ja, je zou niet denken zeg maar. Alleen als ik mijn eigen haarkleur heb ja, dan zie je wel van ja, dat ik wel misschien niet Nederlands ben. Maar goed, weet jij. Ik heb nooit zelf gehad dat ik gediscrimineerd was of zo.

Ook wijst een student op de paradox: je wil erbij horen en opgaan in het collectief en tegelijkertijd vorm je je eigen groepje:

Ja, de LHBTIQ+-groep, dat vind ik nog steeds lastig, want ik snap dat zij zich daarin kunnen voelen en vormen, maar dan ben je nog steeds een groep en je vormt je nog steeds tot een groep en niet tot de samenleving. Ja, ik vind het heel mooi dat die mensen zich durven uit te spreken en dat ze zich ook samen sterker voelen, omdat ze hetzelfde meemaken en ze voelen zich samen minder gehoord, of minder gewaardeerd. Maar dan denk ik van ja, als je als groep strijdt dan ben je nog steeds niet onderdeel van, zeg maar. (R 15)

Dat het hebben van een migratieachtergrond niet alleen als cultureel verrijkend werkt, maar ook nadelig kan zijn is in deze paragraaf naar voren gekomen. Studenten met migratieachtergrond geven aan hier bij het werken aan hun CV, het aangaan bij een baan, het wel of niet uitgenodigd worden voor een sollicitatie of huizenbezichtiging nadeel te ondervinden van hun afkomst en/of achternaam.

4.1 HRM is een vrouwenstudie

HRM is een overwegende vrouwen-studie. Dat is alom bekend, maar toch moet daar wat aan gedaan worden, zowel in het docenten- als in het studentencorps vinden de studenten:

“Nou als ik kijk naar docenten bijvoorbeeld dan zijn dat bijna alleen maar vrouwen, dus mijn mentor toevallig dan een man maar ik denk dat het ook bijna de enige man is van de opleiding. Soms vind ik een man... geeft even weer een wat andere sfeer. Ik vind het soms wel lekker om jongens te hebben want dan heb je niet de hele tijd dat gekibbel zeg maar, gewoon even wat meer wat andere sfeer in de klas...maar ja als jongen zijnde zou ik wel

begrijpen dat je er soms tegen aanloopt omdat je liever meer jongens in de klas hebt omdat je dan... want ja je maakt toch wel een betere band dan jongen-jongen om gewoon vrienden te worden zeg maar.” (R 3)

“Ik persoonlijk praat gewoon met iedereen, maar ik ben wel minder open dan als het een gemixte groep is.” (R 3)

4.2 HRM is een witte opleiding

Niet alleen de man-vrouw verdeling, maar ook de mate van diversiteit wordt door verschillende studenten aangehaald als element waarop de opleiding zich nog kan verbeteren. De studenten omschrijven HRM als een witte opleiding met voornamelijk witte docenten. Voor één van de studenten is het feit dat HRM een hele witte opleiding is een reden om zelf nooit bij de Hogeschool te gaan solliciteren:

De docenten zijn over het algemeen allemaal Nederlandse personen. Natuurlijk is het fijner om een wat gemixte groep te hebben. Het is zeg maar jammer dat het echt letterlijk allemaal dezelfde soort...Ik vind wel dat ze ook even naar de werving- en selectieprocedure moeten kijken, misschien in vacaturetekst ook uitnodigender maken qua diversiteit dat ze dat belangrijk vinden. Dan solliciteer je ook sneller. Ik zou bijvoorbeeld zelf nooit bij de Hogeschool later studeren als ik afgestudeerd ben...of zeg maar solliciteren. (R 5)

Opvallend is de positieve waardering voor een Turkse mentor bij enkele studenten. Het draagt bij aan herkenning en erkenning:

We hebben een Turkse mentor, SLB'er. Dus dat is altijd wel leuk om zeg maar die cultuurverschillen hè, dan heb je een Turkse docent, ik als Marokkaan en sommige Nederlandse mensen. En laatst hadden we in de les de cultuurverschillen met elkaar vergelijken van: hoe is het bij jou in Turkije met de bruiloften? En dan de Nederlanders: 'oh echt, gaat het echt zo?' Dus ja, dat is echt top.”(R1)

Daarentegen wordt bij een autochtone decaan begrip gemist:

Ik had ook een afspraak met de decaan, dat was een Nederlandse vrouw, en die zei eigenlijk al meteen 'nee, je moet stoppen, je moet lenen en je moet dit...' Weet je, toch

een hele andere soort... Ja, want zij kan zich daar niet in plaatsen. Zij heeft een hele andere jeugd gehad. Sinds m'n 10e ben ik al bezig zeg maar met afspraken en ben ik al heel snel volwassen geworden. Dus ja, dat is echt een cultuurverschil en dat merk je altijd heel erg. (R 1)

Een student vermoedt bij een aanvaring met een docent discriminatie:

Ik heb wel één leraar meegemaakt die mocht mij gewoon echt niet en dat voelde ik ook gewoon echt aan. En toen heeft hij ook gewoon letterlijk gezegd in het eerste jaar: ja ik weet niet of jij je studie wel gaat halen want je bent een allochtoon. (R 5)

Ook diversiteit in de klas leidt soms ook tot discussies die zich aftekenen langs etnische scheidslijnen:

En we hadden het ook over stereotypering vandaag en over een stelling dat iemand met een buitenlandse naam dat je die moet checken of die wel goed Nederlands kan praten en of jij vindt of een HR dat mag of niet. Nou daar hadden we dan wel weer verschillende meningen over. Dan waren dan zeg maar de buitenlanders die hadden dan weer een andere mening erover dan de Nederlanders, daar heb je dan wel soms een beetje een verschil in maar niet zozeer dat het heel erg botst met elkaar eigenlijk.(R 3)

4.3 Diversiteit en seksuele geaardheid:

Een aantal studenten benoemen dat zij in de klas hebben gezeten met medestudent met een andere seksuele geaardheid dan hetero. Opvallend hierbij is dat veel studenten benadrukken hoe 'gewoon' hun medestudent is en hoe 'gewoon' deze medestudent ook werd behandeld door studenten en docenten:

Ik denk dat ik bij één jongen in de klas heb gezeten die homo was. Maar op zich, ja gewoon aardige gozer. Hij wordt ook nooit echt buitengesloten, eigenlijk nooit in de klas gehad dat er iemand tegen hem zei van hé hou je smoel eens of zo omdat je gay bent zeg maar. Docenten ook hartstikke normaal tegen die jongen. (R 13)

Ik heb twee jaar in de klas gezeten met een jongen die eigenlijk pas vrij recent uit de kast was gekomen, maar het wel altijd wist, maar daar wel moeite mee had. Dus dat is al iets wat je bijvoorbeeld ook wel

gewoon tegenkomt binnen de opleiding.
(R 15)

Ik had wel een homo in mijn klas. Hij was gewoon gay, maar hij ging gewoon naar de mannen-wc. En hij had geen nagellak of zo. Aan hem kon je zien dat die gay was, maar hij droeg niet vrouwelijke kleding of zo. Dat vond die ook niet leuk of zo. Het was meer zijn manier van praten. Gewoon een eigen stijl en zo. Maar ik zou niet weten of mensen zich daaraan echt ergeren. (R 14)

4.4 Thuis voelen

Op enkele uitzonderingen na voelen de studenten zich thuis bij de hogeschool, soms uitgesproken thuis, soms 'wel thuis'. Die tevredenheid heeft veelal te maken met de sfeer in de klas, met de eigen verdieping en met de kwaliteit van docenten.

Ik vind het wel gewoon superleuk op de Hogeschool. Voel me er erg thuis. Onze klas is ook echt superleuk, dat zeggen leraren ook. Ik had vandaag van mijn docent gehoord dat er een klas was waar de kinderen elkaar gewoon niet mogen, ze hebben geen interactie met die docent, ze stellen nooit vragen, je ziet dat ze niet goed zijn met elkaar'. (R 2)

Nou ik heb nog nooit gemerkt dat een docent een voorkeur heeft voor bepaalde studenten of andere groepen anders behandelt of dergelijke. Dus nee, ik denk dat de docenten op de Hogeschool binnen HRM iedereen heel gelijk behandelen. Ja, ik kan natuurlijk niet voor die mensen oordelen die misschien daar wel problemen mee hebben ervaren, maar het is mij nooit opgevallen. (R 11)

4.4.1 Thuis voelen kost tijd

Ondanks dat de meeste studenten zich thuis voelen zijn er ook tegengeluiden. Je thuis voelen heeft vaak tijd nodig. Het leidt in het eerste jaar tot gevoelens van buitengesloten worden:

Thuis? Ieder jaar wel steeds meer. In het eerste jaar niet echt. Ik vond het veel te groot en ik kon niet echt mijn eigen plek vinden of zo. Je had ook niet echt ergens waar je je eigen plekje kon maken, omdat het gewoon allemaal open is en voor iedereen toegankelijk, wat het wel weer divers maakt dat niet iedereen een plekje krijgt, maar iedereen bij elkaar hoort. Maar daar moest ik in het begin wel heel erg wennen, omdat het zo groot was. Maar nu omdat ik wat ouder word en ik ben nu veel meer bekend met

de gebouwen dat ik nu wel echt mijn plekje vinden kan en dat is ook heel erg fijn om als student daar te zijn. Maar ik heb niet echt een vriendinnengroep of zo. (R 7)

Ik denk dat de docenten op de Hogeschool binnen HRM iedereen heel gelijk behandelen.

4.4.2 Je niet thuis voelen

Er zijn ook studenten die zich niet thuis voelen, ondanks hun pogingen om contact te maken:

"Ik heb in mijn klas Marokkaanse, Turkse, Nederlandse mensen. Die Turkse mensen maken altijd een groepje. We doen vaak interviews. Dus je kunt groepjes maken. Dan blijf ik altijd zitten om te kijken: wie is de persoon die bij mij gaat zitten. Eigenlijk is het super raar. Ik wil graag samenwerken en samen leren."

Dit kan leiden tot bitterheid en teleurstelling. Een studente noemt een ervaring tijdens haar eerste keer presenteren. Ze maakte veel taalfouten tijdens haar presentatie en werd hier door de docent op aangesproken:

"De docent zei: oké, wacht, wacht, wacht. Wat doe jij allemaal? En ze begon het niet tegen mij te zeggen, maar tegen mijn groepje. Want ik moest niet zo doen, dat is helemaal fout. Ik schrok. Want wanneer je die persoon niet laat afronden en afbreekt en zegt van nou, dat is heel slecht. Ik voelde me een kind van zes jaar of zo. Het was echt shockend. Ja. Je ziet een docent die tegen je groepje zegt, niet jou aanspreekt, van hoe kan dat? Bij de opleiding zelf voel ik me wel thuis maar bij de klas

of wanneer ik les krijg, niet altijd zeg maar. Wanneer ik fysiek les heb voel ik mij niet altijd thuis. Dus ik probeer zoveel mogelijk met die mensen in de groepjes te gaan, maar dat is niet altijd makkelijk." (R4)

maar een docent beoordeelt, dus dan wil ik wel dat ze een goed beeld hebben van mij." (R 9)

Waarom voelen de meeste studenten zich thuis?

Studenten zeggen het te waarderen als de diversiteit op de opleiding zichtbaar is of wordt maakt:

"Ik zie wel op school mensen die zich heel graag anders kleden en dat vind ik alleen maar heel erg mooi. Dus op school zie ik dat zeker. Daar kom ik juist in contact met andere culturen merk ik op school, maar bij de opleiding (HRM) alweer wat minder. En verder ja op school wel heel veel verschillende mensen en hoe ze eruitzien of wat ze dragen en dat soort dingen, maar bij mijn opleiding niet. De Hogeschool staat daar heel erg open voor inclusie en ik denk ook dat heel veel studenten of ja jongeren naar deze school gaan omdat er zo'n open cultuur is. Mijn middelbare school en mbo waren niet zo. Dat was dan weer wat gekker als je anders was, maar bij de Hogeschool merk ik dat echt niet en is iedereen gewoon welkom." (R 7)

Soms helpen uiterlijke of praktische dingen om je meer thuis te voelen. Dat kan bijvoorbeeld een gebedsruimte zijn. Of een apart toilet voor transgenders.

"In het tweede jaar volgens mij, zei een klasgenoot: ik ga bidden beneden. En toen dacht ik: waar ga je bidden? Want zij droeg een hoofddoek en ze was praktiserend. Ik zeg: waar ga je bidden? Ik dacht eerst dat ze bedoelde naar huis en toen zei ze: nee, je hebt op de tweede etage een verdieping, een deel van de verdieping bij stilteruimte. Ik zeg o, dat wist ik helemaal niet. Ik zeg: mag ik meekijken? Ik was nieuwsgierig naar hoe het eruit zag. Ja, soms doen mensen daar ook yoga. Je mag er ook bidden. Ze hebben zelfs kleedjes daar gelegd.. Nou ik vond het wel heel goed van de Hogeschool, want ik weet niet in hoeverre andere hogescholen dit soort dingen aanbieden voor de studenten." (R 14)

Vele studenten zijn enthousiast over de 'eigen' verdieping voor HRM aan; het zorgt voor verbinding:

"De negende verdieping is een HRM-verdieping met de foto's van alle docenten. Je kwam van alles tegen. Ik vond het zo mooi. Je hebt altijd wel van die docenten waarvan je denkt: ik weet niet of jij zo inclusief bent. Natuurlijk. Maar als je kijkt naar de

Er zijn ook studenten die zich niet thuis voelen, ondanks hun pogingen om contact te maken.

Een andere student formuleert haar kritische noot zo:

"Je hebt heel veel gewoon normale lieve docenten maar het is niet dat ik denk: oh jee ik ga naar Hogeschool. Ik ben er ook niet heel trots op om eerlijk te zijn. Ik heb wel spijt van mijn keuze. Het is niet dat ik me niet thuis voel. Er zijn gewoon hele leuke studenten en er zijn ook hele leuke docenten, maar het is ook weer niet dat ik er graag naartoe ga (R 5)

Ook al ervaren de meeste studenten de opleiding als divers, de eigen migratieachtergrond blijft meespelen en soms problematisch:

"Als ik een nieuwe docent heb, dan heb ik altijd het gevoel dat ik mijzelf moet gaan bewijzen. Het is een stereotype bij mensen van mijn doelgroep, dus bij mensen met een diverse achtergrond, dat zij op een bepaalde manier functioneren. Ik heb altijd dat ik heel erg mijn best moet doen om te laten zien van nee, ik ben, ik wil niet zeggen anders, want dat haat ik, maar krijg je een goed beeld over mij, weet je? Een docent beoordeelt je gewoon. Voor de rest kan het me niet boeien,

selectieprocedure denk ik wel echt: er is hier waarschijnlijk over nagedacht. Dat vond ik zo fijn, dat je van alles en nog wat tegenkwam in docenten.”(R 9)

Een student benoemt dat haar Nederlandse roots het ‘je thuis voelen’ gemakkelijker maken:

“Thuis voelen? Ja, zeker, dat wel. En in termen van diversiteit en inclusiviteit is het misschien voor mij als blanke dame, die toch vergeleken wordt met een buitenlandse afkomst, vrij makkelijk, laat ik het zo maar zeggen, maar ik kan me wel voorstellen dat er studenten zijn die bijvoorbeeld minder lang in Nederland wonen, die gebrekkiger de Nederlandse taal spreken, maar bijvoorbeeld zo’n opleiding volgen in het Nederlands, dat daarbij zeker wel af en toe stil gestaan mag worden hoe lastig het voor hun is om zo’n omschakeling te maken(...)”.(R 15)

4.5 Een vergelijking met andere onderwijsinstellingen.

Soms waarderen studenten de hogeschool en de zichtbare diversiteit aldaar te meer na ervaringen elders. Een studente verteld over een voorlichtingsavond bij de Radboud Universiteit. Ze voelden zich twee uitzonderingen in een witte school, iets wat ze bij de hogeschool nooit eerder hadden ervaren:

“Dus ik ben een paar weken terug naar Nijmegen geweest. Naar Radboud, want die staat heel goed aangeschreven en wij hadden allebei, en mijn vriendin is Pakistaans, ik ben Indiaas, nou, wij hebben allebei perfecte cijfers om daar toegelaten te worden. Wij vonden hun masters geweldig, dus wij gaan daarheen. Wij komen daar, nou, ik zal niks over de uni zelf zeggen want daar gaat het niet over, maar wij zaten, en wij hebben een paar voorlichtingen bijgewoond. En het eerste wat zij in mijn oor fluisterde was: ‘wij zijn de enigen met zwart haar hier.’ En ik om me heen gaan kijken natuurlijk, ja, heb ik echt gedaan, nou, even kijken of ik iemand zie die er anders uitziet dan de rest, maar dat was niet zo. Iedereen was blond, niet dat ik daar wat tegen heb, maar dan voel ik me in ieder geval niet meer thuis. Wij voelden ons daar echt twee, nou ja, twee uitgezonderde gevalletjes. j.” (R 10)

4.6 Diversiteit in samenhang met andere factoren

Uit de gesprekken blijkt verder dat de studenten diversiteit belangrijk vinden maar er zich ook niet

blind op te staren. Het behalen van het diploma en de kwaliteit van het onderwijs staan bovenaan.

Onderwijskwaliteit boven diversiteit.

Een student is van mening dat diversiteit en het streven ernaar niet ten koste mag gaan van de onderwijskwaliteit:

Nou allereerst denk ik dat het docententeam vrij divers is. Jong, oud, veel man, vrouw. Ik moet eerlijk bekennen dat ik niet zoveel kleurverschil zie, maar ik weet niet of die mensen er gewoon niet zijn of omdat die niet in dat plaatje passen. Als het alleen maar blanke mensen zijn dan is dat ook prima. Maar ik vind niet dat je je beleid moet aanpassen, opdat er een diverser docententeam is. De kwaliteit moet gewoon goed zijn en dat maakt voor mij niet uit of dat een man of vrouw jong, oud, kleurverschil in zit, om eerlijk te zijn. Het gaat om de kwaliteit van het vak, niet om de diversiteitscultuur op dat vlak.

En sommige studenten voelen zich minder geraakt door de thematiek:

Inclusie, ja, ik weet het niet zo goed. Ik heb daar nooit bewust bij stil gestaan bij de Hogeschool, omdat ik nooit echt het gevoel had, dat ik daarbij stil moest staan. Dus ik denk dat dat iets positiefs is. Ik heb wel het idee dat de Hogeschool zoveel mogelijk af probeert te stralen van, wees wie je wilt zijn. En kijk, ik heb een vriend en hij is homoseksueel en joh, je ziet het al aan ze hè, hoe ze doen, en die zeggen in elke zin nog net niet dat ze homo zijn. Voel me thuis bij Hogeschool. Ik kom er graag. Zeker nu na de Corona, dat school het uitje van de dag is geworden. Ja, zo voelt het althans wel echt voor mij. Ik mag vrijdagochtend weer naar school en ik ben zo blij.(R 12)

Ook politiek of politieke stellingname vormen aandachtspunten bij diversiteit. Een van de studenten is van mening dat ook een extreem-rechtse docent een plek moet hebben bij een diverse Hogeschool:

“ Wel heb ik laatst een gerucht gehoord dat er een docent was die vrij extreem rechtse gedachten had over bepaalde dingen en dat die uit het docententeam is gezet. Terwijl ik dan gelijk denk van; onder diversiteit valt ook iemand die dat soort gedachten heeft. Dus als dat gerucht waar zou zijn, is dat niet een aparte reden voor ontslag? ”(R 11)

5. CONCLUSIE HRM

Alhoewel de meeste studenten niet ontevreden zijn hoe de Hogeschool en de HRM-opleiding de uitdaging van diversiteit en inclusie oppakken, zijn er in hun ogen verbetermogelijkheden. Sommige daarvan kwamen hierboven al aan bod, zoals een betere diversiteitafspiegeling binnen de organisatie.

5.1 Meer diversiteit in het onderwijspakket

De meeste studenten pleiten voor meer aandacht voor diversiteit en inclusie in de lessen. Omdat ze het belangrijk voor HRM-ers vinden, of gewoon gezien de importantie van het thema in de samenleving. Dat hoeft niet per se als apart vak, maar het kan ook in de vorm van workshops, trainingen of gastlessen. Of in het kader van studieloopbaanbegeleiding:

"Ik denk dat daarin toch nog wel wat meer tijd aan besteed zou kunnen worden aan diversiteit om daar gewoon even bij stil te staan. Ik denk dat vooral daar in die basis gelegd moet worden van hé, kijk ook verder dan alleen je neus lang is en begrijp ook waarom bepaalde mensen andere gedachtes hebben bijvoorbeeld. Ja. Ik denk juist dat opleiding HRM daarin een hele grote rol moet spelen, omdat wij als HR daar ook mee bezig zijn, diversiteit en met de medewerkers in de toekomst. Dus ik denk als je bij HR al niet de basis legt, waar moet het dan wel gebeuren? Dus daar kan zeker wel meer aandacht besteed worden aan, niet alleen aan die paarse vrijdag, maar ook aan culturele achtergronden." (R 15)

Studenten vinden dat er in de klas meer gesproken moet worden over thema's rondom diversiteit en inclusie. Dit zet studenten aan tot nadenken en dat kan een positieve invloed hebben op het uitdragen van inclusie:

Ik denk dat er meer over in de klas gepraat kan worden. Bijvoorbeeld gisteren kregen we een workshop over diversiteit en het was interactief. En je merkte echt dat de mensen die een sterke mening hadden ook zelf een andere afkomst hadden. Maar toch kan je met elkaar de discussie aan en dan gaf iemand bijvoorbeeld een voorbeeld en dan zei iemand anders iets waarvan ik dan denk 'Ja, die persoon heeft wel een punt', terwijl je daar zelf nooit over na zou denken. En dat leer je niet als je gewoon naar een poster kijkt of zoiets. (R 2)

Volgens een student zou de HRM-opleiding juist de focus op diversiteit moeten leggen. Als toekomstig HRM'er kom je namelijk met veel mensen in aanraking en heb je invloed op het organisatiebeleid. Kennis van thema's rondom diversiteit en inclusie zijn daarbij belangrijk:

Het is ook niet echt een onderwerp binnen HRM. Over diversiteit en inclusie in de klas of in de opleiding denk ik: nou, dat zou best wel eens een leuke discussie kunnen zijn in de les. Het is eigenlijk best wel gek: het wordt niet aangesneden, het wordt niet aangegaan.

Onderwerpen als homoseksualiteit, LHBTIQ, zijn toch hele gevoelige onderwerpen, hoe breng je die dan aan? Maar ik denk zeker, als toekomstig HRM'ers moet je dat aangaan, dus moet je dat ook leren en als je dat al niet in de klas kan doen, waar moet je dat dan wel gaan doen?

Ik denk dat je er alleen met diversiteit niet komt; je moet naast dat diverse beleid ook inclusief en goed met elkaar kunnen samenwerken. Dan denk ik dat je veel meer vlakken raakt en dat je gewoon met zoveel verschillende brillen naar iets kijkt, dat je daar als organisatie veel meer uit haalt als je dat doet. Dus daarom denk ik, zeker als HRM, dat je dat erbij moet opnemen, omdat het gewoon ontzettend belangrijk is. En ik zit dan nu toevallig bij een stage-organisatie waar medewerkers het heel belangrijk vinden, maar dat is niet altijd zo. Dus dan denk ik dat het heel goed is om daarmee te oefenen en daarmee om te gaan. (R 6)

5.2 Grotere diversiteit in de klassen

Een ander punt van aandacht voor verandering betreft de diversiteit van de klassen. Sommige klassen zijn divers samengesteld en dat wordt gewaardeerd. Dit zijn klassen die zowel op gender als achtergrond divers zijn:

Je merkt dat onze klas unit B heel divers. Je hebt er van alles in zitten. En bijvoorbeeld unit A is het grootste deel alleen maar, ja, blonde meiden. Misschien hadden ze daar wel wat meer balans in kunnen brengen. Onze klas is echt gewoon heel erg divers. En je ziet echt dat in andere klassen bijna geen diversiteit zit. Bijvoorbeeld unit E, daar zitten echt heel veel jongens in, weinig meiden, maar weer een andere unit heel veel meiden. Dan denk ik: ja, dan kan je beter een balans erin zetten. Dat is beter voor de groepsdynamiek, andere ideeën, andere alles. (R 1)

Nou ja misschien er meer voor zorgen... ja omdat we zeg maar een meidenopleiding zijn kijken van hoe kunnen we meer jongens benaderen, hoe kunnen we het interessanter maken voor jongens. Meer de opleiding op een andere manier presenteren naar de buitenwereld zodat mensen ook gaan denken dat het een jongensopleiding is, want ik denk dat heel veel mensen als ze al HR horen dat ze meteen aan meiden of vrouwen denken. (R 3)

5.3 Een meer divers docentencorps

Bij diversiteit dient niet alleen te worden gekeken naar de samenstelling van klassen, maar ook naar het docentenbestand:

Ik denk wel dat met het docententeam wat meer mag gebeuren, zodat het meer afspiegeling is. Ik denk ook wel dat docenten heel goed weten hoe het zit met de diversiteit en dat ze er misschien ook wel niet trots op zijn. (R 6)

5.4 Meer ondersteuning voor studenten in een achterstandssituatie

Om inclusiviteit ook mogelijk te maken voor studenten met een taalachterstand, pleiten sommige studenten voor extra ondersteuning, ook financiële hulp als dat nodig blijkt:

Ze zeggen altijd dat als je extra hulp nodig hebt, dat je dan een spreekuur afspraak moet maken. Maar dat helpt eigenlijk niet. Want we hebben een vak dat heet: professioneel schrijven. Je moet een verslag schrijven. Het is voor mij heel moeilijk laat ik maar zeggen. Dus voor het taalspreekuur... Ik heb meerdere taalspreekuren gemaakt. Er wordt gekeken naar de opbouw, de structuur. Maar ik heb toch het vereiste taalniveau gehaald, maar dat is niet genoeg. Dus ik weet niet hoe ik gewoon een verslag kan schrijven. Ik heb ook gehoord van andere studenten dat ze er ook moeite mee hebben. (R 4)

Ook is het belangrijk als studenten weten waar zij voor ondersteuning terecht kunnen: Kijk ik heb bijvoorbeeld een vervelende situatie gehad met een docent, maar het was totaal niet duidelijk waar ik dan daarvoor terecht kon. En ik heb er ook uiteindelijk ook echt niks mee gedaan omdat ik gewoon dacht van: ja oké het zal wel, ik laat het gewoon hierbij zitten. Ik heb daardoor ook gewoon best wel veel moeite met haar gehad in de samenwerking want zij beoordeelde uiteindelijk wel mijn project en verslagen uiteindelijk en ja ik vroeg altijd wel een second

opinion aan die mij dan drie cijfers hoger gaf. Dan denk ik: ja dat ligt echt niet aan mij. (R 5)

Sommige studenten hebben oog voor de gevolgen van ongelijke kansen voor studenten. Dit kan samenhangen met financiële mogelijkheden:

Bij studiefinanciering merk ik ook wel dat de een het thuis beter heeft dan een ander. Dat mensen met rijke ouders gewoon meer geld hebben te besteden. Sommige mensen die geen geld hebben of uit arme gezinnen komen of zelf niet een hele goede baan hebben, merk je wel dat die dan geen boek hebben en dan dus eigenlijk de les ook niet goed kunnen volgen. Dus ja daar zou ik ook wel wat anders op verzinnen. Of gewoon minder dure boeken, want ieder jaar moet je echt bijna drie, vierhonderd euro aan boeken betalen, of meer werken vanuit blaadjes met tekst dat je niet een heel boek moet kopen voor één hoofdstuk. Dat je daar rekening mee houdt qua kosten voor mensen die het niet breed hebben. Dus dat zou ik ook wel willen veranderen ja. (R 7)

Onze klas is echt gewoon heel erg divers. En je ziet echt dat in andere klassen bijna geen diversiteit zit.

5.5 Objectivering van de beoordeling door docenten

Een gevoelig punt voor studenten blijkt de beoordeling van hun prestaties. Ook daarin speelt de thematiek van diversiteit mee. Studenten vinden dat de beoordelingen objectief moeten zijn. Een kleine mate van subjectiviteit door de docent wordt

geaccepteerd maar het moet wel duidelijk zijn waar het cijfer op gebaseerd is. Eén student haalt een situatie aan waarin hij het gevoel had dat zijn afkomst meespeelde:

"Ik ben best een heel goede student. Ik heb nog nooit een herkansing in mijn leven gehad en ik was altijd die ene student die heel veel deed. Ook in projectgroepen. Ik deed bij wijze van alles. Ik kreeg een keer een lagere beoordeling dan de rest. Dat pikte ik niet, dat ik dacht van ja, deze mensen hebben letterlijk alleen de inhoudsopgave gemaakt en die krijgen een hoger cijfer dan ik. Ik werd echt een beetje pissed off. Ik vroeg om mijn beoordeling en ik kreeg nooit antwoord daarop. Uiteindelijk is die docent weggegaan van de Hogeschool, daar niet van, maar toen gingen mijn gedachten wel van waarom? Die docent had ook een uitspraak gedaan over mijn achtergrond van wat ben je nou? Toen dacht ik: een plus een is twee." (R 9)

Ik vind dat de Hogeschool niet mee moet gaan in de cancel-cultuur wat er nu is binnen de maatschappij.

5.6 Niet doorschieten met diversiteit.

Ook de maatschappelijke discussies over Woke, cancelcultuur of het boek van Lale Gül komen terug in de gesprekken. Een student maant de Hogeschool tot voorzichtigheid:

Ik vind dat de Hogeschool niet mee moet gaan in de cancel-cultuur wat er nu is binnen de maatschappij. Dat als mensen een uiting hebben hierover naar een docent toe of een medestudent, dat daar niet gelijk een keiharde straf op volgt.

Deze student krijgt bijval:

Ik zou het niet uiteindelijk willen dat het iets geforceerd wordt. Omdat het vanuit de media komt. Bijvoorbeeld met die wc's voor transgenders of zo. Hebben die mensen eigenlijk behoefte daaraan? Dat zou ik eerst in kaart brengen, voordat je iets aan hun geeft. Met alles qua diversiteit lijkt mij verstandig om eerst gewoon bij de mensen die daar betrokken zijn, eerst gewoon checken van hé, willen jullie dat eigenlijk? Zouden jullie het fijn vinden als het is of hebben jullie helemaal geen behoefte hieraan? (R 14)

Tot slot een student die al met al tevreden is over hoe de Hogeschool de problematiek aanpakt, maar ook aangeeft dat dit een noodzaak is:

Ja ik denk dat de Hogeschool al best wel goed bezig is met diversiteit en inclusie. Ja want weet je, we komen er niet meer onderuit in Nederland, hoeveel achtergronden hier wel niet rondlopen. Dus nou ja het is gewoon een thema wat meespeelt en dat moet je dan denk ik wel in een studie verwerken waarin je heel veel met personeel te maken hebt en ook met werkgevers die van allerlei achtergronden kunnen zijn. (R 13)

AANBEVELINGEN HRM

De gesprekken met vijftien HRM-studenten over diversiteit en inclusie en hoe de Hogeschool en de opleiding HRM daarmee omgaan, geven geen reden tot grote zorg. Er blijft evenwel voldoende te doen om studenten zich nog meer thuis te laten voelen op de Hogeschool als het gaat om diversiteit en inclusie. Meer aandacht voor de thematiek in het HRM-onderwijs, een grotere diversiteit in studentklassen en in het docentcorps springen het meest in het oog.

Van voorspelbaarheid in de antwoorden lijkt geen sprake. Er blijkt geen wezenlijk verschil te zijn in de beleving van diversiteit en inclusie op school tussen studenten met en zonder migratieachtergrond. Niettegenstaande deze constatering blijken studenten met een migratieachtergrond buiten de Hogeschool wel vaker te maken te krijgen met uitsluiting en discriminatie. Tijdens de interviews noemen zij verschillende voorbeelden op de arbeids- en woningmarkt waarbij hun migratieachtergrond een nadelige invloed heeft op het vinden van een baan of woning.

Soms tekenen zich in de verhalen van studenten ook paradoxen af. Zo vinden de meeste studenten zichzelf heel tolerant, moet iedereen 'maar lekker doen wat hij of zij wil'. En als dat in eigen subgroepjes moet: 'so be it'. Tegelijkertijd stoort het studenten ook dat de meeste groepen in de klas worden gevormd op basis van migratieachtergrond of culturele afkomst.

Daarnaast was het opvallend dat veel studenten het lastig vonden het thema diversiteit en inclusie expliciet te duiden en zich ongemakkelijk uitdrukten via verschillende terminologie: allochtoon, autochtoon, migratieachtergrond, Nederlander, buitenlander, kleurlingen, zwarten, witten, blanken, hetgeen iets aangeeft over de vertrouwdsheid en het gebrek aan sensitiviteit onder jongeren als het om dit thema gaat. Tijdens de interviews bleek dan ook dat je vaak tussen de regels door het 'ware' verhaal hoorde. Veel studenten gaven dan ook aan dat individuele aandacht voor hun levensverhaal als enorm belangrijk werd geacht voor het thuis voelen binnen de opleiding. En ze dat tijdens hun opleiding, in hun relatie met docenten en medestudenten, graag verdiept zouden zien worden.

Naarmate ik ouder werd, middelbare school, en ging studeren, zag je wel steeds dat diversiteit wat breder werd.

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeksresultaten van het kwalitatieve onderzoek onder studenten van de opleiding Bedrijfskunde aan de faculteit Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Alle citaten die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn afkomstig uit de woordelijk getranscribeerde interviews onder de studenten.

1.1 ONDERZOEKSGROEP

De onderzoeksgroep bestaat uit studenten van de opleiding Bedrijfskunde aan de faculteit Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Aanvankelijk was het de bedoeling om studenten uit leerjaren 1, 2 en 4 te spreken om zo een representatief mogelijk beeld te geven. Helaas is het niet gelukt om studenten uit jaar 2 te interviewen. Van de 15 respondenten zitten er 12 in het vierde jaar en 3 in het eerste jaar.

De respondenten voor dit onderzoek zijn in samenwerking met de opleidingsmanager en een studieloopbaanbegeleider verzameld. Zij benaderden de studenten met de vraag of ze wilden participeren in dit studentonderzoek en gaven de contactgegevens door aan de onderzoeker. Een klein gedeelte van respondenten is bij de opleiding door de onderzoeker zelf benaderd (met toestemming van de opleidingsmanager).

1.2 PERSOONLIJKE ACHTERGROND

De studenten die zijn geïnterviewd zijn divers. Toch is een groot deel van de studenten afkomstig uit de stad, hetero en laatstejaars.

1.2.1 Cultuur en religie

Vooraf studenten met een migratieachtergrond geven aan religieus te zijn. Het gaat in de meeste gevallen om studenten met een moslimachtergrond. Zichtbaar is dat met name deze studenten (migratieachtergrond en religieus) vaker eerste generatie student in het hoger onderwijs zijn. Dat maakt deze groep 'divers' op minimaal 3 kenmerken, in vergelijking met groep die voldoet aan de norm. De norm voor Bedrijfskunde is dan Nederlands zonder migratieachtergrond, wonend in een stad, non-religieus, heteroseksueel en geen eerste-generatie-student.

Uit de interviews blijkt dat cultuur en religie die de studenten vanuit huis hebben meegekregen, een significant invloed heeft op hun leven en handelen. Dat uit zich in het dragen van een hoofddoek, vasten in de maand ramadan en niet drinken van alcoholistische dranken.

1.2.2 Diversiteit in woonomgeving en dagelijks leven

Zeven van de 15 studenten geeft aan in een niet diverse omgeving opgegroeid te zijn. In zes van deze gevallen gaat het om witte buurten/wijken waar geen of weinig mensen met een migratieachtergrond wonen. Ook de basis- en middelbare school van deze studenten bestond voornamelijk uit witte leerlingen. Echter, het tegenovergestelde hiervan kwam ook voor. Zo vertelt een student dat zijn woonomgeving en basisschool niet divers waren omdat er juist helemaal geen 'witte' leerlingen waren:

"Waarom ik ben opgegroeid was niet heel divers. Ik was bijvoorbeeld... Ja, ik ben naar een Islamitische basisschool geweest. Dus daar waren vooral leerlingen zoals ik, Moslim. Ja, en ik heb bijvoorbeeld ook altijd in het weekend op Arabische lessen op Moskee gezeten. Maar hoe ik ben opgegroeid, is vooral met mensen zoals ik." (R 13)

Een overeenkomst tussen deze studenten is dat Amsterdam en de Hogeschool de plekken zijn waar ze voor het eerst met diversiteit en met mensen met diverse achtergronden in aanraking komen.

"Naarmate ik ouder werd, middelbare school, en ging studeren, zag je wel steeds dat diversiteit wat breder werd. Dus dat ik wel mensen ontmoette van verschillende culturele achtergrond, etniciteit. Nou ja, op de middelbare school heb ik ook bijvoorbeeld, ja, alleen maar met, ja, met Marokkanen en Turkse leerlingen gezeten. Ja, dat was het grotendeels." (R 13)

"Zeg maar, het is toch wel echt 80 procent Nederlands waar ik ben opgegroeid, en dan 20 procent andere afkomsten. Toen ik op de middelbare school, basisschool zat, had ik echt vooral Nederlandse vriendinnetjes en pas toen ik voor mijn mbo naar Amsterdam ging dat ik echt mensen zoals ik ontmoette. Die dezelfde normen en waarden van thuis meekrijgen, zeg maar." (R 10)

Sommige studenten zijn ook bewust opzoek gegaan naar een diverse omgeving. Een student vertelt dat het 'leren van verschillende culturen' een van de redenen is waarom hij naar Amsterdam is gekomen:

"Ja, nou ja, het is waar ik woon meer wel één zelfde cultuur en minder... Ja, niet heel veel cultureel. Maar daarom ben ik juist naar Amsterdam gegaan om juist wel heel veel indrukken op te doen en van verschillende culturen te leren. Ja, als ik dan mijn eigen klas van bedrijfskunde pak dan... Normaal gesproken op de basisschool daar was, zeg maar, iedereen echt van Nederlandse afkomst. Maar in Amsterdam zat ik in de klas met iemand van Marokkaanse afkomst, Egyptische afkomst, Turkse... Echt allemaal verschillende, wat het dus echt leuk maakt. Want iedereen kijkt toch ergens anders naar en heeft toch andere indrukken. Dus dat is wel interessant." (R 15)

Voor sommige studenten was een diverse omgeving ook even wennen:

"Oh nee, ik voel me sowieso gewoon heel... Ik moest er wel aan wennen, maar ik weet dat, ik denk dat het meer was dat ik gewoon aan een nieuwe klas moest wennen in het algemeen, zeg maar." (R 12)

"Dat was lastig voor mezelf, en even wennen. Ja, want ik was bijvoorbeeld 5 havo, was ik gewoon in de klas met alleen maar jongens, ja, zoals ik bijvoorbeeld. En dan kom ik in een klas met... Ja, de ene komt uit Den Haag, een Nederlandse jongen. En het was een beetje lastig. En je ziet ook gelijk verschillen tussen personen." (R 13)

1.3 DIVERSITEIT IN INCLUSIE ALGEMEEN

Deze paragraaf gaat over hoe de studenten de begrippen diversiteit en inclusie definiëren (of beschrijven) en in hoeverre ze zich bezighouden met thema's die daaraan gelinkt zijn.

1.3.1 Definitie van de begrippen

De meeste studenten weten diversiteit voldoende te beschrijven. Ze benoemen vaak dat het gaat om verschillen tussen mensen. Wel worden cultuur en religie vaker, in vergelijking met de andere elementen zoals gender en seksuele geaardheid, als voorbeeld gegeven om het te illustreren.

"Ik denk diversiteit dan denk ik dus meestal wel verschil in geslachten, in geaardheid, in kleuren. En ik denk ook wel dat er vaak eigenlijk niet naar wordt gekeken, maar ook een beetje verschil in vaardigheden en verschil in persoonlijke kwaliteiten." (R 1)

"Diversiteit' definieer ik zelf als de verscheidenheid van de mens. Dat kan op verschillende vlakken gedefinieerd worden. Dus echt het uiterlijk van mensen, of het geslacht, geaardheid, afkomst, huidskleur." (R 3)

"Eigenlijk heel veel verhoudingen met diversiteit en inclusie. Eigenlijk dat je gaat kijken naar man-vrouw, verschillende nationaliteiten, verschillende interesses, verschillende vaardigheden. Eigenlijk gewoon de hele vorm van gemengd komt ook wel naar voren. Daar denk ik eigenlijk een beetje aan." (R 4)

Ook inclusie weten de meeste studenten goed definiëren. Hierbij benoemen ze dat gaat om geaccepteerd worden en meedoen. "Ik denk de mogelijkheid tot meedoen. Dat het dat vooral is." (R 1).

"En 'inclusiviteit is echt de mate waarin men wordt geaccepteerd voor datgene waar hij of zij in verschilt dan de gemiddelde persoon in zijn omgeving, zeg maar." (R 3).

Daarnaast zijn er ook een aantal studenten die de begrippen door elkaar halen of geen verschil weten te benoemen.

"Ja, voor mij betekent het dat iedereen op zijn of haar, of zonder zijn of haar eigen manier gewoon mag zijn. Dat voor iedereen gewoon hetzelfde geldt. Dat roep het bij mij op. Ja, gewoon open staan voor alles en iedereen, ja." (R 2)

"Gelijkenis. Iedereen is hetzelfde. Het maakt niet uit wat jouw religie of je leeftijd, ja, achtergrond, op wie je valt, dat dat gewoon niet uitmaakt in de beoordeling.

Of ja, hoe introvert of iemand wel of niet is dat je gewoon hetzelfde behandeld wordt. Hetzelfde beoordeeld wordt." (R 8).

1.3.2 Eigen ervaring met diversiteit en inclusie

De studenten zijn gevraagd in hoeverre ze zich, in het dagelijks leven, bezighouden met thema's rondom diversiteit en inclusie. Daarop hebben ze uiteenlopende antwoorden gegeven.

Een kleine deel van de studenten zegt dat h/zij zich niet of nauwelijks bezighoudt met deze thema's. Een van die studenten zegt het volgende daarover:

"Het is meer van ik denk van oh, weer diversiteit. Dat komt omdat je het heel vaak hoort en er wordt voor mijn gevoel nooit echt heel diep op ingegaan of iets in die richting. Maar meer dat het moet of dat het erbij hoort." (R 1)

De studenten die zich wel ermee bezighouden zijn vooral studenten die zelf een diverse achtergrond of religie hebben of om een andere reden niet tot de dominante groep behoren, bijvoorbeeld doordat ze homoseksueel zijn in plaats van heteroseksueel. Twee studenten vertellen dat ze door hun achtergrond en seksuele voorkeur genoodzaakt zijn om aandacht te besteden aan deze thema's.

"Wat mijn aandacht trekt is, ik vind het gewoon heel belangrijk en ik vind het interessant hoe verschillende mensen daarover denken en hoe ze zich daarover uitlaten en ik vind het interessant in dat soort gesprekken die je dan op TV ziet om te zien hoe ze van elkaar leren en hoe de één reageert en dan de ander, dat vind ik leuk om te zien.

Ik ben ook opgevoed... mijn oma heeft mij daar altijd heel bewust van gemaakt wat de geschiedenis is en hoe dat, hoe we dat nog steeds zien. Ja, ik voel dat ook wel echt zo en mijn moeder is daar ook altijd heel alert op geweest dus een Joodse achtergrond ja dat speelt zeker mee ja." (R 2)

"Ik denk dat alle jongeren die onder de LHBT-gemeenschap vallen daar sowieso wel mee bezig zijn, want je staat er toch altijd anders in heb ik het idee. Je moet altijd bij een nieuwe groep weer opnieuw uit de kast komen helaas, zo werkt dat nou eenmaal." (R 6)

Andere studenten komen diversiteit en inclusie tegen op het werk, doordat ze met verschillende

soorten mensen van verschillende nationaliteiten en culturen moeten werken. Andere komen het tegen tijdens hun stage. Zo moest een van de studenten een opdracht over diversiteit uitvoeren voor haar opdrachtgever. Een van de studenten vertelt dat ze zich vooral stoort aan taalgebruik die niet inclusief is en dat ze mensen daarop corrigeert.

Daarentegen zijn er ook studenten die op negatieve manieren in aanraking komen met deze thema's. Daarbij gaat het om vormen van racisme, discriminatie en uitsluiting. Dit soort negatieve ervaringen hebben deze studenten bewuster gemaakt van de noodzaak van diversiteit en inclusie.

"Ik heb zowel daar als tijdens mijn basisschoolcarrière meermaals ook voorbeelden van racisme meegemaakt en echt uitsluiting. En ik heb een heel hoog rechtvaardigheidsgevoel, dus ik ben daar toen ook voor opgekomen. En ja, dat soort ervaringen doet je wel nadenken over dat mensen in principe van gelijke waarde ook gelijke waarde die op dat moment tot de meetprestatie liggen." (R 7)

"Ik vind het ook altijd heel fijn zeg maar als ik dan iemand zie die bijvoorbeeld ook van Turkse komaf is of zo en die heeft iets heel moois bereikt, dan voel me ik ook wel heel erg trots omdat ik dan denk van ja, we kunnen het wel gewoon en we doen het wel gewoon, omdat, ik heb ook wel eens vaak tussen racisme gezeten, vooral tijdens sollicitatiegesprekken" (R 9)

"Want je wil erbij horen. Je wil niet raar aangekeken worden. Je wil gewoon geaccepteerd worden. Dus dat speelt wel een rol. Dat... Gaan ze niet raar opkijken als je misschien anders denkt dan hoe zij denken? Vinden zij het dan niet raar? Kijken ze je niet raar aan als je geen biertje drinkt of een wijntje?" (R 8)

1.4 DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE HOGESCHOOL EN DE OPLEIDING

Dit onderdeel gaat over de ervaringen en belevingen van de studenten op de Hogeschool van Amsterdam en specifiek bij de opleiding Bedrijfskunde. De studenten bevraagd over wat ze vinden van de diversiteit en inclusie op hun opleiding, of ze zich veilig en thuis voelen, en over groepsvormingen binnen de opleiding.

1.4.1 Diversiteit onder studenten en docenten

Over de vraag of er genoeg diversiteit aanwezig is binnen de opleiding zijn de meningen verdeeld. Een deel van de studenten vindt dat er genoeg diversiteit aanwezig is bij de opleiding.

"Bijvoorbeeld mijn klas is wel redelijk divers qua afkomst en kleuren en geslacht. Maar er zit wel een oneven verhouding in maar het kan erger. Dus het is op zich wel prima vind ik, maar dat komt denk ik niet per se doordat er iets wordt gestimuleerd of iets in die richting." (R 1)

Daarentegen zijn er ook studenten die op negatieve manieren in aanraking komen met deze thema's.

Studenten die aangeven de opleiding niet divers te vinden, spreken vooral over te weinig diversiteit in gender en culturele achtergrond.

"Nu zitten we in een klas met achtentwintig of dertig studenten, waarvan vijf meisjes, en de rest allemaal jongens. Dus zo'n vijftientwintig jongens in de klas. En daarvan ben ik de enige Marokkaan." (R 3)

"Wat ik ook heel erg vind dat we echt een soort van, de rijke-witte-Nederlander-studie zijn. Ik zie heel veel mensen bij mij die hebben een vader of moeder die het al goed heeft en die verder eigenlijk zelf niet meer zo heel veel hoeven te doen en die eigenlijk alleen maar aan het studeren zijn omdat ze moeten studeren van hun ouders" (R 9)

Er zijn ook studenten die aangeven dat het vooral een 'mannenopleiding' is, maar daarbinnen wel weer diverse groepen aanwezig zijn:

"Ja en nee. Ik vind het lastig, omdat bij de opleiding bedrijfskunde zie ik vooral toch veelal mannen, jongens. Maar binnen die groep mannen vind ik het wel redelijkerwijs divers. Dus daar zie je wel veel verschillen vind ik en diversiteit in geloofsovertuiging, etnische afkomst, sociale achtergrond. Ik denk dat daar veel diversiteit is wel binnen de opleiding." (R 7)

Als het dan gaat over diversiteit onder de docenten vinden de meeste studenten dat het daar wel goed zit. Ze vinden de docenten divers in afkomst, gender, leeftijd en werkervaring. Het beeld dat de studenten hebben van de docenten populatie kan echter verschillen als de student zelf geen les heeft gehad van een docent met een diverse achtergrond.

"Er zijn, ja... Ik heb een aantal Marokkaanse docenten gehad, hartstikke leuk. Maar ik heb bijvoorbeeld zelf nog nooit een Surinaamse docent of zo gezien. Dus ik denk... Ik weet niet, het is toch nog wel grotendeels de veertig-, vijftigjarige blanke man, zeg maar. Vind ik." (R 5)

Wat opvalt is dat de studenten met een migratieachtergrond aangeven dat ze makkelijker contact maken met een docent die ook een

migratieachtergrond heeft. De student voelt zich 'beter begrepen' en denk dat de docent zijn/haar verhaal beter kan plaatsen.

"Nou ik voel me wel meer begrepen door een Marokkaanse of een Turkse docent dan een Nederlandse docent en ik merk ook dat ik zelf sneller naar een allochtone docent toestap als ik problemen heb dan naar een Nederlandse docent omdat ik dan denk van oké, als ik mijn thuissituatie bijvoorbeeld uitleg dan begrijpt hij of zij mij meer dan iemand die Nederlands is omdat hij of zij dezelfde achtergrond heeft als ik." (R 9)

Een andere student gaf aan het moeilijk was om een band op te bouwen met een docent omdat het heel formeel blijft.

"Alleen, ja, ik vond niet dat je echt een bepaalde band met je... met de docenten kon creëren. Het was zeg maar meer echt docent-student. Er was wel echt een grote gap zeg maar tussen dat." (R 8)

1.4.2 Groepsvorming en buitensluiting

Met uitzondering van een enkeling geven alle bevroegde studenten aan dat er sprake is van groepsvorming binnen de klassen en de opleiding. De groepen worden veelal gevormd op basis van verschillende kenmerken zoals cultuur en gender.

"Nee, die groepen zijn echt geen mix van alles. Nee, je ziet wel echt jongen bij jongen, meisje bij meisje, kleur bij kleur. Het is allemaal super gescheiden en ik had toevallig altijd een heel divers groepje maar nee, dat zie je heel duidelijk ook wel als je over de gang loopt denk ik." (R2)

"En in de klas merk je ook gewoon, de witte jongens onderling ook, als het een ras Amsterdammer is, die gaat niet om met de kakkers." (R 3)

"Ja, altijd. Dus je ziet groepjes meisjes altijd met elkaar willen samenwerken, groepjes Nederlandse jongens die samenwerken en groepjes, zoals ik dan binnen de opleiding gewoon kort zeggen, groepjes mensen van Turkse of Marokkaanse komaf die zijn ook geneigd om met elkaar samen te werken. Dus als je het aan de groep vrijlaat, dan zie je zeker dat mensen daar groepsvorming op loslaten. Maar ik vind niet zodanig dat daar ook echt, dat de inclusie zeg maar te schade gaat, in de zin van dat als iemand anders

Ik heb een aantal Marokkaanse docenten gehad, hartstikke leuk. Maar ik heb bijvoorbeeld zelf nog nooit een Surinaamse docent of zo gezien.

daarbij zou komen en zeggen van, hè, mag ik ook meedoen of erbij zitten of erbij hangen of, dan wordt dat vaak niet afgewezen en zijn mensen over het algemeen openhartig.” (R 7)
“Het is ook misschien stom om te zeggen, maar mensen die meestal divers zijn, trekken ook wel naar elkaar toe. Die zijn allemaal best wel uitgelaten en die willen allemaal wel gezellig, bla bla bla. En dat merk je dan toch ook wel echt in de opleiding zelf.” (R 10)

“Ja dat merk ik toch wel een beetje. Ja, ja. We hebben een groep jongens met een andere achtergrond. En je ziet wel dat die wat meer met elkaar optrekken. En ja en de jongens, meiden gewoon van Nederlandse afkomst, ja volledig Nederlands, die zie je toch ook wel meer met elkaar optrekken.” (R 11)

“Oh ja, man, dat zeker. Ik vind van wel ja. Je merkt ook wel gewoon vaak van: als er een paar studenten zijn met een culturele achtergrond in de klas, en de rest is wit, meestal zie je al die witte mensen... die vormen een groepje en al die culturele mensen gaan bij elkaar. Dat zie je meestal wel altijd.” (R 14)

Maar ook op basis van vrienden en elkaar leren kennen tijdens de introductie zorgt ervoor dat er groepsvorming plaats vindt.

“Ja, wat je best wel ziet, is dat als je bijvoorbeeld groepjes moet vormen, dan is het ook vaak van, wie ken je al? Want dat is dan het makkelijkste om contacten te leggen.” (R 4)

Twee studenten benadrukten de rol van de introductiekamp bij groepsvorming.
“En ik merk wel, dat was met mijn eerste klas, en daar heb ik alleen het eerste half jaar mee gezeten, want toen werden we weer op gehusseld, maar ik merk wel dat met die mensen de band echt het sterkst is geweest. Dat zijn mensen die ik nog steeds echt, nou ja, niet dagelijks, maar wel wekelijks spreek. Dat heeft wel veel gedaan, zo’n groepsweek, -kamp, introductieweek. Dat heeft wel heel veel gedaan ook voor de groep.” (R 4)
“En die groepen die zijn toen gevormd tijdens dat kamp. Want de groepjes waren eigenlijk al gevormd, duo’s. En mensen die het goed met elkaar konden vinden, die tijdens het kamp samen activiteiten hebben gedaan, die zaten toen samen. Die hebben hun groepje gevormd. Maar de rest die niet mee is gegaan

die heeft toen, ja, die zat gewoon thuis. Dus die heeft niet iets speciaals...” (R 8)

Ondanks dat er volgens de meeste studenten sprake is van een duidelijke groepsvorming binnen de klassen, voelen de meesten zich niet buitengesloten. Ze geven dat er vaak wel ruimte is om je aan te sluiten bij een groep, helemaal als dat voor een groepsopdracht is. Er zijn echter ook studenten die wel buitensluiting ervaren op verschillende manieren.

“Maar ik heb altijd wel een beetje, vooral in het eerste jaar, heel erg veel het gevoel gehad alsof ik me moest bewijzen of zo tegenover hen. Ik heb altijd een beetje het gevoel gehad alsof er, ja, misschien is dat ook wel iets wat ik mezelf insprak, maar alsof ik, ja, niet misschien even serieus werd genomen.” (R 3)

Twee respondenten (9 & 10) vertellen over de rol van de studievereniging en dat ze niet mee kan doen in hun cultuur van drinken door haar achtergrond.

Ja, dat denk ik wel. Ik denk, zeg maar, zoals ik al zei, we hebben ook een studentenvereniging. Ik weet niet hoe die heet. Die zie ik wel altijd... En die gaan altijd naar Fest, achter de school is zo’n café, en ik denk dat wel alle Nederlanders daarheen gaan, zeg maar. Dus dat is wel één groep die elkaar allemaal kennen van de borrels en van de dingen die dan worden georganiseerd, zeg maar. (R 10)

Dezelfde student vertelt ook dat ze zich soms anders moet voordoen om bij een groepje te horen. Deze bevinding is ook terug te zien bij respondenten 13. Interessant om te zien is dat beide studenten dit niet erg vinden om te doen.

“Ja, zoals ik al zeg, soms gaat het bij mij heel natuurlijk. Dus ik kan, zeg maar, twee verschillende personen zijn, laat ik het zo maar zeggen. En het is niet dat dat slecht is, want ik kan me bij elk groepje wel thuis voelen, maar op een andere manier, zeg maar.” (R 10)

“Soms moet je je wel anders voordoen” (R 13)

Een andere student vertelt over het verschil in benadering om het moment dat haar achtergrond ter sprake komt.

“Nou, ik merk altijd, kijk ik ben natuurlijk blond en ik heb blauwe ogen en ik heb heel vaak het verschil gemerkt in benadering van

mensen dat op het moment dat ik zei dat ik Joods was dat er soort van knopje omging in het andere hoofd van oh wacht maar zij heeft ook een achtergrond dus zij begrijpt mij meer en dat er toen, dat het toen veel soepeler ging, dat ik echt een verschil merkte in benadering van de andere, van de andere kant wel." (R 2)

1.4.3 Diversiteit in het curriculum

Alle respondenten geven dat er tijdens de lessen geen of nauwelijks aandacht is voor diversiteit en inclusie. Een paar studenten zeggen dat het een 'gevoelig' onderwerp kan zijn om in de klas daar over te hebben.

"Nee, niet het gevoel gehad dat ze daar überhaupt mee bezig zijn, of dat belangrijk vinden." (R 3)

"Ooit heel kort bij het vak 'gedrag en organisatie' wat we in jaar 1 hebben gehad, maar dat was misschien echt tien minuten. Er was een paragraaf in het boek, dat is het enige moment dat er iets van gezegd is, maar verder heb ik er nooit iets van gehoord." (R 6)

Een van de studenten geeft een voorbeeld van een situatie waarin het wel ter sprake kwam, maar op een verkeerde manier:

"Maar werd er wel door de docent ook lacherig over gedaan. Hij zei: 'ja, nou, vrouwen, als jullie een goede baan willen, dan moet je even een rokje op acquisitiehogte en dan kom je zo binnen. Hahaha." (R 5)

1.4.4 Waardenbotsingen

Studenten werden gevraagd wanneer ze waardenbotsingen ervaren binnen de opleiding en op welke momenten ze niet inclusief vonden. Ook hier kwam het voorbeeld van de introductiekamp naar voren. Drie studenten met een migratieachtergrond vertellen dat de activiteiten bij de introductiekamp niet voor iedereen geschikt waren. Ook waren er geen alternatieven.

"Bijvoorbeeld, ja, in het begin van het schooljaar wordt een kamp georganiseerd. En er wordt bijvoorbeeld ook gefeest. En dan wordt er gedronken. Ja, bij mij kan dat niet. Dus dan voel je je gelijk al een buitenbeentje omdat je... En ja, dan werd ik wel eens raar aangekeken als ik bijvoorbeeld niet meeding om een kroegentocht te doen of zo en dan merk je toch wel dat de rest wel een soort van band krijgt en jij er net iets daarbuiten valt omdat je niet bent meegegaan." (R 8)

"Ja. Zeg maar, het was volgens mij de eerste

of tweede dag, toen gingen we uit in een club. Nou ja, als je niet mee uitging, dan was er niet een B-plan. Ja. Er waren ook geen halal mogelijkheden qua eten toen, nee ook niet. Daar was ook geen rekening mee gehouden." (R 10)

"Ik voelde me op dat moment gewoon... Ik had mijn klas ontmoet. Ik voelde me gewoon, ja, hoe zeg je dat... Ik dacht zo van: ik blijf wel thuis met deze... Ja, want ze hadden het over bijvoorbeeld... Het was een activiteit... Ja, je had ook een activiteit daar dat je met elkaar ging sporten en activiteiten deed. En daarna gingen ze in de avond uit naar een feest. Maar in de avond, wanneer iedereen weg is, dan zit hij gewoon bijvoorbeeld in die kamer. Dus hij had uiteindelijk ook bijvoorbeeld spijt dat hij was gegaan." (R 13)

1.4.5 Veiligheid en thuis voelen

Er is bij de opleiding geen sprake van fysieke onveiligheid. Daar waren alle respondenten het over eens. Als er gevraagd wordt naar sociale veiligheid komen wel verschillende issues naar voren. Zo benoemen een paar studenten dat er geen veilige sfeer hangt om je seksuele en politieke voorkeuren te uiten.

"Nou, nee, ik denk dat het zeker geen veilige omgeving is onder de studenten. Ik probeer me nu een situatie voor te stellen dat iemand in transitie over de gang zou lopen, nou dat, die wordt echt uitgelachen. Er hangt echt, wat ik eerder al zei vind ik gewoon echt een soort middelbare school pesten gevoelssfeer. Nee, niet heel veilig." (R 2)

"Bijvoorbeeld in het begin van dit jaar moesten we eventjes een soort van spelletje doen van ... Moest je wat zeggen over jezelf. Als je het ermee eens was, moest je staan en verplaatsen. Of zo'n soort type spelletje. Toen zei iemand van: 'Ik ben liberaal.' En dan durft eigenlijk niemand te zeggen of ze dat wel of niet waren. Er gebeurde eigenlijk niks. Dan zijn dat van die politieke dingen. Dan merk je eigenlijk van: misschien voelt niet iedereen zich vrij om dan daarover te gaan bewegen of iets te zeggen." (R 4)

"Nee, helemaal niet. Mijn beste vriend van de opleiding is homo, heb ik mee in de klas gezeten. En elke keer als er 'kankerhomo' door de klas wordt geschreeuwd, dan kromp hij ineens, en dan zag ik gewoon echt dat hij echt gewoon eigenlijk een beetje bang was.

Hij was ook niet openlijk out in de klas. Ja, ik wist dat, en zeg maar de vriendengroep, die wisten dat allemaal wel.” (R 5)

“Nou dan, als je het zo zegt, niet voldoende. Want ik zou nooit voor de klas gaan staan en zeggen: hoi jongens, ik heb een vriend, of ik val op jongens. Dat zou ik nooit doen, daar vind ik de sfeer niet goed genoeg voor, of de veiligheid.” (R 6)

1.4.6 Thuis voelen

De studenten voelen zich over het algemeen thuis bij hun opleiding. Geen enkele respondent gaf aan zich niet thuis te voelen. Echter, zijn er verschillen tussen studenten. De ene groep heeft zich altijd thuis gevoeld terwijl het voor een paar andere dat pas vanaf jaar 2 het geval was.

“Ja. Nou in jaar één misschien wat minder. Maar vanaf jaar twee voelde ik me thuis.” (R 13)

“Het eerste jaar minder, maar daarna wel” (R 10)

Als er dan om toelichting wordt gevraagd, geeft respondent 10 het volgende voorbeeld: “Ja, zij gingen, zeg maar, bijvoorbeeld dan op vrijdagmiddag borrelen in een café naast school. En ik doe daar niet aan mee, dus dan mis je toch wel weer dat ene bonding moment die dan de hele klas samen heeft. Daar pas je dan toch weer even niet bij.” (R 10)

Een andere student geeft aan behoefte te hebben aan een mentor en dat dat zou helpen bij het thuis voelen.

“Sommige momenten wel en sommige momenten niet, en op de momenten dat het wel zo was, was dat vooral vanuit de vrienden die ik heb gemaakt op de opleiding. Wat ik bijvoorbeeld heel erg mis bij bedrijfskunde is dat je... Ik weet niet of dat bij alle opleidingen zo is, maar dat je gewoon door de jaren heen een soort mentor hebt. Dat heb je bij bedrijfskunde niet echt, je weet nooit goed op wie je af moet stappen als je een vraag hebt, dat is altijd weer iemand anders. Dus ik denk dat als ze dat zouden verbeteren, dat het thuis voelen wel al een stuk verbeterd zou kunnen worden.” (R 6)

Ja. Nou in jaar één misschien wat minder. Maar vanaf jaar twee voelde ik me thuis.

Invloed van de introductiekamp is ook hier terug te zien. Een student antwoordt op de vraag wanneer hij zich niet thuis voelde als volgt:

“Ja, bijvoorbeeld.... Nadat zij bijvoorbeeld terugkwamen van het kamp hadden zij allemaal ervaringen met elkaar die zij niet met mij konden delen.” (R 8)

1.4.7 Taalgebruik

Taalgebruik onder de studenten en van docenten blijkt geen structureel en terugkomend probleem te zijn volgens de respondenten. Al is er af en toe sprake van problematisch taalgebruik, is het volgens de meeste respondenten incidenteel. Opvallend is dat de studenten niet altijd tevreden zijn met het optreden van de docenten. Sommigen vinden dat er te veel wordt toegestaan als het op taalgebruik aankomt.

“Maar ik vind wel dat je echt die verantwoordelijkheid hebt om dat te doen. En ik denk gewoon dat 99 procent van de leraren gewoon weggijkt.” (R 5)

“Nou ja, ik heb weleens meegemaakt dat er door bepaalde jongens achter in de groep homo dit, kankerhomo dat... En dat je dan merkte dat de docent er niks van durfde te zeggen of niks van wilde zeggen, dat weet ik niet, maar gewoon niet op werd gereageerd. Dat vond ik wel schokkend.” (R 6)
Ook in het geval van taalgebruik in studieboeken, staan docenten, volgens deze respondent, niet open voor een gesprek:

“Nou, ik kan me nog herinneren dat in mijn tweede jaar of eerste jaar... Was er een boek, volgens mij van marketing, en daar stond dan wel een voorbeeld in over Marokkanen, was

dat doen. Met een voorbeeldverhaaltje waar ik best wel van schrok. Dat ik dacht van: dit is heel erg denigrerend naar mensen met een migratieachtergrond. En dat ik dat ook wel zei, en dat de docent dan zo zat van, wat een flauwekul. Maar dat ik toen wel zoiets had van, ja, als ik dat zeg, dan is dat gewoon zo. Dat voel ik dan zo, zeg maar. En is toen nooit wat meegedaan.” (R 10)

1.5 CONCLUSIE BEDRIJFSKUNDE

De respondenten is gevraagd of ze ideeën en verbeterpunten hebben voor de opleiding als het gaat om diversiteit en inclusie. Zes studenten hebben concrete ideeën benoemd. De anderen vonden het niet nodig of hadden geen voorstellen. Zo willen een paar studenten dat er in de lessen, of door middel van workshops, aandacht wordt besteed aan dit thema.

Ja, als niet iedereen van de klas op kamp kan dan creëer je al een verschil.

“Nou, ik zou echt wel gewoon in het lesaanbod willen opnemen vanaf het eerste jaar dat je het daarover hebt met de groep en mensen bewust probeert te maken en ik denk dat je op die manier de veilige sfeer kan creëren voor de volgende vier jaar zeg maar voor al die studenten. Dus ik denk dat er gewoon meer over gepraat moet worden dat het problemen zijn die bestaan en ook binnen de opleiding.” (R 2)

“Nou, ik denk dat het gewoon echt veel meer moet worden meegenomen, zeg maar, in onze lessen en dat bewustwording ervoor echt nog wel gecreëerd moet worden. Dat gebeurt namelijk gewoon echt niet. Als het gebeurt, wordt dat onbewust gedaan, maar er

wordt niet bewust tijd gependend aan deze onderwerpen.” (R 10)

“Trainingen voor samenwerken. En dat studenten elkaar beter leren kennen door gesprekken en presentaties.” (R 7)

Twee studenten met een migratieachtergrond vinden dat de opleiding meer voor bindende en voor iedereen toegankelijke (inclusieve) activiteiten moeten kiezen.

“Ja, als niet iedereen van de klas op kamp kan dan creëer je al een verschil. Want het kan niet zo zijn dat je dan een band wil creëren met de klas terwijl niet iedereen kan. Dus in plaats van kamp een dag uitje organiseren. Dat werkt veel beter.” (R 8)

“Nou ik zou me meer gehoord willen voelen en dat kan dan bijvoorbeeld, ik zou het superleuk vinden om bijvoorbeeld zelf onderdeel te zijn van zo’n etentje wat je bijvoorbeeld organiseert met Ramadan of je hoeft daar niet hele colleges over te geven over wat het inhoudt maar dat soort kleine dingen, dat soort dingen dat zou ik heel graag wel willen zien omdat het met Kerst en zo bijvoorbeeld is het wel helemaal een ding en dat vier ik dan toevallig niet, maar met de sociale momenten voor mij is het op school en school is natuurlijk vier jaar lang op HBO wel denk ik je hoofdactiviteit zeg maar, viert niemand dat met je mee. Dat mis ik wel en ik zou dat graag willen terugzien.” (R 9)

Weer een andere student vraagt aandacht voor persoonlijke situaties:

“Ik denk misschien dat het nog explicieter uitgelegd moet worden of gebracht moet worden bij sommige klasgenoten. Dat ze altijd bij iemand terecht kunnen als ze dat nodig hebben. Want ik weet wel dat er af en toe sommige mensen met persoonlijke situaties dealen of wat dan ook.” (R 1)

AANBEVELINGEN BEDRIJFSKUNDE

Uit de analyse blijkt dat er zowel positieve als verbeterpunten zijn voor de opleiding. De resultaten tonen aan dat de meeste studenten op één lijn zitten over wat goed gaat en wat beter moet. Er zijn echter drie thema's zichtbaar, diversiteit onder studenten, veiligheid en waardenbotsingen, waarbij er duidelijke verschillen zijn tussen studenten met en zonder diverse achtergrond.

De studenten hebben een goed beeld van wat diversiteit en inclusie inhouden en kunnen deze termen in voldoende mate beschrijven. De studenten met een diverse culturele achtergrond, religie en seksuele geaardheid houden zich in het dagelijks leven wel meer bezig met dit thema. Dit komt ook naar voren in de resultaten. Deze groep studenten kunnen, t.o.v. studenten zonder diverse achtergrond, meer voorbeelden en verhalen delen over wat ze meemaken binnen de opleiding en welke verbeterpunten er zijn ten aanzien van diversiteit in inclusie.

Een van de positieve punten is dat er een diverse docentenpopulatie aanwezig is op de opleiding. Dit wordt door alle studenten prettig ervaren. Verder voelen alle studenten zich thuis, al val het op dat dit niet altijd het geval is in jaar 1. De meeste studenten geven aan zich vanaf jaar 2 meer thuis te hebben gevoeld. Ook is er binnen de opleiding geen sprake van een problematisch of uitsluitend taalgebruik. Zowel bij docenten en als studenten onderling is dit geen structureel probleem. Wel wordt er opgemerkt dat als het voorkomt, de docenten te voorzichtig zijn bij het ingrijpen en studenten er niet altijd op worden aangesproken.

Diversiteit onder de studentenpopulatie wordt verschillend ervaren. Een deel van de studenten geeft aan wel genoeg diversiteit te zien terwijl een andere deel vindt dat het niet divers genoeg is. Bij de thema's veiligheid en waardenbotsingen zijn deze verschillen in ervaringen en belevingen ook terug te zien. Hoewel alle studenten aangeven zich fysiek veilig te voelen, geldt dit in mindere mate voor sociale veiligheid van homoseksuelen studenten. Als het aankomt op waardenbotsingen zijn het vooral moslim studenten die het ervaren tijdens activiteiten die georganiseerd zijn door de opleiding (introductiekamp) of de studievereniging (bijeenkomsten). Hierbij gaat het voornamelijk om dat er niet genoeg rekening wordt gehouden met wat zij wel/niet eten, drinken en doen.

Groepsvorming en aandacht voor diversiteit en inclusie zijn de thema's waarbij de studenten veel ruimte zien voor verbetering. De meeste studenten geven aan dat er sprake is van duidelijke groepsvorming binnen de opleiding. De groepen worden gevormd op basis van culturele achtergrond, gender en 'elkaar kennen'. Al leidt dit volgens de meeste niet tot buitensluiting zijn er ook studenten die aangeven dat het moeilijk is om je aan te sluiten bij groepen die gevormd zijn op basis van achtergrond. Een ander aandachtspunt is dat diversiteit en inclusie geen plek hebben in het curriculum of daarbuiten. Studenten geven aan dat thema's omtrent diversiteit nauwelijks ter sprake komen binnen de opleiding. Vooral studenten met migratieachtergrond en homoseksuelen studenten zouden meer aandacht willen voor dit thema om een beter bewustzijn te creëren voor de diversiteit die er is binnen de opleiding.

Diversity is being asked to a party, and inclusion is being asked to dance at that party.

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeksresultaten van het kwalitatieve onderzoek onder studenten van de opleiding Amsib aan de faculteit Economie van de Hogeschool van Amsterdam. Alle citaten die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn afkomstig uit de woordelijk getranscribeerde interviews onder de studenten.

We process the actual data in a table. For the analysis of the interview texts, we use four main categories with the (seven) themes from Julia's previously discussed scheme and the associated codes (of course if relevant) associated with them.

1. Personal background: home situation, family, cultural and religious influence (socialization), reflection of Dutch culture, sexual orientation, side job, hobbies, circle of friends

2. Diversity & Inclusion in general: how do students see and experience D&I in their lives, place of residence, politics, society, media, etc.; how do students characterize/define D&I?

3. Diversity & Inclusion at the university college and education: how do students see and experience D&I in the educational context? Think of the role of teachers, (fellow) students, group formation, exclusion, lessons, curriculum

4. Changes with regard to D&I: proposals, ideas to change the practice of D&I at the Amsib/program based on the experience gained. Recommendations.

1. BACKGROUND

Research group

Eligible participants for this survey were students of the Amsib program at the Faculty of Economics of the Hogeschool van Amsterdam. The surveyed students were in the first, second or fourth year of their studies. The participants for this research were collected by Cristina, the contactperson from the study program who does currently a research herself in several academic years and who is also a study career counselor. The reason for this is that the counselor thinks that respecting their privacy is really important. Due to the restrictions imposed by the corona crisis and the desire of the program to provide the respondents itself, the student population formed characteristics of a hidden population.

2. PERSONAL BACKGROUND:

home situation, family, cultural and religious influence (socialization), reflection of Dutch culture, sexual orientation, side job, hobbies, circle of friends.

The students have a diverse background, all of them either bicultural or multicultural. The half of the students are related to the Netherlands and half of them are direct from abroad living here. Most of them have a link with the Netherlands. What really surprises me is that religion is not a big deal for them. Even if one of the parents are religious it does not matter to them. These individuals are really independent when it comes to religion. At home they could really be taught to be religious but in the end, they decide themselves either whether to believe or not.

Student nr. 14 tells me that he has experienced a lot of pressure because of religion and therefore he decides not to believe anymore. They don't talk about the Dutch culture at all, it seems like that the Dutch culture is not important at all. Or maybe they don't 'see' this culture as another culture. This could be more clear during the focus group which will be held with a maximum of 5 students.

The sexual orientation question I found it very strange to ask. It could be because of the online interviews, so I asked most of the time if they were in a relation.

Student number 9 answered this question mentioning his asexual orientation. He was very open and he could easily tell about his feelings and preference. Most of the students are in a relation. However, none of them mentioned the names of the relations nor did they tell any specific information about their relation. So I found it clear that I did not ask more questions about their relations. They wanted to keep it private. They did not have any specific hobbies.

Their circle of friends was a combination of outside school and inside school. All of them loved to have a combination of both. A couple of them had side jobs but in general none of them had a side job. It seems like they could not combine their study with a side job. They were a bit surprised when I was asking this question. Maybe they felt the urge to have a side job while I was asking this question. Should I have a side job? All of them are not first-generation students who started the cycle of studying. For them

the question: are you the first generation of your family who is studying was a surprising question.

Religion: most of the students are not practicing a religion. If there is a religion, they are practicing the religion very strict.

Student 1 mentions that she is raised Muslim raised Muslim, and she says that she is really different from her sisters, and brothers. Actually her parents are not like, too strict, but they of course want her to be raised like, a good Muslim, and I think I'm like. She sees herself as open minded, and free spirited, so she is always open for differences as in like, the people she meets.

The non-religious students believe that people are in charge and responsible for themselves. Even though, their parents are religious. My mom though, she was brought up as a Catholic, but my parents knowingly didn't teach my brother or me a certain religion. Of course, we... Yeah, we got to know religions in high school and, you know, just looking up certain stuff. But we don't have one religion. And also, my parents weren't like "Oh, there's one good religion, and the other ones are bad." So it's just... , having respect for everybody, having respect for all religions. Being raised in between two cultures is an awareness that comes when the students are getting older. When they were younger they wouldn't feel it too much, but at the moment they get older, that's when they start thinking, and understand the culture around them, and their home situation, and their school. The students start asking their parents questions on those things. There are like, some taboos in some cultures of course. Some of the students have side jobs.

Student 4 works at the Hogeschool as a student assistant for the Spanish department. So, she helps like a student teacher, a Spanish teacher. She helps with like revising homework, seeing everyone has done homework. And she also sometimes gives like oral practices.

Circle of friend: the students have friends mostly from school and outside school. It's kind of a mix of both. But then there are also for example, friends from previous schools, who they are still friends with. They have also friends that they know from work. So, there is quite a variety of friend in groups. The bicultural students consider the Dutch as they have their own life circles here. The international students mention how difficult it is to enter the Dutch group. It is a close group culture which is hard to get in.

The case is that the Dutch group speaks only Dutch. They go back home right after class because their friend groups are in their towns or in their neighborhoods. Some students haven't really met a lot of people during school.

Student 11 mentions about the majority of her contacts/friends she made during her internship. Because then I met a lot of colleagues, my company was very international and those people I do keep in touch with.

Conclusion:

The students have interesting cultural backgrounds and therefore they are diverse, think diverse and behave diverse. They are capable of switching between different cultures and backgrounds because of their different culture. Some of them lived in many countries across the world. They have experienced the different religions, friends, and society. I consider them as world citizens. According to me the interesting part was that the students are practicing any kind of religion. Although, the parents of grandparents have a religion, they have chosen not to practice a religion. All of them are students that are not the first generation who is studying. They all came from well-educated families, where they can discuss the choice of study or anyhow a choice in life. One student told me that his mother has decided to choose the study for him. They talk with great respect about their parents and family. The majority of the students has a girl or boyfriend. One of them is married with kids.

3. DIVERSITY & INCLUSION IN GENERAL: how do students see and experience D&I in their lives, place of residence, politics, society, media, etc.; how do students characterize/define D&I?

The students have a well-known definition of diversity and inclusion terms. Diversity is being invited to the party and Inclusion is being asked to dance according to

Student number 5. Diversity is for these students a given common ground. For these students' diversity is like eating, drinking and breathing. The reason is simple and clear because of their background and because of their choice for Amsib. All of them have a preference for an international study and environment because of their background. Some of them are born abroad and therefore they choose an international environment. However, they all complain about Amsib in the first year. They all say that the first year of the study is not international but more mixed with Dutch students. They all find it difficult to cope with Dutch students. Dutch students

are forming groups in the class where it is difficult to mingle with them. They don't want to ask constantly if the Dutch students can speak English according to Student 6. 'in a certain manner and way I decide to take distance because of them not including the international students. They consider Amsterdam as an international place to live.

What does diversity mean to students?

The term diversity means, of course it has to work different. Diversity means thinking different. It could be people, it could be colours, it could be everything, diversity is about the mind-set actually.

Student 1 mentions that she has met so many people they come from so many countries, but you would really focus on what those people think, and what their value is she thinks those things describe diversity the most, so in as much as people around you where they are from, but also the way they think, the way they work, the way they talk, those I think are the things that make it diverse.

That that is all sorts of people from all ethnicities, all ages, every religion, every like sexuality. They think that's diversity, just everything, that's different type of smart, smartness, and different types of education.

"Diversity is being asked to a party, and inclusion is being asked to dance at that party" is mentioned according to students as how they see diversity.

Diversity is having a big group of people who have different backgrounds, who have different stories of life. And therefore, can share their experiences. So in a way how to communicate with different cultures. How to behave among different cultures. Because obviously, in different cultures, and different religions, and different places all over the world, you obviously have different values. You have different means on how you communicate. How you react. How your body language is portrayed. So, diversity means that being able to be in a group of people where you could share your experiences, and not be judged. And freely able to communicate what you think. Without being judged, based on your race, ethnicity, or religion.

Some students prefer inclusion over diversity. It means having people from different backgrounds, from different walks of life, from different beliefs, and having them all there together, working towards the same goal and feeling like they're working towards the same goal. So, if everyone feels exactly

the same, that's what diversity would mean to them. And it is very important that a company really believes in diversity.

Student 11 mentions her company as a company of 52 nationalities. "You didn't feel it, you also didn't feel like the company was emphasizing diversity just for the sake of saying "we're diverse". It really was people from everywhere working together and it was just one company. And I think they made it work really well." Actually diversity is about practice what you preach.

What does inclusion means?

Inclusion, means like, being included into something. The students think about inclusion as being with your friends like are you being included in your study, are you being included in your job, are you being include. One student mentions that while she was working somewhere she was not being included totally. Her work environment was a work environment where older people work.

Student 1: I've had a job in the past where I wasn't really included it really had to do with my age that where... when you ... more older people working there. I knew that I was working there, but still, because of... they weren't really coupled with diversity they really had a hard time opening up to me, so I didn't feel included even though I was included, so that is like, a little bit different, understand? The feeling of not being included could be harmful.

'Being included' is really important to students. They like being with people, so the moment they feel not included, it's also the moment for them that they want to go back, step back. But, for example, from their culture, and their family inclusion is really important actually when they have a dinner they will always try to include everyone. so that could be overwhelming too, so they are little bit struggling a little bit. It is all about a balance. For the student who live with their parents: they try to tell their parents: I actually want to spend time with my friends more, than I want to spend at home for an example, and they would understand way more, because they think also inclusion can be a good thing, but also a bad thing if it's against your will I wouldn't say against your will, but I would say if you feel you are forced doing that, because it's your family.

Being included is not a common thing. There are students that are practising an internship, at a Dutch

company with only Dutch people. And then they feel pretty much alone because they were all Dutch and they weren't including students. And they were like "oh, you have two surnames". That's so weird. They were making fun out of student 4.

Quote: Because obviously, when you have a diverse group, you obviously need to make sure that everyone feels included within the group.

Inclusion means, like not really left out according to the most of the students. That means that the program is tailored to meet your needs, no matter where you're from, or what, you know, your needs are. It means having resources, having access to resources when you need them. Not everyone starts on the same level, but if everyone can see the exact same thing then, you know, you're included. But if you have resources for one group of students, that doesn't mean that's what another group of student's needs. So, saying, like "oh, this is what we have and make use of", it might not work for everyone, and then you don't have that inclusivity.

Inclusion means,
like not really left
out according to
the most of the
students.

And students just give each other that sort of look like "you're really inconveniencing us right now". Those kinds of groups, should be more aware of what they're doing in their environment. So those kinds of groups, at least be aware. If you have a group of friends and you have common interest and if you're open to letting other people in, that's really nice. But if you're not open to letting other people in, then you're not going to be proactive, at least be aware of what you're doing and make it a more

considered environment.

Inclusion in short, like how are the people are able to express themselves, if they are able to express who they really are in front of other people and if they are or aren't judged by others.

Conclusion;

Since they come from different backgrounds the students are capable of indicating what diversity and inclusion means. They are of the power of difference and the power of diversity. In many cases they were inspiring me with their stories and the way they see diversity and inclusion. We can say that students with an international background experience the richness of different backgrounds. They see diversity as an added value to their social life and business life. They see inclusion as the second step towards diversity. First there is an acknowledgement of diversity then there is an observation then there is the added value. They consider diversity and inclusion as a win-win situation for everybody and every firm. The majority of the students have ambitions to work abroad. They are internationally focused in order to make career. They are aiming to work for internationally oriented companies.

3. Diversity & Inclusion at the university college and education: how do students see and experience D&I in the educational context? Think of the role of teachers, (fellow) students, group formation, exclusion, lessons, curriculum.

The most interesting part is the question if they belong to a group. None of them belong to a group according to them. They observe group formation and they think it should not be prevented. They see on the one hand group formation as something negative and on the other hand they think it is a natural normal process. It seems like a self-protection base for the students to answer this question as a 'politically correct' question. As an outsider they seem like an *einzelgänger* and pretend not to be part of a group. Whereas it is normal to be part of a group. They all say that they actually have different groups. They can mingle easily accept with Dutch students who are not capable to mingle easily. They want to get along with everyone. On the otherhand, they don't want to be stuck in one group.

Student 1 mentions: I saw that happen to me like, in high school for example, you are just missing out on so many stuff, and so many nice people, and one day I said like, okay when I go to the Amsted I really want to just be me, and just let it come unto you, and just go to it without really being dependant on other people.

Eventually they saw that they lost contact with both groups, and then they started being like, a little bit alone in class. They wouldn't say like the loner wolf in the class, but they like someone that just didn't find their place, yet in a group. The question: And have you ever taken like a different role to belong to a group? Not one student said that they act differently to belong to a group. I would like to research this question in a focusgroup.

Well, one student divides the group between shy people that go in a group and then all the outspoken people in another group.

So, it's not cultural determined according to her but it is like shy versus outgoing. It seems that Amsib has a strong Asian community. According to student 4 they prefer each other than other people, at least in her class. But they still hang out with other people, but their main group is always other Asians in a group.

Some students call themselves 'floater': they don't want to belong to a specific group.

Student number 3 says it feels like if you're then associated with one group, you can't go to any other groups. Well, I'm more of what we call a floater. So, I float in-between groups. So. if someone has a specific group, I don't necessarily...

Well, I'm more of what we call a floater. So, I float in-between groups. So. if someone has a specific group, I don't necessarily...

Some of the students said that they felt left out. But none of them behaved differently to be accepted in a group. They are mature enough and not insecure to behave differently in order to be accepted. They embrace the philosophy of what you see is what you get. In general, they say that they did not feel like left out. They all say that the diversity in classes differs in other groups, so the 3rd and 4th year are more diverse.

Student 9 mentions about a teacher who behave like a racist, make jokes about Asian students. He was worried about the racist behavior. The Asian student felt really bad about this remark. The curriculum is ok according to the students. However what they miss is activities organized by the school itself for all students outside school to create one big group. They think it is wise to get to know each other outside school.

One student told about her ADHD disorder. She felt left out because the school did not help her with her ADHD. She wants to be treated differently. She needs different attention.

According to student 3. However, he do feels like sometimes - in his own class, specifically - that some people can be excluded. Or almost, not necessarily judged, but they are critiqued on where they come from. And how they deal with things. Like for example, it's mostly got to do with the dominant men. They show that they are or feel a little bit better than everyone else.

4. DIVERSITY AND INCLUSION: AMSIB

How do students experience the study program? Positive or negative?

First of all why did you choose the study program, and what do you think of the training, so far positive, or negative experiences, and to what extent do you have the feeling that you can cope with the study, that you have sufficient self-confidence, and what are your future plans. So, first of all it's actually the meaning of the program...

let's start why did you choose this study program?

Student 1 she heard it was like, quite challenging, and I thought it was really something for her. : It is really broad you get from finance, to marketing, and because I am someone... I don't want to exclude a lot of things that I want to learn I thought that was a really good start to actually explore more into what I really want after the study, and

where I want to end up. So, I see the study as something I really like, that I find interesting, but also as something that brings me closer to where I want to end up too.

Some students mention a mix of positive and negative. Student 11 was in shock because of the attitude of the Dutch students. "So I'm used to people, if they get a 9.7, they consider it a failure. But then I came to the Netherlands and I saw a completely different culture. I so student 5, when a student 10, which is basically a 5.5 and for me, maybe that impacted me negatively in the beginning, because I wasn't expecting it. I remember the first lecture we had, not lecture, but the introduction session for new joiners, like in our first year, we sat in a hall, and somebody from the school asked, he was a professor that asked "how many of you expect to fail this year?". And a lot of people put their hands up".

The mentality is something that made it a bit difficult in my first couple of years, because students were not there to do hard work, people were there to pass. The international students are here to work a bit harder and they have a different expectation and they think it's going to be a lot of international people, everybody speaking English together because that's the way at least it's marketed in English. They're not expecting to have to come here and talk in English, which is totally fine.

Motivation to choose this study is: the multiple things, economics, accounting, supply chain, marketing and then you can choose what you like.

Corona effect:

They think it also has to do with the current situation it's a little bit unsure like, they studied at home, they did not go to school, so like losing a little bit the contact, and if they had physical classes that would make them more as a group. Some students felt uncomfortable and unconfident. They are But, still trying to find their place like: who am I, who are my friends, I still really didn't figure it out as me.

The students think that the diversity at school in the first year could be more diverse. They came into the class where there were a lot of Dutch people, while seeing the other classes, being like more diverse, it could be just different. And that is a reason why they are trying to make more friends outside the class. And how they choose friends is just from the way they talk, the way they dress.

Student 1 says You just see them walk by, and you think oh yeah, I really want to be friends with her, or

I'm really curious about that person, and I just hope my study, my class especially would be more diverse for the study itself.

The teachers: the teachers are quite diverse actually in general is the observation of the students. They also really try to stimulate in the way they put the group work for example, in the last block they made the groups themselves. And, ofcourse students like to work with my friends, but it's also a really good way to also get to know each other, the people don't talk, so for example, if they have an assignment in class, and they say okay making a group, but with the people you don't talk that often, it is nice to get to know more people. In general students feel understood by teachers.

Student 1 mentions. I also had one teacher that was like, quite interested like, from where I was from, so he came up, and just asked me like, about it. It just shows like you are feeling, you are being included, in this process in the club.

Most of the students think that the majority of the teachers are white. But a couple think they have different backgrounds. For example a teacher from South Africa, a teacher that comes from Australia. But some of the teachers who aren't necessarily white, who have a colored skin. It is necessary that someone who is standing in front of the class will represent other coloured students.

They think it's really great at Amsib because it's already international studies and they have a lot of international students from different type of countries. The Dutch students tend to speak Dutch easier like quickly. But then the teachers get mad at the students and they are like "no, you're excluding your other students, you have to speak English". if you're in a group with just Dutch people – and some other international students have experienced this aswell – then Dutch people tend to speak just Dutch. It takes particular people to not speak Dutch; however, I think it's more of uncertainty in terms of their language ability possibly, or they think they make so many mistakes but actually they really don't, their English is really good and then they just don't want to speak it but they tend to speak more Dutch. So if you don't speak Dutch then that can be quite hard and you don't feel included at all. Students do understand that everybody switches to their native tongue, while they're around other people. And it happens in a lot of countries. But it just got a bit overwhelming as you're new to the country, you don't know anybody, you're coming to a school that's telling you "hey, everyone speaks

English here". That's the point of the program, it's an international program. And then you're the only international thing and you think, "oh, well me being here, doesn't make it an international program, what else is there?". One student has decided to switch from class. She told her mentor: "nobody's working with me, it's a bit strange like I'm doing some work, they're just talking to their friends, their feel close, but I don't think this is right for me". So I switched and the class I switch to was almost all international. So, the balance was pretty off, but then, I really loved that class because if there were any Dutch people in that class, they were interacting with everybody. It was a lot more cohesive. You heard English at all times, which is the primary rule of the school. They're not expecting to come in and make friends and meet new people from different backgrounds. That is the case for many internationals. Local people, have their own families, they have their friends.

Quote: "hey, you do know that I don't understand a word of Dutch and this is an English program, do you mind switching?".

There is also a difference how international students communicate with teachers instead of locals. Student 13 say in Cyprus you would never ever talk back to a teacher. And my first-year class, they were all locals, but I don't know if this was a local ...? or if they were just rude, they really were answering the teachers, like looking over them, not listening, just rolling their eyes. It was very severe, the reaction. Should group formation be prevented in the classroom? Like do you see like the people want to belong to a group? Are there groups in a classroom?

According to student 10 I can say that there are groups like the international group and the Dutch group. Usually, Dutch people talk in Dutch and you are not able to understand or to join the conversation. That's because international students may form a group because, you are not able to talk with Dutch student, you need to find someone else.

Conclusion:

They all mention that they do not belong to a group which surprises me. Do they don't want to belong to a group or is there something else going on? They all say that they are 'swingers' and therefore do not want to belong to a group. The answer is: I switch from group to group: "because I don't like to be in a group'. Is this really the case, or is there another thing going on? Most of them say that there could be more diversity in the first year of the study, so more mixed groups in order to make contact with each other. Therefore, the Dutch group is dominant

in the first year and they mostly speak Dutch and the international student feel left out because of not speaking English. I am very curious to find out more information during the focus group. Because I think that we can find more information about the group forming and process.

5. CONCLUSION AMSIB:

Changes with regard to D&I:

proposals, ideas to change the practice of D&I at the Amsib/program based on the experience gained. Recommendations.

However what they miss is activities organized by the school itself for all students outside school to create one big group. They think it is wise to get to know each other outside school.

Future prospects of the students are a career abroad. They have chosen for this study because they like international business. They knew that they wanted to do something in business, economics, and they don't want to stay in the Netherlands, they want to leave in general. They recommend better preparation in their career life. Amsib could make a better plan for them.

They think that the study better can be organised. Sometimes it's still unclear what they have to do and last minute they get a new course added or they don't get a course. And they think now for example with the thesis, it's also very vague. They think, it's so weird that they just think like you should be able to do this better and they don't act fast and quickly enough. They think it's just chaotic. In short, the students need more coaching at school. Most of the students want to do a masters For example about the supply chain or something about diversity and culture in a business. Another student mentions; It's definitely positive, in general. HOGESCHOOL isn't very known great at organising or communicating things in a timely fashion. For example, the Christmas break. Two weeks before the Christmas break they wanted people to just basically have online classes so some people could go home. They communicated three days, I think, before the two weeks of online classes started which is incredibly late because then you'd have to book flights within three days which makes them super-expensive.

One suggestion is to create one group for the students. And where the students can go to if they're ever, they feel unincluded, if they feel left out. And maybe then the few people that do feel left out they can go there, find each other or make a complaint.

There was a presentation of one of the sustainability goals of the UN. And one group did gender equality.

And then some of the male students started giggling in the back of the classroom, which then actually quite, like, offended the majority of the women in the class. Obviously, because gender equality, it might not be big now, but it is still a thing. Students advise more coaching about gender equality subjects at school.

However what they miss is activities organized by the school itself for all students outside school to create one big group.

Because for example, one class that they are having now is cross-cultural awareness. Which they think, is a really important subject. Because obviously, being aware of different cultures, that you come across, is really important. Because obviously, if you don't know how to work with different cultures, you're not going to succeed in the business world. They have also learned that from both their bicultural parents. But the majority of the schoolbooks focus on the US, companies that come from the US. They focus on how the US is doing. They think that they focus on the United States a little bit too much even though that they have a very important role in certain businesses. They think it is smarter it would to learn from a different market than just the United States. Advice for equal treatment code: some teachers put other students above others. obviously, teachers have their favourites. Depending on what they like.

According to student 3 they have teachers who almost kind of put guys above women. Because they are then seen as more strong. Like, for example, I one time had; this actually has to do with teachers. The teacher said I

need someone strong to come and help me lift this thing. And I said, oh, I'll do it. And they were like, oh, no, no, no. I need, I need a guy to help me. And I'm like, I'm probably one of the strongest people out of this class. Besides a few of the guys. I'm probably one of the strongest out of everyone. So, then I was like, okay. So then basically, what actually happened was when the guy went and helped the teacher, the teacher ended up calling back. Saying, can you actually help me? And I said, no. Because you picked a guy over a girl. Just because of our gender. That's the time that the student felt that it wasn't equal.

What would the students like to change when it comes to diversity and inclusion in the education? For inclusion, it could be more interesting to have people more actively participate in, for example, a student forum, a class forum or a course forum. For example, they use Brightspace; you have an announcement board and also have a forum, I believe, where you can comment and make statements. They believe if they want to include each other even more then you could perhaps put a statement there and make it mandatory to write something there, not mandatory but at least look at it and discuss it in class and write something there so then people would be more included on their own way as well.

Dutch students they don't really want to speak English so give them an extra course or something to speak English or have exchange students team up with a Dutch person then have them work together to really increase their level of English more quickly so they feel more confident and more comfortable to talk to each other and then they would become friends anyway because they're helping each other out. You will always become friends when you help each other because one could teach the other one Dutch and then they can be more included and they themselves are more diverse again.

Some students suggested an international student office or an international study advisors. Because there are study advisors and I know that they're overwhelmed, but I think international students need their own study advisors.

Student 13 left because she couldn't find a house here around November and she came back in January telling the school "hi, I found, I figured a solution, I'd like to come back. Can I start again?" and they told her "no, you can't start in February. The school's not really going to make it easy for the students she thinks. So she had to start in September again" so then that meant an entire almost, yeah, nine months of unnecessary delay that she could have avoided because she didn't miss the examination period. But there's nobody to talk to that understands these problems or a specialty.

Maybe in the first year to try to put more international students with Dutch students like create an equilibrium, a balance between. More mix.

According to student 10 in some classes there were a lot of international students, in other they were a few international students.

In short more mix of students from different backgrounds in the first year. The first year because that's an important year.

But there's nobody to talk to that understands these problems or a specialty.

RECOMMENDATION AMSIB

1. Mix international and non-international students

During the first year the students complaint about the high amount of Dutch students. This has effect on the group forming in the class. Apparently, the Dutch students speak in Dutch even though they are surrounded by interational students. Therefore, it is very hard to mingle for the international students.

2. Counsellors for international students

All of the students desire a counsellor besides a study counsellor. They miss a counsellor at school where they can walk in easily for further advice. This could be either personal or study related. Or just in order to inform whatever they would like.

3. More activities outside Amsib

What if the study program organizing activities for students for teambuilding. They all are in need of more activities for socializing. The students who do not belong to a group can enjoy their time with other students so they can perhaps easily mingle. This way the study can prevent lonely among students. They all have side effects because of the lockdown.

4. More diverse teachers

They all prefer more diversity among teachers. Diversity means to them a fair presentation of the society. The diverse teachers will inspire more students because they will identify themselves with the students.

5. Talk more about equally treatment.

What does equal treatment mean? The students were thinking of this question a lot. The teachers have a responsibility when it comes to equality. They need to treat girls and boys equally which is not always the case. Some of them mentions racism of the teachers. This should be a very important theme.

Ik heb een vriend,
de beste vriend
van mij is islami-
tisch en ik ben
bijvoorbeeld
christelijk en wij
praten over
bepaalde dingen.

In dit hoofdstuk staan de resultaten centraal van de opleiding Commerciële economie. De resultaten zijn tot stand gekomen middels interviews die afgenomen zijn bij studenten die momenteel deelnemen aan de opleiding. De resultaten zijn opgebouwd aan de hand van citaten uit de afgenomen interviews. Aanvankelijk wordt gestart met de persoonlijke achtergrond van de onderzoeksgroep. Vervolgens zullen eerst de opvattingen over diversiteit en inclusie in het algemeen centraal staan, waarna de koppeling met de opleiding wordt gemaakt. Tot slot wordt duidelijk wat studenten aanreiken als gewenste of mogelijke veranderingen op de opleiding of Hogeschool met betrekking tot diversiteit en inclusie.

1. ONDERZOEKSGROEP

2. PERSOONLIJKE ACHTERGROND

2.1 De respondenten

Het verzamelen van deelnemers voor het onderzoek verliep niet altijd even soepel. Via de studieloopbaancoach werd de vraag uitgezet welke studenten wilden deelnemen aan het onderzoek, waarna er vanuit het onderzoeksteam contact opgenomen werd en de studenten per mail werden uitgenodigd voor een interview. Vanwege de situatie rondom Covid-19 vond het interview via Microsoft Teams plaats; later ontstond de mogelijkheid dit ook fysiek te laten plaatsvinden. Het vergaren van studenten was aanvankelijk een stroef proces. Na meermalig studenten te hebben gemaaild (met de introductiemail, een herinneringsmail en een mail met mogelijke data), was er weinig reactie vanuit de studenten. In een gesprek met één van de respondenten, stelde zij nadat haar gevraagd werd waarom ze mee wilde doen dat:

“Het moest van m’n docent. Maar ik vond het niet erg, hoor. Ik zei geen nee.... Ja, hij vertelde me niet echt concreet wat... Ik wist niet echt wat ik kon verwachten tot ik die mail binnenkreeg. Maar het leek me toch wel fijn en leuk om te praten over hoe het eigenlijk nu gaat op school en merendeels de omgeving en Hogeschool. Ja, dus het is niet echt dat ik een verandering erin wil maken inderdaad. Ja, als er één ding veranderd mag worden aan de Hogeschool is de structuur op deze school. Dat gaat echt nergens over.” (R 1)

Het verzamelen van de benodigde respondenten (waarbij gemikt werd op 15, verdeeld over jaar 1, 3 en 4) ging dus wat moeizamer dan gedacht. Het management heeft hier na dit signaal te hebben ontvangen werk van gemaakt en andere studenten aangereikt. Deze studenten waren op hun beurt veel beter bereikbaar en voorbereid toen ze benaderd werden.

Naast het aangeleverd krijgen van studenten, is getracht gebruik te maken van de sneeuwbal methode. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het netwerk van de respondent om nieuwe respondenten te vinden. Hoewel de opleiding hiertoe de ruimte gaf, heeft dit weinig opgeleverd. De kritische noot die hierbij gemaakt kan worden is dat er gesproken is met respondenten die op de een of andere manier uitgekozen zijn om deel te nemen aan het onderzoek. Het geluid van de minder zichtbare studenten zijn dus (helaas) minder aan bod geweest. Van de gesproken respondenten woont ongeveer de helft nog thuis, de rest woont zelfstandig. Er is een grote diversiteit wat de thuissituatie betreft. Ouders die bij elkaar zijn, gescheiden ouders, (half)broers en -zussen bijvoorbeeld. Maar ook studenten die naar Nederland gevlucht zijn of wiens ouders dat hebben moeten doen om een onveilige situatie te ontvluchten.

2.2 Cultuur en religie

Culturele en religieuze invloeden worden afwisselend belicht als het tijdens het interview aan bod komt. Als studenten religieus zijn, speelt deze religie een grote rol in hun leven. Zo stelt respondent 7 als hij het over zijn vriendengroep heeft die uit een grote diversiteit aan culturen bestaat dat:

" Nou ja, weet je wat ons denk ik het meeste bindt eigenlijk, laten we zeggen het geloof, misschien is dat wel wat het meeste bindt. Kijk, wij hebben ook in de vriendengroep steeds jongens die niet gelovig zijn eigenlijk, dus laten we zeggen 6 van de 10 geloven en 4 bijvoorbeeld van de 10 niet. Ja en bijvoorbeeld, wij praten steeds over het geloof bijvoorbeeld. Ik heb een vriend, de beste vriend van mij is islamitisch en ik ben bijvoorbeeld christelijk en wij praten over bepaalde dingen. Kijk, wij gaan niet tegen iemand zeggen jo, je moet gelovig worden of zo, snap je? Wij laten alleen bepaalde goede voorbeelden zien en op basis daarvan kunnen zij zelf een oordeel maken, ja of nee. En op een gegeven moment zeggen ze ook van ja, ik wil echt meer verdiepen in het geloof en dit en dat. Zijn de ongelovigen eigenlijk die dat zeggen omdat zij gewoon, ja, misschien is dat dan wat ons bindt eigenlijk, het geloof, misschien God die ons bindt tot bepaalde dingen en aspecten." (R 7)

Daar waar respondenten zich identificeren met een geloof, is de invloed en werking ervan prominent aanwezig. Het draagt volgens hen bij aan in contact

komen met anderen (ook als zij hetzelfde geloof belijden). Het merendeel van de studenten is echter niet gelovig. Geloof wordt bestempeld als een leef en laat leven:

"Over hoofddoeken, dat is gewoon een eigen keus van iemand en voor mij om ernaar te vragen, misschien kan ik er wel geïnteresseerd naar zijn, maar het kan ook iets heel persoonlijks zijn, dus dat is gewoon iemand zijn eigen keuze. Hetzelfde geldt voor de Hindoestip, dat is volgens het geloof en daar heeft hij zelf voor gekozen, dus hij moet het lekker zelf weten." (R 3)

Studenten zonder migratieachtergrond geven te kennen dat het belijden van een geloof of het hebben van een andere culturele achtergrond een gegeven is. Over de mate waarin actief moet worden ingeleefd in 'de ander' hoeft aanvankelijk geen voortouw genomen te worden. Als met één van de studenten ingegaan wordt op de mogelijke meerwaarde van intercultureel contact, stelt hij:

"Ja, dat klopt, maar ik heb niet echt het gevoel dat ik daarvoor moet weten waarom iemand een hoofddoek draagt en waarom de ander niet en waarom hij een stipje hier heeft. Dat zijn persoonlijke keuzes, meestal geloofsgebonden en als ik daarvoor wil weten waarom iemand een stip op zijn hoofd heeft en waarom sommigen een hoofddoek dragen en sommigen niet, dat kan je meestal ook op het internet vinden." (R 6)

Het benadrukken van variaties tussen verschillende studenten op culturele en religieuze achtergrond wordt aangenomen voor wat het is. In de gevoerde gesprekken lijken deze verschillen ook weinig lading te hebben bij de studenten zonder migratieachtergrond of geloofsbelijdenis. Het niet hebben van een migratieachtergrond heeft de schijn van neutraliteit, van het normale. Zo stelt respondent 8, een student met een migratieachtergrond, dat:

"Ik denk wel... We zijn heel verschillend maar ik denk dat we wel heel veel wel dezelfde mening hebben en qua afkomst wel echt heel divers. Maar ik denk dat het wel toch een ding is, als ik kijk naar hoe we stemmen bijvoorbeeld of hoe we denken over vaccineren, dat is wel gelijk zeg maar. En we kunnen daar ook wel echt heel goed over praten zeg maar, maar ja, wel veel verschillende... Ook man-vrouw-verhouding,

ook gewoon dat wel gewoon verschillend.”
(R 8)

Hoewel de diversiteit in achtergronden zit in de afkomst, vinden zij en haar vrienden de gemeenschappelijkheid in hoe zij denken over bepaalde zaken. Het ‘anders-zijn’ wordt echter expliciet benoemd.

2.3 De invloed van de stad

Wonen in een dorp staat in schraal contrast met wonen in een wereldstad als Amsterdam. Zo stelt respondent 6 dat:

“Om het toe te lichten, ja, in Heiloo wonen gewoon, ik denk voor 90 procent Nederlanders en geen allochtonen. In de stad zie je toch meer mensen afkomstig vanuit het buitenland, ja. Dat is nou eenmaal zo.” (R 6)

Hoewel enkele studenten nog in een dorp wonen, heeft een groter deel ervaring met wonen in een dorp. Het betreft studenten die op latere leeftijd naar de stad zijn gegaan. Zowel de studenten die in een dorp wonen als de studenten die in een dorp hebben gewoond, kaarten het verschil in culturele diversiteit tussen een dorp en Amsterdam aan:

“Maar later ben ik naar regulier onderwijs gegaan. Toen kwam ik op een VMbo-school terecht. Christelijke middelbare school, hier in Hilversum was dat. Over het algemeen vond ik dat geen goede weerspiegeling. Omdat het toch vaak veel mensen uit Weesp zijn en Hilversum-Noord was dat. Er zijn weinig buitenlanders, laat ik het daar op houden. Weinig buitenlandse mensen. Veel blanken eigenlijk. Toen ben ik naar het Mbo gegaan, ROC Hilversum. Daar was het andersom. Was ik één van de weinige Nederlanders. Ook geen goede weerspiegeling eigenlijk. Eigenlijk kan ik zeggen dat alle scholen waar ik heb gezeten geen goede weerspiegeling is. Alleen hier bij het Hbo vind ik het redelijk in verhouding.” (R 5)

Door simpelweg naar de hogeschool te gaan, werden de respondenten steeds meer blootgesteld aan een diversere samenstelling van de klas. De Hogeschool is voor veel respondenten die in een dorp wonen of ervaring hebben met wonen in een dorp de meest diverse omgeving die zij hebben meegemaakt. Daarnaast heeft studeren in de stad ook een ander effect:

“Geeft me kalmte of zo, in de zin van: ik heb ook minder prestatiedrang. Van dat ik

echt wel moeten laten zien van wie ik ben of wat dan ook. Waarbij bijvoorbeeld waar ik opgegroeid ben altijd werd gekeken van: oké, wat doe je en wie ben je? En is dat goed of niet goed? En dat ging dan de hele tijd rond. Ja, en dan voel je wel even dat je in een soort van bepaald hokje moet passen. En ik heb altijd al gezegd sinds ik klein ben: ik ben niet een persoon die in hokjes past, ik ben een persoon die in meerdere hokjes past, een soort vliegende kiep. Dus ik voelde me ook altijd benauwd als ik dan op een plek was waar ik in bepaalde hokjes moet staan, want ik pas er niet echt tussen.” (R 2)

Hoewel de prestatiedrang niet te generaliseren is en door sommige respondenten anders ervaren wordt, is de ervaren anonimiteit en het gevoel van er mogen zijn omdat alles en iedereen hier rondloopt iets wat breed gedragen wordt door de respondenten. Dit doorbreekt etnische of religieuze lijnen en komt het meest prominent naar voren bij studenten die bekend zijn met het dorpse leven.

3. DIVERSITEIT EN INCLUSIE: ALGEMEEN

3.1 Diversiteit

Aan de respondenten is gevraagd om het begrip diversiteit te omschrijven. Hoe geven de studenten invulling aan dit begrip? Er is een grote verscheidenheid hoe het begrip invulling krijgt. Acceptatie, je niet anders voelen dan anderen of juist hetzelfde zijn worden onder meer genoemd. De gedeelde noemer lijkt ‘ruimte voor iedereen’ te zijn. Diversiteit wordt belicht als een manier van omgang. De respondenten die mee hebben gedaan, doen dit veelal vrijwillig en vaak omdat ze een zekere vorm van affiniteit met het onderwerp hebben. Desalniettemin is er een grote verscheidenheid als gevraagd wordt naar de invulling van de kernbegrippen. Wel kunnen bepaalde thema's worden gedestilleerd uit de antwoorden van studenten:

“Jazeker. Het past niet bij wat ik denk maar het past ook wel bij wat ik denk omdat ik jou accepteer om wie jij bent. Jouw denkwijze heeft voor de rest geen effect op mij. Ik laat me niet beïnvloeden door jouw denkwijze en het feit dat jij met mij omgaat betekent dat jij jou ook niet laat beïnvloeden door mijn denkwijze. Want jij weet dat ik een studerende vrouw ben en ik sta niet in de keuken. Dus óf we laten het gewoon bij wat het is of we gaan gewoon lekker normaal tegen elkaar doen, ook al verschillen onze denkwijzen.” (R 1)
“Acceptatie van alles. Van alle culturen, alle

geloven, alle denkwijzen. Dus verschillende mensen op één plek.” (R 1)

“Ja, dat iedereen hetzelfde is en dat je niet gek wordt aangekeken omdat iedereen anders is en zo.” (R 2)

“Verschillen, verschillen die er mogen zijn eigenlijk... In de praktijk. Als ik aan diversiteit denk, denk ik inderdaad op de werkvloer onderscheid tussen mensen hoe die beschikken over andere kenmerken, ander uiterlijk. Acceptatie is belangrijk ook dingen die ik wel in diversiteit heel belangrijk. Ja, dat eigenlijk. Diverse omgeving.” (R 5)

Het eerste thema is acceptatie. Studenten benoemen (al dan niet impliciet) acceptatie van ‘de ander’ als kernconcept bij diversiteit. Anders-zijn dient genormaliseerd te worden waarbij het niet uitmaakt waar je vandaan komt, wat je gewoontes of waarden zijn. Je mag zijn wie je wil zijn en daar moet ruimte voor zijn. Diversiteit beoogt volgens de studenten het idee dat er oog moet zijn voor de verschillen van mensen. Deze verschillen dienen geaccepteerd te worden zodat iedereen het idee heeft dat zij erbij mogen horen. Hier komt het stukje acceptatie om de hoek krijgen. Acceptatie is voor veel studenten een gevoel dat zowel jijzelf hebt als dat je dient over te brengen op de studenten die anders zijn. Twee respondenten voegen hier nog een stuk over kansengelijkheid aan toe:

“Ja, diversiteit. Dan denk ik aan... Waar ik als eerste aan denk, met top of mind awareness, ja, dat zijn toch allemaal verschillende personen die gelijk behandeld moeten worden. Daar zou ik eigenlijk aan denken. En verschillende personen dezelfde kansen krijgen.” (R 6)

“Ja, ik vind het even lastig te verwoorden, maar in ieder geval, waar ik dan aan denk is inderdaad gewoon een gelijke groep mensen, iedereen met dezelfde rechten, kansen, noem maar op. Dus dat we geen groeperingen of afkomsten of gender gaan buitensluiten, zo zie ik het. Iedereen heeft dezelfde kansen.” (R 4)

Volgens deze studenten gaat diversiteit dus verder dan het gevoel dat je zelf hebt of een ander kunt geven, maar ook zorg draagt dat de beschikbare kansen evenredig verdeeld worden, waar je ook vandaan komt of wat je voorsprong of achterstand ook moge zijn. Dit staat in contrast met hoe een ander deel van de studenten diversiteit belicht, wat

te lezen is in de volgende passages:

“Als ik aan diversiteit tijd denk ik gewoon heel veel verschillende mensen die samen gewoon zijn in een samenleving of in een... Ja, gewoon zo. Gewoon heel veel verschillen maar wel gewoon samen ... Van huidskleur tot geslacht tot seksuele voorkeur. Echt gewoon van alles ... dat je toch wel op een normale manier samen kan leven. En hopelijk gezellig en leuk. En samen kan werken. En dat je niet tien keer jezelf ziet zeg maar, als je aan het werk bent.” (R 7)

“Als ik aan diversiteit tijd denk ik gewoon heel veel verschillende mensen die samen gewoon zijn in een samenleving of in een... Ja, gewoon zo. Gewoon heel veel verschillen maar wel gewoon samen ... Van huidskleur tot geslacht tot seksuele voorkeur. Echt gewoon van alles ... dat je toch wel op een normale manier samen kan leven. En hopelijk gezellig en leuk. En samen kan werken. En dat je niet tien keer jezelf ziet zeg maar, als je aan het werk bent.” (R 8)

Als ik aan
diversiteit tijd denk
ik gewoon heel
veel verschillende
mensen die samen
gewoon zijn in een
samenleving of in
een...

Daar waar een deel van de studenten met name op actieve wijze diversiteit bijna belicht als een proces waarin acceptatie en (al dan niet in mindere mate) kansengelijkheid een rol speelt, belicht een deel van de studenten diversiteit als een gegeven. Dat

verschillende mensen met en naast elkaar leven en dat het vooral leuk blijft met elkaar. Hierbij vinden studenten het lastig om te reageren of anders-zijn iets is wat je met z'n allen bent, of dat er een dominante groep is die de norm bepaalt. Als studenten gevraagd worden waar zij vandaan komen, geven enkelen, zonder migratieachtergrond, het volgende antwoord:

"Ik ben gewoon een Nederlander." (R 3, R 5 en R 6)

Als hen gevraagd wordt wat ze onder het woordje 'gewoon' verstaan, reageren de studenten ongemakkelijk. Zij stellen dat hun ouders hier geboren zijn, dat de interviewer toch wel begrijpt wat zij bedoelen en reageren alsof ze betrappt zijn op een ongepaste opmerking. Hieruit kan worden opgemaakt dat er een enorme goodwill bij de studenten om het goed te doen, maar eveneens ook een grote angst om fouten te maken. Dit geldt vooral bij de studenten zonder migratieachtergrond. Het is daarom geen congruent antwoord op de vraag of er kan worden ingegaan op een gedeelde 'normaal' die veronderstelt dat er iets is waar we met z'n allen aan dienen te voldoen. Eén van de studenten geeft openhartig te kennen dat:

"... maar ik weet niet wat voor woorden ik moet gebruiken om het allemaal uit te leggen zonder beledigende termen te gebruiken." (R 3)

Studenten lijken nog best te worstelen met het begrip, wat het betekent en in welke mate er al dan niet sprake is van diversiteit en hoe deze tot uiting komt. Tijdens de gesprekken is dikwijls te zien dat studenten in gedachten verzonken, actief herinneringen terughalen of standpunten formuleren. Het lijkt geen thema te zijn waar studenten dagelijks mee bezig zijn, en dan zou het met de gesproken studenten nog moeten gaan om een groep die op de eerste plaats al wat meer betrokken zou moeten zijn met het thema en op de tweede plaats al is geïnformeerd over de aard van het interview. Dit is geenszins een uithaal naar de studenten – zij hebben zich open, eerlijk en toegankelijk opgesteld – maar laat met name zien dat het thema actief belicht en gevoed dient te worden om te laten leven.

3.2 Inclusie

Als het over inclusie gaat, zijn de studenten wat meer congruent in hoe zij hierover denken. Deel uitmaken van het geheel is de gedeelde conclusie van de studenten:

"Erbij horen. Geloof jij in zeg maar dat iedereen erbij kan horen. Dat als we hard werken, dat we daar kunnen komen, dat iedereen erbij hoort?" (R 1)

Op deze wijze blijven we echter met dezelfde vragen zitten, want waar hoor je dan precies bij? Wie bepaalt de 'er' van erbij? De studenten vinden dit (net als in de uitdieping van het begrip diversiteit) een lastige opgave. Omdat het moeilijk is te benadrukken wat de gedeelde identiteit (als hier überhaupt over te spreken valt) inhoudt, wordt handig de uitvlucht gevonden naar wat het dan in ieder geval niet is:

"Kijk, voor inclusie zou ik wel zeggen, eigenlijk het tegenovergesteld van buitensluiten, eigenlijk. Inclusie is een bepaald gevoel wat men heeft wanneer men in een groep aanwezig is. Daar tegenover zet ik buitensluiten. Mensen worden buitengesloten vanwege een bepaald aspect, dat is iets waar ik wel tegenstander van ben. Probeer te zijn. Want ik zie wel dat sommige gevallen dat iemand dat soms automatisch ondervindt." (R5)

Studenten zijn beter in staat te vertellen hoe het in elk geval niet zou moeten en gebruiken exclusie of buitensluiting om inclusie te definiëren. Zo is het niet oké om iemand vanwege zijn culturele achtergrond of geaardheid buiten te sluiten bijvoorbeeld. Wat dan overblijft, is wat inclusie behelst. Dit maakt het echter moeilijk om beleid te ontwikkelen, aangezien

Als het over inclusie gaat, zijn de studenten wat meer congruent in hoe zij hierover denken.

het daar juist moet gaan over wat inclusie wel is en hoe inclusie bevorderd en geborgd kan worden. Diversiteit en inclusie zijn voor de studenten concepten waar ze lastig mee uit de voeten kunnen, maar wel van belang achten. Dit belang borgen zij in het uiten van een bepaald gevoel wat zou moeten overblijven. Dit gevoel wordt door de volgende respondent omschreven door de schoolse context in dit gevoel op te nemen:

"Dat je je niet anders voelt dan anderen. Dat je rond kan lopen in een gebouw bij wijze van op school, en dat je je niet voelt alsof je een buitenbeentje bent omdat je er anders uitziet of anders bent. En ik heb bijvoorbeeld... Wij hebben bijvoorbeeld geen introweek gehad, maar vanaf, ik denk wel, de eerste week dat we daar rondliepen en daar waren merkten we gelijk al met de hele klas ook van: wauw, weet je wel. We hadden best wel een snelle band met de klas. Maar ook gewoon qua mensen, dat je allerlei soorten mensen zag. Van groot naar klein, dik, dun, in een rolstoel, gewoon normaal. Mensen die bijvoorbeeld met een vriendin lopen, man en man of vrouw-vrouw. Dus het was gewoon: iedereen en alles zag je. En dat vind ik dan bijvoorbeeld ook weer leuk aan een stad, van: het is normaal, het is niet gek." (R 2)

4. DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE HOGESCHOOL EN DE OPLEIDING

Na een complex beeld hebben geschetst van hoe de studenten de begrippen diversiteit en inclusie te hebben geschetst, wordt in deze paragraaf ingezoomd tot in welke mate diversiteit en inclusie op de Hogeschool en (met name) op de opleiding ervaren wordt.

4.1 Handelingsverlegenheid en zelfuitsluiting

Met name studenten zonder migratieachtergrond tonen aan voorzichtig te zijn in de wijze waarop zij omgaan met het thema op school:

"Ik heb niet echt iets meegekregen. Ik ben opgegroeid in een best wel... Hoe zeg je dat? In een wijk met voornamelijk blanke mensen." (R 3)

In de afgenomen interviews, waarin er actief tijd en ruimte wordt gestoken in het creëren van een klimaat waarin vrijuit gesproken kan worden, is deze handelingsverlegenheid nog steeds zichtbaar. Studenten zonder migratieachtergrond zoeken naar woorden en willen niet degenen zijn die studenten die anders-zijn tegen de schenen schoppen:

"Ik kan mezelf slecht verplaatsen in iemand die het misschien allemaal heel erg ervaart omdat ik het zelf nooit zo ervaren heb, dus. Ik weet niet hoe iemand anders erover denkt, maar hoe ik het om me heen zie vind ik het wel meevallen, het onderscheid, maar wie ben ik om dat te zeggen." (R 6)

Het niet kunnen verplaatsen in de ander omdat je zelf het gevoel hebt geprivilegieerd te zijn, is een terugkerend patroon in de gesprekken met de studenten zonder migratieachtergrond. Het maakt dat in sommige gevallen botsingen uit de weg worden gegaan om een conflict te voorkomen. Maar of dat de oplossing biedt?

4.2 'Spelen' met identiteit

Ook aan 'de andere kant' is een mechanisme te belichten. Studenten met een migratieachtergrond geven aan zich niet erg te storen aan wat mensen over hen vinden. In de eerste plaats geven deze studenten al dat ze kwetsende zaken van zich af laten glijden:

"Maar dan kom ik wel ervoor op. Maar als iets direct tegen mij is, ik zit daar niet heel snel mee. Want het boeit mij eigenlijk niet wat jij denkt. Als jij iets negatiefs over mij denkt. Maar als je over een cultuur gaat beginnen, dat is iets anders. Als je het over mij hebt dan, ja, fijn voor je dat je dat zo vindt. Ja, wat moet ik er nu mee? Weet je, ik weet van mezelf wat ik kan, wat ik ben. Hoezo zou ik me laten beïnvloeden door iemand anders. Tenzij het op schelden aankomt, dan zeg ik er wel wat van. Als het echt pestgedrag is, dat is iets anders." (R 1)

Hoewel het beschermen van de cultuur wordt benoemd, geeft de student aan dat zij zich niet makkelijk uit het veld laat slaan. Het boeit haar niet zoveel wat anderen van haar vinden. Later in het gesprek blijkt dat dit een copingsmechanisme is, als de student het volgende zegt:

"Zoals ik al eerder zei, het boeit mij niet echt heel... Het raakt mij niet heel erg zeg maar wat mensen over mij zeggen, hoe mensen over mij denken, want het maakt hun niet beter en het maakt mij niet minder. Dus ik heb wel het gevoel dat ik mezelf kan zijn. Alleen, ik moet toch wel iets meer m'n professionelere kant opzetten op school. Het is niet per se een masker, maar het is meer een stukje van m'n eigen identiteit meer naar voren brengen op momenten wanneer het moet. Ja, of kan inderdaad. Ik bedoel, ik ga niet

in een sollicitatiegesprek mezelf gedragen hoe ik bijvoorbeeld me met m'n nichten zou gedragen." (R 1)

Door op de juiste momenten de juiste identiteit (of zoals de student zegt het stukje van haar identiteit) in te zetten, laat de student zien actief om te gaan met haar identiteit. Het is een actief proces waarbij zij, afhankelijk van de context, een ander deel van haar identiteit naar voren schuift. Het is een actief proces waarin zij aan de voorkant bepaalt wat zij laat zien en hoe ze zich opstelt. Deze actieve stellingname als het om identiteit gaat, is eveneens bij de volgende student met een migratieachtergrond terug te zien:

"Ja, op zich wel. Twee dingen. Ik heb laatst gezegd, 1, dat ik toch wel wat harder ben voor mezelf dan de gemiddelde mens is. In mijn hoofd is dat dan dat zij denken: oké, maar dan moet je maar gewoon harder werken. Ja, het is meestal wel meer dat je van thuis mee hebt gekregen van: werk maar harder en boeit eigenlijk niet echt wat Pietje of Jantje meeneemt. Drie keer harder werken, ook al is het een Mo, is het een Feraz, ga je net zo hard werken en ook nog steeds drie keer zo hard. Dus je staat eigenlijk altijd met 3-0 achter, zo ben ik een beetje opgevoed. Maar wat ook nog lastig vind is dat je... Tuurlijk, het zou fijn zijn als ze dan bijvoorbeeld met z'n allen in een kring zitten en: we gaan het er eens over hebben. Dat zou fijn zijn. Maar at the end of the day, het is niet dat je er heel veel aan hebt of zo. Het verschil tussen mensen gaat altijd wel blijven, denk ik. Maar ik denk dat wel dat dat het mooie maakt van de mensheid, van de stappen die we... De wegen die we allemaal belopen en dat we mekaar tegenkomen." (R 2)

In dit fragment benadrukt de student dat hij begint met een 0-3 achterstand en legt zichzelf de taak op om hard genoeg te werken om eerst gelijke kansen te verdienen en vervolgens verder te komen. Ook hier neemt de studie de regie in eigen handen maar kiest in plaats van zich op te stellen op basis wie of wat er tegenover hem zit, ervoor om op eigen houtje simpelweg harder zijn best te doen. Later in het gesprek geeft de student op de vraag of dit ertoe leidt dat hij zich thuis voelt het volgende antwoord:

"Ja. Dan ga ik toch maar weer terugkomen naar dat gedeelte van... Wat je had gevraagd, of je je echt helemaal dan thuis voelt. En ik denk dat als ik... Als ik misschien wel meer het

gevoel had gehad van: oké, vanaf moment één zijn jullie altijd met z'n allen geweest en kan ik echt wel... Mijn ouders zijn er op zich wel geweest, alleen: ik heb wel meer thuislessen gehad en daar ga ik niet altijd zo heel goed op. En dan denk ik ook wel weer voor m'n gevoel dat je met een andere klas ook gewoon, dat je samen één bent. Dat je kan zien van: oké, er zijn ook andere jongens die net als jij zijn, die doen dezelfde opleiding, die eventueel met eenzelfde struggle zitten. Maar zij werken ook... Zij kunnen dit ook en jij kan het ook en we kunnen het samen aan. Je hoeft je niet anders te voelen. Ik denk misschien dat." (R 2)

Er wordt actief gestreden om erbij te kunnen horen. Identiteit is voor deze studenten een speelbal om hun doel te kunnen bereiken, om erbij te horen. Bij het doorvragen wordt duidelijk dat achter de ogenschijnlijk competitieve en ambitieuze façade, het actief inzetten van (delen van de) identiteit, studenten hun best doen om deel uit te maken van het geheel.

4.3 Erbij horen

Er zijn verschillende bepalende factoren die ervoor zorgen dat je 'erbij' kunt horen. Zo kunnen de peercoaches een grote rol spelen:

"Bij dat gedeelte van erbij horen merk ik wel echt van opleiding, als ik m'n klas bijvoorbeeld pak, dat in ieder geval de eerste week heel erg belangrijk was geweest, die introweek. Een gedeelte van dat. Want we weten wel dat er allemaal andere klassen zijn, maar we kennen voor de rest eigenlijk helemaal niemand. Maar ik vind het wel altijd heel fijn dat zo bijvoorbeeld twee peercoaches altijd in de klas rondlopen. De peercoaches zijn jongens uit een ander leerjaar, hoger leerjaar, die dan met ons soms meekomen in de klas, soms de projecten wat uitleggen. Dus daardoor voel je wel weer dat je erbij hoort en de connectie met de rest, maar... Ja, ze geven bijvoorbeeld een gedeelte van... Wat hun werk is dan, dat ze eigenlijk langskomen in de klas en dat ze met projecten bijvoorbeeld al aantonen van: zo hebben we het vorig jaar gedaan. Maar vaak blijven ze ook zitten, dan kan je er nog even mee praten en dan vertellen ze ook gewoon wat leuke dingen. Of van: 'dit was echt lastig.' Dus dan heb je echt meer die beleving dat je met klasgenoten aan het praten bent en dat je met de rest van de opleiding aan het praten bent van waar ze tegenaan liepen. En

dat geeft je ook een beetje een beeld van wat je te wachten staat en wat je kan verwachten" (R 2)

Peercoaches zorgen naast begeleiding in de eerste periode op de Hogeschool eveneens voor een bijdrage aan het verwachtingsmanagement voor de studenten. Dit geldt echter alleen als je aansluiting vindt bij deze peercoaches. Zo stelt een andere student:

"Ja, ze [peercoaches] zijn er wel, maar het is niet zo dat ik met ze wil praten ofzo. Ik had niet zoveel met ze." (R 8)

Wat bijna vanzelfsprekend lijkt voor de studenten, is dat studenten makkelijker binden met hogere jaars die op hen lijken. Studenten die uit hetzelfde leefmilieu komen, hebben vaak dezelfde interesses, waardoor wederzijds contact eerder plaatsvindt. De introdagen worden eveneens genoemd. Een van de studenten zegt hierover dat:

"Je moet naar een bepaalde introdag gaan, in de Ardennen. Want die klassen hebben een soort kennismaking, en die gaan dan ook bij elkaar in de klas dan. En die klassen hebben iets van 40% hogere kans om naar het tweede jaar te gaan dan andere klassen. Er werd in ieder geval [tijdens de open dag] een hoog percentage gekoppeld van ik adviseer je ten eerste dit te doen... Je zal ook mensen hebben die zo'n reisje niet kunnen betalen of minder gemotiveerd zijn. En je zal ook mensen hebben met een migratieachtergrond waarvan hun ouders het eng vinden dat hun zoon of dochter meegaat... Maar ja dan ga je wel kiezen om naar zo'n reisje te gaan, want er zit wel een hogere kans in dat jij je opleiding haalt." (R 9)

Nu gaat het in deze quote minder om het feit of het feitelijk waar is of er indeling gemaakt wordt op basis van het participeren aan de reis naar de Ardennen. Wat door meerdere studenten wordt aangehaald, maar in dit fragment het sterkst naar voren komt, is dat het idee leeft mee te moeten doen conform een bepaald stramien, dat weinig met het opdoen van lesstof te maken heeft, om een hogere kans te hebben om verder te komen in de opleiding. De ervaren uitsluitingsmechanismen zouden dan plaatsvinden via economische en culturele lijnen, waarbij studenten eerder een indirecte dan een directe vorm van uitsluiting ervaren. Zo wordt ervaren dat studenten in een vroeg stadium vanwege culturele of economische aspecten een streepje voor hebben ten opzichte

van studenten met een migratieachtergrond en studenten die uit een minder economisch gezonde omgeving komen – waarbij beargumenteerd kan worden dat deze aspecten veelal gepaard gaan. Het zijn subtiele vormen van in- en uitsluiting, waarover weinig in het curriculum, de pedagogiek of didactiek van de opleiding in te vinden is, maar wel bijdraagt aan meer of minder mee kunnen doen.

Ik vond het wel chill dat er een docent was die regenboogveter om had. Dan krijg je toch wel het gevoel dat je gezien wordt.

4.4 effort vanuit de school

Op verschillende manieren geven studenten te kennen dat zij op schoolniveau graag zouden zijn dat er moeite wordt gedaan door de Hogeschool om voor bepaalde zaken meer een podium te bieden. Een van de studenten zegt hierover het volgende:

"Ik vond het wel chill dat er een docent was die regenboogveter om had. Dan krijg je toch wel het gevoel dat je gezien wordt. Ik zou willen dat de Hogeschool daar meer aan zou doen, bijvoorbeeld door een regenboogvlaggetje bij de decaan die gespecialiseerd is in vraagstukken rondom lhbtq+." (R 4)

Op microniveau zijn het individuele docenten die ervoor zorgen dat de student zich gezien voelt, maar volgens de studenten doet de Hogeschool nog niet genoeg om zichtbaar te maken dat ze (in

dit voorbeeld met betrekking tot lhbtq+) openstaan voor verschillen. Impliciet wordt het idee van een 'gevestigde orde' door de studenten geponeerd in het idee over wat normaal is.

"Ja er is sinds niet zo heel lang wel een gender neutraal toilet, maar dat moet je ook maar net weten." (R 4)

Hiermee lijken studenten te stellen dat de Hogeschool zich wellicht wel inzet, maar dit niet prominent en uitgesproken genoeg doet. En dit terwijl de context zich hier bij uitstek voor leent:

"Toen heb ik gekozen om in Haarlem naar school te gaan, en nu in Amsterdam. Daarnaast heb idee dat er in Haarlem toch een kleinere lhbtq+ gemeenschap is dan in Amsterdam." (R 4)

Ja er is sinds niet zo heel lang wel een gender neutraal toilet, maar dat moet je ook maar net weten.

Ook organisatorisch zijn de studenten uitgesproken over wat de school beter zou kunnen doen om inclusie te bevorderen. Het is niet vanzelfsprekend dat alle studenten beschikken over dezelfde kennis om te weten welke mogelijkheden er zijn. Ofwel, al worden extra voorzieningen of maatregelen geboden om studenten die het bijvoorbeeld niet zo breed hebben bij te staan, bereiken deze maatregelen de studenten vaak niet:

"Mensen weten vaak niet waar ze bepaalde informatie kunnen vinden. Stuur er bijvoorbeeld een mail uit aan het begin van

het jaar van 'hey luister, als je inkomen dit niet heeft of je kan geen laptop betalen, we hebben dit plan. Klik op de volgende link.' Maar het anoniem, want vaak schamen mensen zich. Maar laat wel zien hoe ze aan de mogelijkheden kunnen komen... Dat de informatievoorziening goed is, dat is echt een punt van improvement. Om te kunnen zorgen voor inclusiviteit en diversiteit is het goed als er goede info over gegeven wordt. Hoe je dat beschikbaar kunt maken." (R 9)

Door actief en rekening te houden met een breed en divers gedachtenkader, zijn studenten te bereiken die niet gewend zijn proactief te handelen of van wie specifieke skills rondom het vergaren van informatie minder ontwikkeld zijn.

Als het specifiek over de opleiding gaat, is de breedte van de opleiding voor sommige studenten ook een struikelblok. Zo beginnen studenten aan de opleiding zonder echt te weten wat ze kunnen verwachten.

"Ja, precies. En dan misschien ook inderdaad met die persoon dan gaat zitten om daar te kijken van: hè, is het echt wat je wil en is het echt het beeld wat je hebt van... Is het beeld wat je hebt, is dat ook echt wat je uiteindelijk kunt verwachten van de opleiding of als je afgestudeerd bent? Want ik ben misschien dan wel 24 en heb wel een langere weg genomen, maar er zijn ook wat [mensen als ik] later die wat jonger zijn en die denken: oh ja, prima. Die weten eigenlijk niet echt wat ze kunnen verwachten. En dat merkte ik ook aan de andere opleidingen, dat ik achter niet echt wist van waarvoor ik me... Ja, tuurlijk wist ik wel wat marketing en ik wist wel... Maar ik wist niet echt van wat ik echt kon verwachten. Dus dat we misschien dan samen met leraren of wat dan ook dan een soort van kijken van: oké, wat verwacht je, hoe denk je dat het kan zijn of zo? En als je het zou doen dan wel wat meer richtingen aangestuurd krijgen van: misschien kan je hier ook naar gaan kijken. Of: dit klopt inderdaad wel echt bij wat jij verwacht." (R 2)

"Na de open dag had ik een heel ander beeld van de opleiding dan dat ik nu heb. Ik zit nu misschien wel in m'n vierde jaar, maar dacht toen ik aan de opleiding begon echt anders over wat ik kon doen." (R 7)

Studenten geven dus op zowel macro (de hogeschool) als meso (de opleiding) aan graag meer gezien te worden. Meer vanuit het persoonlijke

benaderd te worden en (met name als zij afwijken van de norm) er actief wordt ingezet en wordt geëtaleerd dat anders-zijn een groot goed is op de Hogeschool van Amsterdam.

4.5 Diversiteit en inclusie op klasniveau

Over het klasniveau hebben studenten veel te vertellen. Dit gaat vaak met een aanloop. Zo geldt in beginsel dat de studenten unaniem aangeven het naar hun zin te hebben op school en dat de lessen fijn vorm worden gegeven. De focus ligt op de les en niet zozeer op het contact onderling. De volgende uitspraak pakt dit treffend vast:

“Ik voel niet echt dat er iets binnen onze opleiding zou móéten veranderen, omdat alles nu vooral op de stof gericht is en ik vind het wel fijn hoe het zo gaat, maar als ik mijn klasgenoten beter zou willen leren kennen, dan zou het wel fijn zijn om daarnaast misschien een moment bespreekbaar te maken wat iedereen vindt en misschien in die onderwerpen iets gaan debatteren of zo.” (R 3)

Studenten geven aan dat lessen zijn samengesteld om didactische kennis over te brengen. De studenten worden als één groep beschouwd en er is weinig ruimte voor uniciteit van de studenten:

“Kan bijvoorbeeld met voetbal bijvoorbeeld, van dat je een leraar, een coach hebt die ziet... Die traint je ook net als de rest van het team, maar die kijkt ook van: oké, heb je een blessure? En dan aan de hand van je blessure gaan ze dan kijken van: oké, maar hoe kunnen we het nu wel zo doen dat je mee kan komen, de rest van de stof? Samen zitten en praten van: oké. Van: ‘joh, je geeft aan dat dit bijvoorbeeld moeilijk is of dat je hier tegenaan strugglet omdat het...’ Bijvoorbeeld, met ADHD, als een vak niet interessant genoeg is, ja, ervoor gaan leren dat is echt lastig. Maar dat je misschien kan kijken van: oké, hoe kunnen we de lessen wel interessant maken zodat je wel het mee kan krijgen? Dus misschien dat je de mensen kan coachen, laten we maar zeggen.” (R 2)

“Nee. Ja, ik heb het wel met m’n PB-docent, maar dat is ook puur omdat dat haar achtergrond is en dat zij zo’n persoon is dan, denk ik. Maar ik ken ook genoeg leraren die dan... Als je dan aangaf van ‘joh...’ Ik kon gewoon bijvoorbeeld te laat inleveren omdat ik niet zo lekker in m’n vel zat vanwege de depressie... Ja. Dan zei de PB-docent: ‘ja,

vertel het maar aan de decaan, misschien dat zij wat voor je kunnen betekenen.’ En ja, dan voel je je niet op dat moment echt gehoord denk ik dan wel weer, als ik er nu aan terugdenk.” (R 7)

Niet alleen bij culturele en economische verschillen, maar ook als het gaat om gezondheidskwesties geven studenten aan dat docenten doorgaans een protocol lijken af te werken. Dit is hoe het altijd gedaan wordt, dus blijven we het zo doen. Dit geldt niet enkel voor didactische situaties waarbij het gaat om het overbrengen van de leerstof en het inleveren van een opdracht, maar ook als het om maatschappelijke thema’s gaat:

“Om eerlijk te zijn heb ik niet echt het gevoel dat dat heel erg in de les, ja, voorkomt. De lessen zijn voor mij best wel neutraal. Ik merk ook bijvoorbeeld als het gaat over het vaccin of zo, blijven de docenten heel erg neutraal. Ze geven niet echt snel hun eigen mening, wat ik ook begrijp. Ik bedoel, als docent ben je toch wel de oudere en het voorbeeld eigenlijk. En het botst best wel als jij het niet eens bent over bijvoorbeeld het vaccin met jouw docent. Ik denk dat het ook best wel spanning kan veroorzaken lijkt mij. Dat kan ik me heel erg goed voorstellen. Dus ik heb het gevoel dat mijn docenten, die ik tot nu toe heb, niet echt zeg maar dingen erbij halen die niet echt... Die voor andere mensen heel erg gevoelig aan kunnen komen.” (R 1)

“Voor mijn gevoel is het op mijn school... Het gaat echt alleen over de stof en niet per se over verschillende geloven of verschillende afkomsten of verschillende seksualiteiten. Ik heb het gevoel dat het best wel plat de stof is, gewoon economisch.” (R 3)

Naar aanleiding van wat de studenten zeggen lijkt de schijn van de handelingsverlegenheid uit paragraaf 3.1 eveneens van toepassing te zijn bij de docenten. Hierbij moet echter wel gesteld worden dat hiermee het docententeam over één kam geschoren wordt, maar er wel degelijk uitzonderingen zijn.

Ook is het waardeoordeel dat hieraan gegeven wordt verschillend. Zo vindt een deel van de studenten het fijn om te kunnen botsen, zodat je weet wat de ander bijvoorbeeld niet fijn vindt om te horen:

“Ja... Het is gewoon fijn om te weten wat een ander niet fijn vindt om te horen. Ik weet sowieso als andere mensen iets niet

respectvol vinden of liever niet horen of dat ik mensen zou kunnen beledigen, daar ben ik meestal een beetje van op de hoogte. Ik kan mezelf er ook wel in vinden, als je daar beter over nadenkt, dus dan let ik daar wel op. Dan pas ik me daar wel in aan, in mijn woorden en mijn taalgebruik over het algemeen.” (R 3)

Het bespreken van lastige zaken zou voor deze studenten zorgen voor meer en beter contact onderling. Dit zijn vaak ook de studenten die de vermaande handelingsverlegenheid van de docenten belichten en graag willen dat er ruimte mag worden geboden voor botsingen. Voor een ander deel van de studenten hoeft de ruimte om te botsen niet per sé, zo blijkt uit het volgende

“Nee, eigenlijk niet, helemaal niet. Iedereen gaat gewoon met elkaar om, eigenlijk, en ik heb niet echt discussies of argumentaties ergens over... Misschien over de lesstof, maar niet over dat culturen botsen of mensen ergens anders over denken vanwege hun afkomsten... We praten over de lesstof in de lessen en in groepjes hebben we het gewoon over wat we gaan doen en waar we nu mee bezig zijn, maar niet echt over onze achtergronden.” (R 6)

Een ander standpunt is dat de lessen er zijn om informatie op te doen en het niet hoeft te gaan over verschillen onderling. Hoewel deze twee uitingen als keuze waar je als opleiding voor kiest neergezet kunnen worden, blijkt uit het volgende fragment dat dat misschien niet zo makkelijk gaat:

“Ja, ik denk dan vooral het gesprek niet aangaan. Het onderwerp... Bijvoorbeeld laatst, dan was er bijvoorbeeld een filmpje en dat ging over Coolblue. En dan over... Het was iets grappigs. Ik weet niet eens meer waar het over ging, maar het ging over Sinterklaas. En dan gingen ze expres het stukje waar dan Zwarte Piet was, gingen ze dan snel doorspoelen. En ik zat ook zo te kijken van: ja weet je, je kan het ook gewoon laten zien, want dat filmpje is al zeven jaar oud. Zo zeg maar, dat er dan heel spastisch om wordt gedaan. En dan denk ik ook van: ja... Ik zat ook alweer te kijken... En andere mensen hebben dat weer helemaal niet hoor, andere mensen weer wel.” (R 8)

De vraag luidt of je het onderwerp uit de weg kunt gaan door het er niet over te hebben. Zit het niet verweven in de samenleving waarin we leven? De vraag is of het überhaupt nog wel mogelijk is om

dergelijke gesprekken uit de weg te blijven gaan.

4.6 Groepsvorming

Dat de lessen niet enkel momenten zijn om lesstof over te brengen, wordt duidelijk als de studenten het hebben over wanneer er binding plaatsvindt onderling. Zo geven studenten aan dat zij behoefte hebben aan meer fysiek bezig te zijn met elkaar:

“Ja, dat je eigenlijk... Je ziet elkaar buiten de klas om en je speelt... Je leert samenwerken op een speelse manier. Of dat nou in een 2 tegen 2 tenniswedstrijdje is of in een, ja, zelfverdedigingsles is. Er zijn heel veel manieren om elkaar te leren kennen buiten de klas om. En dan ben je toch wel iets meer fysiek bezig met elkaar en dan kan je meer lachen om dingen op dat moment, merk ik. En ik denk dat dat heel erg helpt met groepsvorming in de klas Ik vind eerlijk gezegd dat het meer moet gebeuren, want zo leer je elkaar ook persoonlijker kennen, los van de persoon die jij laat zien in de klas. Ik neem aan dat mensen heel veel meer gemotiveerd zijn in de klas dan dat ze zijn buiten de klas. Buiten de klas, voor mij is bijvoorbeeld een heel erge uitlaatklep als ik eindelijk weekend heb. Dan kan ik weer mezelf zijn, om het maar even zo te zeggen. Natuurlijk ben ik altijd mezelf, maar het is toch wel anders om effe geen gedachte te hebben van: oh ja, straks moet ik weer huiswerk maken. Oh ja, straks heb ik weer een toets. Dan ben je toch wel meer relaxt en ontspannen en kan je toch wel net iets... Kan ik meer mezelf zijn.” (R 2)

Fysiek met elkaar bezig zijn zorgt ervoor dat er een bepaalde mate van ontspanning optreedt en er groepsvorming kan plaatsvinden. Als kritische noot dient hierbij te worden gezegd dat de studenten die dit benadrukten studenten uit jaar 1 waren die een groot deel van het jaar online onderwijs hebben genoten (en wellicht nog wel het online onderwijs van vorig jaar in hun systeem hadden zitten). Een ander belangrijk punt, en eveneens eerder benoemd, rondom het vormen van een groep is de trip naar de Ardennen:

“Precies, ja. En dat hadden wij heel sterk in de klas, wij gingen toen naar de Ardennen. Want wij waren dan Ardenne-klas, zogezegd. En dan merkte je meteen dat wij in jaar 1 echt een hele leuke klas hadden die in de vrije tijd ook gewoon met de hele klas samen dingen gingen doen. En je zag bij de klassen die dat niet hadden gedaan, die niet zo’n introweek in

de Ardennen hadden gedaan, dat die gewoon meer uiteenvielen. Dus dat is dan wel weer goed van Hogeschool, dat ze die introweken deden. Maar ja, dat kon nu niet vanwege corona uiteraard. Maar dat even terzijde.” (R 6)

De reis naar de Ardennen kan als kickstart worden gezien om een fijne groepsdynamiek te bewerkstelligen. Deze groepsdynamiek leidt op z'n beurt weer tot betere leerresultaten. Het belang van een toegankelijke en inclusieve startactiviteit wordt hierbij wederom benadrukt.

5. CONCLUSIE COMMERCIEËLE ECONOMIE

In deze paragraaf wordt aan studenten gevraagd op welke wijze diversiteit en inclusie meer ingebed kan worden in de opleiding. Na aangegeven te hebben wat er allemaal beter kan om voor een inclusiever leerklimaat te zorgen, wordt aan de studenten gevraagd hoe dit inclusievere leerklimaat gerealiseerd kan worden.

5.1 Suggesties voor een inclusiever leerklimaat

Zoals in de paragraaf hiervoor naar voren is gekomen, ligt de focus op de behoefte aan meer inzet vanuit het docententeam. Voordat hier op wordt ingegaan, geeft een enkele student aan dat ook de school hierin een belangrijke functie heeft:

“Organiseer momenten waar iedereen samenkomt, waar iedereen zich één kan voelen, waar iedereen zich op z'n gemak kan voelen. Bijvoorbeeld in de vorm van een festival, in de vorm van een borrel, wat dan ook. Dat iedereen kan socializen met elkaar, elkaar kan leren kennen, elkaars ideeën kan uitwisselen. Organiseer zo iets. Een plek waar mensen sociaal kunnen doen en ideeën kunnen uitwisselen zonder dat er vies of raar naar je wordt gekeken als je jouw mening geeft over een bepaald onderwerp.” (R 1)

Deze uitspraak vindt op zowel school- als opleidingsniveau plaats en impliceert het creëren van een podium waarin, binnen een gecontroleerde setting, gebotst kan en mag worden onderling. De wens om meer onderling contact te realiseren op schoolniveau, waarbij het idee heerst dat je beter met elkaar om kunt gaan als je elkaar beter leert kennen, komt ook op klasniveau terug:

“Ik denk voornamelijk een heel open gesprek waarbij iedereen kan zeggen wat die denkt en dat niet iedereen zich daar per se door aangevallen hoeft te voelen, maar dat het gewoon uit nieuwsgierigheid kan komen, dat

daar misschien momenten of gesprekken voor worden vrijgemaakt, speciaal daarvoor, dat je kan vragen en kan praten en andermans mening kan aanhoren... Met elkaar, met de klas” (R 3)

“Het is hartstikke belangrijk om dingen bespreekbaar te maken, zodat ook andere mensen zich kunnen uiten en hun perspectief en hun mening daarover kunnen delen, die misschien wat minder vaak gehoord worden.” (R 6)

Door de ruimte te creëren het gesprek met elkaar te (kunnen) voeren, komen deze verschillende geluiden naar boven.

5.2 De actieve rol van de docent

Studenten geven aan dat er behoefte is om op klasniveau met elkaar het gesprek te kunnen voeren. De klas bestaat nou eenmaal uit een groot pallet aan achtergronden, invloeden en culturen. Door de ruimte te creëren het gesprek met elkaar te (kunnen) voeren, komen deze verschillende geluiden naar boven.

De docenten hebben hier volgens de gesproken studenten een grote rol in. Enerzijds als degenen die het pad vrijmaken voor de vrije dialoog en anderzijds als bewakers van de dynamiek:

“Ik denk voor mij dat het een stukje veiligheid wel is. Gewoon dat er naar je geluisterd wordt, dat je je mening kan uiten. Dat je niet stil hoeft te zitten of weg moet lopen. En ik

denk dat veiligheid heel veel doet in... Ja, dat je bijvoorbeeld niet na de les meteen na school weggaat maar dat je nog even blijft doorkletsen. Of dat je een docent wat eerder mailt met een vraag. En dat je niet denkt van: oh ja, maar misschien vindt hij me wel raar, of zoiets. En ik denk, als je dat niet doet, ja, dan... Ja, vragen stellen is wel echt belangrijk. Maar je moet wel dat durven te stellen." (R 8)

Maar kunnen en mogen we dit wel van docenten vragen? Beschikken zij over de juiste vaardigheden om 'de boel open te gooien' in de klas? Mag je dat van hen vragen? Het antwoord op deze vraag is in een andere context het overdenken waard. In de context waarin het geluid van studenten ertoe doet, zijn zij hier duidelijk over. Er wordt nogal wat gevraagd van docenten:

"Ja, zij [docenten] hebben bewustwording nodig denk ik. Dus ze moeten zichzelf eerst bewust zijn van het probleem. Want als ze zich er niet van bewust zijn, dan is het dweilen met de kraan open denk ik. Dan ga je namelijk dingen vertellen wat ze toch niet zo veel interesseert. Dus eerst bewustwording creëren, en vervolgens denk ik door iemand die er wat meer ervaren mee is, ook les in te krijgen. Hoe ga je daar nou mee om?" (R 6)

"Ik denk misschien dat als de docenten zich meer bewust zijn van dat iemand... Ja, ik weet niet of ze dat echt kunnen doen, maar dat iemand bijvoorbeeld altijd alleen zit of merkt dat die persoon niet heel veel praat, dat ze misschien juist wel het gesprek aan kunnen gaan. Of meer... Ja, misschien, ik weet niet of dat bestaat, van die contactpunten waar iemand gewoon naartoe kan gaan voor als ze het even niet weten of dat het... Ik weet niet in hoeverre dat werkt, maar bijvoorbeeld, ik had op m'n middelbare school ook wel gewoon posters met van: je mag zijn wie je bent. Ja, ik herinner het me wel nog. Dus ik denk dat dat soort dingen wel kunnen helpen voor in ieder geval wel vast iemand. Misschien meer... Ik weet dat een vriend van mij, die zit op de Haagse Hogeschool, en ze hadden een soort van mental health week. En dan omdat ze echt gewoon heel bewust waren, en dan gingen die lessen daarom. En hij vond het wel heel leuk. En dat er ook gewoon klasgenootjes berichtjes naar elkaar gingen sturen van: ja, ik hoop dat het goed met je gaat. Ik denk dat dat soort dingen wel helpen en wel ook leuk is." (R 8)

Zo zien we dat studenten stellen dat 'bewust zijn' als kwaliteit essentieel is om het gesprek te kunnen voeren in de klas. Enerzijds gaat het erom dat docenten divers-sensitief zijn en zaken kunnen herkennen die er spelen. Anderzijds wordt ook de actieve component genoemd waarbij verwacht wordt dat docenten dit proces kunnen begeleiden en kunnen inzoomen op aan dit thema gerelateerde issues. In deze actieve rol zit een signalerende functie:

"Ik denk dan toch wel, het signaleren van de docent zelf. Ik vind het ook wel moeilijk in te schatten om te kunnen zien hoeveel zo'n docent nou eigenlijk ziet, moet ik zeggen. Ik denk dat dat een hoop verschil kan maken." (R 5)

Deze signalerende functie is te koppelen aan de divers-sensitiviteit van de docent, daar geldt dat docenten die hier meer begaan in zijn, eerder zaken met betrekking tot dit thema opvallen. Maar in intensiverende mate wordt ook het bewaken van het leerklimaat in de klas door studenten benoemd:

"Ja, dat denk ik wel. Want de docent is toch het aanspreekpunt waar iedereen mee te maken heeft. En nou niet iedereen heeft te maken met iedereen in zo'n klas. Er zijn mensen die ik het hele jaar niet heb

Dus ze moeten zichzelf eerst bewust zijn van het probleem. Want als ze zich er niet van bewust zijn, dan is het dweilen met de kraan open denk ik.

gesproken. Nou ja, ik heb wel iedereen gesproken, trouwens. Maar die spreek je één keer. Ik denk dat dat wel de key is. Dat dat wel belangrijk is dat dat vaak gebeurt en dat dat ook gestimuleerd wordt door docenten. En hoe ze dat moeten doen? Ja, toch wat meer klassikale onderwerpen. Onderwerpen in de klas gooien die daar betrekking op hebben. Wat vind je van hem? Maar een kaartje, schrijf op wat je vindt en dat hij dat dan opleest, zoiets kneuterigs, maar dat zou zomaar een band kunnen scheppen, denk ik.” (R 5)

“Ik denk voor mij dat het een stukje veiligheid wel is. Gewoon dat er naar je geluisterd wordt, dat je je mening kan uiten. Dat je niet stil hoeft te zitten of weg moet lopen. En ik denk dat veiligheid heel veel doet in... Ja, dat je bijvoorbeeld niet na de les meteen na school weggaat maar dat je nog even blijft doorkletsen. Of dat je een docent wat eerder mailt met een vraag. En dat je niet denkt van: oh ja, maar misschien vindt hij me wel raar, of zoiets. En ik denk, als je dat niet doet, ja, dan... Ja, vragen stellen is wel echt belangrijk. Maar je moet wel dat durven te stellen.” (R 6)

De docent heeft hierin, al denken wij soms van niet, een sleutelrol. Zo is de docent het eerste aanspreekpunt, maar kan ook bijdragen aan de mate waarin onderling contact tussen studenten in een klas kan plaatsvinden. Ook wordt het waarborgen van de veiligheid in de klas benoemd, waarin geëxpliciteerd wordt dat hoe de docent over de studenten denkt, ertoe doet. Het zijn met name de vierdejaars studenten die deze uitspraken doen, waardoor gesteld worden dat deze gedaan zijn op basis van (minstens) drie en een half jaar ervaring met het onderwijs.

5.3. Diversiteit in het docententeam

Studenten geven te kennen dat diversiteit en inclusie als thema op de Hogeschool nog in de kinderschoenen staat, maar ervaren wel dat er langzaam verandering plaatsvindt:

“Nou, ik merk nu in jaar 4 dat er wel wat meer aan gedaan wordt, aan diversiteit. Vooral denk ik omdat het gewoon een maatschappelijk thema is. Maar of er in de klas, dus echt door een docent, echt wat mee wordt gedaan? Nee, absoluut niet.... Denk aan... Nou ja, bijvoorbeeld hier. Je ziet wel veel foto's van... Je ziet gewoon... Ja, een donkere vrouw zie je. We hebben een genderneutraal toilet sinds dit jaar. Dus qua schoolinrichting zie je dat ze heel erg multicultureel en divers willen...

Diversiteit willen uitstralen. Dus ik denk dat ze daar, in dat opzicht zijn ze daar zeker mee bezig. Maar als je kijkt naar echt in de klas, qua docent, nee.” (R 6)

In de eerste plaats is te stellen dat de Hogeschool van Amsterdam als organisatie volgens de studenten voorlopen op de opleiding. Er worden vlaggen uitgehangen en er is een genderneutraal toilet. Hoewel studenten nog niet te spreken zijn op de mate waarin de Hogeschool zit inzet voor dit thema, is de ervaring dat de opleiding er wat mee doet nog minder. De kleur van het docententeam wordt hierbij aangehaald:

“Nou, ik denk qua docenten is het heel erg allemaal een beetje hetzelfde. Veel man, veel wit, zelfde leeftijdsgroep zeg maar. Ik had misschien wel liever iemand voor de klas weleens willen zien staan, een vrouw of iemand met een ander soort achtergrond. Maar ik denk op zich, ik merk wel in ieder geval dat de intentie daar wel is en dat het wel wordt geprobeerd vanuit Hogeschool. Dat ze het echt wel proberen. En ik denk dat dat soms ook wel al, ja, niet genoeg kan zijn maar dat helpt wel. Dat je in ieder geval doorhebt dat eraan wordt gedacht Nou, ik merk het heel erg uit de lessen. Maar dan is het wel heel vaak van: oh, het is een trend. Van: oh, diversiteit is een trend dus Hogeschool wil daarop inspelen. En het wordt vooral heel vaak benoemd, maar ik merk... Ik weet nu dat er bijvoorbeeld bij mij op school ook wel een genderneutrale wc is of bepaalde sprekers komen weleens. Bijvoorbeeld, ik heb een vak, Maatschappij Dat Ben Jij, en dan heb je echt mensen van sociale diensten en dat soort dingen. Dus ja, dat wel.” (R 8)

Hoewel aanvankelijk het mannelijke, witte en wat meer op leeftijd docententeam wordt bekritiseerd, nuanceert de student door te stellen dat de opleiding wel degelijk probeert. Echter, anderzijds is het logisch dat als je al sinds jaar en dag een situatie gewend bent die in rap tempo aan het veranderen is, het best pittig om om te schakelen. Het gaat hierbij uiteraard over een studentenpopulatie die steeds meer divers wordt. Studenten, die (zelfs al komen ze uit dorpen) vanaf de middelbare school of het mbo al gewend zijn meer met diversiteit om te gaan, lopen in deze zin voor op de docenten die (even kort door de bocht) tot de norm behoren. Hoewel het praktisch lastig haalbaar is (om niet eens te spreken over de wenselijkheid ervan) om een nieuw divers docententeam neer te zetten, wordt aangegeven dat het fijn is dat er docenten

rondlopen in wie de studenten zich kunnen herkennen:

"Ja, ik denk dat eigenlijk iedereen dat wel zal hebben. Maar ik denk gewoon heel erg: als het verteld wordt aan iemand waar je niet jezelf in herkent is het misschien moeilijker om het aan te nemen en echt erin te geloven als iemand zegt van, een witte man zeg maar: 'ja, ik ben zo succesvol geworden en ik heb hier gesolliciteerd. En nou, het is me zo gelukt.' Dan denk ik van: ja, goed dat het jou is gelukt, maar ik weet niet of dat voor mij ook zo zou zijn als ik precies dezelfde aanpak zou hebben. Dus ik heb liever dat iemand vertelt: 'ja, maar ik zie het...' Weet je wel? Zo denk ik." (R 8)

Studenten die 'anders-zijn' zijn gebaat bij docenten die dat ook zijn. Docenten die op hen lijken omdat ze zichzelf in hen herkennen.

AANBEVELINGEN COMMERCIELE ECONOMIE

In de afgenomen interviews duurt het even voordat studenten loskomen. Aanvankelijk zijn de antwoorden sociaal-wenselijk, maar mettertijd (met name als ze sociaal gedwongen worden tot nuance) weten zij mooi onder woorden te brengen wat het onderliggende gevoel rondom inclusie en diversiteit behelst. Aan de hand van deze woorden en in het licht van de besproken resultaten, zijn de volgende conclusies te trekken.

Er dient actief ingezet te worden om het thema bespreekbaar te maken onder studenten. Er zijn (gesimplificeerd) twee groepen studenten waarbij elke groep zijn eigen strategie heeft om het onderwerp uit de weg te gaan. De groep die dichtbij 'de norm' zit – hierbij kan gedacht worden aan het economisch goed hebben, hetero zijn, ouders die geen of anders een westerse migratieachtergrond hebben – vindt het soms moeilijk woorden te vinden om te zeggen wat deze wil zeggen. De tweede groep is de groep die bestaat uit mensen die 'anders-zijn' – hierbij kan gedacht worden aan leven in relatieve armoede, affiniteit hebben met de lhbtq+ gemeenschap, ouders met een niet-westerse achtergrond. Deze groep gaat op fluïde wijze om met identiteit, waarbij specifieke plekken het juiste masker op wordt gezet. Hierdoor laten zij niet weten dat hun iets dwars zit, als hun iets dwars zit. En dit zijn nog maar enkel de studenten die bereidwillig zijn geweest het gesprek aan te gaan. Naar vermoeden is er een nog grotere groep binnen deze tweede groep die reïtisme vertoont. Hoe dan ook, als we naar het gedrag van de twee groepen kijken, gaan zij beide (vanuit een eigen handelingsparadigma) het gesprek uit de weg.

Studenten geven echter aan dat deze juist behoefte te hebben aan met elkaar in contact te zijn. De docenten wordt hierbij een belangrijke rol toebedeeld waarbij gevraagd wordt of deze het klimaat kan bepalen, bewaken en aansturen daar waar nodig. Docenten lijken (beredeneerd vanuit de studenten) echter niet te beschikken over de juiste houding om dit contact te realiseren. De focus ligt bij het docententeam eerder op het vermijden van gevoelige vraagstukken; zij richten zich liever op de lesstof. Er vanuit gaande dat de constatering van de studenten juist zijn, is aannemelijk dat de docenten handelingsverlegen zijn omdat zij simpelweg niet weten hoe ze dit gesprek zouden kunnen faciliteren, bewaken en (daar waar nodig) sturen. Ook zou het kunnen dat er een bepaalde mate van voorzichtigheid optreedt om een meningsverschil te voorkomen. Het zou

dan gaan om een klassieke theoretische discussie. De contacthypothese (die zowel door sociologen als psychologen) behelst dat discriminatie en vooroordelen verdwijnen door met elkaar in contact te treden. Door met elkaar in gesprek te gaan, kom je erachter dat de beoogde verschillen uitvergroot waren voor er contact plaatsvond. De gesproken studenten scharen zich onder dit denken. Hier tegenover staat de conflicthypothese, die juist het tegenovergestelde behelst. Door met 'de ander' in gesprek te gaan, worden vooroordelen en discriminatoire gronden bevestigd, waardoor escalatie voorkomen kan worden door niet met elkaar in gesprek te gaan.

Tot slot, en wellicht het belangrijkste, is er sprake van veel ervaren 'indirecte uitsluiting'. Hoewel studenten niet of nauwelijks worden aangesproken op waar ze vandaan komen of wat hun geaardheid is, sommen de studenten punten op die wel degelijk bijdragen aan uitsluiting. In de eerste plaats noemen zij de peercoaches, waarin enkele van de gesproken studenten zich niet herkennen. De aansluiting is lastig te leggen waardoor minder gebruik wordt gemaakt van deze hulpbron door bepaalde studenten. De wijze waarop informatie wordt gedeeld is een tweede aspect dat de studenten opperen. Informatie wordt niet altijd even toereikend en toegankelijk gedeeld waardoor studenten die meer bekwaam zijn en beter zijn in het gebruik maken van hulpbronnen, hier eerder bij kunnen en gebruik van kunnen maken. Denk hierbij ook aan zitten met een probleem, maar vervolgens niet naar de decaan gaan, niet wetende dat door het tegen de decaan te zeggen er pas rekening met je kan worden gehouden. Op de derde plaats is ook de studiereis naar de Ardennen expliciet aan bod gekomen. Niet iedereen beschikt over de middelen of hanteert hetzelfde waardenpatroon om deel te kunnen nemen aan een reis die als bepalend wordt neergezet voor de studieloopbaan door meerdere studenten. Deelnemen aan de studiereis wordt gezien als succesfactor, waarmee in een vroeg stadium al demarcatie plaatsvindt tussen studenten die meegaan en niet meegaan. Tot slot zou ik de herkenning in de docenten willen toevoegen aan het lijstje. Het hebben van een rolmodel of iemand die begrijpt wat je doormaakt, zorgt voor perspectief bij studenten. Studenten geven aan behoefte te hebben aan meer representativiteit in het docententeam, dat op het moment redelijk homogeen is.

Deze indirecte uitsluiting is subtiel en daarmee gevaarlijk en lastig te bevechten. Ondanks dat de hogeschool en de opleiding energie en moeite steken in het vergemakkelijken van de

studieloopbaan van studenten, hebben studenten die niet tot de norm behoren (of zich niet als zodanig voelen) minder toegang tot deze middelen. Het resultaat is dat, hoewel gehandeld wordt vanuit de beste bedoelingen, de groep studenten die niet tot de norm behoort stelselmatig doch subtiel uitgesloten wordt.

Recapitulerend dient gezegd te worden dat studenten over het algemeen te spreken zijn over de kwaliteit van de opleiding en haar docenten. De opleiding biedt een brede basis, vakinhoudelijk zijn zij erg tevreden en ze geven aan tevreden te zijn over het didactische klimaat. Door thema's rondom diversiteit en inclusie te belichten, kwamen door in te zoomen op de juiste plekken echter wel pijn- en verbeterpunten aan bod. Deze zijn weergegeven met als doel de opleidingen inzicht en handvatten te bieden.

CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

IN DIT ONDERZOEK STOND DE VOLGENDE ONDERZOEKSVRAAG CENTRAAL:

Wat zijn de ervaringen en belevingen van studenten van het Faculteit Business en Economie ten aanzien van het thema diversiteit en inclusie binnen de Hogeschool van Amsterdam?

Op basis van de individuele interviews en de focusgroepbijeenkomsten kan worden vastgesteld dat studenten in het algemeen aangeven tevreden te zijn over de kwaliteit van de opleiding, de inhoud van het curriculum, het contact met docenten en ze zich grotendeels thuis voelen binnen de opleiding en hogeschool. Dat is een positieve opbrengst voor het domein. Wel signaleerden we dat veel 'verhalen' tussen de regels door zijn verscholen en studenten zich tegelijkertijd niet altijd zeker voelen om open te vertellen hoe zij hun studietijd ervaren. Onzekerheid over het thema diversiteit en inclusie in combinatie met angst voor negatieve consequenties (slechte cijfers) als ze zonder belemmeringen zouden praten, speelden hierbij een rol.

Uit de interviews komt dan ook een aantal paradoxen naar voren die hiervoor zijn besproken die terug te voeren zijn op de angst er niet bij te horen. Het is makkelijker om aan te geven dat je je thuis voelt en niet bij een groep wilt behoren omdat dat niet bij je past, dan vast te stellen dat je niet wordt gehoord of ongewild buiten groepen valt. Het is makkelijker te vertellen dat er voldoende aandacht wordt besteed in de opleiding en in het curriculum aan diversiteit en inclusie, dan aan te geven dat je je niet herkent in het curriculum en docenten en medestudenten niet altijd sensitief zijn. Het is makkelijker de thuis- en schoolcontext als verschillend te beschouwen, dan je te moeten verhouden tot botsende waardesystemen. Deze paradoxen hebben invloed op het welbevinden en het thuis voelen van studenten binnen de hogeschool van Amsterdam. En zijn daarbij een aandachtspunt voor de individuele opleidingen. Uit dit, maar ook eerder onderzoek, blijkt dat diversiteit en inclusie de plek in de opleiding krijgen die het verdient, als sprake is van aandacht op de volgende aspecten: opleidingsstructuur, opleidingscultuur en het daadwerkelijk realiseren van het maken van verbinding tussen docenten

en studenten. Hiervoor blijken drie voorwaarden noodzakelijk:

- Het bieden van structuur en duidelijkheid, in het curriculum, in de communicatie en in het onderlinge contact tussen docenten en studenten;
- Kleinschaligheid op alle niveaus van de opleiding;
- Mogelijkheden (tijd, faciliteiten) tot stand brengen om daadwerkelijke verbindingen tussen docenten en studenten en studenten onderling te realiseren.

Uit het onderzoek kwamen de volgende aanbevelingen naar voren die een stimulans zouden kunnen zijn voor een meer diverse en inclusieve opleiding:

- Maak het docententeam meer divers (in brede zin van het woord);
- Maak het docententeam zich meer bewust/biedt trainingen of ondersteuning aan op het thema diversiteit en inclusie (inhoudelijk en qua didactiek);
- Draag zorg voor de ontwikkeling van een meer inclusief curriculum
- Draag zorg voor meer aandacht vanuit docenten voor (de negatieve gevolgen van) groepsvorming in de klas. Breng vanuit de opleiding studenten met elkaar in contact, bijvoorbeeld via projectgroepen (vanuit opleiding mixen);
- Focus op verbindende activiteiten naast het onderwijsprogramma zelf voor studenten gedurende de hele opleiding zodat er ruimte ontstaat voor ontmoeting;
- Besteed meer aandacht aan het thema kansenongelijkheid (stagediscriminatie) binnen de opleiding zodat studenten erkenning ervaren en ondersteuning durven vragen;
- Stel binnen de opleiding een vast aanspreekpunt aan voor studenten als het gaat over het thema diversiteit en inclusie of kansenongelijkheid in het algemeen.

TOT SLOT

De hierboven genoemde onderzoeksuitkomsten en aanbevelingen zijn tot stand gekomen op basis van een eerste verkennende ronde interviews. In de periode april – juli 2022 zal een tweede ronde interviews met de studenten worden uitgevoerd waarin met name ervaringen en belevingen die ze gedurende het lopende studiejaar hebben opgedaan, worden besproken. De uitkomsten van dit onderzoek dienen als input voor dit vervolgonderzoek.

ONDERZOEKSRESULTATEN RONDE II

INLEIDING

ONDERZOEKSRÉSULTATEN RONDE II

In de periode mei tot en met oktober 2022 heeft de tweede ronde interviews met de studenten van de vijf opleidingen van het Faculteit Business en Economie plaatsgevonden.

Tijdens deze interviews stonden de volgende vragen centraal:

1. Hoe heb je het interview beleefd? Ben je door het interview bewust geworden van bepaalde aspecten in relatie tot diversiteit en inclusie van jouw opleiding? En heb je iets van het interview geleerd?
2. Wat waren voor jou de belangrijke momenten/kantelpunten op het gebied van D&I? In het bijzonder dit studiejaar, maar wellicht ook gedurende de hele studie?
3. Wat hebben deze momenten/kantelpunten voor jou betekend. Welke impact heeft het op je gehad?
4. Hoe kijk jij naar de eerdere bevindingen uit het deelonderzoek? Herken je het? Ben je het ermee eens of niet? Waarom wel of niet?
5. Hoe kijk je naar de aanbevelingen die we in de tussenrapportage hebben geformuleerd. Wat vind je van deze aanbevelingen? Kun je dat ook toelichten?
6. Welke aanbevelingen zou jij op dit moment aan de opleiding geven?
7. Wat zou jij graag in het onderzoek willen teruglezen?
8. Heb je nog onderwerpen die niet in de interviews zijn besproken, maar je nog wel graag genoemd wilt hebben (in relatie tot diversiteit en inclusie)?

Er zijn in deze ronde met ruim dertig studenten interviews afgenomen. De complexiteit van het benaderen van de studenten, waar in de eerste ronde interviews sprake van was, bleek in de tweede ronde interviews nog groter. Veel studenten waren 'druk', hetgeen er toe leidde dat het erg lastig bleek een interviewafspraak te plannen. Toch was een groot deel van de studenten nogmaals bereid tot een interview zodat gesteld kan worden dat deze uitkomsten een waardevolle aanvulling bieden op de eerder verkregen uitkomsten.

In deze paragraaf zullen eerst de specifieke uitkomsten per opleiding worden besproken, daarna zal in de laatste paragraaf worden ingezoomd op de rode draden in de uitkomsten en op de generieke aanbevelingen.

OPLEIDING HRM

Aan de tweede ronde interviews hebben zeven HRM-studenten deelgenomen. Deze studenten hebben positief gereageerd op de mail-uitnodiging van de onderzoeker. De gesprekken waren aanmerkelijk korter dan die in de eerste ronde, variërend van twintig tot vijfenvijftig minuten. Zonder uitzondering werden de tweede ronde gesprekken gewaardeerd door de studenten; zij ervoeren de gesprekken als aanvulling op het eerste gesprek.

Mijn visie zal niet snel veranderen, ik ben niet makkelijk om te praten.

IMPACT EERSTE RONDE EN FOCUSGROEP

De terugblik op het eerste gesprek was over de gehele linie positief ('open gesprek') en vormde ook aanleiding om aan het tweede gesprek deel te nemen.

Wel vroeg een studente zich af waarom zij geselecteerd was voor deze gesprekken en of haar migratieachtergrond hierbij een rol had gespeeld. Zij vond het overigens goed dat HvA 'iets doet' aan diversiteit en inclusie (D&I).

De meeste studenten gaven aan dat hun visie op D&I niet veranderd was sinds het eerste gesprek. Wel gaven enkele studenten aan dat ze meer zijn gaan nadenken over dit onderwerp. Soms vormde hun stage daarvoor de aanleiding, soms de minor

over Migratievraagstukken, maar ook de veelal heftige uitspraken in de sociale media. Bij één studente vormde deelname aan een 'Diversity-dinner' een concrete aanleiding om zich intensiever met het onderwerp bezig te houden. Bij een ander de ervaring met 'anonieme sollicitaties' in haar werk als HRM-adviseur en ook omdat enkele sollicitanten met een migratieachtergrond besloten zich terug te trekken omdat zij de organisatie zo wit en weinig divers vonden. Een studente gaf expliciet aan erg gecharmeerd te zijn van de term 'bicultureel' n.a.v. het eerste gesprek over D&I-terminologie (allochtoon, autochtoon, buitenlander, etc.)

'prima term want deze heeft geen negatieve lading en je zegt zoals het is. Allochtoon heeft altijd een scheiding aangegeven.'

Ook gaven de studenten aan dat hun visie op D&I niet snel zal veranderen, dus behalve van bewustwording in relatie tot dit thema was van kantelmomenten feitelijk nauwelijks sprake.

'Mijn visie zal niet snel veranderen, ik ben niet makkelijk om te praten'

Een studente met een migratieachtergrond kwam met een boeiend voorval. Een goede autochtone vriendin had uitgeroepen dat zij wel naar 'een Turk' zou gaan omdat de Nederlandse nagelstudio's zo duur waren. Het klonk studente enorm hard in de oren en zij schrok ervan. Er zat geen kwade bedoeling achter en beide vriendinnen vonden dat Turk veel harder klinkt dan Turkse.

ACTUELE THEMA'S OF ISSUES

De meeste studenten hadden een duidelijk eigen mening over enkele actuele thema's en konden deze ook in hun visie op D&I plaatsen.

Vluchtelingen uit Oekraïne

Over het verschil in opvang tussen Oekraïners en overige vluchtelingen waren de meeste studenten niet te spreken. Een student werd herinnerd aan het vluchtverleden van haar ouders enkele decennia

terug en hun jaren durende trektocht van AZC naar AZC en tekortschietende opvang ('zij spreken nog steeds slecht Nederlands').

'Doet me pijn om dit te zien, heftig en pijnlijk, ik krijg er kippenvel van'

De meeste studenten zagen het als pure discriminatie en vonden dat de overige vluchtelingen een gelijke behandeling zouden moeten krijgen als de Oekraïners (die zij overigens terecht vonden en ook verdedigbaar was). Enkele studenten konden wel verklaren waarom Oekraïners werden bevoorrecht: ze voelen dichterbij, zowel geografisch als cultureel, en ze hebben blauwe ogen en blonde haar.

Een student vond het verschil weliswaar 'wel krom' maar tegelijkertijd vond hij de ongelijke behandeling 'niet onjuist'. Hiermee illustreerde hij hoe lastig het is om een eensluidende mening over deze kwestie te hebben. Een andere studente vond het een duidelijk voorbeeld van discriminatie, maar ervoer het persoonlijk ook als een dilemma: ook zij was hopeloos op zoek naar een huurwoning in haar woonplaats; maar Oekraïners kregen voorrang.

'De Oekraïense cultuur lijkt misschien wel meer op de onze, maar dat is geen reden om ze meer mogelijkheden te geven'

ME-TOO-DISCUSSIE

Alhoewel niemand het opnam voor Johan Derksen in zijn performance in VI Vandaag (het zgn. kaars-verhaal) -sterker, de meesten spraken hun afschuw uit ('hij spot met vrouwen en ziet ze als minderwaardig' en 'beschamend, dit is niet grappig') - vond een enkeling dat er toch niet te snel gecancelled moet worden. Een andere studente vond dat het voorval iets zei over ons allemaal, de media en de samenleving:

'het maakt duidelijk dat er iets mis is met ons allemaal, dat we het uitzenden, dat we ernaar kijken en erover praten'.

Reflectie onderzoeksuitkomsten en aanbevelingen
Het gegeven dat groepsvorming op de opleiding veelal plaatsvindt onder het mom van 'soort zoekt soort' vond brede herkenning. Een studente met een migratieachtergrond zei het zo:

'ik denk niet zo van: dat zijn blonde meiden, daar ga ik eens bij staan'

Een andere studente, ook met een migratieachtergrond:

'ik voel iets als veiligheid bij mensen met een migratieachtergrond, het gevoel dat ik me niet hoeft te bewijzen en me niet hoeft aan te passen, te voldoen aan eisen'

'Eigenlijk wil ik dat niet en word ik boos op mezelf, op de anderen en op de hele maatschappij, maar ik heb ook veel vrienden zonder migratieachtergrond dus wat dat betreft ben ik een rasechte Nederlander, haha'

Sommige andere studenten vonden dit verschijnsel niet zozeer bij zichzelf terug, maar herkenden het wel in hun directe studie-omgeving.

Een autochtone studente zag het wel uitdrukkelijk terug bij zichzelf.

'je blijft graag in je comfortzone' en 'mijn werkgroepsleden zijn allemaal wit en blond, je doet dezelfde dingen'

Ze haalde een anekdote aan waarin zij met een Turkse medestudenten sprak over het boek van Lale Gül ('Ik wil leven'). Het gesprek verliep zeer stroef en eindigde in een pijnlijke sfeer. Dit liet volgens haar zien dat omgaan met mensen die op je lijken makkelijker plaatsvindt.

Moet de HvA nu tegen deze achtergrond ingrijpen bij groepsvorming? Ja, vonden de meeste studenten, want dat vergroot de kans op het delen van en in elkaars cultuur. Vooral in het eerste jaar is dat sturen verdedigbaar volgens de studenten, anders blijf je teveel 'in je eigen bubbel'. Maar voorkomen moet worden dat het groepjes maken te geforceerd plaatsvindt, gaven ze eveneens aan.

In de eerste ronde werd door een student de kwestie van het wegsturen van een radicaal-rechtse docent aangekaart. Interessant was, desgevraagd, de visie van de meeste studenten hierover dat diversiteit zowel links als rechts moet omvatten, maar dat discriminatie en racisme uit den boze is:

'radicaal-rechtse docenten die racistisch zijn maken onderscheid tussen mensen en dat is fout'.

Overigens ligt het ook aan de context waarin confronterende uitspraken worden gedaan en de

bedoeling erachter, vond een studente. Deze studente kon het niet begrijpen dat een docent die tijdens zijn eigen opleiding de samenleving heeft bestudeerd, sociologie bijvoorbeeld, zo weinig empathisch kan zijn. Kwalijk vinden ze ook wanneer meningen als feiten worden gepresenteerd door docenten. Juist omdat docenten neutraal zouden moeten zijn naar alle studenten en daarin een voorbeeldfunctie hebben:

'iedereen, ook een docent, mag een eigen mening hebben, maar meningen zijn net als oksels, je hoeft er niet iedereen aan te laten ruiken'

Een van de studenten vond de aanwezigheid van een radicaal-rechtse docent 'prima' en goed voor het 'evenwicht' want de meeste andere docenten zijn toch vooral links, in haar beleving.

De meeste studenten konden zich scharen achter de conclusies uit de eerste gespreksronde over de wenselijkheid van diversiteit onder studenten. Ook voor docenten gold dit, dan 'wen je gewoon aan docenten met een andere culturele achtergrond'. Maar één ding stond voor de docenten bovenaan: de kwaliteit van de docent blijft voorop staan. Ook de grotere aandacht voor diversiteit in het leerplan vond instemming. Niet alleen meer, maar ook eerder, vooral al in het eerste jaar.

Een studente specificeerde dit: organiseer meer gastcolleges waarin wordt ingegaan op andere culturen en hoe dit uitpakt op de HRM-werkvloer, met concrete voorbeelden en casuïstiek. Als voorbeeld haalde zij aan hoe een Turkse docent ooit het verschil in assertiviteit besprak tussen Nederlandse en Turkse organisatiecultuur: in Turkije leer je dat je niet in moet gaan tegen de baas. Op deze manier krijgen studenten inzicht in opvattingen vanuit diverse culturen.

Tot slot kwam het onderwerp micro-agressie ter sprake bij twee studenten met een migratieachtergrond. Beide studenten herkenden het verschijnsel en ergerden zich enorm aan 'complimenten' als 'wat spreek je goed Nederlands'. Het suggereert neutraliteit, maar wekt vooral agressie op.

'een docent was verbaasd over mijn schrijven, terwijl ik Nederlandse studenten help met hun teksten'.

Soms lieten ze het passeren ('ze bedoelen het niet kwaad' of het is meer 'lompigheid') en soms pareren ze het met humor.

Micro agressie blijkt overigens ook in de eigen kring voor te komen, zo gaven de studenten aan:

'Jij bent zo "verkaasd", meer Nederlands dan Turks en je bent vast geen moslim.'

DEELCONCLUSIE

Uit bovenstaande weergave blijkt dat het tweede gesprek met de studenten zinvolle en aanvullende informatie heeft opgeleverd. De studenten gaven aan de aanbevelingen uit de ronde 1 interviews te onderschrijven.

Daarnaast was vooral het punt van groepsvorming bij studenten en de gewenste actieve rol van de opleiding waardevol in de ronde 2 interviews. Ten slotte lieten de studenten zien dat zij hun visie op actuele D&I-issues helder en uitgesproken onder woorden te kunnen brengen.

OPLEIDING AMSIB

Since it is the duty of a school where a study represent all cultures where diversity is a must. If we care about diversity we care about social responsibility.

The second round of interviews mainly focuses on events and tipping points that were central to the students during the past academic year.

IMPACT OF THE FIRST ROUND AND FOCUSGROUP

The questions of round 1 ensured that the students were more aware of diversity and inclusion issues. The increase in awareness was mostly focused around the question *'do I feel at home?'* at AMSIB. Students want to feel at home during their study, especially students with a migration background. Earlier we had noticed that it is difficult to enter in a Dutch group of students because they all talk in Dutch. This is why the non-Dutch students don't feel at home between Dutch students, even if they mention how important it is if they talk in English in a group. The questions make them think of a bigger picture of diversity and inclusion issues.

Besides they all think that this research does matter since they think these subjects are very important. Since it is the duty of a school where a study represent all cultures where diversity is a must. If we care about diversity we care about social responsibility. The school has a role when it comes to diversity and inclusion policy. This policy is the mirror of the school or study.

The majority of the students experienced the interview as very pleasant. The question raised what will happen with the outcome of this research? They hope it will be positive and that everybody feels at home at AMSIB. The question whether they learned something from the interview, no.

TURNING POINTS

When the teacher includes all the students in her of his classroom. During breaks the students are kind of lost literally in the building. The classroom has an important function as we speak about diversity and inclusion. The teacher has an important role in order to prevent that a student doesn't feel at home in the class. When the teacher creates groups with a diverse team of students the sooner the students will mingle together.

Also when there are activities/events organized by school, the students feel more at home. The students prefer to have the feeling that they matter at school. Each student needs attention in the classroom or at school. They don't want to be forgotten. When they don't feel included, they feel like they don't matter to school. They think that the school has an obligation to the students and society to make students feel happy and included.

The impact is they feel included and they feel happy. The students have a connection with the study and school because of the impact. Therefore, the motivation to go to school is big. They feel motivated and inspired to go to school. The effect is that the motivation to talk to other students and having a nice connection with the teacher is important. The impact is that 'feeling at home' and

being included enriches the student during the study. Because of Covid some of them felt lonely and therefore the connection with the study was gone.

The turning points were important because of:

- Feeling included
- Feeling at home
- Feeling happy
- Feeling that they do matter
- Being connected with the teacher
- Being motivated to study harder
- Being inspired because they felt included

REFLECTION ON THE RECOMMENDATIONS

The recommendations are diverse and very practical oriented. All students mention the same recommendation for example like events organized by the study. Outdoor events at the beach in The Netherlands which will encourage teambuilding among students and teachers. Imagine going to the Dutch beach and having certain teams with a winning element. The winning team is able to win something. This natural teambuilding session will ensure that the different team members will work together. They all suggested a dean with a diverse background so they can walk in and talk about their issues. These issues could be about study, teachers, group formations but also private issues. Some of the students have difficulties in adapting because of their autistic or non-binair issues. The challenge is how to handle the needs of the students.

Also they recommended more art work and poems at school so the school is part of the culture itself. Maybe there are artist, hidden artist among the students who can get a platform to enrich their talents.

IMPORTANCE OF THE RESEARCH

The students would like to read back in the research how students can feel more included during their study. And also how the students feel around other students. The AMSIB students all have a migration background and have a great sense of empathy. Their background ensures a different look at diversity and inclusion. They all have a very broad knowledge concerning Diversity and Inclusion. They are aware of the exact meaning of diversity and inclusion. So the most important question is for them, how do the students feel at school? Because they do care about others. And what can they do to improve the inclusion part at school?

CURRENT THEMES AND ISSUES

Whether AMSIB has enough diverse group of teachers. A teacher with a different background has automatically a knowledge about diversity and inclusion. The students think that a teacher with a diverse background will make sure that diversity and inclusion will be an important theme in the class.

Some of them mentioned that there are racist teachers who talk in a racist way in class. One student talked about the remarks that a teacher made about Asian students. This student was crying because she was insulted. The teachers should be trained more in order to work on sensitive cultural behavior towards the students.

REFLECTION ON THE OUTCOMES

The students agreed without any doubt with the outcomes of the first round interviews.

More than half of the students think that training about diversity will increase the sense of urgency of diversity and inclusion. Especially training aimed at working together in various groups. The teachers should have a module of diversity course. This can be interactive so they can practice different dilemmas.

The majority of the students think that bounding ensures more connection and therefore more happiness among the students.

The majority of the students think that cultural activities create more knowledge about the different background. A dinner during Ramadan makes sure that students will know the background of fasting for the Muslims. As a result, the students and the teacher take the fasting into consideration. This means that the students probably are more quiet.

The majority of the students misses a person which they can talk personal issues with this confident. Some of the students are alone in the Netherlands because their family lives abroad. For those students it might be very good to have a confident at school. When it is necessary they can talk about their feelings.

CLUSTER FINANCE & ACCOUNTING

IMPACT EERSTE RONDE EN FOCUSGROEP

De interviews zijn gestart met de vraag hoe de studenten de afgelopen interview ronde hebben beleefd en welke impact het interview op hen heeft gehad. Alle studenten merken op dat het interview hen bewuster heeft gemaakt van thema's rondom diversiteit en inclusie. Meerdere studenten geven aan naar aanleiding van het interview in gesprek te zijn gegaan met hun familie of vrienden over diversiteit, inclusie en zoals één student het omschrijft: 'de invloed van opvoeding en cultuur op je vorming als mens'. Deze student laat weten dat hij dit blok voor het eerst een groepje vormt met een student van kleur. Door het interview staat hij meer stil bij hoe bijzonder het is dat hij op de hogeschool in contact komt met verschillende soorten mensen. Iets wat hij in het dorp waar hij is opgegroeid nauwelijks tegenkwam. Twee studenten van kleur geven aan het heel fijn te vinden om via de hogeschool gehoord te worden over diversiteit en inclusie. Beiden zeggen dit erg gemist te hebben tijdens hun schooltijd, en het belangrijk te vinden dat de hogeschool meer aandacht besteedt aan diversiteit en inclusie en de impact die dit heeft op het leven van studenten.

REFLECTIE ONDERZOEKSUITKOMSTEN EN KANTELPUNTEN

De studenten vonden het moeilijk om specifieke kantelpunten aan te wijzen die zij het afgelopen studiejaar hebben meegemaakt op het gebied van diversiteit en inclusie of het thuis voelen op de opleiding. Een belangrijke reden hiervoor, zo noemen een aantal studenten, is corona. Hierdoor hebben zij voornamelijk online lessen gevolgd en viel de verbinding, en hiermee het thuisgevoel, met school weg. Je zou corona en met name de verschuiving van fysieke naar online lessen kunnen aanduiden als negatief kantelpunt in het leven van studenten. Een andere veel genoemde reden voor het moeilijk kunnen aanwijzen van kantelpunten is dat de studenten aangeven met name naar school te komen voor het volgen van hun studie en in mindere mate voor de sociale interactie. Meerdere studenten geven aan dat de klassen in het eerste jaar echt voelden als een klas en je hecht was met je studiegenoten. Na het eerste jaar neemt dit gevoel volgens hen af. Dan voelt de hogeschool voor velen

alleen nog maar als school en niet als een plek waar je vriendschappen opbouwt of sociale interactie aangaat met je medestudenten. Dit wordt door de studenten toegeschreven aan het continu mixen van de klassen, waardoor je steeds opnieuw je klas moet leren kennen en aan het proces van ouder worden met een steeds meer gevulde agenda die daar een onderdeel van is. Het gebrek aan sociale interacties met studiegenoten zorgt ervoor dat de gesproken studenten zich minder thuis voelen op school en het moeilijker vinden om kantelpunten aan te wijzen. De kantelpunten gaan immers over het sociale aspect en dit ontbreekt bij veel studenten.

"Elk jaar is mijn klas opgesplitst waardoor mijn vriendengroep kleiner en kleiner werd. Nu heb ik nog twee vrienden die ik ken uit jaar 1. Buiten dat is er weinig van het groeps- of klasgevoel over, zeker niet in jaar 3 en 4. Dan zijn de klassen zo gemengd dat er eigenlijk geen synergie is. In jaar 4 is het echt geen klas meer te noemen."

"In het eerste jaar was iedereen echt wel meer close en kende je elkaar allemaal. Toen zocht je elkaar ook op in je privé leven. In de tweede, derde, vierde is dit helemaal weg. Daardoor voel je je ook wel minder thuis en minder verbonden met school. (...) School is op deze manier best wel saai geworden, want in het eerste jaar als ik daar nu aan terug denk dan denk ik wow ik had echt een leuke tijd. We zagen elkaar dagelijks, stelde vragen aan elkaar en konden elkaar helpen. Dat heb ik nu tja, echt amper."

Als het gaat om het benoemen van kantelpunten op het gebied van diversiteit en inclusie stuiten de studenten op hetzelfde fenomeen. Ook hier kunnen de studenten niet of nauwelijks kantelpunten aanwijzen. De meest genoemde reden hiervoor is dat de studenten, met uitzondering van versieringen [vlaggen, posters, schermen], niet merken dat de hogeschool of hun opleiding iets doet op het gebied van diversiteit en inclusie. Het interview wordt door een aantal studenten wel genoemd als kantelpunt, maar een eenduidige invulling als hierop doorgevraagd wordt ontbreekt. Op de vraag wat

de studenten zouden willen dat de hogeschool doet aan diversiteit en inclusie komt één onderwerp sterk naar boven. Het belang van goed geïnformeerd worden. Een aantal studenten vindt belangrijk dat de hogeschool meer investeert in het informeren van studenten over de faciliteiten op school en iemand aanstelt die studenten kan helpen met problemen rondom diversiteit en inclusie. De studenten vinden de studentendecaan daar niet passend voor, omdat het volgens hen iemand moet zijn die specifieke kennis heeft over het onderwerp. Zij leggen uit dat nu de docent vaak het eerste aanspreekpunt is bij problemen, maar dat het vinden van de juiste plek voor hulp volgens hen veel gemakkelijker zou kunnen als je zelf weet bij wie je terecht kan. Ook ben je dan minder afhankelijk van de mate waarin de docent jouw probleem serieus neemt, zo licht een andere student toe.

“Het zou helemaal fijn zijn als het duidelijk is waar je als student naartoe kan als je problemen hebt. Dat heb ik zelf erg gemist op school. Als je nu problemen hebt dan ga je naar de docent en dan moet je maar net geluk hebben dat die docent aandachtig luistert en die je naar de juiste persoon doorverwijst. Dit voelt erg bureaucratisch.”

Een andere suggestie is het beter mixen van studenten met verschillende achtergronden over verschillende klassen. Op deze manier komen studenten van verschillende culturen gemakkelijker met elkaar in contact. Dit contact is volgens een student vele malen belangrijker dan het ophangen van vlaggen en posters over diversiteit en inclusie.

“Het mengen van klassen met leerlingen van verschillende culturen is veel belangrijker dan het ophangen van vlaggen. Ik denk niet dat je mij door zo’n vlag beter leert kennen.”

“Het belangrijkste vind ik dat de HvA meer doet in het informeren van (nieuwe) studenten. De A tot Z lijst is niet makkelijk in gebruik. Voor informatie sturen ze je altijd naar online voorzieningen, terwijl je als student echt vaak behoefte hebt aan een persoon die je helpt. Studenten hebben nu vaak veel stress ook onderling wat er komen gaat het komende jaar en waar je terecht kunt met vragen. Ook om studenten te wijzen op gebedsruimtes, op de decaan en waar je terecht kan als je problemen hebt met discriminatie”.

DIPLOMAGERICHTE STUDENTEN

De eerder genoemde focus op de studie en niet op de verbinding met de klas of studiegenoten komt ook bij andere onderdelen van de vragenlijst terug. Bij de vraag wat de studenten vinden van de aanbeveling ‘meer verbindende activiteiten organiseren gedurende de leerjaren waaronder sport’ komt opnieuw naar voren dat de studenten toch voornamelijk naar de hogeschool komen om een studie te volgen. De studenten zijn enthousiast over de sportsessies en zien het verbindende effect van de sportlessen op de klassendynamiek, maar geven daarbij ook aan een wekelijkse sportactiviteit niet passend te vinden voor de opleiding. Het spelen sportelement moet volgens hen behouden blijven maar de frequentie mag omlaag naar maximaal één keer per blok.

Een andere suggestie om de groepsbinding in de klas te stimuleren is het verplicht maken van lessen suggereert een student. Hij geeft aan sommige van zijn studiegenoten nauwelijks te zien, omdat zij

Het mengen van klassen met leerlingen van verschillende culturen is veel belangrijker dan het ophangen van vlaggen. Ik denk niet dat je mij door zo’n vlag beter leert kennen.

nooit naar de les komen. Het verplicht maken van de lessen zou volgens hem kunnen helpen bij het aanwakkeren van een groepsgevoel in de klas. Ook de eerdere aanbeveling van het (zoveel mogelijk) bij elkaar houden van klassen gedurende de leerjaren wordt opnieuw door meerdere studenten aangehaald als positief op het stimuleren van groepsbinding in de klas.

“Ik zie wel de verbindende factor van het sporten, maar ik vind het wel heel veel in het eerste jaar en ik vind het ook niet helemaal passend bij het HBO. Elke week is wel heel veel en makkelijk studiepunten halen. Eén keer per blok zou beter zijn.”

“Elke week sporten vind ik wel te veel. Daarvoor zit je niet op accountancy. Het is wel goed voor de klas dat het bijdraagt aan de vorming. (...). De eerste schooldag gingen we een activiteit doen met allerlei spellen en ook toen werden groepjes gemengd. Dat helpt wel, maar echt een hechte, hechte groep is het niet. We doen wel gewoon aardig tegen elkaar, maar niet echt vrienden. We zijn voornamelijk bezig met school.”

Op de vraag wat de studenten vinden van de aanbeveling dat de docenten meer didactische vaardigheden moeten aanleren en meer cultuursensitief dienen te zijn, reageert de meerderheid positief. Eén student benoemt dat docenten zich vaak geen raad weten als studenten van dezelfde cultuur elkaar belachelijk maken met hun gedeelde cultuur. Een andere student geeft aan dat cultuursensitieve docenten belangrijk zijn omdat je niet alleen vakken leert van een docent, maar ook een houding als mens. Immers, hoe docenten zich gedragen brengen zij ook over op de studenten. Het is volgens deze student dan ook belangrijk dat docenten investeren in hoe zij voor de klas staan en niet alleen in de kennis die zij overbrengen. Een andere studente onderschrijft dit en geeft aan dat voor haar de docent erg belangrijk is voor haar gevoel van thuis op de opleiding. Het toegankelijk en bereikbaar zijn van docenten is volgens haar schaars.

“Je merkt dat bepaalde docenten die echt dat beetje extra doen en dat je weet als student als ik een probleem heb dan kan ik bij hen terecht. Gelukkig heb ik nu dus ook goede ervaringen, maar dat ligt heel erg aan welke docent je hebt.”

Toch komt ook hier bij één van de studenten de focus op het inhoudelijke element meer dan het sociale element van de studie terug. Hij geeft aan

het niet nodig te vinden dat een docent zich meer verdiept in diversiteit en inclusie.

“Rondom cultuur en religie vind ik een beetje onzin. Ze hoeven daar niet elke les aandacht aan te besteden. Het gaat om het vak inhoudelijk. Wat ik wel vind dat de docenten soms wel heel saai lesgeven en alleen slides afdraaien, maar dit verschilt een beetje per docent.”

(NIET) VRIJ KUNNEN SPREKEN

De eerder gevonden onderzoeksuitkomst waaruit bleek dat witte studenten het moeilijker vinden om te praten over onderwerpen die raken aan diversiteit en inclusie wordt door alle gesproken studenten bevestigd. Witte studenten geven aan het moeilijk te vinden om de juiste woorden in gesprekken rondom diversiteit en inclusie te gebruiken. Eén student geeft aan bang te zijn de ander te kwetsen door verkeerd woordgebruik en daardoor erg voorzichtig te zijn. Beide witte studenten geven aan dat dit gevoel van angst wordt gevoed door (sociale) media. Daarin zien zij dat bepaald woordgebruik of een verkeerde woordkeuze snel als discriminatie en/of racisme worden gezien. Hierdoor, zo verklaren zij, durven ze alleen met hun eigen vrienden vrij te spreken over thema's rondom diversiteit en inclusie. Ook de studenten van kleur herkennen dat witte studenten meer moeite hebben met het praten over onderwerpen rondom diversiteit en inclusie. Zij geven aan dit logisch te vinden, aangezien witte studenten niet of nauwelijks te maken krijgen met deze thema's in hun leven en daarom dus vaak ook niet goed weten hoe ze moeten reageren in het geval dat ze wel met dit onderwerp geconfronteerd worden. De studenten zien een rol voor de hogeschool om studenten meer bewust te maken over diversiteit en inclusie. Ze zien namelijk dat het vaak geen onwil of opzet is, maar een gebrek aan kennis. Iets waar de hogeschool in zou kunnen voorzien.

“Wat ik heel belangrijk vind is dat er meer ruimte moet komen om gesprekken met elkaar te voeren over dit onderwerp. Dat niet alles meteen verkeerd is of discriminatie. Nu voelt het alsof je soms niks mag zeggen van dingen waar je het niet mee eens bent. Dit is een probleem in heel Nederland. Niet perse op de HvA alleen.”

“Ik heb een medestudent uit Utrecht echt een hele aardige jongen en hij zegt bijvoorbeeld blank. Ik vind dat persoonlijk echt niet kunnen, maar ik weet dat hij het niet verkeerd bedoeld. Ik wil hem daarom daar ook niet op

aanspreken, omdat ik hem heel graag mag. Ik ben dan bang dat het een rare setting wordt als ik zeg 'hé dat mag je niet zeggen'. Ik denk dat als hij de kennis had hij het vanuit zichzelf al niet zou zeggen. Ik vind zeker dat de school hier een rol in heeft. Eerst dacht ik 'wat moet de hogeschool hieraan doen', maar dit jaar krijgen we veel gastcolleges over onder andere duurzaamheid. Dit zijn vaak commerciële praatjes, dan vind ik dat de hogeschool beter kan investeren in een gastcollege over dit onderwerp."

DEELCONCLUSIE

Zichtbaar is dat studenten met en zonder migratieachtergrond op een andere manier kijken naar verbindende activiteiten die vanuit de opleiding georganiseerd zouden kunnen worden. Studenten zonder migratieachtergrond lijken minder behoefte te hebben aan verbindende activiteiten of meer cultuursensitiviteit tijdens de lessen. Tijdens de interviews benoemden zij vaker dat voor hen school en plek is om inhoudelijke kennis op te doen. Dus niet perse om vriendschappen aan te gaan of te investeren in kennis die geen betrekking heeft op hun studie. Daarnaast gaven zij ook vaker dan studenten van kleur aan zich sowieso al erg thuis te voelen op de hogeschool en dus geen noodzaak te zien voor specifieke veranderingen op dit gebied. Studenten van kleur gaven vaker aan wel behoefte te hebben aan het sociale element van hun studie. Tijdens de interviews benoemden zij regelmatig dat het uit elkaar vallen van de klassen en daarmee de sociale verbinding met hun studiegenoten erg jammer te vinden. Daarnaast koppelen deze studenten (het gebrek aan) sociale interacties op school en de binding met de klas duidelijker aan de mate van hun thuisgevoel op de opleiding.

Verder worden nagenoeg alle eerder gevonden onderzoeksuitkomsten en aanbevelingen door de studenten bevestigd en onderschreven. Bij een aantal aanbevelingen of uitkomsten wordt een nuance, toevoeging of extra nadruk gelegd. Daarnaast hebben de studenten drie nieuwe aanbevelingen genoemd.

AANBEVELINGEN UIT DE EERSTE RONDE

1. Bij de eerste aanbeveling 'bekijk of je de studenten vanaf jaar 1 zoveel mogelijk bij elkaar in de klas kunt houden' legt de meerderheid van de gesproken studenten extra nadruk. Ze onderschrijven opnieuw het gegeven dat de vriendschappen in het eerste jaar worden gesloten en dat het bij elkaar houden van de klas helpt met het ervaren van een thuisgevoel op school. Wat

hierbij opviel is dat dit laatste met name wordt onderschreven door studenten van kleur.

2. Bij de aanbeveling om meer verbindende activiteiten gedurende alle leerjaren te organiseren wordt een nuance aangebracht. De studenten geven aan dat een sport- of spelelement zich goed leent om je als klas meer verbonden met elkaar te voelen, maar dat de frequentie van de activiteiten van één keer per week naar één keer per blok mag.
3. Bij de aanbeveling om docenten meer didactisch en cultuursensitief op te leiden wordt door de meerderheid van de studenten extra nadruk gelegd. Hieronder vallen het geven van een duidelijke uitleg, het houden van orde in de klas, het inschatten van buitensluit- en pestsituaties, aandacht hebben voor studenten en sensitiviteit als het aankomt cultuur en religie zien studenten als basisvoorwaarden voor een goede docent.

AANVULLENDE AANBEVELINGEN

1. Een nieuwe aanbeveling die de studenten noemen is dat zij wensen beter geïnformeerd te worden door de hogeschool. Voor studenten is het belangrijk dat het duidelijk is bij wie en waar zij terecht kunnen met vragen en/of problemen rondom vakken, problemen thuis en diversiteit en inclusie. Dat is volgens de gesproken studenten nu niet duidelijk waardoor zij nu vaak docenten gebruiken als eerste aanspreekpunt. Dit is volgens hen onnodig bureaucratisch.
2. Een andere nieuwe aanbeveling is om als hogeschool actief in te zetten op het mengen van studenten met verschillende achtergronden over de klassen. Op die manier komen studenten van verschillende achtergronden gemakkelijker met elkaar in contact en dit is volgens de gesproken studenten belangrijk op de weg naar een meer inclusief en divers schoolklimaat.
3. De laatste nieuwe aanbeveling is om als hogeschool te voorzien in meer kennis over thema's die raken aan diversiteit en inclusie. Een voorbeeld is welke woorden je kunt gebruiken en waarom sommige woorden als kwetsend kunnen worden ervaren. Volgens de gesproken studenten is de woordkeuze van sommige studenten vaak geen onwil of opzet maar eerder een gebrek aan kennis.

OPLEIDING BEDRIJFSKUNDE

IMPACT EERSTE RONDE EN FOCUSGROEP

Het interview tijdens ronde 1 heeft de studenten vooral meer inzicht gegeven in de thema's diversiteit en inclusie. Ze zijn zich ervan bewuster geworden dat ze meer know-how zouden moeten krijgen over diversiteit en inclusie tijdens de opleiding. In het bijzonder de vraag hoe je meer winst uit deze thema's kan halen. De studenten gaven aan naar aanleiding van de eerste ronde interviews vooral te hebben nagedacht over hoe de opleiding inclusiever kan zijn voor studenten met een migratieachtergrond, die niet overal in kunnen participeren.

De studenten is gevraagd of ze ideeën en verbeterpunten hebben voor de opleiding als het gaat om diversiteit en inclusie. Zes studenten hebben concrete ideeën benoemd. De anderen vonden het niet nodig of hadden geen voorstellen. Zo willen een aantal studenten dat er in de lessen, of door middel van workshops, aandacht wordt besteed aan dit thema. Ze stellen dat ze voorkeur geven aan meer tijd voor de thema's diversiteit en inclusie in hun studie.

Hierbij gaven ze aan dat ze vooral meer behoefte hebben aan bewustwording van dit thema. Bewustwording creëert ook een veilige omgeving voor studenten, vooral voor studenten die in een 'onveilige omgeving' zitten. Bewustwording zorgt voor meer connectie tussen studenten en docenten.

Kantelpunten op het gebied van thuis voelen en D&I. Vooral de studenten met een migratieachtergrond hadden te maken met belangrijke kantelmomenten, als voorbeeld het introductiekamp. Deze studenten vonden het kamp niet inclusief, omdat niet iedereen in de gelegenheid is mee te gaan. Een aantal studenten met een migratieachtergrond vertelde dat de activiteiten bij de introductiekamp niet voor iedereen geschikt waren, met name omdat er alcohol werd gedronken (kroegentochten) en zij in dergelijke activiteiten niet kunnen participeren op grond van hun cultuur en religie. Omdat er geen alternatief programma werd aangeboden en ze merkten dat er tijdens dit introductiekamp contacten werden gelegd en vriendschappen werden gesloten waar zij buiten bleven, ervoeren ze dit als uitsluitend.

Alle studenten geven dat er tijdens het college geen of nauwelijks aandacht is voor diversiteit en inclusie. Een paar studenten constateren dat het een 'gevoelig' onderwerp kan zijn om in de klas daar over te hebben. Waarom dit dan zo gevoelig is, kunnen ze niet duiden. Zij vinden de rol van de docent hierin belangrijk. De docent kan een student zich 'thuis laten voelen'. Een student geeft een voorbeeld van een situatie waarin het wel ter sprake kwam, maar op een verkeerde manier:

"Maar werd er wel door de docent ook lacherig over gedaan. Hij zei: 'ja, nou, vrouwen, als jullie een goede baan willen, dan moet je even een rokje op acquisitiehoogte en dan kom je zo binnen'".

Uit de interviews komt naar voren dat de meeste studenten op één lijn zitten wat betreft het belang van aandacht voor diversiteit en inclusie tijdens de opleiding. Echter zijn er drie thema's, diversiteit onder studenten, veiligheid en waardenbotsingen, waarbij er duidelijke verschillen, als het gaat om beleving, zijn tussen studenten met en zonder migratieachtergrond. Laatstgenoemde groep ervaart diversiteit onder studenten heel belangrijk en prettig en heeft vaker ervaringen van onveiligheid of waardenbotsingen. Met name niet-heterostudenten ervaren gevoelens van onveiligheid binnen de opleiding en studenten met een islamitische achtergrond waardenbotsingen.

De studenten hebben een goed beeld van wat diversiteit en inclusie inhoudt en kunnen deze termen heel adequaat beschrijven. De studenten met een migratieachtergrond, religie en niet-heteroseksuele geaardheid houden zich in het dagelijks leven wel meer bezig met dit thema, ook omdat ze in het dagelijks leven meer met hun 'anders zijn' worden geconfronteerd dan studenten zonder migratieachtergrond. Dit komt ook naar voren in de gesprekken. Studenten met een migratieachtergrond kunnen meer voorbeelden en verhalen delen over wat ze ervaren binnen de opleiding en welke verbeterpunten er zijn ten opzichte van aandacht voor het thema diversiteit en inclusie.

Eén van de sterke punten van de opleiding, volgens de studenten, is dat er een diverse docentenpopulatie aanwezig is binnen de opleiding. Dit wordt door alle studenten als heel fijn ervaren. Gesteld kan worden dat alle studenten zich thuis voelen binnen de opleiding. Wel duurt dat thuis gevoel enige tijd. Met name eerstejaarsstudenten geven aan dat ze zich nog niet altijd thuis voelen en ze nog moeten wennen aan de opleiding. De meerderheid van de studenten geeft aan zich vanaf jaar twee meer thuis te hebben gevoeld.

Ook is er binnen de opleiding, volgens de studenten, geen sprake van problematisch of uitsluitend taalgebruik. Zowel bij docenten als studenten onderling is dit geen structureel probleem. Wel wordt er opgemerkt dat als er conflictueus taalgebruik tijdens lessen voorkomt, de docenten vaak te voorzichtig zijn bij het ingrijpen en studenten er niet altijd op worden aangesproken.

REFLECTIE ONDERZOEKSUITKOMSTEN EN AANBEVELINGEN

De studenten herkennen zich in de aanbevelingen die zijn voortgekomen uit de eerste ronde interviews. Tijdens de tweede ronde interviews geven ze aan dat diversiteit en inclusie een uitgangspunt voor het handelen binnen de opleiding zou moeten zijn, en niet iets 'erbij'. Op dit moment vinden ze dat er binnen het curriculum te weinig aandacht is voor dit thema.

Ook vragen ze meer aandacht voor de groepsvorming onder studenten. De meeste studenten geven aan dat er sprake is van duidelijke groepsvorming binnen de opleiding. De groepen worden gevormd op basis van culturele achtergrond, gender en 'ons kent ons'. Dit leidt ertoe dat groepjes vooral op elkaar lijken in plaats van divers zijn. Studenten geven ook aan dat het lastig is om bij een (andere) groep aan te sluiten.

Uit de interviews komen heel concrete suggesties om een meer inclusieve leeromgeving tot stand te brengen, als aanvulling op de eerdere aanbevelingen:

Hij zei: 'ja, nou, vrouwen, als jullie een goede baan willen, dan moet je even een rokje op acquisitiehoogte en dan kom je zo binnen'

- In het eerste jaar al een diversiteitstraining voor studenten;
- Meer aandacht voor eerste generatie studenten (het beeld leeft dat de normstudent er als volgt uitziet: hetero, wit, man, grootsteeds, zonder migratieachtergrond en afkomstig uit een hoge sociaal economische klasse);
- Naast het introductiekamp een uitje voor iedereen zodat iedereen in de gelegenheid wordt gesteld nieuwe vrienden te maken;
- Ramadan etentje op school voor ook de niet-moslim studenten;
- Meer aandacht voor religie binnen de opleiding (vanuit moslimstudenten).

OPLEIDING COMMERCIËLE ECONOMIE

Hoewel de respondenten tijdens het eerste interview uitvoerig zijn bevraagd over de mate waarin zij de opleiding en de hogeschool als inclusief ervaren, blijkt uit de antwoorden dat het thema nog steeds gevoelig is. Door een half jaar tot een jaar na het interview opnieuw interviews af te nemen bij de studenten, kon er een terugblik, een reflectie en een korte 'check' op de bevindingen en aanbevelingen plaatsvinden. Naast vragen over de eigen belevingen in de periode na het eerste afgenomen interview, zijn ook de resultaten tot dusver in grote lijnen met de respondenten gedeeld en hebben de studenten de ruimte gehad om hierop te kunnen reageren.

"Je gaat toch anders naar dingen kijken. Je geeft dan wel antwoorden, maar wordt ook soort van gedwongen om dieper op dingen in te gaan. Ik weet nog dat ik na dat gesprek van ons het nog wel even moest laten bezinken. Ja, wel heavy eigenlijk."

Bewustwording en bezinning van het onderwerp is iets wat in alle gesprekken in een bepaalde mate aan bod is gekomen. Dit was niet meteen meetbaar direct na het interview en heeft moeten cultiveren. Naast het feit dat de respondenten over het algemeen meer met het thema hadden – zo hebben zij zichzelf aangemeld en waren zij bereid niet één, maar twee gesprekken te voeren met de onderzoeker – gaven ze ook aan dat zij nog meer over diversiteit en inclusie zijn gaan nadenken:

"Het lijkt alsof er altijd weer wat achter zit. Ik ben best wel bezig met hoe de klas met elkaar is en of er gevoelige dingen gezegd worden, maar dat heeft iedereen op zijn eigen manier, ook onze docenten dus. Ik zie bijvoorbeeld hoe sommige docenten het niet kunnen, maar wel echt hun best doen. Dus ja en daar ga je dan wel meer op letten nadat ik je sprak."

Het eerste interview heeft impact gehad op de wijze waarop studenten diversiteit en inclusie bewuster zijn gaan ervaren, waardoor naast het karakter van een onderzoek, het interview bijna een interventie 'an sich' te noemen is. Hoewel dit niet een te generaliseren feit is, geven meerdere studenten aan dat zij zich bewuster en dieper met het thema zijn gaan bezighouden.

Met deze wat meer bewuste wijze waarop studenten diversiteit en inclusie beleven (wat zowel privé als op en rond de HvA inhoudt), zien studenten zowel in de lessen als op en rond de HvA dat "de HvA meer hun best lijkt te doen". Zo zegt één van de respondenten het volgende:

"Na ons interview ben ik actiever om me heen gaan kijken. Zo van 'hoe zijn dingen geregeld?' De HvA heeft bijvoorbeeld op de

Ik heb zo het idee dat mensen als ik er mogen zijn en ik meer gezien word.

Het bereiken van de studenten bleek lastig. Bij ongeveer de helft van de respondenten die deel heeft genomen aan de eerste interviewronde, heeft dit tweede gesprek plaatsgevonden. Een drukke tijd op school, tussentijds stoppen met de opleiding of afgestudeerd zijn zouden mogelijke oorzaken kunnen zijn van de lagere opkomst.

IMPACT EERSTE RONDE EN FOCUSGROEP

De studenten zijn wisselend in hun reactie op hoe ze het eerste interview ervaren hebben. De reacties liepen uit van 'wel chill' tot 'confronterend'. Geen van de studenten heeft er nare ervaringen aan overgehouden, maar bij de meesten heeft het wel impact achter gelaten. Eén van de respondenten zegt hier het volgende over:

loopbrug een grote pridevlag staan, wat voor meer herkenning zorgt voor wie ik ben. Ik heb zo het idee dat mensen als ik er mogen zijn en ik meer gezien word."

'Gezien worden' behelst in bovenstaande uitspraak twee aspecten. In de eerste plaats draagt het bij aan bewustwording bij de ander, waarbij je "je bewust wordt dat andere mensen bekend worden met het thema en soortgelijke mensen het podium ook [mogen] krijgen dat zij verdienen" en daarnaast "laat de HvA zien waar de norm ligt". Door de vlag (letterlijk) uit te hangen, heeft de respondent in een wereld waarin deze het gevoel heeft om voor zich op te moeten komen, meer dan voorheen het idee dat de HvA achter hem staat en hiermee kleur bekend.

Wat impliciet (maar onvoldoende om hier harde uitspraken over te doen) naar voren komt, is het thema van leven in een steeds meer polariserende omgeving, en de behoefte en rust die gevonden wordt bij het innemen van een inclusief standpunt van de HvA. Impliciet wordt het gewaardeerd dat de school een actieve stellingname inneemt als het gaat om het vormen en/of toe-eigenen van een identiteit. Door actiever en bewuster de bril van diversiteit en inclusie op te zetten, zijn het vooral studenten die 'anders zijn' – het gaat hier om de respondenten die vinden dat zij afwijken van de norm – die actief waarnemen dat de HvA haar best doet. Dit komt ook in de klas naar voren. Zo stelt één van de respondenten dat:

"Ja ik weet niet of ik het zo wil zien of dat het echt zo is, maar je ziet leraren ook gewoon harder proberen. En ja, ik weet het is moeilijk voor sommigen, ik zie ze ook echt strijden soms. Maar je ziet gewoon wel dat ze ermee bezig zijn en dan vind ik het minder erg als het soms fout gaat, snap je? Klinkt misschien raar, maar ik ben hier op school om te leren, maar zij [de docenten] ook."

Ook op klasniveau geven bepaalde respondenten aan dat er een verschuiving plaatsvindt. Niet elke docent is, in de beleving van de studenten, even goed in het omgaan met aan diversiteit en inclusie gerelateerde zaken in de klas, maar wat meer en beter zichtbaar is, is dat zij het wel proberen. Ook hier is wederom het latente effect van iets wat op een interventie lijkt zichtbaar: het eerste interview heeft ertoe geleid dat de respondent in kwestie stelt dat "je gaat toch anders kijken, alsof je ogen meer open zijn".

KANTELMOMENTEN EN DE ONDERLINGE OMGANG

Naast de eigen ervaringen en belevingen op school en in de klas, is eveneens ingezoomd op mogelijke momenten die voor de respondenten een ingrijpend effect hebben gehad in de beleving van een inclusieve school en/of klas. Daar waar studenten redelijk vrij spreken en makkelijk kunnen benoemen wat zij op school en in de klas terug zien, blijkt het lastig om specifieke momenten aan te wijzen die als ingrijpend omschreven kunnen worden. Er worden momenten in de klas benoemd, waarbij het dragen van een hoofddoek, het vluchtelingenbeleid van Nederland en de oorlog tussen Rusland en Oekraïne voor opschudding hebben gezorgd. Hierbij lijken de gesprekken gebonden aan het moment en hebben volgens de gesproken respondenten geen verdere impact op het klimaat in de klas of de omgang met elkaar. Wel geven enkele studenten aan hier anders mee om te gaan:

"Je zei vorige keer iets over mee kunnen doen en hoe je dat van huis uit meekrijgt bijvoorbeeld. Ja, daar denk je dan wel aan terug als je hoort wat er soms gezegd wordt. Het doet wel wat met je, dat je weet dat jij iets hebt gehad dat anderen misschien ook nooit zullen hebben. En als ik dan hoor wat sommige klasgenoten zeggen, klinkt dat wel heftig ja."

Wat niet specifiek naar voren komt, maar wat na bovenstaande uitspraak plausibel te noemen is, is dat er met een mantel van reflexiviteit over gevoelige onderwerpen wordt gesproken in de klas. Zich kunnen inleven in hoe 'de ander' wellicht andere ervaringen aan een situatie overhoudt, is hierbij de gemaakte winst.

Over de onderlinge omgang van de respondenten en hun klasgenoten, is door de gesproken studenten weinig verschil waar te nemen. De studenten die kritisch waren op de manier waarop er groepsvorming langs bijvoorbeeld etnische lijnen plaatsvond, waren dit nog steeds. Eén van de respondenten stelde in het kader hiervan dat: "Het is eigenlijk gewoon simpel. In het eerste jaar maak je vrienden en ga je met elkaar om en zo blijft het dan. Ook al willen jullie dat we meer mixen, is dat nu lastiger". Hoewel de opmerking uitnodigt om verder in gesprek te gaan over een eventuele behoefte om meer en vollediger open te staan voor elkaar, en de vraag of de student in kwestie niet degene is die wellicht de deur dichthoudt met deze stellingname, was dit gesprek noch de tijd noch de plek om

het hierover te hebben. Wel wordt sprekend samengenomen hoe er op dit thema gereageerd wordt door studenten. Je kiest degenen met wie je wil omgaan en daar je feitelijk de rest van jouw opleiding mee om. Door docenten projectgroepen te laten vormen, kan ervoor worden gezorgd dat studenten daadwerkelijk mixen met elkaar.

REFLECTIE ONDERZOEKSUITKOMSTEN EN AANBEVELINGEN

In het gesprek zijn de bevindingen en aanbevelingen in vogelvlucht met de studenten doorgenomen. Hierbij werd het scherm gedeeld met de pagina waarop deze zichtbaar waren, of werd in het geval van telefonische interviews door de onderzoeker opgelezen wat de bevinding of aanbeveling was. In beide gevallen gaf de onderzoeker een korte toelichting over wat dat dan zou kunnen betekenen.

De respondenten onderschrijven in het algemeen de bevindingen en aanbevelingen. Met name het hebben van een aanspreekpunt werd meermaals benoemd als "een goed idee". Een student vulde hierbij aan dat het fijn zou zijn "als dat nou iemand is die ook gewoon bekend is op school; iemand die ook een beetje gepromote wordt en niet ergens in een hoekje in z'n kantoor zit". De behoefte aan iemand die laagdrempelig, aanwijsbaar, bekend en outreachend is, wordt hierbij geuit.

Ook over de aanbeveling rondom de ontwikkeling van een inclusief curriculum werden de respondenten enthousiast. Dat was volgens een student "nog te wit, hetero en vooral gericht op bepaalde [lees welgestelde] mensen". De student in kwestie herkende weinig in voorbeelden die gebruikt werden vanuit de eigen belevingswereld en zou het fijn vinden zichzelf ook te herkennen hierin. Hierbij hoeft niet alleen gedacht te worden aan vragen of casuïstiek tijdens toetsing of in de omschrijving van een projectopdracht; juist in het oefenen tijdens de les zou de zichtbaarheid van diversiteit er mogen zijn.

Buiten deze op- en aanmerkingen zijn de studenten zeer tevreden met de bevindingen en de aanbevelingen. Met name vanuit de gestelde voorwaarden lijkt de behoefte gevoed te worden om er zelf ook meer te mogen zijn. De kleinschaligheid en de herwaardering van het contact tussen studenten en docenten (onderling) maakt dat studenten het idee krijgen dat er meer ruimte kan worden geboden aan "wat niet per se normaal is".

Het doet wel wat met je, dat je weet dat jij iets hebt gehad dat anderen misschien ook nooit zullen hebben.

DE RODE DRADEN IN HET ONDERZOEK

BEWUSTWORDING:

Uit de interviews is naar voren gekomen dat voor veel studenten de interviews een interventie zijn geweest. Ze zijn zich bewuster geworden van het thema diversiteit en inclusie binnen de HvA-context, maar ook van hun eigen positie en identiteit. Daarnaast denken ze meer na over de verschillende typen mensen in hun omgeving. Ook stellen ze dat ze het heel goed vinden dat de HvA een onderzoek als deze faciliteert omdat het ruimte biedt aan verschillende perspectieven, die in de dagelijkse onderwijspraktijk niet altijd worden gehoord.

De studenten geven aan dat ze na de interviews zaken rondom diversiteit en inclusie vaker bespreekbaar te maken. Het was voor een aantal studenten aanleiding om in gesprek te gaan met vrienden en familie over de invloed van opvoeding op je vorming als mens. Daarnaast heeft het onderzoek aanzet gegeven voor het wekken van een oprechte interesse naar de ander. Interesse in elkaar is een eerste stap tot verbinding. Openstaan en geïnteresseerd zijn in de ander zorgt voor een beter begrip van elkaar. Evenals ruimte die wordt geboden om elkaar te ontmoeten.

De zichtbaarheid van obstakels en voordelen ten aanzien van diversiteit en inclusie is te merken op stages, in de les en op sociale media. Tevens is het gebruik van een nieuwe woorden, zoals; bicultureel en migratieachtergrond, in plaats van allochtoon een positieve ontwikkeling als het gaat om verbinding en kennis. De macht en kracht van taal zijn belangrijk. Taal toont immers de dominante opvattingen die leven binnen een samenleving. Dit is iets waar alle studenten zich erg bewust van zijn: witte studenten ervaren angst en voorzichtigheid en zijn vaak zoekend naar de juiste woorden, studenten van kleur ervaren de uitsluitende of verbindende impact van de woorden die worden gekozen om hen te omschrijven. Niet alleen het kiezen van de juiste bewoordingen, maar ook het spreken van de juiste taal kan verbinden of uitsluiten. Studenten die geen Nederlands spreken zijn zich bewust van uitsluiting. Immers, als je de Nederlandse taal niet spreekt, is

het moeilijk om 'erbij te horen', omdat Nederlandse medestudenten voornamelijk Nederlands spreken. Daarnaast is 'taal' onderdeel van het kapitaal van studenten en zichtbaar is dat sommige studenten 'de taal van de school' beter spreken dan andere studenten (vaak eerste generatie studenten) dit doen.

Algemene kantelpunten:

Studeren is voor veel jongeren een belangrijke stap in hun leven. Zij stappen een onbekende wereld binnen waarin zij meestal nog niemand kennen en de spelregels onbekend zijn. Uit ons onderzoek blijkt dat bij een groep horen en gezien worden, belangrijk is voor studenten. Dit lukt echter niet iedereen.

De studenten geven aan dat met name in het eerste jaar vriendschappen worden gesloten, die fungeren als krachtige mechanismen tijdens de studie: feitelijk wordt in het eerste jaar al bepaald of je erbij hoort of niet en bij wie je hoort.

Verbinding tussen studenten onderling zorgt voor meer veiligheid binnen de klas en vergroot het studiesucces, maar versterkt ook de gevoelens van thuis voelen binnen de opleiding en binnen de HvA. Aandacht voor de groepsdynamiek is dan ook erg belangrijk. Evenals alert zijn op de wijze waarop groepen in de volgende studiejaar worden gevormd.

Een ander kantelpunt met impact was het Covid virus. Covid19 heeft bestaande ongelijkheden versterkt en studenten die zich al eenzaam of buitengesloten voelden, voelden zich door het virus extra alleen. Ze ervoeren daardoor weinig connectie met hun studie of medestudenten. Dit had voor velen een negatieve invloed op hun gevoel van thuis zijn binnen de hogeschool.

Kantelpunten D&I:

Voor veel studenten was het interview een kantelpunt. Het gaf hen de impuls tot nadenken over thema's rondom diversiteit en inclusie en

hun eigen positie daarin. De ruimte die de HvA/ de opleiding ze daarin bood, is door de studenten gewaardeerd.

Opleidingen die als 'divers' worden getypeerd wat betreft docentenpopulatie, worden door de studenten als positief gezien.

Door het toenemende bewustzijn van het thema D&I werden de studenten ook alerter op zichtbare uitingen van D&I zoals pridevlaggen, posters in de gangen, omgangsvormen tijdens de lessen en het curriculum. Gesteld kan worden dat ze dit als positief hebben ervaren.

Groepsvorming:

Uit dit onderzoek blijkt dat onbekend maakt/blijft onbemind nog altijd gangbaar is. Studenten gaan om met andere studenten in wie zij zich herkennen of bij wie zij zich thuis voelen. Dit leidt ertoe dat groepsvorming nog altijd langs etnische, culturele of religieuze lijnen plaatsvindt, ook tijdens de studie.

Daarnaast beschouwen veel studenten de opleiding als 'instrumenteel', waarbij de voornaamste reden om naar school te gaan louter het volgen van de studie is (diplomagericht). Het kan zijn dat de studenten dit werkelijk zo ervaren of dat dit een strategie is om om te gaan met het gebrek aan verbinding met hun klasgenoten en de hogeschool. De studenten geven namelijk wel aan dat zij binding met de klas als wenselijk ervaren en dat de mate van binding invloed heeft op hun thuisgevoel op de hogeschool. De sportactiviteiten worden opnieuw onderstreept als positief voor de groepsdynamiek. Net als het verplicht maken van het merendeel van de lessen om studenten op deze manier in de klas te krijgen.

Reflectie:

Zoals eerder gesteld, is dit onderzoek voor veel studenten een reflectiemoment: wie zijn ze, hoe verhouden ze zich tot de HvA en tot hun medestudenten en wat zijn voorwaarden om zich thuis te voelen binnen een opleiding? Thema's waar ze vaak niet eerder bewust bij stil stonden.

De gevoeligheid tussen (groepen) studenten kwam duidelijk uit het onderzoek naar voren. Veel studenten durfden niet alles te zeggen uit angst voor ruzie en bleven daardoor gedurende de hele studie op afstand van elkaar. Dit gold zowel voor studenten met als zonder migratieachtergrond.

Dat is een gemiste kans want hierdoor missen ze een gesprek met studenten en docenten als het gaat om 'inclusie onderwerpen'. Het zijn vooral de studenten met een migratieachtergrond die activiteiten willen op school om verbinding te leggen met andere studenten. Studenten zonder migratieachtergrond geven aan dat school en hun sociale leven niet perse verweven hoeven te zijn. Hierin is een duidelijk verschil te herleiden tussen deze twee groepen, hetgeen ook in eerdere onderzoeken al naar voren is gekomen.

De studenten zijn zich na en tijdens dit onderzoek bewuster als het gaat om hun eigen aandeel in deze thema's. Zij zijn zich ook van bewust dat ze bij het aangaan van vriendschappen en het maken van groepjes vaak kiezen voor mensen die op hen lijken in plaats van degene die 'anders' is. Vanuit het 'soort zoekt soort' principe, zijn zij van mening dat de HvA moet zorgen voor gemengde klassen en samenwerkingsgroepen om dit mechanisme te doorbreken.

De rol van docenten:

Docenten hebben een duidelijke rolmodellenfunctie en niet alleen een functionele functie. Er ligt veel verantwoordelijkheid bij de docenten als het gaat om het bespreekbaar maken van sensitieve onderwerpen. Een divers docententeam dat empathisch is en zich kan inleven in de leefwereld van studenten wordt als zeer belangrijk beschouwd.

Een diverse docentenpopulatie weerspiegelt de diversiteit van de samenleving immers en zorgt er daarmee voor dat de studenten zich in hen kunnen herkennen. Volgens de studenten heeft het merendeel van de docenten echter nog wel training nodig om op een effectieve wijze met een diverse groep om te kunnen gaan. En dat is zeer relevant want goed contact tussen docenten en studenten wordt als basis beschouwd voor een veilig gevoel en verbinding in de klas.

Informatie en communicatie richting studenten
Studenten geven aan dat het voor hen heel belangrijk is dat ze een vaste contactpersoon binnen de opleiding hebben waar ze met thema's rondom D&I. Belangrijk is dat deze contactpersoon (ervarings)kennis heeft van de leef- en ervaringswereld van van studenten, zodat dit contact laagdrempelig plaatsvindt.

Daarnaast stellen studenten dat ze graag zouden zien dat de HvA een rol speelt in de informatievoorziening over D&I-thema's. Bijvoorbeeld bij specifieke feestdagen (ramadan, lichtjesfeest, paarse vrijdag et cetera). Voor veel studenten is het heel betekenisvol als er ruimte is om hierover met elkaar en met docenten te praten. Hierbij zijn openheid, transparantie en het vergroten van kennis sleutelprincipes als het gaat om het creëren van een veilig schoolklimaat en gevoelens van thuis zijn.

SLOTBESCHOUWING HOE VERDER? AANBEVELINGEN

Na de eerste ronde interviews zijn concrete aanbevelingen opgesteld, die tijdens de tweede ronde interviews zijn voorgelegd aan de studenten en unaniem worden onderschreven.

Memorerend zijn dit

- Het meer divers maken van het docententeam;
- Het trainen van docententeams in meer diversiteitssensitiviteit;
- Het ontwikkelen van een inclusief curriculum;
- Het stimuleren van groepsvorming langs diverse lijnen en daarin als opleiding een actieve rol spelen;
- Het organiseren van ontmoetingen en verbindende activiteiten gedurende de hele studieperiode voor alle studenten;
- Meer aandacht voor kansenongelijkheid binnen het curriculum en de impact van studeren op eerste generatie studenten;
- Een vast aanspreekpunt binnen de opleiding voor het thema D&I (een diversity officer per opleiding).

Uit de tweede ronde interviews is nog een aantal aanvullende aanbevelingen naar voren gekomen

- Het opleidings/hogeschoolbreed uitdragen van het D&I-beleid en het stelling nemen ten aanzien van actuele thema's (Oekraïne-oorlog, situatie in Iran) die impact hebben op de studenten binnen de HvA;
- Het sensitiever maken van studenten ten aanzien van D&I, zoals bijvoorbeeld in het eerste jaar (bij de introductie activiteiten) een diversiteitstraining/inclusie activiteit voor studenten.

Diversiteit in inclusie staan als thema's al geruime tijd hoog op de maatschappelijke agenda. En dat is terecht. De samenleving polariseert en onderwijsinstellingen vormen een afspiegeling van deze samenleving. En juist via het onderwijs kan verandering en verbinding tot stand worden gebracht. In de eerste plaats door het onderwijs als 'oefenplek' in te richten, waar jongeren op een veilige wijze met elkaar in contact komen, met elkaar samenwerken, elkaar bevragen en vriendschappen sluiten voor het leven, zoals dat nu ook al plaatsvindt binnen de opleidingen van het Faculteit Business en Economie. Daarnaast waarderen studenten het als de HvA stelling durft te nemen rondom gevoelige actuele thema's. Door stelling te nemen in deze debatten, laat de HvA volgens de studenten durf zien en creëert zij een setting voor docenten om dit ook op klasniveau te doen. De morele plicht om die veilige, inclusieve context tot stand te brengen, vereist ook optimisme en het vertrouwen in de kracht van het onderwijs als plek tot verandering en verbinding.

De Hogeschool van Amsterdam, Faculteit Business en Economie, heeft met dit onderzoek laten zien dat hun studenten zich gehoord en gezien voelen. En kunnen met deze concrete en praktische aanbevelingen, samen met studenten, aan de slag om die stap naar een inclusieve en effectieve leeromgeving verder te vervolmaken.
