

Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces opleidingen Business Studies en Social Work

Machteld de Jong,
Judith Logger,
Olav Peschar,
Jeany van Beelen-Slijper,
Jet Strooper
en Guido Walraven

Machteld de Jong,
Judith Logger,
Olav Peschar,
Jeany van Beelen-Slijper,
Jet Strooper
en Guido Walraven

Onderzoek beeldvorming, diversiteit
en studiesucces opleidingen
Business Studies en Social Work

Machteld de Jong
met medewerking van Judith Logger, Olav Peschar, Jeany van Beelen-Slijper,
Jet Strooper en Guido Walraven

Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces
opleidingen Business Studies en Social Work

November 2017

Grafisch ontwerp: René de Haan, Den Haag / renedehaan.net
Verzorging manuscript: Michelle Bax-Driehuijs

© Machteld de Jong

Alle rechten voorbehouden.

6	1.	Aanleiding en onderzoeksvragen
	1.1	Inleiding
9	1.2	Hoofd- en deelvragen
10	2.	Theoretische verkenning: superdiversiteit is een feit, ongelijke kansen ook
	2.1	Inleiding
12	2.2	Het hoger onderwijs vanuit het veldperspectief
16	2.3	Beeldvorming
	2.3.1	Beeldvorming bij studenten
17	2.3.2	Beeldvorming bij docenten
18	2.3.3	Beeldvorming binnen het werkveld
19	2.4	Studiesucces in de brede context
	2.4.1	Identiteitstheoriën
20	2.4.2	Zelfdeterminatietheorie (zdt) en Motivatie
21	2.4.3	Interactionele theorie
23	2.5	Studiesucces in het kader van (super)diversiteit
35	2.5.1	Studiesucces voor jongeren met een migratieachtergrond in het hoger onderwijs
25	2.5.2	Analytisch kader
26	3.	Methodologie
	3.1	Onderzoeksdesign
27	3.2	Onderzoeksactiviteiten
28	3.3	Betrouwbaarheid en validiteit van de data
40	4.	Resultaten
	4.1	Resultaten Studenten
	4.1.1	Resultaten Studenten Social Work Rotterdam
38	4.1.2	Resultaten Studenten Business Studies Rotterdam
54	4.1.3	Resultaten Studenten Business Studies Diemen
72	4.2	Resultaten Docenten
	4.2.1	Resultaten Social Work Docenten Rotterdam
79	4.2.2	Resultaten Docenten Business Studies Rotterdam
89	4.2.3	Resultaten Docenten Business Studies Diemen

99	4.3	Resultaten Werkveld
	4.3.1	Werkveld Social Work Rotterdam
104	4.3.2	Werkveld Business Studies Rotterdam
109	4.3.3	Werkveld Business Studies Diemen
117	5.	Samenvatting, conclusie en aanbevelingen
	5.1	Samenvatting en conclusie
118	5.2	Bevindingen Studenten
	5.2.1	Studenten Social Work Rotterdam
120	5.2.2	Studenten Business Studies Rotterdam
121	5.2.3	Studenten Business Studies Diemen
123	5.3	Conclusie Beeldvorming, Diversiteit en Studiesucces: Studenten
124	5.4	Bevindingen Docenten
	5.4.1	Docenten Social Work Rotterdam
126	5.4.2	Docenten Business Studies Rotterdam
128	5.4.3	Docenten Business Studies Diemen
131	5.5	Conclusie Beeldvorming, Diversiteit en Studiesucces: Docenten
132	5.6	Bevindingen Werkveld
	5.6.1	Werkveld Social Work Rotterdam
134	5.6.2	Werkveld Business Studies Rotterdam
136	5.6.3	Werkveld Business Studies Diemen
138	5.7	Conclusie Beeldvorming, Diversiteit en Studiesucces: Werkveld
140	5.8	Bevindingen en theorie
145	5.9	Aanbevelingen
147	6.	Slotwoord
150		Literatuur

Voorwoord

Met gepaste trots presenteer ik dit adviesrapport *Beeldvorming, (super)diversiteit en studiesucces* dat tot stand is gekomen dankzij financiering vanuit het Domein Business Finance en Law en het Lectoraat HRM.

In steden als Rotterdam en Amsterdam wordt tegenwoordig gesproken over ‘superdiversiteit’ omdat in die steden iedereen tot een minderheid behoort. Onze hogeschool is daarvan een afspiegeling, immers: ‘De klas is de wereld’.

Een van de belangrijke speerpunten binnen de hogeschool is studiesucces. Didactiek en een krachtige leeromgeving zijn belangrijk om studiesucces te bewerkstelligen. Als Hogeschool Inholland willen we immers goed onderwijs verzorgen.

Maar als hogeschool hebben we ook een pedagogische opdracht om er zorg voor te dragen dat studenten studeren in een inspirerende, veilige leeromgeving waar ze zich thuis voelen. Een school waar studenten zich verbonden weten met hun medestudenten, met de hogeschool en uiteindelijk ook met de maatschappij waar ze als jonge professionals aan de slag gaan.

Via dit unieke onderzoek is inzicht verkregen in de beeldvorming van studiesucces, binding en diversiteit bij de meest betrokken actoren, namelijk de studenten, de docenten en de professionals in het werkveld. Zo blijkt dat er nog altijd veel beelden over en van elkaar bestaan. Deze beelden zijn al dan niet gekleurd en bewust dan wel onbewust ontwikkeld. Veel actoren realiseren zich dat ze heel bewust en op een positieve wijze met diversiteit (willen) omgaan, maar dat de praktijk van alledag toch weerbarstig is.

De aanbevelingen die in dit adviesrapport gedaan worden, leveren een bijdrage aan het vergroten van kansen van onze studenten doordat concrete interventies worden voorgesteld die zowel de studenten, docenten als het werkveld raken.

Kortom, een advies dat niet in de bureaula verdwijnt maar waarmee we als hogeschool aan de slag gaan!

Graag bedank ik de onderzoeksgroep van Hogeschool Inholland die onder de bezielende leiding van de lectoren Machteld de Jong en Guido Walraven aan dit onderzoek heeft gewerkt. De onderzoeksgroep bestond uit een aantal docent-onderzoekers: Jeany van Beelen-Slijper, Judith Logger, Olav Peschar, Ed Zwakman en een BKM-student: Jet Strooper. Zij maakten uiteindelijk de publicatie en het symposium mogelijk.

Daarnaast bedank ik alle betrokkenen van de opleidingen Business Studies in Rotterdam en Diemen en de opleiding Social Work Rotterdam, die tijd en aandacht aan dit onderzoek hebben besteed.

Een speciaal woord van dank is voor Michelle Bax voor het voorbereiden van het manuscript voor de vormgever.

Ik wens u veel leesplezier.

Eric Westhoek

Vestigingsdirecteur Rotterdam
Directeur domein Business Finance & Law

1. Aanleiding en onderzoeksvragen

1.1 Inleiding

De studentenpopulatie van Hogeschool Inholland is de afgelopen jaren steeds meer divers geworden. Net als de Vrije Universiteit van Amsterdam en de Erasmus Universiteit Rotterdam worden gezien als multiculturele universiteiten, zo wordt Hogeschool Inholland in de volksmond veelal gezien als multiculturele hogeschool. Het gaat daarbij om diversiteit wat betreft etnische, culturele, religieuze en sociaaleconomische achtergrond. Die diversiteit heeft geleid tot een andere dynamiek binnen opleidingen, met positieve kanten en uitdagingen. Diversiteit leidt soms ook tot spanningen tussen studenten onderling en tussen docenten en studenten. Die spanningen belemmeren soms het uitgangspunt van Hogeschool Inholland dat diversiteit ook en vooral als kracht en inspiratiebron moet worden beschouwd.

Het idee om diversiteitvraagstukken binnen Hogeschool Inholland via een cross-over tussen twee lectoraten uit verschillende domeinen nader te onderzoeken, komt voort uit verschillende bronnen. Deze bronnen zijn de eerdere eigen onderzoeken, onze interesse in diversiteit binnen de hoger onderwijscontext en de noodzaak die zowel door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap als de Nederlandse hogescholen wordt gevoeld. Deze noodzaak wordt versterkt door de handelingsverlegenheid van docenten als het over diversiteit gaat, het nog altijd achterlopende studieresultaat van studenten met een migratieachtergrond, de ongelijke kansen op een stage-, afstudeer- of werkplek, maar ook omdat deze studenten steeds meer van zich laten horen; ze eisen hun plek op binnen de schoolcontext en binnen de Nederlandse samenleving als persoon met een meervoudige identiteit. Het onderzoek dat we hebben uitgevoerd is dan ook ontwikkeld in samenwerking met het management, docenten, studenten en lectoren van Hogeschool Inholland en het afnemende werkveld.

Het onderzoek is gebaseerd op:

- 1) Wetenschappelijk onderzoek.
- 2) Het verzoek dat vanuit VNO-NCW en MKB-Nederland in mei 2016 is verzonden aan Minister Bussemaker waarin wordt gesteld dat het hoger onderwijs meer aan integratie zou moeten doen: studenten met een diverse achtergrond zouden elkaar binnen het hoger onderwijs moeten ontmoeten en niet in hun eigen denk- en leefwereld blijven. Hogescholen zouden in hun beleving in dit proces een voortrekkersrol moeten spelen.
- 3) Ervaringen binnen het hele Nederlandse onderwijsveld, want de dynamiek van diversiteit is niet voorbehouden aan het hoger onderwijs.
- 4) Ervaringen van externe experts die zich met onderzoek binnen het onderwijs bezighouden.

Uit verschillende onderzoeken (Severiens et al., 2006; Wolff, 2013; De Jong, 2014; Sloom, 2014; Van Middelkoop, Ballafkih, & Meerman, 2017; Meerman, De Jong, & Wolff, 2017; Slijper, 2017) is onder meer gebleken dat met de steeds diverser wordende onderwijscontext tegelijkertijd nieuwe vraagstukken ontstaan waar hoger onderwijsinstellingen vaak nog altijd geen adequaat antwoord op weten, met als resultaat:

- Veel docenten ervaren een grote mate van handelingsverlegenheid en handelingsonzekerheid in hun relatie met een diverse studentenpopulatie.
- Veel studenten met een migratieachtergrond voelen zich niet thuis binnen de context van het hoger onderwijs en weten niet welke weg zij kunnen bewandelen om deze situatie in positieve zin om te buigen.
- Het studiesucces van studenten met een migratieachtergrond blijft, ondanks jarenlange interventies, nog altijd aanzienlijk achter ten opzichte van het studiesucces van hun 'Nederlandse' studiegenoten.
- Veel studenten met een migratieachtergrond herkennen zich niet in het curriculum van hun opleiding.
- Veel studenten met een migratieachtergrond hebben meer moeite met het vinden van een stage- of afstudeerplek of na het afronden van hun opleiding met het vinden van een baan.

- Veel studenten met een migratieachtergrond hebben meer aandacht, structuur, persoonlijke begeleiding en sturing nodig dan op dit moment door opleidingen wordt gegeven.
- Vanuit het management lijkt weinig aandacht te bestaan voor het bespreken van diversiteitsvraagstukken binnen onderwijsteams, terwijl er onder docenten wel degelijk een behoefte bestaat ervaringen te delen en aan handvatten voor vragen als: wat moet ik doen om een diverse groep op een goede wijze te bedienen zodat iedereen zich gezien voelt, hoe breng ik binding tot stand en hoe kan ik het studiesucces van studenten met een migratieachtergrond bevorderen?

Inzicht in al deze factoren is noodzakelijk teneinde oplossingen voor het complexe vraagstuk van diversiteit, studiesucces, professionalisering van docenten en een goede aansluiting op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Dit komt tot uitdrukking in een inclusieve onderwijsomgeving en goede contacten met het werkveld. Bovendien sluit het onderzoek aan bij het beleid van Hogeschool Inholland waarin veel belang wordt gehecht aan studiesucces, inclusiviteit en een sociaal veilige leeromgeving en diversiteit wordt beschouwd als een kracht (De Ranitz & De Jong, 2017).

In deze studie staan drie thema's centraal: beeldvorming, (super) diversiteit en studiesucces. We trachten een beeld te krijgen van de wijze waarop management, docenten, studenten en vertegenwoordigers uit het werkveld kijken naar de positie van studenten met een migratieachtergrond. Beelden van en over elkaar zijn immers zeer bepalend voor de wijze waarop mensen met elkaar omgaan. Positieve beelden kunnen elkaar versterken, terwijl negatieve of stereotype beelden de onderlinge relaties juist kunnen vertroebelen. We beogen ook inzicht te geven in de factoren die studiesucces bepalen, rekening houdend met het materiaal dat hierover inmiddels ruimschoots bekend is. Tenslotte streven we na inzicht te geven in de factoren die het vinden van een stage- of afstudeerplek of een baan na het afronden van de studie bevorderen dan wel belemmeren.

Hogeschool Inholland stelt zich op het standpunt dat diversiteit een kracht is. Het is van essentieel belang voor een veelkleurige hogeschool inzicht te krijgen in stimulerende en belemmerende factoren ten aanzien van studiesucces en toegang tot de arbeidsmarkt en in de beelden die de diverse actoren in dit veld van en over elkaar hebben. Daarbij is de wijze waarop deze factoren kunnen worden verweven in het beleid van de hogeschool onontbeerlijk.

1.2 Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is: Hoe ziet de beeldvorming van studiesucces, binding en diversiteit eruit bij de meest betrokken actoren: hbo-studenten, hbo-docenten en professionals in het veld waar de studenten komen te werken?

Tevens is een aantal deelvragen geformuleerd:

- Hoe zien studenten hun positie in de Nederlandse superdiverse samenleving en wat zijn hun toekomstverwachtingen in relatie tot opleiding, werk en privé doelen?
- Hoe zien docenten binnen het hoger onderwijs hun diverse studentenpopulatie, hun kansen op succes binnen de bestaande onderwijscontext en binnen de Nederlandse samenleving van alle studenten (zowel op het gebied van werk als privé) en de mate waarin studenten binnen de onderwijscontext worden voorbereid op het werken binnen de superdiverse samenleving. Welke uitdagingen stelt een superdiverse studentenpopulatie aan management en docenten van een hogeschool en is er sprake van voldoende ondersteuning op dit gebied? En wat is de rol van studiesucces en binding met de hogeschool en de studenten daarbij?
- Hoe zien relevante actoren binnen organisaties in het werkveld de kansen van afgestudeerde hbo-studenten op de arbeidsmarkt? Speelt de (etnische, culturele, religieuze) achtergrond van studenten daarbij een rol? Spelen opgedane ervaringen met studenten een rol? Is er sprake van positieve discriminatie of juist van uitsluiting van specifieke groepen studenten?

Is er sprake van invloed vanuit (sociale)media als het gaat om beeldvorming van specifieke groepen in de samenleving?
Zien actoren in het werkveld voor zichzelf een rol weggelegd om kansengelijkheid wat betreft toegang tot de arbeidsmarkt te stimuleren?

2. Theoretische verkenning: superdiversiteit is een feit, ongelijke kansen ook

2.1 Inleiding

Steeds meer ontstaat het besef dat diversiteit of zelfs superdiversiteit het perspectief zou moeten zijn van waaruit naar de dagelijkse werkelijkheid wordt gekeken. In deze paragraaf wordt dit perspectief ook gekozen en zal worden ingegaan op een aantal kernbegrippen waarmee in dit onderzoek wordt gewerkt: polarisatie in de Nederlandse samenleving, beeldvorming, ongelijke kansen in de samenleving op het gebied van studiesucces en het vinden van werk, identiteit en binding. Aan het einde van deze paragraaf zullen deze thema's samenkomen in een analytisch model.

Onze samenleving kenmerkt zich door een steeds groter wordende diversiteit. 'Oude' termen als multiculturele samenleving of diverse samenleving zijn in de huidige tijd niet toereikend meer om te beschrijven hoe deze diversiteit eruitziet. Grote steden als Amsterdam en Rotterdam kennen inmiddels meer inwoners met een migratieachtergrond dan inwoners die geen migratieachtergrond hebben. Naast deze kwantitatieve groei van inwoners met een migratieachtergrond, is er ook sprake van een steeds groter wordende diversiteit binnen de verschillende groepen (Crul, Schneider, & Lelie, 2013). Er is, met name in de grote steden, sprake van een grote hoeveelheid aan verschillende culturen, nationaliteiten, religies en sociaaleconomische posities. Hierdoor ontstaat niet alleen een verschil tussen verschillende groepen in de samenleving, maar ook binnen die verschillende groepen (Geldof, 2014).

Deze zogenaamde superdiversiteit, een term van Vertovec (2007) en in Nederland onder andere toegepast door VU-hoogleraar Maurice Crul beschrijft vooral de dagelijkse realiteit en betreft geen oordeel, niet positief, niet negatief (Crul, Uslu, & Lelie, 2016).

In dit onderzoek wordt de definitie van superdiversiteit van Crul et al. (2016) gehanteerd die stelt dat er sprake is van superdiversiteit als aan drie criteria is voldaan:

- De oude meerderheidsgroep vormt niet langer de meerderheid.
- Een groot aantal (dus niet twee of drie etnische groepen) etnische minderheidsgroepen leeft, werkt of volgt onderwijs met elkaar.
- Er is sprake van verscheidenheid in andere kenmerken dan alleen etnische diversiteit.

De aandacht voor diversiteitvraagstukken, zowel binnen de politiek, onderwijsinstellingen als in arbeidsorganisaties, wordt steeds relevanter, maar tegelijkertijd ook steeds complexer. De Nederlandse samenleving is sinds de vorige eeuw aanzienlijk 'gekleurder' geworden en dat heeft een grote impact op de Nederlandse samenleving, onderwijsinstellingen en arbeidsorganisaties (Fukkink & Oostdam, 2016).

Met de toenemende diversiteit binnen de Nederlandse samenleving zijn tegelijkertijd ook nieuwe vraagstukken ontstaan. Zichtbaar is dat verschillende groepen de afgelopen jaren niet dichterbij elkaar zijn komen te staan, maar dat er sprake is van toenemende afstand, polarisatie en verharding. Kim Putters, directeur van het Sociaal Cultureel Planbureau verwoordt het in het rapport *Integratie in Zicht?* uit 2016 als volgt:

'Vraagstukken rondom de integratie van niet-westerse migranten en hun kinderen houden de gemoederen al vele jaren veel bezig. Recentelijk heeft de vluchtelingen crisis voor veel beroering gezorgd, maar ook andere zaken zoals de hoge (jeugd)werkloosheid, de oververtegenwoordiging in de criminaliteit, de ervaren uit-sluiting en discriminatie en de (gebrekkige) binding met Nederland van migranten zijn aanleiding tot zorg onder verschillende groepen burgers.'

Uit onderzoek blijkt dat vraagstukken rond diversiteit, die in de samenleving spelen, ook in het Nederlandse onderwijs zichtbaar zijn, aangezien het onderwijs wel kan worden beschouwd als een minisamenleving (Denessen, 2017; Nelissen & De Jong, 2017).

2.2 Het hoger onderwijs vanuit het veldperspectief

Inzicht in relaties tussen mensen of in gebeurtenissen die plaatsvinden ontstaat volgens Bourdieu niet door uitsluitend te focussen op wat er gebeurt of wat er wordt gezegd. Belangrijk is ook in- en uitsluitingsprocessen binnen de sociale ruimte waarin ze plaatsvinden in ogenschouw te nemen. Die sociale ruimte noemt Bourdieu een veld (Bourdieu, 1992). Velden beschouwt hij als onderling verschillende, van elkaar onderscheiden domeinen waarin het leven van iemand zich afspeelt, zoals het artistieke veld, het religieuze veld of het economische veld (Bourdieu & Wacquant, 1992)

Mensen positioneren zichzelf in een veld op grond van verwachtingen en regels die daarbinnen gelden. Denken in termen van een veld betekent denken in termen van relaties en machtsverhoudingen tussen mensen (Bourdieu, 1992). Om macht te verwerven is kapitaal nodig waarbij het niet alleen gaat om economisch kapitaal (geld), maar ook om cultureel (kennis, vaardigheden, opleiding), sociaal (relaties, netwerken) en symbolisch (status en aanzien) kapitaal. Cultureel kapitaal, zoals uiteengezet in het werk van Bourdieu (1997), kan worden opgevat als 'kennis over de in hogeropgeleide kringen gewaardeerde normen, stijlen, conventies en gevoel voor smaak die iemand in staat stelt om zich in deze kringen te handhaven en succesvol te zijn' (Massey, Charles, Lundy, & Fischer, 2002). Als het om het hoger onderwijs gaat, kunnen we denken aan studenten die zijn opgegroeid in hogeropgeleide milieus, van jongs af aan musea hebben gezocht, naar (klassieke) concerten zijn gegaan, bij wie thuis gediscussieerd werd over maatschappelijke vraagstukken en waar (kwaliteits)kranten en opiniebladen op de deurmat lagen. Deze studenten zijn opgegroeid in een omgeving waar aan andere zaken waarde wordt toegekend dan in de wereld van studenten uit lager opgeleide milieus, waar geen hoger-onderwijservaringen aanwezig waren.

Studenten uit hogeropgeleide milieus beschikken door hun achtergrond over meer cultureel kapitaal om het te redden in het hoger onderwijs dan studenten met een lageropgeleide leefwereld. De wijze waarop sociale relaties vorm krijgen, is afhankelijk van de hoeveelheid sociaal kapitaal waarover iemand beschikt.

Hoe meer iemand hiervan 'bezit', hoe 'machtiger' iemand is binnen de gemeenschap waarop dit kapitaal betrekking heeft. Sociaal kapitaal verwijst naar relaties en contacten die relevant zijn voor het behalen van doelen, zoals studiesucces. Het louter bestaan van contacten, verbanden en netwerken is weinig informatief en verschaft weinig inzicht in de kwaliteit van relaties. Sociale contacten worden sociaal kapitaal wanneer interacties, verbanden en netwerken tussen actoren (personen of (on)georganiseerde groepen) ertoe doen. Het hebben van een studievriend kan het sociale leven verrijken door samen festivals te bezoeken, maar dit contact wordt pas sociaal kapitaal als deze vriend kan voorzien in informatie die je verder helpt in de studie. Bijvoorbeeld door tips te geven over wat belangrijk is om te studeren, door je van adviezen te voorzien voor een handige manier van studeren of door je in contact te brengen met anderen die je kunnen helpen (Wolff, 2013; De Jong, 2014).

Om in een veld goed te kunnen functioneren, is het niet alleen belangrijk over kapitaal te beschikken. Bourdieu (1977) legt een verband tussen veld en het concept habitus. Mensen zijn geneigd tot een bepaalde manier van denken en handelen die (min of meer) passend is bij de positie die iemand in een veld inneemt. Daarbij speelt ook inzicht in de specifieke eigenaardigheden van de dagelijkse praktijk in dat veld een rol en expliciete en impliciete aannames van het gedrag dat hoort bij de verwachtingen die aan individuen worden gesteld. Om in een veld goed te kunnen functioneren, is kennis van veldkenmerken van groot belang (Pels, 1989; McNay, 1999).

Het veld van het Nederlandse hoger onderwijs is in Bourdieuaanse zin als een autonoom veld te beschouwen. Binnen dit veld bevindt zich een breed scala aan spelers en gelden specifieke spelregels en machtsverhoudingen.

Het onderzoek van Bourdieu (1992) toont aan dat in het hoger onderwijs bestaande machtsverschillen worden versterkt en daarmee sociale ongelijkheid wordt gereproduceerd. De bevindingen uit het onderzoek van De Jong (2012) laten zien dat dit ook vandaag de dag nog het geval is.

Bourdieu stelt dat het onderwijs een functie vervult in het in stand houden van maatschappelijke ongelijkheid en sociale verschillen, omdat het in het onderwijs niet alleen gaat om kennis en vaardigheden, maar ook om waarden, normen en opvattingen. Omdat veel van de kennis hiervan tijdens de opvoeding wordt verworven, zullen volgens hem de sociale verschillen blijven bestaan. Dat iedereen binnen het onderwijs gelijke kansen heeft om succesvol te zijn, noemt hij een sociale mythe (Laermans, 1983). Hij stelt zelfs dat talent niet zozeer een gave is, maar 'een product van tijdsinvestering in cultureel kapitaal' (Bourdieu, 1997).

Voor Bourdieu speelt sociale klasse de belangrijkste rol in de hierboven omschreven processen. De Jong (2012, 2014) en Wolff (2013) trekken deze gedachtegang door naar studenten van niet-westerse herkomst. Zo blijkt dat een reeks obstakels hen hindert succesvol te zijn in hun opleiding, zodanig dat ze zelfs bovengemiddeld vaak hun studie vroeg-tijdig staken in vergelijking met studenten van autochtone afkomst (Wolff & Crul, 2002; Bink, 2005; Severiens e.a., 2006; Wolff, 2013; De Jong, 2004, 2014).

Daar waar Bourdieu spreekt over habitus in termen van individuen, trekt Thomas (2002) deze lijn door en past het begrip toe als kenmerk van een leeromgeving. Zij spreekt in dit geval van 'institutionele habitus'. Zij is geïnspireerd door het werk van Reay, David en Ball (2001) die institutionele habitus omschrijven als 'the impact of a cultural group or social class on an individual's behaviour as it is mediated through an organisation' (Thomas, 2002). Anders geformuleerd: een organisatie (opleiding, onderwijsinstelling) bestaat uit een bepaalde groep personen (docenten, studentbegeleiders, management) die met elkaar overeenstemming hebben over wat als 'goed' gezien wordt en daarmee invloed uitoefenen op het gedrag van individuen (studenten).

In Thomas' opvatting (en dat zagen we ook al bij Bourdieu) zullen docenten – die hoger opgeleid en veelal autochtoon zijn – het cultureel kapitaal van studenten met hogeropgeleide ouders eerder herkennen en positiever waarderen dan het cultureel kapitaal van studenten met lageropgeleide ouders.

Thomas concludeert op basis van haar onderzoek, dat plaatsvond onder Britse hoger onderwijsinstellingen met een groot aandeel studenten uit etnische minderheidsgroepen en uit lagere sociaal-economische milieus, dat studenten uit deze niet-traditionele groepen meer kans van slagen hebben binnen een institutionele habitus waar diversiteit en verschil als verrijking worden gezien en op waarde worden geschat. Mountford-Zimdars et al. (2015) komen met vergelijkbare bevindingen. Een (etnisch en cultureel) divers samengesteld team van docenten kan hieraan bijdragen. Zo kunnen docenten van niet-westerse herkomst door niet-westerse allochtone studenten als rolmodel gezien worden en een positieve invloed hebben op de binding van deze studenten met de opleiding (Meerman & Ballafkih, 2014). Dit komt overeen met ervaringen van niet-westerse allochtone hbo-docenten zelf (Ballafkih, Imansoeradi, Van der Meer, & Meerman, 2008).

De invloed van docenten in het veld 'onderwijs' op het gedrag van individuele studenten valt niet te onderschatten, blijkt uit diverse onderzoeken (Severiens, 2010; Wolff, 2013; De Jong, 2014). Vanuit een institutionele habitus geven zij studenten richting en beoordelen of ze voldoen aan de eindtermen die recht geven op een einddiploma. Docenten spelen daarom een cruciale rol in het behalen van studiesucces (Severiens & Verstegen, 2007; Payne, 2008; Severiens, 2010; Nanhoe, 2012). Docenten zijn ook verantwoordelijk voor het pedagogisch klimaat in de klas: hoe sensitiever zij bijvoorbeeld zijn voor de diversiteit aan achtergronden in hun klas, hoe meer open en constructief de sfeer waarin studenten zich prettig voelen en gestimuleerd worden om te leren (Radstake, 2009). Ook het recente CPB-onderzoek *Kansrijk onderwijsbeleid* (2016) toont aan dat sociale vaardigheden van docenten van grote invloed zijn op de talentontwikkeling van hun studenten.

2.3 Beeldvorming

2.3.1 Beeldvorming bij studenten

Over het geheel genomen zijn leden van migrantengroepen minder positief gestemd over hun kansen en het leven in Nederland. Slechts 60% van de Antilliaanse, Marokkaanse en Turkse Nederlanders voelt zich thuis in Nederland, dit percentage neemt al jaren af (scp, 2016). Politieke ontwikkelingen (opkomst en groei van de pvv) en discussies op sociale media spelen hierbij een grote rol.

Veel jongeren, in het bijzonder jongeren met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond, zijn opgegroeid in het besef dat hun etnische en religieuze identiteit niet wordt gewaardeerd in de Nederlandse samenleving. Dit heeft tot diverse reacties geleid van haast overcompensatie tot afstand tot de samenleving (Kettner, 2008; De Jong, 2012). Wat de impact van dit besef doet met deze jongeren is nog niet nader onderzocht. Uit onderzoek blijkt dat studenten die zich bewust zijn van hun etnische, culturele of religieuze identiteit zich ook bewust zijn van bijvoorbeeld het stigma of stereotype beeld dat bestaat over de gemeenschap waartoe ze behoren en over het algemeen beter presteren tijdens hun studie dan studenten die dit bewustzijn niet hebben (Phalet & Andriessen, 2003; Rhamie & Hallam, 2002). Door dit bewustzijn zijn studenten over het algemeen beter in staat om met vooroordelen om te gaan en deze als het ware naast zich neer te leggen. De Jong (2012) laat in haar onderzoek zien dat Marokkaans-Nederlandse hoogopgeleide jongeren de islam inzetten als strategie om met deze vooroordelen te kunnen omgaan.

Opleidingen kunnen een rol spelen in de bewustwording van deze identiteiten bij jongeren, door bijvoorbeeld een onderwijsomgeving te creëren waarin de talenten en diverse krachten van jongeren op een positieve manier worden ingezet. Deze, zogenaamde pedagogy of excellence leidt ertoe dat jongeren beter presteren als ze worden aangesproken op hun talenten in plaats van op hun tekortkomingen (Tupan-Wenno, 2008).

2.3.2 Beeldvorming bij docenten

De invloed van docenten in het veld 'onderwijs' op het gedrag van individuele studenten valt niet te onderschatten, blijkt uit diverse onderzoeken (Severiens, 2010; Wolff, 2013; De Jong, 2014). Vanuit een institutionele habitus geven zij studenten richting en beoordelen of ze voldoen aan de eindtermen die recht geven op een einddiploma. Docenten spelen daarom een cruciale rol in het behalen van studietoelagen (Severiens & Verstegen, 2007; Payne, 2008; Severiens, 2010; Nanhoe, 2012). Docenten zijn ook verantwoordelijk voor het pedagogisch klimaat in de klas: hoe sensitiever zij bijvoorbeeld zijn voor de diversiteit aan achtergronden in hun klas, hoe meer open en constructief de sfeer waarin studenten zich prettig voelen en gestimuleerd worden om te leren (Radstake, 2009).

Het is dan ook van belang dat een cultureel inclusieve leeromgeving wordt gecreëerd, waarin tegemoet wordt gekomen aan de leerbehoeften van alle jongeren, zonder groepen uit te sluiten omdat het onderwijssysteem bijvoorbeeld hoofdzakelijk is gericht op een dominante cultuur. In diverse onderzoeken in het kader van een dergelijke cultural inclusive pedagogy (Bransford e.a., 1993; Yap, Demmert, & Towner, 2003) worden suggesties gegeven hoe aan een dergelijk onderwijs invulling te geven. Bijvoorbeeld door integratie van de culturele kennis en de kennis en ervaring die jongeren buiten de school hebben opgedaan in de lessituatie; erkenning en gebruik van de moedertalen die jongeren mee naar school nemen, participatie in de leefgemeenschap van jongeren, zowel als school als geheel als docenten, een curriculum dat de ontwikkeling van een individuele jongere stimuleert en een didactiek die culturele diversiteit in de klas omarmt en benut. Maar onderzoek laat zien dat docenten het omgaan met een diverse studentenpopulatie niet altijd gemakkelijk vinden en dat zij soms niet weten hoe hierin te handelen (De Jong, 2014; Meerman et al., 2017; De Jong & Nelissen, 2018).

Wat betreft het kader van waaruit hbo-docenten naar diversiteit kijken onderscheiden Van Middelkoop en Meerman (2014) drie typen docenten: 1) docenten die geen diversiteit zien, 2) docenten die diversiteit erkennen en 3) docenten die de betekenis van diversiteit begrijpen en willen benutten. Uit hun onderzoek blijkt dat het merendeel van de docenten diversiteit problematiseert en gevoelens van handelingsverlegenheid heeft. Onderzoek bij Hogeschool Utrecht van het Verwey-Jonker Instituut uit 2017 levert eenzelfde beeld op van hbo-docenten die zich handelingsverlegen voelen.

2.3.3 Beeldvorming binnen het werkveld

Er is de afgelopen jaren veel onderzoek gedaan naar de positie van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt (o.a. scp, 2010, 2015; kis, 2016; Verwey-Jonker Instituut, 2016). Uit deze onderzoeken bleek dat jongeren met een migratieachtergrond die beschikken over een hbo-diploma veel minder kans op werk hebben dan hun autochtone studiegenoten. Anderhalf jaar na het afronden van hun opleiding is 15% van de hbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond werkloos tegenover 6% van hun autochtone studiegenoten. Deze hoge werkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond blijkt niet helemaal verklaard te kunnen worden door leeftijd, opleidingsniveau ouders of afstudeercijfers. Het roa noemt dit verschijnsel 'etnische boete' (2016) en het scp stelt in haar rapport Integratie in Zicht uit 2016 dat er sprake kan zijn van discriminatie of minder efficiënt zoekgedrag van deze jongeren. Behalve het constateren van dit probleem van ongelijke kansen bestaat er nog geen onderzoek dat ingaat op de achtergrond van dit probleem en de vraag hoe dit verschijnsel kan worden doorbroken.

2.4 Studiesucces in de brede context

2.4.1 Identiteitstheoriën

Identiteitstheoriën laten zien dat het maken van keuzes op belangrijke levensgebieden, bijvoorbeeld m.b.t. een opleiding, gezien wordt als een langdurig proces en relevant voor het ontwikkelen van een identiteit (Erikson, 1968; Bosma, 1985; Bosma & Kunnen, 2005). Op grond van de identiteitstheorie wijzen Bosma en Kunnen erop dat het belangrijk is voor een jongere om commitments te vormen, d.w.z. bindingen aan te gaan op belangrijke levensgebieden, en zij benadrukken de dynamische aspecten van dit ontwikkelingsproces (Bosma, 1985; Bosma & Kunnen, 2005). Op basis van de identiteitstheorie weten we dat het belangrijk is dat een persoon pas tot weloverwogen en stabiele commitments komt nadat hij/zij heeft geëxploreerd, zowel in de breedte als in de diepte. Dit betekent dat bij het maken van keuzes studenten idealiter eerst moeten stilstaan bij eigen interesses en studiegewoontes, bij wie hij/zij is, wat hij/zij wil en wat hij/zij kan. Deze keuzes worden zowel voorafgaand aan de studie als ook tijdens de studie gemaakt (Germeijs & Verschueren, 2006). Daarnaast weten we vanuit de identiteitstheoriën dat de sociale context – de relatie tussen een persoon en belangrijke anderen – van belang is voor de identiteitsontwikkeling van jongeren, een rol speelt bij het maken van keuzes en relevant is voor studiesucces (Slijper, 2017). De sociale context van de student, en de interactie tussen deze beiden, spelen daarnaast een rol als het gaat om het geïntegreerd raken in het sociale en academische leven.

De begrippen binding en identiteit breder bezien

Wat is eigenlijk de definitie van binding? Tegenwoordig worden de termen 'binden en boeien' of het hebben van 'commitment' veelvuldig gehanteerd in het hoger onderwijs, als zijnde een garantie voor studiesucces. We schetsten hierboven dat in identiteitstheorieën exploratie en binding (of commitment) twee dimensies zijn die onontbeerlijk zijn om een stabiele identiteit te ontwikkelen.

Binding kan dus niet los worden gezien van voldoende exploratie, met ruimte en (psychologische) vrijheid om eigen mogelijkheden en capaciteiten tegen elkaar af te wegen. Echte binding gaat daarom verder dan alleen 'binden en boeien' en kan niet los worden gezien van de drie psychologische basisbehoeftes aan *Autonomy*, *Belonging* en *Competence* zoals beschreven in de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985, 2000; Vansteenkiste & Soenens, 2015). Daarnaast wijst binding op zowel sociaal als academisch geïntegreerd zijn, termen die hun grondslag vinden in de theorie van Tinto (1993, 2012). De zelfdeterminatietheorie en de interactionele theorie komen in de volgende twee paragrafen aan de orde.

2.4.2 Zelfdeterminatietheorie (ZDT) en Motivatie

De zelfdeterminatietheorie (ZDT) zoals beschreven door Deci en Ryan (1985, 2000) en Vansteenkiste en Soenens (2015) is gestoeld op drie basisbehoeftes, namelijk de behoefte aan *Autonomy*, *Belonging* en *Competence*. Deze behoeften kunnen voorzien in een goed ontwikkeld intern kompas en zijn belangrijk voor een optimale identiteitsontwikkeling. *Autonomy* staat voor het ervaren van psychologische vrijheid bij keuzes en activiteiten. *Belonging*, of verbondenheid, betekent dat iemand (een student) het gevoel heeft bij te dragen en ertoe te doen. De behoefte aan *Competence* verwijst naar een gevoel van effectiviteit, het gevoel een activiteit succesvol te kunnen uitvoeren. Het ZDT-perspectief is nadrukkelijk uitgewerkt in de motivatieleer waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen autonome en niet-autonome vormen van motivatie (Vansteenkiste & Soenens, 2015). Zij maken onderscheid tussen autonome vormen van motivatie en gecontroleerde vormen van motivatie. Onder autonome vormen van motivatie vallen intrinsieke en extrinsiek autonome motivatie. Intrinsieke motivatie houdt in dat iemand uit zichzelf gemotiveerd is, bijvoorbeeld om nieuwe dingen te willen leren, dat iemand zichzelf mag zijn en vrijwillig mag handelen, denken en voelen. Extrinsiek autonoom gemotiveerd betekent dat iemand iets doet vanuit interesse of plezier, maar vanwege een externe waarde, zoals bijvoorbeeld het nut voor later.

Gecontroleerde motivatie is motivatie waarbij in het gedrag sprake is van druk van buitenaf of een innerlijke verplichting om dingen te moeten doen (Vansteenkiste, Simons, Lens, & Soenens, 2004; Vansteenkiste & Soenens, 2015). Op het moment dat er sprake is van gecontroleerde motivatie in het leerproces is de kans groot dat de leerprestaties van een student zullen achterblijven (Slijper, 2017). Het ervaren van keuzevrijheid is essentieel zowel voor aanvang van de studie als ook tijdens de studie. Een student moet zelf de regie kunnen hebben over zijn leerproces en de keuzes die hij maakt. Voor docenten ligt er een taak om vrijwillig, zelfsturend leren aan te moedigen, en druk te vermijden. Deze druk kan ook komen vanuit de sociale context van een student. Ouders bijvoorbeeld kunnen een ondersteunende en stimulerende rol spelen, of studenten kunnen juist druk ervaren vanuit die sociale context. Voor dit onderzoek is het belangrijk na te gaan in hoeverre met name studenten met een migratieachtergrond tijdens hun opleiding voldoende ruimte of vrijheid hebben, waarbij de autonomie van de keuze niet in het geding is.

2.4.3 Interactionele theorie

De grondlegger van de interactionele theorie is Vincent Tinto. Hij maakt onderscheid tussen twee vormen van integratie: sociale integratie en academische integratie, die hij verbindt aan verschillen in studievoortgang en studieprestatie (Tinto, 1993, 2012). Bij interactionele theorieën en modellen ligt de focus met name op de interactie tussen student en context (docenten, leeromgeving, schoolklimaat) in relatie tot studieresultaten op korte termijn (Tinto, 1993, 2012; De Jong, Webbink, & Roeleveld; 1996; Van Onzenoort, 2010). Ook Tinto wijst op het belang van de eigen keuze, omdat deze het commitment kan vergroten en de student vertrouwen kan geven in gemaakte keuzes (Tinto, 1993, 2012). In zijn latere werk onderscheidt hij condities die doorstroom en afstuderen bevorderen, zoals de verwachtingen (van zowel de student als de docent), ondersteuning, frequente beoordeling en betrokkenheid.

Deze laatste conditie is volgens Tinto misschien wel de belangrijkste van deze vier. Informele contacten met studenten en staf, deelname aan buitenschoolse activiteiten en de perceptie van het schoolklimaat vallen onder sociale integratie. Academische integratie wordt bepaald door o.a. de match die er is wat betreft vorm en inhoud van de studie, en de interactie met docenten in de les. Al of niet academisch geïntegreerd zijn, heeft daarnaast te maken met kenmerken van de omgeving, en met individuele kenmerken van de student, zoals motivatie (Tinto, 2012). Een opleiding waar het onderwijs rommelig is georganiseerd, of die veel belemmerende factoren kent ten aanzien van de studeerbaarheid, of die juist voor de student te strak georganiseerd is en te weinig keuzevrijheid toelaat, kan het commitment met het instituut negatief beïnvloeden (Tinto, 1993, 2012)

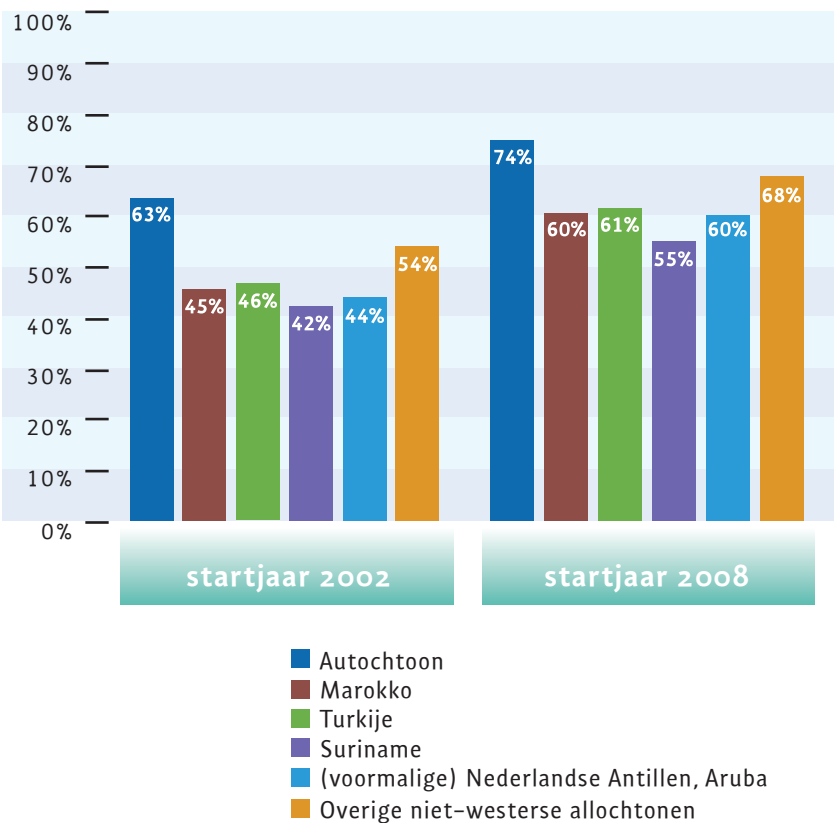
Samenvattend kan gesteld worden dat de besproken concepten raken aan de kern van leerprocessen. Binding is allereerst een kernbehoefte als het gaat om motivatie en welbevinden, van belang voor het ontwikkelen van een stabiele identiteit en tenslotte relevant voor het bevorderen van studiesucces (Tinto, 1985, 2012; Deci & Ryan, 1985, 2000; Vansteenkiste & Soenens, 2015; Slijper, 2017). In het licht van deze theorieën zal onderzocht worden in hoeverre de besproken concepten inzicht kunnen geven in de rol van binding voor studiesucces, in de betekenis van de sociale context (de etnische, culturele, religieuze achtergrond), in hoeverre psychologische vrijheid bij keuzes en activiteiten wordt ervaren en ten slotte in hoeverre aan de behoefte aan competence tegemoet wordt gekomen.

2.5 Studiesucces in het kader van (super)diversiteit

2.5.1 Studiesucces voor jongeren met een migratieachtergrond in het hoger onderwijs

Al geruime tijd is bekend dat het studiesucces van studenten met en zonder migratieachtergrond ongelijk is en deze verschillen worden, ondanks interventies vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen hoger onderwijsinstellingen niet kleiner (Wolff, 2013; Meerman, De Jong, & Wolff, 2017).

Afstudeerrendementen na 5 jaar (nominale duur is 3 jaar), voltijd wo-bachelorstudenten naar etnische herkomstgroep (startjaren 2002 en 2008).



Bron: cbs/Statline, bewerking: Rick Wolff (2017)

Als het gaat om verklaringen voor het verschil in studiesucces tussen studenten met en zonder migratieachtergrond kunnen verschillende perspectieven worden gehanteerd. Er kan worden gekeken naar studentkenmerken, zoals verschillen in leerstijlen, taalbeheersing, het studiekeuzeproces, vooropleiding of sociale achtergrond waarin studenten wel of niet adequaat worden voorbereid op de sociale codes van het hoger onderwijs (Wolff, 2013; De Jong, 2014). Uit onderzoek blijkt eveneens dat deze groep studenten vaak kwetsbaar is gezien het feit dat ze hun studie veelal zelf moeten bekostigen, vaker mantelzorg moeten verlenen, druk ervaren om succesvol te zijn die kan leiden tot faalangst (De Jong, 2004, 2014).

Behalve naar studentkenmerken kan ook worden gekeken naar opleidingskenmerken. Wat is de invloed van de leeromgeving op studieresultaten van studenten? Zoals Wolff (2013) aantoonde in zijn onderzoek zijn in het bijzonder studenten met een migratieachtergrond afhankelijk van het contact met docenten en studiegenoten om zich binnen de onderwijscontext thuis te voelen. De Jong (2012) laat in haar onderzoek onder Marokkaans-Nederlandse hbo-studenten zien dat de onbekendheid met de spelregels van het hoger onderwijs een belemmering is om succesvol te zijn. Wolff stelt dat ook dat kleinschaligheid in alle facetten van het onderwijs belangrijk is, evenals veel structuur en de mogelijkheid sociale relaties op te bouwen die verder gaan dan uitsluitend de onderwijscontext (ibid, 2013).

Op basis van hun onderzoek stellen Meerman, Wolff en De Jong (2017) dat de bestaande habitus binnen het hoger onderwijs nog altijd niet bijdraagt aan gelijke kansen op studiesucces voor alle groepen studenten.

2.5.2 Analytisch kader ¹⁾

Gelet op de actoren die in dit onderzoek centraal staan: studenten, docenten en het werkveld, zien we het analytisch kader als een continuüm voor al deze actoren.

Aan de ene kant bevinden zich studenten afkomstig uit de hoge sociaal-economische klasse, hun ouders zijn hoogopgeleid, ze zijn goed geïntegreerd en vanwege hun cultureel, sociaal en economisch kapitaal boeken ze veel succes. Aan de andere kant bevinden zich studenten afkomstig uit de lage sociaaleconomische klasse, hun ouders zijn laagopgeleid, ze beschikken over minder economisch, sociaal en cultureel kapitaal en zijn minder bekend met gewaardeerde gedragingen en opvattingen uit de hogere economische klassen waardoor ze een minder goede aansluiting hebben op het hoger beroepsonderwijs én op de Nederlandse arbeidsmarkt. Studenten uit de eerste groep zijn in staat om op de hogeschool of universiteit hun opgebouwde kapitaal te vergroten en dit kapitaal te verzilveren in het werkveld. Studenten uit de tweede groep hebben veel meer moeite hun plek te vinden binnen de onderwijscontext, hun kapitaal op te bouwen en vervolgens een plek te bemachtigen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Die tweede groep betreft relatief vaker studenten met een migratieachtergrond.

Aan de ene kant bevinden zich docenten met een open en empathische houding richting alle studenten. Zij proberen studenten te stimuleren en zijn gericht op de individuele ontwikkeling van studenten. Aan de andere kant zijn er docenten die veel moeite hebben met de veranderde studentenpopulatie, zich vaak handelingsverlegen voelen en minder goed in staat zijn de talenten van studenten te stimuleren. Uit onderzoek is bekend dat het studiesucces van met name studenten met een migratieachtergrond voor een groot deel bepaald wordt door de mate waarin docenten en opleidingen zijn ingesteld op het vergroten van studiesucces voor alle studenten.

¹⁾ Delen uit dit hoofdstuk zijn ook opgenomen in het hoofdstuk Studiesucces en etnische diversiteit van Martha Meerman, Machteld de Jong en Rick Wolff. Tevens zijn de paragrafen 2.3 en 2.4 gebaseerd op het proefschrift van Jeany van Beelen-Slijper.

Ten slotte vinden we aan de ene kant werkgevers die heel bewust kiezen voor een divers medewerkersbestand, uit pragmatisch oogpunt of uit maatschappelijk oogpunt. Zij nemen heel bewust studenten met een migratieachtergrond aan, ook al realiseren ze zich dat diversiteit zowel positieve als negatieve impulsen kan geven aan een organisatie. Aan de andere kant zijn er werkgevers die juist heel bewust kiezen voor een medewerkersbestand in wie ze zich herkennen. Door eerder opgedane ervaringen of omdat ze ervan overtuigd zijn dat een monoculturele organisatie nu eenmaal effectiever is.

Niet alleen docenten, hogere onderwijsinstellingen en organisaties uit het werkveld zouden zich nog bewuster moeten zijn van de rol die zij spelen in de ontwikkeling van jongeren, in het bijzonder jongeren met een migratieachtergrond, bij hun streven een plaats te verwerven in het hogere arbeidsmarktsegment door het behalen van een hbo-diploma en het vinden van een stage-, afstudeer- of werkplek. Het aanpassen van de bestaande habitus is daarbij een eerste vereiste. Het succes voor studenten met een migratieachtergrond op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt ook in belangrijke mate bepaald door de beeldvorming van werkgevers en de kansen die zij deze groepen willen bieden. Inzicht in het Bourdieuaanse veld, in habitus en machtsverhoudingen is belangrijk bij de vaststelling welke factoren een rol spelen bij studiesucces en de voorbereiding op en toegang tot het beroepenveld.

3. Methodologie

3.1 Onderzoeksdesign

Deze verkennende casusstudie heeft een kwalitatieve aanpak en bestaat uit drie deelstudies, gedaan bij de opleidingen Business Studies Diemen, Business Studies Rotterdam en Social Work Rotterdam. Dit betreffen opleidingen die een veelkleurige studentenpopulatie hebben. Beoogd is de informanten een afspiegeling te laten zijn van de populatie. Beide deelstudies zijn uitgezet onder drie onderzoeksgroepen: docenten en management, studenten en het werkveld.

Er zijn binnen deze drie groepen (docenten, studenten, werkveld) zowel personen met als zonder migratieachtergrond betrokken, in totaal negentig informanten. Aangezien het in dit onderzoek gaat om processen van betekenisgeving, is het onderzoek kwalitatief van aard.

3.2 Onderzoeksactiviteiten

Aan de hand van individuele interviews die in het studiejaar 2016-2017 zijn gehouden met zowel docenten, studenten als vertegenwoordigers uit het werkveld, alsmede participerende observatie, is inzicht verkregen in het beleid, de ervaringen en de beeldvorming van de informanten. De verkregen onderzoeksresultaten zijn gedurende de looptijd van het onderzoek besproken met individuele leden van de onderwijsteams, studenten en externe deskundigen.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Gestart is met een uitgebreide literatuurverkenning.
- Daarna is een analyse gemaakt van het beleid van Hogeschool Inholland ten aanzien van diversiteit, zowel op centraal niveau als op het niveau van de opleidingen die bij dit onderzoek zijn betrokken.
- Er zijn vragenlijsten ontwikkeld specifiek gericht op de drie groepen actoren: studenten, docenten en actoren in het werkveld. De vragenlijsten zijn in de bijlagen van dit rapport opgenomen.
- Er zijn interviews afgenomen met tien studenten, tien docenten en tien actoren uit het werkveld van elke opleiding, hetgeen betekent dat in totaal negentig interviews zijn afgenomen.
- Ten slotte zijn de verkregen gegevens geanalyseerd en zijn de analyses en de bevindingen van dit verkennende onderzoek besproken met docenten, studenten, actoren uit het werkveld en externe deskundigen.

3.3 Betrouwbaarheid en validiteit van de data

Een kanttekening bij de representativiteit van de groep studenten die is geïnterviewd, is op zijn plaats. De studenten die we beschikbaar hebben gevonden om mee te werken aan een interview, zijn over het algemeen studenten die veel aanwezig zijn op school, betrokken zijn bij de opleiding en die een zekere mate van studiesucces ervaren. Het is mogelijk dat dit de gegeven antwoorden kleurt. Het zou interessant zijn ook studenten te spreken die weinig studiesucces ervaren of die uitgevallen zijn, aangezien zij mogelijk andere ideeën hebben met betrekking tot hoe er omgegaan wordt met diversiteit binnen de opleidingen. Binnen de tijd en de reikwijdte van het huidige onderzoek was dit echter helaas niet mogelijk.

4. Resultaten

4.1 Resultaten Studenten

4.1.1 Resultaten Studenten Social Work Rotterdam

Betekenis van de opleiding

‘Ik heb een moeilijk privéleven gehad en ben met veel moeite en hulp overleefd. Ik wil nu iets teruggeven aan anderen en daardoor mezelf en andere mensen beter leren kennen.’

De betekenis van de opleiding is voor de studenten groot. Vrijwel alle studenten geven aan intrinsiek gemotiveerd te zijn door hun opleiding. Ze vinden het inhoudelijk interessant, maar hebben vooral tot doel anderen te willen helpen. Een aantal verwijst heel expliciet naar de eigen ervaringen in hun jeugd met hulpverlening die zowel positief als negatief kunnen zijn. Positieve ervaringen hebben veelal geleid tot gevoelens als ‘iets terug willen geven’, negatieve ervaringen juist tot gevoelens als ‘ik ga het beter doen dan ik destijds heb ervaren’.

‘Het behalen van mijn hbo-diploma betekent heel veel voor mij. Het betekent dat ik een van mijn dromen waarmaak. Het zou de eerste droom van mij zijn die uitkomt.’

Het hbo-diploma zelf wordt door studenten gezien als iets waar je heel trots op kunt zijn, de kroon op vier jaar hard werken. Een diploma laat volgens hen ook zien dat je iets van je leven kunt gaan maken en een mooie carrière in het vooruitzicht ligt.

Een aantal studenten ziet het behalen van een hbo-diploma ook als overwinning op zichzelf, op de vele problemen die ze in hun jeugd hadden of deels nog altijd hebben.

‘Een hbo-diploma betekent alles voor mij. Ik weet niet hoe ik het moet zeggen. Ik heb in een kindertehuis gezeten, ging op mijn dertiende het huis uit en heb mijn school niet afgemaakt. Ik hoor net dat ik een belangrijk vak heb gehaald. Ik kan er emotioneel over worden, sorry. Ik heb thuis een zoontje, ik heb veel problemen met hem, niet met hem maar met zijn school. Iedereen ziet dat ik me overal doorheen sla, want dit is wat ik wil. Juist door wat ik heb meegemaakt, besef ik wat ik wil. Het is een lange weg geweest, maar het heeft zo moeten zijn.’

Het merendeel van de studenten typeert zichzelf als gemotiveerd, sociaal en betrokken. Een klein deel geeft toe wat lui te zijn of minder gemotiveerd te zijn geweest aan het begin van de opleiding.

‘Ik ben bijna alle types geweest de afgelopen jaren. Ik ben laag begonnen, een docent zei laatst tegen me: “in je eerste jaar was je een flapdrol en nu niet meer”. In het eerste jaar was ik ingeschreven en deed niets. Ik was bezig met andere dingen. Ik was te veel bezig met mijn problemen. Ik heb toen voor mezelf gekozen. In mijn tweede jaar heb ik het anders aangepakt en ben ik ervoor gegaan. En nu in het derde jaar lukt het ook goed. De hulpverlening die ik zelf in mijn privéleven heb gehad, sloeg nergens op en met dat idee ben ik aan de opleiding begonnen. Ik weet waar ik het voor doe. Ik voelde me wel meteen al thuis binnen de opleiding, alleen aan het begin belemmerde de situatie me.’

Onderwijscontext

‘De eerste periode bij Inholland heb ik als een opluchting ervaren. Ik kon me hier bezighouden met school en niet met mijn omstandigheden. En ik leerde. Door de docenten voelde ik me ook meteen thuis, ze luisterden naar mijn verhaal.’

Vrijwel elke student is positief over de eerste ervaringen met Hogeschool Inholland. Een enkeling geeft aan twijfels te hebben gehad door het negatieve imago, maar dat de praktijk juist heel positief was. Het merendeel van de studenten is via het mbo naar het hbo gekomen en stelt dat de overgang heel erg groot is geweest omdat ze het mbo vrijwel probleemloos hadden doorlopen. Deze groep had veel behoefte aan structuur en aandacht vanuit de docenten.

‘Het was wel wennen toen ik begon met mijn studie. Op het mbo haalde ik achten en negens. Hier was dat niet zo. Ik heb wel echt een omschakeling moeten maken. En gewoon denken dat ik mijn studiepunten moet halen. Dus dat het niet uitmaakt wat voor cijfer. Dat loslaten was wel lastig.’

Het contact met het merendeel van de docenten wordt als positief omschreven. Docenten zouden betrokken, praktijkgericht, maar ook kritisch richting de studenten zijn.

‘Een goede docent moet kunnen luisteren. Geen onderscheid maken tussen studenten. En verder kijken dan alleen maar naar of de student wel of niet aanwezig is. Je weet nooit wat er speelt bij een student.’

Opvallend is dat een deel van de studenten de docentenpopulatie een goede afspiegeling vindt van de studentenpopulatie, maar een ander deel geeft juist aan dat dit geheel niet het geval is en typeert het docententeam als hoofdzakelijk ‘wit’.

‘Ik herken mezelf wel in de docenten. Het is een culturele mix. Dat maakt voor mij niet zoveel uit, het gaat erom dat als je de docenten kent dan weet je waar ze voor staan en hoe ze bepaalde dingen zien.’

Voor mij is er dan geen verschil of het dan een Marokkaanse of Nederlandse docent is. Misschien vinden anderen dat wel belangrijk. Docenten met een andere achtergrond kunnen wel als rolmodel functioneren. Voor sommige studenten kan dat fijn zijn. Ik ben hier geboren en opgegroeid. Maar ik kan me wel voorstellen dat het voor sommige studenten prettig is.'

'Het docententeam is geen afspiegeling van de studentenpopulatie. Er zijn niet veel buitenlanders. Ik weet niet hoe ik het moet zeggen. Ook geen mensen met een hoofddoek ofzo. Ja, alleen een, maar dat zouden er drie moeten zijn ofzo. Ik heb net voor het eerst les gehad van een Surinaamse docent. Ik heb daar voor de rest geen moeite mee ofzo.'

Als het gaat om het contact met medestudenten wordt aangegeven dat het merendeel van de informanten dit weliswaar als positief typeert, maar dat vrijwel iedereen zich in een klein groepje bevindt. Dit groepje bestaat uit medestudenten die in hun beleving op dezelfde wijze in hun opleiding staan: positief en gemotiveerd. In hun ogen ongemotiveerde types worden door hen buitengesloten omdat ze een negatieve invloed op hun studieresultaten hebben.

'Het groepje waar ik mee omga, is een serieus groepje. Het klikte. Het is een productief groepje. We hebben dezelfde studiehouding. We zijn met z'n vieren. Het is gewoon aanpakken en doorgaan. Niet last minute aankomen van 'mijn kat is ziek' of 'mijn broertje moest naar het zwembad'. Ik vond het verder niet fijn met bepaalde studenten. Ik weet niet of ik het zo mag zeggen, maar een witte groep waar ik in zat en nog steeds zit, daarin kwam iedereen de afspraken na. In andere groepen die niet wit zijn, kwamen mensen de afspraken niet na en waren er steeds problemen. Ik weet niet of het met achtergrond te maken heeft. Het groepje waar ik bij hoor is merendeels wit, al ben ik zelf niet wit en een andere studente ook niet, maar ze is wel een goede student. Het gaat vooral om studiehouding.'

De aspecten die als leuk worden beschouwd aan de opleiding betreffen vooral de inhoud van de studie, de variatie in werkvormen en het persoonlijke contact met docenten. Dat er tijdens de lessen veel ruimte is voor interactie en openheid wordt door iedereen als heel positief ervaren.

‘Wat ik leuk vind aan de opleiding is de lesstof, de inhoud. Ik heb veel geleerd binnen de opleiding. Omdat ik het leuk vind en interessant. Ook wat betreft de docenten hoe die met elkaar en met de studenten omgaan. Er is veel openheid.’

De aspecten die als minder leuk worden ervaren, zijn hoofdzakelijk organisatorisch van aard (roosters, toetsinschrijvingen) of hebben te maken met de wijze van lesgeven; te veel slides bespreken wordt als saai getypeerd. Ook mist een aantal studenten concrete praktijkvakken. Ten slotte worden ongemotiveerde studenten ook als belangrijke negatieve factor genoemd binnen de opleiding.

‘Organisatorisch is het heel soms rommelig. Sommige toetsen sluiten niet aan bij wat er in het periodeboek staat. Soms worden opdrachten uit het periodeboek ook niet op die manier behandeld, daardoor ontstaat er veel verwarring.’

‘Ik heb op dit moment best wel last van groepsdruk. Omdat de rest van de groep opdrachten niet maakt. Er zijn ook momenten dat ik in de les zit en als de vraag is wie het heeft gelezen dan steek ik mijn hand ook niet op, terwijl ik het wel heb gelezen. Omdat anders ik het gevoel heb dat ik in het middelpunt sta. Dat is wel lastig. Ik ben dan echt de enige die het heeft gelezen.’

De cultuur binnen de opleiding wordt veelal omschreven als tolerant, open, warm en respectvol. De stilteruimte wordt gezien als een symbool van openheid en acceptatie.

‘Het is natuurlijk een sociale opleiding. Elke docent is behulpzaam en neemt de tijd en luistert naar je. Hier zijn ze heel schappelijk en meewerkend en open. Het geeft veiligheid en je voelt je thuis.’

Ik kan docenten gewoon aanspreken en die sfeer is hier echt. Je mag er gewoon zijn.'

Wel wordt gesteld dat er weliswaar een open opleidingscultuur is, maar dat elke klas een eigen cultuur ontwikkelt en er ook klassen zijn waar homo's, moslims en gereformeerden niet door iedereen worden geaccepteerd.

'In de klas waar ik nu in zit, zitten we op één lijn als het gaat om normen en waarden, vrijheid en gelijkheid. Altijd de ander accepteren. In de andere klas was pestgedrag, homo's werden bijvoorbeeld uitgelachen. Daar moeten docenten tegen optreden. Ik merk dat er schijnacceptatie is. Als het gaat om homo's, moslims of gereformeerden dan wordt daar echt lacherig over gedaan. Studenten doen alsof het is geaccepteerd, maar het is echt niet waar.'

Uit de antwoorden komt duidelijk naar voren dat studenten worden gestimuleerd door hun interesse in de opleiding en de wens een goede hulpverlener te zijn. Dat zijn aspecten die stimulerend zijn ten aanzien van studiesucces. Daarnaast worden familie, vrienden en docenten genoemd die bijdragen aan studiesucces. Ten slotte worden de doelen voor de toekomst gezien als motiverende aspecten om de studie succesvol af te ronden.

'Door gedrevenheid van binnenuit word ik gestimuleerd goede resultaten te halen en door de ondersteuning van mijn ouders.'

'Mijn toekomst, mijn droom, stimuleert me goede studieresultaten te halen. En tegelijkertijd ben ik ook best wel prestatiegericht. Dus ik wil successen boeken. Daar leef ik op. En het contact wat ik met docenten heb, niet allemaal, maar ik voel me wel gesteund. Ik heb weleens momenten gehad dat ik het even niet zag zitten. Soort van breekmomentje ofzo. Dan kan ik gewoon even met een docent praten en haal je daar weer voldoening uit.'

Er zijn uiteenlopende factoren die door de studenten worden genoemd die hun studiesucces belemmeren.

Dat heeft enerzijds te maken met de opleiding zelf: onduidelijkheid over wat er gedaan moet worden wat betreft de lesstof en de negatieve invloed van niet gemotiveerde studenten. Anderzijds komen belemmerende factoren voort uit de privé situatie: niet kunnen omgaan met studiedruk/stress, complexe privé situaties (zieke ouders) of zelf minder goed in staat zijn de eigen grenzen te bewaken zodat er te weinig tijd overblijft voor de studie.

‘Het kost veel stress. Ik zit in een periode met heel veel verslagen. Ik ben alleen aan het typen en opzoeken. Ik mis dan soms de essentie van MWD. Het gaat toch om met mensen praten en dingen doen, zeggen mijn vrienden dan. Ik weet wel dat ik eerst de theorie moet leren. Maar de studielast en stress is soms best veel. Soms moet je keuzes maken tussen privé en school. Ik ga dan ook nog voor die 7 of 8.’

‘We hadden wel heel veel problemen in de eerste twee jaar met het inschrijven van toetsen en het toetsrooster. Dat was wel zwak soms en een frustratie.’

Studenten zijn zich wel degelijk bewust van hun meervoudige identiteit en de beelden die over hen leven in de samenleving en dus ook op school. Aangegeven wordt dat er stereotype beelden zijn ontstaan over ‘anderen’, niet alleen door de sociale media maar ook door de opvoeding zelf. Dat kunnen bijvoorbeeld moslims zijn, maar ook homo’s of streng gereformeerden. Deze beelden werken door in de schoolcontext. Docenten zouden zich veel meer bewust moeten zijn van de wijze waarop deze denkbeelden doorwerken in de praktijk.

‘Als we in de klas praten over discriminatie op de arbeidsmarkt en andere dingen die spelen in de maatschappij dan kan iemand die geen allochtoon is daar geen goede inbeelding van maken. Dus dan vind ik het lastig. Dat is meer onwetendheid dan dat het iets bewust is, volgens mij.’

Jongeren met een migratieachtergrond geven aan dat ze niet altijd open durven te zijn als het gaat om zaken vanuit hun privéleven richting docenten omdat ze bang zijn dat docenten met een andere culturele achtergrond ze niet goed zouden begrijpen.

‘Toen mijn thuissituatie problematisch was, was ik bang om daarover te vertellen. Ik dacht dat ze me niet zullen begrijpen want mijn probleem had een relatie met mijn culturele achtergrond. Ik dacht dat de docent mijn situatie daardoor niet zou begrijpen en toen ik mijn probleem aan haar vertelde, bleek dat ook zo te zijn. Ze begreep veel, maar soms had ik ook het gevoel dat ze het niet begreep. Ik kon daar heel boos om worden, maar eigenlijk kon ze er niets aan doen.’

Op de vraag of docenten voldoende zouden weten van de leefwereld van studenten wordt door vrijwel iedereen bevestigend geantwoord. Met name slb'ers hebben deze kennis, stellen de studenten. Wel wordt opgemerkt dat het idee bestaat dat niet elke student alles durft te vertellen wat er zich thuis afspeelt, hetgeen ertoe leidt dat een deel van de leefwereld, die soms heel veel invloed kan hebben op school, niet bekend is bij docenten.

Het merendeel van de studenten is van mening dat niet elke student evenveel kans heeft op succes, niet op school en niet binnen de samenleving. Studenten met een migratieachtergrond geven aan te zijn opgevoed met de boodschap altijd een stapje harder te moeten lopen dan hun leeftijdsgenoten zonder migratieachtergrond.

‘Als ik het over mezelf heb, het is iets van mijn opvoeding. Niet dat het steeds tegen me is gezegd, maar het is wel iets dat ik heb meegemaakt. Dat je als migrant harder moet werken. Op school ervaar ik dat niet zo, maar het is ook niet echt iets wat je ervaart. Het is een ongeschreven regel die staat, niemand praat erover, maar het is er wel.’

Mannelijke studenten geven aan dat er binnen de sociale hulpverlening juist positieve discriminatie is richting hen. Als man kom je makkelijker aan een baan dan vrouwen.

‘Omdat ik een man ben, was het juist altijd: kom maar, alleen maar goed. Bij mijn vrouw was dat wel anders. Ze had gesolliciteerd in de gehandicaptenzorg. Ze mocht op gesprek komen. Maar toen schrok die vrouw en zei: ik had je anders verwacht. Toen zei ze ook: met een hoofddoek gaat het niet lukken. Toen zei mijn vrouw dat het van haar ook niet hoefde dan. Je hoort het wel vaak dat er wordt gediscrimineerd.’

Daarnaast wordt ook aangegeven dat het uitmaakt of je ouders je financieel steunen. Als je naast je studie veel moet werken, gaat dat ten koste van de tijd die je in je studie kunt steken.

Ten slotte worden studenten met kleine kinderen beschouwd als studenten die het zwaarder hebben om hun studie te halen.

‘Ik denk niet dat iedereen gelijke kansen heeft. Mijn ouders hebben het goed en schieten me dingen voor. Ik leen van DUO en van mijn ouders. Ik kan het me nu even veroorloven om niet te werken, maar ik hoor wel van klasgenoten dat ze zelf hun studieboeken moeten betalen, daar werken ze zelf voor. Ik snap dan wel dat je keuzes maakt welke boeken je wel en niet koopt. Ik hoor ook wel dat sommige klasgenoten na school hun kind moeten ophalen. Als je twee kinderen hebt, kan ik me voorstellen dat je niet om halfnegen op school kan zijn.’

Dat er sprake is van ongelijkheid op succes is een gegeven waar de school studenten veel meer dan nu het geval is op zou moeten voorbereiden. Er over praten wat er in de samenleving kan gebeuren en hoe je daar als student op kunt voorbereiden.

‘Wat er binnen school gebeurt, is een afspiegeling van wat er binnen de maatschappij gebeurt. Als ik bijvoorbeeld een moslimpersoon neem, dan kan je op school misschien wel alle kansen hebben, maar op het moment dat je in de maatschappij stapt, heb je het niet. Dus zolang het in de maatschappij niet verandert, verandert het in school ook niet. Alles gaat om bewustwording, het is een proces waar we in zitten. Als school en maatschappij. Ik heb wel hoop dat het beter wordt.’

Visie op de toekomst

Het merendeel van de studenten is positief over de toekomst en hoopvol over de eigen positie binnen de samenleving. Over de eigen kansen op een mooie loopbaan en iedereen heeft specifieke doelen die ze willen bereiken die uiteenlopen van reizen tot politiek actief zijn en een eigen bedrijf starten. Een aantal is wel bezorgd over het ontbreken van een wij-gevoel in de samenleving. Een student met een migratieachtergrond stelt dat Rotterdam te divers is en hij er zich daarom niet thuis voelt.

Iedereen verwacht een hbo-diploma te gaan halen, zichzelf te blijven ontwikkelen en een succesvolle carrière te starten. Daarnaast heeft het merendeel de wens een gezin met kinderen te stichten.

Dat Nederland een superdivers land is, zien ze zelf niet als belemmering voor het bereiken van hun doelen. Ze zijn ervan overtuigd dat het met hen gaat goed komen. Wel stelt een van de studenten dat de positieve beeldvorming over migranten en gelijke kansen voor iedereen binnen de samenleving sneller zouden mogen gaan.

‘Wat ik nog wil toevoegen: laat de school een open houding blijven hebben, highlight de diversiteit. Blijf evenementen organiseren en laat mensen met elkaar in contact komen. Bonding en bridging zijn beide belangrijk. Blijf ontwikkelen en blijf feedback vragen. Verder zou ik het heel fijn vinden als de positieve diversiteit van alle studenten beter benut werd. Studenten hebben veel talenten, die zouden een plek moeten kunnen krijgen. Ik doe naast mijn studie bijvoorbeeld ook veel met media. Ik film en kan reclames maken, verhalen vertellen via de media. Ook doe ik wat met houtbewerking. Het is jammer dat ik al die dingen die ik ernaast doe niet kan gebruiken binnen de opleiding.’

4.1.2 Resultaten Studenten Business Studies Rotterdam

Betekenis van de opleiding

Uit de interviews met de studenten is gebleken dat alle studenten voor de opleiding Business Studies hebben gekozen, omdat het een brede opleiding is. Veel studenten twijfelden over de opleidingskeuze. Alle studenten zien het als een groot pluspunt dat zij pas na het tweede leerjaar een afstudeerrichting hoeven te kiezen.

Bij één student met een migratieachtergrond was de mening van haar moeder van invloed op de te kiezen studierichting. Andere studenten, zowel met als zonder een migratieachtergrond, gaven aan dat ouders niet zozeer een beslissende rol speelden bij het maken van een studiekeuze. Echter hun uitspraken lieten zien dat ouders of naaste anderen zoals vrienden van de studenten het belangrijk vinden dat de student een opleiding volgt die hij of zij leuk vindt. Zoals bekend uit de literatuur over ouderbetrokkenheid en de Zelf-Determinatietheorie laat dit zien dat de door ons geïnterviewde studenten autonomie ervaren in hun studiekeuze.

Vrouw met een migratieachtergrond, 18 jaar: *'Ik heb deze keuze met mijn moeder besproken, zij was best wel betrokken. Wij zijn samen naar open dagen geweest en hebben alle opties besproken. Toen ik twijfelde tussen een opleiding in Amsterdam en Rotterdam hebben wij alle opties bekeken wat er mogelijk zou zijn. Mijn moeder zit ook in de hrm, dus vandaar dat het mij ook zo trekt. Ik heb haar ook gevraagd wat zij persoonlijk van het vak vindt, dit heeft zij uitgelegd en zij vindt hrm ook bij mij persoonlijk passen. De mening van mijn moeder vond ik belangrijk voor het maken van mijn keuze.'*

Vrouw met een migratieachtergrond, 21 jaar: *'Mijn ouders hadden hier niet echt een hele belangrijke rol in. Ik vind het wel belangrijk wat zij van de opleiding vinden die ik doe. Toen ik had uitgelegd wat het was, snapte zij ook gelijk wat het was en ze vonden het een goede keuze.'*

Autochtone vrouw, 24 jaar: *'Ik heb dit besproken met vrienden en mijn moeder. Zij hadden hier geen beslissende rol in. Zij willen graag dat ik iets ga doen wat ik leuk vind.'*

Bij de beantwoording van de vraag: *'Wat betekent studeren aan het hbo voor jou?'* hebben de studenten bijna in elk interview het woord *'zelfstandigheid'* genoemd. Het maken van een goede planning en de consequenties aanvaarden zijn andere antwoorden die vaak werden gegeven.

Autochtone vrouw, 22 jaar: *'Het is belangrijk om een goede planning te maken en consequenties voor jezelf te stellen, wat vind je belangrijk en wat heeft prioriteit. Op het hbo moet je veel zelfstandiger zijn als je het vergelijkt met het mbo.'*

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Zelfstandigheid, je moet het echt zelf doen en zelf alle dingen regelen en zo.'*

Vrouw, met een migratieachtergrond, 21 jaar: *'Meer zelfstandigheid, ik vind het wel belangrijk dat ik hbo doe. Het hbo klinkt al een stuk beter dan het mbo. Ik denk ook wel dat je er meer aan hebt en denk dat ik het daarvoor ook wel echt doe, meer toekomstgericht.'*

De waarde die de student hecht aan een hbo-diploma is per student erg verschillend. De helft van de studenten heeft aangegeven dat zij met een hbo-diploma meer kans hebben op een betere baan. De studenten zijn zich er wel van bewust dat een hbo-diploma geen baangarantie betekent, maar ze zien een hbo-diploma als hulpmiddel bij het vinden van een baan. Dit geldt voornamelijk voor studenten met een migratieachtergrond. De autochtone studenten hebben aangegeven dat zij door een hbo-diploma kunnen laten zien dat zij een hbo-denkniveau hebben. Hieronder volgt een aantal citaten over de waarde die men hecht aan het diploma.

Vrouw met een migratieachtergrond, 21 jaar: *'Kans op een betere baan. Ik denk dat je door een hbo-diploma kan laten zien wat voor competenties je in huis hebt.'*

En kan laten zien dat die competenties goed ontwikkeld zijn door school. Zodat je op de hoogte bent van wat er nu allemaal gaande is en je weet waar vraag naar is. Zodat je op die manier kan inspelen en dit kan gebruiken op je werk.'

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Het begin van mijn carrière, maar met een hbo-diploma heb je nog geen zekerheid voor een baan. Tegenwoordig heb je voor de makkelijkste functies al een hbo-diploma nodig. Een hbo-diploma is nu gewoon noodzakelijk om in de arbeidsmarkt te functioneren, maar het is niet dat je sterk sta als je een hbo-diploma op zak hebt ofzo. Je moet echt nog door-studeren, wil je echt iets bereiken.'*

Autochtone man, 20 jaar: *'Een hbo-diploma betekent niet zoveel voor mij. Het gaat erom hoe jezelf bent, hoe je jezelf gedraagt en welke competenties je ontwikkelt.'*

De helft van de studenten omschrijft zichzelf als een lakse of luie student. Dit waren voornamelijk studenten met een migratieachtergrond. De andere helft van de studenten omschrijft zichzelf als een serieuze en gemotiveerde student. Deze groep bestaat voornamelijk uit autochtone studenten, op een student na. Deze student omschrijft zijn etnische achtergrond als een Nederlandse met een Europese migratieachtergrond. Vergeleken met alle andere studenten focust de student zich veel meer op school en heeft de student een uitgesproken mening over de betekenis van de opleiding. Zijn medestudenten omschrijven hem, zegt hij, als een serieuze student, die te veel met school bezig is. Hij heeft tot nu toe alle tentamens cum laude gehaald.

Man met een migratieachtergrond, 19 jaar: *'Als student leer ik te veel, zeggen andere tenminste, ik ben te veel met school bezig. Ik denk zoiets van ik weet wat ik moet doen en dat wil ik dan zo snel mogelijk en zo goed mogelijk doen. Ik haal mijn deadlines altijd, ik zorg altijd dat ik sneller klaar ben dan het moet. Ik ben degene die altijd te veel doet, ook in projecten doe ik te veel. Maar ik probeer mijn mentaliteit op andere studenten over te brengen en soms lukt dat wel.'*

Vrouw met een migratieachtergrond, 18 jaar: *‘Een lakse student. Uiteindelijk haal ik het meeste wel, maar pas met de herkansing. De eerste kans zie ik meer als een oefententamen en soms haal ik die ook nog weleens en dat is dan mooi meegenomen.’*

Autochtone vrouw, 24 jaar: *‘Mijn studie is wel erg belangrijk voor mij, ik denk wel dat ik heel erg met mijn studie bezig ben. Ik stress er ook wel vaak over, dat merk ik wel vergeleken met andere studenten. Die maken zich er minder druk om. Ik vind wel dat er veel op het spel staat, ik ben best wel serieus met mijn opleiding bezig. Ik ben niet erg georganiseerd als student zoals met plannen enzo.’*

De onderwijscontext

De meeste studenten ervaren de eerste periode op het hbo als ‘iets nieuws’; een omschakeling ten opzichte van hun vooropleiding. Alle studenten hebben een havo- of mbo-vooropleiding, voor beide groepen geldt dat zij de eerste periode moesten wennen. Het hbo wordt door alle studenten als een plek ervaren waar ze veel zelfstandiger moeten functioneren dan ze gewend waren.

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *‘Ik merkte dat ik echt zelfstandig moest zijn. Mbo is hier niks bij, bij het mbo zitten de docenten nog een beetje achter je aan en hier moet je alles zelf doen. Uiteindelijk valt het wel mee, ik had het zwaarder verwacht.’*

Autochtone vrouw, 24 jaar: *‘Ik rolde er wel heel snel in. Ik verwachtte ook dat het heel moeilijk zou worden, maar dat viel uiteindelijk best wel mee. Want ik haalde mijn toetsen gewoon in één keer.’*

Veel autochtone studenten waren de diversiteit in de klas niet gewend. Op de vooropleiding van deze studenten, studeerden nauwelijks studenten met een migratieachtergrond. De studenten ervaren dit als nieuw en anders, maar zien het als iets positiefs omdat je elkaars cultuur leert kennen en daar zelf ook weer van leert.

Autochtone man, 21 jaar: *'Diversiteit in de klas, want dat was ik echt niet gewend. Ik heb geen vrienden met een andere achtergrond, hier op school dan wel. Maar de omgang met mensen met een migratieachtergrond is wel echt anders, zij hebben een hele andere mentaliteit.'*

Autochtone vrouw, 22 jaar: *'Ik moest ook wel aan de verschillende culturen wennen, maar daar had ik geen problemen mee. Ik kom zelf van een mbo-school in een heel klein dorpje, dus daar had je die cultuurverschillen niet zo. Ik vond het heel leerzaam en leuk die cultuurverschillen.'*

Bijna alle studenten hebben aangegeven dat zij het samenwerken in groepsverband als iets nieuws ervaren; de werkwijze op het hbo is anders vergeleken met de vooropleiding. Daarnaast is het rooster anders, de studenten hebben hoor- en werkcolleges en moeten meer voorbereiden voor de les. Bovendien is de leerstof voor tentamens omvangrijker.

Vrouw met een migratieachtergrond, 18 jaar: *'De werkwijze vooral, heel veel projecten. Lessen die in blokken gingen, elke periode hadden we andere vakken waarbij in elke periode een thema centraal stond. Dat was wel anders dan eerst, want dan had je een heel jaar hetzelfde rooster en dezelfde vakken.'*

De studenten hebben aangegeven dat het contact met docenten over het algemeen goed is. Het contact is per docent verschillend. De studenten met een migratieachtergrond hebben aangegeven dat het niet uitmaakt of de docent Nederlands is of niet.

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Met sommige docenten heb ik heel weinig contact. Met de een heb je een betere band dan met de andere docent. Ik houd liever voor mijzelf met wie ik een betere band heb. Sommige lessen woon ik meer bij dan andere lessen, dus die docenten zie ik dan ook vaker. Het maakt niet uit of de docent Nederlands is of niet.'*

Wat betreft de ideale docent, alle studenten geven aan dat een goede docent behulpzaam moet zijn, altijd klaarstaan voor de student, de boodschap op een boeiende manier overbrengen en de theorie met de praktijk weet te combineren.

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Iemand die duidelijk zijn boodschap over kan brengen, iemand die duidelijk zijn vak kan vertellen, dat is een goede docent.'*

Autochtone vrouw, 22 jaar: *'Ik denk iemand die ons theorie kan uitleggen, maar ook ervaringen kan delen uit de praktijk. Want alleen theorie is niet goed, maar alleen verhalen uit de praktijk is ook niet goed. Het beste is een match van beide zeg maar. Dat hij begrijpt wat er in het boek staat wat wij moet leren, maar ook dat hij of zij praktijkvoorbeelden kan geven, zodat het extra duidelijk wordt.'*

Op de vraag of het docententeam een afspiegeling is van de studentenpopulatie werden wisselende antwoorden gegeven. De helft van de studenten heeft aangegeven dat het docententeam een afspiegeling is van de studentenpopulatie. De andere helft gaf aan dat het docententeam geen afspiegeling is van de studentenpopulatie. De oorzaak hiervan kan zijn doordat zowel eerstejaars-, tweedejaars- als derdejaarsstudenten zijn meegenomen in het onderzoek waardoor zij niet naar dezelfde docenten verwijzen. Een autochtone student uit het derde jaar gaf aan dat het docententeam nu wel een afspiegeling is van de studentenpopulatie. In het eerste en tweede leerjaar was dit niet het geval. De student omschrijft de klassen in het eerste en tweede leerjaar als meer divers vergeleken met het derde leerjaar. De studenten omschrijven het docententeam als voornamelijk blank, vandaar dat het docententeam in het derde jaar wel als een afspiegeling van de studentenpopulatie wordt gezien.

Autochtone man, 21 jaar: *'Nu is het docententeam wel een afspiegeling van de studentenpopulatie, want nu zit ik in een klas met veel blanke Nederlanders. Het docententeam is voornamelijk blank en dan voornamelijk mannen, maar dat komt denk ik door de opleiding dat hier voornamelijk mannen zijn. Als je richting pabo ga dan kom je meer vrouwelijke docenten tegen.'*

Maar als ik het vergelijk met de studentenpopulatie van jaar één en twee dan was het docententeam geen afspiegeling van de studentenpopulatie.'

Een aantal autochtone studenten en het merendeel van de studenten met een migratieachtergrond vindt echter dat het docententeam geen afspiegeling van de studentenpopulatie is. Het docententeam bestaat voornamelijk uit blanke docenten terwijl de klassen juist divers zijn qua samenstelling. De studenten geven aan hier geen moeite mee te hebben. Het gaat om de kwaliteit van het lesgeven.

Man met migratieachtergrond, 20 jaar: 'Nee, het is geen afspiegeling. Er zijn veel meer Nederlandse docenten en in de klas zijn juist wel heel veel studenten met een migratieachtergrond. Ik vind dit niet heel erg, als de docent maar goed lesgeeft en alle studenten bij de lessen betreft. Dit gebeurt meestal wel, maar een enkele docent doet dit niet. Maar dat ligt dan gewoon aan het karakter van de persoon.'

Autochtone vrouw, 24 jaar: 'Wij hebben voornamelijk blanke docenten, ik kan zo snel niet heel veel docenten bedenken die een migratieachtergrond hebben. Onze klas is wel super multicultureel enzo. Dus dan is het docententeam geen afspiegeling van de studentenpopulatie. Het maakt mij niet uit waar iemand vandaan komt, het gaat er mij om hoe de docent lesgeeft. Het gaat mij erom dat ik iets aan de les heb. Ik ben ook tijdens de les helemaal niet bezig met waar de docent vandaan komt.'

Vrouw met een migratieachtergrond, 18 jaar: 'Het docententeam is een afspiegeling van de studentenpopulatie. Het is een beetje 50/50, in de klas is nog wel net iets meer verschillende culturen. Ik vind het goed dat er diversiteit in het docententeam is, zo is de samenleving nu ook en waarom zou je alleen blanke docenten hebben. Ik vind het fijn dat het docententeam een afspiegeling van de studentenpopulatie is.'

Autochtone studenten zijn van mening dat iedereen in de klas op dezelfde manier wordt behandeld. Dit in tegenstelling tot een aantal studenten met een migratieachtergrond, die stelt dat er een aantal docenten zijn die autochtone studenten voortrekt.

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Je merkt wel dat sommige docenten Nederlandse studenten meer gunnen dan allochtone studenten. Dit vind ik natuurlijk niet eerlijk, maar gelukkig geldt dit maar voor enkele docenten. Dat hoort natuurlijk niet zo.'*

Het contact tussen de studenten onderling is goed. De studenten hebben wel aangegeven dat de klas uit veel verschillende groepjes bestaat. De studenten gaan ervan uit dat dit in de meeste klassen zo is en ervaren dit niet als storend. De meeste studenten geven wel aan dat het contact meer school gerelateerd is dan op de havo. Per klas verloopt de communicatie via 'groeps-appen' op WhatsApp. Op die manier wordt belangrijke studie informatie besproken maar privégebeurtenissen worden hierin niet gedeeld.

Man met migratieachtergrond, 19 jaar: *'Het contact met mijn medestudenten is goed, wij hebben een klassenapp aangemaakt voor alle eerste klassen. Daarin wordt nieuwe informatie in gedeeld, of als de cijfers online staan dat soort dingen een beetje.'*

Alle studenten hebben aangegeven meer contact te hebben met studenten die dezelfde werkhouding hebben. De studenten benoemen dat hierbij de culturele achtergrond geen verschil maakt. Een aantal studenten met en zonder een migratieachtergrond heeft aangegeven dat de Nederlandse studenten eerder naar elkaar toe trekken en de studenten met een migratieachtergrond ook. De studenten denken dat dit automatisch gebeurt.

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Over het algemeen ga ik meer met allochtone studenten om dan met Nederlandse studenten. Ik weet niet, ik trek daar automatisch een beetje naar toe. Wij hebben meer hetzelfde karakter enzo.'*

Autochtone vrouw, 24 jaar: *'Je zag hier wel dat alle Nederlanders gelijk naar elkaar toe trokken, dit geldt ook voor alle allochtone studenten. Je ziet ook wel dat alle Turken meer naar elkaar toe gaan en alle Marokkanen. Ik vind dit aan de ene kant wel jammer, want het kan ook leuk zijn om van elkaars culturen te leren, maar het gaat gewoon een beetje automatisch zo.'*

Door de verschillende projectgroepen komen de studenten met iedereen in contact.

Autochtone man, 20 jaar: *'Ik kan met iedereen samenwerken, ik ken iedereen uit mijn klas. Ik ga zowel om met de Nederlandse studenten als met de allochtone studenten, ik maak daar zeker geen onderscheid in. Ik ga eigenlijk meer om met buitenlandse jongens in mijn klas. Ik heb ongeveer dezelfde denkwijze als die van hun, wij kijken op dezelfde manier naar dingen.'*

De studenten geven aan het meest om te gaan met studenten die dezelfde (studie)instelling hebben. Uit de volgende uitspraken kan worden opgemaakt dat de autochtone studenten gemotiveerder en serieuzer bezig zijn met hun studie dan studenten met een migratieachtergrond. De (studie)instelling van de student zou een oorzaak kunnen zijn voor het feit dat autochtone studenten eerder naar elkaar toe trekken en studenten met een migratieachtergrond ook.

Autochtone man, 21 jaar: *'Studenten die mij aanspreken zijn studenten die vaak aanwezig zijn in de lessen, op tijd zijn, niet zeiken maar gewoon werken, niet zeiken op de docenten of op de opleiding. Ik merk nu in de derde dat er niet meer zoveel verschil zit tussen Nederlandse of buitenlandse studenten, want je komt niet zomaar in de derde. Vooral in het eerste leerjaar trok ik wel meer naar de Nederlandse studenten, want die waren veel minder aan het zeuren eigenlijk, die hadden geen smoesjes zoals werk bijvoorbeeld. Je moest een project maken dus dat ging je dan gewoon doen. Dat vind ik wel een verschil tussen nu en de eerste twee leerjaren waarbij ik wel echt kan zeggen dat de Nederlanders wel echt gemotiveerder waren dan de buitenlandse studenten.'*

Volgens mij zijn er heel veel buitenlandse afgevallen. We begonnen in de eerste klas met negen klassen en in de tweede begonnen we nog maar met drie klassen. In de eerste twee jaar merkte ik echt het verschil in hoe goed gemotiveerd studenten waren.'

Vrouw met een migratieachtergrond, 18 jaar: 'De studenten die een beetje dezelfde houding als mij hebben spreken mij meer aan dan studenten die heel goed leren voor een tentamen. Met sommige studenten heb ik het alleen over school en andere zijn echt een soort van vrienden voor mij geworden, die studenten spreken mij dan meer aan.'

De brede basis, de afwisseling, de vakken en de faciliteiten van de school worden als positief ervaren. Alle studenten vinden echter dat de communicatie moet verbeteren. Dit betreft vooral de communicatie tussen docenten en studenten. Het is daardoor voor de studenten soms onduidelijk wat er van hen wordt verwacht tijdens projecten en tentamens. Daarnaast bestaat de opleiding nog maar drie jaar, wat ertoe leidt dat de studie te kampen heeft met kinderziektes, zo stellen de studenten.

Autochtone vrouw, 22 jaar: 'Alle communicatie hier op Inholland. Ik denk dat dat begint bij het management dat daar niet iedereen op een lijn zit en dat daar de docenten ook weer last van hebben. Daardoor komt er hele verwarde informatie naar ons toe of helemaal niet of last-minute pas. Daarbij verandert het rooster ook heel vaak, dus als je niet regelmatig op je rooster kijkt zou het zomaar zo kunnen zijn dat je te laat op school bent, omdat dat vak gewoon verplaatst is of weg is. Het is dus eigenlijk een beetje een zootje.'

Autochtone man, 21 jaar: 'Er heerst nu een beetje onduidelijkheid over volgend jaar, welke vakken er precies worden gegeven. Ik ben van de eerste lichting die Business Studies doet. Ik kan me daar wel een beetje aan ergeren.'

Ik weet niet wat er precies achter de schermen gebeurt, maar voor mij is het allemaal een beetje onduidelijk. Ik ben ook wel benieuwd als ik straks ben afgestudeerd, ik moet altijd mijn opleiding uitleggen. Dit kan ook negatief uitpakken, want het heeft nog niet heel veel naamsbekendheid.'

Het contact met de docenten van de opleiding beschrijven ze als gevarieerd: een aantal docenten houdt zich strikt aan de regels en heeft weinig contact met de studenten. Er is ook een aantal docenten dat veel interactie heeft met de klas en zich minder aan de regels houdt. Over het algemeen omschrijven de autochtone studenten de omgang met docenten als formeel en de omgang met de medestudenten als informeel. De studenten met een migratieachtergrond beschouwen het contact met zowel docenten als studenten als formeel. Alle studenten vinden dat zij zichzelf kunnen zijn en dat iedereen met respect behandeld wordt.

Autochtone man, 21 jaar: 'Ze zijn vanaf het begin al erg duidelijk geweest van dat je je professioneel moet gedragen. Wij hebben best wel vaak opdrachten moeten doen voor organisaties, dan moest je wel serieus overkomen. Dus ik vind dat ze dat wel goed hebben gedaan, je merkt ook wel de omgang in de lessen is formeel, ik zeg tegen geen een docent zijn of haar voornaam altijd de achternaam. Het contact in de lessen zou ik zeker omschrijven als formeel. Naast de les maak ik regelmatig nog een praatje met docenten dit is dan natuurlijk iets minder formeel.'

Vrouw met een migratieachtergrond, 21 jaar: 'Wij gaan informeel met elkaar om. Met docenten verschilt dit per docent. Met sommige praat ik helemaal niet en met andere kan ik gewoon een gesprek voeren en daar mag ik gewoon 'je' tegen zeggen. Iedereen behandelt elkaar met respect.'

Bijna alle studenten motiveren zichzelf om goede studieresultaten te halen; een diploma, de toekomst en de concurrentie zijn enkele voorbeelden van motivators.

Tevens hebben de meeste studenten aangegeven ook alleen door zichzelf belemmerd te worden en niet zozeer door de omstandigheden. Dit komt bijvoorbeeld door een gebrek aan discipline. Uiteindelijk zetten alle studenten door, zoals blijkt uit de gemiddelde studieresultaten van de studenten die zijn geïnterviewd en die ruim voldoende zijn.

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *‘Door de concurrentie, er zijn veel mensen die een hbo-diploma hebben. Veel mensen die een diploma hebben, als jij geen diploma heb dan sta je er niet goed voor en dan kan je niet met iemand anders concurreren die wel een hbo-diploma heeft. Als je ga solliciteren heb je wel een sterke basis nodig.’*

Over de gelijke kansen op een diploma, een stage of een baan valt volgens de studenten te twisten. Over het algemeen hebben de studenten aangegeven dat alle studenten gelijke kansen hebben op het behalen van een hbo-diploma. Een aantal autochtone studenten gaf aan dat de docenten de aanwezigheid beoordelen en dat sommige studenten extra kansen krijgen. Merkwaardig is dat een autochtone student discriminatie heeft ervaren bij de begeleiding van docenten en een student met een migratieachtergrond heeft hierbij expliciet aangegeven juist geen discriminatie te ervaren.

Autochtone man, 20 jaar: *‘Nee absoluut niet, er zijn geen gelijke kansen bij het behalen van een hbo-opleiding. Ik denk dat er onbewust ook veel sprake is van discriminatie wat betreft het begeleiden van bepaalde studenten.’*

Vrouw met een migratieachtergrond, 21 jaar: *‘Sommige studenten moeten super veel kosten voor een huis enzo betalen. Zij moeten gewoon naast hun opleiding veel werken om alles te bekostigen. Ik denk niet dat de school hier heel veel aan kan doen, de school kan niet de kosten betalen. De studenten hebben hier zelf voor gekozen en studeren hard naast het werken. Er is geen sprake van discriminatie.’*

Over de gelijke kansen bij het vinden van een stage- of afstudeerplek en een baan hebben de studenten dezelfde mening. Het merendeel van de studenten denkt dat hierbij geen gelijke kansen worden geboden. De meeste studenten hebben hier nog geen ervaring mee, maar doordat dit onderwerp regelmatig het nieuws haalt, hebben de studenten op basis hiervan hun mening gebaseerd.

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Er zijn wel kansen, maar geen gelijke kansen denk ik. Er zijn bewijzen dat er discriminatie plaatsvindt op de arbeidsmarkt en ik denk ook zeker dat dat gebeurt. Ik vind dat dat niet thuishoort in deze samenleving. We leven in Nederland en in Rotterdam zijn nu 169 verschillende soorten culturen, verschillende mensen met verschillende achtergronden. Het zou wel moeilijk zijn als deze norm wordt gehanteerd, het discrimineren in het sollicitatieproces. Het zal heel moeilijk zijn om gelijke kansen voor iedereen te creëren op de arbeidsmarkt.'*

Autochtone vrouw, 22 jaar: *'Ik denk dat er ongetwijfeld discriminatie plaats vindt, maar ik vind dat dat echt niet hoort. Het gaat om de persoon zelf en niet om de achtergrond.'*

Een student met een migratieachtergrond heeft zelf een voorbeeld meegemaakt van ongelijke kansen gedurende het sollicitatieproces.

Vrouw met een migratieachtergrond, 21 jaar: *'Bij het vinden van een stage is wel sprake van discriminatie. Ik en een jongen uit mijn klas hebben best wel vaak voor dezelfde vacature gesolliciteerd. Ik ben best wel vaak uitgenodigd voor gesprek en hij niet. We doen dezelfde opleiding en onze cv is ook best hetzelfde. Hij (heeft een migratieachtergrond) heeft wel een baardje, dus die gaat hij nu afscheren en dan kijken of het wel lukt. Hij werd voor het kennismakingsgesprek al afgekeurd, ik mocht meestal wel op gesprek komen.'*

De studenten die ervan uit gaan dat gelijke kansen worden geboden, zijn zowel autochtone studenten als studenten met een migratieachtergrond. Deze studenten zijn van mening dat het om de persoon zelf gaat en dat niet gekeken wordt naar de achtergrond van een persoon.

Daarnaast biedt Hogeschool Inholland ook stages aan, wat zou betekenen dat er wel degelijk gelijke kansen worden geboden voor de student.

Man met een migratieachtergrond, 19 jaar: 'Geen ervaring mee. Ik denk dat iedereen wel gelijke kansen heeft. Inholland biedt ook heel veel stageplekken aan, dus je hebt altijd wel een mogelijkheid om een stage te vinden. Je moet absoluut alles zelf regelen en je best ervoor doen. Sommige studenten zijn nu al bezig met het leggen van contacten met bedrijven, dat noem ik slim.'

De meeste studenten denken dat de opleiding niet veel aan de ongelijke kansen kan veranderen. De ongelijke kansen komen volgens hen voort uit het bedrijfsleven, omdat bedrijven discrimineren in de sollicitatieprocedure.

De studenten hebben een aantal tips gegeven voor Hogeschool Inholland om de gelijke kansen op het behalen van een hbo-diploma te bevorderen en iedereen gelijke kansen te bieden op het vinden van een stage- en afstudeerplek en een baan. Een autochtone student heeft als tip gegeven om voor een masterclass vaker te kiezen voor een man of vrouw met een migratieachtergrond. Een andere tip is dat Hogeschool Inholland meer stages moet aanbieden, zodat alle studenten kans maken op een stage. Een aantal studenten met een migratieachtergrond heeft aangegeven dat Hogeschool Inholland mogelijkheden moet bieden voor studenten om zich nog meer te specialiseren. Een autochtone student heeft benoemd dat er duidelijke consequenties gesteld moeten worden voor het krijgen van een extra kans. Ook is geopperd elke student voorlichting te geven over het presenteren tijdens een sollicitatieprocedure. De laatste tip voor de opleiding is dat Hogeschool Inholland de studenten zo dient op te leiden dat ze anderen later nooit op etnische achtergrond zullen beoordelen bij de sollicitatieprocedure.

De klassen bestaan uit veel verschillende groepjes. De studenten trekken eerder naar medestudenten toe die dezelfde instelling hebben; de achtergrond van de student speelt hierbij geen rol volgens de studenten.

Zowel een aantal autochtone studenten als studenten met een migratieachtergrond hebben aangegeven dat autochtone studenten eerder naar elkaar toe trekken en studenten met een migratieachtergrond ook. Dit gebeurt volgens hen automatisch. Elke student heeft een eigen cultuur waaraan hij gewend is. Op de hogeschool komen veel verschillende culturen samen en studenten zoeken vaak een cultuur op waarbij zij zich thuis voelen. Het is opvallend dat de autochtone studenten aan de hand van de interviewantwoorden gemotiveerder lijken te zijn dan de studenten met een migratieachtergrond. Een van de geïnterviewde studenten heeft aangegeven dat de autochtone studenten in het eerste en tweede leerjaar gemotiveerder waren dan de studenten met een migratieachtergrond.

Visie op de toekomst

Het merendeel van de studenten omschrijft zijn of haar positie in de Nederlandse samenleving als sterk. Alle autochtone studenten omschrijven hun positie als sterk, voelen zich gewaardeerd en dragen hun steentje bij aan de samenleving. Dit geldt echter slechts voor een aantal studenten met een migratieachtergrond. Deze studenten hebben zich nooit echt gewaardeerd gevoeld in deze samenleving, maar ze voelen zich wel thuis in de Nederlandse samenleving.

Autochtone man, 20 jaar: *‘Als een koning, dat is natuurlijk niet helemaal het geval. Ik zie mijn positie nu op dit moment als een jonge student die op weg is naar de top.’*

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *‘Ik zou dan neutraal zeggen. Ik voel mij niet echt gewaardeerd ofzo, want dat is niet echt gebleken en nooit echt gebeurd. Ik heb nooit waardering ofzo iets gekregen. Het is gewoon iets neutraals.’*

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *‘Neutraal eigenlijk. Ik heb mij nooit echt gewaardeerd gevoeld, maar dat is ook niet echt iets waarmee wij ons bezighouden. Het boeit ons niet. Ik voel me wel thuis hier in Nederland.’*

Het merendeel van de studenten heeft naast hun studie een bijbaan. Hierbij valt geen onderscheid te maken tussen studenten met en zonder een migratieachtergrond.

Alle studenten zijn van plan de opleiding binnen vier jaar af te ronden. Een aantal studenten denkt dat er een reële kans is dat ze vertraging oplopen, dit zijn voornamelijk mannelijke studenten. De vrouwelijke studenten zijn ervan overtuigd dat zij de opleiding zonder studievertraging afronden.

Alle studenten met een migratieachtergrond willen na de opleiding Business Studies nog doorstuderen. Van de autochtone studenten willen slechts enkele studenten na de opleiding Business Studies een universitaire master volgen.

De helft van de studenten wil na Business Studies zijn of haar eigen bedrijf beginnen. Dit zijn zowel studenten met en zonder een migratieachtergrond. De andere studenten willen graag een passende functie met verantwoordelijkheden en het liefst een managementfunctie.

Vrouw met een migratieachtergrond, 21 jaar: *'Baas worden van een bedrijf in de marketingbranche.'*

Autochtone man, 20 jaar: *'Een eigen bedrijf beginnen, waarmee ik genoeg geld kan maken.'*

De helft van de studenten vindt het lastig om zijn of haar toekomstverwachtingen betreffende privédoelen te omschrijven. Er valt geen onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen of wel of geen migratieachtergrond. De studenten geven aan zich hier nu nog niet mee bezig te houden en wel zien wat de toekomst brengt. Eerst willen ze de opleiding afronden en carrière maken. De studenten die wel een toekomstperspectief wisten te omschrijven, willen een grote familie stichten. Bij een aantal studenten maakt de nationaliteit van de partner niet uit, andere studenten geven aan wel een voorkeur te hebben voor iemand met dezelfde etnische achtergrond.

Het waren met name studenten met een migratieachtergrond die aangaven liever een partner hebben met een migratieachtergrond.

Autochtone man, 20 jaar: *'Ik wil een grote familie hebben, het maakt mij niet uit van welke nationaliteit mijn toekomstige vriendin is.'*

Man met een migratieachtergrond, 20 jaar: *'Huisje, boompje beestje. Ik zie mijzelf niet echt met een Nederlandse vrouw trouwen eigenlijk. Denk wel dat ik met een allochtone vrouw ga trouwen.'*

4.1.3 Resultaten Studenten Business Studies Diemen

Betekenis van de opleiding

Uit de interviews met de studenten is naar voren gekomen dat alle studenten voor Business Studies hebben gekozen, omdat het een brede opleiding is met verschillende uitstroomrichtingen. Veel studenten twijfelden tussen een aantal opleidingen. Business Studies geeft studenten de mogelijkheid om de keuze uit te stellen tot het einde van het tweede studiejaar. De eerste studiejaren krijgen de studenten alle vakken en op basis van deze vakken kunnen de studenten hun uitstroomrichting kiezen. Dit wordt door alle studenten als positief ervaren.

De meeste studenten bespreken de opleidingskeuze met ouders en kennissen. Uit de praktijk is gebleken dat de ouders van de meeste studenten met een migratieachtergrond geen belangrijke rol speelden bij het kiezen van een opleiding. Bij slechts één student met een migratieachtergrond hebben de ouders invloed gehad op de opleidingskeuze. Bijna alle studenten hebben uiteindelijk zelf de beslissing voor een bepaalde studie genomen. De keuze is wel met de ouders besproken, maar slechts ter bevestiging.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: *'Ik heb strenge ouders. Die maken in principe keuzes voor mij. Ze wilden eerst dat ik dokter werd. Maar ik zag dat dat niks voor mij was, ik vind het wel leuk, maar biologie was echt niet mijn ding.'*

Toen zeiden zij dan word je advocaat. Ik dacht: kan wel, maar gaat mij denk ik niet lukken met al die boeken. Oké, dan misschien iets met administratie of iets van een bankmanager. Toen dacht ik: dat is misschien wel wat en uiteindelijk wil ik voor Accountancy kiezen. Accountancy leek mij ook leuk. En mijn ouders vinden het goed, gelukkig.'

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: 'Met mijn ouders. Ik heb vorig jaar Bedrijfseconomie gedaan, maar dat heb ik niet gehaald. Dus mijn ouders vroegen zich af of ik dit dan wel wilde gaan doen. Toen zei ik dat ik het wilde omdat ik het hartstikke leuk vind en ik wist zelf dat ik het sowieso weer wilde gaan doen. Ik was zeker van mijn keuze. Mijn ouders staan achter mijn keuze. Ze willen dat ik iets ga doen wat ik leuk vind.'

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: 'Ik heb er thuis over gesproken. Mijn ouders staan achter mijn keuze. Ze willen graag dat ik iets doe dat ik leuk vind.'

Voor alle studenten betekent studeren aan het hbo een kans op een betere baan en meer zelfstandigheid. De studenten met een havo-vooropleiding hebben aangegeven minder afhankelijk van leraren te zijn en minder controle op huiswerk en aanwezigheid te ervaren. Ondanks dat de studenten vrijer worden gelaten vergeleken met hun vooropleiding, zijn bijna alle studenten gemotiveerd en serieus met school bezig.

Het behalen van een hbo-diploma is voor alle studenten hetultieme doel. Een aantal studenten met een migratieachtergrond wil het hbo-diploma behalen om hun ouders trots te maken. De druk om een hbo-diploma te behalen ligt hoger bij een aantal studenten met een migratieachtergrond.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: 'Mijn ouders zullen heel trots op mij zijn als ik dit heb behaald. Als het aan hen ligt moet ik ook nog een master gaan doen.'

Een student van Nederlandse afkomst heeft aangegeven met een hbo-diploma meer te verdienen dan met een mbo-diploma en noemt dit als een belangrijk reden om een hbo-diploma te hebben. De student heeft het volgende hierover gezegd:

Autochtone vrouw, 20 jaar: 'Ik vind het wel belangrijk. Daardoor maak je wel carrière. Je zie gewoon aan salarissen dat je veel meer verdient dan met een mbo-opleiding. Dit vind ik wel belangrijk, ik vind het belangrijk om mijzelf te kunnen onderhouden en ik zou niet heel mijn leven achter de kassa wil zitten.'

De onderwijscontext

Een aantal autochtone studenten heeft het eerste jaar Business Studies aan Hogeschool Inholland Den Haag gevolgd. De studenten kwamen in het tweede studiejaar naar Hogeschool Inholland Diemen. In vergelijking met Hogeschool Inholland Den Haag zitten er op Hogeschool Inholland Diemen veel meer studenten met een migratieachtergrond. De studenten gaven aan dat er tijdens de lessen veel minder interactie was en dat het gemiddelde niveau van de klas lager lag. De studenten moesten erg wennen aan de nieuwe school.

Autochtone vrouw, 25 jaar: 'In het tweede studiejaar ging ik naar Inholland Diemen. Ongeveer 75% was toen van buitenlandse afkomst. Het niveau in de klas was heel laag. Er was weinig sfeer in de les. Er was weinig interactie in de les. Niemand durfde wat te zeggen of een vraag te beantwoorden, het leek wel alsof het stom was om een antwoord te geven.'

Autochtone vrouw, 26 jaar: 'In Den Haag zitten veel minder buitenlandse studenten vergeleken met Inholland Diemen. Ik kan wel echt het verschil tussen Den Haag en Diemen zien. Den Haag is veel kleiner, ik moest heel erg wennen toen ik hier kwam. In het tweede leerjaar zaten er heel veel allochtonen in mijn klas, ik denk dat 75% allochtoon was in die klas. En nu in het derde leerjaar is het echt omgedraaid, 25% is allochtoon.'

Dat is echt een verschil. Ik merk ook, dat het niveau nu wat hoger ligt in de klas. Ik weet niet of het aan de afkomst van de mensen ligt.'

Een student met een migratieachtergrond heeft aangegeven de eerste periode als rommelig te hebben ervaren. Dit heeft te maken met het feit dat Business Studies een relatief nieuwe opleiding is. Een andere student met een migratieachtergrond heeft aangegeven meer structuur nodig te hebben en deze structuur te missen op Hogeschool Inholland.

Man met migratieachtergrond, 25 jaar: 'De eerste periode heb ik als een beetje rommelig ervaren. Heel anders dan het mbo. Ik had zo iets wel al verwacht, aangezien Business Studies een soort nieuwe opleiding is. Ik zie wel dat het nog heel erg experimenteel is. Heel veel dingen zijn nog nieuw voor de docent zelf, daardoor kan het een beetje rommelig zijn overgekomen voor mij. Dit vind ik wel jammer.'

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: 'Er is weinig structuur op de school. Dat maakt het voor mij soms lastig, ik heb wel behoefte aan structuur. Er zijn hier wel strengere regels dan op het mbo, zoals taalfouten in verslagen en inschrijven voor tentamens.'

Alle studenten die eerder aan het mbo zijn afgestudeerd, ervaren dat ze op het hbo harder moeten werken, zich meer moeten inzetten en het drukker is met meer leerstof. De studenten op het hbo zijn serieuzer vergeleken met de studenten op het mbo. De overgang van mbo naar hbo wordt door een aantal studenten als groot ervaren. Dit hebben zowel studenten met, als studenten zonder een migratieachtergrond aangegeven.

Autochtone vrouw, 20 jaar: 'Ik vind vooral dat het een stuk drukker is dan op het mbo. De overgang van mbo naar hbo is best wel groot. Ik moet voor mezelf gewoon eerder beginnen met leren en niet tot het laatste moment wachten.'

Man met migratieachtergrond, 23 jaar: *'Het was wennen aan het begin. Wat ik al zei je krijg veel leerstof en je moet veel doen. Dat was wel wennen, maar ik heb wel al mijn punten behaald in de eerste en tweede periode. Je hebt hier verschillende studenten. Sommige zijn laks andere zijn juist leergierig. De meeste studenten zijn wel leergieriger op het hbo dan op het mbo. Je hebt studenten die van het havo of vwo afkomen, dat zijn wel hardere werkers vergeleken met de mensen die van het mbo afkomen. Het verschilt per student. Ik kom dan wel van het mbo, maar ik ben wel een harde werker.'*

Man met migratieachtergrond, 20 jaar: *'Heel hard leren, hard werken en geen grapjes maken, maar dat doe ik gelukkig nooit.'*

Studenten met een havo-vooropleiding ervaren dat zij op het hbo meer verantwoordelijkheden hebben en minder afhankelijk van leraren zijn. Bovendien ervaren ze geen typische 'middelbare school-ergernissen', zoals controle op huiswerk en nablijven. Het contact tussen studenten op het hbo is minder intensief dan op de middelbare school en is voornamelijk schoolgericht. Op de havo ondernemen leerlingen na school gezamenlijke activiteiten, terwijl dit op het hbo niet het geval is. Het leeftijdsverschil van studenten op het hbo kan soms groot zijn. Studenten die na de havo gelijk doorstuderend op het hbo zijn 17 of 18 jaar, maar er zijn ook studenten die op hun 24e beginnen aan een hbo-opleiding. Doordat studenten in verschillende levensfasen zitten, kan dit soms botsen.

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *'Je hebt veel verschillende mensen hier op het hbo, qua leeftijd, vooropleiding, interesses enz. Vergeleken met de havo ben je veel minder hecht met de studenten. Op de havo heb je één klas en dan ben je heel hecht en gaat iedereen goed met elkaar om. Hier moet je echt weer een band opbouwen met iedereen. Dat gaat iets lastiger dan op de havo. Je moet je hier aanpassen aan de mensen. Daar heb ik soms wel moeite mee. Andere mensen hebben een hele andere denkwijze en denken dat ze alles beter weten waardoor het soms wel botst met elkaar.'*

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *'Ik ben wel veel minder close met de mensen hier dan op de havo. Ik merk ook zeker verschil omdat er in mijn klas veel oudere studenten zitten. Soms niet twee jaar ouder, maar echt vier of vijf jaar ouder, dan denk ik wel; wow dit is best wel anders. Maar ik kan alsnog wel goed met iedereen omgaan, gewoon een praatje maken enz. Maar het is niet hetzelfde als op de havo.'*

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *'Op de havo werd alles veel meer gecontroleerd, je had veel meer een helpende hand, hier is dat niet zo. Sommige lessen zijn niet verplicht en dan merk ik aan mezelf dat ik daar niet heen ga. Dat is wel jammer. Aan het begin van de periode denk ik, ik ga goed aan de slag ik ga naar alle lessen, maar halverwege de periode ga ik dan toch weer niet naar die les omdat ik dan niet genoeg motivatie heb en de les toch niet verplicht is. Ik vind eigenlijk dat alle lessen in het hbo verplicht moeten zijn. Zodat de student ook echt naar alle lessen gaat.'*

Autochtone man, 18 jaar: *'Op de havo was het, als je te laat was of huiswerk niet had gemaakt, dat je moest nablijven of vegen. Als je even niet zat op letten in de les werden de leraren gelijk boos en ze controleerden je huiswerk. Ik vond dat verschrikkelijk. Nu vind ik het veel fijner, als ik een vak ken waarom zou ik er dan zo vaak heen gaan.'*

Bijna alle studenten ervaren het contact met docenten als 'goed'. De docenten zijn altijd bereid te helpen.

Autochtone vrouw, 20 jaar: *'Goed, buiten de lessen heb ik niet heel veel contact met de docenten gehad. Maar geen problemen of iets, ze helpen mij als ik iets niet snap.'*

Een student met een migratieachtergrond heeft aangegeven geen contact te hebben met zijn docenten. De student voelt zich niet begrepen door docenten en sommige docenten willen de uitleg niet herhalen als daarom wordt gevraagd.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: *‘De docenten zeggen soms wel begrip te hebben, maar laten het begrip niet zien in de lessen.’*

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: *‘Een goede docent is voor mij een docent die goed kan uitleggen en dit wil herhalen als je het niet snapt, zodat de student het toch kan begrijpen. En tips geeft als de student het moeilijk vindt om de theorie toe te passen. Sommige docenten willen het niet twee keer uitleggen. Dat vind ik jammer.’*

Een aantal studenten heeft voor Business Studies een andere hbo-opleiding gevolgd. Zij omschrijven het contact met docenten op Hogeschool Inholland als veel persoonlijker vergeleken met andere hogescholen.

Autochtone vrouw, 25 jaar: *‘In vergelijking met deze twee hbo-opleidingen vind ik het contact op Inholland wel een stuk persoonlijker. Je kent iedereen en je kan even langs gaan als je iets niet snapt en nog een vraag over iets hebt. De leraren zijn dan altijd bereid om je te helpen. Op de andere hbo-opleidingen wist ik nooit wie mijn leraren waren en de school was zo groot. Mijn cijfers werden in een bak gegooit en dan kon je daar ergens zoeken naar je cijfer. Het was totaal niet persoonlijk.’*

Studenten met een migratieachtergrond omschrijven een ideale docent als een docent die goed kan uitleggen en die de uitleg wil herhalen als de student hierom vraagt. Ook dient een docent benaderbaar te zijn; een student moet zich op zijn of haar gemak voelen om vragen te stellen.

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *‘Een docent moet behulpzaam zijn, bij hem terecht kunnen met vragen en problemen. Als je een probleem hebt, dan kan je goed met een docent in gesprek. Ik denk dan achteraf; ik heb echt iets aan dit gesprek gehad in plaats van dat je achteraf denkt wat heb ik bereikt met dit gesprek. Dat heb je niet bij een goede docent.’*

Man met migratieachtergrond, 23 jaar: *‘Een goede docent moet toegankelijk zijn en bijvoorbeeld ook vriendelijk zijn.’*

Het heeft te maken met het feit dat je bij hem met vragen kan komen in plaats van dat hij of zij alleen de stof doorneemt en uitlegt en verder niks. Je merkt dat hij als persoon toegankelijk is, bij een toegankelijke docent durf je eerder een vraag te stellen als de stof niet duidelijk is.'

Autochtone studenten omschrijven de ideale docent als iemand die zelfverzekerd voor de klas staat, waarde toevoegt aan de les, consequent is, afspraken nakomt, praktijkvoorbeelden gebruikt en interactie heeft met de klas.

Autochtone man, 18 jaar: *'Een docent die duidelijke regels en consequenties opstelt en zich hier ook aan houdt. Sommige docenten zeggen altijd wel dat ze consequenties hebben, maar ze houden zich er vervolgens niet aan. En niet alleen de power point voorlezen, want dat kan ik zelf ook wel doen thuis. De docent moet zelf wel toegevoegde waarde leveren aan de les. Een goed en duidelijk verhaal hebben met een aantal praktijkvoorbeelden. Niet te overdreven praktijkvoorbeelden zoals... [naam van een docent].'*

Autochtone vrouw, 26 jaar: *'Ik vind het altijd wel fijn als een docent praktijkvoorbeelden noemt, zo krijg je een duidelijker beeld bij alles. Een docent moet zelfverzekerd voor de klas staan, weten waarover hij praat. En ik vind het belangrijk dat een docent terugmailt. Ook vind ik het leuk als een docent veel interactie heeft met de klas. Dit zorgt ervoor dat iedereen beter oplet, dit maakt de les ook leuker.'*

Bijna alle studenten hebben aangegeven zich niet in een van de docenten of het docententeam te herkennen. De docenten van Business Studies zijn voornamelijk autochtone mannen van middelbare leeftijd. De studenten die zich in een docent herkennen zijn vrouwelijke studenten met een migratieachtergrond. Deze studenten hebben eenzelfde denkwijze als de docent, waarin zij zich herkennen, en kunnen bij de docent terecht met problemen. Opvallend is dat juist twee studenten met een migratieachtergrond zich herkennen in een autochtone docent. Dit laat zien dat iemands etnische achtergrond niet per se bepalend is voor je in iemand herkennen.

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *'Ik herken mij ook in een docent [anoniem, Nederlandse vrouw ongeveer 50 jaar], we zijn het altijd met elkaar eens. Als ik een probleem heb begrijpt zij mij meteen.'*

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *'Ik herken mijzelf in een docent [anoniem, Nederlandse man ongeveer 50 jaar], sommige dingen herken ik in hem, gewoon hoe hij in het leven staat en tegen bepaalde aspecten aankijkt. Ik ervaar sommige dingen op dezelfde manier, dat vind ik wel fijn want dan kan je samen naar een oplossing zoeken.'*

Alle studenten vinden dat het docententeam geen afspiegeling is van de studentenpopulatie. De klassen zijn allemaal superdivers; er zitten leerlingen vanuit verschillende culturen in een klas, terwijl dit niet terug te zien is in het docententeam. De studenten hebben aangegeven dit geen probleem te vinden, het gaat immers om de kwaliteit van lesgeven.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: *'Nee de docenten zijn geen afspiegeling van de studenten. De studenten zijn heel divers, jongens en meiden en veel studenten met buitenlandse afkomst. Dat zie je inderdaad niet terug in het docententeam, die zijn allemaal Nederlands. Dit maakt mij eigenlijk niet uit. Het gaat er mij om dat zij goed les kunnen geven. Dat vind ik het belangrijkste.'*

Bijna alle studenten omschrijven het contact met medestudenten als 'goed' en kennen alle studenten uit hun klas. Een aantal studenten heeft aangegeven dat hun klas heel hecht is. Andere studenten hebben aangegeven dat in de klassen veel verschillende groepjes ontstaan en dat men alleen met studenten uit het eigen groepje omgaat. De meeste studenten hebben daarentegen wel aangegeven dat ze door de verschillende groepsprojecten met iedereen in contact komen. De projectgroepen zijn superdivers en de meeste studenten maken daarbij geen onderscheid tussen studenten met en zonder een migratieachtergrond.

Autochtone vrouw, 20 jaar: *‘Alle studenten spreken mij aan. Ik heb ook geen conflicten gemerkt in onze groep. Ik vind het een fijne klas.’*

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *‘Ik spreek ook iedereen uit mijn groep. Met projectgroepen zit ik altijd met andere studenten. Dit zijn studenten van Marokkaanse, Afrikaanse en Nederlandse afkomst.’*

Enkele autochtone studenten omschrijven het contact als ‘oké’. Deze studenten kennen dan ook niet iedereen uit hun klas. Zij hebben aangegeven vooral de studenten met een moeilijke (buitenlandse) naam niet te kennen. Voor het uitvoeren van projecten werken ze samen met studenten die vaak in de les zijn en hard werken, net als zij en omdat zij ook een goed cijfer willen halen. Volgens deze studenten zijn dit vaak de autochtone studenten.

Autochtone vrouw, 25 jaar: *‘Nee, niet bij naam. Zeker de mensen met een moeilijke naam niet. Tijdens projecten zit ik ook vaak in dezelfde groep. Ik zit nooit in een groepje met die mensen met een moeilijke naam, omdat zij er ook bijna nooit zijn. Dus dan trek ik al snel naar de mensen toe die er wel zijn. Dit zijn dan ook voor- namelijk wat serieuze studenten, dit vind ik prettiger werken en de kans op een goed cijfer is groter. Ik zit eigenlijk alleen maar met Nederlandse studenten in een projectgroep.’*

De helft van de studenten vindt de diversiteit in de lesstof positief. Enkele van deze studenten hebben de diversiteit in culturen benoemd als een positief onderdeel van de opleiding. De rest van de respondenten noemde het financiële gedeelte als het meest positieve onderdeel van de opleiding.

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *‘Diversiteit. Het is heel divers, de vakken en de mensen enzo dat maakt de opleiding leuk.’*

Een negatief aspect van de opleiding is volgens de respondenten de communicatie. Het merendeel van de studenten ervaart de communicatie op Hogeschool Inholland als niet goed.

Enkele voorbeelden die zijn genoemd, zijn; cijfers die te laat online worden geplaatst, roosters die op het laatste moment veranderen en inzagen die te laat ingepland worden. Zowel studenten met als zonder een migratieachtergrond vinden dit storend.

De cultuur op Hogeschool Inholland is door alle studenten omschreven als informeel. Sommige studenten ervaren de sfeer zelfs als iets té informeel. Deze studenten hebben aangegeven dat de opleiding zakelijker zou mogen zijn.

Autochtone vrouw, 25 jaar: 'Een informele cultuur, zowel tussen studenten als docenten. Dit vind ik wel prettig werken, maar sommige zaken mogen iets formeler. Zoals in joggingbroek naar school, je doet een zakelijke opleiding. Niet dat ik verwacht dat iedereen in pak of mantelpak komt, maar een joggingbroek gaat wel iets te ver. Voor de rest behandelt iedereen elkaar met respect.'

De mix van verschillende culturen wordt door de studenten als 'gezellig' beschouwd. Iedereen behandelt elkaar volgens de respondenten met respect. Echter, een aantal autochtone studenten ziet hun eigen normen en waarden niet terug in de normen en waarden van de opleiding. Zij hebben aangegeven dat Hogeschool Inholland zich niet altijd aan afspraken houdt.

Autochtone vrouw, 19 jaar: 'Een informele cultuur. De normen en waarden voor mijzelf zijn: houd je aan de regels en kom je afspraken na. Dit is wat ik mis in de opleiding. De opleiding zegt dingen zoals; zoveel procent aanwezigheid en anders moet je het inhalen, maar hoe vaak gebeurt dat nou echt?! Nooit, eigenlijk. Dat vind ik wel jammer. Dat botst wel een beetje.'

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: 'Iedereen behandelt elkaar met respect. De mix tussen de verschillende culturen maakt het ook gezellig in de klas. Naar de leraren tonen wij serieuzer gedrag dan naar de medestudenten. Ik weet met welke docenten ik wel en niet kan dollen.'

Alle studenten uit het eerste studiejaar worden gestimuleerd om in het eerste studiejaar hun propedeuse te halen. Een aantal studenten met een migratieachtergrond wordt bovendien gestimuleerd door hun familie; in hun cultuur is het belangrijk om de familie trots te maken door goede prestaties te leveren. In sommige klassen motiveren de studenten elkaar en veel studenten motiveren zichzelf door te denken aan een toekomst waarin een opleiding noodzakelijk is voor een goede baan.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: *‘Door te denken aan mijn toekomst en mijn familie, daarvoor doe ik dit. Ik doe dit voornamelijk voor mijn familie en voor mijn ouders.’*

Man met migratieachtergrond, 23 jaar: *‘Door mijn klas, iedereen is resultaatgericht en stimuleert elkaar om goede resultaten te halen.’*

Autochtone vrouw, 26 jaar: *‘Door mijzelf, alles in één keer halen zodat ik daarna vrije tijd heb. Ik vind het goed van mijzelf als ik het in één keer haal en het kan ook gewoon, dus waarom zou ik er twee keer overdoen.’*

Een aantal studenten moet naast hun opleiding werken om het collegegeld te betalen. Deze studenten hebben aangegeven het werk goed te kunnen inplannen naast hun studie waardoor hun bijbaan hun schoolprestaties niet belemmert. Het merendeel van de autochtone studenten heeft aangegeven geen belemmeringen te ervaren bij het studeren. De overige studenten hebben aangegeven door zichzelf belemmerd te worden, door een slechte planning, door de lesstof te onderschatten of door te laat beginnen met leren.

Man met migratieachtergrond, 23 jaar: *‘Hiernaast werk ik ook nog om mijn studie te betalen. Dit belemmert mijn studie niet. Ik probeer het zo goed mogelijk in te plannen. Ik probeer niet te veel geld uit te geven en te sparen, dit lukt wel.’*

De autochtone studenten hebben aangegeven dat de docenten genoeg over de studenten weten.

De studenten hebben niet de behoefte om veel informatie met de docenten te delen, de studenten hebben geen problemen die zij met school willen delen. Een aantal studenten met een migratieachtergrond heeft aangegeven dat docenten wel zeggen begrip te hebben voor de achtergrond van de student, maar dit niet tonen. Sommige docenten willen geen extra uitleg geven als de student daarom vraagt.

Man met migratieachtergrond, 20 jaar: *‘Volgens mij kunnen ze wel begrip hebben, maar of ze het echt begrijpen weet ik niet. Er is een Nederlands docent die zegt dat hij wel begrip heeft voor mij en een medestudent omdat wij niet heel goed Nederlands kunnen spreken. Maar hij geeft ons geen extra uitleg hoe wij ons Nederlands kunnen verbeteren. Dus dan twijfel ik of hij het wel echt meent. Hij zegt het wel, maar hij doet het niet.’*

Autochtone vrouw, 25 jaar: *‘Ik vind persoonlijk dat docenten van mij ook niet zoveel hoeven te weten. Ik vind dat ze nu wel meer dan genoeg weten. Als je iets zou willen delen met school, denk ik dat dat wel kan. Ik ben zelf geen persoon die van alles kwijt wil aan een leraar.’*

De studenten hebben verschillende meningen over de stelling: *‘Heb je het idee dat iedereen gelijke kansen heeft als het gaat om het behalen van een hbo-diploma?’* Een student heeft aangegeven dat door het wegvallen van de basisbeurs het voor heel veel studenten niet meer mogelijk is om te studeren. Voor studenten die naast hun opleiding moeten werken om het collegegeld te betalen, is het zwaarder om een hbo-opleiding te voltooien. Een student met een migratieachtergrond heeft aangegeven dat het behalen van een hbo-diploma voor studenten met een migratieachtergrond moeilijker is, omdat ze de Nederlandse taal niet op hetzelfde niveau beheersen als autochtone studenten. Het merendeel van de studenten heeft aangegeven dat iedereen gelijke kansen heeft op het behalen van een hbo-diploma. Een aantal autochtone studenten heeft gezegd dat sommige studenten extra kansen krijgen; studenten die net een onvoldoende hebben gehaald voor een toets hebben later opeens een voldoende.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: *'Ja eigenlijk wel. Studenten die net als ik minder goed Nederlands kunnen spreken, hebben het wel moeilijker, maar het is wel mogelijk.'*

Autochtone man, 18 jaar: *'Ja een beetje, soms heb je wel van die meiden die dan lage cijfers halen en dan opeens wel net een voldoende krijgen. Mensen worden gematst omdat ze dan heel vaak bij de leraar langs gaan. Beetje slijmen, dan denk ik wel soms van, dat is niet helemaal eerlijk. Het zijn mensen die denken van; oh ik heb het niet gehaald, dan komen ze ineens naar de les en stellen allemaal vragen en ze lopen te slijmen enzo. Het zijn simpele vragen, maar ze doen opeens heel goed mee. Dit zijn geen specifieke studenten uit de klas (autochtoon/allochtoon). Voor de rest heeft iedereen wel gelijke kansen.'*

Als antwoord op de vraag: *'Heb je het idee dat iedereen gelijke kansen heeft als het gaat om het vinden van een stage- of afstudeerstage?'* hebben alle autochtone studenten aangegeven dat iedereen gelijke kansen heeft als het gaat om het vinden van een stageplek. Het belangrijkste hierbij is volgens hen hoe de student zichzelf presenteert.

Studenten met een migratieachtergrond hebben aangegeven dat niet iedereen gelijke kansen heeft bij het vinden van een stageplek. Volgens de studenten is er sprake van discriminatie bij het solliciteren. De meeste studenten hebben aangegeven hier zelf nog geen ervaring mee te hebben, maar zij denken dit door berichten in de media.

Man met migratieachtergrond, 25 jaar: *'Om eerlijk te zijn, nee, ik denk niet dat iedereen evenveel kansen heeft. Ik denk dat de mensen die stagiaires aannemen bevooroordeeld zijn. Ik weet zeker dat mensen op naam worden beoordeeld of zij wel of niet worden aangenomen. Op basis hiervan wordt al beoordeeld wat voor student het is en of de opdrachtgever wel of niet wil samenwerken met de student. Dit heeft te maken met hoe de samenleving nu is.'*

De mening betreffende het vinden van een baan komt overeen met de antwoorden op de stelling over het zoeken naar een stageplek. De studenten met een migratieachtergrond denken dat niet iedereen een gelijke kans heeft bij het vinden van een baan. De studenten hebben hier zelf (nog) geen ervaring mee, maar hun mening is gevormd door de media. Een aantal studenten maakt zich zorgen over het vinden van een baan. De autochtone studenten hebben juist aangegeven dat iedereen gelijke kansen heeft op het vinden van een baan. Een student zonder een migratieachtergrond gaf echter aan dat het voor studenten met een migratieachtergrond lastiger kan zijn. Hierover zei hij het volgende:

Autochtone man, 18 jaar: *‘Misschien niet, als je een combinatie hebt met de naam Inholland en als je dan een Marokkaanse afkomst hebt, dat het dan wel moeilijker is om een baan te vinden. Als je dan ook nog Achmed heet, dat je dan niet wordt aangenomen. Maar daar heb ik nu nog niet echt mee te maken. Ik heb tot nu toe nog niemand gehoord die dat heeft meegemaakt. Ik vind het nu nog wel lastig inschatten of wij dan gelijke kansen hebben om een baan te vinden.’*

Een student met een migratieachtergrond heeft aangegeven zich zorgen te maken over het vinden van een baan. Zij is van plan om later een hoofddoek te dragen en door negatieve berichtgeving hierover denkt zij dat dit haar kansen op een baan kan verkleinen.

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *‘Ik hoor nu ook vaak in het nieuws dat er gediscrimineerd wordt bij het sollicitatieproces. Ik ben moslim en nu ook met dat hoofddoek gedoe, ik ben wel van plan om later een hoofddoek te gaan dragen. En dat is wel een beetje lastig, vooral als je zulke verhalen hoort. Ik maak mij daar wel een beetje zorgen over.’*

Het is opvallend dat een student met een migratieachtergrond heeft aangegeven dat iedereen gelijke kansen heeft op het vinden van een stageplek en baan. Zij is van mening dat de student zelf initiatief moet tonen en niet in de slachtofferrol moet gaan zitten.

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: 'Ik denk van wel, dat iedereen gelijke kansen heeft. Ik denk dat je zelf je toekomst in handen hebt. Ik vind dat je niet in de slachtofferrol moet gaan zitten. Ik vind dat je zelf initiatief moet tonen. Door bijvoorbeeld al op veel plekken stage te hebben gelopen of vrijwilligerswerk te hebben gedaan. Zodat die mensen jou kennen.'

Autochtone studenten hebben aangegeven dat Hogeschool Inholland en de opleiding Business Studies niet veel aan de ongelijke kansen kan veranderen, omdat de presentatie van de student zelf het belangrijkste is. Studenten met een migratieachtergrond hebben wel een aantal verbetertips gegeven voor Hogeschool Inholland.

Hogeschool Inholland kan, volgens deze respondenten, samen met studenten bedrijven bezoeken. Door contacten te leggen met mensen uit het bedrijfsleven bouwen studenten hun eigen netwerk verder uit. Een paar andere studenten hebben aangegeven graag in contact te komen met studenten uit het derde jaar. Zij zouden graag willen dat Hogeschool Inholland elke periode een terugkomdag organiseert waarbij eerstejaarsstudenten aan derdejaarsstudenten vragen kunnen stellen over hoe zij hun stage hebben ervaren, hoe zij een stage hebben gevonden en waar zij tegenaan liepen. De studenten hebben genoemd dat het veel leuker is om ervaringen van andere studenten te horen dan ervaringen van docenten.

Visie op de toekomst

Uit de interviews kan worden opgemaakt dat de eerstejaarsstudenten hun positie als minder sterk ervaren dan tweedejaars- en derdejaarsstudenten. De ouderejaars studenten weten beter wat zij willen en hebben het idee dat daarmee hun positie in de samenleving ook wordt versterkt.

Bijna alle studenten hebben naast hun studie een bijbaan. Voor een aantal studenten met een migratieachtergrond is deze bijbaan noodzakelijk om het collegegeld te betalen. Een student met een migratieachtergrond heeft geen bijbaan, maar doet vrijwilligerswerk.

Deze student is van mening dat zij maatschappelijk bezig is en dit de kans op een toekomstige baan vergroot.

Vrouw met een migratieachtergrond, 19 jaar: 'Ik voel me niet buitengesloten in deze samenleving. Ik denk dat ik wel goed functioneer en ik tel mee in deze samenleving. Ik werk niet, maar ik doe wel heel veel vrijwilligerswerk. Ik ben heel maatschappelijk betrokken. Daarom denk ik ook dat ik goed mee kom in de Nederlandse samenleving.'

Een student met een migratieachtergrond heeft naast zijn opleiding geen werk, maar de student is al lang op zoek naar een baan. Na deze opleiding hoopt de student zijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: 'Op dit moment nog niet heel sterk. Ik heb nu geen werk. Met mijn opleiding denk ik dat ik mij ook zekerder voel als ik mij ga richten op Accountancy, omdat ik dat veel leuker en leerzamer vind dan Business Studies.'

Autochtone vrouw, 26 jaar: 'Heel goed. Ik denk dat ik vele kansen heb. En ik tel zeker mee in de samenleving. Ik ben nu bijna klaar met mijn opleiding, naast mijn opleiding heb ik ook een bijbaan. En privé gezien heb ik een groot sociaal netwerk, waar ik vaak leuke dingen mee doe, zoals uitgaan, shoppen of een weekendje weg of een terrasje of festivals pakken enzovoort.'

De ouderejaars studenten zijn allemaal autochtone studenten, de eerstejaarsstudenten zijn bijna allemaal studenten met een migratieachtergrond. Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat de positie van autochtone studenten positiever is dan die van studenten met een migratieachtergrond.

De positie van de studenten uit het tweede en derde jaar kan positiever zijn, omdat het autochtone studenten zijn en zij meer kansen hebben gekregen in deze samenleving en zich eerder thuis voelen dan studenten met een migratieachtergrond.

Het kan echter ook liggen aan het feit dat de studenten met een migratieachtergrond eerstejaarsstudenten zijn en nog in de beginfase van hun opleiding zitten. De eerstejaarsstudenten voelen zich nog niet zeker over hun opleiding en weten nog niet precies welke kant zij met de opleiding op willen. Zowel studenten met als zonder een migratieachtergrond voelen zich gewaardeerd in de Nederlandse samenleving.

Alle studenten willen de opleiding Business Studies zonder vertraging afronden. Het merendeel van de studenten met een migratieachtergrond wil nog doorstuderen. De autochtone studenten laten dit van hun afstudeerstage afhangen. Als de studenten na de afstudeerstage een passende baan aangeboden krijgen, zullen ze niet doorstuderen.

Bijna alle studenten ambiëren een toekomstige functie met veel verantwoordelijkheden. Een managementfunctie is een functie die tijdens de interviews vaak naar voren kwam. Studenten noemden ook de volgende functies: econoom, belastingadviseur, accountant en ondernemer van een eigen bedrijf.

Bijna alle studenten hebben aangegeven later een gezin te willen. Studenten willen genoeg geld verdienen zodat zij de vrijheid hebben om te kunnen doen wat ze willen en hun kinderen alles te kunnen bieden. De autochtone studenten hebben aangegeven eerst carrière te willen maken en daarna pas aan kinderen te willen beginnen. Studenten met een migratieachtergrond zijn minder vrij om hun privédoelen te bereiken. Een student heeft aangegeven dat zijn ouders een bepaalde rol spelen bij de keuze om wel of geen kinderen te krijgen. Een student van Marokkaanse afkomst benoemde dat zij later kinderen moet krijgen met een Marokkaanse man.

Man met migratieachtergrond, 21 jaar: *‘Mijn familie gelukkig maken. Een eigen huis kopen. Later wil ik ook kinderen maar dat is lastig, want dat ligt allemaal in de handen van mijn ouders.’*

Vrouw met migratieachtergrond, 19 jaar: *'Ik wil het liefst met een Marokkaanse man kinderen krijgen later. Die cultuur wel een beetje aan mijn kinderen overbrengen. Dat vind ik wel belangrijk.'*

4.2 Resultaten Docenten

4.2.1 Resultaten Social Work Docenten Rotterdam

Beeldvorming diverse studentenpopulatie

'Ik typeer studenten als individuen en zie ze niet als lid van een etnische groep. Ik ben ook heel slecht in het onderscheiden van waar mensen nou echt vandaan komen. Het is ook een beetje zelfbescherming dat ik denk het maakt me niet uit waar je vandaan komt of wat je achtergrond is want ik zit er toch altijd naast.'

'Ik merk dat ik in het begin van het jaar de klas op etniciteit bezie. Ook heb ik de neiging mbo'ers als minder slim te zien.'

Als het gaat om diversiteit, beschouwen de docenten dit als een breed begrip. Het gaat niet alleen om etnische of culturele diversiteit, maar ook verschillen in sociaal economische klasse, woonplaats (stad of dorp), het wel of niet hebben van een handicap. Ook wordt iemands vooropleiding genoemd als het om diversiteit gaat.

Ondanks het feit dat de docenten aangeven dat ze alle studenten als individu willen zien, merken ze ook op dat denkbeelden vanuit de media en hun eigen ervaringen van invloed zijn op de wijze waarop ze naar individuele studenten kijken. Het gaat dan vaak om heel concrete typering van groepen studenten, op basis van etniciteit of op basis van de woonplaats van studenten: *'meisjes uit het Westland zijn vaak bang, ze worden christelijk en beschermd opgevoed.'*

Het docententeam typeert een diverse studentenpopulatie als positief, inspirerend en verrijkend. Toch is er ook een aantal kritische geluiden te horen: de huidige studentenpopulatie zou minder gemotiveerd en betrokken zijn bij de opleiding en minder doorzettingsvermogen hebben om moeilijke vakken of complexe perioden in hun leven tot een goed einde te brengen. De focus op de studie is er niet bij alle studenten.

Ook wordt aangegeven dat studenten erg naar de eigen groepen trekken en dat dit fenomeen voor docenten lastig is te doorbreken.

'Ik probeer alert te zijn als groepjes te veel naar elkaar toetrekken. In het werkveld moeten ze ook met verschillende mensen werken. Aan de gezichten zie ik dan wel 'het moet maar.'

'Uitsluiting gebeurt ook in de klas. Ze blijven op zoek gaan naar mensen die op ze lijken. De jongens zitten apart, de meisjes, Antillianen hier, Marokkanen daar. Het blijft toch wel klieken.'

Kansen op succes op school en in de samenleving voor alle studenten

'Gelijkheid is theorie. In praktijk worden allochtonen alleen aangenomen als de doelgroep gekleurd is, anders niet.'

Vrijwel alle docenten geven aan dat er sprake is van ongelijke kansen op succes voor studenten. Als het gaat om studiesucces stellen ze dat de ondersteuning (financieel en inhoudelijk wat betreft de studie zelf en de sociale codes binnen de onderwijscontext) erg belangrijk is. Met name studenten met een migratieachtergrond zouden minder steun en begeleiding van hun ouders krijgen.

Als het gaat om gelijke kansen in de samenleving wordt opgemerkt dat er in dit werkveld wel degelijk sprake is van positieve discriminatie: mannen hebben een streepje voor en studenten met een migratieachtergrond worden sneller aangenomen als ze goed aansluiten bij de doelgroep. In het werkveld van Rotterdam vormen families met een migratieachtergrond een belangrijke doelgroep,

In het werkveld vormen families met een migratieachtergrond namelijk een belangrijke doelgroep en studenten met een migratieachtergrond sluiten beter aan bij deze groep dan studenten zonder migratieachtergrond.

Ten slotte wordt opgemerkt dat de mate van de beheersing van de Nederlandse taal een grote invloed heeft op de kansen op succes, zowel op school als in de samenleving. Studenten die de Nederlandse taal slecht of onvoldoende beheersen, zijn aanzienlijk kansarmer dan studenten die de Nederlandse taal wel beheersen.

Mate van voorbereiding op werken in een diverse samenleving

Een aantal docenten is van mening dat studenten niet optimaal worden voorbereid op het werken in een diverse samenleving. Dat geldt zowel voor jongeren zonder migratie achtergrond, die niet altijd gewend zouden zijn aan culturele, religieuze en etnische diversiteit, maar ook voor jongeren met een migratie achtergrond die in hun gedrag en opvattingen soms sterk beïnvloed worden door de eigen cultuur. Ook wordt aangegeven dat het bestaande curriculum niet altijd even goed aansluit op de veranderde samenleving.

Uitdagingen van het werken met een diverse studentenpopulatie

‘Ik vind diversiteit binnen de onderwijscontext mooi, ik vind het alleen soms wel lastig. Omdat ik, je gaat toch altijd uit van je eigen achtergrond. En dan vind ik het wel lastig om er altijd goed rekening mee te houden.’

‘Een diverse studentenpopulatie is verrijkend. De realiteit is echter wel zo dat er conflicten zijn. Ik probeer een brug te bouwen. Studenten met een migratieachtergrond gaan vaak bij elkaar zitten. De school zou er meer aandacht aan moeten besteden.’

De docenten geven unaniem aan dat een diverse studentenpopulatie weliswaar complex kan zijn, maar bovenal verrijkend is. Niet alleen voor de studenten zelf, maar ook voor henzelf.

‘Mijn kennis over andere culturen heb ik vooral binnen Inholland geleerd. Als je studenten vier jaar lang met elkaar in een klas stopt gebeurt er al zoveel. Als je dat niet hebt, mis je dat allemaal.’

‘Ik vind het soms lastig om studenten met een andere culturele achtergrond te helpen omdat ik de cultuur niet ken. Ik probeer uit te gaan van mijn eigen ervaringen.’

Het valt docenten op dat veel studenten weinig kennis van elkaar en elkaars cultuur hebben, met name degenen die niet in elkaars buurt opgroeien. Studenten die in Rotterdam zijn opgegroeid, ervaren diversiteit vaak als een gegeven. Studenten die daarentegen in kleine dorpen buiten Rotterdam zijn opgegroeid, ervaren een heel diverse klas daarentegen soms als heel complex, zien de docenten.

‘Studenten kennen elkaar niet, Rotterdammers zijn divers, studenten uit Rotterdam zijn iets meer gewend. Ze kunnen het snel met elkaar over leuke dingen hebben en grappen maken. Ook etnische grappen omdat ze die straatcultuur al hebben. Ze kunnen wel met elkaar samenwerken. Ik merk dat autochtone studenten van buiten Rotterdam moeite hebben aan te sluiten want die hebben een extreem beeld over allochtone studenten. Ze zijn beperkt in hun denken en gaan clusteren bij elkaar.’

Aangegeven wordt dat de verharding van de samenleving, de onderlinge vooroordelen tussen studenten onderling en het vaak omgaan met studenten uit de eigen groep als een lastig issue worden gezien binnen de onderwijscontext. Wordt via social media veel naar buiten gebracht, in de dagelijkse praktijk worden diversiteitissues niet altijd gemakkelijk besproken.

‘We zouden in ons curriculum veel meer aandacht moeten besteden aan diversiteit. De studenten dragen conflicten in de samenleving mee de klas in. Dat heeft invloed op het ontstaan van groepen en het kiezen van onderwerpen die ze durven te bespreken in de klas.’

Veel docenten zeggen dat ze door de jaren heen geleerd hebben hun gedrag te laten aansluiten op dat van hun studenten en niet meer verbaasd te zijn, geërgerd of geschrokken van specifiek gedrag, zoals het op heel emotionele wijze van reageren van Antilliaanse studenten als dingen anders lopen dan ze verwachten. Toch geven ze ook aan dat er in de dagelijkse praktijk soms nog voorvallen plaatsvinden waar ze niet goed van weten hoe ermee om te gaan, bijvoorbeeld een vrouwelijke studente met een moslimachtergrond die handschoenen ging dragen. Het merendeel van de docenten bespreekt dit in het team en zoekt samen oplossingen.

Vastgesteld wordt dat structuur en duidelijke regels belangrijk zijn zodat een heldere aanpak die voor alle studenten geldt, wordt uitgestraald door het team. Toch wordt aangegeven dat het ook belangrijk is open te staan voor individuele wensen vanuit studenten, bijvoorbeeld het mogen bidden binnen de onderwijscontext.

Volgens de docenten hangt het goed kunnen functioneren binnen een diverse studentenpopulatie af van de wijze waarop je kunt aansluiten bij de leef- en denkwereld van studenten en je open durft te zijn over de bestaande beeldvorming en de consequenties die dat heeft voor het onderlinge contact. In dat proces voelt niet elke docent zich even zeker.

Voldoende kennis en ondersteuning?

'Ik vind dat ik niet over voldoende kennis en vaardigheden beschik om met een diverse studentenpopulatie om te gaan. Ik denk dat er wel meer kennis zou mogen zijn. Het geloof, gebruiken en gewoonten. Ik heb een keer meegemaakt dat een jongen in de klas geen hand gaf aan me. Dat vond ik heel lastig. Ik heb wel met hem gesproken daarover want ik wilde het snappen. Maar hij wilde ook heel veel niet snappen. Hij heeft anderhalve week hier gezeten, toen hoorde hij dat we verplicht op kamp gingen. Daarna heb ik hem nooit meer gezien.'

'Ik denk dat er veel dingen zijn waarbij ik misschien wel studenten tegen het hoofd stoot zonder er bewust van te zijn. Daar denk ik dat er nog wel een slag te maken is, als je er meer inzicht in hebt. We gaan hier uit van een heel westerse gedachte, terwijl de klas multicultureel is. Ze komen de klas binnen, ze gaan zitten, jij komt binnen en zegt goedemiddag en je begint je verhaal. Ook het curriculum is heel blank ontwikkeld.'

Een aantal docenten geeft aan over voldoende kennis te bezitten en voldoende ondersteuning te krijgen als het gaat om vragen rondom diversiteit. Dat geldt echter niet voor iedereen. Een aantal docenten geeft aan niet over voldoende kennis te beschikken als het gaat om diversiteit of het benutten van de kracht van diversiteit. En dit ook moeilijk te vinden.

'Ik denk dat we zeker met studenten met een taalachterstand al snel geneigd zijn om niet te veel door te vragen en het al snel goed te vinden. Ook bij studenten die gewoon niet zoveel zeggen. In didactische en pedagogische vaardigheden, omgaan met te laat komen, communicatie, niet nakomen van afspraken, daar kunnen we nog veel stappen in maken met elkaar.'

Ook vindt deze laatste groep docenten dat er vanuit het overkoepelende Inholland management meer aandacht zou mogen zijn voor het bespreken van diversiteitsvraagstukken of tijd beschikbaar stellen voor trainingen. Bijvoorbeeld over moeilijke situaties in de klas: de situatie in Turkije, hoe om te gaan met het wel of geen hand willen geven of mannelijke studenten die de autoriteit van vrouwen niet accepteren.

'Diversiteit in de onderwijscontext zie ik negatief en positief. Als ik sociaal wenselijk moet praten is het positief om daar rekening mee te houden. Als ik kritisch kijk vind ik dat Nederland achteruit is gegaan rondom deze kwestie. Het is bij Inholland projectmatig of op adhoc basis. De reden waarom men dat doet, is dat men er niet onderuit kan komen dat er een diverse studentenpopulatie is. Je moet studenten hebben dus je moet er maar wat mee doen.'

De populatie neemt toe door de omstandigheden, maar aandacht voor diversiteit wordt niet structureel ingebed omdat men het eigenlijk niet wil.'

Een aantal docenten vertelt dat er in hun beleving binnen het team verschillen in opvattingen bestaan wat betreft diversiteit en dat het uitmaakt vanuit wiens perspectief er naar gebeurtenissen en situaties wordt gekeken.

'Je houding ten aanzien van diversiteit is belangrijker dan kennis. We moeten naar de essentie terug. Het gaat erover dat er een superioriteitsgevoel is en een bepaalde groep de macht heeft.'

'Sommige collega's vinden dat studenten zich moeten aanpassen aan ons en niet andersom.'

Binding

'Als school moet je meer momenten arrangeren om met elkaar in gesprek te gaan. Wie ben je, wat zijn je gedachten en wat is je visie. Soms kom je hele extreme uitspraken tegen en dan denk ik 'weet je wel wat je zegt en wat dat voor de rest van de klas kan betekenen?'

Alle docenten zijn van mening dat Hogeschool Inholland meer dan nu gebeurt een rol kan spelen bij het ontwikkelen van binding (en daarmee het studiesucces bevorderen) van studenten. Ook wordt gesteld dat binding in een heel diverse context belangrijker is dan ooit, gelet op de huidige maatschappelijke ontwikkelingen.

Die ruimte voor ontmoeting zou volgens de docenten kunnen plaatsvinden via georganiseerde debatten, waarbij genuanceerd, maar echt inhoudelijk wordt gesproken, studiereizen naar landen van herkomst of veel meer sociale activiteiten met studenten ondernemen om ze beter te leren kennen.

‘We moeten veel meer stil staan bij de vraag wat we doen met studenten. Zien we ze als klanten die we moeten bedienen of zien we ze als burgers waarbij we een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben die zo goed mogelijk moeten worden afgeleverd. In holland ziet ze in eerste instantie als klant, maar er komt wel steeds meer aandacht en besef dat we ze moeten opleiden tot goede burgers.’

Het merendeel van de docenten is van mening dat Hogeschool In-holland een voorbeeldfunctie heeft als het gaat om het creëren van een gemeenschap waarin iedereen zich thuis voelt en dit ook adequaat moet faciliteren. Alleen als dat bewustzijn er is, kunnen er stappen worden gezet en studenten en docenten via formele en informele activiteiten hun onderlinge band versterken, met als ultieme doel dat binding ook leidt tot meer betrokkenheid bij de opleiding en daarmee tot studiesucces.

4.2.2 Resultaten Docenten Business Studies Rotterdam

Beeldvorming diverse studentenpopulatie

‘Het is echt een groot verschil tussen het 17-jarige witte havo-meisje uit het dorp en de allochtone mbo’er van 24 die net twee kinderen naar school heeft gebracht. Diversiteit in het onderwijs is positief, maar we lopen daar als onderwijs nog wel een eeuw achteraan. We zetten iedereen bij elkaar, houden geen rekening met verschillende kwaliteiten en achtergronden en iedereen moet diezelfde twee meter kunnen springen.’

Diversiteit wordt door de docenten van Business Studies bij voorkeur zo breed mogelijk gedefinieerd: leeftijd, woonplaats, geslacht, vooropleiding, etniciteit, religie.

Toch wordt aangegeven dat als het gaat om diversiteit het vaak om etnische diversiteit gaat, om diversiteit wat betreft woonplaats (Rotterdam of omliggende dorpen) of om diversiteit wat betreft vooropleiding, waarbij mbo-studenten als heel kwetsbaar worden gezien.

Het merendeel van de docenten stelt niet te worden beïnvloed door sociale media wat betreft beeldvorming rondom migrantenjongeren, maar dat er wel degelijk sprake is van enige, negatieve invloed, ook al proberen ze zich daaraan te onttrekken. Ze stellen met name dat het andere docenten zouden zijn die negatieve beelden hebben over jongeren met een migratieachtergrond, niet zozeer zichzelf.

Een diverse studentenpopulatie maakt docenten ook bezorgd. Gesteld wordt dat het niet altijd lukt studenten met een migratieachtergrond te begrijpen of voldoende inzicht te hebben in hun leefwereld waardoor er bij deze groep meer uitval is en meer conflicten. Ook wordt aangegeven dat de communicatiewijze van veel studenten erg vrij is en er niet altijd sprake is van wederzijds respect.

‘Ik ben open minded, maar ook wel bezorgd. Met name allochtone studenten verdwijnen uit de klas zonder dat je weet waarom. Ik zie daarnaast ook meer conflicten met allochtone studenten.’

Het merendeel van de docenten geeft aan dat studenten met een migratieachtergrond het moeilijker hebben in het hoger onderwijs. Ze komen vaker van het mbo, worden minder ondersteund door hun ouders, beschikken minder over sociale vaardigheden die gewaardeerd worden in het hoger onderwijs en beheersen de Nederlandse taal minder goed. Aangegeven wordt ook dat het met name moslimstudenten zouden zijn die het extra zwaar zouden hebben omdat ze gedwongen worden een deel van hun identiteit binnen de onderwijscontext te verbergen, waardoor het risico bestaat dat hun standpunten daardoor extreem worden. Een groot deel van de docenten blijkt toch wel een gekleurd beeld te hebben van jongeren met een migratieachtergrond en heeft moeite met het vermeende slachtofferchap van deze groep die zegt structureel te worden achtergesteld.

Kansen op succes op school en in de samenleving voor alle studenten

Unaniem wordt gesteld dat de kansen op succes op school ongelijk zijn voor alle studenten.

Veelal wordt daarbij verwezen naar de ondersteuning, inhoudelijk of financieel, vanuit de ouders. Studenten met een migratieachtergrond zouden minder geholpen worden met hun studie vanuit huis en vaker een bijbaan hebben om hun studie te kunnen betalen. Ook de beheersing van de Nederlandse taal wordt als kritisch punt gezien voor succes. Veel studenten met een migratieachtergrond beheersen de Nederlandse taal niet adequaat waardoor hun kansen op succes dalen.

‘Migratiestudenten hebben echt minder kansen door de taalachterstand. Ook met het schrijven van de scripties, het sterft van de fouten. Dat is gewoon moeilijk. Niet qua intelligentie, die is er absoluut wel.’

Het merendeel van de docenten geeft eveneens aan dat er ongelijke kansen zijn op het vinden van een stageplek en dat studenten met een migratieachtergrond ook hierin in het nadeel zijn.

‘Er is geen sprake van gelijke kansen in samenleving. Deels vindt gewoon discriminatie plaats richting allochtonen, dat er op achternaam wordt gescreeend. Dat is overigens ook naar klanten toe omdat de organisatie dat zegt. De allochtoon heeft niet het netwerk van een blanke. In ieder geval in de business. In die wereld is nog niet iedereen manager bij Shell. Is altijd via papa bij de blanke student. De allochtone studenten hebben echt een achterstand. Daarin schieten we als school te kort. We moeten helpen met het opbouwen van een netwerk. Met een zwart netwerk kom je namelijk niet ver in het bedrijfsleven en een netwerk hebben allochtonen überhaupt vaak veel minder.’

Het gaat dan niet altijd om ongelijke kansen hebben, maar ook om niet alle kansen zien: *‘Autochtone studenten zijn veel assertiever als het gaat om het vinden van stage. Allochtone studenten vinden vaker een stage via het eigen netwerk, niet via gewone sollicitaties. Die stages zijn vaak niet echt op hbo-niveau.’*

'Ik vind dat allochtone studenten ook minder initiatiefrijk als het gaat om kansen. Als we bijeenkomsten organiseren met potentiële stage of afstudeeropdrachtgevers komen ze meestal niet. Autochtone jongeren snappen dan wel dat daar een kans zit, die gaan ervoor. Gelijke kansen op succes heeft ook te maken met kansen zien, veel allochtone jongeren zijn onzeker of verlegen, ik weet het eigenlijk niet.'

Een docent stelt dat het volgens hem wel meevalt met de ongelijke kansen op het vinden van een stageplek want 'we werken ook met Turkse verzekeringskantoren of andere bedrijven die kunnen omgaan met diversiteit'.

Ten slotte wordt aangegeven dat een belangrijke voorwaarde voor gelijke kansen op succes ook zijn dat studenten met een migratieachtergrond hulp durven vragen bij het schrijven van sollicitatiebrieven of het vinden van een stageplek, daar niet te trots voor zijn en dat zij inzicht moeten ontwikkelen in het feit dat er sprake is van bestaande achterstand en die achterstand ook willen wegwerken. Binnen het onderwijs zou dat een aandachtspunt moeten zijn; in een veilige ruimte deze thema's aan de orde stellen zonder te oordelen.

Mate van voorbereiding op werken in een diverse samenleving

Een klein deel van de docenten is van mening dat studenten voldoende worden voorbereid op het werken in een diverse samenleving want Rotterdam is nu eenmaal divers en diversiteit is er nu eenmaal altijd.

'In mijn beleving is de samenleving niet diverser geworden. Er zijn dingen bijgekomen, ja, maar vroeger waren we ook niet allemaal hetzelfde.'

Het merendeel van de docenten is echter van mening dat de studenten niet voldoende worden voorbereid op het werken in een diverse samenleving. Dat geldt zowel voor studenten met als zonder migratieachtergrond.

‘Ik weet niet of we ze genoeg voorbereiden op een diverse omgeving. Veel allochtone jongeren groeien al op in diversiteit, maar hebben juist weinig ervaring met de witte omgeving. Als ze straks moeten werken in een wit team, kan dat best lastig voor ze worden.’

Ten eerste is er binnen de schoolcontext weinig interactie met elkaar, studenten blijven zoveel mogelijk binnen de eigen groep zodat geen kennisuitwisseling plaatsvindt, ten tweede wordt er binnen het curriculum van Business Studies vrijwel geen aandacht besteed aan het werken in een diverse samenleving of organisatie en ten derde zijn studenten met een migratieachtergrond zich ook heel bewust van het feit dat ze minder kans hebben op het vinden van een stageplek dan hun autochtone studiegenoten hetgeen impact heeft op hun gedrag en zelfvertrouwen.

‘Onze studenten worden niet getraind een professional te zijn in een superdivers werkveld. Zowel allochtone als autochtone studenten moeten leren met elkaar om te gaan in het werk. Er zou eigenlijk een training moeten zijn die beiden leert met elkaar om te gaan. Veel docenten weten niet hoe onzeker allochtone studenten zijn, hoe ze zich moeten opstellen in het werk of zich moeten profileren, zeker als ze laagopgeleide ouders hebben krijgen ze vanuit huis niet mee wat de sociale spelregels in Nederland zijn, zowel op school als in het werk.’

Uitdagingen van het werken met een diverse studentenpopulatie

‘Als je het gesprek met een student aangaat, snap je soms wat dingen beter en wordt je geconfronteerd met het feit dat jouw vooroordeel niet klopt. Heel ingewikkeld om ze allemaal individueel te benaderen, daar ben ik niet voldoende in opgeleid. We zijn een zwarte hogeschool maar in hoeverre zijn we hier ooit in getraind? Wanneer is dat eigenlijk ooit gebeurd?’

‘Ik ben ervan overtuigd dat niet alle talenten van allochtone studenten worden gezien, intelligentie kan ondersneeuwen als je de sociale spelregels niet beheerst, je moet weten hoe je jezelf moet neerzetten.’

De tweede generatie allochtonen die hoog zijn opgeleid weten het wel, maar veel van onze studenten zijn eerste generatie studenten. Ze denken vaak ik heb niets interessants te melden.'

Vrijwel alle docenten vinden het werken met een diverse studentenpopulatie weliswaar verrijkend, maar ook complex. Ze hebben het gevoel niet over de tools en vaardigheden te beschikken die nodig zijn in een dergelijke complexe omgeving en die ook niet aanbereikt te krijgen. Daarnaast hebben ze het gevoel niet alle studenten even goed te begrijpen of aan te voelen, het gaat dan met name om studenten met een migratieachtergrond. Dat kan leiden tot gevoelens van ongemak, onzekerheid of frustratie.

'In het contact met allochtone studenten voel ik me vaak naïef en ook in de steek gelaten. Dingen die misgaan, zoek ik steeds bij mezelf, wat heb ik niet goed gedaan? Empathie moet wel van twee kanten komen, anders voel je je leeggezogen. Dat is de kunst, je moet lief en streng zijn.'

'Ik heb geen behoefte aan beleidsstukken over radicalisering. Ik wil concrete tools voor in de klas, bijvoorbeeld hoe om te gaan met de Turkse kwestie. Ik weet nu niet wat ik moet doen en brand me er dus niet aan.'

Veel docenten worstelen ook met het gegeven dat studenten het liefst in de eigen groep blijven en weinig of niet mengen met studenten met andere achtergronden. Ze beschouwen het dan ook als een uitdaging wel heel bewust studentgroepen te mengen, tijdens projectwerk bijvoorbeeld, en ruimte te maken om elkaar te leren kennen tijdens PCM-bijeenkomsten of tijdens de lessen zelf.

'Op zich gaat het in de klas soepel, ze vinden allemaal hun plek wel, maar echt door elkaar gaat het alleen niet werkelijk. Vergelijk het maar met de Turkse rellen, ook dan is er ineens weer onderscheid.'

Ook wordt gesteld dat de motivatie van studenten ten aanzien van hun studie wel beter zou mogen. Een groot deel van de studenten is volgens hen niet echt gefocust op hun opleiding.

‘Ik zie te vaak dat ze het wel gezellig vinden in de klas, maar geen boeken kopen en gewoon niet studeren. Ik raak dan gefrustreerd, waarom haken ze niet aan, wat doe ik niet goed?’

Daarnaast zouden studenten veeleisend zijn naar docenten, weinig reflectief zijn en boos worden als dingen anders lopen dan ze voor ogen hadden. Docenten geven aan dat ze beogen studenten kritisch naar zichzelf te laten leren kijken, een respectvolle houding te laten ontwikkelen naar anderen, maar dat dit niet altijd lukt binnen de onderwijscontext. Een aantal docenten geeft ook aan dat ze verhalen die studenten vertellen over privéproblemen bijvoorbeeld niet allemaal klakkeloos meer voor waar aannemen omdat de ervaring heeft geleerd dat dit niet altijd hoeft te kloppen.

‘Het lijkt wel of alles is geoorloofd bij allochtone studenten om het diploma maar te halen, daar zouden we het meer over moeten hebben met het management en meer in gesteund moeten worden.’

Ook bestaan er bij docenten en studenten met een migratieachtergrond vaak andere verwachtingen over het onderlinge contact. Waar docenten het idee hebben dat ze studenten intensief hebben begeleid en ondersteund, hoeft dat niet altijd tot uitdrukking te komen in het gedrag van de betreffende student.

‘Persoonlijk zie ik niet of iemand Marokkaan is of Turk. Ik heb vooral bewondering als ze het gehaald hebben. Ik vind het wel jammer dat je na zo’n intensief traject meestal niets meer hoort.’

Docenten stellen dat het doel is dat een open en vrije ruimte ontstaat binnen de diverse onderwijscontext, maar dat dit in de praktijk zeer moeilijk te realiseren is.

Voldoende kennis en ondersteuning?

‘Tijdens het opleidingsoverleg gaat het, als het er al over gaat, altijd in de excuusmodus als het om diversiteit gaat. Of politiek verantwoord: ‘ik behandel iedereen hetzelfde’.

Nou, dat wil ik dus niet. Er wordt gezegd in het team: die groep Marokkanen heeft weer niets gedaan. Maar waarom laten we dat toe? We constateren het, doen er niets aan en zeggen vervolgens tegen studenten dat ze zelf hun groepjes maar moeten maken.'

'Veel docenten pakken dingen die spelen in het leven van allochtone jongeren helemaal niet op. Neem nu de situatie in Turkije, je moet als docenten met deze spanningen kunnen omgaan, maar de meeste docenten hebben er helemaal niets mee.'

Het merendeel van de docenten is van mening niet over voldoende kennis te beschikken om op een effectieve wijze met een diverse klas om te gaan en probeert zoveel mogelijk naar eigen inzicht goed te functioneren. Een docent gaf aan dat hij richting de groep open is over zijn gebrek aan kennis: *'Nee, ik beschik niet over voldoende kennis, maar ik maak het gewoon bespreekbaar dat ik niet beschik over voldoende kennis en vaardigheden wat betreft diversiteit. Ik zeg gewoon in die klas: ik ben maar een witte docent die het niet snapt. Dat waarderen ze wel. Bij mijn collega's denk ik dat een aantal echt negatief over diversiteit denkt. Vanuit die grondhouding ben je echt klaar. Dan denk ik: hoor je eigenlijk wel wat je zegt? Dat wordt trouwens niet alleen over allochtonen, maar ook over mbo'ers gedaan die negatieve uitlatingen.'*

In het team zijn docenten kritisch naar elkaar als het gaat om het ontbreken van een open houding richting studenten met een migratieachtergrond. Ze zijn van mening dat veel collega's een negatieve houding hebben ten aanzien van deze groep studenten.

Vrijwel alle docenten zouden er de voorkeur aan geven in het opleidingsoverleg over diversiteitsvraagstukken te praten, dat gebeurt vrijwel niet. Dat gebeurt overigens ook vrijwel niet tussen docenten onderling. Daarnaast geven ze aan dat ze vanuit het management behoefte hebben aan handvatten of ondersteuning als het gaat om verschillen van inzicht of zelfs conflicten met studenten.

‘Ik vind dat er niet genoeg aandacht wordt besteed aan diversiteitvraagstukken binnen Inholland, niet bij collega’s onderling, niet bij het opleidingsoverleg. We hebben het niet over dingen waar wij of de studenten tegenaan lopen. We hebben het niet over dingen waar wij of de studenten tegenaan lopen. Ik begeleid bijvoorbeeld twee allochtone meisjes bij de gemeente Rotterdam, daar zit ook een meisje van de HR die wit is en zich veel vrijer beweegt, ze kan zich veel beter positioneren. Mijn studenten kregen daar last van, dat meisje kreeg ook veel meer aandacht. De reactie van mijn studenten was een stap achteruit doen, ze werden te bescheiden, je zag ze echt worstelen in die setting te functioneren met iemand die zich goed weet te presenteren. Dan zie je echt een cultureel verschil. Mijn studenten gingen zich minderwaardig voelen. Voor dit soort dingen moet veel meer aandacht zijn: hoe werkt de praktijk in het echt en wat betekent het als je dit soort spelregels in je eigen opvoeding niet meekrijgt.’

Daarnaast wordt opgemerkt dat het team geen afspiegeling is van de studentenpopulatie en er veel behoefte is aan meer diversiteit in het team. Enerzijds om studenten rolmodellen te laten zien, anderzijds om diversiteitissues vanuit verschillende perspectieven te bespreken. Het idee leeft sterk dat docenten met een migratieachtergrond beter dan de huidige groep docenten hierin een verbindende rol kan spelen, zowel binnen het team als tussen docenten en studenten.

‘In de klas merk ik soms conflicten met mijn eigen waarden, dat kan ook positief zijn. Wel gek dat de enige Turk die bij ons werkt, die ook nodig is in onze populatie, wordt weggehaald. Dus het hrm-beleid werkt ook niet echt mee, er wordt alleen maar gekeken hoe vacatures handig kunnen worden opgevuld.’

‘We moeten onze allochtone studenten leren hoe ze zich kunnen positioneren op een goede manier in de samenleving, hoe ze verbindingen met anderen kunnen maken, hoe ze moeten omgaan met netwerken.’

Het is echt een heel andere wereld dan thuis waartussen ze steeds moeten schakelen: school, thuis, werk. Allochtone ouders geven hun kinderen vaak te weinig handvatten mee om de spelregels van het dagelijks leven te snappen en het belang in te zien van het opbouwen van contacten en netwerken die hen verder kunnen helpen, zeker als het gaat om contacten met Nederlanders. We moeten studenten leren wat ze moeten doen als ze op stage gaan, of straks als ze op de arbeidsmarkt komen, de meeste van hen hebben geen voorbeelden of rolmodellen. Een docent met een migratieachtergrond kan hierin een belangrijke rol spelen.'

Binding

'Er is veel meer begeleiding nodig dan veel docenten denken. Het perspectief van allochtone studenten is vaak heel anders dan dat van witte docenten. Dat besef moet er echt komen, denk niet dat alle allochtone studenten wel de derde of vierde generatie zullen zijn, dat ze er al zijn, dat ze het allemaal wel weten. Het leven is voor veel allochtone jongeren geen vanzelfsprekendheid.'

Alle docenten zijn van mening dat binding ontstaat door een intensief contact met studenten. De opleiding Business Studies is echter zo vormgegeven dat docenten minder dan bij de oorspronkelijke opleidingen een langdurige band opbouwen met studenten omdat in elke periode een ander thema centraal staat. Gesteld wordt dat Hogeschool Inholland meer dan nu het geval is, moet investeren in activiteiten gericht op de binding met studenten. Dat kunnen uiteenlopende activiteiten zijn: trainingen en praktische tools voor docenten, het inhuren van gastsprekers met een migratieachtergrond, het persoonlijke contact stimuleren en niet de focus leggen op het digitale contact, Hogeschool Inholland zou zich moeten uitspreken dat ze een diverse hogeschool is en dat als iets positiefs ziet, het organiseren van bijeenkomsten en debatten rondom diversiteitissues en het ondersteunen van studenten met een migratieachtergrond bij het opzetten van netwerken, ook met docenten.

Het merendeel van de docenten is gematigd positief over de toekomst. Er is bezorgdheid over de polarisatie in de samenleving die zich ook laat zien binnen de onderwijscontext en de invloed van politici die zich kritisch uitlaten over groepen jongeren in Nederland.

‘Op de hogeschool zou veel meer het debat over integratie moeten worden gevoerd, dat het niet erg is dat studenten anders denken dan jij als docent, dat je niet steeds in de wij-zij norm moet denken. Ik ben bezorgd over de toekomst, ik zie dat mensen zich ingraven, welke groep dan ook. Als moslim ben je echt het pispaaftje. In Nederland mag je divers zijn, maar draag dat niet te veel uit in de openbaarheid, die dubbele loyaliteit moet je het ook niet te vaak over hebben. Ik heb het gevoel dat veel allochtonen zich in een keurslijf voelen zitten. Daar zou het over moeten gaan tijdens een studiedag, niet te zwaar natuurlijk anders roept het weerstand op.’

Aangegeven wordt dat door het samen activiteiten ondernemen, dat kunnen zowel vakinhoudelijke activiteiten zijn als meer informele activiteiten of het geven van voorlichting, meer binding tot stand kan worden gebracht en daar ook behoefte aan blijkt te zijn.

4.2.3 Resultaten Docenten Business Studies Diemen

Beeldvorming diverse studentenpopulatie

Door de docenten van de opleiding Business Studies in Diemen wordt de term ‘diversiteit’ bij voorkeur zo breed en ook zo positief mogelijk ingestoken. Diversiteit is een feit, een werkelijkheid waarvan uitgegaan moet worden.

Toch blijkt dat als het gaat om complexe situaties tijdens onderwijsmomenten dat al snel wordt gewezen op etnische of culturele diversiteit. Unaniem wordt aangegeven dat een diverse studentenpopulatie moet worden gezien als een verrijking, inspirerend en uitdagend. Tegelijkertijd spreken de docenten ook hun zorgen uit: ze weten niet altijd even goed contact te maken met alle studenten en ze zien dat dit ook bij studenten onderling gebeurt.

Veel studenten gaan toch het vaakst om met personen met dezelfde etnische of culturele achtergrond.

‘Ik zie een superdiverse klas als een verrijking. Maar ik zie ook wat er gebeurt, het is een soort spel. In de klas kun je een stippellijn trekken: links is wit en rechts is zwart. Studenten zoeken toch hun eigen vrienden op, degene op wie ze lijken. Het is toch ons kent ons, ze snappen elkaars sociale codes ook beter. Het is belangrijk dat dit in het onderwijs wordt doorbroken. Die groepsindeling op basis van etnische afkomst wordt steeds hardnekkiger.’

Binnen het docententeam zijn ook bezorgde geluiden te horen over de studentenpopulatie in het algemeen. Het zou dan gaan om hun motivatie, hun inzet om van hun studie een succes te maken: *‘Onze studenten hebben geen inzet, energie, motivatie en ook geen boeken.’*

‘Ik vind dat er met de gemiddelde student iets aan de hand is. Ik weet niet wat, maar het demotiveert wel. Ze zijn zo pragmatisch, zo weinig geïnteresseerd in de lesstof. Ik mis de gedrevenheid bij hen om te willen leren, ontwikkelen, hard willen werken.’

Een deel van de docenten geeft aan meer moeite te hebben met het gedrag of het contact maken met studenten met een migratieachtergrond dan met studenten zonder migratieachtergrond.

‘Studenten die ik het minst goed leer kennen, zijn Turkse studenten. Ze zijn vaak erg gesloten, heel correct en vormelijk. Marokkaanse studenten zijn meer ongenueanceerd, minder meelevend met docenten. Turkse studenten hebben meer respect dan Marokkaanse studenten, maar het is moeilijker ze in te voelen.’

Het feit dat vrijwel alle docenten weinig privé vriendschappen hebben met personen met een migratieachtergrond, zien ze als een van de verklaringen daarvoor. Andere docenten geven juist aan het contact en de openheid van studenten met een migratieachtergrond te waarderen. Dat ze het gevoel hebben iets te kunnen betekenen voor deze jongeren.

‘Allochtone studenten delen veel met mij. Het gaat dan om moeilijke dingen als uithuwelijking of hun relaties met hun ouders bijvoorbeeld. Daar moet je de juiste energie in steken. Ik ben dankbaar dat ze dit met mij delen.’

Het merendeel van de docenten stelt nog altijd gemotiveerd te zijn om het hoogste uit de studenten te halen en ondanks het feit dat ze in het studentengedrag zichzelf niet altijd herkennen, het als een bijzondere taak te zien jongeren op de maatschappelijke ladder omhoog te helpen. Unaniem wordt aangegeven dat hun beeldvorming niet wordt beïnvloed door sociale media, maar zich wel bewust zijn dat sociale media voornamelijk negatief berichten als het gaat om Nederlanders met een migratieachtergrond.

Kansen op succes op school en in de samenleving voor alle studenten gelijk?

Op een docent na wordt gesteld dat de kansen op succes op school en in de samenleving niet gelijk zijn voor alle studenten en studenten met een migratieachtergrond daarbij in het nadeel zijn.

‘Studenten hebben geen gelijke kans op studiesucces, helemaal niet. Er is sprake van een grote kansenongelijkheid tussen studenten: waar je woont, je vooropleiding, de opleiding van je ouders, je sociaaleconomische status, de beheersing van de Nederlandse taal. Het zijn allemaal factoren die meespelen hierbij. Je kunt in het onderwijs veel repareren, maar de kans op succes is volstrekt verschillend. Ook in het werkveld zie je verschillen. De arbeidsmarkt discrimineert wel degelijk. Allochtone studenten zijn de dupe. We moeten hier doorheen.’

‘Als het gaat om kansengelijkheid doen we het goed en niet goed. We bieden mogelijkheden aan voor studiesucces, maar niet alle studenten weten daar hun weg in te vinden, ook al hebben ze voldoende aanleg. Taal en rekenen is ook een aandachtspunt. Kleinere groepen en meer persoonlijke begeleiding zouden al helpen.’

Met name docenten die zelf uit een minderheidsgroep afkomstig zijn of eerste generatie hoogopgeleide binnen de familie komen, benadrukken de ongelijkheid van kansen.

‘Door mijn afkomst ben ik gevoelig voor kwetsbare groepen. Ik vind het heel knap dat ze zo ver komen. Dat ze studeren, werken, mantelzorgen en hun verdiende geld moeten afdragen aan het gezinsinkomen. Ik schat in dat zeker de helft van onze studenten onder deze moeilijke omstandigheden hun studie doet.’

Ook wordt aangegeven dat ‘gelijke behandeling’ vaak juist een tegenovergesteld effect heeft: *‘Wij handelen binnen onze opleiding vanuit gelijkheid, maar sommige studenten hebben nu eenmaal een achterstand. Als je iedereen gelijk behandelt, dan handhaaft je ongelijkheid. We doen zo weinig om achterstand van allochtone studenten in te lopen, denk aan Summer courses of een goede taalondersteuning. Je hebt veel meer betekenis als opleiding als je als community gaat functioneren. Kijk naar de studievereniging, die is helemaal wit. Daar voelen allochtone studenten zich niet thuis. Bovendien is bij deze groep de beeldvorming van een studievereniging heel negatief: drank, kroeg en schreeuwen.’*

Als het gaat om de redenen voor ongelijkheid wordt al snel gewezen naar de sociaaleconomische positie van jongeren met een migratieachtergrond. Hun ouders zijn vaker laagopgeleid, er is minder geld beschikbaar voor een opleiding en jongeren die via het mbo instromen, hebben niet altijd een juiste mindset om het in het hbo te redden. Een ander punt dat vaak wordt genoemd, is de gebrekkige taalbeheersing van studenten met een migratieachtergrond. Die zou hen belemmeren in het studiesucces, maar ook bij de toegang tot de stage- of arbeidsmarkt.

Docenten zijn ook bezorgd over de kansen van studenten met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, ofschoon ze ook organisaties noemen die juist heel bewust studenten met een migratieachtergrond aannemen en daar voorkeursbeleid in hanteren.

Uiteindelijk lukt het alle studenten wel een stageplek te vinden, soms met enige vertraging, maar toch wordt gesteld dat veel studenten of in organisaties met voorkeursbeleid voor studenten met een migratieachtergrond terechtkomen, of in wat minder ontwikkelde organisaties. Dat baart docenten wel zorgen.

‘Ook wat betreft stage, afstuderen of werk zijn de kansen ongelijk. Ik zie waar allochtone studenten terechtkomen. Vooral in organisaties die openstaan voor deze groep, vaak in de periferie van organisaties. Ik denk dat Turkse studenten het makkelijker hebben dan Marokkaanse studenten. Die groep heeft het echt het moeilijkst.’

Ten slotte is er ook een aantal docenten dat aangeeft moeite te hebben met opmerkingen vanuit studenten met een migratieachtergrond op kansenongelijkheid. Ze stellen dat ‘slachtofferschap’ of ‘het trekken van de discriminatie kaart’ weerstand bij ze opwekt.

‘Ik vind dat iedereen evenveel kans heeft op studiesucces. Ik zou niet weten waarom dat niet zo is. De lessen zijn voor iedereen, iedereen kan boeken aanschaffen. Voor alle gebreken is hulp voorhanden. Pak je kans! Ik geef ook altijd taalfeedback: ik snap wat je bedoelt, maar zo schrijf je het niet.’

‘Het zit niet in de les of de middelen, maar in het vermogen te zien dat het succesvol kan worden, als je je maar inzet. Veel studenten zijn fatalisten of ze spelen de kaart van dyslectie of allochtoon zijn. Dan lossen anderen het wel weer voor ze op. Ik ben helemaal klaar met het spelen van die kaart.’

Mate van voorbereiding op werken in een diverse samenleving

Op de vraag of studenten in voldoende mate worden voorbereid op het werken in een diverse samenleving wordt verschillend geantwoord. Er zijn docenten die vinden dat dit wel het geval is en die dit ook niet als taak van een opleiding beschouwen: *‘Ja, ik vind dat we studenten wel voorbereiden op het werken in een diverse samenleving.’*

Onze onderwijsomgeving is zo divers, de vakken zijn wat dat betreft ook in orde, de communicatie naar onze studenten hierover etc. Ik vind niet dat we als docenten moeten ingaan op wat er tijdens het werk kan gebeuren, dingen als discriminatie bijvoorbeeld. Als je het gaat benoemen, maak je het ook zo zwaar. Uiteindelijk vindt iedereen wel een plek. Ik vind het ook niet nodig om het over sociale codes in een organisatie te hebben. Als student moet je je kunnen inleven in de organisatie. Dat is algemene ontwikkeling.'

Aan de andere kant staan docenten die vinden dat de opleiding (nog) te weinig doet in dit kader: *'Er zou veel eerder in het opleidingsproces aandacht moeten zijn voor de achterstand in taal en vaardigheden en voor het ontwikkelen van hunzelf [i.c. studenten met een migratieachtergrond, MJ] in de verschillende werelden. Dan moet het ook gaan over het niet geaccepteerd voelen, uitsluiting ervaren en discriminatie.'*

Uitdagingen van het werken met een diverse studentenpopulatie

'Diversiteit is niet perse positief of negatief. Het is wel ingewikkeld. Het zorgt voor veel gedonder voor docenten en de dynamiek in de klas. Ik zie ook dat er door al die diversiteit heel weinig cohesie is in de klassen. Voor mij bestaat een klas ook niet meer'.

Vrijwel alle docenten ervaren het lesgeven aan een diverse studentenpopulatie als uitdagend, maar ook verrijkend. Ze zijn zich zeer bewust van de grote verschillen binnen en tussen groepen, maar stellen ook dat het curriculum een gedifferentieerde benadering niet toelaat. Dat wordt als jammer ervaren. Het idee leeft dat met een meer kleinschalige, persoonlijke en gedifferentieerde benadering niet alleen een intensiever contact met studenten kan worden opgebouwd, maar ook het studiesucces positief kan worden beïnvloed.

Een diverse studentenpopulatie zorgt er ook voor dat docenten zich bewust worden van hun eigen (voor)oordelen en dingen die als vanzelfsprekend werden beschouwd, dat niet altijd zijn.

Het opbouwen van persoonlijke relaties met studenten wordt als de sleutel tot succes gezien.

‘Docenten moeten relaties met allochtone studenten blijven opbouwen, anders gebeurt er niets. We moeten nagaan welke taal en codes daarbij effectief zijn. We zijn nu eenmaal niet gelijk. We leggen onszelf taboes op en trekken geen grenzen. Ik heb zelfs het gevoel dat we de grenzen helemaal niet opzoeken. Ik wil niet zo gemakzuchtig zijn.’

Aspecten die als uitdaging worden gezien bij het werken met een diverse studentenpopulatie lopen uiteen van onvoldoende taalbeheersing, het bespreken van complexe thema's of het reageren op actuele ontwikkelingen in het land van herkomst (als voorbeeld wordt vaak de situatie in Turkije gegeven en de impact die dat heeft op Nederlandse Turken), het niet beschikken over de vereiste hbo-vaardigheden zowel ten aanzien van de studie als ten aanzien van het opbouwen van reflectieve relaties met docenten en medestudenten of het doorbreken van groepen die voornamelijk op basis van etnische achtergrond zijn gevormd. Ook geven docenten aan dat ze het gevoel hebben meer te worden uitgedaagd in hun professionele handelen dan op zogenaamde 'witte scholen' en ze niet altijd het gevoel hebben situaties in de klas het hoofd te kunnen bieden.

‘Veel allochtone jongeren hebben een achterstand door hun kwetsbare sociale vaardigheden en de sociaaleconomische positie waaruit ze komen. Ze fietsen de wijk in en uit en keren terug naar hun veilige zone. Er is geen menging, ook in de klas niet.’

‘Ik vind soms dat allochtonen een te allochtoon gedragsrepertoire hebben: onaangepast, niet studentwaardig. Ik wil geen gedoe in de klas. Veel Marokkaanse meiden zijn streetwise, lekker brutaal, maar als je daar niet goed op reageert, kan het misgaan. Maar ik kan dat wel.’

‘Als er dingen gebeuren in mijn klas waarbij cultuur of religie een rol spelen, dan ga ik niet aan mezelf twijfelen.’

Toen het ging over asielzoekers bijvoorbeeld, de grote instroom de afgelopen jaren. Toen klonk in de klas heel sterk: eigen volk eerst! Dat is lastig, veel studenten zijn PVV-aanhangers. Dat is ook een signaal. Ze roepen het ook gewoon door de klas: ze pakken onze banen af, asielzoekers krijgen alles en wij niks. Dan moet je als docent wel optreden, vind ik.'

'Ik vind het heel irritant als studenten samenscholen op etnische achtergrond. Ze staan altijd bij elkaar. Ik vind het jammer dat ze zo bij elkaar blijven hangen. Het is een gemiste kans. Ze beperken zich daardoor, ze zijn dan te weinig open naar Nederlanders. Dat gevoel heb ik.'

Zichtbaar is dat een diverse klas specifieke uitdagingen heeft voor docenten hetgeen voortkomt uit het gedrag van zowel studenten zonder als met een migratieachtergrond.

Voldoende kennis en ondersteuning?

Gesteld wordt dat er binnen het team onderling grote verschillen bestaan hoe tegen diversiteit wordt aangekeken en tegen de vraag of ondersteuning, het delen van kennis of ervaringen nodig is.

'In Diemen zijn veel mensen in ons team vooral met hun vak bezig, niet met de student zelf. Ik zie grote contrasten in het team: van heel positief tot heel negatief ten aanzien van allochtone studenten.'

'Diversiteit is niet voor iedereen een issue. Ik benoem dingen wel die ik hoor van studenten, maar het landt niet altijd. Ik wil dat iedereen zich bij ons thuis voelt. Ik begrijp de verschillen tussen docenten, iedereen zoekt rituelen en veiligheid. Onze doelgroep is erg gecompliceerd. Je moet meer bagage hebben als docent.'

Een klein deel van de docenten geeft aan dat diversiteit geen issue zou moeten zijn, geen bespreekpunt tijdens het teamoverleg en er geen behoefte bestaat aan trainingen of interventies op dit gebied.

‘Of het goed gaat of niet, dat is de verantwoording van iedereen zelf. Er hoeft geen diversiteitsbeleid te zijn. Ik moet het doen.’

‘Ik vind dat we het hier wel goed doen. Het is gezellig, divers, we liggen geen van allen wakker van diversiteit. Ons team is wel weinig divers.’

Het merendeel geeft echter aan weliswaar gemotiveerd te zijn in het werk, maar regelmatig momenten van handelingsverlegenheid te ervaren in hun relatie tot een diverse studentengroep. Zij stellen ook dat er wel degelijk behoefte is aan tools, ondersteuning of overleg tijdens de teambijeenkomsten over dit thema.

‘Ik denk dat we er wat diversiteit betreft niks van snappen. Door jou ben ik me wel meer bewust van cultuurverschillen, maar iedereen is zoekend naar wijzen hoe er mee om te gaan. Ik zou echt niet weten hoe, het is gewoon moeilijk.’

‘Docenten zouden meer kennis moeten hebben dan nu over de achtergrond van studenten en de ontwikkeling die allochtone jongeren doormaken in hun hbo-tijd.’

Een ander belangrijk punt dat in dit verband naar voren komt, is het gegeven dat het team geen afspiegeling is van de studentenpopulatie: *‘ons team is te wit’*. Verondersteld wordt dat een docententeam dat meer een afspiegeling is van de studentenpopulatie niet alleen meer rolmodellen richting de studenten heeft, maar dat deze docenten ook binnen het team kunnen zorgen voor kennisoverdracht en verbinding.

Binding

‘Bij superdiversiteit gaat het om nieuwsgierig zijn. In het sociale systeem ook, binnen en buiten de lessen, naar de mens achter de student. Daar ontbreekt de tijd nu voor. Het is zo belangrijk elkaar te leren kennen, de nieuwsgierigheid van studenten te bewonderen. Die route moet je als docent en student samenlopen in de jaren dat ze hier studeren.’

‘De confrontatie met de andere wereld gebeurt niet in het onderwijs. We moeten stappen zetten om onze eigen opvattingen helder te krijgen. Daar doen we als onderwijsinstelling echt te weinig aan. We ontlopen de confrontatie.’

Docenten geven aan dat binding ontstaat door een intensief en persoonlijk contact met studenten, iets waar het merendeel van hen veel behoefte aan heeft. Het gevoel leeft dat dit door de structuur van de opleiding en de hoge werkdruk vrijwel niet mogelijk is. Ook wordt gesteld dat het nu wel het moment is als hogeschool bindingsinitiatieven te nemen gelet op de afstand tussen groepen studenten en de polarisatie in de samenleving, die ook in het onderwijs terug te zien is.

Door het samen ontwikkelen van activiteiten buiten het curriculum om, zou niet alleen het contact intensiever en persoonlijk worden, worden talenten van studenten beter benut, maar kunnen ook vooroordelen en gedachtes die over elkaar leven worden besproken.

De opleiding als een community met een platform waarop allerlei zaken worden gedeeld, wordt als eerste stap gezien naar een inclusieve opleiding.

‘De bijdrage die de hogeschool moet leveren, is het blijven uitleggen en voorleven van de spelregels die leiden tot succes en benadrukken dat iedereen gelijke kansen heeft op succes.’

‘Er zou een platform moeten zijn om met elkaar in contact te komen; als het op school goed gaat in het contact, dan gaat het daarna in de samenleving ook goed.’

4.3 Resultaten Werkveld

4.3.1 Werkveld Social Work Rotterdam

Beeldvorming

‘Wat ik over het algemeen over deze generatie nog wel kan zeggen is dat ze vaak wat makkelijker zijn en minder gemotiveerd tijdens de opleiding. Ze doen het even snel en denken het even makkelijk allemaal te kunnen doen.’

Als het gaat om de beeldvorming ten aanzien van de huidige generatie jongeren is het werkveld grotendeels positief. Toch bestaat ook hier bezorgdheid over de mentaliteit van jongeren. Ze zouden te egocentrisch zijn, ongeïnteresseerd, weinig empathisch, over een gebrekkig doorzettingsvermogen beschikken en geen inzicht hebben in de sociale werkelijkheid. Ook de gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal wordt als een ‘issue’ beschouwd. Tenslotte wordt gesteld dat het idee bestaat dat sommige jongeren het hoger onderwijs an sich beschouwen als een statussymbool (ik studeer) en minder zijn gericht op de inspanningen om hun studie ook daadwerkelijk succesvol te laten zijn.

Het merendeel geeft aan geen verschillen te zien tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond; het feit dat jongeren met een migratieachtergrond kennis van hun cultuur en religie meenemen in het werk wordt vaak als een pluspunt genoemd. Tevens werd aangegeven dat sommige meisjes met een migratieachtergrond meer met trouwen bezig zijn dan met hun opleiding, waardoor de focus op stage en school ontbreekt.

‘Ik zie grote verschillen tussen jongeren. Ik zie ook dat er veel druk is vanuit school om bepaalde activiteiten te doen. Veel jongeren zijn daardoor minder gefocust op dingen buiten de ‘moet’ dingen. ‘Ik had drie sollicitanten, dat waren Turkse meisjes, en die heb ik niet aangenomen. Daar worstelde ik heel erg mee omdat ik bij mezelf dacht, heb ik dat nou bewust gedaan omdat ze Turks zijn, het voelde niet goed.’

Maar daar ging het niet om. Ze stonden veel te erg af van de Rotterdamse cultuur. Dat vond ik echt schokkend. Ze hadden helemaal niets met de Rotterdamse jongerencultuur en waren compleet gefocust op hun eigen Turkse gemeenschap, terwijl ze ook in Rotterdam woonden. De taal was nog niet eens het probleem, maar soms is de taal wel echt niet goed genoeg.'

Vastgesteld kan worden dat het werkveld de huidige generatie ook als 'moeilijk' typeert. Veel van hen, ongeacht hun achtergrond, moeten een balans vinden tussen eigen doelen en doelen die worden opgelegd, hetgeen vaak niet lukt. De jongeren plaatsen hun focus of op hun studie, of op hun familie of de straat. Het is vrijwel onmogelijk deze settings te combineren.

Sociale media

Het merendeel van de informanten merkt op dat de invloed van sociale media op de beeldvorming van jongeren met een migratieachtergrond zonder uitzondering negatief is en stereotypen worden uitvergroot daardoor. Toch stellen ze ook vast dat ze zelf niet het idee hebben daardoor beïnvloed te worden. Iemand geeft aan zich zo bewust te zijn van de negatieve impact van sociale media op jongeren met een migratieachtergrond dat hij zich extra aardig en sociaal wil opstellen richting deze groep, hetgeen hij typeert als 'dat is ook weer raar'.

Gesteld wordt dat hogescholen jongeren meer zouden moeten voorbereiden op het gebruik en de impact van sociale media. De indruk bestaat dat dit nu niet gebeurt.

Verwachtingen van jongeren in het werk

'Het willen aanpakken en doorzetten vind ik heel belangrijk. Dat gebeurt niet altijd. Ze hebben tegenwoordig toch wel een andere mentaliteit dan dat wij vroeger hadden. Ik zou met 40 graden koorts nog komen werken maar deze bellen om de haverklap maar af.'

Het werkveld heeft hoge verwachtingen van jongeren, maar stelt tegelijkertijd ook vast dat die verwachtingen in de praktijk niet worden waargemaakt. Ze verwachten op de werkplek dat jongeren gemotiveerd en enthousiast zijn voor het werk dat ze doen, een positieve houding hebben, zelfstandig kunnen werken en reflectief zijn. Tevens wordt ook verwacht dat er een goede beheersing is van de Nederlandse taal. In de praktijk blijkt dat het hier ernstig aan schort hetgeen tot bezorgdheid leidt binnen het werkveld.

Ervaringen met jongeren in het werk

‘Ik denk dat er verschillen zijn tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond. Het is niet leuk, maar wel realistisch om te zeggen dat er verschil in zit. Je ziet over het algemeen dat het sociale vangnet rondom autochtone jongeren groter is. Financieel worden ze ook meer geholpen. Het is niet perse een waardeoordeel met een is niet beter dan het andere. Ik heb wel het idee dat studenten met een migratieachtergrond soms een beter arbeidsethos hebben’.

De ervaringen die het werkveld heeft met jongeren kunnen als heel wisselend worden getypeerd, lopend van goed tot heel slecht. Er wordt geen unaniem positief beeld geschetst van de opgedane ervaringen met jongeren in het werkveld. Meisjes worden veelal als wat fanatieker beschreven dan jongens. Daadwerkelijke verschillen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond worden niet opgemerkt, maar jongeren met een migratieachtergrond zouden niet altijd de sociale spelregels (op tijd komen, aanwezig zijn) beheersen.

Ook wordt gesteld dat veel jongeren met een migratieachtergrond binnen het sociale werkveld willen werken omdat ze in hun jeugd negatieve ervaringen hebben opgedaan en het zelf beter willen doen. Jongeren zonder migratieachtergrond hebben minder die innerlijke drive, waardoor het werkveld niet verwacht dat zij binnen alle gezinnen zouden kunnen functioneren. Autochtone jongeren binnen een multiprobleemgezin met een migratieachtergrond wordt dan ook niet als goede keuze beschouwd.

Worden studenten vanuit de hogeschool goed voorbereid op het werkveld?

‘Vanuit de hogeschool worden studenten niet goed genoeg voorbereid op het werkveld. Er is sprake van veel te weinig praktijkkennis en kennis van het werkveld zelf. Veel starters krijgen al snel een burn-out, dus zijn niet goed genoeg voorbereid op het werkveld.’

Het werkveld stelt dat studenten vanuit de hogeschool niet goed worden voorbereid op de werkpraktijk. Veel studenten missen relevante praktijkkennis, dat niet in het curriculum, maar ook niet door de docenten zelf zou worden aangeboden, hetgeen tot een minder empathische houding richting de doelgroep zou leiden. Ook stellen ze dat de begeleiding binnen het werkveld zelf vanuit de hogeschool intensiever zou kunnen.

Daarnaast zou het veel studenten aan voldoende sociale vaardigheden ontbreken om goed in het werkveld te kunnen functioneren.

Toekomstvisie (plus eigen rol daarin)

‘Ik herken dat studenten met een migratieachtergrond minder snel aan een stage- of afstudeerplek kunnen komen om duistere redenen. Ik betreur dat. Een Marokkaanse jongen vertelde me op een dag dat hij dagelijks 5 à 6 keer wordt aangehouden door de politie. Ze geloven niet dat hij studeert aan de hogeschool van Rotterdam.’

‘Ik bespreek regelmatig met mijn team het belang van collega’s om ook studenten aan te nemen met een andere culturele achtergrond dan de Nederlandse. Een groot deel van onze cliënten zijn uit Oost-Europa, Zuid-Amerika en Curaçao. Het is voor cliënten wenselijk dat men zich makkelijk in hen kan verplaatsen. Diversiteit bevordert de dialoog, zorgt dat je regelmatig reflecteert over waarom we dingen doen zoals we ze doen.’

‘Ik zie de toekomst zorgelijk in. Mijn man (Marokkaans) heeft 200 brieven moeten schrijven voor hij een afstudeerplek had.’

Ik denk dat het komt door beeldvorming, labeling en vooroordelen. Ik ben bang dat het nog veel erger wordt in de toekomst, jongeren nog minder kansen krijgen. Ga dan maar eens deze jongeren proberen te motiveren. Ook bij mijn man wist ik na de zoveelste afwijzing echt niet meer wat ik zeggen moest.'

Het merendeel van de informanten stelt dat er helemaal geen problemen zijn ten aanzien van het vinden van stage of werk voor jongeren met een migratieachtergrond. Ze stellen zelfs dat het tegenovergestelde het geval zou zijn binnen het werkveld: een migratieachtergrond is een pre gezien de doelgroep. Dit gegeven wordt overigens niet door iedereen als positief gezien: *'Bij ons worden allochtonen juist bevoordeeld. Er wordt niet gekeken naar iemands kwaliteiten, maar alleen naar iemands etnische achtergrond. Dat is niet goed.'*

Vrijwel niemand van de informanten ziet voor zichzelf een rol weggelegd omdat ze vinden dat de situatie zoals die nu is, prima is. Ook wordt aangegeven dat het hier 'Rotterdam' is, een diverse stad die goed met diversiteit weet om te gaan en er in hun beleving geen onderscheid wordt gemaakt tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond.

Dat er binnen het werk zelf, in de praktijk, wel onderscheid wordt gemaakt tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond wordt wel onderkend: *'Niet elk gezin wil elke jongere ontvangen. Dat is afhankelijk van iemands etnische achtergrond en iemands geloof.'* Maar ook een medewerker zelf heeft dergelijke ervaringen in het werk: *'Ik geloof wel dat allochtone jongeren meer obstakels ervaren in het vinden van een werkplek dan autochtone jongeren. Zelf heb ik het andersom ervaren toen ik werkte bij Stichting M. Daar was ik de enige Nederlander en voelde me echt gediscrimineerd en niet begrepen. Ze hadden een hele andere manier van werken, van leiding geven, andere normen en waarden. Ik werd echt buitengesloten en heb daar een heel vervelende tijd gehad. Dus ik begrijp wel hoe het is om je ergens niet thuis te voelen.'*

Ook bij dit thema wordt nadrukkelijk gewezen op het belang van het beheersen van de Nederlandse taal. Dat dit vaak niet het geval is, vormt een struikelblok voor jongeren met een migratieachtergrond.

4.3.2 Werkveld Business Studies Rotterdam

Beeldvorming

Ondanks het feit dat de informanten zich realiseren dat ze te maken hebben met jongeren (i.c. studenten), zijn ze van mening dat de huidige generatie jongeren, ongeacht etnische achtergrond, een zekere arrogante, luie en gemakzuchtige houding heeft.

'Ik vind dat studenten niet te snel moeten opgeven. Ze missen soms inventiviteit. Het is ook een mentaliteitskwesitie, denk ik. Niet alles gebeurt zomaar, je moet er ook iets voor doen. Zelf over oplossingen nadenken.'

Gesteld wordt dat jongeren zich nog niet altijd bewust zijn van het feit dat ze nog veel kunnen leren in de praktijk en zich ook niet altijd bewust zijn van het feit dat er tijd en geld in ze wordt geïnvesteerd.

Sociale media

Unaniem wordt aangegeven dat sociale media op de informanten zelf vrijwel geen invloed hebben op de wijze waarop zij naar jongeren (in het bijzonder jongeren met een migratieachtergrond) kijken. De ervaringen die ze zelf vanuit hun privéomgeving of vanuit het werk hebben, wegen zwaarder.

Toch stellen ze dat ze zich wel degelijk bewust zijn van de negatieve impact die sociale media hebben op anderen.

'Sociale media hebben op mij geen impact wat betreft beeldvorming van jongeren en met name jongeren met een migratieachtergrond. Maar ik weet dat het wel gebeurt. Ook hier op kantoor.'

Dat er toch op een bepaalde manier over groepen wordt gedacht. Mensen zijn gewoon snel geneigd negatieve publiciteit over te nemen.'

Verwachtingen van jongeren in het werk

Met uitzondering van een informant die vanwege de vele negatieve ervaringen met jongeren geen enkele verwachting meer had, komen de verwachtingen die de verschillende informanten hebben ten aanzien van jongeren grotendeels overeen. Ze verwachten gemotiveerde en geïnspireerde jongeren, die betrokken zijn bij het werk, bij de organisatie en zichzelf willen ontwikkelen. Ook wordt van ze verwacht dat ze een goede link kunnen maken tussen theorie en praktijk. Ten slotte wordt verwacht dat ze sociaal vaardig zijn en over een goede taalbeheersing beschikken.

Ten aanzien van jongeren met een migratieachtergrond wordt opgemerkt: *'Belangrijk is om draagvlak voor je ideeën te krijgen. Daar valt iets te winnen want hoe ga je met je collega's om? Je moet niet blijven hangen in het anders zijn. Het is belangrijk proactief te zijn, weten waar je staat en wat je voor de organisatie kunt bereiken.'*

Ervaringen met jongeren in het werk

De ervaringen die door de informanten worden geschetst, zijn zowel positief als negatief. Positief in de zin van jongeren hard willen werken, een goede bijdrage leveren aan de organisatie en zichzelf ontwikkelen.

Maar uit de gesprekken wordt ook zichtbaar dat veel jongeren grote moeite hebben met het vertalen van de opgedane theoretische kennis in de praktijk, moeten wennen aan de dagelijkse werkstructuur, het door de opdrachtgever gewenste gedrag (niet continu met je mobiele telefoon bezig zijn) en gewenste omgangsvormen:

'Theoretisch was de student goed, maar de uitvoering in de praktijk was lastig. Ik begrijp ook niet dat deze persoon na twee maanden stage nog steeds moe was.'

Ik snap dat je moet wennen en dat je in het begin moe bent, maar na twee maanden nog steeds?’

Daarnaast wordt een aantal prominente verschillen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond genoemd, die zowel te maken hebben met de beheersing van de Nederlandse taal (bij jongeren met een migratieachtergrond is de taalbeheersing vaak kwetsbaar) als met sociale vaardigheden in het werk:

‘Soms zijn studenten met een migratieachtergrond iets terughoudender en hebben ze iets langer de tijd nodig om zich binnen de organisatie op hun gemak te voelen. Ze laten minder snel het achterste van hun tong zien.’

Soms stellen informanten onomwonden: ‘Een blanke werkt harder en sneller dan iemand met een migratieachtergrond. Vanaf het moment dat duidelijk is hoe en wat de taken zijn. Daar hoeft je minder tijd in te investeren. Een blanke weet meer waar je naartoe gaat, wat je eindpunt is. Iemand met een migratieachtergrond moet je wat meer duwen en de koppeling laten zien tussen theorie en praktijk. Taal van jongeren met een migratieachtergrond blijft nog wel steeds achterlopen. Ik verwijs ze dan soms door naar gespecialiseerde bedrijven die helpen met Nederlands.’

‘Allochtone jongeren zijn terughoudender in het werk en in het sociale contact. Ze zijn minder proactief, vragen minder door waardoor kwaliteit van het werk uiteindelijk ook minder goed is.’

Anderen leggen heel duidelijk de link naar de opvoeding en ondersteuning vanuit de ouders:

‘Multiculturele medewerkers hebben achterstand op bepaalde vaardigheden, bijvoorbeeld zakelijke vaardigheden. Als allochtoon moet je veel meer met vallen en opstaan leren, dat begint al met de keuze voor een opleiding. Bij autochtone jongeren zijn het toch vaak ouders die hiermee kunnen helpen. Ik denk dat we nu op een kruispunt zitten.

De situatie is afhankelijk van het opleidingsniveau van de ouders, hoe hoger opgeleid die zijn, hoe beter ze hun kinderen kunnen helpen bij het maken van keuzes en de voorbereiding op het werkveld.'

Wel wordt aangegeven dat het met name Turkse jongeren zijn die zowel over een 'Nederlands' als 'Turks' netwerk zouden beschikken, hetgeen hun kansen op succes vergroot in vergelijking tot andere groepen jongeren.

Vorbereiding jongeren vanuit de hogeschool op het werkveld

Het merendeel van de informanten is van mening dat jongeren op dit moment onvoldoende zijn toegerust en voorbereid op het werken in de beroepspraktijk. Gesteld wordt dat de jongeren weliswaar grotendeels beschikken over de vereiste theoretische kennis, maar veelal niet in staat zijn die kennis toe te passen in de dagelijkse praktijk.

Tevens wordt opgemerkt dat Hogeschool Inholland, meer dan nu het geval is, verbinding zou moeten zoeken met het werkveld. Via samenwerking (gastcolleges, stagemarkten, rolmodellen, interventietrainingen) zouden jongeren een betere aansluiting ontwikkelen dan nu het geval is. Een aantal informanten geeft aan ook meer behoefte te hebben aan contact met Hogeschool Inholland: rondleiding, colleges bijwonen, kennis delen.

Ten slotte wordt aangegeven dat de hogeschool ook meer zou kunnen inzetten op de attitude van jongeren. Het werkveld zit niet te wachten op jongeren met 'een 5,5 mentaliteit' en met ontbrekende relevante sociale vaardigheden binnen de beroepspraktijk.

Toekomstvisie (en de eigen rol daarin)

Vrijwel alle informanten zijn zich ervan bewust dat er sprake is van ongelijke kansen op succes in het werkveld voor met name jongeren met een migratieachtergrond. Daarentegen geven ze aan dat dit in hun organisatie in veel mindere mate het geval is en ze ook een rol voor zichzelf zien weggelegd om deze status te doorbreken.

‘Ik zie het als een uitdaging om jongeren die overal zijn afgewezen wel aan te nemen en ze dan succesvol te laten zijn.’

Drie aspecten worden genoemd die, naast de vooroordelen en stigma's die rondom jongeren met een migratieachtergrond, een rol spelen en een negatieve impact hebben op hun kansen op de arbeidsmarkt. Dit zijn de vaak gebrekkige taalbeheersing van deze jongeren die een goede aansluiting op de arbeidsmarkt belemmert, het teveel in de eigen groep (comfortzone) blijven zitten en niet buiten de eigen etnische groep durven kijken en ten slotte het minder ontwikkeld zijn van de professionele en sociale vaardigheden die op de werkplek worden vereist.

Een aantal informanten gaat in op de wrijvingen die kunnen ontstaan in een diverse werkcontext die voortkomen uit culturele verschillen: *‘Ik vind het herkenbaar dat er ongelijke kansen zijn, zeker onze branche [accountancy, MJ] is erg wit en behoudend. Ik moet wel zeggen dat op onze andere locatie meer allochtonen worden aangenomen, maar het loopt dan wel vaak verkeerd af. Dan hebben ze privé sores en dat heeft invloed op het werk. Pas was er bijvoorbeeld een student die moest naar Marokko omdat zijn vader ziek was. Nou en dan laat ie alles vallen.’*

‘Tijdens een gesprek vroegen we de student wel of hij onder een vrouwelijke manager kon werken.’

Desalniettemin zijn alle informanten positief over de toekomst en gaan ze ervan uit dat diversiteit steeds minder een issue zal worden en de kansenongelijkheid zal afnemen. Hun eigen rol binnen de organisatie beschouwen ze daarin als relevant en betekenisvol. Een van de informanten vertelde hoe ze dit proces binnen haar organisatie beïnvloedde: *‘Ik geef in mijn vacatures wel aan dat de voorkeur uitgaat naar Turkssprekende stagiaires want 70% van mijn clientèle is van Turkse komaf. Dat communiceert toch makkelijker. Of dat positieve discriminatie is? Nou, het is maar hoe je het noemt. Net als een internationaal kantoor dat doet en vraagt om internationale achtergronden, doen wij dat ook. Wij richten ons op Turkse clientèle.’*

4.3.3 Werkveld Business Studies Diemen

Beeldvorming

‘Op sommige punten zijn jongeren volwassener dan vroeger, maar op andere punten juist helemaal niet. Als het gaat om zelfstandigheid, ergens voor willen gaan, het eigen leven in de hand nemen, omgaan met frustratie en teleurstelling, dan zie je dat jongeren kinderlijker zijn en hun ouders een rol pakken in plaats van zichzelf. Ik vind Nederlandse jongeren vaak erg gepamperd, niet alleen materieel, maar ook omdat ze vaak vriendjes zijn met hun ouders. Je ziet ook dat ze het sociaaleconomische niveau van hun ouders direct willen invliegen. Dus niet eerst wonen op een aftandse kamer en heel goedkoop op vakantie. Dat kan eigenlijk niet, waardoor je ziet dat ouders toch weer bijspringen. Dat heeft ook gevolgen voor de wijze waarop je school of werk binnenstapt.’

Het bovenstaande citaat, in allerlei varianten, is bij alle informanten waargenomen. In het algemeen wordt gesteld dat de huidige generatie jongeren anders is dan toen de informanten zelf die leeftijd hadden. Kenmerken als: verwend, op zichzelf en hun eigen doelen gericht, geen doorzettingsvermogen, niet echt volwassen en denken dat ze er zonder al te veel inspanningen er wel gaan komen.

Het merendeel van de informanten ziet geen verschil tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond, hoewel wel genoemd is dat vrouwelijke jongeren met een migratieachtergrond veelal meer zorgtaken hebben en dus een complexer leven leiden dan hun leeftijdsgenoten zonder die zorgtaken.

Ook werd genoemd dat jongeren uit een dorp een betere mentaliteit zouden hebben dan jongeren die in de stad wonen, ongeacht iemands etnische achtergrond. Jongeren die in een dorp zijn opgegroeid, zouden minder praatjes hebben, beleefder zijn en meer respect hebben voor hiërarchische verschillen in een organisatie. Jongeren uit de stad zouden daarentegen wel weer creatiever zijn hetgeen een positieve uitwerking heeft op het werk.

'Ik zie geen verschillen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond, allemaal hetzelfde. Is een mentaliteitsprobleem in de samenleving, soort materialistische kijk op de wereld maar daar niet hard voor willen werken. Ze willen alles hebben, maar realiseren zich niet dat ze hard moeten werken, ze claimen een bepaald recht op iets. Dat snap ik gewoon niet. Ze hebben ook veel schulden, kop in het zand, het boeit ze niet, het komt vast wel weer goed. Ook zo'n mentaliteit, ik kom er wel. Bizar.'

Ondanks het kritische beeld dat de informanten van jongeren hebben, is het niet zo dat zij jongeren als een kansloze generatie beschouwen. Wel maken ze zich zorgen over de mentaliteit en de wijze waarop ze omgaan met tegenslag.

Invloed sociale media op beeldvorming

'Ik word door de sociale media overwegend negatief beïnvloed. Ik denk dat het ook vaak onbewust plaatsvindt, zeker als het gaat om Marokkaanse en moslimjongeren, denk ik negatief. Dat komt echt door de sociale media.'

Het merendeel van de informanten geeft aan niet sterk te worden beïnvloed door de sociale media, maar dat er toch wel degelijk sprake is van beïnvloeding en dan met name op een negatieve wijze ten aanzien van jongeren met een migratieachtergrond. Toch stelt vrijwel iedereen dat hun beeldvorming ten aanzien van jongeren niet alleen wordt beïnvloed door het frame dat via sociale media wordt gepresenteerd, maar dat eigen ervaringen of de eigen persoonlijkheid ook een grote rol spelen.

Verwachtingen van jongeren in het werk

Ondanks hun kritische houding ten aanzien van jongeren anno 2017, zijn de verwachtingen die de informanten hebben als het gaat om jongeren op hun stage-, afstudeerplek of werk hoog.

Ze verwachten een grote mate van passie en motivatie voor het werk, een zelfstandige houding, betrokkenheid bij het werk en het team en geen 9-5 mentaliteit heeft, iemand die openstaat voor vernieuwingen, innovatief is, over goede communicatieve en sociale vaardigheden beschikt, zichzelf wil blijven ontwikkelen, kan omgaan met tegenslagen, zichzelf goed kan presenteren, reflectievermogen heeft en goed kan omgaan met tegenslagen, zowel privé als in het werk.

Zichtbaar is dat informanten met een migratieachtergrond in het algemeen veel kritischer en veeleisender zijn naar jongeren met een migratieachtergrond dan de andere informanten. Veelal omdat ze weten hoe ze er zelf voor hebben geknokt om op de positie die ze nu hebben te komen, maar ook omdat ze gedrag van deze jongeren herkennen en ze ook durven aan te spreken op negatief gedrag zoals luiheid, te laat komen, een slechte beheersing van de Nederlandse taal.

‘Ik ben veel kritischer naar jongeren met migratieachtergrond. Ik heb altijd hard moeten knokken om iets te bereiken, zowel op school als in het werk en ik vind dat je je niet kunt verschuilen en met je vingertje wijzen. Ik verwacht wel een professionele houding, niet arrogant, niet dat je denkt van dit ga ik eens even regelen en vertellen hoe het moet. Wat belangrijk is, is samenwerking met je collega’s, het samen doen en respectvol zijn naar elkaar toe. Ook de inhoud van het werk moet je goed kennen, je hoeft niet alleen rotklussen op te knappen. Meedoen, open houding en ook willen ontvangen, jongeren zijn er om te leren.’

Ervaringen met jongeren in het werk

‘Voor veel migrantenjongeren is de toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker, onbekend maakt onbemind. Veel Nederlanders kennen de cultuur niet en allochtoon zijn wordt nog altijd geassocieerd met negatieve dingen. En, het is ook echt een andere cultuur dan de Nederlandse. Ik zie op de werkvloer ook een cultuurskloof met Nederlanders.’

Allochtonen vinden het lastiger je aan te spreken, zijn bescheidener, hebben meer respect. Het is allemaal goed bedoeld, maar ze doen zichzelf tekort, ze zijn minder empowered. Je ziet overigens ook de andere kant, dat ze doorschieten de andere kant op, bijna tegen het brutale aan. Het lijkt wel als ze wel empowered zijn, ze dan de andere kant op doorschieten.'

Alle informanten geven aan zowel heel positieve als heel negatieve ervaringen te hebben gehad met jongeren, ongeacht iemands etnische achtergrond. In een aantal gevallen, leken jongeren met een migratieachtergrond alle vooroordelen te willen bevestigen en met name de informanten zonder een migratieachtergrond vonden dat complex. Bij een aantal leidde dat tot het niet meer aannemen van jongeren uit specifieke etnische groepen. Anderen roemden juist de loyaliteit die jongeren met een migratieachtergrond hadden ten aanzien van hun leidinggevende, het werk en collega's, een loyaliteit die je minder terugzag bij jongeren zonder migratieachtergrond, stelden ze.

Het waren met name de informanten met een migratieachtergrond die de kwetsbaarheid van jongeren met een migratieachtergrond op de werkvloer herkenden.

'Allochtone meisjes zeggen nooit: ik heb het moeilijk. Ze willen niet kwetsbaar zijn. Dat zouden werkgevers zich moeten realiseren. Allochtonen willen door hun kwetsbaarheid niet als domme allochtoon gezien worden. Nederlanders zouden veel opener moeten zijn, ook laten zien dat hun leven niet altijd van een leien dakje gaat.'

'Ik denk dat het nog twee generaties duurt voordat er gelijkwaardigheid ontstaat tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond. Dat is nu echt niet het geval.'

Unaniem werd opgemerkt dat de betekenis van werk (ook stage en afstuderen) voor deze generatie jongeren heel anders is dan het voor henzelf is geweest. Waar veel informanten in hun eerste werkzame jaren keihard investeerden en veel uren draaiden, zien ze dit bij veel jongeren niet terug.

Een aantal informanten vindt die focus op een werk/privé-balans positief, maar het merendeel ziet het als een uitvloeisel van een verwerende opvoeding. Temeer omdat de ambities vaak wel torenhoog zijn, maar de jongeren zich in de ogen van de informanten niet realiseren dat je voor een hoge positie ook een hoge inzet moet leveren om daar te komen.

‘De Nederlandse taal is bij allochtonen, maar vaak ook bij Nederlanders, zo slecht. Ik denk dat veel jongeren ook wel lui zijn, die dalende lijn zie ik al enige tijd. Ik denk dat we daar echt iets mee moeten. Hun mentaliteit is echt niet goed, lui, vroeg naar huis, ze zijn vaak verwend door hun ouders, maar ook door het onderwijs dat alles voor ze regelt.’

Ook werd eigen initiatief vaak gemist, ook als er dingen onduidelijk waren, werd vaak niet om hulp gevraagd, en was sprake van een grote behoefte aan structuur: ‘Vertel me precies wat ik moet doen en wanneer het af moet zijn.’

Gesteld werd dat veel jongeren, in het bijzonder de jongeren met een migratieachtergrond de sociale vaardigheden misten om zich gemakkelijk in het werk te bewegen, ook misten ze gevoel voor de ongeschreven sociale codes. De informanten zeggen overigens wel dat ze zich realiseren vanuit ‘een witte bril’ naar de werksituatie te kijken.

‘Toen bij ons vier stagiairs tegelijk weggingen, drie Nederlandse en een Marokkaanse, gaven alle Nederlandse stagiaires hun begeleider van het werk een klein cadeautje. De Marokkaanse stagiaire deed dat niet. Daar is onderling wel over gesproken toen, het leidde tot verbazing.’

Worden studenten vanuit de hogeschool goed voorbereid op het werkveld?

‘Nee, jongeren zijn absoluut niet goed voorbereid op het werkveld. Veel van hen hebben nog te weinig sociale skills.’

Autochtonen zijn daar vaak beter in dan allochtonen. Komt ook doordat allochtonen niet altijd een rolmodel hebben. Het voorbeeldgedrag ontbreekt. Ze moeten in hun werk ontdekken wat wel en niet werkt. Het leven wordt lastig voor ze als ze gaan werken, want thuis verandert niet, dat dragen ze mee. Het is heel moeilijk en het vereist lef om het thuisfront te ontstijgen, veel jongeren zien dat als verraad aan hun ouders. Veel allochtonen komen ook qua culturele en religieuze regels in de knel. Mag je als moslimmeisje met een mannelijke klant gaan eten in de avonduren of slapen in een hotel na een conferentie of werkbezoek in het buitenland? Ouders tonen volledig onbegrip ten aanzien van dit soort dingen, ook dat moet je durven aangaan. Ook de taal is een enorme barrière. Veel allochtonen missen de finesses van de Nederlandse taal of spreken met een accent. Dat is nog altijd aan de orde van de dag.'

De informanten zijn heel kritisch als het gaat om de voorbereiding van jongeren op het werkveld. Die vinden ze maar deels geslaagd. Het gaat dan zowel om de inhoudelijke, theoretische kennis, maar vooral om het ontbreken van sociale vaardigheden die nodig zijn om je staande te kunnen houden binnen een team op de werkvloer. Een groot deel van de informanten gaf aan de jongeren zelf 'op te voeden' en te leren hoe het 'in het echt gaat binnen een organisatie'. Met name jongeren met een migratieachtergrond zou het nog ontbreken aan het vereiste sociale kapitaal om in het werkveld goed te kunnen functioneren.

'Ik denk dat als je meer, zeg maar, succes zou willen bereiken, bij allochtonen, dan he, dan denk ik inderdaad dat een goede begeleiding in het begin essentieel is. Ze zijn niet dom, maar ze weten zich niet te gedragen op sociaal vlak, waardoor ze vreemd overkomen. Daar reageren mensen weer op en dan haken ze af. Hier moet je het over hebben, ze moeten zich begrepen voelen. Ze weten niet hoe ze zich moeten presenteren, wat hun sociale vaardigheden daarin betekenen, daar moeten ze meer mee geholpen worden. Maar ze staan er niet altijd voor open. Jij en ik zijn anders, we passen ons aan, maar zij niet altijd.'

Ook al zijn de informanten overwegend positief over het contact met de hogeschool, ze zijn ook kritisch. Docenten zouden jongeren veel meer dan nu het geval is, moeten voorbereiden op het werkveld. Het gaat daarbij zowel om het verbinden van theorie aan praktijk, maar ook om sociale vaardigheden en het goed aanleren van de Nederlandse taal. Ook vinden ze niet alle docenten even gemotiveerd studenten te helpen bij hun stage- of afstudeerproces. Daarnaast is een aantal van hen, volgens de informanten, ook niet bekend met het werkveld zelf. Daar zijn jongeren de dupe van.

‘Opleidingen moeten studenten veel meer dan nu het geval is voorbereiden op het echte werk, niet alleen leren uit boekjes. De praktijk is veel complexer dan studenten denken, dat mag een school zich realiseren. Ook studenten veel meer bewust maken van het belang van drive, zelfreflectie en sociale vaardigheden.’

Vastgesteld kan worden dat de informanten kritisch zijn als het gaat om het voorbereid zijn van jongeren op het werkveld. Het betreft dan met name jongeren met een migratieachtergrond die over minder sociaal kapitaal zouden beschikken dan hun leeftijdsgenoten zonder migratieachtergrond. Wel wordt aangegeven dat jongeren in het algemeen niet worden voorbereid op diversiteit binnen het werkveld en de problematiek die dat met zich mee kan brengen (handelingsverlegenheid, discriminatie, ongelijke kansen).

‘Ik vind dat jongeren niet worden voorbereid op diversiteit in het werk. Dat werkt twee kanten op: allochtone jongeren worden niet voorbereid op een witte arbeidsorganisatie en autochtone jongeren niet op een gekleurde arbeidsorganisatie. Hogescholen zouden daar veel opener over moeten zijn, wat het betekent om in zo’n context goed te functioneren. Ook is meer openheid nodig over discriminatie, de urgentie van taalbeheersing en complexiteit van deze tijd.’

Toekomstvisie (plus eigen rol daarin)

‘Ik wil heel graag een bijdrage leveren aan de leefwereld van jongeren. Ik wil ze meenemen naar de werkelijke wereld van het werk, tips, trucs geven en gastcolleges.’

Het is niet erg om te twijfelen, ik zou ze dat willen vertellen, meegeven. Ik zie dat allochtonen minder kansen krijgen. Ik ben een tegengeluid. Ik kan laten zien dat het wel kan. Ik kan mensen kansen geven, ik herken talenten ook van diverse jongeren. Ik wil dan ook veel allochtonen aannemen en zelf als rolmodel fungeren.'

Over de toekomst ten aanzien van gelijke kansen voor alle jongeren zijn de informanten gematigd hoopvol, maar ook kritisch en bezorgd door de groeiende afstand tussen Nederlanders met en zonder migratieachtergrond. Informanten zonder migratieachtergrond stellen het onomwonden: 'De gemiddelde ondernemer is vrij rechts, die staan niet open voor allochtonen, denk ik' of 'Iedereen kan hier komen werken, maar je moet wel passen binnen de sociale orde'. Informanten met een migratieachtergrond zijn hoopvol en zien dat zij in dit proces een belangrijke rol kunnen vervullen: zij kunnen talenten van jongeren met een migratieachtergrond die vanuit 'een witte bril' minder snel worden herkend, wel herkennen en stimuleren.

Ten slotte wordt gesteld dat organisaties zich veel meer dan nu het geval is, moeten openstaan voor de diversiteit binnen de samenleving en daar pragmatischer mee omgaan.

'Organisaties moeten bereid zijn te investeren. Het is makkelijk Nederlanders aan te nemen dan allochtonen, maar je moet ook geloven dat diversiteit de organisatie beter maakt. Ik verwacht hier nog veel discussie over de komende jaren.'

'Ik realiseer me dat ik vast niet representatief ben voor HR-medewerkers. Ik kijk niet op van allochtone jongeren. Als ik naar onze organisatie kijk, zie ik iets gek. We prediken diversiteit, maar we zijn eigenlijk heel arrogant: wij zijn de norm. Het is niet snel goed wat de ander zegt en je moet jezelf binnen deze organisatie heel goed profileren. Dat kan niet iedereen, zeker allochtonen niet. Ik denk dat veel allochtoon talent onbenut en ongezien blijft. Ik heb het wel gered. Daarom zorg ik voor binding en onderlinge relaties. Ik ben een doorzetter en ik wil patronen doorbreken.'

‘Over de toekomst ben ik gemengd positief. Stage of afstudeerplek wordt nog wel gegund aan allochtonen, maar een werkplek is iets anders. Het is voor allochtonen moeilijk binnen te komen, er is ook zoveel keuze, zoveel hbo’ers, dan kiezen ze toch sneller voor een autochtoon. Het gaat om de gunfactor, hoe je je presenteert in een eerste gesprek. Een blond meisje met paardenstaart past dan beter in het plaatje dan een moslima met hoofddoek. Ik kaart dit wel aan in onze organisatie. Toen ik hier kwam werken, zei ik ook dat ik het heel wit vond. Mijn leidinggevende realiseerde zich dat niet, ze stond er niet bij stil. Wit is voor hun gewoon, ze identificeren zich ermee, niet met een allochtoon. Als je het bespreekt, reageert iedereen heel normaal, maar als er keuzes moeten worden gemaakt, kiezen ze voor wit.’

Veel informanten geven aan dat de demografische ontwikkelingen organisaties wel zullen dwingen een diverser personeelsbestand tot stand te brengen en dat daarmee de aandacht voor diversiteit binnen de organisatie wordt vergroot. Wel waarschuwt een aantal dat diversiteit niet mag verworden tot iets op een afvinklijstje waarna de aandacht voor dit thema weer verslapt.

5. Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

‘Ik wilde met je praten naar aanleiding van jouw lezing. Alles wat je zei, was zo herkenbaar. Het was zo fijn dat jij het zei. Je bent super-blond, Nederlands en jij zegt het. Het is heel erg belangrijk dat dit gebeurt. Veel mensen weten het niet of willen het niet weten. Ook studenten voelen die complexe werkelijkheid binnen de school.’

5.1 Samenvatting en conclusie

Deze verkennende studie waar negentig personen bij betrokken zijn geweest, is gebaseerd op het perspectief van studenten, docenten en actoren uit het werkveld en gaat in op de beeldvorming ten aanzien van studiesucces, binding en diversiteit, waaraan de volgende hoofdvraag was gekoppeld:

‘Hoe ziet de beeldvorming van studiesucces, binding en diversiteit eruit bij de meest betrokken actoren: hbo-studenten, hbo-docenten en professionals in het veld waar de studenten komen te werken?’

In het bovenstaande citaat wordt een belangrijk aspect van onderzoek doen naar diversiteit weergegeven: het is zo belangrijk dat het gebeurt, er is zoveel dat niet wordt gezegd, er is zoveel dat belangrijke actoren niet weten. Ook wij als onderzoeksgroep hebben geconstateerd dat het thema diversiteit nog altijd zo gevoelig ligt en dat het ‘openbreken’ van deze gevoeligheid van groot belang is voor alle actoren in dit veld: studenten, docenten en professionals uit het werkveld.

In dit samenvattende slothoofdstuk worden de hoofdvraag en de empirische deelvragen beantwoord, waarna de praktische aanbevelingen worden weergegeven.

5.2 Bevindingen Studenten

5.2.1 Studenten Social Work Rotterdam

De betekenis van een hbo-opleiding is groot in het leven van studenten Social Work. Het merendeel van hen geeft aan intrinsiek gemotiveerd te zijn om een succes te maken van hun studie. Dat heeft enerzijds te maken met het willen behalen van een diploma, dat hen een gevoel van succes geeft; een mooie toekomst lacht je toe. Anderzijds met persoonlijke ervaringen die ze in hun jeugd hebben opgedaan en waarin ze zelf met hulpverlening in aanraking zijn gekomen. Degenen die positieve ervaringen hebben gehad, willen iets ‘teruggeven’ aan de maatschappij, degenen die negatieve ervaringen hebben gehad, willen het juist anders en beter doen.

De attitude van de studenten ten opzichte van de hogeschool is positief. Studenten met een mbo-achtergrond gaven aan de overgang naar het hbo als groot te ervaren en veel behoefte te hebben aan structuur en persoonlijke aandacht.

Ze zijn van mening dat docenten voldoende van ze weten, maar zijn zich ook bewust van het feit dat docenten zonder migratieachtergrond niet precies kunnen invoelen wat het betekent om een migratieachtergrond te hebben of te worden gediscrimineerd. Die onbekendheid met elkaar belemmert studenten soms open te zijn over wat er in hun leefwereld speelt. Niettemin stellen de studenten dat ze positief zijn over de opleidingscultuur en het contact met de docenten als prettig, open en positief ervaren. Dat niet alle studenten zich in het docententeam herkennen, hoeft geen probleem te zijn volgens de studenten; het gaat om de open houding van docenten richting alle studenten. Zodra studenten het gevoel hebben dat ze worden gezien en gewaardeerd om wie ze zijn, ongeacht bijvoorbeeld hun leeftijd, afkomst, culturele achtergrond of religie, maakt het in hun beleving niet uit of docenten dezelfde achtergrond hebben als zijzelf of juist niet.

Studenten gaan hoofdzakelijk om met medestudenten die dezelfde studiehouding hebben. Ook wordt aangegeven dat er door de sociale media, maar ook door de opvoeding die zij vanuit huis hebben meegeregen specifieke en hardnekkige denkbeelden zijn ontstaan over 'anderen'. Die anderen kunnen moslims zijn, maar ook homo's of streng gereformeerden.

Vrijwel alle studenten geven aan dat niet elke student evenveel kans heeft op succes wat betreft studie als wat betreft het vinden van een stageplek of een baan. Studenten met een migratieachtergrond stellen te zijn opgevoed met de boodschap altijd harder te moeten werken dan hun leeftijdsgenoten zonder migratieachtergrond, het perspectief van kansenongelijkheid is vanaf hun prille jeugd geïnternaliseerd.

Ondanks het feit dat de studenten zich bewust zijn van kansenongelijkheid en zich zorgen maken over de polarisatie in de samenleving, zijn ze voor zichzelf heel positief over de toekomst; zij gaan gelukkig worden en een goede positie bereiken binnen de Nederlandse samenleving.

5.2.2 Studenten Business Studies Rotterdam

Het behalen van een hbo-diploma betekent voor studenten van Business Studies enerzijds een middel om een goede baan te kunnen krijgen en anderzijds het bewijs dat ze beschikken over hbo-denkniveau. Opvallend was dat studenten met een migratieachtergrond vaker het eerste antwoord gaven en studenten zonder migratieachtergrond het tweede antwoord.

De overgang naar het hbo wordt door de studenten als groot ervaren, ongeacht hun vooropleiding. Studenten zonder migratieachtergrond stelden ook dat ze moesten wennen aan het feit dat hun klas heel divers was; tijdens hun vorige opleiding hadden ze nauwelijks contact opgedaan met leeftijdsgenoten met een migratieachtergrond. Ondanks het feit dat de studenten aangeven positief te staan ten opzichte van diversiteit, blijkt dat ze in de praktijk met name naar de eigen, etnische groepen trekken. De studenten motiveren dit door dit te koppelen aan studiehouding; studenten zonder migratieachtergrond zouden gemotiveerder en serieuzer met hun hbo-opleiding bezig zijn dan studenten met een migratieachtergrond.

Op de vraag of de docentenpopulatie een afspiegeling is van de studentenpopulatie worden verschillende antwoorden gegeven, ook afhankelijk van het leerjaar van de student. Het merendeel van de studenten met een migratieachtergrond vindt van niet, het merendeel van de studenten zonder migratieachtergrond vindt van wel.

Studenten zijn van mening dat iedereen gelijke kansen heeft op onderwijssucces, maar stellen ook dat bij het vinden van een stageplek of werk die kansen niet gelijk zijn voor alle studenten en dat studenten met een migratieachtergrond worden belemmerd. Ze zijn ook van mening dat de opleiding hier weinig aan kan veranderen omdat dit te maken heeft met de cultuur van het bedrijfsleven zelf.

Studenten zonder migratieachtergrond beschouwen hun positie in de samenleving als sterk, ze hebben vertrouwen in de toekomst en voelen zich gewaardeerd.

Die opvatting wordt niet door alle studenten met een migratieachtergrond gedeeld, ondanks het feit dat alle studenten hoopvol zijn over de toekomst en een mooie carrière in het vooruitzicht zien, geeft een aantal van hen aan zich nooit echt gewaardeerd te hebben gevoeld in de Nederlandse samenleving. Het merendeel van de studenten, ongeacht hun achtergrond, heeft nog geen heldere toekomstdoelen. Als het gaat om succes, zowel privé als zakelijk, willen ze zich eerst richten op het afronden van hun studie.

5.2.3 Studenten Business Studies Diemen

Een hbo-diploma betekent voor de studenten Business Studies uit Diemen de kans op een betere baan en zelfstandigheid en ze beschouwen het unaniem als het ultieme doel om succesvol te zijn in de toekomst. Studenten met een migratieachtergrond geven aan dat het hbo-diploma ook hun ouders trots maakt, hetgeen naast stimulans ook een bepaalde druk geeft.

De overgang naar het hbo wordt als groot ervaren, in het bijzonder door studenten met een mbo-vooropleiding. Ze missen structuur en de persoonlijke aandacht van docenten. De docentenpopulatie wordt niet als afspiegeling van de studentenpopulatie beschouwd. Waar de studentenpopulatie heel divers is, is het docententeam hoofdzakelijk wit, man en ouder. Toch wordt aangegeven dat dit geen probleem is; studenten zien de kwaliteit van de lessen als belangrijkste ijkpunt.

Ondanks het uitgangspunt dat studenten in projectgroepen in principe met iedereen gaan samenwerken, blijken studenten met name om te gaan met studenten die dezelfde studiehouding hebben. In de praktijk blijkt dat dit betekent dat studenten met en zonder migratieachtergrond in twee verschillende groepen bewegen. Het beeld van studenten zonder migratieachtergrond is dat zij gemotiveerder zouden zijn en serieuzer met hun studie bezig zijn dan studenten met een migratieachtergrond.

Studenten ervaren het contact met docenten als positief. Toch zijn met name studenten met een migratieachtergrond van mening dat docenten meer op de hoogte moeten zijn van hun leef- en denkwereld die soms hun studievoortgang kan belemmeren.

Weliswaar geven studenten aan dat elke student gelijke kansen heeft op studiesucces, maar stellen tegelijkertijd dat de hoeveelheid tijd die iemand kwijt is door een grote bijbaan (om de studie te kunnen bekostigen) wel degelijk van invloed is op de kans op studiesucces. Daarnaast zijn ze van mening dat de beheersing van de Nederlandse taal ook van invloed is op studiesucces; hoe beter de beheersing ervan, hoe meer kans op studiesucces.

Als het gaat om gelijke kansen op het vinden van een stageplek of een baan zijn studenten zonder migratieachtergrond van mening dat dit het geval is; succes hangt ervan af hoe je je presenteert. Studenten met een migratieachtergrond stellen daarentegen dat er wel degelijk ongelijke kansen zijn op succes en wijzen daarbij op discriminatie op de arbeidsmarkt. De negatieve invloed van sociale media zien ze daarbij als belangrijkste oorzaak van deze verschillen in succeskansen. Studenten zonder migratieachtergrond zijn van mening dat een opleiding geen interventies zou moeten doen in dit verband, studenten met een migratieachtergrond vinden juist van wel en merken op dat de hogeschool meer zou kunnen doen met het ontwikkelen van netwerken, stagemarkten en rolmodellen.

Studenten met een migratieachtergrond zijn van mening dat hun positie in de Nederlandse samenleving kwetsbaarder is dan die van studenten zonder migratieachtergrond. Ze zijn allemaal voornemens succesvol te zijn in maatschappelijk opzicht en beogen in functies terecht te komen met veel aanzien en verantwoordelijkheid. Studenten met een migratieachtergrond geven vaker dan hun studiegenoten zonder migratieachtergrond aan te willen doorstuderen. Alle studenten geven aan in de toekomst een gezin met kinderen te willen.

Studenten zonder migratieachtergrond merken op zich eerst op hun carrière te willen richten, studenten met een migratieachtergrond stellen dat zij deze besluiten niet helemaal zelf kunnen nemen en dat ook druk vanuit de sociale context bepalend kan zijn bij het maken van bepaalde levenskeuzes.

5.3 Conclusie Beeldvorming, Diversiteit en Studiesucces: Studenten

Met betrekking tot studenten was de deelvraag geformuleerd: *Hoe zien studenten hun positie in de Nederlandse superdiverse samenleving en wat zijn hun toekomstverwachtingen in relatie tot opleiding, werk en privédoelen?* Op basis van de hierboven geschreven bevindingen kan worden samengevat dat zowel voor studenten Social Work als voor studenten Business Studies de toekomstverwachtingen hoog zijn, zowel in relatie tot hun opleiding als in relatie tot werk. Het perspectief van waaruit een studie is gekozen, is bij de twee opleidingen verschillend omdat veel studenten Social Work jeugdervaringen hebben opgedaan met hulpverlening die sterk bepalend blijken te zijn voor hun studiekeuze. Bij Business Studies lijkt dit niet het geval te zijn.

Wat betreft de onderwijscontext valt op dat studenten aangeven vooral om te gaan met studenten die dezelfde studiehouding als zijzelf hebben, ongeacht iemands culturele achtergrond, maar dat in de praktijk blijkt dat dit vooral leidt tot groepsvorming op basis van studenten met en zonder migratieachtergrond. Dit is ook terug te zien in de samenstelling van projectgroepen. De meeste studenten zijn zich daar zeer van bewust.

Opvallend is ook dat studenten van de opleiding Business Studies de docentenpopulatie geen afspiegeling vinden van de studentenpopulatie. Tegelijkertijd geven ze aan dat dit geen probleem hoeft te zijn omdat het in de beleving van de studenten gaat om het contact dat er met de docent is en diens professionele kwaliteit.

Het gaat daarbij niet perse om iemands etnische of culturele achtergrond met wie studenten zich willen identificeren.

Als het gaat om studiesucces ervaren met name studenten met een migratieachtergrond ongelijke kansen op studiesucces, dit geldt zowel in het sociale als het economische domein. Dit beïnvloedt tevens de positie binnen de Nederlandse samenleving zoals zij die ervaren; niet geheel gelijkwaardig. Ten slotte speelt bij een aantal studenten met een migratieachtergrond druk vanuit de sociale context een rol bij het maken van keuzes. Aan de andere kant geeft het merendeel van de studenten aan dat ouders het vooral belangrijk vinden dat ze iets kiezen wat bij hen past en dat er dus ruimte is voor een keuze 'in vrijheid', waarbij de autonomie van hun keuze niet in het geding komt.

5.4 Bevindingen Docenten

5.4.1 Docenten Social Work Rotterdam

Docenten van de opleiding Social Work beschouwen diversiteit bij voorkeur als een breed begrip, ruimer dan alleen iemands etnische, culturele of religieuze afkomst. Het gaat ook om iemands vooropleiding, sociaal economische klasse, plaats waar iemand is opgegroeid (stad of dorp), geaardheid, handicap et cetera.

De huidige studentenpopulatie wordt door de docenten bovenal als inspirerend en verrijkend omschreven. Toch zijn ze soms ook kritisch wat betreft hun mentaliteit, focus en doorzettingsvermogen als het om de studie gaat. Een punt waar docenten zich zorgen over maken is dat studenten voornamelijk naar de 'eigen' groep trekken en ze het lastig vinden dit proces te doorbreken.

Gesteld wordt dat de kansen op succes, zowel in het onderwijs als in de samenleving niet voor alle studenten gelijk zijn. Een belangrijke factor die daarbij in de ogen van docenten een rol speelt, is de beheersing van de Nederlandse taal.

Studenten met een migratie achtergrond zijn op dit vlak kwetsbaarder dan studenten zonder migratie achtergrond.

De kansen op succes binnen het onderwijs worden in de ogen van docenten onder meer beïnvloed door de mate van ondersteuning vanuit de ouders, zowel in financieel als inhoudelijk opzicht. Studenten met een migratie achtergrond zouden minder steun en begeleiding van hun ouders krijgen.

Wat betreft kansen in de samenleving zien docenten ook voordelen aan het hebben van een migratie achtergrond. In het werkveld van Social Work is het beschikken over een migratie achtergrond in veel gevallen een voordeel. Deze studenten zouden een betere aansluiting hebben op de doelgroep in het werkveld en worden daardoor bij voorkeur aangenomen.

Wat betreft kansen in de samenleving zien docenten ook voordelen aan het hebben van een migratie achtergrond. In het werkveld van Social Work is het beschikken over een migratie achtergrond in veel gevallen een voordeel. Deze studenten zouden een betere aansluiting hebben op de doelgroep in het werkveld en worden daardoor bij voorkeur aangenomen.

Docenten zijn er niet altijd van overtuigd dat studenten optimaal worden voorbereid op het werken in een diverse samenleving. Dat geldt voor alle studenten, met en zonder migratie achtergrond. Ze wijten dit aan het feit dat studenten tijdens hun opleiding bij voorkeur in hun 'eigen' groep blijven en het curriculum niet altijd even goed aansluit op de veranderde samenleving.

Ondanks het feit dat docenten van mening zijn dat een diverse studentenpopulatie heel verrijkend is, ervaren ze ook een aantal uitdagingen die voor een deel te maken heeft met de context waarin ze soms lesgeven, zoals bijvoorbeeld een sfeer van polarisatie, studenten die vooral naar de eigen groep trekken, onderlinge vooroordelen. Ook voelt niet iedereen zich even zeker als culturele of religieuze elementen een rol gaan spelen.

Wel benadrukken docenten dat gevoelens van onzekerheid niet uitsluitend betrekking hebben op studenten met een migratie achtergrond, maar dat dit ook te maken kan hebben met verschillen in leerstijl, vooropleiding of de plek waar iemands is opgegroeid. Al deze aspecten bepalen voor een deel de wijze waarop docenten het contact met studenten ervaren.

Docenten stellen dat de mate waarin ze zich kunnen verplaatsen c.q. identificeren met studenten voor een belangrijk deel bepaalt hoe zij het contact met studenten ervaren. Een aantal van hen geeft aan zich in dit proces niet altijd even zeker te voelen en niet altijd van mening is dat er voldoende kennis is van diversiteit om situaties goed het hoofd te kunnen bieden.

Uit de gesprekken blijkt dat docenten behoefte hebben aan trainingen en het bespreken van diversiteitsvraagstukken in het team. Ze stellen ook dat er binnen het team verschillende perspectieven bestaan op diversiteit die uiteenlopen van een empathische houding richting studenten met een migratieachtergrond tot het perspectief dat deze groep zich zou moeten aanpassen aan de mores van de hogeschool.

Unaniem wordt gesteld dat Hogeschool Inholland een rol van betekenis kan spelen bij het ontwikkelen van binding binnen de hogeschool, veel meer dan nu gebeurt. Dit zou kunnen via informele activiteiten als debatten, studiereizen naar landen van herkomst van studenten, maar ook door meer ruimte te creëren voor informele contacten met studenten. Aangegeven wordt dat, zodra er ruimte is voor het ontwikkelen van een inclusieve gemeenschap en dit ook actief wordt gefaciliteerd, binding wordt versterkt.

5.4.2 Docenten Business Studies Rotterdam

Als het gaat om diversiteit wordt dit begrip door docenten Business Studies Rotterdam breed ingestoken. De beeldvorming die over dit thema uit de interviews naar voren is gekomen, is dat diversiteit in de ogen van de docenten breder is dan alleen etnisch, cultureel of religieus.

Gesteld wordt dat sociale media weliswaar een heel negatieve invloed hebben op de beeldvorming van studenten met een migratieachtergrond, maar dat de docenten zich daarvan proberen af te sluiten. Ze geven aan dat niet zij, maar wel collega-docenten, negatieve beelden hebben van studenten met een migratieachtergrond.

Een diverse studentenpopulatie leidt tot enige bezorgdheid onder docenten. Het idee bestaat dat er niet altijd voldoende inzicht is in de leef- en denkwereld van deze studenten, wat ertoe leidt dat het persoonlijke contact met deze groep minder sterk is en studenten daardoor makkelijker 'verdwijnen' of vroegtijdig uitvallen. Veel docenten zijn ervan overtuigd dat er sprake is van ongelijke kansen in het onderwijs en in het werkveld en dat studenten met een migratieachtergrond daarbij in het nadeel zijn. Deze jongeren komen vaker van het mbo, worden minder ondersteund door hun ouders, zowel financieel als studie inhoudelijk, beschikken over minder ontwikkelde sociale en intellectuele vaardigheden die vereist zijn in het hbo. Daarnaast wordt het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal als kwetsbaar punt gezien voor deze groep.

Tegelijkertijd wordt aangegeven dat studenten met een migratieachtergrond niet altijd de kansen zien of pakken die ze worden geboden. Of het nu gaat om extra lessen of gastsprekers die ze op weg kunnen helpen naar een stage, bij dergelijke bijeenkomsten ontbreken studenten met een migratieachtergrond vaker dan studenten zonder migratieachtergrond. Ook zouden studenten met een migratieachtergrond niet altijd om hulp (durven) vragen, bijvoorbeeld bij het opstellen van een sollicitatiebrief of bij het vinden van een stageplek. Docenten zijn zich wel bewust van het feit dat veel studenten met een migratieachtergrond minder vertrouwen hebben op het vinden van een stageplek omdat in de beeldvorming van deze studenten het idee leeft dat hun migratieachtergrond daarin een negatieve rol kan spelen.

Het merendeel van de docenten is van mening dat studenten niet goed worden voorbereid op het werken in een diverse samenleving.

Dat heeft volgens hen te maken met het feit dat studenten vooral met personen uit de eigen etnische groep omgaan en het feit dat er in het curriculum vrijwel geen aandacht is voor diversiteit.

Docenten beschouwen het werken in een diverse onderwijscontext zowel verrijkend als ook complex. Veel van hen hebben het gevoel niet over de juiste vaardigheden en kennis te beschikken en daardoor niet alle studenten, met name studenten met een migratieachtergrond, even goed te kunnen ondersteunen en begrijpen. Veel docenten ervaren gevoelens van ongemak in hun relatie tot een diverse onderwijscontext. Aspecten die het werken complex maken, hebben te maken met het feit dat studenten niet willen mixen met andere groepen, dat de motivatie bij een groot deel van de studenten gebrekkig is maar dat er wel sprake is van een eisende houding richting docenten.

Vastgesteld wordt dat er veel behoefte bestaat aan ondersteuning, training of het bespreekbaar maken van diversiteit gerelateerde zaken, hetgeen in de praktijk vrijwel niet gebeurt. Docenten geven verder aan dat het docententeam geen afspiegeling is van de studentenpopulatie, hetgeen een extra belemmerende factor vormt de dialoog over diversiteitvraagstukken aan te gaan.

Er blijkt veel behoefte te bestaan aan het versterken van de binding tussen studenten en docenten. De opzet van het studieprogramma leent zich daar echter niet voor. Docenten zijn van mening dat het organiseren van formele en informele activiteiten, specifiek gericht op binding, veel meer gestimuleerd zou moeten worden vanuit de hogeschool zelf.

5.4.3 Docenten Business Studies Diemen

Diversiteit wordt door de docenten beschouwd als een gegeven en bij voorkeur zo breed en zo positief mogelijk ingestoken. Veel docenten zijn bezorgd als het gaat om de huidige en diverse studentenpopulatie.

Ze weten niet altijd even goed contact met hen te maken en zien ook dat studenten onderling bij voorkeur naar de eigen groep trekken. Daarnaast is er bezorgdheid over de studentenpopulatie in het algemeen; er zou sprake zijn van een gebrek aan motivatie en inzet om succesvol te zijn in hun studie.

Unaniem wordt aangegeven dat de beeldvorming die ze hebben van studenten met een migratieachtergrond niet wordt beïnvloed door sociale media, ondanks het feit dat ze zich ervan bewust zijn dat deze invloed hoofdzakelijk negatief is.

Op een docent na wordt gesteld dat de kansen op succes in het onderwijs en in de samenleving ongelijk zijn en studenten met een migratieachtergrond daarbij in het nadeel zijn. Het gaat dan met name om verschillen in sociaaleconomische achtergrond, vooropleiding, de ondersteuning van ouders en de beheersing van de Nederlandse taal, die op alle vlakken nadelig zou uitpakken voor studenten met een migratieachtergrond.

Binnen het werkveld is volgens docenten zichtbaar dat studenten met een migratieachtergrond het enerzijds moeilijker hebben, vaker op plekken terecht komen binnen minder sterk georganiseerde organisaties, maar dat er inmiddels ook een aantal organisaties is die deze studenten juist bij voorkeur aannemen.

Of studenten voldoende worden voorbereid op het werken in een superdiverse samenleving is de vraag. Een aantal docenten vindt van wel of vindt dat niet de taak van een opleiding. Een ander deel is van mening dat dit niet het geval is en er veel meer ruimte dan nu het geval is, moet worden besteed aan aspecten als thuis voelen, uitsluiting en discriminatie.

Vrijwel alle docenten zijn van mening dat lesgeven aan een diverse studentenpopulatie inspirerend en verrijkend is. Wat goed lesgeven in hun ogen belemmert, is de strakke opleidingsstructuur en groot-schalige opzet waardoor het minder makkelijk is een persoonlijke band met studenten op te bouwen.

Een diverse studentenpopulatie zorgt er ook voor dat docenten zich bewust zijn van hun vooroordelen richting andere groepen in de samenleving en constateren dat aspecten die voor hen vanzelfsprekend zijn dat niet voor alle studenten zijn.

Complexe kanten van het werken in een diverse onderwijscontext komen voort uit lacunes van studenten met een migratieachtergrond: het onvoldoende kennen van de sociale codes, onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal en het bij voorkeur omgaan met personen met eenzelfde etnische of religieuze achtergrond. Ook hebben docenten het idee dat ze in een diverse groep meer worden uitgedaagd in hun professionele handelen, bijvoorbeeld als actuele ontwikkelingen in de klas worden besproken zoals de situatie in Turkije, dan bij een 'witte groep' en ze het idee hebben niet altijd over het juiste gedragsrepertoire te beschikken.

In het team zijn er verschillende perspectieven op diversiteit, die uiteenlopen van empathie tot meer rechtspolitieke opvattingen. Docenten geven aan dit ook met studenten te delen. Vastgesteld kan worden dat het docententeam geen afspiegeling is van de studentenpopulatie en dat dit als een gebrek wordt beschouwd; het ontbreken van rolmodellen. Het merendeel van de docenten is van mening dat ze meer behoefte hebben aan tools, ondersteuning of overleg ten aanzien van diversiteitissues en ze zich regelmatig handelingsverlegen voelen binnen de onderwijscontext.

Binding kan volgens docenten uitsluitend tot stand komen als er sprake is van een intensief en persoonlijk contact met studenten. De structuur van de opleiding en de ervaren hoge werkdruk zijn belemmerend in dit proces hetgeen als nadeel wordt beschouwd. Docenten zijn van mening dat Hogeschool Inholland meer ruimte zou moeten bieden voor initiatieven buiten het curriculum om die door docenten en studenten ontwikkeld worden teneinde binding en inclusie te stimuleren.

5.5 Conclusie Beeldvorming, Diversiteit en Studiesucces: Docenten

Met betrekking tot docenten zijn onderstaande deelvragen geformuleerd:

Hoe zien docenten binnen het hoger onderwijs hun diverse studentenpopulatie, hun kansen op succes binnen de bestaande onderwijscontext en binnen de Nederlandse samenleving van alle studenten (zowel op het gebied van werk als privé) en de mate waarin studenten binnen de onderwijscontext worden voorbereid op het werken binnen de superdiverse samenleving? Welke uitdagingen stelt een superdiverse studentenpopulatie aan docenten van een hogeschool en is er sprake van voldoende ondersteuning op dit gebied? En wat is de rol van binding met de hogeschool daarbij?

Uit de bevindingen blijkt dat docenten diversiteit bij voorkeur zo breed mogelijk definiëren, maar het in de praktijk toch vaak als etnische of culturele diversiteit typeren. Ondanks het feit dat het merendeel van de docenten aangeeft gemotiveerd en geïnspireerd te zijn door de studentenpopulatie, zijn er ook geluiden waar te nemen die zorgelijker zijn: studenten zijn weinig gemotiveerd om te studeren en de groepsvorming op basis van wel of geen migratieachtergrond neemt nog altijd niet af. Studenten gaan bij voorkeur om met studenten in wie ze zich herkennen en dat loopt veelal via de lijn wel of geen migratieachtergrond.

De kansen op succes voor studenten met en zonder migratieachtergrond worden vrijwel unaniem als ongelijk beschouwd, waarbij studenten met een migratieachtergrond in het nadeel zijn. Dit heeft volgens de docenten met een aantal aspecten te maken: polarisatie in de samenleving (waarbij sociale media een negatieve rol zouden spelen), de sociaaleconomische klasse waar iemand uit komt, de beheersing van gewaardeerde sociale en communicatieve vaardigheden, zowel in het onderwijs als in het werkveld, en de beheersing van de Nederlandse taal.

Studenten zouden volgens het merendeel van de docenten niet goed worden voorbereid op het werken in de diverse samenleving, hetgeen zowel voor studenten met als zonder migratieachtergrond geldt.

Een superdiverse studentenpopulatie wordt door docenten als aanzienlijk complexer ervaren dan een 'witte' studentenpopulatie. Dat heeft te maken met de onbekendheid met elkaar(s) leef- en denkwereld, het niet kunnen doorbreken van groepsvorming op etnische en culturele afkomst, de onbekendheid met de sociale codes van studenten met een migratieachtergrond, de vaak gebrekkige aansluiting mbo-hbo waar een groot deel van de studenten met een migratieachtergrond vandaan komt en de onzekerheid en handelingsverlegenheid hoe om te gaan met moeilijke situaties in de klas. Het merendeel van de docenten geeft aan behoefte te hebben aan tools en trainingen die hen handvatten bieden bij dergelijke situaties.

Vrijwel alle docenten zijn van mening dat de hogeschool een grotere rol zou moeten spelen bij het tot stand brengen van binding met alle studenten. Meer tijd en ruimte voor het opbouwen van persoonlijke contacten met studenten wordt daarbij naar voren gebracht, maar ook het organiseren van events en informele activiteiten buiten het reguliere curriculum om wordt gezien als middel om binding tot stand te brengen en daarmee het studiesucces te verhogen.

5.6 Bevindingen Werkveld

5.6.1 Werkveld Social Work Rotterdam

Het beeld dat de actoren hebben ten aanzien van jongeren is grotendeels positief, maar daarnaast bestaat wel degelijk bezorgdheid over de complexiteit van het vinden van een balans tussen verschillende doelen: school, thuis, straat. Tevens is er bezorgdheid over de mentaliteit van deze jongeren.

Jongeren zouden te veel op zichzelf zijn gericht, een gebrekkig doorzettingsvermogen hebben en geen inzicht hebben in hun positie binnen de sociale werkelijkheid. Daarnaast is het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal een reden tot zorg binnen het werkveld. Het merendeel van de actoren ziet geen grote verschillen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond. Kennis van de islam wordt als pluspunt in het werk gezien en vrouwelijke studenten met een migratieachtergrond zouden in een aantal gevallen meer met trouwen bezig zijn dan met hun studie waardoor de focus op dat laatste zou ontbreken.

Het merendeel van de actoren is zich bewust van de negatieve impact van sociale media op de beeldvorming van jongeren met een migratieachtergrond maar zijn van mening daar zelf niet door beïnvloed te worden.

De verwachtingen binnen het werkveld van jongeren zijn hoog: een hoge mate van motivatie en enthousiasme voor het werk, een positieve instelling hebben, zelfstandig kunnen werken, reflectief zijn en een goede beheersing van de Nederlandse taal. Gesteld wordt dat deze verwachtingen vaak niet worden waargemaakt.

De ervaringen met jongeren in het werk wisselen van positief tot negatief. De actoren geven aan dat er geen grote verschillen zouden bestaan tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond, behalve het minder goed beheersen van de sociale spelregels door mannelijke studenten met een migratieachtergrond.

De actoren geven aan dat jongeren met een migratieachtergrond intrinsiek gemotiveerd zijn binnen het sociale werkveld te werken vanwege persoonlijk opgedane ervaringen in hun jeugd. Die kunnen positief zijn waardoor jongeren dezelfde rol willen opnemen of negatief zijn waardoor zij juist willen rechtzetten wat in hun jeugd verkeerd is gegaan. Die innerlijke drive is minder terug te zien bij jongeren zonder migratieachtergrond wat ertoe leidt dat de actoren van mening zijn dat jongeren zonder migratieachtergrond minder geschikt zijn voor het werken in probleemgezinnen met een migratieachtergrond dan jongeren met een migratieachtergrond.

Aangegeven wordt dat studenten niet goed worden voorbereid op het werken in het sociale domein. Het zou met name het ontbreken van praktische kennis zijn die voor een lacune zorgt. Door het ontbreken van deze kennis, missen veel jongeren ook de sociale en empathische vaardigheden die in het werkveld zo essentieel zijn.

Het merendeel van de actoren is van mening dat er binnen het sociale domein in Rotterdam geen sprake is van ongelijke kansen op succes voor studenten met en zonder migratieachtergrond. Ze zijn zelfs van mening dat het hebben van een migratieachtergrond zelfs als een voordeel zou gelden gezien de specifieke doelgroep: vaker migrantengezinnen. Wel wordt opgemerkt dat de beheersing van de Nederlandse taal wel essentieel is voor het goed kunnen functioneren in het werkveld.

Vrijwel niemand van de actoren ziet voor zichzelf een rol weggelegd om mogelijk bestaande kansenongelijkheid te verminderen omdat ze van mening zijn dat de huidige situatie geen verandering behoeft en het 'in Rotterdam' nu eenmaal goed gaat.

5.6.2 Werkveld Business Studies Rotterdam

De actoren uit het werkveld zijn van mening dat veel jongeren beschikken over een slechte mentaliteit; ze zouden arrogant, lui en gemakzuchtig zijn en zich niet altijd voldoende bewust van de inspanningen die het werkveld voor ze levert om de jongeren te ontwikkelen of zich te laten thuis voelen op de werkplek.

De beeldvorming van jongeren wordt volgens de actoren niet beïnvloed door sociale media. Toch zijn ze zich bewust van de negatieve impact die sociale media (op anderen) kunnen hebben als het gaat om jongeren met een migratieachtergrond.

De actoren binnen het werkveld hebben verwachtingen van jongeren als het gaat om motivatie en betrokkenheid bij het werk en de organisatie zelf.

Ze verwachten ook dat jongeren zichzelf willen blijven ontwikkelen en ze theorie en praktijk goed aan elkaar weten te verbinden. Daarnaast blijken sociale vaardigheden en een goede beheersing van de Nederlandse taal essentiële voorwaarden te zijn om goed te kunnen functioneren in het werkveld. Jongeren met een migratieachtergrond, tenslotte, zouden in staat moeten zijn verbindingen te maken met hun collega's en zich niet focussen op het 'anders zijn'.

De ervaringen die zijn opgedaan met jongeren zijn uiteenlopend van heel positief tot heel negatief. Positief zijn de actoren over jongeren die hard willen werken, een goede bijdrage leveren aan de organisatie en ervoor openstaan zichzelf te ontwikkelen. Negatieve ervaringen komen voort uit het niet kunnen verbinden van de theorie aan de praktijk en het ontbreken van de vereiste sociale en collegiale vaardigheden die binnen het werk nodig zijn. De actoren wijzen er ten aanzien van jongeren met een migratieachtergrond op dat zij de Nederlandse taal minder goed zouden beheersen dan jongeren zonder migratieachtergrond en over minder ontwikkelde sociale vaardigheden zouden beschikken die behulpzaam zijn binnen het werk.

De voorbereiding van jongeren op het werkveld is volgens het merendeel van de actoren onvoldoende. Het toepassen van theoretische kennis in de praktijk zou sterker ontwikkeld moeten worden binnen de opleiding, evenals het trainen van jongeren op de gewenste sociale vaardigheden en vereiste attitude ten aanzien van werk.

Vrijwel alle actoren zijn zich bewust van de ongelijke kansen die er bestaan als het gaat om het vinden van stage of werk, waarbij jongeren met een migratieachtergrond het meest kwetsbaar zijn. Ze wijten dit aan vier aspecten: door de vooroordelen die in de samenleving bestaan ten aanzien van migrantengroepen zouden jongeren uit deze groepen minder snel een plek in het werkveld vinden, de gebrekkige taalbeheersing vormt een struikelblok, het teveel blijven zitten in de eigen etnische groep en niet over grenzen heen durven kijken waardoor veel kansen onbenut blijven en ten slotte het minder ontwikkeld zijn van de professionele en sociale vaardigheden die in het werkveld wel vereist zijn.

Alle actoren verwachten dat de toekomst hoopvoller zal zijn en de kansenongelijkheid zal afnemen. Ze zien voor zichzelf daarin een grote rol weggelegd en zijn van mening dat ze dit ook al doen binnen de eigen organisatie.

5.6.3 Werkveld Business Studies Diemen

De huidige generatie jongeren, zowel met als zonder migratieachtergrond, wordt door de actoren uit het werkveld gekarakteriseerd als een wat verwende generatie. Het zijn jongeren die meer op zichzelf zijn gericht dan vorige generaties, minder hard willen werken en ervan uitgaan dat problemen door anderen worden opgelost. Het werkveld ziet deze generatie niet zozeer als kansloos, wel zijn ze bezorgd over hun mentaliteit (egocentrisch) en het niet goed kunnen omgaan met tegenslagen. Aangezien vrouwelijke studenten met een migratieachtergrond vaker zorgtaken zouden hebben, wordt hun leven als meest complex getypeerd door het werkveld.

De beeldvorming van jongeren wordt volgens de actoren uit het werkveld niet heel sterk beïnvloed door sociale media. Wel is iedereen zich ervan bewust dat sociale media met name voor jongeren met een migratieachtergrond een negatieve uitwerking hebben.

De verwachtingen van jongeren op de werkplek zijn hoog binnen het werkveld. Passie en een grote motivatie voor het werk, een zelfstandige en actieve werkhouding, betrokkenheid bij het team en de organisatie, open staan voor vernieuwingen en deze zelf ook initiëren, sterk ontwikkelde sociale en communicatieve vaardigheden, reflectief zijn en niet opgeven als er sprake is van tegenslag, zijn aspecten die uit de gesprekken naar voren zijn gekomen.

Actoren uit het werkveld met een migratieachtergrond blijken veel kritischer en veeleisender te zijn richting jongeren met een migratieachtergrond.

Ze zijn zich bewust van de complexiteit van deze jongeren binnen het werkveld en durven ze, eerder dan actoren zonder migratieachtergrond dat doen, aan te spreken op ongewenst gedrag zoals een verkeerde werkhouding of een slechte beheersing van de Nederlandse taal.

De ervaringen die het werkveld heeft opgedaan met jongeren zijn uiteenlopend van heel positief tot heel negatief. Negatieve ervaringen die zijn opgedaan met jongeren met een migratieachtergrond hebben in een aantal gevallen geleid tot het niet langer aannemen van deze jongeren met dezelfde achtergrond.

Actoren uit het werkveld met een migratieachtergrond stellen dat zij beter in staat zijn dan hun collega's zonder migratieachtergrond de talenten, maar ook de kwetsbaarheid van jongeren met een migratieachtergrond te herkennen. Die kwetsbaarheid zou tot uitdrukking komen in een mindere mate van beheersing van (ongeschreven) sociale codes die op de werkplek juist wel gewenst zijn.

Veel actoren zijn van mening dat de beelden die jongeren van zichzelf hebben en de ambities die ze koesteren niet overeenkomen met hun werkinzet, prestaties en mentale veerkracht.

Als het gaat om de voorbereiding op het werkveld van jongeren dan zijn de actoren uiterst kritisch. Zowel de theoretische kennis als de sociale vaardigheden die nodig zijn om je in een organisatie staande te kunnen houden, zouden grotendeels ontbreken. Een groot deel van de actoren stelde dat ze jongeren zelf gingen bijscholen en 'opvoeden' om ze de benodigde inhoudelijke en sociale kennis te geven. Het zijn met name jongeren met een migratieachtergrond die over minder sociaal kapitaal zouden beschikken in vergelijking tot jongeren zonder migratieachtergrond. Daarnaast wordt een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal bij jongeren met een migratieachtergrond als een grote belemmering gezien op het goed functioneren in een organisatie.

Over de toekomst zijn de actoren gematigd positief. Niet iedereen verwacht dat er op korte termijn sprake zal zijn van echt gelijke kansen voor iedereen. Het zijn met name actoren met een migratieachtergrond die voor zichzelf in dit proces een rol zien weggelegd; zij zijn in staat talenten van jongeren met een migratieachtergrond die door 'een witte bril' minder snel worden gezien, wel te herkennen en te stimuleren. Veel actoren geven overigens aan dat door de demografische ontwikkelingen organisaties uiteindelijk steeds meer divers zullen worden en dat daarmee de aandacht voor dit thema automatisch hoger op de agenda komt.

5.7 Conclusie Beeldvorming, Diversiteit en Studiesucces: Werkveld

Met betrekking tot het werkveld zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

Hoe zien relevante actoren binnen organisaties in het werkveld de kansen van afgestudeerde hbo-studenten op de arbeidsmarkt? Spelen de etnische, culturele of religieuze achtergrond van studenten daarbij een rol? Spelen opgedane ervaringen met studenten een rol? Is er sprake van positieve discriminatie of juist van uitsluiting van specifieke groepen studenten? Is er sprake van invloed vanuit de sociale media als het gaat om beeldvorming van specifieke groepen in de samenleving? Zien actoren in het werkveld voor zichzelf een rol weggelegd om kansenongelijkheid wat betreft toegang tot de arbeidsmarkt te stimuleren?

Met uitzondering van de actoren uit het sociale werkveld die een migratieachtergrond juist een pre vinden bij het vinden van een stage of baan en waar wel degelijk sprake is van positieve discriminatie, zijn de actoren in het economische veld zich heel bewust van het feit dat studenten met een migratieachtergrond minder kansen hebben dan studenten zonder migratieachtergrond. Hun etnische, culturele of religieuze achtergrond speelt daar wel degelijk een rol bij, stellen ze. Veel organisaties zijn nog relatief 'wit' waardoor toegang voor studenten met een migratieachtergrond complexer is of dat zij zich er zelf niet thuis voelen.

De ervaringen die de actoren uit het veld hebben opgedaan met studenten zijn heel uiteenlopend, van heel positief tot zeer negatief. Dit koppelen ze overigens niet aan iemands etnische achtergrond. Wel blijkt soms dat als er negatieve ervaringen zijn opgedaan met studenten afkomstig uit een specifieke minderheidsgroep actoren minder snel geneigd zijn personen uit die groep aan te nemen.

Het beeld dat actoren in het werkveld van studenten in het algemeen hebben, is gematigd positief. Het merendeel is van mening dat sprake is van een verwende, wat egocentrische generatie die het organisatiebelang niet altijd boven het eigen belang stelt, niet goed kan omgaan met tegenslagen, weinig reflectief is. Voor studenten met een migratieachtergrond geldt nog dat actoren in het werkveld het als negatief ervaren als ze voornamelijk omgaan met personen met dezelfde etnische of culturele achtergrond. Bovendien wordt een minder goede beheersing van de Nederlandse taal als belangrijke belemmering in het werk gezien. Ten slotte zouden studenten met een migratieachtergrond minder goed bekend zijn met de sociale codes en bijbehorende gedragingen die in veel organisaties gangbaar zijn. Ook dit belemmert hun toegang en carrièreverloop. Actoren uit het werkveld met een migratieachtergrond geven aan beter dan anderen in staat te zijn talenten en kwaliteiten van deze groep te herkennen en ook te benutten. Sociale media zouden wat betreft deze beeldvorming geen rol spelen bij de individuele actoren, wel stellen ze dat ze zich heel bewust zijn van de negatieve invloed van sociale media op de beeldvorming van met name studenten met een migratieachtergrond.

Over de toekomst zijn de actoren gematigd positief. Waar de actoren uit het werkveld van Rotterdam stellen dat Rotterdam nu eenmaal divers is en iedereen daaraan gewend is, zijn de overige actoren gematigder. Ze zijn bezorgd over de polarisatie in de samenleving, maar verwachten ook dat de demografische ontwikkelingen organisaties dwingen op een meer pragmatische wijze met diversiteit om te gaan. Het merendeel van de actoren, in het bijzonder die met een migratieachtergrond, ziet voor zichzelf een rol weggelegd in het vergroten van de kansen op succes voor jongeren met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

5.8 Bevindingen en theorie

In dit onderzoek stonden de thema's beeldvorming, diversiteit en studiesucces van studenten met en zonder migratieachtergrond centraal, waarbij de student als belangrijkste actor centraal heeft gestaan. We hebben daarbij als analytisch kader een continuüm geschetst van studenten, docenten en actoren uit het werkveld.

Zichtbaar is dat, zowel in het onderwijsveld als in het werkveld, er sprake is van kansenongelijkheid als het gaat om succes. Dat heeft destijds Bourdieu (1992) al aangetoond, recentere studies laten nog altijd zien dat het hoger onderwijs niet altijd de functie van 'grote gelijkmaker' heeft (Wolff, 2013; De Jong, 2014; De Jong & Nelissen, 2018). Studenten met een migratieachtergrond hebben in het hoger onderwijs vaak de minst kansrijke positie, hetgeen te maken heeft met een gebrekkig ontwikkeld kapitaal (sociaal, cultureel en economisch) (De Jong, 2014, 2018). Dit heeft enerzijds te maken met beeldvorming; welke verwachtingen heb je van studenten. Dat die verwachtingen en de daarmee samenhangende beeldvorming bepalend zijn voor het welbevinden van studenten en hun studieresultaat is zowel door De Jong (2014, 2018) als Radstake (2017) aangetoond.

Voorbeelden van een pedagogisch klimaat dat Radstake schetst, waarin docenten sensitief zijn voor diversiteit en waar een open sfeer ontstaat, worden door studenten inderdaad als positief ervaren, zelfs als zo positief dat zij aangeven dat het docententeam hierdoor niet per definitie een afspiegeling van de studentenpopulatie hoeft te zijn. Hoewel dit laatste vaak wel als wenselijk wordt aangegeven, ook vanwege het feit dat docenten met een migratieachtergrond als rolmodel gezien kunnen worden, (zie ook: Ballafkih & Meerman, 2014).

Een positief klimaat ontstaat ook wanneer uitgegaan wordt van de kracht van diversiteit van de studenten en wanneer hun diversiteit wordt benut (Tupan-Wenno, 2008). Studenten geven aan dit soms te missen en wijzen erop dat zij meer 'in huis hebben' dan dat ze in hun opleiding kwijt kunnen.

Studenten aanspreken op hun talenten bevordert studiesucces en geeft ze mogelijk ook de kans zich bewust te worden van hun identiteit en de beeldvorming die over hen bestaat (ibid, 2008). Dat die beeldvorming vaak negatief is, is iets waar studenten met een migratieachtergrond zich in dit onderzoek vaak bewust van zijn. Dit bewustzijn is van belang om om te kunnen gaan met vooroordelen en werkt studiesucces mogelijk in de hand (Phalet & Andriessen, 2003; Rhamie & Hallam, 2002; Wolff, 2013; De Jong, 2014). Studenten geven aan dat hier meer aandacht voor mag zijn, bijvoorbeeld door het bespreken van thema's als discriminatie en polarisering.

De kansenongelijkheid heeft ook te maken met een minder goed ontwikkelde habitus van studenten met een migratieachtergrond, zowel binnen de onderwijscontext (zowel sociale- als studievareldigheden) als binnen het werkveld (het beheersen van de ongeschreven sociale codes en het herkennen van kansen die worden geboden). Het in mindere mate beheersen van de impliciete en expliciete 'spelregels' binnen de context van het hoger onderwijs en het werkveld en het in mindere mate beschikken over het benodigde kapitaal, zijn elementen die bijdragen aan ongelijke kansen op succes voor met name studenten met een migratieachtergrond. Het gaat immers in dit onderzoek niet alleen om beeldvorming ten aanzien van onder andere (on)gelijke kansen maar ook om het begrijpen waarom sommige groepen nog steeds minder succesvol zijn.

Als het gaat om studiesucces, zijn vanuit de interviews bevindingen voortgekomen die we kunnen verbinden aan concepten waarvan we op grond van de literatuur weten dat ze belangrijk zijn voor studiesucces. Een optimale identiteitsontwikkeling, bevorderlijk voor studiesucces, kan bij jongeren worden opgebouwd middels een stevig verankerd intern kompas, dat wil zeggen waarbij een identiteit wordt ontwikkeld die tegemoetkomt aan de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes aan *Autonomy*, *Belonging* en *Competence* (Deci & Ryan, 1985, 2000; Vansteenkiste & Soenens, 2015), en waarbij de sociale context van die jongere een belangrijke rol speelt (Slijper, 2017). Sociale en academische integratie kunnen bevorderend werken voor studiesucces (Tinto, 1985, 2012).

De terugkoppeling naar deze concepten is hiermee van belang om antwoord te krijgen op de deelvragen 'hoe zien de verschillende actoren (met name studenten en docenten) de rol van studieresultaten en binding met de hogeschool, en wat de rol van is de etnische, culturele, religieuze achtergrond van studenten, dat wil zeggen de sociale context, als het gaat om studieresultaten. We constateren dat vanuit de context van de student (de sociale context, de leeromgeving, het werkveld) verschillend wordt ingespeeld op dit abc van de psychologische basisbehoeftes.

Als het gaat om autonomie van de keuze kan op basis van de interviews uit dit onderzoek geconstateerd worden dat voor een groot deel van de studenten geldt dat deze ruimte er is, zowel voor degenen zonder als met migratieachtergrond. Studenten ervaren de psychologische vrijheid om de studie te volgen die bij hem of haar past. Ouders moedigen aan vooral te doen 'wat je leuk vindt'. Een gegeven is echter wel dat de sociale context van studenten met een migratieachtergrond belemmerend kan zijn vanwege de sociaal-economische positie van deze groep. Het is aannemelijk dat een student die bijvoorbeeld naast zijn studie grote financiële verantwoordelijkheden heeft, of veel gezinstaken, meer moeite heeft met het geïntegreerd raken in het sociale en academische leven.

Wat betreft het concept verbondenheid, *belonging*, wijst dit onderzoek uit dat studenten verbondenheid ervaren: studenten geven aan dat zij zich thuis voelen bij de opleiding – dit komt vooral naar voren bij studenten van social work – en dat dit als positief en bevorderend wordt ervaren. Dit is in lijn met zowel de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 1985, 2000; Vansteenkiste & Soenens, 2015) als ook met onderzoek van Wolff (2013). Echter, de geïnterviewde studenten geven tegelijkertijd aan dat deze sociale integratie veelal plaatsvindt binnen de 'eigen' groepjes. Het concept binding komt ook naar voren uit de docenteninterviews. Ook docenten gaven aan dat er met name bij het groepswork vooral naar de 'eigen groep' wordt teruggegrepen. Dit kan bijvoorbeeld zijn dat een havo'er niet wil samenwerken met een mbo'er, maar ook dat er 'nu eenmaal' groepjes zijn van bijvoorbeeld Antillianen, Turken of Marokkanen die 'elkaar opzoeken'.

Waar het gaat om de derde groep actoren, het werkveld, geven in het bijzonder werkgevers uit het economische domein aan dat studenten met een migratieachtergrond soms langer nodig hebben om 'uit hun schulp te komen', en – omdat ze een wat langere aanloop nodig hebben – soms minder presteren; een stage duurt immers maar een half jaar. Dit lijkt minder aan de orde in het sociale domein, waarin minder onderscheid wordt gemaakt tussen wel of geen migratieachtergrond, hetgeen kan worden verklaard door de achtergrond van veel cliënten die overeenkomt met die van studenten met een migratieachtergrond. Het is in dit werkveld juist een pre als je een specifieke afkomst zoals Turks-Nederlands of Marokkaans-Nederlands hebt. '*Belonging*' als het gaat om de stage- of werkplek blijkt dus in het bijzonder een aandachtspunt in geval van studenten met een migratieachtergrond. Op grond van Deci en Ryan (1985, 2000) en Vansteenkiste en Soenens (2015) weten we dat de bevrediging van de psychologische basisbehoeftes (*Autonomy*, *Belonging* en *Competence*) effect heeft op groei, ontwikkeling en succes. Het is aannemelijk dat wanneer niet wordt voldaan aan de behoefte aan *belonging*, hiermee tegelijkertijd ook de invulling van de competentiebevrediging in het gedrang komt.

De genoemde theoretische noties en de kwalitatieve analyses hebben analytische kapstokken geboden die verder helpen bij het begrijpen van vraagstukken rondom de thema's diversiteit, beeldvorming en studiesucces. Ze hebben inzichtelijk gemaakt wat al goed gaat, maar ook wat nog verbetering vraagt. Het zal duidelijk zijn dat het bij deze complexe vraagstukken om meer gaat dan het louter naast elkaar zetten van rendementscijfers. Op basis van dit onderzoek constateren we dat het van belang is nog meer in te zetten op het sleutelbegrip verbondenheid, dit zal de uiteindelijke *competence* ten goede komen. We hopen dat dit onderzoek ook in het werkveld de dialoog vrijmaakt hoe om te gaan met die '*sense of belonging*'. We bevelen daarom onder meer aan om inspanningen te plegen ter versterking van zowel het sociale als het culturele kapitaal van alle studenten die hier een tekort aan hebben: en van studenten met een migratieachtergrond en eerste generatiestudenten in het bijzonder.

Het analytisch kader zoals dat in hoofdstuk 2 is geschetst in de vorm van een continuüm tussen enerzijds actoren die in een super diverse context goed kunnen functioneren op grond van hun habitus, die in staat zijn sociale relaties op te bouwen met diverse actoren in het veld, die bovendien over verschillende kapitaaltvormen beschikken en in staat niet alleen zijn of haar eigen talent, maar ook de talenten van anderen te herkennen en te willen stimuleren. Anderzijds actoren die zich in een superdiverse context handelingsverlegen voelen, waarvan de habitus niet aansluit op de gewenste habitus in het veld, die minder goed in staat en bereid zijn om sociale relaties met diverse actoren in het veld op te bouwen, die over minder kapitaal beschikken om succesvol te kunnen zijn en die niet in staat zijn hun eigen talent en die van anderen te herkennen en te willen stimuleren. We hebben in ons onderzoek actoren gezien die aan de uitersten stonden. We hebben ook gezien dat de eerste groep actoren het ook als een maatschappelijke taak ziet om inclusief te zijn, alle actoren in het veld kansen te bieden en zelf een rolmodel te zijn voor anderen. Het model laat zien dat de gewenste en gedroomde werkelijkheid – een inclusieve samenleving met gelijke kansen voor iedereen – in de praktijk weerbarstiger is en dit de komende jaren aandacht vereist van de politiek, het onderwijs en alle huidige en toekomstige studenten teneinde dit proces via een open dialoog open te breken en er wel voor te zorgen dat die gelijke kansen op succes, de negatieve beeldvorming en eenzijdige *framing* wordt beperkt. Met behulp van de volgende aanbevelingen kan een aantal stappen in deze richting worden gezet.

5.9 Aanbevelingen

Uit de hierboven beschreven conclusie, komt een aantal praktische aanbevelingen voort die zijn gericht op de hogeschool en organisaties in het werkveld:

Algemeen: beleidsontwikkeling

Het ontwikkelen van een integraal diversiteitbeleid vanuit Hogeschool Inholland met aandacht voor docentprofessionalisering, curriculumontwikkeling en beleidsontwikkeling.

Het formuleren van diversiteitdoelstellingen per domein zodat aangesloten kan worden bij de specifieke context en vragen die binnen de domeinen leven.

Het ontwikkelen van hrm-beleid gericht op het tot stand brengen van een meer divers medewerkersbestand, zowel binnen de hogeschool als binnen het werkveld.

Specifiek: de opleidingen zelf!

Meer aandacht voor diversiteitvraagstukken binnen de onderwijs-teams tijdens het teamoverleg, waarbij wordt aangesloten bij de specifieke behoeftes en vragen vanuit de individuele teams.

Het curriculum meer afstemmen op de beleving (diversiteitproof maken) en de studeerbaarheid van alle studenten.

In het curriculum meer aandacht besteden aan thema's als discriminatie (op de arbeidsmarkt), polarisering (in de samenleving), beeldvorming, ongelijke kansen en de complexiteiten van een divers personeelsbestand.

Specifiek: docentprofessionalisering

Het faciliteren van diversiteitstrainingen zodat docenten tools aangereikt krijgen om effectiever met diverse klassen om te gaan en meer cultureel responsief les gaan geven: het professionaliseren van het pedagogisch en didactisch handelen van docenten.

Het organiseren van hogeschoolbrede bijeenkomsten waarin thema's rondom diversiteit aan de orde worden gesteld: studiesucces, binding, moeilijke situaties in de klas, curriculumvernieuwing etc.

Specifiek: studenten empoweren

Het trainen en empoweren van studenten die vanuit een kwetsbare positie het hoger onderwijs in komen.

Veel meer dan nu het geval is gebruik maken van de diversiteit en ongeziene talenten van studenten, zodat diversiteit als een kracht kan worden ingezet.

Specifiek: binding stimuleren binnen en buiten de hogeschool

Het stimuleren van binding met studenten door enerzijds meer ruimte tot stand te brengen voor de dialoog tussen studenten onderling en docenten en studenten en anderzijds door het samen met studenten organiseren van informele activiteiten buiten het reguliere curriculum om, gericht op het versterken van de onderlinge binding en het vergroten van kennis op het gebied van diversiteit.

Het stimuleren van binding met het werkveld door actiever contacten te leggen met het werkveld, vertegenwoordigers naar de hogeschool te halen voor gastlessen, als sparringpartner of het samen organiseren van (stage)bijeenkomsten.

Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat alle relevante betrokkenen actief en doelgericht bezig gaan met vraagstukken rondom diversiteit en het benutten van talenten en kansen van alle studenten. Het is dan ook van groot belang dat er niet alleen generiek beleid wordt ontwikkeld, maar ook specifiek wordt gekeken naar de situatie die binnen een opleiding of organisatie geldt en met wie kan worden samengewerkt om concrete doelen te realiseren. In deze hogeschoolbrede samenwerking waarbij docenten en opleidingsteams, managers van opleidingen, clusters en domeinen, maar ook beleidsmedewerkers en uiteraard het College van Bestuur betrokken zijn, spelen lectoraten ook een heel relevante rol die zij graag willen oppakken. Ook de monitoring van ingezette interventies en de evaluatie daarvan is een activiteit waarbij lectoraten een belangrijke rol kunnen vervullen. Ten slotte kan een aantal van deze activiteiten die in bovengenoemde aanbevelingen worden genoemd in samenwerking met de Community of Practice Diversiteit worden ontwikkeld.

6. Slotwoord

Een diverse samenleving is een feit. Alle actoren zijn zich hiervan bewust. Vanuit die bewustwording doen de meeste actoren in de beschreven contexten wat binnen de mogelijkheden ligt om de kansen van studenten te vergroten waar diversiteit gerelateerde kenmerken een rol lijken te spelen bij achterblijvend succes of kansenongelijkheid: een migratieachtergrond, een mbo-vooropleiding of verschillen wat betreft het niveau van de Nederlandse taal. Deze kenmerken blijken vaak met elkaar samen te hangen als het gaat om studievoortgang (Wolff, 2013; Slijper, 2017).

Desondanks is er nog altijd sprake van kansenongelijkheid, ook in de beleving van het merendeel van de bij het onderzoek betrokken informanten. Dat de verwachting is dat die kansenongelijkheid voorlopig nog wel even zal blijven bestaan, zou een trigger moeten zijn voor het nemen van concrete maatregelen om dat proces te doorbreken.

Dit vereist interventies binnen hogescholen om jongeren zowel in intellectueel opzicht als in sociaal opzicht beter toe te rusten voor een succesvolle start in het werkveld. Dat betekent ten eerste meer aandacht voor docentprofessionalisering, waarbij het niet alleen gaat om concrete tips voor 'moeilijke situaties', maar ook om het bewust worden van bestaande beeldvorming en de invloed die dat heeft in de relatie met studenten. Binnen domeinen, opleidingen en teams zou aandacht voor diversiteitvraagstukken een terugkerend thema moeten zijn.

Daarnaast geven zowel het werkveld als de docenten aan dat de beheersing van de Nederlandse taal een essentieel aandachtspunt is en van invloed is op de succeskansen van jongeren met een migratieachtergrond binnen het hoger onderwijs en binnen het werkveld. Het realiseren van gelijke(re) kansen vereist echter ook dat er meer uitwisseling en verbindingen ontstaan tussen de betrokken actoren: binnen de hogeschool tussen studenten onderling en tussen docenten en studenten, maar ook tussen de hogeschool en het werkveld en binnen het werkveld het besef dat een diverse medewerkerspopulatie wordt gestimuleerd zodat gelijke kansen ontstaan voor alle jongeren en deels onzichtbare talenten worden gezien.

Wij zijn niet naïef en zijn ons ervan bewust dat dit een intensief en langdurig traject is, dat met vallen en opstaan zal plaatsvinden. Toch durven we ook te stellen dat het maken van verbindingen de enige weg is om successen te behalen en mensen ook steeds meer behoefte hebben aan die verbindingen met elkaar. Dat bleek wederom tijdens de diversiteitconferentie in Rotterdam van 30 september 2017 waarin studenten aangaven dat een academisch debat voeren over diversiteit de complexe werkelijkheid geen recht doet, dat juist gefocust moet worden op wat er in de alledaagse leefwereld plaatsvindt en er een grote behoefte bestaat aan een 'samen'. De behoefte aan verbinding bleek eveneens tijdens de Diversiteitconferentie van de Vereniging Hogescholen Nederland die op 4 oktober 2017 plaatsvond.

Hogescholen kunnen in dit maatschappelijke vraagstuk een voortrekkersrol spelen en Hogeschool Inholland is daar al heel bewust mee bezig. Veel jongeren verwachten dat het een kwestie van tijd is voordat iedereen als gelijkwaardig wordt gezien. Laten we hier met z'n allen werk van maken zodat dat tijdspad zo kort mogelijk zal zijn.

Literatuur

- Ballafkih, H. M., Imansoeradi, M., Van der Meer, & M. Meerman (2008). *Diversiteit in opleiding en werk. Een studie naar de school- en arbeidsloopbanen van hoger opgeleide jongeren in Amsterdam*. Amsterdam: HvA.
- Bink, S. (2005). *Feiten en cijfers. Niet stigmatiseren maar stimuleren*. Geraadpleegd van www.miramedia.nl
- Bosma, H. A. (1985). *Identity development in adolescence. Coping with commitments* (Dissertatie). Rijksuniversiteit Groningen, Groningen.
- Bosma, H. A., & Kunnen, E.S. (2001). *Identity and Emotion: Development through Self-Organization*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1992). *Pierre Bourdieu: Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip*. Amsterdam: van Genneep.
- Bourdieu, P. (1997). The forms of capital. In A. Halsley, H. Lauder, Ph. Brown, & S. Wells, *Education: culture, economy and society* (pp. 46-58). Oxford: Oxford University Press.
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (Eds.), (2000). *How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School*. Washington, DC: National Academy Press.
- CPB (2016). *Kansrijk onderwijsbeleid*. Den Haag: CPB.

- Crul, M., & Wolff, R. (2002). *Talent gewonnen, talent verspild? Een kwantitatief onderzoek naar de instroom en doorstroom van allochtone studenten in het Nederlands Hoger Onderwijs 1997-2001*. Utrecht: Echo.
- Crul, M., Schneider, J., & Lelie F. (2013). *Superdiversiteit: Een nieuwe visie op integratie*. Amsterdam: University Press.
- Crul, M., Uslu, G., & Lelie, Z. (2016). Superdiverse schoolklassen: een nieuwe uitdaging voor docenten. In R. Fukkink, & R. Oostdam, *Onderwijs en opvoeding in een stedelijke context* (pp. 45-54). Bussum: Coutinho.
- De Jong, M. (2004). *Hetzelfde, maar toch anders? Onderzoek naar vroegtijdig studie uitval onder allochtone heao-studenten van Hogeschool Inholland Diemen* (Masterscriptie). Vrije Universiteit Amsterdam, Amsterdam.
- De Jong, M. (2012). *Ik ben die Marokkaan niet!* Amsterdam: University Press.
- De Jong, M. (2014). *Diversiteit in het Hoger Onderwijs*. Groningen: Noordhoff.
- De Jong, M., & Nelis, H. (januari 2018 te verschijnen). *Help! Mijn school is gekleurd!* Amsterdam: Nijgh en Van Ditmar.
- De Jong, U., Webbink, H. D., & Roeleveld, J. (1996). *De subjectieve factor. Commitments en Academische integratie in de studieloopbaan*. Een panelstudie onder scholieren en studenten, serie Verder Studeren deel 4. 's-Gravenhage: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- De Ranitz, J., & De Jong, M. (2017). *Diversiteit doet ertoe!* Den Haag: Vereniging Hogescholen Nederland.

- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Denessen, E. (2017). *Verantwoord omgaan met verschillen: sociaal culturele achtergronden en differentiatie in het onderwijs* (Oratie). Universiteit Leiden, Leiden.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. London: Faber & Faber.
- Fukkink, R., & Oostdam, R. (2016). *Onderwijs en opvoeding in een stedelijke context. Van startbekwaam naar stadsbekwaam*. Bussum: Coutinho.
- Geldof, D. (2014). *Superdiversiteit: Hoe migratie onze samenleving verandert* (3e druk). Leuven/Den Haag: Acco.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). De keuze van een studie in het hoger onderwijs: het beslissingsproces, risicofactoren, en de samenhang met de uitvoering van de keuze. *Caleidoscoop*, 19(2), 2-9.
- Inspectie van het Onderwijs (2016). *De staat van het onderwijs – onderwijsverslag 2015-2016*. Geraadpleegd op 14 juni 2017 van: www.onderwijsinspectie.nl
- Kappe, R., Molenkamp, M., Wijsbroek, D., Wiegert, O., Hendriks, G., & Van Ingen, J. (2014). *Studiesucces in de G5: opbrengsten studiesucces onderzoek door vijf Randstadhogescholen*. Den Haag: Hogeschool Inholland.
- Kennisplatform Integratie en Samenleving (2017). *Maatschappelijke spanningen in het hbo. Hoe gaan we daarmee om?* Utrecht: Hogeschool Utrecht.

- Kettner, S. (2008). *Marokkaanse wortels, Nederlandse grond* (Promotieonderzoek). Rijksuniversiteit Groningen, Groningen.
- Klooster, E. (2017). *Gedeelde toekomst*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Laermans, R. (1983). Bourdieu voor beginners. *Heibel*, 18(1), 21-48.
- Massey, D. S., Charles, C. Z., Lundy, G. F., & Fisher, M. J. (2002). *The Source of the River*. Princeton: Princeton University Press.
- McNay, L. (1999). Gender, Habitus and the Field. Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity. *Theory, Culture and Society*, 16(1), 95-117.
- Meerjarenafpraak ocw-HBO-Raad 2008-2011.
- Meerman, M., De Jong, M., & Wolff, R. (eind 2017 te verschijnen). Studiesucces en etnische identiteit. In F. Glastra, & D. van Middelkoop, *Studiesucces in het hoger onderwijs*.
- Meeuwisse, M., Severiens, S., & Born, M. (2010). Reasons for withdrawal from higher vocational education. A comparison of ethnic minority and majority non-completers. *Studies in Higher Education*, 35(1), 93-111.
- Meeuwisse, M. (2012). *Being Smart is Not Enough. The role of psychosocial factors in study success of ethnic minority and ethnic majority students* (Proefschrift). Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam.
- Middelkoop, D., & Meerman, M. (2014). *Studiesucces en diversiteit en wat hbo-docenten daarmee te maken hebben*. Amsterdam: Carem/HvA.
- Ministerie van ocw (2015). *De waarde(n) van weten. Strategische Agenda HO en Onderzoek 2015-2025*. Geraadpleegd op 14 juni 2017 van: www.rijksoverheid.nl

- Nanhoe, A. (2012). *'Mijn ouders migreerden om erop vooruit te gaan'. Onderwijs en de dynamische habitus: succesbevorderende factoren in de onderwijscarrière van Marokkaanse, Hindostaanse en autochtoon Nederlandse academici uit lagere sociaaleconomische milieus in Nederland*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Onderwijsraad (2015). *Kwaliteit in het HO, evenwicht in regels, ruimte en rekenschap*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Payne, Ch. (2008). *So Much Reform, So Little Change. The Persistence of Failure in Urban Schools*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Pels, D. (1989). Introductie. In P. Bourdieu, *Opstellen over smaak, habitus en veldbegrip*. Amsterdam: Van Gennep.
- Phalet, K., & Andriessen, I. (2003). Acculturation, motivation and educational attainment: A contextual model of minority school achievement. In L. Hagendoorn, J. Veenman, & W. Vollebergh (Eds), *Integrating immigrants in the Netherlands* (p. 145-172). Aldershot: Ashgate.
- Radstake H. (2009). *Teaching in diversity*. Antwerpen: Garant Publishers.
- Reay, D., David, M., & Ball, S. (2001). Making a Difference? *Sociological Research Online*, 5(4), 519-529.
- Rhamie, J., & Hallam, S. (2002). An Investigation into African-Caribbean Academic Success in the United Kingdom. *Race, Ethnicity and Education*, 5(2), 51-170.
- Rinnoy Kan, A. H. G. (2015). *Hoe goed is het Nederlandse onderwijs?* Kohnstammlezing 2015. Amsterdam: Vossiuspers UvA.
- ROA (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. Amsterdam: ROA.

- SCP (2012). *Dichter bij elkaar? De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland*. Den Haag: scp.
- SCP (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: scp.
- SCP (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: scp.
- SCP (2015). *Werelden van verschil. Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland*. Den Haag: scp.
- SCP (2016). *Wikken en wegen in het hoger onderwijs. Over studieloopbanen en instellingsbeleid*. Den Haag: scp.
- SCP (2016). *Integratie in Zicht?* Den Haag: scp.
- Severiens, S., Wolff, R., & Rezai, S. (2006). *Diversiteit in Leergemeenschappen*. Utrecht: Echo.
- Severiens, S., & Verstegen, D. M. L. (2007). *Succes- en faalfactoren in het vmbo*. Rotterdam: RISBO.
- Severiens, S. (2010). *Divers talent in de klas*. Rotterdam: RISBO.
- Slijper, J. (2017). *En wat kan ik dan later worden? Een onderzoek naar het studiekeuzeprocess van juridische hbo-studenten* (Proefschrift). Rijksuniversiteit Groningen, Groningen.
- Slootman, M. (2014). *Soulmates*. Enschede: Ipskamp.
- Thomas, L. (2002). Student retention in higher education. *Journal of education policy*, 17(4), 423-442.
- Tinto, V. (1993). *Leaving college: rethinking the cause and cures of student attrition*. Chicago: The University of Chicago Press.

Tinto, V. (2012). *Completing College, Rethinking Institutional Action*. Chicago: The University of Chicago Press.

Tupan-Wenno, M. (2008). Weg met het deficiëntiedenken!
Tijdschrift voor Hoger Onderwijs, 26(1), 3-12.

Middelkoop, D., Ballafkih, H., & Meerman, M. (2017). Understanding diversity: a Dutch case study on teachers' attitudes towards their diverse student population. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9:1. [doi:10.1186/s40461-016-0045-9](https://doi.org/10.1186/s40461-016-0045-9)

Van Onzenoort, C. H. (2010). *Als uitval opvalt. Studie-uitval in het hoger beroepsonderwijs* (Proefschrift). Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., & Soenens, B. (2004). De kwaliteit van motivatie telt: over het promoten van intrinsieke doelen op een autonomieondersteunende wijze. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 59, 119-131.

Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2015). *Vitamines voor groei. Ontwikkeling voeden vanuit de Zelf-Determinatie Theorie*. Leuven/Den Haag: Acco.

Vereniging Hogescholen (2015). *Feiten en cijfers*. Geraadpleegd op 14 juni 2017 van: www.verenighogescholen.nl

Vertovec, S. (2007). Superdiversity and its implications. *Journal of ethnic and racial studies*, 29(6), 1014-1054.

Walraven, G. (2013). *The Netherlands: interventions to counteract school segregation and facilitate integration in education*. Den Haag: Dutch National Knowledge Centre for Mixed Schools. Geraadpleegd op 17 juni 2017 van: www.gemengdescholen.nl

Wolff, R. (2013). *Presteren op vreemde bodem: een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse HO (1997-2010)*. Dissertatie. Amsterdam: UvA.

Yap, K. O., Demmert jr, W. G., & Towner, J. C. (2003). *A review of the research literature on the influences of culturally based education on the academic performance of Native American students* (Final paper). Oregon: Northwest Regional Educational Laboratory.

Zijlstra, W., Asper, H., & Tupan, M. (2013). *Generiek is divers, sturen op studiesucces in een grootstedelijke context*.

Geraadpleegd op 18 juni 2017 van: www.universonline.nl

