

# **DIVERSITEITSBELEID: EEN OVERBODIG KWAAD OF EEN NOODZAKELIJKE STAP VOORUIT?**

*Een onderzoek naar diversiteit binnen de Universiteit van Amsterdam*



# INHOUDSOPGAVE

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Inleiding.....</b>                                      | <b>8</b>  |
| A. Aanleiding .....                                           | 8         |
| B. Doel van het onderzoek .....                               | 9         |
| C. Hoofvraag en deelvragen.....                               | 9         |
| D. Structuur.....                                             | 11        |
| <b>2. Methoden van onderzoek.....</b>                         | <b>12</b> |
| A. Beschrijving van dataverzameling en analyse .....          | 12        |
| B. Onderzoekspopulatie .....                                  | 12        |
| C. Afbakening van concepten en begrippen .....                | 17        |
| <b>3. Deelvraag I.....</b>                                    | <b>18</b> |
| A. Visie van de betrokken partijen .....                      | 18        |
| B. Wat gebeurt er al? .....                                   | 22        |
| C. Advies en vervolgstappen .....                             | 24        |
| D. Conclusie deelvraag I.....                                 | 26        |
| <b>4. Deelvraag II: Gevoelens binnen de universiteit.....</b> | <b>27</b> |
| A. Geaccepteerd voelen op de UvA .....                        | 27        |
| B. Thuis voelen op de UvA.....                                | 28        |
| C. Negatieve ervaringen op de universiteit.....               | 29        |
| D. Besef van behoren tot minderheid.....                      | 30        |
| E. Conclusie deelvraag II.....                                | 31        |
| <b>5. Deelvraag III: Omgang met diversiteit.....</b>          | <b>32</b> |
| A. Huidig beleid UvA .....                                    | 32        |
| B. Noodzaak diversiteitsbeleid.....                           | 33        |
| C. Discriminatie binnen de universiteit.....                  | 34        |
| D. Conclusie deelvraag III .....                              | 36        |
| <b>6. Deelvraag IV: Suggesties voor de UvA .....</b>          | <b>36</b> |
| A. Bewustwording stimuleren.....                              | 37        |
| B. Actief diversiteitsbeleid voeren .....                     | 37        |
| D. Conclusie deelvraag IV .....                               | 39        |
| <b>7. Discussie en conclusie.....</b>                         | <b>40</b> |
| <b>8. Bestuursaanbeveling.....</b>                            | <b>44</b> |
| Bijlage 1: Enquête .....                                      | 46        |
| Publicaties van het ASVA onderzoeksbureau .....               | 48        |
| Colofon.....                                                  | 52        |



## ASVA ONDERZOEKBUREAU

De ASVA studentenunie behartigt de belangen van de Amsterdamse student. Dat begint bij weten wat er speelt, en wat studenten belangrijk vinden. Daarvoor is het ASVA Onderzoeksbureau. Weliswaar opereert het ASVA Onderzoeksbureau onafhankelijk van ASVA, maar het bureau dient hetzelfde belang, namelijk dat van de Amsterdamse student. Inmiddels vormen de zeer uiteenlopende en diverse publicaties van het bureau – altijd vanuit het perspectief van de student – een betrouwbare en serieuze bron van informatie voor de Universiteit van Amsterdam (UvA), de Hogeschool van Amsterdam (HvA), de Gemeente Amsterdam, en de pers.

Het ASVA Onderzoeksbureau wordt momenteel ingevuld door Iris van der Doelen en Lisanne Wichgers, met ondersteuning van de onderzoekscommissie bestaande uit Robert Boemen, Isa van der Wielen en Youri Weesie. Daarnaast krijgt het ASVA Onderzoeksbureau ondersteuning vanuit het ASVA bestuur in de persoon van Abigail Tjhay, Penningmeester 2015-2016 van de ASVA studentenunie.

# VOORWOORD

Gedurende het afgelopen jaar is de diversiteit tussen studenten aan de Universiteit van Amsterdam regelmatig het onderwerp van debat geweest. Hierbij is meer dan eens gesuggereerd dat het huidige beleid van de UvA niet zou voldoen aan de wensen van de studenten. Het ASVA Onderzoeksbureau heeft daarom besloten om onderzoek te doen naar deze kwestie. In dit onderzoek hebben we verschillende ervaringen en opinies over diversiteit en diversiteitsbeleid van studenten, maar ook van studentenvertegenwoordigers en medewerkers van de UvA op een rijtje gezet. Met dit onderzoek hopen wij een bijdrage te leveren aan toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de omgang met diversiteit binnen de UvA.

Graag wil ik mijn collega Iris van der Doelen van het ASVA Onderzoeksbureau bedanken voor haar goede medewerking en hulp. Dit geldt ook voor de voltallige onderzoekscommissie, bestaande uit Robert Boemen, Isa van der Wielen en Youri Weesie. Daarnaast gaat mijn dank vanzelfsprekend ook uit naar de rest van mijn collega's binnen de ASVA studentenunie die hebben meegeholpen aan de uiteindelijke totstandkoming van dit onderzoek, waaronder Abigail Tjhay en Jelmer Peter. Mijn dank gaat verder uit naar alle respondenten die bereid waren om mee te werken aan onze enquête. In het bijzonder danken wij Khadija Al Mourabit, voormalig voorzitter van het studentenplatform Amsterdam United, Max de Ploeg van het studentenplatform University of Colour, Ans Rekers (studentendecaan UvA) en Brigitte Widdershoven (executive staff Academische Zaken UvA), voor hun bereidheid om met ons in gesprek te gaan over deze kwestie. Namens het ASVA Onderzoeksbureau wens ik u veel plezier bij het lezen van dit verslag.

**Lisanne Wichgers**

Medewerker ASVA Onderzoeksbureau

18 januari 2016



# 1. INLEIDING

## A. Aanleiding

Op de website van de Universiteit van Amsterdam staat de volgende tekst:<sup>1</sup>

*“De UvA biedt academisch onderwijs aan op alle wetenschapsgebieden en staat open voor alle studenten en medewerkers – ongeacht afkomst, achtergrond of overtuiging – die met volle inzet van eigen talent werken aan de ontwikkeling en overdracht van wetenschappelijke kennis als bron van culturele rijkdom en als basis voor duurzame vooruitgang.”*

Uit de groei aan discussies, debatten en door studenten opgezette campagnes en platforms gedurende het afgelopen jaar, komt echter naar voren dat niet alle studenten zich altijd thuis voelen op de UvA. Het gaat hierbij met name om studenten die door hun afkomst, achtergrond of overtuiging als (sociologische) minderheid worden gezien. De UvA houdt echter vast aan het idee dat zij een open universiteit is en wil zich daarom niet inmengen met diverse groepen met verschillende levensstijlen en overtuigingen. Zij beschikt daarom niet over een eenduidig en actief diversiteitsbeleid. Met een diversiteitsbeleid wordt bedoeld dat er actief om wordt gegaan met de verschillen tussen individuen, waarbij deze verschillen ook worden ingezet voor positieve doeleinden en iedereen de ruimte krijgt om zijn of haar talenten optimaal te ontplooien.

Eerdere onderzoeken hebben aangetoond wat de positieve effecten zijn van een juist geïmplementeerd diversiteitsbeleid.<sup>2</sup> Door een diversiteitsbeleid in te voeren, zouden studenten meer ruimte hebben om zichzelf te ontwikkelen en zichzelf te kunnen zijn. Doordat verschillen tussen individuen worden ingezet als een vorm van rijkdom, kan dit bovendien leiden tot meer creativiteit, verschillende invalshoeken, verbeterde studieprestaties en wetenschapspraktijk. Niet alleen zou diversiteit dus van belang zijn voor het individu, maar ook voor de academische gemeenschap.<sup>3</sup> De UvA zegt ten slotte

<sup>1</sup> Universiteit van Amsterdam (23 januari 2015). Verkregen van <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/identiteit-en-missie/identiteit-en-missie.html>.

<sup>2</sup> Op de specifieke onderzoeken zullen we later terugkomen.

<sup>3</sup> o.a. Luring, J. & Selmer, J. (2010). Multicultural Organizations: Common Language and Group Cohesiveness, *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(3), 267–284.

<sup>4</sup> Universiteit van Amsterdam (10 juli 2015). Verkregen van <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/identiteit-en-missie/kernwaarden-en-ambities/kernwaarden-en-ambities.html>.



dat zij 'zich verbindt aan maximale ontplooiing van het individueel talent van studenten én medewerkers'.<sup>4</sup> Leden van studentenplatforms en -collectieven hebben gedurende het afgelopen jaar meerdere malen gepleit voor het invoeren van een diversiteitsbeleid op de UvA, om bovenstaande redenen. Met dit onderzoek proberen wij allereerst deze situatie in kaart te brengen. Naast de studenten die actief zijn binnen de studentenplatforms en de UvA is er echter nog een grote groep studenten die zich in het dagelijks leven niet expliciet uitspreekt over dit debat over diversiteit. Met dit onderzoek proberen we dan ook te achterhalen hoe deze grote groep studenten denkt over de manier waarop er binnen de UvA wordt omgegaan met diversiteit.

## B. Doel van het onderzoek

ASVA fungeert als belangenbehartiger. Uit onderzoek is gebleken dat studenten die zich niet thuis voelen op een universiteit minder goed presteren en vaker voortijdig stoppen met hun studie.<sup>5</sup> Het voornaamste doel van dit onderzoek is het scheppen van een totaalbeeld wat betreft het debat over diversiteit. Een belangrijk onderdeel hiervan is de houding van de student tegenover en de ervaringen van studenten met de huidige diversiteitsaanpak van de UvA.

## C. Hoofdvraag en deelvragen

De centrale vraag die door middel van dit onderzoek wordt beantwoord, luidt als volgt:

**Hoe wordt er op dit moment omgegaan met diversiteit binnen de UvA en hoe denken studenten hierover?**

Deze vraag geeft weer wat de kern is van dit onderzoek: in kaart brengen op welke manieren verschillende partijen aankijken tegenover de huidige diversiteitsaanpak, waaronder studenten, leden van studentenplatforms en de UvA zelf. Zoals zojuist werd genoemd, zijn er gedurende het afgelopen jaar regelmatig discussies ontstaan en debatten gevoerd omtrent het ontbreken van een eenduidig en actief diversiteitsbeleid. Dit heeft geleid tot de oprich-

<sup>5</sup> Wolff, R.P. (2013). Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010). Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR).

<sup>6</sup> De bezetting van het Maagdenhuis (het bestuurlijk centrum van de UvA en de HvA) in maart 2015 heeft hier een belangrijke rol in gespeeld. Bij deze bezetting waren meerdere studentenplatforms actief, waaronder University of Colour, die pleitten voor meer diversiteit en een betere omgang met diversiteit binnen de universiteit.

<sup>7</sup> Hoewel het indelen van studenten in 'minderheidsgroeperingen' en 'meerderheidsgroepering' vragen kan oproepen over het 'hokjesdenken', was het voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen noodzakelijk om op deze manier een indeling te maken. Wel zijn er vanzelfsprekend meerdere groepen meegenomen binnen de categorie 'minderheidsgroepering' en was het mogelijk voor respondenten om tot meerdere categorieën te behoren.

ting van verscheidene organisaties en platforms.<sup>6</sup> Daarom is het in het belang van alle studenten om ook de stem van de student te laten horen die zich gedurende de afgelopen maanden minder heeft uitgesproken. Hierbij worden zowel studenten die behoren tot zogenaamde 'minderheidsgroeperingen' als studenten die behoren tot de 'meerderheidsgroepering' bedoeld, om een zo compleet mogelijk beeld te vormen van de diverse studentenpopulatie.<sup>7</sup> Om een volledig antwoord te geven op de centrale vraag, is een viertal deelvragen opgesteld. In hun ondersteuning van de centrale vraag vormen ze de leidraad van het onderzoek, terwijl ze tegelijkertijd voor een belangrijk deel de structuur van dit verslag bepalen.

Met de eerste deelvraag wordt een beeld geschetst van het debat over diversiteit, door middel van oriënterende gesprekken met verschillende betrokken partijen. Hierbij wordt er ingegaan op zowel de huidige situatie en de bijbehorende problematiek als op wat er in de toekomst gaat veranderen en zou moeten veranderen. De eerste deelvraag luidt daarom als volgt:

**Hoe wordt er op dit moment omgegaan met diversiteit binnen de UvA en welke rol spelen de betrokken partijen hierin?**

De tweede, derde en vierde deelvraag zijn specifiek gericht op de brede studentenpopulatie. Om deze vragen te beantwoorden, is er gebruik gemaakt van een enquête.

Door middel van de tweede deelvraag wordt gekeken naar de mate waarin studenten positieve emoties ervaren binnen de universiteitsomgeving. Zoals zojuist werd genoemd is uit verschillende onderzoeken gebleken dat studenten die zich niet thuis voelen op de universiteit minder goed presteren en vaker voortijdig stoppen met hun studie. Door onderscheid te maken tussen verschillende 'groepen' studenten, kan worden gekeken of sommige studentengroeperingen meer positieve gevoelens ervaren dan anderen. De tweede deelvraag luidt dan ook als volgt:

**In hoeverre ervaren studenten positieve emoties binnen de universiteit en is dit gerelateerd aan de groep waartoe de student behoort?**

Daarnaast is het interessant om te kijken naar de mening van studenten omtrent het idee van een diversiteitsbeleid en de noodzaak hiervan. Hoewel leden van studentenplatforms namelijk veelal naar voren brengen dat er behoefte is aan een diversiteitsbeleid, is het ook interessant om te kijken of deze behoefte te vinden is onder studenten die niet actief zijn binnen studentenplatforms en -collectieven. De derde deelvraag luidt dan ook als volgt:

**Hoe kijken studenten aan tegen de manier waarop de UvA omgaat met diversiteit en tegenover het invoeren van een diversiteitsbeleid?**

Met de vierde en laatste deelvraag wordt ingegaan op suggesties die studenten zelf hebben gedaan wat betreft de manier waarop de UvA met diversiteit om zou moeten gaan. Delen de studenten de mening van de studentenplatforms over de veranderingen die zouden moeten volgen, of komen zij met andere suggesties? De vierde deelvraag luidt dan ook als volgt:

**Welke suggesties hebben studenten naar aanleiding van de huidige diversiteitsaanpak van de UvA?**

## D. Structuur van het verslag

Dit onderzoeksrapport heeft de volgende structuur. In het hier opvolgende hoofdstuk wordt de operationalisering van het onderzoek beschreven. Hierin wordt uitgelegd welke methoden zijn toegepast gedurende het onderzoek, met welke partijen is gesproken en wie de onderzoeksobjecten van de enquête zijn. In hoofdstuk drie wordt het antwoord gegeven op de eerste deelvraag: hoe wordt er op dit moment omgegaan met diversiteit binnen de UvA en welke rollen spelen de betrokken partijen hierin? In hoofdstuk vier wordt een antwoord gegeven op de tweede deelvraag: in hoeverre ervaren studenten positieve emoties binnen de universiteit en is dit gerelateerd aan de groep waartoe de student behoort? In hoofdstuk vijf wordt ingegaan op de derde deelvraag: hoe kijken studenten aan tegen de manier waarop de UvA omgaat met diversiteit en tegenover het invoeren van een diversiteitsbeleid? Vervolgens zal in hoofdstuk zes een antwoord worden gegeven op de vierde deelvraag: welke suggesties hebben studenten naar aanleiding van de huidige diversiteitsaanpak van de UvA? Het onderzoeksrapport wordt afgesloten met een conclusie en een discussie in hoofdstuk zeven.

## 2. METHODE VAN ONDERZOEK

### A. Beschrijving van dataverzameling en analyse

Voor het huidige onderzoek is gebruik gemaakt van zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden. Om de eerste deelvraag te beantwoorden was het van belang om in contact te komen met verschillende partijen die betrokken zijn bij het debat over diversiteit. Er is voor gekozen om de informatie te verzamelen in de vorm van gesprekken om zo een meer inhoudelijk inzicht te verschaffen over het diversiteitsvraagstuk. Er zijn gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van twee platforms, namelijk met Khadija al Mourabit, voormalig voorzitter van Amsterdam United en met Max de Ploeg van University of Colour. Om ook de andere kant van het verhaal niet onbelicht te laten, is er een gesprek gevoerd met twee medewerkers van de UvA. Het gaat hierbij om Ans Rekers (studentendecaan) en Brigitte Widdershoven (Academische Zaken). Er is voor gekozen om deze gesprekken niet in een strikt interview-format te laten verlopen, maar juist op een oriënterende manier waarbij de betrokken partijen en het ASVA Onderzoeksbureau met elkaar in gesprek zijn gegaan. Wel stonden er enkele thema's vast die bij ieder gesprek besproken werden.

De opinies en ervaringen van studenten zijn verkregen door middel van een enquête (Bijlage 1) die online actief is verspreid onder het ASVA Testpanel en de ASVA Facebook-pagina.<sup>8</sup> De enquête bestond uit enkele stellingen op een vijfpunts Likertschaal en enkele open vragen.

Met behulp van het statistische programma SPSS is een analyse gedaan van de kwantitatieve gegevens die zijn verkregen uit de enquête. De kwalitatieve data afkomstig uit de enquête, oftewel de antwoorden op de open vragen, zijn handmatig geanalyseerd. Dit geldt ook voor de oriënterende gesprekken met Amsterdam United, University of Colour en de twee medewerkers van de UvA.

### B. Onderzoekspopulatie

De populatie van dit onderzoek bestaat gedeeltelijk uit studentenvertegenwoordigers en medewerkers van de UvA en gedeeltelijk uit studenten aan de UvA. In deze paragraaf zullen we specifiek ingaan op de onderzoekspopulatie van de enquête.

<sup>8</sup> Studenten kunnen zich aanmelden voor het ASVA testpanel via de website of wanneer zij lid worden van ASVA. In dit testpanel zitten momenteel 1055 studenten. Dit testpanel wordt met name gebruikt wanneer het ASVA Onderzoeksbureau online enquêtes gebruikt voor haar onderzoeken.

### *Partijen waarmee is gesproken*

Amsterdam United omschrijft zichzelf als het 'superdiverse studentenplatform' dat circa twee jaar geleden is opgericht. Het idee achter de oprichting is dat de UvA een betere afspiegeling zou moeten vormen van de stad Amsterdam met haar grote diversiteit aan achtergronden en identiteiten. Amsterdam United organiseert verschillende activiteiten, zoals debatten, bijeenkomsten en filmavonden. Het centrale thema van al deze activiteiten is diversiteit; hiermee wil Amsterdam United binnen de UvA een discussie op gang brengen over diversiteit en een 'intercultureel bewustzijn' creëren onder studenten. Amsterdam United was mede verantwoordelijk voor de fotocampagne 'I, too, am UvA', waarin studenten met een andere etnische achtergrond werden gevraagd op whiteboards op te schrijven met wat voor (subtiele) vormen van discriminatie zij in het dagelijks leven te maken krijgen.

University of Colour is ook een studentenplatform en richt zich voornamelijk op het 'dekoloniseren' van de universiteit, dat wil zeggen het creëren van een meer gebalanceerd curriculum dat aandacht geeft aan niet-Europese perspectieven en ideeën. Hoewel hun naam anders doet vermoeden, richt University of Colour zich net als Amsterdam United niet puur en alleen op etnische diversiteit, maar ook op andere vormen van diversiteit.

Ans Rekers is werkzaam als studentendecaan binnen Student Services aan de UvA. Brigitte Widdershoven is executive staff Academische Zaken van de UvA.<sup>9</sup>

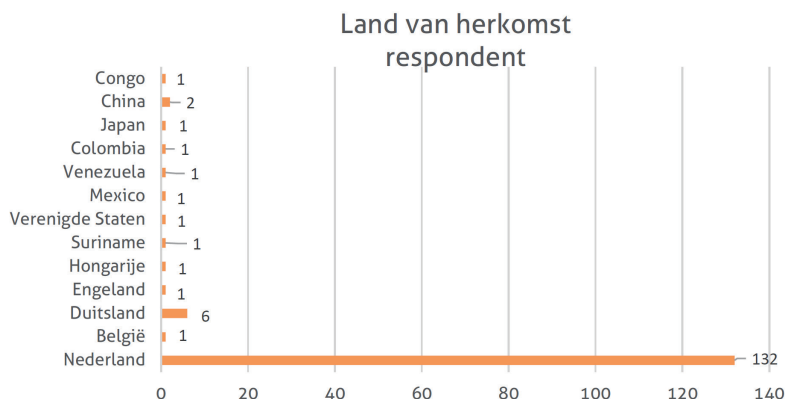
### *Respondenten enquête*

In totaal hebben 150 respondenten de enquête volledig ingevuld. Hiervan was 44,0% man en 53,3% vrouw. Vier respondenten geven aan dat zij zich noch onder man noch onder vrouw classificeren (2,7%). Als we kijken naar de studentenpopulatie aan de UvA zien we dat 55,4% van de studenten vrouw is. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 22,4 jaar, waarbij de jongste respondent 17 is en de oudste 35. De gemiddelde leeftijd van een student aan de UvA is 21,8. Zowel wat betreft geslacht als leeftijd komen de steekproef van dit onderzoek en de studentenpopulatie van de UvA dus in hoge mate overeen.

### *Etnische achtergrond*

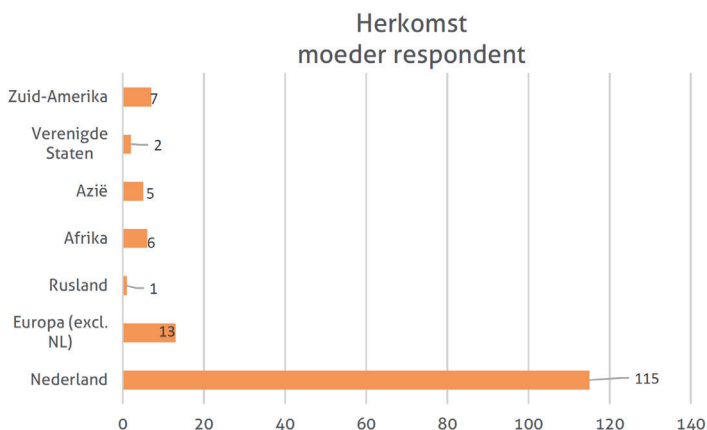
Onderstaande diagram geeft aan waar de respondenten geboren zijn. We zien hier duidelijk dat de meerderheid van de respondenten is geboren in Nederland (88,0%). De overige respondenten zijn afkomstig uit diverse landen.

<sup>9</sup> Student Services biedt verschillende diensten aan, waaronder individuele begeleiding, hulp en advies en voorlichtingsbijeenkomsten.

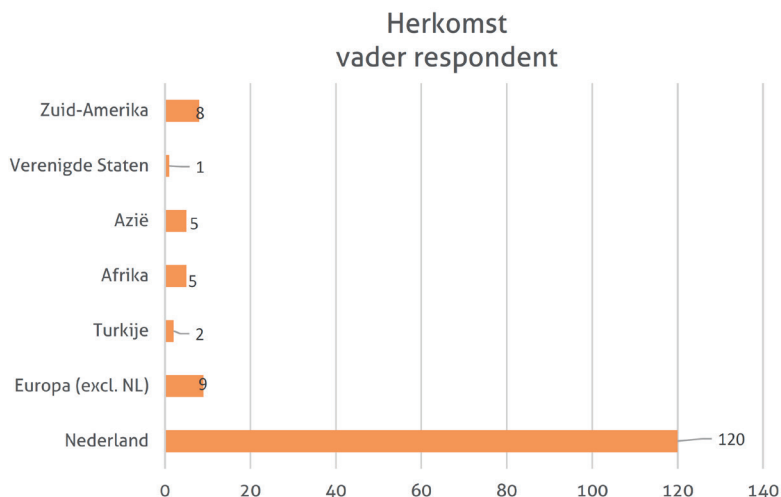


**Figuur 1: Etnische achtergrond respondenten (waarbij de aantallen staan voor het aantal respondenten)**

Ook is gevraagd naar het land van herkomst van beide ouders. Figuur 2 geeft de herkomst van de moeder van de respondenten aan en Figuur 3 de herkomst van de vader. Hoewel we zien dat bij de meerderheid van de respondenten de ouders afkomstig zijn uit Nederland, heeft toch bijna een kwart van de respondenten een moeder en/of vader die is geboren in een ander land dan Nederland.



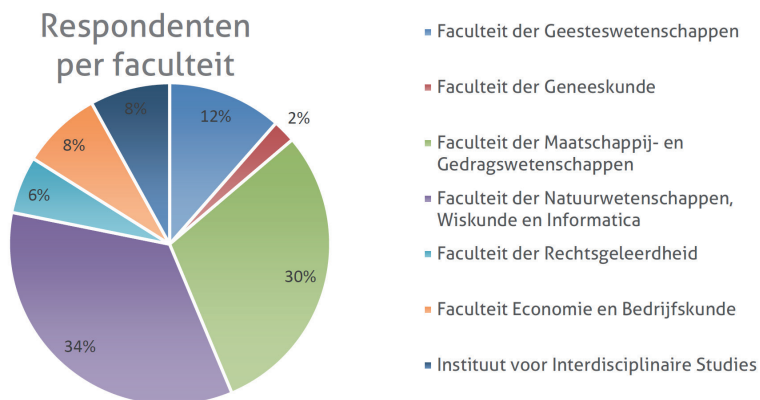
**Figuur 2: Land van herkomst moeder respondent**



*Figuur 3: Land van herkomst vader respondent*

### Studiegegevens

Van de respondenten is 67,3% bezig met een bachelor en 30,7% met een master. De overige 2,0% kan worden verklaard uit de groep studenten die een premaster of Erasmusuitwisseling doen. Figuur 4 geeft aan binnen welke faculteiten de respondenten studeren. De meerderheid van de respondenten studeert aan de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (34,5%). Met een gemiddelde van 18,1% binnen de UvA zijn studenten van deze faculteit in redelijk grote mate oververtegenwoordigd in deze enquête. Verder zijn er relatief veel studenten van de Faculteit Maatschappij-

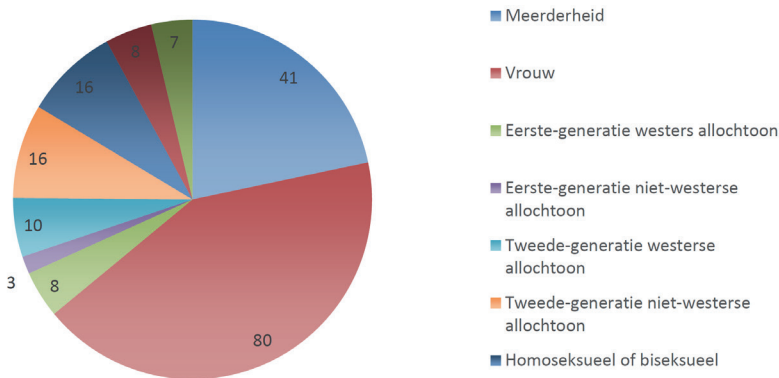


*Figuur 4: Respondenten per faculteit*

en Gedragswetenschappen die deel hebben genomen aan het onderzoek, maar deze waarde ligt dichterbij de ware studentenpopulatie (29,9% versus 24,1% gemiddeld binnen de UvA).

### *Minderheidsgroeperingen en meerderheidsgroepering*

Voor de onderzoekspopulatie van de enquête is gekozen om zowel studenten die lid zijn van 'minderheidsgroeperingen' als studenten die lid zijn van de 'meerderheidsgroepering' mee te nemen. Hiervoor was het van belang om respondenten in de enquête zelf aan te laten geven tot welke 'categorieën' zij behoren (Figuur 5).



*Figuur 5: Verdeling respondenten op basis van zelf-categorisatie (in absolute getallen)<sup>10</sup>*

Wanneer we puur een scheiding maken op basis van 'meerderheidsgroepering' en 'minderheidsgroepering', valt 21,7% van de respondenten onder de 'meerderheidsgroepering' en 78,3% van de respondenten onder 'minderheidsgroepering'. Wanneer we specifiek ingaan op de 'minderheidsgroeperingen', komt er duidelijk naar voren dat de grootste minderheidsgroepering de groep vrouwen is. Hoewel vrouwen statistisch gezien in de meerderheid zijn binnen de UvA, wordt de categorie 'vrouw' in de maatschappij toch vaak als een sociologische minderheid gezien. Ook binnen de universiteitsomgeving lijkt dit op bepaalde vlakken nog het geval te zijn: vrouwen zijn bijvoorbeeld aanzienlijk minder vaak werkzaam in hogere posities. Omwille van deze reden hebben we besloten om de categorie 'vrouw' te scharen onder de 'minderheidsgroeperingen'.

<sup>10</sup> In de enquête waren ook de categorieën 'eerste generatie niet-westerse allochtoon' en 'transgender/transseksueel' opgenomen. Vanwege het te lage aantal respondenten binnen deze groepen (beide N = 3), is er voor gekozen om hen voor deze analyse buiten beschouwing te laten. Wel worden hun antwoorden gebruikt voor deelvraag 4 (de suggesties voor de UvA).



Verder zien we dat een relatief groot aantal van de respondenten behoort tot de eerste en tweede generatie westerse en niet-westerse allochtone studenten, waarin tweede generatie niet-westerse studenten het best vertegenwoordigd zijn. Verder hebben zestien respondenten aangegeven homoseksueel of biseksueel te zijn, acht praktiserend gelovig en zeven respondenten geven aan dat zij kampen met een fysieke dan wel mentale beperking. 41 respondenten hebben aangegeven niet tot een minderheidsgroepering te behoren en kunnen daarom volgens de categorisering 'meerderheid/minderheid' tot de 'meerderheidsgroepering' worden beschouwd.

## C. Afbakening van concepten en begrippen

Voordat de bevindingen uit het onderzoek zullen worden besproken, is het belangrijk om kort stil te staan bij de termen 'etniciteit' en 'diversiteit'. Etniciteit wordt in dit onderzoek opgevat als een 'verzameling van culturele kenmerken en gedragingen die door een groep mensen worden gedeeld en van generatie op generatie overgedragen worden'.<sup>11</sup> Hoewel er bij de term 'diversiteit' voornamelijk wordt gedacht aan een etnische diversiteit, omvat diversiteit in wezen meer dan alleen verschillende etnische achtergronden. In dit onderzoek wordt diversiteit daarom in een ruimere betekenis opgevat, waarbij naast etniciteit ook gender, religie, seksuele voorkeur, transseksualiteit en (fysieke dan wel mentale) beperking worden meegenomen. In de vragenlijst wordt voldoende ruimte gegeven aan respondenten om diversiteit op een eigen manier te interpreteren.

## D. Ervaringen van het onderzoek

Over het algemeen is het onderzoeksproces voorspoedig verlopen. De verschillende partijen bleken zeer bereid te zijn om met het ASVA Onderzoeksbureau in gesprek te gaan. Wel bleek het relatief lastig te zijn om voldoende respondenten te vinden voor de enquête: het responspercentage van het testpanel was slechts tien procent en ook de reacties op de Facebook berichten waren laag. Bovendien zijn er ook relatief veel enquêtes niet voltooid door respondenten (46 van de 196 in totaal). Wat de precieze reden hiervoor is, is niet bekend. Uiteindelijk zijn er 150 enquêtes volledig ingevuld; dit zou voldoende moeten zijn om valide uitspraken te kunnen doen.

<sup>11</sup> Nationaal kompas (23 juni 2014). Verkregen van <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/etniciteit/wat-is-etniciteit/>

### 3. DEELVRAAG I: BETROKKEN PARTIJEN IN HET DEBAT OVER DIVERSITEIT

Voorafgaand aan het opstellen van de enquête is contact gelegd met verschillende partijen, namelijk met leden van de studentenplatforms Amsterdam United (Khadija al Mourabit, voormalig voorzitter) en University of Colour (Max de Ploeg). Ook is er een gesprek gevoerd met twee medewerkers van de UvA, namelijk Ans Rekers (studentendecaan) en Brigitte Widdershoven (executive staff Academische Zaken). Deze partijen zijn de laatste maanden frequent naar voren gekomen met betrekking tot het debat over diversiteit aan de UvA, waaronder tijdens de bezetting van het Maagdenhuis in maart 2015. Hoewel deze gesprekken op een oriënterende wijze en afzonderlijk van elkaar zijn gevoerd, zijn wel dezelfde onderwerpen behandeld om de volgende vraag te kunnen beantwoorden: hoe wordt er op dit moment omgegaan met diversiteit binnen de Universiteit van Amsterdam en welke rollen spelen de betrokken partijen hierin?

De besproken onderwerpen zijn ingedeeld in drie hoofdonderwerpen, te weten: 'Visie van betrokken partijen op huidige problematiek', 'Wat gebeurt er al?' en 'Advies en vervolgstappen'. Eerst zullen kort de rollen van de betrokken partijen worden besproken. Belangrijk om in acht te nemen is dat er is gesproken met slechts enkele vertegenwoordigers van de partijen. De informatie die via hen is verkregen komt in grote lijnen overeen met de visie en mening van deze partijen, maar kan natuurlijk ook enigszins afwijkend zijn. De betreffende partijen hebben allen de mogelijkheid gekregen om hun bijdrage op een later moment te herlezen. Wanneer bepaalde wetenschappelijke onderzoeken door de leden van de studentenplatforms werden aangehaald, zijn deze ook in de gesprekken benoemd.

#### A. Visie van de betrokken partijen op de huidige problematiek

De afgelopen maanden is er regelmatig commotie ontstaan over het ontbreken van een actief diversiteitsbeleid aan de UvA. Volgens de UvA-medewerkers waarmee is gesproken, is het idee hierachter dat de UvA geen on-

derscheid wil maken tussen verschillende groepen mensen omdat zij alle studenten gelijk acht aan elkaar (ook wel een egalitair ideaal genoemd). De universiteit wil een inclusief beleid voeren waarbij alle studenten welkom zijn en waarbij ze niet differentiëren in het generieke beleid.

### *Positieve effecten diversiteitsbeleid*

De leden van beide studentenplatforms geven echter aan dat meerdere wetenschappelijke onderzoeken hebben aangetoond dat het negatieve effecten heeft wanneer men deze zogenaamde kleurenblindheidmethode hanteert waarin een organisatie blind is voor de authentieke verschillen tussen individuen.<sup>12</sup> Daarnaast erkent deze methode niet dat er machtsverschillen zijn die de prestaties van leden van minderheidsgroeperingen in de weg kunnen staan. Een kleurenblindmodel biedt meer ruimte voor discriminatie en stereotypering omdat diversiteit geen onderwerp van gesprek is. Studenten hebben een sociaal vangnet nodig dat hen helpt om erkend en positief gewaardeerd te worden.<sup>13</sup> Hierdoor zullen zij zich eerder geaccepteerd voelen als een volwaardig lid van hun leergemeenschap waardoor zij over meer voor studiesucces relevant sociaal kapitaal beschikken en beter integreren in de academische en sociale gemeenschap binnen de universiteit. Wanneer studenten zich thuis voelen op de universiteit, durven zij bijvoorbeeld eerder vragen te stellen aan docenten of durven ze eerder af te stappen op studentenbegeleiders. Volgens de leden van beide studentenplatforms wordt een gebrek hieraan dan ook als kwalijk geacht voor de geestelijke gesteldheid van studenten. Een actief diversiteitsbeleid zou deze gevoelens van acceptatie en thuis voelen kunnen opwekken dan wel versterken.

Daarnaast geeft Max de Ploeg van University of Colour aan dat het binnen het huidige kader van de UvA moeilijk is om onderzoek te doen naar onderwerpen als racisme, omdat dergelijk onderzoek slecht wordt ondersteund door de academische gemeenschap. Hierdoor houdt je volgens hem bepaalde blinde vlekken in stand. Wanneer een diversiteitsbeleid actief en goed wordt uitgevoerd, lijkt het inzetten van de verschillende invalshoeken, gedachten en inzichten te leiden tot verhoogde creativiteit en innovatie onder studenten. Dit zou vervolgens leiden tot betere groepsprestaties, groter probleemoplossend vermogen en hoger studiesucces.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Schofield, J.W. (1986). "Causes and Consequences of the Color-blind Perspective." In John F. Dovidio and Samuel L. Gaertner (Eds.) *Prejudice, Discrimination and Racism* (pp. 231-253). New York: Academic Press; Stockdale, M. S. & Crosby, F. J. (Eds.), *The psychology and management of workplace diversity* (pp. 245-276). Malden, MA: Blackwell.

<sup>13</sup> Wolff, R.P. (2013). *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR).

<sup>14</sup> Volgens professor Richard Crisp (2015) is diversiteit dan ook 'goed voor ons brein'. Diversiteit is goed voor innovatie en voor de mogelijkheden van een individu om groei door te maken. Uit onderzoek is gebleken dat papers die geschreven zijn door diverse onderzoeksgroepen bijvoorbeeld vaker worden geciteerd en een hogere 'impact factor' hebben dan papers die geschreven zijn door homogene onderzoeksgroepen (Freeman, R. B. & Huang, W. J. *Labor Econ.* (in press)).

Bovenstaande gevolgen van een juist geïmplementeerd diversiteitsbeleid gelden zowel voor etnische diversiteit als voor andere vormen van diversiteit.<sup>15</sup> Door actief om te gaan met diversiteit kan dus voorkomen worden dat studenten en onderzoeksgroepen vast komen te zitten in bepaalde denkwijzen. Een universiteit die een meer inclusief klimaat ontwikkelt, zou dus juist goed kunnen scoren op het gebied van studiesucces.

### *Waarom dan toch geen diversiteitsbeleid?*

De UvA is echter van mening dat er voorzichtig om moet worden gegaan met uitspraken waarbij causale verbanden worden gelegd tussen studiesucces en individuele kenmerken (waaronder etnische achtergrond). Brigitte Widdershoven en Ans Rekers geven aan dat de studies geneeskunde en tandheelkunde bijvoorbeeld erg divers zijn in hun studentenpopulatie, maar toch lijkt studiesucces hier niet te worden beïnvloed door etnische achtergrond. Studenten met een andere etnische achtergrond doen het hier klaarblijkelijk even goed als autochtone studenten. Wel achten Brigitte Widdershoven en Ans Rekers het relevant om te kijken waar het verschil ligt met andere faculteiten. Zij geven aan dat hier veel theorieën over zijn: studies als geneeskunde en tandheelkunde bieden vaak een duidelijk toekomstprofiel, er zijn veel contacturen, studenten geneeskunde en tandheelkunde lijken vaak veel steun te krijgen van de familie en er vindt een vaardigheidstraining plaats binnen de studie waar studenten wordt geleerd hoe zij om moeten gaan met een diverse patiëntenpopulatie.

De UvA is dan ook van mening dat studiesucces meestal wordt bepaald door een combinatie van factoren in plaats van door etniciteit alleen. De leden van de studentenplatforms geven aan dat hoewel deze combinatie van factoren inderdaad belangrijk is, er wel degelijk is aangetoond dat onder andere niet-westerse studenten in het hoger onderwijs een lager studiesucces behalen dan autochtone studenten.<sup>16</sup> Dit geldt ook wanneer andere (risico-)kenmerken (zoals sociaaleconomische achtergrond) constant worden gehouden. Dit houdt in dat het lagere studiesucces van niet-westerse studenten dus niet kan worden verklaard doordat zij ook vaak een lagere sociaaleconomische achtergrond hebben. Bovendien zou het ontbreken van de samenhang tussen studiesucces en etnische achtergrond binnen de studies geneeskunde en tandheelkunde verklaard kunnen worden doordat er binnen deze studies al

<sup>15</sup> Phillips, K. W., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2006). Surface-Level Diversity and Decision-Making in Groups: When Does Deep-Level Similarity Help? *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(4), pp.467-482; Lewin Loyd, D., Wang, C. S., Philips, K. W., & Lount Jr, R. B. (2013). Social Category Diversity Promotes Premeeting Elaboration: The Role of Relationship Focus. *Organization Science*, 24(3), 757-772; Luring, J. & Selmer, J. (2011). Multicultural Organizations: Does a Positive Diversity Climate Promote Performance?. *European Management Review*, 8: 81-93; Gurin, P., Dey, E. L., Hurtado, S., & Gurin, G. (2002). Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes. *Harvard Educational Review*, 72(3), 330-366.

<sup>16</sup> Wolff, R.P. (2013). Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010). Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR).

verhoudingsgewijs meer aandacht wordt besteed aan diversiteit (o.a. trainingen in omgang met patiënten uit diverse bevolkingsgroepen), geeft Max de Ploeg van University of Colour aan. Deze curricula lopen volgens hem dus al voor op die van andere opleidingen.

### ***Diversiteit en internationalisering: twee verschillende termen***

Volgens Khadija al Mourabit van Amsterdam United hebben meerdere bestuurders van de UvA de wens uitgesproken om van de UvA een "Harvard aan de Amstel" te willen maken: een prestigieuze universiteit met een groot aanzien, waarin een kenniseconomie wordt gestimuleerd. Harvard is echter bij uitstek een universiteit met een rijke diversiteit aan studenten waarmee positief omgegaan wordt.<sup>17</sup> Wanneer de UvA een "Harvard aan de Amstel" zou willen zijn, zal zij hun aanpak ten opzichte van diversiteit dus wel eerst moeten veranderen.

De UvA spreekt regelmatig positief over de 'diversiteit' aan de universiteit, maar heeft het dan voornamelijk over de vele internationale studenten. De UvA zet de laatste jaren flink in op internationalisering (o.a. door middel van Engelstalige opleidingen, de oprichting van het Amsterdam University College en het proberen binnen te halen van internationale studenten). Volgens Khadija Al Mourabit haalt de UvA echter de begrippen 'internationalisering' en 'diversiteit' door elkaar. Dat er door internationalisering een diverse studentenpopulatie ontstaat, doet afbreuk aan het feit dat er ook diversiteit bestaat tussen Nederlandse studenten. Wil je een kenniseconomie creëren, betoogt Khadija Al Mourabit, dan heeft het geen nut om alleen te focussen op internationalisering; de meerderheid van de internationale studenten verblijft hier namelijk alleen om te studeren en vertrekt vervolgens weer naar het land van herkomst.

Hoewel Ans Rekers en Brigitte Widdershoven van de UvA erkennen dat internationalisering en diversiteit inderdaad twee verschillende begrippen zijn, zijn zij van mening dat het bevorderen van internationalisering een eerste stap kan zijn naar veranderingen op het gebied van diversiteit. Door aandacht te besteden aan internationalisering komt er volgens hen namelijk een beweging op gang die bewustwording creëert op het gebied van diversiteit. Dit roept volgens Ans Rekers en Brigitte Widdershoven vragen op die uiteindelijk ook van belang kunnen zijn voor het debat over diversiteit.

---

<sup>17</sup> Harvard College. Verkregen van <https://college.harvard.edu/admissions/hear-our-students/multicultural-diversity>

## B. Wat gebeurt er al?

De leden van de studentenplatforms zouden graag zien dat de UvA programma's aan gaat bieden voor specifieke groepen studenten. Ook ontbreekt het binnen de UvA aan een diversiteitsmedewerker, in tegenstelling tot universiteiten als de Vrije Universiteit en de Universiteit van Leiden.<sup>18</sup> Eén van de redenen dat de UvA hier niet op inzet, is dat diversiteit volgens de UvA een erg breed begrip is. Niet alleen lijkt het aantal 'diverse' groepen steeds groter te worden, ook oppert de UvA dat sommige 'diverse' groepen niet zo zichtbaar zijn; studenten zouden zich niet altijd sterk met de betreffende groep identificeren (bijvoorbeeld in het geval van religie).

### *Huidige voorzieningen en activiteiten binnen de UvA*

In tegenstelling tot de leden van de studentenplatforms is de UvA van mening dat er binnen de universiteit wel degelijk een besef bestaat dat er verschillende groepen met verschillende behoeftes zijn. Er zouden inmiddels al meerdere voorzieningen zijn gecreëerd en er worden activiteiten ondernomen voor de verschillende groepen studenten.<sup>19</sup> Ook is de UvA van mening dat ze door het invoeren van de matching ook al meer aandacht besteedt aan de behoeftes van verschillende studenten.<sup>20</sup> *Matching* zou bijvoorbeeld positieve gevolgen kunnen hebben voor studenten die worden geclassificeerd als eerste generatie alloctonen. Door middel van matching kan voor deze studenten al duidelijk worden wat de verwachtingen zijn gedurende de studententijd. Daarnaast worden binnen de faculteitsraden studiesuccessen van studenten gevolgd en worden er gesprekken gevoerd met studenten die een laag studiesucces hebben om te kijken tegen wat voor obstakels zij aanlopen. Ook zijn er mentoren en peer *coaches* aangesteld die gesprekken voeren met individuele studenten en worden er verscheidene cursussen aangeboden die gericht zijn op het verbeteren van academische vaardigheden.<sup>21</sup> Deze richten zich echter niet specifiek op studenten die onder minderheidsgroeperingen vallen.

<sup>18</sup> Een diversiteitsmedewerker heeft als taak het coördineren van acties en initiatieven op het gebied van diversiteit.

<sup>19</sup> Voor Surinaamse studenten die naar Nederland komen, wordt er bijvoorbeeld aan het begin van het studiejaar een bijeenkomst gehouden waarin wordt besproken waar studenten gedurende de studietijd tegen aan kunnen gaan lopen.

<sup>20</sup> UvA Matching is een onderdeel van de inschrijving voor de bacheloropleiding. Bij UvA Matching neemt de aanstormende student een aantal dagen deel aan het onderwijs bij de door hem of haar gekozen bacheloropleiding. Dit wordt afgesloten met een toets, waar een persoonlijk advies op volgt. Het doel van UvA Matching is er achter te komen of de studie een geschikte keuze is en of iemand voldoende motivatie en studievaardigheden bezit om met de studie te kunnen starten.

<sup>21</sup> Peer coaches zijn ouderejaarsstudenten die getraind zijn om studenten ondersteuning te bieden bij de studie.

### Onvoldoende voorzieningen

Amsterdam United vindt bovenstaande echter niet genoeg. Amsterdam United begeleidt daarom studenten met een andere etnische achtergrond die tegen obstakels aanlopen in hun studietijd door middel van het mentorprogramma Academic Diversity Lab. In deze trainingen richten zij zich niet alleen op het vergroten van academische vaardigheden, maar ook op sociale vaardigheden: bijvoorbeeld, hoe houd je je als student staande binnen de universiteit? De UvA houdt zich voornamelijk bezig met het selecteren van individuen die aan de universiteit mogen komen studeren. Zodra studenten zijn toegelaten tot de universiteit, horen ze een bepaald intellectueel niveau te hebben. Wanneer studenten niet met succes de studie weten te voltooien, lijkt dit volgens de UvA te impliceren dat deze studenten het niveau niet aankunnen. Amsterdam United is echter van mening dat studenten ook na toegelaten te zijn tot de universiteit soms tegen obstakels aanlopen, met name wanneer studenten een andere etnische achtergrond hebben. Deze obstakels komen vaak pas tijdens het studeren naar voren en hebben niet alleen te maken met academische vaardigheden. Amsterdam United is zeer positief over het eerste jaar waarin het Academic Diversity Lab heeft plaatsgevonden (2014/2015). Niet alleen werd de begeleiding als erg nuttig ervaren, ook was er veel ruimte voor het opbouwen van vriendschappen tussen de deelnemers.

Eén van de voorzieningen waar door verschillende partijen (waaronder ASVA, de Centrale Studentenraad en Facultaire Studentenraden) lang voor is gestreden, is een stilteruimte. Deze stilteruimte is niet alleen bedoeld voor religieuze doeleinden, maar kan gebruikt worden door iedereen die behoefte heeft aan een moment van stilte, meditatie of rust. Na maanden van discussies en tijdelijk geclaimde ruimtes, maakte het College van Bestuur (CvB) in november 2015 bekend opdracht te hebben gegeven aan op Roeterseilandcampus, de Binnenstadcampus en Science Park een stilteruimte te creëren. Het gaat hierbij om permanente ruimtes zonder meubilair. Hiermee voegt de UvA zich bij meerdere Nederlandse universiteiten die al een stilteruimte hebben ingericht en zijn de studentenplatforms weer een stapje dichterbij hun beoogde omgang met diversiteit.<sup>22</sup> Hoewel de intentie was om de stilteruimtes in december 2015 te hebben gerealiseerd, was dit medio januari 2016 nog niet gebeurd.<sup>23</sup> Harold Swartjes, directeur van de afdeling Facility Services aan de UvA en de HvA, hoopt eind januari meer over te weten welke ruimtes zullen worden ingericht als stilteruimte en wanneer dit voltooid zou moeten zijn.

<sup>22</sup> Het gaat hierbij om de Erasmus Universiteit Rotterdam, Universiteit Leiden, Tilburg University, TU Eindhoven, Maastricht University, Universiteit Twente, Universiteit Utrecht en TU Delft

<sup>23</sup> Folia (5 januari 2016). Verkregen van <http://www.folia.nl/actueel/98701/stilteruimtes-uva-laten-op-zich-wachten>

### *Commissie Decentralisering en Democratisering*

Naar aanleiding van onderhandelingen tussen het CvB en de actiegroepen tijdens de Maagdenhuisbezetting is er in november 2015 een zogeheten commissie Decentralisering en Democratisering tot stand gekomen. Deze commissie heeft als doel de universiteit verder te democratiseren. Binnen deze commissie is een subcommissie Diversiteit opgericht, waar onder andere University of Colour en Amsterdam United bij betrokken zijn geweest.<sup>24</sup> Het doel van deze commissie is het verkrijgen van meer inzicht in de mate van diversiteit in de stad Amsterdam en onder studenten aan de UvA. Daarnaast wil de commissie meer kennis over en inzicht verkrijgen in de mate waarin studenten de UvA ervaren als inclusieve instelling. Ook is het doel om het bewustzijn over het belang van diversiteit te vergroten en meer inzicht te verkrijgen in de manier waarop onderdrukkende en uitsluitende mechanismen gerelateerd zijn aan de kennisinfrastructuren binnen de UvA. Hierover wordt vervolgens naar de commissie Decentralisering en Democratisering en naar de bredere academische gemeenschap gerapporteerd (met als deadline juni 2016). Indien nodig worden er vervolgens bindende adviezen geschreven voor het CvB.

## C. Advies en vervolgstappen

### *Bewustzijn creëren*

Volgens Max de Ploeg van University of Colour zijn veel universiteiten in de Verenigde Staten al verder met het debat over diversiteit. Gedurende de Civil Rights Movement in de Verenigde Staten (jaren '50 en '60) werden er talloze demonstraties gehouden op universiteiten om diversiteit aan de kaak te stellen. Dit heeft er toe geleid dat er verschillende departementen binnen Amerikaanse universiteiten zijn aangebracht. In Nederland moet deze 'golf' volgens hem echter nog komen. Om deze golf tweemaal te brengen, zo is hij van mening, moet er een groter bewustzijn worden gecreëerd en er kritischer worden nagedacht over het dominante discours binnen de universiteit. Veel studenten en medewerkers binnen de UvA zijn zich er niet van bewust dat er inmiddels al relatief veel onderzoek is gedaan waaruit is gebleken wat de positieve effecten zijn van het erkennen van diversiteit. Er moeten daarom vooral veel dialogen gevoerd worden, vindt hij.

### *Actief diversiteitsbeleid voeren*

Hoewel de eerste stap is om meer bewustzijn te creëren van de huidige problemen, vindt Khadija al Mourabit van Amsterdam United dit echter niet genoeg. De UvA zou een actiever diversiteitsbeleid zouden moeten voeren,

<sup>24</sup> Het sollicitatieproces hiervan wordt naar verwachting aan het begin van 2016 afgerond. Wel is de subcommissie Diversiteit alvast begonnen met een begroting.



onder leiding van een diversiteitsmedewerker, zoals bij onder andere de Universiteit Leiden en de VU Amsterdam gebeurt. Het huidige curriculum is volgens Amsterdam United en University of Colour erg 'westers en wit' en wordt als status quo gebruikt. Om het diversiteitsprobleem aan te pakken zou dus eigenlijk de gehele filosofie van de UvA aangepakt moeten worden. Studies zouden minder eenzijdig moeten worden, in zowel het aanbod, de mensen als de perspectieven. De UvA zou hier een voorbeeld kunnen nemen aan universiteiten als University of California in Los Angeles, waar toekomstige bachelorstudenten verplicht een vak over etnische, culturele, religieuze en genderdiversiteit moeten volgen, ongeacht de studierichting. Ook dichterbij zijn goede voorbeelden te vinden, zoals Leiden University College The Hague (LUC), waar studenten in het eerste jaar verplicht het vak Diversiteit volgen.

### **Centraal of decentraal te werk gaan?**

De UvA is van mening dat vanwege de verschillende behoeftes per opleiding of faculteit, diversiteit eigenlijk niet iets is wat centraal te regelen valt. Er wordt van de UvA-bestuurders verwacht dat zij de UvA op een overkoepelend niveau besturen, maar volgens Brigitte Widdershoven en Ans Rekers is dit niet gemakkelijk. Zij suggereren dat de beste aanpak wellicht zou zijn om diversiteit van onderaf te regelen: wie zijn de studenten die uitvallen? Hebben studenten met een andere etnische achtergrond inderdaad lagere studiesuccessen dan autochtone studenten? Hiervoor zou het van belang zijn om per opleiding en per curriculum te kijken. Er zou bijvoorbeeld door een decaan een nieuw of aangepast curriculum kunnen worden ingevoerd om te kijken wat er gebeurt of wellicht nog een niveau lager, vanuit één opleiding. Dit zou dan kunnen worden gedeeld als een *best practice example*.

Wat betreft de kwestie of er centraal of decentraal te werk zou moeten worden gegaan, geeft Khadija al Mourabit van Amsterdam United aan dat de UvA een voorbeeld zou kunnen nemen aan Columbia University. Deze universiteit is een groot en complex instituut dat bestaat uit verschillende scholen en afdelingen, ieder met z'n eigen geschiedenis, prioriteiten en behoeftes. Columbia University was van mening dat hier geen one-size-fits-all diversiteitsbeleid kon worden toegepast. Iedere school binnen de universiteit is daarom gevraagd om een eigen driejarig diversiteitsplan te ontwikkelen.<sup>25</sup> Hiermee zijn de verschillende scholen verantwoordelijk gemaakt om op de meest geschikte manier een diversiteitsbeleid te implementeren. Ondanks de complexiteit van deze universiteit zijn ze dus ook hier in staat om te gaan met diversiteit, geeft Khadija al Mourabit van Amsterdam United aan. Daarnaast geeft Max de Ploeg van University of Colour aan dat ondanks dat het wellicht lastig is om diversiteit op centraal niveau te regelen, de UvA wel sta-

<sup>25</sup> Gelfand, A. (2014). Verkregen van <http://gsas.columbia.edu/stories/939>

tements kan maken op centraal niveau. De universiteit zou volgens hem een faciliterende rol moeten spelen en op politiek niveau de studentenplatforms moeten steunen.

### *Probleem ligt breder dan de UvA alleen*

Zowel Amsterdam United als de UvA zijn van mening dat de focus niet alleen moet worden gelegd bij de UvA, maar ook bij studie- en studentenverenigingen: dat is ten slotte de plek waar studenten het meest aanspraak hebben. Voor studenten met een religieuze achtergrond is het bijvoorbeeld niet altijd toegestaan om alcohol te drinken. Dit verhoogt de drempel voor hen om lid te worden van een studentenvereniging. Hoewel deze verenigingen in principe buiten de macht van de UvA liggen, is het wel belangrijk om er van bewust te zijn dat ook deze partijen betrokken moeten worden in de verandering van de omgang met diversiteit.

## D. Deelconclusie deelvraag I

In dit hoofdstuk is onderzocht hoe er op dit moment wordt omgegaan met diversiteit binnen de UvA en welke rollen de betrokken partijen hierin spelen. Hieruit komt duidelijk naar voren dat de UvA een egalitair ideaal aanhoudt waarbij zij alle studenten gelijk aan elkaar acht en daarom niet wil differentiëren. Hoewel studenten inderdaad gelijkwaardig zijn, zijn de leden van de studentenplatforms van mening dat studenten niet gelijk aan elkaar zijn. Hierin wordt het creëren van bewustzijn onder studenten en medewerkers als eerste stap gezien door de leden van de studentenplatforms. Daarnaast zou er een actief diversiteitsbeleid moeten worden gevoerd, bij voorkeur onder leiding van een diversiteitsmedewerker. Niet alleen is de UvA van mening dat een diversiteitsbeleid niet past bij haar openbare karakter, ook zou het (in) voeren van een diversiteitsbeleid nog niet zo makkelijk zijn als soms wordt beweerd. Het gaat hierbij met name om de spanning tussen centraal en decentraal beleid voeren. Wel lijken alle partijen het erover eens te zijn dat de focus niet alleen moet worden gelegd bij de universiteit zelf, maar ook bij studie- en studentenverenigingen.

## 4. DEELVRAAG II: GEVOELEN BINNEN DE UNIVERSITEIT

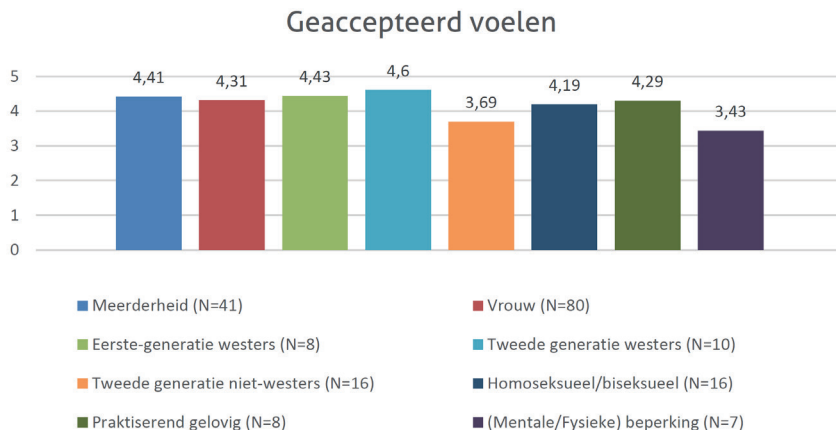
Door middel van een enquête over diversiteit binnen de Universiteit van Amsterdam onder 150 studenten is geprobeerd deelvraag II, III en IV te beantwoorden. Zoals eerder werd gezegd, is de enquête ingevuld door zowel studenten die behoren tot verschillende 'minderheidsgroeperingen' als de 'meerderheidsgroepering', om zo te achterhalen of er in de resultaten verschillen te vinden zijn tussen de groepen (zie Hoofdstuk 2). In dit hoofdstuk wordt geprobeerd een antwoord te geven op de tweede deelvraag: in hoeverre ervaren studenten positieve emoties binnen de universiteit en is dit gerelateerd aan de groep waartoe de studenten behoren? Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar vier aspecten: geaccepteerd voelen op de UvA, thuis voelen op de UvA, negatieve ervaringen en het besef van het behoren tot een minderheid.

### A. Geaccepteerd voelen op de UvA

Allereerst is gekeken in hoeverre studenten zich geaccepteerd voelen op de UvA. Met 'geaccepteerd voelen' wordt bedoeld dat studenten het idee hebben dat zij zichzelf kunnen en mogen zijn binnen de universiteitsomgeving. De volgende stelling is voorgelegd aan respondenten: "Ik voel mij geaccepteerd op de UvA" (Likertschaal 1 t/m 5, waarbij 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Figuur 6 laat zien dat studenten aan de UvA zich over het algemeen in redelijk hoge mate geaccepteerd voelen op de universiteit. We zien hier dat de tweede generatie niet-westerse studenten ( $r = -.201, p = .013^*$ ) en de studenten met een (fysieke/mentale) beperking zich het minst lijken thuis te voelen op de universiteit ( $r = -.184, p = .025^*$ ).<sup>26</sup> Studenten die binnen deze groeperingen vallen, voelen zich dus significant minder geaccepteerd op de UvA dan studenten die niet binnen deze groeperingen vallen.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Significant bij een significantieniveau van  $\alpha < 0.05$ . Wanneer een correlatie significant is, houdt dit in dat er een verband is tussen het behoren tot de betreffende groep en de gemeten variabele. Omdat het behoren tot een groep is gemeten met de waarde '1' en het niet-behoren tot een groep met '0', houdt een significante positieve correlatie dus in dat leden van de betreffende groep gemiddeld genomen hoger scoren op de gemeten variabele dan niet-leden. Een significante negatieve correlatie houdt in dat leden van de betreffende groep gemiddeld genomen lager scoren op de gemeten variabele dan niet-leden.

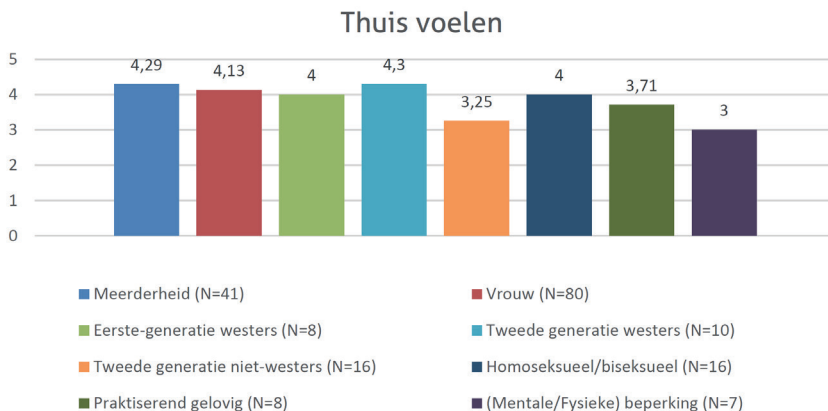
<sup>27</sup> De groepsgrootte van de studenten met een fysiek dan wel mentale beperking is echter klein ( $N = 7$ ). We moeten daarom voorzichtig zijn met de interpretaties. Dit geldt ook voor verdere bevindingen met betrekking tot deze groep studenten.



*Figuur 6: De mate waarin studenten zich geaccepteerd voelen op de UvA*

## B. Thuis voelen op de UvA

Ook is gekeken naar de mate waarin studenten zich thuis voelen op de universiteit. Met 'thuis voelen' wordt bedoeld dat studenten zich op hun gemak voelen op de universiteit. Figuur 7 laat de resultaten zien van de volgende stelling: "Ik voel mij thuis op de UvA" (schaal 1 t/m 5, waarbij 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Over het algemeen lijken studenten zich in redelijk hoge mate thuis te voelen op de universiteit. Wederom zien we dat de groep tweede generatie niet-westerse studenten ( $r = -.264$ ,  $p = .001^*$ )

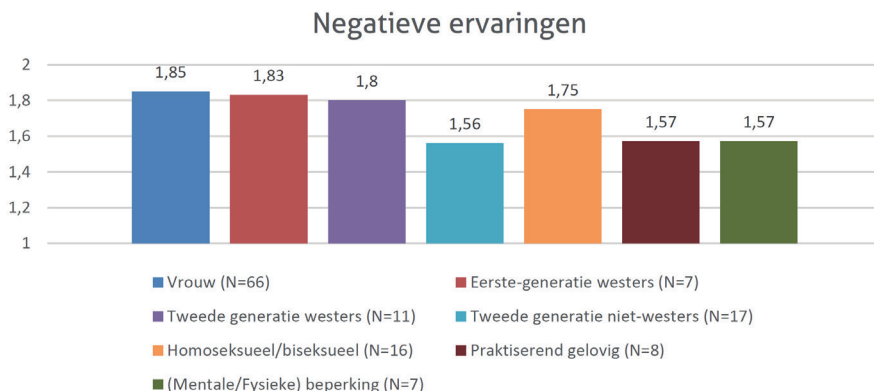


*Figuur 7: De mate waarin studenten zich thuis voelen op de UvA*

en de studenten met een (fysieke/mentale) beperking ( $r = -.219$ ,  $p = .007^*$ ) weer de laagste gemiddelden hebben. Deze studenten voelen zich dus niet alleen significant minder geaccepteerd dan studenten die niet binnen deze groeperingen vallen, maar ook minder thuis op de UvA.

## C. Negatieve ervaringen op de universiteit

Daarnaast is onderzocht of studenten negatieve ervaringen hebben gehad omdat zij behoren tot een minderheidsgroepering. Dit is getoetst door middel van de volgende stelling: "Heb je negatieve ervaringen gehad binnen de UvA omdat je behoort tot een minderheidsgroepering (bijvoorbeeld onbegrip)?"<sup>28</sup>. Deze vraag kon worden beantwoord met 'ja' (1) en 'nee' (2). Hoewel de meeste minderheidsgroeperingen aangeven (vrijwel) geen negatieve ervaringen te hebben gehad, geldt dit niet voor allemaal. Figuur 7 laat zien dat tweede generatie niet-westerse studenten ( $r = -.304$ ,  $p = .003^*$ ), studenten die praktiserend gelovig zijn ( $r = -.184$ ,  $p = .075$ )<sup>28</sup> en studenten met een (fysieke/mentale) beperking ( $r = -.184$ ,  $p = .075$ ) wel degelijk negatieve ervaringen lijken te hebben gehad die zij wijten aan het behoren tot de betreffende groep.



*Figuur 8: De mate waarin studenten negatieve ervaringen hebben op de UvA<sup>29</sup>*

Bij bovenstaande vraag werd studenten ook de mogelijkheid geboden om aan te geven wat voor negatieve ervaringen zij hebben gehad. Enkele vrouwelijke studenten gaven hier aan dat zij seksisme hadden ervaren binnen de UvA,

<sup>28</sup> De groepsgrootte van de studenten die praktiserend gelovig zijn is echter klein ( $N = 8$ ). We moeten daarom voorzichtig zijn met de interpretaties. Dit geldt ook voor verdere bevindingen met betrekking tot deze groep studenten.

<sup>29</sup> Omdat sommige vrouwelijke respondenten bij de vraag 'Tot welke van onderstaande groeperingen behoor jij?' niet het vinkje bij 'vrouw' hebben ingevuld, is deze vraag gebaseerd op een iets lager aantal respondenten (66 in plaats van 80).

onder andere vanuit docenten. Deze vrouwen in kwestie gaven aan sterk het idee te hebben dat zij als minder intelligent werden ervaren. Daarnaast gaven enkele studenten die kampen met beperkingen aan dat ze tegen obstakels aanlopen, met name wat betreft de lange procedures om beperkingen aan te tonen en het gebrek aan faciliteiten.

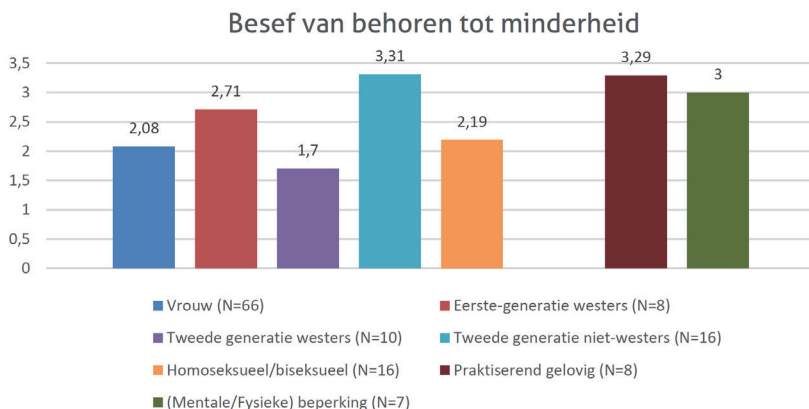
Verder gaf één van de studenten het volgende aan:

*"Ik werd in mijn eerste jaar gemaild of ik mee wilde doen aan een fotoshoot voor de nieuwe promotiecampagne van de UvA. Ze hadden ook anderen benaderd en hun e-mailadressen niet in de BCC gezet. Alle namen die er tussen stonden klonken niet Nederlands. Ik denk niet dat het toeval was."*

De student doelt hierbij op de campagne die ieder jaar door de UvA wordt gehouden aan het begin van een studiejaar. De foto's die bij deze campagne worden gebruikt, laten meestal een nadrukkelijke diversiteit aan studenten zien (bijvoorbeeld mannelijke studenten van autochtone herkomst, vrouwelijke studenten en studenten van niet-westerse herkomst), onder het mom van 'het voeren van een inclusief beleid'. Bovenstaande quote laat echter zien dat er achter dergelijk promotiemateriaal een duidelijke strategie zit en de selectie van studenten niet op toeval berust. Hoewel het onderscheid maken op basis van huidskleur wellicht positief bedoeld is vanuit de UvA, is ook dit racisme.

## D. Besef van behoren tot minderheid

Als laatste is het interessant om te kijken in hoeverre studenten van minderheidsgroeperingen het idee hebben dat ze ook daadwerkelijk behoren tot deze minderheidsgroepering. De volgende stelling is daarom voorgelegd aan de respondenten die zichzelf classificeerden als behorend tot een minderheidsgroepering: "Op de UvA heb ik het idee dat ik tot de minderheid behoor" (schaal 1 t/m 5, waarbij 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Wat gelijk opvalt aan Figuur 9 is de grote verscheidenheid aan resultaten. Met name tweede generatie niet-westerse studenten ( $r = .352$ ,  $p = .00^*$ ), studenten die praktiserend gelovig zijn ( $r = .215$ ,  $p = .036^*$ ) en studenten met een fysieke dan wel mentale beperking ( $r = .156$ ,  $p = .130$ ) zijn zich er van bewust dat ze lid zijn van een minderheidsgroepering. Dit zijn tevens de drie groepen die ook bij de hierboven besproken onderwerpen het meest naar voren kwamen.



*Figuur 9: De mate waarin studenten beseffen dat ze behoren tot een minderheidsgroepering*

## E. Deelconclusie deelvraag II

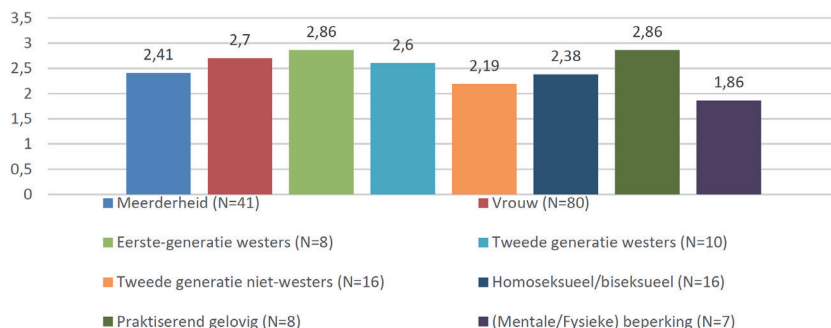
Op basis van bovenstaande resultaten kan worden geconcludeerd dat met name tweede generatie niet-westerse studenten en studenten met een fysieke dan wel mentale beperking de minst positieve gevoelens lijken te ervaren binnen de UvA. Zij voelen zich zowel het minst thuis als het minst geaccepteerd op de UvA. Deze studenten, samen met studenten die praktiserend gelovig zijn, lijken zich dan ook het meest bewust te zijn van het feit dat zij als minderheid worden gezien en hebben daarnaast de meeste negatieve ervaringen ondervonden binnen de UvA als gevolg van het behoren tot een minderheidsgroepering.

## 5. DEELVRAAG III: OMGANG MET DIVERSITEIT BINNEN DE UVA

In dit hoofdstuk wordt geprobeerd de derde deelvraag te beantwoorden: hoe kijken studenten aan tegen de manier waarop de UvA omgaat met diversiteit en tegenover het invoeren van een diversiteitsbeleid? Dit doen we door te onderzoeken op welke manier studenten kijken naar het huidige beleid van de UvA, naar het invoeren van een diversiteitsbeleid en naar de mate waarin studenten het idee hebben dat studenten die behoren tot minderheidsgroeperingen anders behandeld worden.

### A. Huidig beleid UvA

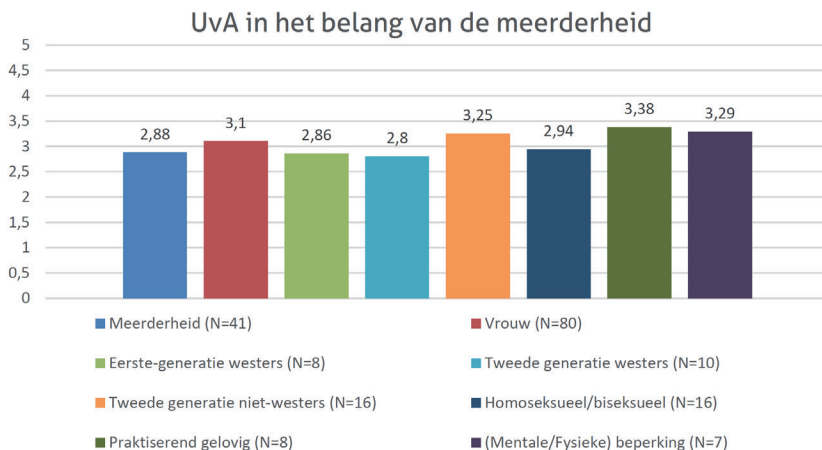
Allereerst is gekeken naar het besef onder studenten van het ontbrekende diversiteitsbeleid aan de UvA. Dit is geanalyseerd door middel van de volgende stelling: "Naar mijn idee voert de UvA op dit moment een actief diversiteitsbeleid" (schaal 1 t/m 5, waarbij 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Uit Figuur 10 komt naar voren dat de meeste studenten zich ervan bewust zijn dat de UvA geen actief diversiteitsbeleid voert. Studenten met een beperking ( $r = -.161, p = .049^*$ ) en tweede generatie niet-westerse studenten ( $r = -.134, p = .101$ ) lijken zich hier meer bewust van te zijn dan studenten die niet tot deze groeperingen behoren.



*Figuur 10: De mate waarin studenten het idee hebben dat de UvA een actief diversiteitsbeleid voert.*



Ook is onderzocht in hoeverre studenten het idee hebben dat de UvA de belangen behartigt van studenten die onder de meerderheidsgroepering vallen door middel van de volgende stelling: "Ik vind dat de UvA momenteel voornamelijk de belangen van studenten behartigt die tot de meerderheid behoren" (schaal 1 t/m 5, waarbij 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Uit Figuur 11 komt naar voren dat de meeste groepen van mening zijn dat de UvA niet zozeer niet maar ook niet overduidelijk wel handelt in het belang van studenten die behoren tot de meerderheidsgroepering. Wederom lijken tweede generatie niet-westerse studenten, studenten die praktiserend gelovig zijn en studenten met een (fysieke/mentale) beperking het meest het idee te hebben dat de UvA de belangen van meerderheidsstudenten behartigt, maar de verschillen met andere groeperingen zijn niet significant.



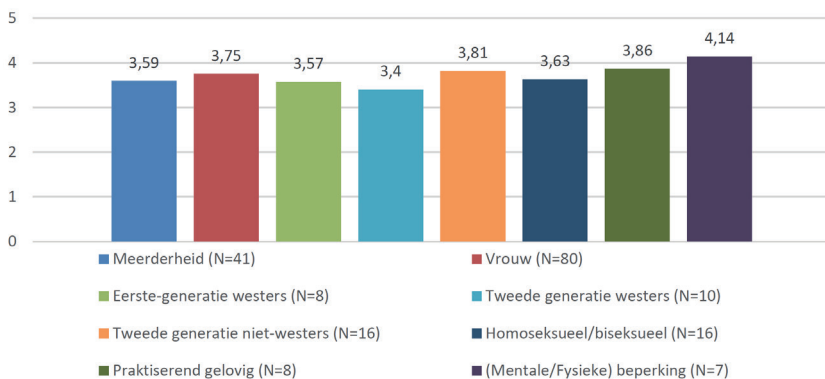
*Figuur 11: De mate waarin studenten het idee hebben dat de UvA de belangen behartigt van studenten die behoren tot de meerderheid*

## B. Noodzaak diversiteitsbeleid

Niet alleen is gekeken in hoeverre studenten van mening zijn dat de UvA een actief diversiteitsbeleid voert, ook is onderzocht of studenten vinden dat de UvA een diversiteitsbeleid zou moeten voeren. Dit is gedaan door middel van de stelling "Ik vind dat de UvA een actief diversiteitsbeleid zou moeten voeren" (schaal 1 t/m 5, waarbij 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Figuur 12 laat zien dat studenten over het algemeen van mening zijn dat de UvA een actief diversiteitsbeleid zou moeten voeren. Hoewel de ver-

schillen tussen de groepen niet significant zijn, zien we dat studenten met een fysieke dan wel mentale beperking ( $r = .091$ ,  $p = .267$ ) de grootste noodzaak inzien van een diversiteitsbeleid.

### Noodzaak diversiteitsbeleid

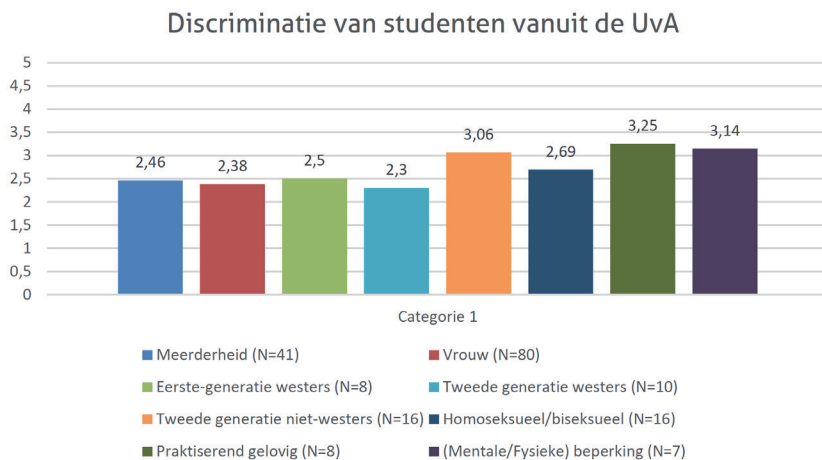


*Figuur 12: De mate waarin studenten vinden dat de UvA een diversiteitsbeleid zou moeten voeren*

## C. Discriminatie binnen de universiteit

Om meer te weten te komen over de mening van studenten over een diversiteitsbeleid en de noodzaak hiervan, is onderzocht in hoeverre studenten (zowel meerderheids- als minderheidsstudenten) ervaren dat er discriminatie plaatsvindt binnen de universiteit.

Allereerst is gekeken naar discriminatie vanuit de UvA als organisatie richting studenten die behoren tot de minderheid door middel van de volgende stelling: "Ik heb het idee dat studenten die lid zijn van een minderheidsgroepering anders worden behandeld door de UvA dan studenten die lid zijn van de meerderheidsgroepering" (schaal 1 t/m 5, waarvan 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Hoewel vrijwel alle studentengroeperingen niet sterk het idee te hebben dat de UvA 'meerderheidsstudenten' en 'minderheidsstudenten' anders behandelt, laat Figuur 13 toch een redelijke verscheidenheid aan antwoorden zien. Met name tweede generatie niet-westerse allochtone studenten ( $r = .178$ ,  $p = .030^{**}$ ) en studenten die praktiserend gelovig zijn ( $r = .158$ ,  $p = .053$ ) hebben het idee dat studenten van minderheidsgroeperingen anders worden behandeld door de UvA dan studenten die behoren tot de meerderheidsgroepering.



**Figuur 13: De mate waarin studenten het idee hebben dat de UvA 'meerderheidsstudenten' en 'minderheidsstudenten' anders behandelt**

Daarnaast is het interessant om te kijken of studenten het idee hebben dat 'meerderheidsstudenten' en 'minderheidsstudenten' anders worden behandeld door medestudenten. De volgende stelling is daarom voorgelegd aan respondenten: "Ik heb het idee dat studenten die behoren tot een minderheidsgroepering anders worden behandeld door medestudenten dan studenten die niet behoren tot een minderheidsgroepering" (schaal 1 t/m 5, waarbij 1 = volledig mee oneens en 5 = volledig mee eens). Over het algemeen hebben studenten niet sterk het idee dat studenten die lid zijn van minderheidsgroeperingen door medestudenten anders worden behandeld dan studenten die behoren tot de meerderheidsgroepering (Figuur 14). Wel lijkt dit idee groter te zijn onder studenten met een (fysieke/mentale) beperking ( $r = .186$ ,  $p = .023^*$ ) dan onder de rest van de studenten. Ook tweede generatie niet-westerse studenten lijken deze mening tot op zekere hoogte te delen ( $r = .138$ ,  $p = .091$ ).

## D. Deelconclusie deelvraag III

In dit hoofdstuk is onderzocht hoe studenten aankijken tegen de manier waarop de UvA omgaat met diversiteit en of zij de noodzaak inzien van een diversiteitsbeleid. Over het algemeen zien we dat met name tweede generatie niet-westerse studenten, studenten met een fysieke dan wel mentale beperking en studenten die praktiserend gelovig zijn negatiever zijn over de huidige omgang met diversiteit dan de rest van de studenten. Studenten met een beperking en tweede generatie niet-westerse studenten zijn het meest bewust van het feit dat de UvA geen actief diversiteitsbeleid voert en hebben vaker het idee dat studenten behorend tot de minderheid anders worden behandeld door medestudenten dan studenten die behoren tot de meerderheid. Ook hebben zij, samen met studenten die praktiserend gelovig zijn, het meest het idee dat studenten van minderheidsgroeperingen anders worden behandeld door de UvA dan studenten van de meerderheidsgroepering.

## 6. DEELVRAAG IV: SUGGESTIES VOOR DE UvA

De vierde en tevens laatste deelvraag luidt als volgt: Welke suggesties hebben studenten naar aanleiding van de huidige diversiteitsaanpak van de UvA? Om deze vraag te beantwoorden, is de volgende vraag voorgelegd aan respondenten: "Heb je nog suggesties omtrent de manier waarop de UvA om zou moeten gaan met diversiteit?". Het betreft hier dus open antwoorden binnen de enquête die handmatig zijn geanalyseerd. De antwoorden lijken voor een groot deel overeen te komen met de doelen waar verscheidene studentenplatforms, waaronder Amsterdam United en University of Colour, naar streven. De antwoorden zijn opgedeeld in twee hoofdthema's, respectievelijk 'bewustwording stimuleren binnen de universiteit' en 'actief diversiteitsbeleid voeren op de universiteit'.

### A. Bewustwording stimuleren

Overeenkomstig met de ideeën van de studentenplatforms, zijn veel studenten van mening dat er zowel onder studenten als onder medewerkers van de UvA meer bewustwording moet worden gecreëerd omtrent het debat over diversiteit en heersende vooroordelen. Dit begint met het aansnijden van het onderwerp, meer aandacht aan het onderwerp te besteden en met elkaar in gesprek te gaan. Er zouden bijvoorbeeld trainingen aan medewerkers van de UvA kunnen gegeven worden om sensitiviteit voor diversiteit te ontwikkelen. Daarnaast zou er meer informatie moeten worden verschaft over discriminatie, zoals het volgende citaat van een respondent weergeeft:

*"Anders behandelen gaat bijna nooit bewust, en het is juist de onderhuidse discriminatie die vaak kwetst. Het constante gevoel dat je als minderheid moet bewijzen dat jij net zo slim bent en het constante gevoel dat je er toch nooit helemaal bij zult horen."*

### B. Actief diversiteitsbeleid voeren

Naast het creëren van bewustzijn zijn sommige studenten van mening dat er een actief diversiteitsbeleid gevoerd moet worden. Hierin moet de problematiek onder minderheden gerichter worden geanalyseerd en moet er beter worden geluisterd naar de groepen studenten die aangeven waar de problemen liggen.

*"De UvA verkondigt zichzelf als een openbare instelling, maar openbaarheid impliceert toegankelijkheid; de werkelijke nakoming hiervan wordt niet gerealiseerd."*

*"De UvA heeft geen diversiteitsbeleid onder het mom dat iedereen gelijk is. Dat is mooi, maar feit blijft dat mensen van elkaar verschillen en dat iedereen andere behoeftes heeft."*

De suggesties van respondenten wat betreft het voeren van een actief diversiteitsbeleid kunnen worden opgedeeld in drie onderdelen: het curriculum minder gericht maken op alleen meerderheidsleden, meer diversiteit onder werknemers en meer voorzieningen creëren.

### **Curriculum minder gericht op meerderheidsleden**

Sommige studenten zijn van mening dat de universiteit kritischer zou moeten kijken naar de vakken die zij aanbiedt: er wordt op dit moment weinig aandacht besteed aan diverse culturele invalshoeken. Dit lijkt onder andere te gelden voor de talenopleidingen en de studie geschiedenis. Daarnaast zouden er meer manieren gevonden moeten worden om de sociale binding van minderheden te versterken met medestudenten en de universiteit.

### **Meer diversiteit onder werknemers**

Ook geven sommige studenten aan dat er meer diversiteit zou moeten komen onder de werknemers, waaronder docenten, onderzoekers en mensen in hoge posities zoals binnen het College van Bestuur:

*"Werknemers zouden een betere afspiegeling moeten vormen van de universiteit. Sollicitatiecommissies zouden daarom ook divers moeten zijn, waarin idealiter niet meer dan de helft van de leden onder de categorie 'blank/man' valt."*

### **Meer voorzieningen creëren**

Studenten suggereren daarnaast dat er meer voorzieningen zouden kunnen worden gecreëerd door de UvA. Eén van de meest genoemde voorzieningen is een stilteruime. Door een stilteruimte te faciliteren kunnen bepaalde studenten zich meer welkom voelen en laat je als universiteit zien dat studenten van verschillende geloofsovertuigingen worden geaccepteerd. Daarnaast kan het ook nuttig zijn voor studenten die af en toe een pauze nodig hebben van allerlei prikkels (bijvoorbeeld studenten met ADHD). Zoals eerder in dit onderzoek werd genoemd, heeft het CvB besloten dat er stilteruimtes komen

op verschillende faculteiten. Verder geven enkele studenten aan dat de UvA meer rekening zou kunnen houden met religieuze feestdagen (zoals de Ramadan) en ook het cateringbeleid zou kunnen aanpassen. Daarnaast zouden studenten met een beperking graag zien dat ze niet iedere keer weer aan hun docenten, decaan of studieadviseur moeten uitleggen wat er aan de hand is en waarom ze een andere behandeling nodig hebben (zoals meer tijd bij toetsen). Zij geven aan dat er veel meer centraal geregeld zou kunnen worden.

*“Juist voor mensen met een functiebeperking kost alles extra moeite en tijd. Het is dus raar dat er juist zo veel extra moeite en tijd van deze groep wordt gevraagd.”*

Begin december 2015 kwam naar buiten dat de UvA bezig is met een beleidsplan voor personen met fysieke en mentale beperkingen.

## C. Deelconclusie deelvraag IV

In dit hoofdstuk is onderzocht welke suggesties studenten zelf hebben wat betreft de manier waarop er binnen de UvA met diversiteit wordt omgegaan. Hieruit kwam naar voren dat er meer bewustzijn zou moeten worden gecreëerd en er een actief diversiteitsbeleid gevoerd zou moeten worden. Met betrekking tot dit laatste zou het curriculum minder gericht moeten zijn op meerderheidsleden, zou er meer diversiteit moeten zijn onder de werknemers en zouden er meer voorzieningen moeten worden gecreëerd. Dit komt in grote lijnen overeen met hetgeen de studentenplatforms nastreven.

## 7. DISCUSSIE EN CONCLUSIE

Door middel van dit onderzoek is geprobeerd een antwoord te formuleren op de volgende vraag: hoe wordt er op dit moment omgegaan met diversiteit binnen de Universiteit van Amsterdam en hoe denken studenten hierover? De beantwoording van deze hoofdvraag is gedaan door middel van vier deelvragen, waarbij de eerste deelvraag is beantwoord aan de hand van gesprekken met partijen die betrokken zijn in het debat over diversiteit en de tweede, derde en vierde deelvraag aan de hand van een enquête onder studenten. De belangrijkste bevindingen van dit onderzoek zullen hier kort worden herhaald en besproken.

Allereerst is in hoofdstuk 3 onderzocht hoe er op dit moment wordt omgegaan met diversiteit binnen de UvA en welke rollen de betrokken partijen hierin spelen. Uit gesprekken met de UvA en twee leden van studentenplatforms, Amsterdam United en University of Colour, kwam naar voren dat de UvA een egalitair ideaal aanhoudt, waarbij er in het beleid in principe geen verschil wordt gemaakt tussen studenten van verschillende achtergronden, geloofsovertuigingen, culturen of andere vormen van diversiteit. De leden van de studentenplatforms zijn echter van mening dat het voeren van een actief diversiteitsbeleid meerdere voordelen met zich meebrengt, waaronder meer creativiteit, innovatie en het bijdragen aan een inclusieve omgeving. Om dit te bereiken, achten zij het allereerst van primair belang om meer bewustzijn te creëren op het gebied van diversiteit onder zowel studenten als werkgevers van de UvA.

Hoofdstuk 4 tot en met 6 zijn gewijd aan een enquête die is gehouden onder studenten aan de UvA om te achterhalen hoe de 'gewone' student (die minder vaak naar voren komt in het debat) denkt over dit onderwerp. In hoofdstuk 4 is onderzocht in hoeverre studenten positieve emoties ervaren tegenover en binnen de universiteit en of dit gerelateerd is aan de groep waartoe de student behoort. Tweede generatie niet-westerse studenten en studenten met een fysieke dan wel mentale beperking lijken de minst positieve gevoelens te ervaren (zoals het missen van het gevoel van acceptatie en 'thuis voelen') en het vaakst negatieve ervaringen te hebben binnen de universiteit. In hoofdstuk 5 is vervolgens gekeken hoe studenten van verschillende groepen aankijken tegen de manier waarop er binnen de UvA met diversiteit wordt omgegaan. Hieruit bleek wederom dat tweede generatie niet-westerse studenten, studenten met een fysieke dan wel mentale beperking en praktiserend gelovige studenten zich het meest bewust zijn van het ontbreken



van een diversiteitsbeleid en meer het idee hebben dat studenten niet gelijk worden behandeld. Wel lijken vrijwel alle groepen te vinden dat de UvA een actiever diversiteitsbeleid zou moeten voeren, ook de studenten die behoren tot de meerderheid. Als laatste is aan studenten gevraagd om suggesties aan te dragen voor de manier waarop de UvA met diversiteit zou moeten omgaan. De suggesties kwamen voornamelijk neer op het stimuleren van meer bewustzijn onder studenten en werknemers, het curriculum minder gericht maken op meerderheidsleden, meer diversiteit te creëren onder werknemers en meer voorzieningen aan te bieden.

Concluderend kunnen we zeggen dat er drie groepen studenten lijken te zijn die in het debat over diversiteit de meeste aandacht verdienen: tweede generatie niet-westerse studenten, studenten die praktiserend gelovig zijn en studenten met een fysieke dan wel mentale beperking.<sup>31</sup> Deze studenten zouden waarschijnlijk het meest baat hebben bij het invoeren van een diversiteitsbeleid omdat dit zou kunnen leiden tot een positiever klimaat waarin deze studenten zich meer thuis voelen en minder negatieve ervaringen tegenkomen. Een positieve ontwikkeling is het instemmen van de UvA met de realisatie van stilteruimtes (hoewel de realisatie hiervan vooralsnog op zich laat wachten) en dat de UvA een beleid wil ontwikkelen voor studenten met een functiebeperking. Deze besluiten zijn echter niet zonder slag of stoot gemaakt en het lijkt er dan ook nog steeds op dat de UvA niet overtuigd is van het grote aantal onderzoeken dat herhaaldelijk heeft aangetoond dat diversiteit, mits op een juiste manier ingezet, tot positieve uitkomsten kan leiden.<sup>32</sup>

Zoals eerder werd genoemd blijken studenten binnen vrijwel alle groepen van mening te zijn dat de UvA een actief diversiteitsbeleid zou moeten voeren. Toch hebben relatief veel studenten niet het idee dat studenten van minderheidsgroeperingen anders worden behandeld door de UvA dan studenten behorend tot de meerderheid, terwijl uit de enquête bleek dat dit voor sommige groeperingen toch wel degelijk het geval is. In overeenstemming met de leden van de studentenplatforms waarmee is gesproken, lijkt het creëren van meer bewustzijn dan ook een belangrijke eerste stap te zijn. Dit geldt niet alleen voor de UvA als organisatie, maar ook voor UvA-studenten. Dit bewustzijn zou met name gecreëerd moeten worden onder studenten die zelf tegen weinig problemen aanlopen, omdat zij ofwel niet behoren tot een minderheidsgroepering of niet het idee hebben dat zij tot een minderheidsgroepering behoren.

<sup>31</sup> Vanwege een te lage respons van eerste generatie niet-westerse studenten en transseksuele en biseksuele studenten was het helaas niet mogelijk om de resultaten van deze groepen te analyseren. Voor volgend onderzoek is het van belang om deze groepen mee te nemen. Daarnaast bestond de onderzoekspopulatie van deze enquête alleen uit huidige studenten aan de UvA. Het zou voor volgend onderzoek interessant zijn om ook te kijken naar studenten die tijdens hun studie zijn uitgevallen en te onderzoeken of de huidige omgang met diversiteit binnen de UvA hier een rol in heeft gespeeld.

<sup>32</sup> Het is bijvoorbeeld erg belangrijk dat de organisatie ook inzielt wat voor effecten het invoeren van een diversiteitsbeleid kan hebben op de traditionele meerderheidsgroep. Een diversiteitsbeleid moet grondig worden geëvalueerd en met zorg worden ingevoerd, zodat iedereen binnen een organisatie zich gewaardeerd en welkom voelt.

Dit laatste is een interessante bevinding: niet alle studenten die worden geclassificeerd als 'minderheid' lijken zich van deze status bewust te zijn en problemen te ervaren naar aanleiding van deze status. Waarbij in de enquête vrouwen werden geclassificeerd als minderheid omdat ze vaak als sociologische minderheid worden gezien, bleek dat vrouwelijke studenten aan de UvA over het algemeen niet anders scoorden dan de studenten die behoorden tot de 'meerderheid'. Dit geldt ook in grote mate voor homoseksuele en biseksuele studenten. Daarnaast geeft dit onderzoek aan dat er voorzichtig moet worden omgegaan met de term 'allochtoon'. Uit de enquête kwam naar voren dat niet-westerse allochtone studenten meer problemen lijken te ervaren dan westerse allochtone studenten, wat het onjuist maakt om te spreken over 'allochtone studenten' in het algemeen. Wanneer we spreken over het effect van het ontbreken van een diversiteitsbeleid op studenten die behoren tot de minderheid, is het dus van cruciaal belang om aan te geven over welke studenten van welke groepering we het hebben. Sommige minderheidsgroeperingen zullen meer baat hebben bij een diversiteitsbeleid dan andere minderheidsgroeperingen en het is belangrijk om hier bewust van te zijn. Wel zou het interessant zijn om te onderzoeken waarom sommige groepen zich wel bewust zijn van deze status als lid van een minderheidsgroepering en anderen niet.

Om zeker te weten dat de resultaten representatief zijn voor het grotere geheel, zou dit onderzoek idealiter op een grotere schaal moeten worden uitgevoerd. Toch zijn we van mening dat dit onderzoek een waardevolle bijdrage kan leveren aan het huidige debat over diversiteit binnen de UvA. Zoals Rick Wolff in zijn proefschrift aangeeft, verdienen alle studenten een gelijke kans om 'sociaal kapitaal te verwerven', te integreren in de sociale en academische systemen binnen de universiteit en studiesucces te behalen.<sup>33</sup> Op dit moment lijkt dit echter nog niet voor alle studenten het geval te zijn. Hoewel de UvA inmiddels al enkele kleine stappen heeft gezet, lijkt diversiteit toch nog niet de plek te hebben op de prioriteitenlijst die het verdient.

<sup>33</sup> Wolff, R.P. (2013). *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR).



## 8. BESTUURSAANBEVELING

Een jaar geleden werd een lege ruimte in gebouw B/C van de Roeterseiland-campus (REC) geannexeerd door een groep studenten. De lege ruimte werd ingericht als stilteruimte: een plek waar iedereen die verbonden is aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) even tot rust kon komen. Al snel ontstond er discussie over deze plek die op haar beurt weer leidde tot een discussie over het beleid van de UvA op gebied van diversiteit. Of liever gezegd: het gebrek aan een diversiteitsbeleid op de UvA.

Uit gesprekken met de UvA en twee studentenplatforms, Amsterdam United en University of Colour, kwam naar voren dat de UvA een egalitair ideaal aanhoudt. In het beleid wordt in principe geen verschil gemaakt tussen studenten van verschillende achtergronden, geloofsovertuigingen, culturen of andere vormen van diversiteit. De studentenplatforms zijn van mening dat het voeren van een actief diversiteitsbeleid meerdere voordelen met zich mee kan brengen, waaronder meer creativiteit, innovatie en het bijdragen aan een inclusieve omgeving.

Niet-westerse allochtone studenten en studenten met een fysieke dan wel mentale beperking lijken vaker negatieve ervaringen te hebben binnen de UvA dan andere groepen studenten. Wanneer we spreken over het effect dat het ontbreken van een diversiteitsbeleid op studenten die behoren tot de minderheid heeft, is het dus van cruciaal belang om aan te geven over welke studenten van welke groepering we het hebben. Sommige minderheidsgroeperingen zullen dan ook meer baat hebben bij een diversiteitsbeleid dan andere minderheidsgroeperingen en het is belangrijk om hier bewust van te zijn. Alle studenten verdienen een gelijke kans om 'sociaal kapitaal te verwerven', te integreren in de sociale en academische systemen binnen de universiteit en studiesucces te behalen. Op dit moment lijkt dit echter nog niet voor alle studenten het geval te zijn. Hoewel de UvA inmiddels al enkele kleine stappen lijkt te hebben gemaakt, lijkt diversiteit op de prioriteitenlijst toch nog niet de plek te hebben die het verdient.

Hoewel er grofweg twee minderheidsgroeperingen zijn die zich overwegend minder thuis voelen op de universiteit, lijken vrijwel alle groeperingen te vinden dat de UvA een actiever diversiteitsbeleid zou moeten voeren: ook de studenten die behoren tot de meerderheid. De ASVA studentenunie onderstreept dan ook de suggesties die in het onderzoek worden gedaan naar

aanleiding van de huidige diversiteitsaanpak van de UvA. Er moet een actief diversiteitsbeleid gevoerd worden door meer bewustzijn te creëren onder zowel studenten als medewerkers, een curriculum op te stellen dat minder gericht is op meerderheidsleden, meer diversiteit onder werknemers aan te brengen en meer voorzieningen te creëren voor personen die deel uitmaken van minderheidsgroeperingen.

Namens het ASVA-bestuur 15|16

Xandra Hoek

**Voorzitter ASVA studentenunie 15|16**

# BIJLAGE 1: ENQUÊTE

Beste student,

Bedankt voor je interesse in ons onderzoek. In deze enquête willen we jouw mening horen over diversiteit binnen de Universiteit van Amsterdam. Deelnemen aan deze enquête zal niet meer dan 5 minuten in beslag nemen. Je antwoorden zullen volledig anoniem worden behandeld.

Let op: deze enquête is alleen bedoeld voor UvA-studenten!

## *Demografische gegevens*

Allereerst willen we je enkele inleidende vragen stellen over jou.

Wat is je leeftijd?

Wat is je geslacht?

In welk land ben je geboren?

In welk land is je moeder geboren?

In welk land is je vader geboren?

## *Opleiding*

Nu willen we je graag enkele vragen stellen over je opleiding.

In welke fase van je studie zit je?

Aan welke faculteit studeer je?

Welke opleiding volg je?

Hoeveelste jaar student ben je op de UvA?

Ben je als student actief in één of meerdere van onderstaande extra-curriculaire activiteiten, en zo ja hoeveel tijd besteed je hier gemiddeld genomen per week aan?

## *Diversiteit*

We willen je nu graag enkele vragen stellen die betrekking hebben op diversiteit.

Ik behoor tot één of meerdere van onderstaande minderheidsgroeperingen:

- Eerste generatie westerse allochtoon
- Eerste generatie niet-westerse allochtoon
- Tweede generatie westerse allochtoon
- Tweede generatie niet-westerse allochtoon

- Vrouw (NB: NB: Vrouwen vallen onder de sociologische benadering van 'minderheidsgroeperingen' omdat het als een niet-dominante groep wordt beschouwd)
- Homoseksueel of biseksueel
- Transgender of transseksueel
- Praktiserend gelovig
- Fysieke beperking
- Mentale beperking
- Geen van bovenstaande

We leggen je nu enkele statements voor die betrekking hebben op diversiteit binnen de Universiteit van Amsterdam. We vragen je zo eerlijk mogelijk te zijn; zoals eerder genoemd worden je antwoorden volledig anoniem behandeld.

- In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?
- Ik voel mij geaccepteerd op de UvA
- Ik voel mij thuis op de UvA
- Naar mijn idee voert de UvA op dit moment een actief diversiteitsbeleid
- Ik vind dat de UvA een actief diversiteitsbeleid moet voeren
- Ik heb het idee dat studenten die behoren tot minderheidsgroeperingen anders worden behandeld door de UvA dan studenten die niet behoren tot minderheidsgroeperingen
- Ik heb het idee dat studenten die behoren tot minderheidsgroeperingen anders worden behandeld door hun medestudenten dan studenten die niet behoren tot minderheidsgroeperingen
- Ik vind dat de UvA momenteel voornamelijk de belangen van studenten behartigt die tot de meerderheid behoren
- Op de UvA heb ik het gevoel dat ik tot de minderheid behoor

Heb je negatieve ervaringen gehad binnen de UvA omdat je behoort tot een minderheidsgroepering (bijvoorbeeld onbegrip)?

Heb je nog suggesties omtrent de manier waarop de UvA om zou moeten gaan met diversiteit?

Heb je nog overige opmerkingen omtrent deze enquête?

Bedankt voor het invullen van de enquête! De resultaten zullen eind dit jaar worden gepresenteerd. Dit zal ook worden bekend gemaakt op de webpagina van het ASVA Onderzoeksbureau.

Mocht je nog vragen of opmerkingen hebben, kun je altijd contact opnemen met onderzoeksbureau@asva.nl

# PUBLICATIES VAN HET ASVA ONDERZOEKSBUROU

## *Laatst gepubliceerde onderzoeken*

|                                                                                                                 |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Alles is mooi: een onderzoek naar ecstasygebruik onder studenten                                                | 2016 |
| Van Binnenstad naar Stadscampus: een onderzoek naar de communicatie rondom de verhuizing naar het Roeterseiland | 2015 |
| Bekend maar onbemind: de moeizame betrokkenheid van studenten bij hun studentenraad                             | 2015 |
| Medezeggenschap op de HvA: een onderzoek naar de domeinraden                                                    | 2014 |
| Student(en)Tijd: Over planning, drukte en tijd van studenten.                                                   | 2013 |
| Lang of sociaal: Hoe studenten hun kansen inschatten onder de financiële maatregelen.                           | 2012 |
| Als ik later groot ben: Het arbeidsmarktperspectief van de studenten van vier opleidingen.                      | 2012 |
| Studentenhuisvesting in Amsterdam                                                                               | 2012 |
| 10 jaar BaMa: succes of mislukking?                                                                             | 2012 |
| Tweede studie: de investering waard?                                                                            | 2012 |

## *Over de HvA*

|                                                              |      |
|--------------------------------------------------------------|------|
| Medezeggenschap op de HvA: een onderzoek naar de domeinraden | 2014 |
| Studentenhulpverlening aan de HvA                            | 2009 |
| Wie is de HvA student?                                       | 2007 |

## *Over studenteninspraak*

|                                                                                     |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Bekend maar onbemind: de moeizame betrokkenheid van studenten bij hun studentenraad | 2015 |
| De student stemt: Gemeenteraadsverkiezingenonderzoek 2010                           | 2010 |



|                                                                                                                    |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Reflecteren op ASVA.                                                                                               |      |
| Ledenonderzoek & bekendheidsonderzoek HvA                                                                          | 2009 |
| Verkiezingenonderzoek 2006.                                                                                        |      |
| Politieke voorkeuren van de UvA-student                                                                            | 2007 |
| Faciliteitenonderzoek studieverenigingen                                                                           | 2006 |
| Opkomst of afgang? Niet-stemmers over de<br>Studentenraadverkiezingen mei 2005                                     | 2005 |
| ASVA studentenunie in perspectief.                                                                                 |      |
| Een beeld van de toekomst                                                                                          | 2004 |
| Macht en inspraak. Een onderzoek naar de stand<br>van zaken binnen de Amsterdamse medezeggenschap                  | 2002 |
| Tussen Wal en Schip. Een onderzoek naar het functioneren<br>van Opleidingscommissies en studentleden               | 2000 |
| <b>Over onderwijsvoorzieningen</b>                                                                                 |      |
| Responsmeter                                                                                                       | 2008 |
| Studentassistentenplaatsen aan de UvA                                                                              | 2008 |
| Over het kastje en de muur. Een inventarisatie van<br>problemen bij inschrijvingen                                 | 2006 |
| In den Vreemde. Een onderzoek naar de faciliteiten<br>voor uitwisselingsstudenten aan de UvA                       | 2004 |
| Faciliteiten voor studenten. Een onderzoek naar computers,<br>kopieerapparaten, studie- en collegezalen aan de UvA | 2004 |
| 'Onderwijs.nl'? Een onderzoek naar ICT in het<br>onderwijs aan de UvA                                              | 2001 |
| Evaluaties Geëvalueerd. Het grote evaluatie onderzoek                                                              | 2000 |
| Studenten over studieadviseurs,<br>studieadviseurs over studenten                                                  | 1999 |

### *Over de organisatie van onderwijs*

|                                                                                                    |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Honoursprogramma's: excellentie aan de UvA                                                         | 2009 |
| Studieloopbaanbegeleiding: Ambities en Praktijk                                                    | 2009 |
| Schakelprogramma's. Brug of Kloof tussen bachelor en master                                        | 2008 |
| Panelonderzoek toponderwijs                                                                        | 2006 |
| Cum Laude langs de meetlat                                                                         | 2005 |
| Tussen droom en daad. Bachelor-Master op de UvA: flexibiliteit en internationale vergelijkbaarheid | 2003 |
| Fiducie in de fusie? Een onderzoek naar de fusie tussen HvA en UvA                                 | 2002 |
| Twee fases, één gedachte?                                                                          |      |
| Het grote Bachelor-Master Handboek                                                                 | 2000 |
| De Academische Uitdaging                                                                           | 2000 |

### *Over studiekosten en wonen*

|                                                                         |      |
|-------------------------------------------------------------------------|------|
| Studieschuld                                                            | 2011 |
| Rapport studentenhuysvestiging Amsterdam                                | 2007 |
| Studiekostenonderzoek                                                   | 2007 |
| Rapport Studentenhuisvesting in Amsterdam                               | 2001 |
| Kostenposten. Moet de UvA-student teveel geld uitgeven aan zijn studie? | 1999 |
| IBG en GBA. Een gevaarlijk koppel                                       | 1998 |

*Overig*

|                                                                 |      |
|-----------------------------------------------------------------|------|
| 13 jaar onderzoeksbureau                                        | 2011 |
| De Toekomst van Foliavana                                       | 2011 |
| International & Dutch: In Touch?                                | 2011 |
| De Actieve Student                                              | 2010 |
| Student op de Sofa. Onderzoek naar de Studentenpsycholoog       | 2010 |
| Student & Homo:<br>acceptatie in het Amsterdamse studentenleven | 2009 |

# COLOFON

|                     |                                                                                                                                                                           |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Onderzoek</i>    | Lisanne Wichgers                                                                                                                                                          |
| <i>Eindredactie</i> | Maartje Geels                                                                                                                                                             |
| <i>Vormgeving</i>   | Tom Bekkers                                                                                                                                                               |
| <i>Uitgave</i>      | ASVA studentenunie, Amsterdam 2016                                                                                                                                        |
| <i>Contact</i>      | Nieuwe Achtergracht 170<br>1018 WV Amsterdam<br><br><a href="http://www.asva.nl">www.asva.nl</a><br><a href="mailto:info@asva.nl">info@asva.nl</a><br><br>(020) 622 57 71 |

► **ASVA.NL**

