

Diversiteit maakt het verschil

Jet de Ranitz

Youssef Azghari



Vereniging Hogescholen



Diversiteit maakt het verschil

Jet de Ranitz en Youssef Azghari

MEI 2017

Ten geleide

In 2015 grepen wij het veertigjarig bestaan van de Vereniging Hogescholen, ooit begonnen als HBO-Raad, aan om denkers uit de wereld van het hoger onderwijs, in het bijzonder het hbo, uit te nodigen om te reflecteren op ontwikkelingen binnen samenleving, overheid en instellingen die nopen tot visie, strategie en handelen binnen het hoger onderwijs.

Voor u ligt nummer 6 in deze essay-reeks, waarin twee beschouwingen zijn opgenomen over het brede thema diversiteit. Bestuursvoorzitter van Inholland Jet de Ranitz buigt zich met medewerking van de lectoren Machteld de Jong en Guido Walraven over de opgaven binnen de hogescholen. Docent bij Avans Hogeschool en publicist Youssef Azghari reflecteert op zijn eigen geschiedenis en op wat burgerschapsvorming in het hbo zou kunnen inhouden.

Diversiteit vormt, zoals Jet de Ranitz schrijft, een perspectief op de toekomst maar is ook een actueel probleem binnen het hoger beroepsonderwijs. In de aansluiting van voorbereidend onderwijs en hbo scoren jongeren van niet-westerse afkomst slechter, hun uitval is groter en hun studiesucces overall lager. De cultuur binnen de hogeschool is nog vaak overheersend 'wit', hetgeen weerspiegeld wordt in de samenstelling van het docentencorps. We weten bovendien dat segregatie in de klas ook binnen hogescholen voorkomt. En na het behalen van het bachelorsdiploma blijken de kansen op de arbeidsmarkt niet voor iedereen hetzelfde te zijn; zelfs het verkrijgen van een stageplek is voor de ene student aanmerkelijk lastiger dan voor de andere. Aan de andere kant is diversiteit ook een maatschappelijke opdracht in zichzelf en een kans op een betere wereld. Youssef Azghari wijst met zorg op

een nieuw conservatisme onder zowel autochtone als Marokkaanse Nederlanders. Hij haalt Erasmus en Spinoza aan in zijn pleidooi voor een nieuw vak in het hbo-curriculum waarin kritisch denken, kernwaarden van de rechtsstaat, omgaan met diversiteit en reflectie op de eigen identiteit centraal staan. Jet de Ranitz wijst er terecht op dat diversiteit enorme voordelen biedt: meer ontwikkeling, betere groepen, betere organisaties. Divers samengestelde teams scoren bovendien in alle opzichten beter, in de economie: meer klanten, meer winst, meer marktaandeel. Maar ook is er een maatschappelijk voordeel: teams die divers zijn samengesteld zijn productiever en effectiever, er is meer creativiteit. Dus ook bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs en de kunst profiteren van divers samengestelde teams.

Aanpakken van de problemen en openen van het venster naar de toekomst. Dat vraagt van een hogeschool een stevige aanpak die De Ranitz uitzet langs vier lijnen: onderwijsvisie en -beleid, onderzoek, personeelsbeleid en tot slot een open en veilig schoolklimaat.

Deze essays geven aanleiding tot verder denken, tot debat, onder meer via een door de Vereniging Hogescholen georganiseerd mini-symposium en tot handelen. Bestuurders en docenten moeten daarbij voorop lopen!

Thom de Graaf
Voorzitter Vereniging Hogescholen

voorkomen in relatie tot de Nederlandse samenleving. Dat vindt op allerlei verschillende plekken plaats: in de politiek, in de media, in organisaties, op straat, maar natuurlijk ook in het onderwijs. Diversiteit wordt daarbij veelal opgevat als verschil, bijvoorbeeld op het gebied van cultuur, etniciteit, gender, leeftijd, seksuele geaardheid, sociale afkomst of religie.

Sinds de tweede helft van de vorige eeuw is de samenstelling van de Nederlandse bevolking sterk veranderd en diverser geworden. Dat is geen nieuw verschijnsel, want de komst van nieuwe groepen naar Nederland doet zich al eeuwen voor. Maar voor veel mensen voelt het wel alsof Nederland haar oorspronkelijkheid aan het verliezen is.

In de Randstad zijn de veranderingen binnen onze samenleving zichtbaar in de publieke ruimte: op straat, in winkels, in de metro, op school, feitelijk overal waar je komt zie je een mix van mensen. In Amsterdam is zelfs geen sprake meer van een getalsmatige meerderheid: geen van de bevolkingsgroepen is groter dan 50% van het geheel, een verschijnsel dat superdiversiteit wordt genoemd. En ondanks het feit dat buiten de Randstad de bevolking aanzienlijk minder divers is, is ook daar de beleving van verschil en

Uit het maatschappelijke debat dat, door de invloedrijke wijze wordt gevoerd als het gaat over diversiteit (polarisatie, opgroeien in gescheiden werelden), blijkt vaak niet meer op een positieve, of zelfs maar neutrale manier mensen met een migratie-achtergrond geassocieerd te worden op gebied waardoor ze niet meer als 'gewone' mensen

De Nederlandse samenleving polariseert en veel aan vluchtelingen, de invloed van de islam op de Marokkaans-Nederlandse jongeren, terrorisme, ben mede daardoor het gevoel dat er minder ruimte toekomstperspectief voor zichzelf en hun kinderen geval was. Dat geldt zowel voor autochtone Nederlanders met migratie-achtergrond, of zoals een van onze voorbouders het verwoordde: 'Ik ben opgegroeid in Amsterdam, was verliefd op juf Loes van de kleuterschool. Iedereen had een achtergrond was geen enkel issue. Ik had weliswaar mijn ouders uit Marokko waren geboren, maar daar was niets bijzonders aan. Ik ben Nederlandse ouders, zowel mijn vrouw als ik zijn allebei in Nederland geboren, maar worden voor mijn kinderen zijn autochtoon, maar voel

Diversiteit als perspectief op de toekomst!

Streven naar verbinding in een superdiverse onderwijsomgeving

Jet de Ranitz
Machteld de Jong



Vereniging Hogescholen

Inleiding

Al geruime tijd wordt er over diversiteit gesproken en vooral over de vraagstukken die hieruit voortkomen in relatie tot de Nederlandse samenleving. Dat vindt op allerlei verschillende plekken plaats: in de politiek, in de media, in organisaties, op straat, maar natuurlijk ook in het onderwijs. Diversiteit wordt daarbij veelal opgevat als verschil, bijvoorbeeld op het gebied van cultuur, etniciteit, gender, leeftijd, seksuele geaardheid, sociale afkomst of religie.

Sinds de tweede helft van de vorige eeuw is de samenstelling van de Nederlandse bevolking sterk veranderd en diverser geworden. Dat is geen nieuw verschijnsel, want de komst van nieuwe groepen naar Nederland doet zich al eeuwen voor. Maar voor veel mensen voelt het wel alsof Nederland haar oorspronkelijkheid aan het verliezen is.

In de Randstad zijn de veranderingen binnen onze samenleving zichtbaar in de publieke ruimte: op straat, in winkels, in de metro, op school, feitelijk overal waar je komt zie je een mix van mensen. In Amsterdam is zelfs geen sprake meer van een getalsmatige meerderheid: geen van de bevolkingsgroepen is groter dan 50% van het geheel, een verschijnsel dat superdiversiteit¹ wordt genoemd. En ondanks het feit dat buiten de Randstad de bevolking aanzienlijk minder divers is, is ook daar de beleving van verschil en verandering wel degelijk aanwezig.

Uit het maatschappelijke debat dat, door de invloed van sociale media, op steeds ongenueancere wijze wordt gevoerd als het gaat over diversiteitsvraagstukken (integratie, vluchtelingen, polarisatie, opgroeien in gescheiden werelden), blijkt dat veel Nederlanders deze ontwikkelingen vaak niet meer op een positieve, of zelfs maar neutrale wijze duiden. Al geruime tijd worden mensen met een migratie-achtergrond geassocieerd met achterstand en problemen op velerlei gebied waardoor ze niet meer als 'gewone' mensen worden gezien².

De Nederlandse samenleving polariseert en veel mensen maken zich zorgen over de toestroom van vluchtelingen, de invloed van de islam op de Nederlandse samenleving, criminaliteit onder Marokkaans-Nederlandse jongeren, terrorisme, discriminatie of uitsluiting³. Veel mensen hebben mede daardoor het gevoel dat er minder ruimte is voor de eigen ontwikkeling en dat het toekomstperspectief voor zichzelf en hun kinderen aanzienlijk somberder is dan vroeger het geval was. Dat geldt zowel voor 'autochtone' Nederlanders als voor Nederlanders met een migratie-achtergrond, of zoals één van onze voormalige studenten en momenteel succesvol politicus het verwoordde: *"Ik ben opgegroeid in Amsterdam-Zuid, ik voelde me Amsterdammer en was verliefd op juf Loes van de kleuterschool. Iedereen speelde met elkaar en mijn etnische achtergrond was geen enkel issue. Ik had weliswaar Marokkaanse wortels omdat mijn ouders in Marokko waren geboren, maar daar was niets negatiefs aan. Mijn kinderen daarentegen hebben Nederlandse ouders, zowel mijn vrouw als ik hebben Marokkaanse ouders, maar wij zijn allebei in Nederland geboren, maar worden voortdurend aangesproken op hun Marokkaans zijn. Mijn kinderen zijn 'autochtoon', maar voelen zich meer 'allochtoon' dan ik me ooit gevoeld heb. Ik maak me daar veel zorgen over."*

Dit verhaal heb ik* de afgelopen tijd in mijn gesprekken met studenten en docenten in talloze varianten gehoord. Het zegt iets over onze samenleving en hoe we naar elkaar kijken. Het maakt me bezorgd want in plaats van dichterbij elkaar te staan, lijkt het alsof groepen in de Nederlandse samenleving steeds verder van elkaar af staan en elkaar niet echt leren kennen. Diversiteit gaat gepaard met grote spanningen.

**Overal waar 'ik' staat wordt bedoeld: Jet de Ranitz.*

Om leren gaan met spanningen

Het heeft geen enkele zin die spanning te negeren of met rationale argumenten te pareren. Nee, we moeten haar onder ogen zien. Een hogeschool is een mini-samenleving en alles wat buiten gebeurt, speelt binnen ook. Op een hogeschool moeten studenten en docenten tot ontplooiing kunnen komen, alle talenten moeten worden aangesproken en we moeten de moeilijke gesprekken niet uit de weg gaan. Sterker nog, als beroepsbeoefenaren moeten studenten straks voorbereid zijn op het leven en werken in een superdiverse samenleving. Zij moeten niet alleen kunnen omgaan met hun eigen vragen of frustraties, maar ook de juiste keuzes maken in hun vak en, als zij leidinggevende worden, ervoor zorgen dat hun team goed presteert – in een samenleving waarin superdiversiteit een feit is.

Als het gaat om diversiteit, om de verschillen tussen mensen, gaat het ook om de wijze waarop je naar elkaar kijkt, welke (voor)oordelen je over elkaar hebt en de relaties die je met elkaar hebt. Het is zo belangrijk verder te kijken dan dat ene aspect van iemand: iemands culturele of etnische achtergrond, of iemand man of vrouw is, iemands seksuele geaardheid, waar iemand is geboren, of iemand uit een rijk of arm gezin komt, of iemand hoog of laagopgeleid is, etc., het zijn allemaal deeldentiteiten. De persoon zelf is veel meer dan dat ene specifieke kenmerk. Vandaag de dag lijken mensen sneller geneigd conclusies over andere mensen te trekken op basis van één of een beperkt aantal kenmerken. Ik hoor dat regelmatig van studenten terug. Twee studentes, de ene met een Afrikaanse achtergrond, de ander met een Surinaamse achtergrond, vertelden me bijvoorbeeld vorige week het volgende: *“Het is gewoon zo dat docenten toch op een bepaalde manier naar je kijken, dat voel je gewoon. Hester uit onze groep is Nederlands, blond en praat netjes Nederlands en wij zijn zichtbaar gekleurd. Je merkt aan docenten dat ze er bij haar vanuit gaan dat ze het gewoon gaat halen en dat wij ons een soort van moeten bewijzen. Dat we het ook kunnen, dat we hier*

ook horen. Sommige docenten zeggen dat gewoon hardop, dat allochtone studenten minder goed zijn dan autochtone studenten, bij de meeste docenten merk je het in de wijze waarop ze je benaderen. Je merkt gewoon de verschillen, wij zijn in hun ogen anders.”

Ook mij zou je in een hokje kunnen stoppen. Ik ben bijvoorbeeld vrouw, wit, van middelbare leeftijd, niet meer gelovig, hetero en sociaal-democraat. Niks zo makkelijk om me in reaguurder-speak weg te zetten als *‘white privileged faithless communist bitch’*. Toch weet je op basis van deze kenmerken nog maar heel weinig van mij. Pas als je weet wie mijn vrienden zijn, van welke mensen ik houd, hoe mijn relatie met mijn familie is, hoe ik mijn kinderen opvoed, welke muziek ik luister, wat voor werk ik doe, wat de drijfveren in mijn leven zijn, pas dan kun je een klein beetje inschatten wie ik ben. Iemand echt leren kennen vereist tijd, aandacht en oprechte interesse. Pas dan zie je dat iemand uit veel meer aspecten bestaat dan dat ene kenmerk dat voor jou wellicht zo dominant zichtbaar was.

Ruimte bieden aan diversiteit vloeit voor mij rechtstreeks voort uit artikel 1 van onze grondwet: *“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”* Artikelen 6 (godsdienstvrijheid), 7 (vrijheid van meningsuiting) en 10 (eerbiediging van persoonlijke levenssfeer) zijn eveneens relevant in dit kader. De grondwet geeft een kader aan iedereen in Nederland en geeft fundamentele uitgangspunten die ook voor ons als hogeschool leidend zijn bij hoe we onze gemeenschap inrichten. Tegelijkertijd is de wet ook een karig uitgangspunt als we het over diversiteit hebben; het geeft immers alleen grenzen aan en duidt in die zin meer het negatieve dan het positieve.

Bovendien vind ik het belangrijk diversiteit als perspectief op de toekomst te typeren en daar is reden voor. Verschillende [onderzoeken](#)⁴ tonen aan dat diversiteit een aantal voordelen heeft: het zorgt ervoor dat mensen zich verdiepen in andere zienswijzen en opvattingen, hetgeen leidt tot ontwikkeling van mensen en uiteindelijk tot betere groepen, betere organisaties, scholen en samenlevingen. Meerdere perspectieven op vraagstukken leveren een beter eindresultaat op. Onderzoek laat ook zien dat cultureel en etnisch divers samengestelde teams beter presteren dan homogene teams en dat de eerstgenoemde groepen meer klanten hebben,

een groter marktaandeel, meer winst maken en beter kunnen inspelen op de verschillende behoeftes vanuit de markt. Dit veronderstelt overigens wel dat er een goede integratie is; anders is het moeizaam samenwerken. Als organisatie moet je dus aandacht besteden aan een inclusieve en open cultuur, wil je de vruchten van diversiteit kunnen plukken. Er is correlatie tussen organisaties die dit doen en hun innovatiekracht.

Dat laat onverlet dat er grenzen zitten aan de voordelen van diversiteit. In een samenleving of onderwijsinstelling is er behoefte aan duidelijkheid, samenhang en er moet een sfeer zijn van onderling vertrouwen waarin mensen zichzelf kunnen zijn, maar ook wrijving die door diversiteit ontstaat aan de orde durven stellen.

Omdat dit dus allemaal niet vanzelf gaat, vind ik het essentieel een positie te kiezen en daar ons beleid op te formuleren.

Diversiteit als opdracht

Inholland is een afspiegeling van de maatschappij, waarbij tussen de locaties verschillen zichtbaar zijn. De vestigingen in Amsterdam, Den Haag, Diemen en Rotterdam hebben een superdiverse studentenpopulatie. De locaties Alkmaar, Haarlem, Delft en Dordrecht zijn aanzienlijk 'witter' waardoor diversiteit op een andere wijze wordt beleefd. Als bestuurder wil ik deze werelden met elkaar verbinden.

In onze missie staat dat wij diversiteit zien als kracht en dat staat er niet voor niets. Bij ons komen studenten met verschillende achtergronden samen. Dat gaat niet alleen om culturele, etnische of religieuze verschillen. Maar ook om verschillen in leeftijd, vooropleiding, seksuele geaardheid, sociaal economische klasse of met of zonder functiebeperkingen. In vergelijking tot universiteiten is de studentenpopulatie binnen het hbo aanzienlijk diverser, hetgeen ons werk soms complexer, maar zeker ook inspirerend en uitdagend maakt. Alle studenten verdienen, ongeacht de verschillen die er tussen hen bestaan, een gelijke kans op studiesucces.

Dit betekent dat docenten en studenten moeten leren die diverse realiteit te waarderen en daar de weg in moeten weten te vinden. En dus elkaar echt moeten leren kennen, elkaar vragen durven stellen en nieuwsgierig zijn naar de leef- en denkwereld van mensen die anders zijn dan zichzelf. Het betekent ook dat de hogeschool voorwaarden moet creëren om die ontmoetingen en gesprekken tot stand te laten komen op zo'n manier dat mensen binnen deze context elkaars verschillen gaan zien als kracht in plaats van als probleem.

Uit verschillende [onderzoeken](#)⁵ blijkt dat je thuis voelen binnen de onderwijscontext een voorwaarde is voor studiesucces en het opbouwen van sociale relaties. Als studenten zich gewaardeerd voelen, gekend (bij naam) en het gevoel hebben dat ze ertoe doen, is de kans groter dat er bindingen

tussen docenten en studenten en studenten onderling bestaan. Die bindingen zorgen onder meer voor studiesucces. We weten uit [onderzoek](#)⁶ ook dat met elkaar samenwerken niet automatisch betekent dat vriendschappen ontstaan, maar het is mogelijk dit te stimuleren. Dat betekent veel aandacht voor mentoruren en informele activiteiten buiten het reguliere onderwijs om.

Als studenten zijn afgestudeerd, moeten ze voorbereid zijn op het werken in die superdiverse samenleving. Alle studenten die bij ons afstuderen moeten in staat zijn op een flexibele wijze in die superdiverse samenleving te staan, leiding te geven aan diverse teams en ervoor zorg te dragen dat een inclusieve cultuur tot stand komt. Immers, dan presteert je team beter, heb je minder risico op 'groupthink' en ben je beter in staat om je relaties te bedienen. Want wie denk je dat de klanten zijn van een ING, een Kruidvat of een Albert Heijn, een ziekenhuis, een woningbouwvereniging of een gemeente? Wil je in je beroep succesvol zijn, dan heb je grote meerwaarde wanneer je in staat bent je te verplaatsen in degenen aan wie je wilt verkopen of die je wilt dienen in de publieke zaak. Bedrijven en instellingen zullen in toenemende mate vereisen dat werknemers hierin vaardig zijn, omdat dit cruciaal is voor het zakelijk en maatschappelijk succes. Onze studenten zijn de bruggenbouwers van de toekomst, we moeten dus in hen investeren en hen het vertrouwen geven dat ze zich staande weten te houden op die superdiverse arbeidsmarkt.

Waar staan we?

Binnen de hogeschoolmuren staat, net als 'buiten', de sociale cohesie onder druk. Veel jongeren groeien op in gescheiden [werelden](#)⁷, ontmoeten elkaar niet in de buurt waar ze opgroeien en zitten niet bij elkaar op school. Als ze eenmaal gaan studeren, is het vaak de eerste keer dat ze met de superdiverse samenleving kennismaken. Die kennismaking gaat niet zonder slag of stoot. De vooroordelen over en weer zijn hardnekkig en worden binnen en buiten de collegezalen publiekelijk geuit. Daarnaast is een hele groep jongeren met een migratie-achtergrond opgegroeid met het idee dat hun cultuur, etniciteit en religie niet zouden deugen, hetgeen ze boos en soms zelfs gefrustreerd heeft gemaakt. Veel jongeren met een migratie-achtergrond, ook als ze in Nederland zijn geboren, zeggen dat ze zich tweederangsburger voelen. Ze voelen zich 'anders' in de publieke ruimte, worden aangesproken op de zichtbare uitingen van hun cultuur (hoofddoek, kleding, baard), worden vaak teruggebracht tot één aspect van hun identiteit (je bent Turks, je bent moslim) en hebben minder kans op het vinden van een stageplek of een baan als ze eenmaal zijn afgestudeerd. Deze generatie jongeren neemt hier echter geen genoegen mee en wil geaccepteerd worden en gelijk behandeld. Ik begrijp deze jongeren.

Van docenten en medewerkers van hogescholen wordt vandaag de dag veel gevraagd. Werken met een superdiverse studentenpopulatie vereist een professionele houding en veel flexibiliteit. Daarnaast is het bewust zijn van je eigen referentiekader, ervaringen en (voor)oordelen en daarover op een open en constructieve wijze kunnen praten met elkaar een voorwaarde voor het opbouwen van contacten met alle studenten. Het is belangrijk dat wij collega's hierin ondersteunen en dat zij hun ervaringen en problemen kunnen delen, want het is niet eenvoudig.

Ons personeelsbestand is geen afspiegeling van de samenleving. Veel medewerkers zijn 'wit' en al geruime tijd in vaste dienst. Voor hen is het schakelen. Het is belangrijk dat studenten zichzelf in hun docenten kunnen herkennen. Het is ook belangrijk dat docenten met een migratie-achtergrond zich thuis voelen in onze hogeschool, zich niet 'de ander' voelen of het gevoel hebben steeds maar weer te worden bevraagd over diversiteit-gerelateerde onderwerpen.

Het studiesucces is niet voor alle studenten gelijk. Ondanks allerlei interventies is de kans op studiesucces voor studenten met een migratie-achtergrond, in het bijzonder jongens met een migratie-achtergrond afkomstig van het mbo, niet gelijk aan die van hun 'autochtone' leeftijdsgenoten⁹. Ook dat is zorgwekkend.

Ook de sociaal-economische achtergrond van studenten blijkt van invloed te zijn op iemands studiesucces⁹. Ouders met een lage opleiding of weinig inkomen staan niet altijd positief tegenover de ambities van hun kinderen of zijn niet goed in staat hun kinderen te ondersteunen gedurende de studie. Die ondersteuning heeft zowel betrekking op morele en intellectuele ondersteuning als ondersteuning op het gebied van facilitering: het betalen van het inschrijfgeld, boeken en andere studiematerialen zoals een laptop. Het blijkt dat veel studenten met een migratie-achtergrond noodgedwongen meer moeten werken omdat ze hun studie zelf moeten betalen en vaak ook een bijdrage aan het gezinsinkomen moeten leveren. Dat heeft grote impact op het studiesucces van deze studenten.

Wat betreft diversiteit is er daarnaast nog altijd sprake van een ongelijke man-vrouwverhouding. Er zijn weliswaar veel vrouwelijke docenten, maar de lectoren zijn overwegend mannelijk. In bepaalde segmenten, bijvoorbeeld techniek, zijn er nog altijd weinig vrouwelijke rolmodellen. Aan de pabo is het andersom en zijn meer mannen gewenst. Ook dat is voor mij een aandachtspunt.

Ten slotte zijn er studenten met een functiebeperking. Ik vind het belangrijk dat studeren voor iedereen mogelijk moet zijn. Toch blijkt de praktijk weerbarstig en is het belangrijk blijvend aandacht te hebben voor deze studenten. Beleid ontwikkelen is niet genoeg, het is ook belangrijk dat deze studenten in de dagelijkse praktijk op een goede manier kunnen participeren.

Interventies!

Willen we als hogeschool diversiteit een goede plek geven dan zijn interventies op vier terreinen nodig, in het hart van ons beleid:

1. Onderwijsvisie en -beleid

Hoe kunnen we (toekomstige) professionals zo goed mogelijk voorbereiden op wat de maatschappij van hen vraagt, waarbij het 'bruggen bouwen' een uitgangspunt is? Op welke wijze wordt het werkveld/vak beïnvloed door superdiversiteit en hoe kun je hier als professional goed mee omgaan en het positief beïnvloeden? Het professioneel handelen (wat kun je tegen komen als professional en hoe ga je er goed mee om?) biedt een uitstekend perspectief om het onderwerp bespreekbaar te maken en handelingsperspectief te ontwikkelen voor onze studenten en voor onszelf als collega's. Dit raakt zowel aan het curriculum (formeel leren), als aan de sfeer binnen de opleiding (informeel leren). Wat er nodig is, zal variëren; er zullen andere dingen spelen in de detailhandel dan bij recht of sociaal werk.

Aandachtspunten binnen elke opleiding zijn:

- Het bevorderen van inclusiviteit;
- Aandacht voor de specifieke belemmeringen die studenten ervaren, zoals een functiebeperking, taalachterstand, het ontwikkelen van studievaardigheden, leren netwerken;
- Het actief bespreekbaar maken van elkaars overeenkomsten en verschillen, opdat er een basis is om in gesprek te blijven als er spanning is (door interne of externe oorzaken) tijdens hoor- en werkcolleges en mentoruren; en binnen het docententeam.

2. Onderzoek

Er is veel praktijkgericht onderzoek beschikbaar en er is ook nog veel onderzoek te doen naar vraagstukken die raken aan diversiteit. Welke

oorzaken zijn er voor achterblijvend studiesucces van studenten met een niet-westerse achtergrond en studenten van laag opgeleide ouders? Wat zijn succesvolle interventies in het onderwijs om goed om te gaan met de uitdagingen waarvoor wij staan? Welke problemen komen beroepsbeoefenaren tegen die raken aan diversiteit? Verschillen die per beroepsgroep? En zo ja, wat zijn succesvolle interventies? Hoe kunnen wij deze het beste integreren in ons onderwijs opdat wij studenten adequaat voorbereiden?

Lectoren en docenten kunnen via praktijkgericht onderzoek, bijvoorbeeld op het gebied van sociaal kapitaal van studenten, de veranderende werkcontext, veranderingen in het werk zelf of de betekenis van een meervoudige identiteit voor specifieke studentengroepen, relevante verbindingen maken met het werkveld en het onderwijs op basis waarvan nieuw beleid kan worden ontwikkeld.

Het is van belang dat ons beleid evidence informed is, dat wil zeggen opgebouwd vanuit actueel en relevant wetenschappelijk onderzoek en met kennis van best practices vanuit nationale en internationale bronnen. Hierbij zou meer gebruik gemaakt mogen worden van de kennis en ervaring die er al binnen de hogeschool voorhanden is, maar nu veelal verspreid is. Bij Inholland starten we in 2017 met een 'community of practice' van docenten, medewerkers en lectoren die betrokken en deskundig zijn op het gebied van diversiteitsvraagstukken. Vanzelfsprekend participeren studenten hier ook in.

3. Personeelsbeleid

Hoe kunnen we zorgen voor de juiste balans in ons personeelsbestand, waarbij we daadwerkelijk streven naar een afspiegeling van de samenleving? Het doel is uiteindelijk dat in teams zoveel mogelijk expertise en diverse perspectieven samenkomen om in ons eigen professioneel handelen het goede te kunnen doen. Naast wervingsbeleid is er ook actie nodig om ervoor te zorgen dat medewerkers uit een minderheidsgroep (of dat nu mannen, vrouwen, LGBT's, moslims of Nederlanders met een migratie-achtergrond, etc., zijn) zich welkom voelen bij de meerderheid: inclusiviteit is niet alleen voor studenten van belang, maar ook voor collega's. Bovendien kunnen wij onze docenten ondersteunen bij het lesgeven aan superdiverse groepen; zowel individueel als in teamverband, met scholing en coaching.

4. Schoolklimaat en veiligheid

Hoe kunnen we zorgen voor een optimaal studie- en werkklimaat gericht op sociale cohesie? Hoe zorgen we ervoor dat we op dagelijkse basis goed contact hebben met elkaar en wezenlijke vraagstukken op een open, constructieve wijze met elkaar kunnen bespreken, zodat we het gesprek over bijvoorbeeld religie niet pas beginnen wanneer er ergens een aanslag plaatsvindt?

Hoe voorkomen we dat we vooral over 'radicalisering' praten zoals in het politieke discours gebeurt, terwijl de overgrote meerderheid van onze studenten met een moslimachtergrond het geloof weliswaar een heel belangrijke rol in hun leven geeft, maar in lijn daarmee vooral aan een mooie toekomst wil bouwen? Radicalisme en extremisme zijn twee verschillende aspecten en niet uitsluitend voorbehouden aan moslims; er zijn ook linkse en rechtse radicalen en extremisten. We zijn overigens niet naïef: ons veiligheidsbeleid is er wel degelijk op gericht om kwaadwillenden de pas af te snijden en streng op te treden als studenten en/of collega's activiteiten (dreigen te) ontplooiën die onze sociale cohesie en veiligheid aantasten.

Gezamenlijke actie

Inholland staat in deze uitdagingen niet alleen. Veel hogescholen en universiteiten staan voor vergelijkbare uitdagingen. Het is dan ook positief dat inmiddels dwarsverbanden zijn ontstaan waarin we kennis delen en activiteiten op dit gebied samen oppakken. Daarnaast zie je dat verschillende hogescholen expliciet aandacht aan diversiteit besteden door het inrichten van (nieuwe) lectoraten. Denk hierbij aan Louise Elffers aan de Hogeschool van Amsterdam die zich bezighoudt met de doorstroom van mbo-ers naar het hbo en aan Tina Rahimy van Hogeschool Rotterdam die thema's rondom diversiteit en sociaal werk aan elkaar koppelt. Ook binnen Inholland hebben we allerlei initiatieven genomen: Rutger Kappe focust zich al jaren op studiesucces in het hoger onderwijs, Marnix Eysink Smeets onderscheidt zich op het gebied van veiligheid en veiligheidsbeleving, Guido Walraven en Machteld de Jong voeren samen een onderzoek uit naar de positie en beeldvorming van docenten, studenten en het werkveld als het gaat om diversiteitsvraagstukken.

Het is zonde als op allerlei plekken het wiel opnieuw wordt uitgevonden of als mensen worstelen met vraagstukken terwijl op andere plekken heel goede interventies zijn ontwikkeld. Het delen van kennis, het praten over diversiteitsvraagstukken met medewerkers, docenten en studenten is een belangrijke stap naar een inclusieve hoger onderwijsomgeving.

Hogescholen en universiteiten hebben ECHO opgericht, het expertisecentrum voor diversiteitsbeleid. ECHO biedt adviestrajecten op maat aan op het gebied van visie-ontwikkeling, beleidsontwikkeling of implementatie. Jaarlijks reikt ECHO onder meer een award uit aan succesvolle studenten met een migratie-achtergrond.

Op het vlak van veiligheid en het bevorderen van sociale cohesie is er samenwerking met collega's uit het hele Nederlandse onderwijsveld, zowel vanuit het middelbaar onderwijs als het hoger onderwijs, teneinde kennis te delen en best practices te ontwikkelen via het samen organiseren van conferenties. Beleid en instrumenten worden online uitgewisseld, dankzij ondersteuning van het ministerie van OCW. Doel is het behoud van een open toegankelijke onderwijs- en onderzoeksomgeving.

Er is veel kennis beschikbaar, zowel gebaseerd op Nederlands als internationaal onderzoek. Het nog meer bundelen en uitwisselen van deze kennis is belangrijk omdat we de juiste 'knoppen' nog niet helemaal hebben gevonden om een inclusieve onderwijsomgeving te creëren waarin iedereen zich veilig voelt en zijn talenten tot zijn recht kan laten komen.

Walk the talk

Het aangaan van deze uitdaging doet niet alleen recht aan de maatschappelijke opdracht van Inholland, maar ook aan de inzet van alle docenten en studenten om binnen de muren van de hogeschool met elkaar iets moois te verwezenlijken. Ik heb desalniettemin moeten groeien in mijn rol op dit thema.

Aanvankelijk vroeg ik mij af of ik me er wel zo nadrukkelijk mee bezig moest houden. Dat veranderde toen ik merkte dat lang niet iedereen het probleem onderkent. Dan zeggen collega's: "Maar we doen het toch goed?" Ze wijzen erop dat we al heel veel studenten van niet-westerse achtergrond hebben en dat zich geen grote problemen voordoen. Op het eerste gezicht is dat waar. We slaan elkaar de hersens niet in; na een incident zijn er geen grote rimpelingen in het hogeschoolleven. Er zijn al veel mooie initiatieven. Maar ook aan Inholland is het studiesucces tussen studenten met en zonder migratie-achtergrond ongelijk, is groepsvorming op basis van etnische groepen zichtbaar en weten sommige docenten niet goed hoe ze met hun superdiverse groepen moeten omgaan. Hoewel de collega's met een migratie-achtergrond het prima vinden om hun 'autochtone' collega's met raad en daad terzijde te staan, vinden ze het ook vervelend om steeds te worden aangesproken op 'hoe zij erin staan' als een moslimterrorist een aanslag heeft gepleegd.

Het is van belang om deze zaken te benoemen. Niet meer wegstijven, maar aanpakken. Gedogen is geen samenleven.

Toen er een terroristische aanslag plaatsvond, heb ik me afgevraagd of ik iets moest doen. Immers, allerlei mensen spraken zich uit. Wat zou ik hebben toe te voegen aan de woorden van een burgemeester Aboutaleb of premier Rutte? Een bericht van enkele medewerkers maakte me duidelijk dat zij

wilden weten wat ik als collegevoorzitter vond. Daarna ben ik me duidelijker gaan uitspreken. Ik heb gemerkt dat wanneer ik het voortouw neem, mensen in de organisatie het gesprek makkelijker aangaan. Zowel docenten als studenten geven aan dat zij dit van belang vinden, zowel om zich verbonden te voelen als om oprecht in gesprek te komen over wat goed gaat en wat beter kan. Geregeld richten zij zich daarbij rechtstreeks tot mij.

Ik denk aan Mounir, student-lid van de hogeschool medezeggenschapsraad, die me aansprak op het feit dat we als Inholland bijeenkomsten 'Signaleren risicovol gedrag' organiseren. Hij vertelde dat hij en zijn medestudenten, allemaal moslims, zich hierdoor bedreigd voelden. "Ik draag een baard; als ik nu een djellaba aantrek, gaat u dan een signaal afgeven aan de politie?" Mounir voelt zich op dat moment geen 'gewone' student, maar een moslim die wellicht gevaarlijk kan zijn. Ik heb hem uitgelegd dat we op hele andere signalen letten dan uitsluitend iemands uiterlijk (vereenzaming, vergoelijken van geweld, dat soort dingen), maar ik begreep zijn zorg goed. En ik was blij dat hij me erop aansprak, opdat ik kon proberen zijn zorg weg te nemen.

Ik denk aan Jasper, docent, die me vertelde over zijn wijk die verandert en wat dat met hem doet. Hij stuurt me mails met scherpe kritiek. Hij wil geen medelijden voor wie niet mee wil doen. Hij vreest voor de ontsporing van allochtone jongeren en wat dit doet met hun leven en met zijn leven. Hij ondertekent zijn mails met 'je rechtse vriend', omdat hij weet dat ik 'van de linkse kerk ben' en daar mag hij graag tegen tekeer gaan. Jasper houdt me scherp.

Ik denk aan Ya'acova en vele anderen die me spontaan terugschreven, na een mail die ik gestuurd had naar aanleiding van de aanslagen in Parijs, Ankara en Mogadishu. Het raakte mij diep dat een mail kennelijk zoveel impact had gehad. Het maakt me nog bewuster van het feit dat ik, als bestuurder, een bijdrage kan leveren aan een inclusieve onderwijsomgeving. Ik heb hier een voorbeeldrol in te vervullen.

Diversiteitsbeleid moet niet worden verengd tot positieve discriminatie. Ik ben van mening dat we bij alles wat we doen oog moeten hebben voor wat diversiteit ons brengt: samenwerking, nieuw perspectief, innovatie, samenleven, maar ik wil daarbij ook de complexe kanten van een superdiverse studentenpopulatie benoemen: angst, onzekerheid, frustratie, want die zijn er ook. Mijn focus is echter positief en dat heeft te maken met

hoe ik Nederland zie. We zijn een innovatief, succesvol land dat in allerlei top-10-lijstjes staat. Dat heeft een oorsprong in de openheid die wij als land altijd hebben gehad. Hoewel de openheid onder druk staat, moeten we niet het kind met het badwater weggooien. Diversiteit is een feit, we leven in een superdiverse samenleving. Laten we de kracht benutten en de spanning die erbij hoort adresseren. Voor mij raakt het onze basisopdracht als hbo, omdat diversiteit ook onderdeel is van het werkveld. Onze studenten hebben veel te bieden en dragen bij aan de bloei van Nederland, mits we hen die kans geven. Ik kom daar graag voor op. Voor Mounir, Jasper, Ya'acova en al die anderen.

Jet de Ranitz
Machteld de Jong

met dank aan Guido Walraven

VERWIJZINGEN

- 1 Crul, Maurice, Jens Schneider en Frans Lelie (2013). **Superdiversiteit**. Amsterdam: VU University Press
- 2 Ghorashi, Halleh (2014). **Waarom is racisme taboe in Nederland?** In: Davidovic, Marija en Ashley Terlouw (2014). **Diversiteit en discriminatie. Onderzoek naar processen van in- en uitsluiting**. Amsterdam: University Press.
- 3 Hofman, Marco en Machteld de Jong (2016). **Welkom in Nederland? Een tijdsbeeld in verhalen en opvattingen over vluchtelingen aan de hand van zestig brieven**. Enschede: Ipskamp B.V.
- 4 Davidovic, Marija en Ashley Terlouw (2014). **Diversiteit en discriminatie. Onderzoek naar processen van in- en uitsluiting**. Amsterdam: University Press.
- 5 De Jong, 2012. **Ik ben die Marokkaan niet!** Amsterdam: VU University Press; Wolff, 2013, **Presteren op vreemde bodem**, Enschede: Ipskamp; Severiens, Sabine, Rick Wolff en Sara Rezai, 2006, **Diversiteit in leergemeenschappen**. Utrecht: Echo; Severiens, Sabine, 2010, **Divers talent in de klas**. Rotterdam: Risbo, Muhamed, Antony, 2015, **Overcoming the achievement gap**. Bloomington: Solution Tree.
- 6 Lindo, Filip (2008). **Interetnische contacten tussen scholieren in het voortgezet onderwijs. Een analyse en waardering van het onderzoek binnen het paradigma van de contacthypothese**. Amsterdam: IMES.
- 7 SCP (2015). **Werelden van verschil. Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland**. Den Haag: SCP.
- 8 Elffers, Louise (2016). **Kansrijke schoolloopbanen in en op weg naar het hbo**. Lectorale rede Hogeschool van Amsterdam.
- 9 Rinnooy Kan, A.H.G. (2015). **Hoe goed is het Nederlandse onderwijs?** Kohnstammlezing. Amsterdam: Vossiuspers UvA.

en eerste hoe de identiteit van de nieuwe Nederlanders, en dan in het bijzonder de Marokkaanse, binnen een generatie verandert zonder dat het leidt tot barsten in de samenleving, zoals uitsluiting of isolatie op grond van culturele afkomst. Ten tweede hoe we in het hoger onderwijs studenten kunnen opleiden tot maatschappelijk betrokken burgers die op een professionele manier omgaan met diversiteit en vrijheid van meningsuiting. Het nadenken en debatteren hierover bepaalt de komende jaren het gezicht van Nederland. Mijn gedachten hierover kan ik het beste illustreren door eerst mijn migratiegeschiedenis te delen en het vraagstuk te belichten vanuit mijn Marokkaanse achtergrond en ervaring.

Wat was ik opgewonden toen ik met mijn moeder en drie broers veertig jaar geleden op Schiphol landde. Van daaruit reden we naar het huis van mijn vader in Brabant. Het Nederland van toen had niet misstaan als een inspiratiebron voor de verhalenverteller Tolkien. Ik was een middelbare scholier en verslond zijn sprookjes over goed en kwaad. Het Mill-Hill College in Goirle waar ik op zat werd gerund door paters. Ze liepen gehuld in een bruin gewaad met een dik touw om hun middel, door de gangen. Het leek alsof ik terecht kwam in het vredige oord van de Hobbits. Hier in het kikkerlandje, een term die Nederlanders zelf gebruikten om hun eigen thuisland te duiden, voelde ik me welkom. Ook al kon ik ze in het begin niet verstaan, hun gebaren, zoals het aaien over mijn bol op straat, straalden warmte uit. Dit was het land waar de uitdrukkingen Oost west, thuis best en Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg! een waarheid als een koe waren. Ook het land van miljoenen mensen die ieder jaar vakanties planden naar het buitenland. Dit was net geen land van melk en honing. Maar aan niets was er gebrek, zoals de friet met mayonaise, pindakaas en hagelslag. Nederland was een oase van rust, een paradijs aan zee. Zeker in vergelijking tot waar ik vandaan kwam: de Rif, het arme platteland in het noorden van Marokko.

n alles was mijn nieuwe moederland voor mijn de Middeleeuwen naar de moderniteit. Ik kon zien dat ik in zo'n land, dat fundamentalisten mij vrijer voelde als moslim dan in welke islamitische mijn idee geen taboes. Je kon overal jezelf zijn, th den de Nederlanders geen schaamte en respect voorlichting op scholen, je eigen uitvaart-muzie ouders tegenspreken. Kinderen werden aangem Nederlands, maar wat een verschil met mijn tra Er zijn twee vragen die, als het gaat over culture Ten eerste hoe de identiteit van de nieuwe Nede se, binnen een generatie verandert zonder dat h

'Wij zijn Nederland!'

Youssef Azghari



Vereniging Hogescholen

Inleiding

Er zijn twee vragen die, als het gaat over culturele diversiteit, op mijn lippen branden:

Ten eerste hoe de identiteit van de nieuwe Nederlanders, en dan in het bijzonder de Marokkaanse, binnen één generatie verandert zonder dat het leidt tot barsten in de samenleving, zoals uitsluiting of isolatie op grond van culturele afkomst. Ten tweede hoe we in het hoger onderwijs studenten kunnen opleiden tot maatschappelijk betrokken burgers die op een professionele manier omgaan met diversiteit en vrijheid van meningsuiting. Het nadenken en debatteren hierover bepaalt de komende jaren het gezicht van Nederland. Mijn gedachten hierover kan ik het beste illustreren door eerst mijn migratiegeschiedenis te delen en het vraagstuk te belichten vanuit mijn Marokkaanse achtergrond en ervaring.

Terug naar 1977

Wat was ik opgewonden toen ik met mijn moeder en drie broers veertig jaar geleden op Schiphol landde. Van daaruit reden we naar het huis van mijn vader in Brabant. Het Nederland van toen had niet misstaan als een inspiratiebron voor de verhalenverteller Tolkien. Ik was een middelbare scholier en verslond zijn sprookjes over goed en kwaad. Het Mill-Hill College in Goirle waar ik op zat werd gerund door paters. Ze liepen, gehuld in een bruin gewaad met een dik touw om hun middel, door de gangen. Het leek alsof ik terecht kwam in het vredige oord van de Hobbits. Hier in het kikkerlandje, een term die Nederlanders zelf gebruikten om hun eigen thuisland te duiden, voelde ik me welkom. Ook al kon ik ze in het begin niet verstaan, hun gebaren, zoals het aaien over mijn bol op straat, straalden warmte uit. Dit was het land waar de uitdrukkingen 'Oost west, thuis best' en 'Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg!' een waarheid als een koe waren. Ook het land van miljoenen mensen die ieder jaar vakanties planden naar het buitenland. Dit was nèt geen land van melk en honing. Maar aan niets was er gebrek, zoals de friet met mayonaise, pindakaas en hagelslag. Nederland was een oase van rust, een paradijs aan zee. Zeker in vergelijking tot waar ik vandaan kwam: de Rif, het arme platteland in het noorden van Marokko.

In alles was mijn nieuwe moederland voor mijn hele familie een grote sprong voorwaarts. Van de Middeleeuwen naar de moderniteit. Ik kon zeggen wat ik wilde. Ongelooflijk om te ontdekken dat ik in zo'n land, dat fundamentalisten meestal typeren als het land van ongelovigen, me vrijer voelde als moslim dan in welke islamitische staat dan ook! In Nederland bestonden naar mijn idee geen taboes. Je kon overal jezelf zijn, thuis, op school en op straat. In mijn ogen kenden de Nederlanders geen schaamte en respect. Over alles kon gepraat worden. Over de seksuele voorlichting op scholen, je eigen uitvaartmuziek regelen. Niemand was heilig. Zo kon je zelfs je ouders tegenspreken.

Kinderen werden aangemoedigd te zeggen "ik vind en ik wil". Typisch Nederlands, maar wat een verschil met mijn traditionele Marokkaanse cultuur!

Terugblik op het Marokko van toen

In Nederland hoefde ik niet bang meer te zijn voor de lange arm van de toenmalige koning Hassan II. Hij hield Marokko in een ijzeren handgreep en het volk dom. In Marokko regeerde angst, onwetendheid en staatsterreur. Marokkanen waren bang om zelf na te denken. Het leven werd bepaald van hogerhand. Altijd in naam van God, de koning en het vaderland. Men werd overal in de gaten gehouden. Eén verkeerd woord over dit feodale systeem of een afwijkende mening kon je in de cel doen belanden. Wat afweek was 'haram' en op wat niet toegestaan was volgde straf. De Marokkaanse oud-koning vond Berbers in de Rif te opstandig en weinig loyaal. In zijn ogen waren het barbaren. Dus bedacht hij een list om ze kwijt te raken. Zo konden Nederlanders in de jaren zestig gastarbeiders werven in de Rif. En zo kwamen de Marokkanen in Nederland terecht.

Spartaanse Marokkaanse opvoeding

Ik was Spartaans opgevoed: geen recht op mijn eigen mening, geen privacy en geen vrij leven. We moesten niet alleen onze ouders gehoorzamen, maar iedereen met een publieke functie en ook ouderen. Van leraar op school, imam in de moskee tot politieagent op straat. Zelfs wanneer ze ongelijk hadden! In Nederland leek het omgekeerd. Vrijheid gaf ieder een carte blanche om alles te mogen zeggen. Het maakte niet uit of het onzin was of iets geniaals. De grens lag bij het aanzetten tot discriminatie. Maar ja, waar ligt die grens?

Nog steeds is het voor veel migranten in Nederland moeilijk om te gaan met deze verworvenheden. Autochtonen ogen vriendelijk. Echter, hun drang om te zeggen waar het op staat, de ander de les te lezen of eigen mening, hoe onbeduidend ook, te moeten geven, wordt niet altijd gewaardeerd. Ze kunnen diepe wonden maken. Zeker als het ongefundeerd blijkt. Hier hebben vooral Nederlanders met een niet-westerse achtergrond last van. Zij zijn deze directheid van huis uit helemaal niet gewend.

Men ziet mij niet als een Nederlander

Ik ben op de eerste plaats Nederlander. Als je hier al bijna je hele leven woont of geboren bent, met of zonder Marokkaanse wortels, als je het grootste deel van je leven in Nederland leeft, dan ben je een Nederlandse burger met dezelfde rechten en plichten als iedere Nederlander. Toch is dit niet wat ik tijdens mijn onderzoek 'hoe de participatie van jonge Marokkaanse Nederlanders positief te bevorderen' tegenkwam. In de tientallen persoonlijke gesprekken die ik de afgelopen jaren voerde hoorde ik velen die hier hun hele leven hebben gewoond klagen. Dat ze niet als Nederlanders worden gezien, laat staan behandeld.

Maar als ik dan doorvroeg met hoeveel autochtone Nederlanders ze omgingen dan bleef het ijsig stil. Hier in Nederland opgroeien maar zich niet thuis voelen leidt vanzelf tot separatie of marginalisatie. Dan krijgen we een gespleten samenleving, waarin mensen zich opsluiten in hun eigen gemeenschap.

Voorbeelden zijn de talrijke multiculturele achterstandsbuurten in de grote steden, waar de 'oude' en 'nieuwe' Nederlanders langs elkaar leven. Met als gevolg dat jonge Marokkaanse Nederlanders daar, met alle participatieproblemen waarmee ze kampen, zich nog harder vastklampen aan hun oude identiteit. In de praktijk voelen ze zich meer Marokkaans dan Nederlands en islamiseren ze sterker dan in vergelijking tot hun ouders. Dit staat ook in sterk contrast met leeftijdsgenoten in Marokko. Veel van de jonge generatie Marokkanen in Nederland, tussen de 18 en 34 jaar, is zelfs strenger in de leer dan de eerste generatie, hun ouders of grootouders, die nu in de zeventig of ouder is. Het roept bij mij het beeld op dat deze tweede of zelfs derde generatie zich sterk afzet tegen het opkomende conservatisme en de anti-islam sentimenten, bij sommige Nederlanders. Een paradox, omdat ze zo

ontzettend afgeven op een groep Nederlanders die hen afwijst, maar waar ze zelf verdacht veel op lijken in vele opzichten, want deze jonge conservatieve Marokkaanse Nederlanders zijn zelf ook niet bepaald als vooruitstrevend, open of tolerant te omschrijven. Integendeel.

Conservatiever dan de eerste generatie

Wat dus opmerkelijk is aan deze huidige jonge generatie, zowel bij de jongeren die het goed doen als bij hen die het slecht doen, en het Nederlands meestal als moedertaal spreken, is dat zij conservatiever zijn dan hun ouders. Ook hebben ze nauwelijks of geen autochtone Nederlandse vrienden. Degenen die het slecht doen wijzen naar externe factoren, zoals hun laaggeschoolde ouders of discriminatie op de arbeidsmarkt. Maar dat is niet altijd terecht.

“Mijn vader is twee jaar geleden in Marokko begraven. Zijn verlies heeft een diepe indruk gemaakt. Mijn vader, die voor ons de poort was naar het Westen, is thuis in zijn eigen tuin gestorven aan een hartstilstand. Maandagmiddag proefde hij de dood in Nederland, zaterdagmiddag strooiden we in Marokko water over zijn graf aan de voet van een berg. Op de laatste dag van zijn leven ging hij op zijn fiets naar de winkel om wat snoepgoed te halen. Mijn vader, die 79 jaar oud was, had suikerziekte en tig andere ouderdomskwalen. Hij kwam terug van de winkel, zette zijn fiets tegen de muur van de schuur en liep naar door de tuin richting keukendeur. Onderweg rustte hij uit met beide handen gestrekt op de papiercontainer. Daarna ging hij rustig zitten om bij te komen van zijn grote inspanning. Kort daarna blies hij zijn laatste adem uit, terwijl hij languit op de grond lag. Toen mijn moeder vanuit het keukenraam zag dat hij daar lag snelde zij naar hem toe. Zij had op hem gewacht en koffie klaargezet. Toen bleek dat mijn vader niet meer opstond riep zij hulp in. De ambulancebroeders, die snel ter plekke waren, konden niets meer doen. Zijn ziel had zijn lichaam verlaten.”

Hoewel ik het zelf ook best wel moeilijk vond om de Marokkaanse en Nederlandse cultuur te integreren ben ik dankbaar dat mijn vader ons naar Nederland heeft gehaald. Na een halve eeuw leven in Nederland nam mijn vader afscheid van al zijn aardse dromen. Mijn vader staat symbool voor al zijn eerste generatiegenoten die ooit als jonge heren naar Nederland kwamen. Zij arriveerden in pak, met vaak een stropdas en een snor, om ongeschoold werk te doen. Mijn vader ging aan de slag in een papierfabriek in Tilburg en werkte daar tot aan zijn pensioen. Hij bleef die gastarbeider voor wie ploeteren in een fabriek om familie hier en daar te onderhouden en elke dag minstens twintig keer knielen voor Allah zin gaf aan zijn bestaan. Tijd om zich te vermaken had hij niet. Hij kende twee heilige plichten: werken en bidden. Zijn vrije tijd vulde hij met luisteren naar het Arabische nieuws op de radio, later via de schotel-tv en met bidden in de moskee. Ik leerde hem pas echt kennen toen hij met pensioen ging halverwege de jaren negentig. Toen was hij vaker thuis, maar nog altijd iets meer in de moskee, waar hij vrijwilligerswerk deed. Totdat hij vanwege zijn ziekte aan huis gekluisterd was.

Toen ik twee dagen voor zijn dood mijn vader sprak veerde hij op. Hij zei dat hij blij was te zien dat ik het verder geschopt had dan hij. Ik zei dat ik weliswaar gestudeerd had, maar dat hij de Universiteit van het Leven had afgerond. Dankzij zijn stap om ons naar Nederland te brengen hebben wij het beter. Ik zag licht in zijn ogen glinsteren, van trots.

Gooi de droom van de eerste generatie niet te grabbel

Wat voor mijn vader gold, geldt voor bijna al zijn generatiegenoten. Hun kinderen kunnen we grofweg in twee categorieën indelen. Zij die in het leven zeer succesvol of mislukt zijn. Zo extreem als de behoefte van mijn vader was om na ruim een halve eeuw in Nederland nog te blijven werken aan zijn terugkeerdroom, een huisje bouwen in Marokko, zo extreem zijn de wensen van de jonge generatie in Nederland: hogerop komen. Nooit meer dag in dag uit ploeteren in een fabriek en braaf doen wat de baas zegt. Niet zomaar je lot accepteren en doen wat je opgedragen wordt. Nee, de tweede generatie wilde indruk maken, excelleren in verschillende takken van sport. In zowel goede als slechte voorbeelden. Dat typeert de mentaliteit van de kinderen van de eerste generatie. Als schrijver, cabaretier, filmster, sporter, burgemeester of soms helaas ook als de Marokkaans-Nederlandse drugsbaron Escobar of een andere gangster die jong sterft. De kinderen van de eerste generatie waren bang om op te vallen. Toch herkende iedereen ze op straat en op de markt. Ze glimlachten beleefd, maar hielden hun mondje dicht en vermeden oogcontact.

De eerste generatie heeft wat steken laten vallen bij de opvoeding door niet actief aansluiting te zoeken bij de Nederlandse samenleving en hun kinderen niet aan te moedigen door te studeren. Ondanks hun gebreken zie ik mijn vader als een held, net als veel van zijn generatiegenoten. Zij durfden hun huis en haard te verlaten en op een voor hen vreemde plek een nieuw leven op te bouwen. Dit alles om hun kroost een toekomst te bezorgen. Daarom verdient de eerste generatie ons diepste respect. Het is aan de volgende generaties Marokkaanse Nederlanders om hun dromen niet te grabbel te gooien.

Helaas maak ik me daar zorgen over. Het opkomende conservatisme onder zowel autochtone Nederlanders als Marokkaanse Nederlanders zie ik met

lede ogen aan. Nederland wordt, behalve preuts, minder tolerant. Dit probleem verdient topprioriteit van de politiek, onderwijs en bedrijfsleven, zodat we niet opgescheept worden met een volgende probleemgeneratie. De politiek moet zorgen voor een solidair, rechtvaardig, veilig en tolerant klimaat. Het onderwijs voor gelijke ontwikkelkansen voor iedereen. Het bedrijfsleven voor eerlijke kansen op werk, ongeacht ieders achtergrond.

Arbeidsmarktuitsluiting ondanks opleidingsniveau

Ook in een periode waarin aandacht opgeslokt lijkt te worden door de vluchtelingenproblematiek wordt het tijd om de situatie van de al jaren in Nederland verblijvende minderheden met een langere migratiehistorie te belichten. De vele bekende Marokkaans-Nederlandse rolmodellen ten spijt, zoals bijvoorbeeld de burgemeester van Rotterdam, verhinderen niet te zeggen dat de Marokkaanse Nederlanders slecht scoren op vitale participatiedomeinen. Hun werkloosheid is ongeveer drie keer hoger in vergelijking tot de autochtonen. Dat is verontrustend. Het hebben van werk en positief meedoen aan de maatschappij gaan hand in hand. In plaats daarvan moet een te groot deel bij de familie of overheid aankloppen voor hulp. Dat draagt niet bij aan het opkrikken van het zelfvertrouwen, maar verergert de situatie en wakkert het slachtofferdenken aan.

Tegelijkertijd doet dit slecht scoren op de arbeidsmarkt ook vreemd aan. Dit, omdat het onderwijsniveau onder Marokkaanse Nederlanders de afgelopen decennia spectaculair is gestegen. Binnen één generatie hebben velen de ivoren toren weten te bereiken. Vooral meisjes doen het beter dan jongens. Met als gevolg dat ze nu tegen het probleem aanlopen dat ze moeilijk aan een geschikte huwelijkskandidaat kunnen komen die op hun niveau fungeert en door hun ouders wordt geaccepteerd. Mijn advies voor hen zou zijn om hun huwelijksmarkt uit te breiden naar Nederlanders met een niet-Marokkaanse achtergrond. Dat is ook goed voor de integratie: durven buiten je eigen comfortzone te treden. Zij zijn veelal kinderen van arbeidersgezinnen met een vader die in een fabriek het brood voor de familie verdiende en een moeder die fulltime huisvrouw was. Tegenwoordig is het heel normaal dat er meer studenten van Marokkaanse afkomst naar het hoger onderwijs gaan. Dit was anders toen ik eind jaren tachtig van de vorige eeuw naar de universiteit ging. Toen waren studenten met een dubbele achtergrond een

attractie en soms op één hand te tellen. Dit verbeterde onderwijspeil is een grote winst die de Marokkaans-Nederlandse gemeenschap heeft geboekt. Dankzij deze generatie die barst van de ambities. Wat sommigen onder hen ongetwijfeld afgeschrikt heeft is om niet in de voetsporen van hun (groot)ouders te treden als het gaat om het doen van ongeschoold werk. Tegelijkertijd moet opgemerkt worden dat de kans op schooluitval te hoog ligt. Daar ligt een taak van het onderwijs. Hen beter begeleiden zodat ze hun school afronden met een diploma blijft broodnodig.

Maar dan, als ze klaar zijn met hun studie, lijkt een baan vinden een obstakel. Zo scoren ze van alle grootste migrantengroepen, van wie de vaders ooit als gastarbeiders naar Nederland kwamen, het allerlaagst op de arbeidsparticipatie. Als we de statistieken mogen geloven dan zit bijna de helft van de Marokkaans-Nederlandse jongeren zonder werk. Deze uitsluiting helpt hen niet om zich beter thuis te voelen in Nederland. Integendeel, het veroorzaakt niet alleen meer frustratie, maar het leidt ook tot ellende en achterstanden. Geen kans op werk betekent op een zijspoor staan toekijken en niets doen. Dat is zonde van het talent dat thuis op de bank zit of op straat doelloos rondhangt of als een verslaafde naarstig op zoek is naar de volgende trip.

Negatieve stereotypering en discriminatie

Een feit dat uit vele studies blijkt is dat Marokkaanse Nederlanders ongeveer vier keer vaker slachtoffer zijn van wat we intens verafschuwen: negatieve stereotypering en discriminatie. Al heel lang vormen zij de meest afgewezen groep, niet op de laatste plaats vanwege hun moslimachtergrond. De beeldvorming rondom Marokkaanse Nederlanders wordt er niet beter op als ook nog een hardnekkig deel al jaren de zwarte lijsten aanvoert. Niet alleen op het gebied van criminaliteit, maar ook waar het jongeren betreft die met zelfmoordplannen zijn afgereisd naar bendes in Syrië en Irak. Het gevoel van uitsluiting, afwijzing en miskennen dragen hier zeker aan bij. Gebrek aan acceptatie maakt dat sommigen een radicale islamitische identiteit ontwikkelen die alleen in het Westen is te vinden. Dit uit zich in alleen omgang met gelijkgestemden, die net als hen als vrouw bijvoorbeeld zwaar gesluierd zijn en mannen geen hand geven of als man alles van de profeet na-apen.

Deze Marokkaanse Nederlanders ontwikkelen hiermee een identiteit die mijlenver af staat van de autochtone Marokkanen. Daar willen ze zich juist bevrijden van het juk van het verstikkende conservatisme en de religieuze dwang. Veel Marokkanen in Marokko willen vrijer denken en leven. Zij vechten voor het recht te mogen kiezen of ze aan sommige rituelen, zoals de vastenmaand Ramadan, meedoen of niet. Ondanks het feit dat Marokko overwegend conservatief is, is begin 2017 de boerka verboden om zo uitingen van extremisme te bestrijden.

Daarbij komt dat de huidige generatie in Nederland zegt zijn kinderen nog strenger te willen opvoeden vanwege de wereldse verleidingen, zoals de vrije omgang tussen jongens en meisjes, in het Westen. Een verklaring voor dit fenomeen, hoe het kan dat bijna de helft van de jonge Marokkaanse Nederlanders zich in de omgekeerde weg ontwikkelt qua identiteit vergeleken met de autochtone Marokkanen, moet gedeeltelijk gezocht worden in de door

hen ervaren uitsluiting. Deze wordt gevoed door een groeiend anti-migrantenstemming in het Westen. Dat maakt integratie lastig: ze trekken zich binnen Nederland terug op hun eigen 'eiland', zoals we zien in veel achterstandsbuurtten, of vluchten in het fundamentalisme of extremisme. Zo werken ze mee aan zelfuitsluiting. Er is slechts een minderheid die met vallen en opstaan, zonder een slachtofferrol te laten aanpraten of zijn identiteit overdreven te islamiseren, op eigen kracht de vruchten weet te plukken van het hebben van meerdere culturen.

Willen we ervoor zorgen dat we geen barsten krijgen in de Nederlandse samenleving, dan moeten we jongeren die opgroeien in kansarme wijken perspectief bieden op scholing en arbeid, helpen hun sociaal netwerk uit te breiden en ze verplichten een maatschappelijke bijdrage te leveren aan de samenleving. Daar ligt niet alleen een verantwoordelijkheid bij de Nederlandse overheid, maar ook bij de werkgevers, de Nederlands-Marokkaanse gemeenschap en natuurlijk op de eerste plaats de ouders zelf. Zij moeten zich niet laten leiden door slechte beeldvorming, zelf het goede voorbeeld geven, en investeren in hun opleiding. Zonder deze toekomstperspectieven is de kans dat sommige jonge Marokkaanse Nederlanders verdwalen in een uitzichtloze situatie en zo in contact komen met verkeerde vrienden en dus met justitie levensgroot. Het aantal goede voorbeelden, zoals mensen met een opleiding, een baan of vrijwilligerswerk en een eigen huis, is in hun achterstandsbuurt schaars. Het arsenaal aan slechte voorbeelden die domineren is te groot, waaronder werklozen, verslaafden en straatschoffies.

Zichtbaarheid in positieve zin

Ondanks deze alarmerende berichten over deze op één na grootste niet-westerse minderheidsgroep (na de Turkse Nederlanders) in Nederland gloort er hoop. Van alle migranten zijn ze niet alleen in zeer negatieve maar ook in zeer positieve zin zichtbaar. De extreme scores op zowel succes als falen zijn onder deze groep opvallend. Niet alleen hebben Marokkaanse Nederlanders de literatuur verrijkt maar ook op het gebied van theater, film, cabaret, sport, politiek en in het onderwijs is die verrijking zichtbaar. Maar ondanks deze positieve ontwikkelingen baren de slechte vooruitzichten van jonge Marokkaanse Nederlanders, die nu hun best doen op school, zorgen. Uit de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat zij zich steeds minder identificeren met Nederland. Er is ook een groepje jonge Marokkaanse Nederlanders dat zich terugtrekt of zijn geluk ergens elders beproeft. Sommigen keren terug naar Marokko en vinden daar sneller werk. Er zijn er ook die zich niet Marokkaan of Nederlander voelen, maar moslim op de eerste plaats. Zij hebben de grootste kans zich af te zonderen met soms als resultaat dat ze radicaliseren. Nederland moet zeker niet dezelfde fouten maken met de nieuwe stroom migranten die hun heil hier zoeken. Vanaf het begin moeten ze - zonder de huidige werklozen te verdringen - opgenomen worden in het arbeidsproces en verplicht scholing volgen, want rondhangen of afgezonderd zijn van de mainstream maatschappij leidt tot problemen. Ontnemen we hen deze kansen dan krijgen we daar allemaal last van.

Juist in deze tijd waar wereldwijd mensen driftig op zoek zijn naar hun eigen identiteit hebben we de plicht iedereen te helpen te integreren, zodat ze nieuwe wortels schieten. Dat zoeken naar de oude wortels is aangewakkerd door het nationalisme dat sinds eind vorige eeuw weer overal populair is.

Nederland is veranderd

Het antwoord op mijn eerste vraag - hoe een identiteit van nieuwe Nederlanders binnen één generatie verandert zonder dat het leidt tot barsten - kleur ik persoonlijk in. Want mijn verandering van mijn identiteit van toen ik als kind van zes naar Nederland kwam tot anno nu kan ik niet loszien van hoe Nederland is veranderd. Ik voel niet meer altijd die ongedwongen sfeer tussen mensen met verschillende culturele achtergronden die er destijds wel heerste. Het beeld van het touwtje door de brievenbus om de voordeur te openen, dat ik kende als kind, zie ik niet meer op straat terug waar ik ooit opgroeide. Daarnaast voel ik dat tolerantie onder druk staat en wantrouwen tussen mensen die elkaar niet goed kennen toeneemt. Men groet elkaar minder. De drukte van alledag maakt het onmogelijk om spontaan een praatje te maken met de burens, laat staan open te staan voor nieuwe ontmoetingen met mensen die niet behoren tot je eigen vertrouwde netwerk. De aandacht voor mensen in onze omgeving, verbindingen maken met mensen buiten je eigen kring op straat of op een feestje zijn niet vanzelfsprekend meer. Apartheid ligt op de loer. Dit alles speelt zich vaak af buiten het gezichtsveld van de politiek, onderwijs en het bedrijfsleven. Ook daar heeft men het te druk met de waan van de dag en soms met overleven. Daarmee staat de participatiegedachte, iedereen doet mee, onder druk. Daarom heeft deze driehoek een belangrijke taak om mensen die dreigen tussen de wal en het schip te geraken vanwege uitsluiting of isolatie kansen te bieden om te participeren, hetzij in werk hetzij in opleiding.

Daar ligt een taak voor ons allemaal. Als men niet bereid is om onze progressieve verworvenheden te delen met anderen en niet openstaat voor debat en verandering dan roest men vast in de eigen oude identiteit. Met alle negatieve gevolgen van dien. Als bijvoorbeeld moslims zelf geen afstand

nemen van het valse beeld dat de islam superieur is over alle andere geloven (ze staan gelijk naar mijn idee en zo staat het ook in de Koran) en niet telkens wijzen naar het Westen bij een aanslag door moslimextremisten vind ik dat ze de islamhaters zelf in de kaart spelen. Andersom vind ik dat sommige Nederlanders die met hun uitspraken hele bevolkingsgroepen stigmatiseren en vernederen medeverantwoordelijk zijn aan radicalisering en ontwijking van onze samenleving. Identiteitsverandering leidt niet tot barsten zolang men bewust is wie of wat een persoon in het verleden heeft gevormd, open staat voor de ander zonder de eigen verworvenheden overboord te gooien, maar zich nooit superieur opstelt.

Bevorder omgang met culturele diversiteit en vrijheid in onderwijs

Bij de beantwoording van de tweede vraag - hoe we in het hoger onderwijs studenten kunnen opleiden tot maatschappelijk betrokken burgers die beter omgaan met diversiteit en vrijheid van meningsuiting - laat ik me inspireren door twee Nederlandse wijzen, de humanist Erasmus (1466-1537) en de filosoof Spinoza (1632-1677).

Erasmus' wijze les is: investeer in verstand in plaats van in uiterlijke schijn. Ik zou het volgende eraan willen toevoegen: ons verstand dwingt ons tot zelfreflectie in plaats van naar het naar buiten gericht zijn. Het is gemakkelijker om een zondebok aan te wijzen voor al je ellende dan je te verplaatsen in de belevingswereld van de ander en bij jezelf te rade gaan wat je zelf zoal kunt doen om de eigen ongewenste situatie te verbeteren. Dit 'zondebokken' doen mensen, die zich graag in een slachtofferrol nestelen, van welke afkomst dan ook. Uit recente onderzoeken van het Sociaal en Cultureel Planbureau voelen steeds meer Nederlanders met of zonder migratie-achtergrond zich minder thuis in Nederland. Daarnaast groeien verschillende groepen Nederlanders uit elkaar waardoor het wij-zijdenken nog meer aangewakkerd wordt. Dit wij-zijdenken voedt op zijn beurt het over en weer ongegeneerd laten domineren van de negatieve beelden en het opwellen van onderbuikgevoelens jegens de ander. Dit negatief of zwart-witdenken kan nauwelijks gestaafd worden door enig gezond verstand of onderzoek.

In zijn Lof der Zotheid neemt Erasmus dit 'te snel oordelen op basis van schijnideeën over elkaar' zwaar op de korrel. Uiteindelijk getuigt het in zijn optiek van grote zotheid als twee groepen elkaars bloed wel kunnen drinken terwijl het voor beide groepen meer nadeel dan voordeel oplevert. Aan deze kwaal lijden niet alleen mensen die onwetend zijn over de ander of zich

nooit verdiepen in wat zich buiten hun comfortzone afspeelt, maar ook mensen die zich graag voorstaan als intellectuelen of vrijheidsdenkers, zoals de vele populistten onder ons.

De denker Spinoza, een Nederlander met een migratieachtergrond, van Portugees-joodse afkomst, was zelf eeuwenlang doelwit van spot door populistisch gebrul van religieuze en publieke figuren, omdat hij slechts de rede heilig verklaarde. Voor de rest bestonden er geen heilige huisjes of taboes. Volgens hem vertroebelen onze emoties, symptomen van onze gedachten, ons denken en daarmee ons oordeelsvermogen. Ook al vinden we in navolging van Spinoza dat er naast vrijheid van godsdienst ook vrijheid van meningsuiting moet zijn, vind ik omgang met vrijheid niet vanzelfsprekend.

Daarom pleit ik voor het verplicht stellen van een vak of set competenties in het hoger onderwijs dat het kritisch denken, omgang met diversiteit en vrijheid en reflectie op eigen identiteit bevordert. Dit vak zou idealiter moeten volgen op de zogeheten burgerschapslessen, die al geïntroduceerd zouden moeten worden in groep 7 en 8 van de basisschool en doorlopen op alle typen vervolgonderwijs tot aan het hoger onderwijs. Het nieuwe vak wat ik voorstel in het hoger onderwijs sluit aan op deze lessen, waarin aandacht is voor onze gedeelde kernwaarden, zoals gelijkheid, en hoe we met elkaar omgaan centraal staat. Het gaat wel een stap verder dan dat wat de scholieren onder meer leren; op welke fundamenten onze democratische rechtstaat gebouwd is, zoals vrijheid van meningsuiting, wijzen op hun rechten en plichten en welke waarden en normen leidend zijn in Nederland.

In dit nieuwe vak draait het om het bewuster worden van je gedachten ten aanzien van de ander door de inzet van het kritisch denken, met name door vragen te stellen en deze gedachten vanuit verschillende perspectieven en disciplines te bestuderen. Dit proces gaat net zo lang door totdat men achterhaalt in hoeverre deze wel of niet kloppen. Te denken valt aan het bestrijden van negatieve gedachten en associaties die meestal ontstaan door alleen te redeneren vanuit één cultureel referentiekader. Dit kan bewust of onbewust leiden tot uitsluiting van mensen, die men niet of slechts oppervlakkig kent, en zelfs tot zelf-uitsluiting. Dit is een eerste vereiste om ons bewust te worden van onze vanzelfsprekendheden of aannames. Hierbij moeten we zeker ook extra aandacht besteden aan wat bijvoorbeeld typisch

is aan veel moslimjongeren. Zo blijkt uit de tientallen diepte-interviews die ik heb gehouden met jonge Marokkaanse Nederlanders dat zij behalve rolmodellen en een breder sociaal netwerk ook meer motivatie van docenten en sociaal werkers nodig hebben om in hun kracht te komen en zo hun ambities te realiseren dan autochtone leeftijdsgenoten. Dat komt niet alleen doordat zij vaker een lager zelfbeeld of gebrek aan zelfvertrouwen hebben of zich als een slachtoffer opstellen vanwege onder meer negatieve beeldvorming, uitsluiting of slechte opvoeding, maar ook omdat ze vanwege hun dubbele culturele oriëntatie vaker in de knoop zitten bij wie ze nu horen: Marokkaan of Nederlander, seculier of moslim? Dit, terwijl ze heel goed én-én kunnen zijn. Daarnaast moeten we ze leren om door te zetten ondanks tegenslagen en ze weerbaarder te maken tegen alle slechte verleidingen, zoals radicalisering of materialistisch denken, en het verkeerde pad. En ze ook helpen bij het vormgeven van hun nieuwe identiteit, die stevig geworteld zou moeten zijn in de Nederlandse samenleving. Dit is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat ze niet buiten de boot vallen. Dit nieuwe vak moet bij voorkeur gegeven worden door ondernemende docenten die studenten niet alleen met bezieling kennis overdragen en vaardigheden leren, maar vooral ook een spiegel voorhouden, confronteren en inspireren.

Het doel van dit vak is niet alleen te ervaren hoe het kritisch denken onze kijk op culturele diversiteit en omgang met elkaar, met respect voor elkaars identiteiten, samenbrengt, maar ook positief bevordert. Naast dit kritisch denken leren studenten ook hoe samen te werken en open te staan voor elkaars visie, en hoe een divers samengestelde groep ons creatief denken extra stimuleert. Wanneer aandacht voor dit creatief en kritisch denken op een interdisciplinaire manier wordt georganiseerd in de eerste twee jaren van het hoger onderwijs, zodat studenten van verschillende opleidingen elkaar beter leren kennen en samenwerken, dan kunnen we uiteindelijk de zegeningen van culturele diversiteit toepassen in de praktijk, in plaats van de culturele diversiteit alsmaar als een probleem te zien. Het trainen van dit analytisch creatief denken moet namelijk leiden tot het op een vreedzame manier gebruik maken van onze vrijheid van meningsuiting en tot aangaan van duurzame relaties tussen mensen met verschillende culturele achtergronden. Dit alles om ervoor te zorgen dat de talenten van alle Nederlanders, ongeacht hun afkomst, vrij tot hun recht komen, om zo bij te dragen aan een nieuw Nederland.

NOTEN

Azghari, Y. (2011). *Creatief analytisch denken. Omgaan met diversiteit in de sociale dienstverlening*. Amsterdam: Boom Nelissen.

Azghari, Y. (2011). *Mijn jihad. Waarom de westerse waarden niet botsen met de islam. 99 opinies van een bruggenbouwer*. Almere: Parthenon.

Azghari, Y., Hooghiemstra, E., & van de Vijver, F. J. (2015). *Young Moroccan-Dutch: Thinking in Dutch, Feeling Moroccan*. *Journal of Muslim Minority Affairs*, 35, 280-295. doi:10.1080/13602004.2015.1052666

ESSAY

6

De Ranitz stelt dat er op een viertal terreinen interventies nodig zijn om als hogeschool diversiteit een goede

plek te geven, namelijk op het gebied van onderwijsvisie en -beleid, onderzoek, personeelsbeleid en schoolklimaat en veiligheid.

Azghari richt zich vooral op het onderwerp culturele diversiteit en op de vraag hoe we studenten in het hoger onderwijs kunnen opleiden tot maatschappelijk betrokken burgers die op een professionele manier omgaan met diversiteit en vrijheid van meningsuiting.

Deze essays geven aanleiding tot verder denken. De Vereniging Hogescholen georganiseerd mini-s