



DE BEUK

o r g a n i s a t i e a d v i e s

Onderzoek naar discriminatie bij de Haagse Hogeschool

*in opdracht van de
Commissie Gelijke Behandeling*

Drs. Febe Deug
Drs. Dick Ernste
Drs. Mamita van Leeuwaarde
Drs. Ina van Diepen

www.beuk.nl

Inhoudsopgave

1. Vraagstelling	4
1.1. Aanleiding voor het onderzoek	4
1.2. Vraagstelling	4
1.3. Aanpak van het onderzoek	6
1.4. Communicatie en verloop van het onderzoek	7
1.5. Organisatie van het onderzoek	8
1.6. Leeswijzer	9
2. Begripsbepaling en analysekader	10
2.1. Onderscheid	10
2.2. Stelselmatigheid en systeemdiscriminatie en indicaties ervan	11
2.3. Nuances in de begrippen discriminatie en onderscheid	16
2.4. Dynamische analyse	16
3. Organisatie en beleid van De Haagse Hogeschool en de opleidingen MWD en CE	18
3.1. Doelstellingen en beleid	18
3.2. Organisatie van de HHS	19
3.3. Diversiteitsbeleid	20
3.4. Klachtenregelingen	25
3.5. Uitwerking beleid en management van de HHS rond diversiteit	26
3.6. Voorlopige conclusies beleid en management	28
4. Bevindingen over het begrip 'discriminatie'	30
4.1. Een beperkte of ruime invulling van het begrip discriminatie	30
4.2. Wel of niet discriminatie?	31
4.3. Survey uitkomsten over het begrip discriminatie (uitgewerkte tabellen in bijlage 4)	34
4.4. Conclusies over het begrip discriminatie	37
5. Komt discriminatie voor bij de onderzochte opleidingen?	39
5.1. Ervaren van discriminatie	39
5.2. Reacties op discriminatie	42
5.3. De survey uitkomsten over aard en omvang van discriminatie (uitgewerkte tabellen in bijlage 5)	43
5.4. Conclusies over aard en omvang van discriminatie	46
6. Bevindingen over beleid en management rond discriminatie en diversiteit	49
6.1. Geïnterviewden over beleid en management rond discriminatie op de HHS	49
6.2. De vergelijking tussen Sopro/MWD en M&C/MWD	52
6.3. Uitkomsten uit de survey over beleid en management rond discriminatie	53
6.4. Conclusies over beleid en management rond discriminatie	56

7. Analyse van patronen en mechanismen.....	58
7.1. Opdracht CGB	58
7.2. Hoe beïnvloeden mechanismen in de samenleving de discriminatie-ervaringen op de HHS?	59
7.3. De invloed van HHS-beleid en -cultuur	63
7.4. De invloed van beleid en cultuur op niveau van CE en MWD	64
7.5. Groepsprocessen (meerderheid en minderheid) en identiteitskwesities	71
7.6. Conclusies dynamiek binnen MWD en CE	72
8. Samenvatting en conclusies	74
8.1. Conclusies over het begrip discriminatie	74
8.2. Conclusies over aard en omvang van discriminatie	75
8.3. Conclusies over beleid en management rond discriminatie	76
8.4. Conclusies over systeemdiscriminatie	78
9. Aanbevelingen	81
9.1. Relevantie voor andere onderwijsinstellingen	81
9.2. Aanbevelingen HHS-niveau	81
9.3. Aanbevelingen op Academie/Opleidingsniveau	83
9.4. Aanbevelingen voor MWD	83
Bijlagen	
Bijlage 1: Geraadpleegde literatuur	85
Bijlage 2: Interviews en groepsgesprekken	86
Bijlage 3: Survey deelname	90
Bijlage 4: Uitgewerkte survey respons behorend bij hoofdstuk 4	92
Bijlage 5: Uitgewerkte survey uitkomsten behorend bij hoofdstuk 5	95
Bijlage 6: Uitgewerkte respons beleid en management rond discriminatie, behorend bij hoofdstuk 6	102
Bijlage 7: Informatie uit de survey uitgesplitst naar voltijd en deeltijd MWD-studenten	108

1. Vraagstelling

1.1. Aanleiding voor het onderzoek

In 2007 heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) vijf verzoeken om een oordeel ontvangen betreffende De Haagse Hogeschool (HHS). In alle verzoeken betreft het vermeende discriminatie op grond van ras. Voorjaar 2008 heeft de CGB over twee klachten - één afkomstig van een docent verbonden aan de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) en één van een docent die werkte voor meerdere opleidingen en in het verleden voor de toenmalige opleiding Personeel&Arbeid - geconcludeerd dat er sprake is van (verboden) onderscheid op basis van ras. Deze beide klachten, signalen tijdens en reacties op het oordelenproces en de overige klachten vanuit de opleiding MWD vormen de aanleiding voor de CGB om het instrument 'Onderzoek Uit Eigen Beweging' in te zetten. Dat is geen gemakkelijke of lichtvaardig genomen beslissing. De CGB beseft dat zij een zwaar middel inzet waarbij de schijnwerper opnieuw op de HHS staat, waar de verhoudingen in de opleiding MWD en haar directe omgeving rondom dit onderwerp inmiddels behoorlijk gepolariseerd zijn.

Waarom dan toch ingezet? Er is een vermoeden gerezen dat er *stelselmatig* onderscheid wordt gemaakt. Het is van belang om te doorgronden of er werkelijk sprake is van stelselmatigheid: welke patronen doen zich mogelijkwijs voor en vooral wat zijn verklaringen of mechanismen die e.e.a. in stand houden? Deze evt. patronen zichtbaar maken is de eerste stap om handvatten ter voorkoming ervan te kunnen ontwikkelen. Al valt dit laatste uiteraard onder de eigen verantwoordelijkheid van de HHS. De CGB hoopt via dit onderzoek ook meer greep te krijgen op andere situaties waar *stelselmatig* discriminatie mogelijk aan de orde is.

1.2. Vraagstelling

De CGB wil op basis van onderzoek beoordelen of er binnen (onderdelen van) De Haagse Hogeschool sprake is van stelselmatig onderscheid en/of systeemdiscriminatie en achterhalen wat de mogelijke verklaringen zijn van dit onderscheid.

De CGB heeft aan De Beuk gevraagd dit onderzoek uit te voeren. Het onderzoek heeft als doelstellingen:

- inzicht krijgen in de aanwezigheid, aard en omvang van discriminatie binnen De Haagse Hogeschool en dan met name binnen de opleiding MWD (onderdeel van de Academie voor Sociale Professions) op grond van etnische afkomst. Het gaat dan vooral om het in kaart brengen van de mechanismen en patronen die maken dat mensen gediscrimineerd worden, of zich gediscrimineerd voelen. Aanbevolen wordt om ook een andere opleiding te onderzoeken binnen de HHS.
- Inzicht krijgen in mogelijke oplossingsrichtingen waarmee een discriminatievrije leeromgeving in de specifieke situatie bij de Haagse Hogeschool kan worden bereikt en die tevens meer algemeen ingezet kunnen worden.

Onderzoeksvragen

1. Zijn er binnen de HHS mechanismen die maken dat mensen op grond van aan afkomst gerelateerde kenmerken snel(ler) benadeeld/ gediscrimineerd worden, of die maken dat mensen zich althans benadeeld of gediscrimineerd voelen en zo ja, welke?
 - a. Wat zien medewerkers en studenten als de kracht/zwakte punten van de bestaande schoolcultuur?
 - b. Welke problemen in de sfeer van bejegening door collega's, leidinggevenden, docenten worden binnen de HHS door medewerkers en studenten ervaren? Hoe gaan zij daarmee om?

- c. Welke factoren veroorzaken deze problemen? Te denken valt aan factoren in de bredere maatschappelijke context, maar vooral ook aan factoren die specifiek, instellingsgebonden zijn.
2. Welke oplossingen (meer en minder effectief) zijn beschikbaar voor gevonden mechanismen?
 - a. Welke oplossingen werken wel en niet en waarom en onder welke randvoorwaarden?
 - b. Welke nieuwe ideeën voor oplossingen kunnen worden aangedragen?

Onderzoeksresultaten

Het onderzoek levert de volgende resultaten op:

- Een rapportage waarin vanuit verschillende perspectieven is gekeken of (en hoe) er sprake is van stelselmatig onderscheid en systeemdiscriminatie binnen de HHS, in het bijzonder binnen de opleiding MWD en een opleiding waarover men van mening is dat zich daar rondom dit onderwerp geen problemen voordoen. Deze verschillende perspectieven zijn vastgelegd en met elkaar geconfronteerd, wat leidt tot conclusies over het al dan niet voorkomen ervan.
- Deze rapportage bevat ook een dynamische analyse over het eventuele ontstaan en in standhouden van stelselmatig onderscheid en systeemdiscriminatie, de zogenaamde mechanismen en patronen. Ook zijn er beleidsaanbevelingen gedaan die passen bij de specifieke situatie van de HHS, in het bijzonder de opleiding MWD en aanbevelingen ten aanzien van welke instrumenten bruikbaar zijn bij het tegengaan van systeemdiscriminatie.
- Betrokkenen hebben nieuwe inzichten en ervaringen opgedaan die hen in staat stellen beter te reflecteren op de impact voor diversiteit van hun activiteiten of opstelling.

Vraagstelling uitgewerkt in analysekader

Het onderzoek is erop gericht antwoord te krijgen op de vraag of er mogelijk sprake is van stelselmatig onderscheid en of daaraan systeemdiscriminatie ten grondslag ligt. Tijdens het oordelenproces van de CGB is de indruk ontstaan dat betrokkenen verschillende betekenissen geven aan het begrip discriminatie. De hogeschool en de getuigen die door de hogeschool naar voren zijn gebracht (in meerderheid autochtoon), menen dat er géén sprake is van discriminatie. De getuigen van de kant van de verzoekers (allen allochtoon) menen echter dat er wél sprake is van (verboden) onderscheid op grond van ras of tenminste van willekeur of een gebrek aan aandacht voor diversiteit.

Racisme en (systeem)discriminatie zijn geen eenduidige of simpel te pakken begrippen. Dat betekent dat bij de start van het onderzoek zoveel mogelijk scherpte moet komen in wat onder discriminatie moet worden verstaan. Blijft dat namelijk achterwege, dan is de kans zeer groot dat de discussie over de bevindingen zich blijft herhalen, vooral rond 'stelselmatig' en/of 'systeemdiscriminatie'. Vandaar dat als eerste stap in het onderzoek begrippen als discriminatie, onderscheid, uitsluiting, stelselmatigheid en systeemdiscriminatie nader gedefinieerd zijn op basis van literatuuronderzoek en gesproken is met deskundigen van de CGB.

NB: We hanteren in dit rapport de term 'allochtoon' of 'autochtoon' in het besef dat deze geen recht doen aan de zo veel gevarieerder werkelijkheid c.q. hoe mensen zichzelf zien en benoemen. Hetzelfde geldt voor 'inkleuring', ook dat dekt slechts een deel van de lading; het gaat immers veelal om (vermeende) *culturele* of *religieuze* aspecten.

1.3. Aanpak van het onderzoek

Gehanteerde onderzoeksmethoden

Er is *literatuur* bestudeerd over discriminatie en relevante publicaties uit het onderwijsveld hierover (zie bijlage 1); ook zijn de oordelen van de CGB m.b.t de HHS en de achterliggende getuigenverhoren ingezien.

Verder zijn documenten van de HHS bestudeerd, zoals Hogeschool Ontwikkelings Plannen (HOP), tevredenheidsonderzoeken van medewerkers en studenten, notities over diversiteit, HRM plannen, onderzoek naar reglementen en eerder onderzoek dat op initiatief van de HHS is gedaan naar discriminatie. Ook hebben enkele medewerkers en studenten uit zichzelf de onderzoekers hun visie op en analyse van de situatie toegezonden in de vorm van brieven of uitgebreide e-mails.

Vergelijking twee opleidingen

Het onderzoek richt zich hoofdzakelijk op de opleiding MWD, onderdeel van de Academie voor Sociale Professions. Een onderzoek binnen een andere opleiding waarover men van mening is dat er zich geen problemen voordoen op het punt van discriminatie, kan inzicht geven in de specifieke patronen en mechanismen die zich binnen MWD (en/of op Academieniveau of HHS niveau) al dan niet voordoen. In overleg met het College van Bestuur en het management van de betreffende Academie Marketing & Commerce is de opleiding Commerciële Economie (CE) parallel aan MWD onderzocht. Deze opleiding is qua personeelssamenstelling allochtoon: autochtoon vergelijkbaar, maar heeft een ander profiel rond het onderwerp van het onderzoek en qua vakinhoud.

Interviews en groepsgesprekken (zie bijlage 2)

Een eerste serie *individuele interviews* is op HHS niveau gehouden met alle CvB leden, hoofd HRM, voorzitter Hogeschool Raad, Ombudsman, adviseur diversiteit en voormalig adviseur diversiteit, adviseur instroommanagement. Doel van deze explorerende interviews is om een eerste beeld te krijgen van *mechanismen en patronen* die maken dat mensen gediscrimineerd worden, of zich gediscrimineerd voelen. En van wat de HHS biedt om dat soort situaties te voorkomen dan wel aan te pakken.

Daarna zijn *individuele gesprekken gevoerd bij MWD en bij CE* met studenten, docenten, onderwijs begeleidend personeel en leidinggevenden met een balans tussen allochtoon en autochtoon in elke categorie. Teamleiders van de betreffende opleidingen hebben een oproep gedaan aan medewerkers om zich aan te melden voor een dergelijk gesprek. Enkele studenten zijn persoonlijk benaderd. Daarnaast hebben enkele (ex)studenten van MWD zichzelf gemeld toen ze vernamen over het onderzoek. In deze gesprekken is geëxploreerd wat iemand onder discriminatie verstaat, of men zelf ervaringen heeft hiermee en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Ook is een lijst voorgelegd met mogelijke vormen van discriminatie en van aangrijpingspunten om discriminatie te voorkomen en op te lossen.

Vervolgens zijn *10 homogene groepsgesprekken* gehouden d.w.z. opnieuw zijn dezelfde vier categorieën onderscheiden als bij de individuele interviews bij MWD en CE: studenten, docenten, onderwijs begeleidend personeel en leidinggevenden, waarbij aparte bijeenkomsten zijn gehouden met allochtone en autochtone betrokkenen. Studenten en medewerkers hebben daarvoor een oproep hebben gekregen via Blackboard en ook tijdens lessen zijn studenten erop geattendeerd. Vanuit medewerkers van MWD is enkele malen protest aangetekend tegen dit onderscheid in allochtoon en autochtoon; in een enkel geval heeft dit geleid tot terugtrekking van de aanmelding. Teamleiders van MWD en CE hebben erop aan gedrongen - juist omdat de vertreksituatie van MWD en CE zo verschilt - docenten en studenten van CE en MWD niet te mengen in dit stadium. Dat verzoek is gehonoreerd.

Studenten hebben zich op een enkeling na niet aangemeld voor deze groepsgesprekken. Via loting is toen een gesprek gevoerd met een 3^{de} klas van CE en met 2^{de} en 4^{de} jaars MWD studenten van een minor (zie verder H4).

In deze groepsgesprekken is opnieuw gevraagd naar definiëring van discriminatie en zijn daarna *korte cases* voorgelegd die in de eerdere interviews genoemd zijn. In alle groepen is gefocust op wat men (niet) herkent en vooral op wat mogelijke patronen en mechanismen zijn die leiden tot dergelijke situaties.

Tenslotte is een *digitale survey of enquête* gehouden. Enkele medewerkers en studenten hebben een proefversie ingevuld en becommentarieerd. Hun zeer nuttige feedback is verwerkt in een definitieve versie voor studenten en een definitieve versie voor medewerkers.

In totaal 1320 studenten van CE en MWD hebben via de mail een link toegezonden gekregen om in te loggen op de studentenenquête; zo'n 135 medewerkers van CE en MWD (plus enkele collega SPH/CMV docenten die ook aan MWD studenten lesgeven of lesgegeven hebben) hebben een link naar hun vragenlijst ontvangen. De respons - na enkele herinneringsmails gedurende de 10 dagen dat de enquête open heeft gestaan - is uiteindelijk geworden:

Studenten (1320): 266 ingevulde enquêtes = 20% (MWD 137 en CE 129)

Medewerkers (135): 87 ingevulde enquêtes = 65% (MWD 39 en CE 48)

Deze respons als *geheel* is voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen (zie bijlage 3).

Ook scoren de verschillende subcategorieën voldoende: allochtone MWD studenten, allochtone MWD en CE medewerkers zijn licht oververtegenwoordigd; allochtone CE studenten licht ondervertegenwoordigd.

Een eerste *tussenrapportage* is besproken met de begeleidingscommissie. Daarna zijn voorlopige bevindingen en oplossingsrichtingen getoetst en aangescherpt via een tweetal *gemixt samengestelde groepsgesprekken*: allereerst weer op HHS niveau met deelname van alle CvB leden en medewerkers die in de eerste interviewronde op HHS niveau zijn gesproken. Daarna met een gemixte medewerkersgroep (CE en MWD, allochtoon en autochtoon).

De opbrengst van deze gesprekken is verwerkt in de eindrapportage die na goedkeuring door de begeleidingscommissie aangeboden is aan de CGB. De CGB zal bepalen of zij het onderzoek met de conclusies en aanbevelingen overneemt en in overleg met CvB bepalen wat er met de resultaten gebeurt richting betrokkenen.

1.4. Communicatie en verloop van het onderzoek

Uit de achtergronddocumentatie blijkt dat de HHS al lang investeert in diversiteit: zo is er in 1988 al een Coördinatiepunt Allochtonenbeleid. Tegelijkertijd kennen de betreffende klachten óók al een zeer lange voorgeschiedenis. Meninge over wat er gebeurd en gedaan is, verschillen behoorlijk en zeker ook hoe zaken bedoeld dan wel begrepen zijn. De klachten en oordelen hebben de zaak op scherp gezet, zichtbaar o.a. in de uitlatingen in de media en de website www.racisme-hbo.nl. Wil een onderzoeksteam aan de slag kunnen om patronen en verklaringen te vinden, dan vereist dat op z'n minst enig vertrouwen bij betrokkenen over het doel van de hele exercitie en de 'onpartijdigheid' c.q. kwaliteit van de onderzoekers. Een gerichte communicatiestrategie is daarom nodig over doel en aanpak van het onderzoek. Wat mag men ervan verwachten en waarom is medewerking echt nuttig en wenselijk zowel voor degenen die de oordelen steunen als degenen die daar ernstig bezwaar tegen hebben?

Dat is tijdens het onderzoek vertaald op de volgende manier.

Bij de start van het onderzoek heeft de begeleidingscommissie - nadat de onderzoeksaanpak al beschikbaar gesteld was aan het personeel - een toelichtende brief gestuurd aan alle medewerkers (docenten en onderwijs begeleidend personeel). Ook hebben de onderzoekers in een heel vroeg stadium een gesprek gevoerd met de interim directeur en alle teamleiders van de Academie voor Sociale Professions waar MWD onder valt. Hetzelfde geldt voor de leidinggevenden van de Academie voor Marketing & Commerce toen de keuze voor CE gemaakt is.

De onderzoekers zijn op verzoek van MWD medewerkers tijdens een lunchbijeenkomst zichzelf komen voorstellen, hebben hun werkwijze uiteengezet en kritische vragen beantwoord. Ook zijn verzoeken gehonoreerd van mensen die graag een gesprek wilden (allen vanuit MWD).

Studenten zijn geïnformeerd via Blackboard en/of door docenten die studenten attenderden op het onderzoek en op het verzoek mee te werken door deelname aan een groepsgesprek of het invullen van de digitale enquête.

Na de interviews en de groepsgesprekken hebben de onderzoekers de eerste bevindingen en patronen allereerst besproken met het CvB en deze daarna tijdens weer een lunchbijeenkomst *mondeling* toegelicht bij MWD medewerkers en vervolgens bij CE. Dat biedt veel meer kans op uitwisseling en dialoog dan via een bulletin of iets dergelijks en die dialoog heeft ook daadwerkelijk plaatsgevonden. Beide MWD lunchbijeenkomsten zijn druk bezocht geweest (40-45 medewerkers).

Gezien de bezwaren die een aantal MWD mensen hebben (gehad) tegen dit onderzoek, is de openheid in de gesprekken opmerkelijk en de respons uiteindelijk meer dan voldoende geweest. *Het zijn zeer rijke, inzichtgevende gesprekken gebleken ook al lopen waarnemingen van mensen zeer uiteen: elk verhaal kent zijn eigen logica en is in die zin 'invoelbaar'. Ook mensen die eigenlijk met aarzeling deelnamen, vonden het vaak toch interessant. Misschien nog wel het meest, omdat je met elkaar aan het puzzelen/zoeken bent in wat zo complex geworden is.*

Uiteindelijk zijn alle stappen in het onderzoek volgens plan verlopen. De enquête heeft enige vertraging opgeleverd, omdat deze niet samen mocht vallen met een al geplande digitale enquête bij CE.

1.5. Organisatie van het onderzoek

Opdrachtgever van het onderzoek is de Commissie Gelijke Behandeling vertegenwoordigd door Mevrouw M. Olde Monnikhof (hoofd Beleid en Communicatie van de CGB). Mevrouw K. van Doornen (beleidsmedewerker CGB) is secretaris van de begeleidingscommissie.

De Beuk Organisatieadvies heeft het onderzoek uitgevoerd met een ervaren en divers team qua professionele en etnische achtergrond: Mevrouw F. Deug, mevrouw M. van Leeuwaarde en de heer D. Ernste. Mevr. I. van Diepen heeft de verwerking en analyse van de digitale enquête voor haar rekening genomen.

Het CvB en medewerkers van de HHS hebben op constructieve wijze hun medewerking verleend aan het onderzoek: door het beschikbaar stellen van beleidsdocumenten, bekendheid te geven aan het onderzoek en m.n. op opleidingsniveau mensen en faciliteiten ter beschikking te stellen voor interviews en groepsgesprekken en om mee te denken over een juiste communicatie met studenten en medewerkers.

Begeleidingscommissie

In overleg tussen CGB en het College van Bestuur van de HHS is een begeleidingscommissie voor de duur van het onderzoek geïnstalleerd; deze houdt op te bestaan zodra het eindrapport van het onderzoek aan de CGB is overhandigd en bestaat uit de volgende personen:

Mevrouw A. Verlaan, onafhankelijk voorzitter,
Mevrouw A. van Kampen, deskundige namens de HHS,
De heer K. Yesilkagit, deskundige namens de CGB.

De rol van de begeleidingscommissie is als volgt omschreven:

- het houden van toezicht op de uitvoering van het onderzoek volgens het onderzoeksplan, inclusief het bij behorende tijdschema;
- het instigeren van eventuele aanpassingen aan het onderzoeksplan;
- het optreden als informatiebron voor de onderzoekers m.b.t. inhoudelijke, procesmatige en onderzoekstechnische kanten van het onderzoek;
- het verzorgen van introducties voor de onderzoekers bij personen en instanties op het terrein van het onderzoek;
- het toetsen van interim- en eindrapportages aan het onderzoeksplan.

De begeleidingscommissie is in totaal zes maal bijeen geweest (onderzoeksofzet; begrippenkader; aanpak groepsgesprekken; tussentijdse bevindingen en survey opzet; survey resultaten en concept rapportage; eindrapportage). Tussentijds is contact geweest over specifieke vragen.

1.6. Leeswijzer

Hoofdstuk 2 presenteert het analysekader dat we gebruiken om systeemdiscriminatie te onderzoeken. Daarop volgt in hoofdstuk 3 een beschrijving van de Haagse Hogeschool als organisatie inclusief de beleidsontwikkelingen rond wat aanvankelijk 'Allochtonenbeleid' heet en later diversiteit.

In hoofdstuk 4 beschrijven we wat allochtone en autochtone medewerkers en studenten verstaan onder discriminatie. Gevolgd door een beschrijving en analyse in hoofdstuk 5 van de eigen ervaringen met discriminatie en wat men daarover waarneemt in de opleidingsomgeving.

In Hoofdstuk 6 gaan we in op de waardering van beleid en management rond discriminatie en diversiteit: op HHS niveau en op Academieniveau. In hoofdstuk 7 beschrijven en analyseren we de patronen rond discriminatie die zich (verschillend) voordoen op beide onderzochte opleidingen. We eindigen het rapport met conclusies (hoofdstuk 8) en aanbevelingen (hoofdstuk 9).

In de bijlagen is informatie opgenomen over de geraadpleegde literatuur; de interviews en groepsgesprekken; respons op de survey en uitgewerkte tabellen uit de survey corresponderend met de betreffende hoofdstukken.

2. Begripsbepaling en analysekader

In dit hoofdstuk beschrijven we wat we verstaan onder systeemdiscriminatie en hoe we daartoe gekomen zijn. Ook is er aandacht voor het analysekader dat we hanteren en dat terugkomt in hoofdstuk 7 bij patronen en mechanismen.

2.1. Onderscheid

Mensen hebben verschillende opvattingen over wat onderscheid, uitsluiting en discriminatie inhouden en dus over wat men als zodanig herkent en benoemt. Wat de één niet (direct) herkent als onderscheid of uitsluiting, wordt door de ander (vaak de 'nieuwkomer' of 'buitenstaander') wel als zodanig ervaren. Daarbij komt dat mensen - autochtoon en allochtoon - niet geneigd zijn *onderscheid of discriminatie* snel als zodanig te benoemen. Degenen die onderscheid maken niet, omdat men niet graag bekend staat als discriminerend en degenen die uitsluiting ervaren, niet om zichzelf niet nog meer als uitzondering neer te zetten of in een slachtofferrol te komen. Ook in de HHS is dit patroon waar te nemen (zie hoofdstuk 4 en 5).

Wat verstaan we in dit onderzoek onder de verschillende begrippen?

Voor het begrip 'onderscheid' sluiten we aan bij de Algemene Wet Gelijke Behandeling (Awgb art 1):

- *onderscheid*: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- *direct onderscheid*: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- *indirect onderscheid*: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel *b*, dat direct onderscheid tot gevolg heeft. Dus: het onderscheid wordt niet gemaakt op grond van bijvoorbeeld afkomst, maar op grond van een zgn. neutraal criterium, maar het effect van dit neutrale onderscheid is dat er toch onderscheid op grond van afkomst wordt gemaakt. Voorbeeld: de eis van een minimumlengte van 1.78 m voor politieagenten leidde er in het verleden toe dat de meeste mensen van Aziatische afkomst in Nederland geen politieagent konden worden.

Het maken van onderscheid is niet altijd verboden.

Het verbod geldt niet als het tot doel heeft feitelijke ongelijkheden op te heffen en als het onderscheid in redelijke verhouding staat tot het doel. Zoals bij positieve actie: "bij gelijke geschiktheid geven we de voorkeur aan ...".

Het verbod geldt ook niet voor indirect onderscheid als dit onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het effect van discriminatie of het maken van onderscheid

Het begrip onderscheid zegt niets over het *effect* van onderscheid op mensen die het treft. De definitie van discriminatie in het wetboek van Strafrecht doet dat wel:

"Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast." (Sr. art 90 quater)

Onderscheid kan de vorm krijgen van intimidatie. In de Awgb staat een definitie van het effect daarvan:

"Het verbod op onderscheid in de Awgb houdt tevens het verbod op intimidatie in. Daaronder wordt verstaan het gedrag dat verband houdt met het maken van onderscheid en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd." (Awgb art 1a lid 2)

2.2. Stelselmatigheid en systeemdiscriminatie en indicaties ervan

Stelselmatig onderscheid kan dan worden gezien als onderscheid waar een bepaald *stelsel of structuur* inzit. In de memorie van toelichting bij de wijziging van de Awgb wordt 'stelselmatig' toegelicht als 'structurele vormen van ongelijke behandeling'. Citaat:

"Dit wordt gewaarborgd door handhaving van de term «stelselmatig» in artikel 12 van de Awgb, zodat duidelijk is dat het om structurele vormen van ongelijke behandeling gaat." (Tweede Kamer, vergaderjaar 2003–2004, 29 311, nr. 3).

Het begrip '*systeemdiscriminatie*' zit hier dicht tegenaan. We stellen voor dat te definiëren als vormen van onderscheid waarin *patronen zijn te herkennen en die ingegeven zijn door systemen of mechanismen*, waarbij systeem op verschillende manieren kan worden opgevat:

- het maatschappelijk systeem;
- het organisatiesysteem;
- het systeem van intermenselijke groepsprocessen en interactie incl. identiteiten.

Hierna beschrijven we deze verschillende typen systemen als bron voor systeemdiscriminatie en eventuele indicaties ervan.

2.2.1. Onderscheid dat samenhangt met het maatschappelijke systeem

Dit betreft ordeningsprincipes in de samenleving rond sekse, etniciteit, klasse etc. waar meer of minder maatschappelijke waardering en macht aan verbonden zijn. Ook betreft het de geschreven en ongeschreven regels van de samenleving. Dit maatschappelijk systeem kent als het om etniciteit gaat, een lange geschiedenis met inbegrip van de koloniale periode waarin ethnocentrisme gemeengoed was. En allerlei migratiebewegingen met de daaraan verbonden maatschappelijke spanningen sinds de tweede wereldoorlog. Met na 9/11 een sterke focus op Islam en Moslims en sterke polarisatie in het debat. In dit maatschappelijk systeem zijn allerlei opvattingen en posities geworteld die kunnen leiden tot patronen en mechanismen die systeemdiscriminatie vormen.

Deze (on)geschreven maatschappelijke regels worden veelal door de dominante groep of meerderheid als zo vanzelfsprekend ervaren dat ze helemaal niet opvallen. We spreken ook wel over de 'macht van de vanzelfsprekendheid' (A. Komter). De meerderheid beseft dan ook vaak niet dat deze normen en regels voor mensen van verschillende etnische afkomst verschillend kunnen uitpakken en tot (ervaring van) uitsluiting, onderschatting of discriminatie kunnen leiden. Voor een minderheid of nieuwkomers in de maatschappij zijn deze normen niet per se vanzelfsprekend. Zij ervaren het onderscheid dat uit sommige van deze regels voortvloeit, wel.

Het is echter heel lastig voor de minderheid om dit aan te kaarten, omdat de meerderheid - door de vanzelfsprekendheid van de regels - niet inziet waar het over gaat en de minderheid zich van dergelijke vormen van subtiele discriminatie ook zelf afvraagt of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie of dat een verwijt aan hen als persoon wordt gemaakt (Cihangir - 'subtle discrimination').

Indicaties:

- Hoe is de toon van het maatschappelijk debat zoals dat via de media weerklinkt?
- Wat zijn de harde cijfers over de positie van autochtone en allochtone burgers op de arbeidsmarkt, t.a.v. inkomen, wonen, opleidingsniveau, participatie etc.?
- Hoe kijken leden van een minderheid naar zichzelf? Denk aan het onderzoek waarin 4 jarige Afro-Amerikaanse meisjes ook nu nog de 'witte' pop prefereren boven een 'zwarte' pop, omdat de laatste the 'bad doll' zou zijn (Fullbright). Of aan Marokkaanse jongens die zich soms als Italiaan presenteren.

NB Het spreekt voor zich dat we het maatschappelijk systeem niet als zodanig onderzoeken. Uiteraard wel de *koppeling* die mensen hiermee leggen of die wij zien.

2.2.2. Onderscheid dat samenhangt met het organisatiesysteem

Dit betreft de geschreven en ongeschreven regels en normen van de organisatie. Hiervoor geldt mutatis mutandis hetzelfde als voor de ongeschreven regels van het maatschappelijk systeem, alleen zijn déze regels organisatiespecifiek. Het organisatiesysteem zien we als de combinatie van het beleid van de organisatie (bewust gekozen en geformuleerde spelregels) en de organisatiecultuur (de ongeschreven regels van het spel).

Organisatiebeleid

Bij beleid kan het bijvoorbeeld gaan om bepaalde aspecten van HRM-beleid dat sommige kwaliteiten (van medewerkers) waardeert en andere minder en dat vervolgens - stelselmatig - verschillend uit pakt voor mensen met een verschillende etnische achtergrond. Of de manier waarop dit in functionerings- en beoordelingsgesprekken aan de orde komt. Denk ook aan bepaalde wervings- en selectie instrumenten die bij bepaalde groepen sollicitanten beter of slechter passen. Of klachtenprocedures die voor (veel) hoogopgeleide medewerkers wel te bewandelen zijn, maar voor (veel) lageropgeleiden niet. Een diversiteitbeleid dat alleen gericht is op allochtone medewerkers en niet op autochtone medewerkers, kan tot ongerechtvaardigd onderscheid leiden. Ook kunnen keuzes voor bepaalde lesmethodieken stelselmatig verschillend uitpakken voor studenten (zoals het zogeheten nieuwe leren dat kinderen met minder sociaal en cultureel kapitaal lijkt te benadelen). Cultuurverschillen op groepsniveau, beeldvorming en identiteitskwesies zijn hier aan de orde.

Indicaties organisatiebeleid:

- In welke mate houdt het beleid rekening met cultuurverschillen op groepsniveau, beeldvorming en identiteitskwesies? Worden deze kwesies daadwerkelijk geproblematiseerd? En hoe vindt implementatie van dit beleid plaats? Welk instrumentarium en welke kennis en vaardigheden krijgen mensen in de organisatie mee om dit beleid uit te voeren? Worden effecten gemeten en hoe dan?
- In welke mate zou dit beleid (of het ontbreken daarvan) de aanwezigheid van ervaren onderscheid kunnen verklaren?

Organisatiecultuur

Een heersende organisatiecultuur kenmerkt zich door vanzelfsprekendheden ("Zo doen wij dat hier") en mensen worden geacht zich daaraan te passen. Zo niet, dan dreigt uitsluiting uit de groep. Hierbij gaat het niet alleen om hoe deze 'regels' in de praktijk uitpakken voor mensen met een verschillende achtergrond, maar ook wat de ervaren ruimte is om de heersende vanzelfsprekendheden bespreekbaar te maken dan wel te veranderen. Begrippen als aanspreekcultuur, stijl van leidinggeven (laissez faire, 'professionals'), sense of belonging, sfeer in de werkomgeving etc. komen hierbij naar voren.

Indicaties organisatiecultuur:

- In welke mate spreekt men elkaar cross cultureel aan¹ op functioneren en gedrag en op welke wijze gebeurt dit (zowel medewerkers onderling, als leidinggevende - medewerker, als docent - student, als student - student)? Hierbij speelt de mate van ongemak en onzekerheid een rol over hoe mensen met een verschillende etnische achtergrond hierop zullen reageren. Bijv. elkaar niet aanspreken uit angst dat de ander kritiek zal opvatten als discriminatie en andersom: "Wordt het hier wel geaccepteerd als ik als zwarte/migrant kritiek geef op witte collega's of studenten?".
- Is er een sfeer van vertrouwen of wantrouwen? Wanneer men bijvoorbeeld alleen achter elkaars rug over elkaars functioneren spreekt, weet een medewerker niet wat men van hem/haar vindt. Een sfeer van wantrouwen kan worden ervaren als uitsluiting.
- Hoe is de stijl van leidinggeven? Bijvoorbeeld directief, coachend of laissez faire.
- Hierbij speelt bijvoorbeeld of gedrag dat als discriminerend kan worden ervaren, toegelaten wordt.
- Wat voor soort werkomgeving is er?

2.2.3. Onderscheid dat samenhangt met intermenselijke groepsprocessen, interactie en identiteitskwesaties

Dit gaat over hoe verschillen in macht kunnen leiden tot groepsvorming en uitsluitingsprocessen, tot verschillende vormen van aanpassing of juist verzet. En over de rol van leidinggevendenden die dergelijke processen aanmoedigen of juist doorbreken.

Als een organisatie gaat 'inkleuren', staat de eenling/nieuwkomer voorsnag altijd in de schijnwerpers, moet deze zich extra bewijzen en wordt hij/zij ook altijd als een vertegenwoordiger van de hele groep gezien en niet als individu (Moss Kanter). Bekende overlevingsstrategieën van *tokens* zijn: 'one of the boys' worden, 'frozen rabbit' (onzichtbaar worden) of 'radikalinski' (voortdurend ingaan tegen de gevestigde orde, bevestigen van het verschil).

De dominante cultuur van de meerderheid wordt vaak ook nog als superieur gepresenteerd. De meerderheid wordt in de 'beste' kenmerken beschreven ("Nederlanders slaan niet"), minderheden in de negatieve kenmerken die bestaan over 'hun groep' ("Moslims onderdrukken vrouwen").

Als iemand uit een minderheidsgroep faalt, dan wordt dat aan de kenmerken van de hele groep geweten en krijgen opvolgers uit die groep het nog moeilijker. Slaagt iemand wél, dan wordt dit als een uitzondering gezien: "hij/zij is helemaal vernederlandst", zonder dat beeld over de hele groep als zodanig zich wijzigt (Elias - Gevestigden en Buitenstaanders).

Een volgend patroon is dat de meerderheid zich bewust of onbewust meer als groep gaat gedragen (men is ook pas een 'groep' geworden door de komst van de 'ander'), door gezamenlijk taalgebruik, extra benadrukken van bepaalde gewoontes enz. die bevestigen dat ze een hechte groep zijn. Ook daardoor kan de 'ander' zich buitengesloten voelen. Binnen de minderheid kan ook druk ervaren worden om 'elkaar' niet af te vallen (t.o.v. de meerderheid) waardoor mensen zich minder als individu opstellen dan ze zelf eigenlijk zouden willen.

In organisaties is men zich vaak niet bewust dat dit soort mechanismen optreden. De eenling/minderheid zal het gevoel van uitsluiting ook niet snel aanklaarten uit angst dan alleen nog maar meer als 'anders' of afwijkend van de groepsnorm te worden gezien.

¹ Als er überhaupt geen aanspreekcultuur bestaat, zal het cross cultureel nog minder/moeizamer verlopen. En zal het de organisatie des te meer opbreken vergeleken met een meer cultuur-homogene situatie.

Of vanwege aarzeling of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie of dat de kritiek betrekking heeft op het eigen functioneren. Wel zijn de *effecten* zichtbaar: mensen voelen zich buitengesloten, meer ziekmelding, slechter functioneren, vaker conflicten, snelle uitstroom van medewerkers van allochtone afkomst.

In een diverser wordende medewerkers- en studentenpopulatie kunnen deze patronen zich voordoen. Moss Kanter spreekt over een nieuw evenwicht van andere machtsverhoudingen bij een percentage van 33% 'anderen'.

Op het moment dat er vele 'anderen' zijn, kunnen ook andere effecten ontstaan. De vigerende organisatiecultuur zal onder druk komen te staan als voorheen kleine minderheden steeds groter worden en hun eigen normen gaan inbrengen. De oorspronkelijke meerderheid kan daarop reageren door zich nog sterker als gesloten groep te gaan opstellen die probeert vast te houden aan de eigen gewoonten, normen en wellicht ook onderliggende waarden - met andere woorden de bestaande organisatiecultuur - bijvoorbeeld omdat men niet weet hoe op een goede manier om te gaan met deze verschuivende machtsverhoudingen en eventueel andere normen.

Die andere groepen zullen zich op hun beurt daardoor ook steeds meer als groep gaan gedragen. Niet per se als reactie, maar zij zullen de behoefte hebben om óók een stempel te kunnen zetten op de organisatie waar men werkt of studeert.

Ook deze mechanismen voltrekken zich grotendeels onbewust. Effecten zijn wel zichtbaar: meer groepsvorming, vaker conflicten over 'hoe hoort het hier'.

Indicaties voor groepsprocessen rond meerderheid-minderheid:

- factoren als hoger ziekteverzuim, snelle uitstroom, geringe doorstroom van medewerkers van allochtone afkomst;
- de manier waarop mensen uit verschillende groepen elkaar beschrijven: als individuen of als vertegenwoordigers van een groep, nadruk op positieve of negatieve kenmerken;
- ervaring van uitsluiting;
- gevoel jezelf te kunnen zijn of juist extra druk om je te moeten bewijzen;
- ervaring van ongemak hoe om te gaan met andere normen en andere opvattingen over 'de regels van het spel';
- bestaan van groepen met gezamenlijke taal, gezamenlijke grappen etc. waarvan anderen zich buitengesloten voelen. Uiteraard bestaat overal groepsvorming, het gaat hier om groepsvorming die leidt tot gevoel van/ervaren uitsluiting.

Handvatten en vaardigheden

Apart aandacht geven we binnen het systeem van interacties aan het al dan niet hebben van handvatten, kennis, vaardigheid en houding van mensen om adequaat te handelen in situaties van ongemak, spanning en conflicten in interetnische relaties.

Indicaties hiervoor:

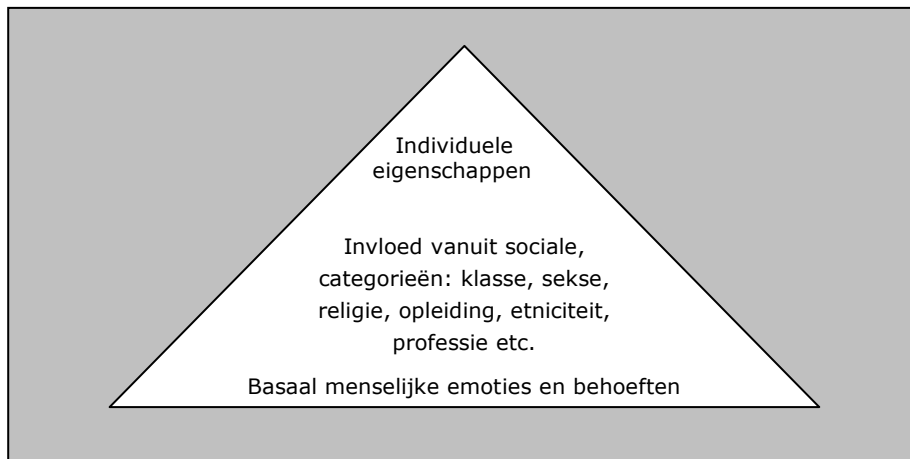
- mate van kennis, vaardigheden, houding van leidinggevenden, medewerkers en studenten om te gaan met (vermeende) culturele/etnische verschillen;
- aandacht voor het bevorderen van interculturele competenties;
- bestaan van procedures voor klachtenafhandeling, bestrijden van pesten e.d.;
- wijze van implementatie van dergelijke procedures, door te zorgen dat deze bekend zijn, een lage drempel om er van gebruik te maken;
- wijze waarop wordt bevorderd dat leidinggevenden en klachtenbehandelaars de goede houding en vaardigheden hebben om klachten zorgvuldig af te handelen;
- wijze van klachtenafhandeling, klacht serieus nemen, wijze van communiceren over de klacht met klager en met degenen over wie wordt geklaagd;

- wijze waarop in de organisatie wordt omgegaan met spanningen en conflicten. Wordt er over gesproken hoe dit zou moeten? Worden situaties geëvalueerd etc.?

Hoe kijken mensen naar zich zelf en naar elkaar? Hoe beoordelen ze elkaar, op welke identiteit spreken ze elkaar aan:

- als mensen die allemaal basaal vergelijkbare menselijke emoties (angst, liefde, woede, verdriet, blijdschap) en behoeften (eten, drinken, slapen) kennen, al variëren de cultureel toegestane uitingen ervan;
- als representant van een bepaalde sociale klasse, etnische groep, sekse, religie enz.;
- of toch vooral als unieke combinatie van individuele eigenschappen, deels aangeleerd en deels geërfd?

Figuur (N. Adler): Identiteit van mensen als samenspel van universele behoeften en emoties, sociale invloeden én individuele eigenschappen



Deze verschillende manieren om naar zichzelf en anderen te kijken kunnen leiden tot stereotypering en miscommunicatie. Bijvoorbeeld tot het idee dat iemands handelen is ingegeven door zijn cultuur, terwijl het in de werkelijkheid een individuele eigenschap is of er een sociaal-economische verklaring is.

Indicaties hiervoor:

- de manier waarop mensen verschillen en overeenkomsten met collega's en studenten van andere etnische afkomst beschrijven, met name op basis van basaal menselijke emoties, sociale en culturele invloeden of juist persoonlijke eigenschappen;
- de opvattingen die mensen hebben over hoe ze moeten omgaan met mensen van andere of juist dezelfde etnische afkomst (bijvoorbeeld culturele verschillen negeren of er juist heel erg rekening mee houden);
- de wijze waarop mensen positieve en negatieve eigenschappen van mensen van andere of juist dezelfde etnische afkomst verklaren;
- de mate waarin en zaken waarop mensen elkaar aanspreken of juist niet (bijvoorbeeld "Het ligt aan zijn culturele achtergrond, dus daar is niks aan te doen.").

Deze indicaties zijn gebruikt om in interviews en survey inzicht te krijgen in de eventuele systemen die liggen onder de ervaringen met onderscheid en discriminatie.

2.3. Nuances in de begrippen discriminatie en onderscheid

Racisme en discriminatie zijn beladen begrippen met een sterk normatief karakter. Racisme staat voor de meeste mensen voor een verwerpelijke ideologie waarin mensen met een bepaalde etnische achtergrond per definitie als minderwaardig worden gezien en behandeld.

Voor discriminatie geldt in Nederland voor de meeste mensen de norm: 'Discrimineren mag niet en is uit den boze'. Maar *wat* er dan niet mag, daarover verschillen de opvattingen sterk. Wat de een discriminatie noemt, is dat voor een ander niet. Dat is een van de redenen om de meer neutrale term *onderscheid* te gebruiken. Een neutrale term leent zich ook gemakkelijker voor het formuleren van definities, omdat het niet direct de emotie oproept 'Dit mag niet gebeuren' of 'Dit kan niet voorkomen'.

Hieronder geven we een aantal nuances van dit begrip onderscheid weer:

- *Direct onderscheid*: onderscheid op grond van een afkomst, sekse, religie enz.
- *Indirect onderscheid*: onderscheid op grond van andere ogenschijnlijk neutrale criteria, die echter direct onderscheid tot gevolg hebben.
- *Niet-verboden onderscheid*:
 - direct onderscheid dat tot doel heeft om ongelijkheid op te heffen;
 - indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel.
- *Verboden onderscheid*: alle vormen van direct en indirect onderscheid waarvoor de hierboven genoemde uitzonderingen niet gelden.
- *Feitelijk en bedoeld onderscheid*: er wordt daadwerkelijk onderscheid gemaakt op basis van bijvoorbeeld iemands etnische afkomst en ook als zodanig bedoeld om de betrokkene achter te stellen of te benadelen. Dat is feitelijk te constateren uit bijvoorbeeld beleidsteksten, uitspraken van mensen of cijfers.
- *Ervaren onderscheid*: betrokkenen ervaren dat er onderscheid wordt gemaakt op grond van afkomst, al kan het feitelijk zo zijn dat het onderscheid op andere gronden wordt gemaakt, denk bijvoorbeeld aan werkervaring.

In de uitvoering van het onderzoek is nu het lastige dat verschillende (groepen) mensen verschillende invullingen of definities hanteren van onderscheid en discriminatie.

De ervaring is bovendien dat betrokkenen elkaars definities niet begrijpen en niet inzien dat een ander bepaalde fenomenen juist wel of juist niet als onderscheid ervaart. Ook kan het zijn dat men de definitie van de ander niet wil begrijpen. Bijvoorbeeld de meerderheidsgroep die van zichzelf het idee heeft dat ze niet discrimineert. Of juist de minderheidsgroep die meent dat de meerderheid wel degelijk bewust discrimineert, ook al is dat misschien niet zo.

Er zijn subtiele vormen van onderscheid, waarvan degene die het ondergaat, ook zelf niet altijd zal weten of er echt sprake is van onderscheid of van bijvoorbeeld 'gewone' kritiek op diens functioneren. En degene die dit onderscheid maakt, zal verbaasd zijn dat het kennelijk als discriminatie gelabeld wordt. Ook belangrijk voor dit onderzoek naar stelselmatig onderscheid en systeemdiscriminatie is dat medewerkers en studenten vaak pas na *een reeks* onaangename ervaringen en incidenten dit discriminatie gaan noemen (zie hoofdstuk 4 en 5).

2.4. Dynamische analyse

In het begrippenkader dat we hierboven beschreven hebben, staat terecht discriminatie centraal gezien de onderzoeksopdracht naar stelselmatig onderscheid en systeemdiscriminatie op basis van ras.

Daarnaast hanteren we *organisatiekundige* inzichten om goed te begrijpen wat de dynamiek is die veroorzaakt 'waarom het gaat zoals het gaat' m.b.t. discriminatie op de betreffende opleiding of school. Om vanuit die organisatiekundige invalshoek ook houtsnijdende aanbevelingen te kunnen doen.

- binnen - buiten
- Wat gebeurt er in de context van de organisatie dat van invloed is op wat er intern gebeurt? Bij de HHS valt te denken aan de hogere eisen van de omgeving aan de school: denk aan visitatie en accreditaties. Maar ook het type student dat haar of zijn intrede doet op de school en hun verwachtingen over de opleiding. Of opvattingen rondom integratie en assimilatie die sterk veranderd zijn. Deels zal dit aansluiten bij wat we zien als patronen veroorzaakt door het maatschappelijk systeem.
- hoog - laag
- Wat speelt zich af tussen de verschillende gremia hoger en lager in de organisatie die van invloed zijn op hoe de organisatie rondom dit onderwerp acteert? Denk aan de rol van professionals in het onderwijs en noties over sturing. Maar ook aan staf-lijn dynamiek en het vermogen van de organisatie om ambities te vertalen in beleid en dat tot in de uitvoering te implementeren.
- vroeger - nu
- Wat is er veranderd in de organisatie dat bijdraagt aan de patronen die zijn ontstaan? Denk aan docenten die binnen een maatschappelijk georiënteerde opleiding in de afgelopen decennia heersende opvattingen over man/vrouw-verhoudingen, homoseksualiteit etc. in het hulpverleningscurriculum vertaald hebben en nu met studenten te maken krijgen die daar anders over denken dan wat jarenlang de mainstream vormde.

3. Organisatie en beleid van De Haagse Hogeschool en de opleidingen MWD en CE

De Hogeschool biedt haar studenten door kwalitatief en hoogwaardig en innovatief hoger beroepsonderwijs de mogelijkheid hun talenten maximaal te ontwikkelen. Zij leidt haar studenten op tot gekwalificeerde en onafhankelijke professionals voor de maatschappij en arbeidsmarkt.
(Missie zoals verwoord in HOP-6 2005-2009)

3.1. Doelstellingen en beleid

De HHS vertaalt bovenstaande missie in de loop der jaren in een aantal trefwoorden die telkens net anders geformuleerd de ambitie weer geven *internationaal* te willen zijn qua perspectief en visie: 'wereldburgerschap'. Tegelijkertijd stevig verankerd te zijn in de regio/stad en in die *directe omgeving* een betekenisvolle bijdrage te leveren aan de samenleving. Een derde terugkerend element betreft de nadruk op *kennisontwikkeling en innovatie* als belangrijke motor voor excellentie op alle niveaus (school, medewerkers, docenten en studenten).

"De school is daarmee niet alleen een opleidingsinstituut, maar ook een vehikel voor emancipatie en mogelijke bron voor sociale cohesie", zegt CvB voorzitter Breebaart in zijn rede bij de opening van het academisch jaar 2005/2006.

In de statuten art. 3 lid 4 is het als volgt geformuleerd:

"Bij haar activiteiten gaat de Stichting uit van de gelijkwaardigheid van mensen. De Stichting bevordert wederzijds respect. Zij biedt ruimte aan levensbeschouwelijke pluriformiteit en ontmoeting. Bij toelating van studenten en cursisten wordt geen onderscheid gemaakt naar sekse, seksuele geaardheid, godsdienst of levensovertuiging, culturele achtergrond of huidskleur. De Stichting werkt emancipatiegericht (in de brede betekenis van het woord) en met inachtneming van democratische verhoudingen en werkwijzen."

Ook in redes, columns en beleidsdocumenten zijn terugkerende noties dat de school een effectieve rol kan spelen in het helpen opheffen c.q. verminderen van achterstanden. Het begrip 'eerste generatiestudenten' (studenten van wie geen van beide ouders hoger onderwijs genoten heeft) doet opgang. Vanuit het besef dat meer dan 50% van de studenten aan de HHS² zo te typeren is en dat een groot deel daarvan weer van allochtone afkomst is.

Na een bezoek van een delegatie van de HHS aan de UCLA (University of California) in de VS (2003) en in het licht van het gegeven dat 30% van de studenten de propedeuse niet haalt, zetten het CvB en een aantal staffunctionarissen diversiteit en instroommanagement zwaar in op het aanboren en aanspreken van potentieel talent. Beginnend bij samenwerking met middelbare scholen en MBO via mentorschappen door studenten, tutoring door succesvolle ouderejaars van jongerejaars, het betrekken van (allochtone) ouders bij de HSS en de studie(keuze) van hun kinderen tijdens de open dagen met speciaal op hen gerichte activiteiten, het steunen van (allochtone) studenten verenigingen³ etc. etc.

² Reflector 2008: 59% CE en 63% MWD studenten is z.g. eerste generatie student.

³ CvB en hoofd studentenzaken faciliteren actief de wens van allochtone studenten om studentenverenigingen op te richten; ook stimuleert men onderlinge interactie incl. die met verenigingen met overwegend autochtone leden. Vanuit een Turkse debatingclub ontstaat Eurasia (1999), daarna Massive (Marokkaans ingekleurd) die weer verdwijnt; vervolgens Mashriq die zich manifesteert op de HHS en op de Erasmus Universiteit. In de periode 2004-2006 komen daar Hexagon (Antilliaans), Dynamica en Mesopotamië bij.

Legt de school in die zin de lat hoog voor zichzelf, ook voor medewerkers en studenten formuleert men ambitieuze kernwaarden. Onderwijskundige en beroepsmatige wendbaarheid, innovatief vermogen, relationele sensitiviteit, zelfmanagement en samenwerken zijn kerncompetenties voor medewerkers (HRM beleidsplan 'De Haagse Medewerker' 2005-2008).

Voor studenten geldt dat men van Haagse professionals in spe verwacht dat zij hun vak beheersen, resultaatgericht werken, kritische gebruikers zijn van wetenschappelijke kennis, verantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling van zichzelf, het beroep en ook voor de samenleving, grensoverschrijdend (taal, cultuur, afkomst) weten te werken en mensen weten te verbinden en het vak vanuit een internationaal en multicultureel perspectief uitoefenen (concept HOP-7 2009-2013).

3.2. Organisatie van de HHS

De HHS kent 15 Academies geleid door een Academiedirecteur. Academies omvatten meerdere opleidingen met veelal voltijd- en deeltijdvarianten aangestuurd door teamleiders. Een Academie kent ook ondersteuning in de vorm van een eigen bedrijfsbureau of een vergelijkbare constructie. Deze zijn verantwoordelijk voor de administratief-organisatorische zaken van de opleiding. Er zijn Lectoraten&Onderzoek. Ook een aantal centrale stafdiensten als Communicatie&Marketing, ICT, HRM, FEZ, Facilitair Bedrijf, Bestuursbureau etc. waar beleid geformuleerd wordt en Academies ondersteuning vinden op bijvoorbeeld P&O-gebied. Stafdiensten zijn centraal georganiseerd. Er is *centraal* HRM beleid over functieordening, functie-eisen die aan een docent gesteld worden en het format voor reguliere Resultaat- en Ontwikkelingsgesprekken. Elke Academie heeft een strategisch personeelsplan. Iedere Academie voert binnen de centrale kaders eigen formatiebeleid, maakt keuzes in de gewenste deskundigheden in het docententeam, werft en benoemt - in overleg met de centrale dienst - nieuwe docenten. De Academiedirecteur heeft de bevoegdheid om binnen de afgesproken begrotingsruimte en beleidskaders het eigen HRM beleid uit te voeren. Controle hierop vindt plaats d.m.v. bilateraal overleg tussen Academiedirecteur en de portefeuillehouder in het CvB, mede in het kader van de planning- en control cyclus. De mate van implementatie van centrale beleidsdoelen verschilt per Academie.

De Academie voor Sociale Professions omvat drie opleidingen: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD), Cultureel Maatschappelijke Vorming (CMV) en Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) met voltijd- en deeltijdvarianten.

De Academie voor Marketing & Commerce kent eveneens drie opleidingen: Commerciële Economie, International Business and Management Studies en Small Business & Retail Management met ook daar voltijders en deeltijders.

3.3. Diversiteitsbeleid

Overzicht van het ingezette beleid rond diversiteit	
1988	Coördinatiepunt 'Allochtonenbeleid' met als doel instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone studenten te bevorderen.
1990	Coördinator allochtonenbeleid aangesteld.
1997	Hogeschool ontwikkelingsplan 97-99 waarin o.a. opgenomen: beleid gericht op interculturalisering van opleidingsprogramma's en streven meer allochtone docenten en leidinggevenden aan te nemen.
december 1999	Vanaf 1999 is er de klachtencommissie ter bestrijding van seksuele intimidatie, agressie en geweld dan wel discriminatie naar ras. Onderzoek naar mogelijke discriminatie bij de afdeling Personeel en Arbeid, sector G/G/+M, m.n. rond een allochtone docent. Conclusie: er zijn wel foute grappen gemaakt en een cultuur die dat bevordert, geen echte discriminatie. Aanbevelingen: het diversiteitsbeleid van de HHS moet versterkt worden. Meer aandacht voor goede arbeidsverhoudingen.
2000	Hogeschoolontwikkelingsplan 2000-2004. Geen specifieke aandacht voor interculturalisering of diversiteit. Alleen het streven om ook aan nieuwe groepen waaronder asielzoekers passend hoger onderwijs te bieden.
vanaf 2000	(Buitenlandse) gastsprekers houden regelmatig – tot op heden- lezingen over onderwerpen die raken aan multi etniciteit, kansrijk onderwijs, diversiteit etc.
2000-2002	Werkplan allochtonenbeleid. O.a. betere registratie, voorlichting, verbetering zij-instroom door vluchtelingen, pluriform personeelsbeleid. De HHS ontvangt in 2000/01 een fors budget van het Ministerie van EZ om het aantal allochtonen in de IT sector flink te doen groeien. Daardoor zijn in die jaren veel activiteiten hierop gericht. Het actiepunt pluriform personeelsbeleid bestaat uit het adviseren van de 'stuurgroep PZ'.
2001	Alle <i>nieuwe</i> docenten een interne cursus Pedagogisch Didactische Vaardigheden. Eén dag van de tien wordt expliciet besteed aan het handelen van de docent in groepen met diversiteit.
januari 2002	College en management confereren over strategie en buigen het bestaande <i>deficientie</i> denken om in een gedachte over talentontwikkeling en inclusion. Dit wordt gepubliceerd in het Strategiedocument perspectief. De strategische driehoek talentontwikkeling, binding en belevenis staat daarin centraal.
maart 2004	Kwalitatieve analyse HHS door Echo. HHS streeft naar inclusieve benadering. Diversiteitsbeleid niet expliciet benoemd, wel verschillende plannen en projecten. Aanbevelingen rond in- en doorstroom van studenten. Beleid gericht op medewerkers/docenten krijgt weinig aandacht in de analyse.
april 2004	Startnotitie Van allochtonenbeleid naar diversiteitsbeleid. Bepleit deelname aan pilot gericht op in- en doorstroom van docenten. Behoeftte wordt genoemd om te praten over omgangsvormen in relatie tot diversiteit.
juni 2004	Projectplannen voor talentontwikkeling o.a. geïnspireerd door enkele bezoeken aan de UCLA met als doel te verkennen welke onderdelen van hun aanpak in de HHS overgenomen kunnen worden. Gericht op in- en doorstroom van studenten door middel van o.a. voorlichting en tutorsysteem.
augustus 2004	Discussie over kledingvoorschriften. Uitspraak CvB: geen boerka's toegestaan.

2005	Hogeschoolontwikkelingsplan 2005-2009. Veel accent op multicultureel perspectief. 'De Haagse professional werkt samen over grenzen van taal en cultuur en weet mensen samen te brengen. Hij oefent zijn beroep uit in een internationale en multiculturele context.' Het aantal allochtone docenten wordt vergroot inclusief nulmeting en streefcijfers.
2005	HRM beleidsplan 'De Haagse Medewerker' 2005-2008; verschillende gronden van diversiteit benoemd die 'beter' kunnen: evenwichtiger leeftijdsopbouw (meer jongere medewerkers), meer vrouwen en meer vrouwen in topfuncties, meer allochtone medewerkers juist ook in de onderwijsfuncties, balans in opleidingsniveau (bachelor, master, gepromoveerd). Aandacht voor de mix van in te zetten personeelsinstrumenten waaronder competentieontwikkeling. Aankondiging diversiteitsplan rond etniciteit met o.a. investeren in netwerken, commitment managers en medewerkers, samenstelling sollicitatie commissies, cultuurverandering opdat allochtone medewerkers binnenkomen én blijven. Vanaf 2005 is er een herziene klachtenregeling (1999) waarbij de definitie van discriminatie is verruimd.
voorjaar 2005	CvB initiatief voor Rondetafelgesprekken over diversiteit met studenten en met medewerkers. Wat leeft er binnen de HHS op dit gebied? Aanbevelingen die hieruit komen, zijn o.a. interculturele lesprogramma's ontwikkelen, docentcompetenties versterken met name rond het hanteren van conflicten, meer het gesprek aangaan, gelijkwaardigheid en respect tussen docenten en studenten. CvB wil geen grote beleidsnota opstellen maar concreet ermee aan de slag. Noemt in lijn met aanbevelingen enkele maatregelen die verder uitgewerkt zullen worden (maar geen directe follow up). Gaat in termen als 'opnemen in programma voor professionele ontwikkeling, verbinden met Bachelorbeleid, beleid opstellen om allochtone docenten aan te trekken'.
juni 2005	Voortgangsverslag talentontwikkeling. Ontwikkelingsplan talentontwikkeling 2005-2008, met accent op mentoring en tutoring van (aankomende) studenten door studenten.
2005	Lector Grootstedelijke Ontwikkeling van de HHS en enige docenten publiceren in Sociaal Culturele Verkenningen het resultaat van een groot onderzoek onder de studenten van de HHS naar de barrières die de niet westerse allochtone studenten eerder hebben ondervonden. In dit onderzoek wordt het lage studiesucces van niet-westerse allochtone studenten gecorreleerd aan het feit dat het de eersten zijn in een familietraditie die gaan studeren, de zgn. eerste generatiestudent. Dit heeft vooral gevolgen voor de (ontbrekende) binding en betrokkenheid. Het onderzoek is gepubliceerd onder de titel "Den Haag succesvol?!".
februari 2006	Projectaanvraag talentontwikkeling bij Echo. Echo investeert €200.000 voor 3 jaar; dit dekt 20% van de kosten; de HHS zelf investeert de overige 80%.
april 2006	CVB stelt als doelstelling dat 50% nieuwe medewerkers van allochtone afkomst moet zijn.
2007	Concept nota Diversiteitsbeleid (aangekondigd in HRM beleidsplan 2005-2008) mede opgesteld door extern adviseur HRM en diversiteit. Tot op heden niet vastgesteld.
2007	Pilot-trainingen over interculturalisatie/diversiteit. Pilot niet doorgezet. Trainingen sloten niet goed aan en een discussie over belangenconflict.

2007	Twee medewerkers HHS dienen klachten in bij CGB. Initiatief vanuit P&O om intern onderzoek te starten naar MWD. Is niet van de grond gekomen. Is uiteindelijk veranderd in begeleiding van directeur van de Academie voor Sociale Professies.
2008	Publicatie van de HHS 'De Haagse diversiteit, werken bij de Haagse Hogeschool', met verslag van bijeenkomsten binnen de HHS over betere instroom van niet-westerse docenten en over diversiteit binnen de HHS.
2008	N.a.v. de uitspraken van de CGB: <ul style="list-style-type: none">- gesprekken met alle directeuren over de oordelen.- opdracht van het CvB om de klachten procedures van de HHS op toegankelijkheid en effectiviteit te onderzoeken.- instelling van een commissie die het CvB adviseert aangaande diversiteitsvraagstukken.- aanstelling externe adviseur communicatie en diversiteitsvraagstukken; traject met 4 Academies en 1 dienst.- training morele oordeelsvorming voor alle medewerkers Academie voor Sociale Professies- eind 2008: presentatie en bespreking plannen directeurenbijeenkomst.
februari 2009	Het College heeft een adviseur diversiteit aangesteld die rechtstreeks onder het College valt.

Uit dit overzicht blijkt dat de HHS al geruime tijd inspanning pleegt op het gebied van diversiteit en de 'voorlopers' daarvan: zo is er in 1988 al een coördinatiepunt 'Alloctonenbeleid' met als doel instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone studenten te bevorderen. Sinds 1990 is ook een coördinator alloctonenbeleid in dienst; het streven naar een meer pluriform personeelsbeleid en een meer intercultureel curriculum wordt dan al genoemd.

Getalsmatig

In de jaren na 1988 is het aandeel studenten met een allochtone achtergrond flink gaan toenemen. Was dit in 1988 nog maar zo'n 3%, in 2000 is het al 20%, in 2003 24% en in 2007 28% (cijfers HBO raad).

De HHS is nu één van de meest ingekleurde hogescholen van Nederland: nl. 28% van alle studenten, terwijl het HBO landelijk gezien 13% studenten kent met een van origine niet-westerse allochtone achtergrond.

Bij MWD loopt het percentage niet westerse allochtone (NWA) studenten van 2003 naar 2007 op van 37 naar 51%; het percentage NWA CE studenten loopt precies gelijk op met het gemiddelde van de HHS: 24% in 2003 en 28% in 2007.

Het percentage NWA studenten bij MWD ligt dus ver boven het gemiddelde, ook in vergelijking met de twee andere opleidingen binnen de Academie voor Sociale Professies: SPH en CMV, waar het percentage NWA min of meer het gemiddelde van de HHS volgt.

Medewerkers HHS en onderzochte academies naar etnische achtergrond

1/9/2008	aantal medewerkers	OP	OBP	NWA
HHS	1697	1064 (62,7%)	633 (37,3%)	213 (12,6%)
Ac SoPro	109	95 (86,2%)	15 (13,8%)	15 (13,8%)
Ac M&C	117	106 (90,6%)	11 (9,4%)	19 (16,2%)
	Instroom			
HHS	152	89 (58,6%)	63 (41,4%)	23 (15,1%)
Ac SoPro	12	10 (83,3%)	2 (16,7%)	1 (8,3%)
Ac M&C	18	16 (88,9%)	2 (11,1%)	3 (16,7%)
	Uitstroom			
HHS	163	96 (58,9%)	67 (41,1%)	26 (16%)
Ac SoPro	15	10 (66,7%)	5 (33,3%)	2 (13,3%)
Ac M&C	15	13 (86,7%)	2 (13,3%)	3 (20%)

OP= onderwijzend personeel; OBP: onderwijs begeleidend personeel; NWA = niet westers allochtoon, waarbij de CBS registratiemethode gevolgd wordt; 6% van de medewerkers wenst zich niet naar afkomst of etniciteit te laten registreren en zijn daarmee dus 'onbekend' op dit aspect.

Studenten HHS en onderzochte academies naar etnische achtergrond

1/10/2008	aantal studenten	AU	NWA	WA
HHS	19.398	11.608 (60%)	5724 (30%)	2066 (10%)
Ac SoPro	1466	879 (60%)	482 (33%)	105 (7%)
MWD	676	329 (49%)	311 (46%)	36 (5%)
Ac M&C	2188*	1100 (50,3%)	818 (37,4%)	270 (12,3%)
CE	765	489 (64%)	229 (30%)	47 (6%)

**Deze cijfers (bron: HBO raad) zijn incl. de CE-opleiding in Leiden; aan het onderzoek en de enquête namen alleen de Haagse CE-studenten deel. AU=autochtoon, WA= westers allochtoon.*

Interetnische (in)spanningen

Vanaf de beginjaren van beleid rond allochtonen wordt melding gemaakt over miscommunicatie tussen autochtoon en allochtoon en de moeite die het kost om de opleidingen in beweging te krijgen rond dit onderwerp (zie ook het onderzoek van De Winter in 1999 bij P&A dat de voorgeschiedenis schildert van de problemen).

In een in 1998 gehouden enquête zeggen docenten veel behoefte te hebben aan kennis over multiculturele zaken. Er wordt in deze enquête ook vermeld dat er goede ervaringen zijn bij specifieke opleidingen. Ook wordt de betekenis van een pluriform personeelsbeleid onderstreept.

Er is het besef dat het om een bredere opgave gaat dan alleen meer allochtone studenten binnenhalen en deze een goede schoolcarrière te laten doormaken. D.w.z. dat de opleidingen óók mee moeten veranderen met de veranderde - lees ingekleurde - omgeving en het personeel idem.

De praktijk blijkt weerbarstig op dat punt: de HHS neemt deel aan zg. ECHO activiteiten in landelijk verband. Het opleiden en instromen op de arbeidsmarkt van allochtone IT'ers is een voorbeeld daarvan. In een bijstelling van dit traject in 2001 valt te lezen dat men verschuift qua doelstelling: niet zozeer het interculturaliseren van de IT opleiding als wel het halen van de beloofde aantallen allochtone IT'ers staat centraal.

In 2004 wordt de term allochtonenbeleid verlaten voor het begrip 'diversiteit'. In diezelfde periode wordt *talentontwikkeling* een sleutelbegrip zowel voor studenten als medewerkers in allerlei nota's.

Men streeft naar een aantrekkelijke werkomgeving, er start een competentieproject, een mobiliteitspool en een MD programma. Inhoudelijk past deze aandacht voor talentontwikkeling ook goed bij het focus van diversiteit. Bij diversiteit gaat het immers ook om het aanspreken, benutten en samenbrengen van talenten van alle betrokkenen, al valt het woord diversiteit niet in de HOP5 (2001-04).

Voor de HHS wordt steeds duidelijker dat wil de school voldoende studenten uit de omgeving blijven trekken, deze steeds vaker van allochtone afkomst zullen zijn. Zij vormen immers de aanwas van de komende jaren. Het CvB wil deze ontwikkeling labelen als een kans i.t.t. veel scholen die terugschrikken om een (te) 'zwarte' school te worden: 'Ambitieuze Moslima's zijn een aanwinst voor de zesjescultuur die het Nederlandse studieklimaat kenmerkt', aldus een CvB lid. In 2005 opent de voorzitter van het CvB het hogeschooljaar met een toespraak getiteld: 'De rol van de multiculturele hogeschool'.

Vandaar dat men de HHS ook actief promoot op zwarte scholen en samenwerking aangaat met MBO scholen. Voor studenten is al beschreven hoe er op (verborgen) talent wordt ingezet. Voor de opleidingen geldt dat men diversiteit een vast onderdeel wil maken voor het bachelorbeleid en men doet pogingen dit HHS breed in te voeren.

Beleving van diversiteit(sbeleid)

Op instigatie van een CvB lid is er in 2005 een *serie rondetafelgesprekken diversiteit* waaraan een mix van medewerkers en studenten van diverse herkomst deelnemen. Zij spreken zich uit over wat ze waarnemen op school rond dit thema, wat hen aanspreekt en wat niet.

Wat opvalt is dat studenten i.h.a. positief staan tegenover de doelstellingen van diversiteit, men vindt de school veilig en heeft plezier in de veelkleurigheid. Wél is er behoefte aan meer dialoog over dit onderwerp, want die mix verloopt niet alleen maar soepel. Men verwacht daarin ook wat van docenten, die zich als het dit soort kwesties betreft soms eerder risicomijdend opstellen in de klas dan actief het gesprek in goede banen leiden.

Ook geven allochtone studenten aan dat ze zich niet altijd serieus en op de juiste waarde ingeschat voelen door de docenten; de vraag "Begrijp je dit wel?", wordt ook wel opgevat als onderschatting i.p.v. als 'neutrale' check (intern verslag HHS van deze gesprekken).

Medewerkers blijken in deze gesprekken ambivalent. Men is niet tegen de ambitie die het CvB uitstraalt rond diversiteit, maar labelt het ook wel als 'politiek correct' en men is bezorgd of de kwaliteit wel gehandhaafd blijft⁴.

Men heeft behoefte aan vaardigheden rond interculturele communicatie en interactie. Men concludeert op basis van de eigen ervaringen dat twee factoren belangrijk zijn voor effectief gedrag: 'duidelijke communicatie én grenzen weten te stellen'.

Het CvB vertaalt de opbrengst van de serie gesprekken in een aantal besluiten: er komen projectgroepen diversiteit; in de major komen verplichte interculturelisatie- programma's en in de minor als keuze; interculturele competenties moeten uitgewerkt worden. En ook moet er meer allochtoon personeel komen.

Turbulente maatschappelijke ontwikkelingen

Bovenstaande beleidsontwikkelingen en discussies spelen zich natuurlijk af tegen een achtergrond van heftige en ingrijpende veranderingen, zowel in de maatschappelijke context als in het maatschappelijk debat: de opkomst van Fortuyn, de moord op Theo van Gogh in 2004, de arrestaties in het Laakkwartier (waar de HHS staat) en de daarop volgende discussies die een grote impact hebben op het dagelijks leven van veel studenten en medewerkers.

⁴ Spanning verwachten tussen kwaliteitseisen en emancipatiedoelstellingen is niet exclusief voor de HHS.

Het CvB met zijn antennes voor de externe omgeving speelt daar snel op in door een bijeenkomst te organiseren in november 2004 waar veel studenten op af komen.

Dwingender sturen op instroom: diversiteit als etnische representativiteit

In HOP-6 (2005-2009) staat internationalisering centraal en wat dat vergt en brengt aan de HHS, medewerkers en studenten. Inmiddels zijn er dan al zo'n 6 Engelstalige opleidingen en is het aantal internationale studenten behoorlijk gegroeid.

Ook wordt het besluit genomen door het CvB dat vanaf 2006 50% van de instroom van medewerkers van allochtone afkomst moet zijn, na positief advies van de HR. Dit besluit roept verzet op, al dan niet stilzwijgend. De instroom gaat uiteindelijk van 23 -> 31% en in 2006 is een Human Talent Trophy gewonnen voor alle inspanningen.

Er wordt geïnvesteerd in het trainen van HRM medewerkers en docenten om de werving- en selectieprocedure meer 'diversiteitsproof' te maken. Deze pilot training krijgt geen follow up. Voorgestelde maatregelen zijn o.a. diverse netwerken opbouwen, mensen actief gaan spotten en CV markten te houden. Maar er ontbreekt een echte implementatiestrategie. Per Academie en opleiding wisselt het sterk of en hoe men dit besluit vertaalt in de dagelijkse praktijk. Als men zich al inspannt om dit doel te realiseren, is de focus vooral het *binnenhalen* van een nieuwe allochtone kracht, veel minder aandacht is er voor hoe deze 'nieuwkomer' ook binnen zal blijven, evenmin op de ontvangende omgeving. Er verschijnt wel een interessante publicatie: 'De Haagse Diversiteit' uit 2008.

Binnen opleidingen zijn er ook eigen initiatieven voor deskundigheidsbevordering rond intercultureel werken. Ook binnen de Academie voor Sociale Professions, maar zoals wordt opgemerkt in één van de interviews: "Het was niet verplicht en eigenlijk alleen de mensen die er hart voor hebben, kwamen opdagen. Juist niet degenen die het nodig hebben."

Vaardigheden voor Haagse diversiteit

Met veel energie organiseren stafadviseurs diversiteit en instroom een projectgroep Talentontwikkeling met een gemixte groep studenten, een poging wordt gedaan dit succes te herhalen met medewerkers. Dat laatste verloopt minder succesvol: was er bij de eerste groep met studenten echt sprake van 'ownership' van onderop; de medewerkersgroep wordt meer ervaren als een 'stafding'.

Een beleidsnotitie 'De Haagse Hogeschool vs Diversiteit' met als ondertitel '*De Haagse medewerker ontwikkelt, bindt en beleeft - Awareness & Inclusion voor diversiteit*', uit februari 2007 is nooit vastgesteld. In samenwerking met een externe projectleider Human Resources en Diversiteit heeft de intern adviseur diversiteit een aantal samenhangende maatregelen voorgesteld voor een divers samengesteld en vaardig personeel. Maar deze notitie is nooit voor besluitvorming aan CvB/HR voorgelegd door de dienst HRM, al zijn enkele onderdelen inmiddels wel uitgevoerd.

3.4. Klachtenregelingen

Er zijn verschillende commissies en personen waartoe een medewerker of student zich kan wenden in geval van klachten:

- elke Academie en dienst (evt. gezamenlijk) heeft een *vertrouwenspersoon* tot wie iemand zich kan wenden indien hij of zij met ongewenst gedrag - d.w.z. seksuele intimidatie, agressie en geweld of discriminatie - door een student of medewerker te maken krijgt.
- Er is een *klachtencommissie* - met een externe voorzitter - waar iemand formeel ook een klacht kan indienen.

- Voor medewerkers die andersoortige problemen dan hierboven beschreven ervaren met collega's en/of leidinggevenden, bestaat er de *Ombudsman*. Deze is onafhankelijk, kan adviseren en bemiddelen en/of na een verzoek daartoe een onafhankelijk onderzoek doen en een oordeel uitspreken.
- Voor studenten is er de *examencommissie* - bestaande uit medewerkers van de betreffende opleiding of Academie - voor verschillen van mening over examens, cijfers, bindend studieadvies e.d.

Al deze regelingen kennen in zekere zin een vertrouwelijke fase waarin besproken, geïnformeerd en geadviseerd kan worden. Bemiddeling vereist in ieder geval dat de 'andere' partij ook op de hoogte raakt en meepraat. Als er werkelijk een klacht ingediend wordt, vereist dat een meer 'openbare' stap: een schriftelijk verzoek tot een onderzoek en veelal een gesprek met een commissie en/of de aangeklaagde partij.

Daarnaast zijn er nog een klokkenluiderregeling en de Haagse Integriteitscode. De Klachtenregeling Ongewenst Gedrag en het Studentenstatuut zijn gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag. Zij geven duidelijke spelregels hoe met ongewenst gedrag om te gaan. De Integriteitscode richt zich op het bevorderen van gewenst gedrag.

Naar aanleiding van de uitspraken van de CGB voorjaar 2008 heeft het CvB aan de HR toegezegd de beoogde werking van de reglementen te laten onderzoeken en om aanbevelingen te ontvangen hoe de regelingen toegankelijker kunnen worden (Tiel en de Mol, november 2008). Uit dit onderzoek blijkt dat regelingen minder toegankelijk en effectief zijn dan wenselijk is. Ze juridiseren in plaats van de dialoog aan te gaan en een klacht bespreken met de 'andere partij' ervaren veel (allochtone) studenten ook te risicovol vanwege een latere mogelijk negatieve beoordeling⁵.

3.5. Uitwerking beleid en management van de HHS rond diversiteit

Student centraal

Zo goed mogelijk inspelen op de veranderingen in de omgeving - samenstelling van de bevolking en daarmee de (potentiële) studenten van de school - kenmerkt het beleid van de HHS rond diversiteit. Men heeft dat gedaan in de vorm van projecten rond studenten, het aanstellen van specifieke staffunctionarissen, het op zoek gaan naar inspiratiebronnen voor succes rond diversiteit, het formuleren van beleid.

Daarbij is in eerste instantie sterk ingezet op studenten: het binnenhalen en toerusten van allochtone studenten. Op een gegeven moment is qua perspectief geswitcht van de etnische achtergrond naar het gegeven dat velen 'eerste generatie' studenten zijn die - net als autochtone eerste generatie studenten - extra aandacht kunnen behoeven voor een succesvolle studieloopbaan.

Vanaf eind jaren negentig was het vraagstuk niet meer zozeer hoe allochtone studenten binnen te halen, maar veel meer hoe strategisch om te gaan met het toekomst-perspectief een 'zwarte' school te worden.

Het vooruitzicht een 'zwarte' school te worden is door het CvB van een potentiële dreiging omgezet in een kans. In combinatie met een pedagogie van excellentie draagt men uit hoge verwachtingen te hebben van *alle* studenten.

Daar is waardering van medewerkers voor. Maar er zijn in de interviews ook kanttekeningen bij geplaatst:

⁵ Studenten noemen dit in recente anonieme klachten bij MWD (januari 2009) ook als reden om anoniem te willen blijven.

"Dat (hoge verwachtingen en de kansenkant van veel allochtone studenten) is terecht uitgevent als CvB, maar heeft men ook gezien dat er discrepantie is met ervaringen op de werkvloer? De aandacht voor allochtone studenten en hun succesansen verbreden is prima. Ook het verbreden naar eerste generatie studenten is goed, omdat het minder wij - zij creëert. Maar er is niet vroeg genoeg onderkend wat het betekent voor docenten: dat je bijvoorbeeld een interculturele dialoog moet kunnen voeren. Of wat je moet doen als een student je geen hand meer wil geven? De instroom van vele allochtone eerste generatie studenten heeft ook problemen versterkt: de grote stap om te studeren zonder vanzelfsprekende steun van thuis. Pas nu komt er aandacht dat de positionering van de HHS als diverse school ook ingewikkeldheden kent. En ook al konden we die toevloed van allochtone studenten zien aankomen, het heeft ons toch nog overvallen."

Uit bovenstaande reacties spreekt in feite de vraag hoe in het verlengde van de toegenomen diversiteit van studenten:

- medewerkers toegerust kunnen raken om daarmee om te gaan;
- en eigenlijk ook hoe überhaupt visies, ambities geïmplementeerd worden.

Medewerkers en implementatie?

Vanaf eind jaren tachtig komt in beleidsstukken telkens naar voren dat óók het personeel moet inkleuren en óók het curriculum van een opleiding met de toegenomen diversiteit in de pas moet lopen. In de stukken komt dit regelmatig terug, maar de gesprekken laten zien dat het binnenhalen van met name allochtone docenten (onderwijs begeleidend personeel is een ander verhaal) moeizaam verloopt. Allochtone docenten zijn eenlingen en soms ook nog juist degenen die anderen moeten 'overtuigen' van nut en noodzaak van meer diversiteit in het curriculum. Mensen verdwijnen weer en inkleuring naar de meer leidinggevende functies is iets wat maar mondjesmaat plaatsvindt.

Bij de onderzochte opleidingen zijn er (nu) enkele allochtone teamleiders, maar er zijn bijvoorbeeld geen allochtone Academiedirecteuren. Wel kent het CvB sinds een jaar een lid van allochtone afkomst.

Bij een deel van het personeel en in ieder geval bij de adviseurs diversiteit leeft het besef dat diversiteit naast 'inkleuring' van het personeel interculturele competenties vergt van *alle* medewerkers: allochtoon én autochtoon. Om dat te realiseren is medewerking en inzet van HRM medewerkers en vooral van leidinggevendenden in de lijn nodig. Als het dan al lukt om deze te mobiliseren, dan staat vooralsnog het binnenhalen van allochtone collega's voorop. Het bereiken van de 'zittende' omgeving om aan de slag te gaan met interculturalisatie van alle medewerkers en opleidingen verloopt moeizaam. Er starten pilots, er worden plannen gemaakt, er komen concept beleidsstukken. Maar pilots zetten niet altijd door, beleid wordt niet vastgesteld of beleid wordt vastgesteld maar een echte *implementatiestrategie* ontbreekt. Academies, opleidingen en hun leidinggevendenden bepalen immers zélf of zij met interculturalisatie qua competenties en curriculum aan de slag gaan.

Verklaringen

Op de vraag waarom een en ander zo gaat, is het volgende gezegd:

"Ons CvB kent een 'intellectuele' sturing: men verwacht dat iedereen vanzelf de juiste keuzes maakt. De ideeën zijn mooi en we zetten ook veel plannen op papier, maar er is weinig/geen uitvoeringsinstrumentarium of aandacht daarvoor. Waar is de doorzettingsmacht? Interculturele competenties zijn een paar jaar geleden benoemd, maar niet systematisch opgevolgd."

"Onze HRM afdeling heeft de handen vol met functiebeoordeling etc. en is ook meer instrumenteel dan ontwikkelingsgericht; diversiteit is slechts één van de dingen."

"In het onderwijs in het algemeen gelden een paar wetmatigheden die (uiteindelijk) niet goed uitpakken: 'Ik bemoei me niet met jou, dan jij ook niet met mij!' en 'Onderwijs = docenten, de rest (leiding, ondersteuning) is er voor de kleur van het WC-papier'."

Men merkt ook de druk van de hogere eisen die aan opleidingen worden gesteld en de druk om verantwoording af te leggen. Maar boven geciteerde wetmatigheden of opvattingen maken het niet makkelijk om binnen het onderwijs beleidsdoelen echt te realiseren.

Ook is nog een organisatiecultuurelement benoemd:

"Wat opvalt als je van buiten komt, is dat op sommige plekken in de HHS een 'buurthuis' cultuur heerst: afspraken worden niet nagekomen, regels zijn onduidelijk of worden niet gehandhaafd, grenzeloos eigenlijk. Dat resulteert te vaak in pappen en nat houden, niet echt doorpakken."

Als het gaat om aandacht en oog voor discriminatie die met de toegenomen diversiteit logischerwijs vaker op de agenda zal komen, wordt gewezen op het volgende:

"In Nederland heerst een groot taboe op racisme: 'Het mag er niet zijn, dus is het er niet of het was in ieder geval niet zo bedoeld'".

Dit taboe veroorzaakt ook dat een beschuldiging van discriminatie onmiddellijk leidt tot ontkenning en het steken van energie in het van tafel krijgen van het R(acisme) of D (iscriminatie) woord in plaats van te *onderzoeken* wat er gaande is, of het nu een feit of 'slechts' een gevoel is. Het onderzoek van De Winter uit 2000 naar aanleiding van klachten van een allochtone docent over hoe hij discriminerend bejegend is, lijkt ook zo uitgelegd te worden: zijn conclusie was dat de heersende cultuur niet deugt op dit punt, maar dat er geen sprake is van discriminatie, d.w.z. van bewuste achterstelling.

In een bestuursstuk is dat daarna verwoord als: "Er waren foute grappen, maar het is geen discriminatie, want het was niet zo bedoeld".

3.6. Voorlopige conclusies beleid en management

Ambitie

Het beeld rijst op van een school met aan de top van de organisatie een bestuur dat oog en oor heeft voor ontwikkelingen in de samenleving, waaronder de 'verkleuring' ervan. Deze externe oriëntatie vindt vertaling in de vorm van activiteiten: meedoen aan landelijke projecten om allochtone studenten binnen te halen, het aanstellen van medewerkers met een speciale taak rond interculturalisatie en management by speech. Op bijeenkomsten, in columns e.d. krijgt diversiteit een prominente plek.

Implementatiestrategie

Het wordt aan Academies en opleidingen overgelaten/overgedragen om zelf aan de slag te gaan met de uitvoering van beleid. Er worden zeker op HRM gebied centrale kaders geformuleerd; diensten en afdelingen moeten dit zelf vertalen passend bij hun specifieke situatie en hebben een zekere ruimte om te prioriteren en te faseren.

Als het om de inhoud gaat kunnen leidinggevendenden zelf bijvoorbeeld besluiten of interculturele communicatie al dan niet een plek krijgt in het curriculum en of zij daarbij gebruik willen maken van het aanbod vanuit de HHS of externen inschakelen.

Een dergelijke besturingsfilosofie die veel ruimte biedt aan mensen voor eigen invulling slaagt alleen als op sleutelplekken mensen zitten die intrinsiek aan het gestelde beleidsdoel - in dit geval diversiteit - willen werken.

Als dat een onzekere factor is en er wordt ook niet stevig gefaciliteerd en gestuurd op (tussen)resultaten, dan is het risico erg groot dat beleidsintenties niet tot uitvoering komen.

Focus

Maatregelen zijn veelal gericht op de instromende allochtone mensen: in eerste instantie studenten, later docenten/medewerkers; enigszins op interculturele communicatie en vaardigheden, minder op omgevingsfactoren die beelden van mensen kunnen beïnvloeden als het gaat om diversiteit. Ook niet op groepsprocessen van meerderheid en minderheid en de daar bijbehorende interactie. Dit is juist wel belangrijk, omdat reserves (weerstand) bij zittende medewerkers vooral lijken te liggen bij maatregelen ten behoeve van de instroom van allochtone collega's. Er wordt snel een link met (gebrek) aan kwaliteit gelegd.

Samengevat

Diversiteit is aanvankelijk vooral vertaald als representativiteit van studenten en later van medewerkers; het management van diversiteit komt pas (veel) later in beeld. De boodschap is *dat* er wat moet; *hoe* een en ander dan ook gerealiseerd kan en gaat worden lijkt minder aandacht te krijgen, net als de implicaties voor de organisatie en de zittende medewerkers en studenten.

4. Bevindingen over het begrip 'discriminatie'

We gaan in op wat betrokkenen verstaan onder discriminatie en onderscheid en zullen daarbij de feitelijke bevindingen uit survey, interviews en groepsgesprekken weergeven. Ook vergelijken we MWD en CE en de opvattingen van autochtone en allochtone respondenten. Als er bijvoorbeeld opvallende verschillen zijn tussen medewerkers en studenten geven we dat aan.

We plaatsen de bevindingen in de begripsbepaling zoals in hoofdstuk 2 beschreven en eindigen met ons oordeel/conclusie.

4.1. Een beperkte of ruime invulling van het begrip discriminatie

Wat noemen autochtone mensen veelal discriminatie?

Het gaat bij hen om zichtbare ongelijke behandeling die ook bedoeld is om de ander achter te stellen of te benadelen louter en alleen vanwege iemands etnische achtergrond, sekse, religie etc. Dit is te typeren als een beperkte invulling van het begrip discriminatie.

'Grappen' waarin onderscheid gemaakt wordt, zullen door autochtone én allochtone mensen veelal niet als discriminatie worden bestempeld. Omdat men (autochtoon) ze niet als zodanig bedoelt, allochtone mensen het accepteren: "...mijn allochtone collega lachte toch zelf mee", of omdat er over en weer grappen worden gemaakt. Dat kan wél veranderen, afhankelijk van wie het zegt, de frequentie waarmee het gebeurt en uiteraard ook de inhoud.

Wat noemen allochtone mensen discriminatie?

Zij noemen - net als autochtone mensen - discriminatie vooral het feitelijk en bewust bedoeld achterstellen of benadelen van allochtone mensen. Maar zij noemen met de nodige aarzeling onbedoeld en wellicht onbewust onderscheid dat zij ervaren (hebben) óók vormen van discriminatie. M.a.w. zij hanteren bij doorvragen een ruimere invulling van het begrip discriminatie. Voorbeelden die genoemd zijn:

- verbazing van een autochtone docent over een hoog cijfer van een allochtone student (geduid als kennelijk lagere verwachtingen hebbend);
- voortdurend gebruik van voorbeelden tijdens de lessen die gaan over verschillen tussen etnische groepen (gevoel van apart gezet te worden);
- stereotype beelden over de rol van mannen en vrouwen binnen de Islam (doet geen recht aan de werkelijkheid);
- gebrek aan rekening houden met andere feestdagen dan de christelijke bij bijvoorbeeld het plannen van tentamens of lessen (waarom wel voor anderen en niet voor ons?);
- bevraagd worden op wat bijvoorbeeld Marokkaanse jongens die overlast veroorzaken bezielt (alsof je als mede Marokkaan daar vanzelfsprekend meer van zou weten);
- een klachtenregeling die niet veel oplevert, omdat leidinggevend en andere klachtaffhandelaars niet begrijpen dat de klager discriminatie ervaart (men heeft de ervaring dat klachten 'afgedaan' worden met de opmerking dat het vast verkeerd begrepen is, dan wel zeker niet zo bedoeld);
- culturele of etnische verschillen totaal negeren (je ervaringsdeskundigheid wordt genegeerd) of juist alle verschillen verklaren uit verschillen in culturele achtergrond (terwijl je vooral machtsverschil ervaart en niet zozeer een cultureel verschil);
- collega's uit de meerderheidsgroep die vooral elkaar opzoeken en 'jou' minder betrekken (word ik wel geaccepteerd?).

Autochtone mensen noemen - als bovenstaande of vergelijkbare kwesties de revue passeren - dat zij *druk* of *discriminatie* 'de andere kant' uit voelen: bijvoorbeeld het opdringen van religieuze opvattingen door studenten over normatieve onderwerpen aan anderen, het gevoel minder makkelijk over voor jou vanzelfsprekende waarden als man-vrouw gelijkheid, vrijheid in seksuele oriëntatie etc. te kunnen spreken. Of überhaupt de rentree die religie gemaakt heeft op de school en hoe naar hun gevoel het seculiere karakter onder druk staat.

Ook politieke druk is voelbaar; de vraag door allochtone studenten 'of u ook mee gaat demonstreren tegen Gaza?' kan spanning oproepen of je wel eerlijk kunt antwoorden dat je loyaliteit bij je Joodse schoonfamilie ligt. Heb je dan nog wel positie in die klas?

Deze latere antwoorden laten zien dat autochtone mensen - wellicht onbewust - discriminatie als het om hen zelf gaat ook ruimer invullen dan zij in eerste instantie aangeven. Als het gaat om de vraag of je zelf discrimineert, dan denk je in eerste instantie aan *bewuste* discriminatie (heel feitelijk en bedoeld om te benadelen) . Als het gaat om de vraag of je zélf wel eens gediscrimineerd wordt, dan denk je (wellicht aarzelend) ook aan vormen van onbewuste discriminatie (subtieler, minder grijpbaar, maar onaangenaam). Discriminatie die jezelf raakt, herken je ook eerder, ook als het onbewust dus niet met de intentie om te discrimineren, gebeurt.

4.2. Wel of niet discriminatie?

Veel mensen blijken zich ook af te vragen wat je nu discriminatie kunt noemen. In de interviews en groepsgesprekken zijn de volgende voorbeelden *aarzelend* naar voren gebracht als fenomenen waarvan men zich afvraagt of het onder discriminatie valt.

Gescheiden groepen

Docenten van MWD en CE - allochtoon en autochtoon - noemen het gescheiden zitten in de klas vaak als een voorbeeld waarvan je niet weet of dit nu een teken van discriminatie is of niet. Nieuwe groepen/klassen verdelen zich onmiddellijk in allochtone en autochtone groepjes (maar ook oudere en jongere studenten, een paar meisjes in een jongensklas gaan bij elkaar zitten). Tijdens een opdracht kun je hen mixen, maar zodra die voorbij is en zeker buiten de les fragmenteert het weer. De schoolleiding en docenten zijn duidelijk in de norm: je moet in een multi-etnische samenleving kunnen functioneren, dus je moet in gemixte groepen kunnen werken. Dus mixen door 'aftellen' of door de groepssamenstelling zelf te doen.

Studenten reageren laconieker, accepteren dat die (etnisch-sociale) scheidslijnen er zijn in en buiten de klas. Ze vinden het niet per se verkeerd dat je trekt naar wat je kent. Maar zij vinden ook dat het verstandig is om interculturele ervaring op te doen en dat niemand *geweerd* mag worden uit een (project)groep. Toegang en acceptatie tot een groep hangen wat studenten betreft niet samen met etniciteit, maar wel met een inschatting van je groepsbijdrage: betrouwbaarheid in het nakomen van afspraken en je inhoudelijke bijdrage. Nederlandse taal - reëel of gepercipieerd - kan daarin een struikelblok vormen. De ervaring en soms de verwachting dat veel allochtone studenten moeite hebben met zinsconstructies en de opbouw van een stuk kunnen de toegang lastiger maken. Een autochtone CE student formuleert het nog iets breder: 'Als wij onderling vaak negatief praten over Marokkanen - ook al hoort die klasgenoot het niet - dan kan iemand toch een kleinere kans hebben in onze projectgroep te komen'. Bij CE zijn vanwege hun - reële of gepercipieerde - rekenkundige vaardigheden Chinese en Bulgaarse studenten zeer populair om in je groep te hebben.

Een allochtone MWD studente geeft aan op zich geen moeite te hebben met groepjes.

Maar toen een paar witte meisjes bij de overgang van het eerste naar het tweede jaar overgeplaatst wilden worden naar een andere klas omdat daar hun witte vriendinnen zaten, vond zij toen dit gehonoreerd werd wél heel vervelend: "Willen ze niet met ons in de klas zitten?".

Ook de groep autochtone CE'ers geeft aan dat in hun klas in het tweede jaar een groep allochtone en autochtone studenten afkomstig uit 2 verschillende klassen bij elkaar zijn gezet; en dat die scheidslijn er altijd nog is ook al is de interactie over en weer goed. Tegelijkertijd zien ze ook dat scheidslijnen gevormd worden: bijvoorbeeld bij de vrijdagmiddag borrel verschijnen eigenlijk nauwelijks tot geen allochtone klasgenoten.

Allochtone MWD studenten noemen het *kennismakingsspel* in de introductieweek:

"Doe een stap naar voren als je hier geboren bent, als je ouders een hogere opleiding hebben enz. En aan het slot: als je ver naar voren staat heb je meer kans om te slagen op deze school dan de anderen'. Het maakt mensen klein, het ontmoedigt, je legt er de nadruk op dat sommigen meer kans maken dan anderen, als je dat vaak genoeg zegt gaat iedereen het geloven. De begeleider van het spel legde ook niet uit waarom hij/zij dit zo deed, of wat het doel was. Dat maakt het discriminatie. Degenen die ver naar voren staan zullen denken: zie je we zijn toch beter. Het benadrukt het verschil. Voor mijn familie klopt deze stelling ook niet. Niet iedereen in de groep heeft dit als discriminatie opgevat. Anderen vonden het spel 'gewoon' stom, of belachelijk dat je zo'n onderscheid maakt en het is in ieder geval niet motiverend."

Spanning in de klas

MWD

MWD autochtone én allochtone studenten én docenten geven *allemaal* aan dat er grote spanningen in de lessituatie ontstaan, zodra het gaat om zaken gerelateerd aan integratie, geloof en etniciteit. Een autochtone studente geeft een voorbeeld: 'Een MWD docente vertelt over een participierend onderzoek naar het gebruik van hoofddoeken. Enkele Marokkaanse studentes reageren woedend: "Het gaat weer over hoofddoeken!". Waarop een autochtone studente reageert met "Doe normaal, het is een ónderzoek waar we over praten". Dit voorbeeld is er slechts één van vele. Er zijn ook situaties genoemd - bijvoorbeeld rond een rollenspel waar studenten een homoseksuele cliënt moeten spelen - die helemaal verworden tot een ruzie, waarbij eigenlijk geen les meer gegeven wordt. Dit roept veel irritatie op bij allochtone en autochtone studenten (uiteraard ook veel ongemak bij docenten). Of een zg. neutraal onderwerp verwordt tot een spanningsvolle wij-zij discussie. Bijvoorbeeld over schuldhulpverlening. Sommige studenten interpreteren dat als verboden vanuit de Islam, omdat geen rente gevraagd mag worden. Kan er dan wel of niet les over gegeven worden?

Deze spanning in de klas verloopt niet alleen langs de lijn allochtoon - autochtoon. Een allochtone MWD docent vertelt het volgende: "Ik merk enorme spanningen in de klas. Een Iraanse student zegt: "Dit is typisch Turks". IJzige stilte valt, waarna een Turkse klasgenote vraagt: "Wat bedoel je daarmee?".

Na enig heen en weer gepraat probeer ik hen duidelijk te maken dat er *percepties* zijn over anderen en daarmee ook over jezelf (of eigen gemeenschap) en dat we die moeten weten van elkaar. Dan ontstaat er wat ruimte en kan de Turkse ook zeggen dat er wel degelijk iets klopt van het beeld dat de Iraniër heeft over de Turkse gemeenschap. Maar studenten zijn heel gevoelig over wie wat denkt te zeggen over 'hen'. Je moet zo diplomatiek zijn, een aantal jaar geleden, had ik die behendigheid echt niet gehad. Er is een kleine populatie Nederlandse studenten die niets meer durft te zeggen."

CE

Bij CE wordt die opeens opklimmende spanning ook genoemd door docenten, zeker zij die interculturele communicatie of intercultureel management geven, maar niet zo sterk.

Het noemen van Fortuyn in een les over organisatiediagnose en zg 'helden' roept de onmiddellijke reactie op dat Fortuyn die titel niet verdient als homo en drugsgebruiker bij allochtone docenten. Allochtone CE studenten noemen ook enkele voorbeelden van lessen waar spanning optreedt (een docent die de Islam niet serieus neemt of lijkt te nemen), maar zij zien dat echt als incident.

Leidinggevenden voltijd MWD herkennen deze spanningen in de klas meteen; leidinggevenden CE herkennen die 'lichte' spanning die ook in CE klassen kan ontstaan niet meteen; idem de leidinggevenden *deeltijd*studenten Academie Sociale Professies waar MWD onder valt. Het is dáár kennelijk geen gespreksonderwerp als zodanig én dit soort zaken speelt ook minder heftig binnen CE i.v.m. MWD en sowieso minder binnen de deeltijdvarianten i.v.m. de voltijdsopleidingen (zie bijlage 7).

Discriminatie als gelegenheidsargument

Autochtone mensen spreken bij de wat ongrijpbare vormen van discriminatie die allochtone mensen benoemen eerder over *misverstanden en falende communicatie*. Opvallend is dat bij MWD ervaringen van allochtone collega's snel gepsychologiseerd worden: 'Iemand staat niet zo stevig in zijn schoenen'. Of er wordt een koppeling gemaakt met iemands (slechte) functioneren: 'Niet zo'n goede docent of medewerker'.

In allerlei interviews wordt het ervaren van discriminatie door allochtone studenten een *gelegenheidsargument* genoemd, door medewerkers en medestudenten, autochtoon en allochtoon) om iets af te dwingen: een hoger cijfer, uitstel etc.

Dingen voor elkaar krijgen

Regelmatig is erop gewezen dat allochtone studenten veel meer onderhandelen over allerlei zaken met docenten dan autochtone studenten. De *effectiviteit* daarvan is echter niet duidelijk. Er zijn verhalen van docenten dat ze zich weliswaar onder druk voelen staan door de stevige onderhandelingsinzet en persistentie van (allochtone) studenten. Tegelijkertijd accepteren docenten deze stijl - te dwingend zonder argumenten - niet en wil men die niet honoreren. Het is dus de vraag of veel allochtone studenten wel het juiste onderhandelingsrepertoire hanteren in vergelijking met veel autochtone studenten. D.w.z. goed omgaan met de ongeschreven - Nederlandse codes die (autochtone) docenten hanteren:

- je meldt *vooraf* dat je iets niet haalt i.p.v. een deadline laten passeren en dan pas komen;
- zélf initiatieven nemen voor een andere oplossing i.p.v. de verantwoordelijkheid daarvoor bij de ander leggen;
- argumenten geven i.p.v. 'afdwingen dat het moet' etc.

Dit kan erin resulteren dat autochtone studenten uiteindelijk toch succesvoller zijn in iets gedaan krijgen dan allochtone studenten. En opnieuw: dit kan allochtone studenten versterken in hun ervaringen van ongelijk behandeld worden.

Interessant in dit verband zijn de uitkomsten van recent onderzoek (zie kader hieronder) waaruit blijkt dat autochtone studenten betere relaties leggen met autochtone docenten die het beste vertrekpunt vormen voor interessante stages en onderzoeken en daarmee later een betere positie op de arbeidsmarkt. (Wellicht spelen dergelijke patronen ook in de interactie tussen allochtone collega's en autochtone leidinggevenden).

Een allochtone docente bij CE geeft aan juist andere ervaringen te hebben: autochtone studenten die nauwelijks negatieve feed back accepteren en allochtone studenten die zeer constructief reageren op feed back (of wellicht speelt mee dat een aantal autochtone studenten minder van haar accepteren?). En ook aangeeft dat er lage verwachtingen zijn over de Engelse taalvaardigheid van allochtone studenten, waarbij het zeer de vraag is of het klopt met de werkelijkheid.

Onderzoek van Martha Meerman e.a. lector HvA die alumni van de generatie Y (geboren tussen 1977-1994) onderzocht heeft op hoe zij het doen op de arbeidsmarkt. Conclusie: 'je moet wat autochtone mannen in je netwerk hebben, en vooral jonge allochtone vrouwen hebben die niet'. Voor HHS onderzoek is het volgende relevant:

"Een kernmerk van deze generatie is dat ze uit relatief veel allochtonen bestaat. Hoe goed hun cijfers ook zijn, deze studenten ondervinden toch flinke nadelen van hun achtergrond. Ze leggen bij voorbeeld minder vaak contact met docenten dan autochtone studenten. Ze bouwen daardoor niet 'de goede band' op die zo handig is bij het toewijzen van goede stages. Het netwerk van de allochtone jongeren heeft daarnaast een andere opbouw. Studenten uit een laag sociaal cultureel milieu hebben nl. na hun afstuderen vaak een vriendenkring met vrij weinig hoogopgeleiden. Zeker in vergelijking met studenten die zelf wel gestudeerde ouders hebben."

Diversiteit in Opleiding en Werk. Een studie naar de school- en arbeidsloopbanen van hoger opgeleide jongeren in Amsterdam. Uitgegeven door Amsterdamse Hogeschool voor Human Resource Management (2009)

4.3. Survey uitkomsten over het begrip discriminatie (uitgewerkte tabellen in bijlage 4)

Aan de survey hebben MWD en CE studenten, docenten MWD en docenten CE plus enkele leidinggevenden en onderwijsondersteunende medewerkers deelgenomen; formeel gesproken zijn deze laatsten (leidinggevenden en onderwijsondersteunende medewerkers) in dienst van de Academie voor Sociale Professions resp. voor Marketing & Commerce; vandaar dat we bij 'medewerkers' vaak de term Sopro/M&C hanteren; bij studenten MWD/CE.

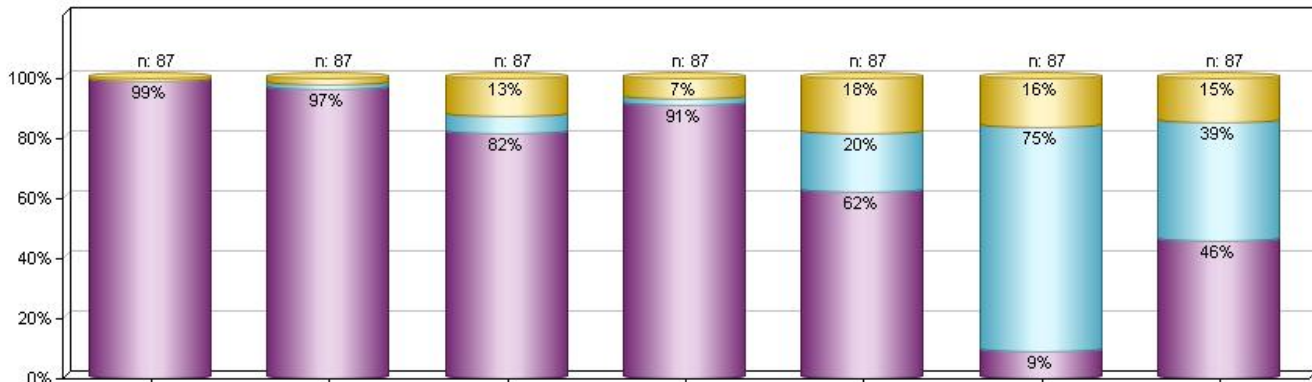
Aan *alle* respondenten zijn zeven vormen van discriminatie voorgelegd gebaseerd op de eerdere interviews, gesprekken en cases:

- beledigende of neerbuigende opmerkingen maken over mensen met een andere huidskleur, afkomst of religie;
- mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep;
- allochtonen neerzetten als mensen met problemen;
- kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten;
- klachten over discriminatie niet serieus nemen;
- eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven;
- aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen.

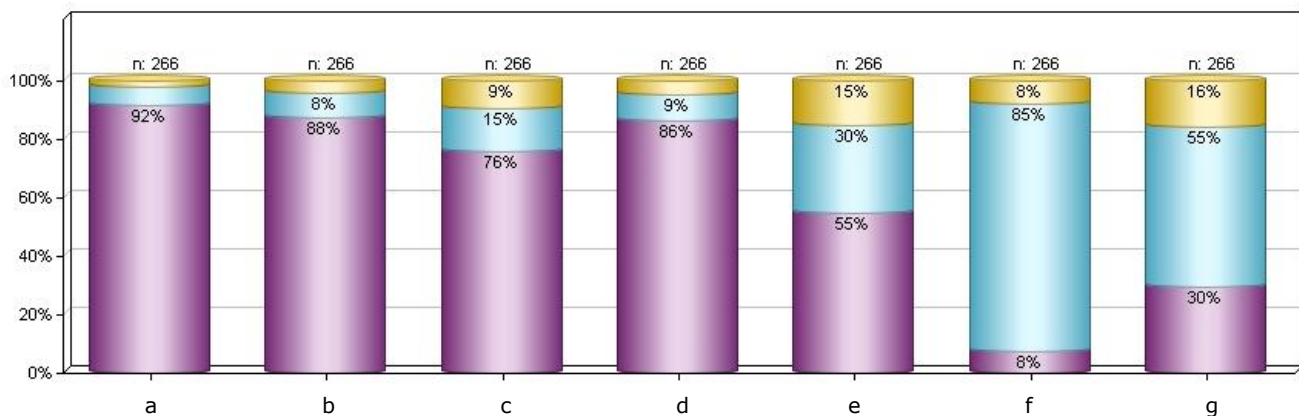
Met als keuze (antwoord):

<input type="checkbox"/>	ja, dit is een vorm van discriminatie
<input type="checkbox"/>	nee, dit is geen discriminatie
<input type="checkbox"/>	dat weet ik niet

Medewerkers SoPro/MWD en M&C/CE



Studenten MWD en CE:



Overeenkomsten en verschillen begrip discriminatie

We bespreken eerst de totaal scores, daarna zoomen we in op mogelijke *verschillen* per opleiding, etnische achtergrond en sekse en wat dat betekent voor de invulling van het begrip discriminatie; voor verschillen tussen voltijd/deeltijd zie bijlage 7.

Medewerkers scoren op alle mogelijke vormen van discriminatie hoger dan *studenten*, d.w.z.: zij noemen alle vormen die voorgelegd zijn éérder discriminatie dan studenten.

Respondenten zijn het erover eens (rond de 90%) dat de volgende fenomenen vormen van discriminatie zijn:

- beledigende of neerbuigende opmerkingen maken over mensen met een andere huidskleur, afkomst of religie;
- mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep;
- kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten.

Ook is er *ruime steun* (meer dan 75%) dat het volgende discriminatie is:

- allochtonen neerzetten als mensen met problemen.

Over de volgende fenomenen bestaat veel *meer verdeeldheid* of het al dan niet een vorm discriminatie is:

- e. klachten over discriminatie niet serieus nemen;
- g. aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen.

Opnieuw ruime steun (meer dan 75%) maar dan dat het volgende juist *geen vorm van discriminatie* is:

- f. eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven.

– **Opleiding: MWD of CE**

Als we de respons per opleiding vergelijken worden verschillen zichtbaar:

Medewerkers: MWD medewerkers vinden twee onderdelen duidelijk méér discriminatie dan CE medewerkers:

- *allochtonen neerzetten als mensen met problemen* (98 vs. 74%)
- *klachten over discriminatie niet serieus nemen* (69 vs. 52%)

Studenten: MWD-studenten vinden telkens met zo'n 10% méér dat er sprake is van discriminatie dan CE-studenten op drie onderdelen:

- *mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep* (93 vs. 82%)
- *kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten* (91 vs. 81%)
- *klachten over discriminatie niet serieus nemen* (60 vs. 50%)

– **Etniciteit: autochtoon of allochtoon**

Als we inzoomen op etnische achtergrond van de respondenten dan worden de volgende verschillen zichtbaar.

Medewerkers

Bij twee onderdelen zijn de *allochtone* medewerkers stelliger over dat er sprake is van discriminatie dan *autochtone* medewerkers.

Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten:

alle allochtone medewerkers noemen dit discriminatie; 2 autochtone respondenten noemen dit geen discriminatie en 6 weten het niet.

Allochtone mensen neerzetten als mensen met problemen:

Op één na noemen *alle* allochtone medewerkers dit een vorm van discriminatie. Van de autochtone medewerkers zeggen er 4 nee en 11 weten het niet.

Bij de twee onderdelen *Eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven* en *Aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen* valt op dat autochtone medewerkers daar onzekerder over zijn dan allochtone medewerkers: bij beide vult 20% van de autochtone medewerkers 'dat weet ik niet' in, tegenover 13% resp. 7% van de allochtone medewerkers.

Studenten

Bij drie onderdelen vinden studenten met een *allochtone* achtergrond méér dat er sprake is van discriminatie dan *autochtone* studenten:

- *Allochtonen neerzetten als mensen met problemen* ja (80 vs 71%) nee (5 vs 23%)
- *Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten*
- *lager inschatten dan die van autochtone docenten*
- *en studenten* ja (91 vs 81%) nee (6 vs 13%)
- *Klachten over discriminatie niet serieus nemen* ja (66 vs 48%) nee (19 vs 37%)

• **Geslacht**

Medewerkers

Bij twee onderwerpen zijn er verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers. *Eisen dat studenten feilloos Nederlands schrijven*: 14% van de mannen vindt dat discriminatie versus 5% van de vrouwen.

Aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen: 25% van de mannen vult in 'dat weet ik niet' in tegenover nog geen 5% van de vrouwen. Wanneer deze onzekerheid buiten beschouwing wordt gelaten vinden even veel mannen als vrouwen dat er sprake is van discriminatie.

Studenten

Bij vijf onderdelen vinden *vrouwelijke* studenten duidelijk méér dat er sprake is van discriminatie dan *mannelijke* studenten; bij één andersom en bij één gelijk.

- | | |
|--|-------------------|
| a. Beledigende of neerbuigende opmerkingen maken over mensen met een andere huidskleur, afkomst of religie. | 95 vs 86% |
| b. Mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep. | 94 vs 78% |
| c. Allochtonen neerzetten als mensen met problemen. | 80 vs 68% |
| d. Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten. | 94 vs 75% |
| e. Klachten over discriminatie niet serieus nemen. | 60 vs 48% |
| f. <i>Eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven</i> | 28 vs 34% |
| g. Aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen. | Gelijk percentage |

4.4. Conclusies over het begrip discriminatie

Uit de interviews en gesprekken met MWD en CE medewerkers en studenten blijkt dat:

- MWD docenten en studenten méér voorbeelden noemen van situaties waarin zij zich afvragen of er sprake is van discriminatie dan bij CE;
- in veel voorbeelden allochtone en autochtone mensen met *verschillende* brillen naar een situatie kijken: een ruimere versus een beperkte invulling van het begrip hanteren;
- autochtone mensen benadrukken dat iets discriminatie is als het ook als zodanig bedoeld wordt: iets gezegd of gedaan wordt met de *bewuste intentie* de ander(en) achter te stellen; allochtone mensen hanteren in principe ook deze definiëring. Maar zij ervaren vaker het *effect* van onderscheid dat (onbewust) gemaakt wordt. Dus ongeacht of het ook de bedoeling was om achter te stellen of te benadelen;
- ook voor autochtone mensen geldt dat als hen gevraagd wordt naar *eigen* ervaringen zij met zaken komen die wellicht ook niet met de bewuste bedoeling zijn geuit/gedaan door een ander om te discrimineren.

De survey uitkomsten bevestigen bovenstaande en geven het volgende beeld.

Discriminatie is in de ogen van respondenten:

- beledigende of neerbuigende opmerkingen maken over mensen met een andere huidskleur, afkomst of religie;

- mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep;
- allochtonen neerzetten als mensen met problemen;
- kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten.

Géén discriminatie is in hun waarneming:

- eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven.

Over beide volgende aspecten bestaat veel (meer) verdeeldheid:

- klachten over discriminatie niet serieus nemen (in de ogen van veel allochtone medewerkers en studenten een vorm van discriminatie; voor autochtone respondenten veel minder);
- aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen (vindt men bijna even vaak wel als geen discriminatie).

Daarnaast blijkt dat:

- méér medewerkers van beide opleidingen dan studenten een vorm van discriminatie als zodanig betitelen;
- allochtone medewerkers/studenten over twee zaken stilliger zijn dat het discriminatie is dan autochtone medewerkers/studenten nl.: onderschatting van kwaliteiten én allochtone mensen neerzetten als probleemhebber;
- allochtone studenten bovendien méér vinden dat er sprake is van discriminatie dan autochtone studenten als het gaat om 'het niet serieus nemen van klachten';
- SoPro/MWD medewerkers op twee aspecten zaken méér discriminatie noemen dan hun M&C/CE collega's: allochtone mensen als probleemhebber neerzetten en klachten over discriminatie niet serieus nemen;
- MWD studenten op drie aspecten zaken méér discriminatie noemen dan CE studenten: nl. rondom goede banen toekennen; kwaliteiten lager inschatten en óók - net als SoPro/MWD medewerkers - klachten over discriminatie niet serieus nemen;
- vrouwelijke studenten méér zaken discriminatie noemen dan mannen op bijna alle onderdelen.

NB. Bovenstaande bevindingen illustreren/verklaren waarom bij MWD méér speelt rond discriminatie dan CE:

- bij MWD gaat het q.q. vaker over problemen van (allochtone) mensen dan bij CE, wat voor een aantal allochtone mensen raakt aan discriminatie;
- er zijn bij MWD meer klachten over discriminatie, in het verlengde daarvan dus meteen ook een groter risico dat het eventuele negeren of niet serieus nemen ervan extra discriminatie ervaringen oplevert bij betrokkenen;
- en bij MWD zijn er veel meer vrouwelijke studenten en medewerkers dan bij CE en uit de respons wordt zichtbaar dat vrouwen zaken meer dan mannen definiëren als discriminatie.

5. Komt discriminatie voor bij de onderzochte opleidingen?

In dit hoofdstuk beschrijven en analyseren we de eigen ervaringen van de respondenten met discriminatie op basis van de bevindingen uit survey, de interviews en groepsgesprekken: naar aard en omvang. Daarbij onderscheiden we achtereenvolgens de eigen ervaringen met gediscrimineerd worden, het zelf aangesproken worden op discriminerend gedrag, het waarnemen van discriminatie in de eigen opleidingsomgeving en opvattingen over onderlinge discriminatie.

Opnieuw aandacht voor de verschillende betekenissen die men geeft aan het begrip discriminatie.

5.1. Ervaren van discriminatie

We gaan eerst in op de ervaringen van *medewerkers*: allochtone resp. autochtone SoPro/MWD medewerkers, vervolgens M&C/CE medewerkers.

Daarna beschrijven we de ervaringen van *studenten*: CE resp. MWD.

• Medewerkers

Allochtone medewerkers SoPro/MWD⁶

Zoals eerder gezegd noemen *allochtone* betrokkenen hun eigen ervaringen (aanvankelijk) ook niet makkelijk discriminatie: 'het maakt je machteloos, je wilt het je zo niet voorstellen, je wilt niet als slachtoffer te boek staan, je wilt jouw 'lichtere' ervaringen in vergelijking met (groot)ouders niet onder diezelfde noemer brengen'.

Een reeks van eigen ervaringen en ontkenningen of wat men ziet gebeuren bij andere allochtone collega's brengt mensen er uiteindelijk (toch) toe wat men meemaakt wél discriminatie te noemen.

"Een tijd nadat ik aangenomen was ontdekte ik dat een autochtone collega die na mij kwam en hetzelfde werk deed veel hoger ingeschaald was; toen we samen een klus klaarden en we een extraatje kregen, kreeg ik minder."

"Ik was net begonnen als docent, had problemen met een klas en vroeg een ervaren witte collega om samen met mij met die klas te praten. Dat weigerde deze. Toen een tijdje later een andere jonge witte docent ook problemen had, ging deze collega wél mee. Toen ik dit na allerlei andere nare ervaringen zo ging noemen, had dat niets met discriminatie te maken."

"We hebben regelmatig allochtone meisjes die tijdens de opleiding zwanger worden. Dat wordt door veel collega's negatief beoordeeld: 'Ze hebben kennelijk geen keuze'. Toen er een keer een paar witte studentes zwanger waren werd daar wel heel vrolijk over gepraat en grapjes gemaakt met hen."

"Ik had een goede functie en deelde de kamer met een blanke collega; steevast als iemand voor mij kwam en mij niet kende, richtte men zich tot hem! We maakten daar samen op den duur grappen over. Maar ik behandelde de mensen die zich zo vanzelfsprekend tot hem richtten, zeer koeltjes."

"Ik weet dat allochtone en autochtone docenten allemaal fouten maken bij de invoer van cijfers, maar er wordt gesproken over de fouten van allochtone collega's: die vallen kennelijk op!"

⁶ NB Vanwege de herkenbaarheid zijn de verhalen soms enigszins aangepast. De reeks van eigen individuele ervaringen die men meemaakt, de ontkenning ervan en dat wat men andere allochtone collega's ziet overkomen maakt dat men zich gediscrimineerd gaat voelen.

"Er worden grappen en opmerkingen over moslims gemaakt, 'Die vieze man met die baard', waarom zeg je zo iets?"

"Allochtone docenten krijgen geen verlenging van hun contract, terwijl op dat moment witte docenten worden aangenomen, zelfs zonder een Masters."

Autochtone medewerkers SoPro/MWD

Eigen ervaringen van autochtone medewerkers met discriminatie lopen uiteen van etnisch ongemak, zelf beschuldigd worden van discriminatie tot het waarnemen van misbruik maken van positieve discriminatie.

"Omgaan met allochtone collega's is soms lastig, elkaar benaderen en op gelijke voet participeren is ook lastig. Kan gaan over samen lunchen, waarbij allochtone collega niet mee gaat, maar ook een allochtone collega die me aanspreekt op mijn manier van lesgeven. Het lukte niet daarover goed gesprek te voeren. Stekels gingen op aan beide kanten."

"Door de uitspraken van de CGB zijn we kwetsbaar geworden, als je een allochtone student een onvoldoende geeft, kun je zo beschuldigd worden van discriminatie."

"Ik kreeg een keer bijna een klacht dat ik autochtone studenten meer zou aankijken dan allochtone."

"Ik ben een keer beschuldigd van discriminatie van een student door een allochtone collega. Ik zou de betreffende student uit school willen kieperen vanwege te geringe taalvaardigheid. Die allochtone collega was er helemaal niet bij geweest, maar had dat uit een verslag van een vergadering opgemaakt. Maar ik heb met die student juist heel genuanceerd gesprek gevoerd of iemand die zo verlegen is wel het goede vak had gekozen."

"Ik heb gemerkt dat sommige allochtone collega's makkelijker wegkwamen met lange vakanties, verblijf in het buitenland en niet opdagen bij bijeenkomsten."

Medewerkers M&C/CE

Medewerkers van M&C/CE geven aan zélf geen discriminatie te ervaren, op een autochtone medewerker na die zich gediscrimineerd voelt door de 'grote mond' die een allochtone student opzet. Andere voorbeelden daarover die in interviews genoemd zijn: een Marokkaanse student heeft in een conflict over een tentamen het hoofd van het examenbureau 'kankerslet' genoemd en naar haar gespuugd. Maar dit is een echte uitzondering waarop meteen stevig ingegrepen is. Voorbeelden waarbij een docent soms zichzelf afvraagt of er discriminatie kan spelen is als een allochtone student zinspeelt op mogelijke discriminatie als een docent niet toegeeft aan de wens voor een hoger cijfer, uitstel of i.d. Ook de situatie waarin een student een negatief bindend studieadvies krijgt en daarop een racisme klacht indient. Een enkele docent geeft aan zich gediscrimineerd te voelen door de in haar ogen dwingende religieuze opvattingen van een aantal allochtone studenten.

- **Studenten**

Studenten - in de individuele interviews en in de groepsgesprekken, MWD/CE, allochtoon/autochtoon - lijken in vergelijking met medewerkers 'vanzelfsprekender' ervan uit te gaan dat als in de hele samenleving discriminatie voorkomt (horeca, disco's, arbeidsmarkt), het bijna 'logisch' is dat het dan óók op de HHS plaatsvindt.

CE studenten

Dat wil nog niet zeggen dat alle studenten dit dan ook direct zelf meemaken: *autochtone* CE studenten herkennen niet dat er gediscrimineerd zou worden op school, al gebeurt dat wel in de buitenwereld.

Allochtone CE studenten hebben er in de buitenwereld wel veel mee te maken (op straat, in de bus etc.), maar in vergelijking daarmee op school veel minder. Genoemd is: soms grappen die eigenlijk niet kunnen of waarbij je je toch vervelend voelt.

Als zij al discriminatie tegenkomen op school, dan vermijden ze het conflict erover: "Het heeft geen zin om je er druk over te maken, of iets over te zeggen, dat helpt toch niets. Ik zit hier op mijn diploma te halen".

Ze maken onderscheid tussen stedelijke en dorpse medestudenten: deze laatsten moeten soms wel wennen aan studentes met hoofddoeken, maar met andere (*autochtone*) studenten delen ze de stedelijke ervaring met het je bewegen in meerdere leefstijlen.

NB. De uitkomsten van de survey nuanceren datgene wat *autochtone* en *allochtone* studenten in de interviews en groepsgesprekken gezegd hebben: 21% van de CE studenten - voor het overgrote deel van *allochtone* afkomst en enkelen van *autochtone* afkomst - dat zij zelf met discriminatie te maken hebben (zie hierna).

MWD studenten allochtoon en autochtoon benoemen wel *eigen discriminatie* ervaringen:

*"Ik was in deze les de enige met een hoofddoek. De docent vertelde over de Islam, terwijl zij er niks van weet. Wees naar mij en zei: 'Vrouwen met hoofddoek worden onderdrukt door mannen'. Ik was stomverbaasd. Andere studenten gingen wel tegen haar in, maar ze reageerde daar niet op. Achteraf ben ik naar tweedejaarscoördinator gestapt en heb geklaagd. Docent is daarna bij mij geweest om excuus aan te bieden. Maar ik hoor dat ze in andere klassen hetzelfde doet. Door zoiets te zeggen duwt ze mij in een hokje, ze maakt me de vertegenwoordiger van een hele groep. Het benadrukt dat je er niet bij hoort. Zeker als docent kun je zoiets niet doen. Een docent is een autoriteit. Zeker bij *autochtone* studenten die nog niet veel met *allochtonen* in aanraking zijn geweest zal zo'n uitspraak van een docent toch indruk maken."*

*"Ik (*autochtone* studente) was geïnteresseerd in de stage van twee studentes met hoofddoekjes bij een islamitische basisschool tijdens de stagemarkt. Zij wilden me er niks over vertellen. Ze zeiden: 'Jij hoort hier niet bij'. Ik heb gezegd dat ik het erg jammer vond dat ik niks mocht horen, maar ben geen discussie gestart. Raar dat je niet uit interesse iets te weten mag komen, alleen omdat je niet hetzelfde geloof hebt."*

*"Ik wilde stagelopen op Curaçao. Stagecoördinator had geen tijd om ook maar iets voor mij te regelen. Toen heb ik alles zelf geregeld. Vlak voor de stage zou beginnen werden we opgeroepen voor een bijeenkomst. Ik bleek niet eens ingedeeld. En ook bleek dat voor drie andere Nederlandse meisjes wel alles geregeld was voor een buitenlandse stage, ze kregen zelfs een beurs. En die drie hadden nog niet eens al hun punten om op stage te mogen. Voor mij en nog een andere *allochtone* studente was niks geregeld en waren we zelfs nog tegengewerkt door ons niet in te delen. Ik kan dan niet anders denken dat hier gediscrimineerd wordt. Ik heb een mail van 4 pagina's gestuurd naar de teamleider. Het enige wat ik hoorde was dat het de volgende keer niet meer zou gebeuren."*

Tenslotte: een stagecoördinator waar je even iets aan wilt vragen; deze wuift je weg omdat deze aan het bellen is. Je wacht lang op de gang, maar hoort goed dat het een privé gesprek is. Dan komt een Nederlands meisje eraan, deze loopt naar binnen en de stagecoördinator breekt onmiddellijk het gesprek af en staat haar te woord.

Wat ook vaker genoemd is, is het omgaan met spelregels: steeds wisselende verhalen over of je wel of niet recht hebt om toch nog tentamen te doen als je te laat bent gekomen, zelfs eenzelfde persoon zegt daar tegengestelde dingen over. "Na maanden discussie heb ik toch voor elkaar gekregen dat het examen meetelde." Ook het gesloten deur beleid (als deze dicht is mag je niet meer binnenkomen) roept veel onderhandel gedrag en soms ook discriminatie ervaring op: "Waarom die wel en ik (allochtoon) niet?"

Autochtone MWD studenten voelen zich soms een minderheid in de klas: getalsmatig is dat soms ook zo, maar het gaat hen dan vooral over wie de toonzet in de klas over wat er gebeurt. *"Er zijn Marokkaanse meiden die echt de les bepalen en geen enkel respect tonen voor anderen. Docenten kunnen soms niet gewoon les meer geven omdat het telkens gaat over wat er vanuit hun geloof wel of niet mag."*

"Een witte jongen corrigeerde een paar kletsende (allochtone) meiden tijdens de les; ze werden woedend op hem, beschuldigden hem van discriminatie en dat ontvaardde helemaal."

"Een Marokkaans meisje legde zich niet neer bij het feit dat je nadat de les begon niet meer uit de klas mocht. Uiteindelijk is de hele les toen stilgelegd."

"Een Nederlands meisje bood aan om in het groepje met allochtone medestudenten het Nederlands wel voor haar rekening te nemen. Nou dat heeft ze geweten, aan alle kanten werd haar duidelijk gemaakt dat ze zich niets moest verbeelden. Terwijl het heel vaak zo is dat de Nederlandse studenten uiteindelijk toch het meeste moeten doen aan het schrijven."

"We - een andere Nederlandse klasgenoot en ik - haalden een goed cijfer. Allochtone klasgenoten reageerden meteen dat het kwam door onze kleur. Ik vond dat zo onterecht. Ik werk er keihard voor."

"Docenten durven allochtone studenten soms niet te corrigeren of een passend cijfer te geven, omdat ze bang zijn van discriminatie beschuldigd te worden."

5.2. Reacties op discriminatie

Bij MWD is de ervaring van medewerkers die zelf discriminatie ervaren en dat te kennen geven dat dit weinig weerklank vindt. Er is geen sprake van (h)erkenning, vooral ontkenning of bagatellisering ervan eerder sprake van ontkenning, dan van herkenning of erkenning. De lichtste vorm daarvan - luisteren en verkennen waar e.e.a. mee te maken kan hebben - lijkt niet plaats te vinden. Ervaringen worden eerder gepsychologiseerd of gekoppeld aan het functioneren van de betrokkene: 'Je kunt niet omgaan met professionele feedback' of 'jij kan dit wel discriminatie noemen, maar daar heeft het niets mee te maken, het is zo zeker niet bedoeld'. 'Sluit het verleden af, wij discrimineren hier niet' - het daarmee 'afdoen' van wat men naar voren brengt in plaats van het uitzoeken ervan - is voor allochtone mensen een extra bevestiging dat er (helaas) gediscrimineerd wordt.

Dit reactiepatroon is het resultaat van:

- de beperkte en ruime invulling van het begrip discriminatie die voor een deel langs etnische lijn loopt;
- de eigen aarzelingen van allochtone mensen om een gebeurtenis of opmerking als discriminatie te benoemen en eenzelfde gebeurtenis pas 'later' na een reeks van negatieve ervaringen wél discriminatie te noemen en
- de heftige emoties van autochtone mensen op een discriminatie aantijging, ook op aantijgingen die naar anderen dan henzelf verwijst.

In de gesprekken is er een groot verschil tussen autochtone en allochtone medewerkers om zaken als discriminatie te herkennen en benoemen. Vooral bij MWD, minder bij CE.

Bij MWD herkennen allochtone docenten en studenten in de groepsgesprekken alle voorgelegde cases (zie bijlage 2) in meer of mindere mate. Autochtone MWD studenten en docenten herkennen een aantal niet of veel minder. Dit fenomeen wordt bevestigd in onderzoek PewResearch Centre naar *beleving* van discriminatie (zie H7).

Bij CE herkennen allochtone medewerkers en studenten de cases veel minder en min of meer vergelijkbaar met autochtone CE medewerkers en studenten.

In slechts één groepsgesprek van autochtone betrokkenen erkent een autochtone deelnemer (in dit geval een M&C leidinggevende) dat deze zich goed kan voorstellen dat allochtone studenten gelijk hebben (gehad) met hun klacht dat een autochtone docent hen systematisch lagere cijfers gaf. De leidinggevende refereert hierbij aan een situatie van ruim 10 jaar geleden. Deze geloofde dat destijds omdat betrokkene én de betreffende studenten goed kende én de docent op een manier had zien opereren die het niet ondenkbaar maakte. Deze leidinggevende heeft die docent toen niet aangesproken, maar hem niet meegenomen naar een nieuwe organisatie.

5.3. De survey uitkomsten over aard en omvang van discriminatie (uitgewerkte tabellen in bijlage 5)

5.3.1. Ervaring met gediscrimineerd worden

Op de vraag of er wel eens situaties zijn tijdens werk/studie waarbij mensen zich gediscrimineerd, uitgesloten of ten onrechte anders behandeld voelen op grond van etnische afkomst of religie is het antwoord:

	SoPro / MWD				M&C / CE			
	Medewerkers (N=39)		Studenten (N=137)		Medewerkers (N=48)		studenten(N=129)	
Ja	7	18%	45	33%	1	2%	27	21%
Nee	32	82%	92	67%	47	98%	102	79%

Opleiding en positie

Bij Sociale Professies/MWD geven méér respondenten - medewerkers én studenten - aan dat zij ervaring hebben met discriminatie dan bij M&C/CE.

Studenten als geheel geven méér discriminatie ervaringen aan dan medewerkers.

Etnische achtergrond

De meeste mensen die zélf ervaring hebben met discriminatie hebben een *allochtone* achtergrond:

- bij Sopro medewerkers betreft het bijna 20% met op één persoon na allen van allochtone afkomst; bij C&E medewerkers betreft het één persoon (2%) juist van autochtone afkomst;

- bij MWD studenten gaat het om 33% dus 1 op de 3 studenten waarvan een *ruime meerderheid* van allochtone afkomst: voltijders 39%; deeltijders 12%;
- bij CE studenten (21%) om 1 op de 5, waarvan de grote meerderheid van allochtone afkomst.

Type discriminatie ervaringen en frequentie

De ervaringen van mensen die discriminatie zelf ervaren, betreffen vooral het *onderschatten van kwaliteiten* en het moeten aanhoren van 'grappen' over *afkomst, religie, huidskleur*.

- Medewerkers noemen *niet serieus genomen te worden als zij discriminatie aankaarten en minder carrièrekansen* te hebben;
- Studenten noemen dat hun *opvattingen en inbreng niet serieus genomen* wordt en vooral dat hun *kwaliteiten onderschat* worden.

Van de 8 medewerkers die zelf discriminatie meemaken hebben 6 er 'regelmatig' mee te maken en 2 'af en toe'. Van de 72 studenten die zelf discriminatie ervaren zeggen 15 dit 'regelmatig' mee te maken, 42 'af en toe'; 'heel vaak' geldt voor 4 studenten en 11 'vrijwel nooit'.

Situaties waarin discriminatie ervaren wordt

Ervaringen van discriminatie komen méér voor in contacten met personen die een functie hoger in de organisatie hebben: de 8 betreffende medewerkers noemen 7 maal 'in contacten met leidinggevend'. De 72 studenten noemen 58 keer docenten, 44 keer medestudenten. Teamleiders, jaarcoördinatoren of directie worden 19 keer genoemd; bij MWD driemaal zo vaak als bij CE.

5.3.2. Zelf aangesproken worden op discriminerend gedrag

Op de vraag of medewerkers of studenten wel eens signalen hebben gekregen dat zij zélf uitspraken of handelingen doen die anderen als discriminerend ervaren, is het antwoord:

	medewerkers (N=87)		studenten (N=266)	
ja, regelmatig	1	1%	10	4%
ja, een enkele keer	13	15%	22	8%
nee, nooit	73	84%	234	88%

Om wie gaat het?

Van de medewerkers krijgt 16% en van de studenten 12% wel eens te horen dat zij discrimineren.

- Bij *medewerkers* gaat het twee keer zo vaak om iemand werkzaam bij Sopro dan bij M&C ; 2/3 is van *autochtone* afkomst en net iets vaker *een man* dan een vrouw;
- bij *studenten* is het bij beide opleidingen min of meer gelijk verdeeld: beide 16 studenten. Bij MWD krijgen deze (voltijd) studenten dit wel *veel vaker* te horen dan de betreffende CE studenten; i.t.t. medewerkers gaat het bij studenten juist vaker om mensen met een *allochtone* achtergrond die aangesproken worden op discriminerend gedrag én veel vaker om *vrouwelijke* (voltijd) studenten.

Waarover gaan de aantijgingen?

Aantijgingen van discriminatie betreffen t.a.v. *medewerkers* vooral het ongelijk behandelen van studenten; bij *studenten* gaat het ook om het verschillend behandelen van de ene student t.o.v. de andere student en daarna vooral om opmerkingen, grappen etc over huidskleur, afkomst en religie.

5.3.3. Waarnemingen over discriminatie in de omgeving

De vraag is gesteld of men in de eigen omgeving discriminatie waarneemt:

	SoPro / MWD				M&C / CE			
	medewerkers (N=39)		studenten (N=137)		medewerkers (N=48)		studenten (N=129)	
Ja	20	51%	67	49%	5	10%	27	21%
Nee	17	44%	49	36%	33	69%	66	51%
weet ik niet	2	5%	21	15%	10	21%	36	28%

Opvallende verschillen

Opleiding

Bij SoPro/MWD merken véél meer mensen in hun omgeving situaties op die zij als discriminerend ervaren dan bij M&C/CE het geval is:

- 50% van zowel SoPro/MWD medewerkers als MWD studenten geven aan dat zij discriminatie waarnemen in hun omgeving;
- bij CE is dit veel minder: medewerkers 10% en studenten 21%.

Positie en etnische achtergrond

Studenten merken méér op dan medewerkers en voltijders weer sterker dan deeltijders; allochtone mensen merken méér op dan mensen met een autochtone achtergrond:

- dit laatste verschil is het grootste bij SoPro medewerkers, maar ook nog groot bij MWD studenten;
- bij M&C medewerkers en CE studenten is het verschil er ook, maar veel kleiner;
- opmerkelijk is dat zoveel *allochtone* medewerkers M&C (50%) en *allochtone* studenten CE (42%) aangeven niet te weten of er zich discriminerende situaties voordoen.

Type situaties

Aan degenen die discriminatie *waarnemen* is voorgelegd om wat voor soort situaties het dan mogelijk gaat:

- opmerkingen of grappen over mensen met een andere afkomst, huidskleur of religie;
- mensen uit de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen uit een andere groep;
- opvattingen van autochtonen serieuzer nemen dan opvattingen van allochtonen;
- allochtonen neerzetten als mensen die met problemen kampen;
- kwaliteiten van mensen uit de ene etnische groep lager inschatten dan kwaliteiten van mensen uit een andere groep;
- klachten over discriminatie niet serieus nemen;
- geen rekening willen houden met bijvoorbeeld Hindoeïstische, Islamitische of Chinese feestdagen;
- aan iemand anders de eigen religie of leefwijze opdringen.

Het gaat – zo blijkt uit de antwoorden – qua situaties voor méér dan de helft van de respondenten over *het lager inschatten van kwaliteiten en het maken van opmerkingen en grappen over huidskleur, religie of afkomst*.

- Bij medewerkers ook om het niet rekening houden met andere dan de niet-Nederlandse feestdagen en het niet serieus nemen van klachten over discriminatie; bij studenten leeft dit minder;
- bij studenten gaat het vooral om het neerzetten van allochtonen als mensen met problemen;
- bij M&C noemen respondenten vaker dan bij SoPro het maken van 'grappen'.

Maar *geen enkele* M&C medewerker noemt het bevoordelen van bepaalde groepen bij het geven van goede banen of het serieuzer nemen van bepaalde groepen dan andere; terwijl dit door SoPro medewerkers wel een aantal malen wordt genoemd.

5.3.4. Opvattingen over onderlinge discriminatie

Aan medewerkers is gevraagd of collega's elkaar onderling discrimineren.

Bij M&C én SoPro weet een kwart van de medewerkers niet of collega's elkaar discrimineren.

- Van de mensen die er wél een opvatting over hebben is bij M&C de algemene opvatting dat collega's elkaar *niet* discrimineren en *niemand* gelooft dat dit wel gebeurt;
- bij SoPro meent 1/3 van de medewerkers dat zich wél onderlinge discriminatie voordoet en 44% gelooft niet dat dit gebeurt. Allochtone medewerkers bij SoPro geven twee keer zoveel aan als hun autochtone collega's onzeker te zijn of het wel of niet gebeurt.

Als het gaat om *onderlinge discriminatie tussen studenten* geven zowel MWD als CE studenten voor een kwart (28% en 26%) aan het niet te weten.

Van degenen met wel een opvatting:

- geven *MWD studenten* méér aan dat dit wel gebeurt in vergelijking met *CE studenten* (40% vs 28% en voltijders iets sterker dan deeltijders);
- *allochtone* studenten denken vaker dat het wél gebeurt dan *autochtone* studenten; bij MWD is dit verschil weer groter dan bij CE (resp. 50% allochtone studenten zegt ja versus 36% allochtone CE studenten).

Als het gaat om *discriminatie van studenten door docenten* geeft een kwart van de studenten van MWD (25%) en CE (23%) het niet te weten.

Van degenen met wél een opvatting:

- denkt 34% van zowel de MWD studenten als de CE studenten dat docenten studenten wel discrimineren (voltijders iets sterker dan deeltijders);
- *allochtone* studenten denken dit vaker dan *autochtone* studenten; bij MWD is dit verschil weer groter dan bij CE studenten;
- *vrouwelijke* studenten denken dit weer vaker dan *mannelijke* studenten en opnieuw bij MWD is dit verschil weer groter dan bij CE.

Tenslotte:

- 41% MWD studenten en een meerderheid van de CE studenten (53%) denken dat docenten studenten *niet* discrimineren.

5.4 . Conclusies over aard en omvang van discriminatie

Bij SoPro/MWD méér discriminatie in vergelijking met M&C/CE:

- meer eigen ervaringen bij medewerkers en bij studenten;
- meer waarneming dat er gediscrimineerd wordt;
- meer aantijgingen ervan jegens (autochtone) docenten, maar bij studenten juist ook meer richting allochtoon én meer richting de vrouwelijke (voltijds)studenten.

En bij dit alles ervaren studenten discriminatie sterker dan medewerkers; allochtone mensen sterker dan autochtone mensen, vrouwelijke studenten sterker dan mannelijke studenten discriminatie en voltijders weer meer dan deeltijders.

Dynamiek

MWD studenten en - met name - een groot aantal vrouwelijke studenten van allochtone afkomst ervaren 'allerlei' en laten dat niet (meer) over hun kant gaan: de strijd over inhoud van de studie en bejegening is volop gaande. Allochtone en autochtone medewerkers ervaren dat ook als zodanig.

En studenten hebben ook gezien wat er zich tussen docenten qua strijd afspeelt en hoe de (autochtone) leiding daarmee is omgegaan; citaat van een allochtone medewerker MWD: "Ze (autochtonen) beseffen totaal niet wat het voor allochtone studenten betekent dat twee allochtone docenten op non-actief in hun ogen ontslagen zijn".

Bij CE zijn de onderlinge verschillen tussen allochtoon en autochtoon geringer, maar ook dáár zijn ervaringen met discriminatie in brede betekenis van het woord, vooral ervaren door allochtone studenten.

Maar zij functioneren in een omgeving:

- met feitelijk minder incidenten;
- en ze zien geen gevecht gaande tussen medewerkers hierover.

En studenten - er zijn daar (ook) veel meer jongens dan meisjes - lijken een hele andere *overlevingsstrategie* te kiezen als we de gesprekken goed duiden. Als zij al zelf zaken meemaken - toch nog 21% blijkt uit de survey - dan:

- labelen ze het als incident;
- én ze vermijden de strijd erover aan te gaan ("zit hier voor mijn diploma en het heeft geen zin").

In combinatie met:

- een sowieso veel meer oplossingsgerichte houding en cultuur die uitgedragen en gepraktiseerd wordt door de medewerkers;
- en een curriculum dat veel minder aanleiding geeft om allochtone mensen te problematiseren (iets dat veel allochtone mensen raakt).

Dat alles maakt dat het allemaal veel minder heftig en openlijk toegaat dan bij MWD.

Getalsmatig zijn allochtone CE studenten meer een minderheid (35%) dan bij MWD (50%) én ze gedragen zich ook *klassieker* als minderheid: niet op afkomst je profileren en opvallen.

Waar leiden we dat laatste uit af:

- uit de manier waarop studenten in de individuele interviews en het groepsgesprek hun strategieën rondom eventuele discriminatie ervaringen omschrijven: negeren, je op iets anders richten, degene die 'het' doet kwalificeren als 'ach het is die maar'... En eigenlijk in interviews en groepsgesprekken het nauwelijks benoemen (i.t.t. de survey);
- de allochtone helft van de CE klas komt niet opdagen bij het eerste groepsgesprek, pas na een mailronde en herhaalde uitnodiging van de teamleider komen ze wel naar een tweede georganiseerde bijeenkomst;
- alle allochtone categorieën zijn licht oververtegenwoordigd in de survey respons: d.w.z. allochtone studenten MWD, allochtone medewerkers SoPro én allochtone medewerkers M&C, behalve dus de CE allochtone studenten: deze zijn licht ondervertegenwoordigd in de survey qua respons. Het vermijden van dit onderwerp helpt misschien om je weg zo 'makkelijk' mogelijk door de school te maken.

Om iets te begrijpen van de kwetsuur die 'grappen' maken veroorzaakt en hoe dat in de loop der jaren ook 'erger' kan worden, is het volgende citaat illustratief:

"Om het echt ver te schoppen (in Nederland) is het van groot belang de Nederlandse humor te begrijpen. Achter elke grap zit een kern van waarheid, daarom gaven al die grappen die ik van Nederlanders heb aangehoord over allochtonen en moslims, mij altijd een gevoel alsof ik een steek in mijn rug kreeg, een messteek die werd gecamoufleerd met een bulderende lach. En dan die schittering in de ogen van de grappenmaker met een soort heimelijke triomf dat hij middels een grapje 'de waarheid' vertelt (...) Het lijkt wel of de dikke olifantenhuid die ik me als kind op het schoolplein heb aangemeten, door opmerkingen als 'vieze Turk rot op naar je eigen land', in de loop der jaren dunner is geworden. Op een dag was de huid zo dun geworden dat ik geen begrip meer had voor de flauwe grappen met een scherpe boodschap naar mijn allochtoon- en moslim zijn."

Uit de column 'Mijn olifantenhuid is in de loop der jaren steeds dunner geworden' van Fadoua Bouali (De Volkskrant, 21 maart 2009)

6. Bevindingen over beleid en management rond discriminatie en diversiteit

In dit hoofdstuk zoomen we in op het door de school en door opleidingen gevoerde beleid rond discriminatie en hoe het management omgaat met situaties van (vermeende) discriminatie.

6.1. Geïnterviewden over beleid en management rond discriminatie op de HHS

6.1.1. Op HHS-niveau

Samenleving als context

Geïnterviewden beoordelen het beleid op de HHS mede in het licht van wat er in de samenleving gebeurt:

Na 9/11 is alles in een *stroomversnelling* geraakt signaleren medewerkers: 'Angst dat 'ze' alles overnemen, diversiteit als achterhaald soft multiculti begrip en ze moeten zich maar eens aanpassen. Terwijl de Haagse regio zich zo kenmerkt door diversiteit: van tuinderskinderen tot kakkers, biblebelt tot rappers, ijverige moslima's tot radicale jongeren'.

Geïnterviewden merken op dat in de samenleving allochtone mensen vaak cliënt zijn, die hulp nodig hebben. Dat kan het moeilijk maken allochtone collega's als gelijkwaardig te zien. Een enkeling noemt ethnocentrisme: 'Andere culturen beoordelen met de normen en waarden van je eigen samenleving en je eigen cultuur als maatstaf; daarmee worden andere culturen bijna automatisch gezien als minder'.

Ook ziet men meer druk vanuit de buitenwereld: om je als Hogeschool te onderscheiden, slim te concurreren met hoge eisen in langdurige accreditatie trajecten. Dat vergt veel aandacht en energie en veroorzaakt een hoge werkdruk en spanning. Hoeveel ruimte is er dan voor andere zaken zoals diversiteit?

Organisatiecultuur en beleid

Mensen die nog niet zo lang op de HHS werken merken het volgende op: 'Het lijkt hier soms een grote familie die geen afscheid kan nemen van disfunctionerende leden, weinig corrigerend vermogen, checks and balances ontbreken wat dat betreft.'

Op sommige plekken is er te weinig professionele distantie: 'Mensen reageren daar emotioneel', constateert men. Ook worden er 'grapjes' gemaakt die niet kunnen, wat je ook zou kunnen betitelen als gebrek aan professioneel bewustzijn, evenals het vervagen van werk en privé zaken. Iemand spreekt van 'Haagse' omgangsmanieren: 'veel onderhuids en niet rechtstreeks'.

Tegelijkertijd zijn mensen ook enthousiast over het gebouw, dat zeer uitnodigend en veilig is (zonder detectiepoortjes!) en de energie die de school uitstraalt.

Mensen nemen waar dat er veel plannen worden gemaakt en op papier gezet, maar missen de uitwerking. Als voorbeeld: 'Er is niet scherp benoemd welke interculturele professionele vaardigheden je als allochtone én autochtone student moet hebben. Welke beroepsopvattingen hanteren we eigenlijk voor een divers geworden samenleving? En wat betekent dat voor ons als medewerkers?'. Het gaat dan niet alleen om de visie, maar ook om hoe dingen in de praktijk uiteindelijk uitgewerkt worden.

Over het personeelsbeleid: het besluit van een toenmalig CvB lid voor 50% allochtone instroom vanaf 2006 kwam hard aan en is ook wel als oekaze betiteld. Er zijn situaties ontstaan dat men te graag mensen wilde aannemen zonder goede check van antecedenten, maar óók als tegenreactie: 'Dan moet het maar mislukken door juist ongeschikte mensen aan nemen onder het motto: 'Ze willen ze hebben, nou dan krijgen ze deze ook!'.

De klachtenprocedures rond discriminatie zijn toch ingewikkeld: 'Informatie is niet echt toegankelijk en het juridiseert terwijl het niet altijd helpt om iets in de praktijk op te lossen. En is iedereen in staat er gebruik van te maken zonder angst voor negatieve consequenties?', is de vraag die men zich stelt.

Groepsprocessen: meerderheid en minderheid, identiteitskwesities

Geïnterviewden zijn er zich van bewust dat aantallen nu gaan tellen: van een enkele allochtone student zijn allochtone studenten in sommige klassen de meerderheid geworden en dat kan consequenties hebben voor de norm in een klas en de eisen die studenten gaan stellen. Ook al doet de school al veel: er is bijvoorbeeld een halal kantine. Een gebedsruimte is geweigerd.

Over allochtone collega's: sommige mensen noemen tokengedrag dat zij zagen: bij allochtone collega's die 'zich gedwongen' voelen mee te doen met grappen, omdat ze geen uitzondering of spelbreker willen zijn. Autochtone collega's die de rijen sluiten. Ook is meermalen genoemd dat iets als discriminatie bestempelen, een laatste redmiddel/machtsmiddel kan zijn van de machteloze.

6.1.2. M&C/CE over beleid en management rond discriminatie op de opleiding

De *geïnterviewden* - allochtoon en autochtoon - delen in belangrijke mate een vergelijkbaar besef/analyse over wat discriminatie is en waarom het nauwelijks opspeelt binnen de opleiding (NB de survey uitkomsten laten wel wat meer verschillen zien). Ook delen studenten en medewerkers met elkaar een vrij *zakelijk* denkkader. In de gesprekken geven zij aan waarom hun inziens discriminatie weinig kans krijgt in de opleiding:

1. *Samenleving*

Binnen de opleiding speelt de maatschappelijke discussie over etniciteit (als een probleemsituatie) niet. De opleiding neemt verschillen in de samenleving wel als uitgangspunt, maar problematiseert het niet, ziet het als een gegeven en als kans. De oriëntatie op de samenleving is zakelijk. Discussies over maatschappelijke vraagstukken worden nauwelijks gevoerd of omgebogen naar een *klantperspectief*.

2. *Organisatie: cultuur en beleid*

Er heerst een open en veilige cultuur, waar mensen snel contact met elkaar maken, elkaar als persoon kennen en uitgaan van de goede intenties, een gemeenschappelijk doel nastreven - resultaat boeken, het beste uit de studenten halen - en daar ook voor gaan. Dit wordt versterkt door het type student en docent dat hier rondloopt: open, oplossingsgericht, zelfbewust, extravert en eager om kansen te benutten. Daarmee zijn docenten, zonder dat ze dit bewust doen, een voorbeeld. Mensen stappen snel op elkaar af om dingen te bespreken en doen dat op een no nonsens en nuchtere manier. Daarna gaat men over tot de orde van de dag. Aanpakken en je kansen pakken is de leidraad. Beleid over diversiteit, voor zover dat er is, is geen thema van gesprek of wordt niet geïdentificeerd.

3. *Groepsprocessen en identiteitskwesities*

Verschillen tussen mensen en groepen worden als een nuchter gegeven en uitdaging gezien, is iets vanzelfsprekends en wordt niet geïdentificeerd. Van meet aan af leren docenten aan studenten dat ze in gemixte groepen moeten werken en voortdurend hun omgeving moeten leren analyseren vanuit de perspectieven van hun verschillende klanten. Er is veel kennis over interculturele communicatie in huis, die voor een zakelijk belang ingezet wordt. Ook zijn de contacten tussen de verschillende lagen in de organisatie goed.

Aan studenten wordt geleerd om problemen op een nuchtere manier op te lossen en niet bij de pakken neer te zitten. Ze moeten tegen een stootje kunnen.

Wat doet er echt toe rond discriminatie?

Het kunnen aangaan van een open gesprek met elkaar, zodat je snapt wat er aan de hand is en het aanscherpen van interculturele vaardigheden, waarbij zakelijke benadering kan helpen. Daarnaast is nazorg voor degenen die gediscrimineerd wordt, belangrijk. Als er echt gediscrimineerd wordt, moeten er grenzen gesteld worden en maatregelen genomen worden, zonder het thema te groot te maken.

6.1.3. SoPro/MWD over diversiteit en discriminatie

Geïnterviewden - autochtoon en allochtoon - hebben een sterk *uiteenlopend* besef over wat discriminatie inhoudt en hoe daarmee om te gaan.

1. Samenleving

Geïnterviewden geven aan dat bij MWD de samenleving zich voortzet in de school. Discussies over integratie, moslims, radicalisering en problemen van mensen die in de media aan de orde zijn, komen hier rechtstreeks terug. Het is daarom niet verbazend dat een aantal van deze jonge mensen op scherp staat: 'Het valt toch ook niet mee om je als jonge Marokkaan in dit maatschappelijk negatieve klimaat staande te houden', zegt een docent. 'Dat leidt ongetwijfeld tot extra gevoelige antennes voor hoe er hier gehandeld en gesproken wordt'.

2. Organisatie: cultuur en beleid

Docenten en studenten hier willen de wereld veranderen: mensen helpen en zaken beter maken. Mensen hebben daarvoor in hun eigen leven vaak veel strijd geleverd, kijken door die persoonlijk bril naar de wereld en brengen dat over in hun lessen: man-vrouw gelijkheid, seksuele keuzevrijheid, vermogen tot reflecteren als hulpverlener. Dat kan gaan botsen met de opvattingen van 'nieuwe' studenten. Maar die vanzelfsprekendheden kunnen ook botsen met wat een multi-etnische clientèle inmiddels verlangt aan methodieken en vaardigheden. Basics als rekening houden met de Ramadan, het offerfeest etc. ontbreken.

Er is een cultuur van elkaar soms tamelijk ongezoeten de waarheid vertellen, standpunten poneren, vooral meningen ventileren; veel minder om te onderzoeken, argumenten te geven of de dialoog aan te gaan.

Medewerkers zeggen dat leidinggeven hier lastig is, docenten laten zich hier niet makkelijk aansturen, maar leidinggevendenden hebben zaken ook veel te lang op hun beloop gelaten vindt een aantal mensen: personeelskwesties, maar ook inhoudelijk en organisatorisch.

Zaken kunnen hier heel lang dooretteren, zonder dat er echt een oplossing komt is de ervaring, daar lijkt nu wel verandering in te komen zegt een enkele docent.

Als je hier iets wilt/wilde bereiken, moet je het zelf voor elkaar krijgen: het recht van de sterkste creëer je daarmee. Regels bijvoorbeeld rond uitstel, herkansingen, gesloten deuren beleid, maar ook het vast houden aan het halen van de taaltoets voor het 2^{de} jaar worden naar eigen opvatting van docenten al dan niet gehandhaafd. Dat creëert veel ruimte voor ongelijkheid en daarmee ook beschuldigingen van discriminatie. Als medewerker - allochtoon én autochtoon - kun je je daarin behoorlijk alleen voelen staan: hoeveel back up heb je nu eigenlijk als docent? Zeker ook in lastige spanningsvolle kwesties met klassen.

Het personeelsbeleid is bovendien niet duidelijk (geweest), waarom sommige mensen wel en andere niet verlengd werden etc. Maar ook sollicitatieprocedures: reageren er 'dan' geen geschikte allochtone kandidaten als benoemingen uitblijven? Of wat geeft nu de doorslag om verlengd te worden en welke doorslaggevende rol speelt het al dan hebben van een masters daarin? Voor wie geldt dit wel en voor wie niet? Dit soort onduidelijkheden speelt tot op vandaag de dag en is een potentiële bron voor feitelijk en als zodanig beleefd onderscheid.

Ook studenten geven aan dat veel zaken onduidelijk zijn: bijvoorbeeld rond herkansingen; wat gevraagd wordt bij de taaltoets: elke keer lijkt iets anders getentamineerd te worden. Ook dat 'iets geregeld krijgen' heel veel moeite kost en je regelmatig van het kastje naar de muur gezonden wordt bij vragen. Een klacht bijvoorbeeld over een tentamen in een minor van enkele MWD studenten - MWD werd als 'geen vak' betiteld en de vragen waren volgens de studenten niet op een MWD achtergrond afgestemd - leverde een reactie op van de jaarcoördinator MWD: 'Aan beelden kan ik niets veranderen en als het te moeilijk is: beter leren. Je hoort nog. Maar daarna is er nooit meer wat gehoord'.

3. *Groepsprocessen*

Men heeft steeds meer te maken gekregen met studenten voor wie studeren een hele grote stap is. Het eerste generatie student fenomeen is er. Ook staat er spanning op de gewenste studiehouding: zelfstandig kunnen leren etc., rollenspellen doen en je kwetsbaar opstellen. In sommige klassen is dit heel moeilijk te realiseren. De grote instroom van MBO instromers in het 2^e jaar is een extra complicatie daarin. Men geeft aan dat daar niet echt goed beleid in gevoerd wordt.

De uitspraken van de CGB hebben het twee kampen gevoel dat er al was, nadat bekend werd dat er klachten ingediend waren, nog enorm versterkt. In de aanloop naar de getuigenverhoren zijn docenten bijvoorbeeld gevraagd mee te denken met de (autochtone) getuigen over hun verklaringen. Voor allochtone medewerkers is dit als een duidelijk signaal ervaren van het bij voorbaat partij kiezen.

Nieuwe docenten - allochtoon en autochtoon - geven aan dat die druk om partij te kiezen er nog steeds is: 'Voor wie ben je?'. En ook dat je het nooit goed zult doen bij de felste opposenten als je er op een genuanceerde manier over wilt praten.

Waren er voor die tijd ook al interculturele spanningen in de klas, na de uitspraken van de CGB is dat nog sterker geworden. Autochtone studenten ergeren zich eraan dat autochtone docenten zich bij voorbaat lijken te verontschuldigen dat ze echt niet discrimineren, als ze een 'doelgroep' gaan behandelen in de klas. Allochtone studenten en medewerkers hebben het gevoel dat hun kwaliteiten onderschat worden en dat hun opvattingen er minder toe doen.

Wat doet er echt toe?

Beter de dialoog over diversiteit én discriminatie met elkaar (leren) voeren. Erkenning dat de spanningen er zijn en dat mensen discriminatie kunnen ervaren.

Aanscherpen van interculturele vaardigheden. Openheid over wat er gebeurt: halve waarheden en geruchten rond discriminatie maken de situatie alleen maar erger.

6.2. De vergelijking tussen Sopro/MWD en M&C/MWD

CE is als 2^e opleiding gekozen in dit onderzoek omdat qua personeel men redelijk vergelijkbaar ingekleurd is en er ook een behoorlijk aantal allochtone studenten is. Terwijl gezien de aard van het onderwerp CE echt anders type mensen trekt die misschien mede daardoor anders omgaan met de vraagstukken van diversiteit en discriminatie dan bij MWD. Vandaar dat in de survey ook aan *studenten* is gevraagd wat hun motivatie voor hun studiekeuze:

Waarom heb je voor deze opleiding gekozen?

	MWD (N=137)	CE (N=129)
omdat het aansluit bij mijn belangstelling en passie	46%	46%
omdat het goede kansen biedt op een goed inkomen	3%	23%
omdat ik iets voor andere mensen wil betekenen	38%	4%
omdat ik mensen ken die deze opleiding ook volgen	0%	6%
omdat er weinig andere mogelijkheden waren	0%	3%
omdat deze het meest aansluit bij mijn vooropleiding	7%	12%
anders*	5%	6%

* Bij het antwoord 'anders' wordt veel genoemd dat het een opstap is naar de gewenste vervolgopleiding. Veel CE-studenten zeggen dat het een brede opleiding is waar je veel kanten mee op kunt. Enkele MWD-studenten noemen een interesse van huis uit ("Hulpverlening komt in mijn familie heel veel voor" en "Past bij de manier van communiceren die ik ken van thuis") en een MWD-student wil laten zien dat er allochtonen zijn die graag mensen willen helpen.

- **Opleiding:**
MWD-studenten geven veel meer aan iets voor andere mensen te willen betekenen (38% tegenover 4%) en CE-studenten veel meer dat de opleiding goede kansen biedt op een goed inkomen (23% tegenover 3%).
- **Etniciteit:**
Bij allochtone studenten gaat het meer dan bij autochtone studenten om iets willen betekenen voor andere mensen (47% tegenover 30%).
- **Geslacht:**
Veel meer vrouwelijke studenten geven aan iets voor andere mensen te willen betekenen (51% tegenover 22%) en veel meer mannelijke studenten dat de opleiding goede kansen biedt op een goed inkomen (30% tegenover 16%).

De hier genoemde verschillen hangen sterk met elkaar samen, omdat bij MWD meer vrouwen dan mannen studeren (82,5% tegenover 17,5%) en bij CE andersom (34% tegenover 66%) en omdat bij de allochtone studenten het percentage vrouwen hoger is (v64% tegenover m36%), terwijl dat bij de autochtone studenten vrijwel gelijk ligt (v49% tegenover m51%).

In de voorafgaande hoofdstukken hebben we de betekenis gezien daarvan voor het ervaren en omgaan met discriminatie. In de vragen die gaan over beleid en management komt dit terug in de waardering van het beleid en management en waarin men oorzaken ziet voor de klachten rond discriminatie.

6.3. Uitkomsten uit de survey over beleid en management rond discriminatie

We behandelen achtereenvolgens de uitkomsten rond:

- Beleid en management om discriminatie te voorkomen en te bestrijden (6.3.1)
- Ondersteunen van medewerkers en een veilig leerklimaat (6.3.2)
- Verklaring van de klachten bij de CGB door allochtone docenten (6.3.3)

De bijbehorende uitgewerkte respons is in bijlage 6 te vinden.

6.3.1 *Beleid en management om discriminatie te voorkomen en te bestrijden*

Wat gebeurt er op het niveau van De Haagse Hogeschool om discriminatie te voorkomen? (meer antwoorden mogelijk)

Er zijn cursussen interculturele vaardigheden.
Het management /docenten en schoolleiding bewaken actief dat er niet gediscrimineerd wordt.
De Haagse Hogeschool besteedt veel aandacht aan diversiteit.
Er is een klachtencommissie en er zijn vertrouwenspersonen.
Klachten en problemen op dit terrein worden snel opgepakt en afgehandeld.
Er zijn gesprekken over dit onderwerp tijdens de lessen.
De Haagse Hogeschool doet hier niets aan.
Anders

- Medewerkers van beide Academies noemen als maatregelen op *HHS niveau* in de eerste plaats 'klachtencommissies en vertrouwenspersonen', daarna de aandacht voor diversiteit en als derde de cursussen interculturele vaardigheden.
- Studenten noemen het vaakst de aandacht voor diversiteit door de HHS
 - vaker door autochtone (41,5%) dan door allochtone studenten(28%);
 - MWD studenten vaker 'het gesprek in de klas';
 - CE studenten vaker 'het snel oplossen van problemen en klachten .
- 'de HHS doet hier niets aan' wordt een enkele keer door medewerkers zo gezien (3%), en door ruim een kwart van de studenten (26%)
- 'het management (HHS) bewaakt actief dat er niet gediscrimineerd wordt' wordt door 18% van de medewerkers onderschreven en 11% van de studenten
 - dit betreft echter alleen autochtone medewerkers: geen enkele allochtone medewerker onderschrijft dat er actief gewaakt wordt;
 - er is geen verschil tussen allochtone en autochtone studenten.

Als op maatregelen op *Academieniveau* ingezoomd wordt, is de respons als volgt:

- dan noemen SoPro medewerkers en M&C medewerkers in min of meer gelijke mate maatregelen als 'leidinggevend bewaken actief dat er niet gediscrimineerd wordt; klachtafhandeling, een gericht personeelsbeleid, aandacht voor diversiteit en interculturele vaardigheden, en regelmatige kennisuitwisseling.
- M&C medewerkers geven veel vaker aan niet te weten wat er gebeurt; SoPro medewerkers noemen dit een enkele maal , maar veel vaker dat er niet concreets gebeurt, al verandert er nu wel wat.
- Als we inzoomen op etniciteit, dan is er wel een verschil op 2 onderdelen waarbij allochtone medewerkers *negatiever* zijn dan autochtone medewerkers:
 - kennis en ervaring uitwisselen;
 - gericht personeelsbeleid;
 - alle allochtonen die 'anders' hebben ingevuld vinden dat er niets concreet gebeurt.
- De respons op 'voldoende aanpakken van situaties van mogelijke discriminatie' levert geen duidelijke mening op: 60% van de M&C medewerkers (5% SoPro) *weet het niet*; evenals 65% van de CE studenten en 39% van de MWD studenten. Voor wie wel een opvatting heeft:
 - bij SoPro/MWD slaat de balans door naar licht onvoldoende;
 - bij M&C medewerkers naar sterk voldoende en studenten licht voldoende;
 - bij SoPro vinden allochtone medewerkers méér dat het onvoldoende wordt aangepakt dan autochtone medewerkers;
 - bij M&C weten allochtone medewerkers het niet;

- autochtone studenten zijn positiever over de aanpak dan allochtone studenten: bij CE dan weer sterker positief dan bij MWD;
- vrouwelijke studenten vinden de aanpak meer onvoldoende dan mannelijke studenten.
- Wat betreft het 'openlijk bespreken van problemen die zich kunnen voordoen in een multiculturele school is opnieuw een veel groter percentage CE studenten dan MWD studenten die het niet weet (32 resp. 20%). Voor zover studenten er wel een opvatting over hebben:
 - zijn CE studenten daar positiever over dan MWD studenten;
 - autochtone studenten daar positiever over dan allochtone;
 - en ervaren vrouwelijke studenten minder openheid dan mannen.

6.3.2. Beleid/management voor toerusting medewerkers en veilig leerklimaat

- In zijn geheel vinden *medewerkers* de ondersteuning *onvoldoende*, zij het dat ruim 1/3 van de M&C medewerkers aangeeft het niet te weten. Van degenen die wel een opvatting hebben vindt:
 - 2/3 van de SoPro medewerkers het onvoldoende;
 - 1/3 van de M&C medewerkers eveneens;
 - op beide opleidingen vinden gelijke percentages allochtoon en autochtoon (47%) de ondersteuning onvoldoende, meer allochtonen vullen in dat 'men het niet weet';
 - hetzelfde geldt voor m/v: vrouwen zeggen evenzeer als mannen de ondersteuning onvoldoende te vinden, maar vrouwen vullen vaker 'ik weet het niet' in.
- Als het gaat om vaardigheden om je te bewegen in een diverse opleiding is de grote meerderheid van *medewerkers én studenten* van mening over *voldoende* vaardigheden te bezitten:
 - bij SoPro medewerkers is er iets meer onzekerheid dan bij M&C;
 - op etniciteit zijn er nauwelijks verschillen qua beantwoording;
 - idem t.a.v. m/v; alleen zijn mannen wat uitgesprokener zeker erover.
- Over het voeren van een effectief beleid door de HHS voor een veilig leerklimaat zijn studenten daar in meerderheid positief over:
 - CE studenten meer dan MWD studenten (2/3 versus 1/3);
 - autochtone meer dan allochtone studenten (68% tegenover 45% eens en 12% tegenover 22% mee oneens);
 - mannelijke studenten positiever dan vrouwelijke (70% tegenover 51% eens tegenover 14 tegenover 21% oneens en een groter percentage vrouwelijke studenten die het niet weet).

6.3.3. Verklaringen voor de klachten bij de CGB door allochtone medewerkers

Op de vraag wat de verklaring kan zijn van de klachten van allochtone docenten kunnen mensen kiezen uit meerdere antwoorden als:

- het komt overal voor;
- leidinggevenden en docenten hebben het onvoldoende aandacht gegeven;
- het zijn individuele kwesties;
- het gaat om een arbeidsconflict en niet om discriminatie;
- er zijn medewerkers die liever niet teveel mensen met een andere etnische afkomst op school zien;
- het beleid pakt nadelig uit voor allochtone mensen;

- 'zij' hebben zich onvoldoende aangepast aan de school cultuur;
- 'anders' of 'ik weet het niet'.

De respons is als volgt:

- Sopro/MWD benoemen 'onvoldoende aandacht van leidinggevenden en docenten' het vaakst als oorzaak (25% en 23% versus M&C/CE 10% en 9%).
 - Allochtone studenten veel meer dan autochtone: 40 resp. 14%;
 - allochtone medewerkers wat meer dan autochtone 33 resp. 27%;
 - vrouwelijke studenten meer dan mannelijke: 33 resp. 12%.
- Veel MWD studenten noemen 'Er zijn medewerkers van de HHS die liever niet teveel mensen met een andere etnische afkomst op school zien (16,4% versus CE 3,6%).
 - Vrouwelijke studenten onderschrijven dit veel sterker dan mannelijke 22% resp. 7%.
- Respondenten M&C noemen vaker dan SoPro/MWD respondenten dat 'het overall kan gebeuren' en daarna 'dat het individuele kwesties zijn'.
 - Autochtone studenten delen dit vaker dan allochtone: 52 resp. 30% en 38,5% resp. 16%; de verschillen tussen autochtone en allochtone medewerkers zijn kleiner.
- 'Het beleid van de HHS heeft nadelig uitgepakt voor allochtone medewerkers' wordt niet vaak genoemd als verklaring:
 - geen enkele M&C medewerker noemt het;
 - en slechts enkele studenten en Sopro medewerkers;
 - geen verschil rond etniciteit qua respons op dit punt.

6.4. Conclusies over beleid en management rond discriminatie

T.a.v. de waardering van het beleid op *HHS niveau* zijn er geen grote verschillen tussen medewerkers van beide opleidingen als zodanig.

Er is (opnieuw) wel een groot verschil tussen SoPro/MWD en M&C/CE als het gaat om beleid en management van *de eigen opleiding*.

Over het beleid en management op HHS niveau valt op dat medewerkers en studenten *weinig* waarnemen dat de leiding actief bewaakt dat er niet gediscrimineerd wordt: slechts 18 % van de medewerkers en 11 % de studenten nemen dit waar. Daarin geen groot verschil tussen MWD en CE.

Ernstiger wellicht is dat *geen enkele allochtone* medewerker van beide opleidingen dit waarneemt. Medewerkers zien wél dat er aandacht is voor diversiteit op HHS niveau, een kwart van de studenten niet. Aandacht voor diversiteit is dus *geen garantie* in de ogen van medewerkers - die deze aandacht voor diversiteit wel herkennen - dat dit gelijk op loopt of een garantie is voor het actief tegengaan van discriminatie.

T.a.v. het beleid en management van de eigen opleiding wordt zichtbaar dat:

- SoPro medewerkers en M&C medewerkers vergelijkbaar *maatregelen kunnen noemen* om discriminatie te voorkomen op de eigen Academie/opleiding met opnieuw M&C medewerkers die veel vaker aangeven niet te weten wat er gebeurt.
- Maar op de vraag of de *aanpak van situaties van discriminatie voldoende is*, dan zijn grosso modo M&C/CE'ers en autochtone medewerkers en (mannelijke) studenten bij het meest positief. Opnieuw geldt dat allochtone medewerkers en allochtone (vrouwelijke) studenten bij SoPro/MWD de aanpak onvoldoende vinden.
- Hetzelfde geldt voor het openlijk bespreken van evt. problemen: opnieuw zijn autochtone mannelijke CE studenten het meest tevreden en ervaren allochtone vrouwelijke studenten veel minder ruimte om zaken aan de orde te stellen.

- En datzelfde geldt ook voor wat betreft de waardering van studenten voor de beleidsinspanning rondom een veilig leerklimaat
- Qua toerusting van medewerkers geldt dat Sopro medewerkers twee keer zo vaak als M&C medewerkers vinden dat die toerusting onvoldoende is. Er zijn geen duidelijke verschillen tussen autochtoon en allochtoon noch tussen mannen en vrouwen: maar wel zijn allochtone en vrouwelijke medewerkers er onzekerder over.

Op al deze punten zijn allochtone medewerkers en (vrouwelijke) studenten minder bij SoPro/MWD dus minder tevreden dan autochtone medewerkers en (mannelijke) studenten en in zijn geheel dus minder tevreden dan vergelijkbare groepen bij M&C/CE, al geven veel M&C medewerkers en studenten aan niet goed te weten hoe iets gaat.

Over de waardering van de eigen *interculturele competenties* bestaat wel veel meer tevredenheid.

De verschillen tussen beide opleidingen, tussen allochtoon en autochtoon en tussen vrouwelijke en mannelijke studenten zijn echter het meest verontrustend rond de verklaringen over de klachten van allochtone medewerkers en studenten: in zekere zin wordt een vertrouwensbreuk zichtbaar met het management SoPro/MWD opleiding :

- 'De onwenselijkheid van mensen met een andere etnische achtergrond op de school' wordt door een behoorlijk aantal allochtone MWD studenten (33 van de 137) als verklaring gezien en door een 9-tal autochtone studenten; slechts 4 medewerkers zien dit als verklaring, allen van allochtone afkomst; geen enkele M&C medewerker noemt dit en slechts een klein percentage CE studenten.
- Ook is falende leiding voor een flink aantal SoPro medewerkers en studenten de verklaring, terwijl dat bij M&C /CE niet zo gezien wordt.

7. Analyse van patronen en mechanismen

In dit hoofdstuk analyseren we welke patronen zijn te herkennen in de discriminatie-ervaringen en hoe verschillende mechanismen inwerken op deze discriminatie-ervaringen? Wat is de invloed van mechanismen in de samenleving, organisatiebeleid- en cultuur en groepsprocessen op deze ervaringen? En werken deze mechanismen discriminatie in de hand, of beschermen ze medewerkers en studenten juist tegen discriminatie?

Daarbij zoeken we naar onderliggende verklaringen: waarom doen deze mechanismen zich voor? En waarom gaat het bij MWD eventueel anders dan bij CE? Voorafgaand daaraan nogmaals de onderzoeksopdracht zoals geformuleerd door de CGB.

NB. In hoofdstuk 8 beantwoorden we de onderzoeksvragen, inclusief of het betekent dat er sprake is van systeemdiscriminatie.

7.1. Opdracht CGB

Onderzoek of er mogelijk sprake is van systeemdiscriminatie bij de HHS in casu bij MWD onderdeel van de Academie voor Sociale Professions. D.w.z. zijn er patronen en mechanismen in de systemen (beleid, afspraken, organisatiecultuur) die op de een of andere manier veroorzaken dat mensen gediscrimineerd worden, dan wel zich gediscrimineerd voelen? En wat zijn mogelijke oplossingsrichtingen?

Stelselmatig onderscheid is de term uit de wet en staat voor 'structurele vormen van ongelijke behandeling'. De startnotitie⁷ van de CGB voor dit 'Onderzoek Uit Eigen Beweging' op de HHS spreekt over 'vormen van uitsluiting die deel uitmaken van de *alledaagse gang van zaken* in de organisatie; deze worden (daardoor) door een aantal betrokken niet (direct) herkend of gezien als uitsluiting, terwijl dit voor anderen - vaak de nieuwkomer/buitenstaander - wel als zodanig ervaren wordt. Deze vormen van uitsluiting zitten vervat in het impliciete of expliciete beleid van de organisatie'.

Systeem discriminatie hebben we in H2 aldus gedefinieerd als vormen van onderscheid waarin *patronen* zijn te herkennen en die ingegeven zijn door mechanismen of systemen, waarbij systeem kan worden opgevat als *maatschappelijk systeem; organisatiesysteem* (cultuur, beleid), *groepsprocessen en identiteitskwesities*.

Uit de interviews, gesprekken en de enquête is een aantal met elkaar samenhangende patronen zichtbaar geworden rond gediscrimineerd worden, dan wel zich gediscrimineerd voelen bij MWD en CE. We beschrijven de invloed van de samenleving als 'systeem' op patronen binnen de school; vervolgens patronen gevoed door beleid, cultuur en groepsprocessen en hoe deze verschillend uitpakken in beide opleidingen in relatie tot discriminatie.

NB. Onze onderzoeksopdracht heeft betrekking op de HHS, we hebben niet de hoger onderwijssector als geheel onderzocht. Gezien de reacties op onze bevindingen van deskundigen uit het onderwijsveld is aannemelijk dat de bij de HHS waargenomen patronen en mechanismen rond discriminatie niet exclusief voor de HHS zijn en ook bij andere hogescholen kunnen voorkomen.

⁷ Startnotitie CGB voor dit onderzoek (2008)

7.2. Hoe beïnvloeden mechanismen in de samenleving de discriminatie-ervaringen op de HHS?

In deze paragraaf onderscheiden we drie mechanismen in de samenleving die van invloed zijn op de discriminatie-ervaringen op de Haagse Hogeschool.

- de verscherping van het maatschappelijk debat;
- het maatschappelijke taboe op discriminatie en bijgehorende verschillen van invulling van het begrip discriminatie;
- veranderingen in de studentenpopulatie waaronder een nieuwe groep zgn. eerste generatiestudenten.

7.2.1. Verscherping van het maatschappelijke debat

In de Nederlandse samenleving is na 9/11, maar zeker na de moorden op Pim Fortuyn en Theo van Gogh en na de arrestaties in het Haagse Laakkwartier een enorme verscherping van posities en bewustzijn rond etniciteit en religie (Islam) ontstaan. Er is een ongoing debat in de buitenwereld/in de media met impact op het leven van veel (allochtone) studenten en medewerkers van de HHS. Deze staat – als een van de meest ingekleurde Hogescholen van Nederland – in de frontlinie van die maatschappelijke ontwikkelingen. En zeker MWD als een sociaal georiënteerde opleiding met inmiddels zo'n 50 % studenten van allochtone afkomst.

Zowel allochtone als autochtone betrokkenen ervaren de negatieve doorwerking daarvan op het inter-etnische klimaat in onderlinge verhoudingen en in de les. Al is de mate waarin verschillend voor de beide onderzochte opleidingen (zie 7.4. en 7.5). Opvattingen en discussies van medewerkers en studenten zijn daardoor gekleurd en hebben hun betekenis in de beeldvorming en verwachtingen over allochtone en autochtone mensen. Dat uit zich in de gevoeligheid waarmee mensen reageren op kwalificaties van hun gemeenschap, religie en achtergrond.

Hoe werkt dit uit?

Uiteraard hebben alle onderwijsinstellingen met deze ontwikkeling te maken. De Haagse Hogeschool is - o.a. door het actieve beleid om allochtone studenten te werven en haar locatie in het Laakkwartier - feitelijk een voorloper als het gaat om het 'binnenhalen' van het interetnische debat in de school. Bij een maatschappelijke opleiding als MWD, waar veel maatschappelijke geëngageerde mensen werken en studeren is dit effect nog sterker.

7.2.2. Het taboe op discriminatie: verschillende invulling en ontkenning

Het taboe op racisme en discriminatie in Nederland vertaalt zich in bepaalde reactiepatronen: bij veel autochtone betrokkenen (snel) ontkenning ervan, 'misverstand' als verklaring dan wel bagatellisering. Allochtone mensen aarzelen om iets discriminatie te noemen en zullen soms pas (veel) later ervaringen expliciet als zodanig benoemen, wat het niet geloofwaardiger maakt in de ogen van autochtone betrokkenen. Ook de ruime en beperkte invulling van discriminatie zijn afgeleiden van hoe in de Nederlandse samenleving over dit soort zaken wordt gedacht.

Interviews, groepsgesprekken en enquête tonen aan dat er verschillende invullingen van het begrip discriminatie zijn binnen de HHS.

Voor de meeste *autochtone* mensen bij de HHS en meer het algemeen is iets pas discriminatie als het 'zichtbare' ongelijke behandeling is, bedoeld om de ander achter te stellen louter en alleen op basis van etniciteit, geloof, sekse etc. (een zg. beperkte invulling). Andere meer ongrijpbare vormen komen pas enigszins in beeld als men erop *gewezen* wordt.

Een veelvoorkomende reactie van autochtone mensen op mogelijke signalen van discriminatie is het een misverstand noemen of iets dat verkeerd opgevat is door de betrokkene(n) (dit sluit aan bij Amerikaans onderzoek⁸). Interessant is wel dat als het om *eigen* ervaringen gaat van autochtone mensen - bijvoorbeeld het opdringen van religie of normen door een ander - men dan wel een ruimere invulling van discriminatie hanteert: men aarzelt of dat toch ook niet discriminatie is, dan wel noemt het ronduit 'discriminatie de andere kant uit'.

Allochtone betrokkenen noemen eigen ervaringen (aanvankelijk) ook niet makkelijk discriminatie vanwege de machteloosheid en slachtofferpositie waarin men niet wil verkeren. Een *reeks* van onaangename ervaringen en (vooral ook) de *ontkenning* ervan in combinatie met wat men *andere allochtone mensen* ziet overkomen brengt mensen er uiteindelijk (toch) toe wat men meemaakt discriminatie te noemen. Voor autochtone mensen kan het soms pas *later* labelen als discriminatie van zaken die het eerst niet waren - meelachen om grappen bijvoorbeeld - het ongeloofwaardig maken.

Bij Sopro/MWD worden ervaringen van allochtone collega's snel *gepsychologiseerd*: 'Iemand staat niet zo stevig in zijn schoenen'. Of er wordt een koppeling gemaakt met iemands (slechte) functioneren: 'toch ook niet zo'n goede docent of medewerker'. Het lijkt er dan bijna op dat het een het ander zou 'verklaren' (terwijl die slechte 'beoordeling' juist deel van de discriminatie ervaring kan zijn); ook lijkt het voorbij te gaan aan de mogelijkheid dat beide tegelijk 'waar' kunnen zijn. Er is druk om 'anders' te denken: een allochtone medewerker die MWD 'een wit bolwerk' noemt, 'mag' dit van diens leidinggevende niet zo vinden.

Als allochtone mensen discriminatie benoemen wordt dit snel als *gelegenheidsargument* gelabeld voor een betere beoordeling, uitstel etc. De ervaring van heel veel allochtone mensen dat hun kwaliteiten lager ingeschat worden en niet serieus genomen worden - een van de meest genoemde discriminatie uitingen in enquête - wordt hierdoor herhaald en bevestigd.

Mogelijke verklaring van dit ontkennen of bagatelliseren van discriminatie ervaringen is wellicht het sterke taboe op racisme en discriminatie in Nederland. Als het woord discriminatie valt gaat de energie van autochtone mensen vooral zitten in het van tafel krijgen van het D(iscriminatie)-woord in plaats van te onderzoeken wat er aan de hand is, of het nu feit of gevoel is. Dit mechanisme is herkenbaar binnen MWD.

Dat er naar hen niet wordt geluisterd of goed wordt onderzocht wat er speelt, maar eerder hun ervaringen worden ontkend, versterkt het gevoel van discriminatie van allochtone betrokkenen. Bij M&C/CE zijn we dit patroon niet of nauwelijks tegengekomen: allochtone medewerkers noemen zelf geen discriminatie ervaringen te hebben; allochtone studenten 'wel', maar zij labelen het meer als incident en laten het voor wat het is. Bovendien zien studenten in hun opleidingsomgeving daarover ook geen openlijke conflicten tussen docenten; en zijn er problemen - van welke aard dan ook - dan worden deze snel aangepakt c.q. opgelost vanuit de meer oplossingsgerichte cultuur die er meer in het algemeen heerst binnen CE. Het gevecht om de definiëring van wat er wel of niet gebeurt in termen van discriminatie hoeft zich dan ook niet te gaan ontwikkelen.

⁸ [zie: <http://pewresearch.org/pubs/713/blacks-hispanics>] Pew research center: Zwarte en niet-zwarte Amerikanen hebben een zeer verschillend beeld over de hedendaagse rassenverhoudingen. Van alle volwassen Amerikanen denkt 62% dat zwarten 'zelden' te maken krijgen met discriminatie als ze solliciteren. Een kleine minderheid verwacht dat zwarten zelden gediscrimineerd worden al ze dingen naar een studieplaats (7%), boodschappen doen of uit eten gaan (12%). Een meerderheid (53%) denkt dat zwarten zelden gediscrimineerd worden als ze een huis willen huren of kopen. Daarentegen zeggen de meeste Afro-Amerikanen dat ze 'bijna altijd' worden gediscrimineerd als ze solliciteren (67%), zich willen inschrijven voor een studie (43%), winkelen en buiten de deur eten (50%) of een huis zoeken (65%).

Samengevat: hoe werkt dit patroon van (verschillend) benoemen en duiden van discriminatie uit?

De verschillende betekenissen van wat discriminatie inhoudt - een ruime of beperkte invulling - en de manier waarop daarmee met name binnen MWD omgegaan wordt c.q. dient te worden, werkt zeer verdelend tussen allochtone en autochtone betrokkenen. Het bijna standaard reactiepatroon als de term discriminatie valt (ontkenning, verkeerd begrepen, bagatellisering, gelegenheidskwestie) maakt een adequate behandeling ervan bijzonder lastig. En juist dit ontkenningpatroon van discriminatie-ervaringen, versterkt het gevoel van discriminatie bij allochtone betrokkenen.

Het sterke taboe op discriminatie belemmert autochtone medewerkers ook om op een meer ontspannen manier met dit onderwerp om te gaan, dan wel ervaringen met discriminatie 'de andere kant uit' bespreekbaar te maken⁹.

7.2.3. Nieuw type studenten

Het gegeven dat in Nederland veel migranten in moeilijke sociaal - economische omstandigheden verkeren betekent een *groeibende groep eerste generatiestudenten* die in grote getale van *allochtone* afkomst is, met de daarbijbehorende dynamiek en spanning die dat met zich meebrengt voor het inrichten en volgen van een HBO opleiding¹⁰.

Het type student dat de HHS binnenkomt is veranderd, constateren MWD-docenten: er is een flinke groep eerste generatie studenten en sowieso méér studenten voor wie de studie wel belangrijk is, maar die ook allerlei andere 'bezigheden' hebben. Studie is niet vanzelfsprekend meer core business. Daardoor alleen al zijn er grote verschillen in instelling qua studiehouding en omstandigheden: 'Is de school de plek waar je alleen je 'lessen komt halen' of is het ook een beetje tweede thuis geworden waar je anderen kunt ontmoeten, wat thuis niet kan, of de computer gebruiken waarover je thuis niet beschikt?'

De dominante norm over de juiste studie-instelling is dat de studie prioriteit moet hebben. Vaak met als argument dat je het anders in de beroepspraktijk ook niet redt. Zijn de omstandigheden voor veel studenten wel zo dat je de mogelijkheid hebt om de benodigde hoeveelheid tijd en geld aan studie te besteden? Een MWD-docent vertelt over een klas met veel (allochtone) eerste generatie studenten die nog nooit een studieboek gekocht hebben en eigenlijk nauwelijks over de financiële middelen beschikken daarvoor.

Ook zijn er zwangere allochtone studentes die als jonge moeder hun studie afronden en (dus) een heel andere ontwikkeling doormaken dan de meeste autochtone studentes. Of studenten die thuis heel veel hand en spandiensten moeten leveren: aan ouders, jongere broertjes en zusjes of ook delen in evt. zorgen om en voor familie in het land van herkomst.

En wat is studeren: klassikaal frontaal onderwijs volgen, opschrijven wat de docent zegt, of zelf initiatieven nemen, zelfstandig leren¹¹ ?

⁹ In haar proefschrift 'De ironie van gelijkheid, over etnische diversiteit op de werkvloer' onderbouwt Lida van den Broek dat juist de zo sterk in Nederland levende wens om niet te willen discrimineren, juist veroorzaakt dat de dagelijkse praktijk van ongelijkheid in stand blijft. Selectieve waarneming, perceptuele vertekening en personificatie zijn belangrijke mechanismen daarin (p.12).

¹⁰ In een recent uitgekomen WRR rapport van Winsemius e.a. 'Vertrouwen in de school' beschrijft men hoe de vergelijkbare groep 'nieuwe' VMBO en MBO studenten een specifieke aanpak vereist.

¹¹ Uit onderzoeksliteratuur wereldwijd blijkt bij voortduring dat kinderen/studenten uit lage inkomensgroepen meer baat hebben bij docentcontact, duidelijke structuur, duidelijke instructie, etc. Het is dus de vraag of het onderwijs met veel individuele vrijheden wel in het belang is voor een grote groep eerste-generatiestudenten die hun entree gemaakt hebben in de opleidingen?

Moet een HBO-student grotendeels zelfstandig kunnen leren, moet de HHS deze eis aan studenten stellen? Of stelt de instroom van een grote groep eerste-generatiestudenten andere eisen aan het leerproces? Veel meer structuur, docentcontact, duidelijke instructie. Bijvoorbeeld vormgegeven in een contract tussen student en opleiding, waarin de wederzijdse inspanningen en verplichtingen zijn vastgelegd?

Bij MWD is het percentage eerste generatie studenten 63%: veelal vrouw (82,5%), veelal met een allochtone achtergrond (50%) en een grote groep met een MBO vooropleiding. Dat stelt nieuwe eisen aan het leerproces, interculturele vaardigheden bij medewerkers en studenten en vergt een visie op hoe men deze studenten op een goede manier door de opleiding begeleidt. Een aantal docenten aarzelt of deze studenten de facto wel voldoende startkwalificaties en instelling hebben voor een HBO-opleiding.

Echt lastig voor veel (autochtone) docenten zijn studenten die niet alleen hun geloofsopvattingen uitdragen (wat sommigen al niet vinden kunnen), maar ook proberen hun normen op te leggen aan anderen. De geloofsdiscussie leeft zeer sterk, ineens is het er tot verbazing van een aantal docenten. Dat creëert een gespannen onderstroom. Lastig daarin is hoe je veiligheid blijft scheppen voor iedereen, bijvoorbeeld ook voor homoseksuele studenten/docenten. En net als bij andere sociale bewegingen normeert het meest radicale deel de discussie en zullen gematigder studenten niet snel met een nuance komen - die juist zo handig is - in een gepolariseerd klimaat. Dit doet zich bij MWD-studenten meer voor dan bij CE; gezien het verschillend type student dat kiest voor MWD dan wel CE ook wel logisch, maar bij CE krijgen ze ook minder kans (zie 7.5).

Er zijn voorbeelden van hoe docenten hun weg daarin vinden: een allochtone student zegt tegen een autochtone MWD-docent dat deze de Koran niet op de middelste plank in diens boekenkast mag laten staan: 'Die hoort bovenin!'. De docent doet dat zonder discussie en vindt het prima zo: 'Waarom een discussie erover aan gaan?'. Deze docent kiest er ook sowieso voor om (allochtone) studenten vooral in een één-op-één situatie feedback te geven en niet in de groep omdat dit vaak weinig effectief is: feedback in het openbaar wordt niet geaccepteerd is diens ervaring. Een andere MWD-docent maakt mee dat een les over schuldhulpverlening stagneert, omdat een aantal allochtone studenten ervan uit gaat dat schulden maken slecht is en men daardoor ook niets met dergelijke kwesties te maken wil hebben. Pas via de invalshoek hoe vanuit de Islam aangekeken wordt tegen rente lukt het om deze studenten weer 'mee te krijgen' op dit onderwerp. Van de docent vergt het extra inspanning en inventiviteit om de les te kunnen geven; studenten - autochtoon en allochtoon - die geen principiële bezwaren hebben tegen schuldhulpverlening moeten extra geduld tonen en ergeren zich vanwege de vertraging die optreedt. Een CE-docent wil een blind smaken test doen en realiseert zich dat het Ramadan is. Wel of niet door laten gaan? Hij besluit tot wel, maar maakt duidelijk dat ieder zich vrij moet voelen mee te doen of niet (zonder negatieve consequenties). Hij suggereert dat proeven zonder doorslikken ook een optie is. Het experiment verloopt soepel.

Hoe werkt dit patroon nu uit voor - beleving van - discriminatie?

Misschien vooral in de inspannende zoektocht voor met name MWD-docenten - en soms ook CE docenten - naar de juiste match tussen hun leeropdracht en de zeer divers geworden groep die ze tegenover zich vinden: de onverwachte spanning die plotseling kan optreden, soms rond onderwerpen die voor een docent volstrekt neutraal zijn. Die spanning en de manier waarop dat het lesklimaat en tempo beïnvloedt in de klas versterkt de wij-zij gevoelens. En als de docent daarin niet goed weet op te treden kan dit door studenten als discriminatie worden ervaren. En bij docenten ontstaat dan soms het gevoel een norm opgedrongen te krijgen die de zijne/hare niet is.

7.3. De invloed van HHS-beleid en -cultuur

Bij organisatie als 'systeem' dat juist beschermt tegen discriminatie of juist (ongewild) de bedding versterkt voor evt. discriminatie maken we onderscheid tussen beleid en cultuur. In deze paragraaf bespreken we de invloed van beleid en cultuur op HHS niveau, in de volgende paragraaf bij beide onderzochte opleidingen.

7.3.1. *Beleid: de geschreven regels op HHS niveau*

- De HHS heeft al vroeg onderkend dat men een antwoord moet hebben op de komst van 'inkleuring' in de samenleving. Er zijn ambities en plannen geformuleerd. Tegelijkertijd zien we (zie H3 en H6) dat er een gebrek is aan een implementatiestrategie en uitvoeringsmacht. Dat betekent dat het vertalen van doelstellingen rond allochtonenbeleid en later diversiteit afhankelijk is geworden van individuen die er zich hard voor willen maken.
- Het allochtonenbeleid heeft (te) lang een focus gehad op allochtone mensen: aanvankelijk om allochtonen studenten binnen te halen en te begeleiden, later om allochtone medewerkers aan te stellen. Ook toen diversiteit als term opgang deed is pas laat expliciet aandacht gekomen voor de dynamiek en betekenis van interculturalisatie voor zittende (autochtone) medewerkers en studenten.
- Wat het personeelsbeleid rond diversiteit betreft: in het overzicht in H3 zijn allerlei plannen en pilots benoemd. Deze zijn uitgevoerd, maar ook regelmatig gestagneerd omdat er geen duidelijk implementatiestrategie aan verbonden is; evenmin zijn er zaken in terug te vinden die aanknopingspunten bieden om juist de in praktijk van alledag sturing te geven als leidinggevende aan dit proces van interculturele samenwerking en communicatie: met studenten en als collega's. Het toerusten van mensen rond interculturele vaardigheden is afhankelijk van wat een Academie/leidinggevenden al dan niet zelf oppakken.
- Het klachtenbeleid: er zijn protocollen, functionarissen en commissies en daar wordt ook een beroep op gedaan. Tegelijkertijd is er het besef dat gebruik ervan niet optimaal is: mensen vinden het een te grote stap; risicovol voor mensen die er gebruik van willen maken vanwege mogelijke later negatieve beoordelingen; de match tussen studenten (jonge - allochtone - studenten) en vertrouwenspersonen (oudere autochtone vrouwen) kan beter;
- het leidt tot juridisering en het draagt ook niet bij aan vroegtijdige dialoog om 'escalatie te voorkomen'. Het is een stap in het 'eindstadium'¹².
- In ons onderzoek zijn we geen apart antidiscriminatiebeleid tegengekomen anders dan de instelling van de klachtencommissie en de bijbehorende procedures.

7.3.2. *Cultuur: de ongeschreven regels*

- Op HHS niveau (H3) is beschreven dat er een cultuur is van weinig doorpakken, arbeidsconflicten niet snel op te lossen en lang - ook disfunctionerende - medewerkers erbij te willen houden.
- Ook benoemen geïnterviewden op HHS-niveau dat de HHS de prototypische 'onderwijs' cultuur kent: vele professionals die sturing vanuit de lijn weinig als vanzelfsprekend accepteren; leidinggevenden in de verschillende organisatieonderdelen die wellicht zaken uit de bestuursvleugel afkomstig makkelijk naast zich neer kunnen leggen voor het 'echte' werk.
- Individuele mensen die proberen het beleid op te pakken krijgen onvoldoende steun en blijven geïsoleerd. Geeft bij mensen het gevoel dat de school wel mooie woorden spreekt, maar het niet echt wil.

¹² intern onderzoek Tiel en De Mol naar klachtenprocedures bij de HHS (november 2008).

Samenvattend:

Een ambitieus CvB dat de ontwikkeling naar een zwarte school offensief vertaalt in een kans met veel aandacht voor talent-ontwikkeling en diversiteit. Focus is daarbij lang op de allochtone student geweest en ook op het binnenhalen van allochtone medewerkers met relatief laat aandacht voor de implicaties voor zittende autochtone medewerkers en studenten.

Er zijn centraal op HHS-niveau geformuleerde doelstellingen rond diversiteit, maar zonder een stevige implementatiestrategie richting de opleidingen en duidelijke uitvoering in de dagelijkse praktijk. Noch met een flankerend anti-discriminatiebeleid (oog voor diversiteit is geen garantie voor een 'discriminatievrije' leeromgeving).

Wat betekent dit patroon voor beleving van discriminatie?

De discrepantie tussen wat mensen op de werkvloer ervaren en de optimistische boodschap van het CvB heeft het draagvlak voor diversiteit niet versterkt, maar eerder scepsis teweeg gebracht bij zittende mensen. "Mooie woorden, maar wij als medewerkers staan in de frontlinie, het CvB ziet niet wat dat in de praktijk voor problemen geeft en wij krijgen niet de steun en de handvatten om het waar te maken."

Een aantal allochtone medewerkers van het eerste uur heeft zelf pogingen gedaan om in de eigen werk/leeromgeving de vertaalslag te maken en zijn daarbij niet versterkt door een 'breder' gedragen uitvoeringsstrategie. Dat heeft hen niet alleen kwetsbaar gemaakt rond dit niet door iedereen omhelsde onderwerp. Maar ook zijn zij teleurgesteld geraakt in de ontvankelijkheid van de eigen werkomgeving voor iets wat zij van groot strategisch belang achten en waar zij persoonlijk ook mee verbonden zijn. Ook zijn mensen teleurgesteld geraakt in het gebrek aan doorzettingsmacht van het CvB. Er zijn allochtone medewerkers die zich rechtstreeks tot het CvB gewend hebben voor een interventie, maar terugverwezen zijn naar hun eigen leidinggevenden om het daar aan te kaarten.

Dit patroon betekent dus een extra risico voor discriminatie-ervaringen.

7.4. De invloed van beleid en cultuur op niveau van CE en MWD

Wat zijn patronen die we op opleidingsniveau waarnemen bij MWD en CE? Gegeven het feit dat beide opleidingen onderdeel zijn van een en dezelfde HHS zien we desondanks grote verschillen in patronen die zich voordoen, gevoed door een verschillende opleidingscultuur en uitvoering van beleid. We beschrijven achtereenvolgens:

- stijl van discussiëren;
- persoon en professie;
- sturing door het management;
- personeelsbeleid.

7.4.1. Stijl van discussiëren

Bij MWD zien we medewerkers discussiëren in standpunten en sterke meningen, en niet via een onderzoekende houding: 'Wat is hier aan de hand, waarom is dat zo?'. Mensen die er kort werken valt dit op; mensen die er lang werken vertellen dat bij MWD - sterker ook dan bij de zusteropleidingen SPH en CMV - al heel lang een cultuur heerst van elkaar ongezoeten de waarheid vertellen en met ook als effect: juist discussie vermijden, uit de weg gaan om maar niet in zo'n confrontatie te belanden. Meninge blijven tegenover elkaar staan, worden niet onderzocht op hun betekenis en leiden niet tot een gedragen keuze, besluit of oplossing. De kwestie bijvoorbeeld over het rekening houden met andere feestdagen dan de christelijke: 'Als we met het Offerfeest vrijgeven is het hek van de dam.

Wat doen we dan met Diwali en gaan ze straks dan ook St. Maarten nog claimen?'. Terwijl dit rekening houden met 'andere' feestdagen voor een aantal allochtone collega's - voor allochtone studenten minder - bijna symbool staat voor de erkenning van hun aanwezigheid. Eind 2008 zou het voor de hand liggen, dat op een opleiding met zo'n 50% allochtone studenten dit allang geregeld is. Maar dat is niet zo, er gaat een bericht uit van de leiding aan de docenten dat afwezige studenten dit geheel voor eigen verantwoordelijkheid doen en de gevolgen voor henzelf zijn¹³. Deze wijze van discussie voeren en problemen behandelen gebeurt bij zaken als wel of geen rekening houden met feestdagen, de inhoud van het curriculum, het omgaan met stageplekken waar allochtone studenten (met hoofddoek) zich niet welkom voelen, maar ook bij grote conflicten, zoals de discriminatiezaken bij de Commissie Gelijke Behandeling: poneren i.p.v. onderzoeken. Polariserend discussiëren is ook een vorm van de ander niet serieus nemen en kan juist voor mensen die zich in al in een minderheidspositie voelen extra vervelend uitpakken.

Deze stellende wijze van discussiëren verloopt ook in de klas zo, als een docent dit niet heel goed begeleidt en een onderzoekende houding weet aan te boren. Sommige docenten vinden daar hun weg in, anderen hebben daar grote moeite mee en melden soms ook incidenten waar de discussie echt uit de hand loopt. Autochtone en ook allochtone studenten geven aan dit patroon in de klas heel vervelend te vinden: 'Het beïnvloedt de voortgang van de les, verziekt de sfeer en vooral het gaat maar door: het wordt niet opgelost of beslecht'.

Bij CE gaat men - in de regel - meer *probleemoplossend* te werk passend bij hoe men de eigen organisatiecultuur omschrijft. Dit wordt ook zichtbaar in hoe met 'andere' feestdagen wordt omgegaan. 'Student en medewerker moet je het naar de zin maken' is het uitgangspunt van het CE management.

'Gewoon even helpen en niet meteen in ingewikkelde zg. principiële discussies vervallen. Als je het mensen naar de zin maakt, gaan ze niet overvragen, gaan ze niet steeds nieuwe eisen stellen en voelen ze zich thuis', is de ervaring bovendien. Overigens kan deze opstelling meer zijn dan pragmatisme en verwijzen naar een onderliggende waarde of principe: de wens je studenten als klant goed te bedienen en een soort beleefdheid dat je rekening houdt met privé-zaken van betrokkenen. Offerfeest en suikerfeest meenemen in de planning gebeurt dus gewoon, evenals het Chinese Nieuwjaar, ook belangrijk voor een grote groep studenten. Tegelijkertijd stelt men bij CE wél duidelijke normen en handhaaft men de regels scherp¹⁴. Dat laatste lukt/gebeurt bij MWD minder goed (zie 7.4.3).

Samengevat: wat betekent dit patroon van polariserend discussiëren bij MWD voor de discriminatie ervaringen?

Deze stijl veroorzaakt stagnatie en herhaling van zetten rond interculturele kwesties. Dat leidt er mede toe dat in de klassen docenten ook onthand zijn: zij kunnen geen gedeelde interculturele visie op de professie uitdragen. Dat biedt weer veel ruimte aan (vruchteloze) discussies met studenten en tussen studenten onderling. En bevestigt een wij - zij gevoel aan beide kanten zowel bij medewerkers als bij studenten.

¹³ mail teamleider aan medewerkers MWD dd. 8 december 2008

¹⁴ In Winsema e.a. 'Vertrouwen in de school' (2009) beschrijft men hoe juist structuur en verbondenheid belangrijke aanknopingspunten vormen om het multi-etnische verkeer op een school goed te laten verlopen.

7.4.2. Professie en persoon

In de klas

Voor een aantal medewerkers - allochtoon en autochtoon - zijn het persoonlijke en professionele sterk met elkaar verbonden. Dit komt zowel voor bij CE als bij MWD, maar vaker bij MWD. Sommige docenten lijken persoonlijke opvattingen over 'levenskwesaties' (opvoeding, man-vrouw-verhoudingen, vrijheid van keuzes etc.) te verweven in de lesinhoud die ze behandelen in de klas en worden ook persoonlijk geraakt door discussies over geloofsnormen en over wat 'mag en moet' volgens een aantal (allochtone) studenten. Met nadruk de term 'lijken te verweven': ten eerste omdat die normatieve inhoud deel is van het (Nederlandse) mainstream denken in de samenleving en in hulpverlening; ten tweede omdat het wellicht door een aantal allochtone studenten gehoord wordt als persoonlijke opvattingen die docenten ventileren i.p.v. iets dat tamelijk gemeengoed is geworden. Naast uiteraard de situaties die ook genoemd zijn in interviews en gesprekken dat sommige (MWD)docenten echt hun eigen verbazing of afkeuring scherp laten blijken over 'andere' opvattingen van allochtone studenten of zoals zij die waarnemen binnen bepaalde gemeenschappen.

Een homoseksuele docent betreurt het dat niet meer 'gewoon' in de klas verteld kan worden, zoals jaren kon, over je homoseksualiteit. Vanuit een professioneel perspectief kan daar een vraagteken bij geplaatst worden: waarom zouden studenten dit moeten weten? De seksuele oriëntatie van een docent of medewerker gaat immers studenten niets aan? Dit laatste klopt op zich, maar voor de meeste *heteroseksuele* MWD en CE-docenten zal het géén punt van afweging zijn of zij in een les - als dat toevallig zo ter sprake komt - kunnen refereren aan 'mijn man' of 'mijn vrouw', zonder consequenties. Voor *homoseksuele* docenten is het inmiddels wél een punt van afweging geworden of men inderdaad zo iets zichtbaar kan laten worden.

Voor MWD-docenten is 'homoseksualiteit' (maar dit geldt ook voor andere onderwerpen) bovendien een deel van de vakinhoud waar studenten die hulpverlener worden zich toe moeten kunnen verhouden, ook al zeggen een aantal allochtone studenten dat ze 'later' dergelijke cliënten zullen doorverwijzen.

Bij CE kennen docenten die meer normatieve vakken geven als bijvoorbeeld intercultureel management deze spanning ook rondom het geven van voorbeelden, het benoemen van zaken die 'algemeen' geldend zouden zijn. Het noemen van de naam Fortuyn als typologische 'held' in een les over organisatiekunde roept onverwacht heftige reacties op: 'Een homo en iemand die drugs gebruikt kan toch niet als 'held' getypeerd worden', vindt een aantal allochtone studenten.

Onderling als collega's

Bij MWD-medewerkers *onderling* - allochtoon en autochtoon - speelt persoonlijke geraaktheid in discussies over interculturele kwesties ook. Autochtonen ervaren de nieuwe discussies als vrijheidsbeperkend: 'Je mag hier niet meer zeggen wat je denkt'. Allochtone collega's ervaren sommige staande opvattingen over de professie als discriminatie omdat het teveel een 'witte middenklasse cliënt' als referentiekader heeft; 'uitsluitend' omdat het te weinig inspeelt op de behoeften van allochtone cliënten en de opvattingen van allochtone studenten daarover niet serieus neemt. Daarnaast is er het getalsmatige overwicht van autochtone medewerkers en de macht van de vanzelfsprekendheid: 'Hoe je je hoort te gedragen, wat de norm in de beroepspraktijk is, dat je openlijk iemand in de klas terecht kunt wijzen, hoe je wel en niet onderhandelt, of je alles maar openlijk gaat bespreken of niet'. Onbewust(?) is er een sterke in de Nederlandse traditie gewortelde norm die bij MWD de boventoon voert.

CE-medewerkers melden (slechts) een *enkel* verhaal over een weinig professionele opstelling: een docent die het accent nadoet van een Marokkaanse student, zonder dat iemand van de collega-docenten daar iets over zegt; docenten die in VS gewerkt hebben noemen het overigens ondenkbaar dat zich dat daar zonder correctie op een onderwijsinstelling zou voordoen.

Waarom verloopt dit bij CE - met immers ook sterke wortels in de Nederlandse traditie - toch zo anders dan bij MWD? Twee elementen spelen daarin een grote rol:

1. Focus op de klant

CE medewerkers hebben hun focus op de 'doelgroep': wat wil deze klant, wat behoeft deze klanten(groep)? Zonder dit meteen te koppelen aan wat het voor henzelf of hun eigen (levens)opvattingen betekent. Dat 'tertium' - een derde die belang heeft (lees klant en lees ook cliënt) - helpt om een discussie *vakgericht* te houden i.p.v. persoonlijk voor of tegen. Dit is gezien de vakinhoud bij MWD - met zoveel meer onderwerpen met een sterk normatief aspect inherent aan hulpverlening - wellicht lastiger. In combinatie met het gegeven dat veel MWD-studenten deze studie gekozen hebben om iets te betekenen voor mensen. Dit ligt in vergelijking met CE'ers die meer carrière en inkomen gestuurd gekozen hebben, echt anders; bij MWD'ers zullen emoties en eigen opvattingen q.q. dus meer aan de orde zijn en een domein vormen waarop tegenstellingen spelen.

2. Waardeninbreng vanuit emancipatiestrijd -> principekwesities

De inkleuring van de school zou je kunnen zien als wéér een nieuwe fase van maatschappelijk rumoer en emancipatie na eerdere processen als democratisering, vrouwenemancipatie en homo-emancipatie die hun sporen hebben nagelaten onder docenten en studenten en in het curriculum van sociale opleidingen.

Bij een aantal autochtone medewerkers i.h.b. bij MWD docenten speelt dit eigen eerdere emancipatieproces een rol in hoe ze naar de situatie op school kijken en naar het curriculum. Er is bij een aantal zorg en boosheid dat de bestaande ruimte en de definitie van professionele hulpverlener ter discussie komt te staan vanuit een wereldbeeld dat men niet deelt. 'Is er dan voor niets gevochten voor vrijheid en emancipatie? Kan ik nog wel mezelf zijn in deze school?' is de vraag die een aantal mensen zich stelt.

Ook voor de allochtone docenten van het eerste uur geldt in zekere zin hetzelfde: ook zij hebben veelal in hun eigen leven een persoonlijke en maatschappelijke strijd gevoerd om te komen waar ze nu zijn en kennen de positie van 'eerste allochtone collega' in een 'wit' team maar al te goed: discussies over aannamebeleid, 'moeilijke' cliënten, verandering van werkwijze en de ophef die dat creëert etc. etc. Zij willen - zeker binnen een sociale opleiding - ruimte om hun waarden en opvattingen over wat een multi-etnische samenleving vereist in de praktijk te kunnen brengen. Vanuit die sterke waardenoriëntatie van alle betrokkenen worden relatief kleine kwesities groot. Versterkt door angst voor verlies van wat verworven is bij autochtoon; bij allochtoon het gevoel tegenover deze meerderheid toch niet aan de bak te komen met je zorg over de mismatch tussen bestaande beroepsopvattingen en de toekomstige beroepsbeoefenaren en -praktijk.

Een gesprek over eisen die de nieuwe gemixte studentenpopulatie en toekomstige beroepspraktijk stellen, verwordt binnen MWD dan ook al snel tot een winnaars- en verliezersstrijd over hoe het hoort op school en in de latere beroepsuitoefening. Waarbij het er soms op lijkt dat elke kwestie op het scherpst van de snede gewogen wordt, vanuit de gedachte dat met het verlies van deze slag 'alles' ter discussie komt te staan dan wel zaken symbool staan voor de ondoordringbaarheid van de gevestigde 'witte' orde. Allochtone én autochtone collega's geven in de gesprekken aan groot ongemak te ervaren in hoe ze elkaar hierin tegenkomen.

Als voorbeeld - opnieuw omdat het zo illustratief is - hoe men omgaat met 'andere feestdagen'. De vraag naar een lesvrije dag voor bijvoorbeeld het offerfeest wordt bij MWD benaderd vanuit de stelling: 'We zijn seculier!¹⁵'.

¹⁵ Vanuit de specifiek Nederlandse geschiedenis en context van openbaar en bijzonder onderwijs is het voorstelbaar dat 'neutraliteit' in de betekenis van een strikte scheiding tussen kerk en staat voor (oudere)

Een relatief kleine vraag wordt een principekwestie en vormt daarmee een bijna onhanteerbare discussie, omdat wat wel en niet past binnen een seculiere school nog niet zo eenduidig is en deels ook bepaald vanuit de traditie (wel vrije dagen immers met Pasen, Hemelvaart, Pinksteren etc). Docenten en studenten lossen dat overigens soms zelf op: een autochtone MWD-docent honoreert het verzoek van een paar allochtone studentes om op een andere dag in die week in een andere klas zijn (zelfde) les te mogen volgen. Daarmee is het voor hen opgelost, maar het is een toevalligheid dat het zo opgelost kan worden, het blijft een gunst en het is afhankelijk van de initiatieven die individuen nemen.

In CE (zie hierboven) hoeft hierover geen strijd noch extra inspanning geleverd te worden, omdat men dit soort zaken 'gewoon' ingeroosterd heeft.

Vergelijkbare mechanismen treden op bij discussies over lesinhoud of lesaanpak: moet je zij-instromers nou tegemoet komen of moet je sterk vasthouden aan zelfstandig leren? Of het halen van de taaltoets als *principekwestie* (MWD) waarbij een allochtone docent de eis tot goed Nederlands 'vertaalt' als uitsluitingsstrategie gericht op allochtone jongeren; versus taaltoets als *logische eis* om je beroep te kunnen uitoefenen en waarbij docenten helpen en stimuleren om het te halen (CE).

Samengevat gaan deze patronen dus over:

- standpunten, meningen poneren vs onderzoeken/dialogo en argumenten;
- vanuit waarden 'opschalen' naar principe kwesties;
- oplossingsgerichtheid vs betrekkinggerichtheid;
- focus op de bal (het beroep) of focus op de speler (wie vindt wat?);
- het persoonlijke is politiek.

Hoe werkt dit uit voor discriminatiebeleving?

Hierboven is geconstateerd dat door de weinig onderzoekende stijl van discussiëren het moeilijk is om als MWD-medewerkers/docententeam een *gezamenlijke en gedeelde analyse* te maken als basis voor beleid en werkwijze die tegemoet komt aan de mix waarmee men te maken heeft gekregen: als collega's, studenten en beroepsomgeving. De sterke waardelading die het heeft bij MWD maakt het nog moeilijker om elkaar te vinden. Dat creëert een gevoel van machteloosheid: als getalsmatige minderheid om zaken op de agenda en geregeld te krijgen. Voor allochtone medewerkers versterkt dit het gevoel gediscrimineerd te worden. Voor autochtone collega's die op zoek zijn om een nieuwe *modus vivendum* te ontwikkelen, dat men geen stap verder komt vanuit een lading die er nu eenmaal ligt. En ook al ziet ieder individu op zich wel de nuances binnen de verschillende opvattingen, als in een groep zulke discussies oplaaien voelt iedereen de druk om zich bij het ene of andere kamp te voegen: voor of tegen.

Voor een aantal autochtone collega's komt daarbij dat men zich sinds de CGB-oordelen vogelvrij voelt voor aantijgingen rond discriminatie.

autochtone docenten een kernwaarde in het openbaar onderwijs is die men ten principale wil handhaven. De vraag is echter of deze scheiding in Nederland werkelijk zo strik wordt toegepast: denk aan het Leger de Heils of Youth for Christ die met overheidsgelden opvang- en welzijnstaken uitvoeren. Dit benadrukken van de 'strikte scheiding' kan bij nieuwkomers op z'n minst verwarring oproepen, maar ook een gevoel van 'meten met twee maten' als zij bepaalde religieuze aspecten (ook) erkend willen zien. Daarnaast is de vraag of niet opnieuw nagedacht moet worden hoe een school in de dagelijkse praktijk om wil gaan met het feit dat religie net als andere maatschappelijke ontwikkelingen de school binnenkomt. Interessant is in dit verband dat ook een christelijke student in een groeps gesprek aangaf meer ruimte te willen voor diens christelijke verenigingsactiviteiten.

Ook ten tijde van het onderzoek zijn er (anonieme) klachten van studenten over autochtone docenten variërend van ongelijke behandeling en bejegening door de stagecoördinator, een docent die gezegd zou hebben dat de Koran oproept tot terrorisme en haat, waardoor de studenten zich aangevallen voelen en een docent die de Imam zou hebben bekritiseerd die homovijandige uitspraken heeft gedaan.

Voor studenten binnen MWD betekent dit ontbreken van een eenduidige opvatting over het beroepsprofiel van een maatschappelijke werker in een multi-etnische samenleving dat de discussie en de strijd hierover in de klas maar doorgaat.

7.4.3. Sturing door het management in de zoektocht

Zowel bij MWD als CE ontbreekt een specifiek professioneel ontwikkelingstraject of systematische behandeling tussen docenten/medewerkers hoe om te gaan met interculturele kwesties, met lastige discussies in de klas, met het behandelen van kennelijk controversiële inhoud etc. Iedereen lijkt op dit aspect het eigen wiel uit te vinden zowel bij MWD als CE. Bij MWD is wellicht lang het klimaat er (niet meer) naar geweest om dit gesprek te voeren. Daar lijkt nu wel verandering in te komen: onlangs - februari 2009 - is een diversiteitsweek georganiseerd en ook worden er nu trainingen morele oordeelsvorming gegeven.

Bij CE lijkt de afwezigheid van de professionele uitwisseling over intercultureel minder een probleem, al worstelen ook daar docenten met dit soort kwesties, blijkt uit de groepsgesprekken. Is er een (verschillend) patroon waar te nemen in hoe het management stuurt in beide opleidingen?

Sturing bij MWD

MWD kent een voorgeschiedenis van onduidelijke regels en procedures, verschillen in handhaving en veel autonomie bij de docent, komt uit de interviews en gesprekken naar voren, maar ook uit brief- en mailwisselingen in dossiers. Er zijn grote verschillen in hoe docenten regels toepassen, of het nu gaat om het gesloten deuren beleid (als de deur van de collegezaal dicht is mag je niet meer binnenkomen), om herkansingen of het halen van de taaltoets binnen het eerste jaar.

Als een docent iets aankaart binnen de opleiding hangt het van diens eigen overtuigingskracht en machtspositie af of het lukt iets te veranderen binnen de opleiding. Er is geen management dat op een gegeven moment iets tot een beleidskwestie maakt waarover een (collectief) besluit genomen móet worden. Niet oppakken of steunen van initiatieven van medewerkers om vernieuwingen aan te brengen of hier in ieder geval een goede discussie over te voeren. Een enkeling zegt dat het nu beter is, anderen vinden nog steeds veel onduidelijk of niet transparant. In ieder geval is er niet een zichtbare actor binnen het management die verantwoordelijkheid neemt om tot een oplossing te komen. Dat geeft onzekerheid, het gevoel van kastje naar de muur te worden gestuurd en machteloosheid zowel bij allochtone als bij autochtone medewerkers.

Wat zijn de gevolgen van dit gebrek aan sturing?

Juist omdat als docentencorps te weinig *collectief* nagedacht en waar nodig besloten wordt en het management daar ook niet op heeft gestuurd ontstaan ook situaties die ruimte bieden voor - beleving van - discriminatie.

– *De keuze van docenten voor bepaalde werkvormen.* Denk aan het introductiespel (in H5) waaruit de meeste allochtone studenten geen andere conclusie kunnen trekken, dan dat zij minder kans maken de opleiding af te ronden dan de meeste autochtone klasgenoten. Uiteraard maakt iedere docent eigen keuzes over de inzet van werkvormen en kan de kwaliteit van de begeleiding variëren, maar juist een uitwisseling met (allochtone) collega's kan behoeden voor dit soort verkeerde toepassingen.

– *Onhandigheid in de manier van klassenindeling.* Op volgorde van aanmelding, waardoor allochtone studenten die vaker op het laatste moment inschrijven 'overblijven' en dan een zwarte klas vormen. Wat vanuit het streven naar een mix dat de school wil onverstandig is.

- Opnieuw: als je het patroon kent pas je dan je systeem aan of niet ('dan moeten ze maar tijdig inschrijven')? Of word je er toch door overvallen en geven docenten op een vraag hierover als antwoord 'dat het aan de computer ligt'.
- *Handhaven van regels.* Hoe meer 'onverklaarbare' verschillen docenten *individueel* kunnen/mogen maken, hoe meer bedding er ontstaat voor de schijn van discriminatie.

Sturing bij CE

Bij CE hanteert men juist wel een heldere lijn met een duidelijke normstelling en handhaven van afspraken. Net als bij MWD horen studenten de taaltoets te halen in het eerste jaar voor ze verder kunnen¹⁶. Dat gebeurt dan ook wel of niet, zonder erover te marchanderen en met veel inzet en steun zodat iedereen deze toets haalt en vanuit de volgende opvatting:

"Het is ook hoe je je verhoudt tot studenten. Stel je je boven de student en denk je het beter te weten. Dan denk je ook dat je iets voor de student 'moet oplossen'. Je kunt student ook als partner zien en hem/haar gewoon 'even helpen'."

Bij CE geldt ook sterker dat medewerkers het gevoel hebben dat leidinggevenden achter hen staan en ingrijpen als zaken een grens overschrijden, blijkt uit interviews en gesprekken.

Ook bij CE spelen klachten van allochtone studenten over discriminatie. Maar de leiding zit er bovenop: d.w.z. organiseert meteen een gesprek, zoekt bij de betrokken docent en studenten op basis van beschikbare informatie - mails, vastgelegde afspraken etc. - na wat er aan de hand is (geweest). En ook al wordt men het niet eens in de analyse, de gevolgde werkwijze - serieus nemen en onderzoeken en niet bagatelliseren of bij voorbaat ontkennen - die risicofactor rond (beleving van) discriminatie krijgt daardoor geen kans.

Het ontbreken van de dialoog leidt bij CE dus niet tot brokken, omdat de zaken professioneel goed geregeld zijn en er een oplossingsgerichte cultuur is. Bij CE blijft bovendien het vak meer in het vizier als leidraad: 'Wat vergt het om een goede salespersoon te worden?' Daardoor worden discussies niet snel persoonlijk opgevat. Bij MWD - zoals hierboven beschreven - is de discussie over wat een 'goede hulpverlener is' deel van de discussie en verbindt dus niet (meer).

Samengevat: wat betekent bovenstaande voor discriminatiebeleving?

Het gebrek aan sturing binnen MWD en de ruimte die medewerkers nemen om naar eigen inzicht met spelregels en procedures om te gaan meer in het algemeen schept ruimte voor beleving en feitelijke discriminatie. Er is nl. geen gezamenlijk verhaal als leiding en docenten hoe men tot keuzes is gekomen rond interculturele kwesties en de vertaling ervan in de lesinhoud en werkwijze in de klas. Daardoor blijft het ook een discussie op docent en klas niveau met een scala aan uitkomsten. Evenmin is er een uitlegbaar verhaal waarom je als opleiding bepaalde regels hebt en hoe je die als docent in die geest toepast. Vooral de verschillende verhalen over hoe iets zit, wat vereisten zijn voor herkansingen, uitstel etc. creëren onduidelijkheid, onzekerheid en uiteindelijk ook een gevoel van of daadwerkelijke discriminatie.

Daarnaast creëert het gebrek aan sturing dat medewerkers zich alleen voelen staan, in de steek gelaten op een voor hun essentieel punt in discussies met collega's en in de klas. Dat geldt zeker voor allochtone collega's maar ook voor een aantal autochtone collega's bij MWD.

De stevige sturing bij CE voorkomt een aantal onduidelijkheden en biedt medewerkers ook veiligheid: 'Als er zich iets voordoet, wordt er meteen ingegrepen'. Al wordt ook daar weinig of niet gestuurd op meer interculturele competenties en het omgaan met een diverse studentenpopulatie.

7.4.4. Personeelsbeleid

Bij MWD zijn veel negatieve opmerkingen gemaakt over gebrek aan transparantie en onvoldoende daadkracht in het personeelsbeleid, zowel door allochtone als autochtone medewerkers.

¹⁶ Inmiddels is de regel nu het 2^{de} jaar en dat wordt nu strikt gehandhaafd.

In veel gevallen voelen juist allochtone docenten zich onzorgvuldig of onheus behandeld. Er zijn langdurig zieken met een achtergrond in de sfeer van arbeidsconflicten. En mensen die in dienst zijn bij MWD/HHS, maar geen functie hebben en dus de facto op non-actief staan. Ook met deze mensen wordt geen knoop doorgemaakt. Gaan we samen verder en hoe dan, of vertrekken ze?

In de gesprekken worden meerdere incidenten tussen (autochtone) leidinggevenden en (allochtone) medewerkers genoemd, waarin deze laatsten zich onheus en onprofessioneel behandeld voelen. Leidinggevenden lijken onvoldoende rekening te houden met de *gevoeligheid* die er altijd in personeelskwesties is: eerst wel, dan geen vast contract, onduidelijkheid over de normen voor een aanstelling, verschillende informatie vanuit de leidinggevende en de HRM-adviseur, onduidelijkheid over waarom bepaalde kandidaten wel of niet uitgenodigd worden. Een aantal autochtone docenten - waaronder enkele ex-studenten - is aangenomen, terwijl op dat moment het contract van een allochtone docent niet verlengd is. Onduidelijkheid over bevorderingsbeleid. Sommige autochtone docenten zonder Master krijgen een vast contract, een gelijkwaardig opgeleide allochtone docent vooralsnog niet. Tegelijkertijd is er ook een voorbeeld van een slordige selectie van een allochtone docent wiens achtergrond niet is gecheckt en die al snel niet goed bleek te functioneren. Dit soort onduidelijkheden doet zich voor tot op de dag van vandaag.

Ook voelen allochtone medewerkers zich *niet gesteund* door een leidinggevende, of het nu gaat om als nieuwe docent je weg te vinden in deze baan, bij incidenten (na een hele lastige situatie tussen een allochtone docent en een allochtone student krijgt deze te horen: 'Zet het maar op de mail' wat als weinig steunend is ervaren) of hoe om te gaan met negatieve ervaringen uit het verleden ('is voor mijn tijd, kan ik niets meer aan doen'); dat geeft (allochtone) medewerkers opnieuw de bevestiging dat met hun ervaringen en verhaal niets gedaan wordt. Door als leidinggevende zo te handelen (of in ieder geval de indruk te wekken de ervaringen van mensen niet serieus te nemen) worden nieuwe problemen rond *mogelijke discriminatie* in de hand gewerkt. Ongetwijfeld versterkt door de ervaringen die deze allochtone medewerkers waarnemen bij andere allochtone collega's¹⁷ die niet verlengd zijn, met ziekte verdwenen zijn etc. Overigens is er ook een enkele maal een klacht over de opstelling van allochtone leidinggevenden.

Bij CE lijkt dit allemaal preciezer georganiseerd en geregeld te worden, d.w.z. in geen enkel interview of groeps gesprek is er ook maar iets over dit soort zaken aan de orde gekomen.

Hoe werkt dit patroon uit t.a.v. discriminatie ervaring?

De onduidelijkheid rond werving, selectie en (vaste) aanstellingen wekt - een zeer sterk gevoel van - discriminatie in de hand. Deel van het probleem is óók dat een verhaal over 'ongelijke behandeling bij aanname, verlenging, vaste contracten etc.' maar blijft rondzingen en niemand het met feiten weerlegt, waardoor een discussie door een uitlegbaar verhaal ook niet *beslecht* wordt. Dit onduidelijke personeelsbeleid en de toepassing van regels biedt telkens weer kristallisatiepunten/ aanknopingspunten voor het ervaren van onterecht onderscheid.

7.5. Groepsprocessen (meerderheid en minderheid) en identiteitskwesties

Bij allochtone MWD-medewerkers zijn tokenisme-patronen zichtbaar: de lastige 'opgave' hoe als enkeling te opereren binnen een dominante meerderheid: 'onzichtbaar' worden op wat je onderscheidt, meedoen dan wel juist in verzet gaan.

Voor allochtone MWD-studenten geldt dat inmiddels niet meer: getalsmatig is er een evenwicht en in sommige klassen zijn allochtone studenten de meerderheid geworden.

¹⁷ In een interview geeft een allochtone CE-docent een voorbeeld hoe ervaringen 'gedeeld' worden, zelfs als je 'vreemden' bent voor elkaar: "Als wij een allochtone voetballer een blunder zien maken op TV, dan schamen we ons mee. Hollanders hebben dat niet als ze Hollandse spelers fouten zien maken".

Bij MWD hebben we gezien hoe spanning en strijd tussen collega's onderling, tussen studenten onderling en ook in contact tussen docenten en studenten is ontstaan en opgelopen. Bij CE is dit - ook al ervaren allochtone studenten ook discriminatie - uitgebleven.

Hoe werkt dit uit voor discriminatie beleving?

Het is bij MWD moeilijker geworden om als *individu* gezien te worden en te kunnen opereren: medewerkers en ook wel studenten zijn 'vertegenwoordiger' van hun (etnische) groep geworden. Dat maakt het gesprek over interculturele kwesties nog lastiger. Ook de afwikkeling van de klachten bij de CGB heeft het meerderheid- en minderheidsgevoel versterkt, vanwege ingewikkelde loyaliteiten met - allochtone en autochtone - collega's die ziek gemeld zijn, dan wel in functie zijn maar geen onderwijsopdracht hebben etc. Zowel allochtone als autochtone collega's ervaren het ongemak daarover. Er is een sterk wij-zij ontstaan.

7.6. Conclusies dynamiek binnen MWD en CE

Waarom gaat het zoals het gaat binnen MWD en CE?

De opleiding MWD is vaker een maatschappelijk strijdtoneel geweest: democratisering, feminisme en andere bewegingen als homostrijd zijn in de afgelopen decennia voorbijgekomen. De gevestigde orde met een aantal vanzelfsprekendheden is destijds scherp ter discussie gesteld. Dit heeft uiteindelijk zijn beslag gekregen in curriculum, keuze docenten, normering en type gesprekken in de klas. 'Een (openlijk) christelijke student of docent had het hier niet makkelijk vanaf de jaren zeventig; nu is dat omgekeerd: er heerst veel meer spanning rond homostudenten en docenten'. Nu heeft (weer) een nieuwe groep zich aangediend met - in alle onderlinge verscheidenheid die er ook is - een aantal nieuwe eisen qua inhoud van het vak en werkwijze in de docentenkamer en in de klas. Ook nu wordt wat vanzelfsprekend en gevestigd is ter discussie gesteld. Een aantal docenten hecht enorm aan de maatschappelijke en persoonlijke vrijheid, verrijking die eerdere maatschappelijke bewegingen hebben gebracht in hun persoonlijke en professionele leven wat zich uit in hun beroepsopvatting. Deze groep vreest niet alleen voor een teloorgang daarvan op persoonlijk niveau, maar ook dat opleiding en beroep als zodanig er onder gaan lijden. Daarnaast een aantal allochtone medewerkers die ook een sterke opvatting hebben over wat echt moet veranderen, wil de opleiding betekenis blijven houden voor cliënten en studenten. Er is onduidelijkheid over wat het beroep 'maatschappelijk werker' in een multi-etnische omgeving in moet en mag houden; dat creëert niet alleen veel onzekerheid voor docenten en in de klas, maar ook wrijving tussen allochtone en autochtone docenten zolang daar niet een herijkte visie op ontstaat. En dat is door alle incidenten en groepsvorming gestagneerd. Bij CE speelt deze cultuurbotsing rondom vrijheden ook wel bij enkele docenten, maar veel minder sterk en veel minder als wezenlijk element van de heersende organisatiecultuur en beroepsinhoud waar men mee bezig is.

Bij MWD is sprake van een gebrek aan sturing door het management én acceptatie van sturing; dat kan leiden tot een 'survival of the fittest'. Deze onvoldoende *sturing* en *steun* voor individuen heeft er toe geleid dat een aantal (allochtone) medewerkers is afgehaakt (letterlijk door te vertrekken of ziek te worden of zich terug te trekken).

Maar ook een paar autochtone medewerkers zijn met ziekteverlof en beschadigd door hoe de strijd binnen MWD verlopen is.

De onvoldoende (georganiseerde) *professionele* dialoog die normaliter resulteert in beleid (inhoud curriculum), dan wel in gedragslijnen (werkwijze in de klas) ontbreekt, mede omdat bij MWD helaas al snel een gesprek over dit soort zaken een machtsgevecht wordt: wie bepaalt hier (straks), in combinatie met sterke normatieve opvattingen hoe het hoort. Elk 'kleiner' punt krijgt daarmee grote principiële lading -> winnen of verliezen en wordt daarmee onhanteerbaar.

Bij CE is veel meer sprake van een oplossingsgerichte en zakelijke cultuur en er wordt gestuurd en gesteund door de leiding. Ook daar zijn lichte spanningen en een flinke groep (21%) - voornamelijk allochtone studenten - geeft aan ervaringen met discriminatie te hebben. En ook bij M&C/CE heeft geen enkele allochtone medewerker aangegeven waar te nemen dat de leiding actief een anti-discriminatieklimaat bewaakt. Maar het ontspoort bij CE niet omdat de bedding zoveel steviger georganiseerd is: afspraken, spelregels, maar vooral de stijl. Professie en van daaruit klant en doelgroep denken staan centraal; het persoonlijke wordt daar ondergeschikt aan, zowel bij medewerkers als studenten. Andere principes die leidend zijn: kunnen we het mensen naar de zin maken in combinatie met strakke afspraken: ofwel verbondenheid en structuur. Allochtone (vaker mannelijke) studenten bij CE kiezen bovendien een andere overlevingsstrategie: je richten op het vak en het halen van je diploma. Daarmee zetten zij de zaak ook veel minder op scherp dan hun allochtone medestudentes bij MWD.

8. Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen: we zullen eerst ingaan op het begrip discriminatie, daarna op aard en omvang en de verschillen tussen betrokken opleidingen, medewerkers en studenten. Vervolgens zullen we conclusies trekken over de vraag of er sprake is van systeemdiscriminatie. Maar eerst de onderzoeksvragen zoals geformuleerd door de CGB.

Onderzoeksvragen

1. Zijn er binnen de HHS mechanismen die maken dat mensen op grond van aan afkomst gerelateerde kenmerken snel(ler) benadeeld/ gediscrimineerd worden, of die maken dat mensen zich althans benadeeld of gediscrimineerd voelen en zo ja, welke?
2. Welke oplossingen (meer en minder effectief) zijn beschikbaar voor gevonden mechanismen?

Het onderzoek heeft daarmee als doelstellingen:

- inzicht krijgen in de aanwezigheid, aard en omvang van discriminatie binnen De Haagse Hogeschool en dan met name binnen de opleiding MWD (onderdeel van de Academie voor Sociale Professions) op grond van etnische afkomst. Het gaat dan vooral om het in kaart brengen van de *mechanismen en patronen* die maken dat mensen gediscrimineerd worden, of zich gediscrimineerd voelen. Aanbevolen wordt om ook een andere opleiding te onderzoeken binnen de HHS.
- Inzicht krijgen in mogelijke oplossingsrichtingen waarmee een discriminatievrije leeromgeving in de specifieke situatie bij de Haagse Hogeschool kan worden bereikt en die tevens meer algemeen ingezet kunnen worden.

Gevolgte aanpak

Op HHS niveau zijn sleutelfiguren geïnterviewd over beleid en cultuur van de school rond diversiteit en discriminatie. Vervolgens zijn individuele interviews en groepsgesprekken gehouden met medewerkers en studenten van zowel MWD/Academie voor Sociale Professions als CE/Academie voor Marketing&Commerce. Deze groepen zijn geformeerd rond functie en etniciteit. Daarna is een digitale enquête uitgezet onder alle studenten en medewerkers van beide opleidingen c.q. Academies voor zover betrokken bij de opleidingen. Resultaten zijn tenslotte besproken in gemixte groepen: op HHS niveau en door medewerkers van beide opleidingen/Academies.

8.1. Conclusies over het begrip discriminatie

Mensen in het onderzoek hanteren *verschillende* invullingen van het begrip discriminatie en beoordelen eenzelfde situatie of opmerking daarmee ook verschillend: een ruime versus een beperkte invulling van het begrip. Dat verschil loopt vaak langs etnische lijnen: met allochtone mensen die na een aantal ervaringen en het zien wat andere allochtone collega's overkomt, een ruimere invulling hanteren dan autochtone betrokkenen. Autochtone mensen benadrukken dat iets discriminatie is als het ook als zodanig bedoeld wordt: iets gezegd of gedaan wordt met de *bewuste intentie* de ander(en) achter te stellen. Allochtone mensen hanteren in principe ook deze definiëring, maar zij ervaren vaker het *effect* van onderscheid dat (onbewust) gemaakt wordt. Dus ongeacht of het ook de bedoeling was om achter te stellen of te benadelen.

Overigens geldt ook voor autochtone mensen dat als hen gevraagd wordt naar *eigen* ervaringen zij met zaken komen die wellicht ook niet met de bewuste bedoeling zijn geuit/gedaan door een ander om te discrimineren.

Een echt verschil tussen allochtone en autochtone mensen is dat het *niet serieus nemen van een signaal of klacht van discriminatie* voor allochtone mensen weegt als een - extra - discriminatie-ervaring. Autochtone mensen noemen het niet serieus omgaan met een klacht over het algemeen géén discriminatie.

De betekenis van een ruimere versus een smallere invulling van het begrip discriminatie leidt ertoe dat de autochtone mensen uit het onderzoek zich veelal onterecht beschuldigd voelen van iets dat zij in het algemeen sterk veroordelen, zij deze aantijgingen hoog opvatten en alles zullen doen om die beschuldiging te weerleggen. Voor allochtone mensen betekent deze verschillende invulling dat zij geen erkenning krijgen voor wat zij meemaken aan discriminatie, wat nog eens extra bijdraagt aan hun ervaring van discriminatie.

8.2. Conclusies over aard en omvang van discriminatie

Op basis van de interviews, de groepsgesprekken en de survey, blijkt bij beide opleidingen discriminatie voor te komen. Bij SoPro/MWD komt wel méér discriminatie voor dan bij M&C/CE:

- meer *eigen ervaringen* bij SoPro/MWD medewerkers (18%) en studenten (33%) in vergelijking met M&C/CE medewerkers en studenten (2 resp. 21%); in overgrote meerderheid betreft dit *allochtone* medewerkers en studenten en gaat het over het onderschatten van kwaliteiten en het moeten aanhoren van 'grappen' en opmerkingen over afkomst, religie en huidskleur.
 - o Voor medewerkers ook: minder carrièrekansen en geen gehoor bij discriminatieklachten;
 - o Voor studenten: dat opvattingen en inbreng niet serieus genomen worden.
- Medewerkers die aangeven gediscrimineerd te worden ervaren dit vooral in relatie tot hun leidinggevende; studenten ervaren dit het vaakst in contacten met docenten, maar ook met mede-studenten en jaarcoördinatoren, teamleiders of directie.
- Meer *waarneming* dat er gediscrimineerd wordt in de werk-en leeromgeving: bij SoPro/MWD geeft de helft van medewerkers én studenten aan dat zij discriminatie waarnemen; bij M&C/CE is dat 10% van de medewerkers; bij CE studenten 21%. Het gaat opnieuw om het lager inschatten van kwaliteiten en het maken van 'grappen' over afkomst, religie en huidskleur. M&C/CE medewerkers noemen nooit waar te nemen dat mensen van allochtone afkomst benadeeld worden bij het krijgen van een goede functie; SoPro/MWD medewerkers noemen dit wél.
- Meer *aangesproken worden op discriminerend gedrag*: twee keer zo vaak krijgen medewerkers van SoPro/MWD te horen dat zij discriminerend gedrag vertonen (veelal docenten, autochtoon en net iets meer mannen dan vrouwen); bij studenten is dit anders, daar worden juist vrouwelijke allochtone studenten daarop aangesproken.
- Meer *geloof dat collega's elkaar onderling discrimineren* (33% van de SoPro/MWD medewerkers denkt dit i.t.t. M&C/CE waar geen enkele medewerker denkt dat dit gebeurt). Studenten MWD denken dit weer vaker dan CE studenten en allochtone studenten weer meer dan autochtone studenten. Een kwart van zowel de MWD als CE studenten weten niet of docenten discrimineren; 34% van zowel MWD als CE studenten denkt dat dit wel gebeurt.

Bij alle gestelde vragen wordt in de respons zichtbaar dat

- studenten sterker discriminatie ervaren dan medewerkers;
- allochtone mensen sterker dan autochtone mensen;
- vrouwelijke studenten sterker dan mannelijke studenten;
- en voltijders weer meer dan deeltijders.

Situaties van gediscrimineerd worden of voelen waarover m.n. SoPro/MWD allochtone en autochtone medewerkers en studenten spreken hebben te maken met het volgende:

- a. 'grappen', beledigende of neerbuigende opmerkingen over mensen met een 'andere' huidskleur, afkomst of religie; mensen in hokjes plaatsen en stereotyperen: 'Dat is typisch Turks', 'Meisjes met hoofddoeken worden onderdrukt', 'Zwanger zijn (van studentes met moslim achtergrond) is vast geen eigen keuze' etc.
- b. Mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep: onduidelijke sollicitatie-, aanname- en promotieprocedures waardoor op zijn minst de indruk wordt gewekt dat autochtonen gemakkelijker een baan, promotie, vaste aanstelling krijgen. Geen helder verhaal over het waarom van evt. verschillen in aannames, vaste aanstellingen e.d..
- c. Allochtonen neerzetten als mensen met problemen, altijd de hulpvrager of degene die problemen veroorzaakt (denk aan Marokkaanse of Antilliaanse jongens).
- d. Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten: mensen die zich altijd tot een 'witte' collega richten, suggesties over verandering van lesmethoden door allochtone collega's niet serieus nemen, aarzelingen welke studenten deelnemen aan een groep.
- e. Klachten over discriminatie niet serieus nemen: een aantal kwesties blijft maar doorlopen, geen goede afhandeling van klachten en conflicten.
- f. Eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven: ook al vindt een grote meerderheid van medewerkers en studenten dit een terechte eis en ziet slechts een klein aantal mensen dit als een uitsluitingsstrategie, het is een grote bron van spanning met bovendien zeer verschillende handhaving ervan in de praktijk.
- g. Aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen; dit noemen autochtone betrokkenen ook wel discriminatie 'de andere kant' op: het gevoel of de ervaring dat je in de klas niet meer vrijuit kunt spreken over of refereren aan zaken die voor 'jou' kernwaarden vormen: gelijke man-vrouw verhoudingen, recht op keuzevrijheden als seksuele oriëntatie etc.

'Klassieke' vormen van discriminatie komen dus voor bij beide opleidingen, veelal in vormen die voor allochtone medewerkers en studenten meer zichtbaar en voelbaar zijn dan voor autochtone medewerkers en studenten. Een aantal autochtone betrokkenen voelt zich gediscrimineerd door de afnemende ruimte die men ervaart voor de eigen opvattingen. Op zichzelf zijn dit nog geen verrassende bevindingen. In veel arbeids- en onderwijssituaties komt dat voor (zie de diverse discriminatiemonitors die regelmatig gepubliceerd worden). In het kader van dit onderzoek is van belang of en hoe mechanismen binnen de HHS en beide opleidingen discriminatie bevorderen, danwel juist tegengaan. Wat maakt bijvoorbeeld dat discriminatie bij M&C/CE minder voorkomt dan bij Sopro/MWD? In de volgende paragrafen gaan we hierop in.

8.3. Conclusies over beleid en management rond discriminatie

Diversiteitsbeleid

De HHS investeert al jaren in het goed inspelen op de veranderende maatschappelijke omgeving als school: veel meer allochtone studenten waarvan velen eerste generatie studerenden, steeds hogere eisen aan kwaliteit en transparantie en internationalisering van het onderwijs.

Die inspanning rond diversiteit heeft vorm gekregen in de aanstelling van interne adviseurs diversiteit, het instellen van klachtenprocedures, een uitgebreid programma van talentontwikkeling en pilots om docenten toe te rusten.

Medewerkers waarderen die inzet voor *diversiteit* op HHS niveau als zodanig.

Het ontbreekt echter veelal aan een gerichte implementatiestrategie zowel t.a.v. het curriculum als voor de invulling van het personeelsbeleid en de problemen die mensen – allochtoon en autochtoon – daarover ervaren op de werkvloer.

Discriminatie tegengaan op HHS niveau

T.a.v. waardering van het beleid op HHS niveau om *discriminatie te voorkomen* en te bestrijden zijn er geen grote verschillen tussen medewerkers van beide opleidingen als zodanig. Medewerkers noemen dat er klachtencommissies, vertrouwenspersonen, cursussen interculturele vaardigheden zijn, maar het vertrouwen dat dit effectief is, is niet groot.

Over het beleid en management op HHS niveau valt op dat medewerkers en studenten *weinig* waarnemen dat de leiding actief bewaakt dat er *niet* gediscrimineerd wordt: slechts 18 % van de medewerkers en 11 % de studenten. Daarin is geen groot verschil tussen MWD en CE.

Ernstiger wellicht is dat *geen enkele allochtone* medewerker – en dat geldt voor beide opleidingen – dit waarneemt. Medewerkers zien *wél* dat er aandacht is voor diversiteit op HHS niveau, een kwart van de studenten niet. Aandacht voor diversiteit is dus *geen garantie* in de ogen van medewerkers die deze aandacht daarvoor wel herkennen, dat dit gelijk op loopt of een garantie is voor het actief tegengaan van discriminatie.

Discriminatie tegengaan op opleidingsniveau

Er is (opnieuw) wel een groot verschil tussen SoPro/MWD en M&C/CE als het gaat om waardering van beleid en management van *de eigen opleiding* om discriminatie tegen te gaan.

Het gaat dan om zaken als de aanpak van discriminatie, het openlijk kunnen bespreken van problemen en de inspanning voor een veilig leerklimaat. Veel M&C/CE medewerkers (60%) en studenten (60%) geven aan niet te weten hoe het hiermee staat. Bij SoPro/MWD is dat slechts 5% resp. 39%. Van degenen met wel een opvatting hierover zijn M&C/CE medewerkers i.h.a., autochtone medewerkers en mannelijke studenten het meest positief; allochtone medewerkers en (vrouwelijke) studenten bij SoPro/MWD het meest negatief daarover. Men heeft niet het gevoel dat zaken aangepakt worden, dat er concreet iets gebeurt als er een incident is en men ervaart geen openheid om met elkaar in gesprek te gaan over situaties van interculturele spanningen.

Qua toerusting van medewerkers geldt dat Sopro-medewerkers twee keer zo vaak als M&C-medewerkers vinden dat die toerusting onvoldoende is. Er zijn geen duidelijke verschillen tussen autochtoon en allochtoon noch tussen mannen en vrouwen: maar wel zijn allochtone en vrouwelijke medewerkers er onzekerder over.

Op al deze punten zijn allochtone medewerkers en (vrouwelijke) studenten bij SoPro/MWD minder tevreden dan autochtone medewerkers en (mannelijke) studenten. In zijn geheel zijn SoPro/MWD medewerkers en MWD studenten minder tevreden dan vergelijkbare groepen bij M&C/CE, al geven veel M&C medewerkers en CE studenten aan niet goed te weten hoe iets gaat.

Over de waardering van de eigen *interculturele competenties* bestaat wel veel meer tevredenheid.

Verklaring van de klachten bij de CGB

De verschillen tussen beide opleidingen, tussen allochtoon en autochtoon en tussen vrouwelijke en mannelijke studenten zijn het meest verontrustend rond de verklaringen over de klachten van allochtone medewerkers bij de CGB die in 2008 door de CGB in het gelijk zijn gesteld. Er is gevraagd naar mogelijke verklaringen voor die klachten van allochtone docenten. Waarbij verklaringen uiteen kunnen lopen van *'het zijn individuele gevallen, arbeidsconflicten die zich overal voor kunnen doen'* tot *'er zijn mensen die op de HHS die liever niet teveel mensen met een andere etnische afkomst willen hebben'*. In zekere zin wordt een vertrouwensbreuk zichtbaar tussen allochtone studenten/medewerkers en het management van de MWD opleiding:

- 'De onwenselijkheid van mensen met een andere etnische achtergrond op de school' wordt door een behoorlijk aantal allochtone MWD studenten (33 van de 137) als verklaring gezien en door een 9-tal autochtone studenten; 4 medewerkers zien dit als verklaring, geen groot aantal maar wel *allen* van allochtone afkomst; geen enkele M&C/CE medewerker noemt dit en slechts een klein percentage CE studenten.
- Ook is 'falende leiding' voor een flink aantal SoPro medewerkers en studenten de verklaring, terwijl dat bij M&C/CE niet zo gezien wordt.

De sterke inzet op diversiteit vanuit de top van de organisatie is niet gepaard gegaan met een duidelijke implementatiestrategie (curriculum en personeel), noch met een vergelijkbare inzet op bewustzijn en vaardigheden voor leidinggevenden en medewerkers (allochtoon en autochtoon) om discriminatiesituaties in de dagelijkse praktijk goed te kunnen hanteren. Dit leidt er toe dat incidenten rond discriminatie niet altijd adequaat opgepakt worden (al gaat dit bij CE beter dan bij MWD). Dit heeft dat een sterk negatief effect op het vertrouwen van allochtone medewerkers en studenten in de leiding van de organisatie. Zij voelen zich onbeschermd op dit voor hen belangrijke deel van hun bestaan. Ook een deel van de autochtone medewerkers (vooral bij MWD) voelt zich in de steek gelaten door de leiding, omdat zij met interculturele vraagstukken en spanningen geconfronteerd worden waarop vanuit de Hogeschool c.q. de opleiding geen gedeelde visie en aanpak ontwikkeld is.

8.4. Conclusies over systeemdiscriminatie

Systeemdiscriminatie hebben we in H2 als volgt gedefinieerd: vormen van onderscheid waarin patronen zijn te herkennen en die ingegeven zijn door mechanismen of systemen, waarbij systeem kan worden opgevat als maatschappelijk systeem; organisatiesysteem (cultuur, beleid), groepsprocessen en identiteitskwesities.

Zijn patronen die hierboven beschreven zijn, daarop terug te voeren?

Samenleving als systeem

In de definiëring van systeemdiscriminatie zoals hierboven omschreven is er sprake van een maatschappelijk systeem dat *onderscheid versterkt* binnen organisaties. Op de HHS hebben we gezien hoe de maatschappelijke turbulentie rondom etniciteit en religie doorwerkt in de gemeenschap die de school vormt: in beeldvorming, in verscherping van posities en in de manier waarop het begrip discriminatie ingevuld wordt c.q. hoe op (signalen van) discriminatie gereageerd wordt. De *mate* waarin dit doorwerkt verschilt per organisatie(onderdeel) zoals blijkt uit de grote verschillen bij MWD en CE en dat hangt weer samen met beleid en cultuur in de betreffende organisatie of onderdeel.

In bovenstaande betekenis is er dus sprake van systeemdiscriminatie met de samenleving als systeem dat doorwerkt op de school.

Uiteraard goed om te beseffen dat deze doorwerking van de samenleving niet uniek is voor de HHS, maar voor vele - zo niet alle - organisaties geldt waar mensen met een verschillende achtergrond elkaar tegenkomen. Al is de HHS wel een organisatie die in de frontlinie van het interetnische debat staat.

Organisatie als systeem

Op HHS-niveau zijn er aandacht, promotie en middelen vrijgemaakt in menskracht en geld voor diversiteit vanuit de oprechte ambitie de school goed te positioneren en te laten functioneren in een multi-etnische samenleving. Implementatie en doorwerking van dit beleid naar academie- en opleidingsniveau vindt echter onvoldoende plaats.

Op Academie/opleidingsniveau zijn grote verschillen tussen MWD en CE te constateren rond gediscrimineerd worden en gediscrimineerd voelen. Er is een verschil in 'moeilijkheidsgraad' tussen CE en MWD: ten eerste door de eigen waardeoriëntatie van betrokkenen en ten tweede door de beroepsinhoud als zodanig. Autochtone en allochtone medewerkers van MWD hebben sterke opvattingen over hoe voor hen belangrijke waarden terug te zien moeten zijn in het klimaat van de opleiding (keuzevrijheid, man-vrouw verhoudingen, seksuele oriëntatie, diversiteit, gelijke rechten etc.) en reageren sterk als zij het gevoel hebben dat dit aangetast wordt. Daarnaast vereist het beroep MWD dat je als hulpverlener in spé je eigen reacties leert onderkennen op een aantal normatieve onderwerpen inherent aan hulpverlening. Dat noodzaakt tot een professioneel gesprek daarover en dat vereist tegenwoordig veel meer interculturele vaardigheid van een docent. En juist bij MWD ontbreekt tussen collega's die professionele dialoog over hoe het beroep veranderd is, hoe je daarmee om kunt gaan, welke inzichten daar inmiddels (elders) over zijn ontwikkeld. Des te actueler/urgenter gezien de studentensamenstelling en het vak dat deze gaan beoefenen.

Bij MWD is een heftiger dynamiek gaande dan bij CE, maar ook bij die laatste opleiding zijn discriminatie-ervaringen. We kunnen constateren hoe de *combinatie* van type studenten en medewerkers, beroepsinhoud, cultuur, sturing en beleid van invloed is:

- bij MWD zien we hoe deze *specifieke combinatie* van normatieve beroepsinhoud, een sterke (waarden) oriëntatie van medewerkers en studenten, cultuur van zaken persoonlijk te maken, gebrek aan sturing en een onduidelijk personeelsbeleid tot een *accumulatie* en bijna onhanteerbare situatie leidt m.b.t. gediscrimineerd worden c.q. zich gediscrimineerd voelen. M.a.w. een *belangrijke bedding* vormt voor discriminatie-ervaringen waardoor incidenten zich aaneenrijgen tot patronen.
- Bij CE zien we hoe de combinatie van beroepsinhoud (minder normatief), type mensen (zakelijke oriëntatie), cultuur (klant centraal), duidelijke en oplossingsgerichte sturing en een duidelijk personeelsbeleid juist tot op zekere hoogte een bescherming vormt tegen discriminatie-ervaringen. D.w.z. dat zaken veel minder kunnen accumuleren, deze (vooralsnog) tot *incidenten beperkt blijven*, of alleen gezien worden als incidenten.

Bij CE wordt het beheerst en blijven het daardoor incidentele ervaringen. Bij MWD wordt het zeker niet beheerst, maar daarentegen aangewakkerd door die combinatie van hierboven genoemde factoren.

In de definiëring van systeemdiscriminatie op *organisatieniveau* kunnen we concluderen dat het *beleid als systeem* op HHS niveau mensen *onvoldoende bescherming* biedt tegen discriminatie-ervaringen.

De combinatie tussen hoge ambities enerzijds en anderzijds het niet duidelijk vertalen naar ieders beroepspraktijk heeft allochtone medewerkers die symbool van het diversiteitsbeleid zijn geworden en hun nek op dit terrein uitstaken extra kwetsbaar gemaakt. Maar ook biedt het te weinig veiligheid voor autochtone medewerkers die hun weg moeten vinden in deze ingewikkelde interculturele situaties, uiteraard ook risico lopen fouten daarin te maken en beschuldigd te worden van discriminatie.

In termen van *cultuur als systeem* kunnen we concluderen dat bij MWD de mix van mensen, cultuur en beroepsinhoud met per definitie veel normatieve onderwerpen een groot risico vormen voor discriminatie-ervaringen. Ook is zichtbaar geworden hoe duidelijke sturing en personeelsbeleid bij CE de ook daar aanwezige - hoewel kleinere - risico's dempen en hoe bij MWD juist het gebrek aan sturing en een onduidelijk personeelsbeleid discriminatie-ervaringen versterkt.

Er is bij MWD geen leiderschap, personeelsbeleid of omgangscultuur waarin dat (onterechte) onderscheid goed wordt onderzocht of op een goede manier geproblematiseerd; daardoor blijft het in stand. In een dergelijke omgeving accumuleren *individuele* en *incidentele* ervaringen tot een *patroon*, dat voor betrokken allochtone medewerkers en studenten bevestigt dat het geen incident is dat 'jou' overkomt; het wordt een 'wij worden bewust en systematisch gediscrimineerd.'

Groepsprocessen en identiteitskwesaties als systeem

Bij CE zien medewerkers elkaar in de eerste plaats als collega-professionals; voor CE studenten geldt dat zij de etnische verschillen waarnemen, maar er meer ruimte is voor 'andere' overeenkomsten, bijvoorbeeld of men een gezamenlijke stedelijke achtergrond deelt, ongeacht de etnische verschillen.

Binnen MWD is het voor allochtone en autochtone medewerkers en studenten lastiger geworden om als *individu* te kunnen opereren: er is onder medewerkers een sterke druk om positie te kiezen. Dat leidt tot ongewenste wij-zij verhoudingen. Voor studenten geldt óók dat men elkaar gedurende de studietijd steeds meer waar is gaan nemen als allochtoon of autochtoon door de gepolariseerde discussies in de klas.

Ook deze groepsprocessen werken in de hand dat *patronen* van discriminatie-ervaringen ontstaan.

9. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk formuleren we aangrijpingspunten voor de HHS om gegroeide patronen rond discriminatie te veranderen en te voorkomen: op HHS niveau en op opleidingsniveau.

9.1. Relevantie voor andere onderwijsinstellingen

De (maatschappelijke) oorzaken van discriminatie en daaruit voortvloeiende patronen zijn niet exclusief voor de HHS; deze kunnen zich ook in andere onderwijsorganisaties voordoen. We verwachten dat de bevindingen en aanbevelingen ook voor andere onderwijsinstellingen aanknopingspunten bieden om te onderkennen welke potentiële risico's zij lopen rond discriminatie; hoe te voorkomen dat incidenten patronen worden en hoe zij *beschermende* factoren gelegen in beleid en cultuur kunnen versterken.

Onder ogen zien van discriminatie

Met alle omgevingsinvloed van een *samenleving als systeem* waarin discriminatie voorkomt is het niet te voorkomen dat mensen elkaar met (enige) vooringenomenheid tegemoet treden als zij elkaar treffen in werk- en leersituaties. Beelden, opvattingen, vooroordelen, ervaringen en gevoeligheden leiden tot gevoelde en/of feitelijke *discriminatie incidenten*. Het negeren van ervan 'omdat het er niet mag zijn' of vanuit onverschilligheid is geen optie en leidt alleen tot een sterkere ervaring van discriminatie. Wat dan wel? Al is – dit gevoel van - discriminatie misschien wel nooit helemaal te voorkomen, *organisatiesystemen als beleid en cultuur* kunnen wel degelijk een *beschermende* rol spelen waardoor er geen bedding ontstaat waarin incidenten zich aaneenrijgen tot patronen. Sturing door het management op een intercultureel curriculum, werkwijze in een interculturele klas en een transparant personeelsbeleid zijn daarin cruciaal. Evenals autochtone en allochtone medewerkers met de benodigde interculturele competenties die zich gesteund weten in lastige interetnische situaties, of het nu om collega's of de lessituatie gaat. Uiteindelijk varen allochtone en autochtone studenten daar wel bij, omdat vanuit een gedeelde visie curriculum en werkwijze passend zijn bij de veranderde werkelijkheid binnen en buiten de klas; duidelijkheid voor en door docenten draagt bij aan veilig leerklimaat.

9.2. Aanbevelingen HHS-niveau

De discussie over discriminatie op de HHS kent bij MWD een lange voorgeschiedenis waarbij emoties hoog zijn opgelopen. Het zal niet eenvoudig zijn dit onderwerp in een rustiger vaarwater te brengen juist door die lange voorgeschiedenis met de bijbehorende beschadiging van betrokkenen: allochtoon en autochtoon. Bovendien is er een externe omgeving die elke dag opnieuw onderscheid in de samenleving onderstreept, soms op een positieve manier, maar veel vaker op een negatieve manier. En we hebben gezien hoe die externe toonzetting doorwerkt binnen de school. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die – los van discriminatie als zodanig – van grote invloed zijn op wat er in de klas gebeurt: denk aan uitgangspunten die ten grondslag liggen aan vigerende onderwijsmethodiek en didactiek in relatie tot eerste generatiestudenten: in hoeverre matchen deze met elkaar?

In dit soort 'grote' kwesties is niet zomaar 'iets' te veranderen. Vandaar enige bescheidenheid over de 'maakbaarheid' van de gewenste situatie. Met de volgende aanbevelingen formuleren we allereerst *aangrijpingspunten* op HHS niveau ; daarna op Academie of opleidingsniveau; tenslotte voor MWD.

- Zie onder ogen dat waar mensen - medewerkers en studenten - met verschillende achtergronden bij elkaar komen vooringenomen beelden en verwachtingen over en weer een rol zullen spelen; dat dit onder *bijzondere* omstandigheden - een combinatie van factoren - kan leiden tot meer of juist minder *bedding* voor discriminatie of gevoel van discriminatie; dat de opdracht van de schoolleiding is om te zorgen dat *beschermende factoren* als een duidelijke sturing en een transparant personeelsbeleid in zekere zin de 'basics' zijn om te voorkomen dat ervaringen met discriminatie zich gaan aaneenrijgen tot patronen en een dominante factor worden.
- Wees duidelijk over een smalle of ruime invulling van het begrip discriminatie. Zolang (groepen) mensen daar verschillende vertrekpunten in hebben en houden continueert een onvruchtbare spraakverwarring en definitiegevecht.
- Ontwerp een diversiteitsbeleid met een realistische toonzetting dat zich op zowel allochtone als autochtone mensen richt, omdat *iedereen* zich moet leren verhouden tot en professioneel moet kunnen opereren in een diverse school en beroepspraktijk.
- 'Realistisch' betekent in dit verband dat diversiteit weliswaar een na te streven waarde kan zijn, maar dat het realiseren ervan de meeste organisaties óók voor lastige vraagstukken stelt waarvoor geen simpele blauwdrukoplossingen bestaan.
- Zet een implementatiestrategie uit d.w.z. ontwerp met mensen op sleutelposities als CvB, directeur HRM, voorzitter HR, Academie-directeuren ondersteund door adviseurs diversiteit op welke manier doelstellingen ook werkelijk gerealiseerd kunnen worden in de zeer verschillende praktijken. Maak daarover afspraken en monitor daarop, biedt steun en vooral organiseer het gesprek over wat mensen in de praktijk tegenkomen, faciliteer de uitwisseling daarover en niet alleen door degenen die sowieso 'supporter' zijn van diversiteit.
- Implementatie is veel meer dan representativiteit of een aantal streefpercentages behalen; het betekent ook en vóóral dat allochtone en autochtone medewerkers en studenten in staat zijn het gesprek met elkaar te voeren en te 'leren' over hun vak en handelswijze in een multi-etnische context van klanten en cliënten.
- Aandacht voor diversiteit is geen garantie voor effectief handelen rondom discriminatie. Aansluitend bij de aanbevelingen van het recente interne onderzoek naar de klachtenprocedures: deze moeten er zijn, maar zijn het 'eindstadium'. Het gaat er dus veel meer om dat in ieder geval leidinggevend vanuit hun voorbeeldfunctie *interculturele gevoeligheid* tonen en in staat zijn te *onderzoeken* met betrokkenen wat er speelt zonder bij voorbaat te (ver)oordelen naar welke zijde dan ook. Het onderzoeken van een discriminatie ervaring is nog geen veroordeling of bewijs dat het 'dan wel waar moet zijn' ook rekening houdend met de heel verschillende interpretaties van het begrip discriminatie. Juist omdat 'bewijzen' zo lastig is en alleen een bewijslastbenadering de onderlinge verhoudingen niet ten goede komt, ligt de echte winst erin dat - alle - betrokkenen gehoord worden en tenminste begrijpen waarom iets op een bepaalde manier verlopen of opgevat is. En op basis van de informatie gestimuleerd worden om hun gedrag daarop aan te passen. Bij gegronde klachten (uiteraard) passende maatregelen treffen en in de communicatie met de omgeving duidelijk zijn over het 'wat' en 'waarom'.
- Zie er als CvB op toe dat bij sleutelbenoemingen (en dit zijn niet alleen directeuren, maar juist ook mensen die het in de praktijk moeten brengen, zoals teamleiders) kandidaten competent zijn om dit voorbeeldgedrag te tonen en in de praktijk te brengen.
- Zorg ervoor dat de HHS als instelling voor openbaar onderwijs een eenduidig en uitlegbaar beleid heeft m.b.t. het accommoderen van uitingen van cultuur en/of religie(s) in de dagelijkse praktijk: denk aan feestdagen, eten etc.
- Voer de discussie over onderwijsvernieuwing in relatie tot de huidige en toekomstige studentenpopulatie in het licht van hun kans op succes.
- Ga na of de inrichting van de HHS als organisatie klopt met bovenstaande aanbevelingen.

9.3. Aanbevelingen op Academie/Opleidingsniveau

Vertaal toon en geest van bovenstaande door naar Academie/opleidingsniveau:

- Zet daarbij het *beroep* centraal: op welke manier wordt het beroep waartoe de opleiding voorsorteert 'diversiteitsproof'? Dat hoort verbindend en doorslaggevend te zijn. Het gaat om de vraag of een beroepsprofiel nog klopt, om curriculum en competenties; om lesmateriaal, literatuur en casuïstiek. Voor medewerkers en met name docenten óók hoe je deze inhoud goed behandelt in een gemixte klas; en vooral dat laatste vergt interculturele gevoeligheid en vaardigheden. Ontwerp hiervoor samen met medewerkers een inspirerend traject.
- Doe dit met een gemixt gezelschap; denk daarbij aan de rol van de opleidingscommissie en benader - als deze ontbreken - expliciet allochtone studenten daarvoor.
- Organiseer een 'out of the windows', d.w.z. kijk bij andere vergelijkbare opleidingen hoe zij dit aanpakken, dan wel binnen de HHS met juist een heel ander type opleiding (MWD- en CE-collega's konden met enige verbazing elkaar bevragen hoe 'de ander' zaken oppakte tijdens de bespreking van de onderzoeksresultaten).
- Met als doel het voorkomen van discriminatieklachten door deze zo vroeg mogelijk zorgvuldig te onderzoeken en een dialoog te organiseren is de volgende suggestie een verkenning waard. Train een aantal autochtone en allochtone studenten in het goed mediëren op dit lastige onderwerp; zij zijn als *gemixte* duo's inzetbaar als er signalen van discriminatie zijn. Of studenten kunnen zich zelf tot hen wenden in het geval zij hulp wensen in lastige situaties. Dit zou ook tegemoet kunnen komen aan de wens de toch wel grote kloof in leeftijd en positie tussen studenten en vertrouwenspersonen te dichten (onderzoek Tiel en De Mol).
- Werk er actief aan als leidinggevend om op het aspect 'leidinggevend bewaken actief dat er geen discriminatie plaatsvindt' het vertrouwen terug te winnen van medewerkers met name bij allochtone medewerkers. In de survey gaf geen enkele allochtone medewerker aan waar te nemen dat leidinggevend actief bewaken dat er niet gediscrimineerd wordt (noch bij MWD, noch bij CE). In de gesprekken gaven met name MWD medewerkers aan zich onbeschermd te voelen in discriminatie situaties.

9.4. Aanbevelingen voor MWD

- Voor MWD geldt in het bijzonder dat men winst kan boeken op sturing en in duidelijkheid in het personeelsbeleid: voor medewerkers biedt dit veiligheid en het voorkomt kristallisatiepunten voor discriminatie. Duidelijke sturing door medewerkers biedt ook veiligheid aan studenten; docenten die één lijn trekken in de spelregels die men hanteert over zaken waar nu met veel interpretatievrijheid en dus ruimte voor (gevoel van) ongelijke behandeling geopereerd wordt.
- Deze structuur en stevigheid moeten geschraagd worden door verbondenheid: wat doen we als MWD om *alle* medewerkers en studenten zich thuis en welkom te laten voelen? Zodat niemand in gevecht hoeft te blijven om erkenning. Voor medewerkers en tot op zekere hoogte studenten kunnen dat 'kleine' aanpassingen zijn zoals rekening houden met feestdagen e.d. in het lesrooster.
- De grote opgave zal echter zijn de inhoud van de opleiding te herijken en vooral de werkwijze binnen de klas: daar weer een constructief leerklimaat scheppen voor studenten met docenten die een duidelijke visie hebben op wat thuishoort in een interculturele opleiding en waarom. Inclusief de vaardigheden om met studenten daaraan te werken.
- Verken als management van de Academie/opleiding hoe met de opgave om te gaan om binnen MWD (en de andere opleidingen) te werken aan diversiteit en discriminatie.



- Ontwikkel een gedeelde strategie hoe - gegeven de bestaande polarisatie - die herijking met medewerkers en studenten inhoudelijk vorm kan krijgen en hoe medewerkers de bijbehorende vaardigheden kunnen verwerven. Essentieel is dat medewerkers en studenten zelf ook verantwoordelijkheid gaan nemen voor de kwaliteit van hun eigen leer- en werkklimaat.

Bijlage 1: Geraadpleegde literatuur

- Borgman, E. (red) (2006) Zonder geloof geen democratie, Christen Democratische Verkenningen, Amsterdam: Boom
- Broeck, B. v.d. en MC. Foblets (2002) Het failliet van de integratie? Het multiculturalismedebat in Vlaanderen, Leuven: Acco
- Brink, G.v.d. (2004) Schets van een beschavingsoffensief, Amsterdam: Amsterdam University Press,
- Brink, G.v.d. (2006), Culturele contrasten, het verhaal van de migranten in Rotterdam, Amsterdam: Bert Bakker
- Broek, L.v.d. (2009), De ironie van gelijkheid, over etnische diversiteit op de werkvloer (binnenkort te verschijnen dissertatie Universiteit van Tilburg)
- Deug, F. (1997), Het is menens hier, de omslag naar een multiculturele organisatie, Utrecht: uitgeverij Jan van Arkel
- Deug, F. (2007) Samenlevingsadviseurs gevraagd' in 'De passie van de professional - besturing van veranderingsprocessen'; red. Dubbeldam en Jagersma:van Gorcum
- Elias,N. e.a. (1985), De gevestigden en de buitenstaanders, Den Haag: Ruward bv
- Essed, P. (1984) Alledaags racisme, Amsterdam: Sara
- Fulbright, K. in Contrast December/januari 2009 'Racisme is een structurele belemmering'
- Hall, S., (1991) Het minimale zelf en andere opstellen, SUA, Amsterdam
- Hofstede, G. (1992) Allemaal andersdenkenden - omgaan met cultuurverschillen, Amsterdam: Contact
- Idema, H. e.a. (2006) 'Verbondenheid in Verscheidenheid', Amsterdam: Onderwijsraad
- Onderwijsraad (2007), 'De verbindende schoolcultuur', Amsterdam: Onderwijsraad
- Intercultureel Management, omgaan met cultuurverschillen, belangen en macht, themanummer tijdschrift voor Organisatiekunde en sociaal beleid, 48ste jaargang, maart/april 1994
- Komter, A. (1985), De macht van de vanzelfsprekendheid, relaties tussen mannen en vrouwen, Leiden: Universiteit van Leiden
- Meerman, M. Gebroken wit, Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties, Thela Thesis Amsterdam, 1999.
- Monitor Rassendiscriminatie 2005, (2006) red. Boog.I. e.a. Rotterdam
- Moss Kanter, R., (1977) Men and Women of the corporation, Harper Torchbooks, New York
- Otto, M.M., en A.C.J. De Leeuw, (1989) Kijken denken doen, organisatieverandering: manoeuvreren met weerbaarheid, Van Gorcum
- Onderzoekscommissie NPA, Allochtone studenten op de Nederlandse Politie Academie. Multiculturaliteit is meer dan alleen plannen maken. 1994
- Roosevelt Thomas, R., (1991) Beyond race and gender, unleashing the power of your total work force by managing diversity, Amacon, New York
- Senge, P. (1990) The fifth discipline, the art and practice of a learning organisation, New York, Doubleday Currency,
- Sennet, R. (2003) Respect in een tijd van sociale ongelijkheid, Amsterdam: Byblos
- Steele, S., (1990)The content of our character, Harper Perennial, New York
- Vugt, G.W.M. (1995) Werken in multiculturele organisaties, theorie en praktijk van intercultureel management, Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum,
- Vries, S. de e.a; (2005) Diversiteit op de wrkvloer: Hoe werkt dat?, Hoofddorp: TNO
- Winter, H. de (1999), De Haagse Hogeschool, een onderzoek naar het al dan niet voorkomen van etnische factoren in de arbeidssituatie binnen de afdeling Personeel en Arbeid.

Bijlage 2: Interviews en groeps gesprekken

1. Kennismakingsgesprekken (september 2008)

- College van Bestuur lid, portefeuillehouder HRM diversiteit
- Management Academie voor Sociale Professions (waarnemend directeur, teamleiders en hoofd bedrijfsbureau)
- Management Academie voor Marketing&Commerce (directeur, teamleiders en academiesecretarissen)
- Lunchbijeenkomst MWD/Academie medewerkers (november)

2. Individuele interviews HHS niveau (2de helft november 2008)

- alle leden van het College van Bestuur
- directeur P&O/HRM
- adviseur diversiteit
- adviseur instroom
- jurist klachtencommissie, voormalig extern voorzitter commissie van beroep
- voorzitter hogeschoolraad/docent MWD
- extern adviseur diversiteit
- ombudsman
- (voormalig) projectleider HR (onderzoek) diversiteit

3. Individuele interviews MWD en CE (1^{ste} helft december)

	MWD (24)	CE (13)
studenten allochtoon	5 (waarvan 2 afgestudeerden)	2
studenten autochtoon	3	2
docenten allochtoon	3	2
docenten autochtoon	4	2
leidinggevenden allochtoon	1	1
leidinggevenden autochtoon	3	1
OBP allochtoon	3	2
OBP autochtoon	2	1

4. Groeps gesprekken

OBP SoPro en M&C autochtoon	6 (5 en 1)	december 2008
MWD studenten allochtoon en autochtoon	15 (13 en 2)	januari 2009
CE docenten autochtoon	3	januari 2009
leidinggevenden SoPro en M&C allochtoon	4 (2 en 2)	januari 2009
MWD docenten allochtoon	4	januari 2009
CE docenten allochtoon	2	januari 2009
CE studenten allochtoon en autochtoon	10 (1 en 9)	januari 2009
MWD docenten autochtoon	4	januari 2009
leidinggevenden SoPro en M&C autochtoon	6 (3 en 3)	januari 2009
CE studenten allochtoon en autochtoon	12 (9 en 3)	februari 2009

NB1. Er is geen groeps gesprek voor OBP allochtoon personeel georganiseerd, omdat op één medewerker na alle OBP'ers al individueel geïnterviewd zijn.

NB2. Bij de klas CE studenten zijn in eerste instantie vnl. autochtone studenten gekomen, de andere helft van de klas is opnieuw uitgenodigd en met deze groep vnl. allochtone studenten is dus later gesproken.

5. Gebruikte bijlagen in individuele interviews MWD en CE

Mogelijke vormen van discriminatie

1. Het contact tussen mensen van verschillende etnische afkomst loopt ongemakkelijk.
2. Verschillen tussen mensen worden voortdurend benadrukt en als probleem benoemd.
3. Opvattingen van mensen met een van origine Nederlandse afkomst worden serieuzer genomen dan opvattingen van mensen met een andere etnische achtergrond.
4. Mensen van allochtone afkomst worden vaak neergezet als mensen die hulp nodig hebben of met problemen kampen.
5. Mensen met een van origine Nederlandse afkomst worden sneller geaccepteerd als volwaardige collega's dan mensen met andere etnische achtergrond.
6. Grappen maken over afkomst, huidskleur, religie.
7. Mensen met een van origine Nederlandse afkomst krijgen gemakkelijker iets gedaan dan mensen met andere etnische achtergrond.
8. Kwaliteiten van autochtonen worden hoger ingeschat dan van allochtonen
9. Discriminerende opmerkingen maken.
10. Autochtonen hebben betere carrièrekansen dan mensen van andere etnische afkomst.
11. Anders, namelijk

Manieren om discriminatie te voorkomen of op te lossen

1. De gediscrimineerde moet zelf weerbaar worden in het omgaan met discriminatie.
2. Personeel en studenten moeten hun interculturele en communicatieve vaardigheden versterken.
3. De school moet de interactie tussen etnische groepen bevorderen.
4. De school moet discriminerende uitingen verbieden.
5. Er moet een anti discriminatie gedragscode ontwikkeld worden.
6. De discussie over (vermeende) gevallen van discriminatie moet transparant gevoerd worden.
7. De school moet sanctiemaatregelen nemen tegen personen die discrimineren.
8. De school moet zorgen dat een ieder bij instroom voldoet aan de vereiste competentieprofielen/instroomniveau.
9. Het huidige beleid tegen discriminatie moet verder ontwikkeld en stevig uitgedragen worden.
10. De school moet meer oog hebben voor diversiteit(beleid).
11. Bij discriminatie moeten de klachtencommissie en vertrouwenspersonen ingeschakeld worden.
12. Er moet goede begeleiding en nazorg verleend worden aan personen die gediscrimineerd worden.
13. De instroom van grote groepen allochtonen binnen alle geledingen van de HHS moet gestimuleerd worden.
14. De school moet zo min mogelijk aandacht aan discriminatie besteden, want door er aandacht aan te besteden maak je het probleem juist groter.
15. Anders, namelijk.....

6. Gebruikte cases in groepsgesprekken

Situaties van mogelijke discriminatie, ongelijke behandeling.

Welke situaties zijn herkenbaar? Zo ja, waarom gaat het zo?

Studenten MWD en CE

1. *Persoonlijk opvatten*

In sommige klassen is het moeilijk om op een neutrale en professionele manier over geloof of integratie te praten, omdat bepaalde studenten het gesprek hierover persoonlijk opvatten, of op een polariserende manier het gesprek over deze thema's aan gaan.

2. *Iets regelen*

Het lijkt er soms op dat autochtone studenten vaker iets voor elkaar krijgen dan allochtone studenten: uitstel voor inleveren van een werkstuk, een herkansing etc.

3. *Taal*

Autochtone studenten vrezen dat zij een lagere beoordeling krijgen als ze samen met allochtone studenten een werkstuk maken, omdat ze menen dat hun allochtone medestudenten de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Hierdoor ontstaan spanningen in de samenwerking tussen allochtone en autochtone studenten.

4. *Oplossen van problemen en klachten*

Als je als student een probleem hebt met de studie of ergens een klacht over hebt, dan word je van het kastje naar de muur gestuurd. Je hebt dan het gevoel dat je niet serieus genomen wordt of dat je gediscrimineerd wordt.

5. *Nadruk op verschil*

In de casussen die in de lessen gebruikt worden, zijn het altijd allochtone groepen die problemen hebben en om hulp vragen.

6. *Indelen in werkgroepen*

Autochtone studenten mogen wel samen een werkgroep vormen, maar allochtone studenten mogen dat niet. Zij moeten groepen vormen waarin ook autochtone studenten zitten.

7. *Aanspreken op gedrag*

Sommige docenten durven allochtone studenten niet aan te spreken op gedrag, of ze een onvoldoende te geven uit angst te worden beschuldigd van discriminatie.

Docenten MWD en CE en leidinggevenden Academies:

1. *Persoonlijk opvatten*

In sommige klassen is het moeilijk om op een neutrale en professionele manier over geloof of integratie te praten, omdat bepaalde studenten het gesprek hierover persoonlijk opvatten, of op een polariserende manier het gesprek over deze thema's aan gaan.

2. *Iets regelen*

Het lijkt er soms op dat autochtone studenten vaker iets voor elkaar krijgen dan allochtone studenten: uitstel voor het inleveren van een werkstuk, een herkansing, starten met je afstudeerproject bijvoorbeeld. De regel is dat studenten pas hun afstudeerproject mogen doen als ze alle punten hebben gehaald. Er zijn autochtone studenten die hun afstudeerproject af hebben, terwijl ze niet alle punten hebben; bij allochtone studenten wordt die regel wél gehandhaafd.

3. *Taal*
Autochtone studenten vrezen dat zij een lagere beoordeling krijgen als ze samen met allochtone studenten een werkstuk maken, omdat ze menen dat hun allochtone medestudenten de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Hierdoor ontstaan spanningen in de samenwerking tussen allochtone en autochtone studenten.
4. *Oplossen van problemen en klachten*
Als je als student of als medewerker een probleem hebt of ergens een klacht over hebt, dan word je van het kastje naar de muur gestuurd. Je hebt dan het gevoel dat je niet serieus genomen wordt of dat je gediscrimineerd wordt.
5. *Nadruk op verschil*
In de casussen die in de lessen gebruikt worden, zijn het altijd allochtone groepen die problemen hebben en om hulp vragen.
6. *Indelen in werkgroepen*
Autochtone studenten mogen wel samen een werkgroep vormen, maar allochtone studenten mogen dat niet. Zij moeten groepen vormen waarin ook autochtone studenten zitten.
7. *Aanspreken op gedrag*
Sommige docenten durven allochtone studenten niet aan te spreken op gedrag, of ze een onvoldoende te geven uit angst te worden beschuldigd van discriminatie.
8. *Positieve discriminatie*
In het verleden zijn er allochtone docenten geweest van wie allerlei zaken 'zomaar' geaccepteerd werden: afwezig zijn, te laat komen.
9. *Personeelsbeleid*
Onze studenten zijn in toenemende mate van allochtone afkomst. Er is iets aan de hand met de manier van selecteren dat we zo weinig allochtone medewerkers onder de docenten of in het management hebben.
10. *Fouten vallen op*
In elke functie/werksoort maken mensen fouten, dat is menselijk. Fouten die allochtone mensen maken vallen veel meer op, er wordt in ieder geval meer over gesproken.

OBP beide Academies

1. *Starten met afstudeerproject*
De regel is dat studenten pas hun afstudeerproject mogen doen als ze alle punten hebben gehaald. Er zijn witte studenten die hun afstudeerproject af hebben, terwijl ze niet alle punten hebben; bij allochtone studenten wordt die regel wél gehandhaafd.
2. *Positieve discriminatie*
In het verleden zijn er allochtone docenten geweest van wie allerlei zaken 'zomaar' geaccepteerd werden: afwezig zijn, te laat komen.
3. *Iets regelen*
Het lijkt er soms op dat autochtone studenten vaker iets voor elkaar krijgen dan allochtone studenten: uitstel, een herkansing etc.
4. *Personeelsbeleid*
Onze studenten zijn in toenemende mate van allochtone afkomst. Er is iets aan de hand met de manier van selecteren dat we zo weinig allochtone medewerkers onder de docenten of in het management hebben.
5. *Fouten vallen op*
In elke functie/werksoort maken mensen fouten, dat is menselijk. Fouten die allochtone mensen maken vallen veel meer op, er wordt in ieder geval meer over gesproken.

Bijlage 3: Survey deelname

Medewerkers

Totaal

	werkzaam	uitgenodigd*	deelgenomen	percentage
SoPro	109	49	39	80%
M&C	117	86	48	56%

* ondersteunende medewerkers van deze academies plus docenten en leidinggevenden van MWD en CE

Naar etniciteit

	SoPro		M&C	
	uitgenodigd	deelgenomen	uitgenodigd	deelgenomen
niet-westers allochtoon	14%	23%	16%	17%
autochtoon	86%	71,5%	84%	73%
westers allochtoon	0%	2,5%	-	8%
anders	-	5%	-	2%

In de survey werd de medewerkers gevraagd wat zij als hun eigen etnische achtergrond beschouwen. Een deel van de respondenten vulde 'anders' in. Er hebben aan de survey iets meer allochtone medewerkers deelgenomen dan verhoudingsgewijs verwacht mocht worden.

Naar geslacht

	mannen		vrouwen	
	uitgenodigd	deelgenomen	uitgenodigd	deelgenomen
SoPro	21	18	28	21
M&C	49	26	37	22

Bij SoPro deden relatief meer mannelijke medewerkers mee (m 86% tegenover v 75%), bij CE relatief meer vrouwelijke medewerkers (m 53% tegenover v 59%).

Naar voltijd/deeltijd

	voltijd		deeltijd	
	uitgenodigd	deelgenomen	uitgenodigd	deelgenomen
SoPro	?	23	?	17
M&C	57	28	29	10

Uit de verstrekte gegevens is niet op te maken hoeveel SoPro-medewerkers verbonden zijn aan de voltijdopleiding en hoeveel aan de deeltijdopleiding.

Studenten

Totaal

	uitgenodigd	deelgenomen	percentage
MWD	660	137	21%
CE	703	129	18%

Naar etniciteit

	MWD		CE	
	uitgenodigd	deelgenomen	uitgenodigd	deelgenomen
niet-westers allochtoon	33%	45%	38%	31%
autochtoon	60%	40%	50%	60%
westers allochtoon	7%	6%	12%	6%
anders	-	9%	-	3%

In de verstrekte informatie werd voor de etniciteit uitgegaan van de registratie die de school hanteert. In de survey is de studenten gevraagd wat zij als hun eigen etnische achtergrond beschouwen. Deze zelf identificatie komt niet altijd overeen. Een deel van de respondenten vulde 'anders' in. Het gaat hierbij vooral om kinderen uit gemengde relaties.

Naar geslacht

	mannen		vrouwen	
	uitgenodigd	deelgenomen	uitgenodigd	deelgenomen
MWD	120	24	540	113
CE	503	85	200	44

De percentages van de deelname door mannelijke en vrouwelijke studenten ontlopen elkaar niet veel: bij MWD mannen 20% tegenover vrouwen 21%, bij CE mannen 17% tegenover vrouwen 22%.

Naar voltijd/deeltijd

	voltijd			deeltijd		
	uitgenodigd	deelgenomen	percentage	uitgenodigd	deelgenomen	percentage
MWD	486	124	26%	174	33	19%
CE	577	120	21%	126	9	7%

Er hebben aan de survey minder CE-studenten deelgenomen die in deeltijd studeren, dan verhoudingsgewijs verwacht mocht worden.

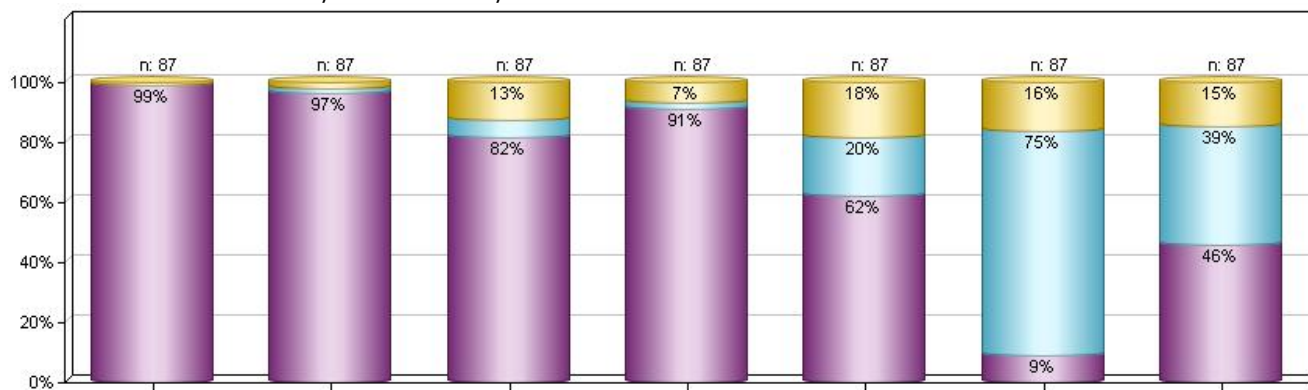
Allochtone MWD studenten, allochtone MWD medewerkers en allochtone CE medewerkers zijn wat oververtegenwoordigd; allochtone CE studenten zijn licht ondervertegenwoordigd.

Bijlage 4: Uitgewerkte survey respons behorend bij hoofdstuk 4

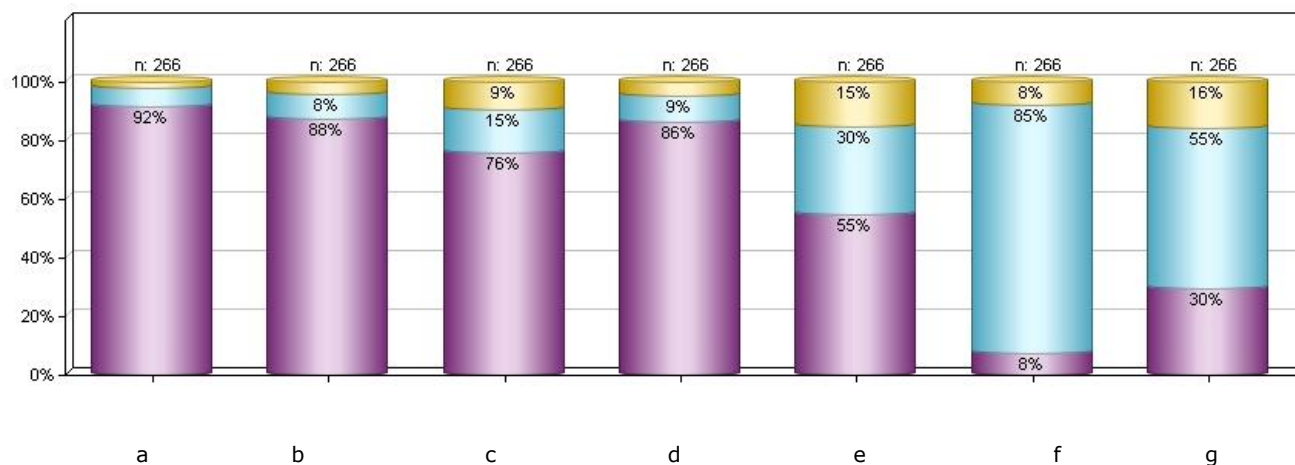
Aan alle respondenten zijn zeven vormen van discriminatie voorgelegd gebaseerd op de eerdere interviews, gesprekken en cases:

- beledigende of neerbuigende opmerkingen maken over mensen met een andere huidskleur, afkomst of religie;
- mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep;
- allochtonen neerzetten als mensen met problemen;
- kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten;
- klachten over discriminatie niet serieus nemen;
- eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven;
- aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen.

Medewerkers SoPro/MWD en M&C/CE:



Studenten MWD en CE:



 ja, dit is een vorm van discriminatie
 nee, dit is geen discriminatie
 dat weet ik niet

Verschillen in de respons:

- **Functie: medewerker of student**

Medewerkers scoren op alle vormen hoger dan studenten, d.w.z.: zij noemen alle vormen éérder discriminatie dan studenten.

- **Opleiding: MWD of CE**

Medewerkers: MWD medewerkers vinden twee onderdelen duidelijk méér discriminatie dan CE medewerkers:

'Allochtonen neerzetten als mensen met problemen' 'Klachten over discriminatie niet serieus nemen'

	ja	nee	weet niet		ja	nee	weet niet
MWD	98%	0%	2%	MWD	74%	13%	13%
CE	69%	10%	21%	CE	52%	25%	23%

Studenten: MWD-studenten vinden telkens met zo'n 10% méér dat er sprake is van discriminatie dan CE-studenten op drie onderdelen:

'Mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep'

	ja	nee	weet niet
MWD	93%	4%	3%
CE	82%	13%	5%

'Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten'

	ja	nee	weet niet
MWD	91%	6%	3%
CE	81%	12%	7%

'Klachten over discriminatie niet serieus nemen'

	ja	nee	weet niet
MWD	60%	23%	17%
CE	50%	37%	13%

- **Etniciteit: autochtoon of allochtoon**

Medewerkers:

Bij twee onderdelen zijn de allochtone medewerkers stellig over dat er sprake is van discriminatie:

'Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten': alle allochtone medewerkers noemen dit discriminatie; 2 autochtone respondenten noemen dit geen discriminatie en 6 weten het niet.

'Allochtone mensen neerzetten als mensen met problemen': Dit noemt slechts 1 allochtone medewerker geen discriminatie; alle anderen wel. Van de autochtone medewerkers zeggen er 4 nee en 11 weten het niet.

Bij de twee onderdelen *'Eisen dat alle studenten feilloos Nederlands schrijven'* en *'Aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen'* valt op dat autochtone medewerkers daar onzekerder over zijn dan allochtone medewerkers: bij beide vult 20% van de autochtone medewerkers 'dat weet ik niet' in, tegenover 13% resp. 7% van de allochtone medewerkers.

Studenten:

Bij drie onderdelen vinden studenten met een allochtone achtergrond méér dat er sprake is van discriminatie dan autochtone studenten:

'Allochtonen neerzetten als mensen met problemen'

	ja	nee	weet niet
allochtone studenten	80%	5%	15%
autochtone studenten	71%	23%	6%

'Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten'

	ja	nee	weet niet
allochtone studenten	91%	6%	3%
autochtone studenten	81%	13%	6%

'Klachten over discriminatie niet serieus nemen'

	ja	nee	weet niet
allochtone studenten	66%	19%	15%
autochtone studenten	48%	37%	15%

• **Geslacht**

Medewerkers:

Bij 2 onderwerpen zijn er verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers: Bij *'Eisen dat studenten feilloos Nederlands schrijven'* vinden mannen meer dat er sprake is van discriminatie dan vrouwen:

	ja	nee	weet niet
mannen	14%	68%	18%
vrouwen	5%	81%	14%

Bij *'Aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen'* valt op dat 25% van de mannen hier 'dat weet ik niet' invult tegenover nog geen 5% van de vrouwen. Wanneer deze onzekerheid buiten beschouwing wordt gelaten vinden even veel mannen als vrouwen dat er sprake is van discriminatie.

Studenten:

Bij vijf onderdelen vinden vrouwelijke studenten duidelijk méér dat er sprake is van discriminatie dan mannelijke studenten; bij één andersom en bij één gelijk.

	vrouwen ja	mannen ja
Beledigende of neerbuigende opmerkingen maken over mensen met een andere huidskleur, afkomst of religie	95%	86%
Mensen van de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen van een andere etnische groep	94%	78%
Allochtone mensen neerzetten als mensen met problemen	80%	68%
Kwaliteiten van allochtone docenten en studenten lager inschatten dan die van autochtone docenten en studenten	94%	75%
Klachten over discriminatie niet serieus nemen	60%	48%
<i>Aan iemand anders je eigen religie of leefwijze opdringen</i>	28%	34%
Eisen dat studenten feilloos Nederlands schrijven	gelijk percentage	

Bijlage 5: Uitgewerkte survey uitkomsten behorend bij hoofdstuk 5

Achtereenvolgens aandacht voor:

- eigen ervaringen met gediscrimineerd worden (5.3.1)
- aangesproken worden op discriminerend gedrag (5.3.2)
- waarnemingen van discriminatie situaties (5.3.3)
- opvattingen over onderlinge discriminatie (5.3.4)

5.3.1 Zelf gediscrimineerd worden

Op de vraag of er wel eens situaties zijn tijdens werk/studie waarbij mensen zich gediscrimineerd, uitgesloten of ten onrechte anders behandeld voelen op grond van etnische afkomst of religie is het antwoord:

	SoPro / MWD				M&C / CE			
	medewerkers (N=39)		studenten (N=137)		medewerkers (N=48)		studenten (N=129)	
ja	7	18%	45	33%	1	2%	27	21%
nee	32	82%	92	67%	47	98%	102	79%

- **Opleiding**

Bij Sociale Professies geven de respondenten duidelijk méér aan dat zij discriminatie (hebben) ervaren dan bij Marketing & Commerce.

- **Etniciteit**

Van de SoPro-medewerkers die bevestigend antwoorden, hebben er 6 van de 7 een allochtone achtergrond.

De enige M&C-medewerker die aangeeft discriminatie te (hebben) ervaren, is juist van autochtone afkomst.

Van de 45 MWD-studenten die 'ja' invullen, heeft 54% een allochtone achtergrond en 25% een autochtone; 18% had bij de vraag naar de etniciteit 'anders' ingevuld, waarbij het dikwijls gaat om kinderen uit een gemengde relatie.

Van de 27 CE-studenten die aangeven discriminatie te hebben ervaren, heeft 71% een allochtone achtergrond en 21% een autochtone.

- **Functie**

Opvallend is verder dat verhoudingsgewijs veel méér studenten dan medewerkers 'ja' invullen, in percentage: bijna 2x zoveel bij SoPro en 10x zoveel bij M&C, maar daar was ook slechts een medewerker met 'ja'.

Frequentie: hoe vaak krijgt men daar dan mee te maken?

	medewerkers (N=8)*	studenten (N=72)*
heel vaak	0	4
regelmatig	6	15
af en toe	2	42
vrijwel nooit	0	11

(*alleen gevraagd aan degenen die op de vorige vraag 'ja' antwoordden)

Wat zijn dit voor ervaringen? (maximaal drie antwoorden mogelijk)

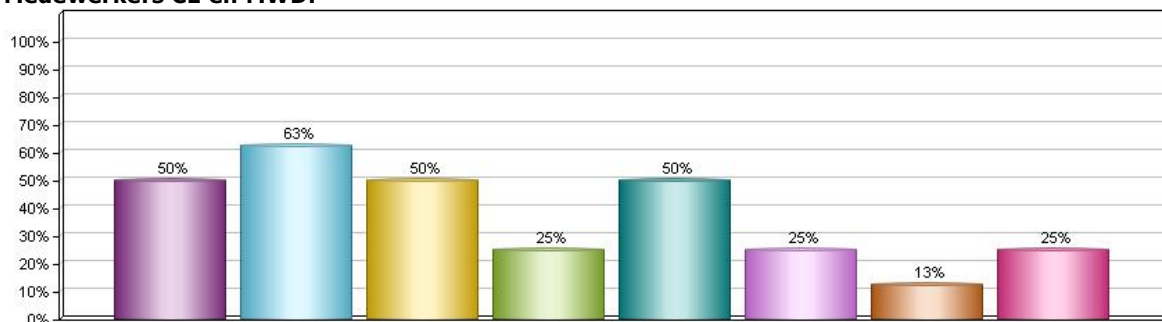
De respondenten noemen het meest dat hun kwaliteiten worden onderschat, niet serieus genomen en dat er opmerkingen of grappen over hun afkomst, huidskleur of religie worden gemaakt.

Bij de *medewerkers* met eigen ervaringen van discriminatie zegt de helft niet serieus genomen te worden bij het aankaarten van situaties van discriminatie en meer dan de helft noemt minder carrièrekansen te krijgen.

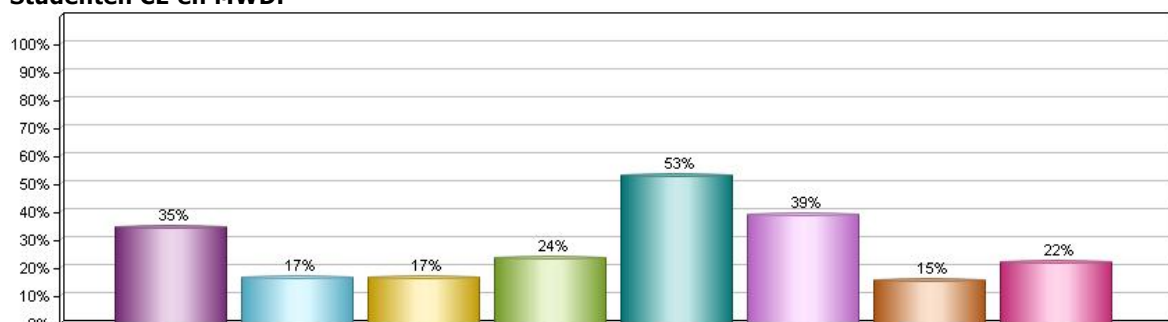
Bij de *betreffende* studenten speelt sterk dat hun opvattingen en inbreng niet serieus genomen wordt.

	medewerkers (N=8)	studenten (N=72)
Er worden opmerkingen of grappen gemaakt over mijn afkomst, huidskleur of religie.	4	25
Ik krijg minder carrièrekansen dan anderen.	5	12
Als ik situaties van discriminatie aankaart, word ik niet serieus genomen	4	12
Ik word genegeerd.	2	17
Mijn kwaliteiten worden onderschat.	4	38
Mijn opvattingen en mijn inbreng worden niet serieus genomen.	2	28
Ik word geacht normen en waarden te accepteren die de mijne niet zijn.	1	11
anders*	2	16

Medewerkers CE en MWD:



Studenten CE en MWD:



* Bij de andere ervaringen gaat het bij de medewerkers om: allochtone sollicitanten zwaarder beoordelen, blanke ex-studenten als docent aannemen en geen allochtone ex-studenten; als autochtone baliemedewerkster beschimpt worden door allochtone studenten.

Bij de studenten betreft het, als 'anders' behandeld worden: in een hokje gezet, naar me kijken en zeggen dat ik een onvoldoende heb gehaald terwijl dat niet waar is, voor dit onderzoek alloctonen en autoctonen als aparte groepen ondervragen legt de nadruk op verschil; niet serieus genomen worden door de examencommissie; positieve discriminatie van alloctonen; ten onrechte beschuldigd worden van discriminerend gedrag; het gevoel dat tentamens anders worden nagekeken; buitengesloten worden (een autoctoon werd wel toegelaten en ik niet, terwijl we niet verschillen, ze willen me niet in hun groep) en als lustobject worden gezien.

In wat voor situaties had of heeft men deze ervaringen? (meer antwoorden mogelijk)

De medewerkers (N=8) zeggen dat zij ervaringen van discriminatie vooral hebben in contacten met leidinggevenden (7) en op de tweede plaats met collega's (4). De enige medewerker bij M&C met discriminatie ervaringen heeft die in contacten met allochtone studenten.

Bij de studenten (N=72) komen de ervaringen het meest voor in contacten met docenten (58) en daarna met medestudenten (44). Ook jaarcoördinatoren, teamleiders of directie worden veel genoemd (19), ongeveer driemaal vaker bij MWD dan bij CE.

5.3.2 Zelf aangesproken worden op discriminerend gedrag

Op de vraag of medewerkers of studenten wel eens signalen hebben gekregen dat zij zélf uitspraken of handelingen doen die anderen als discriminerend ervaren, is het antwoord:

	medewerkers (N=87)		studenten (N=266)	
ja, regelmatig	1	1%	10	4%
ja, een enkele keer	13	15%	22	8%
nee, nooit	73	84%	234	88%

▪ **Opleiding**

Van de 14 medewerkers die 'ja' zeggen: werken er 9 bij SoPro en 5 bij M&C.

Van de 32 studenten zijn deze gelijk verdeeld over beide opleidingen, allebei 16. Wel is er een verschil in de frequentie: MWD-studenten 7 regelmatig en 9 een enkele keer tegenover CE-studenten 3 regelmatig en 13 een enkele keer.

– **Etniciteit**

Bij de medewerkers gaat het vooral - 10 van de 14 - om mensen met een autochtone achtergrond.

Bij de studenten gaat het iets vaker om allochtone studenten (7 regelmatig, 11 een enkele keer) dan om autochtone studenten (4 regelmatig, 10 een enkele keer).

– **Geslacht**

Bij de medewerkers betreft het iets meer mannen dan vrouwen: 8 (allen een enkele keer) tegenover 6 (1 regelmatig, 5 een enkele keer).

Bij de studenten gaat het om veel meer vrouwen dan mannen: 20 (waarvan 6 regelmatig, 14 een enkele keer) tegenover 12 (waarvan 4 regelmatig, 8 een enkele keer).

Wie betitelen deze handelingen of uitspraken als zodanig?

Bij de 14 medewerkers die op de vorige vraag 'ja' hebben geantwoord, hebben 9 dit gehoord van studenten, 2 van één student, 5 van collega's, 1 via via en 1 in een getuigenverhoor. Bij de studenten is deze vraag niet gesteld.

Om wat voor soort uitspraken of handelingen gaat het dan?

De medewerkers worden vooral aangesproken op het verschillend behandelen van studenten. De studenten krijgen signalen over allerlei uitspraken en handelingen.

Ook bij hen gaat het het meest om het verschillend behandelen van medestudenten en daarna om opmerkingen of grappen over afkomst, huidskleur of religie.

	medewerkers (N=14)	studenten (N=32)
opmerkingen of grappen over afkomst, huidskleur of religie	1	15
de ene collega anders behandelen dan de andere collega	0	-
de ene medestudent anders behandelen dan de andere medestudent	-	18
de ene student anders behandelen dan de andere student	7	-
met een autochtone docent anders omgaan dan met een allochtone docent	-	9
een situatie van discriminatie niet serieus nemen	1	-
niet willen samenwerken met mensen van andere afkomst	0	-
niet willen samenwerken met studenten van andere afkomst	-	8
afkeuring laten blijken over iemands levenswijze of religie	0	7
iemand van andere afkomst bekritisieren in bijzijn van de klas of een groep collega's	0	-
iemand van andere afkomst bekritisieren in bijzijn van een groep medestudenten	-	7
de taalvaardigheid van bepaalde groepen studenten bekritisieren	3	10
anders*	6	2

In dit overzicht zijn de vragen voor de medewerkers en die voor de studenten samengevoegd. Een streepje (-) betekent dat de vraag in deze vorm niet aan de betreffende groep is gesteld.

* Bij het antwoord 'anders' gaat het bij de *medewerkers* om geen rekening houden met de taalachterstand van allochtonen, een collega vragen of zij een nieuw aangestelde docent met dezelfde achtergrond kende, weigeren een allochtone studente op haar verzoek 'zwarte' te noemen, de overschrijding van een deadline voor een herkansing niet accepteren, te veel uitgaan van zelfsturing bij studenten die dit interpreteerden als 'niet willen helpen' en het onderzoek van de CGB. Bij *studenten* gaat het om iemands vermogen in twijfel trekken vanwege minder goed Nederlands spreken en om een religieus gefundeerde mening over zaken als abortus en seksuele moraal.

5.3.3 Waarnemingen over situaties van discriminatie

Van Sociale Professions geeft de helft van de respondenten aan dat zij wel eens iets merken wat als discriminerend kan worden opgevat door andere mensen. Bij M&C gaat het om een tiende bij medewerkers en een vijfde bij studenten.

	SoPro / MWD				M&C / CE			
	medewerkers (N=39)		studenten (N=137)		medewerkers (N=48)		studenten (N=129)	
ja	20	51%	67	49%	5	10%	27	21%
nee	17	44%	49	36%	33	69%	66	51%
weet ik niet	2	5%	21	15%	10	21%	36	28%

– **Opleiding**

Bij SoPro/MWD worden veel meer situaties opgemerkt die als discriminerend kunnen worden ervaren dan bij M&C: bij de medewerkers 51% tegenover 10% en bij de studenten 49% tegenover 21%. Dus de helft van MWD respondenten.

– **Etniciteit**

Respondenten met een *allochtone* achtergrond geven vaker aan signalen te merken dan autochtone respondenten. Bij de SoPro-medewerkers geldt dit het sterkst, maar ook bij de MWD-studenten is er een duidelijk verschil. Bij M&C medewerkers en CE studenten geven allochtonen ook vaker aan signalen te krijgen dan autochtonen, maar met een kleiner verschil.

Veel respondenten bij M&C/CE met een allochtone achtergrond vullen in 'dat weet ik niet': bij de medewerkers 50% en bij de studenten 42%.

	SoPro / MWD				M&C / CE			
	medewerkers(N=39)		studenten(N=137)		medewerkers(N=48)		studenten(N=129)	
	all	aut	all	aut	all	aut	all	aut
ja	78%	45%	60%	36%	12,5%	9%	28%	16%
nee	22%	52%	22%	53%	37,5%	72%	30%	65%
weet ik niet	0%	3%	18%	11%	50%	19%	42%	19%

Hoe vaak komt dit voor?

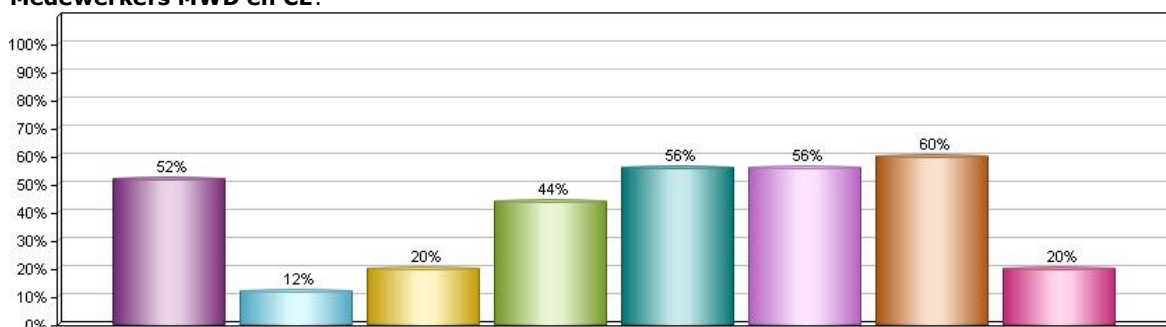
	medewerkers (N=25)*	studenten(N=94)*
heel vaak	0	8
regelmatig	5	33
af en toe	15	45
vrijwel nooit	5	8

(* alleen gevraagd aan degenen die op de vorige vraag 'ja' antwoordden)

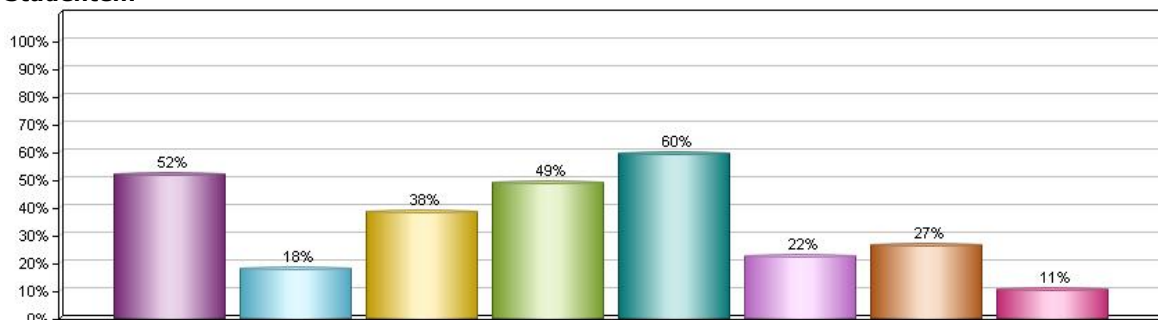
En om wat voor soort uitspraken of situaties gaat het dan?

	medewerkers (N=25)	studenten (N=94)
opmerkingen of grappen over mensen met een andere afkomst, huidskleur of religie	13	49
mensen uit de ene etnische groep sneller een goede baan geven dan mensen uit een andere groep	3	17
opvattingen van autochtonen serieuzer nemen dan opvattingen van allochtonen	5	36
allochtonen neerzetten als mensen die met problemen kampen	11	46
kwaliteiten van mensen uit de ene etnische groep lager inschatten dan kwaliteiten van mensen uit een andere groep	14	56
klachten over discriminatie niet serieus nemen	14	21
geen rekening willen houden met bijvoorbeeld Hindoestaanse, Islamitische of Chinese feestdagen	15	25
aan iemand anders de eigen religie of leefwijze opdringen	5	10

Medewerkers MWD en CE:



Studenten:



Wat meer dan de helft van de betreffende respondenten tegenkomt is dat de kwaliteiten van mensen uit de ene groep lager worden ingeschat dan die van mensen uit een andere groep en dat er opmerkingen of grappen worden gemaakt over mensen met een andere afkomst, huidskleur of religie. Bij de *medewerkers* noemt ook meer dan de helft dat geen rekening wordt gehouden met feestdagen uit niet-Nederlandse culturen en dat klachten over discriminatie niet serieus worden genomen; de *studenten* noemen deze situaties beduidend minder (27% en 22%).

Wat beide groepen ook veel hebben gemerkt, is dat allochtonen worden neergezet als mensen die met problemen kampen. Veel studenten (38%) merken dat opvattingen van autochtonen serieuzer worden genomen dan die van allochtonen. Dat geldt in mindere mate voor medewerkers (20%).

– **Opleiding**

Bij M&C noemen de respondenten vaker 'opmerkingen of grappen over mensen met een andere afkomst, huidskleur of religie' dan bij SoPro: bij de medewerkers 31% tegenover 13% en bij de studenten 29% tegenover 15%. Opvallend is dat geen enkele M&C-medewerker 'mensen uit de ene etnischegroep sneller een goede baan geven dan mensen uit een andere groep' of 'opvattingen van autochtonen serieuzer nemen dan opvattingen van allochtonen' noemt; bij SoPro respectievelijk 3 en 5 medewerkers. Verder is er een verschil bij 'geen rekening willen houden met 'andere' feestdagen', vooral bij de medewerkers (SoPro 21% tegenover M&C 8%), veel minder bij de studenten (MWD 10% tegenover CE 7%). Bij 'klachten over discriminatie niet serieus nemen' is er juist een groter verschil bij de studenten (MWD 10% tegenover CE 3%) en veel minder bij de medewerkers (SoPro 18% tegenover M&C 15%).

5.5.4 Opvattingen of er gediscrimineerd wordt

Collega's van de Academie discrimineren elkaar niet.

Bij M&C is de algemene mening dat collega's elkaar niet discrimineren (77%), niemand meent dat dit wel gebeurt. Bij SoPro meent 31% dat er wél discriminatie voorkomt tussen collega's onderling.

<i>alleen gevraagd aan medewerkers</i>	Sociale Professies (N=39)	M& C (N=48)
helemaal mee eens	21%	37%
mee eens	23%	40%
mee oneens	21%	0%
helemaal mee oneens	10%	0%
dat weet ik niet	25%	23%

– **Etniciteit**

Bij de allochtone SoPro-medewerkers vult 57% (4 van de 7 personen) 'dat weet ik niet' in. Bij de SoPro is 14% (= 1 persoon) van de allochtone medewerkers het eens met de stelling tegenover 52% van de autochtone medewerkers.

– **Geslacht**

Bij SoPro menen meer mannelijke medewerkers dat collega's elkaar wel discrimineren dan vrouwelijke medewerkers (39% tegenover 24%).

Bij M&C menen de mannen iets stelliger dat discriminatie onder collega's niet voorkomt dan de vrouwen (helemaal mee eens (dat het niet gebeurt) 42% tegenover 32% en mee eens 31% tegenover 50%).

Studenten bij de opleiding discrimineren elkaar niet.

Bij MWD vindt 40% dat studenten op de opleiding elkaar *wel* discrimineren en een derde dat dit *niet* gebeurt. Bij CE vindt bijna de helft dat studenten elkaar *niet* discrimineren en 28% dat dit *wel* gebeurt. Bij beide opleidingen vult meer dan een kwart van de studenten 'dat weet ik niet' in.

<i>alleen gevraagd aan studenten</i>	MWD (N=137)	CE (N=129)
helemaal mee eens	10%	12%
me e e e s	22%	34%
me e o n e e n s	31%	21%
helemaal mee oneens	9%	7%
dat weet ik niet	28%	26%

– **Etniciteit**

Bij MWD meent 50% van de allochtone studenten dat er tussen de studenten onderling discriminatie voorkomt (een kwart denkt van niet en een kwart weet het niet) tegenover bij de autochtone studenten 32% wel, 38% niet en 30% weet niet. Bij CE is die verhouding: allochtone studenten 36% wel, 28% niet, 36% weet niet tegenover autochtone studenten 21% wel, 60% niet, 19% weet niet.

– **Geslacht**

Veel meer vrouwelijke studenten menen dat studenten elkaar discrimineren dan mannelijke studenten (bij MWD 43% tegenover 22%, bij CE 39,5% tegenover 22%), waarbij moet worden opgemerkt dat 43,5% van de mannelijke MWD-studenten 'dat weet ik niet' invult.

De docenten van de opleiding discrimineren de studenten niet

(alleen gevraagd aan studenten)

De meerderheid van de studenten meent dat de docenten de studenten *niet* discrimineren (bij CE 53% en bij MWD 41%). Een derde meent dat de docenten *wel* discrimineren. Een kwart heeft hier geen mening over.

	MWD (N=137)	CE (N=129)
helemaal mee eens	10%	22%
me e e e s	31%	31%
me e o n e e n s	20%	26%
helemaal mee oneens	14%	8%
dat weet ik niet	25%	23%

– **Etniciteit**

Allochtone studenten menen vaker dat docenten studenten discrimineren dan autochtone studenten (bij MWD 48% tegenover 13%, bij CE 39% tegenover 15%).

– **Geslacht**

Bij MWD menen vrouwelijke studenten ook verhoudingsgewijs iets vaker dat docenten studenten discrimineren dan mannelijke studenten (35% tegenover 26%), bij CE is dat verschil minder (28% tegenover 22%).

Bijlage 6: Uitgewerkte respons beleid en management rond discriminatie, behorend bij hoofdstuk 6

- Beleid en management om discriminatie te voorkomen en te bestrijden (6.3.1)
- Ondersteunen van medewerkers en een veilig leerklimaat (6.3.2)
- Verklaring van de klachten van allochtone docenten (6.3.3)

6.3.1 Beleid om discriminatie te voorkomen en te bestrijden

Wat gebeurt er op het niveau van De Haagse Hogeschool om discriminatie te voorkomen?

(meer antwoorden mogelijk)

	medewerkers (N=87)	studenten (N=266)
Er zijn cursussen interculturele vaardigheden.	30%	11%
Het management / Docenten en schoolleiding bewaken actief dat er niet gediscrimineerd wordt.	18%	11%
De Haagse Hogeschool besteedt veel aandacht aan diversiteit.	55%	35%
Er is een klachtencommissie en er zijn vertrouwenspersonen.	63%	-
Klachten en problemen op dit terrein worden snel opgepakt en afgehandeld.	-	18%
Er zijn gesprekken over dit onderwerp tijdens de lessen.	-	14%
De Haagse Hogeschool doet hier niets aan.	3%	26%
Anders*	15%	14%

* Verreweg de meeste respondenten die 'anders' invullen, zeggen niet te weten wat de HHS onderneemt. Bij de medewerkers is gezegd dat de problematiek op een ongezonde manier wordt benaderd: het accent zou moeten liggen op weerbaarheid en vaardigheden om te kunnen handhaven. En dat de HHS zich er wel op voorstaat een school met een multiculturele studentenpopulatie te zijn, maar niet genoeg onderkent dat het veel tijd, inzet en extra geld vraagt om hier bekwaam mee om te kunnen gaan. Een enkele student wijst op deze enquête en verder zijn genoemd: het goede voorbeeld van de meeste docenten voor hoe je elkaar moet benaderen, de mogelijkheid om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon, de oproep om je stem te laten horen wanneer je ermee te maken had en het verplicht indelen van leerlingen in gemengde groepjes.

- **Opleiding**

De meningen van de medewerkers van de twee opleidingen ontlopen elkaar niet veel. Geen enkele M&C-medewerker vult in dat de HHS er niets aan doet. De MWD-studenten noemen meer de gesprekken tijdens de lessen (31 tegenover 7) en de cursussen interculturele vaardigheden (19 tegenover 9), de CE-studenten meer dat klachten en problemen snel worden opgepakt en afgehandeld (30 tegenover 18).

- **Etniciteit**

Geen enkele allochtone medewerker zegt dat de HHS actief bewaakt dat er niet wordt gediscrimineerd tegenover 27% van de autochtone medewerkers. De medewerkers die menen dat de HHS er niets aan doet, zijn 1 allochtoon, 1 autochtoon en 1 medewerker die 'anders' invulde bij etniciteit.

Meer autochtone studenten dan allochtone studenten noemen 'De Haagse Hogeschool besteedt veel aandacht aan diversiteit' (41,5% tegenover 28%) en 'Er zijn gesprekken over dit onderwerp tijdens de lessen' (18,5% tegenover 7%). Andersom menen meer allochtone studenten dat de HHS hier niets aan doet (35% tegenover 21%).

Wat gebeurt er op het niveau van de Academie om discriminatie te voorkomen? (meer antwoorden mogelijk)

<i>alleen gevraagd aan medewerkers</i>	SoPro (N=39)	M&C (N=48)
Leidinggevenden bewaken actief dat er niet gediscrimineerd wordt.	15%	14%
Klachten en problemen op dit terrein worden snel opgepakt en afgehandeld.	15%	17%
Er wordt hiertoe een gericht personeelsbeleid gevoerd.	10%	8%
Er is actief aandacht voor diversiteit en interculturele vaardigheden.	23%	27%
Regelmatig worden kennis en ervaringen uitgewisseld.	18%	8%
Anders, namelijk*	18%	27%

* Bij het antwoord 'anders' zeggen M&C-medewerkers vooral dat zij niet weten wat er gebeurt om discriminatie te voorkomen. Bij SoPro wordt dit ook enkele keren gezegd, maar vaker dat er niets wordt ondernomen of dat zaken in de lucht blijven hangen en er weinig concrete, gerichte en daadkrachtige activiteiten zijn. Wel wordt er nu er onregelmatigheden zijn geconstateerd, meer aan gedaan.

– **Etniciteit**

Twee mogelijkheden noemen allochtone medewerkers ook verhoudingsgewijs minder dan autochtone medewerkers: 'kennis en ervaring uitwisselen': bij SoPro 14% (=1) tegenover 41% (=11) en bij M&C niemand tegenover 15% (=5) en 'gericht personeelsbeleid': bij SoPro niemand tegenover 22% (=6) en bij M&C 12% (=1) tegenover 15% (=5). De 5 allochtone medewerkers die 'anders' invullen, geven allen aan dat er niets of in elk geval niets concreets gebeurt.

Situaties waarin mogelijk sprake is van discriminatie, worden voldoende aangepakt.

(Bij de medewerkers stond in de vraag 'door het management van de Academie voor Sociale Professions' of 'door het management van de Academie voor Marketing en Commerce'; bij de studenten 'door docenten en leiding van De Haagse Hogeschool'.)

Hierover bestaat geen duidelijke mening. Veel respondenten geven aan dit niet te kunnen beoordelen.

	medewerkers		studenten	
	SoPro (N=39)	M&C(N=48)	MWD(N=137)	CE (N=129)
helemaal mee eens	10%	19%	5%	5%
mee eens	39%	17%	19%	17%
mee oneens	36%	4%	25%	8%
helemaal mee oneens	10%	0%	12%	5%
dat weet ik niet	5%	60%	39%	65%

– **Opleiding**

Heel opvallend is dat bijna tweederde van de CE-respondenten niet weet of mogelijke discriminatiesituaties voldoende worden aangepakt. Ook het aantal MWD-studenten dat 'dat weet ik niet' invult, is met ruim een derde hoog.

Bij SoPro slaat de balans licht door naar onvoldoende (medewerkers ongeveer half om half en studenten bijna een kwart onvoldoende en ruim een derde voldoende. Bij M&C juist meer naar voldoende (de medewerkers die zich uitspreken, voldoende, de studenten 22% voldoende en 15% onvoldoende).

– **Etniciteit**

Bij SoPro menen iets meer allochtone dan autochtone medewerkers dat mogelijke discriminatiegevallen onvoldoende worden aangepakt (57% tegenover 41%).

Bij M&C vult driekwart van de allochtone medewerkers 'dat weet ik niet' in. De autochtone studenten zijn het meer eens met de stelling dan de autochtone studenten (eens 33% eens, 15% oneens tegenover 10% eens, 35% oneens).

– **Geslacht**

Vrouwelijke studenten menen meer dat de aanpak van mogelijke discriminatiesituaties onvoldoende is dan mannelijke studenten (32% oneens, 21% eens tegenover 16% oneens, 27% eens). Bij de medewerkers bestaan hieromtrent geen duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen.

Op De Haagse Hogeschool wordt openlijk gesproken over problemen die kunnen ontstaan in een multiculturele school.

Hiermee zijn gelijke percentages studenten het eens en oneens.

<i>alleen vraag studenten</i>	MWD (N=137)	CE (N=129)	totaal
helemaal mee eens	4%	6%	5%
mee eens	31%	33%	32%
mee oneens	28%	16%	22%
helemaal mee oneens	17%	13%	15%
dat weet ik niet	20%	32%	26%

– **Opleiding**

De CE-studenten menen meer dat er openlijk over multiculturele problemen wordt gesproken dan de MWD-studenten (39% eens, 29% oneens tegenover 35% eens, 45% oneens) en vullen vaker 'dat weet ik niet' in (een derde tegenover een vijfde).

– **Etniciteit**

Autochtonen zijn het hiermee meer eens dan allochtone studenten (48% eens, 30% oneens tegenover 21% eens, 38% oneens).

– **Geslacht**

Vrouwelijke studenten ervaren iets minder openlijkheid dan mannelijke studenten (oneens 40%, eens 36,5% tegenover 32% oneens, 40% eens).

6.3.2 Ondersteuning van medewerkers en studenten

Wij krijgen als medewerkers voldoende ondersteuning in hoe we moeten omgaan met de steeds diverser wordende groep studenten.

Over het geheel genomen vindt bijna de helft van de medewerkers de ondersteuning in hoe om te gaan met de groeiende diversiteit bij de studenten onvoldoende.

<i>alleen gevraagd aan medewerkers</i>	SoPro (N=39)	M&C (N=48)	totaal
helemaal mee eens	2%	8%	5%
mee eens	18%	25%	22%
mee oneens	36%	29%	32%
helemaal mee oneens	31%	2%	15%
dat weet ik niet	13%	36%	25%

– **Opleiding**

Bij SoPro meent tweederde van de medewerkers dat zij onvoldoende ondersteuning krijgen, bij M&C is dat een derde. Bij M&C vult 1 op de 3 medewerkers 'dat weet ik niet' in tegenover 1 op de 8 bij SoPro.

– **Etniciteit**

Bij de opleidingen samen liggen de percentage van allochtone en autochtone medewerkers die de ondersteuning op omgaan met diversiteit onvoldoende vinden, gelijk (47%), maar meer allochtonen vullen 'dat weet ik niet' in (40% tegenover 23%).

– **Geslacht**

Min of meer hetzelfde geldt bij de vergelijking M/V: vrouwen geven percentueel ongeveer even veel als mannen aan dat ze de ondersteuning onvoldoende vinden (48% tegenover 46,5%), maar vullen vaker 'dat weet ik niet' in (30% tegenover 20%).

Ik heb de juiste vaardigheden voor een diverse groep studenten.

(Bij de medewerkers stond in de vraag 'om te kunnen omgaan met' en bij de studenten 'om me gemakkelijk te kunnen bewegen in'.)

De respondenten zijn algemeen van mening dat zij de noodzakelijke vaardigheden bezitten.

	SoPro (N=39)	M&C (N=48)	MWD (N=137)	CE (N=129)
helemaal mee eens	8%	23%	43%	35%
mee eens	62%	65%	49%	57%
mee oneens	15%	4%	2%	4%
helemaal mee oneens	0%	0%	0%	0%
dat weet ik niet	15%	8%	5%	4%

– **Opleiding**

Bij de SoPro-medewerkers bestaat iets meer twijfel dan bij de M&C-medewerkers (15% oneens tegenover 4% en 15% weet niet tegenover 8%).

– **Etniciteit**

Zowel bij de medewerkers als bij de studenten verschillen de percentages van autochtonen en allochtonen nauwelijks.

– **Geslacht**

Ook tussen mannen en vrouwen bestaat zowel bij de medewerkers als bij de studenten weinig verschil, alleen zijn mannelijke medewerkers iets uitgesprokener: 'helemaal mee eens' 20% tegenover 12% en 'mee eens' 57% tegenover 70%.

De Haagse Hogeschool voert een effectief beleid om te komen tot een goed en veilig leerklimaat voor alle studenten.

De meerderheid is het met deze stelling eens.

alleen gevraagd aan studenten	MWD (N=137)	CE (N=129)	totaal
helemaal mee eens	6%	9%	8%
mee eens	42%	60%	51%
mee oneens	18%	8%	13%
helemaal mee oneens	8%	2%	5%
dat weet ik niet	26%	21%	23%

– **Opleiding**

Tweederde van de CE-studenten is het hiermee eens tegenover bijna de helft van de MWD-studenten.

• **Etniciteit**

Autochtone studenten zijn het hiermee meer eens dan allochtone studenten (68% eens, 12% oneens tegenover 45% eens, 22% oneens).

– **Geslacht**

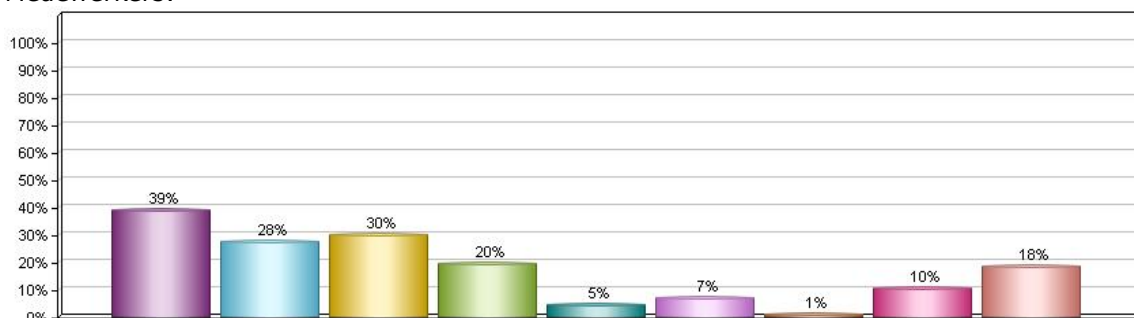
De mannelijke studenten vinden dit veel sterker en uitgesprokener dan de vrouwelijke studenten (70% eens, 14% oneens, 16% weet niet tegenover 51% eens, 21% oneens, 28% weet niet).

6.3.3. Verklaring van de klachten van allochtone docenten

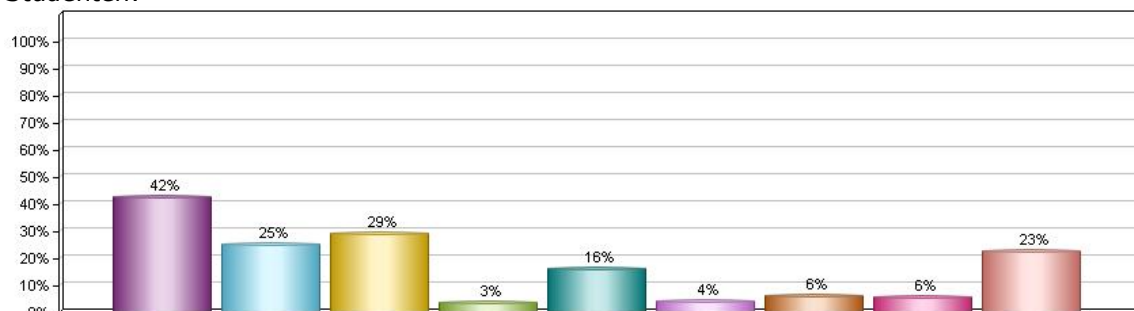
De CGB heeft uitgesproken dat er bij twee medewerkers van de HHS ten onrechte onderscheid is gemaakt op grond van etnische afkomst. Enkele andere klachten van medewerkers en studenten zijn nog in behandeling. Wat heeft ertoe geleid dat dit op de HHS gebeurt? (maximaal twee antwoorden)

	SoPro / MWD		M&C / CE	
	N=39	N=137	N=48	N=129
Zulke zaken kunnen overal voorkomen.	12	39	22	74
Leidinggevenden en docenten hebben onvoldoende aandacht gegeven aan problemen rond discriminatie	17	49	7	17
Dit gaat om individuele gevallen rond individuele mensen.	7	36	19	41
Het gaat bij deze zaken niet om discriminatie maar om een arbeidsconflict.	11	3	6	6
Er zijn medewerkers van de HHS die liever niet te veel mensen van andere etnische afkomst op de school zien.	3	35	1	7
Het beleid van de HHS heeft nadelig uitgedaakt voor allochtone medewerkers.	6	6	0	4
De mensen om wie het gaat, hebben zich onvoldoende aan de schoolcultuur aangepast.	0	10	1	6
Het heeft een andere oorzaak.	9	5	0	10
Dat weet ik niet.	2	30	14	30

Medewerkers:



Studenten:



– **Opleiding**

De respondenten van SoPro geven het meest als verklaring '*Docenten en leidinggevendenden hebben onvoldoende aandacht gegeven aan problemen rond discriminatie*' (medewerkers 25% tegenover 10% bij M&C en studenten 23% tegenover 9%).

Voor opvallend veel MWD-studenten is '*Er zijn medewerkers van De Haagse Hogeschool die liever niet te veel mensen van andere etnische afkomst op de school zien*' een verklaring (16,4% tegenover 3,6% bij CE).

De respondenten van de M&C geven het meest als verklaring '*Zulke zaken kunnen overal voorkomen*' (31% M&C-medewerkers tegenover 18% bij SoPro; 38% CE studenten tegenover 18% MWD studenten) en daarna '*Dit gaat om individuele gevallen rond individuele mensen*' (M&C medewerkers 27% :10% bij SoPro en bij CE- studenten 21%: 17% MWD studenten).

Bij de M&C-medewerkers vult 1 op de 5 'dat weet ik niet' in. Niemand van de M&C-medewerkers vult '*Het beleid van De Haagse Hogeschool heeft nadelig uitgepakt voor allochtone medewerkers*' of '*Het heeft een andere oorzaak*' in tegenover respectievelijk 9% en 13% van de SoPro-medewerkers.

– **Etniciteit**

Studenten met een allochtone achtergrond geven vaker dan autochtone studenten als verklaring '*Docenten en leidinggevendenden hebben onvoldoende aandacht gegeven aan problemen rond discriminatie*' (40% tegenover 14%).

Bij de medewerkers is dit verschil niet groot: 33% tegenover 27%.

Studenten met een autochtone achtergrond of afkomstig uit een ander westers land noemen het meest '*Zulke zaken kunnen overal voorkomen*' (52% en 54% tegenover 30% bij allochtone studenten) en daarna '*Dit gaat om individuele gevallen rond individuele mensen*' (38,5% en 45,5% tegenover 16%). Ook hier is het verschil bij de medewerkers minder groot (47% autochtoon tegenover 27% allochtoon respectievelijk 32% tegenover 47%).

– **Geslacht**

Vrouwelijke studenten geven veel vaker dan mannelijke studenten als verklaring '*Er zijn medewerkers van De Haagse Hogeschool die liever niet te veel mensen van andere etnische afkomst op de school zien*' (22% tegenover 7%) en ook vaker '*Docenten en leidinggevendenden hebben onvoldoende aandacht gegeven aan problemen rond discriminatie*' (33% tegenover 12%).

Bijlage 7: Informatie uit de survey uitgesplitst naar voltijd en deeltijd MWD-studenten

Verhoudingsgewijs deden ongeveer evenveel voltijders als deeltijders mee:

	uitgenodigd	deelgenomen	percentage
voltijd	486	104	21%
deeltijd	174	33	19%

Van de MWD-studenten die meededen, was 76% voltijder (60% voltijd, 16% voltijd verkorte leerroute) en 24% deeltijder. Voltijdstudenten drukten dus een groter stempel op de resultaten, maar dat klopt met de populatie.

Kruising met de vraag of er weleens situaties zijn waarin men discriminatie ervaart:

	ja	nee
voltijd	39%	61%
deeltijd	12%	88%

Kruising met de vraag of men wel eens signalen krijgt dat men zelf discrimineert:

	ja, regelmatig	ja, een enkele keer	nee nooit
voltijd	7%	7%	86%
deeltijd	0%	6%	94%

Kruising met de vraag of men wel eens merkt dat anderen discrimineren:

	ja	nee	weet ik niet
voltijd	54%	28%	18%
deeltijd	33%	61%	6%

Kruising met de stelling MWD-studenten discrimineren elkaar niet:

	eens	oneens	weet ik niet
voltijd	32%	43%	25%
deeltijd	37%	27%	36%

Kruising met de stelling MWD-docenten discrimineren studenten niet:

	eens	oneens	weet ik niet
voltijd	32%	43%	25%
deeltijd	37%	27%	36%

Kruising met de stelling HHS voert effectief beleid voor goed en veilig leerklimaat:

	eens	oneens	weet ik niet
voltijd	44%	29%	27%
deeltijd	61%	18%	21%

Kruising met de vraag waarom men voor deze opleiding gekozen heeft:

	voltijd	voltijd verkort	samen voltijd	deeltijd
sluit aan bij belangstelling en passie	78%	91%	81%	82%
biedt goede kansen op goed inkomen	2%	14%	5%	6%
iets voor andere mensen betekenen	68%	82%	71%	58%
ken mensen die opleiding ook volgen	0	0	0	0
weinig andere mogelijkheden	2%	0	2%	0
sluit meest aan bij vooropleiding	10%	27%	13%	9%
anders	11%	4,5%	10%	6%

**Onderzoek discriminatie Haagse Hogeschool
in opdracht van de Commissie Gelijke Behandeling**

rapport 27 april 2009

Pagina 109 van 109



Kruising met leeftijd:

	18-22 jaar	23-30 jaar	ouder dan 30 jaar
voltijd	61%%	38%	1%
deeltijd	6%	45,5%	48,5%

Kruising met etniciteit:

	voltijd	voltijd verkort	samen voltijd	deeltijd
niet-westers allochtoon	39%	55%	33%	21%
Nederlands	38%	23%	35%	52%
westers allochtoon	4%	4%	4%	3%
anders	19%	18%	19%	24%

Kruising met geslacht:

	voltijd	voltijd verkort	samen voltijd	deeltijd
man	18%	9%	16%	21%
vrouw	82%	91%	84%	79%