Ervaring van islamitische studenten over diversiteitsbeleid van de universiteit Utrecht

Methoden van kwalitatief onderzoek in Bestuurs- en Organisatiewetenschap (USG5070)

S.A. Kramer

Anneke de Hamer, Else van Beek 5960371, Tom Dumoulin, Sijmen Schermer Voets, William Poley 5560802, Maarten Groot 6637426

01-02-2019

Inhoud

[Inleiding 3](#_30j0zll)

[Theorie 4](#_1fob9te)

[Contacttheorie & In- en Outgroup 5](#_3znysh7)

[Representatieve bureaucratie 6](#_2et92p0)

[Methoden 8](#_tyjcwt)

[Kwalitatief onderzoek 8](#_3dy6vkm)

[Perspectief 8](#_1t3h5sf)

[Respondenten 9](#_4d34og8)

[Methoden 9](#_2s8eyo1)

[Topiclijst 10](#_17dp8vu)

[Kwaliteitscriteria 11](#_3rdcrjn)

[Resultaten 12](#_26in1rg)

[Algemene attitudes 12](#_lnxbz9)

[Welkom voelen binnen de UU 13](#_35nkun2)

[Ruimte om te ontplooien 17](#_1ksv4uv)

[Diverse staf & rolmodellen 18](#_44sinio)

[Vooroordelen en uitsluiting 19](#_2jxsxqh)

[Discussie 22](#_z337ya)

[Conclusie 24](#_3j2qqm3)

[Reflectie op de kwaliteit van het onderzoek 25](#_1y810tw)

[Vervolgonderzoek 26](#_4i7ojhp)

[Bibliografie 27](#_2xcytpi)

[Bijlage 28](#_1ci93xb)

# Inleiding

“De Universiteit van Utrecht werkt aan een betere wereld”. Dit is de eerste zin die staat in het Strategisch Plan 2016-2020 van de Universiteit Utrecht. De Universiteit Utrecht (UU) wilt haar omgeving beter maken en wilt dit realiseren door haar studenten zo goed mogelijk op te leiden. Om dit te bereiken erkent de instantie dat, hoewel ze al een goede uitgangspositie hebben, er een aantal dingen moet veranderen. De UU moet meegaan met de veranderende maatschappij waarin zij functioneren. Ontwikkelingen zoals klimaatverandering, vergrijzing en migratie worden genoemd. Ook wordt verwacht dat er een steeds diverse groep van studenten zich zal inschrijven in de toekomst. Een van de doelstellingen voor 2020 is dan ook dat ze een pluriforme gemeenschap willen ontwikkelen waar de studenten en staf zich in thuis voelen.

Aan meer van de helft van de universiteiten in Nederland heeft slechts minder dan 10 procent van de studenten een niet-westerse afkomst (De Volkskrant, 2016a). Diversiteit op universiteiten is inmiddels al enige tijd een aandachtspunt. Zo heeft emeritus-hoogleraar Gloria Wekker, als commissievoorzitter, onderzoek gedaan naar diversiteit op de Universiteit van Amsterdam. Hieruit bleek dat de universiteit een wit bolwerk is. Alledaagse verhalen van studenten over ervaringen met racisme kwamen naar voren (De Volkskrant, 2016b). De huidige situatie op de UU lijkt niet veel beter. Bijna 30 procent van de 18-jarige inwoners van Utrecht heeft een niet-westerse achtergrond, echter heeft minder dan 10 procent van de geregistreerde bachelor- en masterstudenten een niet-westerse achtergrond (De Volkskrant, 2016a).
 Verder blijft over de samenstelling van de hedendaagse studentenpopulatie echter veel onduidelijk. Er zijn namelijk geen gegevens beschikbaar die de diversiteit van de studentenpopulatie van de UU kunnen aantonen. Wat wel een beeld kan geven over de diversiteit van de studenten op de UU zijn eigen ervaringen. Wanneer je een willekeurige hoorcollegezaal of werkgroep binnenloopt, zal je overwegend witte Nederlandse studenten zien zitten. Ook zijn de professoren en docenten, die binnen de UU werkzaam zijn, overwegend wit. Hiermee kan worden aangetoond dat de studentenpopulatie en staf van de UU zeker niet als divers kan worden beschouwd.

De UU zelf acht de huidige diversiteit ook problematisch, hiervoor heeft zij de Taskforce Diversiteit aangesteld. De Taskforce Diversiteit heeft als opdracht het aanjagen van de discussie over diversiteit, het stimuleren van het diversiteitsbeleid en initiatieven ondersteunen (Universiteit Utrecht, n.d. a). In haar strategisch plan beschrijft de UU (2016) plannen voor een meer pluriforme universiteit. Dit willen ze bewerkstelligen door te gaan investeren in interculturele vaardigheden van medewerkers en studenten. Hierbij hopen ze doelstellingen te realiseren die aansluiten bij de universiteit brede ambities op het gebied van diversiteit. Het doel van de UU is een inclusieve en diverse universiteit.

Hierbij hanteert de UU vier uitgangspunten voor diversiteit, deze zijn als volgt:

1. Studenten, medewerkers en gasten met een grote verscheidenheid aan achtergronden voelen zich welkom bij de Universiteit Utrecht.
2. Studenten en medewerkers hebben de ruimte om zich te ontplooien.
3. Een divers samengestelde staf biedt de diverse studentenpopulatie herkenbare rolmodellen.
4. Studenten, medewerkers en gasten benaderen elkaar zonder vooroordelen en uitsluiting. (Universiteit Utrecht, n.d. b).

In dit onderzoek wordt er gefocust op de ervaringen van de studenten die niet bij de meerderheidsgroep horen, specifiek naar studenten die zichzelf beschouwen als moslim. Er is gekozen voor deze specifieke groep, omdat tot voorheen Marokkanen en Turken de grootste migratiegroepen waren in ons land (Jennissen et al., 2018). Er wordt verwacht dat de tweede generatie migranten nu op een leeftijd zijn dat zij kunnen studeren en daardoor ook een groot deel uitmaken van de minderheidsgroep studenten binnen de UU. Daarnaast kunnen islamitische studenten in de meeste gevallen duidelijk onderscheiden worden van de meerderheidsgroep. Een groot deel van de vrouwelijke islamitische studenten draagt een hoofddoek, waaruit mensen kunnen concluderen dat zij de islam aanhangen. Ook kunnen we door deze keuze de variabele van religie onderzoeken. Door het onderzoeken van de ervaringen binnen deze populatie kan er een beeld worden gevormd hoe deze studenten zich voelen op de Universiteit Utrecht en of zij last ondervinden van het feit dat zij in de minderheid zijn. Met de eerdergenoemde uitgangspunten van het diversiteitsbeleid in het achterhoofd, is het theoretisch kader opgesteld aan de hand van bijpassende wetenschappelijke theorieën. Met behulp van dit theoretisch kader worden de ervaringen van de islamitische studenten geanalyseerd.  De onderzoeksvraag in dit onderzoek luidt als volgt: “Hoe ervaren islamitische studenten het diversiteitsbeleid van de Universiteit Utrecht?”.

# Theorie

De uitgangspunten die de UU hanteert voor haar diversiteitsbeleid kunnen ondersteund worden door een aantal theorieën; de in- en outgroup en contacttheorie en de representatieve bureaucratie. In dit hoofdstuk worden deze theorieën uiteengezet en gekoppeld aan ons onderzoek.

## Contacttheorie & In- en Outgroup

Allport (1954) stelde in zijn contacthypothese dat contact tussen verschillende groepen bij mensen meestal leidt tot minder vooroordelen tegenover de leden van een andere groep. Hij heeft vier optimale contactcondities opgesteld die een negatief effect hebben op de vooroordelen tegenover andere groepen. Dit zijn: gelijke status van groepen in de situatie, gezamenlijke doelen, samenwerking tussen de groepen en ondersteuning van autoriteiten of instituties (Allport, 1954). Deze condities zijn allemaal op een universiteit aanwezig. Studenten hebben een gelijke status, zij hebben namelijk allemaal een gelijk opleidingsniveau. Verder hebben de studenten gezamenlijke doelen, ze studeren allemaal om uiteindelijk een diploma te krijgen. Ook is samenwerking tussen groepen op de UU aanwezig, bijvoorbeeld als studenten in groepjes worden ingedeeld om een opdracht te maken. Ten slotte is er ook ondersteuning van instituties, in dit geval is dat de UU zelf. Dit maakt de contacttheorie dan ook zeer relevant voor ons onderzoek.

 In een meta-analyse over de contacttheorie zijn de optimale contactcondities van Allport (1954) getoetst. Uit dit onderzoek bleek dat deze condities het effect wel faciliteren, maar dat ze niet essentieel zijn voor de vermindering van vooroordelen (Pettigrew et al., 2011).

 Daarnaast hebben eerdere onderzoeken in hun bevindingen geen rekening gehouden met de mogelijke verschillen tussen de meerderheids- en minderheidsgroep. Onderzoek van Tropp (2005) toont aan dat de optimale contactcondities andere gevolgen hebben voor de contact-vooroordeel verhouding van meerderheids- en minderheidsgroepen. Waar de optimale contactcondities bij de meerderheidsgroep leiden tot minder vooroordelen, is dit bij de minderheidsgroep niet het geval (Tropp, 2005, 951). Over het algemeen maken meerderheidsgroepen zich zorgen over het feit dat zij door mensen met lagere ‘status’ worden gezien als bevooroordeeld. De minderheidsgroepen zijn daarentegen bezorgd dat zij of hun groep het doelwit worden van bevooroordeelde mensen met een hogere ‘status’. Deze perspectieven zijn belangrijk om de verwachtingen van de twee groepen over elkaar te begrijpen.

Concluderend stellen de resultaten van dit onderzoek dat de traditionele focus op de optimale contactcondities niet voldoende is om tot positieve gevolgen te leiden voor zowel de meerderheids- als minderheidsgroep. Daarnaast laten de resultaten zien dat onderzoekers meer moeten focussen op de perspectieven en ervaringen van mensen binnen de groepen, die invloed kunnen hebben op hun beeldvorming van de groepsverhoudingen. Ons onderzoek neemt dan ook in ogenschouw hoe de perspectieven en ervaringen binnen beide groepen een rol kunnen spelen in de contact-vooroordeel verhouding (Tropp, 2005, 956).

Allport (1954) stelde dat het positieve effect van contact vooral kwam doordat de kennis over de andere groep door contact toeneemt, deze cognitieve verandering zou vooroordelen doen afnemen. Uit de eerdergenoemde meta-analyse van Pettigrew, Tropp, Wagner & Christ (2011) bleek dat twee andere mediatoren belangrijker waren om het negatieve verband tussen contact en vooroordelen te verklaren, dit zijn een afname van angst en een toename van empathie. Positief contact tussen groepen leidt tot afname van angst over contact met leden van de outgroup en veroorzaakt zo een afname in vooroordelen. Verder leidt positief contact tussen groepen tot meer empathie voor de outgroup en het kunnen inbeelden van hun perspectief. Doordat mensen begrijpen hoe leden van de outgroup de wereld ervaren en zien, kunnen zij hen beter begrijpen en nemen vooroordelen af (Pettigrew et al., 2011).

De ingroup is de groep waar de persoon zichzelf mee identificeert, in dit onderzoek zijn dat islamitische studenten. De outgroup bestaat uit mensen die niet tot deze groep behoren.

Voor het diversiteitsbeleid van de UU is het contact tussen verschillende groepen dus cruciaal voor het laten afnemen van vooroordelen.

## Representatieve bureaucratie

Moderne overheden bestaan hedendaags uit meerdere verschillende administratieve componenten zoals agentschappen, ministeries, bureaus en dergelijke. Al deze eenheden worden routinematig ‘bureaucratieën’ genoemd, ongeacht hoe zij zijn georganiseerd. Deze bureaucratieën maken beleid voor de samenleving en dragen bij aan de ontwikkeling van individuen (Kingsley, 1944).

Het concept van representatieve bureaucratie suggereert dat een bureaucratie een weerspiegeling is van haar maatschappij en beleid zal produceren die de behoeften van deze groepen met verschillende achtergronden weerspiegelen (Kingsley, 1944). Deze visie staat haaks op de visie van Max Weber. Weber geloofde in de “ideale” bureaucratie. Deze ideale bureaucratie wordt gekenmerkt door een strikte hiërarchische structuur, waarbij beleid vooral top-down plaatsvindt en waar de middel en lagere niveaus van de bureaucratie onvoldoende kennis en afhankelijkheid hebben om representatief te werk te gaan (Kingsley, 1944). Representatieve bureaucratie gaat er juist vanuit dat individuele bureaucraten een significante impact kunnen hebben op administratieve keuzes en de acceptatie hiervan door de maatschappij (Kingsley, 1944).

Door de jaren heen heeft het begrip representatieve bureaucratie meer aandacht gekregen en is er meer onderzoek naar gedaan. Mosher (1982) stelde dat er twee vormen zijn van representatieve bureaucratie, namelijk actieve en passieve representatie. Er is sprake van passieve representatieve bureaucratie, als de bureaucraten een demografische afspiegeling zijn van de bevolking die ze representeren. Onder demografische kenmerken vallen bijvoorbeeld geslacht, etniciteit en religie. Actieve representatieve houdt in dat een bureaucratie een beleid produceert waarbij de individuen die passief gerepresenteerd worden daadwerkelijk baat bij hebben (Meier, 1993).

Een van de eerste onderzoeken met betrekking tot actieve representatie in overheidsinstanties vond plaats op openbare scholen in de Verenigde Staten (Meier et al., 1990). Dit onderzoek omvatte alle gebieden in het land met ten minste 15.000 studenten waarvan 1% Afro-Amerikaans was. De onderzoekers vonden dat de Afro-Amerikaanse studenten onrechtvaardig gesegregeerd waren in trajecten voor studenten met mindere capaciteiten. Dit werd echter minder nadat er meerdere Afro-Amerikaanse docenten werden aangesteld De Afro-Amerikaanse leerlingen gingen beter presteren en werden naar eigen zeggen beter begeleid. Daarop volgende studies vonden vergelijkbare resultaten (Meier, 1993b; Meier & Stewart, 1992). Een verklaring die gegeven werd voor dit fenomeen is dat Afro-Amerikaanse docenten een beter begrip hebben voor Afro-Amerikaanse studenten dan witte docenten omdat zij dezelfde ervaringen en problemen hebben ervaren in hun studententijd (Silver ,1973). Bovendien werden de docenten gezien als rolmodellen. Als we deze theorie koppelen aan de doelstellingen die de Taskforce Diversiteit heeft opgesteld, sluit deze theorie aan bij de derde doelstelling. Volgens deze doelstelling moet een divers samengestelde staf herkenbare rolmodellen bieden aan de studentenpopulatie.

Uit de interviews van dit onderzoek zal blijken hoe de respondenten de diversiteit van de staf ervaren en in hoeverre zij voor de respondenten gelden als rolmodellen.

# Methoden

## Kwalitatief onderzoek

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode. Een voordeel van kwalitatief onderzoek, ten opzichte van kwantitatief onderzoek, is dat het vaak goed bruikbaar is in de praktijk. Gebaseerd op onze probleemstelling zullen wij een praktijkgericht onderzoek gaan uitvoeren. Het doel van dit type onderzoek is om onderzoek te doen naar de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van oplossingen voor praktijkproblemen (Boeije, 2014). Hiermee hopen wij kennis te verkrijgen die de Universiteit Utrecht kan gebruiken voor het verbeteren van hun diversiteitsbeleid.

Wat een groot voordeel is van kwalitatief onderzoek, is dat het zeer flexibel is. De dataverzameling en analyse wisselen elkaar af (Boeije, 2014). In dit onderzoek is de topiclijst tijdens de dataverzameling nog een aantal keer aangepast om in te spelen op betekenisvolle inzichten die naar voren kwamen uit eerdere interviews. Daarnaast is kwalitatief onderzoek zeer geschikt in situaties waar weinig onderzoek naar gedaan is en waar men nog weinig van weet (Boeije, 2014). Dit maakt het in de context van diversiteit op de UU zeer relevant, omdat dit onderzoek een bijdrage kan leveren aan de geringe informatie die er tot nu toe is.

## Perspectief

Onze onderzoeksvraag, “Hoe ervaren islamitische studenten het diversiteitsbeleid van de Universiteit Utrecht?”, draait om ervaringen van deze studenten. De interpretatieve benadering sluit het beste aan bij deze onderzoeksvraag . In de interpretatieve wetenschap gaat de aandacht uit naar het begrijpen van betekenissen die de respondenten toekennen aan gebeurtenissen in het dagelijks leven (Boeije, 2014). Als wetenschapper heb je de taak om de ideeën, handelingen en interacties in een specifieke context te begrijpen. Bij deze benadering wordt aangenomen dat realiteit sociaal geconstrueerd is, in tegenstelling tot de positivistische wetenschap waar wordt aangenomen dat sociale feiten een objectieve realiteit hebben. Bij de interpretatieve benadering staat het begrijpen van deze sociale werkelijkheid vanuit het perspectief van de respondenten centraal (Boeije, 2014). De doelen van dit interpretatieve onderzoek zijn contextualisering, begrip en interpretatie van de ervaringen van islamitische studenten op de UU.

## Respondenten

De respondenten die mee hebben gewerkt aan het onderzoek zijn zowel eerste generatie als tweede generatie islamitische studenten die studeren aan de UU. De studenten komen van verschillende faculteiten: Sociale wetenschappen, Farmaceutische wetenschappen en de REBO. Tijdens het onderzoek is de opportunistische steekproeftrekking met verantwoording achteraf gehanteerd. In deze methode worden steekproeven genomen op basis van de gevallen die makkelijk benaderbaar zijn (Boeije, 2014). Door het onderwerp van het onderzoek moeten de onderzoekers steeds nadenken over verschillende praktische aspecten zoals haalbaarheid, toegankelijkheid en ethische overwegingen (Boeije, 2014). De haalbaarheid in dit onderzoek wordt onder druk gezet, doordat de populatie van dit onderzoek een minderheidsgroep is. Het vinden van respondenten wordt daardoor automatisch lastiger, omdat de populatie aanzienlijk klein is. Daarnaast is het voor sommige studenten moeilijk om over hun eigen ervaringen te praten als lid zijnde van een minderheidsgroep, hierdoor wordt de toegankelijkheid van de populatie ook verlaagd. Om de respondenten toch zo veel mogelijk ervaringen, positieve en vooral ook negatieve, met ons te laten delen hebben wij getracht om hen zo veel mogelijk op hun gemak te stellen. Bij de toelichting over de topiclijst zal duidelijk worden hoe wij dit hebben gedaan.

Binnen dit onderzoek is gebruik gemaakt van *exponential non-discriminative snowball sampling*. Bij deze vorm van snowball sampling wordt er eerst 1 respondent benaderd die de onderzoekers naar meerdere mogelijke respondenten verwijst. Elke mogelijke respondent wordt benaderd en komt ook met nieuwe mogelijke respondenten. Dit proces houdt op wanneer de onderzoekers genoeg data hebben verzameld (Dudovskiy, n.d.).

De eerste respondent is in aanraking gekomen met dit onderzoek vanwege haar lidmaatschap binnen INSAN, een islamitische studentenvereniging. Aan deze respondent is gevraagd om namen door te geven die eventueel ook wilden participeren aan het onderzoek. Dit proces herhaalde zich bij elke respondent die meedeed aan het onderzoek waardoor er een snowball effect werd gecreëerd. In totaal zijn er 12 respondenten geïnterviewd voor dit onderzoek.

## Methoden

Tijdens de interviews is er gebruik gemaakt van semigestructureerd interviews. Bij een semigestructureerd interview zijn er van te voren al vragen en onderwerpen bedacht, in de vorm van een topiclijst. Binnen dit onderzoek zijn de vragen en onderwerpen gevormd aan de hand van de doelstellingen van de Taskforce Diversiteit. Het kan echter voorkomen dat een respondent een interessant onderwerp aansnijdt dat niet op de topiclijst staat, in zo’n geval wordt de topiclijst losgelaten en kan er doorgevraagd worden op dit onderwerp. De vorm van een semigestructureerd interview sluit goed aan bij de interpretatieve benadering, omdat deze vorm de onderzoeker de kans geeft om dieper in te gaan op de antwoorden van de respondent. Hierdoor kunnen meer gedetailleerde en specifieke uitkomsten verkregen worden (Dingemanse, 2018).
 Nadat de 12 interviews zijn afgenomen zijn de interviews getranscribeerd. Vervolgens zijn deze interviews gecodeerd, en aan de hand van een codeboom zijn deze interviews later geanalyseerd.

## Topiclijst

Bij de interviews hebben wij gebruik gemaakt van een topiclijst, deze is te zien in bijlage 1 . De topiclijst is gebaseerd op de vier uitgangspunten voor diversiteit op de UU die de Taskforce Diversiteit hanteert, dit zijn ook onze hoofdthema’s. Deze lijst is gedurende de onderzoeksperiode nog aangepast om in te spelen op onderwerpen die uit de eerste interviews naar voren kwamen. Hier zullen wij de keuze voor de topics verder toelichten.

 Om de interviews in te leiden werd begonnen met een aantal algemene vragen zoals welke studie de respondent doet, in welk jaar hij/zij zit, welke afkomst hij/zij heeft, zijn/haar mate van religiositeit en of hij/zij lid is van een studie- of studentenvereniging. Hierdoor konden wij een algemeen beeld krijgen van de respondent.

 Vervolgens werden vragen gesteld bij het topic ‘welkom voelen op de UU’. Hierbij werden respondenten gevraagd hoe zij ervaren dat ze behandeld worden door medestudenten en docenten, en of zij denken dat dit verschilt van andere studenten. Om hier dieper op in te gaan hebben wij gevraagd waarom zij die ervaring zo behandelen en of zij ervaringen met ons kunnen delen. Ook is er onderscheid gemaakt in ervaringen in de hoorcolleges en werkcolleges.

 Bij het volgende topic ‘ruimte om te ontplooien’ werd gevraagd of respondenten genoeg ruimte ervaren om zichzelf te ontplooien en of zij denken dat dit verschilt van andere studenten. Wederom hebben wij hier steeds doorgevraagd naar waarom zij dit zo ervaren.

 Het topic ‘diverse staf, rolmodellen’ draait om de representatieve bureaucratie. Ten eerste hebben wij respondenten gevraagd of zij een voorkeur hebben voor docenten met dezelfde achtergrond als henzelf. Vervolgens hebben wij gevraagd of ze überhaupt wel eens een docent hebben gehad met dezelfde achtergrond als henzelf. Als dit het geval was hebben wij doorgevraagd naar hun ervaringen hiermee. Ook hebben wij gevraagd of de respondenten ervaren dat docenten met een andere achtergrond wel genoeg begrip tonen voor hen. Door middel van deze vragen, en het doorvragen naar ervaringen, hebben wij een goed beeld gekregen van de ervaringen met de staf van de UU.

 De contacttheorie vormde de basis voor het topic ‘vooroordelen en uitsluiting’. Hier hebben wij de respondenten dan ook gevraagd naar de mate en kwaliteit van contact met medestudenten en de diversiteit van hun groep studiegenoten. Om de contacttheorie te toetsen hebben wij gevraagd of de respondenten toetrekken naar mensen met eenzelfde achtergrond en wat de reden hiervoor is. Ook de ingroup outgroup theorie is bij dit topic van belang. Wij hebben de respondenten gevraagd of zij ervaringen hebben gehad vanwege hun achtergrond.

## Kwaliteitscriteria

Symon en Cassell (2012) hebben 4 kwaliteitscriteria opgesteld voor kwalitatief onderzoek. Het eerste kenmerk voor goed kwalitatief onderzoek is geloofbaarheid. Dit houdt in of er langdurig contact is geweest tussen de respondent en de interviewer. Ook wordt de geloofwaardigheid verhoogd wanneer er peer briefing heeft plaatsgevonden met een collega-onderzoeker. Hiernaast komt het ten goede aan de geloofwaardigheid van het onderzoek wanneer je de resultaten van het onderzoek met de respondenten deelt. Binnen ons onderzoek is er gebruik gemaakt van peer briefing met een collega-onderzoeker. Ook hebben wij de resultaten binnen ons onderzoek met de respondenten gedeeld. Dit komt beiden ten goede aan de geloofbaarheid van het onderzoek.

Het tweede kwaliteitskenmerk voor goed kwalitatief onderzoek is overdraagbaarheid. Dit houdt in dat je de lezer zoveel mogelijk informatie geeft zodat de lezer kan beoordelen of de bevindingen in deze casestudy ook van toepassing kunnen zijn op een andere setting. Binnen dit onderzoek hebben we alle stappen die we hebben doorlopen om tot de resultaten te komen beschreven. Hierdoor kan de lezer beoordelen of deze casestudy ook van toepassing kan zijn op een andere setting.

Het derde kwaliteitskenmerk is deugdelijkheid. Hierbij laten onderzoekers de methodologische veranderingen en verschuivingen in concepten zien en hoe deze zijn toegepast in het onderzoek. Binnen ons onderzoek kwamen tijdens de interviews de algemene attitudes over de UU naar voren. Deze hebben wij meegenomen in onze resultaten. Dit is in de topiclijst toegelicht.

Het laatste kwaliteitskenmerk is bevestiging. Dit houdt in dat onderzoekers laten zien waar de data vandaan komen en hoe die data is getransformeerd naar de gepresenteerde resultaten. Binnen dit onderzoek hebben we alle stappen die we hebben doorlopen om tot de resultaten te komen beschreven. Hierdoor is het duidelijk voor de lezer hoe de data is getransformeerd naar de gepresenteerde resultaten.

# Resultaten

De resultaten uit de semi-gestructureerde interviews worden in dit hoofdstuk besproken. Naar aanleiding van de interviews hebben wij besloten om de algemene attitudes van islamitische studenten wat betreft diversiteit op de UU eerst te bespreken, zo kan eerst een duidelijk beeld geschetst worden over hun mening op de huidige stand van zaken. Vervolgens komen ook de thema’s welkom voelen binnen de UU, ruimte om te ontplooien, diverse staf en rolmodellen en vooroordelen en uitsluiting aan bod.

## Algemene attitudes

Voordat er dieper ingegaan wordt op de ervaringen die direct gekoppeld zijn aan de doelstellingen van de Taskforce Diversiteit, zal er eerst worden gefocust op de algemene attitudes die de islamitische studenten hebben over de UU. De context waarin de islamitische studenten bevinden, is namelijk van belang voor het begrip over hoe verschillende ervaringen tot stand komen. Uit de analyse van de semigestructureerde interviews blijkt dat er verschillende meningen zijn over de huidige stand van zaken wat betreft de mate van diversiteit binnen de UU. Zo vindt een respondent dat de mate van diversiteit binnen de UU voldoende is. Ze deelt de volgende ervaring:

*Respondent 9: “ Ik vind dat het dat de UU wel goed bezig is. Want als ik nu nadenk, zie ik op de lijsten op blackboard veel niet-Nederlandse namen staan van begeleiders. Bijvoorbeeld geen Jansen of De Boer. Dat vind ik wel fijn. Mijn naam zou hier ook tussen kunnen staan.”*

Echter blijkt dat het overgrote deel van de respondenten vindt dat de mate van diversiteit op de UU niet goed genoeg is. Veel respondenten zijn van mening dat de UU niet genoeg moeite doet om de diversiteit te verbeteren en dat de UU ook zo bekend staat. Een respondent zei:

 *Respondent 1: “De Universiteit Utrecht staat echt bekend als de ‘witte Universiteit’, samen met Leiden en Groningen. Terwijl de universiteit midden in de Randstad zit.”*

Deze algemene negatieve en positieve attitudes over de UU hebben effect op de studenten en de universiteit zelf. Allereerst geeft een respondent, die een positieve attitude heeft over de UU, aan dat zij denkt dat een divers samengestelde studentenpopulatie meerdere voordelen heeft.

*Respondent 2: “Ik denk dat het hebben van een hogere mate van diversiteit wel bevorderlijk kan zijn voor de universiteit. Omdat je dan verschillende mensen met verschillende perspectieven hebt die een bepaalde blik op onderwerpen kunnen werpen. Daar heeft de universiteit zo veel baat bij denk ik”*

De respondenten die een algemene negatieve attitude hebben over het diverse klimaat van de UU kwamen met meerdere negatieve uitkomsten van de lage mate van diversiteit. Zo werden voorbeelden gegeven dat islamitische middelbare scholieren kozen voor andere universiteiten.

*Respondent 4: “Ik denk dat mensen met een migrantenachtergrond minder snel voor de UU kiezen, omdat het heel blank is. Niet omdat de universiteit iets fout doet. De VU is bijvoorbeeld heel multicultureel.”*

Een enkeling was zelfs bereid om te stoppen met zijn studie na zijn eerste ervaringen op de UU.

*Respondent 8: “Ik heb ook overwogen om naar een andere universiteit te gaan toen ik met die problemen te kampen had. Maar later heb ik toch besloten om hier te blijven.”*

## Welkom voelen binnen de UU

Het eerste uitgangspunt van de Taskforce Diversiteit is dat studenten, docenten en gasten met een grote verscheidenheid aan achtergronden zich welkom voelen op de UU. Hoe respondenten ervaren dat zij door medestudenten en docenten behandeld worden is hiervoor van belang. Een aantal respondenten was redelijk positief over hoe zij door medestudenten behandeld worden:

 *Respondent 5: “in principe gewoon prima eigenlijk. Ik voel me niet perse buitengesloten of wat dan ook”*

Maar niet iedereen is hier zo positief over, een andere respondent geeft aan dat het kon verschillen.

 *Respondent 2: “Ik vind wel dat het afhankelijk is van de context”.*

Deze respondent vertelt verder over een negatieve ervaring in de werkgroep, waar een discussie werd gevoerd over een onderzoek naar cognitieve ontwikkeling bij verschillende culturele groepen, waaruit Marokkanen minder goed naar voren kwamen dan Turkse en Nederlandse kinderen. De respondent is zelf van Marokkaanse afkomst. In de discussie maakte een medestudent een opmerking die de respondent raakte.

 *Respondent 2: “Maar op een gegeven moment tijdens de discussie was het echt zo “en ik bedoel het echt niet persoonlijk naar bepaalde mensen”. Dat ik dan denk het is wel jammer, want ik zit hier gewoon als gelijkwaardig persoon naast je dus je hoeft niet zo over me te praten in de derde vorm waar iedereen bij zit”*

Meerdere respondenten geven aan dat zij in werkgroepen bij discussies over verschillende culturen vaak worden aangekeken.

*Respondent 3: “Ik merk verder wel, maar dat komt denk ik meer door mijn kleurtje zelf, als we het hebben over bepaalde onderwerpen weet je wel dat ik voel dat ogen op mij gericht zijn van; heeft hij een mening? Gaat hij iets zeggen?”.*

Daarnaast zijn er veel respondenten die de behandeling door de docenten positief ervaren. Zij ervaren dat zij prettig worden behandeld door de docenten en dat zij merkten dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen studenten. Een respondent zei het volgende hierover:

 *Respondent 8: “Nee ik denk dat docenten daar echt geen onderscheid in maken, docenten zijn daar gewoon heel straight in bij de behandeling en ook bij de uitleg”.*

Een respondent had wel twee negatieve ervaringen met een docent in een werkgroep, zoals in de volgende twee quotes wordt beschreven:

*Respondent 11: “En dan was het de bedoeling dat je allemaal jouw mening daarover ging geven en ik had het meer over de islamitische filosofie. En hij reageerde daar zo bot op”.*

*Respondent 11: “Maar bij mij zei die gewoon van ‘Oke dus jij gelooft in God’ en hij ging letterlijk meteen door naar de volgende. Terwijl hij bij iedereen op de filosofie inging”.*

Ondanks dat de meeste respondenten de ervaring hebben dat ze positief behandeld worden door de docenten, heeft een aantal respondenten wel het gevoel dat ze anders behandeld wordt dan de studenten uit de meerderheidsgroep. Een respondent weet niet of hij is aangenomen door zijn eigen achtergrond of door zijn eigen kwaliteit. Deze respondent zei hierover het volgende:

 *Respondent 3: “Want bij de USBO is er nu volgens mij bij alle masters een selectie. En diversiteit speelt daar wel een rol. Ik zie dat ik wel enige ben met een Marokkaanse achtergrond in mijn klas. Mijn klas is verder gewoon heel wit en ik ben tegelijkertijd ook de enige moslim. Dan vraag ik me toch af of ik dan ben aangenomen voor mijn kwaliteiten of omdat ik moslim ben, dus die vraag speelt wel door mijn hoofd heen”.*

Een andere respondent heeft wel eens het gevoel gehad dat zij misschien gediscrimineerd werd. Online stond dat de respondent voor een tentamen een één had gehaald, bij de inzage voelde de respondent dat zij niet gehoord werd door de docent.

 *Respondent 9: “Ik heb wel een keer getwijfeld of er misschien gediscrimineerd werd of dat vooroordelen waren en dat was bij een tentamen voor een bepaald vak. Toen ik op de inzage kwam, zag ik dus al een ander cijfer op het blad staan. Helemaal aan het begin stak ik m’n hand op. De docent snauwde mij toen wel een beetje af; “alleen tijd voor vragen aan het eind”. Er werd gezegd dat ons cijfer in het hoekje rechtsboven stond, dit was een 5.9. Ik had het tentamen dus gehaald. Ik heb toen wel gedacht hoe dat zou kunnen. Is het echt een typefout of zou het komen door mijn achternaam?”.*

Uit bepaalde reacties van respondenten komt ook naar voren dat respondenten het gevoel hebben dat islamitische studenten anders behandeld worden dan studenten uit de meerderheidsgroep, ook al hebben ze het zelf nog niet meegemaakt, zoals deze respondent vertelt:

 *Respondent 2: “ik heb dan misschien het geluk gehad dat ik dan niet hele rare dingen heb meegemaakt”.*

Tot slot deelden respondenten ervaringen van andere islamitische studenten. Een respondent heeft de volgende ervaring gehoord van een andere islamitische student:

 *Respondent 7: “maar ik heb zelf een klasgenoot. Hij vindt de school dus verschrikkelijk. En hij zegt ik wil stoppen met de opleiding, en ik ga naar Amsterdam want daar heb je meer kleur”.*

Uit de interviews blijkt verder dat veel respondenten een mening hebben over de aanwezige faciliteiten voor islamitische studenten op de UU. Voorbeelden van faciliteiten zijn gebedsruimtes of stilteruimtes. De aanwezigheid van deze faciliteiten draagt bij aan het thuis voelen op de UU. De meningen van de respondenten zijn verdeeld over de kwaliteit van het aanbod van faciliteiten binnen de UU. Zo zegt een respondent dat zij de faciliteiten, die de UU op de Uithof aanbiedt, voldoende vindt:

         *Respondent 9: “Dat is voldoende hoor. Ik heb hier een gebedsruimte en dat is voldoende. Het hoeft ook niet zo lang. Het is maar eventjes en dan heb ik m’n gebed gedaan en dan ga ik weer verder. Dat vind ik wel goed geregeld op de UU. Daarom zit ik het liefst bij Ruppert.”*

Andere respondenten geven aan dat ze blij zijn dat er stilteruimtes aanwezig zijn op de Uithof, maar dat de kwaliteit van deze faciliteiten niet hoog is. Vrouwelijke respondenten zeggen dat er weinig rekening wordt gehouden met dat vrouwen en mannen gescheiden moeten bidden, waardoor zij geneigd zijn om op een andere plek te bidden.

         *Respondent 1: “Hier heb je een stilteruimte in Ruppert. Heel klein en niet gescheiden. Je hebt één scherm en één wassingsruimte helemaal vooraan en daar kan je als vrouw zijnde ook helemaal niet bij. Als er allemaal mannen bidden heb ik ook het idee dat ik moet afwijken naar een gewone wc.”*

         Deze respondent geeft ook aan dat ze de faciliteiten, die de UU in de binnenstad aanbiedt, minder vindt dan op de Uithof. De afstand die iemand bijvoorbeeld moet afleggen om een stilteruimte te vinden is zelfs zo groot dat ze aangeeft dat ze eerder bij een college moet weggaan om tijd te maken om te bidden.

 *Respondent 1: “Bijvoorbeeld er is maar één stilteruimte in de binnenstad. Dan moet ik dus m’n college halverwege missen om te gaan bidden om tien minuten te gaan lopen in de kou buiten. En dan moet ik vervolgens nog zin hebben om nog terug te gaan.”*

## Ruimte om te ontplooien

Het tweede uitgangspunt van de Taskforce Diversiteit is dat alle studenten dezelfde ruimte krijgen om zichzelf te ontplooien, ongeacht de achtergrond van de studenten. Uit de analyse blijkt dat veel respondenten hier positief over waren, zij vonden dat de UU elk individu genoeg ruimte biedt om zich op academisch gebied te ontplooien. Verder werd door meerdere respondenten opgemerkt dat zij op dit gebied evenveel ruimte krijgen als studenten uit de meerderheidsgroep.

*Respondent 7: “Wat betreft onderwijs heb je zeker heel veel soorten manieren om je te ontplooien. Je kan bijvoorbeeld nog extra vakken gaan volgens als je denkt dat je dat kan”*

*Respondent 10: “Oh nee, ik denk dat iedereen gewoon dezelfde kans heeft. Er zit helemaal geen verschil in”*

Daarentegen blijkt dat een aantal respondenten bij extra activiteiten het gevoel heeft dat hierin minder aanbod was voor hen dan voor studenten uit de meerderheidsgroep. Zij merken op dat het algehele aanbod van studentenverenigingen voor islamitische studenten beperkter is. Hoewel studenten door de UU gestimuleerd worden om lid te worden van een studie- of studentenvereniging, zijn er naast de multiculturele studentenvereniging INSAN geen studentenverenigingen speciaal voor islamitische studenten. Op de vraag of de respondent evenveel ruimte ervaart om zich te ontplooien, geeft de respondent ten eerste aan dat zij niet bij een Nederlandse studentenvereniging zou gaan. Vervolgens gaat zij in op het aanbod van studentenverenigingen.

*Respondent 6: “Ik denk wel dat er meer aanbod is qua studentenverenigingen voor hen. Uiteindelijk komt het toch wel weer neer op dat je zelf initiatief moet nemen.”*

Verder bleek uit de analyse dat bij studie- en studentenverenigingen veel activiteiten georganiseerd worden die specifiek gerelateerd zijn aan het nuttigen van alcohol. Een respondent geeft aan dat hij hierdoor het gevoel heeft dat hij buitengesloten wordt van deze mogelijkheid om nieuwe mensen te leren kennen.

*Respondent 8: “ik vind het wel een probleem dat er heel veel activiteiten zijn die niet toegankelijk zijn voor iedereen. Ik vind dat er heel veel uitjes zijn waar er alcohol bij moét zijn en dat zijn allemaal dingen die ik bijvoorbeeld niet zou doen, omdat ik geen alcohol wil drinken. Als iemand geen alcohol drinkt of niet feest, dan word je gelijk aan de zijlijn geplaatst. Dat is dan misschien niet de intentie, maar er wordt niet echt rekening mee gehouden.”*

## Diverse staf & rolmodellen

De derde doelstelling die de Taskforce Diversiteit heeft opgesteld is dat ze een divers samengestelde staf bieden. Deze staf moet aan de studentenpopulatie herkenbare rolmodellen bieden. Uit de analyse blijkt dat respondenten het leuk vinden als ze ervaring hebben met een docent met een islamitische achtergrond.

*Respondent 7: “Ik heb het dit jaar voor het eerst meegemaakt, dat is wel heel leuk. Het was mijn werkgroep docent voor het vak statistiek. En dat was de eerste keer dat ik een moslim docent had, en dat vond ik heel leuk en fijn.”*

*Respondent 12: “Ja dat klikte wel gelijk want, dat merk je dan toch ook wel. Dan heb je gelijk iets wat je deelt, in dat geval het geloof. Dan heb je gelijk iets om te bonden.”*

Wat echter wel naar voren komt in de analyse is dat de respondenten weinig in aanraking komen met docenten met dezelfde achtergrond.

*Respondent 2: ‘Ik heb in de tijd dat ik hier heb gestudeerd één docent gehad met dezelfde achtergrond als ik’.*

Hoewel respondenten hiervoor aan gaven dat ze onderwijs van docenten met dezelfde achtergrond als leuk en fijn ervaren, blijkt uit de analyse dat zij niet een specifieke voorkeur hebben voor de achtergrond van hun docent wanneer wij hier naar vroegen. Dat blijkt uit de volgende quote.

*Respondent 6: ‘Het ligt vooral aan de kwaliteit van de docent, hoe goed de docent is. En hoe eerlijk de docent is. En niet echt de achtergrond van de docent zelf.’*

Uit voorafgaande quote blijkt dat respondenten aangeven dat zij geen specifieke voorkeur hebben voor een docent met een islamitische achtergrond. Toch blijkt dat wanneer de respondenten onderwijs hebben van een islamitische docent, zij hen als rolmodel zien. Zoals deze respondenten vertellen:

*Respondent 4: ‘In de zin dat zij mij meer inspiratie geven om dat te gaan doen. Ik denk dat als je meer docenten met een migratieachtergrond ziet, je zelf ook meer die kant op zou willen gaan.’*

*Respondent 11: ‘Ik heb twee maanden terug ook een docent hier op school gehad. En ik vond het ook heel leuk om hem te zien daar. Dat je dezelfde achtergrond hebt, en dat je daar gewoon staat. Dat is gewoon een rolmodel voor jou.’*

## Vooroordelen en uitsluiting

De vierde doelstelling die de Taskforce Diversiteit heeft gesteld is dat studenten, medewerkers en gasten elkaar zonder vooroordelen en uitsluiting benaderen binnen de UU. De ervaringen van islamitische studenten over het contact tussen studenten onderling is hierbij van belang. Aan de respondenten wordt onder andere gevraagd of zij meer toe trekken naar studenten met dezelfde achtergrond. Op deze vraag komen verschillende ervaringen naar voren. Veel respondenten geven aan toe te trekken naar studenten met dezelfde achtergrond:

*Respondent 4: “Ja, dezelfde interesses, dezelfde normen en waarden. Meestal wel dezelfde thuissituatie. Je spreekt ook dezelfde taal.”*

Deze respondent vertelt dus dat zij de neiging heeft om naar mensen met dezelfde achtergrond toe te trekken vanwege het feit dat ze dezelfde gemeenschappelijke waarden hebben. Een andere respondent vertelt dat ze in eerste instantie vrienden wilde maken met studenten met een andere achtergrond, echter geeft de respondent aan dat dit niet helemaal gelukt is:

*Respondent 8: “Ik had al eerder aangegeven dat ik hier met het idee kwam om ook Nederlandse vrienden te maken. Ik kwam hier dus niet met het idee om weer in een bepaalde groep terecht te komen. Ik was heel open in die zin, maar het pakte dus heel anders uit, het is niet gegaan zoals ik wilde. Ik was in het begin ook gewoon voor iedereen maar het bleek toch dat ik iets meer neigde naar iemand met een andere achtergrond of ja dezelfde achtergrond.”*

Er is ook een enkeling die aangeeft dat haar groep studievrienden niet divers is, juist omdat zij veel contact heeft met studenten met een andere achtergrond.

 *Respondent 12:* “*Allemaal Nederlanders, geen een buitenlander denk ik. Wel leuke, aardige Nederlandse mensen, maar het is niet heel divers.”*

In de interviews wordt ook gevraagd wat de respondenten vinden van de kwaliteit van het contact met zowel islamitische als niet-islamitische medestudenten. De respondenten delen zowel positieve als negatieve ervaringen omtrent de kwaliteit van het contact met medestudenten. Een respondent die positief is tegenover het contact met een student met een niet-islamitische achtergrond zegt het volgende:

*Respondent 11:  “ik heb net een werkcollege gehad met een medestudent. En zij is christelijk, en met haar kan ik het zo goed vinden. Echt superleuk. Je ziet niks aan haar, dat zij zeg maar gelovig is, zij is gewoon Nederlands. Ik heb daar zo’n leuke klik mee, en we denken heel erg hetzelfde over dingen.”*

Naast deze positieve ervaring heeft een andere respondent ook een mindere ervaring gehad:

*Respondent 8: “maar ik heb meermaals meegemaakt dat mensen van mijn klas mij gewoon voorbijlopen zonder te groeten. Ik heb het tot nu toe geprobeerd en ik denk nu dat ik er niet meer verder op in ga, als het niet van twee kanten komt. Dan laat ik het gewoon zitten.”*

Bovenstaande quote laat zien dat deze respondent het idee heeft dat het contact soms niet van twee kanten komt, terwijl ze aangeeft dit wel graag te willen. Een andere respondent deelt een soortgelijke ervaring. Zij heeft het gevoel dat groepen soms worden gevormd zonder dat zij daarbij betrokken wordt. Deze respondent deelt de volgende ervaring:

*Respondent 7: “Ik merk aan mijn studiegenoten dat ze groepen vormen en dat ik daar best wel snel buiten val, maar dan weet ik niet of dat komt door mijn achtergrond of door mijn leeftijd”.*

De respondenten worden ook gevraagd naar hun ervaringen wat betreft vooroordelen van medestudenten. Respondenten delen hierbij verschillende ervaringen. Sommige respondenten hebben geen ervaringen met vooroordelen, anderen wel. Een respondent die in het verleden wel te maken gehad had met vooroordelen verklaart dat deze vooroordelen volgens haar berusten op onwetendheid. Deze respondent vertelt het volgende:

*Respondent 4: “Het kan zijn als autochtone Nederlander dat je nooit met iemand in aanraking bent gekomen van een andere cultuur, dat kan. Maar op een gegeven moment raak je zo erg beledigd of ben je moe. Weet je wat? Ik ga gewoon met mijn eigen mensen om.”*

Een andere respondent heeft een soortgelijke gedachte over het in aanraking komen met een andere cultuur. De desbetreffende respondent vindt dat de informatie die gegeven wordt vanuit de universiteit voornamelijk vanuit westers perspectief gegeven wordt:

*Respondent 1: “Ja, je merkt soms wel dat ook al heb je wel echt met sociale wetenschappers te maken of toekomstige. Dat sommige niet echt in aanraking komen met andere afkomsten. Dat slaat dan weer terug dat alle informatie die je ook krijgt gewoon vanuit een Westers perspectief wordt gegeven”*

Een andere respondent geeft ook aan dat het westerse perspectief op de UU overheersend was. Hierbij vertelt zij ook dat studenten uit de minderheidsgroep hierop afgerekend werden.

*Respondent 6: “nu gaat alles heel erg op een Nederlandse manier, wat we leren. Bijvoorbeeld we leren gespreksvaardigheden en dat is een heel erg Nederlandse manier van denken, dus bijvoorbeeld als je met de patiënt praat. Wat we ook hadden gemerkt was toen de uitslagen bekend waren, dat eigenlijk alle buitenlanders waren gezakt daarop.”*

# Discussie

In dit onderzoek stonden de ervaringen van islamitische studenten over het diversiteitsbeleid op de UU centraal. Om de ervaringen van de respondenten gestructureerd weer te geven en inzichtelijk te maken, hebben wij deze gekoppeld aan de vier doelstellingen van de Taskforce Diversiteit. Vervolgens is aan de hand van deze doelstellingen de topiclijst voor de semi-gestructureerde interviews opgesteld.

Toen wij met dit onderzoek startten, wisten wij dat de Taskforce Diversiteit een diversiteitsbeleid had opgesteld op de UU. Echter was het nog onduidelijk in hoeverre islamitische studenten iets van dit diversiteitsbeleid merkten en op welke manier zij dit ervaarden. Om dit te onderzoeken is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: “Hoe ervaren islamitische studenten het diversiteitsbeleid van de Universiteit Utrecht?”

Wij hadden verwacht dat het een lastig onderwerp was voor de respondenten om over te praten. Toch durfden de respondenten openlijk en uitgebreid antwoord te geven over gevoelige onderwerpen. Respondenten deelden openlijk hun ervaringen die kwetsend waren voor henzelf. Doordat we ook deze negatieve ervaringen van de respondenten hebben gehoord, hebben we een breed beeld gekregen van hun ervaringen. De data die verkregen is uit de semigestructureerd interviews sluit hierdoor ook aan bij de onderzoeksvraag van dit onderzoek.

Ondanks dat de data goed aansloot op de onderzoeksvraag, zijn er een aantal onderwerpen aangesneden door de respondenten die we vooraf niet hadden verwacht, maar wel interessant waren om mee te nemen in het onderzoek. Ten eerste uitte een aantal respondenten kritiek over de faciliteiten die de UU levert, in de vorm van stilteruimtes om te bidden. Meerdere respondenten vonden het storend dat er te weinig, of te kleine ruimtes waren.

Ten tweede merkten we een opvallend verschil tussen de respondenten van de verschillende faculteiten. Voornamelijk respondenten van de faculteit Sociale Wetenschappen waren zich heel bewust van de verschillen in culturele achtergrond. Dit zou kunnen komen doordat binnen deze studies het onderwerp diversiteit vaak aan bod komt. Hierdoor komen deze respondenten vaak in aanraking met het onderwerp waardoor zij zich meer bewust zijn van hun eigen andere culturele achtergrond. Voordat het onderzoek opgestart werd, hadden wij geen rekening gehouden met deze mogelijke verschillen tussen de faculteiten.

Ten slotte hebben respondenten hun ervaringen gedeeld over het algemene beeld wat zij hebben van de UU. Een gedeelte van onze respondenten gaf aan dat de UU een reputatie heeft als een ‘witte universiteit’. Dat de UU deze reputatie had bij onze respondenten was niet bekend bij ons, maar dat kwam terug in verschillende interviews.

Verder is een drietal theorieën gebruikt in dit onderzoek; de contacttheorie, ingroup outgroup theorie en de representatieve bureaucratie

Ten eerste blijkt uit de interviews dat de respondenten weinig onderwijs hebben gehad van docenten dezelfde achtergrond binnen de UU. Echter geven de respondenten wel aan dat zij het waarderen wanneer zij een docent hebben met dezelfde achtergrond. Uit de interviews van de respondenten blijkt dat er geen goede representatieve bureaucratie is op de UU.

Ten tweede blijkt uit de interviews dat de respondenten vaak naar islamitische studenten toe trekken in bijvoorbeeld werkgroepen of hoorcollegezalen. Respondenten gaven aan dat wanneer ze contact probeerden te leggen met niet islamitische studenten dit moeizaam ging en dat het contact maken met islamitische studenten makkelijker ging. Hieruit blijkt dat de ingroup-outgroup theorie wordt bevestigd door onze respondenten binnen dit onderzoek. Mensen trekken sneller naar mensen toe uit hun eigen groep dan een andere groep.

Tot slot blijkt uit de interviews dat de respondenten binnen dit onderzoek verschillen over hoe zij contact met niet islamitische studenten ervaren. Vanuit de contact theorie zouden we verwachten dat vooroordelen en negatieve attitudes verminderd worden, wanneer er contact is tussen twee groepen. Echter blijkt uit de interviews dat een aantal respondenten negatieve ervaringen heeft met en bevooroordeeld wordt door niet islamitische studenten.

# Conclusie

De onderzoeksvraag kan beantwoord worden door in te gaan op de vier doelstellingen van de Taskforce Diversiteit.

De eerste doelstelling is het welkom voelen op de UU. Respondenten gaven hier uiteenlopende antwoorden op. Sommige respondenten vonden dat ze zich welkom voelden op de UU en dat ze zich niet buitengesloten voelden. Andere respondenten daarentegen voelen zich minder welkom doordat opmerkingen van medestudenten hard aankwamen, of omdat ze worden aangekeken door de rest van de werkgroep als verschillende culturen centraal in discussies staan. Niet alleen studenten hebben invloed op het welkom voelen, ook docenten spelen hier een rol in, soms ook op een negatieve manier. Een respondent geeft namelijk aan dat een docent bot reageert, of een antwoord in haar mond legt over het geloof in God. Andere respondenten hadden het gevoel dat ze gediscrimineerd werden en dat er vooroordelen heersten. Daarnaast hadden de respondenten ook het gevoel dat ze anders behandeld werden. Als laatste hebben respondenten aangegeven dat faciliteiten belangrijk zijn om zich welkom te voelen op de UU.

De tweede doelstelling is ruimte om te ontplooien. Meerdere respondenten gaven hier aan dat ze evenveel ruimte kregen om zich te ontplooien als studenten uit de meerderheidsgroep. Toch merkte een aantal respondenten op dat er minder aanbod was van studie en studentenverenigingen voor onze respondenten. Naast de studentenvereniging INSAN is er geen studentenvereniging die speciaal voor islamitische studenten was. Daarnaast vonden een deel van de respondenten dat bij de activiteiten van de studie en studentenverenigingen bier drinken centraal stond, en vonden daardoor dat die activiteiten niet toegankelijk waren voor islamitische studenten.

De derde doelstelling is dat de staf divers samengesteld moet zijn, zodat ze aan een divers samengestelde studentenpopulatie herkenbare rolmodellen kunnen bieden. Een aantal respondenten gaven aan dat zij het leuk vonden om in aanraking te komen met een docent met dezelfde achtergrond als de respondent. Echter blijkt uit onze analyse dat dit niet vaak voorkomt. Daarnaast vinden respondenten het leuk en fijn als ze onderwijs krijgen van docenten met dezelfde achtergrond als de respondent, maar toch blijkt dat ze geen voorkeur hebben over de achtergrond van de docenten als ernaar gevraagd werd in de interviews. Uit onze analyse bleek wel dat een aantal respondenten docenten met dezelfde achtergrond als de respondent zien als rolmodel.

De vierde doelstelling is dat studenten en medewerkers elkaar zonder vooroordelen en uitsluiting behandelen. Een onderdeel hiervan was omgaan met studenten met dezelfde achtergrond of omgaan met studenten van een andere achtergrond. Veel respondenten gaven aan dat ze toe trokken naar studenten met dezelfde achtergrond. Een enkele respondent gaf aan dat de studie vriendengroep bestond uit niet islamitische studenten. De kwaliteit van het contact met niet islamitische medestudenten is verschillend beoordeeld door de respondenten. Sommige respondenten waren erg te spreken over hun contact met niet-islamitische medestudenten, andere hadden negatieve ervaringen. Een voorbeeld hiervan is dat het contact niet van twee kanten kwam of dat er groepen gevormd werden waar onze respondenten buiten vielen. Daarnaast gaven een aantal respondenten aan dat onderwijs op de UU voornamelijk vanuit westers perspectief gegeven werd of dat het westers perspectief overheersend was.

Er kan geconcludeerd worden dat de ervaringen van de respondenten uiteenlopen. Verschillende respondenten hadden op en aanmerkingen op de verschillende punten van het diversiteitsbeleid. Het is van belang dat de UU aandacht schenkt aan deze kritische punten en dat deze op die manier verbeterd worden. Zo kunnen islamitische studenten op de UU in de toekomst een betere ervaring hebben omtrent het diversiteitsbeleid.

## Reflectie op de kwaliteit van het onderzoek

In dit kwalitatieve onderzoek hebben wij geprobeerd de UU te zien zoals studenten met een islamitische achtergrond de universiteit zien. Een voorwaarde voor het begrijpen van de ervaringen van deelnemers is om hen vanuit het eerstepersoonsperspectief te bestuderen (Boeije, 2014). Een minder sterk punt van dit kwalitatief onderzoek is dan ook dat het standpunt van de onderzoekers de uitvoering en interpretatie van het onderzoek kunnen hebben beïnvloedt. Om deze invloed te beperken hebben wij hier kritisch op gereflecteerd. Daarnaast zijn de interviews door zes verschillende onderzoekers uitgevoerd, wat ook bijdraagt aan het minimaliseren van de persoonlijke invloed op de interpretaties. Wij zijn ervan overtuigd dat ons eigen standpunt weinig tot geen invloed heeft gehad op de uitvoering en interpretatie van het onderzoek.

Ook het beperkte aantal onderzoekseenheden in dit onderzoek zou als een nadeel kunnen worden gezien, echter is de waarneming per onderzoekseenheid zeer intensief waardoor deze beperking te verwaarlozen is (Boeije, 2014). Daarnaast ligt de kracht van dit onderzoek in het feit dat de respondenten zeer persoonlijke ervaringen gedeeld hebben en hier heel open in waren. Zowel positieve als negatieve ervaringen werden gedeeld waardoor er uitgesloten kan worden dat de respondenten sociaal gewenste antwoorden hebben gegeven. Hierdoor zijn de ervaringen van islamitische studenten op de UU erg goed weergegeven.

Om onze resultaten extra kracht bij te zetten hebben wij member checking toegepast. Hierbij werden de resultaten aan een respondent voorgelegd, waarna de respondent kon beoordelen of zij het hier mee eens was. Deze respondent gaf aan dat de essentie van haar antwoorden goed zijn toegepast.

## Vervolgonderzoek

Wat opviel in de resultaten was een verschil in de mening van studenten van verschillende faculteiten over het diversiteitsbeleid op de UU. Echter kunnen wij, door de zeer kleine steekproef, hier geen conclusies trekken over een mogelijk verband tussen faculteiten en attitudes over diversiteit op de UU. Dit is dan ook een interessant onderwerp voor vervolgonderzoek. Om te kijken of er daadwerkelijk een verband is tussen de faculteit waar een student deel van uitmaakt en de manier waarop de student diversiteit ervaart, is een groter onderzoek nodig met meer respondenten.

Daarnaast zou het voor de Taskforce Diversiteit ook interessant kunnen zijn om onderzoek uit te laten voeren vanuit het perspectief van anderen op de UU, zoals docenten of studenten uit de meerderheidsgroep. Zo kunnen zij een nog completer beeld krijgen van hoe dit beleid ervaren wordt.

*Advies*

# Bibliografie

Allport, G. W. (1954). *The nature of Prejudice.* Cambridge: Addison-Wesley Oublishing Company.

Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag: Boom Onderwijs.

Bouma, K. & Groen, J. (2016a, 18 oktober). ‘Hoe worden universiteiten minder wit?’. *De Volkskrant,* Ten Eerste, pp. 10-11. Geraadpleegd van <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/hoe-worden-universiteiten-minder-wit-~b473bc1e/>

Bouma, K. & Groen, J. (2016b, 18 oktober). ‘Dit onderwerp drijft mensen tot razernij’. *De Volkskrant,* Ten Eerste, p. 11. Geraadpleegd van <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/-diversiteit-is-een-onderwerp-dat-mensen-tot-razernij-drijft-~b7b3c0fc/>

Dingemanse, K. (2018, 9 oktober). Soorten interviews. Geraadpleegd op 23 januari 2019, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/soorten-interviews/>

Dudovskiy, J. (n.d.). *Snowball sampling.* Geraadpleegd op 30 januari 2019, van <https://research-methodology.net/sampling-in-primary-data-collection/snowball-sampling/>

Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M., & Bovens, M. (2018). *De nieuwe verscheidenheid, toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland*. Geraadpleegd van <https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2018/05/29/de-nieuwe-verscheidenheid>

Kingsley, J. D. (1944). *Representative bureaucracy. Representative Bureaucracy: Classic Readings and Continuing Controversies.*

Meier, K. J. (1993). Latinos and representative bureaucracy testing the Thompson and Henderson hypotheses*.* *Journal of Public Administration Research and Theory*, 393-414.

Meier, K. J., & Stewart, J. J. (1992). The impact of representative bureaucracies: Educational systems and public policies. *American Review of Public Administration*, 157-175.

Meier, K. J., Stewart, J., & England, R. E. (1990). *Race, class, and education: The politics of second generation discrimination.* Madison: University of Wisconsin Press.

Mosher, F.G. (1983) *Democracy and the Public Service*. Oxford University Press

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory*. Journal of personality and social psychology*, 751-783.

Pettigrew, T. F., Tropp, L.R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory*. International Journal of Intercultural Relations,* 271-280.

Silver, C. B. (1973). *Black teachers in urban schools: The case of Washington.* Praeger Publishers Inc.

Symon, G. & Cassell, C. (2012). Assessing Qualitative Research. In: Symon, G. & Cassell, C. (eds).  Qualitative Organizational Research (pp. 205-223). Los Angeles: Sage

Tropp, L. R., & Pettigrew, T. F. (2005). Relationships between intergroup contact and prejudice among minority and majority status groups. *Psychological science*, 951-957.

Universiteit Utrecht. (2016). *Strategisch Plan 2016-2020*. Geraadpleegd van <https://www.uu.nl/organisatie/profiel/missie-en-strategie/strategisch-plan-2016-2020>

Universiteit Utrecht. (n.d. a). *Taskforce Diversiteit.* Geraadpleegd van: <https://www.uu.nl/organisatie/diversiteit-bij-de-universiteit-utrecht/taskforce-diversiteit>

Universiteit Utrecht. (n.d. b). *Ambitie en actie richting diversiteit.* Geraadpleegd van: <https://www.uu.nl/organisatie/diversiteit-bij-de-universiteit-utrecht/ambitie-en-actie-richting-diversiteit>

# Bijlage