

Pionieren in diversiteit

Filosoferen met het oog op anderen

Edwin Koster en Bert Musschenga (redactie)

VU University Press
Amsterdam

VU University Press is een imprint van:
VU Boekhandel/Uitgeverij bv
De Boelelaan 1105
1081 HV Amsterdam
The Netherlands

info@vu-uitgeverij.nl
www.vu-uitgeverij.nl

© 2011 teksten bij de auteurs

Boekverzorging: Titus Schulz, Arnhem

ISBN 978 90 8659 521 1
NUR 730 / 841

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written consent of the publisher.

Inhoud

Woord vooraf	7
1 BERT MUSSCHENGA en EDWIN KOSTER · Perspectieven op diversiteit. <i>Ter inleiding</i>	9
2 BERT MUSSCHENGA · De Vrije Universiteit als diverse universiteit	21
3 HALLEH GHORASHI · Naar de universiteit van de toekomst	39
4 HENK DE REGT en KAI EIGNER · Natuurwetenschap: waardevrij of waardevol? <i>Diversiteit in de wijsgerige vorming bij Exacte Wetenschappen en Aardwetenschap</i>	57
5 EDWIN KOSTER · Diversiteit: Stimulans of hindernis? <i>Filosofisch onderwijs aan levenswetenschappers</i>	77
6 ANNEMIE HALSEMA · De veelheid van het lichaam. <i>Filosofie voor studenten Bewegingswetenschappen</i>	101
7 TINEKE ABMA en JOERI TJITRA · 'En ze heten allemaal Mohammed.' <i>Ervaringen van allochtone medische studenten met het Geneeskundecurriculum</i>	121
8 WOUTER VERAART · De SGP-zaak. <i>Diversiteit in de wijsgerige vorming van studenten rechtsgeleerdheid</i>	143
9 BAS KEE en JACCO VERBURGT · Theoretische diversiteit en wijsgerige reflectie. <i>Over wijsgerige vorming bij de Economische Faculteit</i>	167
10 HAN VAN DIEST · 'Het is goed dat je er bent.' <i>Diversiteit, wijsgerige vorming en sociale wetenschappen</i>	179

11 MARIËTTE WILLEMSSEN · Denk om Odradek, <i>Verbeelding en menselijkheid in het filosofieonderwijs in de Faculteit der Letteren</i>	203
12 ALLARD DEN DULK · Taal en diversiteit: het late denken van Wittgenstein. <i>Filosoferen over taal, cultuur en communicatie in de Faculteit der Letteren</i>	223
13 ANNEWIEKE VROOM · 'Same or different?' <i>Wijsgerige vorming van religie- en theologiestudenten als training in diversiteit</i>	239
14 EDWIN KOSTER, JOYCE AALBERTS en ROB BOSCHHUIZEN · Relevante en bruikbare filosofie. <i>Naar een didactiek van de wijsgerige vorming met het oog op diversiteit</i>	257
Personalia auteurs	275

Sinds 2007 staat het thema diversiteit hoog op de bestuurlijke agenda van de Vrije Universiteit. De aanleiding daartoe was de groeiende instroom van allochtone studenten. Het College van Bestuur heeft aan de Faculteit Wijsbegeerte gevraagd om in het door haar of onder haar verantwoordelijkheid verzorgde onderwijs ten behoeve van de wijsgerige vorming van studenten expliciet aandacht te geven aan het thema diversiteit. De faculteit heeft die uitdaging opgepakt; deze bundel is daarvan het bewijs. Alle auteurs zijn verbonden aan de Vrije Universiteit, velen van hen zijn ook als docent betrokken bij de wijsgerige vorming.

Filosofen hebben de neiging het gebruik van begrippen te problematiseren door te wijzen op de veelzinnigheid daarvan. Je kunt immers niets zeggen over de vraag hoe in de wijsgerige vorming aandacht gegeven kan worden aan diversiteit als je niet weet wat daaronder verstaan moet worden en waarom het wenselijk is daaraan ook in het onderwijs aandacht te geven. Daarom gaan sommige bijdragen niet zozeer over de wijsgerige vorming, maar over de betekenis, de verschillende vormen van diversiteit en de relatie tussen universiteit en diversiteit. De auteurs van de bijdragen die rechtstreeks over de wijsgerige vorming gaan, besteden aandacht aan diversiteit op een wijze die past bij de aard van de opleiding(en) en de samenstelling van de studentenpopulatie.

Deze bundel zou natuurlijk niet tot stand gekomen zijn zonder de medewerking van de auteurs. Maar we willen ook anderen noemen. Henk Woldring, voormalig decaan van de Faculteit Wijsbegeerte, benaderde ons in 2008 met de vraag of we vanuit de faculteit een lezingencyclus over diversiteit wilden organiseren. We hebben zijn verzoek op gepaste wijze geïnterpreteerd en daaraan gevolg gegeven. Sophia van 't Ende heeft alle teksten nauwkeurig gecorrigeerd en de vormgeving daarvan geharmoniseerd. Wim Haan heeft ervoor gezorgd dat het Onderwijscentrum subsidie heeft

en westerse denkers. Sinds kort is het verplichte vak Islamitische filosofie ingevoerd, maar die verbreding betekent nog geen verandering in het karakter van de opleiding. Bij een studierichting als Geschiedenis kun je je afvragen of er ook niet aandacht geschonken zou moeten worden aan de landen van herkomst van allochtone groeperingen. In het bestek van dit artikel kan ik niet uitvoerig op dit soort vragen ingaan, maar wil wel opmerken dat ze nadere aandacht verdienen.

Literatuur

- Appiah, K.A. (2005), *The ethics of identity*, Princeton: Princeton University Press.
- Blum, L. (1998), Recognition, Value and Equality: A Critique of Charles Taylor's and Nancy Fraser's Accounts of Multiculturalism, *Constellations* 5, pp. 51-68.
- Ghorashi, H. (2009), Taal als toegang tot een nieuwe horizon. In: H. Ghorashi e.a., *Nieuwe Nederlanders leren van Stad en Taal*, Utrecht: Cultuurnetwerk Nederland, pp. 20-28.
- Kaldewey, J. (2004), Leerstijlen. Een poging tot synthese, *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs* 22, nr. 1, p. 26-37.
- Kolb, D.A. (1984), *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Kortram, L. (2009), *Multiculturele competentie-ontwikkeling*, Vrije Universiteit, Amsterdam.
- Kuyper, A. (1869), *Eenvormigheid. De vloek van het modern leven*, Amsterdam: P. de Hoogh.
- Margalit, A. (1996), *The decent society*, Harvard: Harvard University Press.
- Musschenga, B. (1997), Tolerantie, onverschilligheid en sociale erkenning, *In de Marge* 6, no. 3, pp. 21-28.
- Musschenga, B. (2001), Het ideaal van de multiculturele samenleving. In: E. Bartels, A. van Harskamp en H. Wels (red), *Cultuur maken cultuur breken*, Delft: Eburon, pp. 21-35.
- Sociaal Economische Raad (2009), *Advies diversiteit in personeelsbestand*, Den Haag.
- Taylor, C., e.a. (1992), *Multiculturalism and 'The Politics of Recognition'*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- TNO (2007), *Diversiteit, leidinggeven en innovatie. Eindrapportage VPIvA*
- Vermunt, J.D. (1992), *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het Hoger Onderwijs*. Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Wolff, R en Crul, M. (2003) *Blijvers en uitvallers in het hoger onderwijs*, Utrecht: ECHO.

Inleiding

De huidige culturele diversiteit in de bevolkingssamenstelling van Nederland brengt nieuwe uitdagingen met zich mee en vraagt om nieuwe visies op samenleven in de toekomst. Als we een analyse maken van het dominante discours in Nederland rondom nieuwe migranten,¹ kunnen we constateren dat het discours al vanaf het begin sterk categoriaal is geweest. Met 'categoraal' bedoel ik de situatie waarin mogelijk contrasterende categorieën tot dichotomieën worden verheven. Dit categorale denken heeft twee componenten. De eerste component is het idee dat migranten sociaal-cultureel gezien per definitie afwijken van de Nederlandse norm. De tweede component is dat migranten bij voorbaat een sociaal-economisch achterstand zouden hebben.

In het eerste deel van dit essay wil ik de grondslagen van het categorale denken beschrijven. Vervolgens leg ik de nadruk op de consequenties van dit denken voor de ontplooiingsmogelijkheden van migranten. Vaak is het zo dat de oorzaak van de uitsluiting van migranten in bijvoorbeeld organisaties wordt gezocht in hun eigen tekortkomingen. Dat verschijnsel treedt ook op bij de discussies rondom migrantenstudenten aan instituten voor hoger onderwijs. Zij worden vooral benaderd als studenten met tekorten. Vaak gehoorde uitspraken zijn dat ze niet de nodige taalvaardigheden hebben of dat ze de ongeschreven regels van organisaties niet goed genoeg kennen, etc. Wat betekent dit nu voor mensen die met veel ambitie en soms na het doorlopen van een tamelijk lang traject, het universitaire niveau hebben bereikt?

In het tweede deel van dit essay pleit ik ervoor afstand te nemen van het categorale denken en te kiezen voor een integrale benadering van diversiteit. Onder een integrale benadering versta ik een benadering met een lange termijn perspectief op het diversiteitsvraagstuk gericht op alle niveaus binnen een organisatie. Er is in Nederland consensus over het feit dat universiteiten toegankelijk moeten zijn voor al het mogelijk aanwezige talent in de

samenleving, ongeacht de sociaal-economische of culture achtergrond. De emancipatoire geschiedenis van de VU maakt dit punt nog pregnanter. De kracht van Nederlandse kennisinstellingen, maar vooral van de VU, is te laten zien dat het bekende gezegde "Als je voor een dubbeltje geboren bent, word je nooit een kwartje" niet meer past in onze tijd. Maar het is moeilijk om draagvlak te creëren voor het belang van diversiteitsthematiek, vooral als het gaat om culturele diversiteit. Als er wel aandacht is voor deze thematiek wordt richt die zich bijna automatisch op de mogelijke problemen die dit soort diversiteit met zich mee zou kunnen brengen. Dat bewijst dat de invloed van het maatschappelijk dominante discours zichtbaar doorwerkt in de beeldvorming van individuen in locale contexten, daar waar interacties plaatsvinden. In dit gedeelte van het essay zal ik de bouwstenen aanreiken die nodig zijn om een integrale benadering van diversiteit vorm te kunnen geven, om zodoende een duurzaam alternatief te kunnen bieden voor de in de praktijk weerbarstige processen, die gevoed worden door het dominante discours.

In het derde en het laatste deel van het stuk geef ik een beschouwing over de activiteiten van de VU op het gebied van diversiteit gedurende de afgelopen drie jaar, en vervolgens analyseer ik deze activiteiten door ze in de bovengenoemde context te plaatsen. Vervolgens eindig ik met enige suggesties voor een duurzame, integrale benadering van diversiteit voor de VU.

2 Het categorale denken

Om het categorale denken als dominant discours te kunnen begrijpen, dienen we het te situeren binnen de context van twee historische verschijnselen: de verzuiling en de verzorgingsstaat. De zuilen, of 'eigen werelden', zijn in Nederland jarenlang het dominante ordeningsprincipe geweest voor het samenleven van verschillende bevolkingsgroepen. De dichotomie tussen 'wij' en 'zij' met de nadruk op groeps grenzen heeft – op een latente wijze – richting gegeven aan de manier waarop de nieuwe migranten in Nederland zijn benaderd. Het gevolg van de verzuilingsgeschiedenis voor migranten is het meest zichtbaar bij migranten uit islamitische landen. De gedachte was dat zij een nieuwe, islamitische zuil zouden vormen. Vervolgens werd de culturele en religieuze achtergrond van de leden van deze nieuwe zuil als absoluut contrasterend gezien met de 'Nederlandse' cultuur. Deze constructie van de migrant als de absolute ander maakt het bijna onmogelijk de individuele migrant los te zien van zijn/haar culturele en/of etnische categorie.

Bovendien er was ook een andere ontwikkeling die het mogelijk heeft gemaakt migranten als achterstandsgroep te gaan zien en dat was de opkomst

van de verzorgingsstaat. Een onbedoeld effect van de verzorgingsstaat met zijn nadruk op gelijkheid, in combinatie met de routinematige werking van het hele stelsel van welzijnsinstanties, kan zijn dat zelfs zeer actieve en bekwame mensen te snel tot hulpeloze wezens worden gereduceerd.² Dit betekent dat ondanks de positieve betekenis van de verzorgingsstaat voor de handelingsruimte van individuele burgers en voor de strijd tegen de maatschappelijke tweedeling van arm en rijk, dezelfde verzorgingsstaat tegelijkertijd een voedingsbodem is geweest voor het categorale denken over migranten als behorend tot groepen met een maatschappelijke achterstand.

Het dominante discours heeft in de afgelopen decennia diverse verschuivingen doorgemaakt. In de jaren zeventig lag de nadruk op het behoud van de eigen cultuur. Later werd het 'integratie met het behoud van eigen identiteit'. Vanaf 2000 heeft de zogenaamde 'harde aanpak' of assimilatie drang ten opzichte van migranten in Nederland de boventoon gekregen.³ Het lijkt alsof het dominante discours inhoudelijk totaal anders is geworden. Toch beweer ik hier dat er, ondanks alle verschuivingen, inhoudelijk weinig is veranderd in het dominante discours met betrekking tot migranten en hun problemen. Dit komt doordat het categorale denken met een sterke sociaal-culturele en sociaal-economische component een cruciale bouwsteen is gebleven in het denken over migrantenthematiek in Nederland.⁴

Categoriaal denken en organisaties

De doorwerking van het categorale denken is zichtbaar in het doelgroepenbeleid van de meeste organisaties (Glastra 1999; Siebers et al. 2001). In de afgelopen decennia is de zogenaamde deficitbenadering, met haar nadruk op de achterstand van migranten, bijzonder dominant geweest in het denken binnen organisaties. De basisassumptie binnen deze benadering is dat de oorzaak van het feit dat migranten niet worden toegelaten binnen organisaties, voornamelijk gezocht wordt in hun achterstand op het gebied van taal en onderwijs (Glastra 1999). Daarom richtte men zich in de praktijk vooral op het wegwerken van deze achterstanden. Hierbij werden migranten vaak als een doelgroep gezien die speciale aandacht nodig had; aandacht in de vorm van scholing en/of begeleiding. Deze fixatie op achterstand leidt tot frustraties bij diverse groepen. Meer recentelijk zien we de dominantie van een andere benadering in het publieke debat als het gaat om de uitsluiting van migranten binnen het arbeidsproces, namelijk de discriminatiebenadering (Glastra 1999). Daarbij wordt de reden achter de uitsluiting van migranten gezocht in individuele maar ook institutionele achterstelling of discriminatie van migranten. Bewustwordingstrainingen op het gebied van cultuurverschillen en positieve discriminatie moeten deze vormen van uitsluiting tegengaan. Ondanks het verschil in focus met betrekking tot de oorzaken van uitsluiting blijven beide benaderingen

steken in een korte-termijnaanpak van diversiteitsthematiek in organisaties. In deze aanpak wordt diversiteitsbeleid vrijwel onmiddellijk gekoppeld aan personeelsbeleid, waardoor diversiteit niet wordt gezien als een vraagstuk dat alle organisatielagen aangaat, en daarom een lange-termijnvisie vereist. Hierdoor wordt vaak voor een korte-termijnaanpak gekozen, die nauwelijks iets wezenlijks aan de bestaande organisatieprocessen verandert. Het resultaat daarvan is dat diversiteit eerder als bijkomstigheid (soms zelfs als bedreiging of last) wordt gezien dan als 'core business' van de organisatie. Het gevolg is dat 'allochtonen' die via een doelgroepenbeleid een organisatie worden binnengehaald, ondanks de pogingen dat te voorkomen (door middel van cursussen, trainingen, etc.), met negatieve signalen vanuit de organisatie te maken krijgen. Dat is ook de reden dat een organisatie, zelfs wanneer het doelgroepenbeleid tot de gewenste hogere instroom van 'allochtonen' leidt, er meestal niet in slaagt ze naar hogere functies te laten doorstromen en zelfs niet te voorkomen dat ze de organisatie weer verlaten. Het is weliswaar zo dat positieve actie nodig is om diverse groepen gelijke kansen op arbeid te kunnen geven, maar zolang deze actie niet in een lange termijn en integraal perspectief wordt geplaatst kan die juist averechts werken, waarbij 'allochtonen' niet vanuit hun kwaliteiten, maar vooral vanuit hun status als 'allochtoon' worden benaderd.

3 Bouwstenen voor een integrale benadering

De macht van het discours, zo schrijft Foucault, is dat het ons disciplineert in ons denken (IJsseling 1979). Wanneer het dominante discours over migranten zo categoriaal is zoals in het Nederland van nu, wordt het bijna vanzelfsprekend om in voor de hand liggende categorieën, die vaak normatief beladen zijn, te denken en te handelen. Het vraagt een grote mate van inspanning om genoeg momenten van reflectie te creëren zodat we deze categorieën niet als dichotomieën hoeven te beschouwen. Het is erg lastig om steeds te nuanceren en te reflecteren, terwijl het werk gewoon gedaan moet worden, en snel ook. Toch is het essentieel niet altijd mee te gaan met de haast en snelheid die het heden ons oplegt. Het is minstens net zo belangrijk om te aarzelen en te vertragen zodat de vanzelfsprekendheid van ons handelen kan worden doorbroken. Het is nodig om "vrije ruimte te creëren, af en toe stil te kunnen staan in plaats van steeds maar voort te hollen" (Kessels, Boers en Mostert 2008, p. 12). Want niets is dodelijker voor innovatie dan de macht van vanzelfsprekendheid. Hiervoor is een lange-termijnvisie nodig die tijd en ruimte maakt voor een lange termijn benadering van diversiteit. Als een organisatie niet op tijd een eigen positie en ruimte creëert om zich tegen de negatieve

ontwikkelingen in de samenleving te kunnen wapenen dan zou zij wel eens te laat kunnen zijn voor ontwikkelingen in de toekomst.

De vraag die vanuit dit kader voor ons ligt is de volgende: "Hoe zou een duurzaam tegenwicht geboden kunnen worden tegen het categorale denken?" Voor een dergelijke duurzame onderneming is het nodig een aantal bouwstenen of stappen te onderscheiden. De allereerste stap is dat er een *mindset* verandering plaats zou moeten vinden zodat bepaalde vanzelfsprekende assumpties (bijvoorbeeld: 'diversiteit gaat ten koste van kwaliteit', of: 'diversiteit is iets dat van buiten opgelegd wordt' etc.) ter discussie worden gesteld. Daarna zouden andere stappen moeten volgen om een integrale benadering te kunnen realiseren. Deze stappen zouden kunnen zijn:

- vertragen om veilige (tussen)ruimtes in de organisatie te kunnen creëren;
- sturen zodat op alle niveaus van de organisatie genoeg handvatten ontstaan om adequaat met diversiteit om te kunnen gaan;
- monitoren zodat de (impliciete) processen van in- en uitsluiting zichtbaar worden.

In hetgeen volgt beschrijf ik eerst wat ik met *mindset*-verandering bedoel en ga ik vervolgens in op de bovengenoemde stappen.

Mindset-verandering *Roosevelt Thomas (in Glastra 1999) stelt dat we aandacht moeten hebben voor opleiding in plaats van training als we de mindset van organisaties over diversiteit willen veranderen. Opleiding binnen een organisatie biedt de mogelijkheid om ethisch afstand te kunnen nemen van de waan van de dag en te kunnen abstraheren en reflecteren, teneinde met een andere bril te kunnen kijken naar de uitdagingen van alledag. In tegenstelling tot andere organisaties is de universiteit waarin opleiding per definitie centraal staat, daarvoor de aangewezen plek. Dit betekent wel dat er een verankering van deze mindset-verandering nodig is binnen de bestaande universitaire opleidingen. Voor de VU biedt het aanbod van wijsgerige vorming een perfecte mogelijkheid voor deze exercitie. Juist omdat de wijsgerige vorming een jarenlange investering is van academische en filosofische ruimte voor reflectie en bezinning in diverse disciplines. Dit betekent dat de VU in de praktische zin van verankering een stap verder is dan andere organisaties.*

3.1

Maar de ene reflectie is de andere niet, en ook niet alle filosofische reflecties hebben direct te maken met de relatie tussen het menselijk handelen en diversiteitsvraagstukken. Het is niet voor de hand liggend om zomaar de bestaande cursussen wijsgerige vorming te veranderen in verband met de nieuwe aandacht voor de diversiteitsproblematiek, een problematiek die door velen als een 'hype' wordt gezien. Los van mogelijke bedenkingen is het des te meer te waarderen dat de auteurs van deze essaybundel de keus hebben gemaakt deze uitdaging aan te gaan. Want er zijn genoeg aanknopingspunten om een bijzonder zinvolle combinatie te kunnen voorstellen. Ik heb

door het organiseren van diverse *masterclasses* rondom diversiteit geprobeerd diepgang en reflectie toe te laten voor de deelnemers die zich dagelijks met diversiteitsvraagstukken bezig houden. Hiervoor gebruik ik het boek van Janssens en Steyaert (2001) dat mij geïnspireerd heeft vanuit filosofische denkkaders breder te kijken naar diversiteit. In hun boek *Meerstemmigheid: Organiseren met verschil* stellen Janssens en Steyaert dat we in ons handelen al te vaak vanuit de ik-positie vertrekken, terwijl hun voorstel is om 'Alteriteit' – de ander benaderd vanuit de positie van de ander – als beginpunt te nemen. Met inachtneming van het feit dat in deze positie niets vastligt, en alles constant kan veranderen. Deze gedachtelijn is ook niet nieuw voor degenen die bekend zijn met het werk van Emmanuel Levinas. In zijn werk bepleit Levinas aandacht voor 'het gelaat van de ander' die een ethisch appèl op ons doet. Hierdoor legt Levinas nadruk op "een dimensie die aan de wederkerigheid van [...] dialoog voorafgaat en in die zin een 'absolute openheid' is, zonder voorwaarden" (de Boer 1995, p. 179). Deze gedachtelijn veronderstelt een andere *mindset* als het gaat om interactie en dialoog tussen mensen: een *mindset* die ik in het stuk over de betekenis van tussenruimtes verder zal uitwerken.

Het contrast tussen deze filosofische gedachten over diversiteit en het dominante discours in Nederland over migranten, ofwel 'culturele anderen', moge duidelijk zijn. In dat discours wordt vrijwel in het geheel vanuit de 'ik-positie' gedacht en geschreven. Deze gedachtelijn heeft er onder andere toe geleid dat er jarenlang nauwelijks verbinding tot stand is gekomen tussen de beleving van migranten zelf en het Nederlandse discours en beleid. Terwijl alteriteitsdenken ons handvatten en ruimte kan bieden om de ander vanuit diens eigen perspectief en beleving te benaderen. Dan pas kan zichtbaar worden hoe dynamisch en gedifferentieerd die ander is. Een dynamische benadering van de ander is essentieel om te kunnen beseffen dat mensen veel meer gemeen hebben dan vaak wordt gedacht. Een gedifferentieerde blik op de ander is van groot belang om ons te realiseren dat mensen naast hun achterstanden ook talenten kunnen hebben. Het geven van ruimte aan talent is een cruciale sleutel tot de ontwikkeling van elk individu. Fixatie op achterstand, zonder een mogelijke uitweg daarentegen leidt vaak tot frustraties die een persoonlijke ontwikkeling kunnen blokkeren.

Op grond van het bovenstaande pleit ik er voor dat we in het dominante discours over migranten en integratie op een meer evenwichtige manier aandacht schenken aan diversiteit en gelijkheid. Hiervoor vormen de woorden van Hannah Arendt een goede leidraad:

Indien mensen niet gelijk waren, zouden zij elkaar en hen die voor hen kwamen niet kunnen verstaan, noch in staat zijn plannen te maken voor de toekomst en de behoeften te anticiperen van hen die na hen zullen komen. Indien mensen niet verschillend waren, ieder menselijk wezen niet

verschilde van ieder ander dat is, was, of ooit zal zijn, zouden zij noch de spraak noch het handelen nodig hebben om zich verstaanbaar te maken (Arendt, in Van der Zee 1999, p. 163).

Een overmatige nadruk op gemeenschappelijkheid en gelijkheid kan resulteren in blindheid ten opzichte van de verschillen in culturele achtergrond die tussen mensen bestaan. Het gevolg van deze cultuurblindheid is dat een verschil dat juist als bron van vernieuwing kan fungeren, over het hoofd gezien wordt. Aan de andere kant, een overmatige nadruk op verschillen kan er toe leiden dat deze verschillen verabsoluteerd worden, wat weer tot afstand en onbegrip tussen mensen kan leiden. Deze laatste situatie is kenmerkend voor het Nederland van nu, waar het categorale denken over 'de culturele anderen' overheerst. Door een overmatige aandacht voor de verschillen – in dit geval cultuurverschillen – in Nederland, zijn we niet in staat elkaar te benaderen vanuit wat we gemeenschappelijk hebben en waarin we aan elkaar gelijk zijn. Deze constatering is vooral zichtbaar binnen het dominante denken in Nederland rondom migranten met een Islamitische achtergrond. Om toch verder te kunnen komen hebben we een gemeenschappelijke basis nodig om diversiteit toe te kunnen laten. Hiervoor zouden we eerst tussenruimtes moeten zien te creëren.

Creëren van tussenruimtes

Kunnen we, in deze tijd van dominantie van categoriaal denken en van fixatie op achterstand, mogelijkheden creëren om *out of the box* te denken en te handelen? Wat is er voor nodig om mensen vanuit hun kracht te benaderen, zodat ze zich hun nieuwe wereld eigen kunnen maken? Of, anders gezegd, hoe zouden we migranten een kans kunnen bieden om het beste uit zichzelf te kunnen halen? Een belangrijke stap hierbij is bewustwording van de werking van het categorale denken, en er tijdelijk afstand van te nemen. We zouden even een vraagteken bij ons oordeel en onze overtuiging moeten zien te plaatsen, zodat een opening wordt geboden voor nieuwe ideeën. Hierdoor ontstaat een tussenruimte waardoor het voor mensen vanuit verschillende achtergronden mogelijk wordt met elkaar in verbinding te komen.

Maar hoe maak je een dergelijke tussenruimte? De belangrijkste condities zijn openheid en nieuwsgierigheid (Tennekes 1994). De sterke werking van het categorale denken heeft tot gevolg dat we in ons contact met de ander ons beeld al zodanig klaar hebben dat de deur naar ontmoeting gesloten blijft. Als de beelden van de ander vastliggen, is er geen basis meer voor nieuwsgierigheid. En als deze vooringenomen kennis vooral negatief is, is dat eerder een reden tot afstand dan tot contact. Bovendien is "het kenmerk van de geëmancipeerde mening die niet bij voorbaat door apriorische inzichten gediskwalificeerd wordt, van een in verschillende opzichten 'lastige' me-

ning" (de Boer 1995, p. 170). Daarom stelt filosoof Theo de Boer (1993) dat we, om tot een interculturele dialoog te kunnen komen, moeten beginnen met de tijdelijke opschorting van het eigen oordeel, een stap die hij *epochè* noemt. Janssens en Steyaert (2001) kiezen voor een vergelijkbare beschrijving, maar spreken van 'opzij stappen'. Volgens de Boer is het niet mogelijk naar de ander te luisteren zonder eerst bij onze eigen overtuiging tijdelijk een vraagteken te zetten, vandaar de term *epochè*. Dit betekent niet dat we moeten gaan twifelen aan eigen ideeën, maar dat we ons even van "élk oordeel moeten onthouden" (de Boer 1995, p. 170), of ons oordeel tijdelijk moeten opschorten om een gemeenschappelijke ruimte te kunnen creëren, een tijdelijke tussenruimte om naar elkaar te kunnen luisteren en de ander te kunnen naderen. De Boer formuleert treffend dat zonder opschorting van het eigen oordeel discussie geen zin heeft; en zonder overtuiging heeft de discussie geen inzet. Voor een maatschappelijke ontmoeting zouden we in staat moeten zijn de ander te naderen, te zien en te horen. Daarom is het belangrijk, alvorens die ander te beoordelen of veroordelen, een tussenruimte te creëren door tijdelijk opzij te stappen en ruimte te maken voor de ander. Deze opening van een tussenruimte zorgt voor het creëren van een gemeenschappelijke basis die elke vorm van communicatie nodig heeft. Deze basis biedt de mogelijkheid om de ander met zijn eigen belevingswereld toe te laten in de gemaakte tussenruimte, zodat een verbinding tussen de diverse horizonnen kan ontstaan. Het is juist door deze ontmoeting tussen werelden dat de meerwaarde van (culturele) diversiteit zichtbaar wordt. Pas dan is het mogelijk om door de ogen en het gelaat van de ander gestimuleerd te worden tot reflectie op eigen standpunten, om zo tot verdieping en verscherping van gezichtspunten te kunnen komen. Dan pas kan diversiteit verrijkend zijn, door de spanning van een dergelijke uitdaging een positieve uitkomst te laten hebben.

De aldus voorgestelde *mindset*-verandering en de notie van tussenruimtes, gevoed en geïnspireerd door een rijke stoet van filosofen, geeft ons de mogelijkheid om niet alleen evenwichtig aandacht te hebben voor verschil en gelijkheid, het geeft ons ook een handvat om de spanningen die logischerwijs met diversiteit gepaard gaan als bron van verrijking te kunnen zien. Want geen enkele verandering is mogelijk zonder spanning; ofwel, elke vorm van verstoring van de orde gaat gepaard met een kleinere of grotere breuk met die orde. De kunst is om deze spanning een bron van vernieuwing en rijkdom te laten zijn in plaats van conflict en onbehagen. Zoals Janssens en Steyaert het treffend formuleren:

Serres ziet dus een permanente beweeglijkheid via het opzij stappen, elke keer opnieuw. Weg geven is dus iemand de weg geven. Heb aandacht, vraag Serres, voor hen die weg geven, want zij zijn het die 'op weg' zijn. [...] Een dans is een stap die een plaats laat. Dansen is steeds weer plaats laten,

een spoor van sporen maken. Inderdaad, de danser wordt bij Serres het prototype van de wordende mens. Dansen is dan pure beweging (2001, p. 106).

Hoe mooi deze gedachte ook zijn mag, zij is niet in alle situaties voorstelbaar. Om een tussenruimte te kunnen laten ontstaan, of opzij te kunnen stappen, is het nodig om sterk in de eigen schoenen te staan en geen behoefte te voelen zichzelf louter verdedigend op te stellen. Met andere woorden: om je kwetsbaar op te *kunnen* stellen moet je niet kwetsbaar *zijn*. Daarom is het essentieel dat er gewerkt wordt aan het maken van veilige ruimtes in de diverse sferen waarin we leven. Wat de universiteit betreft is dit een cruciale lange-termijninvestering; niet alleen voor diversiteit in de culturele zin van het woord, maar ook voor academische vorming. Want defensief en reactief gedrag houdt academische educatie en productie tegen. Daarom hebben we veilige ruimtes nodig om als docenten ons eigen verhaal in relatieve vrijheid te kunnen produceren, maar ook om een voorbeeld en inspiratiebron te kunnen zijn voor onze studenten om hen de nodige academische bagage te kunnen meegeven.

Vertragen in veilige ruimtes Zoals eerder opgemerkt is het belangrijk als organisatie niet altijd mee te gaan met de haast en de snelheid die het heden ons oplegt. De tirannie van het moment is wat Thomas Eriksen (2001) als het meest kenmerkend van ons tijdperk beschrijft. Janssens en Steyaert bespreken dit punt als volgt:

Vele versies van politiek (ook rond diversiteit en HRM) gaan uit van het reeds gedachte of het al denkbare, en participeren dan impliciet aan een politiek van vergeten. Dat het snel moet gaan in onze maatschappij, in de (enge) politiek, in het bedrijfsleven betekent dat we aan veel voorbij gaan. Lyotard drukt het krachtig uit: "Snel gaan is snel vergeten" (2001, p. 109).

Niet vergeten vergt vertragen. Dit betekent: geduld hebben en ruimte maken voor denken en produceren, in plaats van mechanisch te handelen. Dit is bijna ondenkbaar in deze tijd, waar het een vereiste is dat we steeds sneller en steeds meer produceren. In veilige ruimtes krijgen we met producten te maken die veel dieper gaan dan de productie-eisen of integratiemodellen die ons van boven op worden opgelegd. Het gaat om het investeren in de toekomst van wetenschap en academische vorming; namelijk het leren reflecteren op en afstand nemen van eigen zekerheden door vragen te blijven stellen, ook wanneer het moeilijk of onmogelijk lijkt dat te doen. Daarvoor is veiligheid nodig, van docenten en van studenten, die met elkaar, soms met vallen en opstaan, de grenzen van wetenschap en academisch denken erken-

nen, herkennen en vormgeven. Voor dit gevoel van veiligheid is persoonlijke erkenning van groot belang. De veilige ruimtes bieden daarom aandacht voor ontwikkeling en het eigen verhaal van ieder mens, ongeacht culturele of andere vormen van verschil. Deze veilige ruimtes zorgen er voor dat mensen vanuit hun eigen kracht kunnen opereren, zodat ze zonder zich zwak te voelen eigen zekerheden ter discussie durven stellen, om zodoende verder te komen en zich te blijven ontwikkelen.

Veilige ruimtes kunnen heel divers zijn. In organisaties is het vaak zo dat er, afhankelijk van de omvang en samenstelling van de groepen, bij sommige groepen de behoefte ontstaat zich op basis van een deelidentiteit te organiseren (denk aan vrouwennetwerken, etnische netwerken etc.). Deze ruimtes blijken van groot belang te zijn voor het gevoel van veiligheid van minderheidsgroepen in organisaties. Toch is het voor het carrièrepad binnen de organisatie essentieel om daarnaast onorthodoxe dwarsverbanden en netwerken tot stand te brengen. Want het zijn juist deze dwarsverbanden die de vernieuwende potentie van diversiteit dragen. Veilige ruimtes kunnen op basis van verschillende assen van verbinding tot stand komen en hun effect van veiligheid is situationeel, want afhankelijk van de existentiële veiligheidsgevoelens van de deelnemers binnen die ruimte. Daarom is het belangrijk deze veilige ruimtes vanuit het perspectief en de beleving van de mensen zelf te definiëren (een *emic* perspectief), van daaruit maatregelen te nemen om deze ruimtes te faciliteren vanuit centrale middelen, en ze te blijven voeden vanuit de centrale visie van de organisatie. Hierin zou de universiteit een faciliterende rol kunnen vervullen door de nodige impulsen te geven voor de *mindset*-verandering en door het nieuwe denken over diversiteit te stimuleren zodat er veilige ruimtes tot stand kunnen komen die voorbij de eigen vanzelfsprekende 'comfortzones' gaan.

De VU zou op zichzelf een veilige tussenruimte moeten zijn voor alle medewerkers en studenten. Daarvoor is het nodig niet zozeer het *verschil* tussen culturen als vertrekpunt van ons handelen te beschouwen, maar veeleer uit te gaan van de situaties en sferen waarin mensen met elkaar te maken hebben en waarin cultureel verschil als één van de factoren een rol speelt. Het vertrekpunt kan dan zijn wat mensen *gemeenschappelijk* hebben, ondanks hun verschillen. We vergeten vaak dat alle mensen de mogelijkheid willen hebben het beste uit zichzelf te halen. Iedereen wil een toekomstperspectief hebben waar hij of zij trots op kan zijn, en de kans krijgen zich te kunnen ontplooiën. Ook wil niemand benadeeld of onrechtvaardig behandeld worden. Mensen zijn vaak bereid tot het sluiten van een compromis als ze het gevoel krijgen dat ze in hun waarde gelaten worden en op de lange termijn toch vooruit kunnen komen. Daarom is het erg belangrijk om te kiezen voor een analytische houding ten opzichte van de incidenten om ons heen, (zoals het verschijnen van iemand met een boerka op de campus) zodat we diep-

gaande verklaringen kunnen vinden voor deze incidenten in plaats van een reactieve houding aan te nemen. In dit kader is het van groot belang onze fixatie op cultuurverschillen los te laten en meer oog te krijgen voor wat ons bindt, maar ook een breder oog te krijgen voor de oorzaken van conflicten. Pas dan worden etniciteit-overstijgende verbindingen mogelijk, waardoor diversiteit de ruimte en de waardering krijgt die zij verdient. Naast de creatie van veilige ruimtes is het belangrijk om het diversiteitsvraagstuk integraal te sturen. Daarover gaat de volgende subparagraaf.

Sturing op alle niveaus van de organisatie De Amerikaanse organisatiewetenschapper Taylor Cox heeft vele publicaties over diversiteit op zijn naam staan. In zijn boek uit 1993 beschrijft hij de stappen die nodig zijn om een integrale, lange-termijnvisie op diversiteit in het kader van een organisatieveranderingstraject te realiseren. Cox introduceert op verschillende niveaus een aantal doelen en daaraan gekoppelde middelen, waardoor diversiteit binnen een organisatie bevorderd kan worden. De niveaus waaraan hij aandacht besteedt zijn onder andere cultuur, structuur en netwerken. Wat betreft de transformatie op het niveau van organisatiecultuur formuleert hij het doel als volgt: "Het gaat om een klimaat binnen de organisatie waarin diversiteit zodanig ruimte krijgt dat de leden van alle identiteitsgroepen kunnen excelleren" (1993, p. 243). Middelen om dit te bereiken zijn: 1) mensen aannemen of promoten die de nieuwe waarden respecteren (dus niet alleen aandacht voor de kwantiteit van diverse groepen, maar ook voor de kwaliteit op basis van hun houding ten opzichte van diversiteit; 2) gebruik maken van beloning; 3) inzetten van educatie als middel om de *mindset*, maar ook de communicatie te veranderen, zodat er draagvlak voor die verandering gecreëerd kan worden. Het is van essentieel belang de leden van de organisatie genoeg handvatten te bieden om zich tijdens het veranderingsproces een voorstelling te kunnen maken van wat de verwachtingen zijn, en hoe het doel van het proces is te bereiken.

Tweede aandachtspunt voor organisaties in dit traject is op het niveau van de structuur van de organisatie. Het doel hier is er voor te zorgen dat er geen natuurlijke correlatie bestaat tussen de groepsidentiteit en de functie (bijvoorbeeld witte mannen die managers horen te worden). Middelen om dit doel te bereiken zijn: 1) diversiteit in de kerncommissies van de organisatie realiseren; 2) positieve discriminatie, zodat een bepaald *target* van aantallen medewerkers in bepaalde functies bereikt kan worden. Deze maatregel zou wel duidelijk besproken moeten worden met de rest van de organisatie. De boodschap zou moeten zijn dat de hardnekkige mythe dat positieve discriminatie samengaat met kwaliteitsverlies een absolute onjuistheid is. Het gaat hier om het bewerkstelligen van een evenwichtige representatie van verschillende groeperingen in de organisatie, hetgeen veeleer een cor-

3-4

rectieve actie genoemd kan worden.⁵ Het kan toch niet zo zijn dat slechts bepaalde groepen mensen die nu nog de organisaties op hoog niveau domineren (ofwel: witte mannen op leeftijd) de enigen zijn met de nodige kwaliteiten en competenties? Als ze toch de enigen blijken te zijn die dat niveau kunnen bereiken dan moet er haast wel sprake zijn van een bias. De werking van correctieve actie is dan het op al dan niet tijdelijke basis doorbreken en corrigeren van deze blinde vlek of bias in de organisatie; 3) tot slot zal gedacht moeten worden aan doelgerichte loopbaanontwikkeling, waarin juist die groepen die minder kans maken op doorstroming beter in de gaten gehouden worden en adequate coaching wordt geboden.

Het derde aandachtspunt is op het niveau van netwerken. Informele netwerken spelen een belangrijke rol in organisaties. Een duidelijk voorbeeld hiervan is dat de meeste belangrijke formele besluiten vaak in informele *old boys networks* genomen worden. Het doel op dit niveau zou moeten zijn: de werking en de vanzelfsprekendheid van dit soort netwerken te doorbreken. Middelen om dit te bereiken zijn: 1) het bieden van diverse mentorprogramma's; 2) sociale gelegenheden creëren waarin aandacht is voor diversiteit van achtergronden; 3) zowel ruimte bieden aan netwerken waarin diverse groepen bij elkaar komen (*bridging*) als aan netwerken waarin een bepaalde groep centraal staat (*bonding*). Zie in dit kader mijn eerdere betoog met betrekking tot veilige ruimtes.

- 3-5 **Monitoring van het proces** Na de bespreking van aspecten zoals *mindset*verandering, het creëren van veilige ruimtes en het sturen van veranderingsprocessen, is mijn laatst punt van aandacht de monitoring van het gehele proces van verandering. Alle processen van organisatieverandering verlopen met vallen en opstaan. In een tijd waarin kritiek bestaat op het ideaal van maakbaarheid, is het duidelijk dat veranderingstrajecten die met de beste bedoelingen in gang gezet worden, toch onbedoelde gevolgen kunnen hebben. Daarom is het nodig het proces van verandering zelf enigszins reflectief te maken. Dat is mogelijk door het proces te monitoren door middel van onderzoek. Door het proces tot een lerend proces te maken wordt een eerste belangrijke stap gezet in de richting van het accepteren van het feit dat processen van in- en uitsluiting subtiel en impliciet zijn, en daarom vaak moeilijk te doorgronden. Het hebben van goede bedoelingen is daarom niet genoeg. Er moeten diverse reflectiemomenten op een creatieve wijze in het proces ingebouwd worden, zodat de onzichtbare aspecten die de verandering tegengaan zichtbaar worden gemaakt. Monitoring kan ook in andere vormen dan onderzoek gestalte krijgen, bijvoorbeeld door een observant toe te laten bij sollicitatiegesprekken, zodat het gehele proces door een buitenstaander beschreven kan worden. Hierdoor wordt de sollicitatiecommissie de mogelijkheid geboden gedurende het hele proces te reflecteren op de dynamiek van de groep.

Een andere manier om het veranderingsproces in de organisatie te verankeren en te bewaken is het instellen van een speciale *taskforce*, zodat diversiteitsplannen in alle lagen van de organisatie aandacht krijgen en bewaakt worden. De leden van deze *taskforce* moeten komen uit de diverse lagen van de organisatie. Hierdoor worden de centrale en decentrale veranderingsplannen vanuit de praktijk gevoed met inzichten vanuit de diverse lagen van de organisatie. Toch is het daarnaast nodig dat deze praktische inzichten uit de organisatie binnen een lange-termijnvisie op diversiteit geplaatst worden. Dit betekent dat het onderscheid tussen een *taskforce* en een adviesgroep van diversiteitexperts – mensen die op academisch niveau gespecialiseerd zijn in diversiteitsvraagstukken met betrekking tot organisatieverandering – van cruciaal belang is. De *taskforce* werkt als scharnier tussen de diversiteitsplannen van de organisatie en de dynamiek van de werkvloer binnen de verschillende lagen van de organisatie. Deze praktische tussenpositie van de *taskforce* is van belang voor de noodzakelijke verankering van de plannen. Terwijl deze *taskforce* vooral dicht bij de praktijk van alledag staat, is de betekenis van de adviesgroep een andere. Door de aanwezigheid van wetenschappelijke experts in het thema diversiteit wordt het mogelijk theoretische inzichten bij het diversiteitstraject te betrekken. Dit voorkomt dat het wiel opnieuw uitgevonden moet worden en zorgt er voor dat gewerkt kan worden met inzichten over diversiteit die al bestaan. De leden van deze adviesgroep zouden voor een deel van buiten de organisatie moeten worden aangetrokken, omdat het hier niet zozeer om verankering gaat maar veeleer om afstand en reflectie. Deze reflectie zou op het niveau van visieontwikkeling genoeg bescherming moeten bieden wanneer incidenten in de praktijk – zoals wanneer iemand met een boerka op de campus gezien wordt – het veranderingsproces dreigen te gaan beheersen. Door dit onderscheid tussen *taskforce* en adviesgroep biedt een organisatie zichzelf de mogelijkheid om zich zowel vanuit de dynamiek van de praktijk als vanuit theorieontwikkeling te wapenen tegen de weerbarstige doorwerking van het categorale denken in het beoogde veranderingsproces binnen de organisatie.

Terugblik op VU-activiteiten rondom diversiteit

Het is niet de bedoeling in deze paragraaf een uitputtend overzicht te geven van alle diversiteitsactiviteiten op de VU die vanaf 2007 van start zijn gegaan. Wel zal een aantal activiteiten worden uitgelicht in relatie tot de stappen die hierboven geschetst zijn.

Vanaf 2007 is de VU doende met een ambitieus plan om de diversiteitsthematiek universiteitsbreed aandacht te geven. In dit kader is er een coördina-

tor diversiteit aangesteld en een Regiegroep Diversiteit in het leven geroepen. Sindsdien zijn er verschillende activiteiten binnen de universiteit vormgegeven. Deze activiteiten zijn vooral onderwijs- en netwerkgerelateerd, en in een wat beperktere mate onderzoeksgericht. Ondanks de vooruitgang die de diverse activiteiten tot nu toe hebben geboekt, is het voor een duurzame benadering van belang een aantal verbeterpunten te noemen. Wat het tot nu toe gevoerde beleid het meest mist zijn zowel praktische verankering van als theoretische reflectie op de lopende activiteiten. Het is in vele lagen van de organisatie nog niet duidelijk geworden wat de VU precies wil met het diversiteitsvraagstuk. Dat heeft voor een deel te maken met het gebrek aan voldoende verankering van de diversiteitsactiviteiten binnen een brede visieontwikkeling rondom diversiteit. Het is wel duidelijk dat er in de loop der jaren een lichte verschuiving plaats heeft gevonden van een negatieve naar een positieve benadering van diversiteit. In dit verband is het sluiten naar een positieve benadering van diversiteit met UCLA in de VS een goed initiatief geweest. Want het belangrijkste uitgangspunt van de meeste succesvolle universiteiten in de VS is een positieve benadering van diversiteit.⁶ Dit is de juiste *mindset* die elke organisatie nodig heeft om een aan diversiteit gekoppeld veranderingstraject een duurzame kans te kunnen geven. Het ontwikkelen van een inclusieve *mindset*, die als kader zou kunnen fungeren voor de activiteiten die gevoerd zijn en worden, is echter helaas nog niet ver genoeg. Bovendien mist het beleid in dit verband consistentie, zowel wat interne als wat externe communicatie betreft. Een duidelijk voorbeeld hiervan is de laatste berichtgeving rondom het imago van de VU als een zwarte universiteit.⁷ Ik ben er op gewezen dat deze berichtgeving niet een juiste weergave is van wat werkelijk naar voren is gebracht, maar dit laat onverlet dat de VU in dit soort gevoelige situaties, en vooral in de relatie tot de media, een meer consistente lijn in haar externe communicatie moet hanteren.

Zoals eerder gezegd is het hebben van de juiste *mindset* een cruciale stap in een veranderingsproces. Een positieve en inclusieve retoriek is van groot belang voor het gevoel van erkenning en veiligheid van alle leden van een organisatie. Een gelaagd sturingsplan, genesteld in een inclusieve *mindset*, kan alleen een duurzame werking hebben als het op praktisch niveau verankerd en op theoretisch niveau uitgedaagd is. Op het eerste gezicht zou gedacht kunnen worden dat de Regiegroep Diversiteit (waarvan ik zelf deel uitmaak) deze rol van verankering en reflectie zou kunnen vervullen. Toch is mijn constatering dat het effect van deze regiegroep in de afgelopen jaren niet voldoende is geweest. Door zowel de hoge praktische als de theoretische/reflectieve verwachtingen die aan de regiegroep zijn gesteld, zijn noch de verankering noch de reflectie voldoende tot hun recht gekomen. Als *taskforce* is deze groep niet echt succesvol geweest, mede omdat de groep niet de noodzakelijke representatie van de belangrijkste niveaus van de universiteit

in zich verenigt. De bijdrage van de groep aan reflectie op diversiteit is vanwege het gebrek aan focus daarop minimaal geweest. Tijdgebrek en de minimale aanwezigheid van theoretische expertise in denken over diversiteit in de regiegroep zijn daarvan oorzaken.

Ervaringen van het afgelopen jaren laten goed zien wat een grote uitdaging het is om met diversiteitsvraagstukken bezig te zijn. Ze tonen aan dat de combinatie van goede voornemens, een welwillende collegevoorzitter en een enthousiaste coördinator een belangrijke eerste stap kan zijn om diversiteit op de agenda van de universiteit te zetten. Om vervolgens dit agenda-punt inzet te maken van een duurzaam en integraal proces van verandering zijn echter meerdere stappen nodig. Daartoe is het van essentieel belang verder na te denken over de betekenis en de gevolgen van activiteiten in een breder kader, gekoppeld aan visieontwikkeling, reflectie en verankering in de praktijk. Hiervoor is het nodig om een aantal verbeteringen vorm te geven. Een praktische *taskforce* naast een adviesraad op theoretisch niveau is één van de opties. Daarnaast zou er, naast onderwijs- en netwerkgerelateerde activiteiten, integraal aandacht moeten zijn voor onderzoek. Deze aandacht moet zowel tot uitdrukking komen in monitoring en onderzoek naar draagvlak (onderzoek dat vanuit de beleving van diverse groepen beschrijvingen geeft van praktijk en uitingen van diversiteit op de campus) als in versterking van wetenschappelijk onderzoek naar het thema diversiteit. In termen van monitoring is al een pilotonderzoek van start gegaan, een vervolg daarop zit in de planning. Toch ontbreekt hier de nodige duidelijkheid over de vervolgplannen en de termijn waarop die plannen gerealiseerd zouden moeten worden. Achteraf gezien kan geconstateerd worden dat het niveau van *monitoring* van de activiteiten van de afgelopen jaren minimaal is geweest. Er is wel een onderzoek geweest rondom de thematiek van de multiculturele competentie (Kortram 2009), dat min of meer als een onderzoek naar draagvlak gezien kan worden. Maar het is geheel onduidelijk welke consequenties de resultaten van dit rapport zullen hebben voor het ontwikkelen van de competenties van docenten op de VU. Wat de versterking van het wetenschappelijk onderzoek naar diversiteit betreft is het verhaal nog minder positief. Een van de interfacultaire initiatieven van de afgelopen jaren met betrekking tot diversiteit is de totstandkoming van het zogenaamde 'Migration and Diversity Center' geweest. Dit initiatief heeft zijn succes bewezen door een actief samenwerkingsverband te zijn – sinds 2005 – tussen de faculteiten Rechten (Spijkerboer), Letteren (eerst Kennedy, later Legêne) en Sociale Wetenschappen (Ghorashi). Ondanks overmatige aandacht van de VU voor interfacultair onderzoek in de afgelopen periode blijkt dat dit laagdrempelige maar zeer inspirerende initiatief weinig kans maakt op continuering vanwege de huidige financiële tekorten. Het is in dit verband wel belangrijk te melden dat een eerste stap is gezet richting het tot stand brengen van een groot

internationaal vergelijkend onderzoek naar diversiteit in hoger onderwijs in drie landen (Verenigde Staten, Zuid Afrika en Nederland). Ook al zijn de partners in dit onderzoek bijzonder voortvarend begonnen, de vraag blijft of de betrokken universiteiten genoeg middelen zullen kunnen vinden om dit onderzoek op het niveau van de beoogde ambities vorm te geven. Gezien de ervaringen rondom het 'Migration and Diversity Center' ben ik wat sceptisch over de mogelijkheid om toekomstig onderzoek naar diversiteit te stimuleren en te financieren.

Kortom, de VU is voortvarend begonnen met de aanpak van diversiteitsvraagstukken, maar slaagt er momenteel niet in om deze veelbelovende aanzet duurzaam door te zetten. Uitsluitend een consistente, integrale en inclusieve benadering van de diversiteitsproblematiek zal het mogelijk maken de ambitieuze plannen van de VU te verwezenlijken. De bouwstenen voor deze benadering heb ik in dit essay geprobeerd uiteen te zetten. Het initiatief van de Faculteit der Wijsbegeerte om deze essaybundel samen te stellen beschouw ik als een belangrijk poging om de noodzakelijke reflectie op de diversiteitsbenadering van de VU gestalte te geven. Hopelijk kunnen zo inzichten vanuit de wetenschap en ervaringen vanuit de praktijk elkaar voeden en verrijken.

Noten

- 1 Met de term 'nieuwe migranten' wil ik benadrukken dat mijn analyse vooral te maken heeft met het discours en de positie van de migranten die vanaf 1970 in Nederland verblijven, waarvan de meesten een Islamitische achtergrond hebben.
- 2 Zie voor onderbouwing hiervan zie Ghorashi 2005.
- 3 Het vierde kabinet Balkenende heeft deels in zijn beleid afstand genomen van deze harde aanpak; toch is deze harde benadering het publieke discours over migratie in Nederland blijven domineren.
- 4 Voor een uitgebreide onderbouwing van deze argumenten zie mijn oratie: Ghorashi 2006.
- 5 Met dank aan Wim Haan voor deze suggestie.
- 6 Zie als voorbeeld het standpunt van Harvard: <http://news.harvard.edu/gazette/story/2009/11/faculty-diversity-on-the-rise/>
- 7 Zie hiervoor de recente berichtgeving over een vermeende uitspraak van de collegevoorzitter: www.advalvas.vu.nl/nieuws/2-algemeen-nieuws/663-vu-moet-oppassen-voor-imago-als-zwarte-universiteit.html.

Literatuur

- Boer, Theo de (1993). *Tamara A., Awater en andere verhalen over subjectiviteit*. Amsterdam: Boom.
- Boer, Theo de (1995). Contouren van een niet-relativistisch pluralisme. In: Th. de Boer en Griffioen (red.), *Pluralisme: Cultuurfilosofische beschouwingen*. Amsterdam: Boom, pp. 162-180.
- Cox, Taylor Jr. (1993). *Cultural Diversity in Organizations*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers.
- Eriksen, Thomas Hylland (2001). *Tyranny of the Moment: Fast and Slow Time in the Information Age*. London: Pluto Press.

- Ghorashi, Halleh (2005). 'Refugees: Agents of Change or Passive Victims: The Impact of Welfare States (The case of The Netherlands) on Refugees', *Journal of Refugee Studies*, 18(2), pp. 182-198.
- Ghorashi, Halleh (2006). *Paradoxen van culturele erkenning: management van diversiteit in nieuw Nederland*. Inaugurale rede gehouden op 13 oktober, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Glastra, Folke (1999). *Organisaties en Diversiteit: Naar een contextuele benadering van intercultureel management*. Utrecht: Lemma.
- IJsseling, S. (1979). Foucault en macht. In: E. Berns, S. IJsseling en P. Moyaert (red.), *Denken in Parijs: taal en Lacan, Foucault, Althusser, Derrida*. Alphen a/d Rijn: Samson, pp. 70-93.
- Janssens, Maddy en Steyaert Chris (2001). *Meerstemmigheid: Organiseren met verschil*. Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Kessels, Jos, Erik Boers en Pieter Mostert (2008). *Vrije ruimte. Praktijkboek, Filosoferen in organisaties*. Amsterdam: Boom.
- Kortram, L. (2009). *Multiculturele competentie-ontwikkeling*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Siebers, Hans, Paul Verweel en Arie de Ruijter (2002). *Management van diversiteit in arbeidsorganisaties*. Utrecht: Lemma.
- Tennekes, J. (1994). 'Communicatie en cultuurverschil', *MenO, Tijdschrift voor organisatiekunde en sociaal beleid*, 48(2), pp. 130-144.
- Zee, Hendrik van der (1999). Lessen in tolerantie. In: F. Glastra (red.), *Organisaties en diversiteit: naar een contextuele benadering van intercultureel management*. Utrecht: Lemma, pp. 159-181.