



Minority Culture of Mobility? Minority culture of belonging! *Ademen en opladen in een veilige (tussen)ruimte*

Een onderzoek naar identiteitsnetwerken die gericht zijn op Amsterdamse jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, in het licht van sociale ongelijkheid

Masterthesis, Tigran Melikian
Studentnummer: 2723880
T.melikian@student.vu.nl
MSc Sociologie, Vrije Universiteit Amsterdam
Begeleider: Dr. Ir. Marieke Slootman
2^o beoordelaar: Dr. Tara R. Fiorito
Aantal woorden: 19.824 (exclusief bibliografie en bijlagen)

1 juli 2022

JONGEREN-IDENTITEITSNETWERKEN, ONGELIJKHEID EN AGENCY

Een kwalitatief onderzoek naar ervaringen en betekenissen van Amsterdamse jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond die lid zijn van een identiteitsnetwerk, in het licht van sociale ongelijkheid, met de focus op sense of belonging en agency

ABSTRACT

In de Nederlandse samenleving krijgen jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond nog steeds te maken met ongelijkheid en uitsluiting. Tegelijkertijd komen zij steeds vaker terecht in het hoger onderwijs. Identiteitsnetwerken die zich richten op jongeren met gedeelde identiteitskenmerken (religie of etniciteit), of op uiteenlopende minderheidsgroepen, kunnen gezien worden als instrumenten om bij te dragen aan gelijke kansen en inclusie. Er wordt verondersteld dat identiteitsnetwerken kunnen dienen als veilig, warme ruimtes waar identificerende minderheden kunnen samenkomen, ervaringen delen en belonging ervaren. Er is echter nog niet met jongeren die lid zijn van identiteitsnetwerken gesproken over ervaringen, belevissen en betekenissen van de jongeren in de netwerken.

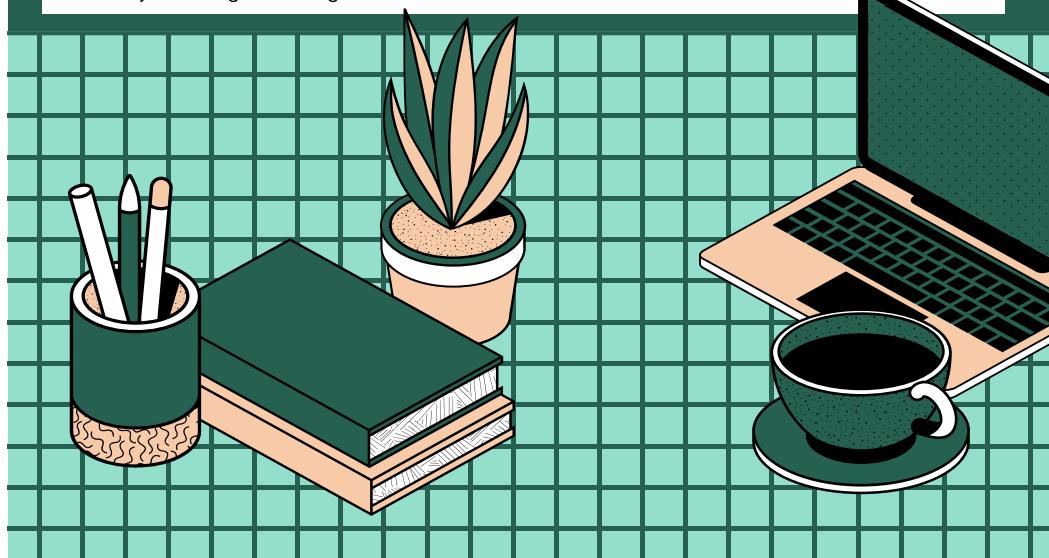
In dit onderzoek is daarom gekeken naar de rol van identiteitsnetwerken in het licht van sociale ongelijkheid, belonging en agency. De inductief kwalitatieve methode heeft geresulteerd in diepte-interviews die vervolgens gecodeerd zijn.

RESULTATEN

Uit de resultaten blijkt dat identiteitsnetwerken bijdragen aan gevoelens van belonging. Sterker nog, doordat de geïnterviewde jongeren belonging ervaren komen zij op ademruimte en kunnen laagdrempelig, samen met gelijkgestemden, 'opladen' om weer verder te gaan. De jongeren worden empowered in (praktische)vaardigheden en hun gedeelde minderheidsidentiteit. Ze hebben daardoor meer zelfvertrouwen om mee te komen in omgevingen die zij eerder als uitsluitend ervoeren, en durven voor hun eigen belangen en positie op te komen.

CONCLUSIE

Dat betekent dat deelname aan het netwerk niet uitsluit dat zij zich niet meer in andere omgevingen bevinden. Zij verschillen onderling op meerdere diversiteitsaspecten en dat maakt dat ze makkelijker kunnen bewegen tussen verschillende velden waar zij niet hoeven te assimileren naar de dominante, Nederlandse norm. Ze hebben dus hun eigen plekje in de Nederlandse samenleving gecreëerd en vrienden voor het leven gemaakt. Deze resultaten kunnen meegenomen worden in beleidsaanbevelingen, zoals hoe bijvoorbeeld onderwijsinstellingen en de gemeente kunnen samenwerken met deze netwerken.



AANBEVELINGEN

ONDERWIJSINSTELLINGEN

Allereerst, kijkende naar de onderwijsinstellingen, is het urgent om te beseffen dat de instellingen zich moeten aanpassen naar de superdiversiteit van de stad, in plaats van ervan uitgaan dat individuen aanpassen naar het huidige systeem. De gedachte dat de samenkomst van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in identiteitsnetwerken zou leiden tot polarisatie en segregatie, lijken de resultaten van dit onderzoek iets anders te suggereren. Lidmaatschap leidt niet tot segregatie en polarisatie, in tegendeel, het leidt tot zelfvertrouwen en empowerment waardoor deze jongeren beter geëquipeerd de samenleving en de arbeidsmarkt kunnen betreden. Het huidige beeld dat heerst over deze netwerken moet veranderen, want door deze gedachtevorming, het ontbreken van een gedegen samenwerking met de netwerken en het niet representeren van hun verhalen en belangen, houden de huidige uitsluitende structuren in stand. Het is dus van belang om de bias te onderzoeken en verkleinen naar deze doelgroep en identiteitsnetwerken toe, en de jongeren en netwerken daarbij te betrekken. Door middel van trainingen over (impliciete) bias en het uitnodigen van jongeren met een minderheidsidentiteit, kunnen hun narratieven leiden tot meer bewustwording van hun minderheidsidentiteit, positie en belangen. Bovendien is het aan te raden dat de onderwijsinstellingen helpen om de zichtbaarheid van de netwerken te stimuleren. Dat begint bij het erkennen van de netwerken als organisatie, om vervolgens het belang van de netwerken te erkennen. Dan kunnen deze netwerken betere posities krijgen in het bereiken van doelgroepen met een minderheidsidentiteit alsmede eerstegeneratiestudenten. Geef ze een plek op open- en informatiedagen, naast andere studentenverenigingen. Maar ook een online plek, bijvoorbeeld op de website of socials, om de aandacht van de positieve rol die identiteitsnetwerken kunnen spelen te vergroten. Bovendien raad ik het aan om deze netwerken een rol te laten spelen in programma's voor eerstegeneratiestudenten bij aanvang van het studiejaar. Tot slot is het aan te bevelen om met de jongeren te praten, in plaats van over. Het betekenisvol laten meedoen met besluitvormingsprocessen dragen bij aan het representeren van erkenning, belonging en agency van de jongeren.

IDENTITEITSNETWERKEN

Wat de identiteitsnetwerken zelf betreft, wil ik benoemen dat zij een positieve rol spelen voor de leden die wij geïnterviewd hebben in het licht van sociale ongelijkheid en inclusie. We willen hen graag aanmoedigen om door te gaan met het bereiken van deze jongeren en hen een plaats te bieden om zich thuis te voelen en hen te faciliteren in hun ontwikkeling. Door middel van deze thesis hebben de netwerken 'taal' gekregen om de verbinding met onderwijsinstellingen en de maatschappij aan te gaan. Samenwerkingen aangaan met andere verenigingen en onderwijsinstellingen kunnen de netwerken helpen om hun zichtbaarheid en bereik te vergroten. Zij kunnen bijvoorbeeld een prominentere rol spelen door aanwezig te zijn bij de projecten voor eerstegeneratiestudenten in de zomer en op open- en informatiedagen van de instellingen. Om hun zichtbaarheid onder meer doelgroepen te vergroten, zoals bijvoorbeeld Hbo en Mbo studenten, is het ook van belang om met deze instellingen een samenwerking aan te gaan. Er is namelijk gebleken dat zij een bekrachtigende rol kunnen spelen voor jongeren.

Tot slot kunnen de identiteitsnetwerken en haar leden een belangrijke maatschappelijke taak vervullen. Het zichtbaar bieden van rolmodellen kunnen anderen met een vergelijkbare minderheidsidentiteit stimuleren en empoweren dat ook zij de samenleving aan kunnen en er ook plek is voor hen. In die zin kunnen de identiteitsnetwerken bijvoorbeeld sociale steun bieden in maatschappelijke projecten, buddy-trajecten, en bijvoorbeeld in het geven van voorlichting.



Inhoudsopgave

Beleidsbrief	2
1. Introductie	5
2. Identiteitsnetwerken, belonging en agency: een theoretische lens	8
2.1 <i>De zoektocht naar belonging</i>	8
2.2 <i>Agency: een mismatch?</i>	10
2.3 <i>Identiteitsnetwerk als middel?</i>	11
3. Een interpretatieve onderzoeksmethode: betekenis in de vorm van ervaring en beleving	14
3.1 <i>Onderzoeksstrategie- en ontwerp</i>	14
3.2 <i>Populatie en veldonderzoek - interviews</i>	14
3.3 <i>Data-analyse</i>	15
3.4 <i>Datamanagement en positie</i>	16
4. De waarde van identiteitsnetwerken	17
4.1 <i>De jongeren in beeld: positie en ervaringen</i>	17
4.1.1 <i>Uitsluitingsmechanismen ondanks aanpassingsvermogen: ontmoedigend</i>	17
4.1.2 <i>Van 'imposter' gevoelens, naar een beschermingsmechanisme, naar zelfbeeld</i>	19
4.1.3 <i>Onzekerheid in identiteit en maatschappelijke positie</i>	20
4.2 <i>Lid zijn van een identiteitsnetwerk? Motieven en voordelen van lidmaatschap</i>	22
4.2.1 <i>Overeenkomsten en verschillen in aanmeldmotieven met 'witte' verenigingen</i>	22
4.2.2 <i>Leefwereld versus academische wereld – een mismatch in habitus</i>	24
4.2.3 <i>Belonging versus uniekheid</i>	26
4.3 <i>De aantrekkingskracht van gedeelde identiteit</i>	28
4.3.1 <i>Wat brengt gedeelde identiteit deze jongeren?</i>	28
4.3.2 <i>Homogeen? Divers ondanks gedeelde identiteit!</i>	29
4.3.3 <i>Geen dualisme!! Van middenpositie naar een 'niche' van een collectieve minderheidsidentiteit in de bredere context</i>	30
5. Conclusie en discussie	33
Bibliografie.....	36
Bijlage 1 – Reflectieverslag presentatie stakeholder	39
Bijlage 2 Topiclijsten interviews	40

1. Introductie

“Iedereen sprak elkaar aan en het was niet van: waar kom je vandaan of wat is je afkomst...

Het was gewoon van jij bent ook een student en ik ook, hoe het eigenlijk hoort te zijn”.

Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond komen steeds vaker in hogere sociaaleconomische posities terecht, en zij worden daardoor gezien als sociaal mobiele jongeren. Sociale mobiliteit omschrijven Keister en Southgate (2021) als de mogelijkheid die individuen uit een bepaalde sociaaleconomische klasse hebben om te stijgen of te dalen op de maatschappelijke ladder. Dat blijkt ook uit de cijfers van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond die steeds hogere opleidingsniveaus halen (Crul & Schneider, 2009; CBS, 2020). Zo is het aandeel van deze jongeren dat in 2021 in Nederland hoger onderwijs (hbo of wo) volgde 137.913 studenten, terwijl het in 2011 om 92.966 studenten ging (CBS, 2021). De hogere posities van deze jongeren zijn dus ook terug te zien in het academische veld, echter het academische veld is voor velen nog een onbekend terrein.

Op de route naar de universiteit krijgen deze jongeren ook nog te maken met vooroordelen en uitsluitingsmechanismen, in de zoektocht om een plekje in het academische veld te bemachtigen komen identiteitsnetwerken aan het licht. Identiteitsnetwerken zijn netwerken waar mensen met verschillende sociale identiteiten samen kunnen komen (Slootman, 2022). In de discourse over maatschappelijke ongelijkheid zijn ‘inclusie’ en ‘diversiteit’ steeds belangrijker geworden voor bedrijven, organisaties, de overheid en onderwijsinstellingen, waardoor identiteitsnetwerken in die velden vaker als instrument voor diversiteitsmanagement worden ingezet (Benschop et al., 2015). Maar hoe zit ongelijkheid in elkaar?

In een samenleving waar men spreekt over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie worden vaak verschillende groepen mensen met elkaar vergeleken. Meestal heeft de vergelijking te maken met een ongelijk verdeelde machtsverhouding of positie in de samenleving tussen mensen met verschillende sociale identiteiten, waardoor een inclusieve, gelijkwaardige en diverse samenleving hoger op de agenda is komen te staan (Ghorashi & Ponzoni, 2014). Sociale identiteiten ontstaan door sociale categorisering: mensen categoriseren zichzelf en anderen om de sociale leefwereld in te delen en beter te kunnen begrijpen (de Jong, Ghorashi, Lovert, Mars, de Rooij & Ustuner, 2021). Dat betekent dat mensen bepalen wie er bij hun eigen groep horen of wie er bij een andere groep horen, waardoor men met sociale categorisering een individu een sociale identiteit toewijst. Sociale identiteiten hoeven echter niet vast te staan en zijn niet beperkt tot een enkele identiteit, maar kunnen veranderen in verschillende contexten of door verschillende tijden heen (El Hadioui, 2011). Echter, sociale categorisering kan leiden tot stereotypering en discriminatie. De verbanden die mensen leggen in het categoriseren, identificeren en generaliseren van het gedrag van anderen, leiden tot vooroordelen (de Jong et al., 2021). Bekende voorbeelden daarvan in de Nederlandse context zijn dat ‘Marokkanen’ (Nederlanders met een Marokkaanse migratieachtergrond) crimineel zijn of dat Nederlandse mensen zonder migratieachtergrond gierig zijn. Maar deze veroordelende, generaliserende en/of categoriserende kenmerken kunnen leiden tot ongelijkheid. Er is sprake van ongelijkheid wanneer er door een systeem, omgeving of instituties verschillen in mogelijkheden worden gecreëerd rondom de participatie in de samenleving en het gebruik van middelen die het participeren vergroten (Kenniscentrum Ongelijkheid, z.d.).

Vooroordelen over diverse minderheidsgroepen in Nederland die van de dominante, Nederlandse norm afwijken hebben hardnekkige gevolgen (De Jong et al., 2021). Er lijken verschillen te zijn in hoe mensen andere, bepaalde groepen mensen, benaderen en categoriseren of zij wel of niet lijken te passen binnen de Nederlandse samenleving. Niet alleen het uiterlijk van groepen mensen speelt in die toebedeling een rol, maar ook de cultuur, religie, afstand tot de norm die mensen voelen en de

vooroordelen die zij hebben. Vooroordelen komen voort uit een menselijke behoefte om de ‘eigen’ groep positief te beoordelen ten opzichte van andere groepen om zo een positieve zelfidentiteit te creëren (Zanoni, Janssens, Benschop & Nkomo, 2010). Volgens Ghorashi (2006) is er bovendien sprake van een assimilatie van verschil: iedereen moet zich aan de dominante norm aanpassen. Dat betekent dat de superioriteit van de Nederlandse norm in de samenleving invloed heeft op de tweede en derde generatie jongeren die vaak in Nederland geboren zijn en die nationaliteit ook hebben (Ghorashi, 2014). Dit heeft evenzeer invloed op gevoelens van ‘wij’, witte Nederlanders, versus ‘zij’, niet-westerse Nederlanders (Hayes et al., 2018). Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond worden uitgesloten van de Nederlandse identiteit doordat ze gecategoriseerd worden als ‘de ander’, als buitenlander, migrant of moslim (Van der Welle, 2011).

Dat vooroordelen op basis van etniciteit ontstaan is menselijk maar liggen soms dieper geworteld in de structuren van de maatschappij. Wekker (2014) spreekt dan ook over een ‘cultureel archief’ als de verzameling van ideeën, houdingen en gevoelens naar niet-westerse mensen die in de geschiedenis, tijdens het kolonialisme, zijn ontstaan en daardoor alledaags, vaak onbewust, racisme bepalen. Uitsluitingsmechanismen kunnen soms ‘klein’ lijken doordat ze impliciet in alledaagse gesprekken, opmerkingen en vragen voor komen (Essed, 1991). Dat het zo diepgeworteld is en soms onbewust of niet expliciet zichtbaar, maakt ook dat jongeren, kinderen van ouders die enige tijd geleden migreerden maar vaak wel in Nederland zijn geboren, nog steeds te maken krijgen met alledaags racisme en uitsluiting. Die exclusie maakt dat ‘de ander’ opzoek gaat naar het opnieuw construeren van de raciale identiteit (Hall & Du Gay, 1996).

Toch verwacht een groot deel van de Nederlandse samenleving van deze jongeren dat zij zich vormen naar de Nederlandse norm, participeren en meedoen. Dat maakt dat het urgent is om beter te begrijpen hoe deze jongeren zich identificeren in relatie tot de Nederlandse maatschappij en de nieuwe sociaaleconomische klassen en posities die zij behalen (Slootman, 2018). Met oog op de huidige ongelijkheid is het daarom relevant om te onderzoeken wat assets zijn om de groeiende sociaaleconomische posities te versterken, alsook het beter begrijpen hoe de jongeren zich voelen en positioneren binnen het ‘onbekende’ academische veld, waar de Nederlandse norm dominant is.

In dit onderzoek staan identiteitsnetwerken in het licht van sociale ongelijkheid dus centraal. Er is niet veel literatuur over identiteitsnetwerken die zich specifiek richten op jongeren. Dat maakt dat veel van de gebruikte literatuur vooral gaat over identiteitsnetwerken in het werkveld. Deze netwerken dienen vaak als instrument voor organisaties om gelijkheid binnen de organisatie te stimuleren (Dennissen, Benschop & van den Brink, 2020). Bovendien is deelname aan een ‘vereniging’ een voorspeller voor betrokkenheid in de samenleving (CBS, 2020). Maar, waar Nederland zich graag profileert als tolerant en progressief, lijken er tegenstellingen te zijn in hoe er gekeken wordt naar de vorming van groepen uit gemarginaliseerde posities. Vrouwen- en LHBTI¹-netwerken worden erkend als typisch progressief, terwijl netwerken van etnische minderheden eerder afgekeurd en verweten worden dat zij leiden tot segregatie en polarisatie. Etnische minderheden moeten volgens de meerderheid assimileren op cultureel en sociaal gebied en zich enkel identificeren naar de Nederlandse normen en waarden toe, omdat de meerderheid anders bang is dat een fixatie op de etnische minderheidscultuur de integratie in gevaar brengt (Ghorashi, 2009; Slootman & Duyvendak 2015).

In dit onderzoek worden specifiek identiteitsnetwerken die zich richten op jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in Amsterdam onderzocht. Identiteitsnetwerken voor jongeren zijn verenigingen die focussen op jongeren met een gedeelde identiteit. Er kan dan gedacht worden aan bijvoorbeeld aan een Islamitische studentenvereniging, een Turkse studentenvereniging of een

¹ LHBTQIA is een afkorting voor mensen die een andere seksualiteit hebben dan heteroseksualiteit, L=Lesbisch, H=Homoseksueel, B=Biseksueel, T=Transgender-, Q=Queer-, I=Interseksueel en A= Aseksueel. De + staat voor overige seksuele voorkeuren, identiteiten en expressies die ook fluïde kunnen zijn.

vereniging die zich richt op inclusie voor jongeren uit diverse, gemarginaliseerde groepen. We willen onderzoeken wat deze identiteitsnetwerken voor deze jongeren betekenen in het licht van sociale ongelijkheid. Daarin zijn we benieuwd hoe de jongeren die lid zijn sociale ongelijkheid ervaren, om vervolgens dieper in te gaan op hoe zij gevoelens van belonging en agency ervaren. In dit vraagstuk willen we weten wat de rol van identiteitsnetwerken is.

De hoofdvraag is:

“Wat betekenen identiteitsnetwerken voor Amsterdamse jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in het licht van sociale ongelijkheid?”

Vanuit deze benadering wordt beoogd om met dit onderzoek de volgende vragen te kunnen beantwoorden:

- Hoe beleven de jongeren sociale ongelijkheid?
- Hoe geven identiteitsnetwerken vorm aan sense of belonging van deze jongeren?
- Hoe geven identiteitsnetwerken vorm aan agency van deze jongeren?

In deze masterthesis wordt met oog op het beantwoorden van de hierboven beschreven vragen in hoofdstuk twee een theoretische lens gedeeld, waar concepten uiteengezet en gedefinieerd worden aan de hand van reeds bestaande, wetenschappelijk literatuur. Vervolgens worden de methoden en de analyseprocedure van dit onderzoek beschreven. Daarna worden de resultaten die uit het onderzoek voortkomen uiteengezet. Tot slot worden de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek beantwoord in de conclusie en eventuele beperkingen van dit onderzoek en vervolgonderzoek worden in de discussie besproken.

2. Identiteitsnetwerken, belonging en agency: een theoretische lens

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden worden in dit hoofdstuk concepten uitgewerkt aan de hand van wetenschappelijke literatuur. Allereerst worden de centrale begrippen geïntroduceerd en gedefinieerd. Dit hoofdstuk begint bij het begrip sense of belonging, vervolgens wordt het begrip agency behandeld in de context van ‘velden’, tot slot wordt er dieper naar de huidige literatuur over identiteitsnetwerken en gedeelde identiteit gekeken.

Wegens verschillen tussen Nederlanders op het gebied van gelijkwaardigheid, worden in dit onderzoek twee groepen van elkaar onderscheiden en besproken: Nederlanders met een (niet-westerse) migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond. De volgende definities van het Centraal Bureau voor de Statistiek - CBS (z.d.)² worden gehanteerd:

“Migratieachtergrond: onder mensen met een migratieachtergrond worden zowel mensen die in het buitenland zijn geboren (eerste generatie) verstaan, als mensen die in Nederland geboren zijn en van wie ten minste één van de ouders immigrant was (tweede generatie). De participanten hebben een migratieachtergrond die niet uit een westers land vandaan komt, maar een van de landen uit Afrika, Latijns-Amerika en Azië, of Turkije.”

*“Nederlandse achtergrond/zonder migratieachtergrond: Personen van wie de ouders allebei in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf is geboren. *Wanneer er in dit onderzoek wordt gesproken over de politieke betekenis van (huids)kleur, wordt er gesproken van witte Nederlanders. Daarmee wordt benadrukt dat ook de ‘witte norm’ niet neutraal is want een witte huidskleur is in veel gevallen gebonden aan een bepaalde geprivilegieerde positie.”*

2.1 De zoektocht naar belonging

Wanneer in sociaalwetenschappelijk literatuur het over in- en uitsluitingsmechanismen gaat, worden de termen identificatie en belonging veelal genoemd (Anthias, 2007; Prins, 2018). Identiteit wordt door Jenkins (2014) beschreven als de capaciteit om te weten wie-wie is, een sociale constructie van het individu en van anderen, die niet per se vaststaan of in een enkele vorm opduikt. Dat betekent dat hoe iemand zichzelf (of anderen) ziet, kan verschillen én veranderen in diverse contexten. Identiteit kan daarnaast op drie niveaus plaatsvinden: individueel, relationeel en collectief. In dit onderzoek ligt de focus vooral op collectief niveau, waar een individu zichzelf identificeert met een groep zoals religie of etniciteit (Schwartz, Luyckx & Vignoles, 2011). Narratieven over de identiteit helpen individuen zichzelf en anderen te positioneren en geven betekenis aan het lid zijn van een etnisch, culturele of religieuze groep of collectief.

Etnische identificatie hoeft niet te ontstaan uit een afkeer tegen Nederland of een onwil om Nederlands te zijn. Slootman (2018) beargumenteert in onderzoek naar de identificaties van hoogopgeleide Marokkaans- en Turkse Nederlanders dat etnische en nationale identificaties elkaar niet uitsluiten, maar dat er juist sprake is van een dubbele identificatie: zowel Nederlands als Turks of Marokkaans voelen. Het etnisch identificeren heeft te maken met een persoonlijke rol van etniciteit

² Ten tijde van dit onderzoek gaat het CBS (2022) nieuwe definities gebruiken:

“1. Het wordt meer bepalend waar iemand zelf geboren is en minder bepalend waar iemands ouders geboren zijn. Daarbij wordt het woord migratieachtergrond niet meer gebruikt. In de nieuwe indeling spreekt het CBS over migranten en hun (in Nederland geboren) kinderen.

2. De hoofdingeling westers/niet-westers wordt vervangen door een indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden.

In dit artikel worden de nieuwe indeling, de achtergrond ervan, en de verschillen met de tot nu toe gebruikte indeling toegelicht.”

(opgegroeid met culturele elementen), de verbinding naar familie en met de rol die de etniciteit heeft gespeeld in het leven (zoals opgroeien in een migrantengezin uit een lage sociaaleconomische klasse). De rol die etniciteit speelt in de maatschappij kan daarnaast gepaard gaan met uitsluiting en dat kan leiden tot een negatief zelfbeeld of juist extra trots. De participanten in het onderzoek van Slootman (2018) voelen een verantwoordelijkheid om negatieve stereotypen over hun etniciteit te doorbreken.

Identiteit op collectief niveau is van belang, omdat het onderdeel zijn van een groep kan leiden tot het ervaren van sense of belonging. Belonging kan in tegenstelling tot identificatie niet gezien worden als slechts een cognitief verhaal, maar gaat vooral over emotionele ervaringen en verlangen van ergens thuis of veilig kunnen voelen (Prins, 2018; Yuval-Davis, 2006). Deze gevoelens en ervaringen zijn context afhankelijk en kunnen volgens Yuval-Davis (2006) op drie onderling verbonden niveaus geconstrueerd worden. Op het eerste niveau gaat het om sociale locaties, op het tweede niveau over identificatie en emotionele banden van zelfstandigen met collectieve groepen en op het derde niveau over ethische en politieke systemen waarin men de verbondenheid van hun eigen groep en die van anderen beoordelen.

De identificaties en emotionele banden op het tweede niveau verschillen per persoon in welke mate belonging aanvoelt. Deelname aan communities zijn een keuze geworden waar men bij wil horen om zo de 'ik' tot uiting te laten komen (Bauman, 2000; Blackshaw, 2010). Met andere woorden, om de identiteit van een individu te tonen en ontplooiën kiezen mensen een community waar ze bij willen horen die hen daartoe de ruimte biedt. Echter, emotionele constructies staan centraler wanneer mensen en hun identiteiten zich minder veilig of bedreigd voelen. De gedachte dat de normen, waarden en affecten van immigranten als bedreigend worden gezien voor hun emotionele binding naar Nederland toe, vereist dat zij die moeten verruilen voor de Nederlandse normen en waarden. Die eis heeft echter geen aandacht voor de invloed van in- en uitsluitingsmechanismen op persoonlijke gevoelens van erbij horen en voor de verantwoordelijkheid van de samenleving zelf in processen van belonging (Antonsich, 2010).

Dat brengt het derde niveau van ethische en politieke systemen in beeld. Zelfs wanneer immigranten zich naar de Nederlandse normen en waarden vormen en dus aan de 'eis' voldoen om in Nederland thuis te kunnen voelen, blijkt dat zij door een nativistisch discours niet vanzelfsprekend geaccepteerd worden als burgers die erbij horen (Slootman, 2018; Slootman & Duyvendak, 2015). De macht tussen discourses op nationaal niveau bepaalt welke normen en waarden als vanzelfsprekend worden beschouwd, volgens Foucault een complexe vorm van het neoliberalisme dat ook wel gouvernementaliteit genoemd wordt (in Schinkel & van Houdt, 2010). Macht gaat over een actor die iets bepaalt. Niet-westerse migranten, hun kinderen en soms zelfs hun kleinkinderen worden in dat discours niet gezien als 'oorspronkelijke' inwoners, Nederlanders zonder migratieachtergrond waren er eerst, bezitten de natie en creëren een hiërarchie van belonging. In het politieke klimaat kunnen stereotyperingen en hiërarchische verschillen van groepen een doorlopend effect hebben op de mate van belonging (Schneider & Crul, 2010). Volgens Heath (2014) zit macht ook in de leefwereld (logica van de culturele normen en patronen in de maatschappij) versus het systeem (logica van de markt en overheid) die spanningen oproepen en participatie van minderheden bemoeilijkt. Om tegenwicht te bieden aan spanningen, macht en beelden over de status quo en de norm, kunnen veilige ruimtes gecreëerd worden op lokaal niveau die als brug dienen tussen het systeem en de leefwereld (Gaventa, 2006).

Buiten het gegeven dat belonging geconstrueerd wordt op niveau twee en drie, kan belonging ook vormkrijgen op sociale locaties. In tegenstelling tot nationaal niveau kunnen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zich 'veiliger' identificeren op lokaal niveau, zoals de stad. Die voelt inclusiever en opener naar etnische en culturele diversiteit waardoor zij zich daar eerder thuis voelen (Slootman & Duyvendak, 2015). In de stad zijn diverse sociale settings te vinden waar ook verschillende gevoelens van belonging ervaren kunnen worden. In een onderzoek van Clarke, Gilmour

& Garner (2007) naar de ‘Britse gemeenschap’ bleek bijvoorbeeld dat de respondenten meer een collectief gevoel van identiteit en erbij horen ervoeren in kleinere, lokale instellingen als de school, kerk of jongerenverenigingen. Het kan zelfs zo zijn dat door het ervaren van belonging en collectieve identiteit in dit soort lokale instellingen, mensen ook op nationaal niveau meer gevoelens van belonging ervaren. In het onderzoek van Crul & Schneider (2010) naar de integratie context, participatie en belonging is gebleken dat kinderen van niet-westers gemigreerde ouders zich steeds vaker thuis voelen in Nederland, omdat ze lokaal worden geïncorporeerd in netwerken en doordat zij voelen dat zij geboren en opgegroeid zijn in Nederland.

Als het gaat over belonging dan kunnen deze gevoelens verschillen, afhankelijk van de context of niveau waarin mensen zich (als collectief) identificeren. Bovendien zijn er diverse sociale mechanismen, zoals belonging, waarop identificatie wordt heruitgevonden (Slootman, 2016). Belonging in dit onderzoek richt zich meer op het individuele niveau dat focust op het vinden van een onomstreden positie en plaats, bijvoorbeeld in de context van de universiteit. Doordat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond steeds vaker een hoger sociaaleconomische positie bereiken, en dus ook in de context van de universiteit, ontstaan er vragen in hoeverre zij in die sociale setting belonging ervaren of mogelijkheden hebben om daar te kunnen handelen. Slootman (2018) komt tegen dat de jongeren door hun etnische minderheidsidentiteit en hun ‘lage klasse’ soms gevoelens hebben dat zij niet helemaal thuishoren in de overwegend witte middenklasse door een ervaren buitensloten gevoel en/of een ervaren kloof in habitus.

2.2 Agency: een mismatch?

De kloof die jongeren met een etnische minderheidsidentiteit ervaren tussen het hogere onderwijsveld en de thuisomgeving heeft te maken met verschillen in normen die in die velden vanzelfsprekend zijn (Slootman, 2018). Het veld van hoger onderwijs is bijvoorbeeld een compleet andere wereld dan de thuisomgeving en de buurt waar jongeren met een etnische minderheid tussen moeten zwemmen. Een ‘veld’ kan gezien worden als een sociale ruimte, zoals de universiteit, waar verschillende spelers, spelregels en machtsverhoudingen zijn die bepalen hoe een mens zich in die ruimte positioneert (de Jong et al., 2017; Bourdieu, 1992). Integratiepraktijken krijgen niet alleen vorm door expliciete institutionele regelingen in bijvoorbeeld het onderwijs, maar ook door gewoonten (Schneider & Crul, 2010). Bourdieu (1977) noemt het meespelen van die regels en gewoonten die in een bepaald maatschappelijk veld de sociale relaties en interacties bepalen ook wel ‘habitus’. De habitus van een individu is veelal gevormd gedurende de levensloop door de ervaringen en omgevingsbeïnvloedende elementen, zoals opleidingsniveau, etniciteit, religie of gevoelens van belonging. De habitus bepaald vervolgens het waarnemen, denken en handelen van een persoon in een bepaald veld. Agency, de mogelijkheid van een individu om te handelen, wordt volgens Bourdieu (in Cronin, 1996) bepaald door diens achtergrond, klasse, kapitaal en habitus. Kapitaal is volgens Bourdieu te onderscheiden in verschillende middelen zoals: economisch - geld, cultureel - kennis, vaardigheden en opleiding, sociaal - sociale relaties en netwerken en symbolisch - status en aanzien (de Jong et al., 2017, p. 12).

Het spel spelen in het academische veld is niet voor iedereen makkelijk. Wanneer een persoon meer kapitaal en habitus opdoet kan diegene het spel makkelijker meespelen en de macht in dat veld beïnvloeden. Echter, bestaande machtsverschillen in dit veld worden eerder versterkt en daardoor wordt ongelijkheid in dat veld gereproduceerd (Bourdieu 1992; de Jong, 2012). Daarnaast is de startpositie van agency, om het spel te spelen, van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond ongelijk. Zij hebben (vaak) minder economisch, cultureel, sociaal én symbolisch kapitaal (de Jong, 2014; Slootman, 2018). Giddens (in den Hond et al., 2012) beweert dat agency verkrijgen in een veld niet alleen om een bewuste reflectie gaat, maar dat men ook de juiste informatie moet krijgen om anders te kunnen handelen. Maar, ook het onderzoek van De Jong (2012) onder Marokkaans-Nederlandse hbo-studenten laat zien dat de spelregels in het hoger onderwijs het nog wel bemoeilijkt om succesvol mee te doen.

Het ontbreken of de onbereikbaarheid van een habitus die aansluit op dat veld, middelen en (informatie)voorzieningen om agency te vertonen dragen niet bij aan gelijke kansen in het academische veld. Om sociale uitsluiting te verminderen en kansen te vergroten zijn veel onderzoeken gedaan onder groepen met minder kansen. In Engeland is in 1998 een programma gestart (New Deal for Communities) die verschillende types programma's uitvoerde om sociale uitsluiting en ongelijkheden in verschillende aandachtsbuurten te verkleinen. In de evaluatie over het effect van die programma's blijkt dat het richten op het empoweren van individuele capaciteiten en hen meer zeggenschap geven over besluiten en behoeftes die zijzelf en hun gemeenschap hebben, de grootste positieve effecten opleverden (Popay et al., 2015). Foucault (1984) stelt dat zij die hun uniek, autonome 'ik' ontwikkelen, hoogstwaarschijnlijk ook de ander stimuleren om dat ook te beleven. Investeren in de individuele empowerment van jongeren kan dus een breder, communautair effect hebben. Meer eigenaarschap ervaren hoeft echter niet in verband te staan met egoïsme of individualisme, maar kan in sociale omgevingen gestimuleerd worden.

Volgens Wolff (2013) moet er bijvoorbeeld meer aandacht komen om buiten de onderwijscontext sociale relaties te creëren. Ook in onderzoek van Veraa (2020) blijkt dat eerstegeneratiestudenten in Nederland een achterstand hebben in een sociaal ondersteunend netwerk in vergelijking met jongeren wiens ouders wel hebben gestudeerd. Daarnaast komen de jongeren wiens ouders gestudeerd hebben uit een omgeving waar de spelregels van het studieveld bekend zijn, waardoor zij een voorsprong hebben. Identiteitsnetwerken kunnen de achterstand op een sociaal ondersteunend netwerk verkleinen wanneer de netwerken en banden van deze jongeren daadwerkelijk tot mobilisatie leiden, een sociaal voordeel nastreven, of een nadeel verzachten (Anthias, 2007). Maar buiten sociaal netwerk voordelen zijn er meer factoren die van belang zijn om jongeren met een achterstand in habitus in het academische veld te versterken.

In onderzoek van Tinto (2017) naar ervaringen van wilskracht (motivatie) onder studenten, is niet alleen sense of belonging, het onderdeel van een groep zijn dat cruciaal is, maar ook dat studenten het geloven dat zijzelf en hun capaciteiten ertoe doen. Zelf-efficiëntie, zoals Tinto noemt, is aangeleerd door ervaringen uit het verleden op hoe individuen zichzelf zien en hun capaciteiten om controle te hebben over hun omgeving, die het geloof om in studiesucces te slagen bepaalt. Het is van belang dat de individu die onderdeel van een groep is, het gevoel krijgt dat diens unieke karakteristieken waardevol zijn en van toegevoegde waarden zijn. In onderzoek werkeffectiviteit in organisaties, worden belonging en uniekheid daarom als twee pijlers samen gezien voor succes. Zo bepleiten Randel et al. (2018) dat voor succesvolle en inclusieve omgevingen het nodig is dat het gevoel van saamhorigheid (belonging) en gevoel van individualiteit en eigenaarschap (uniekheid) voor individuen gefaciliteerd en gestimuleerd wordt. Het is in dit onderzoek vooral van belang om te weten welke rollen identiteitsnetwerken hiervoor kunnen spelen voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond

2.3 Identiteitsnetwerk als middel?

Het is van belang om meer te weten wat identiteitsnetwerken inhouden en wat er bekend is over de functie van deze netwerken. Dennissen, Benschop & van den Brink (2020) benoemen dat identiteitsnetwerken in organisaties vooral geïnitieerd zijn om gemarginaliseerde groepen te stimuleren in hun identiteit, loopbaan en kansen. Daarmee kunnen identiteitsnetwerken sociaal isolement van hun leden tegengaan. In het kader van leden uit gemarginaliseerde groepen kan het gevoel van uitsluiting een negatief effect hebben op (IQ)prestaties, welzijn en zelfcontrole (Walton & Cohen, 2011). Zelf ruimtes creëren, bijvoorbeeld door het middel van een identiteitsnetwerk, kan daaraan tegenwicht bieden. Bovendien zijn deze netwerken vaak gecreëerde omgevingen die als warm en veilig bestempeld worden, en waar mensen uit gemarginaliseerde groepen samenkomen, uitsluitingservaringen delen en daarmee leren omgaan waardoor maatschappelijke gelijkheid beter haalbaar lijkt te zijn (Slootman, 2022).

Het lid worden van een identiteitsnetwerk wordt volgens Slootman (2019) geleid door een wederzijds begrip van ‘klimmende’ minderheden, gedeelde ervaringen, disposities en achtergrond. In deze gecreëerde, sociale ruimten kunnen deze ‘soulmates’ (zielsverwanten) zoals Slootman (2018) beschrijft, in een warme omgeving hun eigen etnische identiteit, (h)erkenning en een minderheidsmobiliteitscultuur (MMC) ontwikkelen zonder uitsluitingsmechanismen en sociale druk te ervaren. Een MMC is volgens Neckerman, Carter en Lee (1999, p. 945) “Een reeks culturele elementen die inspeelt op kenmerkende problemen die gewoonlijk gepaard gaan met de status van de middenklasse minderheid, waaronder problemen van interraciale ontmoetingen in een openbare omgeving en relaties tussen klassen binnen de minderheidsgemeenschap”. Met andere woorden, de MMC is een manier om te kijken hoe er in de groeiende middenklasse onder klimmende minderheden een cultuur ontstaat waar ontmoetingen, ervaringen en uitdagingen onderling worden gedeeld. Dit betekent concreet dat het onderzoekers helpt te begrijpen waarom etnische minderheden elkaar opzoeken, zelfs wanneer zij een hogere klasse door opleiding en hogere status hebben verkregen die sociaaleconomisch impliceren dat zij goed geïntegreerd zijn (Slootman, 2019).

Met de MMC-lens gekeken bieden studentenverenigingen, die fungeren als identiteitsnetwerk, diverse activiteiten aan die onderling verschillen in culturele elementen die leden daardoor ontwikkelen. Volgens Slootman (2019) blijkt uit de analyse van deze netwerken dat ze vergelijkbaar vijf rollen spelen. De eerste twee rollen richten op amusement en gezelligheid, daarnaast stimuleren ze de carrière en zelfontplooiing van hun leden. De derde rol gaat over het koesteren van de minderheidsidentiteit en cultuur, en het opnieuw vormgeven daarvan door middel van nieuwe opleidings- en klassenposities. De vierde rol is het mobiliseren van sociale betrokkenheid van hoogopgeleide minderheden. En tot slot, de vijfde overkoepelende rol is het faciliteren van sociale binding tussen mensen met een gedeelde identiteit en positie. In dit onderzoek worden niet de netwerken zelf onderzocht, maar juist de ervaringen van de leden van deze netwerken en wat het voor hen betekent om lid te zijn van netwerken waar zij met mensen met een gedeelde identiteit samenkomen.

De collectieve vorming van een identiteit, of wel gedeelde identiteit in dit onderzoek, is een veel gebruikt concept in sociaalwetenschappelijk, bewegingen en identiteitsonderzoek (Brewer, 2001; Fiorito, 2019; Polletta en Jasper, 2001). In het onderzoek van Polletta & Jasper (2001, p. 285) definiëren zij collectieve identiteit als “de cognitieve, morele en emotionele verbinding van individuen met een bredere gemeenschap, categorie, praktijk of instelling”. Individuen erkennen of hebben gedeelde oriëntaties, normen en belangen (Brewer, 2001). Op basis van deze herkenning, handelen ze samen op een manier die voor hen werkt, zoals bijvoorbeeld een sportteam: 'We hebben een gemeenschappelijk doel en handelen, vieren en delen moeilijkheden samen'. Het heeft ook te maken met een overeenkomstig aspect: gevoelens van een gedeelde identiteit als collectief ontstaan op basis van een gedeelde onderdrukking (Alexander & Wezel, 2011). Het ontkennen van onderlinge verschillen die uit sociale klassen voortkomen, en het bepalen welk 'ras' (ethniciteit) belangrijker is en/of meer macht heeft, houden de onderlinge (ongelijke) posities in stand. Schadelijke praktijken die op institutioneel niveau plaats vinden, voeden de institutionele leden met subjectieve overtuigingen en discriminerende praktijken als legitiem (Alexander & Wezel, 2011). Mensen met macht bepalen uiteindelijk wie erbij hoort en welke status quo geldig is, veelal gebaseerd op wat voor henzelf werkt. Gevoelens van tevredenheid ontstaat uit een gemeenschappelijke cultuur, geschiedenis en/of taal, die ongelijke machtsverhoudingen tegenwicht bieden waarbij het gedrag van anderen beter te interpreteren is (Rousseau & van der Veen, 2005).

Kiezen tot welke collectieve identiteit iemand behoort, heeft te maken met in- en out-group, de sociaal bevoorrechte meerderheid en de benadeelde minderheid, waar gedeelde identiteit voor die laatste groep een positieve rol kan spelen in het tegengaan van assimilatie (Pereira, Green & Visintin, 2017). Het debatteren over en positioneren van de collectieve ‘zelf’, en het verruimen daarvan, kan leiden tot een collectief gedeelde identiteit (iedereen die in Nederland woont, is Nederlands). Die komt

bijvoorbeeld tot uiting wanneer bijvoorbeeld het Nederlandse voetbalelftal wedstrijden speelt. Wanneer er een gedeelde identiteit heerst, is er minder conflict en dreiging en meer veiligheid en (democratische) vrede.

Wat we overigens niet moeten vergeten is dat binnen een collectieve identiteit diversiteit nog steeds aanwezig kan zijn. Volgens Rousseau en Van der Veen (2005) sluiten mensen met een gedeelde etniciteit het niet uit om aanwezig te zijn in andere gedeelde identiteiten (politiek of supporter van dezelfde voetbalploeg bijvoorbeeld). Wanneer men aanwezig is in een ruimte waar collectieve identiteiten samenkomen, zijn (persoonlijke) kenmerken of verschillen ondergeschikt aan het delen van het gemeenschappelijke belang of doel. Dankzij ruimtes van collectieve identiteiten zijn mensen in staat om nieuwe mensen te ontmoeten en vrienden te maken en dat geeft gevoelens van belonging. En tenslotte kan het anderen inspireren om samen het geloof in de samenleving te versterken. Op basis van de literatuur over collectief- en gedeelde identiteit hanteer ik de definitie die Fiorito (2019, p. 347) in haar onderzoek hanteert als:

“Een gedeeld politiek geconstrueerd en cultureel ingebeeld gevoel van - en identificatie met - een collectief "wij", vaak gedefinieerd in tegenstelling tot anderen door grenzen te trekken tussen een "wij" en een "zij", en door een overeenkomstig gedeeld gevoel van agency.”.

Uit de bestaande theorieën over identiteitsnetwerken, die voornamelijk gericht zijn op het werkveld, blijkt dat ze kunnen dienen als gecreëerde, warme en veilige ruimtes die een breed scala aan aspecten stimuleren voor mensen met een gedeelde identiteit. Mogelijkerwijs zit er meer achter het lid worden van identiteitsnetwerken, het ontstaan van een cultuur onder mensen met een gedeelde identiteit en de aantrekkingskracht daartoe, hetgeen reden is om verder te onderzoeken hoe dat ervaren wordt onder jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in Amsterdam.

3. Een interpretatieve onderzoeksmethode: betekenis in de vorm van ervaring en beleving
In het theoretisch kader is inzicht gegeven in de concepten die in dit onderzoek relevant zijn. In deze sectie worden de gebruikte onderzoeksmethoden en analyseprocedure van dit onderzoek beschreven.

3.1 Onderzoeksstrategie- en ontwerp

Het onderzoeken wat identiteitsnetwerken betekenen voor de gevoelens en ervaringen van Amsterdamse jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, vraagt om een interpretatieve, kwalitatieve benadering. Betekenis, gevoelens en ervaringen in cijfers uitdrukken brengen immers geen persoonlijk biografische diepgang. De resultaten suggereren daarom niet een vaststaand objectieve realiteit, maar eerder een subjectieve realiteit. Daaraan toegevoegd kan een subjectieve realiteit van een individu breder gedragen worden en gezien worden als een collectieve subjectiviteit (Ritchie et al., 2014). Dat vraagt bovendien om een open insteek, in plaats van vooraf te structureren, het laten leiden door en het testen van de bestaande theorieën en gestelde hypothesen. Daarom heb ik mij laten leiden door de belevingswereld van de participanten in dit onderzoek.

Dit onderzoek heeft een inductief karakter. Met andere woorden ben ik begonnen met de verzamelde data te analyseren en te verklaren waarna pas de deductieve concepten vastgesteld konden worden (Tracy, 2014). Het soms wel ‘chaotische’ karakter van dit onderzoek was te merken in het niet aanhouden van een vaste structuur. Een iteratieve benadering is voor dit onderzoek geschikt gebleken, wat maakt dat dit onderzoek een continu proces was van verschillende stappen, zoals het gaan van de resultaten uit het veldonderzoek naar theorieën, om vervolgens naar de conclusie te gaan en weer terug (Tracy, 2014).

Dit onderzoek is geschreven in het kader van een samenwerkingsproject, tevens stakeholder van dit onderzoek: ‘Jongerennetwerken, Ongelijkheid en Agency’ van de Vrije Universiteit Amsterdam (VU), Hogeschool van Amsterdam (HvA), Hogeschool InHolland, Diversity Talks en ECHO. Het Kenniscentrum Ongelijkheid, die als overkoepelende organisatie dient van de gemeente Amsterdam, de HvA, van de VU, de Universiteit van Amsterdam (UvA) en de InHolland, is de verlener van het project. Collega’s uit dit onderzoeksproject hebben verschillende identiteitsnetwerken geselecteerd en benaderd om deel te nemen. Van die netwerken zijn vervolgens verschillende leden geïnterviewd.

3.2 Populatie en veldonderzoek - interviews

De populatie van dit onderzoek zijn Amsterdamse jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond die lid zijn van identiteitsnetwerken. Deze netwerken zijn bijvoorbeeld etnisch-, religieuze- en diverse studentenverenigingen waaronder Anatolia (Turkse studentenvereniging), ASV Gladzor (Armeense studentenvereniging), de Islamitische Studentenvereniging Amsterdam (ISA), Argan (jongerenpanel en FAM (Family of Academic Minds; community van diverse achtergronden, vooral gericht op eerste generatiestudenten, diversiteit, inclusie en cultuur). Met 30 leden van deze netwerken zijn interviews gehouden door collega projectmedewerkers. Vervolgens heb ik twee extra leden van de Armeense studentenvereniging geïnterviewd. Na de eerste analyse van deze interviews, heb ik vier participanten, die dus eerder waren geïnterviewd, opnieuw benaderd voor een vervolg, diepte-interviews.

Alle participanten zijn lid van een identiteitsnetwerk, sommigen zijn commissie- of (oud)bestuurslid. Bovendien volgen alle participanten een hbo- of een wo studie óf (een enkeling) hebben deze recentelijk afgerond. Alle participanten wonen, werken en/of studeren in de Amsterdam. Daarnaast zijn de meeste participanten eerstegeneratiestudenten. De achtergronden van de participanten zijn divers in de zin van dat er Armeense, Ghanese, Marokkaanse, Pakistaanse, Surinaamse, Turkse en meer etnische achtergronden zijn. Van de participanten waarvan hun religie bekend is, zijn de meesten islamitisch (een aantal wel en een aantal niet praktiserend), een aantal participanten zijn christelijk en sommigen zijn niet-religieus. De jongeren zijn opgegroeid in diverse steden en dorpen in Nederland. De meeste participanten zijn vrouwen, een aantal participanten zijn mannen. Tot slot zijn de participanten

(waarvan bekend) geboren tussen het jaartal 1993 en 2003, dat betekent dat zij tijdens de interviews tussen de 19 en 29 jaar oud waren.

De vragenlijsten die voor deze interviews gebruikt zijn, waren semigestructureerd. Dat betekent dat er vragen over verschillende topics zijn, maar niet per se vast hoeven te staan en in een bepaalde volgorde gevraagd hoeven te worden (Bryman, 2016). Hierdoor is er ruimte om af te wijken van de bestaande vragenlijst en ruimte tot doorvragen op thema's en verhalen die worden verteld. In de praktijk bleek tijdens de interviews dat deze ruimte waardevol was. Niet alle vragen die in mijn topiclijst stonden zijn gesteld, ik heb vooral doorgevraagd wanneer een participant iets vertelde dat voor mij nieuw was of voor de participant belangrijk of emotioneel leek te zijn. De interviews duurden gemiddeld tussen een half en anderhalf uur. De interviews zijn met consent van de participanten opgenomen via audio opnames en een enkeling via zoom.

Er zijn drie verschillende vragenlijsten, die overigens op inhoud en thema's grotendeels identiek waren, voor bestuursleden, leden en niet-leden. Voorbeelden van deze thema's zijn identiteit, persoonlijke- en professionele ontwikkeling, arbeidsmarkt en netwerk (zie bijlage 2.1). Na de eerste uitwerking van de interviews in resultaten, miste ik persoonlijk wat diepgang en 'kleur' op een aantal thema's die wel naar voren zijn gekomen. Dat maakt dat ik vier eerder geïnterviewde participanten opnieuw heb benaderd (van vier verschillende identiteitsnetwerken) voor vervolg diepte-interviews. Ik heb daarvoor een nieuwe vragenlijst ontwikkeld die zich meer focuste op de thema's gedeelde identiteit, autonomie en empowerment (zie bijlage 2.3). Deze vier interviews duurden tussen een uur en anderhalf uur.

3.3 Data-analyse

De interviews zijn getranscribeerd, woord voor woord uitgetypt en opnieuw bekeken. De transcripten heb ik vervolgens in het softwareprogramma ATLAS.TI gezet, waardoor via dat systeem codes aan de data toegewezen konden worden. Het codeerproces is eveneens via inductieve wijze verlopen. Dat betekent dat ik ben begonnen bij het lezen van individuele transcripten om zo tot beschrijvende, open codes te komen die dicht bij de beleving van de participanten bleven, waarna abstracte(re) code-categorieën zijn ontwikkeld (Tracy, 2019). Bijvoorbeeld, wanneer participanten aangaven dat zij zich thuis en welkom voelden of zichzelf konden zijn in het identiteitsnetwerk, dan gaf ik de open code 'Thuis voelen'. Door het inductieve karakter van het heen en weer gaan tussen codes in verschillende individuele transcripten, was al snel gebleken dat de code 'Thuis voelen' erg vaak toegepast werd. Op dat moment was het tijd om de code te splitsen, de code 'Thuis voelen' en 'Jezelf kunnen zijn' werden twee verschillende codes. Aan de andere kant is het tijdens het codeerproces ook voorgekomen dat ik twee codes samengevoegd heb. Ik heb bijvoorbeeld 'Empoweren' en 'Zelfvertrouwen' tot één code 'Empowerment' gevoegd omdat bleek dat deze twee losse codes op een gegeven moment moeilijk van elkaar te onderscheiden waren.

Vervolgens heb ik alle open codes herzien. Dit heeft geresulteerd in tweede-level thema codes die de open codes ordenen en categoriseren (Tracy, 2019). De twee open codes 'Jezelf zijn' en 'Thuis voelen' vielen onder de tweede-level thema code: 'Sense of Belonging'. Alle tweede-level categorische codes (ook wel axiale codes genoemd) bepaalden na een reeks van interviews gecodeerd te hebben de algemene codeboom. Op het moment dat er weinig verandering in de codeboom en axiale codes kwamen, ben ik deductief te werk gegaan. Dat betekent dat ik de resterende interviews en de eerste aantal interviews heb getoetst aan mijn codeboom (Tracy, 2019). In dit proces ben ik open en kritisch gebleven zodat eventueel nieuwe en aanvullende informatie die uit de data voortkwamen niet onopgemerkt zijn gebleven. In een later stadium ben ik onder andere tegengekomen dat een groot deel van de axiale codes eigenlijk over het overkoepelende thema 'inclusie' gaan.

3.4 Datamanagement en positie

Allereerst is vertrouwelijkheid een belangrijk onderdeel in onderzoek doen. Daarom beschrijf ik hier hoe ik ben omgegaan met vertrouwelijkheid. Daarnaast zouden onderzoekers reflexief moeten zijn naar hun eigen (machts)positie en bias om zo de validiteit van het onderzoek te waarborgen (Gioia, Corley & Hamilton, 2013).

Datamanagement

Tijdens het benaderen is de context van het onderzoek met de participanten gedeeld. Ook heb ik aan het begin van de interviews de participanten opnieuw op de hoogte gesteld van de inhoud, doel en context van het onderzoek. Een deel daarvan is het delen van wat er met de gegevens gedaan wordt. Er is beloofd dat de data te allen tijde anoniem verwerkt worden in de masterthesis. Bovendien is beloofd dat, met verbale of schriftelijke toestemming van de participant, de interviews worden opgenomen en opgeslagen in een veilige drive. In Surfdrive zijn de opnames en transcripten van de interviews opgeslagen, niemand buiten collega's uit het onderzoeksproject kan daar verder bij. Alle geïnterviewde participanten zijn hier expliciet mee akkoord gegaan.

4. De waarde van identiteitsnetwerken

In dit hoofdstuk zullen de onderzoeksresultaten worden weergegeven. Om te begrijpen wat identiteitsnetwerken betekenen, zal in de eerste context geschetst worden hoe de jongeren in het leven staan en wat zij tegenkomen op het gebied van sociale ongelijkheid. Daarna zal worden ingegaan op beweegredenen om lid te worden van identiteitsnetwerken. Tot slot, zullen de ervaringen van mensen met een gedeelde identiteit worden besproken.

4.1 De jongeren in beeld: positie en ervaringen

4.1.1 Uitsluitingsmechanismen ondanks aanpassingsvermogen: ontmoedigend...

Een grote groep jongeren benoemt tijdens de interviews dat zij te maken hebben gehad met uitsluitingsmechanismen en vooroordelen, waardoor zij zich regelmatig moesten vormen naar de 'norm' om mee te komen. Vormen van uitsluiting ervaren de jongeren op verschillende plekken. In de context van studie en school zijn vooroordelen vaak gericht op het intelligentieniveau en de kwaliteiten van de jongeren. Waar de een verrassende blikken krijgt omdat ze aangeeft Honours Programma te doen, wordt de ander naar de havo gestuurd ondanks een vwo- citoscore. Wanneer leerkrachten vermelden dat zij het niet aankunnen of het gaan redden op het vwo, om welke reden dan ook, beïnvloedt dat het zelfvertrouwen van deze jongeren in toekomstige uitdagingen. Deze jongeren internaliseren dit soort woorden, zijn daarom van slag en vinden het daardoor moeilijk om hun eigen potentie te herkennen. Een participant heeft tijdens haar studie diverse jongeren op de middelbare school bijles gegeven. Daar merkte ze dat ze in een uur bijlestijd, het soms 45 minuten over dit soort opmerkingen en teleurstellingen van de jongeren ging. Op dat moment hadden die leerlingen volgens haar meer behoefte naar het bespreken van ervaringen, dan inhoudelijk bijles van bijvoorbeeld wiskunde te krijgen.

In de werksfeer is uitsluiting vooral gericht op carrière. Bij een van de participanten dachten haar collega's dat haar carrière voorbij was na haar huwelijk. Zij kreeg daardoor niet alleen een vooroordeel over zichzelf als islamitische vrouw, maar ook naar haar islamitische man zonder hem überhaupt ontmoet te hebben. Daarnaast krijgen de jongeren in de identiteitsnetwerken diverse verhalen van anderen te horen. Een participant schetste het voorbeeld dat iemand ging solliciteren en toen zij in het bedrijf aankwam, werd gedacht dat zij kwam solliciteren voor een schoonmaak functie (terwijl ze haar masterstudie heeft afgerond). Deze ervaringen en verhalen hebben impact op het zelfbeeld. *“O, dit is dus hoe veel mensen denken over religie of vrouwen”*.

Tot slot ervaren de jongeren ook uitsluitingsmechanismen rondom het thema positieve discriminatie. Wanneer een participant van dit onderzoek een project mag leiden, krijgt zij al snel te horen dat het wel zal komen vanwege haar hoofddoek in plaats van haar geschiktheid. Het meest frustrerende voor een aantal van deze jongeren is dat men niet beseft hoelang iemand dit soort opmerkingen met zich meedraagt. Ondanks dat het kan lijken op een kleine opmerking, hebben ze voor deze jongeren een enorme impact.

“Je draagt het echt mee alsof je in je rugzak allemaal stenen of hoe je het ook wilt noemen, draag je de hele tijd mee (...) ... Ik heb dat niet gehad op zo'n jonge leeftijd, maar dus heel blij mee. Dat maakt mij dus ook gewoon een stukje zelfverzekerder, denk ik. Maar je ziet dat mensen die dat hebben meegemaakt, dat ze altijd gewoon hun eigen kwaliteiten twijfelen en als ze dan een keertje goed cijfer halen zo van, ja heb ik zo lang voor gestudeerd en ja dat maakt ook niet uit. (...) ... En dan dat doet wel heel veel pijn, dan denk ik oja misschien had de docent het niet eens zo bedoeld, dus dit is geen aanval naar de docenten toe want die denkt dan misschien echt van oh, misschien beter als je daar start, eh, want dan bouw je misschien meer zelfvertrouwen op, dan word je maar beter. Maar zo'n persoon kan dat echt heel negatief gaan meedragen. Dat heeft dus ook met die grapjes te maken. Misschien denkt iemand die eens meer over na die is allang vergeten na 10 minuten, maar die andere persoon ja die kun je echt levenslang meegaan dragen.”

Het raakt een aantal jongeren het meest wanneer ze onderschat worden op basis van hun niet-westerse uiterlijk, soms in de vorm van subtiele discriminatie en soms zijn het ‘gewone’ opmerkingen. Ondanks dat zij universitaire studies, vrijwilligerswerk en nevenactiviteiten doen, krijgen zij het gevoel dat het nog (steeds) niet goed genoeg is om gezien, erkend en geaccepteerd te worden. Een participant geeft hier een voorbeeld van:

“Dan zeggen ze dat ik een keer ergens was en bij een arts, en hij zei van ja, ja, nee, ik zei van ja, ik studeer nog. Oh ja, welke opleiding doe je? En ik zei, ja, ik doe de Master bedrijfskunde. “Is dat op de universiteit?” Dat je dan zo’n reactie krijgt van onderschatting? En dan weet je van oh diegene had waarschijnlijk een vooroordeel. Ja, die ziet mij met mijn moeder met een hoofddoek, die gebrekkig Nederlands praat, dat dat dat helemaal anders zou moeten zijn dat ik wat anders zou moeten doen.”

Volgens deze participant voelt het ontmoedigend om niet in het beeld van de witte Nederlander te passen, tegelijkertijd voelt het raar dat zij dus gevoelens krijgt dat zij zich nog steeds moet bewijzen. Ook een andere, geïnterviewde participant krijgt te maken met subtiele vormen van onderschatting over haar kwaliteiten. Zoals wanneer haar collega’s dachten dat zij in een project naar voren werd geschoven omdat zij een ‘divers persoon’ is, en mensen uit het bedrijf graag met iemand die een hoofddoek draagt op de foto willen staan. Het maakte haar onzeker, ‘*waarom nodig je mij nu eigenlijk uit?*’. Het zorgde ervoor dat zij aan zichzelf, op al haar minderheidsidentiteiten en haar eigen kwaliteiten ging twijfelen. Ze draagt niet alleen een hoofddoek, maar ze is ook een vrouw én heeft een kleurtje.

Er heerst onzekerheid in het gezien en erkend worden als autonoom persoon die tegenover eventuele belangen van een organisatie staat, zoals het uitstralen van diversiteit. Door opmerkingen over waarom zij kansen krijgt op haar werk, omdat ze aan een diversiteitsvlaggetje voldoet, maakt dat ze in de situaties die volgen gaat twijfelen aan de intenties van anderen. Tijdens een netwerkevenement van haar studie ontmoette ze de manager van een groot Nederlands bedrijf die haar meteen een hand wilde geven. Ze twijfelde over zijn intentie:

“En toen dacht ik oh kom je mij een hand geven omdat ik je wil laten zien van O ja, ik heb iemand met een hoofddoek een hand geven, of ik heb zeg maar, met een divers persoon heb ik gezeten en gepraat... Of is dat nu omdat je zeg maar of het gesprek gewoon goed was?”

Ze beseft zich dat het eigenlijk niet correct is om altijd te twijfelen aan de intenties van een ander, maar dat sommige situaties wellicht niets te maken hebben met vooroordelen en ‘green- of diverse washing’ (maatschappelijk- en divers betrokken voordoen als organisatie). En toch ontstaan er aannames die juist gebaseerd zijn op haar eerdere ervaringen. Het hebben van aannames is misschien wel menselijk. Er zit echter een verschil in het durven bespreken van aannames. In tegenstelling tot de werkomgeving, zijn de identiteitsnetwerken voor hen veilige ruimtes om ervaringen en de daarop gebaseerde aannames te bespreken, omdat daar sprake is van onderling begrip.

“Als je ouder wordt, krijg je ook soms wel eens opmerkingen van mensen die je dan minder serieus nemen, of een ander beeld ook voor je hebben, omdat ze weten, je hebt een andere afkomst dus ben je waarschijnlijk ben je niet zo, hoog onderwezen of niet zo intellectueel, want dat is gewoon een vooroordeel dat dat daar nou eenmaal is. (...) ... Dus ik lachte dat altijd weg. Of ik begreep het heel vaak nog niet eens en op het moment zelfs dat ik het begon te begrijpen dan... Ja, het deed mij niet heel veel, omdat het vooral hele inhoudsloze opmerkingen waren en het heeft mij tot nu toe echt maar één keer geraakt en dat was juist niet inhoudsloze opmerkingen ofzo, maar dat was juist vanwege het vooroordeel dat je dan denkt, gebaseerd op een beeld dat je dan eh, ja niet intelligent is of niet het een en ander weet van simpele basisprincipes die Nederland gewoon heel duidelijk zijn en ik denk dat dat ook veel kwetsender is dan eh, ja simpele... Ja

simpel scheldwoord of gebaseerd, want dan denk ik alleen maar bij mezelf. Ik heb het oprecht met je te doen dat je zo bekrompen bent en zo ja, minimalistisch kan denken in zo'n mooie diverse wereld.”

4.1.2 Van ‘imposter’ gevoelens, naar een beschermingsmechanisme, naar zelfbeeld

Het ervaren van vooroordelen en uitsluiting raakt het zelfvertrouwen van de jongeren, waardoor zij een mechanisme hebben ontwikkeld om hen op die ervaringen voor te bereiden. Bijvoorbeeld in de studievereniging: waar bestuurskamertjes op de universiteit toegankelijk zouden moeten zijn voor iedereen, ervaart een participant iets anders. Zij geeft aan dat in die kamertjes altijd dezelfde mensen zaten en wanneer zij binnen kwam lopen de anderen in die ruimte ‘schrokken’. Het voelde volgens haar als een intern clubje en wanneer iemand daar geen onderdeel van is, het moeilijk is om mee te komen. Dit merkte zij bijvoorbeeld in alledaagse gesprekken binnen die studievereniging waar de gesprekken vooral over interne zaken gingen. Het waren geen inclusieve gespreksonderwerpen, dat maakt het moeilijk voor een ‘nieuweling’ of een niet actief lid om mee te praten. In deze situatie voelde deze participant zich als een imposter: aan zichzelf, haar kwaliteiten en haar positie in die ruimte twijfelend. Ze voelde zich ook niet thuis. Desondanks probeerde zij dit zo snel mogelijk te vergeten en weer door te gaan.

Het raakt haar vooral wanneer ze in een project op werk een band opbouwt met mensen en vervolgens nare opmerkingen krijgt of niet begrepen wordt. Zij is daar echter op voorbereid, op basis van haar ervaringen weet ze dat het een illusie is om te denken dat dit soort gebeurtenissen niet plaatsvinden, daardoor komt de klap minder hard aan. Ze is geconfronteerd met de harde realiteit, de wereld is volgens haar niet altijd leuk, lief en een roze wolk. Een voorbeeld van hoe het beschermingsmechanisme tot uiting komt is de overstap van de participant van de VU naar de UvA voor haar studie. Ze had voordat ze op de UvA ging studeren al geaccepteerd dat ze daar raar aangekeken zou kunnen worden op basis van haar uiterlijk en dat het moeilijk(er) kan zijn om zich daar thuis te voelen en mee te komen. Het is een ontwikkelde strategie, maar deze helpt haar wel in de omgang met uitsluiting.

“Mijn zus is ook getrouwd, en kreeg ze echt gewoon een opmerking: Ja, word jij uitgehuwelijkt? Ik denk van wow, dat is best een, dat is best een opmerking die je maakt. Dan zeg je dus dat iemand uitgehuwelijkt wordt, zegt iets over diegene ouders, iets over hun eigen mentale gezondheid. En als in een groep, dus dat zijn heel veel dingen die in één keer als vooroordeel op iemand afdouwt, dat dat eigenlijk niet kan. En, omdat zij dat had meegemaakt, was ik al toen ik dus ging trouwen dat ik aan die opmerking krijg ik dus ook, dus dan komen ze minder hard aan. (...) ... Maar ook dingen zo ja, dan ga je zeker niet meer werken dat ik denk van ja, hoezo denk je dat ik niet meer ga werken? Ik ben afgestudeerd, ik doe mijn werk heel goed, je hebt me vorige week nog hoe goed ik het doe en niet omdat ik een hoofddoek draag en omdat ik moslim ben denk je dat ik dus niet meer mag werken van mijn man én dat ik ook met een man zou trouwen die dat willen... En dan dan denk ik van ja, dan gaan er heel veel dingen die nog niet bij mij begrijpt. (...) ... Dat is niet leuk om te krijgen, maar ik was er wel op voorbereid waardoor ik minder hard aankwam.”

Maar dit mechanisme kan ook op een andere manier vorm krijgen. Tijdens het interview met een andere participant vertelde zij het volgende:

“Ja, ik werk dus achter de kassa en nou die die die vrouw was samen met haar man, opa en oma, die begon eigenlijk de een en ander op de toonbank neer te leggen (...) ... Dus ik hoorde al een beetje vanuit mijn rechteroor van zij probeert dat kleine kind wat mee te geven over wat voor spullen het zijn, helemaal prima, en op een gegeven moment toen vroeg zij de naam voor iets. En dat was eigenlijk dat ja, dat balkje dat je op de kassa neerlegt als je klaar bent met jouw spullen, achter jouw boodschappen ligt eigenlijk gewoon dat. Ja, dat dat ding waarvan niemand de naam van weet (lacht). (...) ... Ik weet oprecht niet iedereen noemt het maar een bankje of een balkje of een tussenstukje ofzo en een gegeven moment ook aan mij gevraagd en ik zei nee. (...) En zo, zij begon ineens te onderwijzen en na prima niks aan de hand en toen vroeg ze aan mij, ze waren al klaar met boodschappen doen en toen zei ze nog van ja, ik ben zelf ook

docent geweest voor asielzoekerscentra, dus waarschijnlijk moet je dat nog leren in je lespakket en ben je daar nog niet aan toegekomen en ik was zo verbaasd en toen dacht ik nog, wat?! Weet je wel? (...) ... Denk je nou echt dat ik zo, laag begaafd bent doordat ik de definitie daarvan niet weet en dat was wel echt heel kwetsend. En ik zocht op dit moment heel veel bevestiging door aan al mijn Nederlandse collega's te vragen en werken eigenlijk alleen maar witte mensen dus te vragen van hoe heet dat dingetje? (...) ... Ja, ik denk dat dat veel kwetsender was dan een stomme opmerking, gebaseerd op mijn afkomst, omdat je dan zo stereotyperend bent van... Ja, je bent gewoon laag begaafd..."

Ook in deze situatie is te zien hoe vooroordelen kunnen leiden tot imposter gevoelens, onzekerheid en twijfels aan zichzelf, wat vervolgens resulteert in de ontwikkeling van een mechanisme om daarmee om te kunnen gaan. Het meest kwetsende aan die ervaring was deze dame aan de kassa een beeld over de participant had en dat ook nog uitsprak, ondanks wellicht lief of goed bedoeld. Hierdoor voelde de participant zich erg ongemakkelijk en was ze zelfs zoekend naar ontkenning bij haar collega's van het beeld dat over haar geschetst werd. De participant wilde niet bevestigen wat er gebeurd was en ontkende de situatie. Zelf noemt ze dat het een soort ontwijkingsmechanisme is om niet geconfronteerd te worden met de situatie die wél heeft plaatsgevonden. Door dit soort opmerkingen voelt de persoon waar die opmerkingen aan gericht is alsof alle kwaliteiten die die persoon heeft genegeerd worden, puur vanwege haar niet-westerse uiterlijk. Het meest pijnlijke daaraan is dat juist dit soort opmerkingen, die misschien goed bedoeld zijn, veel zeggen over het algemene beeld dat in de samenleving heerst. Deze situatie resulteerde in een ongemak bij de participant die het liefst meteen naar huis wilde, echter zegt ze tegen mij: *"Maar ja, ga dat maar aan een, ja, witte teamleider uitleggen, die gaat het toch niet begrijpen?!"*.

Ervaren vooroordelen in de vorm van persoonsgerichte uitsluiting, bijvoorbeeld op basis van de etnisch of religieuze identiteit, kunnen impact hebben op het zelfbeeld van deze jongeren. Deze invloeden van onzekerheid over het zelfbeeld of de kwaliteiten van de persoon liggen soms diepgeworteld en zijn ontstaan door de eerder benoemde ervaringen van uitsluiting en ontkenning van iemands kwaliteiten. De meeste jongeren benoemen dat zij op de universiteit aankwamen als verlegen, jong, bang en onzeker. Een aantal van de jongeren hadden in het verleden moeite om te vertellen over hun etnische achtergrond, of zoals een participant benoemde: was er sprake van geïnternaliseerd racisme. Sommige jongeren benoemen dat door uitsluitingservaringen en vooroordelen zij een mechanisme hebben ontwikkeld dat hen daartegen beschermd, maar dat er ook voor zorgt dat ze zelf een vooroordeel hebben naar mensen waarvan ze niet weten of zij sensitief naar diversiteit zijn. In ieder geval brengt de ontwikkeling van een dergelijk mechanisme een soort bescherming of omgangsvorm om te 'overleven' in de dominante, witte samenleving en diens normen en standaarden teweeg.

"Ik denk dat het heel erg ligt aan geïnternaliseerd racisme... Dat ik heb meegekregen vroeger... misschien onbewust. Ik heb niet echt specifieke ervaringen, maar meer juist omdat je nou ja, witte omgeving, witte beauty standaard, witte maatschappij wil je conformeren aan de witte gemeenschap en als je vooral ziet met hoeveel vooroordelen mensen van kleur, maar ook vooral specifiek Turkse mensen te maken hebben dat ik had meer van oh, misschien als ik dat niet benoem, kijken andere mensen anders naar mij, terwijl ik denk van ja, nee, dat is helemaal niet zo. Maar dat heeft wel zeg, maar invloed gehad op hoe ik mij gedraag op eh, binnen. Ja, de maatschappij."

4.1.3 Onzekerheid in identiteit en maatschappelijke positie

Witte omgevingen zoals de studievereniging, de werkplek of de universiteit, zijn niet de veilige plekken waar ze zich echt thuis kunnen voelen, waar zij zich gezien en gehoord voelen en waar ze zichzelf kunnen en durven te zijn. De jongeren voelen dat in deze omgevingen zij een buitenbeentje zijn. De ervaringen van de jongeren in andere contexten of tijdens eerdere gebeurtenissen impliceren dat er verschillende gevoelens van Sense of Belonging en empowerment zijn. De jongeren geven aan dat zij zich minder gezien voelen en dat de problemen die zij ervaren niet worden niet erkend of bestempeld als probleem. Die erkenning gaat verder dan het erkennen van een persoonlijke ervaring, zoals

uitsluiting of discriminatie, maar juist over de label van die ervaring: “wat jij ervaart is een structureel **probleem** in de samenleving”. Bovendien ervaren de jongeren een barrière in het opkomen voor en bespreken van de problemen die zij ervaren. Vooral in witte omgevingen voelt het voor hen alsof zij ‘de ander’ zijn, met een andere mening of ervaring dan de ‘meerderheid’ of dat zij gewoonweg niet weten hoe ‘witte mensen’ denken. Uit eerder onderzoek van Slootman (2018) blijkt hoe waardevol het is voor deze hoogopgeleide jongeren om soulmates tegen te komen, die op deze jongeren lijken op cultureel vlak, maar ook belangrijke gesprekspartners zijn doordat ze dezelfde interesses hebben vanwege hun gedeelde opleidingsniveau.

“En toen ik ging werken, ging ik wel weer een beetje zo opletten met wat ik zei, heb ik wel gemerkt, want je werkt toch binnen een [naam werkveld], alleen maar witte mensen... Dat ik toen wel eens heb gedacht van: ja, ik wil nu iets zeggen, maar ik ga niet doen... Ja, dus dan moet je toch een beetje een soort van rol ehm, kameleon beetje aanpassen... Ja, je doet jezelf toch een beetje voor alsof je het met hun eens bent en dat was ik eigenlijk dan niet.”

“Ik ben niet per se anders, maar juist waardevol. En ook een stukje erkenning dat bepaalde problemen echt bestaan. Niet dat het alleen ik was die dat heeft meegemaakt. Dat zulke dingen wel echt bestaan. En in ieder geval als een probleem wordt bestempeld en niet van o ja, het is een ervaring. En niet van het kan ook aan jou liggen of wat dan ook. (...) ... Dus ja, dat droeg best wel een groot stuk bij aan het zelfvertrouwen van mij. Hoe ik me nu moet en wil gaan presenteren, hoe ik bijvoorbeeld in een bedrijf wil zijn, dat ik gewoon echt mezelf wil zijn en niet [naam] met de extra, met een andere toon of wat dan ook.”

De interviews laten zien dat een aantal jongeren een negatief beeld hebben over mensen met dezelfde achtergrond als zijzelf en internaliseren daardoor soms een negatief zelfbeeld. Mede door de mediavorming en politieke marginalisering van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond krijgen zij het idee dat er weinig succesvolle ‘anderen’ zijn. Omgevingen waar soulmates elkaar vinden, zoals identiteitsnetwerken, dienen vooral als een warm- en veilige omgeving waar zij barrières met elkaar kunnen bespreken en leren hoe zij dit in een witte omgeving kunnen aanpakken.

“Kijk, Als je jong bent en je kijkt naar het nieuws, dan zijn mensen die op jou lijken Turkse, Marokkaanse of zo, die doen alles verkeerd. (...) ... Maar en ik kwam er dan eigenlijk ook een beetje achter van, oh, dat hoeft helemaal niet zo, maar er zijn gewoon hele succesvolle Nederlandse-Armeniërs met zeg maar goede opleiding, goede banen en ja, daar kwam ik daar ook een beetje achter...”

De stereotypering van groepen met een niet-westerse migratieachtergrond in de samenleving heeft invloed op hoe deze jongeren naar hun eigen identiteitskenmerk, religie of etnische achtergrond kijken. Sterker nog, het algemene beeld dat in de samenleving over deze groepen geschetst wordt, werkt niet alleen internaliserend, maar ook weerspiegelend. De interviews laten zien dat veel van deze jongeren zelf vooroordelen ontwikkelen ten aanzien van leden van hun ‘eigen’ etnisch- of religieuze groep. Daar wordt in paragraaf 4.3.2 nog verder op ingegaan. Die vooroordelen staan haaks op de behoefte die ze hebben tot herkenning, wat juist tot een zoektocht naar deze gelijkgestemden heeft geleid. Die zoektocht brengt ze naar identiteitsnetwerken.

“Ik had zo van ja, als ik daar gewoon lid ga worden dan zie ik waarschijnlijk daar echt alleen maar jongens met, ja, een beetje raar achteraf dat ik zo dacht, ik dacht meer aan jongens met lange baarden en zo. Maar, ja dat bleek dus niet zo te zijn. Ik denk gewoon echt naïviteit.”

4.2 Lid zijn van een identiteitsnetwerk? Motieven en voordelen van lidmaatschap

4.2.1 Overeenkomsten en verschillen in aanmeldmotieven met ‘witte’ verenigingen

Uit de interviews blijkt dat de jongeren diverse redenen, ofwel motieven, hebben om lid te worden van de identiteitsnetwerken. Van die motieven zijn de behoeften naar sociaal contact, gezelligheid en nieuwe vrienden waar ze herkenning in vinden de basis. Dit laat een behoefte aan verbondenheid zien. Hierin lijken identiteitsnetwerken weinig te verschillen van studentenverenigingen die zich niet specifiek focussen op mensen met een minderheidsidentiteit (hierna te noemen ‘andere of witte verenigingen’), waar jongeren ook lid van worden om een netwerk op te bouwen en het gezellig te hebben. Gezelligheid ervaren is echter subjectief, wat voor de een gezellig is, vindt de ander niet prettig. De jongeren geven het voorbeeld van de drank- en borrelcultuur in de meeste witte verenigingen waar een merendeel zich niet prettig bij voelt. Bovenal blijkt dat dankzij de betrokkenheid van de jongeren in het identiteitsnetwerk zij veel nieuwe vrienden hebben gekregen.

Ook op professioneel gebied willen de jongeren hun sociale netwerk graag uitbreiden en denken dit via deze netwerken te kunnen realiseren. Zo blijkt meermaals dat de jongeren dankzij hun lidmaatschap een ontwikkeld sociaal netwerk hebben die hen kansen biedt voor (bij)baantjes en stageplekken. De jongeren benoemen dat het ze aanspreekt dat de netwerken lezingen organiseren van bijvoorbeeld islamitische- of Turkse professionals en lezingen over de cultuur. Dit biedt ze de mogelijkheid om zowel te leren, als hun sociale contacten te versterken. Hiernaast gaan de ontwikkelingen op professioneel gebied om het leren van concrete vaardigheden die de jongeren kunnen gebruiken in hun toekomst. Zo bieden de identiteitsnetwerken niet alleen de kans voor deze jongeren om fijne gevoelens te ervaren, gelijkgestemden te ontmoeten en te netwerken, maar bieden ze ook mogelijkheden om vrijwilligers-, commissie- en bestuurservaring op te doen. Ze ontwikkelen concrete vaardigheden als stukken schrijven, promoten, organiseren, vergaderen (communicatief vaardig(er) te worden), spreken voor groepen, facturen opstellen, debatteren, kritisch en innovatief te zijn. Deze vaardigheden vinden zij belangrijk omdat het hen helpt daadwerkelijk iets te doen met de interesse van veel van de jongeren in maatschappelijk betrokken zijn.

“Ik zag het voorbij komen op social media. En het trok me aan, omdat het een Islamitische studentenvereniging was. En ik zag ook dat ze vrij interessante lezingen hadden, met wel interessante sprekers, dus om die reden vond ik het wel, leek het me leuk om me bij ze aan te sluiten.”

Ook is zichtbaar dat veel jongeren voordelen zien aan het deelnemen in een identiteitsnetwerk op persoonlijk gebied. Dan gaat het over het (meer) leren over hun identiteit, geloof of de etnische achtergrond. De jongeren zijn veel met deze thema’s bezig, identiteitsnetwerken bieden de ruimte waarin zij deze thema’s kunnen ontplooien en verdiepen. Een voorbeeld daarvan is het bijwonen van bijeenkomsten die hen interesseren, zoals een lezing over de ervaringen van een vrouw over immigratie, integreren en participeren in de Nederlandse samenleving. De jongeren in deze netwerken zijn veel bezig met hun identiteit in relatie tot de Nederlandse samenleving. Uit de interviews blijkt dat ze de behoefte hebben om op een veilige plek, met mensen die op hen lijken, te praten over actuele onderwerpen. In een van de identiteitsnetwerken zijn er helingssessies met de leden gehouden tijdens de Black Lives Matter – beweging in Nederland en tijdens de overname van de Taliban in Afghanistan. Er is ook een behoefte om te praten over kansen(on)gelijkheid, (Nederlandse) politiek of dilemma’s die moslims of andere minderheden tegenkomen. Andere verenigingen focussen zich niet of in mindere mate op maatschappelijke thema’s en de moeilijkheden die de jongeren met een minderheidsidentiteit specifiek tegenkomen, waardoor netwerken die wel die ruimte bieden voor deze jongeren inclusiever en aantrekkelijker aanvoelen.

“Ja, het moet wel gewoon besproken worden. En daarom hebben we ook gewoon die healing sessions. We hebben ook vaak gewoon (...) ... een plek om te praten over best wel, ja, sociaal maatschappelijke dingen of dingen die gaande zijn in de wereld, omdat wij het toch gewoon belangrijk vinden om gewoon over die dingen te praten. En bijvoorbeeld (...) een paar mensen hadden dus meegedaan aan [naam project] (...) ... over de Nederlandse geschiedenis, wat ook best wel controversieel is. (...) ... Dus echt ook in die culturele sector, omdat ja, als voorprogramma gingen ze daarover praten: oké, wat is mijn relatie tot de Nederlandse geschiedenis, en ja, hoe heeft dat ten opzichte van de identiteit...”

Andere motieven om lid te worden van een identiteitsnetwerk gaan vooral over het identiteitskenmerk van de vereniging. Er is een behoefte om een plek te vinden waar ze zich thuis kunnen voelen en waar ze zichzelf kunnen zijn. Zoals sommige jongeren benoemen zijn zij in die plekken op zoek naar ‘gelijkgestemden’. Het vinden van gelijkgestemden, anderen die erkenning en herkenning oproepen in hun eigen identiteit, zoeken ze vooral in studenten met eenzelfde minderheidsidentiteit. Daarom kan er buiten ‘gelijkgestemden’ ook wel gesproken worden over mensen met een gedeelde identiteit. Want, zoals we later laten zien, betekent gedeelde identiteit niet automatisch homogeniteit.

De jongeren hebben bovendien de overeenkomst met andere leden van identiteitsnetwerken dat ze allen geïnteresseerd zijn in hun etnische achtergrond, cultuur, religie, diversiteit of inclusie. De geïnterviewde jongeren zijn daarnaast veelal eerstegeneratiestudenten, zij delen interesses over hun studieloopbaan en hebben behoeften aan nabije anderen die ze in hun eigen omgeving en in het academische veld missen, dat brengt hen bij elkaar. Daartegenover hebben de meeste andere verenigingen een feest- en drankcultuur.

“Ze lijken op je qua cultuur én uiterlijk, verbondenheid in islam door broeder- en zusterschap, je bent eigenlijk familie van elkaar. Ook al ben je dat niet echt.”

“Het is gewoon een studentenvereniging waarvan ik denk ik zou denk ik niet zo snel bij een andere studentenvereniging gaan en dit past wel bij mij. Want we zijn, (stottert even) want de overeenkomst is: we zijn allemaal of Armeens of geïnteresseerd in de Armeense cultuur en dan brengt je bij elkaar en het is juist ook heel leuk vind ik dat iedereen een beetje verschillende achtergronden heeft dat iedereen zo verschillend is, omdat je daardoor toch wel veel meer over elkaars werken praten of studie of “wat doe jij nou?”. En mensen leren er ook elkaar echt kennen, het is handig voor je socials, met mensen te connecten en alles. Misschien heb je nog mensen nodig ooit voor iets... Het is gewoon een fijne plek ook.”

Er is vooral een groot verschil met andere verenigingen in de manier waarop de jongeren zich begrepen voelen versus dat zij het gevoel krijgen dat zij zich continu moeten aanpassen naar de norm die in witte verenigingen heerst. Het aspect waarin sommige jongeren zich niet ‘echt’ begrepen voelen in witte verenigingen gaan over vanzelfsprekendheden in de norm en de cultuur van de jongeren zelf. Een voorbeeld daarvan is het niet laat thuis mogen óf willen komen. Wanneer de jongeren dit aangeven maar daarin niet begrepen worden, kunnen er soms gevoelens van schaamte ontstaan bij deze jongeren.

In witte omgevingen voelen zij zich onbekend met de norm die daar heerst, dat zit ook in de borrelcultuur. De vaak vaststaande norm van borrelen, feesten en alcohol drinken tot aan dronken toe zijn, is voor sommige jongeren onbekend. Dit maakt enerzijds dat volgens de jongeren het voelt alsof zij moeten inleveren op de normen en waarden die gepaard gaan met hun religieuze of etnische achtergrond. Anderzijds is het een belastend gevoel wanneer anderen met de jongeren rekening moeten houden, zoals borrelen op een plek waar bijvoorbeeld geen alcohol geschonken wordt. Desondanks hebben zij niet eerder meegemaakt dat er met de jongeren rekening gehouden wordt, dat betekent dat als de jongeren zich niet aanpassen aan de norm, zij sociale activiteiten zoals borrels missen.

“Ja, je kan dus bijvoorbeeld kleine dingetjes zoals je kan gewoon makkelijker meepraten. Hebt hetzelfde meegemaakt als iedereen altijd maar over zijn skivakantie heeft en hoe je gisteren is uitgegaan hoeveel hebt gedronken? Ja, het is een beetje stereotype, typerend hoor, maar dat zijn toch de gesprekken die er altijd voeren en sta je er soms ook bij, want je kan niet meepraten. Ik heb geen flauw idee wat dronken is. Je hebt geen flauw benul van wat betekent uitgaan? Wat doe je dan? Dus dan zit je daar ook zo'n beetje heel ongemakkelijk naast. En als je dan een keertje nieuw ander onderwerp aankaart, dan is dat zo. Ja ja, dat is dan weer wat is dat voor hem weer een beetje gek, dus je wilt ook niet zeg maar de hele groep in een hele rare positie zijn omdat jij de enige enkeling bent, dus dan voel je ook bezwaard om dat te doen.”

Voordat de jongeren lid werden van de identiteitsnetwerken leken er twee mogelijkheden te zijn: assimileren naar de Nederlandse normen en waarden om mee te kunnen komen in witte omgevingen, of dat niet doen en daardoor weinig aansluiting vinden in de velden buiten de thuisomgeving. Sinds hun lidmaatschap hebben ze toch een plekje kunnen vinden in de Nederlandse samenleving waar ze zichzelf kunnen, durven en mogen zijn. De norm in de identiteitsnetwerken voelt voor de meeste jongeren namelijk als comfortabel en vloeibaar, daar ervaren zij geen gevoelens van schaamte over vanzelfsprekendheden uit hun cultuur of normen en waarden. Dat betekent dat zij in de identiteitsnetwerken ervaren dat ze hun behoeften mogen delen en bespreken, maar vooral dat zij voelen dat er écht naar hen geluisterd wordt. Bovendien is er geen vaste norm in de identiteitsnetwerken, die verandert continu op basis van het ledenbestand en bestuur. Dat betekent in de praktijk dat leden van de identiteitsnetwerken zich niet bezwaard voelen om iets aan te kaarten, zoals de vergadering of een activiteit op een vroeger tijdstip laten plaatsvinden zodat zij op tijd naar huis kunnen gaan. Doordat de samenstelling van de identiteitsnetwerken en de wensen van de leden continu veranderen, wordt de fluïde norm continu gevormd op basis van de behoeften van de leden. Dat maakt dat identiteitsnetwerken voor iedereen een fijne, veilige plek kan zijn waar eenieder zich thuis mag voelen. Echter, voor veel van de jongeren die lid zijn van identiteitsnetwerken is de academische omgeving en de norm die daar heerst zowel nieuw als onbekend.

“Waar het voornamelijk bij heeft gedragen is dat ik mijn plekje heb gevonden in de Nederlandse samenleving, waar ik me dan prettig voel. En waar, ja, waar ik mezelf in heb kunnen ontwikkelen.”

“Precies die is fluïde, omdat het dus elke keer aan de hand van een groep anders kan zijn. En dat is, dat is dus de kracht van de diverse groep gewoon eigenlijk dat je dat je geen harde norm hebt, dus dat vind ik mooi en dat maakt je ook comfortabel, dus ook iets wat ik misschien het eerste jaar niet durft te zeggen... Misschien ook nog omdat ik toen geen lid van zeg maar bestuurslid was en dat maakt het natuurlijk wel een beetje machtsverschil uit. Ik durf ik nu wel te zeggen en aan te kaarten van: we kunnen het ook op deze manier doen. We kunnen het ook anders doen. Hebben we aan deze wijze gedacht? Gaan we de stap wel zetten naar de ministeries, gaan we stap niet zetten naar de ministeries?”

4.2.2 Leefwereld versus academische wereld – een mismatch in habitus

De jongeren staan soms tussen de verschillende werelden van de thuisomgeving (leefwereld) en de studieomgeving (academische wereld) in. Het bewegen tussen de verschillende werelden heeft invloed op het welbevinden en zelfvertrouwen van de studenten. Voor een deel van de studentenpopulatie zijn de thuis- en de studietijdgeving totaal verschillend. De verschillen tussen de werelden vragen om een vermogen in het switchen tussen codes in die verschillende velden. Dit vraagt de jongeren om verschillende codes te hanteren die hen in die werelden kunnen helpen om het spel van de universiteit succesvol mee te kunnen spelen.

Echter, die werelden liggen soms zo ver uit elkaar, dat ze dat gat moeten dichten en zichzelf daar niet in moeten verliezen. Deze bevindingen zijn niet nieuw. Uit eerder onderzoek van De Jong (2012) naar Marokkaans-Nederlandse hbo-studenten bleek dat er destijds al sprake was van een mismatch tussen de thuiswereld en het academische veld. Het kunnen code-switchen tussen die diverse contexten

is complex en vraagt bovendien veel van deze jongeren. Ook El Hadioui (2011) beweert in zijn onderzoek naar de mismatch tussen school-, straat- en thuiscultuur dat het code-switchen veelgevraagd en ingewikkeld is voor jongeren.

“Ja, ik dacht echt wel: wat staat me te wachten? Moet ik dan de VU in, weet je wel? Want je hoort al die verhalen over studentenleven, dan denk je gewoon: ja, moet ik nu dat ook gaan doen of wat is de bedoeling?”.

“Ik denk nou ik denk doordat je... sowieso als je in een groep begint met mensen met ook een multiculturele achtergrond bijvoorbeeld, dat je je ook sneller in iemand kan verplaatsen en dat je ook vanuit huis uit wat betreft hè, je groeit met meerdere culturen op. Je hebt thuis je eigen cultuur maar als je naar school gaat heb je daar ook de Nederlandse cultuur bijvoorbeeld meestal. Dus je hebt ook op een gegeven moment dezelfde soort mindset en manier van denken. En je ziet ook bijvoorbeeld... je hebt ook bijvoorbeeld een andere prioriteitstelling in je leven wat belang heeft en dat familie heel, meestal thans, best wel belangrijk is. En ook gewoon behouden van je eigen cultuur.”

Er worden verschillende ervaringen gedeeld over de opgroeiomgeving. Een aantal participanten zijn opgegroeid in dorpen of kleine steden waar weinig mensen woonden met bijvoorbeeld dezelfde etnische achtergrond. Zij geven aan zich daar niet altijd thuis gevoeld te hebben en miste op school andere leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond. Ondanks dat ze wel Nederlandse vrienden hadden, missen ze gevoelens van volledige erkenning en begrip over wat hun etnische identiteit voor hen betekent, zoals de moeite om het Armeense of Arabische alfabet te leren. Ze voelen zich ook minder begrepen omdat ze uit een andere leefwereld komen. Maar gevoelens hebben dat ze niet altijd zichzelf kunnen zijn in witte omgevingen is hiervan een gevolg.

Een andere kant van het verhaal schetst een participant die tijdens haar middelbareschooltijd op een overwegend wit gymnasium in Leiden zat. Ze had veel Nederlandse vrienden en voelde ze zich nooit echt buitgesloten. Ze benoemt dat zij helemaal niet doorhad dat ze alleen maar ‘Nederlandse’ vrienden had, tot ze werd blootgesteld aan de diversiteit in Amsterdam en op de VU. Dit was ze niet gewend, maar ze wist ook niet beter. Sinds zij aan de VU studeert ervaart ze dat ze het interessanter vindt om groepen mensen te zien in alle diversiteit en ervaart ze dat ze zich daardoor meer thuis voelt op de VU dan op het gymnasium. Meer mensen die ook donker haar hebben, een niet Nederlandse achtergrond hebben en een tweede moedertaal hebben prikkelt haar en maakt haar nieuwsgierig.

“Toen ik naar de VU ging toen ik alle diversiteit hier zag, toen dacht ik wel, van wauw... Want dat was ik dus totaal niet gewend eigenlijk en dan heb je dus echt..., ja, als je niet weet hoe het anders is dan, je bent niet beter gewend en nu zie ik wel echt dat dit veel beter is van, het is veel interessanter om echt divers, je hebt zoveel verschillende groepen en... het is... Mijn eigen studie valt dan nog wel mee, maar als ik vervolgens als ik hier het hoofdgebouw binnenlopen, veel meer verschillende mensen zie, voel ik me meer thuis dan op die school. Terwijl toen ik nog op die school zat, had ik niet zoiets van; nou, ik voel me hier niet thuis, maar ja, ik wist niet beter, denk ik. Ik denk dat het daardoor komt. (...) ... Ja ik kan het niet uitleggen, het is gewoon een gevoel... Dat trekt je meer van, ja... Meer mensen die ook donker haar hebben of niet Nederlands zijn of tweede moedertaal hebben is hier heel leuk om over te leren en even te praten. Vind ik gewoon heel interessant!”

Er zijn dus verschillen tussen de geïnterviewde jongeren in hoeverre zij zich thuis kunnen voelen in witte omgevingen. Daarentegen voelen alle jongeren wel dat zij zich meer thuis voelen in diverse omgevingen waar er meer mensen zijn die op hen lijken.

4.2.3 Belonging versus uniekheid

De jongeren vertelden dat hun verhouding tot de universiteit veranderde nadat zij lid werden van een identiteitsnetwerk. Waar de jongeren eerder aangaven dat zij te maken hadden met vooroordelen, uitsluiting en weinig gevoelens belonging in de velden waar zij de spelregels minder goed kennen, bleek dat door de vraag om aan te passen zij in die omgevingen niet zichzelf konden zijn. Een aantal jongeren gaven aan dat zij na het volgen van colleges op de universiteit vrijwel direct naar huis gingen en zich daardoor soms eenzaam op de universiteit voelden. Echter, sinds de jongeren lid zijn van identiteitsnetwerken ervaren zij meer ademruimte van het aanpassingsvermogen naar die norm toe op de universiteit. Bovendien bleek eerder dat in omgevingen waar er meer jongeren zijn die op hen lijken, zij zich echt begrepen en gezien voelen, wat vervolgens bijdraagt aan het gevoel van thuis zijn. Hierdoor hebben veel jongeren meer binding met de universiteit ervaren. De universiteit is volgens de jongeren namelijk een plek geworden waar zij voelen dat ook zij onderdeel van zijn. Desondanks zijn er verschillen in de reacties van de geïnterviewde jongeren over hoe gevoelens van belonging op de universiteit werken en zijn er verschillen tussen universiteiten in het thuis voelen.

“Want ik ging eerst dus altijd naar school en dan ging ik daarna gelijk naar huis. Ja, het was best eenzaam hoor, als je van zo’n kleine middelbare school naar een grote universiteit, grote campus gaat. En je komt... Ja, ik wist niet wat me overkwam eigenlijk. Ik was best wel eenzaam. En ja, wanneer je met mensen kennis gaat maken kom je daar en je kent mensen, dan ga je ook zeg maar met wat meer met een rechte rug door school lopen, van: hé ja, dit is ook zeg maar van mij.”

Een participant benoemt dat voor ze naar de UvA ging een jaar de Kunstacademie heeft gevolgd en zich daar wel thuis voelde omdat er veel jongeren waren die van het mbo doorstroomden naar het hbo. Zij gaf aan dat het vaak studenten betrof die ook een lastigere achtergrond hebben op het gebied van opgroeien in gezinnen met lagere inkomens, minder opleiding, in minder veilige buurten. Tijdens haar sociologiestudie aan de UvA was er echter weinig sprake van herkenning in medestudenten, ondanks dat er vaak overeenkomsten waren in maatschappelijke interesses of gedachten. Thuis voelen in de academische context draait dus ook om (h)erkenning in de leefwereld van medestudenten, die soms lijnrecht tegenover de academische wereld staat. Een andere participant bevestigt en benoemt dat het niet voor iedereen vanzelfsprekend is dat de ouders gestudeerd hebben en dat het kind ook naar de universiteit en/of op kamers gaat. Een mismatch tussen de verschillende werelden kan leiden tot onzekerheid, kwetsbaarheid en tot gevoelens van uitsluiting.

Buiten de identiteitsnetwerken om is de VU een plek waar veel jongeren aangeven zich wel prettig te voelen door de diversiteit en herkenning die zij ervaren. Echter, de UvA-studenten benoemen dat zij zich binnen de instelling niet of minder thuis voelen en ervaren weinig andere plekken buiten de identiteitsnetwerken waar ze dat wel voelen. Ondanks dat zij zich niet bewust buitengesloten voelen op de universiteit, missen ze op de UvA herkenning in hun leefwereld en de brede diversiteit om hen heen.

“Nee, nou ja, wat ik wel nog wilde zeggen is dat ik deed net heel erg zo van als je Sociologie studeert is alles geweldig, want iedereen denkt hetzelfde, maar dat is ook niet geweest altijd... Ik heb me ook op de universiteit niet thuis gevoeld. Moet ik gelijk ook erbij zeggen is, dat, dus dat ook al studeer je dus sociologie en zijn mensen heel aardig en zo voor buitenlandse mensen, betekent niet dat je ook echt daarbij hoort, zeg maar gelijk even bij... (...), Het was gewoon kijk: naast dat ik [etniciteit] ben of of vrouw of andere dingen, er zijn zoveel facetten in iemands identiteit of leven die iets hebben kunnen betekenen, zeg maar. En op de universiteit ging iedereen er gewoon heel erg vanuit dat je ouders hoogopgeleid zijn en dat ze rijk zijn, weet ik allemaal. En, dat is, dat is bij mij gewoon niet... (lacht).”

De citaten hieronder laten zien dat een belangrijk aspect in het thuis voelen, ofwel belonging ervaren, ook om uniekheid gaat. Met andere woorden, dat de jongeren de mogelijkheden krijgen om hun unieke

zelf te zijn. Daaraan toegevoegd gaat uniekheid ook over eigenaarschap krijgen en ervaren. Het ervaren van zowel belonging als uniekheid in de identiteitsnetwerken verrijken de identiteit van de jongeren. Zij benoemen dat het onderdeel zijn van het netwerk, van een groep met gelijkgestemden, bijdraagt aan een hogere mate van zelfvertrouwen in hun identiteit en in de achtergrond die ze hebben. Voor veel jongeren was het namelijk een zoektocht naar hoe zij zich identificeerden met hun etnische achtergrond. Zij zaten in het midden van hun etnische achtergrond en de Nederlandse achtergrond. Voor hun etnische gemeenschap waren zij bijvoorbeeld te Nederlands, en in de Nederlandse context waren zij juist weer te ‘anders’ (buitenlands). Door de identiteitsnetwerken zijn zij deze middenpositie meer gaan waarderen, waar volgens hen de ene identificatie de ander niet hoeft uit te sluiten, maar vooral wordt gezien als uniek, mooi en waardevol.

De realisatie dat hun identificerende middenpositie een uniek en mooi gegeven is, is voor veel jongeren een moment waar zij trots op zijn. De herkenning naar anderen die ‘hetzelfde’ zijn, maakt dat zij zich ook op de universiteit thuis kunnen voelen. De rol die identiteitsnetwerken daarin spelen is vooral het faciliteren van de ontdekking, acceptatie en empowerment van dat deel van hun identiteit. Dus waar sommige van de jongeren zich eerder strategisch aanpasten aan de norm en soms verzwegen wat hun etnisch of religieuze identiteit was, door ervaringen van vooroordelen daarover, durven ze nu het gesprek aan te gaan en zijn ze op die gesprekken en vooroordelen voorbereid. Identiteitsnetwerken faciliteren de ruimte waar soulmates als rolmodellen kunnen fungeren die elkaar het gevoel geven dat er ook voor hen plek is op de universiteit en in deze samenleving en nemen gevoelens van aanpassen aan de witte norm weg.

“Voor mij in termen van identiteit? Dat ik me meer welkom voelde op de universiteit en dat ik mezelf kon herkennen in andere mensen die ook aan de universiteit studeren, hoe zij dat aanpakken, hoe zij dat ervaren, waardoor het voor mij eigenlijk, het was een motiverende stimulans voor mij om dat te herkennen, dat er mensen die op mij lijken ook aan de universiteit studeren en, nou ja, dat ik er ook mag wezen eigenlijk. (...) ... Voordat ik bij [vereniging] was terechtgekomen, toen voelde ik me misschien wel meer Nederlands dan dat ik me Turks voelde. En dankzij [vereniging] ben ik eigenlijk tot de conclusie gekomen dat de combinatie van beide, wat ik natuurlijk ben, dat dat juist iets heel erg sterks is en dat dat iets heel moois is waar je eigenlijk heel erg trots op moet zijn en wat je moet waarborgen.”

“Maar in ieder geval sowieso al het zelfvertrouwen om altijd jezelf te zijn en gewoon om je roots. Dat dat gewoon jou uniek maakt tegenover iemand anders, die dan bijvoorbeeld ook solliciteert of over een onderwerp praat. Dat jouw eigen kennis ook gewoon waardevolle kennis is en dat jou ook uniek maakt.”

Daarnaast stellen veel jongeren die voor dit interview gesproken zijn dat zij zich in een identiteitsnetwerk meer thuis voelen dan in witte verenigingen waar zij lid van zijn (of zijn geweest). Een reden daarvoor is dat zij het aspect van cultuur in witte verenigingen missen, dat de witte dominantie van leden tot weinig (h)erkenning leidt en doordat zij niet helemaal passen binnen de witte norm die binnen de verenigingen heersen. Uit de interviews blijkt bovendien dat de cultuurverschillen op momenten kunnen wringen. Dit lijken soms kleine dingetjes te zijn, de jongeren benoemen bijvoorbeeld dat zij niet begrepen worden dat zij vaak naar familie gaan, dat zij verschillende feestdagen vieren, dat ze sommigen het fijn vinden om gescheiden te kunnen zitten (man/vrouw) of niet begrepen worden waarom zij niet tot laat naar evenementen willen gaan. Voor deze jongeren zijn deze ‘kleine dingetjes’ echter wel een belangrijk onderdeel van hun leven, wie ze zijn, hun unieke ik en dus hun identiteit.

Tot slot is de identiteit van de verenigingen zelf belangrijk aspect voor het wel of niet prettig en thuis kunnen voelen. Waar in andere verenigingen vaak het accent ligt op netwerken en feesten, staan bij identiteitsnetwerken vooral cultuur, religie, identiteitsvorming, diversiteit, inclusie en community building voorop. Bezig zijn met die elementen in de identiteitsnetwerken en voelen dat zij daar

onderdeel van zijn, voelt voor de jongeren van levenslange duur. Het ontmoeten en tegenkomen van soulmates bieden vriendschappen voor het leven.

“En het was zeg maar, een omgeving waarin je gewoon even kon loslaten dat hele wat je meemaakt op de universiteit of iets maar gewoon een ja, hoe zeg je dat? Een low-key omgeving waarin je gewoon jezelf kan zijn en mensen ontmoeten en praten met mensen”

4.3 De aantrekkingskracht van gedeelde identiteit

4.3.1 Wat brengt gedeelde identiteit deze jongeren?

In de interviews met de jongeren kwam regelmatig het belang naar voren om mensen tegen te komen die op ze lijken. Het verlangen naar herkenning in de leefwereld speelt een grote rol in de aantrekkingskracht van gedeelde identiteit, volgens een participant bepaalt bijvoorbeeld de Islam 80 á 90% van hoe iemand denkt, doet, kleedt en wat diegene belangrijk vindt. Wanneer er gesproken wordt over ‘mensen die op ze lijken’, kunnen twee aspecten onderscheiden worden.

Allereerst gaat het om mensen die op ze lijken qua uiterlijk, dus niet de enige zijn in een omgeving met donker haar en donkere ogen, of bijvoorbeeld de enige zijn die een hidjab draagt. Zoals eerder benoemd, spreken deze jongeren vol lof over het visuele aspect van diversiteit. Het ‘zien’ van mensen met een gedeelde identiteit in de netwerken geeft ze het gevoel dat ze niet ‘alleen’ zijn en eens niet de minderheid vormen.

Daarnaast gaat het ook om mensen tegenkomen die op hen lijken qua normen en waarden, iemand die hun leefwereld niet alleen kan erkennen, maar die het ook écht begrijpt. Deze bevinding beargumenteerd Slootman (2018) ook in haar onderzoek naar soulmates. Begrijpen waar ze vandaan komen, hoe ze zijn opgegroeid, welke worstelingen ze zijn tegengekomen op basis van bijvoorbeeld dat uiterlijk of die leefwereld. Wanneer er een gebeurtenis plaatsvindt die deze jongeren tegenkomen en linkt aan hun religieuze of etnische identiteit, zoals een oorlog in het land van origine, blijkt het fijn en steunend te zijn om daarover te kunnen praten met mensen die deze identiteit delen en hun gevoelens begrijpen.

“En toen de oorlog bijvoorbeeld uitbrak, nu dan de laatste keer. Ik kan daar met mijn Nederlandse vrienden toch minder goed over praten. Zij zeggen, ja, het is vervelend voor je... Denk ik ja, dat weet ik zelf ook wel, maar kan ze dat niet kwalijk nemen, want ze hebben nooit oorlog meegemaakt.”

Het belang van mensen tegenkomen met een gedeelde identiteit in het netwerk empowered hen ook. Zo blijkt uit de eerder benoemde positieve ervaringen omtrent het tegenkomen van soulmates, dat de interne behoefte om mensen tegen te komen die hen en hun worstelingen écht begrijpen en uit de visuele behoefte om niet de enige te zijn met een niet-westerse uiterlijk in een dominant witte omgeving als de universiteit, het de jongeren een empowered gevoel geeft dat mensen die op hen lijken wel degelijk succesvol, hoogopgeleid en professioneel kunnen zijn.

Echter, nog steeds voelen deze positieve ervaringen en inzichten op hun groepspositie niet erkennend door die dominante omgeving, omdat ze nog steeds het gevoel hebben dat ze over een kam worden geschoren. Ze ontvangen namelijk nog regelmatig de label ‘homogene groep’.

“Dat heel veel jongeren ook een beetje hetzelfde ervaren als hoe ik bepaalde dingen ervaar. En dat zorgt er eigenlijk wel gewoon voor dat je zoiets hebt van ja, weet je, je staat er gewoon niet alleen voor als allochtoon in Nederland.”

4.3.2 Homogeen? Divers ondanks gedeelde identiteit!

Over de vraag of identiteitsnetwerken homogeen of (super)divers zijn, stellen de jongeren juist dat zij diversiteit binnen het identiteitsnetwerk ervaren én waarderen. Diversiteit is een breed begrip en betreft volgens hen ook meer dan het delen van een etnische achtergrond of religie. De jongeren benoemen zelfs dat overige persoonskenmerken genegeerd worden bij de bestempeling van ‘homogeen’ zijn.

“Het is niet een soort groep met alleen maar dezelfde soort mensen. Kijk, wij hadden mensen van heel veel verschillende soorten studies en heel veel verschillende karakters. Maar het heeft mij wel laten zien dat er ook binnen de Turkse gemeenschap hier in Nederland, heel veel mensen zijn die toch verschillend denken. En je hebt dan mensen die politiek anders denken, maar die ook anders in het geloof staan, die dat belangrijker vinden. Maar dat er eigenlijk niet echt één soort Turks-Nederlandse persoon is. Dat is wel iets wat ik heel erg heb gezien, en dat vond ik eigenlijk ook heel erg mooi.”

Zelf ervaren de jongeren iets anders: ondanks dat ze wel degelijk de labels van etniciteit of religie overeenkomstig hebben, zijn er verschillen in maatschappelijke interesses, opgroei omstandigheden, levensfasen, persoonlijkheidskenmerken, genders/geslachten en zijn er verschillende studieachtergronden. Vooral UvA-participanten lopen ertegenaan dat de instelling hun diversiteit volgens hen bestempelt als homogeen. Sommige identiteitsnetwerken waar de jongeren lid van zijn worden om die reden door de UvA niet erkend of heeft erkenning lang op zich laten wachten vanwege datzelfde argument. Tussen deze verschillende diversiteitsaspecten zijn de leden dus vooral niet homogeen.

Volgens de jongeren hoeft bovendien de een het ander niet uit te sluiten. Dat ze gemeenschappelijke interesses hebben, dezelfde religie aanhangen of een etnische identificatie delen, kan nog steeds betekenen dat ze op andere aspecten kunnen verschillen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de betrokkenheid in het verenigingsleven. Dat ze zich erg thuis voelen in en betrokken zijn bij identiteitsnetwerken, wil niet zeggen dat ze niet meer lid zijn van andere verenigingen. De meeste jongeren zijn bijvoorbeeld ook lid van hun studievereniging. Ook in de studieverenigingen kunnen de jongeren afzonderlijk van elkaar iets ‘halen’. Vooral aspecten die, ieder individu weer verschillend, interesseren, zoals lezingen of workshops in het desbetreffende vakgebied van de jongeren.

“Bijvoorbeeld dat we ook aan de UvA erkend wilden worden, en, nou ja, de UvA deed heel erg moeilijk. Die wilden ons gewoon niet erkennen. Die zei van ja, jullie zijn er voor een te homogene groep studenten, dat gaan we niet erkennen. En die zag niet de meerwaarde in voor de diversiteit.”

“Waar we heel erg mee struggen, is dat heel veel universiteiten en campussen gewoon niet echt begrijpen waarom een gebedsruimte bijvoorbeeld voor een moslimstudent zo belangrijk is. Bidden doe je vijf keer per dag, drie keer per studententijd, campustijd. En daar hebben we soms wat moeite mee, om dat dan uit te leggen en begrepen te worden. Sommige universiteiten begrijpen dat wel, sommigen weer niet. En dan is het vooral fijn om dat dan een soort van in zo’n survey met elkaar te kunnen bespreken hoe je je erbij voelt en dat je wel ... Je bent wel hier thuis, maar naar jouw belangrijkste behoefte die je hebt, wordt er dan niet geluisterd. (...) ... En tegelijkertijd, waar we zelf ook wel een beetje moeite mee hebben, is dat we door heel veel partijen worden aangekaart als een homogene groep. Dat de moslimstudenten een homogene groep zijn, terwijl we hebben een gemeenschappelijk, dat onderken ik ook helemaal, geloof. En dat bepaalt heel erg onze misschien wel kledingstijl, misschien onze leefstijl en misschien ook wel hoe we een beetje denken. Maar de etniciteit, het gender, de studieachtergronden, de steden waar we wonen, dat wordt dan allemaal een soort van aan de kant geschoven, omdat we maar moslim zijn. Die vinden we soms heel moeilijk om dan uit te leggen van, we zijn geen homogene groep. We zijn juist heel verschillend.”

Daarnaast is er ook binnen de gedeelde identiteitskenmerken sprake van diversiteit. Binnen de islam zijn er bijvoorbeeld verschillende opvattingen, stromingen, normen en waarden en meningen. Zo zijn

er bijvoorbeeld moslims die wat conservatiever zijn, maar zijn er ook progressievere moslims, en zijn er Soennieten en Sjiieten. Daarnaast kunnen er bijvoorbeeld politieke verschillen zijn tussen studenten met een Turkse of Armeense achtergrond. Het teniet doen en ontkennen van de (onderlinge) verschillen in identiteit, door te zeggen dat bijvoorbeeld Turkse Nederlanders homogeen zijn, dragen niet bij aan een verwelkomend, veilige context voor deze jongeren waar zij zich prettig en thuis kunnen voelen. Sterker nog, zoals eerder besproken zorgt het ervoor dat sommige jongeren zelf vooroordelen ontwikkelen over leden van hun eigen etnische en/of religieuze groep. Een participant dacht bijvoorbeeld dat identiteitsnetwerken omgevingen zouden zijn waar mensen met een gedeelde identiteit met elkaar zijn en niet meer uit die ‘bubbel’ komen. Deze participant erkent dat er wel degelijk sprake is van een bubbel, maar tegelijkertijd haar vooroordeel niet geheel klopt. Zij en andere soulmates in de veilig gecreëerde netwerken hebben, ondanks dat ze onderling een sterke vriendschap hebben, ook nog andere omgevingen waar zij zich bevinden buiten het netwerk om en waar zij vrienden hebben.

De interviews laten zien dat een deel van de jongeren in eerste instantie dit deel van hun identiteit niet naar de buitenwereld toonde, dat ze dat onderdeel van hun identiteit als het ware verstopten. Vaak gingen de interviews dan over de vooroordelen die de jongeren hadden ontwikkeld ten aanzien van de leden van hun etnische en/of religieuze groep. Vaak was er dan sprake van een onbewust gedreven verlangen om erbij te horen in witte omgevingen. De jongeren hebben sinds hun lidmaatschap echter wel de behoefte om dat onderdeel van hun identiteit te kleuren, te ontdekken en te laten zien. In dat opzicht lijken de lidmaatschappen van de identiteitsnetwerken een geluid te zijn tegen stigmatisering en uitsluiting binnen de witte norm, door hun eerder benoemde middenpositie te ontdekken en te waarden.

“Ik had als eerst een mening dat zeg maar alle verenigingen zo divers mogelijk moesten zijn. En dat dat een ideaal is. En dat probeer ik nu met mijn vereniging, met de stichting wel te doen. Maar dat is omdat wij al diversiteit en inclusie als gemeenschappelijk punt hebben. Maar nu vind ik dat je niet per se stukken van je identiteit weg te halen om ergens bij te horen. En je kan ook bij een Turkse studentenvereniging en bij een studievereniging. Het hoeft niet elkaar uit te sluiten. Het kan juist ook weer versterken. En ik vind, waar ik eerst best wel bang was van: hé, ik moet m'n Turkse identiteit niet echt naar voren laten komen. Weet ik nu wel: hé nee, mijn identiteit maakt mij zoals ik ben. (...) ... De grote verenigingen, zoals het Corps of een andere vereniging, die moeten juist veranderen zodat het juist makkelijker wordt. (...) ... Dat er zo veel ogen zijn op de kleine verenigingen omdat ze een deel van hun identiteit benadrukken, terwijl er zo veel verenigingen zijn die niet divers zijn, niet inclusief, die er juist voor zorgen dat deze uitsluiting moet. (...) ... In een ideale wereld zullen die verenigingen divers en inclusief zijn en zo wordt alles geaccepteerd en kan je je in die studentenverenigingen ook thuis voelen. Tegelijkertijd ook een eigen omgeving hebben met mensen die dezelfde dingen met je delen, dat is niet erg.”

4.3.3 Geen dualisme!! Van middenpositie naar een ‘niche’ van een collectieve minderheidsidentiteit in de bredere context

Veel jongeren benoemen dat onderdeel zijn van een omgeving waar mensen met een gedeelde identiteit samenkomen, het gevoel van ‘ik ben alleen’ wegneemt. Zoals eerder benoemd zorgen de gevoelens van alleen zijn, het beoordeeld en afgekeurd worden door de dominante, witte maatschappij én door mensen met dezelfde religie of migratieachtergrond, voor een middenpositie (zoals niet Nederlands genoeg en niet Turks genoeg). De jongeren hebben een ruimte gecreëerd waar de overeenkomstige minderheidsidentiteit een collectieve vorm krijgt die gestimuleerd wordt en kansen biedt op de diverse aspecten, zoals een sociaal netwerk opbouwen en op professioneel gebied. Bovendien hoeven zij in de identiteitsnetwerken zich even niet in te vechten, te bewijzen of te verantwoorden.

“Ten eerste dat ik voelde dat ik er mocht zijn. Dat ik niet iets hoeft te verbergen. Of iets het de hele tijd hoeft te verantwoorden. Ik denk dat dat het meer is, voelde ik me meer comfortabel in het zijn van een Turkse Nederlander. (...) ... Je hoeft niet een Nederlandse identiteit of een Turkse identiteit hebben. Je kan

ook gewoon beide zijn. (...) ... Ik denk dat ook heeft gevormd waarin ik nu interesse in hebt zo een diversiteit, inclusie, machtsstructuren. In die zin mijn identiteit opzoeken en vooral in relatie met de Nederlandse identiteit ontdekken denk ik dat het wel veel heeft betekend.”

Niet alleen het zelfvertrouwen in de kwaliteiten en de identiteit(en) van deze jongeren zijn vergroot sinds zij mensen met een gedeelde identiteit tegenkomen, identiteitsnetwerken verbreden ook hun perspectief. Een voorbeeld daarvan is dat een participant sinds haar lidmaatschap erachter kwam dat ook Turkse vrouwen op exchange naar het buitenland kunnen en mogen gaan. Dit opende voor haar de wereld, letterlijk, hetgeen voor haar veel impact heeft gehad. Deze ervaringen, mogelijkheden en verbreding van haar perspectief gunt ze iedereen. Sterker nog, een merendeel van de geïnterviewde jongeren ziet zelfs een rol weggelegd om ongelijkheden, vooroordelen en machtsstructuren te bestrijden en kansen en perspectieven van jongeren uit minderheidsgroepen te vergroten.

Veel jongeren zijn geïnteresseerd geraakt in thema's waar ze zelf ervaringen mee hebben: diversiteit, (on)gelijkheid en inclusie. Uit een aantal interviews blijkt dat sommigen een specifieke rol willen bekleden: het zijn van een rolmodel. Vooral omdat het besef is gekomen dat ze vrijer kunnen zijn in hun identiteit, dat het mag en dat er veilige inclusieve plekken zijn waar jongeren met een minderheidsidentiteit kunnen participeren en die hen welkom laten voelen in de samenleving. Deze jongeren willen actief met anderen het gesprek blijven aangaan, hun steentje bijdragen aan een mooier, inclusiever Nederland en aan een andere beeldvorming over mensen met een niet-westerse migratieachtergrond: dat ook zij kunnen participeren en hoogopgeleid of succesvol kunnen zijn. Er is een community ontstaan die elkaar wil helpen om dat mogelijk te maken. Een kanttekening daarbij is wel dat een aantal jongeren ook aangeven dat de druk hoog is om te bewijzen dat zij en dus ook mensen met een niet-westerse migratieachtergrond wel degelijk iets kunnen toevoegen aan deze samenleving. Deze bewijsdrang komt niet alleen zozeer vanuit de thuisomgeving, die willen dat hun kinderen een mooie toekomst krijgen (studie afronden en een baan krijgen), maar ook vanuit henzelf om de vooroordelen over hen te ontcrachten.

“En ook al ben ik dan nu dus in een nieuwe witte omgeving of bij een andere witte vereniging, weerhoudt mij dat niet om mij minder te voelen of om mij ook te gedragen of te handelen volgens hun gewenste normen zoals hun zouden willen zien. Ik zou nu ook veel sneller wel echt afbijten van mezelf als ik dan in z'n witte omgeving zou zijn. (...) ... Dan vind ik maar op sommige momenten een hele witte omgeving, (...) ... Ik kan toch wel die uitlaatklep of ik kan me toch gewoon beter vinden op op... Ja plekken zoals FAM of Armeense studentenvereniging of gewoon in het naschoolse leven in het algemeen, dat heb ik die balans toch wel. En vind ik het niet erg om mij dan in zo'n omgeving te bevinden, zolang ik mezelf maar niet gek weet te laten maken. En als ik die zelfverzekerdheid meer heb, dan denk ik dat het ook niet een probleem hoeft te zijn voor jou als individu zijn die daar dan naartoe gaat.”

“Ja ja succeservaring, maar meer volgens mij justifications van oh ja. Dit soort dingen zijn belangrijk, dus het is belangrijk dat we in gesprek blijven. Het is belangrijk dat we onze vooroordelen met elkaar blijven bespreken. Dat dat dat, dat geeft je wel weer een boost en empowered je wel weer meer van. Oh ja, we doen het goede, we zijn, dus we doen ertoe. Onze legitimiteit is er niet zomaar.”

In de praktijk worden al met al, in deze niche van een collectieve minderheidsidentiteit, succeservaringen opgedaan: ze zien niet alleen succesvolle soulmates, maar nemen zelf het initiatief om bepaalde taken op zich te nemen of worden commissie- of bestuurslid. Zo creëren zij ruimte voor belonging en empowerment waar ze hun eventuele twijfels, grenzen en/of behoeften aan kunnen geven. In deze gecreëerde ruimte voor empowerment zit het stukje 'eigenaarschap'. Doordat de jongeren in de identiteitsnetwerken gehoord worden, voelen ze zich ook erkend als een autonoom individu die iets mag zeggen of vinden. Daarnaast zit de empowerment ook in het zelfbeeld van de jongeren, in hun identiteit.

Zo durven ze te vertellen waar hun etnische achtergrond ligt en zijn ze trots op die achtergrond en willen ze dat deel van hun identiteit niet (meer) verbergen. Of zoals een participant in het interview zei nadat ze gaandeweg tijdens haar lidmaatschap een hoofddoek begon te dragen, ze het meer is gaan ‘ownen’. Waar de jongeren eerst mede door imposter gevoelens die zij in de witte omgevingen ervoeren vanwege een niet inclusieve norm en/of cultuur zich niet thuis voelden en onzeker waren over hun etnisch of religieuze identiteit, zijn ze nu trots op hun niet-westerse kenmerken en accepteren ze dat als een mooi, uniek onderdeel van hun identiteit.

“Ja, Ik ben wel meer gaan ownen, zeg maar. (...) ... Je voelt je ook een trotsere moslims zo, als ik dat zo mag zeggen (lacht), maar trots, goed op je kleurtje dat het toch maar niet iets is wat je kan tegenhouden, Maar dat je juist bij jouw kracht is, dus dat is wel weer iets wat ik zie als ik zeg nu, maar mijn afkomst is Pakistaans, terwijl ik altijd eerst zei ik ben Nederlands. Ja, dat klopt ook ook gewoon, het een sluit niet een ander uit en je mag het ook gewoon zeggen (...) Ik merkte wel zeg maar, ik heb heel lang bij de vereniging de koran bestudeerd ehm, met zijn allen en ik dacht, ja ga ik dat noemen? Dat iemand zegt wat ga je vrijdagavond doen? Ga ik dat dan zeggen, noem ik het een boekenclub, noem ik het een gezelligheidsclub? (...) ... Ik zei dat tegen iemand, toen zei die: huh, kijken jullie nou naar een boek dat 1500 jaar oud is... Kan je toch helemaal niks uit het leren... En dat raakte mij zo erg dat ik dacht: wow... Oké, heftig... Ook weer een vooroordeel hè? (...) ... Moet ik dan mijn verhaal en mijn mijn introductie aanpassen met wie ik praat? En nu heb ik er totaal geen moeite mee. Ik kan nu gewoon zeggen: ja, ik doe dat en als mensen dan zo'n opmerking maken zeg ik: nou weet je wat, laat ik even met jou een keertje gaan zitten! (...)...En tuurlijk wel met context in de zin van als ik zeg: als je niet weet wat het is, dan geef ik uitleg. Maar dat is een heel andere uitleg dan ik voorheen deed, eerder strategisch of zo.”

5. Conclusie en discussie

In toevoeging op bestaande informatie over identiteitsnetwerken, heeft dit onderzoek zich gericht op wat identiteitsnetwerken voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond lid van zijn voor hen betekenen in het licht van sociale ongelijkheid, met de focus op belonging en agency. In de conclusie en discussie van dit onderzoek zal ik antwoord geven op de deelvragen en de hoofdvraag, waarna de implicaties van dit onderzoek worden besproken. Vervolgens grijp ik terug op de literatuur en kom ik tot slot met aanbevelingen voor de praktijk.

In dit onderzoek is er gekeken naar hoe de geïnterviewde jongeren sociale ongelijkheid beleven. Er is gebleken dat de jongeren verschillende ervaringen hebben op dit gebied van sociale ongelijkheid. Allereerst hebben zij in hun levensloop te maken gehad met vooroordelen en uitsluiting die gebaseerd is op hun minderheidsidentiteit. Deze vooroordelen en uitsluiting komen voort uit de witte meerderheidsgroep, maar soms ook uit de etnische of religieuze gemeenschap zelf. Dat heeft invloed gehad op hoe zij kijken naar zichzelf in de vorm van de kwaliteiten die zij bezitten en in hun etnische minderheidsidentiteit. Daarnaast ervaren zij een kloof in de spelregels van het academische veld in tegenstelling tot de spelregels in andere velden waar zij bekend mee zijn. Er is sprake van een mismatch in habitus en agency die bepalen hoe zij mee kunnen komen in het academische veld.

Identiteitsnetwerken faciliteren daarentegen een veilige ruimte waar jongeren met een minderheidsidentiteit kunnen samenkomen. De samenkomst van de jongeren is gebaseerd op het delen van de minderheidsidentiteit en opleidingsniveau. In deze netwerken delen zij moeilijkheden, zoals vormen van uitsluiting en delen zij dezelfde interesses, zoals religie, diversiteit en/of cultuur. Daar voelen zij zich daadwerkelijk begrepen, gezien en gehoord waardoor zij het ervaren van ongelijkheid en hun minderheidspositie even kunnen loslaten. In de identiteitsnetwerken ervaren de jongeren veel sense of belonging en worden zij zelfverzekerd. De jongeren hebben een plekje gevonden in het academische veld en volgens sommigen zelfs in de Nederlandse samenleving waar ook zij zichzelf mogen en kunnen zijn, in plaats van dat zij het gevoel krijgen dat zij zich continu moeten aanpassen en verantwoorden.

De jongeren krijgen de ruimte om in de identiteitsnetwerken agency op te doen, waar is gebleken dat het ervaren van belonging een belangrijke voorwaarde is. In de netwerken ontdekken en ontwikkelen zij een verscheidenheid aan skills. In die ruimte en ontwikkeling raken zij vervolgens empowered, wat bijdraagt aan een positief zelfbeeld en aan de mogelijkheden die zij hebben. In omgevingen waar zij eerder uitsluiting ervoeren, doen zij nu zelfverzekerd mee. Zij hebben door de identiteitsnetwerken en de ervaren empowerment meer eigenaarschap om voor hun eigen belangen en die van de groep op te komen. Zo hebben zij beschermingsstrategieën ontwikkeld die hen helpen om te gaan met uitsluiting. Tot slot manifesteert de agency van deze jongeren zich in een behoefte voor het representeren van andere mensen met een minderheidsidentiteit, voortkomend uit een maatschappelijke interesse in diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.

Al met al is het antwoord op de hoofdvraag ‘*Wat betekenen identiteitsnetwerken voor Amsterdamse jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in het licht van sociale ongelijkheid?*’ dat deelname aan een netwerk veel kan betekenen voor sense of belonging en agency. Identiteitsnetwerken zijn veilig gecreëerde plekken die tussen de academische wereld en de thuiswereld in staan, waar soulmates onderling samenkomen en als collectief kunnen pauzeren van uitsluiting. Onderdeel zijn van de netwerken in veilige tussenruimten blijkt een belangrijke voorwaarde te zijn voor het ontwikkelen van mobiliteitsstrategieën als mechanismen voor omgang met uitsluiting. De identiteitsnetwerken stimuleren de sense of belonging van de jongeren. Zij voelen dat zij een plekje hebben gevonden in het academische veld én de Nederlandse samenleving, waar óók zij zich comfortabel in voelen. In de identiteitsnetwerken kunnen de jongeren meedoen met het ‘spel’ van het academische veld, zonder zich cultureel te hervormen tot Nederlands. Ze willen begrepen worden, kansen creëren en de mismatch in habitus verkleinen. Bovendien kunnen ze in de netwerken rusten van de permanente prestatiedruk, de

eisen van de universiteit en familie en zijn er geen botsende loyaliteiten. Daarnaast bieden de netwerken de jongeren kansen voor hun toekomst. De essentie van de netwerken ligt op de groei van hun sociale contacten met gelijkgestemden, hun zelfvertrouwen, ontwikkeling en het onderdeel zijn van een warme groep. De identiteitsnetwerken zijn een verbinding tussen onveiligheid (uitsluiting in de samenleving) en veiligheid (inclusie in het netwerk) waar de collectieve identiteit de ruimte krijgt om te bloeien.

Ondanks dat de methodologische benadering van dit onderzoek meer betekenis en beleving van de participanten mogelijk heeft gemaakt, zijn er beperkingen. De interviews van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond die studeren maar niet lid zijn van een netwerk, zijn niet meegenomen in dit onderzoek. Hoe zij betekenis geven aan de sociale ongelijkheid en hoe zij bewegen in het academische veld kunnen daardoor niet vergeleken worden met de ervaringen van de participanten. Daarnaast kan het zijn dat de geïnterviewde jongeren vooral antwoordden over gedeelde identiteit en hun netwerk in een zo positief mogelijk daglicht stelden (bewust of onbewust). Diepgaande ervaringen over mogelijke moeilijkheden in de netwerken zijn immers minder aan bod gekomen. Bovendien dienen we rekening te houden met de deelnemende participanten, die mogelijk in het kader van betrokkenheid en positieve ervaringen graag wilde deelnemen aan het onderzoek. Andere leden (of oud leden) die wellicht andere ervaringen hebben of minder betrokken zijn, kunnen mogelijk een ander perspectief hebben over de identiteitsnetwerken die in dit onderzoek aan het licht is gekomen. Desondanks heeft dit onderzoek de mogelijkheid geboden om leden van diverse identiteitsnetwerken te spreken en meerdere, gedeelde ervaringen en belevenissen te achterhalen die tenminste voor deze groep relevant zijn.

Uit de literatuur kwam al naar voren dat identiteitsnetwerken als warme, veilige omgevingen kunnen dienen, waar mensen met een (gedeelde) minderheidsidentiteit toetreden om ervaringen te delen en strategieën te ontwikkelen. In dit onderzoek blijkt dat identiteitsnetwerken voor jongeren ook dienen als veilig, warme omgevingen. Echter, als er dieper gekeken wordt naar de betekenis van deze netwerken voor de jongeren, dan is er meer. Zij bereiden deze jongeren voor op de toekomst doordat ze in het netwerk empoweren in kwaliteiten, zelfbeeld, identiteitsvorming en de mogelijkheid om adequaat te handelen naar hun eigen belangen. Het zijn namelijk ook omgevingen waarin zij even centraal staan, waar zij niet de minderheid vormen en waar zij het permante aanpassen in witte omgevingen even kunnen loslaten.

Verder is er gebleken dat eerstegeneratiestudenten, in dit geval specifiek jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, moeilijkheden ervaren om mee te kunnen doen in het academische veld. Deze bevinding is niet nieuw, eerder onderzocht de Jong (2012) dit ook. In aanvulling op dat onderzoek is echter gebleken dat het bieden van een tussenruimte waar een groep gelijkgestemde jongeren samen zijn, kan helpen om de druk van de eisen van het academische veld even los te laten en door strategieën te ontwikkelen in combinatie met elkaar steunen in het onderwijsproces, hen helpt om in het onbekende academische veld mee te komen.

In aanvulling op de bestaande studie van Slootman (2019) die studentenverenigingen voor mensen met een minderheidsidentiteit onderzocht onder de lens van de MCM, vult dit onderzoek aan door belevingen en betekenissen van de jongeren toe te voegen. Daarnaast kan gesteld worden dat belonging én uniekheid ervaren in de identiteitsnetwerken een belangrijke voorwaarde is voor deze jongeren die door de vijf benoemde elementen van Slootman die door de identiteitsnetwerken vloeien. Het belang van belonging voor studenten in het onderwijsveld bleek ook uit de literatuur van Tinto (2017) voor studentsucces en van Randel et al. (2018) dat niet alleen belonging, maar ook uniekheid cruciaal is voor gevoelens van inclusie.

Wanneer de netwerken een samenwerking met instellingen aangaan, zoals de universiteit, is een interessant vervolgonderzoek hoe deze netwerken wel of niet kunnen bijdragen aan het verkleinen van de ongelijkheid op macro-/ institutioneel niveau. Het is ook interessant om deze jongeren in de toekomst te volgen naar hun sociale mobiliteit, alsmede wat hun nieuwe posities in de midden- en hogere klassen betekenen voor de generatie onder hen. Bovendien kan een mooi vervolgonderzoek zich richten op het

includeren van jongeren die niet lid zijn van identiteitsnetwerken en hoe zij sociale ongelijkheid, belonging en agency ervaren.

Tot slot, nu is gebleken dat er strategieën zijn die jongeren ontwikkelen in omgang met uitsluiting is het noodzakelijk dat verschillende partijen een rol gaan spelen in het faciliteren van bekrachtigende factoren die leiden tot meer belonging en participatie. Op basis van dit onderzoek zijn de aanbevelingen gericht op zowel onderwijsinstellingen (de VU en de UvA), als de identiteitsnetwerken zelf.

Voor de onderwijsinstellingen doe ik de volgende aanbevelingen:

- Micro emancipatie in het systeem: het is niet realistisch om te verwachten dat individuen zich moeten aanpassen naar het systeem, maar instellingen kunnen hun systeem wel aanpassen naar de superdiversiteit van de stad Amsterdam. Dat begint op micro-niveau, aansluiten bij de leefwereld van deze jongeren. Nodig ze uit en luister naar hun ervaringen, verhalen, belevenissen. Dat kan ervoor zorgen dat er een duidelijker beeld is van hun minderheidsidentiteit, positie en belangen.
- De gedachte dat de samenkomst van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond in de netwerken leiden tot polarisatie en segregatie, blijkt uit de resultaten van dit onderzoek iets anders te suggereren. Daarom is het van belang om de bias binnen de onderwijsinstellingen te onderzoeken en te verkleinen naar deze doelgroep toe. Ik zou het aanraden om trainingen te volgen die (impliciete) bias onderzoeken en daar deze jongeren bij te betrekken. Nodig ze uit en geef ze de ruimte om hun verhaal, ervaringen en belevenissen te delen.
- Stimuleer de zichtbaarheid van deze netwerken, faciliteer bijvoorbeeld een plaats op open dagen of informatiedagen waar studentenverenigingen aanwezig kunnen zijn. Óók studentenverenigingen met een gedeeld identiteitskenmerk. En betrek ze in de zomerprogramma's die voor eerstegeneratiestudenten worden georganiseerd. En het is aan te bevelen om de zichtbaarheid ook te vergroten op de website van de instelling, bijvoorbeeld onder de pagina over diversiteit.
- Tot slot is het aan te bevelen om de jongeren waar beleid over wordt gemaakt te betrekken bij de besluitvormingsprocessen door met de jongeren te praten, in plaats van over.

Deze aanbevelingen kunnen bijdragen aan een betere vertegenwoordiging van jongeren met een minderheidsidentiteit, erkenning, belonging en agency van de jongeren doordat zij gezien en serieus genomen worden. Aan identiteitsnetwerken zou ik het volgende aanbevelen:

- Blijf allereerst doorgaan met het werven van leden en het faciliteren van een omgeving waar de jongeren tot bloei kunnen komen. In dit onderzoek is namelijk gebleken dat de netwerken voor de leden een positieve bijdrage leveren.
- Vervolgens is het aan te bevelen dit onderzoek te gebruiken als 'taal' voor verdere verbinding en samenwerking met onderwijsinstellingen.
- Daarnaast zou ik aanbevelen om jullie positie als netwerk in te zetten om prominente rollen te verkrijgen om jongeren met een minderheidsidentiteit te bereiken en te versterken, bijvoorbeeld door een plek te krijgen in de zomerprogramma's voor eerstegeneratiestudenten, open- en informatiedagen van de onderwijsinstelling. Contact zoeken met hbo en mbo-instellingen is een middel om de zichtbaarheid in die doelgroepen te vergroten.
- Tot slot kunnen de netwerken een belangrijke, maatschappelijke rol vervullen: het zichtbaar maken van jullie leden als rolmodellen en hen inzetten in de strijd naar gelijke kansen kunnen gemarginaliseerde jongeren inspireren, stimuleren en empoweren dat er ook plek voor hen is in de samenleving. Er kan gedacht worden aan buddy-trajecten en voorlichtingen geven.

Bibliografie

- Alexander, A. C. & Welzel, C. (2011). Empowering Women: The Role of Emancipative Beliefs. *European Sociological Review*, 27(3), 364-384.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcq012>
- Anthias, F. (2007). Ethnic ties: Social capital and the question of mobilisability. *The Sociological Review*, 55(4), 788-805.
- Antonsich, M. (2010). Searching for belonging—An analytical framework. *Geography Compass*, 4(6), 644–659.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge: Polity.
- Benschop, Y., Holgersson, C., Van den Brink, M., & Wahl, A. (2015). 'Future challenges for practices of diversity management in organizations'. *Handbook for Diversity in Organizations*, 553-574.
- Blackshaw, T. (2010). *Key concepts in community studies*. Sage.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1992). *Pierre Bourdieu: Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip*. Amsterdam: van Gennep.
- Brewer, M. B. (2001). The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political psychology*, 22(1), 115-125.
<http://vu-nl.idm.oclc.org/login?url=https://www.jstor.org/stable/3791908>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. 5th edn. New York: Oxford university Press.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). Persoon met een niet-westerse migratieachtergrond. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/persoon-met-een-niet-westerse-migratieachtergrond>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). *Persoon met een Nederlandse achtergrond*. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/persoon-met-een-nederlandse-achtergrond>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020). *Jaarrapport Integratie 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021). *Hoger onderwijs; eerste- en ouderejaarsstudenten, studierichting*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). *Nieuwe indeling bevolking naar herkomst*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Clarke, S., Gilmour, R., & Garner, S. (2007). Home, identity and community cohesion. *Identity, Ethnic Diversity and Community Cohesion*, London: Sage, 87-101.
- Cronin, C. (1996). Bourdieu and Foucault on power and modernity. *Philosophy & social criticism*, 22(6), 55-85.
- Crul, M., & Schneider, J. (2009). The Second Generation in Europe: Education and the transition to the labour market. *TIES Policy Brief*.
- Crul, M., & Schneider, J. (2010). Comparative integration context theory: participation and belonging in new diverse European cities. *Ethnic and racial studies*, 33(7), 1249-1268.
- De Jong, M. (2012). *Ik ben die Marokkaan niet*. Onderzoek naar identiteitsvorming van Marokkaans-Nederlandse hbo-studenten. Amsterdam: VU.
- De Jong, M. (2014). *Diversiteit in het hoger onderwijs*. Noordhoff Uitgevers BV.
- De Jong, M., Logger, J., Peschar, O., van Beelen-Slijper, J., Strooper, J., & Walraven, G. (2017). *Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces opleidingen Business Studies en Social Work*.

- De Jong, M., Ghorashi, H., Lovert, T., Mars, K., de Rooij, E., & Ustuner, E. (2021). Naar een inclusieve werkomgeving!: Inzichten vanuit werk-en levenservaring en paradoxen uit de praktijk.
- Den Hond, F., Boersma, F. K., Heres, L., Kroes, E. H., & van Oirschot, E. (2012). Giddens à la Carte? Appraising empirical applications of Structuration Theory in management and organization studies. *Journal of Political Power*, 5(2), 239-264.
- Dennissen, M., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2020). Rethinking diversity management: an intersectional analysis of diversity networks. *Organization Studies*, 41(2), 219-240.
- El Hadioui, I. (2011). Hoe de straat de school binnendringt. *Denken vanuit de pedagogische driehoek van de thuiscultuur, de schoolcultuur en de straatcultuur*. Amsterdam: Van Genneep.
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory* (Vol. 2). Sage.
- Fiorito, T. R. (2019). Beyond the dreamers: Collective identity and subjectivity in the undocumented youth movement. *Mobilization: An International Quarterly*, 24(3), 345-363.
- Foucault, M. (1984). On the genealogy of ethics: An overview of work in progress. *The foucault reader*, 340, 372.
- Gaventa, J. (2006). Finding the spaces for change: A power analysis. *IDS Bulletin*, 37(6), 23-33.
- Ghorashi, H. (2006). Paradoxen van culturele erkenning: Management van diversiteit in nieuw Nederland. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 9(4).
- Ghorashi, H. (2009). Polarisering in het Nederland van Nu Betekent Olie op het Vuur. *Polarisatie: Bedreigd en Verrijkend. Raad van Maatschappelijke Ontwikkeling*, 8, 135-152.
- Ghorashi, H. (2014). Racism and “the Ungrateful Other” in the Netherlands. In *Dutch racism* (pp. 101-116). Brill.
- Ghorashi, H., & Ponzoni, E. (2014). Reviving agency: Taking time and making space for rethinking diversity and inclusion. *European Journal of Social Work*, 17(2), 161-174.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31.
- Hall, S., & Du Gay, P. (Eds.). (1996). *Questions of cultural identity: SAGE Publications*. Sage.
- Hayes, R., Joosen, K., J., & Smiley, C., J. (2018). Black Petes & Black Crooks? Racial stereotyping and offending in the Netherlands. *Contemporary Justice Review*, 21:1, 16-32, DOI: 10.1080/10282580.2018.1415049
- Heath, J. (2014). System and lifeworld. In *Jurgen Habermas* (pp. 88-104). Routledge.
- Jenkins, R. (2014). *Social identity*. Routledge.
- Keister, L. A., & Southgate, D. E. (2021). *Inequality: A contemporary approach to race, class, and gender*. Cambridge University Press.
- Kenniscentrum Ongelijkheid. (z.d.). *Wat wordt er bedoel met ongelijkheid?* Geraadpleegd op 13 juni 2022, van <https://www.kenniscentrumongelijkheid.nl/wat-wordt-er-eigenlijk-bedoeld-met-ongelijkheid/>
- Neckerman, K. M., Carter, P., and Lee, J. (1999). Segmented Assimilation and Minority Cultures of Mobility. *Ethnic and Racial Studies* 22 (6), 945–965.
- Prins, J. (2018). longing to Belong: moroccan-dutch young people’s narrations of national Belonging. *In Contested Belonging: Spaces, Practices, Biographies*. Emerald Publishing Limited.
- Pereira, A., Green, E. G., & Visintin, E. P. (2017). National identification counteracts the sedative effect of positive intergroup contact on ethnic activism. *Frontiers in Psychology*, 8, 477. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00477>
- Popay, J., Whitehead, M., Carr-Hill, R., Dibben, C., Dixon, P., Halliday, E., & Walthery, P. (2015). The impact on health inequalities of approaches to community engagement in the New Deal for Communities regeneration initiative: a mixed-methods evaluation.
- Polletta, F., and James, J. (2001). Collective Identity and Social Movements. *Annual Review of Sociology* 27(1): 283–305.

- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190-203.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M., & Ormston, R. (Eds.). (2013). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. Sage.
- Rousseau, D., & Van Der Veen, A. M. (2005). The emergence of a shared identity: An agent-based computer simulation of idea diffusion. *Journal of Conflict Resolution*, 49(5), 686-712.
- Schinkel, W., & van Houdt, F. (2010). The Double Helix of Cultural Assimilationism and Neo-Liberalism: Citizenship in Contemporary Governmentality. *The British Journal of Sociology*, 61(4), 696-715.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2010.01337.x>
- Schneider, J., & Crul, M. (2010). New insights into assimilation and integration theory: Introduction to the special issue. *Ethnic and Racial Studies*, 33(7), 1143-1148.
- Schwartz, S. J., Luyckx, K., & Vignoles, V. L. (Eds.). (2011). *Handbook of identity theory and research*. Springer Science & Business Media.
- Slotman, M., & Duyvendak, J. W. (2015). Feeling Dutch: the culturalization and emotionalization of citizenship and second-generation belonging in the Netherlands. *Fear, anxiety, and national identity: Immigration and belonging in North America and Western Europe*. New York: Russell Sage Foundation, 147-68.
- Slotman, M. (2016). Substantive signifiers? Ethnic and religious identifications among second-generation immigrants in the Netherlands. *Identities*, 23(5), 572-590.
- Slotman, M. (2018). *Ethnic Identity, Social Mobility and the Role of Soulmates*. Springer Nature.
- Slotman, M. (2019). Ethnic-minority climbers: evaluating “minority cultures of mobility” as a lens to study Dutch minority student organizations. *Ethnic and Racial Studies*, 42(5), 838-856.
- Slotman, M. (2022). Affinity networks as diversity instruments. Three sociological dilemmas. *Scandinavian Journal of Management*, 38(3), 101217.
- Tinto, V. (2017). Reflections on student persistence. *Student Success*, 8(2), 1-9.
- Tracy, S. J. (2019). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. John Wiley & Sons.
- Van der Welle, I. C. (2011). *Flexibele burgers? Amsterdamse jongvolwassenen over lokale en nationale identiteiten*.
- Veraa, F. (2020). Een vliegende start op het HBO. Eerste ervaringen en opbrengsten van HvA [Tune In 2019](#), een zomerbrugprogramma voor eerstegeneratiestudenten. Amsterdam: Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in Een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam.
- Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2011). A brief social-belonging intervention improves academic and health outcomes of minority students. *Science*, 331(6023), 1447-1451.
- Wekker, G. (2014). Diving into the wreck: Exploring intersections of sexuality, “race,” gender, and class in the Dutch cultural archive. In *Dutch racism* (pp. 157-178). Brill.
- Wolff, R. (2013). Presteren op vreemde bodem: een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse HO (1997-2010). Dissertatie. Amsterdam: UvA.
- Yuval-Davis, N., Wemyss, G., & Cassidy, K. (2019). *Bordering*. John Wiley & Sons.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y., & Nkomo, S. (2010). Guest editorial: Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. *Organization*, 17(1), 9-29.

Bijlage 1 – Reflectieverslag presentatie stakeholder

Datum: 20 juni 2022

Locatie: Amsterdam (via Zoom)

Aanwezig: M. de Jong, T. Lovert & M. Sloodman

Op maandag 20 juni heb ik de inhoud van deze masterthesis gepresenteerd aan de stakeholder. De stakeholder betreft het projectteam van het onderzoek ‘Jongerennetwerken, ongelijkheid en agency’ waar dit onderzoek deel van uit maakt. Machteld de Jong, Tjitske Lovert en Marieke Sloodman waren aanwezig. De presentatie kreeg vorm aan de hand van de chronologische volgorde die deze masterthesis kent. Eerst, aan de hand van een kort filmpje, werd de achtergrond en de aanleiding van dit onderzoek geschetst waarna de hoofd- en deelvragen gepresenteerd werden. Vervolgens zijn de onderzoeks- en analysemethode uitgelegd, waarna de kern van de resultaten en de conclusie gepresenteerd werden. Tot slot maakte ik de koppeling met wat dat betekent voor het onderzoeksproject: namelijk, de resultaten gebruiken in het bredere onderzoek om vervolgens tot aanbevelingen te komen. De stakeholders uitte hun trots over het geleverde werk en mijn inzet. Bovendien was het fijn om met hen samen te brainstormen over aanbevelingen die op basis van deze thesis gedaan kunnen worden naar onderwijsinstellingen en de identiteitsnetwerken zelf toe. Zij nemen deze resultaten en aanbevelingen mee naar de facilitator van het algehele onderzoeksproject: Kenniscentrum Ongelijkheid. Bovendien gaven zij aan dat mijn thesis en de thesis van een andere masterstudent die ook in het kader van dit projectonderzoek doet, mooi op elkaar aansluiten. Zo nemen de stakeholders deze scripties tezamen om enerzijds een verdiepend beeld die in mijn thesis is geschetst, aan te kunnen vullen met een praktisch beeld van de andere thesis.

Wat ik meeneem is dat ik het onderzoek verhaal coherent uitschrijf. Daarnaast dat ik kan nadenken over praktische aanbevelingen die zich ook richten op het ‘achterliggende’ (zoals biasvorming over deze doelgroep en over deze netwerken). Een andere opmerking is het meenemen van moeilijkheden en incongruenties in het verhaal van de thesis.

Al met al vond ik het leuk om te presenteren, ondanks dat het online was en deze vaardigheden mij niet al te best afgaan. Bovendien vond ik het fijn om tijdens de reflectie in de vorm van co-creatie tot praktische vervolgen te komen. Daarnaast is het prettig om te horen dat dit onderzoek een bijdrage levert aan het onderzoeksproject, maar vooral om te horen dat zij tot zover blij zijn met het resultaat en het werk dat ik geleverd heb. Het onderzoeksproject loopt tot december 2022, waarbij we afgesproken hebben dat we in aanloop naar de afronding nog samen komen om het geheel uit te werken voor het onderzoeksproject. Dat betekent dat ik nog betrokken zal blijven in deze afrondingsfase om samen daar verder vorm aan te geven, onder anderen door middel van een werkdag te houden en door deelname aan een dag voor terugkoppeling aan het Kenniscentrum Ongelijkheid.

Bijlage 2 Topiclijsten interviews

2.1 Onderzoeksproject - Identiteitsnetwerken:

Interviewvragen bestuursleden

Introductie:

1. Naam, opleiding, leeftijd
2. Op welke manier was jij betrokken bij [naam vereniging]? (bestuurslid, lid, niet-lid)
3. In welke periode ben/was je betrokken bij [naam vereniging]?
4. Hoe ben je in aanraking gekomen met [naam vereniging]?
5. Waarom heb jij specifiek voor [naam vereniging] gekozen?

Part 1 | Vereniging

Inhoudelijk:

1. Wat is/was je functie binnen het bestuur van [naam vereniging]?
 - Taken
 - Verantwoordelijkheden
2. Waarom heb je ervoor gekozen om bestuurslid te worden?
3. Wat is de doelstelling en/of missie van [naam vereniging]?
4. Wat waren jouw verwachtingen voordat je betrokken raakte bij [naam vereniging]?
 - In hoeverre zijn deze verwachtingen werkelijkheid geworden?
1. In hoeverre is er sprake van (veel) diversiteit binnen [naam vereniging]?
 - In welk opzicht?
1. In hoeverre denk je dat [naam vereniging] kan bijdragen aan kansengelijkheid en inclusie?
 - In hoeverre zie je daar een rol voor [naam vereniging]?
1. Wat zijn vragen die spelen/waar jullie tegenaan lopen binnen [naam vereniging] als het gaat om en hoe bespreken jullie dat? (*Toelichting: Wat voor vragen spelen er binnen de netwerken met betrekking tot diversiteit & inclusie en identiteitsvorming*)
 - Diversiteit en inclusie
 - Identiteit
 - Hoe draagt de vereniging bij aan de vorming van iemand zijn/haar identiteit of leven?

Activiteiten:

1. Wat voor activiteiten organiseren jullie?
 - Wat willen jullie bereiken met deze activiteiten?
1. In hoeverre zijn de activiteiten die jullie organiseren openbaar?
2. Hoe worden de activiteiten gefinancierd?
3. Welke samenwerkingen zijn jullie aangegaan en waarom?
 - Wat hebben deze samenwerkingen opgeleverd?
1. Hoe uiten jullie inspanningen zich in resultaten?
 - Kun je voorbeelden geven van de gewenste effecten die er zijn bij de activiteiten?

Doelgroep:

1. Voor wie is jullie [naam vereniging] toegankelijk?
2. Op welke manier bereiken jullie de doelgroep?
 - Van welke social media kanalen wordt er gebruik van gemaakt?
1. In hoeverre zien jullie leden die niet specifiek bij jullie achterban horen, maar wel betrokken zijn bij de vereniging?
 - Waarom kiezen ze ervoor om **geen** lid te worden?

Zichtbaarheid:

1. Welke vormen van media gebruiken jullie voor zichtbaarheid?
2. In hoeverre maken jullie ook gebruik van traditionele media, zoals kranten?
 - Hoe is dat gegaan?

Identiteit:

*Toelichting: Je identiteit kun je zien als een unieke combinatie van allerlei persoonlijke kenmerken (bijv. karakter, gewoonten, normen, waarden, eigenschappen) die samen een **eenheid** vormen. Met andere woorden: Identiteit is wie je bent van binnen van buiten en wat het betekent om jou te zijn.*

1. Wat voor identiteit heeft [naam vereniging] volgens jou?
2. Wat heeft lid zijn van [naam vereniging] jou gebracht?
3. Wat voor beeld willen jullie namens [naam vereniging] uitdragen?
4. In hoeverre voelde je je thuis bij [naam vereniging]?
5. In hoeverre heb je het gevoel dat je helemaal jezelf kan zijn binnen [naam vereniging]?
6. Wat heeft deze vereniging voor jou wat betekent in termen van identiteit?
7. Op welke culturele- en persoonlijke aspecten heb jij je ontwikkeld?
8. Hoe kijken andere mensen naar jouw lidmaatschap bij [naam vereniging]?
9. Waarom zou je vrienden en studiegenoten aanraden om lid te worden van [naam vereniging]?

Andere studentenverenigingen:

1. Ben je lid van andere studentenverenigingen/studieverenigingen?
2. Waarom heb je ervoor gekozen om wel/niet lid te zijn van deze studentenverenigingen?
3. Welke verschillen zijn er tussen deze verenigingen?
4. Bij welke vereniging voel jij je het meest thuis? Waarom?

Part 2 | Persoonlijk

Ontwikkeling:

1. Wat heeft jou betrokkenheid binnen het bestuur je geboden qua

→ **Netwerk**

- Sociaal netwerk
- Netwerk bedrijfsleven

→ **Arbeidsmarkt**

- Kennismaking andere bedrijven
- Stageplekken
- Inhousedagen
- Vacatures
- CV

→ **Persoonlijke ontwikkeling**

- Verbinding identiteit
- Religie
- Sense of belonging

→ **Professionele ontwikkeling**

- Communicatievaardigheden
- Presentatievaardigheden
- Professionaliteit

1. Hoe heb jij jezelf ontwikkeld binnen jouw functie bij [naam vereniging]?

- Wat heb je geleerd?

1. Wat heeft de vereniging in jouw leven verandert?

- Toegevoegde waarde

1. Welke obstakels ben je tegengekomen tijdens jouw functie bij [naam vereniging]?

Afsluiting:

1. Zijn er nog punten die we nog niet hebben besproken, maar die je wel graag zou willen delen in het kader van het onderzoek?

2.2 Onderzoeksproject - Identiteitsnetwerken:

Interviewvragen leden

Introductie:

1. Kun je kort wat over jezelf vertellen en jouw betrokkenheid bij [naam vereniging]?

2. Naam, opleiding, leeftijd
3. Op welke manier was jij betrokken bij [naam vereniging]? (bestuurslid, lid, niet-lid)
4. In welke periode ben/was je betrokken bij [naam vereniging]?
5. Hoe ben je in aanraking gekomen met [naam vereniging]?
6. Waarom heb jij specifiek voor [naam vereniging] gekozen?

Activiteiten:

1. Welke type activiteiten heb je bijgewoond?
2. Waarom heb je ervoor gekozen om deze (type) activiteiten bij te wonen?
3. Wat was jouw ervaring binnen deze activiteiten?
4. Wat was de sfeer van de activiteiten?

Identiteit:

1. Wat voor identiteit heeft [naam vereniging] volgens jou?
2. Wat voor beeld willen jullie namens [naam vereniging] uitdragen?
3. In hoeverre voel je je thuis bij [naam vereniging]?
4. In hoeverre heb je het gevoel dat je helemaal jezelf kan zijn binnen [naam vereniging]?
5. Wat heeft deze vereniging voor jou betekent in termen van identiteit?
6. Op welke culturele aspecten heb jij je ontwikkeld?
7. Hoe kijken andere mensen naar jouw lidmaatschap bij [naam vereniging]?
8. Zou je je vrienden en studiegenoten aanraden om lid te worden van [naam vereniging]?

Inhoudelijk:

1. Wat is volgens jou de doelstelling en/of missie van [naam vereniging]?
2. Wat waren jouw verwachtingen voordat je betrokken raakte bij [naam vereniging]?
 - In hoeverre zijn deze verwachtingen werkelijkheid geworden?
1. Is er sprake van veel diversiteit binnen [naam vereniging]?
 - In welk opzicht?
1. Denk je dat [naam vereniging] kan bijdragen aan kansgelijkheid en inclusie? Waarom wel/niet?

Andere studentenverenigingen:

1. Ben je lid van andere studentenverenigingen/studieverenigingen?
2. Waarom heb je ervoor gekozen om wel/niet lid te zijn van deze studentenverenigingen?
3. Welke verschillen zijn er tussen deze verenigingen?
4. Bij welke vereniging voel jij je het meest thuis? Waarom?

Ontwikkeling:

1. Wat heeft [naam vereniging] je geboden qua ..

→ **Netwerk**

- Sociaal netwerk
- Netwerk bedrijfsleven

→ **Arbeidsmarkt**

- Kennismaking andere bedrijven
- Stageplekken
- Inhousedagen
- Vacatures
- CV

→ **Persoonlijke ontwikkeling**

- Verbinding identiteit
- Religie?
- Sense of belonging

→ **Professionele ontwikkeling**

- Communicatievaardigheden
- Presentatievaardigheden

- Professionaliteit

1. Hoe heb je jezelf ontwikkeld binnen jouw tijd in deze vereniging
 - Wat heb je geleerd?
1. Wat heeft [naam vereniging] in jouw leven veranderd?

Afsluiting

1. Zijn er nog punten die we nog niet hebben besproken, maar die je wel graag zou willen delen in het kader van het onderzoek?

2.3 Onderzoeksproject - Identiteitsnetwerken: **Interviewvragen vervolg-interviews**

Introductie

- Aanleiding vervolginterviews
- Consent

GEDEELDE IDENTITEIT

- Wat brengt een gedeelde identiteit je? Wat maakt dat zo belangrijk voor je?
- Wat maakt dat die gedeelde identiteit zo bindend is?
- Op welke manier heb je wel of geen stereotype ontwikkeld over je eigen identiteit? Hoe heeft zich dat zo ontwikkeld? Wat raakt je (voorbeelden)? En wat doet dat met je zelfbeeld?
- Hoe ervaar je stereotypering vanuit de externe omgeving (buiten het netwerk om, in de samenleving)? Wat doet dat met je zelfbeeld? Wat raakt je dan vooral? Voorbeelden?

AUTONOMIE & EMPOWERMENT

- Op wat voor manier heeft je lidmaatschap invloed gehad op je zelfvertrouwen? En wat betekent dat zelfvertrouwen voor je ontwikkeling nu?
- Wat heeft je lidmaatschap betekent voor je identiteit? En voor je 'groepsbeeld'?
- Op welke manier heeft je lidmaatschap effect gehad op wie jij bent als persoon? En hoe je jezelf ziet? En hoe verhoudt zich dat tot anderen? Wat heeft je lidmaatschap betekent voor je identiteit? En 'groepsbeeld'? (Voorbeelden??)

TWIJFELS

- Heb je getwijfeld om lid te worden? Hoe komt dat wel of niet? Waar had je behoefte aan op de uni voor je lid werd? Hoe is dat nu?

Afsluiting

- Eventuele aanvullingen, opmerkingen, vragen?
- Bedankje