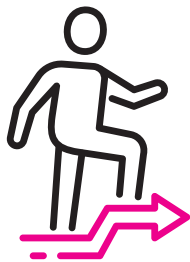


Identiteitsnetwerken

Hun waarde voor jongeren met een migratieachtergrond in Amsterdam



Identiteitsnetwerken als springplank

Bron van sociaal en cultureel kapitaal

Identiteitsnetwerken of verenigingen – denk bijvoorbeeld aan een Turkse, islamitische of multiculturele studentenvereniging – bieden sociaal, cultureel en persoonlijk kapitaal.

'Die inhouse-dag heeft mijn hele toekomst eigen-lijk bepaald. Daar ben ik heel erg dankbaar voor.'

'Als commissielid of bestuurslid moet je voor je ideeën op durven komen en spreken. En je leert ook iets te organiseren.'

Jongerennetwerken bieden sociale contacten, onderlinge steun (bijv. bij het schrijven van cv's en aanbevelingen), cursussen, en inhousedagen van bedrijven. Ook zorgen commissie- en bestuurswerk voor een groei van persoonlijke en professionele vaardigheden. Jongeren raken zo bekend met de gedragscodes van het werkveld. Vooral voor jongeren wier ouders niet of laag zijn opgeleid, en die vormen van sociaal, cultureel en persoonlijk kapitaal hebben die minder aansluiten bij het onderwijs- en werkveld, zijn jongerennetwerken een plek waar zij deze vaardigheden kunnen ontwikkelen.

Bron van belonging

Identiteitsnetwerken vormen voor hun leden een omgeving van waardevolle herkenning.

'Het voelde als een openbaring. Blijkbaar ben ik niet de enige... Ik voelde me altijd de uitzondering.'

'We zitten soort van op dezelfde golflengte.'

'Wanneer je mensen kent dan ga je ook wat meer met een rechte rug door school lopen, van: hé ja, dit is ook - zeg maar - van mij.'

Voor veel jongeren geldt dat hun etnische, culturele of religieuze afkomst hun ervaringen en interesses vormt. Een netwerk waarin iedereen deze identiteit deelt kan heel plezierig zijn, helemaal voor jongeren die zich in de onderwijsomgeving niet altijd thuis voelen. In deze netwerken vinden zij mensen die deze ervaringen herkennen. In verbinding met deze 'soulmates' kunnen zij even 'vrij ademhalen', zonder subtiele en pijnlijke vormen van uitsluiting te ervaren. Ook vormen zij elkaars rolmodellen. Terwijl deze jongeren vaak één identiteit toegewezen krijgen, vormen deze netwerken een plek waar zij op een positieve en flexibele manier betekenis kunnen geven aan hun meervoudige identiteiten.

Belonging empowert

Niet alleen de concrete vaardigheden, maar ook de belonging (en de wederzijdse acceptatie en bevestiging die daarbij hoort) vormt een belangrijke bron van kapitaal. Een positief zelfbeeld en een positieve identiteit versterken ambities, en geven de kracht om vol zelfvertrouwen een plek te vinden binnen de onderwijs- of arbeidsomgeving.

'Ik kan wél op de Zuidas gaan solliciteren.'

'Ik nu durf nu eerder te solliciteren, ben zelfverzekerder – omdat werkgevers contact opnemen met studenten-verenigingen met een diverse achtergrond.'

'Je weet dat je het kan. Maar dan krijg je echt de kans het te doen, en voor jezelf te bevestigen dat je het kunt.'

'Die zelfbevestiging, dat heb ik echt geleerd: Ik heb het nog nooit gedaan, maar nu ga ik het doen!'

'En warempel, het lukt ook nog! Dat geeft een confidenceboost.'



Identiteitsnetwerken als noodzaak

Het is belangrijk dat identiteitsnetwerken bestaan en dat hun belang beter gewaardeerd wordt. Echter, de behoefte die deze identiteitsnetwerken vervullen komt deels voort uit een tekortschieten van onderwijsinstellingen zelf.

'Ik heb me ook op de universiteit niet thuis gevoeld. Zelfs al studeer je Sociologie en zijn mensen aardig voor buitenlanders, dat betekent niet dat je er ook echt bij hoort. Iedereen ging er vanuit dat je ouders hoogopgeleid en rijk zijn. En dat is bij mij gewoon niet...'

Veel jongeren, bijvoorbeeld uit gezinnen met een lagere sociaaleconomische status en met een migratie-achtergrond, voelen zich niet als een vis in het water in hun onderwijsomgeving. Zij ervaren een gebrek aan aansluiting doordat zij met andere normen en gedragscodes zijn opgevoed; doordat zij geen verbinding ervaren met medestudenten, docenten of het curriculum; doordat zij niet aan de normen kunnen voldoen of een deel van zichzelf niet mee mogen nemen; of doordat zij andere vormen van uitsluiting tegenkomen. Het is onterecht dat jongeren zelf verantwoordelijk gehouden worden voor hun aansluiting. Hier ligt een belangrijke taak voor de onderwijsinstellingen zelf: werken aan meer inclusiviteit.

Identiteitsnetwerken als diverse omgevingen

"Het is niet één groep met alleen maar dezelfde mensen. Er waren mensen met verschillende studies en karakters. Er zijn mensen die politiek anders denken, en verschillend in het geloof staan. Er is eigenlijk niet één Turks-Nederlandse persoon, dat is me wel opgevallen. En dat vond ik eigenlijk heel erg mooi."

Zoals de meeste netwerken, zijn ook identiteitsnetwerken en verenigingen die etnische identiteit als gemeenschappelijke deler hebben, intern divers. Leden verschillen onderling in gender, seksuele oriëntatie, religie, politieke voorkeur, woonplaats, persoonlijkheid, studierichting en werkveld – soms zelfs tot verrassing van nieuwe leden zelf. Net als binnen andere netwerken, is het omgaan met een diversiteit aan meningen, uitgangspunten en wereldbeelden dan ook hier onderdeel van de dagelijkse werkelijkheid. En net als bij andere netwerken leiden deze interacties tot een verbreding van het sociale netwerk, wat kansen biedt met betrekking tot vaardigheden, informatie en kansen. Gezien de intersectionaliteit en interne diversiteit is het dan ook veel te simpel om co-ethnische contacten te zien als 'bonding ties' in een homogeen netwerk. Ook co-ethnische contacten kunnen 'bridging' zijn met betrekking tot andere identiteitskenmerken en bijdragen aan sociale stijging.



Achtergrond & dank

Dit onderzoeksproject, uitgevoerd in 2021-2022, is mogelijk gemaakt door financiering van het Kenniscentrum Ongelijkheid. Voor dit onderzoek hebben we 35 jongeren met een migratie achtergrond, wonende of studerende in Amsterdam, gesproken in semigestructureerde interviews over hun ervaringen met identiteitsnetwerken waar een etnische minderheidsidentiteit een gemeenschappelijke deler is. Het overgrote deel van deze jongeren volgt een hbo- of wo-opleiding, of is hierin afgestudeerd. Onze dank gaat uit naar alle jongeren die hun ervaringen met ons hebben willen delen!

Tips



Tips voor gemeenten

- Beschouw identiteitsnetwerken als vehicles voor emancipatie (maatschappelijke participatie, persoonlijke ontwikkeling, empowerment).
- Betrek identiteitsnetwerken bij beslissingsprocessen. Laat ze meebeslissen. Zie ze als partners die veel kennis hebben van mechanismen van in- en uitsluiting, en van hun eigen behoeften. Betrokkenheid bij besluitvormingsprocessen draagt bij aan erkenning, belonging en agency van de jongeren.
- Ondersteun identiteitsnetwerken (financiën, organisatie, schep mogelijkheid tot ontwikkelen vaardigheden).
- Promoot de netwerken en maak ze zichtbaar bij jongeren.

Tips voor onderwijsinstellingen

- Werk aan een meer inclusieve instelling, en leg de verantwoordelijkheid voor aansluiting niet bij de jongeren zelf.
- Erken de waarde van identiteitsnetwerken voor de versterking en sociale mobiliteit van jongeren.
- Betrek identiteitsnetwerken bij beslissingsprocessen. Laat ze meebeslissen. Zie ze als partners die veel kennis hebben van mechanismen van in- en uitsluiting, en van hun eigen behoeften. Betrokkenheid bij besluitvormingsprocessen draagt bij aan erkenning, belonging en agency van de jongeren.
- Ondersteun identiteitsnetwerken (financiën, organisatie, schep mogelijkheid tot ontwikkelen vaardigheden). En stimuleer hun zichtbaarheid voor studenten en toekomstige studenten, vooral voor diegenen die minder aansluiting hebben bij het onderwijssysteem en de instelling (bijvoorbeeld op informatiedagen).

Tips voor bedrijven

- Zie identiteitsnetwerken als belangrijke kanalen waarmee de organisatie nieuw talent kan recruter; dit talent wordt vaak moeilijker bereikt via traditionale kanalen.
- Werk samen met identiteitsnetwerken (versterking van professioneel kapitaal, verbreden van ambities); dat biedt kansen aan nieuw talent. Alleen al expliciete promotie via/bij deze netwerken versterkt nieuw talent.
- Werk samen met identiteitsnetwerken als partners die veel kennis hebben van mechanismen van in- en uitsluiting. Zet recruitment en talentontwikkeling in als processen om diversiteit en inclusie te realiseren.
- Erken participatie in identiteitsnetwerken als waardevolle extracurriculaire ervaring bij sollicitanten.

Tips voor identiteitsnetwerken

- We hopen dat onze resultaten voor identiteitsnetwerken bruikbaar zijn, bijvoorbeeld om:
- ... nog beter te herkennen en waarderen wat jullie netwerk betekent voor de leden, en hoe belangrijk deze maatschappelijke rol kan zijn (rolmodellen, empowerment)
- ... verder richting te geven aan jullie missie, activiteiten, en promotie. Wat doe je? Voor wie? Met wie? Waarom?
- ... na te denken over de aanwezige en (mogelijk) afwezige interne diversiteit, en de mogelijke positieve en negatieve effecten daarvan.
- ... de positie ten opzichte instellingen, gemeenten en bedrijven verder te versterken doordat je (nog) helderder het belang van jullie identiteitsnetwerk kunt beschrijven.

Zie voor meer inspiratie en praktische ideeën de Reflectietool voor Identiteitsnetwerken op onze projectwebsite.

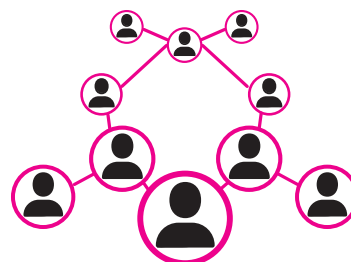
Meer over het project lezen of beluisteren?

Op onze projectwebsite is meer informatie te vinden over het onderzoek en de resultaten, waaronder:

- 'Reflectietool voor Identiteitsnetwerken', met handvatten voor identiteitsnetwerken waarmee zij kunnen reflecteren op hun missie en visie.
- Een meer uitgebreide beschrijving van het onderzoeksproject en de resultaten in het essay: 'De waarde van identiteitsnetwerken voor Amsterdamse jongeren met een migratieachtergrond'.
- Gedetailleerde beschrijving van de waarde van identiteitsnetwerken in de Masterscripties:
 - o 'No man is an island. A study on how co-ethnic networks shape the personal and professional development of higher educated, second generation co-ethnics from Turkish descent' (Rumeysa Unal, 2022)
 - o 'Minority Culture of Mobility? Minority culture of belonging! Ademen en opladen in een veilige (tussen) ruimte' (Tigran Melikian, 2022)
- Enkele inspirerende podcasts over jongeren, studeren en het belang van netwerken. Podcasts/essay: verwacht

Zie: www.inholland.nl/onderzoek/onderzoeksprojecten/jongerennetwerken-ongelijkheid-en-agency/

Voor vragen of nadere informatie over het project:
Marieke Slootman: marieke.slootman@inholland.nl
Machteld de Jong: machteld.dejong@inholland.nl



Marieke Slootman, Rumeysa Unal, Tigran Melikian, Machteld de Jong, Tjitske Lovert, Mary Tupan-Wenno, Fiona Veraa
2022 – Vrije Universiteit Amsterdam, Hogeschool Inholland, Diversity Talks, ECHO, Hogeschool van Amsterdam

Zie voor meer informatie:
www.inholland.nl/onderzoek/onderzoeksprojecten/jongerennetwerken-ongelijkheid-en-agency/