



TOEGERUST

VOOR

EEN

CARRIÈRE?

Een onderzoek naar de rol van HBO- en WO- instellingen bij het ondersteunen van allochtone studenten bij hun entree op de arbeidsmarkt

TOEGERUST
VOOR
EEN
CARRIÈRE?

COLOFON

Auteurs,

TNO: S. el Marini, L.E. Keijzer en S. de Vries

Coördinatie

Silvia Bunt en Zeki Arslan

Vormgeving

Grafisch Ontwerpbureau 1 plus 1

Foto's

Mladen Pikulic

Uitgave

FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling

Postbus 201, 3500 AE Utrecht

www.forum.nl

© 2008 FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets in deze uitgave mag vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door middel van druk, fotokopie, opname of op welke wijze dan ook, zonder voorgaande schriftelijke toestemming van de uitgever en auteur

TOEGERUST VOOR EEN CARRIÈRE?

Een onderzoek naar de rol van HBO- en WO- instellingen bij het ondersteunen van allochtone studenten bij hun entree op de arbeidsmarkt

VOORWOORD

DE EERSTE BAAN NA DE BUL OF HET DIPLOMA

Het is bepaald niet vanzelfsprekend dat (hoog) opgeleide allochtone studenten op de arbeidsmarkt soepel een eerste baan kunnen vinden. Een flink deel van hen moet daar meer moeite voor doen dan hun autochtone studiegenoten. Wij rapporteerden hierover al eerder in ons onderzoek *'Onverzilverd talent'* (2007). Voor deze meer moeizame overgang van hbo of universiteit naar de arbeidsmarkt zijn verschillende redenen aan te geven. Een overgroot deel van de allochtone studenten heeft ouders die slechts een basisschool hebben bezocht of die zelfs analfabeet zijn. De studenten hebben daardoor veel minder vanzelfsprekende sollicitatiecompetenties en ontberen vaak carrière bevorderende netwerken. Dus wel de juiste kennis, maar niet de kennissen. Dit gaat gepaard met de nodige onzekerheden en vragen: Wat zijn daar de (verborgen) codes bij het solliciteren? Welk zoekgedrag is het meest effectief? Is het doorslaggevend dat je tijdens je studie ook maatschappelijke activiteiten hebt verricht? En moet dat een bestuurslidmaatschap van een studentenorganisatie zijn? Of coach van een voetbalteam? Accepteer je niet te snel een aanbod, terwijl dat aanbod strikt genomen onder je beroepsniveau zit? Praat je wel of niet over je (etnische) achtergrond?

Van het totale aantal van 208.000 universiteitsstudenten in het schooljaar 2006/2007 hadden 47.000 studenten een allochtone achtergrond; 25.000 van hen een niet-westerse achtergrond. Dat is bijna 12% van de universitaire studenten; een verdubbeling van het aandeel in elf jaar tijd.¹ Dat is een snelle en grote vooruitgang. In één generatie is een flink deel van de migrantenkinderen in staat de hoogste niveaus van onderwijs te verwerven terwijl hun ouders slechts (een deel van de) lagere school hebben bezocht. Op de hogescholen is het percentage niet-westerse studenten bijna 13%: 48.000 op de 366.000 studenten.² Dat is drie keer zoveel vergeleken met elf jaar geleden en het percentage niet-westerse studenten groeit sneller dan dat van autochtone studenten die naar een hogeschool gaan.

De studieresultaten en het studietempo van niet-westerse allochtone studenten blijven echter achter bij die van autochtone studenten. Daar zijn verschillende redenen voor aan te voeren, waaronder het feit dat allochtone studenten vaker bijbaantjes nodig hebben.

De rijksoverheid heeft voor de periode 2008-2014 met de vijf multisectorale hogescholen in de Randstad waar een hoge concentratie van niet-westerse studenten woont en studeert, een convenant getekend om het studierendement van deze studenten te verbeteren. De financiële mid-

¹ CBS, *Onderwijs in cijfers 2008*, tabel 5.4.2., p. 197

² CBS, *Onderwijs in cijfers 2008*, 5.2.2., p. 182

delen die daarbij ingezet worden, lopen op van vier miljoen euro in 2008 tot 17 miljoen euro in 2014. Een convenant met de universiteiten volgt in 2011.³

Een van de aanbevelingen in het FORUM-onderzoek *Onverzilverd Talent* is dat hogescholen en universiteiten een coachingstraject en ondersteuning aan bijna afgestudeerden aanbieden om deze overgang van studie naar werk soepeler te laten verlopen. Overigens is er ook, terwijl het aantal allochtone studenten snel toeneemt, nog weinig sprake van instroom en doorstroom van allochtoon personeel in de wetenschap zelf, zo blijkt uit een onderzoek aan de Erasmus Universiteit.⁴

In dit nieuwe FORUM-onderzoek zijn we nagegaan of hogescholen en universiteiten coaching of ondersteuning structureel of incidenteel aanbieden. Omdat op hogescholen een stage verplicht onderdeel uitmaakt van de studie, hebben deze vaak al voorzieningen die gericht zijn op een soepeler overgang van studie naar werk. Universiteiten blijken deze voorzieningen nog niet te hebben of ze zijn gebrekkig van opzet. Ook worstelen zowel hogescholen als universiteiten met de vraag of zij deze voorzieningen specifiek aan allochtone studenten moeten aanbieden of generiek aan alle studenten. Studenten zelf willen veelal niet aangesproken worden op hun al dan niet allochtone achtergrond om mogelijke stigmatisering of positieve discriminatie te voorkomen. Eenvoudig is het dus niet om gerichte maatregelen in het leven te roepen waarvan studenten op effectieve en eenvoudige wijze gebruik kunnen maken.

Dit nieuwe onderzoek onder zes universiteiten (van de 14 in ons land) en acht HBO-instellingen (van de 42) levert een indicatief (en niet perse representatief) beeld op van de feitelijke aard, het aanbod van en de vraag naar begeleiding, ondersteuning en extra scholing. Op basis van de bevindingen bevelen de onderzoekers onder andere aan maatgevoerde ondersteuning in te zetten en deze actief onder de aandacht van studenten te brengen. Het zijn wellicht geen wereldschokkende aanbevelingen, maar wel aanbevelingen waarvan de uitvoering noeste arbeid vergt. Arbeid die meer omvat dan een incidenteel project. Waar nodig zal FORUM over de resultaten en de aanbevelingen concreet aan de slag gaan met HBO instellingen en universiteiten.

Sadik Harchaoui

Voorzitter Raad van Bestuur

³ Minister van OCW, *Aanwending van de extra middelen voor allochtone studenten in het hoge onderwijs; brief aan de Tweede kamer dd 3 juni 2008.*

⁴ EUR, *De Erasmus Universiteit Rotterdam als smelkroes van talent (2006)*. Rotterdam: EUR.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	8
1.1	Onderzoeksvragen	9
1.2	Onderzoeksmethode en respons	9
1.3	Leeswijzer	9
2	Algemene bevindingen	10
2.1	Ondersteuning algemeen	10
2.2	Specifieke ondersteuning van allochtone studenten	12
2.3	Inhoud ondersteuning	13
2.4	Kwaliteit ondersteuning	14
2.5	Belemmeringen	16
2.6	Reden beperkte ondersteuning	17
2.7	Noodzaak extra ondersteuning voor allochtone studenten	17
2.8	Vorm extra ondersteuning	18
3	Conclusies en aanbevelingen	20
3.1	Huidige ondersteuning, algemeen en specifiek voor allochtonen	21
3.2	Is ondersteuning specifiek voor allochtonen wenselijk?	22
3.3	Belemmeringen voor het bieden van specifieke ondersteuning	23
3.4	Aanbevelingen	24
	Bijlage 1 Onderzoeksmethode en respons	26



■ INLEIDING

1 Inleiding

Uit onderzoek van Jungbluth (2007) onder hoger opgeleide allochtonen blijkt dat een deel van deze groep ondersteuning heeft gemist bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt. Tegelijk blijkt dat het werkloosheidspercentage onder hen hoger ligt dan bij autochtone hoger opgeleiden. Deze constatering leidde bij FORUM tot de vraag of hbo-instellingen en universiteiten een rol kunnen spelen bij het ondersteunen van hun allochtone studenten bij de overstap van studie naar werk. Deze vraag proberen we in dit onderzoek te beantwoorden. Doel van het onderzoek is het leveren van gegevens die kunnen dienen als startpunt bij een overleg tussen FORUM, hbo-instellingen en universiteiten over dergelijke begeleiding. Om te komen tot een vruchtbaar overleg wil FORUM weten wat de instellingen op dit punt al doen, hoe zij hun rol zien en welke mogelijkheden en onmogelijkheden zij zien voor een eventuele uitbreiding van deze rol.

1.1 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen in dit onderzoek luiden als volgt:

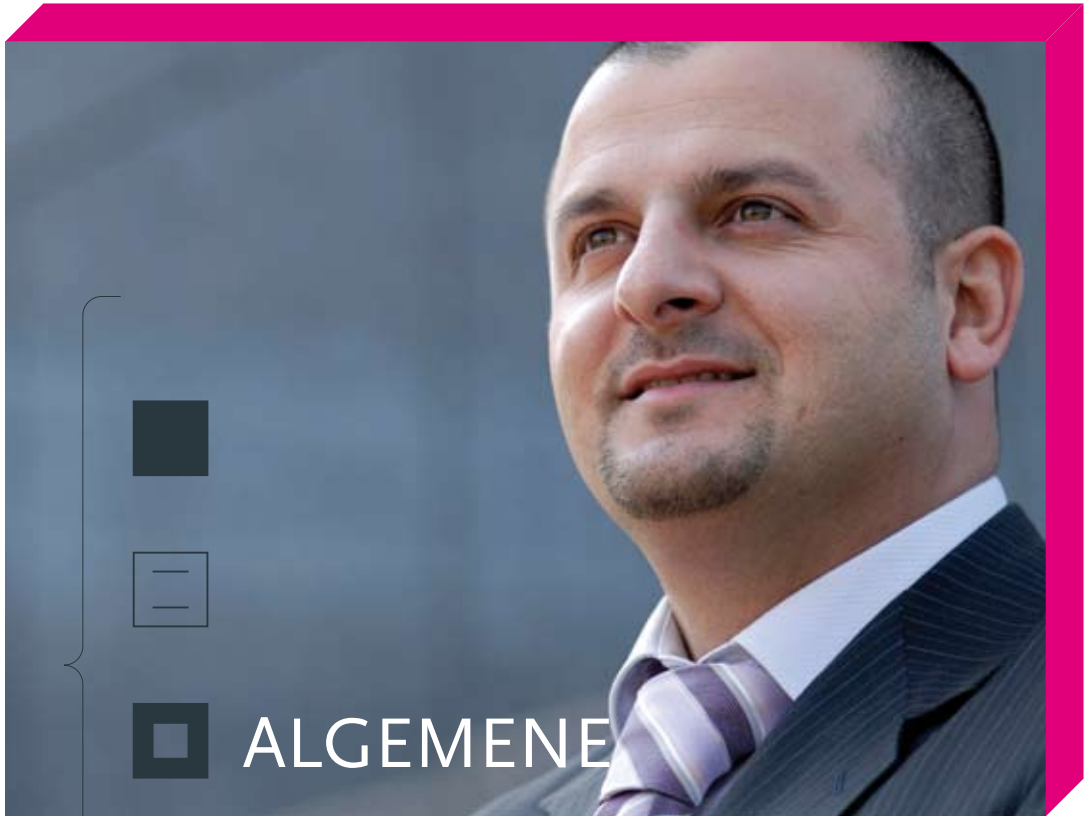
1. Wat is de algemene taakopvatting van hbo- en universiteiten ten aanzien van de begeleiding van studenten bij de overgang van studie naar werk? Welke activiteiten worden in dit kader ondernomen?
2. In hoeverre bieden hbo-instellingen en universiteiten op dit moment specifieke ondersteuning aan allochtone studenten bij de overgang naar hun eerste baan? Verschilt dit per instelling of misschien zelfs per studierichting?
3. Waar bestaat deze ondersteuning concreet uit (welke activiteiten) en welke medewerker is hiervoor verantwoordelijk?
4. Wat vindt men van de huidige ondersteuning? Wat is zeer succesvol, wat kan beter, wat kan achterwege blijven?
5. Welke eventuele praktische en/of beleidsmatige belemmeringen doen zich voor bij de professionalisering van de ondersteuning die de instellingen op dit vlak bieden? (Denk bijvoorbeeld aan gebrek aan mankracht, budget of expertise);
6. Indien de instellingen weinig concrete ondersteuning bieden: wat is hiervan de oorzaak?
7. In hoeverre hebben medewerkers van hbo-instellingen en universiteiten het idee dat allochtone studenten extra ondersteuning behoeven bij de overgang van studie naar werk? Zijn er bijvoorbeeld meer problemen bij het verkrijgen van stageplekken en/of solliciteren?
8. Hoe zou volgens de geïnterviewden de begeleiding van allochtone studenten er het beste uit kunnen zien, wat zijn daarbij de belangrijkste elementen en wat is nodig om deze situatie te bereiken?

1.2 Onderzoeksmethode en respons

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn door TNO 37 telefonische interviews uitgevoerd met informanten afkomstig van verschillende studierichtingen bij 6 universiteiten en 8 hbo-instellingen. Meer informatie over de onderzoeksmethode, de geïnterviewden en de respons, vindt u in bijlage 1.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de resultaten van de telefonische interviews per onderzoeksvraag. Sommige vragen liggen qua inhoud dicht bij elkaar, waardoor er enige overlap ontstaat tussen de antwoorden. Een aantal punten komt hierdoor terug bij meerdere onderzoeksvragen. In hoofdstuk 3 beschrijven we de algemene conclusies en aanbevelingen. Lezers die vooral geïnteresseerd zijn in de hoofdlijnen van het onderzoek kunnen zich beperken tot dit laatste hoofdstuk.



BEVINDINGEN

2 Algemene bevindingen

In dit hoofdstuk beantwoorden we de in hoofdstuk 1 geformuleerde onderzoeksvragen. Zoals aangegeven bestaat er tussen de antwoorden enige overlap, aangezien de vragen dicht bij elkaar liggen. Waar relevant illustreren we onze bevindingen met voorbeelden uit de interviews.

2.1 Ondersteuning algemeen

- Wat is de algemene taakopvatting van hbo-instellingen en universiteiten ten aanzien van de begeleiding van studenten bij de overgang van studie naar werk? Welke activiteiten worden in dit kader ondernomen?

De meeste geïnterviewden van de hbo-instellingen geven aan dat zij algemene ondersteuning bij de overgang van studie naar werk bieden. Bij de meeste hbo-opleidingen is deze ondersteuning een onderdeel van het reguliere onderwijsprogramma gedurende de hele studie.

Zo geeft de geïnterviewde van de Haagse Hogeschool, studierichting P&O, aan dat studieloopbaanbegeleiding gedurende de eerste 3 jaar van de studenten een onderdeel is van het onderwijs. Alle studenten krijgen een studieloopbaanbegeleider aangewezen waar ze terecht kunnen voor eventuele ondersteuning. Ook wordt in alle studiejaar intensief gewerkt aan vaardigheden gericht op de arbeidsmarktorientatie, in de vorm van communicatie-, en sollicitatietrainingen, rollenspellen en stage- en praktijkbegeleiding. Ook de studierichting Mondzorg van de Hogeschool Utrecht bereidt studenten voor op de praktijk. Ze leren om te gaan met praktijksituaties die binnen verplichte modules worden behandeld in de vorm van een rollenspel, video-opname of gewoon door directe feedback. Ook de Pabo van de Hogeschool Utrecht geeft aan dat de studie zo ingericht is dat de studenten toegerust zijn voor een overstap naar de arbeidsmarkt. De studenten lopen stage vanaf het 1e jaar en deze praktijkcomponent wordt steeds groter, tot een volledige stage aan het eind van het 4e jaar.

Er zijn echter binnen de hbo's ook studierichtingen die nauwelijks tot geen ondersteuning richting de arbeidsmarkt bieden. In paragraaf 2.5 gaan we hier bij het bespreken van 'redenen beperkte ondersteuning' nader op in. Binnen de hbo-instellingen wordt tevens ondersteuning geboden bij het zoeken van een stageplek, onder andere door de mogelijkheid om gebruik te maken van een databank met bestaande contacten. Het blijkt dat studenten over het algemeen weinig problemen ondervinden bij het vinden van een stageplek.

Op universiteiten is het bieden van ondersteuning geen onderdeel van het onderwijsprogramma, zoals over het algemeen wel het geval is op het hbo. De ondersteuning richting de arbeidsmarkt wordt binnen het wetenschappelijk onderwijs vaak facultatief aangeboden, studenten kunnen van de faciliteiten gebruikmaken.

Dit wordt over het algemeen niet op faculteitsniveau georganiseerd maar centraal, door bijvoorbeeld centrale loopbaan- of servicecentra, waar de studenten terecht kunnen voor onder andere loopbaancursussen, sollicitatietrainingen, empowermenttrainingen en coachingstrajecten.

Zo geeft de geïnterviewde van de Vrije Universiteit (VU) Amsterdam aan dat de begeleiding van studenten al in een heel vroeg stadium begint. Binnen de VU biedt het Centrum voor Studie en Loopbaan individueel advies, verschillende loopbaancursussen, sollicitatietrainingen en coachingstrajecten, waar alle studenten gebruik van kunnen maken. Ook de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Universiteit Utrecht bieden op centraal niveau ondersteuning aan de studenten bij hun overgang van studie naar arbeid. Deze ondersteuning wordt binnen de Universiteit Utrecht opgepakt door het Centrale Servicecentrum. Qua ondersteuning biedt dit centrum vooral individuele gesprekken over de wensen van de studenten, maar ook oriëntatie- en vaardigheidstrainingen. Op de Erasmus Universiteit is het loopbaancentrum vanaf 1 januari 2008 opgeheven, de ondersteuning is nu ondergebracht bij één loopbaanadviseur. Die biedt onder andere coachingsgesprekken en sollicitatie- zelfanalyse- en empowermenttrainingen.

Op faculteitsniveau is de ondersteuning bij de meeste studies gericht op studievoortgang, maar er zijn daarbinnen wel studieverenigingen die verschillende arbeidsmarktprojecten opzetten.

Over het algemeen wordt door de universiteiten aangegeven dat het centrale aanbod openstaat voor alle studenten, maar dat slechts een beperkte groep hiervan gebruikmaakt. De twijfel is daarbij gerechtvaardigd of deze gebruikers ook de studenten zijn die de ondersteuning het meeste nodig hebben.

Studenten op universiteiten kunnen hulp krijgen bij het zoeken naar een stageplek, maar deze ondersteuning is over het algemeen minimaal aangezien stages bij de meeste studierichtingen geen verplicht onderdeel zijn van het onderwijsprogramma. De studenten die toch graag stage willen lopen moeten zich hier zelf voor inzetten.

2.2 Specifieke ondersteuning van allochtone studenten

- In hoeverre bieden hbo-instellingen en universiteiten op dit moment specifieke ondersteuning aan allochtone studenten bij de overgang naar hun eerste baan? Verschilt dit per instelling of misschien zelfs per studierichting?

Uit de interviews komt naar voren dat de meeste hbo-instellingen geen specifieke ondersteuning aan allochtone studenten bieden. Dit geldt voor alle studierichtingen die in dit onderzoek meegenomen zijn. De meeste respondenten geven expliciet aan dat er binnen hun instelling geen onderscheid wordt gemaakt tussen allochtone en autochtone studenten.

Loopbaanbegeleiding maakt deel uit van de verplichte lesstof voor alle studenten, en dus ook voor de allochtone studenten. Vaak kunnen studenten wel ondersteuning krijgen in de Nederlandse taal, maar ook dit is niet specifiek bedoeld voor allochtone studenten.

Binnen de universiteiten is, zoals gezegd, de ondersteuning veelal centraal geregeld en niet per studierichting. Daarbij wordt wel specifieke ondersteuning aan allochtone studenten geboden. De respondenten geven echter aan dat de meeste allochtone studenten niet gediend zijn van deze specifieke aandacht omdat ze niet als een aparte groep benaderd willen worden.

Om deze reden worden de meeste projecten binnen de loopbaancentra toch zo algemeen mogelijk aangeboden, al wordt wel expliciet geprobeerd zoveel mogelijk allochtone studenten te betrekken.

Een aantal universiteiten biedt geen specifieke ondersteuning aan allochtone studenten. Dit geldt onder andere voor de Universiteit van Amsterdam, waar op centraal niveau geen specifieke aandacht aan doelgroepen wordt besteed. Ook op de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit van Tilburg wordt alleen algemene ondersteuning geboden. De Radboud Universiteit heeft in het verleden wel gezorgd voor specifieke ondersteuning, maar allochtone studenten toonden hiervoor te weinig belangstelling. Zij wilden niet aangesproken worden op hun allochtone achtergrond.

2.3 Inhoud ondersteuning

- Waaruit bestaat de ondersteuning aan allochtone studenten concreet (welke activiteiten) en welke medewerker is hiervoor verantwoordelijk?

De hierboven beschreven ondersteuning bestaat, zoals reeds vermeld, uit verschillende activiteiten. Bij de Universiteit Utrecht kunnen allochtone studenten sollicitatietrainingen, coaching en empowermenttrainingen volgen die in samenwerking met een extern bureau en de (op Turkse studenten gerichte) studievereniging Cosmicus ontwikkeld zijn. Het is de bedoeling dat deze specifieke trainingen ook op faculteitsniveau opgezet gaan worden. De Erasmus Universiteit biedt iets dergelijks. In samenwerking met een extern bureau en Kaseur (een samenwerkingsverband waarbij alle - ruim tien - multiculturele studentenverenigingen van de Erasmus Universiteit zijn aangesloten) biedt zij een loopbaantraject aan, speciaal voor allochtone studenten die bezig zijn met het afronden van hun studie. Het gaat hierbij om zo'n zes à zeven bijeenkomsten waarbij aandacht wordt besteed aan coaching, sollicitatietraining en zelfanalyse. Dit project wordt universiteitsbreed aangeboden aan masterstudenten en recent afgestudeerden (tot één jaar na dato) van allochtone afkomst.

De Vrije Universiteit heeft besloten zich niet te richten op specifieke projecten voor allochtone studenten, ter voorkoming van stigmatisering. In plaats daarvan is een breed programma opgezet voor iedereen, waarbij geprobeerd wordt om een brede doelgroep (en dus ook allochtonen) te bereiken en in te spelen op verschillende behoeften. Zo is onder andere een coachingsproject opgezet in samenwerking met ABNAMRO bank.

De VU heeft in samenwerking met ABN AMRO bank een project opgezet dat studenten de mogelijkheid geeft om in de organisatie mee te lopen. Tijdens het traject worden ze gecoacht. De studenten kunnen zo werkervaring opdoen en zien of ze binnen een dergelijke organisatie passen.

De doelstelling was om voor de pilot van dit project zo veel mogelijk allochtone studenten aan te trekken. Dat is echter niet gelukt: van de tien deelnemers is er maar één van allochtone afkomst. De VU zoekt nu naar nieuwe manieren om allochtone studenten te betrekken bij dergelijke projecten. Hiertoe wordt onder andere samenwerking gezocht met de studentenverenigingen Selsabiel (Marokkaans) en Anatolia (Turks). Volgens een medewerker van de VU is het vrij ingewikkeld om een werkwijze te vinden die niet stigmatiserend of isolerend werkt, maar waarmee toch die allochtone studenten bereikt worden.

Naast het project met ABN AMRO is de VU, of meer specifiek: de faculteit Economie van de VU, in samenwerking met een extern bureau een groot project 'professioneel samenwerken' gestart. In dit project leren studenten professioneel samenwerken met mensen met verschillende culturele achtergronden: een vaardigheid die volgens de VU belangrijk is op de hedendaagse arbeidsmarkt. Ook dit project is voor alle studenten bedoeld, maar streeft er wel naar om zo veel mogelijk allochtone studenten over de streep te trekken. Op dit moment is de VU het project aan

het evalueren. Aangezien het algemeen bestuur van de VU dit een belangrijk thema vindt, is het de bedoeling dat het project volgend jaar ook binnen andere faculteiten start.

De faculteit Rechten van de VU heeft een project uitgevoerd om allochtone afgestudeerden 'zichtbaar' te maken voor advocatenkantoren door het contact tussen deze groepen te leggen.

Brug naar de Top had als doel multiculturele rechtenstudenten en het bedrijfsleven met elkaar in contact te brengen. Want hoewel het aantal multiculturele studenten in de collegebanken toeneemt, blijft het aantal multiculturele juristen met een baan bij de grote advocatenkantoren, het bedrijfsleven of in de wetenschap achter op die ontwikkeling. Om daar verandering in brengen werden ambitieuze rechtenstudenten in contact gebracht met de top van de juridische praktijk. Er zijn twee gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd waarbij elke student de mogelijkheid kreeg om drie a vier gesprekken te voeren met een jurist naar keuze. Deze juristen vormen de top in de advocatuur en het bedrijfsleven en zijn werkzaam bij De Brauw Blackstone Westbroek, Unilever, Shell, Philips, ING en een aantal universiteiten. Momenteel wordt gewerkt aan een 'doorstart' van dit project.

De instellingen die specifieke ondersteuning bieden aan allochtone studenten hebben dit allemaal heel verschillend geborgd binnen de organisatie. Veelal ligt de verantwoordelijkheid bij studie- en loopbaanadviseurs, maar dit is lang niet altijd het geval. Opvallend is dat regelmatig wordt samengewerkt met studie- en studentenverenigingen en gespecialiseerde externe adviesbureaus.

Zoals eerder geconcludeerd wordt bij geen van de hbo-instellingen die meededen aan dit onderzoek specifieke activiteiten georganiseerd voor allochtone studenten. Dit wordt ook niet nodig gevonden omdat er binnen het reguliere onderwijsprogramma voldoende aandacht is voor de overstap van studie naar arbeidsmarkt. Omdat alle studenten het reguliere programma volgen is extra aandacht voor allochtone studenten niet nodig.

2.4 Kwaliteit ondersteuning

- Wat vindt men van de huidige ondersteuning? Wat is zeer succesvol, wat kan beter, wat kan achterwege blijven?

De hbo-instellingen verschillen onderling in hun oordeel over de kwaliteit van de ondersteuning die zij bieden. Ook binnen de hbo's zijn er verschillen tussen de studierichtingen. Een groot gedeelte geeft aan dat de huidige ondersteuning op dit moment goed verloopt. Bijvoorbeeld de studierichting Bestuurskunde aan de Haagse Hogeschool. Daar is het vak 'Beroepsvorming', waarbij de studenten onder andere een jaar lang ondersteuning krijgen in het opbouwen van hun netwerken, een enorm succes. Onze respondent geeft te kennen dat vóór de invoering van de beroepsvorming vooral de allochtone studenten moeite hadden met netwerken en dus ook met het vinden van een juiste (stage)plek.

Binnen het reguliere onderwijsprogramma van de studierichting Bestuurskunde van de Haagse Hogeschool volgen de studenten een jaar lang het vak 'Beroepsvorming'. Tijdens dit vak worden studenten toegerust voor het vinden van een werkplek. Naast de gebruikelijke trainingen in sollicitatievaardigheden worden ook netwerktrainingen, netwerkbijeenkomsten, bedrijfsbezoeken en speedsollicitatiebijeenkomsten georganiseerd. Daarnaast is er maatwerkbegeleiding voor studenten die dat - gelet op specifieke omstandigheden - nodig hebben. Er wordt tevens gewerkt aan een stevig netwerk met afgestudeerden, relaties van de school en docenten.

De Hogeschool Utrecht, studierichting Accountancy, geeft aan vooral tevreden te zijn over de individuele begeleiding die de studenten kunnen krijgen en de goede contacten die de opleiding onderhoudt met bedrijven en werkgevers, waarvan de studenten profiteren.

Maar er zijn ook hbo-studierichtingen die erg kritisch zijn over hun eigen werkwijze en aangeven dat de huidige ondersteuning beter kan. Zo geeft de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Haagse Hogeschool aan niet voldoende tevreden te zijn met de ondersteuning die zij op dit moment biedt. Volgens de respondent kan de sollicitatietraining die aan het eind van de studie gegeven wordt beter verplaatst worden naar het begin, dus vóór de stageperiode aanbreekt. Een andere streven is om organisatie goed te blijven netwerken waardoor stageplekken behouden kunnen blijven.

Verschillende studierichtingen geven aan dat een verbetering mogelijk is door meer contact te houden met de alumni, om op deze manier na te gaan hoe het deze oud-studenten verder is vergaan. Contacten met alumni zijn ook goed te gebruiken als netwerk voor de huidige studenten. Dit verbeterpunt wordt genoemd door de Hogeschool Utrecht en Hogeschool Saxion. Deze laatste geeft aan nog maar net te zijn gestart met specifieke ondersteuning en wil hierover graag van gedachten wisselen met scholen die hier meer ervaring mee hebben.

Binnen de universiteiten wordt ondersteuning in de vorm van workshops en trainingen als een succes ervaren (Universiteit Tilburg). De Erasmus Universiteit noemt haar loopbaancoachingstrajecten, die ze in samenwerking met een extern bureau heeft opgezet, zeer effectief.

De Erasmus Universiteit biedt allochtone studenten loopbaancoachingstrajecten aan. Het doel hiervan is deze specifieke groep te begeleiden richting de arbeidsmarkt. De trajecten worden uitgevoerd in samenwerking met een extern bureau. Naast reguliere onderdelen van een loopbaanbegeleiding, zoals sollicitatietraining en zelfanalyse, is er veel aandacht voor de vragen van de deelnemers zelf. Waar lopen zij tegenaan, wat hebben zij nodig? Door het programma niet vooraf 'dicht te timmeren' kan hierop worden ingegaan. Zo ontstaat vanzelfsprekend ruimte om het (ook) over cultuurverschillen te hebben, en de invloed ervan op de ervaringen van de deelnemers. Omdat hun ervaringen centraal staan, richt het traject zich op studenten in de laatste fase van hun studie. De begeleiding loopt ook na het vinden van een baan nog enige tijd door, omdat met name de eerste periode in een nieuwe organisatie voor veel allochtonen lastig blijkt: 'Een baan houden is vaak moeilijker dan een baan vinden'.

Ook de universiteiten zijn kritisch over de kwaliteit van hun ondersteuning en geven aan dat die op bepaalde punten veel beter kan. De Universiteit Tilburg is van mening dat er meer gewerkt kan worden aan ondersteuning op maat. Mocht de instroom van allochtone studenten in de toekomst toenemen, dan wil de instelling op deze manier hier beter op aansluiten. De Erasmus Universiteit geeft aan dat haar ondersteuning van studenten richting de arbeidsmarkt breder geïmplementeerd moet worden en niet de verantwoordelijkheid zou moeten zijn van slechts één persoon. Verschillende respondenten stellen dat de ondersteuning verbeterd kan worden als de faculteiten meer zicht krijgen op elkaars activiteiten. Door onderlinge samenwerking kan de ondersteuning beter georganiseerd worden. Ten slotte wordt door verschillende universiteiten gemeld dat ze het moeilijk vinden om allochtone studenten te bereiken met hun ondersteuningsaanbod. De Vrije Universiteit geeft in dat kader aan te willen onderzoeken hoe begeleidingstrajecten in de toekomst zo ingevuld en aangeboden kunnen worden dat die beter aansluiten bij de behoeften van allochtone studenten.

2.5 Belemmeringen

- Welke eventuele praktische en/of beleidsmatige belemmeringen doen zich voor bij de professionalisering van de ondersteuning die de instellingen bieden.

Op de hbo-instellingen ziet men een aantal belemmeringen voor een professionele ondersteuning van allochtone studenten bij hun overstap naar de arbeidsmarkt. De faculteit Management, Economie en Recht van de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) geeft aan dat de huidige, specifieke ondersteuning nog niet voldoende is en daarvoor meer steun nodig te hebben vanuit het bestuur. Het zou nuttig zijn als de studieadviseurs een training konden volgen over hoe ze specifieke doelgroepen kunnen begeleiden. Om deze expertise op te doen heeft men binnen de Hogeschool Arnhem en Nijmegen toestemming nodig van het bestuur, die er op dit moment niet is. De Hogeschool van Amsterdam geeft eenzelfde 'beleidsmatige' hindernis aan: er zou meer draagvlak bij het College van Bestuur moeten zijn om de huidige ondersteuning te kunnen uitbreiden en het thema diversiteit op de agenda te krijgen. Het gebrek aan budget speelt hierbij een rol. Binnen de Hogeschool Saxion (Academie Pedagogiek en Onderwijs, Management, Economie en Recht) is men op dit moment vooral bezig met het vergroten van de instroom van allochtone studenten. Het is nog niet duidelijk of er praktische en/of beleidsmatige belemmeringen optreden omdat de instroom van allochtone studenten van recente datum is en er dus nog niet veel ervaring is met de overstap van studie naar arbeidsmarkt.

Ook binnen de universiteiten wordt een aantal belemmeringen genoemd. Zo geeft de Universiteit Utrecht, studierichting School of Economics, aan dat een betere financiële structuur, en meer tijd en geld nodig zijn om de ondersteuning decentraal, dus binnen de faculteiten in plaats van centraal, te regelen. De studierichting Rechten van de Erasmus Universiteit meldt een andere belemmering die van invloed is op de mogelijkheid tot effectieve ondersteuning: een respondent heeft ervaren dat enkele mannelijke studenten een vrouwelijke trainer niet serieus nemen.

De respondent stelt voor om adviseurs/trainers een training aan te bieden in het omgaan met cultuurverschillen en de specifieke situatie van allochtone studenten.

2.6 Reden beperkte ondersteuning

- Indien instellingen weinig concrete ondersteuning bieden: wat is hiervan de oorzaak?

Over een aantal studies (Mondzorg, Tandheelkunde, Farmakunde, Informatica, Culturele Maatschappelijke Vorming en Personeel en Arbeid) wordt gemeld dat loopbaanbegeleiding niet nodig is omdat (bijna) alle studenten al een baan hebben als ze de studie verlaten. Voor allochtone studenten is het vinden van een baan of stage bij deze studierichtingen net zo gemakkelijk als voor autochtone studenten. Een geïnterviewde van de studie Mondzorg (INHolland) vertelde dat tandartsen die werven onder studenten soms geen reactie krijgen omdat alle studenten al een baan hebben. Ook studenten met een hoofddoekje ondervinden geen probleem: zelfs als autochtone tandartsen liever medewerkers zonder hoofddoek aannemen, kunnen vrouwen met een hoofddoek nog terecht bij het groeiende aantal tandartsen van allochtone afkomst.

Een andere reden voor het ontbreken van specifieke ondersteuning voor allochtone studenten is dat deze groep niet wil worden aangesproken op haar achtergrond. Eén van de respondenten gaf aan dat in het verleden wel specifieke ondersteuning is geboden, maar dat dit initiatief om voornoemde reden een zachte dood is gestorven. Niet alleen blijkt het moeilijk om deelnemers te vinden voor allochtonenprojecten, ook de instellingen zelf vinden het steeds vaker onplezierig om specifieke projecten aan te bieden: men ziet ze als stigmatiserend en maakt liever zo min mogelijk onderscheid.

Ten slotte zijn er instellingen die geen groepsgericht aanbod hebben maar alleen individuele, op maat gemaakte ondersteuning. Dit geldt bijvoorbeeld voor de Haagse Hogeschool, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening; Fontys Hogeschool, Informatica; en de Universiteit Tilburg. Bij deze instellingen wordt de ondersteuning op maat vormgegeven, afhankelijk van de vraag van de betreffende student. En zoals al eerder aangegeven: bij veel hbo-instellingen zijn een aantal vakken op het gebied van loopbaanbegeleiding (zoals sollicitatietraining) verplicht opgenomen in het reguliere onderwijsprogramma. Deze instellingen vinden extra ondersteuning daarom niet nodig.

2.7 Noodzaak extra ondersteuning voor allochtone studenten

- In hoeverre hebben medewerkers van hbo-instellingen en universiteiten het idee dat allochtone studenten gebaat zijn bij extra ondersteuning van studie naar werk? Zijn er bijvoorbeeld problemen bij het verkrijgen van stageplekken of sollicitaties?

Sommige geïnterviewden geven aan dat allochtone studenten moeite kunnen hebben met het vinden van een stageplaats (Hogeschool Rotterdam, Personeel & Arbeid). Oorzaken hiervan zijn

de taal en de communicatie (netwerken, etc.) van de allochtone studenten. Dit vraagt om extra ondersteuning. Deze instellingen bieden daarom extra taalcursussen en trainingen communicatieve vaardigheden. Taalondersteuning zien we bij meer instellingen. Ook andere opleidingen constateren dat extra ondersteuning voor allochtone studenten wenselijk is (Hogeschool Utrecht, Culturele Maatschappelijke Vorming; Haagse Hogeschool en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening; Erasmus Universiteit, Rechten en Economie; Radboud Universiteit, Rechten, Vrije Universiteit en Rechten; Universiteit van Amsterdam). Dit plaatst de universiteiten voor een dilemma, want ze vrezen dat een apart aanbod voor deze groep stigmatiserend werkt. Die vrees blijkt ook uit de reactie van verschillende geïnterviewden: zij willen niet als aparte groep behandeld worden. In het verleden bleef de belangstelling voor activiteiten die speciaal voor hen waren georganiseerd dan ook zeer beperkt. Met andere woorden: er moet worden gezocht naar manieren om allochtone studenten voldoende ondersteuning te bieden zonder ze als groep apart te zetten.

Eén van de geïnterviewden van een hbo-instelling geeft aan dat allochtone studenten op dit moment wel makkelijk een baan vinden, maar dat dit waarschijnlijk weer moeilijker wordt als het slechter gaat met de economie. Dan zal extra ondersteuning mogelijk weer noodzakelijk worden. Ook daarom moet er gezorgd worden voor duurzame afspraken met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld over het aannemen van allochtone studenten in een talentprogramma.

Een bijkomende reden voor ondersteuning vanuit de opleiding is van politieke aard. Eén van de geïnterviewden geeft aan dat begeleiding van allochtone studenten goed is voor het imago van de instelling. Bovendien zou het bijdragen aan het rendement van de opleiding, wat ook goed is voor de concurrentiepositie van de school.

Een geïnterviewde van een universiteit meldt dat studenten met een allochtone achtergrond tegen andere problemen aanlopen dan autochtone studenten. Ze hebben meer problemen met de taal, de thuissituatie strookt vaak niet met er wat in de studie verwacht wordt en ze hebben vaak een minder uitgebreid netwerk. Deze aandachtspunten vragen volgens deze respondent om specifieke ondersteuning. Een andere geïnterviewde van een universiteit geeft aan dat allochtone studenten behoefte hebben aan empowerment- en vaardigheidstrainingen.

2.8 Vorm extra ondersteuning

- Hoe zou de begeleiding van allochtone studenten er het beste uit kunnen zien. Wat zijn daarbij de belangrijkste elementen en wat is nodig om deze situatie te bereiken?

Een aantal instellingen neemt zich voor de ondersteuning anders in te richten. Zo geeft Personeel & Arbeid van de Hogeschool Rotterdam aan dat het studiecurriculum een integrale aanpak vereist: de taalvaardigheid van studenten moet in elk vak beoordeeld worden en niet alleen in een aparte module Nederlands. Ook Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Haagse

Hogeschool vindt dat de Nederlandse taal nog meer onder de aandacht moet worden gebracht bij de studenten.

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Hogeschool van Amsterdam is voorstander van taaltoetsen bij de ondersteuning. Bij dezelfde studie aan de Haagse Hogeschool zijn dergelijke taaltoetsen recentelijk al ingevoerd. Alle studenten worden aan het begin van hun studie getoetst op hun kennis van de Nederlandse taal. Studenten die zakken voor deze toets zijn verplicht een module Nederlands (spelling en zakelijk Nederlands) te volgen. Naast deze taaltoets aan het begin van de studie zou er tijdens de rest van de opleiding ook ruime aandacht moeten worden besteed aan de Nederlandse taalvaardigheid van de studenten.

De faculteit Rechten van de Radboud Universiteit pleit voor een koppeling naar het werkveld tijdens de studie, zodat studenten niet alleen met hun neus in de boeken zitten. Verder is het wenselijk dat de studenten meer deelnemen aan de samenleving en gaan netwerken. De universiteit wil de studenten proactief benaderen en het aanbod van de ondersteuning meer zichtbaar en duidelijker maken.

Studenten- en studieverenigingen spelen hierin een rol. Wanneer allochtone studenten meer deelnemen aan dit soort verenigingen vergroten ze automatisch hun netwerk. Reguliere studie- en studentenverenigingen zouden ernaar moeten streven meer allochtone studenten aan te trekken. De universiteit kan de verenigingsbesturen voorhouden dat het lidmaatschap ook aantrekkelijk moet zijn voor allochtone studenten.

De Erasmus Universiteit pleit voor een laagdrempelige, breed geïmplementeerde ondersteuning, waarbij het aanbod op een actieve manier onder de aandacht van (allochtone) studenten moet worden gebracht. Daarbij moeten de faculteiten ook meer zicht hebben op elkaars activiteiten op dit gebied, zodat ze van elkaar kunnen leren.

Ten slotte geven enkele respondenten aan dat ze graag meer zicht willen hebben op de behoeften van allochtone studenten en hoe het hen vergaat na het afstuderen.

De faculteit Rechten van de Hogeschool Utrecht vindt het contact met alumni zeer wenselijk; de informatie van deze oud-studenten is nuttig voor de nieuwe lichting en het onderwijsaanbod kan mede op basis van deze informatie aangepast worden. Ook de Haagse Hogeschool (Personeel & Arbeid) geeft aan dat de alumnivereniging een rol kan spelen bij het zicht krijgen op waar afgestudeerden terecht komen en hoe hun loopbaan zich ontwikkelt. Hetzelfde geldt voor de geïnterviewde van de Universiteit Utrecht. Er blijkt overigens wel veel onderzoek naar de uitstroom te worden gedaan, maar de uitkomsten zijn vaak tegenstrijdig. Ook de VU (Rechten) vindt onderzoek naar de overstap van opleiding naar arbeidsmarkt van allochtone studenten belangrijk.



AANBEVELINGEN

3 Conclusies en aanbevelingen

In het vorige hoofdstuk hebben we uitgebreid stilgestaan bij de verschillende onderzoeksvragen. In dit hoofdstuk trekken we hieruit een aantal conclusies en doen we aanbevelingen.

Een belangrijke conclusie in dit onderzoek is dat er een groot verschil is tussen de wijze waarop hbo-instellingen en universiteiten hun studenten begeleiden naar de arbeidsmarkt. Hbo-instellingen integreren deze begeleiding in hun reguliere onderwijsprogramma, terwijl de universiteiten dit vooral centraal en facultatief aanbieden. Concreet betekent dit dat hbo-instellingen ál hun studenten bereiken, waar universiteiten alleen die studenten begeleiden die hier zelf voor kiezen.

Een tweede conclusie is dat hbo-instellingen en universiteiten in de regel geen specifieke ondersteuning voor allochtone studenten aanbieden omdat zij geen onderscheid willen maken tussen hun studenten. Ook merken zij dat studenten het zelf niet prettig vinden om op hun allochtoon-zijn te worden aangesproken.

Ten derde concluderen we dat de instellingen de indruk hebben dat allochtone studenten vaker ondersteuning nodig hebben dan autochtone studenten, maar dat vooral de groep die de begeleiding het hardst nodig heeft het minst bereikt wordt met de diverse facultatieve programma's. Tot slot valt op dat de instellingen slechts beperkt zicht hebben op hoe het hun allochtone studenten vergaat op de arbeidsmarkt en wat zij precies nodig hebben om daar een succesvolle entree te maken. Op dit vlak is meer kennis nodig bij de instellingen.

3.1 Huidige ondersteuning, algemeen en specifiek voor allochtonen

Hbo-instellingen integreren de begeleiding van studenten naar de arbeidsmarkt in hun reguliere onderwijsprogramma en bereiken zo alle studenten.

De wijze waarop de begeleiding vorm krijgt verschilt en bestaat uit:

- communicatietrainingen;
- sollicitatietrainingen;
- rollenspellen;
- stagebegeleiding;
- individuele begeleiding, zoals intervisiegroepen of gesprekken met loopbaanbegeleiders;
- carrièredagen waarbij potentiële werkgevers zich presenteren;
- studieloopbaanbegeleiding met persoonlijke coach.

De meeste hbo-instellingen die wij hebben geïnterviewd bieden naast deze reguliere ondersteuning geen extra loopbaanondersteuning, noch voor autochtonen noch voor allochtonen. De verantwoordelijkheid voor het aanbieden van deze ondersteuning ligt binnen deze instellingen bij verschillende personen, zoals docenten, studieloopbaanbegeleiders en stagebegeleiders.

Universiteiten bieden hun ondersteuning vooral centraal en facultatief aan, slechts een beperkt deel van de studenten maakt gebruik van deze ondersteuning.

De meeste universiteiten bieden hun studenten bij de overstap naar de arbeidsmarkt op verschillende manieren ondersteuning, maar dit is geen onderdeel van het reguliere programma. Deelname is facultatief, en slechts een beperkt deel van de studenten maakt gebruik van het aanbod.

De ondersteuning vindt over het algemeen plaats vanuit een centraal loopbaancentrum. De ondersteuning bestaat bijvoorbeeld uit:

- empowermenttrainingen;
- sollicitatietrainingen;
- arbeidsmarktoriëntatie;
- zelfanalyses;
- loopbaantrajecten;
- coachingstrajecten;
- training over hoe te netwerken.

De verantwoordelijkheid voor deze activiteiten ligt bij verschillende personen, in de meeste gevallen is het de studie- of loopbaanadviseur.

Hbo-instellingen en universiteiten bieden in de regel geen specifieke ondersteuning aan allochtone studenten.

De meestgenoemde reden om geen aparte ondersteuning te organiseren voor allochtone studenten is dat men geen onderscheid wil maken tussen allochtone en autochtone studenten omdat dit stigmatiserend werkt. Ook wordt aangegeven dat de allochtone studenten zelf bezwaar hebben tegen een aparte benadering.

Er zijn enkele instellingen die ondersteuning wel specifiek aan allochtone studenten aanbieden of hebben aangeboden. Echter, ook deze instellingen merken dat deze studenten niet benaderd willen worden als apart te behandelen groep.

Als specifieke ondersteuning wordt aangeboden werkt men vaak samen met allochtone studentenverenigingen en externe advies- of trainingsbureaus. Wie intern verantwoordelijk is voor een dergelijk specifiek aanbod verschilt per instelling.

Een beperkt aantal instellingen biedt individuele ondersteuning waarin ruimte is voor specifieke ondersteuning.

Individuele ondersteuning is niet alleen bedoeld voor allochtone studenten, maar biedt wel de mogelijkheid om in te spelen op specifieke vragen of problemen.

3.2 Is ondersteuning specifiek voor allochtonen wenselijk?

De wenselijkheid en noodzaak van specifieke ondersteuning voor allochtone studenten verschilt sterk per studierichting.

Een deel van de instellingen dan wel studierichtingen vindt specifieke ondersteuning voor allochtone studenten niet nodig. Hiervoor zijn verschillende argumenten:

- er is voldoende ondersteuning in het reguliere, verplichte onderwijsprogramma (met name hbo-instellingen);

- alle studenten, ook allochtone, vinden na het afstuderen gemakkelijk een baan (bijvoorbeeld bij Tandheelkunde, Farmakunde);
- er zijn nog nauwelijks allochtone studenten, zodat specifieke aandacht nog niet aan de orde is.

Enkele instellingen en studierichtingen vinden specifieke ondersteuning wel wenselijk. Met name worden genoemd:

- het ontwikkelen van communicatieve vaardigheden zoals ‘jezelf verkopen’ (bijvoorbeeld het goed naar voren brengen van de eigen sterke punten in het CV);
- het opbouwen en inzetten van een netwerk;
- het verbeteren van de concurrentiepositie van de instelling. De ondersteuning zou het rendement van de opleiding verhogen en ook goed zijn voor het imago.

Men weet niet goed aan welke ondersteuning de allochtone student behoefte heeft.

De instellingen noemen een aantal aspecten waar de begeleiding van allochtone studenten zich op zou kunnen richten. Daarnaast blijkt dat de instellingen behoefte hebben aan actieve input van de studenten zélf; ze willen graag weten waar de studenten zélf behoefte aan hebben. Alumni worden in dit kader genoemd als mogelijke informatiebron.

3.3 Belemmeringen bij het bieden van specifieke ondersteuning

De instellingen constateren dat het lastig is allochtone studenten te bereiken met een facultatief aanbod, waaronder de ‘ondersteuning op maat’. Dit wordt als te vrijblijvend ervaren.

Hoewel instellingen uit angst voor stigmatisering geen specifieke ondersteuning willen bieden aan allochtone studenten, wordt wél aangegeven dat een dergelijke begeleiding wenselijk is. Daarom besteedt een deel van de instellingen extra aandacht aan het bereiken van allochtone studenten met hun reguliere aanbod, waaronder de ‘zorg op maat’. Vrij breed constateert men echter dat juist deze groep studenten hiervan slechts beperkt gebruik maakt. Verschillende respondenten geven aan op zoek te zijn naar betere manieren om de allochtone studenten te bereiken en om het aanbod voor hen aantrekkelijker te maken.

De mogelijkheden voor specifieke ondersteuning voor allochtone studenten worden beperkt door gebrek aan draagvlak en budget en onvoldoende vaardigheden van begeleiders en docenten.

Zowel bij de hogescholen als bij de universiteiten wordt een gebrek aan draagvlak in de organisatie genoemd als belemmering voor specifieke ondersteuning voor allochtonen. Met name het College van Bestuur is hierbij een belangrijke partij. Daarnaast spelen, als gevolg van het gebrek aan draagvlak, budgettaire beperkingen een rol.

Ten slotte wordt gesteld dat een deel van de begeleiders/docenten niet beschikt over de vaardigheden om specifieke ondersteuning voor allochtonen te bieden. Men doelt hierbij op het kunnen omgaan met culturele verschillen en het inzicht in de specifieke situatie van allochtone studenten. Medewerkers zouden op dit vlak beter getraind moeten worden.

3.4 Aanbevelingen

Op basis van onze bevindingen doen wij hieronder een aantal aanbevelingen.

1. *Weet wat nodig is (maatwerk per instelling).*

De behoefte aan ondersteuning verschilt niet alleen per persoon, maar ook per studierichting. Bij sommige studies vinden alle studenten op zeer korte termijn een baan, terwijl dat bij andere studies veel meer moeite kost. Voor het goed vormgeven van de ondersteuning zou elke studierichting in kaart moeten brengen waar de knelpunten liggen, en of er hierbij verschillen zijn tussen groepen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van onderzoek onder alumni (evt. uit te voeren door een stagiair);

2. *Bied de ondersteuning zoveel mogelijk aan binnen het reguliere onderwijs.*

Dit is de beste manier om alle studenten te bereiken. Uiteraard geldt dit voor ondersteuning waaraan brede behoefte is;

3. *Bied daarnaast facultatief meer specifieke ondersteuning aan.*

Sommige studenten hebben meer ondersteuning nodig dan anderen. Bied daarom extra ondersteuning op maat;

4. *Bied specifieke ondersteuning aan op basis van behoefte, niet op basis van etniciteit.*

Hoewel allochtone studenten waarschijnlijk vaker problemen hebben met de Nederlandse taal dan studenten van Nederlandse afkomst, is afkomst niet het juiste criterium voor het bieden van taalondersteuning. Taalproblemen zijn dat wel. Kijken naar de behoefte en niet naar de groep waartoe men behoort, biedt meer mogelijkheden voor een goede ondersteuning en voorkomt stigmatisering. Bovendien neemt het een drempel weg tot deelname: veel allochtone studenten nemen geen deel aan speciaal voor hen georganiseerde bijeenkomsten;

5. *Breng de specifieke ondersteuning actief onder de aandacht van studenten die deze nodig hebben.*

Een deel van de studenten zal zelf kiezen voor ondersteuning, maar het onderzoek geeft aan dat er ook veel studenten zijn die niet bereikt worden. Dit lijkt met name bij allochtone studenten het geval te zijn. Een actievere manier van werven, van het aanbod onder de aandacht brengen, kan hierbij helpen. Docenten, scriptiebegeleiders en andere medewerkers zouden, zodra ze merken dat een student moeite heeft met bijvoorbeeld de taal, de student moeten attenderen op ondersteuningsmogelijkheden;

6. *Bied waar mogelijk ook recent afgestudeerden ondersteuning*

Een mogelijke reden waarom van het huidige ondersteuningsaanbod slechts beperkt gebruik wordt gemaakt is dat veel studenten pas op het moment dat ze gaan solliciteren zich realiseren dat ze niet weten hoe ze een sollicitatietraject moeten aanpakken. Ofwel: de echte vraag ontstaat pas na het afstuderen. Door studenten een aantal maanden na hun afstuderen te benaderen met de vraag hoe het hen vergaat, kunnen degenen onder hen die het nog niet zelf redden een ondersteuningsaanbod krijgen. Dit gebaar geeft de instelling een positief en betrokken imago, wat weer een gunstige invloed kan hebben op de aanmelding van nieuwe studenten;

7. *Werk bij het vormgeven van het aanbod samen met externe partijen.*

Studie- en studentenverenigingen, alumniverenigingen, werkgevers en stage-instellingen kunnen allemaal helpen bij het vormgeven van het ondersteuningsaanbod, zoals het bepalen van de gewenste inhoud en vorm. Ze bieden daarnaast ook een netwerk dat de studenten kan helpen bij hun overstap naar de arbeidsmarkt. Bureaus die gespecialiseerd zijn in diversiteit kunnen de instellingen helpen bij het vormgeven van specifieke ondersteuning;

8. *Zorg voor gekwalificeerde docenten.*

Niet alle docenten beschikken over de kennis en vaardigheden om goed in te spelen op de vragen en behoeften van allochtone studenten. Bied hen de mogelijkheid zich bij te scholen. Dit zal met name nodig zijn op het terrein van interculturele vaardigheden en kennis over de specifieke positie van allochtone studenten. Een andere optie is om samen te werken met externe bureaus die zich hierin gespecialiseerd hebben.



RESPONS

Bijlage 1 Onderzoeksmethode en respons

Interviews

Om de onderzoeksvragen van FORUM te kunnen beantwoorden hebben we gewerkt met telefonische interviews. Bij het interviewen werkten we aan de hand van een vooraf opgestelde checklist, gebaseerd op de onderzoeksvragen. Het werken met een checklist biedt een vaste structuur zodat de vaste thema's overall (voor zover relevant) besproken worden. Daarnaast was er voldoende ruimte voor specifieke aandachtspunten van de betreffende respondent. De interviews namen één tot drie kwartier in beslag (afhankelijk van de begeleiding die er geboden werd).

Informanten

De informatie over de huidige gang van zaken en mogelijkheden hebben we gehaald bij de personen die binnen de instellingen verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van de studenten. In veel gevallen zijn dat studieadviseurs, stagebegeleiders of loopbaanbegeleiders. Wij hebben niet zozeer mensen gezocht met een bepaalde functie maar degenen die daadwerkelijk verantwoordelijk zijn voor de begeleiding. Op plekken waar de betreffende vorm van begeleiding niet bestaat, hebben we ons gewend tot de studieadviseur.

Keuze van de instituten

Er zijn in Nederland 42 hogescholen en 14 universiteiten. Aangezien we maar een beperkt aantal interviews konden uitvoeren, moesten we scherp selecteren waar we wilden interviewen. Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen hebben we instellingen geselecteerd in verschillende steden en met verschillende studierichtingen. We hebben geprobeerd om de studierichtingen zoveel mogelijk gelijk te houden. We kunnen dan kijken naar overeenkomsten en verschillen tussen bijvoorbeeld de studierichting Rechten van verschillende instituten, maar ook naar de overeenkomsten en verschillen tussen bijvoorbeeld de studierichtingen Rechten, Economie en Nederlands bij de Vrije Universiteit.

Begeleiding van allochtone studenten is natuurlijk vooral relevant voor studierichtingen met veel allochtone studenten. We hebben ons daarom geconcentreerd op deze studierichtingen. Deze hebben we gekozen in overleg met de opdrachtgever.

Respons

Onze intentie was het onderzoek uit te voeren bij 6 universiteiten en 6 hbo-instellingen, waarbij we per instelling 3 studierichtingen selecteren. Op deze manier is er voldoende informatie om een goed beeld te schetsen, terwijl toch de inspanning (en daarmee de kosten) overzichtelijk blijft.

In tabel 1 is te zien hoeveel interviews er uiteindelijk zijn afgenomen.

Studie	WO	HBO	Totaal
Rechten	5	3	8
Economie	3	2	5
Bestuurskunde	1	2	3
Personeel en Arbeid	-	2	2
Accountancy	-	2	2
Informatica	2	2	4
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening	-	3	3
Culturele Maatschappelijke vorming	-	3	3
Farmacie / Farmakunde	1	1	2
Mondzorg / Tandheelkunde	1	2	3
Pabo	-	2	2
Totaal	13	24	37

De interviews zijn gehouden op de volgende universiteiten en hogescholen:

- **universiteiten:**
 - Erasmus Universiteit;
 - Universiteit van Tilburg;
 - Radboud Universiteit Nijmegen;
 - Vrije Universiteit;
 - Universiteit Utrecht;
 - Universiteit van Amsterdam;
- **hogescholen:**
 - Haagse Hogeschool;
 - INHolland;
 - Hogeschool van Amsterdam;
 - Fontys Hogescholen;
 - Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN);
 - Saxion Hogescholen;
 - Hogeschool Rotterdam;
 - Hogeschool Utrecht.

© 2008



**Postbus 201
3500 AE Utrecht
Telefoon (030) 297 43 21
Website www.forum.nl**