

Streven van universiteiten naar 'diversiteit' en 'inclusiviteit' leidt tot lagere toelatingseisen



Door [Calvin Schukkink](#) - 14 november 2024

Geplaatst in [Universiteit](#)

Al geruime tijd omarmen Nederlandse universiteiten progressieve idealen als 'inclusiviteit' en 'diversiteit'. Ze willen een plek zijn voor 'iedereen'. Zelfs zo erg, dat ze toelatingseisen verlagen zodat de studentenpopulatie 'diverser' wordt. In het licht van de voorgenomen bezuinigingen van het kabinet-Schoof op het hoger onderwijs moeten we ons eens afvragen of onze universiteiten nog wel instellingen zijn voor de intellectuele elite, of dat ze misschien te politiek gekleurd zijn geworden.

Het zijn zeer populaire termen die vaak als nastrevenswaardige idealen worden gezien. Men wil op de scholen - waaronder de universiteiten - 'divers' zijn. En een 'plek voor iedereen'. Zeer nobel, nietwaar? Om aan waarheidsvinding te kunnen doen heb je natuurlijk verschillende gedachten en meningen nodig! Diversiteit qua ideeën, wie zegt daar nou nee tegen?

EDI-programma

Inmiddels is de zoektocht naar ultieme inclusiviteit en diversiteit volop bezig, en kennen vele westerse universiteiten en hogescholen in zekere mate 'diversiteits- en inclusiviteitsbeleid'. Neem bijvoorbeeld de Universiteit Utrecht (UU): de UU heeft al enige tijd een zogeheten *Equality, Diversity & Inclusion* (EDI)-programma. De universiteit wil 'een zichtbare bijdrage leveren aan een inclusieve universitaire gemeenschap, aan een rechtvaardige samenleving, en gelijke rechten en gelijke kansen voor iedereen', zo stelt ze op haar website.

Ook heeft de UU vijf concrete doelstellingen en bijbehorende acties geformuleerd voor de jaren

Streven van universiteiten naar 'diversiteit' en 'inclusiviteit' leidt tot lagere toelatingseisen

2021-2025. Dit zijn de volgende, te zien op de website:

1. Er ontstaat op de universiteit en erbuiten meer bewustzijn over gelijkheid, diversiteit en inclusie.
2. Inclusiviteit, gelijke kansen en diversiteit zijn omgezet in actie.
3. Medewerkers en studenten voelen zich welkom en gewaardeerd.
4. Het leer- en werkklimaat is inclusief, open en veilig
5. De voortgang van deze acties wordt gemonitord.

Om deze doelstellingen concreet te maken, onderneemt de universiteit ook bepaalde acties. Deze omvatten onder meer 'viering van International Women's Day en Coming Out Day', 'instroming en selectie gericht op diversiteit in etnische en culturele achtergrond studenten', 'streefcijfers voor vrouwelijke wetenschappers', 'promoten van een inclusief curriculum in het onderwijs', 'stimuleren van rolmodellen in bestuur en directies'. En de UU houdt dit allemaal bij in een 'jaarrapportage diversiteit studenten en medewerkers' en een 'jaarrapportage diversiteit besturen en commissies'.

De UU heeft sinds 2020 ook een *Diversity Dean* ('diversiteitsdecaan'): een persoon die toezicht houdt op de plannen en uitwerking van dit EDI-programma op de universiteit. De allereerste *diversity dean* was hoogleraar economie aan de UU Janneke Plantenga. Toen zij werd aangesteld, stelde ze trots: 'diversiteit moet vanzelfsprekend worden, en we hebben iedereen erbij nodig'. In 2023 zat haar tijd erop, en droeg ze het stokje over aan de huidige 'diversiteitsdecaan' John de Wit, die hoogleraar sociale wetenschappen is.

Een vrolijk regenboogfietspad

In een afscheidsinterview liet Plantenga, terugblikkend op haar tijd als diversiteitsdecaan, nog weten: 'Met veel positieve energie is het soms taaie thema Equality, Diversity & Inclusion tastbaar, werkbaar en concreet gemaakt. Zeer zichtbaar is het 570 meter lange regenboogfietspad, een vrolijk makend project van en voor iedereen. Daarnaast zijn er grote stappen gezet op het inclusieve curriculum en is het percentage vrouwelijke hoogleraren aan de UU gestegen. We zien een grotere culturele diversiteit onder medewerkers en studenten.'

In hetzelfde interview kreeg ze de volgende vraag gesteld: '*Diversiteit is en blijft een stokpaardje, want je was ook UU-breed de diversity dean. Lukt het ons om een meer diverse en minder witte studentenpopulatie te krijgen?*' Daarop gaf zij als antwoord: 'Ja, er komen langzamerhand meer studenten van kleur. We hebben er aandacht voor in de voorlichting, tijdens het werven van nieuwe studenten. We hebben iets meer docenten met een diverse achtergrond verworven. We toetsen ons curriculum aan diversiteit. Maar het binnenhalen van nieuwe mensen is één ding. Het vasthouden en mee veranderen is een ander ding.'

Streven van universiteiten naar 'diversiteit' en 'inclusiviteit' leidt tot lagere toelatingseisen

Minder blank, meer kleur en meer vrouwen

Het is op de UU dus kennelijk een doel om minder blanke studenten en medewerkers te hebben, en meer in te zetten op de werving en instroom van niet-blanke mensen en vrouwen. Bij de voorlichting en werving wordt er ook schijnbaar meer aandacht besteed aan mensen met een 'diverse achtergrond'. Hoe ziet dit er dan concreet uit? Wel, als onderdeel van het EDI-programma kent de UU het 'Diversiteit: Instroom en Selectie' (DIS-) project. Doel is 'om bij te dragen aan een cultuur waarin alle studiekeizers zich tijdens het proces van aanmelding, inschrijving en selectie welkom en gezien voelen'.

Irene Mol, teamleider bachelor- en masterwerving aan de UU en lid van dit DIS-projectteam liet weten dat het DIS-project in de eerste twee jaren er al voor zorgde dat 'opleidingen zich nu bewuster zijn dan voorheen van de samenstelling van hun instroom en van de noodzaak om daarin actief te sturen'.

Bij verschillende opleidingen heeft de universiteit schijnbaar al aanpassingen gemaakt in de werving van studenten en toelatingseisen. Irene Mol zegt daarover verder: 'De opleiding Natuur- en Sterrenkunde heeft hard gewerkt om meer vrouwen bij de opleiding te krijgen. Er kwamen veel meisjes bij de open dagen, maar uiteindelijk meldden ze zich toch niet aan. Bij de opleiding zijn ze de bezoekers na gaan bellen om erachter te komen waar het aan lag dat ze een andere keuze maakten. Dat heeft er mede toe geleid dat Utrecht nu de meeste vrouwelijke Natuur- en Sterrenkundestudenten van alle Nederlandse universiteiten heeft.'

Ook bij de studie Rechtsgeleerdheid hebben ze gesleuteld aan toelatingseisen om een 'diversere' groep te krijgen: 'Bij Rechtsgeleerdheid hebben ze gekeken naar drempels bij de instroom. Zo hebben ze een extra toelatingseis voor hbo'ers laten vallen, toen ze hoorden dat het de hbo-instroom onnodig tegenhield. In die groep zitten vaak ook veel studenten met een migratieachtergrond.' Hetzelfde deed de UU bij de opleiding Geneeskunde: 'Bleek dat de vragen die ze tijdens de selectie stellen niet altijd aansloten bij een diverse doelgroep. Dat hebben ze meteen verbeterd.'

Faculteit Geesteswetenschappen maakt masters voor hbo'ers

Een ander voorbeeld is de faculteit Geesteswetenschappen. Bij de opleiding Nederlandse taal en cultuur deed men daar bijvoorbeeld onderzoek 'om erachter te komen waarom studenten met een migratieachtergrond wel of niet voor een taal- en cultuuropleiding kiezen. Ook heeft Geesteswetenschappen gekeken naar masterprogramma's die mogelijk interessant zijn voor hbo-studenten om op die manier meer diversiteit in de masterstudenten te krijgen, want aan het hbo is de studentenpopulatie door de bredere instroommogelijkheden vanouds meer divers dan aan de universiteit.'

Aan de huidige *diversity dean*, John de Wit, heb ik gevraagd welke concrete maatregelen de UU heeft genomen om de eerdergenoemde opleidingen 'divers' te maken. Wat betreft de opleiding Natuur- en

Streven van universiteiten naar 'diversiteit' en 'inclusiviteit' leidt tot lagere toelatingseisen

Sterrenkunde kreeg ik later in een e-mail van Adviseur en Teamleider Onderwijsmarketing Riël Lamur het volgende antwoord: 'Wat we parallel en daarnaast (naast het nabellen) nog meer hebben gedaan, i.s.m. de opleiding/departement, is meer vrouwelijke rolmodellen naar voren geschoven binnen de community maar ook actief gewerkt aan een cultuur van *sense of belonging* binnen dit departement o.l.v. het departementshoofd.' Ook laat Lamur weten dat de UU sinds enige tijd een zogenaamde U-Talent 'girlsclub' heeft, en ze in het verleden 'girlsdays' organiseerden.

Van UU communicatie-adviseur Lysanne Eijlander kreeg ik vanuit Rechtsgeleerdheid het volgende antwoord: 'We hebben het voor hbo-propedeuse studenten mogelijk gemaakt om (na het behalen van de propedeuse) in te stromen in het 1^e jaar van Rechtsgeleerdheid. De eis dat een hbo-p student een vwo-certificaat Nederlands zou moeten hebben, is vervallen. [...] Of de diversiteit hierdoor ook vergroot is, is moeilijk te meten in verband met de AVG [privacybescherming, red.]. Als je het aan ons vraagt, hebben wij de indruk dat dit het geval is.' De antwoorden van Geesteswetenschappen en Geneeskunde bleven helaas uit.

Maak plaats, blanke man

Het is duidelijk dat de plannen om 'divers' en 'inclusief' te zijn, helemaal niets te maken hebben met het streven naar diversiteit aan opvattingen, maar bedoeld zijn om de dominantie van een specifieke groep af te breken. De blanke man moet ruimte maken voor 'onderdrukte' groepen of minderheden zoals mensen van kleur of vrouwen, en om deze diversiteit te bereiken, wordt er aan de instroom en het toelatingsbeleid gesleuteld.

Het gevolg is natuurlijk dat je standaarden verlaagt en een aanwas krijgt van minder gekwalificeerde studenten dan voorheen. En dit gebeurt al jarenlang. Nu staat het land op de kop vanwege de voorgenomen bezuinigingen op het hoger onderwijs. Maar misschien is dat helemaal niet zo'n slecht idee en moeten onze universiteiten het maar eens met wat minder doen.

[Calvin Schukkink](#) is masterstudent staats- en bestuursrecht aan de universiteit Utrecht. Hij komt uit Enschede en verdiept zich in politiek en filosofie.

Wynia's Week verschijnt drie keer per week met even onafhankelijke als broodnodige berichtgeving. De donateurs maken dat mogelijk. [Doet u mee?](#) Hartelijk dank!