

# Identiteitsnetwerken als veilige ruimte én als springplank. Met drie opmerkingen.



*Marieke Slootman, Rumeysa Unal, Tigran Melikian, Machteld de Jong,  
Tjitske Lovert, Fiona Veraa, Mary Tupan-Wenno  
Maart 2023*

*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.  
(Student met migratieachtergrond, lid identiteitsnetwerk) (Melikian, 2022, p.6)*

*Ik durf nu eerder te solliciteren, ben zelfverzekerder –  
omdat werkgevers contact opnemen met studentenverenigingen met een diverse achtergrond.  
(Student met migratieachtergrond, lid identiteitsnetwerk) (Unal, 2022, p.25)*

Identiteitsnetwerken (netwerken die zich richten op een doelgroep met een minderheidsidentiteit), zoals bijvoorbeeld een Turkse studentenvereniging, een vrouwenorganisatie of een Pride bedrijfsnetwerk, worden in onze samenleving vaak met enig wantrouwen of scepsis bekeken. Ze worden dikwijls beschouwd als plekken van afzondering van de rest van de maatschappij, als vormen van segregatie en als onwil om aan te passen. 'Waarom moet dat nou, zo'n netwerk alleen voor vrouwen?' of: 'Willen jullie niet integreren?'.

Voor onderwijsinstellingen, gemeenten en bedrijven blijkt het daardoor soms lastig om zich te verhouden tot identiteitsnetwerken en om specifiek doelgroepenbeleid te ontwikkelen (zoals bijvoorbeeld het ondersteunen van netwerken van studenten met een religieuze achtergrond of het organiseren van summerschools voor eerstegeneratie studenten, wier ouders geen hoger onderwijs hebben genoten. De vraag rijst dan: wil de instelling een netwerk of initiatief subsidiëren als dit niet voor iedereen is? Kan een netwerk wel een gesprekspartner zijn wanneer de indruk bestaat dat het netwerk maatschappelijke participatie in de weg staat of opvattingen heeft die niet stroken met de organisatiedoelen? Voor netwerken en doelgroepgerichte initiatieven op hun beurt is het soms lastig om hun bestaansrecht en waarde uit te leggen, en soms moeten zij zich verantwoorden over het feit dat zij zich richten op een specifieke doelgroep.

---

Met beter begrip van de waarde die identiteitsnetwerken kunnen hebben, kunnen netwerken zich verder versterken en kunnen onderwijsinstellingen, gemeenten en bedrijven hun beleid aanscherpen. Het kan de keuze voor doelgroepenbeleid en de samenwerking met identiteitsnetwerken vergemakkelijken. Het kan identiteitsnetwerken helpen hun waarde krachtiger te articuleren, en om hun visie en activiteiten (nog) bewuster vorm te geven.

---

In deze bijdrage werpen we licht op de waarde van identiteitsnetwerken aan de hand van verschillende empirische onderzoeken, waaronder een recent onderzoek naar de rol van identiteitsnetwerken onder Amsterdamse jongeren met een migratieachtergrond. Hoewel het artikel zich richt op

identiteitsnetwerken voor jongeren met een migratieachtergrond, zijn de bevindingen ook relevant voor andere identiteitsnetwerken.

Een eerdere internetanalyse van de activiteiten van identiteitsnetwerken voor universitaire studenten met een migratieachtergrond, liet zien dat deze netwerken uiteenlopende activiteiten aanbieden voor hun leden (Slootman, 2019). Deze zijn gericht op (a) gezelligheid, zoals feesten, etentjes, paintballen en internationale uitstapjes, (b) beroepskeuze en carrière, zoals deelname aan ‘inhouse-dagen’ of een workshop over ‘netwerken’, (c) en activiteiten ter verdieping en reflectie met betrekking tot de maatschappij of etnische identiteit en cultuur, bijvoorbeeld een gespreksavond over de Ramadan, of een conferentie over populisme. Om de waarde van identiteitsnetwerken beter te begrijpen, is het huidige onderzoek gericht op de ervaringen van leden aan de hand van diepte-interviews. Hoe zien zij hun lidmaatschap van een identiteitsnetwerk? Wat brengt het hen?

---

De interviews laten zien dat de identiteitsnetwerken verschillende rollen spelen voor hun leden:

- identiteitsnetwerken zijn een bron van belonging (paragraaf 2), en
- identiteitsnetwerken zijn een bron van kapitaal, van hulpbronnen om vooruit te komen in de maatschappij (paragraaf 3).
- Daarnaast zien we dat juist die belonging individuen toerust om met zelfvertrouwen deel te nemen aan de maatschappij en met ambitie hun carrière vorm te geven (paragraaf 4).

Naast dat ze een veilige ruimte vormen voor hun leden, vormen de identiteitsnetwerken dus ook een springplank naar de maatschappij. In paragraaf 5 en 6 reflecteren we op deze resultaten en formuleren we aanbevelingen. Eerst beschrijven we kort de onderzoekscontext (paragraaf 1).

---

## 1. Onderzoekscontext

Aanleiding voor het artikel vormt het onderzoeksproject naar de rol van identiteitsnetwerken onder Amsterdamse jongeren met een migratieachtergrond, ‘Jongerennetwerken, ongelijkheid en agency.’ Dit project, waarin Vrije Universiteit Amsterdam, Hogeschool Inholland, Studentenorganisatie Diversity Talks, de Hogeschool van Amsterdam en Expertise Centrum Diversiteitsbeleid ECHO samenwerkten, is gefinancierd door het Kenniscentrum Ongelijkheid en werd uitgevoerd in 2021 en 2022.

In de context van dit project zijn er semigestructureerde interviews gehouden met 35 jongeren met een migratieachtergrond die ten tijde van het interview lid waren van een identiteitsnetwerk van jongeren/studenten in Amsterdam. Het betrof ruim acht identiteitsnetwerken (waaronder Turks, islamitisch, Armeens, multicultureel). Er zijn ook zes interviews gehouden met Amsterdamse jongeren met een migratieachtergrond die geen lid zijn van een identiteitsnetwerk. De meeste studeren aan een hbo of universiteit.

De analyses zijn uitgevoerd door Tigran Melikian en Rumeysa Unal in de context van hun Masterscriptietraject (onder supervisie van Marieke Slootman; en met de rest van het onderzoeksteam als klankbord). De twee masterscripties die hieruit voortgekomen zijn (Melikian, 2022; Unal, 2022) liggen ten grondslag aan dit stuk.

Het onderzoeksproject bouwt voort op eerdere onderzoeken naar identiteitsnetwerken en publicaties daarover (zie onder andere Slootman 2018a, 2019, 2022). De onderzoeksresultaten van de verschillende studies resoneren met elkaar en complementeren elkaar, wat een robuust, rijk en genuanceerd beeld geeft van de rollen die identiteitsnetwerken spelen. In dit stuk verbinden we de resultaten van de verschillende onderzoeken.

## 2. Identiteitsnetwerken als bron van belonging



*Het voelde als een openbaring. Blijkbaar ben ik niet de enige... Ik voelde me altijd de uitzondering. We zaten soort van op dezelfde golflengte. (Slootman, 2018a, p.150)*

*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'. (Melikian, 2022, p.27)*

Identiteitsnetwerken zijn belangrijk voor hun leden. Eerder onderzoek onder universitair opgeleide Turkse en Marokkaanse Nederlanders liet zien dat deze netwerken een plek vormen voor onderlinge herkenning (Slootman, 2018a). Toen zij tijdens hun studententijd in deze netwerken ineens andere hoger opgeleide Turkse en Marokkaanse Nederlanders ontmoetten, bleek dat ervaringen die tot dan toe heel uniek voelden, gedeelde ervaringen waren. Anderen herkenden hun ervaringen en worstelingen, hetgeen ook in eerder onderzoek werd belicht (De Jong, 2012). Respondenten spraken over de ontmoeting met 'soulmates', en van 'een openbaring' om 'op gelijke golflengte' te zitten. Dit gaat deels over ervaringen van uitsluiting en gevoelens van ongemak binnen de opleiding of op school. Maar ook om gevoelens van verantwoordelijkheid ten opzichte van familie, en de druk van hoge verwachtingen met betrekking tot opleiding en gedrag. Bij netwerken in het hoger onderwijs komt de onderlinge herkenning niet alleen voort uit een gedeelde etniciteit en migratieachtergrond, maar ook uit de combinatie van etniciteit en opleidingsniveau.

De netwerken vormen een plek waar de leden vrij zijn van uitsluiting en discriminatie, een *safe space*, vrij van het voortdurende (soms subtiele) gevoel er niet helemaal bij te horen. Een plek waar je je even als een vis in het water kunt voelen. Een plek waar je belonging ervaart. Een plek *to get by*. We kiezen voor het gebruik van de Engelse term *belonging* omdat dit de wisselwerking tussen het persoonlijke 'thuisvoelen' en het contextuele 'erbij horen' weerspiegelt; iets wat niet met één Nederlandse term te vertalen is<sup>1</sup>.

Ook de recente interviews laten zien dat deze behoefte aan belonging een belangrijke overweging is om lid te worden van identiteitsnetwerken, en enorm van waarde is voor de leden (Melikian, 2022; Unalt, 2022). Net zoals bij andere netwerken, vormen de behoefte aan sociaal contact, nieuwe vrienden en gezelligheid een reden om lid te worden van identiteitsnetwerken. Echter, wat mensen gezellig vinden en met wie zij verbondenheid zoeken, verschilt. Respondenten gaven aan dat ze het plezierig vonden dat zij in het netwerk veel zaken die voor hen vanzelfsprekend waren nu eens niet hoefden uit te leggen, zoals thuis-wonen (bij de ouders), niet laat thuis mogen of willen komen, niet (bovenmatig) alcohol willen drinken, vaak familie bezoeken, verschillende feestdagen vieren, en het

---

<sup>1</sup> We gebruiken de Engelse term *belonging* omdat er geen Nederlands equivalent is dat tegelijkertijd refereert naar het individuele 'thuis voelen', als naar het contextuele, politieke 'thuis horen' (erbij mogen horen) (Yuval-Davis, 2006). Thuisvoelen gaat natuurlijk niet alleen om hoe een individu zich verhoudt tot de omgeving, maar dit wordt beïnvloed door hoe de omgeving zich verhoudt tot dat individu en deze accepteert als volwaardige burger of student. Dat komt beter tot uitdrukking in het Engelse *belonging* dan in de Nederlandse vertaling *thuisvoelen*.

soms waarden als mannen en vrouwen apart zitten. In andere (meer 'witte' omgevingen) wordt dit vaak niet echt begrepen, wat leidt tot gevoelens van schaamte. Andersom kunnen de respondenten zich ook vaak niet helemaal herkennen in de belevingswereld van de studenten in sommige witte studentenverenigingen. Hoewel dit misschien over kleine dingen lijkt te gaan, kan de mismatch tot ongemak leiden, zoals de volgende quote illustreert:

*Als iedereen het altijd maar over zijn skivakantie heeft en hoe je gisteren bent uitgegaan, en hoeveel je hebt gedronken – Ja, het is een beetje stereotype, hoor, maar dat zijn toch de gesprekken die ze altijd voeren. En dan sta je er soms ook maar een beetje bij, want je kan niet meepraten.*

*Ik heb geen flauw idee wat 'dronken' is. Je hebt geen flauw benul: Wat betekent uitgaan? Wat doe je dan? Dus dan zit je daar zo'n beetje heel ongemakkelijk. En als je dan een keertje een nieuw, ander onderwerp aankaart, dan is dat zo... Ja, dat is dan voor hen weer een beetje gek. Dus je wil ook niet, zeg maar, in de hele groep in een rare positie zijn omdat jij de enige bent. Dus dan voel je je bezwaard om dat te doen. (Melikian, 2022, p.24)*

Het identiteitsnetwerk is een omgeving waar je even niets hoeft uit te leggen, waar je je even niet 'anders' hoeft te voelen, waar je je niet hoeft 'in te vechten'; een plek van herkenning. Zoals we hieronder beschrijven, vormt het een plek waar je volledige, gelaagde identiteit mag meenemen en je jezelf mag zijn; terwijl je daarbuiten toch vaak een deel van je identiteit thuis moet laten of moet wegstoppen om erbij te horen. Om tussen mensen te zijn zoals jijzelf ('met donker haar en donkere ogen', of met een hijab), geeft de respondenten het gevoel dat ze niet alleen zijn en niet de minderheid vormen. Een plek waar je even rustig adem kunt halen:

*En het was zeg maar, een omgeving waarin je gewoon even kon loslaten, dat wat je meemaakt op de universiteit of iets. Gewoon een – ja, hoe zeg je dat? – een low-key omgeving waarin je gewoon jezelf kan zijn, en mensen ontmoeten, en praten met mensen. (Melikian, 2022, p.29)*

Een ander punt van aantrekkingskracht van de identiteitsnetwerken is de aandacht voor maatschappelijke thema's en thema's die betrekking hebben op persoonlijke vorming en identiteitsbeleving (Melikian, 2022; Slooman, 2019). Hoe gedraag ik me, met mijn bagage en identiteiten, in een maatschappij die mij op een bepaalde manier bekijkt? Hoe ga ik om met uitsluiting en ongelijkheid? Wie ben ik, waar kom ik vandaan, en hoe ziet mijn culturele en migratieachtergrond eruit? Hoe kan ik mijn meerdere identiteiten vormgeven in een omgeving waar ik vaak een enkelvoudig label opgedrukt krijg? Hoe geef ik mijn normen en waarden vorm? Hoe kan ik een betekenisvolle rol vervullen? Maar ook: wat zijn ontwikkelingen in het land waar mijn wortels liggen? Dit zijn thema's die veel jongeren bezighouden; vooral jongeren met een minderheidsidentiteit, en jongeren die een kloof ervaren tussen de normen thuis en de normen op school en in de bredere maatschappij.

Identiteitsnetwerken bieden de ruimte waarin zij gezamenlijk deze thema's kunnen exploreren. Bijvoorbeeld door lezingen of andere bijeenkomsten over participatie in de Nederlandse samenleving, de Black Lives Matter beweging, de overname van de Taliban in Afghanistan, of natuurrampen in Turkije. In andere, witte omgevingen, zijn deze aspecten van hun identiteit en maatschappelijke positie vaak op de achtergrond, of jongeren proberen deze daar zelfs te verbergen om zo veel mogelijk 'normaal' te zijn. De expliciete, gezamenlijke aandacht voor deze thema's voelt bevrijdend en versterkend, en draagt bij aan een positieve persoonlijke ontwikkeling en identiteitsbeleving.

### 3. Identiteitsnetwerken als bron van kapitaal



*Als commissie lid of bestuurslid moet je voor je ideeën op durven komen en durven spreken. En je leert ook iets te organiseren. (Unal, 2022, p.23)*

*Die inhouse-dag heeft mijn hele toekomst eigenlijk bepaald. Daar ben ik heel erg dankbaar voor. (Unal, 2022, p.24)*

Ons onderzoek laat duidelijk zien dat identiteitsnetwerken een belangrijke rol kunnen spelen met betrekking tot de ontwikkeling en loopbaan van hun leden. Net als andere netwerken bieden identiteitsnetwerken of -verenigingen sociaal, cultureel en persoonlijk kapitaal (Slootman, 2019; Unal, 2022).

Jongeren met een migratieachtergrond hebben vaak ‘minder’ kapitaal dan veel andere jongeren (De Jong, 2012; De Jong en Nelis, 2018); zij hebben minder hulpbronnen die geschikt zijn om vooruit te komen in het Nederlandse onderwijsveld en de arbeidsmarkt. Veel van hun ouders zijn onervaren met het Nederlandse onderwijssysteem, of hebben weinig formele scholing genoten. Studenten op het hoger onderwijs wier ouders geen hoger onderwijs hebben genoten, zijn ‘eerstegeneratie’ student. Hun ouders kunnen vaak niet adviseren en begeleiden bij onderwijskeuzes en met huiswerk, en vaak ook niet bij carrièrestappen. Vaak hebben deze jongeren weinig rolmodellen. Zij zien nog steeds te weinig mensen ‘zoals zij’ in hun directe omgeving of in de Nederlandse media op invloedrijke of succesvolle posities (zie Unal, 2022).

Identiteitsnetwerken bieden **sociaal kapitaal**. Ze vergroten het persoonlijke en professionele netwerk van hun leden. De sociale contacten die ze opdoen vormen niet alleen een bron van herkenning en belonging, maar ook van praktische hulp. Studenten uit hogere jaren hebben tips over studeren en hoe je moet plannen. Alumni die werkzaam zijn op de arbeidsmarkt zijn een belangrijke bron van informatie met betrekking tot vacatures en carrièrekansen. En ze vormen rolmodellen. Hierbij kunnen ook de contacten die leden opdoen met recruiters, bijvoorbeeld tijdens ‘inhouse-dagen’ bij bedrijven waar de leden voor zijn uitgenodigd, belangrijk zijn. Het lidmaatschap van het netwerk, en de onderlinge herkenning zorgt voor sterke gevoelens van onderlinge solidariteit en een sterke bereidheid om elkaar te helpen.

Ook vormen de netwerken een **bron van cultureel kapitaal**. Cultureel kapitaal gaat over het kunnen toepassen van de omgangsvormen en gedragscodes die in een bepaalde omgeving gewaardeerd worden (een bepaalde mores of *habitus*). Dit is belangrijk om goede studieresultaten te halen, om een goede indruk te maken als student of toekomstig werknemer, en om te zorgen dat er naar je geluisterd wordt wanneer je iets inbrengt. Het is belangrijk dat je een bepaalde toon weet aan te slaan, bepaalde woorden gebruikt, een bepaalde lichaamshouding en stemgeluid hebt, en mensen op een bepaalde manier aankijkt. Wat gepast is, is afhankelijk van de omgeving, maar ook van de toehoorder en van jouw eigen positie. Dat geldt ook in het Nederlandse hoger onderwijs, en op de arbeidsmarkt, waar gedrag gewaardeerd wordt dat gangbaar is in de witte middenklasse. Wanneer deze habitus aansluit op de cultuur- en omgangspatronen waarmee je bent opgevoed is het gemakkelijker om gehoord te worden, erkenning te krijgen voor je talenten, en belonging te ervaren.

Als je niet binnen het gezin bent opgegroeid met de dominante gedragscodes, moet je deze buiten de gezinscontext leren door te kijken en te doen, en door directe instructie en feedback. Net als veel andere jongeren- en studentennetwerken, vormen identiteitsnetwerken een plek waarin jongeren kennis maken met de gedragscodes van het werkveld. Voor jongeren die niet van huis uit met de dominante Nederlandse onderwijs/arbeidsmarkt habitus zijn opgegroeid, is dit extra belangrijk. Het voordeel van identiteitsnetwerken is dat verschillen tussen de thuishabitus en de academische of professionele habitus explicieter geadresseerd kunnen worden ('Velen van ons zijn van huis uit gewend dat je uit beleefdheid ouderen niet in de ogen aankijkt, maar in het onderwijs en het bedrijfsleven wordt dat juist wel van je verwacht').

Ten derde vormen de netwerken een bron van **persoonlijk kapitaal**. Door het organiseren van activiteiten en het deelnemen in het verenigingsbestuur ontwikkelen veel leden vaardigheden die hen vormen en helpen bij hun studie en carrière. Ze leren organiseren, tijdsmanagement, problemen oplossen, samenwerken, omgaan met verschillende perspectieven en werkstijlen, 'socializen', en zich uitspreken en zichzelf presenteren. Voor de respondenten waren de netwerken een omgeving waarin ze veilig konden oefenen en fouten konden maken.

## 4. Beloning als kapitaal: beloning empowert



Dat identiteitsnetwerken een bron van beloning en van kapitaal zijn, is ook elders beschreven (zie bijvoorbeeld de bekende werken van Granvetter, 1978 en Putnam, 2000). Ons onderzoek laat daarnaast zien dat beloning niet alleen bijdraagt tot welzijn ('to get by'), maar ook bijdraagt tot een zelfbevestiging die maatschappelijke participatie en sociale mobiliteit versterkt ('to get ahead') (zie Putnam, 2000). Dit gebeurt op drie verschillende manieren.

### 4a. Nieuwe activiteiten in veilige omgeving versterken zelfvertrouwen

Ten eerste zorgt beloning voor zelfbevestiging, die sterk bijdraagt aan zelfvertrouwen (Melikian, 2022; Unal, 2022). De netwerken vormen een veilige omgeving waarin de jongeren dingen leren organiseren of zichzelf durven uitspreken en presenteren. Wanneer ze dat doen, en ook nog positieve reacties krijgen, versterkt dat hun zelfvertrouwen, zoals onderstaand citaat illustreert. Doordat de jongeren in de identiteitsnetwerken gehoord worden, voelen ze zich ook erkend als een waardevol individu dat iets mag zeggen of vinden. (Dit betekent overigens niet dat meningen uniform zijn, zoals we hieronder bij de Discussie beschrijven). Zo draagt de beloning die ze daar ervaren bij aan hun zelfvertrouwen en persoonlijke ontwikkeling.

*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. (Unal, 2022, p.23)*

*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. (Melikian, 2022, p.28)*

#### 4b. Rolmodellen en interesse van bedrijfsleven versterken ambitie

Ten tweede versterkt de aanwezigheid van rolmodellen – evenals de aandacht van recruiters vanuit de arbeidsmarkt, die specifiek gericht is op multiculturele studenten – het zelfvertrouwen met betrekking tot hun ambities (Unal, 2022). Dat deze studenten mensen ‘zoals zij’ zien op posities met maatschappelijke status (zoals een advocatenkantoor of gerenommeerde consultancy), opent voor sommigen de ogen. Daar waar zij vanwege hun migratieachtergrond eerder twijfelden of dergelijke functies voor hen wel haalbaar zouden zijn, bevestigt de aanwezigheid van deze rolmodellen dat zij wel degelijk deze ambities mogen hebben. Zij realiseren zich ineens dat zij wél ‘op de Zuidas’ kunnen gaan solliciteren, bij de meest prestigieuze bedrijven; blijkbaar valt het mee met de uitsluiting én zijn hun eigen capaciteiten misschien toch de moeite waard. Dat het bedrijfsleven hen niet bij voorbaat uitsluit, wordt onderstreept wanneer bedrijven de netwerken expliciet adresseren en uitnodigen voor een gesprek, workshop of inhousedag. Zie de volgende citaten:

*Ik dacht eerst van ‘Daar komen alleen maar blonde, ja witte mannen terecht. Als je geluk hebt, een witte vrouw’. (...) Zoals Anatolia al zegt, ze willen de brug verkleinen. Maar die brug was voor mij heel groot. Ik had niet verwacht dat ik, met mijn buitenlandse achtergrond en niet al te hoge cijfers, welkom zou zijn bij een groot kantoor. (Unal, 2022, p.16)*

*Ik durf nu eerder te solliciteren, ben zelfverzekerder – omdat werkgevers contact opnemen met studentenverenigingen met een diverse achtergrond. (Unal, 2022, p.25)*

#### 4c. Gezamenlijke (her-)formulering identiteit versterkt agency

Ten derde vormen identiteitsnetwerken een plek waar de leden gezamenlijk hun identiteit en hun relatie tot de maatschappij vormgeven (Melikian, 2022; Slootman, 2018b, 2019). En dat is versterkend. Het is versterkend wanneer je delen van jezelf niet meer wil verbergen, wanneer je voelt dat je trots mag zijn op wie je bent en op je achtergrond. Het is versterkend wanneer je je weet te verhouden tot een maatschappij waarin een deel van jouw identiteit vaak met maatschappelijke problemen en negatieve stereotypen geassocieerd wordt. En waarin je vaak het idee hebt dat je je continu moet aanpassen (Slootman & Duyvendak, 2016), positief moet bewijzen (De Jong, 2012), en ondanks je meerdere identiteiten telkens in het minderheidshokje wordt gedrukt op basis van je etnische achtergrond (bijvoorbeeld ‘Turks’ of Marokkaans’) (Slootman, 2018a).

Vaak krijgen mensen met een minderheidsidentiteit dit ene label opgedrukt. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij de vraag ‘Waar kom je écht vandaan?’ (waarbij geen genoegen wordt genomen met de Amsterdamse wijk waar iemand geboren is, maar de vrager het niet-Nederlandse geboorteland van de ouders of zelfs grootouders wil horen). Of simpelweg door iemand als ‘Marokkaans’, ‘Turks’ of ‘Armeens’ te bestempelen. Aan de andere kant wordt soms aangenomen dat etnische identiteit bij sociale stijgers niet belangrijk meer is, omdat verondersteld wordt dat ‘integratie’ betekent dat iemand zich nog slechts als Nederlander identificeert.

In werkelijkheid identificeren veel Nederlanders met een migratieachtergrond zich met beide dimensies: met de Nederlandse identiteit en de etnische minderheidsidentiteit (Melikian, 2022; Slootman, 2016). De verhalen van hoger opgeleide Turkse en Marokkaanse Nederlanders lieten zien dat het contact met ‘soulmates’ in identiteitsnetwerken belangrijk was voor hun identiteitsontwikkeling; voor het gaan combineren van deze identiteiten ‘tegen de stroom in’, en ook voor het verder vormgeven van deze identiteiten (Slootman, 2014). Want, wat het betekent om bijvoorbeeld een Turkse Nederlander te zijn, hangt onder andere af van tijdsgeest en opleidingsniveau,



en verschilt per individu. Het kan heel aanmoedigend en bevrijdend zijn in een omgeving te zijn waar dit proces een gezamenlijke ontwikkeling is.

Zo vertellen respondenten dat ze gaandeweg steeds trotser zijn geworden op hun achtergrond en etnische identiteit. Sommigen hebben eerder hun etnische identiteit 'genegeerd', en zijn ze deze pas gaan verkennen in interactie met *soulmates* op de universiteit. Ze vertellen nu vaker over hun etnische achtergrond en willen dat deel van hun identiteit niet langer verbergen. Terwijl ze eerder soms onzeker waren over hun etnische of religieuze identiteit, en zich onzeker voelden over hun deelname aan het hoger onderwijs, zijn ze nu trots op hun niet-westerse kenmerken en accepteren ze deze als een mooi, uniek onderdeel van hun identiteit (Melikian, 2022; Slootman 2018a). Een van de geïnterviewden legt uit dat ze tijdens haar lidmaatschap veel zelfverzekerder is geworden over haar hoofddoek en haar Pakistaanse identiteit, en dat ze meer eigenaarschap ervaart:

*Ja, ik ben [de hoofddoek] wel meer gaan 'ownen', zeg maar. (...) Je voelt je ook een trotsere moslim zo, als ik dat zo mag zeggen (lacht) (...) Dat je juist bij jouw kracht bent, dat is wel weer iets wat ik zie. Ik zeg nu 'mijn afkomst is Pakistaans', terwijl ik altijd eerst zei 'ik ben Nederlands'. Ja, dat klopt ook gewoon. Het één sluit niet het 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: 'Ga ga ik dat noemen?' Wanneer iemand zegt: 'Wat ga je vrijdagavond doen?' Ga ik dat dan zeggen? Of noem ik het een boekenclub? Noem ik het een gezelligheidsclub? (...) Ik zei ooit dat tegen iemand, die zei toen: 'Huh, kijken jullie nou naar een boek dat 1500 jaar oud is?? Daar kan je toch helemaal niks uit leren!' En dat raakte mij zo erg. (...) Moet ik dan mijn verhaal aanpassen aan 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 om het uit te leggen!' (Melikian, 2022, p.33)*

Zoals we eerder beschreven, vinden in de identiteitsnetwerken activiteiten plaats die deze ontwikkeling ondersteunen. Deze activiteiten bieden een platform voor reflectie op identiteit, normen en positionering. Voorbeelden zijn symposia over populisme, superdiversiteit, en de rol voor moslims in het Nederlandse debat, Black Lives Matter, maar ook over de gevolgen van een Turkse coup voor Nederland, of 'Islam en orgaandonatie' (Melikian, 2022; Slootman, 2019). De identiteitsnetwerken zijn plekken waar deze jongeren hun eigen identiteiten en hun eigen positie leren articuleren (agency), en even vrij zijn van het maatschappelijke krachtenveld, waarin ze veelvuldig aanlopen tegen negatieve stereotypen en hoge (soms tegenstrijdige of onmogelijke) eisen.

De volgende citaten laten zien hoe versterkend het is om trots te kunnen zijn op wie je bent, inclusief je etnische achtergrond.

*Voordat ik bij [deze vereniging] was terechtgekomen, voelde ik me misschien wel meer Nederlands dan dat ik me Turks voelde. Dankzij [de 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. Dat dat iets heel moois is, waar je eigenlijk heel erg trots op moet zijn en wat je moet waarborgen. (Melikian, 2022, p.28)*

*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, dat jou ook uniek maakt. (Melikian, 2022, p.28)*



## 5. Conclusie & discussie. Drie opmerkingen

---

Kortom, **herkenning en erkenning** maakt dat deze identiteitsnetwerken van onschatbare waarde zijn voor hun leden. Onderlinge herkenning geeft een gevoel van veiligheid en ontspanning. De erkenning die ze krijgen (van elkaar en van bedrijven) versterkt hun zelfbeeld en het zelfvertrouwen en vormen een aanvulling op de ‘tekorten’ vanuit huis en vanuit de opleiding.

Naast dat ze een veilige ruimte bieden waar leden belonging en onderlinge herkenning ervaren, fungeren identiteitsnetwerken ook als springplank richting het onderwijs, arbeidsmarkt en bredere maatschappij. De bredere effecten van belonging binnen identiteitsnetwerken, die zelfvertrouwen en ambitie versterken, onderstrepen de meerwaarde van identiteitsnetwerken ten opzichte van meer-algemene netwerken voor maatschappelijke participatie en sociale mobiliteit.

---

Hierbij plaatsen we drie opmerkingen. De eerste opmerking is dat de rol die deze identiteitsnetwerken vervullen niet losstaat van **maatschappelijke uitsluiting**. De behoefte aan identiteitsnetwerken als veilige ruimte wordt versterkt doordat mensen met een migratieachtergrond (of andere minderheidsidentiteit) nog steeds vaak niet volledig geaccepteerd worden, en onvoldoende aansluiting vinden bij de mensen, perspectieven, en gedragscodes (habitus) van de onderwijsomgeving of bestaande netwerken. Het is voor emotionele betrokkenheid en verbondenheid binnen de opleiding belangrijk dat studenten zich kunnen identificeren met de onderwijsomgeving en ervaren dat zij volwaardig deel uitmaken van de gemeenschap (Elffers, Oort & Karsten, 2012). Daarnaast hebben onderwijsinstellingen de pedagogische opdracht om ook bij te dragen aan de persoonsvorming van jongeren (subjectivatie, zie Biesta, 2009). Deze afstand tot het systeem en de worstelingen met de maatschappelijke druk om zich op een bepaalde manier te identificeren vormen een oproep aan het onderwijs om te werken aan inclusie en equity, en daarbij jongeren de ruimte te geven en te ondersteunen in de ontwikkeling van hun (meervoudige) identiteiten

*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 gericht 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 [aparte organisatie] moet. (...)*

*In een ideale wereld zijn die verenigingen divers en inclusief, en 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. (Melikian, 2022, p.31)*

Ten tweede benadrukken we dat deze netwerken veel **heterogener** zijn dan vaak wordt verondersteld. Ook jongeren uit de doelgroep van de netwerken hebben vaak de indruk dat identiteitsnetwerken een

homogene bubbel zijn. Zo vertelden verschillende respondenten dat ze zich aanvankelijk niet sterk aangetrokken voelden tot het identiteitsnetwerk, maar dat ze positief verrast waren door de aanwezige diversiteit en ruimte voor verschillen binnen het netwerk. Ondanks dat ze één dimensie van hun identiteit delen (zoals etniciteit of een migratieachtergrond), zijn de leden ook divers; net zoals bij andere netwerken en verenigingen. Leden verschillen bijvoorbeeld in hun gender, seksuele oriëntatie, opleiding, studiefase, woonplaats, en sociaal netwerk. Ook is er diversiteit in maatschappelijke interesses en opgroei-omstandigheden. Daarnaast zijn er ook binnen gedeelde identiteitsdimensies uiteenlopende schakeringen; zo zijn er verschillende Armeense politieke stromingen en zijn er veel manieren van islamitische geloofsbeleving. Deze diversiteit betekent dat er wel degelijk sprake is van ‘bridging ties’, overbruggende relaties die een bron vormen van kapitaal en sociale mobiliteit ondersteunen. Dit vraagt om verdere, kritische reflectie op het gebruik van ‘bonding en bridging ties’ en de gangbare ongenueanceerde toepassing in de context van etnische minderheden – bij wie intra-etnische relaties zonder meer als *bonding* worden beschouwd (en daarmee bijdragen aan *getting by*, zie Putnam, 2000 en Granovetter, 1973) en inter-etnische relaties als *bridging* (die bijdragen aan *getting ahead*) – vanuit de simplistische veronderstelling dat etnische minderheidsgroepen gesloten en homogeen zijn (zie ook Slootman, 2018a).

*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. Het heeft mij 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. 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. (Melikian, 2022, p.30)*

Daarnaast sluit betrokkenheid bij een identiteitsnetwerk andere contacten of lidmaatschappen niet uit. Veel studenten zijn bijvoorbeeld ook lid van een studievereniging. Sommige jongeren worden juist lid van een identiteitsnetwerk om hun (grotendeels ‘witte’) netwerk te verbreden.

*Het was eigenlijk de eerste studentenvereniging die ik tegenkwam met een multiculturele achtergrond. Ik had het idee dat ik me daar iets meer op mijn gemak bij zou voelen. Ik heb ook Nederlandse vrienden, daar niet van. Maar ik had daarvoor heel weinig Turkse vrienden. En ik was daar wel benieuwd naar. (Unal, 2022, p. 17).*

De derde opmerking betreft de positionering van identiteitsnetwerken. Hoe netwerken zich in relatie tot identiteit en inclusie **positioneren** kan ingewikkeld zijn. Deze positionering vraagt een balans tussen inpassing en maatschappelijke verandering, oftewel tussen individuele en groeps-empowerment (Slootman, 2022). Enerzijds kan een netwerk ernaar streven om leden te equiperen om zo ver mogelijk te komen binnen de bestaande systemen. Het risico is dat dit gepaard gaat met te veel aanpassing, zoals bijvoorbeeld het aannemen van assertieve communicatiestijl, of het doen van bepaalde extra-curriculaire activiteiten omdat dit door recruiters gewaardeerd wordt. Anderzijds kan een netwerk ernaar streven om het systeem te veranderen, en ruimte op te eisen voor hun leden en hun specifieke talenten, perspectieven en behoeften, bijvoorbeeld door te pleiten voor waardering voor andere communicatiestijlen, en recruiters te wijzen op de waardevolle ervaring van jongeren die geen tijd hebben voor bepaalde extra-curriculaire activiteiten omdat zij grote verantwoordelijkheid dragen binnen hun gezin, of moeten werken. Het herkennen van deze balans kan identiteitsnetwerken helpen

bij hun positionering, en bij de keuze voor samenwerkingen met instanties, die een bepaalde vorm van afhankelijkheid met zich mee kunnen brengen. (Zie meer details in Slootman, 2022).

Hoewel dit project gericht was op Amsterdamse jongeren met een migratieachtergrond, denken we dat veel van de bevindingen van toepassing zijn op andere identiteitsnetwerken (bijvoorbeeld voor vrouwennetwerken, Pride-netwerken, en netwerken voor mensen met een functiebeperking) en andere contexten (zoals buurten of bedrijven), ook buiten Amsterdam.

Wat ons opvalt is dat er relatief veel identiteitsnetwerken bestaan voor universitaire studenten, en dat dit minder het geval is voor hbo-studenten, en nog minder voor mbo-studenten of leerlingen in het voortgezet onderwijs, waar ook ongetwijfeld veel jongeren minder belonging ervaren op school en in de bredere samenleving. Dit verschil is interessant. Het lijkt ons dat identiteitsnetwerken van grote waarde kunnen zijn in het hele onderwijssysteem, als plek waar jongeren zichzelf in een veilige context kunnen ontwikkelen en hun eigen agency en identiteit kunnen vormgeven. Daarbij is het van belang ons af te vragen hoe instellingen en professionals deze organisatorische capaciteitsvorming, en identiteitsontwikkeling bij jongeren kunnen ondersteunen. Willen we deze bevindingen vertalen naar onderwijscontexten buiten de universiteit, dan is het belangrijk dat we eventuele verschillen in de behoeften van jongeren begrijpen.

## 6. Aanbevelingen

---

De waardevolle rol die identiteitsnetwerken kunnen spelen voor de emancipatie van minderheden, vraagt om een bredere waardering van identiteitsnetwerken (niet alleen op basis van etniciteit, die in dit hoofdstuk centraal staan, maar ook minderheden op het gebied van gender, seksualiteit, religie, functiebeperking, enzovoort). Ook vraagt het om een nauwere betrokkenheid van identiteitsnetwerken van minderheden bij beleids- en besluitvormingsprocessen, of het nu gaat om onderwijsinstellingen (en bijvoorbeeld een Turkse studentenvereniging), gemeenten (en bijvoorbeeld een buurtjongeren netwerk) of bedrijven (en 'diversiteitsnetwerken' of *employee affinity networks*, zoals een vrouwen netwerk). In deze samenwerkingen is het van belang dat er erkenning is van en waardering is voor de articulatie van eigen identiteiten, standpunten, talenten en behoeften.

---

Contact met identiteitsnetwerken vanuit onderwijsinstellingen (bijvoorbeeld via een diversity officer), of gemeente of bedrijven kan verschillende functies hebben:

- **Antennefunctie & afstemming support:** door overleg krijgt de instelling beter inzicht in de ervaringen, opvattingen en behoeften van netwerken en hun achterban. In aansluiting op de behoeften kan de instelling de netwerken informeren over bestaande mogelijkheden (subsidies, huisvesting, zichtbaarheid, of andere vormen van steun) of ondersteunen in bijvoorbeeld het versterken van de organisatiekracht.
- **Inspraak/kwaliteitsfunctie:** in dialoog met netwerken kan de instelling gewezen worden op kansen, knelpunten, hiaten in beleid, en kan gezocht worden naar oplossingen die aansluiten op de behoeften.
- **Kanaliseringsfunctie:** overleg stelt de instelling in staat om op cruciale momenten in contact te staan en in dialoog te zijn met netwerken en hun achterban, en voor hen van betekenis te kunnen zijn.

- **Inclusiefunctie:** het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen diversity officers en netwerken draagt bij aan (h)erkenning en acceptatie van minderheidsgroepen, en (wederzijds) respect voor de verschillende posities en mogelijkheden.

We hebben verschillende aanbevelingen geformuleerd voor onderwijsinstellingen en gemeenten (zie ook de [Factsheet Identiteitsnetwerken](#) op onze [projectwebsite](#)).

- Werk aan een meer inclusieve omgeving, en leg de verantwoordelijkheid voor aansluiting niet bij de jongeren zelf.
- Erken de waarde van identiteitsnetwerken als vehicles voor emancipatie en sociale mobiliteit van jongeren (agency, persoonlijke ontwikkeling, maatschappelijke participatie, 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, help initiatiefnemers de weg te vinden door bureaucratische doolhoven). Stimuleer hun zichtbaarheid voor jongeren, studenten en toekomstige studenten, vooral voor diegenen die minder aansluiting hebben bij het (onderwijs-)systeem en instellingen.
- Ondersteun jongeren in het ontwikkelen van positieve gelaagde identiteiten en in hun agency, en zorg dat professionals (zoals mentoren op het mbo en hbo) beter begrip hebben van identiteitsvorming, specifiek van jongeren met een migratieachtergrond. Verken de vraag: hoe kunnen we met ons handelen (als onderwijsprofessionals) aansluiten op die gelaagdheid van biculturele studenten?

Voor de arbeidsmarkt hebben we de volgende aanbevelingen (zie ook de [Factsheet Identiteitsnetwerken](#) op onze [projectwebsite](#)):

- Zie identiteitsnetwerken als belangrijke kanalen waarmee de organisatie nieuw talent kan recrutereren; dit talent wordt vaak moeilijker bereikt via de vaak gangbare 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.

Omdat het soms lastig kan zijn voor netwerken om zich te positioneren in het complexe krachtenveld van een onderwijsinstelling of bredere maatschappij, hopen we dat onze resultaten ook voor identiteitsnetwerken bruikbaar zijn. Met de bevindingen van ons onderzoek hopen we netwerken informatie te geven waarmee ze (nog) beter hun meerwaarde kunnen articuleren en zich steviger kunnen positioneren.

Bijvoorbeeld om:

- ... nog beter te herkennen en waarderen wat het netwerk betekent voor leden, en hoe belangrijk deze maatschappelijke rol kan zijn.
- ... verder richting te geven aan de missie, activiteiten, en promotie. Wat organiseert het netwerk? Voor wie? Met wie? Waarom?
- ... na te denken over de aanwezige en afwezige interne diversiteit, en de mogelijke positieve en negatieve effecten daarvan.
- ... de positie ten opzichte instellingen, gemeenten en bedrijven verder te versterken door een (nog) sterker onderbouwde beschrijving van het belang van het identiteitsnetwerk.

Zie voor meer inspiratie de [Reflectietool voor Identiteitsnetwerken](#) op onze [projectwebsite](#), met vragen waarmee netwerken de reflectie op hun doelen en aanpak verder kunnen verdiepen.

Voor meer informatie over het project, en de overige producten van het project

'Jongerenetwerken, ongelijkheid en agency', zie onze [projectwebsite](#):

<https://www.inholland.nl/onderzoek/onderzoeksprojecten/jongerenetwerken-ongelijkheid-en-agency/>

## Bronnen

- De Jong, M. (2012) *Ik ben die Marokkaan niet! Onderzoek naar identiteitsvorming van Marokkaans-Nederlandse hbo-studenten*. Amsterdam: VU University Press.
- De Jong, M., & Nelis, H. (2018) *Help. Onze school is gekleurd. De toekomst van Nederland begint in het onderwijs*. Amsterdam: Nijgh en Van Ditmar.
- Biesta, G. (2009) Good education in an age of measurement: On the need to reconnect with the question of purpose in education. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability (formerly: Journal of Personnel Evaluation in Education)*, 21, 33-46.
- Elffers, L., Oort, F. J., & Karsten, S. (2012) Making the connection: The role of social and academic school experiences in students' emotional engagement with school in post-secondary vocational education. *Learning and Individual Differences*, 22(2), 242-250.
- Granovetter, M. (1973) "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78(6):1360–80.
- Melikian, T. (2022) *Minority Culture of Mobility? Minority culture of belonging! Ademen en opladen in een veilige (tussen)ruimte*. Vrije Universiteit Amsterdam, Masterscriptie.
- Putnam, R. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster
- Slootman, M. (2014) Reinvention of ethnic identification among second generation Moroccan and Turkish Dutch social climbers. *New Diversities*, 16(1), 57-70.
- Slootman, M. (2016) Substantive signifiers? Ethnic and religious identifications among second-generation immigrants in the Netherlands. *Identities*, 23(5), 572-590.
- Slootman, M. (2018a) *Ethnic Identity, Social Mobility and the Role of Soulmates*, Cham: Springer International Publishing (IMISCOE Research Series). Open access: <https://link-springer-com.vu-nl.idm.oclc.org/book/10.1007/978-3-319-99596-0><https://link-springer-com.vu-nl.idm.oclc.org/book/10.1007/978-3-319-99596-0>
- Slootman, M. (2018b) Social mobility allowing for ethnic identification: Reassertion of ethnicity among Moroccan and Turkish Dutch *International Migration*. 56(4), 125-139.
- Slootman, 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.

- Slootman, M. (2022) Affinity networks as diversity instruments. Three sociological dilemmas. *Scandinavian Journal of Management*, 38(3/101217), 1-6.
- Slootman, M., & J.W. Duyvendak (2016) 'Politics of belonging, from national to personal: The political framing of "Dutch" identity and ethnic minority citizens'. In N. Stokes-Dupass and R. Fruja (eds.) *Citizenship, Belonging, and Nation-States in the twenty-first Century*. London: Palgrave, pp. 55-83.
- Unal, R. (2022) *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*. Vrije Universiteit Amsterdam, Masterscriptie.
- Yuval-Davis, N. (2006) Belonging and the politics of belonging. *Patterns of prejudice*, 40(3), 197-214.