



Op pad met klimaatactivisten

Onderzoeker Amarins Jansma gaat mee met acties en blokkades van Extinction Rebellion. 'Ze zijn ontzettend empathisch'

6



Sekswerk 'Prostitutie zonder uitbuiting bestaat niet'

4



254 x racisme
Sadettin Kirmiziyüz maakte er toneel van

14



Aanjagers van diversiteit worden belaagd Diversity officers van universiteiten hebben bijna allemaal te maken met negatieve of intimiderende reacties, online haat en zelfs bedreigingen. 'Je moet een dikke huid hebben'

10

Diversiteit & inclusie(f bedreigingen)

Diversiteitsmedewerkers van universiteiten hebben bijna allemaal te maken met negatieve of intimiderende reacties, sommigen zelfs met bedreigingen. 'Je moet een dikke huid hebben.'

DOOR MANON DILLEN
FOTO TACO VAN DER EB
ILLUSTRATIE VOORPAGINA JOWAN DE HAAN

'You're damned if you do, you're damned if you don't.' Zo verwoordt Machiel Keestra, diversity officer van de Universiteit van Amsterdam (UVA), de spanning rond diversiteit en inclusie die hij en zijn collega's op andere onderwijsinstellingen ervaren. Voor progressieve studenten en medewerkers is wat ze doen niet genoeg, een conservatieve groep vindt alles te veel.

In 2014 werden in Nederland de eerste diversity officers in het hoger onderwijs aangesteld op de Universiteit Leiden en de Vrije Universiteit Amsterdam. Anno 2022 heeft elke universiteit en hogeschool een vorm van diversiteitsbeleid. Dat richt op allerlei onderwerpen zoals het beleid op het gebied van gelijke loopbaankansen voor vrouwen, integratie van internationals, erkenning van lhbt'ers, begeleiding van eerstegeneratiestudenten, aandacht voor mensen met een migratieachtergrond en toegankelijkheid voor mensen met een beperking.

De functies heten overall anders en zijn op verschillende manieren georganiseerd. Tien universiteiten en één hogeschool hebben een diversity officer of soortgelijke functie. Zeven universiteiten hebben een diversity office; een aparte afdeling die direct onder het bestuur valt. Er bestaat geen eenduidige omschrijving. 'De functie wordt per instelling heel verschillend gedefinieerd en blijft in ontwikkeling', zegt Aya Ezawa, diversity officer en universitair docent aan de Universiteit Leiden. Ezawa is voorzitter van het Landelijk Overleg Diversity Officers. 'We delen kennis en zetten met elkaar in op professionalisering. Ook bieden wij een safe space om casuïstiek te bespreken.'

Geen barrières

De voornaamste taak, vindt de meerderheid, is cultuurverandering teweegbrengen. Ze willen dat de organisatie een plek wordt waar niemand extra barrières ervaart door factoren zoals huidskleur of gender.

'Ik kan me voorstellen dat mensen denken dat diversity officers de regels bepalen, maar dat is niet zo', zei Ezawa eerder in *Mare*. 'Ik ben niet iemand die de besluiten neemt, maar een adviseur. Je kunt inclusiviteit niet opleggen. Daarbij zie ik diversiteit ook niet als iets waar je politiek "voor" of "tegen" kunt zijn. De meeste officers schrijven weliswaar mee aan beleid, maar zien het meer als noodzakelijk kwaad, blijkt uit de rondgang. 'Met een beleidsstuk leg je vast waar de organisatie voor staat, waar je met elkaar naartoe wil en hoe je dat gaat doen. Dat is ontzettend belangrijk. Toch zie ik mijzelf zeker niet alleen als beleidsmaker. Ik zie mijzelf vooral als een bruggenbouwer, bewustmaker en aanjager', zegt Sterre Mkatini, diversity equity & inclusion officer van de Universiteit Twente.

Ze zien zichzelf ook niet als activist. 'Ik probeer diplomatie te bedrijven, strategische keuzes te maken en het gesprek te blijven voeren met het leiderschap waar ik invloed op heb, om tot gedeelde doelen te komen', zegt Semiha Denktas, chief diversity officer van de Erasmus Universiteit (EUR).

Weerstand

Toch blijft het doel om de kansen van gemarginaliseerde groepen te verbeteren. Maar veel ligt politiek gevoelig. Praktische zaken scheiden van ideologie is een tactiek om weerstand te kanaliseren. Ruud Ganzevoort, diversity officer aan de Vrije Universiteit, legt uit: 'Als ik zou zeggen dat we hier racistisch zijn omdat we te weinig hoogleraren van kleur hebben gaat iedereen in de weerstand, en terecht.' Het werkt volgens hem in dat geval beter om kwaliteit te benadrukken. 'Je team wordt beter als het diverser is.'

Dat neemt voor Ganzevoort niet weg dat het ideologische gesprek over racisme gevoerd moet worden. 'Op het moment dat er spanningen zijn, zoals tijdens Black Lives Matter-protesten, dan organiseren we bijeenkomsten waarbij we groepen met elkaar in gesprek brengen over gevoelige onderwerpen.' Activistische studenten, gevoed door maatschappelijke bewegingen zoals Black Lives Matter en MeToo, leggen druk op onderwijsinstellingen in het hele land om meer aan diversiteit en inclusie te doen. Ook zijn er richtlijnen op universiteiten en hogescholen vastgesteld door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De meeste diversiteitsmedewerkers geven aan zich



'Ik lees mijn sociale media niet meer. Dat doet een communicatiemedewerker voor mij'

BLM-demonstratie in Leiden tijdens de lockdown, juni 2020

gesteund te voelen door hun bestuur. Al vertaalt dit zich volgens hen niet altijd in voldoende tijd, middelen en mandaat. Het totaal aantal fte dat op centraal niveau beschikbaar is varieert tussen de 0,6 en 7, blijkt uit dit onderzoek. Op sommige instellingen is er een centraal kantoor. Vaak zijn er daarnaast op verschillende afdelingen en faculteiten mensen met het thema bezig. Door deze versnippering is het moeilijk te zeggen hoeveel mensen, tijd en geld er totaal voor dit thema zijn vrijgemaakt.

Online haat

Om kansengelijkheid te bereiken halen instellingen van alles uit de kast: evenementen en debatten organiseren, gesprekken modereren, *toolkits* maken voor onderwijs en personeelswerving, expertise verzamelen en advies geven, speeches schrijven en netwerken in alle lagen van de instelling en daarbuiten. Een diversity officer die dit allemaal zelf moet doen, zoals op sommige plekken het geval is, moet een schaap met vijf poten zijn.

In tegenstelling tot beleidsmedewerkers met diversiteit in hun portefeuille zijn diversity officers, of ze het willen of niet, ook een boegbeeld en aanspreekpunt voor studenten die tegen problemen aanlopen.

Hierdoor worden ze soms onderdeel van ophef in de media. Ezawa: 'We zijn veel zichtbaarder dan andere beleidsmedewerkers. De functie van diversity officer vraagt om andere kwaliteiten. Je moet een dikke huid hebben, inhoudelijk sterk zijn en diplomatieke vaardigheden hebben om de gemeenschap mee te krijgen.'

Inderdaad geven bijna alle geïnterviewden aan dat ze te maken hebben met negatieve en soms zelf hatelijke reacties op sociale media, in comments, columns en opiniebijdragen in kranten en bladen. Drie van hen zeggen persoonlijk bedreigd te zijn. Zij wilden hier niet over uitwiden. Eén medewerker wil er gezien de negatieve reacties alleen anoniem iets over vertellen. 'De antiwokegroep deelt persoonlijke gegevens op sociale media en gebruikt scheldwoorden voor mensen van kleur, mensen met een beperking, vrouw-zijn of homoseksualiteit.' Hoe de intimidatie er concreet uitziet, reproduceert ze liever niet. 'Onze namen zijn publiek, daardoor worden ook onze families slachtoffer van online haat. En soms worden de reacties zelfs gedeeld door Kamerleden die het niet eens zijn met ons werk.'

De reacties zijn intimiderend, mede omdat diversiteitsmedewerkers vaak zelf mensen zijn die tot een minderheidsgroep behoren, laat de medewerker weten. 'Soms voelen diversity officers zich genoodzaakt om dat publiekelijk te benadrukken. Maar dat maakt ze juist kwetsbaar voor de antiwokegroep.'

Onder vuur

De gesproken medewerker is niet overgegaan tot aangifte. Wel treft ze andere maatregelen. 'Ik laat achternamen van student-assistenten weg bij publieke uitingen over diversiteitsbeleid om hen te beschermen voor deze reacties. En ik lees zelf mijn sociale media niet meer. Dat doet een communicatiemedewerker voor mij.'

Universiteiten onderschatten vaak hoeveel diversiteitsmedewerkers te verduren krijgen, vindt ze. Zo is er wel een handreiking voor bedreigde wetenschappers, maar die is niet voor diversiteitsmedewerkers. 'Toch gebruik ik die handleiding, want die is ook op ons van toepassing. We liggen onder hetzelfde vuur als bijvoorbeeld epidemiologen.'

Ondanks de negatieve reacties en bedreigingen kijken de geïnterviewden nuchter naar hun werk. Dat weerstand bij verandering hoort, begrijpen ze. De ophef rond 'wokisme' speelt zich buiten de onderwijsinstellingen in de media af, zeggen ze. Ze zien zichzelf niet als activist, en diversiteit en inclusie niet noodzakelijk als ideologische beweging, maar als iets wat er nou eenmaal is en waar de onderwijsinstelling, uit welke overweging dan ook, 'iets mee moet'. Ganzevoort: 'Diversiteit is er gewoon, dus deal with it.'

De meeste medewerkers zeggen dat de weerstand binnen hun organisatie meevalt. 'Het is hier op de EUR nu niet meer de vraag óf we dit gaan doen, maar hoe we het doen. De meerderheid staat er positief in', zegt Denktas.

Verantwoording

Voor dit onderzoek is een analyse gedaan van 36 beleidsdocumenten van 21 onderwijsinstellingen: 13 universiteiten en 8 hogescholen. Dit betreft visies, strategieën, nota's, actieplannen en position papers waarin onderwijsinstellingen hun plannen kenbaar maken. Aanvullend spraken we met diversiteitsmedewerkers van dertien universiteiten en zeven hogescholen over hun werk. Bijna allemaal geven ze aan met negatieve reacties te maken te hebben. Drie daarvan zeggen bedreigd te zijn. Een aantal was hierdoor terughoudend om mee te werken aan dit onderzoek.

Dit zijn de instellingen die voor dit artikel zijn onderzocht: Fontys hogescholen, Rijksuniversiteit Groningen, Vrije Universiteit Amsterdam, Uni-

versiteit Utrecht, Universiteit Twente, Avans hogescholen, Technische Universiteit Eindhoven, Erasmus Universiteit Rotterdam, Hogeschool Rotterdam, Radboud Universiteit Nijmegen, Hogeschool Utrecht, Technische Universiteit Delft, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Maastricht University, Hogeschool van Amsterdam, Hanzehogeschool Groningen, Tilburg University, Saxion hogeschool, Universiteit van Amsterdam, Wageningen Universiteit en Universiteit Leiden. De deelnemende media van de universiteiten en hogescholen zijn aangesloten bij de Kring van Hoofdredacteuren van hogeronderwijsmedia. Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door een bijdrage van het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek.

Andere score, dezelfde letter

Er kleven nadelen aan beoordelingen in letters, betoogt **Max van Lent**. Bovendien heeft die oneerlijkheid gevolgen, blijkt uit onderzoek.

Recent doceerde ik een vak aan het Leiden University College. Het doceren daar bevalt altijd zeer. Studenten zijn gemotiveerd, werken hard, en zijn proactief. Wat mij minder bevalt is de schaal waarop er beoordeeld moet worden, van A tot F. Na de tentamenronde kwam ik het weer tegen, twee studenten die duidelijk verschillen in hun tentamenantwoorden en ook een verschillend aantal punten behaalde op het tentamen. De ene student haalde een B en de ander haalde ook een B. Twee andere studenten leken juist erg op elkaar, hadden duidelijk veel van het vak begrepen, maar waren niet foutloos. Het aantal punten dat ze op het tentamen behaalden, scheelde er maar 1. Ze hadden echter wel een ander cijfer, de ene een A- en de ander een B+. Nu zeg ik altijd dat cijfers niet het belangrijkste zijn. Studenten zitten drie jaar (of langer) in een bachelor en doen dan vaak ook nog een master. Jezelf ontwikkelen en het opdoen van nieuwe vaardigheden, dat is wat belangrijk is. Tentaminering is enkel een middel, en het cijfer een indicatie van wat je geleerd hebt. Maar toch irriteert ik mij aan bovenstaande voorbeelden, de gegeven cijfers voelen niet helemaal eerlijk. Recent wetenschappelijk onderzoek laat zien dat mijn gevoel van oneerlijkheid terecht is. Aan een bekende universiteit worden tentamens beoordeeld op een schaal van 0 tot 100, maar worden cijfers uitgedeeld van A tot F. De onderzoekers kunnen daardoor studenten vergelijken die een tentamen vrijwel even goed hebben gemaakt, maar wel een ander cijfer krijgen. We leren daardoor het antwoord op de vraag: wat is het effect van het krijgen van een hoger cijfer op toekomstige cijfers en studentkeuzes? Natuurlijk halen studenten met hogere cijfers op een tentamen in het eerste jaar ook hogere cijfers in latere jaren. Dat is echter

het geval voor alle scores (het behalen van 60 t.o.v. van 59 punten en 61 t.o.v. 60 punten). Echter, in sommige gevallen leidt dit tot een hoger letter-cijfer en in andere gevallen niet. Door het aantal punten dat studenten behalen mee te nemen in de studie kunnen de auteurs het effect van 'toevallig een hoger letter-cijfer behalen' vinden. De studie laat drie dingen zien: studenten die in hun eerste jaar net pech hebben en een lager letter-cijfer behalen (maar dus wel een ongeveer even goede score op het tentamen hadden), halen in het vervolg lagere cijfers, ze kiezen eenvoudigere vakken, en uiteindelijk (jaren later) verdienen ze een lager salaris (van gemiddelde 40 dollar per maand). De verschillen zijn het grootst bij het onderscheid tussen een A en een B.

Een belangrijke vraag is natuurlijk: waarom halen studenten in het vervolg lagere cijfers en kiezen ze eenvoudigere vakken? De auteurs geven twee plausibele verklaringen. Ten eerste, studenten hebben minder vertrouwen in hun eigen kunnen, daardoor doen ze minder hun best (bijvoorbeeld om een A- student te zijn) en kiezen ze minder moeilijke vakken. Ten tweede, het kan zijn dat studenten andere interacties hebben met docenten en bijvoorbeeld studie adviseurs. Die kiezen ervoor studenten minder uit te dagen.

Gelukking kunnen deze negatieve effecten (deels) ondervangen worden door goed beleid. Zo kan het geven van feedback door docenten gebruikt worden om het verlies in zelfvertrouwen te ondervangen, en bestaan er coachingsprogramma's. Zo kunnen studenten aangespoord worden om doelen te stellen om hun studiemotivatie te behouden en om vakken te kiezen die bijdragen aan hun doel voor bijvoorbeeld een eerste baan na de studie.

Aan het Leiden University College is er veel aandacht voor studenten, en geef ik bijvoorbeeld zelf ook feedback los van de cijfering. Verder wordt er goed gebruik gemaakt van studieadviseurs en coaching. Maar desalniettemin zou bij beoordelingen van tentamens moeten gelden: eerlijk duurt het langst.

Max van Lent is universitair docent economie aan de Universiteit Leiden



De universiteitsraad is kritisch op de coronastrategie die het college van bestuur heeft opgesteld. 'De wetenschappelijke onderbouwing ontbreekt.'

DOOR VINCENT BONGERS
FOTO MARC DE HAAN

MARETJES

De prijs voor een Maretje bedraagt €9,- per 30 woorden, opgegeven via redactie@mare.leidenuniv.nl uiterlijk t/m maandag 16.00 uur. Maretjes aangeboden voor commerciële doeleinden worden niet geplaatst, evenmin als Maretjes waarin zaken worden aangeboden die de waarde van 4.500 euro te boven gaan.

Doe meer met je kennis! Vrijwilligers gezocht voor één uur per week **bijles en huiswerkbegeleiding** op verschillende locaties of bij de leerling thuis. **Leiden-Noord, basisonderwijs**, 6 leerlingen groep, 4 t/m 8, waarvan twee met vergoeding. Eén leerling lezen en rekenen, 8BO groep 6. **Voortgezet onderwijs**: *Wiskunde, aardrijkskunde, 2 havo. *Engels, mens en maatschappij, vmbo basis/kader klas 3. *Biologie, Nederlands, natuurkunde, 2 vmbo. *Nederlands, brugklas havo. *Nederlands, begrijpend lezen, brugklas havo/mavo met vergoeding. *Nederlands, vmbo kader. *Wiskunde, Engels, brugklas havo/vwo. *Biologie, aardrijkskunde, brugklas havo. *Mens en maatschappij, wiskunde, Nederlands, brugklas vmbo-tl. **Leiden-Zuid**, *5 leerlingen basisonderwijs. **Voortgezet onderwijs**: *Nederlands, Engels, Wiskunde, brugklas vmbo basis/kader. *Ook hulp gevraagd bij organisatie van de bijles, één of twee middagen per week. Onderwijswinkel Arubapad 2 (Het Gebouw), ma, wo en do 15-17u. Tel. 071-5214256. E-mail: hdekoomen@owwleiden.nl.

PGB en/of BEGELEIDING nodig? Professionele begeleiding voor studenten. Bel of mail voor informatie: onderwijsbovenwijs@gmail.com 0644440634. Also in advanced English.

Maretjes-extra zijn bedoeld voor semi-commerciële instanties. De prijs voor een Maretje-extra is €23,- incl. btw voor elke vijftiendertig woorden. U kunt deze advertenties uiterlijk op de vrijdag vóór het verschijnen van Mare opgeven bij Bureau van Vliet b.v., postbus 20, 2040 AA Zandvoort, telefoon 023-571 47 45. E-mail: Zandvoort@bureauvanvliet.com

Bèta's gaan startersbeurzen eerlijk verdelen

De faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen gaat de startersbeurzen voor nieuwe universitair docenten evenredig verdelen tussen alle instituten.

DOOR MARK REID

Dat zei het faculteitsbestuur deze week tijdens de faculteitsraadvergadering. Hoofd bedrijfsvoering Suzanne van der Pluijm legde uit dat het niet mogelijk was om alle nieuwe universitair docenten (UD's) een beurs te geven. 'Er is minder geld beschikbaar dan dat we UD's hebben en we mogen niet splitsen. Dus niet iedereen kan een beurs krijgen.' De faculteit gaat daarom de beurzen evenredig verdelen tussen alle acht instituten van de faculteit. Van der Pluijm: 'Met de hoeveelheid geld die beschikbaar is, kunnen wij er de eerste twee jaar 16 uitdelen en de jaren daarna 8.' Omdat de situaties tussen de verschillende onderdelen van de faculteit te verschillend zijn, zullen binnen elk instituut twee mensen worden aangesteld die beslissen wie de startersbeurs ontvangt, na verder overleg met het faculteitsbestuur. In totaal is er 240.000 euro beschikbaar per beurs. Alle startende UD's met een vast contract of met uitzicht

op een vast contract kunnen er aanspraak op maken. Personeelsraadslid Sander van Kasteren vroeg aan het bestuur of alle instituten even grote beurzen kregen: 'Heeft het bestuur meegewogen dat verschillende vakgebieden verschillende dingen kunnen doen met geld? Een experimenteel natuurkundige kan veel minder met zo'n beurs dan bijvoorbeeld een wiskundige.' Volgens decaan Jasper Knoester is het niet mogelijk met bedragen te schuiven: 'We moeten ons aan de spelregels houden.' Van der Pluijm: 'De UD die de beurs ontvangt kan wel zelf beslissen wat er gebeurt met het geld. Een scheikundige kan daar bijvoorbeeld een supergaaf apparaat van kopen. Een UD bij wiskunde kiest er misschien voor om een PhD aan te stellen.' Knoester voegde aan het eind van de discussie nog toe dat hij de minister dankbaar is voor de beurzen. 'Laten we niet vergeten dat dit een prachtig cadeau is van de minister, dus we moeten waken niet te kritisch te zijn, want dat zou slecht vallen. We krijgen echt een behoorlijk hoeveelheid geld, en ook nog structureel. Minister Dijkgraaf heeft hier echt zijn nek voor uitgestoken.'

Wat te doen bij nieuwe uitbraak?

Om beter te kunnen reageren op een nieuwe golf coronabesmettingen moeten de universiteiten van de overheid een zogeheten sectorplan corona opstellen. Landelijk zijn er vier scenario's vastgesteld die zijn gekoppeld aan standaardmaatregelen. De universiteit kan daar zelf nog maatregelen aan toevoegen. 'De scenario's hebben tot doel verspreiding van het virus te voorkomen, onderwijs veilig open en toegankelijk te houden en enige mate van voorspelbaarheid te creëren voor alle betrokkenen', aldus de strategie. 'De overheid bepaalt welk scenario van toepassing is, waarna de bijbehorende maatregelen in werking treden.' De scenario's zijn weergegeven met een kleur. Donkergroen is het meest gunstig: *business as usual*. Scenario groen brengt maatregelen als het 'stimuleren van het gebruik van zelftesten bij klachten' met zich mee. Verder

plechtigheden als promoties. De tentamens zijn wel op locatie, zonder beperking van groepsmaat. De practica gaan door en 'medewerkers werken vanuit huis tenzij dit niet mogelijk is voor de vervulling van taken'. Bij code rood mag een lokaal maar voor maximaal 50 procent bezet zijn. Practica vinden plaats met 'inachtname van 1,5 m afstand. Als dit niet mogelijk is dan geldt een mondkapjesplicht.' Voor tentamens geldt dat de universiteit kiest uit twee opties: mogelijk blijven de tentamens fysiek als het lukt om deze af te nemen bij 50 procent bezetting van de tentamenlocatie. Het kan ook zo zijn dat 'in beginsel alle tentamens online plaatsvinden. Diploma-uitreikingen en promoties vinden plaats met maximaal 10 personen inclusief staf en zonder gasten.' Van een totale lockdown is in het stuk geen sprake. De

draagt de universiteit zorg voor de aanwezigheid van 'desinfecterende handgel en -doekjes' en wordt 'opgeroepen om oog te houden voor kwetsbare studenten en medewerkers'. Bij code oranje is het goed mis. In dit scenario geldt het gebruik van mondkapjes bij verplaatsing en moet er 1,5 meter afstand worden gehouden. Colleges met meer dan 90 personen gaan online. Dat was eerder een aantal van 75, maar bij maximaal 90 hoeven er 'minder colleges naar online'. Dit maximum geldt ook voor academische

universiteit voegt echter wel een ietwat pijnlijke disclaimer toe aan de strategie: 'De mogelijkheid kan niet worden uitgesloten dat de overheid toch meer regie neemt en onze afspraken overruled. Dat is tot nu toe steeds het geval geweest.' De universiteitsraad is kritisch op de strategie. 'Waar is de wetenschappelijke onderbouwing voor de scenario's, op welke kennis zijn deze maatregelen gebaseerd?', vroeg Rebekka van Beek van studentenpartij PMS. 'Die gegevens ontbreken in het stuk. We vinden het wenselijk dat de universiteit, immers een wetenschappelijke instelling, die informatie toevoegt.' Joanne Sloof van studentenpartij CS1 was het daarmee eens: 'We missen de redenering achter de maatregelen. Bepaalde zaken moeten nog wel verduidelijkt worden voor medewerkers en studenten.' In scenario oranje staat bijvoorbeeld dat de meeste medewerkers thuiswerken, terwijl tentaminering op locatie door kan gaan zonder beperking van de groepsmaat. 'Ik vind dat een opvallende keuze. Als bij Rechten tweehonderd studenten voor de deur van de tentamenzaal staan te wachten maar tegelijkertijd veel medewerkers thuis werken, moet je dat wel kunnen uitleggen.' Van Beek had sowieso twijfels over de effectiviteit van de strategie: 'Is dit wel een efficiënte aanpak van een volgende crisis? We hebben zo onze vraagtekens bij de meerwaarde van dit plan.' In het stuk staat verder dat 'de afgelopen tweehalf jaar is gebleken dat de kwaliteit van het onderwijs nooit in het geding is geweest bij online en hybride onderwijs tijdens lockdowns'. De raad vindt dat een twijfelachtig statement. 'Dat kan bagatelliserend overkomen', vond Van Beek. 'Die zin willen we graag schrappen.' Op 12 december overlegt de raad met het college over de strategie.



COLOFON

Mare: Rapenburg 38, 2311 EX Leiden
Postbus 9500 2300 RA Leiden
Telefoon 071-527 7272
E-mail redactie@mare.leidenuniv.nl
Website mareonline.nl
Twitter @weekbladmare
Mastodon @weekbladmare@mastodon.online
Instagram @weekbladmare
Facebook: Leids Universitair Weekblad Mare
De redactie is op vrijdag gesloten.
Oplage circa 10.000

Hoofredactie: Frank Provoost
frank.provoost@mare.leidenuniv.nl

Redactie: Vincent Bongers
vbongers@mare.leidenuniv.nl
Anoushka Kloosterman
a.s.kloosterman@mare.leidenuniv.nl

Sebastiaan van Loosbroek
s.p.van.loosbroek@mare.leidenuniv.nl
Mark Reid
m.a.reid@mare.leidenuniv.nl
Susan Wichgers
s.wichgers@mare.leidenuniv.nl
Emiel Beinema (stagiair)
e.s.beinema@mare.leidenuniv.nl

Medewerkers: Pim Bakx | Remco Breuker | Josette Daemen | Omar Ghaly | Olaf Leeuwis | Oscar van Putten | Maia de Quay

Art direction en vormgeving:
Marcel van den Berg, joostmarcellis.nl

Fotografie: Taco van der Eb | Marc de Haan

Illustraties: Bas van der Schot | Bandirah | Silas.nl

Drukwerk: Rodi Rotatiedruk, Broek op Langedijk

Advertenties: Bureau van Vliet b.v.
Wateringweg 129, 2031 EG Haarlem
Telefoon 023 - 574 47 45 |
E-mail sales@bureauvanvliet.com
https://bureauvanvliet.com/
advertentie/Weekblad

Redactieraad: Kutsal Yesilkagit (voorzitter) | Frank Israel (vice-voorzitter) | Alexander Pleijter (secretaris) | Willem van der Does | Annemarie Drahmman | Nour Eldin Emara | Zoë van Litsenburg | Roel van Niekerk | Frank Rensen | Marten Jesse Pot | Hermelijn Smits

Speciaal voor de Universiteit Leiden



Wij zijn de zorgverzekeraar voor de Universiteit Leiden!

Jij én je gezinsleden profiteren van:

- Korting op je aanvullende verzekering
- Extra korting bij vrijwillig eigen risico
- Uniek: deel je tandartsvergoeding met je partner
- Speciaal als werknemer: ruime vergoedingen zonder extra kosten voor o.a. tandarts en fysiotherapie

Bekijk ons ruime aanbod verzekeringen en alle voordelen op zorgzekerheid.nl/universiteitleiden

Overstappen kan tot en met 31 december 2022.



Niet langer de Turk uithangen



In de voorstelling *Citizen K.* neemt Sadettin Kirmiziyüz het publiek mee langs 254 gebeurtenissen uit zijn leven waarin racisme en discriminatie een rol spelen. 'De keren dat iemand een Hitlergroet naar me deed, zijn op twee handen te tellen.'

DOOR SEBASTIAAN VAN LOOSBROEK
FOTO SANNE PEPPER

Voor het treinstation van Maastricht staat Sadettin Kirmiziyüz (1982), dan ongeveer twintig jaar, te wachten op een goede vriend. Ineens komt er een politiegagent op hem af en vraagt om zijn legitimatiebewijs. "Waarom?" vroeg ik. Toen draaide hij hardhandig mijn handen op mijn rug en werd ik aangehouden. Ik vroeg weer waarom. "Mond dicht!" schreeuwde hij naar me. Ik werd boos, maar hij bleef zeggen dat ik mijn muil moest houden, anders zou hij pepperspray gebruiken. Al snel blijkt dat de politie een vergissing heeft gemaakt: ze hadden iemand anders moeten aanhouden, en laten hem weer gaan. 'Ik dacht: *holy shit*.' Excuses van de politie blijven uit. 'Ik kon een schriftelijke klacht indienen.' Het is een van de ervaringen van theatermaker en acteur Kirmiziyüz die allemaal de revue passeren in zijn theateervoorstelling *Citizen K.* De voorstelling kreeg vijfsterrenrecensies in onder meer *de Volkskrant* en *Trouw*. Vrijdag treedt hij op in de Leidse Schouwburg. Kirmiziyüz is een kind van Turkse ouders die in de ja-

ren zeventig naar Nederland kwamen. Hij groeide op in het Gelderse Zutphen, was begin twintig toen hij naar de Toneelacademie in Maastricht ging en verhuisde daarna naar Amsterdam-Noord. In zijn werk spelen identiteit en discriminatie een belangrijke rol. 'Het is een autobiografisch verhaal', vertelt Kirmiziyüz over de voorstelling, waarin hij in chronologische volgorde vertelt over 254 situaties waarin (onbedoeld) racisme, discriminatie en vooroordelen de boventoon voeren. 'Vlak voor ik begon te schrijven, had ik een huis gekocht in Amsterdam-Noord op een locatie waar het voor iemand met mijn achtergrond niet vanzelfsprekend is om te gaan wonen. Ik dacht: als mijn ouders hier komen, worden ze misschien raar aangekeken. Toen ik dat vertelde aan een goede vriend, tevens de regisseur, vroeg hij: "Hoe kan het dat je zo denkt?" Ik antwoordde: "Waar zal ik beginnen?" Toen kwam er een lijst uit van honderden gebeurtenissen, die we hebben teruggebracht tot 254.' Het gaat meestal om kleine, onbedoelde opmerkin-

'Mijn buurt is niet erg gemengd. Ik moet steeds duidelijk maken dat ik hier hoor'

gen, zegt Kirmiziyüz. 'De keren dat iemand een Hitlergroet naar me deed, zijn op twee handen te tellen.' Een van de eerste situaties die hij zich kan herinneren, was dat hij niet mocht komen spelen bij een buurling. 'Omdat ik een Turk was. Ik was een jaar of zes. Ik had geen idee wat hij ermee bedoelde.'

Wanneer hij ongeveer negen jaar is, vertelt zijn vader hem iets opmerkelijks. 'Hij zei dat ik niet de Turk moest uithangen. Hij bedoelde ermee dat ik de vooroordelen over Turken niet moest bevestigen. Ik diende me voorbeeldig te gedragen, geen grote mond te hebben en geen problemen te veroorzaken, zodat ik niet op een negatieve manier zou opvallen. Alles om ervoor te zorgen dat mensen geen reden hadden om over ons te denken: zie je wel!' Hij heeft ook recentere voorbeelden. 'Ik word geregeld etnisch geprofileerd. Op vliegvelden, zoals Schiphol, ben ik bijvoorbeeld uit de rij geplukt wanneer ik mijn baard niet had geschoren. Tegenwoordig zorg ik dat ik geschoren ben.'

Het eerste jaar dat hij met zijn vrouw in Amsterdam-Noord woonde, vroegen koeriers en postbodes waar de bewoner was als hij opendeed. 'We wonen in een buurt die nog niet erg gemengd is. Ik moet steeds duidelijk maken dat ik hier hoor.'

De situatie in de Randstad verschildt daarin niet van het oosten, zegt hij. 'Althans, niet in hoe ze met me omgaan. Het heeft meer te maken met plekken waar je voor het eerst komt: de plaatselijke bakker, de bibliotheek, de fietsenmaker. Ik word anders aangekeken dan mijn Nederlandse vrienden en word bijvoorbeeld vaak in het Engels aangesproken. Dan moet ik duidelijk maken dat ik de taal spreek, dat ik begrijp wat ze zeggen.'

Toch ervaart Kirmiziyüz Nederland doorgaans als een fijn land om in te leven. 'Ik ben hier geboren en getogen, dus ik weet niet beter. In België is dat héél anders. Daar ben ik echt een buitenlander, een allochtoon. Daar zitten ze in een andere fase.'

In Nederland is wel veel veranderd, stelt hij. 'Zeker sinds 11 september 2001. Er is een politieke verschuiving naar rechts opgetreden die al voor Fortuyn begon, en meerdere aanslagen en de moord op Theo van Gogh in 2004 hebben de situatie verergerd en de polarisatie versterkt.' Maar Kirmiziyüz ziet ook positieve verandering. 'Vijf jaar geleden kon ik ons gesprek niet voeren. In 2019 zeiden mensen nog: "Racisme en discriminatie zitten tussen je oren, je maakt het te groot." Dat is nu anders.'

Met als gevolg dat Kirmiziyüz het nu eerder zegt als een opmerking verkeerd valt. 'Op de set van een tv-serie maakte een crewlid een grapje over zoetheid. "Daar houden jullie wel van, hè?" zei hij tegen mij.' Kirmiziyüz sprak hem erop aan, waarna excuses volgden. 'Als ik er niks van zeg, kan het doorgaan.'

Met de voorstelling hoopt Kirmiziyüz dat het publiek gaat 'begrijpen hoe het is om met een bi-culturele achtergrond in Nederland te wonen en hoe geniepig racisme werkt'. Voor zijn drie kinderen heeft hij goede hoop. 'Die generatie moet het gaan doen, die moet het patroon doorbreken. Ik hoop dat ze dat gaat lukken.'

SADETTIN K, *Citizen K.* Leidse Schouwburg, vrijdag 9 december, 20.15 uur. €14,50 - 22,50



‘Ik word een beetje somber van het weer’

DOOR SUSAN WICHGERS
FOTO TACO VAN DER EB

Huis: bij een hospita in Leiderdorp
Kamer: 10m²
Huur: €475

Hoe ben je hier in Leiderdorp beland?

‘Ik kom uit Curaçao, ik ben nu vier maanden in Nederland. Het was heel moeilijk om een kamer te vinden in de buurt van Den Haag, waar ik studeer. Zeker vanuit het buitenland. Via school kreeg ik de website van Hospi Housing door en toen kreeg ik binnen een paar uur al reactie, dus dat ging opeens heel snel. ‘Het is anders dan ik had verwacht, maar heel leuk. We wonen met z’n tweeën, ik en mijn hospita, en een kat. Ieder doet zijn eigen ding, soms eten we samen of

kijken we tv ’s avonds. Zij eet om 6 of 7 uur en ik pas om 8, maar als ze wat over heeft, bewaart ze dat voor me, dan hoeft ik niet te koken.

‘De schoonmaker komt een keer per week dus we hoeven niet veel te doen. Ik mag altijd iemand uitnodigen, dat geef ik dan aan voordat iemand komt. Daar zijn Nederlanders heel sociaal in: een vriend was hier laatst op bezoek, en de hospita had meteen een gesprek over van alles met hem. In Curaçao zijn mensen wat gereserveerder.’

De meeste internationale studenten hebben moeite met Nederlandse vrienden maken. Is dat voor jou makkelijker omdat je Nederlands spreekt?

‘Het is alsnog lastig. Nederlanders zijn heel direct en soms schrik ik daarvan. Een paar weken geleden had ik een afspraak met een oudere vrouw omdat ik vrijwilligerswerk doe als maatje. Ik stond voor haar deur, maar toen bleek dat ik de datum en tijd niet goed had. Ik mocht toen niet binnenkomen van haar, en ze zei dat ik ook niet meer terug hoefde te komen. Nu heb ik gelukkig een ander maatje.

‘Nederlands blijft trouwens een moeilijke taal. Op school kreeg ik Nederlands als vak en onze lesboeken waren in het Nederlands, maar zeker als ik verslagen of toetsen moet maken voor mijn studie en snel moet nadenken, heb ik er moeite mee.’

Waarom koos je ervoor om hier te gaan studeren?

‘Op Curaçao is er geen hbo verpleegkunde, alleen mbo. Er is wel een heel andere cultuur hier, en ook heel ander weer natuurlijk. Vooral van dat weer word ik een beetje somber. Daar is het altijd rond de 28 graden, maar hier is het nu maar een paar graden en is de zon weg na vijf uur. Ik heb ook nog nooit sneeuw gezien. ‘In Curaçao kan je altijd hetzelfde aan, hier moet je echt nadenken: wat moet ik aan, moet ik een paraplu mee? Laatst ging ik boodschappen doen bij de Albert Heijn en belandde ik middenin een regenbui, omdat ik vergeten was om het te checken voor ik ging.’

Ga je nog terug naar Curaçao in de tussentijd?

‘Tickets zijn heel erg duur. Helaas, want ik mis mijn familie wel. Misschien kan ik volgend jaar in februari die kant op, dan is het carnaval daar.

‘Elke dag videobel ik wel een half uur met mijn moeder, meestal net voor ik ga slapen. Zij wil iedere dag praten – ik ben haar enige dochter. Soms praten we ook even niet tijdens het videobellen. Dan zijn we gewoon samen.’

COLUMN | OMAR GHALY

Ik blies hoog van de toren en geef nu Arabische les bij de pizzeria



In theorie studeren mensen aan een universiteit om iets te leren. Nu verschilt in theorie de praktijk niet van de theorie, maar in de praktijk blijkt dit vaak wel het geval te zijn (dixit mijn docent Bijbels Hebreeuws). Een voorbeeld: veel van mijn medestudenten Egyptologie willen graag Arabisch kunnen spreken, omdat het hun leven makkelijker maakt wanneer ze in Egypte komen te werken en als teken van respect naar de nazaten van de cultuur die zij bestuderen. Nu zou je zeggen dat dit vrij simpel is. We hebben een mooi programma Midden-Oostenstudies waar het Arabisch als

vak uiteraard wordt aangeboden. Eén en één is twee. Bingo. Tsjakka. Jack in the box, elleboog op tafel. Helaas, je kan dat vak alleen maar volgen als je ook ingeschreven bent als student Midden-Oostenstudies. Die pas wordt je dus snel afgesneden. Echter, niet getreurd. Je kan ook altijd langs bij het Academisch Talencentrum. Voor een luttele €230,- volg je al de cursus Arabisch 1. Meerdere van mijn studiegenoten hebben zo een cursus gevolgd en iedereen zegt hetzelfde. Tijdens de online Zoom-lessen, vaak met bejaarden die naarstig op zoek zijn naar een nieuwe hobby, ligt het tempo zo laag dat je nauwelijks iets leert. Na twaalf lessen klap je onvoldaan je laptop dicht en denk je bij jezelf: ik kan nog steeds geen Arabisch.

Als een gokverslaafde die nog een keer alles op rood of op zwart zet, schrijf je je met tegenzin in voor Arabisch 2. Je bent weer €230,- lichter, je zit weer in dezelfde Zoom-call met dezelfde bejaarden en na nog eens twaalf weken blijkt dat je geen steek verder bent. Ik ken mensen die dit tot Arabisch 6 hebben volgehouden. U mag zelf uitrekenen hoeveel geld ze dat heeft gekost.

Nu blies ik altijd hoog van de toren wanneer ik deze horrorverhalen hoorde: ik zou het mijn medestudenten zelf twee keer zo snel kunnen leren voor de helft van de prijs. Toen een studiegenoot mijn gezanik helemaal zat was, besloten we de proef op de som te nemen.

We bestelden een studieboek Egyptisch Arabisch en besloten iedere dinsdag één les uit het boek te doen. In ruil voor mijn kennis en kunde krijg ik dan een heerlijke maaltijd van mijn landgenoten bij de Pizza House – voor de liefhebbers: naast de Sinaï – en krijgt hij een les. De formule werkt als een trein. Inmiddels telt onze kleine gemeenschap vijf leerlingen en doen we in een maand wat bij het talencentrum drie keer zo lang duurt, als het niet meer is. Er wordt echt wat geleerd en het is, wanneer men het huiswerk heeft gedaan, nog eens gezellig ook. Boven genoemde studiegenoot vertelde dat hij het gevoel had echt wat te leren, een gevoel dat vaak mist aan het einde van een college. Ongetwijfeld kun je veel leren aan een eminent instituut als onze universiteit, maar af en toe kun je dat veel beter niet doen en zelf om tafel gaan zitten. Met of zonder pizza.

OMAR GHALY is student Egyptologie

‘Tijdens de Zoom-lessen ligt het tempo zo laag dat je nauwelijks iets leert’