



# Universiteit Utrecht

**UR, Postbus 80125, 3508 TC Utrecht**

Universiteit Utrecht  
Aan het College van Bestuur

**Universiteitsraad**

**Bezoekadres**  
Heidelberglaan 8, Utrecht

**Uw kenmerk**  
**Ons kenmerk** (vult griffie in)  
**Telefoon** 030 253 44 44  
**Fax**  
**E-mail** griffiesecr@uu.nl  
**Website** www.uu.nl

**Datum** XXXX  
**Onderwerp** Open brief aanvulling strategisch plan

Geacht College,

Inmiddels heeft u namens de studentgeleding van de Universiteitsraad een brief ontvangen met thema's die de studentgeleding graag terug zou willen zien in het strategisch plan. Omdat er over een aantal thema's geen overeenstemming kon worden bereikt tussen de individuele partijen, is er besloten partijen de mogelijkheid te bieden zelf een brief te schrijven als aanvulling op de reeds verstuurde brief. Hieronder vindt u het aanvullende advies van De Vrije Student omtrent het strategisch plan.

Allereerst wil De Vrije Student benadrukken dat onderwijs de centrale plaats moet krijgen in het strategisch plan. Dit is, naast onderzoek, de primaire taak van de universiteit en moet dus altijd voorop staan.

Binnen het streven naar diversiteit binnen organisaties wordt vaak de fout gemaakt dat diversiteit van afkomst gelijk staat aan diversiteit *an sich*. Hetzelfde probleem signaleren wij aan de Universiteit Utrecht, waar in een projectplan gesproken wordt van "ideale studentpopulaties" die, zoals wordt gesuggereerd, zouden leiden tot diversiteit en zelfs beter onderwijs.<sup>1</sup> Wat deze "ideale studentpopulaties" precies inhouden wordt later pijnlijk duidelijk, wanneer er wordt gesproken over een universiteit die "te wit" zou zijn; een conclusie die later gebaseerd bleek te zijn op foutieve cijfers.<sup>2</sup> In werkelijkheid valt het wel mee hoe blank de Universiteit Utrecht is: de doorstroom van allochtone VWO-scholieren naar het WO is zelfs hoger dan die van autochtone Nederlanders.<sup>3</sup> Met die diversiteit van afkomst zit het dus universitair gezien wel snor. Het heeft geen zin om hier nog weer extra plannen voor te gaan maken, dat geld kan beter besteed worden aan onderwijs. Al valt niet te ontkennen dat

<sup>1</sup> Projectplan Diversiteit: Instroom en Selectie, p. 15

[https://www.uu.nl/sites/default/files/projectplan\\_instroom\\_en\\_selectie\\_-\\_def.pdf](https://www.uu.nl/sites/default/files/projectplan_instroom_en_selectie_-_def.pdf)

<sup>2</sup> Evi Timp, "Universiteiten te wit? Ze kennen hun eigen cijfers niet." HP/De Tijd, 7/2/2019.

<https://www.hpdetijd.nl/2019-02-07/universiteiten-wit-kennen-eigen-cijfers/>

<sup>3</sup> Onderwijsinspectie: "Doorstroommonitor 2008-2017", p. 30

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2018/06/28>

allochtone kinderen nog steeds te lage middelbare schooladviezen krijgen, maar daar kan de universiteit helaas beleidstechnisch niet veel aan veranderen.

Een vorm van diversiteit die echter volledig onderbelicht is, of beter gezegd totaal onbenoemd blijft in het diversiteitsbeleid van de Universiteit Utrecht, is de diversiteit van denken (*diversity of thought*; een vanuit Amerika overgewaarde term). De betekenis van dit begrip is tweeledig: enerzijds, in de meest simpele vorm, betekent het dat het belangrijk is om zoveel mogelijk verschillende perspectieven en meningen bij elkaar te brengen om tot een goed academisch debat te komen. Anderzijds -en dit is waar het interessant wordt- betekent de term ook dat het niet noodzakelijk is om een kleurtje te hebben of je te identificeren met een minderheidsgroepering om deze diversiteit te bereiken. Echte diversiteit, kortom, heeft niets te maken met hoe je er uit ziet of waar je toevallig geboren bent, maar vooral met je (manier van) denken. Een principe dat de universiteit toch aan zou moeten spreken.

Daarmee is het streven naar "ideale studentpopulaties" gebaseerd op afkomst en andere sociaal-culturele aspecten, voor zover zoets al ideaal is, nogal bevreemdend. Er wordt namelijk onzes inziens een cruciale denkfout gemaakt: niet etnische, religieuze of seksuele diversiteit, zoals de universiteit lijkt te denken, maar simpelweg een diversiteit van denken leidt tot beter onderwijs en een betere academische gemeenschap. Natuurlijk, een pluriforme studentpopulatie kan daarbij helpen: een student uit Kirgizië heeft vaak net wat andere inzichten dan een Nederlander. Dat hóéft alleen niet, zeker niet in een globaliserende wereld waarin de hoger opgeleide academici in steeds grotere mate hetzelfde kosmopolitisch wereldbeeld met bijbehorende ideologie delen. Daarentegen zorgt de daaruit voorkomende beklemmende moraal die heerst op de universiteit, welke verre van politiek neutraal is, voor een klimaat dat door een groeiende groep studenten als "verstikkend" ervaren wordt. Door dit klimaat voelen deze studenten zich niet vrij om hun mening en denkwijzen te delen binnen de universiteit.

Hiermee voldoet de universiteit bovendien niet aan haar eigen vier "uitgangspunten voor diversiteit en inclusie", waarin onder andere wordt gesteld dat iedereen elkaar behoort "te benaderen zonder vooroordelen of uitsluiting" en dat "studenten en medewerkers de ruimte hebben om zichzelf te ontplooien".<sup>4</sup> Die ruimte wordt, zoals aangegeven, onvoldoende ervaren door een groep studenten met een afwijkende mening. Daarom pleit De Vrije Student ervoor dat deze ondergesneeuwde vorm van diversiteit, de diversiteit van denken, de aandacht krijgt die het verdient in het nieuwe strategisch plan voor 2020-2024, dat dit collegejaar opgesteld wordt.

De Vrije Student hoopt dus, zonder de kant te willen kiezen van verdelende retoriek, op een verfrissende blik op diversiteit in het strategisch plan, waar niet langer identiteitspolitiek, hokjesdenken en "ideale studentpopulaties" de boventoon voeren. Er wordt namelijk nu beleid gemaakt en uitgevoerd zonder dat daarbij een tegengeluid wordt gegeven dan wel gehoord. "De beste persoon op de beste plaats" moet altijd leidend zijn, met daarbij het waarborgen van een ware diversiteit van denken in het achterhoofd. De Universiteit Utrecht moet een plaats zijn waar boven alles je talenten en capaciteiten bepalen wat je doet en wie je bent, niet je huidskleur, afkomst, geloof of geslacht.

Met vriendelijke groet,  
Namens De Vrije Student,

Voor gezien,

Eva Klaver  
Job van den Broek

Harmen Binnema,  
Voorzitter

---

<sup>4</sup> Uitgangspunten voor diversiteit en inclusie, <https://www.uu.nl/organisatie/diversiteit-en-inclusie-bij-de-universiteit-utrecht/ambitie-en-actie-richting-diversiteit-en-inclusie>