

Diversiteit aan het LUC

Actiegericht onderzoek naar de instroom, doorstroom
en uitstroom van allochtone studenten

Marten Van Craen – Prof. Mieke Van Haegeendoren

INHOUDSTAFEL

Inleiding	3
HOOFDSTUK 1: De allochtone studenten in beeld	5
1.1 Allochtonen aan het LUC.....	5
1.1.1 Definities en globale cijfers	5
1.1.2 Vergelijking met de gegevens van de VUB	6
1.1.3 Vergelijking met globale bevolkingcijfers	7
1.1.4 Allochtonen naar herkomstland	8
1.1.5 Allochtonen naar studierichting	9
1.2 Instroom en doorstroom	10
1.3 Achtergrondkenmerken.....	12
HOOFDSTUK 2: De knelpunten m.b.t. de instroom , doorstroom en uitstroom	14
2.1 Knelpunten met betrekking tot de instroom	14
2.2 Knelpunten met betrekking tot de doorstroom	16
2.3 Knelpunten met betrekking tot de uitstroom	17
HOOFDSTUK 3: De ondersteunende diensten en werving initiatieven van het LUC..	20
3.1 Inleiding	20
3.2 Ondersteunende diensten.....	20
3.3 Promotie en werving	24
3.4 Aanbevelingen	25
HOOFDSTUK 4: Acties ter bevordering van de instroom , doorstroom en uitstroom ..	26
4.1 Inleiding	26
4.2 Acties die de instroom bevorderen.....	26
4.3 Acties die de doorstroom bevorderen	29
4.4 Acties die de uitstroom bevorderen.....	32
Slotbeschouwing	35
Nawoord	38
Bijlage: Contactgegevens en nuttige informatiebronnen.....	39
Bibliografie.....	46

INLEIDING

Of Vlaanderen en Europa hun hoge welstand kunnen behouden, zal onder meer afhangen van de mogelijkheid om het kennisniveau van de bevolking verder op te drijven. Kennis is immers een kritische succesfactor voor economische groei. Een halve eeuw geleden was dit dan ook één van de achterliggende argumenten om de democratisering van het onderwijs te stimuleren: studiebeurzen, omrientalie van diploma's, uitbreiding van de universiteiten, ...

De democratisering heeft gedeeltelijk gewerkt: stelselmatig vonden meer en meer begaafde zonen, en later dochters, van arbeiders, boeren, bedienden, ... hun weg naar de universiteit. Maar ook al zijn de financiële en de sociale drempels om naar de universiteit te gaan aanzienlijk verlaagd, toch blijft er sprake van sociale ongelijkheid (Groenez, Vandenberghe & Nicaise, 2003, pp. 37-52).

Het meest problematisch lijkt de situatie van allochtone studenten. Hun instroom in het universitaire onderwijs is beperkt en ze stromen bijzonder moeilijk door. Dit is een probleem, want de veroudering van de bevolking heeft tot gevolg dat de last van het behoud van onze welvaart op steeds minder schouders komt te liggen. Het is dus zaak het kennisniveau van alle jongeren zo hoog mogelijk op te voeren. Allochtone jongeren zijn in dit streven een belangrijke doelgroep. Daarnaast is de maximale deelname van allochtone jongeren aan het hoger onderwijs uiteraard ook een kwestie van sociale rechtvaardigheid.

Universiteiten moeten daarom van de instroom en doorstroom van allochtone jongeren een beleidszaak maken. In dit kader gaf het LUC aan SEIN de opdracht een studie uit te voeren en voorstellen te doen. Het resultaat is voorliggend rapport.

In het eerste hoofdstuk van dit onderzoeksrapport trachten we een beeld te schetsen van de groep allochtone studenten aan het LUC. Met hoeveel zijn ze? Wat zijn hun slaagcijfers? Welke achtergrondkenmerken hebben ze? De antwoorden op deze vragen worden gedistilleerd uit de dataset van studenten die zich in het academische jaar 2001-2002 aan het LUC inschreven. Het onderzoek beperkt zich tot de basisopleidingen. Studenten uit de aanvullende opleidingen en doctoraatsstudenten worden niet in de analyses opgenomen.

In het tweede hoofdstuk geven we een overzicht van de belangrijkste knelpunten met betrekking tot de instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone studenten. We baseren het overzicht op een literatuurstudie en gesprekken die in het kader van dit en vorig onderzoek werden gevoerd met afdelingshoofden en allochtonen (Van Craen, 2000).

In het derde hoofdstuk presenteren we een inventaris van de ondersteunende diensten en de wervingsinitiatieven van het LUC. Deze inventaris geeft een beeld van de inspanningen die het LUC heden ten dage levert om studenten te rekruteren en te begeleiden. De belangrijkste bronnen waarop we ons beroepen, zijn interviews met personeelsleden van het LUC, brochures van de universiteit en de LUC-website.

In het vierde hoofdstuk lanceren we een aantal voorstellen die de instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone studenten kunnen verbeteren. Het gaat om heel uiteenlopende acties, waaruit het LUC een keuze moet maken. Deze acties vonden we in de literatuur en op websites.

We eindigen met een slotbeschouwing, waarin we een duidelijke visie op de aanpak van de knelpunten uittekenen. Bovendien reiken we suggesties aan om dit onderzoeksrapport in resultaten om te zetten. Dit rapport is dan ook veel meer dan het verslag van een vrijblijvend onderzoek. Het is de eerste bouwsteen van een beleidsplan dat de universiteit een nieuwe dynamiek zal geven.

HOOFDSTUK 1:

DE ALLOCHTONE STUDENTEN IN BEELD

“Wil de échte allochtoon nu opstaan?”

1.1 ALLOCHTONEN AAN HET LUC

1.1.1 DEFINITIES EN GLOBALE CIJFERS

Het definiëren en kwantificeren van de groep allochtone studenten is geen eenvoudige opgave. Aangezien de variabelen nationaliteit geen houvast meer biedt en andere indicatoren (voorlopig) niet voorhanden zijn, hebben wij gekozen voor een pragmatische oplossing.¹ Onze definities zijn de volgende:

Allochtonen:

- studenten die in België wonen, maar waarvan zowel de voornaam als de familienaam verwijzen naar een niet-Belgische afkomst.
- student die in België wonen, maar niet de Belgische nationaliteit hebben.

Tweefelgevallen:

- studenten die een Franstalige of Nederlandstalige voornaam hebben, maar een niet-Belgische achternaam.

Buitenlanders:

- studenten die in het buitenland wonen en niet de Belgische nationaliteit hebben. In dit onderzoek zijn de buitenlanders allemaal Nederlanders.

Erasmus-studenten:

- Erasmus-studenten zijn eveneens niet-Belgen die in het buitenland wonen, maar zij studeren slechts een beperkte tijd (erkelemoed tot een jaar) aan het LUC.

Autochtonen:

- alle andere studenten.

¹ Bij nieuwe inschrijving en vaneerst jaarszaler in de toekomst gepland worden naar de thuishoofdstad.

Deze definitie laat ons toe om de verschillende categorieën te kwantificeren. Uit tabel 1 kunnen we aflezen dat het LUC tussen 4,9 en 7,4% allochtone studenten heeft.

Tabel 1: LUC-studenten naar afkomst
(alle studiejaar, 2001-2002)

Categorie	Aantal	Percentage
Autochtonen	1865	85,4%
Buitenlanders	98	4,5%
Erasmus-studenten	58	2,7%
Allochtonen	108	4,9%
Twijfelgevallen	55	2,5%
Totaal	2184	100%

1.1.2 VERGELIJKING MET DE GEGEVENS VAN DE VUB

Vergelijken met andere universiteiten is erg moeilijk. Er is niet alleen weinig cijfermateriaal voor handen, elke universiteit is ook ingebed in een andere omgeving en ook de afbakening van de doelgroep verloopt niet altijd op dezelfde manier. De enige cijfers die min of meer vergelijkbaar zijn, zijn afkomstig van de Vrije Universiteit Brussel (VUB). Ook hier werd de inschrijvingslijst van het academische jaar 2001-2002 gescreend en net zoals in ons onderzoek beperkte de onderzoekster van de VUB zich tot de eerste 2 cycli. Wel werd een brede werkdefinitie gehanteerd om de allochtone doelgroep te identificeren:

“De doelgroep zijn allochtonen in de brede zin van het woord. Dit zijn mensen die zich gevestigd hebben in België, maar die noch hier geboren zijn, noch de Belgische nationaliteit bezitten bij aankomst; of mensen die tot in de vierde graad nader gekomen zijn van dergelijke als migrant bestempelde personen en die hierbij zekere aspecten van hun afkomst behouden hebben, hetzij onvrijwillig (natuurlijke en/of sociale kenmerken zoals huidskleur, taalgebruik, naam, ...), hetzij door eigen keuze (religieuze kenmerken, kledij, ...)” (Almáci, 2003, p. 1)

Als belangrijkste selectiecriteria werd de familienaam gehanteerd. Andere variabelen, zoals voornaam, nationaliteit, geboorteland en woonplaats werden gebruikt als controlevariabelen. Op basis van deze selectiemethode komt Meyrem Almáci tot de bevinding dat de VUB minstens 6,6% allochtone studenten telt (462 in absolute aantallen). Nog eens 5,2% van de studenten bestempelt ze als

twijfelgevallen. Almaci schat dat in totaal ongeveer 8% van de studenten aan haar werkdefinitie voldoet (Almaci, 2003, pp. 1-2).²

1.1.3 VERGELIJKING MET GLOBALE BEVOLKINGSCIJFERS

Het aantal allochtonen in België wordt geschat op 10 à 15%. De verschillende bronnen die we raadpleegden, gebruiken echter een andere definitie en verschaffen dus weinig duidelijkheid (De Meester & Mahieu, 2000, pp. 8 & 20; Van De Velde, geciteerd in: Almaci, 2003, p. 3; www.anti-racisme.be). In Limburg ligt het percentage allochtonen tussen 12 en 15%. Een berekening op basis van schattingen van de grootste allochtonegemeenschappen in Limburg (Turkse, Italiaanse, Nederlandse, Marokkaanse, Spaanse en Griekse), brengt ons op 11%.³ Telt men daaraan de allochtonen van alle andere herkomstlanden bij (alleen het aantal niet-Belgen is gekend), dan komt men uit op 12,3%.⁴ Aangezien er ook nog een ongekend aantal gemengde allochtonen (uit de andere herkomstlanden) is, ligt het werkelijke percentage nog hoger.

De vraag is ook hier of de bevolkingcijfers zomaar te vergelijken zijn met de percentages bekomen op basis van de LUC-dataset. We plaatsen daar twee kanttekeningen bij:

- In de analyses op de LUC-data zijn ook de buitenlandse studenten en de Erasmus-studenten opgenomen. De bevolkingcijfers bevatten echter alleen autochtonen en allochtonen. Wanneer we de categorieën 'buitenlanders' en 'Erasmus-studenten' buiten beschouwing laten, komen we uit op 5,3% allochtonen en 2,7% 'twijfelgevallen'. Dit betekent een maximale vertegenwoordiging van 8%.
- In sommige allochtonegemeenschappen bestaat er een andere leeftijds piramide dan in de autochtonegemeenschap. De leeftijds piramides van niet-Europese allochtonegemeenschappen hebben een brede basis van jongeren en kennen relatief weinig vergrijzing. (Eggerickx, geciteerd in: Almaci, 2003, p. 3; www.anti-racisme.be). Als we dit element mee in rekening brengen, kunnen we zonder twijfel stellen dat de allochtonestudenten aan het LUC sterk ondervertegenwoordigd zijn.

² Enkele cijfers van universiteiten en hogescholen, waarbij we qua wetenschappelijke waarde en/of vergelijkbaarheid vraagtekens plaatsen: 1) In een *eindverhandeling* wordt het percentage allochtonestudenten aan de Universiteit van Gent geschat op omgerekend één procent (De Laet, 28.04.03, archief DS online). De gebruikte definitie van 'allochtoon' en de selectiemethode zijn ons niet bekend. 2) Een enquête van de VLHORA (Vlaamse Hogescholenraad) bij 27 van de 29 hogescholen leidde tot de conclusie dat in het academiejaar 1997-1998 slechts 1% van de studenten van allochtonefkomst was (Gielen, X, p. 1). In dit onderzoek werd wel een *zeer erg* definitie gehanteerd. Studenten waarvan de ouders afkomstig zijn uit een EU-land, werden niet tot de groep allochtonestudenten gerekend. 3) Onderzoek van De Meester en Mahieu (op basis van registratieformulieren van 13 Vlaamse hogescholen) schat het aantal allochtonestudenten in het eerste jaar van het HOBU-orderwijs op 3,4% (De Meester & Mahieu, 2000, p. 13). De allochtonestudenten werden onderscheiden op basis van de criteria 'familiariteit', 'nationaliteit', 'geboorteplaats van de ouders' en/of 'doelgroepselectie'. Het vermelde percentage bevat de studenten uit alle vreemde herkomstlanden, ook Nederland.

³ De schattingen werden gemaakt door het Provinciaal Integriteitscentrum (PRIC Limburg, 2002, pp. 19-20).

⁴ Het aantal niet-Belgen uit de andere herkomstlanden konden we berekenen op basis van cijfers van PRIC Limburg (PRIC Limburg, 2003, pp. 9-12).

1.1.4 ALLOCHTONEN NAAR HERKOMSTLAND

Nu we een globaal beeld hebben van het aantal allochtonen aan het LUC, is het interessant om de categorie 'allochtonen' verder uit te splitsen naar herkomstland. Voor de bepaling van het herkomstland baseren we ons op de naam en de nationaliteit van de studenten.⁵ De 'twijfelgevallen' zijn niet opgenomen in onderstaande berekeningen.

Tabel 2: Allochtonen naar herkomstland⁶
(alle studiejaar, 2001-2002)

Herkomstland	Aantal	Percentage (allochtonen)	Percentage (LUC-studenten) ⁷
Turkije	38	35,2%	1,9%
Italië	28	25,9%	1,4%
Nederland	12	11,1%	0,6%
Marokko	5	4,6%	0,2%
Allerlei	25	23,2%	1,2%
Totaal	108	100%	5,3%

Binnen de categorie allochtonen vormen de studenten van Turkse en Italiaanse afkomst de grootste deelgroepen. Samen vertegenwoordigen ze een goede 60% van de allochtonen. Ook in de Limburgse bevolking vormen de mensen van Turkse en Italiaanse origine de grootste allochtonegemeenschappen. Hun aantal wordt geschat op 25.000 per gemeenschap (PRIC Limburg, 2002, p. 18). Dit betekent dat 3,1% van de Limburgers een Italiaanse afkomst heeft en nog eens 3,1% een Turkse. Aan het LUC vertegenwoordigen de studenten uit deze gemeenschappen respectievelijk slechts 1,4 en 1,9%.⁸

Berekenen we het percentage studenten van Turkse en Marokkaanse afkomst aan het LUC, dan komen we uit op 2,1%. Bewerkingen op cijfers van het PRIC leren ons dat in de Limburgse bevolking 4% van Turkse of Marokkaanse origine is.⁹

⁵ Dankzij de hulp van een studente van Turkse afkomst, Miray Altirsoy, konden we Turkse en Marokkaanse namen van elkaar onderscheiden. Studenten met een Italiaans klinkerend naam werden in de categorie 'Italië' ondergebracht. Het is echter mogelijk dat één of enkele studenten van Spaanse afkomst in deze categorie terecht zijn gekomen.

⁶ 1) We wijzen de lezer op het feit dat sommige percentages in de tabellen (roodgedwongen) berekend werden op kleine aantallen.

2) Van de 108 allochtonen hebben er slechts 25 niet de Belgische nationaliteit. Dit is 23,1%. De overgrote meerderheid van de niet-Belgen heeft de Nederlandse nationaliteit (17 studenten).

Een aandachtig lezer vraagt zich ongetwijfeld af hoe het komt dat er in tabel 2 maar 12 allochtonen van Nederlandse afkomst vermeld staan, terwijl er 17 studenten met de Nederlandse nationaliteit zijn. De reden hiervoor is de volgende: studenten met de Nederlandse nationaliteit, maar met een andere afkomst (bv. Azië), werden in tabel 2 bij de categorie 'Allerlei' ondergebracht.

⁷ De buitenlandse studenten en de Erasmus-studenten worden in de berekeningen buiten beschouwing gelaten.

⁸ Er stelt zich een probleem van vergelijkbaarheid met betrekking tot de studenten van Italiaanse afkomst. Sommige studenten van Italiaanse afkomst hebben een Vlaamse voornaam, andere een Italiaanse. Onze categorie 'allochtonen' bevat enkel de studenten met zowel een Italiaanse achternaam als een Italiaanse voornaam. De PRIC-cijfers bevatten alle mensen met een Italiaanse achternaam. Een screening van de categorie 'twijfelgevallen' leert dat het LUC nog eens 16 studenten telt met een Vlaamse voornaam en een Italiaanse achternaam. Tellen we die bij de 28 Italiaanse 'allochtonen', dan bekommen we een aandeel van 2,2%. Dit cijfer ligt nog altijd onder de 3,1%-vertegenwoordiging in de bevolking.

⁹ PRIC Limburg schat dat ongeveer 7000 Limburgers van Marokkaanse afkomst zijn (PRIC Limburg, 2002, p. 18). Dat is 0,9% van de bevolking.

Een vergelijking met de cijfers van Alma ci maakt duidelijk dat de groep allochtone studenten van het LUC en die van de VUB een andere samenstelling hebben: aan de VUB heeft één derde van de allochtonen een Maghrebijnse/ Arabische (voornamelijk Marokkaanse) achtergrond, één vijfde een Turkse. De studenten van Italiaanse afkomst vertegenwoordigen er slechts 4% van de allochtonen (Alma ci, 2003, p. 2). Berekenen we het aandeel van de studenten van Maghrebijnse/ Arabische en Turkse afkomst op het totaal van de VUB-studenten, dan komen we uit op 3,7%.

1.1.5 ALOCHTONEN NAAR STUDIERICHTING

De allochtone LUC-studenten zitten vooral in de economische richtingen (Toegepaste Economische Wetenschappen en Handelsingenieur), zo blijkt uit tabel 3. Ook in Biomedische Wetenschappen en Informatica vinden we een aantal allochtonen terug, maar in de andere richtingen zijn ze nauwelijks vertegenwoordigd.

Tabel 3: Allochtonen en twijfelgevallen naar richting¹⁰
(alle studiejaeren, 2001-2002)

Richting	Aantal allochtonen	Aantal twijfelgevallen
Wiskunde	2	0
Natuurkunde	0	1
Informatica	13	7
Kernstechnologie	4	1
Scheikunde	2	1
Biologie	1	1
Geneeskunde	4	2
Biomedische wetensch.	21	6
Economie (TEW + HI)	61	36
Totaal	108	55

Toch mogen we ons niet blind staren op deze cijfers. Een bijkomende analyse leert dat ook de autochtone LUC-studenten vooral in de economische richtingen terug te vinden zijn (64,1%). Biomedische Wetenschappen (10,7%) en Informatica (9,9%) vervolledigen, net als bij de allochtonen, de top drie van studierichtingen met de hoogste studententaallen.

¹⁰ We wijzen er op dat sommige richtingen niet volledig aan het LUC gevolgd kunnen worden.

1.2 INSTROOM EN DOORSTROOM

Hierboven hebben we berekend hoeveel allochtone studenten het LUC telt. Belangrijk is ook om te weten welk aandeel daarvan in het eerste jaar zit en welk aandeel in de hogere jaren. Deze informatie wordt weergegeven in tabel 4.

Tabel 4: Allochtonen, twijfelgevallen en autochtonen in het eerste jaar en in de hogere jaren

Categorie	Aantal eerstejaars	Aantal ouderejaars
Turkije	22	16
Italië	13	15
Nederland	6	6
Mariokko	5	0
Allerlei	12	13
Twijfelgevallen	21	34
Autochtonen	717	1148

Samengevat kunnen we stellen dat van de kleine groep allochtonen 54% terug te vinden is in het eerste jaar. In de hogere jaren zijn allochtonen zeldzaam. Ter vergelijking: van de autochtonen zit maar 38% in het eerste jaar.

Een belangrijke oorzaak van deze bevinding is ongetwijfeld de beperkte instroom de voorbije jaren. Allochtonen schreven zich nauwelijks in het hoger onderwijs in. Hierin komt stilaan verandering. Verscheidene hogescholen zien de instroom langzaam groeien. Kijken we naar het LUC, dan zien we dat bij het begin van het academische jaar 2001-2002 slechts 7,3% van de eerstejaars allochtoon is. Nog eens 2,6% van de eerstejaars valt onder de noemer 'twijfelgeval'.¹¹ Dit betekent dat de instroom toch een probleem blijft. Zelfs in het eerste jaar zitten we nog niet aan de 12 à 15% die geldt voor de (Limburgse) bevolking.

Naast de instroom is er nog een belangrijke oorzaak voor de sterke ondervertegenwoordiging van allochtonen in de hogere jaren: ook de doorstroom is problematisch. Allochtone studenten die voor de universiteit kiezen, geraken moeilijker door het eerste jaar dan hun autochtone medestudenten. Dat kunnen we afleiden uit tabel 5.

¹¹ De buitenlandse studenten en de Erasmus-studenten worden in de berekening en buiten beschouwing gelaten.

Tabel 5: Geslaagden in het eerste jaar
(academiejaar 2001-2002)

Categorie	Aantal	Percentage
Alochtoeren	16	27,6%
Autochtoeren	427	59,6%

Uit tabel 5 blijkt dat allochtoeren beduidend slechter presteren dan autochtoeren. Terwijl van de autochtoere eerstejaars aan het LUC 60% slaagt, zakt dit percentage bij de allochtoeren tot 28%. Een gelijkaardig fenomeen doet zich voor aan de VUB. Terwijl van de autochtoere eerstejaars 48% slaagt, zakt dit percentage bij de allochtoeren tot 33% (Almaci, 2003, p. 6).¹²

Bij deze bevindingen moet een belangrijke bemerking gemaakt worden. Uit gesprekken die wij en andere onderzoekers voerden met studenten en studenterbegleiters, blijkt dat veel allochtoere studenten reeds vroeg tijdig afhaken (De Meester & Mahieu, 2000). Voor allochtoere studenten geldt minder dan voor autochtoere studenten dat de examens 'hét moment van de waarheid' zijn. Reeds vroeg in het academiejaar zijn er drempels die bepalend zijn voor hun verdere schoolcarrière (cfr. infra).

Het eerste jaar mag dan wel de grootste struikelblok vormen voor de allochtoere studenten, toch blijven zij het ook in de hogere jaren lastiger hebben dan hun autochtoere medestudenten. Dat leert ons tabel 6.

Tabel 6: Geslaagden in de hogere jaren
(academiejaar 2001-2002)

Categorie	Aantal	Percentage
Alochtoeren	37	74,0%
Autochtoeren	1004	87,5%

De slaagcijfers van allochtoere hogerejaars liggen lager dan die van autochtoeren. Ook al presteert de grote meerderheid van de allochtoere studenten in de hogere jaren goed, toch stellen we vast dat zij ook daar minder slaagkansen hebben dan hun autochtoere medestudenten.

Ook aan de VUB werd er een verschil vastgesteld tussen autochtoere en allochtoere hogerejaars. Van de eerste groep slaagt een kleine 78%, van de tweede 70,5% (Almaci, 2003, p. 6).

¹² Ook aan de Vlaamse hogescholen verloopt de doorstroom van allochtoeren naar het tweede jaar moeizaam: van de autochtoere eerstejaars slaagt 63%, van de Turkse en Marokkaanse studenten slechts 34% (De Meester & Mahieu, 2000, p. 23).

1.3 ACHTERGRONDKENMERKEN

De jongste jaren wordt er in België/Vlaanderen heel wat aandacht geschonken aan de gelijke ontwikkelingskansen van mannen en vrouwen. Een belangrijke opstap naar gelijke ontwikkelingskansen is de evenredige deelname aan het hoger onderwijs. Op dit moment is het globale beeld van de autochtone studentengroep vrij positief. De vraag is echter of ook binnen de allochtone gemeenschappen een evenredige vertegenwoordiging tot stand komt? Tabel 7 schetst de situatie aan het LUC. We nemen de studenten uit alle jaren op, omdat de aantallen van de eerstejaars te klein zijn om percentages op te berekenen. Zelfs in onderstaande tabel doen zich insomminge gevallen van onvolkomenheden voor.

Tabel 7: Studenten naar geslacht
(alle studie jaren, 2001-2002)

Afkomst	Aantal meisjes	Aantal jongens	% M	% J
EU-allochtonen	18	27	40,0%	60,0%
Niet-EU-allochtonen	41	22	65,1%	34,9%
Autochtonen	873	992	46,8%	53,2%

Bovenstaande resultaten lijken de stelling van onder meer Mahieu te bevestigen dat van de niet-EU-allochtonen vooral de meisjes verder studeren.¹³ De kleine aantallen verplichten ons echter tot voorzichtigheid. Te meer omdat het verschil aan de VUB veel minder uitgesproken is en quasi gelijk is aan dat bij de autochtonen.

Tot slot bekijken we nog even de voorplaat van de allochtone studenten. Tabel 8 geeft aan waar het LUC erop dit moment inslaat om allochtonen te rekruteren.

¹³ DE MEESTER & MAHIEU, 2000, p. 25: "Participatie aan het hoger onderwijs voor mannelijke studenten is een van de cruciale pijnpunten in het maatschappelijk integratieproces van de doelgroep."

Tabel 8: Allochtonen en twijfelgevallen naar woonplaats
(alle studiejaren, 2001-2002)

Woonplaats	Aantal allochtonen	Aantal twijfelgevallen
Gerk	34	10
Maasmechelen	14	4
Hasselt	5	8
Laken	4	2
Dilsen	7	1
Bilzen	4	1
Heusden-Zolder	4	3
Houthalen-Helchteren	6	3
Ander Limburg	25	19
Buiten Limburg	5	4
Totaal	108	55

Een kleine 45% van de allochtone studenten woont in Gerk of Maasmechelen. Hier bevinden zich ook de grootste allochtone gemeenschappen van Limburg. Vooral Gerk, met haar drie voormalige mijnen, telt veel allochtone inwoners. Opmerkelijk is dat er zo goed als geen allochtone studenten uit Beringen naar het LUC komen en slechts enkele uit Houthalen-Helchteren en Heusden-Zolder. Nochtans waren ook in deze drie voormalige mijngebieden heel wat allochtonen.¹⁴

Een andere belangrijke vaststelling is dat het LUC nauwelijks allochtonen van buiten Limburg rekruteert. Dit terwijl de VUB een grote groep Antwerpse en Limburgse allochtonen aantrekt (Almáci, 2003, p. 4). Het absoluut aantal Limburgse allochtonen aan het LUC en aan de VUB is zelfs quasi identiek (respectievelijk 103 en 101).

HOOFDSTUK 2:

DE KNELPUNTEN MET BETREKKING TOT DE INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

*“Ze roem en ons de verloren generatie, om dat we vis noch vlees zijn
Maar dat is juist een pluspunt: we zijn vis én vlees.”*

Aysel Kaplan

2.1 KNELPUNTEN MET BETREKKING TOT DE INSTROOM

In hoofdstuk 1 hebben we gezien dat de instroom van allochtonen ook vandaag de dag nog steeds een probleem is. In vergelijking met autochtone leerlingen zetten allochtone leerlingen minder snel de stap naar de universiteit. Dit heeft verschillende oorzaken. Hieronder zetten we de belangrijkste knelpunten op een rijtje:

De vooropleiding: De schoolloopbanen van allochtonen zijn korter, anders en problematischer dan die van autochtonen. Zo zijn er heel wat indicaties dat allochtonen op latere leeftijd het (kleuter-)onderwijs instappen. Dat is niet orbelaarlijk, maar gezien kinderen in de basisschool ‘school-gesocialiseerd’ worden (Mahieu, El Ouakadi & Hertogen, 2003, pp. 1-2). Opmerkelijk is dat allochtonen in het basisonderwijs reeds een hogere leersnelheid oplopen dan autochtonen.¹⁵ In het secundair onderwijs worden de verschillen nog problematischer. Veel allochtonen lopen er (bijkomende) schoolse vertraging op, waardoor zij het slaachtoffer worden van het zogenaamde waterniveleffect (Mahieu, El Ouakadi & Hertogen, 2003, p. 3-6).¹⁶ De meerderheid van de allochtonen studeert in de laatste

¹⁴ Hoeveel allochtonen er juist in de vijf voormalige mijngemeenten waren, is niet geweten. Wel dat ze in 2000 het grootste aantal SIF-vreemdelingen onder hun inwoners telden (PRIC Limburg, 2002, p. 35-36). SIF-lariden zijn landen met een BNP kleiner dan 150.000 BEF per hoofd per jaar + Italië, Spanje, Griekenland en Portugal (SIF-decreet, 14.05.1996).

¹⁵ Het Departement Onderwijs van de Vlaamse gemeenschap bestudeerde deze problematiek, maar hanteerde daarbij het beperkte criterium nationaliteit. Uit een analyse van de gegevens van het schooljaar 1996-1997 blijkt dat in het vijfde leerjaar de helft van de leerlingen met een vreemde nationaliteit schoolse vertraging heeft opgelopen. Bij de Belgische leerlingen gaat het slechts om 13% (www.nationalisatie.be).

¹⁶ Van de niet-Belgen in het derde jaar secundair onderwijs heeft 73% schoolse achterstand opgelopen (www.nationalisatie.be).

jaren van het secundair onderwijs dan ook in het BSO of het TSO.¹⁷ Aangezien universiteiten voornamelijk ASO-studenten rekruteren, is hun wervingspotentieel onder allochtonen zeer klein (Gillis, 2003, p. 5; Almaci, 2003, p. 3).

De ouders: Ouders van allochtone jongeren zijn vaak niet vertrouwd met het Vlaamse onderwijssysteem (LICM, 1996, p. 32; Gielen, 2001, p. 17). Sommige ouders zijn niet op de hoogte van de mogelijke studierichtingen en kunnen het belang niet inschatten van een universitaire diploma voor de toekomstige werkzekerheid. Andere hebben dan weer te hoge verwachtingen.

Sommige ouders moeten ook opboksen tegen de sociale druk van de gemeenschap. In bepaalde kringen leeft de angst dat studeren zal leiden tot het verloochenen van de eigen cultuur. Ook de ervaring dat heel wat afgestudeerde allochtonen moeilijk een job vinden, werkt afremmend (De Mets, feb. 2000, p. 6).

Dit alles impliceert dat potentiële studenten zich erg moeten inspannen om hun ouders te informeren en soms om hen te overtuigen. Bovendien ontbreekt het de allochtone studenten dikwijls aan administratieve ondersteuning (studiebeurs, formulieren, ...).

De kosten: Verder studeren is duur (inschrijfgeld, kot, cursussen, praktijkmaterial, ...). Aangezien veel allochtone gezinnen een lage plaats op de maatschappelijke ladder innemen en bovendien vaak kroostrijke gezinnen zijn, is hoger onderwijs voor vele jongeren onbetaalbaar. Vooral voor allochtone jongeren is het aantrekkelijk om snel zelfgeld te verdienen.

De begeleiding bij de studiekeuze: Allochtone jongeren missen persoonlijke contacten aan wie ze informatie kunnen vragen over studeren op zich of over een bepaalde onderwijsinstelling. De drempel om naar officiële instanties te stappen is hoog en vaak hebben de begeleiders geen oog voor de specifieke vragen en problemen van allochtonen. De nood aan begeleiding is nochtans hoog. Een bevestiging bij de eerstejaarsstudenten van de voornamelijk UFSIA (autochtonen en allochtonen) leert dat 46% van de studenten werd geholpen bij het maken van zijn/haar studiekeuze. 70% van deze jongeren nam zelf het initiatief om advies te vragen. De studenten deden vooral een beroep op hun ouders, leerkrachten uit het secundair onderwijs en kennissen die aan de universiteit studeerden. Van de allochtone studenten werd slechts 30% met raad bijgestaan (Gillis, 2003, p. 7).

Het imago van de onderwijsinstelling: De universiteit wordt (ook door autochtonen) vaak gezien als een vrij traditionele instelling, die zich slechts langzaam aanpast aan maatschappelijke ontwikkelingen. Terwijl in sommige hogescholen al enkele jaren vakken als 'Intercultureel management' op het programma staan, blijven de universiteiten vasthouden aan hun traditionele programma. De culturele afstanden en de elitaire aspecten maken het voor socio-economisch gedepriveerde allochtonen moeilijker om bij het universitaire onderwijs aansluiting te vinden.

¹⁷ Het Departement Onderwijs van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap berekende dat in het schooljaar 1998-1999 slechts 21% van de niet-Belgen in de tweede en derde graad in het ASO studeerde. Van de Belgen was dat 41%. 54% van de niet-Belgen studeerde in het BSO (www.ontic.be).

Toelatingsexamens: Onderzoek heeft uitgewezen dat dergelijke examens meisjes en minderheden benadelen (De Metseniere & Janssens, 2000). Toelatingsexamens worden beïnvloed door socio-culturele factoren en houden geen rekening met de mogelijke groei van een individu. Ze verhinderen dat personen met een licht achterstand de kans krijgen om in de loop van het eerste jaar hun studiegenoten bij te benen. Toelatingsexamens schrikken studenten af of zorgen ervoor dat zij op een virtuele muur botsen. Want veel allochtone studenten vertrekken eerder dan met een achterstand. Zij volgden een minder sterke richting in het secundair onderwijs, kampen met taalproblemen, ...

2.2 KNELPUNTEN MET BETREKKING TOT DE DOORSTROOM

Naast de instroom, is ook de doorstroom een hinderpaal in de schoolloopbaanontwikkeling van allochtonen. Zowel studenten van Turkse als van Italiaanse afkomst geraken moeilijk door het eerste jaar. Willen we hieraan iets veranderen, dan moeten we de oorzaken in kaart brengen. Dat is wat we hier trachten te doen:

Foutestudiekeuze: Doordat ze onvoldoende geïnformeerd zijn over de inhoud en de moeilijkheidsgraad van de opleiding, ontdekken veel studenten in de loop van het eerste jaar dat ze niet op hun plaats zitten. Bovendien zijn veel allochtonen niet vertrouwd met de zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid die ze aan de universiteit krijgen. Sommigen weten niet hoe ermee om te gaan.

Taalkennis: De meeste allochtone studenten spreken op het eerste gezicht vrij goed Nederlands. Maar hun taalbeheersing is vooral afgestemd op een praktisch en functioneel gebruik. Meestal beschikken zij niet over een uitgebreide woordenschat en hebben ze het moeilijk om de betekenis van abstracte concepten te kunnen vatten. Dit geeft uiteraard problemen bij het afleggen van (multiple choice) examens en bij het schrijven van papers (De Mets, 2000, p. 3). Vaak zijn allochtone studenten zich echter niet bewust van deze handicap en dus niet geneigd hieraan extra aandacht te besteden. Ook de universiteitengaan er vanuit dat de studenten een voldoende basis hebben om hun opleidingen te kunnen beginnen.

Studieomstandigheden: De sociaal-economische situatie leidt er vaak toe dat allochtone studenten niet al het nodige studiemateriaal kunnen aanschaffen of dat ze niet over een rustige studeerkamer beschikken (De Mets, feb. 2000, p. 6). Culturele normen impliceren bovendien soms dat meisjes eerst moeten deelnemen aan het huishouden vooraleer te kunnen studeren.

Welbevinden aan de universiteit: De slaagkansen aan de universiteit worden niet alleen bepaald door de voorkennis of door de beschikbaarheid van voorzieningen. Ook gevoelselementen en het zelfbeeld zijn belangrijk (Mahieu, El Ouakadi & Hertogen, 2003, p. 8). Allochtone studenten kampen vaak met gevoelens van onzekerheid, falen angst, sociaal isolement en prestatiedruk. Ook moeten ze opboksen tegen vooroordelen en discriminatie.

Het klimaat aan de universiteit wordt onvoldoende gecomperseerd door familiale ondersteuning. Soms staan de verwachtingen van de omgeving en die van de universiteit lijnrecht tegenover elkaar. Zelfs op het vlak van ontspanning vinden

veel allochtonen hun gading niet aan de universiteit. De studentieke activiteiten sluiten zelden aan bij hun religieus-culturele achtergrond. Uit voornoemde studie aan de UFSIA blijkt dat van alle studenten (autochtone en allochtone) ongeveer de helft af en toe deelneemt aan de activiteiten van één of meerdere studentenclubs. Van de allochtone studenten doet slechts één op vijf af en toe mee (Gillis, 2003, p. 9).

Ordersteuning door de ouders: De ouders en de directe omgeving kunnen moeilijk inschatten welke eisen de universiteit aan de studenten stelt. Vaak beseffen ze niet dat hun aannemelijkheid en steun onontbeerlijk zijn om de zware studieloopbaan tot een succes te brengen (De Mets, feb. 2000, p. 17, 25). Studenten zelf geven echter aan regelmatig een schouderklapje nodig te hebben. Uit een bevestiging van allochtone hogeschoolstudenten blijkt dat voor 96% van de ondervraagden ouderlijke steun belangrijk of heel belangrijk is (Mahieu, El Ouakadi, Hertogen, 2003, p. 8).

Het academisch personeel: Het personeelsbestand van de universiteiten bevat weinig allochtonen. Zeker onder de professoren en de assistenten treffen we nauwelijks allochtonen aan. Dit heeft tot gevolg dat de communicatie met de allochtone studenten soms moeilijker verloopt. Cultuurverschillen scheppen afstand en professoren houden weinig rekening met de diversiteit onder de studenten. Ook beschikken de allochtone studenten niet over rolmodellen (Mahieu, El Ouakadi & Hertogen, 2003, pp. 11-12).

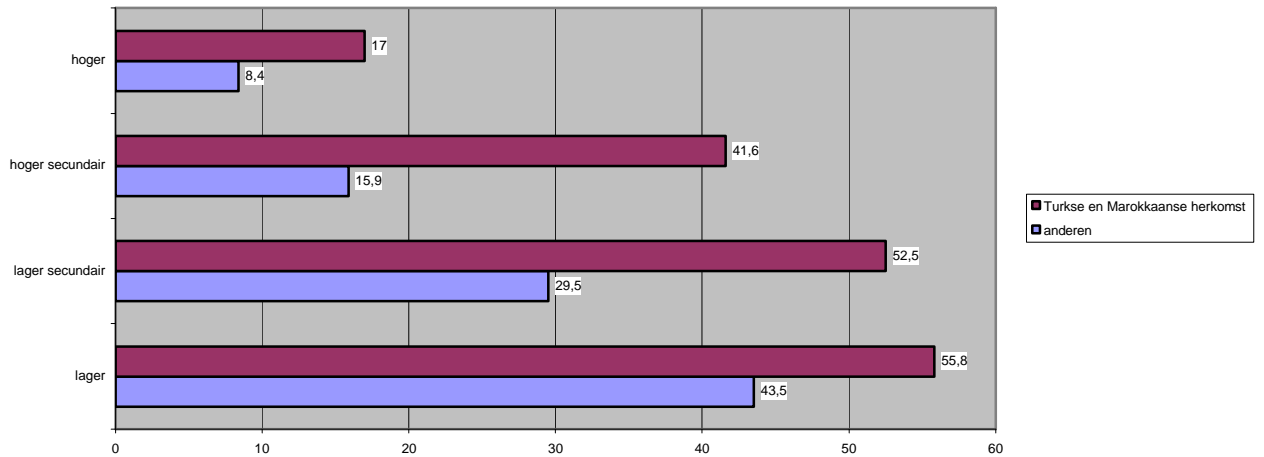
Diensten: De meeste universiteiten hebben geen dienst of verantwoordelijke waar allochtonen met hun specifieke problemen terecht kunnen. Als problemen worden opgelost, gebeurt dit dankzij de betrokkenheid van individuele personeelsleden. Deze probleemoplossing heeft dus een ad hoc karakter. Op structureel vlak blijft alles meestal bij het oude. Noch de klachten, noch de positieve ervaringen van allochtonen vinden hun weg naar het beleid. Bovendien is er geen wetenschappelijke basis (onderzoek, statistische gegevens, ...) om het beleid op te baseren.

2.3 KNELPUNTEN MET BETREKKING TOT DE UITSTROOM

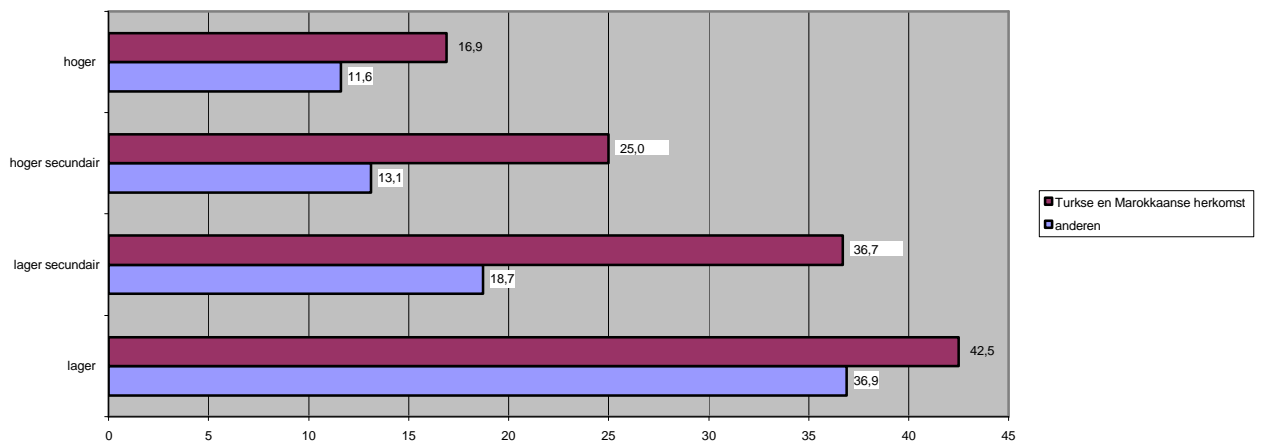
In vergelijking met laaggeschoolde allochtonen, vinden hooggeschoolde allochtonen vrij goed hun weg naar de arbeidsmarkt. Toch kampt ook deze laatste groep met problemen. Vooral allochtonen die in het buitenland studeerden hebben het moeilijk. Ze zien weinig mogelijkheden om tegen een betaalde prijs op een hoog niveau Nederlands te leren en ondervinden problemen bij de erkenning van hun diploma. Maar ook voor allochtonen die in België studeerden loopt het niet van een leien dakje. Dat bevestigen onderstaande grafieken van de VDAB.¹⁸

¹⁸ De cijfers van de VDAB zijn gebaseerd op het criterium 'herkomst', niet op 'nationaliteit'. De VDAB bepaalt de herkomst aan de hand van de voor- en achternaam. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee categorieën personen van Turkse en Marokkaanse afkomst enerzijds en 'de anderzijds'. De grafieken werden overgenomen uit een omgevingsanalyse van PRIC Limburg (PRIC Limburg, 2002, p. 63).

Grafiek 1: Schoolverlaters in Vlaanderen: percentage van de afgestudeerden in 2000 dat nog werkzoekend was in september 2001. Vrouwen.



Grafiek 2: Schoolverlaters in Vlaanderen: percentage van de afgestudeerden in 2000 dat nog werkzoekend was in september 2001. Mannen.



Van de HOBU- en universiteitsstudenten van Marokkaanse en Turkse afkomst die in 2000 afstudeerden, had 17% na één jaar nog geen werk gevonden. Dat is één op zes. Volgende knelpunten hinderen alloctoren in zoektocht naar werk:

Informele contacten: De meeste alloctore studenten beschikken niet over informele contacten die de zoektocht naar een hogere functie kunnen vergemakkelijken (Almaci, 2003, p. 24). Ouders en andere familieleden werken vaak in een lagere functie of werken helemaal niet. Zij hebben dus geen weet van

vacatures voor hoog geschoolden en kunnen niet helpen bij het voorbereiden van sollicitatiegesprekken.

Verwachtingen van de werkgever: Allochtore studenten zijn niet altijd vertrouwd met de verwachtingen van werkgevers. Dat geldt soms ook voor autochtore studenten, maar bij allochtonen kan hun culturele achtergrond hen parten spelen. Zo zijn ze soms te respectvol voor een hogere plaats en vertonen ze te weinig assertiviteit. Uit een Nederlandse studie blijkt bovendien dat psychologische tests onvoldoende afgestemd zijn op de multiculturele samenleving. Volgens Remko Van den Berg loopt het bedrijfsleven allochtoon talent mis doordat hun capaciteiten in de reguliere tests te laag worden ingeschat (Darko, 2001).

Discriminatie: Sommige werkgevers weigeren mensen van allochtere afkomst in dienst te nemen. Het hebben van een vreemde naam of een andere huidskleur is voor hen al voldoende om kandidaat-werknemers af te schepen (De Meester & Mahieu, 2000, p. 24).

HOOFDSTUK 3:

DE ONDERSTEUNENDE DIENSTEN EN WERVINGS- INITIATIEVEN VAN HET LUC

*“Je zult me erkennen dat sla geen kwestie is van geluk,
maar van gezamenlijke inspanning en”*

Uit: LUC-brochure

3.1 INLEIDING

De instroom, doorstroom en uitstroom van allochtone studenten verloopt moeizaam. De universiteit moet dan ook haar verantwoordelijkheid opnemen om hieraan iets te doen. Maar vooraleer een actieplan op te stellen, is het goed eerst te bekijken welke inspanningen het LUC al levert. Hoe rekruteert het LUC en hoe begeleidt de universiteit haar studenten? Bestaan er al specifieke acties gericht naar allochtonen? Hieronder maken we een inventaris van de diensten die studenten ondersteunen en werven. Bovendien beoordelen we hun werking/organisatie en de informatieverstrekking over hun dienstverlening. Het is deze inventaris die uitgebreid en aangepast moet worden om de studietoelaten van allochtone studenten te verhogen.

3.2 ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

Een eerste belangrijke dienst van het LUC is het **Studentensecretariaat**. Hier kan men terecht voor algemene informatie over studierichtingen en studentenzaken, maar vooral voor administratieve aangelegenheden. Het studentensecretariaat regelt de inschrijvingen en levert allerlei attesten af. De bevoegdheden en het telefoonnummer van het studentensecretariaat zijn terug te vinden in de brochure ‘Studentenvoorziening en’ en op de website van het LUC (LUC, 2003a, p. 4).

De faculteit TEW heeft naast het studentensecretariaat nog een eigen **Orderwijssecretariaat**. Deze dienst staat in voor een aantal (administratieve) zaken die rechtstreeks verband houden met de gekozen studierichting (uitschrijven examens, stag econtracten, indienen eindverhandelingen, afhalen diploma's, afwezigheden, ...). De contactgegevens van deze dienst staan op de website. Ook de faculteiten geneeskunde en wetenschappen hebben samen één apart

orderw ijssecretariaat. Althans in theorie. In de praktijk worden de taken van deze dienst uitgevoerd door het algemene studentensecretariaat.

De **Hu isvestingsdienst** stelt elk jaar een lijst van kotadressen op. Dit zogenaamde 'kam erbestand' bevat alle privé-verhuurders die het modelhuurovereenkomst van het LUC gebruiken. De opgenomen kamers beantwoorden aan de voorgeschreven normen inzake veiligheid en hygiëne. Indien zich geschillen voordoen tussen huurders (met een modelovereenkomst) en verhuurders, kan men beroep doen op de dienst voor bemiddeling. Meer uitleg en het telefoonnummer van de dienst vinden de studenten in de hogere vermelde brochure en op de website (LUC, 2003a, pp. 4-5).

In de brochure 'Studentenvoorzieningen' worden ook de mogelijkheden i.v.m. **financiële ondersteuning** uitgelegd (LUC, 2003a, pp. 11-14). Er wordt echter nergens verwezen naar een aparte dienst studiefinanciering. Nochtans doet het LUC, naast de Vlaamse Gemeenschap en het Limburgs Studiefonds, op dit vlak heel wat inspanningen. Studenten uit gezinnen met een beperkt inkomen kunnen bij het LUC een woontoeslag en persoonlijke sociale toelagen aanvragen. De *woontoeslag* kunnen de studenten gebruiken om een deel van de huur van hun kot te betalen. De *persoonlijke sociale toelagen* bestaan uit een renteloos voorschot op de studiebeurs en/of een vermindering (of vrijstelling) van het inschrijvingsgeld. Verder voorziet het LUC in een *terugbetaling van een deel van de transportkosten* (voor wie met het openbaar vervoer komt), in een *pc-toelage* (voor studenten Handelsingenieur in de Beleidsinformatica waarvan de ouders een beperkt inkomen hebben) en in een *waardebon voor cursussen* (voor de studenten geneeskunde - staat niet vermeld in de brochure).

Voor buitenstaanders is het echter onduidelijk waar ze voor deze zaken terecht kunnen. De hierboven vermelde brochure vermeldt alleen dat de woontoeslag moet aanvraagd worden bij de hu isvestingsdienst. De website van het LUC brengt iets meer duidelijkheid. De persoonlijke sociale toelagen, de pc-toelage en de waardebon voor cursussen kunnen aanvraagd worden op de **Dienst Studentenvoorzieningen**. Maar ook hier wordt niet verwezen naar de naam van een contactpersoon, noch naar een telefoonnummer of een e-mailadres. Wel komen we nog te weten dat de terugbetaling van de transportkosten geregeld moet worden via het studentensecretariaat.

Uit dit alles blijkt dat de communicatie en de organisatie op het terrein van de financiële ondersteuning beter kan. Geïnteresseerden van buiten de universiteit (potentiële studenten, ouders, ...) weten nauwelijks wie ze moeten contacteren. En als ze het weten, zijn ze genoodzaakt om verschillende diensten aan te spreken.

Bij de **Dienst Orderw ijskundige- en Studenterbegeleiding** kan de student, op eigen initiatief, terecht voor allerlei informatie inzake studiebegeleiding en studiekeuzebegeleiding. Bovendien is het een aanspreekpunt voor studenten met klachten of problemen.

Op de campus is er één dienst voor de faculteit toegepaste economische wetenschappen en één voor de faculteiten wetenschappen en geneeskunde samen (deze laatste wordt 'de dienst studie- en studenterbegeleiding' genoemd). De namen van de medewerkers, alsook hun contactgegevens en bevoegdheden zijn terug te vinden op de website. De informatiebrochure 'Andere tijden, andere unief'

verwijst zeer kort naar de aanwezigheid van onderwijskundigen en ombudsmannen/vrouwen (LUC, 2003b, p. 5).

Studiebegeleiding betekent in de eerste plaats 'leren studeren' door individuele studenten tips te geven i.v.m. studieplanning en studiestrategie. Maar de dienst organiseert ook, in beperkte mate, bijscholing.

Studiekeuzebegeleiding houdt het geven van informatie en advies in over de eigen of over een andere studierichting. Studenten kunnen een studievaardigheidsproef afleggen of hun resultaten bespreken. Wordt er beslist dat een heroriëntering aangewezen is, dan kan de student hulp krijgen bij het zoeken van een nieuwe studie. In de faculteit TEW werken de onderwijskundigen voor een aantal van deze taken samen met de dienst studievoorlichting (cfr. infra).

Bij de *ombudsmantel-vrouw* kan men terecht met opmerkingen over de onderwijsorganisatie en de examens. Ook wanneer persoonlijke problemen invloed dreigen te hebben op de studiemogelijkheden, kan men beroep doen op de ombudsverantwoordelijke.

De dienst onderwijskundige- en studenterbegeleiding van de faculteit TEW verzorgt bovendien een *mentorschap*-initiatief. De mentoren zijn assistenten die lesgeven in het 1^e jaar. Tijdens de introductieweek wordt er rond iedere mentor een groep van ongeveer 30 studenten gevormd. De mentoren geven uitleg over de voorzieningen en bijzonderheden van het LUC. Doorheen het jaar organiseren ze groepsessies en zijn ze het eerste aanspreekpunt voor hun groepsleden. Na het eerste blok organiseren de mentoren een groepsessie waarin de examenresultaten worden besproken.

In de faculteit TEW zet de dienst ook een *peters- en menterschap* op. Groepjes van 2 of 3 ouderejaars geven tijdens de introductieweek een groep van 30 eerstejaarsstudenten een rondleiding op de campus. In de loop van het jaar kunnen de eerstejaars bij hun peters/menters terecht met vragen. De taak van de peters/menters is echter niet te vergelijken met die van een coach. Ook de irbrerij van de dienst is eerder beperkt. De onderwijskundigen starten het project in het begin van het jaar op, maar superviseren de peters/menters niet tijdens het academische jaar. In de faculteit wetenschappen bestaat er eveneens een peters- en menterschap door medestudenten, alleen wordt het daar 'mentorschap' genoemd.

Belangrijk in het kader van dit onderzoek is dat deze dienst het voorbije academische jaar (2002-2003) voor het eerst een initiatief heeft ontwikkeld naar *allochtonen* toe. Na het eerste blok heeft de dienst contact opgenomen met allochtone studenten die een score behaalden tussen 25 en 50 procent. Men heeft hen uitgenodigd voor een gesprek over de studies en de resultaten. Een evaluatie van dit initiatief leert dat het in de toekomst wellicht nuttiger is te focussen op de groep die net onder en net boven de 50% zit. Deze studenten bezitten de nodige capaciteiten, maar hebben extra stimulansen en ondersteuning nodig.

De **Plaatsingsdienst** van de faculteit TEW helpt afgestudeerden bij het vinden van een eerste betrekking. Ook oud-LUC-studenten die van jobs wenselijk te veranderen, kunnen er beroep op doen. De dienst vervult een contactfunctie tussen bedrijven/organisaties die op zoek zijn naar een TEW'er en afgestudeerden. Dit gebeurt op de volgende manier: de plaatsingsdienst legt een databank aan van alle studenten. Wanneer een bedrijf/organisatie de plaatsingsdienst contacteert, geeft die een lijst door van alle geschikte studenten of verstuurt de vacature naar alle

geschikte kandidaten. De plaatsingsdienst houdt ook contact met AIESEC (cfr. infra) en staat jaarlijks in voor een bevestiging van de afgestudeerden.

Persoon of organisaties die de plaatsingsdienst willen contacteren, vinden contactgegevens op de website. De verantwoordelijkheid ligt bij een professor, die wordt bijgestaan door een secretaresse. Deze secretaresse is werkzaam op het onderwijssecretariaat van TEW. Dit gegeven en het feit dat de plaatsingsdienst op de website niet alleen apart wordt voorgesteld, maar ook vermeld staat als 'taak' van het onderwijssecretariaat, wijst er op dat het hier eerder om een dienstverlening gaat dan om een aparte dienst. Aangezien de taak die wordt uitgevoerd zeer belangrijk is, lijkt het aangeraden om de overzichtelijkheid voor buiters taanders te optimaliseren.

Om studenten met beperkte middelen de kans te geven wat bij te verdienen, heeft het LUC de mogelijkheid gecreëerd om een **studentenjob** te doen op de campus. De jobstudent kan aan de slag tijdens het schooljaar of tijdens de vakantie. Hij/zij krijgt het wettelijke studentenloon. De vacatures voor deze studentenjobs worden publiek gemaakt op een informatiebord. Bij het kiezen van de studenten wordt rekening gehouden met zijn/haar sociale en financiële achtergrond.

Studenten die hieromtrent informatie wensen, vinden een telefoonnummer op de website. Welke persoon of dienst zich met de organisatie en de selectie bezighoudt, komt men niet te weten (in de praktijk blijkt dat de dienst studentenvoorzieningen te zijn). De brochure 'Studentenvoorzieningen' vermeldt het bestaan van de LUC-studentenjobs, maar hier worden helemaal geen contactgegevens mee gedeeld (LUC, 2003a, p. 14).

Studie-infrastructuur/materiële ondersteuning: Op de campus zijn er 23 *PC-klassen* met in totaal 426 computers. De lokalen zijn toegankelijk van 8.30u tot 19.30u. Ook zijn er vrije *werkruimtes*, waar men individueel of in groepjes kan studeren en er is de mogelijkheid om in de *bibliotheek* te studeren. Tijdens het academische jaar is de bibliotheek van maandag tot en met donderdag open van 8.45u tot 22u, vrijdag van 8.45u tot 17.30u en zaterdag van 9u tot 17u. Tijdens de vakantieperiodes is de bibliotheek minder lang open. Tot slot is er op de campus ook een taalinfrastructuur aanwezig. In *taalbo's* kunnen de studenten gebruik maken van moderne multimediale zelfstudiepractica. Elke student kan er op elk ogenblik werken met audiocassettes, video's en taalsoftware (voor verschillende talen).

De meeste van deze voorzieningen worden vermeld in de brochure 'Studentenvoorzieningen' en op de website (LUC, 2003a, p. 6). Alleen de vrije werkruimtes zijn niet in de voorstelling van de studie-infrastructuur opgenomen. Een andere kleine opmerking die we hier nog willen maken, is dat de informatie in de brochure en op de website soms niet overeenstemt (vb. aantal computerlokalen, openingsuren, ...).

Via de website kan men een formulier versturen naar het **Meldpunt Gelijke Kansen**. Op dat formulier kan men klachten en vragen kwijt in verband met elke soort van discriminatie. Het meldpunt, bemiddeld door één professor, behandelt de doorgestuurdde problemen. In de praktijk heeft het meldpunt echter nauwelijks werk. Dit zou volgens sommigen te wijten zijn aan het feit dat weinig mensen zich gediscrimineerd voelen op het LUC. Maar het kan ook te maken hebben met de

geringe bekendheid van de dienst, met het feit dat er alleen om budsmantv-vrouw is en met het feit dat het meldpunt wordt bemand door iemand uit het professorerkorps.

Naast het meldpunt gelijke kansen heeft het LUC ook nog een **ad hoc Commissie Gelijke Kansen**. In deze commissie zetelen twee stafleden van elke faculteit. Deze commissie heeft van de Raad van Bestuur de opdracht gekregen om het gelijke kansen-beleid van het LUC om te zetten in een concreet actieplan.

Het **Bureau Internationale Relaties** van de faculteit TEW regelt alle aspecten van de Socra tes-/ Erasmus programma's. Zowel de Belgische studenten die naar het buitenland gaan, als de buitenlandse studenten die naar het LUC komen, worden door deze dienst bijgestaan. De gegevens van de medewerkers (één professor en twee secretarissen) kunnen en opzoeken op de website.

AES is de **internationale studentenvereniging** van het LUC. Het is een vereniging van uitwisselingsstudenten die allerlei activiteiten organiseert om de integratie van de buitenlandse studenten op de campus te bevorderen. Ze gaan op weekend, houden feestjes, maken uitstapjes, gaan op kroegentocht en organiseren cantussen. Studenten van de faculteit TEW kunnen participeren in *AI ESEC*, de internationale vereniging voor economiestudenten. *AI ESEC*-Limburg organiseert onder andere jobdays en stage-uitwisselingen met buitenlandse partners. Beide verenigingen worden in de brochure 'Studentenvoorzieningen' en op de website kort voorgesteld onder de rubriek 'Studentenverenigingen', maar geïnteresseerden vinden er geen contactgegevens (LUC, 2003a, p. 8).

Op de campus is er ook de mogelijkheid tot **godsdienstbeleving**. De KCG, *Kristelijke Campus Gemeenschap*, beschikt over een eigen lokaal en kan beroep doen op een campuspastoor. Tijdens de ramadan stelt de KCG haar lokaal ter beschikking voor het *islamitisch gebed*. Naast de KCG is er ook het Vrijzinnig Limburgs Universitair Genootschap (VLUG). Het bestaan van deze verenigingen wordt aangehaald in de brochure 'Studentenvoorzieningen' en op de website (LUC, 2003a, p. 8). De mogelijkheid tot godsdienstbeleving voor niet-katholieken wordt echter niet vermeld.

3.3 PROMOTIE EN WERVING

In de maand september start het LUC haar werving met een mailing naar alle 18-jarigen uit de ASO-scholen in Limburg, de Kempen en Vlaams-Brabant. In de rest van Vlaanderen worden scholen en CLB's aangeschreven (geen individuele jongeren). De folder legt vooral de klemtoon op de eigenheid van het LUC.

Net voor de kerstvakantie wordt naar dezelfde mensen een brochure opgestuurd waarin de opleidingen worden voorgesteld. De brochure bevat een uitnodiging voor de infodagen en een aanvraagformulier voor specifieke opleidingsbrochures.

In januari en maart is het LUC met een stand aanwezig op studie-informatedagen (SIDins) in Vlaams-Brabant, Limburg en Antwerpen. In maart, april en mei houdt de universiteit haar eigen infodagen.

De wervingsinitiatieven worden gecoördineerd door de **Dienst Externe Relaties en Promotie**. Voor de inhoudelijke uitwerking van de acties werkt de dienst samen met

de **Studievoorzichtingsdienst** van TEW en met onderwijskundigen van de andere faculteiten.

Tot nog toe werden er geen specifieke acties gericht naar allochtone jongeren en hun ouders. Wel werd er bij het maken van folders en brochures op gelet dat de foto's een beeld schetsen van de multiculturele samenleving. Ook verschaften reeds enkele allochtone studenten uitleg op infodagen en kregen sommigen de kans om in de media te komen.

3.4 ~~AAN~~BEVELINGEN

- 1) Duidelijker het **onderscheid** maken **tussen dienstverleningen en diensten** (met name voor het onderwijssecretariaat van de faculteitengereeskunde en wetenschappen en de plaatsingsdienst). Een mogelijke uitweg is de afschaffing van de naam van de diensten en de toewijzing van hun taken aan de dienst die deze taken nu reeds in de praktijk uitvoeren.
- 2) De **communicatie verbeteren** op het terrein **van de financiële ondersteuning**. De mogelijkheden tot financiële ondersteuning kunnen op een actievere manier bekend gemaakt worden. Brochures en de website kunnen voor elke ondersteuningsmaatregel verwijzen naar concrete contactpersonen. Het lijkt ook aangewezen verder te onderzoeken of de dienstverlening geoptimaliseerd kan worden door een aparte 'Dienst studiefinanciering' op te richten. Die dienst zou dan verantwoordelijk zijn voor de verschillende toelagen en terugbetalingen.
- 3) De **taken en verantwoordelijkheden** van alle ondersteunende diensten dienen beter **bekend gemaakt** te worden aan (potentiële) studenten. Ook moet er een gewoonte van gemaakt worden om zowel in mondeling e informatiesessies als in de brochures en op de website te **verwijzen naar concrete contactpersonen**.
- 4) De informatie in de **brochures** en de informatie op de **website** moeten **op elkaar afgestemd** worden. Vooral wat betreft de studie-infrastructuur en de materiële ondersteuning wordt er op dit moment niet eenduidig gecommuniceerd.
- 5) De **vragenlijst** die **bij de inschrijvingen** aan de studenten wordt voorgelegd, kan hier en daar **verbeterd** worden. Dit zou een kwantitatieve analyse van de gegevens vergemakkelijken.

HOOFDSTUK 4:

ACTIES TER BEVORDERING VAN DE INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

“De deuren openzetten is niet voldoende: we zullen op actieve wijze de allochtone leerlingen moeten motiveren.”

Uitgangspunt KHLeuven

4.1 INLEIDING

Hieronder bespreken we een aantal acties die de instroom, doorstroom en uitstroom van allochtonen kunnen bevorderen. Al deze acties opzetten, is orbegonnen werk. We zullen dus keuzes moeten maken. In onze slotbeschouwing reiken we een aantal elementen aan die hierbij kunnen helpen. Dit keuzeproces moet uitmonden in een *‘Beleidsplan Diversiteit’*. Het engagement van de top en van alle geledingen is dan ook essentieel.

4.2 ACTIES DIE DE INSTROOM BEVORDEREN

Hoewel er aarwijzingen zijn dat de instroom van allochtone studenten in het hoger onderwijs de laatste jaren toeneemt, blijkt uit hoofdstuk 1 dat op dit vlak nog een sterke irhaalbeweging nodig is. Volgende acties kunnen deze irhaalbeweging versnellen:

Netwerk : Zoals hierboven aargegeven, is het wervingspotentieel van universiteiten onder allochtonen op dit moment zeer klein. Wil men de ordervertegenwoordiging van allochtonen wegwerken, dan moet in eerste instantie dat wervingspotentieel vergroot worden. Probleem is dat universiteiten het schoolloopbaanverloop van allochtonen niet zelf kunnen om buigen. Wat ze wel kunnen doen, is andere instanties (schooldirecties, CLB, schoolopbouwwerk, lokale overlegplatforms, integratiediensten, buurtwerk, ...) sensibiliseren, problemen en mogelijkheden signaleren en overleg plegen om zo op lagere niveaus zaken in gang te zetten. Bovendien moeten ze contact opnemen met organisaties die met dezelfde

problematiek bezig zijn.¹⁹ Zo kunnen er ervaringen uitgewisseld worden en kunnen er acties op mekaar aangezet worden (De Mets, feb. 2000, pp. 4-5).²⁰

Belangrijk is ook mensen uit de allochtone gemeenschap achter het project te krijgen. Gezagsvolle allochtonen kunnen immers veel gemakkelijker deuren openen dan 'buitenstaanders'. Naast allochtoneouderejaars aan de universiteit moeten ook migrantenorganisaties en imams worden aangesproken. Deze partners kunnen de allochtone gemeenschap informeren over het belang van goed onderwijs. Ook kunnen zij helpen bij het werven van studenten. Het lijkt immers aangezien dat het LUC, in navolging van de Antwerpse politie, zelf naar de allochtone gemeenschap toestaapt om mensen te rekruteren. Wie een afwachtende houding aanneemt, heeft veel kans om zijn doel niet te bereiken (Frasen, 24.06.2003, DS).

Promotieteam s: Universiteitsstudenten gaan naar secundaire scholen (eventueel ook naar andere instellingen/organisaties) en vertellen de laatstejaars over de mogelijke studierichtingen en over de onderwijsinstelling (De Mets, feb. 2000, pp. 7-8). De studenten maken promotie voor de universiteit en beantwoorden vragen van geïnteresseerden. In overleg met de secundaire scholen kan bekeken worden of het haalbaar is om ook ouders op de informatiebijeenkomst uit te nodigen.

Doel van dit initiatief is leerlingen beter te informeren en te helpen bij hun studiekeuze. De universiteitsstudenten zijn een soort ervaringsdeskundig die beter dan wie ook kunnen uitleggen wat studeren aan de universiteit inhoudt. Bovendien treden ze op als rolmodellen, waarmee de leerlingen zich kunnen identificeren (Almáci, 2003, p. 13).

Een belangrijke kwestie bij het opstarten van promotieteam s is hun samenstelling. Aangezien het niet de bedoeling kan zijn bepaalde groepen te stigmatiseren en aangezien de leerlingpopulatie in de meeste scholen vrij divers is, lijkt het aangezien om zowel autochtonen als allochtonen in de teams op te nemen. Op vraag van bepaalde organisaties kunnen wel specifieke vertegenwoordigers worden afgevaardigd om als rolmodel op te treden naar een bepaalde groep.

Nast hun informatieve rol zijn de promotieteam s ook verantwoordelijk voor het uitdragen van het imago van de onderwijsinstelling. Ze zijn het uithangbord van de universiteit en geven aan waar de instelling voor staat. Verder kan het project ouders vertrouwd maken met het aanbod en de eisen van de universiteit. Door het laagdrempelig karakter van de promotieteam s wordt de universiteit toegankelijk en aantrekkelijk voor nieuwe doelgroepen. Maar de promotieteam s zorgen er ook voor dat de toestroom vanuit bestaande doelgroepen gegarandeerd blijft (Almáci, 2003, p. 14).

Bij dit alles hoort één belangrijke waarschuwing. Promotieteam s voor de universiteit zijn geen commerciële promotieteam s. Het maximaliseren van het studententaal mag niet de enige doelstelling zijn. Noch de universiteit, noch de leerlingen hebben er belang bij dat onrealistische perspectieven worden voorgespiegeld aan mensen die onvoldoende capaciteiten hebben. Er moet dus steeds voldoende aandacht geschonken worden aan de inhoud en de moreelheidsgraad van de universitaire opleidingen.²¹

¹⁹ In de volgende paragrafen wordt, waar mogelijk, verwezen naar relevante contacten.

²⁰ Een opmerkelijk initiatief was de studiedag van de Artevelde Hogeschool (24 oktober 2001), die betrokken partijen samenbracht om over het thema te denken en om concrete plannen uit te werken.

²¹ De Universiteit van Maastricht, de Nederlandse organisatie FORUM en de Artevelde Hogeschool (Gent) werken reeds met (allochtone) promotieteam s. Bij het opstarten van dit project is het nuttig te informeren naar de mogelijkheden en de mogelijkheden van zo'n team s.

Video: Verscheidere hogescholen en organisaties maken een videovoorstelling om de participatie van allochtonen aan het hoger onderwijs te stimuleren.²² In vergelijking met de promotieteams heeft zo'n voorstelling zowel voor- als nadelen. Een belangrijk voordeel is dat de kleine groep promotiejongeren en -meisjes minder zwaar belast wordt. Belangrijke nadelen zijn dat een video onpersoonlijker is en dat geen interactie mogelijk is. Eventueel kunnen beide initiatieven gecombineerd worden.

Folders en brochures: Het wervingsmateriaal moet aantrekkelijk, overzichtelijk en begrijpbaar zijn. De communicatieverantwoordelijken moeten voor ogen houden dat de folders en brochures ook gericht zijn naar mensen waarvoor Nederlands niet de moedertaal is. Via eenvoudig taalgebruik kunnen ze de leesbaarheid ervan aanzienlijk verhogen.

Folders en brochures moeten het imago van de universiteit uitdragen en nieuwe initiatieven in de verf zetten. Een pluralistische opstelling, respect voor de eigenheid van studenten en sociale voorzieningen zijn elementen die allochtonen sterk aanspreken (Almacci, 2003, p. 16).²³

Ook moet het informatie-materiaal expliciet verwijzen naar de financiële en materiële ondersteuningsmaatregelen. Dat gebeurt op dit moment in een aparte brochure: 'Studentenvoorzieningen'. Het is echter de vraag of deze brochure voldoende verspreid wordt en dus voldoende potentiële studenten bereikt. Bovendien is er nood aan een duidelijke verwijzing naar concrete contactpersonen. Dit voorkomt dat mensen in het administratieve doolhof hun weg kwijtgeraken. Nu wordt er al te vaak vanuit gegaan dat mensen bijkomende informatie opzoeken op de website. Het is echter een missvatting te denken dat iedereen vlot met internet overweg kan.

Actieve voorlichting ouders: Uit de knelpunten blijkt dat bijzondere aandacht moet gaan naar het informeren van de ouders. Dit is echter geen gemakkelijke opgave. De kloof tussen oudere allochtonen en de universiteit is een heel stuk groter dan die tussen hun kinderen en de universiteit. De kans dat de ouders zelf naar de universiteit toe stappen is klein. Daarom moet een actieve voorlichtingscampagne opgezet worden. Zo'n campagne kan verschillende deelacties bevatten. Zo kunnen folders en brochures in andere talen gedrukt worden.²⁴ Deze folders kunnen opgestuurd worden of verspreid worden via specifieke organisaties (bijvoorbeeld via de moskee). Ook kunnen informatie vonden gehouden worden in een vertrouwde omgeving. Het is in elk geval aangewezen bij het ontwerpen de uitwerking van de campagne beroep te doen op ervaren instanties en vertrouwenspersonen uit de allochtonegemeenschap.²⁵

²² Onder meer de Hogeschool Zeeland, de Karel de Grote Hogeschool (dept. SAW - Antwerpen) en het Antwerps Centrum voor Migratiestudies (UA).

²³ Het departement Lerareropleiding van de Hogeschool Limburg maakt een aparte folder om allochtonestudenten te werven voor de lerareropleiding.

²⁴ De Katholieke Hogeschool Leuven heeft haar 'info-brochure secundair onderwijs Diest' in het Turks vertaald. De Universiteit Maastricht en de Hogeschool Zuyd verspreiden op hun voorlichtingsdag voor allochtonen folders in het Turks en het Arabisch.

²⁵ Organisaties die allochtone ouders proberen te betrekken bij het onderwijs: ECHO, (Habiba Ait Aidi van) de Gerksche integratiedienst en het Steunpunt Onderwijs/de Integratiedienst van de stad Hasselt.

De Erasmus Universiteit Rotterdam organiseert elk jaar een voorlichtingsmiddag voor allochtonen. Om meer ouders te bereiken, legt de universiteit een bus in die passeert langs de moskee en langs buurthuizen. Daar werd de voorlichtingsmiddag uitvoerig onder de aandacht gebracht.

Jobdienst: Sommige studenten moeten een deel van hun studies zelf financieren. Het is dan ook interessant om een dienst op te richten die studenten helpt bij het zoeken van een studentenjob. Het LUC biedt nu reeds studentenjobs aan en uiteraard zijn er ook andere (niet-universitaire) instanties die zich hiermee inzetten. Maar deze nieuwe dienst zou op zoek kunnen gaan naar jobs die aansluiten bij de inhoud van de verschillende studierichtingen. Zo is bijkussen niet per se een extra belasting, maar kan het een leerrijke ervaring zijn.

De verantwoordelijken van de jobdienst kunnen ook mensen begeleiden die deeltijds werken en deeltijds studeren. De mogelijkheden voor halfzijdse studenten zijn nog beperkt en vaak ondervinden zij heel wat problemen (verplichte aanwezigheid in de lessen, afstemmen van uurroosters, vaste examendata, ...). De jobdienst kan trachten de combinatie werken/studeren te vergemakkelijken.²⁶

Studieprogramma: Er moet bestudeerd worden of cursussen als 'interculturele communicatie' en 'intercultureel management' ingelast kunnen worden in het studieprogramma. Een alternatief, of een bijkomende mogelijkheid, is dat in bestaande vakken nieuwe klemtonen gelegd worden.²⁷

Voorzieningen: Sommige hogescholen en universiteiten hebben nieuwe voorzieningen in het leven geroepen, die beter aansluiten bij de cultuur van allochtone studenten (Darko, 2001). Naast het vegetarische menu wordt bijvoorbeeld in het studentenrestaurant ook een schotel aangeboden die voldoet aan de islamitische voorschriften.²⁸ Een stiltecentrum of moskee voor moslims is een andere voorziening die hier en daar opduikt.²⁹ Doel van deze initiatieven is de universiteit een intercultureel imago te geven en het welbevinden van allochtone studenten te verbeteren.

4.3 ACTIES DIE DE DOORSTROOM BEVORDEREN

Een angst die bij sommige mensen leeft, is dat het bevorderen van de doorstroom van allochtonen gepaard gaat met een inbreuk op de kwaliteit van het onderwijs. Dat hoeft echter helemaal niet zo te zijn. Hieronder presenteren we een aantal acties die, in combinatie met hogere vermeldde acties, de kwaliteit van het onderwijs én de slaagkansen van allochtonen verhogen. Aanpassingen van het curriculum verkrijgen het programma en nieuwe vormen van begeleiding zorgen ervoor dat studenten op een actieve en intense manier met hun studies bezig zijn. Volgende acties kunnen een wereld van verschil maken:

Mentor, coach, peter/mentor of tandem project: In hoofdstuk 3 hebben we vermeld dat het LUC een mentor-project en een peter-/mentorproject heeft. Deze projecten hebben hun verdiensten, maar ze hebben ook enkele zwakke plekken. Zo zijn de mentoren studenten die les geven in het eerste jaar. De afstand tot de mentor is dus

²⁶ Voor informatie en tips kan men terecht bij de Artevelde Hogeschool (Opleiding Sociaal Werk -Gent), die het project deeltijds leren/deeltijds werken op poten zette.

²⁷ Voor meer informatie kan men zijn licht opsteken bij het departement Lerarenopleiding van de Katholieke Hogeschool Brussel. Dit departement heeft een voortgezette opleiding intercultureel onderwijs.

²⁸ In Nederland startte de Haagse Hogeschool eind jaren negentig als eerste met het aanbieden van Halal-voeding.

²⁹ De KU Leuven subsidieert een moskee voor studenten. De Universiteit van Twente voorzagt zelfs in een wassagelegenheden voor moslims bij de gebedsrimte.

relatief groot en voor allochtonen zijn de autochtone professoren en assistenten geen rolmodellen waarmee ze zich gemakkelijk identificeren. Bovendien is de mentor verantwoordelijk voor een grote groep studenten, waardoor de anonimiteit groot en de verantwoordelijkheidszin van de mentor verkleint. Het peter-/meterproject vult deze tekorten niet helemaal op. Vooreerst loopt dit project alleen in de faculteit TEW. Bovendien zijn ook de peters en meters verantwoordelijk voor een grote groep studenten. En tot slot worden de peters/meters niet opgevolgd, wat in de praktijk betekent dat de begeleiding varieert naar gelang het engagement van de betrokkenen.

Het peter- en meterschap is een initiatief dat aan andere Vlaamse universiteiten vooral wordt opgezet door studenterbewegingen. In de praktijk blijkt echter dat de taken van de peters/meters zelden goed omlijnd zijn en dat de ondersteuning afhangt van de betrokkenheid van de individuele peters/meters. Ook vermindert de steun vaak namate het jaar vordert en de ouderejaars zelf meer werk hebben. In de blok- en examenperiode hebben veel eerstejaars echter extra hulp en aanmoediging nodig.

Het opzet van de actie die wij voor ogen hebben, is dat een oudere student één of enkele eerstejaarsstudenten begeleidt en ondersteunt. De taken van de peter/meter kunnen zeer omvattend zijn – aanleren van vaardigheden en kennis (taalkennis, lezen van papers, ...) – of kunnen zich beperken tot het stimuleren van de studiemotivatie (De Mets, 2000, pp. 6-7). In elk geval heeft de peter/meter een voorbeeldfunctie. Hij/zij fungeert als rolmodel en is een vertrouwenspersoon. Als de eerstejaarsstudent met vragen zit, kan die bij zijn/haar mentor terecht voor informatie of steun. Bovendien introduceert de mentor de eerstejaars in zijn/haar sociaal netwerk. Onderzoek heeft uitgewezen dat rolmodellen en vertrouwenspersonen voor allochtone studenten kritische succesfactoren zijn (Rector, 1999, p. 2).

Een moeilijke kwestie is of alle eerstejaarsstudenten automatisch een mentor toegewezen moeten krijgen, of dat het project op basis van vrijwillige deelname georganiseerd moet worden. In het laatste geval bestaat het gevaar dat een deel van de doelgroep niet wordt bereikt. Sommige studenten zullen het initiatief wantrouwen of zullen zichzelf bij het begin van het academische jaar overschatten. Wordt het project toch op vrijwillige basis georganiseerd, dan moet duidelijk worden gemaakt dat het voor iedereen openstaat. Zowel allochtonen als autochtonen kunnen aan het project deelnemen. Wel is het wenselijk om allochtone eerstejaarsstudenten te laten begeleiden door allochtone mentoren (Rector, 1999, p. 2).

Dit project kan verschillende knelpunten tegelijk oplossen. Minimumdoel is het verhogen van het welbevinden van de student. Als de taken van de mentor breed worden opgevat, kan deze actie ook een extra impuls geven aan de studiebegeleiding. Bovendien bestaat de mogelijkheid om een formele of informele dialoog tot stand te brengen tussen de mentoren en verantwoordelijken van de universiteit. De peters/meters zijn dan een schakel tussen de student en de dienaar/beleidsverantwoordelijken. Als dit project goed wordt orderbouwd en als hierover naar de buitenwereld goed wordt gecommuniceerd, zal het een positieve invloed hebben op het imago van de universiteit.

Voor het slagen van dit project is het uiterst belangrijk om gemotiveerde mentoren te selecteren, hun taken goed af te bakken (niet overladen – bepaalde taken kunnen overgenomen worden door andere personen en diensten) en hun activiteiten

op te volgen (dit garandeert een blijvende betrokkenheid van de mentoren, is een belangrijke vorm van dataverzameling en stelt de initiatiefnemers in staat het project te evalueren).³⁰

Nauwgezette opvolging studenten: Een aantal hogescholen en universiteiten, waaronder het LUC, heeft een dienst opgericht die eerstejaarsstudenten helpt bij het studeren. Dit kan gaan van inhoudelijke begeleiding (bepaalde stukken uit de cursus nog eens helder uitleggen aan kleine groepen van studenten, vragensessies, bijkomende oefeningen, ...) tot leren studeren. De bedoeling is studenten meer inzicht te verschaffen in de materie en/of te helpen bij het verwerken van de leerstof. Uit evaluaties blijkt echter dat deze diensten en begeleiders de 'universiteitsstudenten niet probleem' moeilijk bereiken. De bijstand is immers afhankelijk van het initiatief van de student zelf. Niet alle studenten zijn echter in staat om hun eigen mogelijkheden goed in te schatten. Pas bij de examens blijkt voor velen dat ze niet op hun plaats zitten. Maar op dat moment is al veel tijd verloren. Daarom pleiten sommigen voor een nauwgezette opvolging van de studenten (Almáci, 2003, p. 18).³¹

Flexibel examenrooster: De verantwoordelijken voor de examenroosters zouden bij de organisatie van de examens rekening kunnen houden met islamitische gebedsmomenten en feestdagen. Nu reeds schenken sommigen hier, op vraag van individuele studenten, aandacht aan, maar dit element zou in elke faculteit en proctief in rekening gebracht kunnen worden (LUC, 1999, p. 2).

Nieuwe invulling van het Meldpunt Gelijke Kansen: Er moet nagegaan worden of het meldpunt en de ombudsmannen/-vrouwen completer in dan wel overlaapend werken. Het feit dat het meldpunt nauwelijks werk heeft, betekent niet dat racisme en discriminatie op de campus afwezig zijn. Beleidsverantwoordelijken en studenten van het LUC zag en zich in het verleden meemaa ls gemoodzaakt in te grijpen (LUC, 1999, p. 1). Het probleem van discriminatie en racisme stelt zich wel degelijk, het is alleen de vraag wie bevoegd is om hieraan iets te doen. Als het meldpunt blijft bestaan, moet er in elk geval meer bekendheid aangegeven worden. Bovendien lijkt het aangewezen de huidige taken van het meldpunt aan te vullen en een wijziging aan te brengen in de personeelsbezetting. Zo zou het meldpunt kunnen uitgroeien tot een vormingscentrum dat intern vorming aanbiedt en dat zich richt op bewustmaking. Ook kan de drempel tot het meldpunt verlaagd worden door de klachterbehandeling toe te vertrouwen aan een niet-prof.

Taalkundige ondersteuning: Een bestaande of een nieuwe dienst kan taalkundige ondersteuning aanbieden. Een taalcursus en aandacht voor zaken als juist formuleren, kernachtig samenvatten en gestructureerd schrijven, kunnen voor sommige studenten het verschil uitmaken tussenslag en en niet slag en.

³⁰ Een universiteit die ervaring heeft op dit vlak, is de universiteit van Nijmegen. Tijdens het academiejaar 1997-1998 werd hier een 'peer-mentoraat' gestart.

³¹ De Artevelde Hogeschool (Campus Sint-Lieverspoort en Brusselsepoort - Gent) heeft een Dienst Studietoelichting en Studiebegeleiding, die zeer kort op de bal speelt. Op basis van een uitvoerige vragenlijst over ordermeerstudieactiviteit, studiemethode en studiemoeilijkheden worden (potentiële) problemen vroegtijdig gedetecteerd. De studenten krijgen feedback over hun antwoorden en er wordt een dossier opemaakt per student zodat hij/zij kan worden opgevolgd.

Het Centrum voor Ervaringgericht Onderwijs (CEGO) heeft een instrument ontwikkeld dat peilt naar het welbevinden, de betrokkenheid, de interesse en de competentie van studenten. Via dit 'studentvolgsysteem' kunnen individuele problemen en knelpunten in de opleiding opgespoord worden.

In de Hogeschool Limburg heeft dit initiatief al jaren gevonden. Het departement Lerarenopleiding organiseert in het begin van het jaar 'instaptoetsen taalvaardigheid' om zo vlogmogelijk taalproblemen op te sporen. Studenten met tekorten worden bijgeschoold.³²

Interculturele studentenvereniging: Er kan een studentenvereniging worden opgericht die andere accenten legt dan de traditionele studentenverenigingen. Fuiven en cantussen maken dan plaats voor multiculturele activiteiten. De studentenvereniging overkoepelt alle studierichtingen en -jaren. Ze staat open voor iedereen (ook voor autochtonen en buitenlandse studenten). Het is niet de doelgroep die de vereniging bijzonder maakt, maar wel haar 'filosofie'. Bij het organiseren van activiteiten houden de verantwoordelijken voor ogen dat mensen uit verschillende culturen zich moeten kunnen vinden in het aanbod.³³

De interculturele studentenvereniging beoogt het welbevinden te verbeteren van studenten die zich ongemakkelijk voelen in de klassieke Vlaamse studentenbewegingen. De nieuwe vereniging stelt allochtonen in staat een sociaal netwerk uit te bouwen. Doordat ze deel uitmaken van een vriendengroep, gaan ze zich beter thuis voelen aan de universiteit.

Personeel: De effectiviteit van het actieprogramma zal slechts maximaal zijn als het gedragen wordt door het personeel van de universiteit. Intern moet dus een bewustmakingsproces op gang gebracht worden. De leiding van de universiteit moet aan het personeel duidelijk maken dat het LUC een instelling is die de eigenheid van elk personeelslid en van elke student ten volle respecteert.³⁴

Uiteraard is het ook aangewezen dat het LUC meer allochtonen rekruteert, zowel voor administratieve als academische taken. Door allochtone ZAP'ers aan te werven, creëert men een interculturele sfeer en reikt men de studenten sterke rollmodellen aan. Autochtone personeelsleden moeten getraind worden in interculturele communicatie en intercultureel management.

Door zich niet alleen als intercultureel instituut te profileren, maar door het ook effectief te zijn, bevordert men het welbevinden van de studenten. Dit verhoogt de slaagkansen en trekt nieuwe studenten aan. Want mond-aan-mond reclame blijft nog altijd een van de sterkste vormen van reclame.

4.4 ACTIES DIE DE UITSTROOM BEVORDEREN

De uitstroom bevorderen, betekent de kloof tussen de universiteit en de arbeidsmarkt verkleinen. Traditioneel beschouwen de universiteiten dat niet als hun opdracht. Ze leveren op het einde van de rit hoog opgeleide personen af, die zelf hun weg naar de arbeidsmarkt moeten vinden. In andere landen daarentegen, zoals bijvoorbeeld in Engeland, is het engagement van (sommige) universiteiten veel groter. Speciale diensten of individuele proffensstukken er constant hun voelspriet

³² Voorn eer informatie: A Janssens (Hogeschool Limburg).

³³ In Nederland rezen de interculturele en allochtone studentenverenigingen de voorbije jaren als paddestoelen uit de grond. Er zijn er inmiddels meer dan tachtig actief. Heel wat van deze bewegingen voldoen echter niet aan de karakteristiek en die wij hier beschrijven. Ze richten zich vaak op studenten met een specifieke etnische afkomst.

³⁴ Dit bewustmakingsproces kan op verschillende manieren in gang gezet worden. Een van de vele mogelijkheden is de deelname aan de Week van de Diversiteit. Dit initiatief werd in februari 2003 voor het eerst georganiseerd door de instellingen van Grembergen, Vogels en Vanderpoorten.

uit en verzamelen informatie over vacante functies in een bepaald werkveld. Willen we in Vlaanderen de uitstroom van allochtonen bevorderen, dan lijkt het aangewezen dat ook hier de universiteiten een inspanning leveren. Dit is wat ze kunnen doen:

Jobdienst: De hierboven vermelde jobdienst kan ook een rol spelen wanneer de studenten de universiteit verlaten en op zoek gaan naar een 'echte' job. De jobdienst kan vacatures verzamelen die voor studenten uit de verschillende richtingen interessant zijn. Bovendien kan de dienst sollicitatietips geven.³⁵ Voor de universiteit zelf is het interessant dat de jobdienst alle afgestudeerden opvolgt en informatie over hen verzamelt. Om de positie en de rol van de universiteit in een veranderende samenleving te kunnen inschatten, is het nodig te weten waar de studenten terecht komen en wat hun professionele taken zijn. Voor al deze taken kunnen afspraken gemaakt worden met de VDAB.

Stages: Via stages komen studenten in contact met potentiële werkgevers. Discriminatie kan vermieden worden door bedrijven stageplaatsen te laten aanbieden, maar de invulling ervan in eigen handen (van de universiteit) te houden. Individuele studenten kunnen tijdens de stage laten zien wat ze in hun mars hebben. Op die manier kunnen ze vooroordelen doorprikken. Ook voor de student is het een leerrijke ervaring. Hij/zij geraakt vertrouwd met de verwachtingen van werkgevers en heeft de mogelijkheid om een professioneel netwerk uit te bouwen. Het is belangrijk om studenten tijdens de stage niet aan hun lot over te laten. Zowel in de school als in de bedrijven kunnen stagebegeleiders of mentoren worden aangesteld. Deze personen introduceren de studenten in het bedrijf en helpen hen als ze vragen of problemen hebben.

Zelf allochtonen aanwerven: Zoals hierboven reeds aangegeven, moet het LUC zelf meer allochtonen rekruteren en dan vooral in haar hoger kader. Allochtonen studenten met goede resultaten moeten gestimuleerd worden om een academische carrière uit te bouwen. Bovendien kunnen allochtonen een belangrijke taak opnemen in de ondersteunende diensten, bijvoorbeeld als ombudsvrouw of studenterbegeleider. Op die manier vervult het LUC een voorbeeldfunctie naar andere werkgevers.³⁶

Promotieteams: Promotieteams kunnen niet alleen naar secundaire scholen stappen, maar ook naar bedrijven en organisaties (De Mets, feb. 2000, p. 8). Daar vertellen ze over het diversiteitsbeleid van de universiteit en over de mogelijkheden om zo'n beleid ook in de bedrijfswereld in te voeren. Ze antwoorden op vragen van werkgevers en geven uitleg over de verwachtingen van allochtonen. Via deze activiteiten verwerven de promotieteams ook buiten de onderwijswereld naam bekendheid. Na verloop van tijd zullen organisaties en bedrijven zelf contact opnemen om mee te werken aan conferenties of studiedagen. Zo ontstaat een

³⁵ Voor praktische informatie over de werking en functies van een jobdienst kan contact opgenomen worden met de Hogeschool Zeeland, die een eigen 'bureau voor arbeidsbemiddeling' heeft opgericht.

³⁶ Een universiteit die in haar personeelsbeleid bijzondere aandacht heeft voor de werving van allochtonen, is de universiteit van Utrecht. De universiteit van Utrecht heeft een projectcoördinator aangesteld die zich bezighoudt met de rekrutering en opleiding van allochtonen personeelsleden.

netwerk waarvan zowel de bedrijfswereld, de onderwijswereld als de individuele team leden kunnen profiteren (De Mets, 2001, p. 183).

Internationale carrière dag/jobbeurs: Heel wat bedrijven zijn op zoek naar personeel dat ingezet kan worden op een specifiek marktsegment en internationale organisaties onderhouden vaak contacten in welbepaalde landen. Beide hebben dus mensen nodig met een bijzonder profiel. Allochtone studenten maken kans om aan de eisen te voldoen, omdat ze vertrouwd zijn met verschillende culturen en omdat ze verschillende talen spreken. Doel van een internationale jobbeurs is dan ook studenten in contact te brengen met vertegenwoordigers van internationale organisaties, internationale bedrijven en ambassadeurs (De Mets, 2001, p. 98).³⁷

³⁷ De Rotterdamse Erasmus universiteit organiseert internationale carrière dagen waarop ambassadeurs en bedrijven aanwezig zijn.

SLOTBESCHOUWING

Zoals hierboven blijkt, ontstaat er in België en Nederland een 'ontwakend bewustzijn' met betrekking tot het belang van een evenredige vertegenwoordiging van alloctonen in de belangrijke maatschappelijke geledingen. Hier en daar worden de eerste initiatieven opgezet. Het LUC mag deze trein niet missen. Meer nog. De universiteit moet meer de locomotief vormen die dit proces op snelheid brengt. Daarom dient het LUC een **'Beleidsplan Diversiteit'** op te stellen. Uit de grote groep van mogelijke acties moeten er een aantal worden gekozen die effectief uitgevoerd zullen worden. Bij het maken van die keuzes is het aangevoelen te streven naar een **totale I-beleid**. Dit impliceert vier dingen:

- 1) Alle geledingen van het LUC en ook externe instanties engageren zich om het diversiteitsbeleid meer vorm te geven.
- 2) Verschillende fases (instroom, doorstroom en uitstroom) en verschillende knelpunten worden tegelijkertijd aangepakt.
- 3) De uitvoering blijft niet steken in tijdelijke projecten, maar verdient een structurele aanpak.
- 4) Het diversiteitsbeleid stimuleert niet alleen alloctone studenten, maar alle kansarme studenten.

(1) Het kan niet alleen de taak van alloctone ouders zijn om alloctone studenten te werven en te begeleiden. Het is een gezamenlijke opdracht van alle personeelsleden en alle studenten. Alleen als alle geledingen op diversiteit gericht zijn, ontstaat een sfeer waarin alloctonen zich thuis voelen. Bovendien moet samen gewerkt worden met externe instanties, zodat de universiteit en de alloctone gemeenschap dichterbij elkaar toegevoerd worden. Zonder een gezamenlijke inspanning kan het LUC moeilijk een multicultureel imago opbouwen.

(2) Willen we de alloctone studenten echt stimuleren, dan moeten in elke fase drempels worden weggewerkt. Het heeft geen zin veel studenten te werven en hen vervolgens aan hun lot over te laten. Zowel de instroom, doorstroom als uitstroom moet verbeterd worden. Bovendien dienen in elke fase de belangrijkste knelpunten samen aangepakt te worden. Ze hebben immers zowel in negatieve als in positieve zin een cumulatief effect.

(3) Het wegwerken van drempels vereist continue aandacht. Sommige knelpunten kunnen onmiddellijk aangepakt worden, maar andere – zoals het om buigen van de schoolloopbanen in het lager onderwijs – vergen een langere termijnvisie. Bovendien moet er, eers de drempels afgevlakt zijn, op toegezien worden dat ze niet terug de kop opsteken. Het volstaat dan ook niet projectmatig te werken. Alleen een structurele aanpak verzekert dat generatie na generatie gelijk kansen.

(4) Een diversiteitsbeleid wil iedereen gelijke kansen geven. Het is dan ook belangrijk om bij het uitwerken van dit beleid de brede doelgroep van de organisatie in voor ogen te houden. Allochtonen vormen daarbinnen een groep die bijzondere aandacht verdient. Maar waar ze helemaal niet mee gediend zijn, is een zielelijheidsbeleid, betutteling of stigmatisering. De meeste categorieën van opgezette acties bestendigen of versterken alleen maar de hokjesmentaliteit.

De uitwerking en coördinatie van dit totaal-beleid wordt best in de handen gelegd van **één of meerdere diversiteitscoördinatoren/diversiteitsmanagers**.³⁸ Hij/zij integreert gekozen voorstellen in bestaande diensten en zet nieuwe initiatieven op. Voor die nieuwe initiatieven draagt de diversiteitscoördinator de volledige verantwoordelijkheid. Aan de hand van twee voorbeelden maken we duidelijk wat dat zoal inhoudt:

?? *Werving, training en opvolging promotieteam*: De coördinator gaat op zoek naar gemotiveerde en vlotte studenten (allochtonen en autochtonen), die hun ervaringen willen delen met leerlingen/ouders/bedrijfsmensen. Ook neemt hij/zij contact op met scholen/bedrijven om het project voor te stellen.³⁹ Met de studenten uit het promotieteam wordt gesproken over hun taken en over de nood aan training. Na elk schoolbezoek/bedrijfsbezoek organiseert de coördinator een terugkoppeling.

?? *Werving, training en opvolging mentoren*: De coördinator zoekt mentoren die qua achtergrond aansluiten bij het profiel van de eerstejaarsstudenten. Na de rekrutering bereidt de coördinator de mentoren voor op hun begeleidingsrol. De mentoren krijgen een kader aangereikt dat vastlegt welke taken ze minimaal moeten oppakken. Afhankelijk van het soort taken kan het nodig zijn om in training te voorzien of om een aantal tips reer te schrijven in een handboek. De coördinator volgt de mentoren op en is het aanspreekpunt voor mentoren die problemen ondervinden. Hij/zij brengt de mentoren ook op geregelde tijdstippen samen om ervaringen uit te wisselen. Aan het eind van de rit organiseert de coördinator een evaluatie. Om het succes van het project te kunnen beoordelen en het eventueel te kunnen bijsturen, moeten de uitval- en slaagpercentages bestudeerd worden en moeten zowel de studenten als de mentoren bevraagd worden.

De diversiteitsmanager staat dus in voor de coördinatie, de evaluatie en de eventuele bijsturing van de gekozen initiatieven. Hij/zij zorgt voor de continuïteit en legt contacten met externe organisaties. Indien daar nood aan is, doet de diversiteitscoördinator ook bijkomend onderzoek (bevraging allochtone studenten LUC, behoefteonderzoek leerlingen zesde middelbaar, bevraging studenten die uitvallen aan het LUC, opvolging en bevraging afgestudeerde studenten, doorlichting personeelsbestand, ...). Een goed beleidsplan en een (of meerdere)

³⁸ Een voorbeeld van een organisatie waar diversiteitscoördinatoren werden aangesteld is de VRT. De operabele omroep richtte online een 'cel diversiteit' op met twee medewerkers die zich voltijds bezighouden met de uitvoering van het 'charter van de diversiteit' (Demasure, 26.04.03, De Morgen).

³⁹ Contacten met de scholen waar de teamleden zelf les gevolgd hebben, kunnen ook door de studentengelegd worden.

gedreven diversiteitsmanager(s) zullen het LUC en de samenleving een nieuwe dynamiek geven.

NAW OORD

Dank aan alle LUC-medewerkers die ons nuttige informatie bezorgden. Dank ook aan David De Vaal (PRIC Limburg) voor de interessante referenties en aan Miray Altinsoy en Diana Casternans voor de hulp bij bepaalde onderzoekstaken.

BIJLAGE: CONTACTGEGEVENS EN NUTTIGE INFORMATIEBRONNEN

1) Contactgegevens:

?? WUB

BVO Gelijke Kansen

Meyrem Almaci

Gebouw M, Lokaal M003

Pleinlaan 2

1050 Brussel

Meyrem.Almaci@wub.ac.be

Tel.: 02/629.18.28

?? Artevelde Hogeschool

Campus St. Annaplein, dept. Sociale en Pedagogische Werk

Reyhan Göğöz en Hedwig Aerts

Sint-Annaplein 31

9000 Gent

reyhan.gogoz@arteveldehs.be

Tel.: 09/269.97.02 en 09/269.97.12

?? Gelijke kansen-project Stimulus

Artevelde Hogeschool

Dienst Studietoelagen

Hilde Van Puymbroeck

Hoogpoort 15

9000 Gent

hilde.vanpuymbroeck@arteveldehs.be

Tel.: 09/235.20.05

?? Artevelde Hogeschool

Campus Sint-Lievenspoort en Brusselsepoort

Kristina Dekelver

St. Lievenspoortstraat 143

9000 Gent

Tel.: 09/269.91.22

kristina.dekelver@kahaog.be

?? Katholieke Hogeschool Antwerpen – Katholieke Hogeschool Antwerpen

Campus Zuid, dept. Sociale en Arbeidswetenschappen

Roos Beveringhe, Katholiek Verleiden en Lieve Lecluyse

Lysenstraat 36

2600 Berchem

Tel.: 03/285.99.28

?? Gelijke kansen-project Motief

Katholieke Hogeschool

Dienst Studentenzaken

Bart Janssens

Van Schoorbekestraat 143

2018 Antwerpen

bart.janssens@kdg.be

Tel.: 03/241.03.16

?? AASSAW -project: Aansluiting Allochtone Studenten in Sociale en Arbeidswetenschappen

Katholieke Hogeschool Limburg

Oude Luikerbaan 79

3500 Hasselt

Arita Martens, Els Ullens, Gerard Gielen en Ilknur Yüce

Tel.: 011/28.82.70

?? Hogeschool Gent
Vesalius, dept. Gezondheidszorg
Freddy Beemaert
J. Kluykensstraat 2
9000 Gent
Tel.: 09/226.08.13

?? Coaching project en activiteitengericht naar de Turkse oudervereniging Gerk
Cel Educatieve Projecten (CEP) en Tügçk (Turkse studentenvereniging Gerk)
Semra Tur en Johan Boucneau
Dieplaan 2
3600 Gerk
Tel.: 089/30.95.22

?? AM D-project (Aansluiting en Maatschappelijke Differentiatie)
Hogeschool Limburg
Dept. Lerarenopleiding
Vildersstraat 5
3500 Hasselt

Ria Rector
Tel.: 011/85.95.67

André Janssens (lector Nederlands)
Tel.: 011/85.95.65

?? Katholieke Hogeschool Leuven
Dept. Lerarenopleiding

Griet Maes
Demerstraat 12
3290 Diest
Tel.: 013/35.06.90

André Stroobants
Nammesteerweg 355
3001 Leuven
Tel.: 016/39.92.00

?? Centrum voor Ervaringgericht Onderwijs (CEGO)
KULeuven, Afdeling Didactiek
Vesaliusstraat 2
3000 Leuven
Tel.: 016/32.57.90

?? Katholieke Hogeschool Brussel
Jaklien Moriau
Nieuwland 198
1000 Brussel
Tel.: 02/512.32.59
jakliermoriau@hotmail.com

?? Steunpunt Onderwijs/Integratiedienst Hasselt
Dr. Willemstraat 34
3500 Hasselt
Tel.: 011/23.94.08

?? FORUM, Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling

Postbus 201

3500 AE Utrecht

Tel.: 0031 30/297.43.21

www.forum.nl

?? Hogeschool Zeeland

Secretariaat LAZ

Postbus 364

4380 AJ Middelburg

Tel.: 0031 118/48.91.90

?? ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid

Postbus 19169

3501 DD Utrecht

Tel.: 0031 30/239.32.70

www.echo-net.nl

info@echo-net.nl

?? Werkgroep Allochtone Studenten (WAS)

Universiteit Maastricht en Hogeschool Zuyd

www.ssc.uimaa.nl/was

WAS limburg@hotmail.com

?? Project allochtone werknemers (universiteit Utrecht)

Topselect

Peter Blok

P.Blok@topselect.uu.nl

?? Provinciale Integratiecentrum (PRIC)

Shamila Rambaran

Universiteitslaan 1

3500 Hasselt

Tel.: 011/23.82.27

Fax: 011/23.82.10

www.limburg.be/PRIC

?? Centrum voor Intercultureel Management en Internationale Communicatie (CIMIC)

Lange Riddersstraat 36-38

2800 Mechelen

Tel.: 015/21.98.72

www.cimic.be

Marc Colpaert

Tel.: 03/772.46.75

Marc.colpaert@skynet.be

?? Adressen van integratiecentra, -diensten en lokale steunpunten

www.vmc.be/mair/mair02.htm

2) Nuttige informatiebronnen

?? Project 'Gelijke kansen hoger onderwijs' van de Artevelde Hogeschool (Gent), de Katholieke Hogeschool (Antwerpen) en de Katholieke Hogeschool Limburg:

www.gelijkekansenhogeronderwijs.be

?? Project 'De Brug' van de Koninklijke Boudewijnstichting:

www.kbs-ffb.be/code/page.cfm?id_page=125&id=66

?? Derre, R. (X). *Mentoraat in het Hoger Onderwijs*. Gent: Hogeschool Gent (Opleiding ergotherapie).

?? Snippe, J. (1997). *Mentoraat in het hoger onderwijs. Een leidraad voor mentoren* (Hoger Onderwijs Reeks). Groningen: Wolters-Noordhoff.

?? Nota Interculturalisatie UM 1998-2000

BIBLIOGRAFIE

Schriftelijke documenten

- ALM ACI, M. (2003). De allochtone student(e) aan de VUB. Brussel: VUB.
- DANKO, O. (2001). We komen eraan. In: *Internedial*, 01.03.'01.
- DE LAET, A. (2003). Allochtone studenten blijven witte raven. In: *De Standaard*, 28.04.'03.
- DEMASURE, K. (2003). Diversiteitsteam wijst Mohammed met de pet' de weg naar de VRT. In: *De Morgen*, 26.04.'03.
- DE MEESTER, K. & MAHEU P. (2000). *Orstuning, hartstochtelijk of heftig beweerd? Onderzoek Studenten Uit Migratie. Allochtone studenten in de Vlaamse hogescholen*. Antwerpen: UFSIA
- DE METS, J. (2000). *Je moet je als allochtone student extra bewijzen. Bevindingen inzake doorstroming allochtone leerlingen naar het hoger onderwijs*. Brussel: KBS.
- DE METS, J. (2000). *Doorstroming allochtone leerlingen naar het hoger onderwijs*. (syntheserota).
- DE METS, J. (2001). *Uitdagingen & motiveren. Pijlers voor bruggen naar een betere doorstroming in het onderwijs*. Brussel: Koninkrijk Boudewijnstichting.
- DE METSENAERE, M. & JANSSENS, R. (2000). *Een maat voor niets? Zinnen en orzinnen van een universitaire preselectieproef*. Brussel: Centrum voor Vrouwenstudies, VUB.
- FRANSEN, G. (2003). Politie rekruteert bij allochtonen thuis. In: *De Standaard*, 24.06.'03.
- GIELEN, G. (X). *Structurele drempels in de doorstroming naar het hoger onderwijs. Samenwerking VLHORA-onderzoek*. (werkdokument).
- GIELEN, G. (2001). *Mogelijke concrete initiatieven om de aanwezigheid van allochtone studenten in het hoger onderwijs te verhogen*. (werkdokument).
- GILLIS, V. (2003). *Satisfactie-enquête over de studentgerichte faciliteiten naar eerstejaarsstudenten van de Universiteit Antwerpen*. Antwerpen: UFSIA
- GROENEZ, S., VAN DEN BRANDE, I. & NICAISE, I. (2003). *Cijferboek sociale ongelijkheid in het Vlaamse onderwijs. Een verkennend onderzoek op de Paerlstudie van Belgische Huishouders*. Leuven: Steunpunt LOA

LOKAL INTEGRATIECENTRUM MAASEM EHELEN (1996). *Aanbevelingen voor een lokaal beleid t.a.v. migranten*. Maastricht: LICM.

LUC (1999). *Irgevulde vragenlijst voor de VLIR-werkgroep 'Migranten en Studie'*. Diepenbeek: LUC.

LUC (2003). *Studentenvoorzieningen 2003-2004*. Diepenbeek: LUC.

LUC (2003). *Andere tijden, andere urofen*. Diepenbeek: LUC.

MAHIEU, P., EL OUALKADI, M. & HERTOGEN, J. (2003). *Als moeder het wil. Gelijkenissen en verschillen in het perspectief van schoolloopbanen*. Antwerpen: UFSIA.

PRIC LIMBURG (2002). *Omgevingsanalyse*. Hasselt: PRIC Limburg.

PRIC LIMBURG (2003). *Actuele cijfers 2003*. Hasselt: PRIC Limburg.

RECTOR, R. (1999). *Doorstroming van allochtone jongeren van het secundair onderwijs naar het hoger onderwijs optimaliseren*. Hasselt: Autonome Hogeschool Hasselt.

VAN CRAËN (2000). *De betekenis en de gevolgen van stemrecht voor vreemdelingen. Case-study: de Marokkaanse bevolking in Maastricht*. Leuven: KUL.

X (1996). Decreet tot vaststelling van de regelen inzake de werking en de verdeling van het Sociaal Impulsfonds (14.05. '96). In: *Belgisch staatsblad*, 01.06. '96.

Websites:

www.antiracisme.be

www.echo-net.nl

www.forum.nl

www.gelijkerehogeronderwijs.be

www.ia.v.nl

www.kbs-frb.be

www.limburg.be/PRIC

www.luc.ac.be

Interviews:

Willy Goetsouwens, vast secretaris LUC

Betty Goers, secretaris Faculteit TEW

Ilse Homikx, onderwijskundige Faculteit TEW

Chris Masui, onderwijskundige Faculteit TEW

Paul Aeloot, hoofd onderwijscoördinatie LUC

Ingrid Vranken, coördinator Dienst Externe Relaties en Promotie LUC