

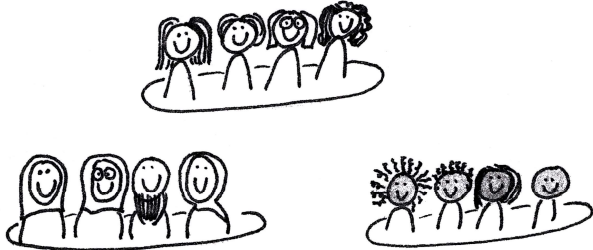
Gefinancierd door  Kenniscentrum Ongelijkheid

Identiteitsnetwerken

‘Netwerken als veilige (tussen)ruimte

4 April 2024
Amsterdam

Marieke Sloodman * Machteld de Jong









1

OVERZICHT

- ❖ **Korte kennismaking**
- ❖ **Presentatie**
- ❖ **Brainstorm & uitwisseling**



2

PROJECT 'JONGERENNETWERKEN, ONGELIJKHEID EN AGENCY'



Marieke Sloodman



Machteld de Jong



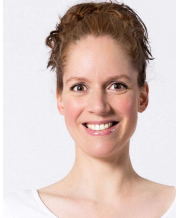
DIVERSITY
TALKS



Hogeschool
van Amsterdam



Tjitske Lovert



Fiona Veraa



Mary Tupan-Wenno



Rumeysa Unal



Tigran Melikian

3

DE ROL VAN IDENTITEITSNETWERKEN

❖ Identiteitsnetwerken als veilige ruimte én springplank:

❖ Bron van sociaal en cultureel kapitaal

❖ Bron van belonging

❖ Én: Belonging empowert



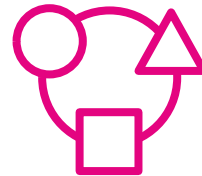
4

TWEE OPMERKINGEN

❖ Identiteitsnetwerken als noodzaak



❖ Identiteitsnetwerken als diverse omgevingen



5

De rol van identiteitsnetwerken

Identiteitsnetwerken als veilige ruimte én als springplank

- 1 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING**
 - Persoonlijke vaardigheden
 - Organisatorische vaardigheden
 - Professionele vaardigheden
- 2 SOCIAAL EN CULTUREEL KAPITAAL**
 - Uitbreiding eigen netwerk
 - Hulp & tips van anderen
 - Kennismaking bedrijven & loopbaanmogelijkheden
 - Kennismaking gedragscodes arbeidsmarkt
- 3 BELONGING**
 - Onderlinge herkenning
 - Veilige ruimte
 - Acceptatie en gemeenschapsgevoel
- 4 ZELFVERTROUWEN/AGENCY**
 - Rolmodellen & erkenning
 - Ruimte voor aanscherping ambitie
 - Positieve identiteitsvorming
 - Vorming maatschappelijke rol
- 5 DIVERSITEIT**
 - Interne diversiteit
 - Ontmoetingen peers/professionals buiten eigen netwerk
 - Bridging ties

Tips

Tips voor gemeenten

- Beschouw identiteitsnetwerken als vehicles voor emancipatie (maatschappelijke participatie, persoonlijke ontwikkeling, empowerment).
- Betrek identiteitsnetwerken bij beslissingsprocessen. Laat ze mee beslissen. Ze ze veel kennis hebben van in- en uitsluiting, en van selectievormingsprocessen draagt bij aan kennis, beloning en agency van de netwerk. Laat ze meebeslissen. Ze ze veel kennis hebben van in- en uitsluiting, en van selectievormingsprocessen draagt bij aan kennis, beloning en agency van de netwerk. Laat ze meebeslissen. Ze ze veel kennis hebben van in- en uitsluiting, en van selectievormingsprocessen draagt bij aan kennis, beloning en agency van de netwerk.

Tips voor bedrijven

- Zie identiteitsnetwerken als bron van talent kan rekruteren; dit talent moeilijker bereikt via traditionele (versterking van professioneel kapitaal) via/bij deze netwerken. Alleen al expliciete partners met identiteitsnetwerken als partners die veel kennis hebben van in- en uitsluiting. Ze rekruteren om talentontwikkeling in al realiseren.
- Erken participatie in identiteitsnetwerken als waardevolle extracurriculaire ervaring.

Tips voor onderwijsinstellingen

- Het is belangrijk dat onze resultaten voor identiteitsnetwerken bruikbaar zijn, bijvoorbeeld om:
- ... nog beter te herkennen en waarden wat belangrijk deze maatschappelijke rol kan zijn (rolmodellen, empowerment)
- ... verder richting te geven aan jullie missie, activiteiten, en promotie. Wat doe je? Voor wie? Met wie? Waarom? Wat doe je? Voor (mogelijk) afwezige interne diversiteit, en mogelijk positieve en negatieve ervaring, en de...

LEES/HOOR MEER: (WEBSITE)

- ❖ Factsheet met tips voor gemeenten, onderwijsinstellingen, bedrijven en netwerken
- ❖ Reflectietool voor netwerken
- ❖ Poster
- ❖ Podcast
- ❖ Essay

Unal (2022) *No man is an island!*

Melikian (2022) *Culture of belonging*

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

6

BRAINSTORM

❖ **Kansen:**

Waar zie je relevantie in jouw eigen context? Waar zie je aanknopingspunten?



❖ **Uitdagingen:**

Wat ervaar je/verwacht je als belemmering?



❖ **Route:**

Wat is hiervoor nodig? Acties? Wat kan je zelf doen?



7

BEDANKT

❖ **Machteld.deJong@inholland.nl**

❖ **Marieke.Slootman@inholland.nl**

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

8