VERWEY JONKER Instituut

Een school voor iedereen

Onderzoek naar inclusie in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam

Dr. Inti Soeterik
Leyla Reches, MSc
Sandrine Umuhire
Ilham El-Masoudi
Prof. dr. Serena Does

Een school voor iedereen

Onderzoek naar inclusie in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam

Dr. Inti Soeterik
Leyla Reches, MSc
Sandrine Umuhire
Ilham El-Masoudi
Prof. dr. Serena Does

Utrecht, september 2022

Het gebruikmaken van (delen) van dit rapport dient alleen te geschieden na een schriftelijke goedkeuring van het Verwey-Jonker Instituut. Schriftelijke verzoeken kunnen gestuurd worden naar secr@verwey-jonker.nl.

Inhoud

Samenvatting 4

1 Inleiding 7
1.1. Achtergrond 7
1.2. Leeswijzer 9

2 Aanpak 10
2.1. Onderzoeksdesign 10
2.2. Literatuuronderzoek 10
2.3. Analyse materiaal 11
2.4. Positionaliteit 11

3 Wat is inclusieve communicatie? 13
3.1. Inleiding 13
3.2. Stereotypen, vooroordelen en racisme 13
3.3. Dimensies voor het analyseren van de mate van inclusieve communicatie 14
3.4. Definitie inclusieve communicatie 18

4 Bevindingen vanuit de materiaalanalyse 19
Algemene pagina's 19
4.1. Huisregels 19
4.2. Meest bezochte pagina's 20
4.3. Nieuwsberichten 25
4.4. Corona updates 30
4.5. Uitingen van bestuur 30
4.6. Jaarverslag 33
4.7. Regelementen gedrags- en integriteitscode 36
4.8. Beleid ongewenst gedrag 37
4.9. Hogeschoolbrede wervingscampagnes 39
4.10. Informatie over opleidingen 40
4.11. Brochures van opleidingen 43
4.12. Correspondentie voor (toekomstige) studenten 45
4.13. Externe vacatures 45
4.14. HINT 47
4.15. Instagram 53
4.16. YouTube 58
4.17. LinkedIn 59

5 Conclusie 63

6 Suggesties en aanbevelingen 65

Literatuur 67

Bijlage 1 Overzicht inclusieve terminologie 69

Bijlage 2 Overzicht materiaal 74

Bijlage 3 Analyse-instrument materiaalanalyse 77

Samenvatting

Inleiding

Inclusieve communicatie speelt een belangrijke rol in het waarborgen van gelijke kansen in het onderwijs. De manier waarop mensen worden aangesproken, de mate waarin diverse groepen mensen worden vertegenwoordigd, en het expliciet benoemen van de gelijkwaardigheid van mensen, kan een positieve impact hebben op de mate waarin studenten en medewerkers zich gezien, gerespecteerd en welkom voelen. Hogeschool Rotterdam vindt het belangrijk dat hun medewerkers en hun studenten, ongeacht hun afkomst, huidskleur, religie, geaardheid, levensovertuiging, gender en/of geslacht, zich gerespecteerd en gehoord voelen.

De hogeschool heeft als opdracht om elke student op te leiden tot een professional die een waardevolle bijdrage levert aan de maatschappij. Dat gebeurt in Rotterdam, in internationale en grootstedelijke context. In alles wat de hogeschool doet, dient zij uit te gaan van gelijkwaardigheid, het bevorderen van wederzijds respect en emancipatiegericht werken. Met het oog op deze opdracht en in het kader van recente ontwikkelingen in de samenleving en binnen de hogeschool, heeft de hogeschool dit onderzoek laten doen naar de inclusie in haar communicatie en correspondentie. Hoewel de focus lag op inclusie met betrekking tot afkomst, huidskleur en religie, zijn er—op verzoek van de hogeschool—sporadisch ook andere sociale categorieën meegenomen in de analyse, zoals gender, LHBTIQ+ identiteit, en fysieke en mentale beperkingen.

Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal:

Hoe inclusief is de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam met betrekking tot afkomst, huidskleur en religie?

De hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende twee deelvragen:

- *Welke goede voorbeelden omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?*
- *Welke aandachtspunten omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?*

Aanpak en doel van het onderzoek

Om bovenstaande vragen te beantwoorden wordt op basis van wetenschappelijke inzichten over inclusieve communicatie een analyse uitgevoerd van een selectie materialen die aangeleverd zijn door de Hogeschool Rotterdam. Daarnaast wordt op basis van de materialenanalyse, concrete aanbevelingen geformuleerd om de communicatie inclusiever te maken. De materialen die zijn geanalyseerd zijn momentopnames van de verschillende manieren waarop de hogeschool communiceert richting (toekomstige) studenten en werknemers. De uitkomsten en de adviezen in dit rapport zijn bedoeld ter illustratie voor het kritisch bekijken en inclusief maken van andere communicatie van de hogeschool. Zodoende kan dit rapport het beste gezien worden als een ondersteunend middel voor de hogeschool om inzicht te krijgen in de vraag wat inclusieve communicatie omvat, op wat voor manieren de eigen communicatie en correspondentie inclusief zijn en wat nog aandacht vergt.

Resultaten

Welke goede voorbeelden omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?

Er zijn op de verschillende dimensies van inclusieve communicatie al veel zaken die goed gaan bij de hogeschool. Ten eerste is het duidelijk terug te zien dat de hogeschool zich inzet om diversiteit en representatie in beeld en tekst te waarborgen. Het gaat op veel plekken al de goede kant op, waar aandacht is voor mensen van kleur in het bijzonder. Ook zien we aandacht voor intersectioneel ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen van kleur en moslima's. Ten tweede, zien we qua woord- en terminologiegebruik dat de hogeschool vaak een genderneutrale aanhef gebruikt en/of genderneutrale taal in bijvoorbeeld vacatures, opleidingspagina's en op social media. Ten derde zien wij meerdere voorbeelden van het gebruik van contra-stereotypen en een intersectionele benadering: er werd in een aantal materialen beelden en verhalen gevonden die tegen stereotype beelden en verhalen ingingen en waarin verschillende ondervertegenwoordigde identiteitsaspecten van personen en sociale groepen belicht werden. Zo laat de hogeschool bijvoorbeeld relatief vaak vrouwen van kleur in leiderschapsfuncties en/of technische rollen zien.

Welke aandachtspunten omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?

Terwijl uit de analyse naar voren komt dat er in een deel van het communicatiemateriaal al aandacht is voor inclusie, specifiek rakend aan diversiteit en representatie, woord- en terminologiegebruik en de dimensie stereotypering, zien we ook dat dat op deze dimensies nog niet consequent en niet altijd op een inclusieve manier gebeurt. Bij representatie van mensen uit verschillende sociale groepen in woord en beeld is het niet alleen belangrijk *dát* verschillende mensen gerepresenteerd worden, maar moet ook nagedacht worden over *hoe* dit gedaan wordt. Uit de materiaalanalyse bleek dat, hoewel de hogeschool in sommige materialen al mensen uit verschillende sociale groepen representeert, dat dit soms ook op een stereotyperende manier gebeurt. Ook laat de analyse zien dat de combinatie van een inhoudelijke boodschap en beeld een stereotype associatie kan oproepen, en dat het voor het aan het licht brengen van stereotypen nodig is zowel kritisch te kijken naar keuzes in tekst en beeld als ook communicatiematerialen of campagnes rondom een onderwerp in zijn geheel te bekijken. Daarnaast laat de analyse zien dat woord- en terminologiegebruik nog niet consequent inclusief is. Soms worden er woorden en terminologie gebruikt die niet genderneutraal waren en/of op basis van het huidige niveau van kennis niet juist zijn. Ook worden soms verschillende personen verschillend gepresenteerd of geïntroduceerd. Zo worden sommige personen met een titel en/of beroep of met een voor- en achternaam gepresenteerd, terwijl bij andere personen niet naar titel of beroep maar slechts voornaam verwezen wordt. Op deze manier wordt er in de communicatie op indirecte wijze aan bepaalde personen meer status (bijv. meer professioneel of formeel) toegewezen, terwijl anderen als persoon met minder status (met een bijrol of meer informele rol) worden gepresenteerd. Hiernaast kwam naar voren dat er in veel van de 'algemene' communicatie vrijwel geen expliciete aandacht is voor inclusie en anti-discriminatie. Verwijzing naar de visie en missie van de hogeschool op deze onderwerpen is alleen een enkele keer gevonden in de geanalyseerde materialen. In materiaal dat expliciet over diversiteit en inclusie gaat, worden etnische groepen vaak niet benoemd en wordt er op een indirecte en aspecifieke manier gerefereerd naar discriminatie en gediscrimineerde groepen. Tot slot, zagen we daar waar de hogeschool in de materialen in de diversiteit en inclusie wel expliciet bespreekt, dit voornamelijk vanuit een 'business case' perspectief wordt gedaan. De business case benadert diversiteit vanuit een instrumenteel perspectief en benadrukt meer het 'productiviteitsvoordeel' in vergelijking tot een 'fairness case' wat diversiteit benadert vanuit een non-instrumenteel perspectief en benadrukt ethische overwegingen ("the right thing to do"; Georgeac & Rattan, 2022).

Suggesties en aanbevelingen

Op basis van de bevindingen worden suggesties en aanbevelingen gedaan die de hogeschool mee kan nemen in de vervolgaanpak voor het bevorderen van inclusieve communicatie. Naast de aanbevelingen die in het rapport per onderdeel staan, hebben we ook enkele overkoepelende suggesties en aanbevelingen genoteerd. Deze luiden als volgt:

- Wees expliciet en consistent over de visie en missie van de hogeschool betreffende diversiteit en inclusie.
- Wees bedachtzaam en geïnformeerd daar waar het gaat over discriminatie, racisme en uitsluitingsmechanismen.
- Versterk en vergroot diversiteit en representatie van mensen van kleur.
- Houd alle materiaal tegen het licht van diversiteit en representatie enerzijds en stereotypering anderzijds. Bekijk daarbij verschillende materialen ook in samenhang.
- Maak een stijlgids inclusieve communicatie die consequent gebruikt en continu geactualiseerd wordt.

1 Inleiding

Veel onderwijsinstellingen hechten expliciet waarde aan diversiteit en inclusie. Zij vinden het belangrijk dat hun medewerkers en hun studenten, ongeacht hun afkomst, huidskleur en religie, zich gerespecteerd en gehoord voelen en dat iedereen zich thuis voelt op school. Om dat te bereiken is inclusieve communicatie van groot belang. De manier waarop mensen worden aangesproken, het zichtbaar maken van diverse groepen mensen en het expliciet benoemen van de gelijkwaardigheid van mensen, kan een positieve impact hebben op de mate waarin mensen zich gezien, gerespecteerd en thuis voelen op een school. Zo ook aan de Hogeschool Rotterdam.

Hogeschool Rotterdam heeft als opdracht om elke student op te leiden tot een professional die een waardevolle bijdrage levert aan de maatschappij. Dat gebeurt in Rotterdam in een internationale en grootstedelijke context. In alles wat de hogeschool doet, gaat zij uit van gelijkwaardigheid, het bevorderen van wederzijds respect en emancipatiegericht werken. Met het oog op deze opdracht en in het kader van recente ontwikkelingen in de samenleving en binnen de hogeschool, wilde Hogeschool Rotterdam graag onderzoek laten doen naar de mate van inclusie in haar communicatie en correspondentie.

1.1. Achtergrond

Sinds het overlijden van George Floyd ten gevolge van buitensporig politiegeweld in Minneapolis, zijn wereldwijd demonstraties losgebroken tegen anti-Zwart racisme. Zo ook in Rotterdam, waar studenten en medewerkers van de hogeschool aan deelnamen. Gedurende deze tijd van de demonstraties en discussies over racisme, ontstond veel verontwaardiging en boosheid over een omstreden blog op *Profielen*—de onafhankelijk nieuwswebsite van Hogeschool Rotterdam. Deze blog werd door velen als racistisch beschouwd. Sommigen verweten de hogeschool en de redactie van Profielen dat zij de 'racistische blog' hadden gefaciliteerd. Later werd deze blog door de redactie van Profielen omschreven als "oppervlakkig geïnformeerd, en slecht beredeneerd". Collegevoorzitter Ron Bormans nam namens de hogeschool stelling tegen racisme en pleitte voor een open dialoog daarover. Er is een werkgroep in het leven geroepen met de opdracht om gesprekstafels voor 'openhartige dialogen over racisme' te organiseren. Naar aanleiding van deze gesprekstafels heeft de werkgroep 'dialoog over racisme' adviezen uitgebracht aan het College van Bestuur van Hogeschool Rotterdam, met de volgende hoofdpunten:

1. Geconcludeerd wordt dat te veel mensen in de hogeschool te weinig over racisme en discriminatie weten en/of daar te weinig rekening mee houden. Als we een hogeschool willen worden waar inclusie de norm is, moeten we willen leren, vooral door naar elkaar te luisteren. Er is actie nodig om het gesprek op gang te brengen en te houden.
2. Geconcludeerd is dat er meer diversiteit nodig is, zodat de hogeschool een betere afspiegeling wordt van de stad Rotterdam en de wereld om ons heen en studenten en medewerkers zich gerepresenteerd voelen.
3. Geconcludeerd is dat de hogeschool veel zegt over diversiteit, maar te weinig zichtbaar doet. Het gevoel van urgentie ontbreekt. Geadviseerd wordt om het huidige beleid zichtbaarder uit te dragen, meer centrale sturing te nemen en minder aan teams over te laten.
4. De ervaren representativiteit is te laag. Geadviseerd wordt om studenten en medewerkers met een multiculturele achtergrond zichtbaar te betrekken bij (beleids)ontwikkeling t.a.v. diversiteit.
5. Geconcludeerd is dat de kans wordt gemist om studenten competent te maken voor de wereld van vandaag. In de curricula zit nog racisme en er zijn voorbeelden waar informatie ontbreekt. Geadviseerd wordt om op

curriculumniveau stappen te maken. Dit draagt bij aan het gevoel van urgentie op kleinschalig niveau. En het is een manier om in de kern van ons werk invulling te geven aan de doelstelling.

6. Geconcludeerd is dat er regelmatig (het gevoel van) racistische uitingen zijn, maar dat deze tegelijkertijd vaak niet worden gemeld. In het periodieke veiligheidsonderzoek wordt hiernaar gevraagd, maar dit brengt onvoldoende voorbeelden naar voren. Geadviseerd wordt om gericht verder onderzoek te doen.

Het College van Bestuur heeft aangegeven dat zij adviezen 1, 2 en 4 overnemen en dat de komende periode prioriteit wordt gegeven aan het op gang brengen en houden van het gesprek over racisme en discriminatie in de hogeschool. Dit gesprek zal doorlopend aandacht krijgen (advies 1); de directie zal zorgen voor meer diversiteit in alle lagen van de organisatie, ook in managementfuncties (advies 2) en bij de verdere (beleids-)ontwikkeling worden studenten en medewerkers met verschillende achtergronden (met betrekking tot bijvoorbeeld afkomst, huidskleur, religie, geaardheid, levensovertuiging, gender en/of geslacht en functiebeperking) beter betrokken (advies 4).

Ook heeft de werkgroep het CvB geadviseerd om onderzoek te doen naar mogelijk onbedoelde framing in communicatiemiddelen -en boodschappen. Het CvB heeft hiermee ingestemd. Net als de focus van het advies voor het CvB zal in dit onderzoek in eerste instantie de focus liggen op inclusieve communicatie betreffende etnische groepen. De hogeschool wil graag weten of het haar lukt zo te communiceren dat (toekomstige) medewerkers en studenten zich gezien en gerespecteerd voelen. Daarom heeft de hogeschool het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om daar onderzoek naar te doen.

Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal:

Hoe inclusief is de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam met betrekking tot afkomst, huidskleur en religie?

De hoofdvraag wordt beantwoord aan de hand van de volgende twee deelvragen:

- *Welke goede voorbeelden omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?*
- *Welke aandachtspunten omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?*

Om bovenstaande vragen te beantwoorden worden op basis van wetenschappelijke inzichten ten aanzien van inclusieve communicatie materialen geanalyseerd die aangeleverd zijn door de Hogeschool Rotterdam. Wij benadrukken dat dit onderzoek geen doel op zich is; het gaat niet om een beoordeling van de communicatie van de hogeschool Rotterdam. Het onderzoek is een middel voor de hogeschool om, aan de hand van een selectie van het communicatiemateriaal, inzicht te krijgen in goede voorbeelden en aandachtspunten wat betreft inclusie. Gezien er een beperkte selectie van het materiaal geanalyseerd is, kunnen op basis van de uitkomsten van dit onderzoek geen algemene uitspraken gedaan worden over alle communicatie van de hogeschool. Ook is het doel van dit onderzoek niet om een oordeel te vellen over de mate van inclusieve communicatie van de hogeschool. De materialen die zijn geanalyseerd zijn momentopnames van de verschillende manieren waarop de hogeschool communiceert richting (toekomstige) studenten en werknemers. De uitkomsten en de adviezen in dit rapport zijn bedoeld ter illustratie voor het kritisch bekijken en inclusief maken van andere communicatie van de hogeschool. Zodoende kan dit rapport het beste gezien worden als een ondersteunend

middel voor de hogeschool om inzicht te krijgen in de vraag wat inclusieve communicatie omvat, op wat voor manieren de eigen communicatie en correspondentie inclusief zijn en wat nog aandacht vergt.

1.2. Leeswijzer

Dit rapport bestaat uit zes hoofdstukken. In hoofdstuk twee lichten we allereerst de aanpak van het onderzoek toe. In het derde hoofdstuk werken we uit wat we, op basis van literatuurstudie, verstaan onder inclusieve communicatie. We werken toe naar een definitie van het begrip en bespreken welke andere begrippen en dimensies deel zijn van en raken aan dit onderwerp. In hoofdstuk vier en vijf worden de bevindingen van dit onderzoek gedeeld. In hoofdstuk vier gaan we in op de bevindingen die voortkomen uit de materiaalanalyse. Tenslotte wordt in hoofdstuk vijf de conclusie gepresenteerd en in hoofdstuk zes sluiten we af met suggesties en aanbevelingen voor de Hogeschool Rotterdam

2 Aanpak

Om antwoord te geven op de onderzoeksvragen heeft het onderzoeksteam een literatuurverkenning verricht en een analyse van correspondentie- en communicatiemateriaal van de hogeschool uitgevoerd. In dit hoofdstuk lichten we onze aanpak nader toe.

2.1. Onderzoeksdesign

Het doel van dit onderzoek is om, aan de hand van analyse van een selectie uit de communicatie- en correspondentiematerialen van de hogeschool, zicht te krijgen op goede voorbeelden en aandachtspunten met betrekking tot de mate van inclusie. Vertrekkende vanuit een wetenschappelijk kader rondom het begrip inclusieve communicatie werken we met dit onderzoek toe naar een beschrijving van wat er volgens het huidige niveau van kennis al inclusief is in de geanalyseerde communicatie van de hogeschool en wat nog aandachtspunten zijn.

Voor dit onderzoek is een selectie gemaakt door de hogeschool van het communicatiemateriaal dat zij graag onderzocht wilden hebben. Op basis van dit onderzoek kunnen daarom geen algemene uitspraken gedaan worden over al het communicatie- en correspondentiemateriaal van de hogeschool. Wel geven de resultaten inzicht in goede voorbeelden en aandachtspunten met betrekking tot de mate van inclusie.

2.2. Literatuuronderzoek

Als eerste stap in dit onderzoek is literatuuronderzoek uitgevoerd. Het doel daarvan was, op basis van een verkenning van Nederlandse en internationale wetenschappelijke literatuur en praktijkdocumenten, de huidige kennis op het gebied van inclusieve communicatie en inclusieve terminologie in een kader samen te vatten en tot een definitie van inclusieve communicatie te komen.

Literatuur is verzameld via Google, Google Scholar en Web of Science. Er zijn zowel Nederlandse als Engelse zoektermen gebruikt, zoals 'inclusie'/ 'inclusion', 'communicatie'/ 'communication', 'inclusive language', 'migratieachtergrond'/ 'migration background', 'ethnic minorities'. Van de literatuur die het meest bruikbaar was voor het vormen van het kader zijn vervolgens aanvullend de referenties nagetrokken, om te kijken of daar nog bruikbare bronnen tussen zaten (sneeuwbal methode). Naast peer reviewed artikelen (artikelen die voor publicatie door andere wetenschappers op kwaliteit en waarde beoordeeld zijn) zijn documenten en checklists van organisaties bekeken die zich bezighouden met inclusie en inclusieve communicatie, specifiek in relatie tot afkomst, huidskleur en religie.

Op basis van de literatuurverkenning is het kader inclusieve communicatie opgesteld (zie hoofdstuk 3) waarin de dimensies van inclusieve communicatie uiteengezet worden en een aantal belangrijke concepten worden gedefinieerd die een rol spelen bij inclusieve communicatie. Ook is op basis van deze verkenning een definitie van inclusieve communicatie opgesteld. Daarnaast is op basis van het literatuuronderzoek een overzicht gemaakt van huidige kennis omtrent inclusieve terminologie daar waar het gaat om verwijzing naar afkomst, huidskleur en religie (zie bijlage 1).

2.3. Analyse materiaal

Vervolgens zijn de communicatie- en correspondentiematerialen van de hogeschool geanalyseerd. Het doel hierbij was om aan de hand van de analyse van een selectie van materiaal de hogeschool inzicht te geven in de stand van zaken en mogelijke verbeterpunten met betrekking de inclusiviteit van de communicatie.

Materiaalanalyse

Aan de hand van de literatuurverkenning zijn vier dimensies van inclusieve communicatie geïdentificeerd, namelijk: 1) diversiteit en representatie, 2) woord- en terminologiegebruik, 3) stereotypering, en 4) expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie (zie bijlage 3).

Elk van deze vier dimensies is gespecificeerd in een aantal items/vragen die tijdens de analyse richting gaven aan het beoordelen van de materialen.

Om de betrouwbaarheid van het instrument te garanderen is een gebruiksinstructie voor de onderzoekers opgesteld. In dit kader zijn er proefanalyses uitgevoerd op basis waarvan het instrument is aangescherpt. In drie rondes hebben twee onafhankelijke codeurs steeds een subonderdeel van materialen geanalyseerd. Na elke ronde is gekeken naar overeenstemming en verschillen en zijn items waar nodig aangescherpt. Na de derde ronde lieten de analyses van twee codeurs minimaal 98% overeenstemming zien. Het coderingsschema is toen definitief gemaakt voor uitvoer van de definitieve analyses.

Voor de definitieve analyses is er binnen het onderzoeksteam een verdeling gemaakt van de materialen (voor een overzicht zie bijlage 2). Van alle materialen die extern toegankelijk zijn zoals websites en sociale media zijn in maart 2022 screenshots gemaakt. Van de interne materialen zoals het intranet een interne vacatures zijn in mei 2022 screenshots gemaakt. Op basis van deze screenshots zijn alle analyses uitgevoerd. Zo kan het zijn dat bepaalde afbeeldingen of teksten nu aangepast of verwijderd zijn ten opzichte van de materialen die geanalyseerd zijn. Nadat al het materiaal geanalyseerd was, is gekeken hoe en welke dimensies naar voren komen en welke aandachtspunten gesignaleerd worden. Van deze observaties wordt verslag gedaan in dit rapport.

Categorisering en identificatie

Dit onderzoek is gericht op de communicatie en correspondentiemateriaal van de Hogeschool Rotterdam met betrekking tot de mate van inclusie gericht op afkomst, huidskleur en religie. Binnen dit onderzoek kijken wij hoe mensen van verschillende afkomst, huidskleur en religie terug te zien zijn in teksten en beeldmateriaal, waaronder foto's en video's, van de hogeschool. Omdat expliciete verwijzingen naar de sociale identiteiten van mensen niet altijd aanwezig zijn, is er gebruik gemaakt van weloverwogen aannames om de sociale identiteiten van mensen in beeld te identificeren en te analyseren. Indicatoren voor het categoriseren van de religie van iemand liggen bijvoorbeeld in kledingdrachten zoals een hoofddoek of een bepaald symbool. Voor- en achternamen van personen in beeld kunnen eveneens een indicator zijn voor etniciteit, afkomst of religie. Het kan dus zo zijn dat iemand die door ons als onderzoekers wordt categoriseert als 'islamitisch' of 'als persoon van kleur' zichzelf niet op die manier identificeert.

2.4. Positionaliteit

Zoals bij alle onderzoeken, vinden wij het als auteurs belangrijk om onze eigen positionaliteit in relatie tot dit onderzoek te expliciteren. Wij zijn ons bewust dat onze sociale identiteiten als onderzoekers mede onze blik op het onderwerp en de data beïnvloeden. Ten tijde van publicatie, bestaat het onderzoeksteam uit vijf cisgender vrouwen, waarvan één zich identificeert als een witte Nederlander, drie zich identificeren als Nederlanders van kleur en één zich identificeert als Zwarte Nederlander. Eén onderzoeker identificeert zich

als moslim en draagt een hoofddoek, één onderzoeker identificeert zich als Christelijk, en de overige onderzoekers zijn niet gelovig. De diverse samenstelling van ons team en onze collectieve geleefde ervaringen op basis van onze afkomst, huidskleur en religie hebben wij tijdens het onderzoek bewust ingezet om te verzekeren dat de data op inclusieve en diversiteit-sensitieve wijze geanalyseerd werden en de analyse werd geleid door wetenschappelijke en collectieve kennis, perspectieven en expertise.

3 Wat is inclusieve communicatie?

In dit derde hoofdstuk werken we uit wat we, op basis van literatuurstudie, verstaan onder inclusieve communicatie. We werken toe naar een definitie van het begrip en bespreken welke andere begrippen en dimensies deel zijn van en raken aan dit onderwerp.

3.1. Inleiding

In Nederland zijn er verschillende groepen mensen die discriminatie ervaren in de samenleving en/of binnen specifieke instituties. Zo laat de monitor discriminatiezaken 2020 zien dat er in Nederland nog regelmatig discriminatie ervaren wordt op grond van lichamelijke, zintuigelijke, mentale en/of

verstandelijke beperking, etniciteit, kleur en geslacht (College voor de Rechten van de Mens, 2020). Discriminatie kan ook gepaard gaan met communicatie. In veel instituties in Nederland zijn het voornamelijk mensen uit de maatschappelijk geprivilegieerde groepen (bijvoorbeeld mensen zonder beperking, zonder migratieachtergrond, wit, man, heteroseksueel) die op de posities zitten om communicatie vorm te geven. Dit zorgt er voor dat het perspectief van minder geprivilegieerde groepen en individuen vaak nog minder ruimte krijgt (Van Dijk & Dijk, 1993a). Dit kan resulteren in (onbedoelde) normativiteit en stereotypering ten opzichte van minder geprivilegieerde groepen in de samenleving. Door middel van het gebruik van bepaalde woorden en beelden kan in communicatie (impliciet of expliciet) van een norm uitgegaan worden waarin aspecten zoals witheid, mannelijkheid, en heteroseksualiteit centraal staat.

Nu volgt een uiteenzetting van de bevindingen van het literatuuronderzoek. Allereerst gaan we in op wat we op basis van de literatuur verstaan onder drie belangrijke begrippen die te maken hebben met inclusieve communicatie: stereotypen, vooroordelen en racisme. Vervolgens gaan we in op een aantal dimensies die van belang zijn voor inclusieve communicatie. Ook bespreken we kort een aantal mechanismen die ten grondslag liggen aan dynamieken van in- en uitsluiting. We eindigen het hoofdstuk met een definitie van inclusieve communicatie.

3.2. Stereotypen, vooroordelen en racisme

Om inclusieve communicatie beter te begrijpen is het van belang om aandacht te schenken aan de mechanismen die barrières vormen voor een inclusieve boodschap. Ten eerste, stereotypen en vooroordelen staan inclusieve communicatie vaak in de weg. Zowel stereotypen als vooroordelen gaan over overdreven en generaliserende opvattingen van bepaalde groepen. Hoewel stereotypen niet per definitie over negatieve associaties hoeven te gaan (bijvoorbeeld groep x is goed in rekenen), gaat het bij vooroordelen om de negatieve emotionele reacties op, of beoordeling van, een specifieke groep en de leden daarvan (bijvoorbeeld leden van groep x zijn niet te vertrouwen). Stereotypen zijn meer automatische cognitieve associaties tussen groepslidmaatschap en bepaalde kenmerken; vaak groepsbeelden die dominant zijn in de samenleving. Dit kunnen dus ook associaties zijn die mensen zelf niet onderschrijven, maar wel kennen. Vooroordelen gaan echt over expliciete negatieve houdingen en negatieve gevoelens ten aanzien van bepaalde groepen. Hoewel stereotypen en vooroordelen dus van elkaar verschillen is er ook onderzoek wat laat zien dat ze allebei in meer of mindere mate voorspellers kunnen zijn van discriminatoir gedrag (voor overzicht zie Felten et al., 2016).

Deze generaliserende en stigmatiserende beelden worden deels gevormd en in stand gehouden door herhaaldelijke blootstelling aan associaties (in woord of beeld) tussen bepaalde sociale groepen en bepaalde gedragingen, onderwerpen of activiteiten. Zo zien we bijvoorbeeld in de media dat bepaalde groepen vaak worden gekoppeld aan criminaliteit, andere groepen aan wetenschap en andere groepen aan bijvoorbeeld hockey. Negatieve beelden over bepaalde groepen worden vormgegeven door dominante culturele waarden en boodschappen die we op meer impliciete maar ook expliciete manieren opdoen (Van Dijk & Dijk, 1993b). Zo leren wij allemaal door de verhalen en beelden die we meekrijgen van familie, vrienden en via instituties als onderwijs en de media om de wereld op een bepaalde manier te begrijpen en betekenis te geven. Die verhalen en beelden kunnen racistisch zijn. De term 'ras' is een sociaal construct (geen biologische werkelijkheid), dat mensen op arbitraire gronden (zoals huidskleur) hebben bedacht en dat gebruikt wordt om onterecht een rangorde (hiërarchie) tussen groepen te maken. Tegenwoordig wordt nog steeds gedacht in 'raciale' categorieën (Felten et al., 2021). Racisme is een systeem en/of dominante ideologie of denken waarbij ervan uitgegaan wordt dat 'ras' een fundamentele determinant is van de intellectuele, fysieke of andersoortige capaciteiten van mensen én daarbij het ene ras superieur stelt aan een ander ras. Daarbij wordt de ene groep bevoordeeld en andere groepen benadeeld. Racisme komt terug in systemen en structuren in de samenleving, in persoonlijke overtuigingen en het handelen van mensen (Felten et al., 2021) – en dus ook in de manier waarop bijvoorbeeld de media, organisaties, en onderwijsinstellingen communiceren over groepen op basis van hun afkomst, huidskleur en religie. Racisme in communicatie is bijvoorbeeld terug te zien in manieren van schrijven en voorbeelden waarbij witheid, culturele gebruiken en religie van witte Nederlanders als de impliciete of expliciete norm gehanteerd wordt. En als mensen van kleur worden genoemd, worden deze mensen vaak gereduceerd tot een bepaalde migratieachtergrond, religie en/of huidskleur, waardoor andere identiteitsaspecten van deze personen buiten beschouwing gelaten worden waardoor racistische denkbeelden nóg meer ruimte krijgen.

Hoewel verandering van stereotypen en vooroordelen moeilijk is, kan blootstelling aan contra-stereotype associaties (voorbeelden van mensen uit een bepaalde groep die positief afwijken van een stereotype beeld) er voor zorgen dat stereotype associaties verzwakken (Eagly & Wood, 2012). Zo heeft onderzoek naar gender stereotypen in STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) onderwijs aangetoond dat blootstelling aan beelden van en contact met succesvolle vrouwelijke wetenschappers gender gerelateerde STEM stereotypen verzwakten (Galdi, Cadinu & Tomasetto, 2014). Daarbij is het van belang dat mensen meerdere en elkaar versterkende voorbeelden te zien krijgen in verschillende contexten om contra-stereotypen te beschouwen als breder bewijs over een groep (Miller, Eagly & Linn, 2014).

Als we dit toepassen in de context van inclusieve communicatie is het dus van belang om zeer kritisch te zijn bij het formuleren van tekstmaterialen, het selecteren van beeldmaterialen en de combinatie van die twee. In krantenkoppen en artikelen zien we regelmatig voorbeelden van racistische en stereotyperende berichtgeving. Dit soort communicatie houdt stereotypen in stand en voedt vooroordelen en racistische denkbeelden. Tegelijkertijd biedt contra-stereotypische communicatie dus een uitweg. Een kans om negatieve vooroordelen om te buigen en ervoor te zorgen dat iedereen, ongeacht hun afkomst, huidskleur en religie, zich gerespecteerd en gezien voelt. Deze kans ligt er ook voor de Hogeschool Rotterdam.

3.3. Dimensies voor het analyseren van de mate van inclusieve communicatie

Uit bovenstaande verkenning kunnen we een aantal dimensies afleiden die van belang zijn te onderzoeken als het gaat om inclusiviteit van communicatie: diversiteit en representatie, woord- en terminologiegebruik, stereotypering en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie.

Diversiteit en representatie

Bij diversiteit en representatie gaat het er in eerste instantie om dat verschillende groepen mensen gerepresenteerd worden en dat verschillende groepen mensen zichzelf kunnen herkennen in tekst en beeld. Wordt er bijvoorbeeld in tekst verwezen naar verschillende sociale groepen? (denk bijvoorbeeld aan mensen met een beperking en mensen zonder een beperking). En zijn personen uit deze verschillende sociale groepen ook terug te zien in de beelden die gebruikt worden? Naast dat aandacht voor deze vragen belangrijk is zijn er bij het bieden van ruimte voor diversiteit en representatie een aantal valkuilen waar op gelet moet worden. Een eerste valkuil is dat individuen uit bepaalde sociale groepen alleen gerepresenteerd worden bij bepaalde (stereotype) onderwerpen. Bijvoorbeeld wanneer er alleen naar mensen van kleur verwezen wordt als het om sport gaat, of naar mensen met een beperking wanneer het om specifieke voorzieningen gaat. Een tweede valkuil is dat identiteiten als statisch en eenvoudig gepresenteerd worden. Bijvoorbeeld wanneer er alleen verwezen wordt naar iemands etnische identiteit en andere identiteitsaspecten als gender, leeftijd, beroep onbenoemd blijven. Bij het ruimte bieden voor diversiteit en representatie is het dan ook belangrijk aandacht te besteden aan de meervoudigheid van identiteiten. Dit creëert tegelijk ook ruimte voor een intersectionele beschouwing van diversiteit: in relatie tot de verschillende identiteitsaspecten kunnen verschillende vormen van ongelijkheid in kaart gebracht worden. Hierdoor kan zichtbaar worden hoe deze verschillende vormen van ongelijkheid samenwerken en elkaar versterken. Vaak wordt bijvoorbeeld genderongelijkheid gezien als losstaand van ongelijkheid op basis van etniciteit, huidskleur, klasse, seksuele oriëntatie of het hebben van een beperking. Echter, mensen zijn onderhevig aan verschillende vormen van ongelijkheid en privileges en die ervaring is meer dan de som der delen (Crenshaw, 2017). In inclusieve communicatie worden meervoudige identiteiten van mensen benoemd en gezien.

Woord- en terminologiegebruik

Wat taal betreft is het belangrijk dat bewuste keuzes gemaakt worden wat betreft de termen die gebruikt worden om sociale groepen te duiden. Belangrijk is dat deze gebaseerd zijn op het huidige niveau van kennis en waar mogelijk specifiek en parallel zijn. Hiernaast is het voor inclusief woord- en terminologiegebruik ook belangrijk dat gebruikte termen aansluiten bij de termen die personen uit de sociale groepen zelf verkiezen, iets wat per context ook kan verschillen. Deze verschillende aspecten worden hieronder nader toegelicht.

Gebaseerd op het huidige niveau van kennis

Wil communicatie inclusief zijn, dan is het belangrijk dat termen die gebruikt worden aansluiten op het huidige niveau van kennis. Belangrijk om hier te noemen: het streven naar inclusieve communicatie gaat gepaard met het accepteren dat taal met de tijd verandert en in verschillende contexten verschillend betekenis gegeven wordt. Individuen binnen groepen kunnen ook anders denken over en omgaan met de benamingen die ze gebruiken (American Psychological Association, 2019). Voor veel termen bestaan argumenten vóór en tegen (Movisie, 2022). Het overzicht van termen wat voor dit onderzoek gebruikt is, is daarom de richtlijn die wij op basis van huidige kennis en context in Nederland aanhouden. Tegelijk zal dit overzicht continu kritisch beschouwd en aangepast moeten worden in overleg met de mensen over wie het gaat.

Verschillende erkende (internationale) wetenschappelijke instituten zoals de American Psychological Association (APA) en internationale sociale instituten zoals de VN formuleren uitgangspunten en principes die in ogenschouw gehouden moeten worden wanneer we willen zorgen voor inclusieve communicatie. Naast dat deze instituties en organisaties waardevolle uitgangspunten en principes formuleren is het ook belangrijk om in de context waar de communicatie plaatsvindt te kijken welke termen de mensen en groepen waarover de informatie gaat en/of voor wie de informatie bedoeld is zelf gebruiken

(American Psychological Association, 2019). In het geval van dit onderzoek gaat het om de Nederlandse en specifiek de Rotterdamse context. In de Nederlandse context zijn door verschillende sociale organisaties en instituten documenten opgesteld door of in nauwe samenspraak met individuen uit verschillende sociale groepen. In deze documenten wordt beschreven wat wenselijke termen en aandachtspunten zijn om communicatie inclusief te maken. Op basis van deze verschillende input is voor dit onderzoek een overzicht gemaakt van het huidige niveau van kennis wat betreft inclusief woord- en terminologiegebruik (zie bijlage 1). Dit overzicht is gebruikt voor de analyse van het communicatie- en correspondentiemateriaal van de hogeschool.

Passend niveau van specificiteit

Voor inclusieve communicatie is het ook belangrijk dat, wanneer we naar een persoon of personen verwijzen, we woorden kiezen die nauwkeurig, duidelijk en vrij van stereotypen, vooroordelen en racistische associaties zijn (American Psychological Association, 2019). Daarbij is het van belang alleen die kenmerken van mensen te benoemen die relevant zijn voor het onderwerp. De American Psychological Association (2019) geeft bijvoorbeeld aan dat bij het schrijven over etnisch/ culturele groepen, de natie of regio van herkomst specifieker is dan een algemene oorsprong. Bijvoorbeeld, daar waar het om etniciteit, afkomst en/of migratieachtergrond gaat is het specifieker te verwijzen naar 'Marokkaanse Nederlanders' en 'Chinese Nederlanders' in plaats van naar 'Noord Afrikaanse Nederlanders' of 'Aziatische Nederlanders'. Door specifiek te zijn, blijft er minder ruimte voor vage concepten en mogelijke misverstanden over wie de boodschap gaat. Voor zelfidentificatie is dat een ander verhaal, mensen zijn altijd vrij om zichzelf te identificeren in hun eigen woorden en met zelfgekozen termen, en op basis van welke kenmerken zij zelf relevant vinden. Bij inclusieve communicatie staat zelfidentificatie centraal (vraag mensen dus hoe ze genoemd en gecategoriseerd willen worden). Uit onderzoek weten we immers dat het negatieve gevolgen heeft voor mensen hun welbevinden wanneer hun zelfidentificatie niet overeenkomt met hoe zij door anderen worden gecategoriseerd (Does et al., 2021).

Parallel

Wanneer in tekst naar verschillende individuen of verschillende sociale groepen verwezen wordt is het belangrijk dat deze individuen of verschillende sociale groepen parallel met elkaar kunnen worden vergeleken. Daarmee voorkom je dat er termen worden gebruikt die denigrerend, stigmatiseren en/ of beladen zijn. Parallel is bijvoorbeeld "Nederlanders met een migratieachtergrond versus Nederlanders zonder een migratieachtergrond" en "witte en niet-witte Nederlanders" of "witte Nederlanders en Nederlanders van kleur." Niet parallel is bijvoorbeeld de term 'nieuwkomers' of 'nieuwe Nederlanders' - omdat je niet spreekt van 'oudkomers' of 'oude Nederlanders'. Een goede toets voor dit deel van inclusieve communicatie is dus om steeds stil te staan bij de parallelle vergelijking van de term die men wil gebruiken – als er geen logische parallelle vergelijking mogelijk is, dan is dit waarschijnlijk niet de term die het meest inclusief of waardevrij is.

Stereotypering

Eerder zijn we ingegaan op de relatie tussen inclusieve communicatie enerzijds en stereotypen, vooroordelen en racisme anderzijds. Wil communicatie inclusief zijn is het belangrijk communicatie via tekst en beeld te analyseren op de (impliciete en expliciete) stereotypen, vooroordelen en racistische denkbeelden die ge(re)produceerd worden. Zo kunnen tekst- en beeld boodschappen bijvoorbeeld een bepaalde normativiteit en/of een hiërarchie tussen groepen communiceren. Soms worden stereotypische, bevooroordeelde of racistische boodschappen gecreëerd of gereproduceerd in de tekst of het beeld an sich, en soms blijkt het juist uit de specifieke combinatie van tekst en beeld.

Normvrij

Racisme, vooroordelen en stereotypering gaan vaak gepaard met een bepaalde normativiteit. Als er sprake is van normativiteit wordt een bepaalde sociale groep (of groepen) en kenmerken van deze sociale groep(en) als superieur en

vanzelfsprekend en andere als 'bijzonder'/ afwijkend en/of inferieur beschouwd. Normativiteit komt vaak eerder impliciet in communicatie naar voren, bijvoorbeeld als bepaalde mensen, zaken of gebeurtenissen als 'normaal' gepresenteerd worden terwijl andere als 'anders' of uitzondering gepresenteerd worden.

Praten over huidskleur is voor veel mensen enigszins taboe. In de wetenschap wordt het vermijden van huidskleur - en het gebrek aan erkenning van ongelijkheid op basis van huidskleur - onder meer 'kleurenblindheid' genoemd. Het klinkt misschien paradoxaal, maar om racisme en vooroordelen aan te pakken moeten we juist kleur, afkomst en religie erkennen en verschillen benoemen (Felten, Cadat & Does, 2021). Vanuit een kleurenblinde ideologie wordt verschil en ongelijkheid ontkend of niet besproken, maar wordt juist de overeenkomst tussen groepen of individuen of uniciteit benadrukt (De Bruijn, Emmen & Mesman, 2021). Door ongelijke behandeling en kansen tussen groepen onzichtbaar te maken, kunnen verschillen in uitkomsten onterecht toegeschreven worden aan iets intrinsieks van een bepaalde groep – dit wordt het deficit denken genoemd (Agirdag & Merry, 2020). In communicatie uit deficit denken zich in de aandacht voor het zogenaamd sociaal en/of cultureel 'achterlopen' van bepaalde groepen ten opzichte van de witte Nederlandse normgroep. Binnen het deficit denken is er daardoor enerzijds geen aandacht voor wat (individuen) binnen deze groepen wel beheersen en of kunnen (bijvoorbeeld de eigen taal, cultuur en kennis) en anderzijds geen aandacht voor de bredere maatschappelijke oorzaken van de positie en soms reële belemmeringen en uitsluiting die bepaalde sociale groepen in de samenleving ervaren. Hierdoor worden vanuit deficit denken bepaalde sociale groepen gereduceerd tot hulpbehoevende groepen die van alles nodig hebben om de zogenaamde achterstanden tegen te gaan. Voor inclusieve communicatie is het dus van belang om te waken voor deficit denken, en aandacht te schenken aan de oorzaken van ongelijke uitkomsten tussen groepen op basis van ongelijke kansen en behandeling.

Bestaande hiërarchieën uitdagen en/of tegengaan

Ook kan stereotypering samen gaan met het (re)produceren van bepaalde en/of valse hiërarchieën tussen groepen. Er is sprake van hiërarchie als bepaalde sociale groepen of kenmerken van sociale groepen worden gepresenteerd als superieur of inferieur ten opzichte van andere sociale groepen. Hiërarchie raakt aan normativiteit in de zin dat door het presenteren van informatie of beelden op een bepaalde manier de boodschap overgebracht wordt dat bepaalde mensen, zaken of gebeurtenissen bijvoorbeeld 'beter'/ 'competenter' en/of 'machtiger'/ 'krachtiger' zijn dan andere (bijvoorbeeld waardevoller, verder ontwikkeld of meer in een leidinggevende rol in plaats van een 'begeleide' rol). Er kan in communicatie sprake zijn van het (re)produceren van valse hiërarchieën (bijvoorbeeld het idee dat bepaalde sociale groepen 'zwakker' en niet zelfredzaam zijn en door andere 'in hun kracht gezet moeten worden'), of van het reproduceren van bestaande hiërarchieën (bijvoorbeeld wanneer sociale groepen in volgorde van dominantie worden genoemd, denk aan eerst witte Nederlanders of mannen, dan andere groepen).

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie

We leven in een maatschappij waar ongelijkheid bestaat tussen groepen op basis van afkomst, huidskleur en religie. Om tegen deze achtergrond inclusief te communiceren is het van belang dat er in communicatie expliciet aandacht is voor inclusie en anti-discriminatie. In de directe communicatie over inclusie en diversiteit heeft een organisatie een kans om te laten zien hoe zij staan tegenover diversiteit en inclusie, hoe kritisch en integraal hun aanpak is, en in hoeverre en ruimte is voor meerstemmigheid. Wordt bijvoorbeeld gecommuniceerd door een organisatie dat er waarde wordt gehecht aan diversiteit en inclusie en dat er een harde norm is tegen discriminatie en racisme? Wordt er aandacht geschonken aan hoe de organisatie actief werkt aan meer inclusie ? En is er informatie te vinden over waar mensen terecht kunnen als ze zich niet gerepresenteerd zien of wanneer ze gediscrimineerd of racistisch bejegend worden?

3.4. Definitie inclusieve communicatie

Op basis van de literatuurstudie naar inclusieve communicatie en de verkenning van centrale concepten en dimensies hanteren wij de volgende definitie:

Inclusieve communicatie is communicatie die vrij is van taal en beelden die stereotypen, vooroordelen, normativiteit of discriminatie creëert of in stand houdt. Taal en beelden worden inclusief gemaakt door aandacht te schenken aan diversiteit en representatie, woord- en terminologiegebruik, gebruik van contra-stereotypen en inclusie en anti-discriminatie. Hierdoor wordt de ontvanger vanuit erkenning, gelijkwaardigheid en respect betrokken (Cordivano, 2021; Van Hal et al., 2019; Challouki, 2021). Inclusieve communicatie waardeert het belang van woorden en beelden en is kritisch over de impact die ze hebben, voor verschillende groepen in de samenleving.

4 Bevindingen vanuit de materiaalanalyse

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van de analyse van de materialen van de Hogeschool Rotterdam. De materialen zijn in verschillende categorieën ingedeeld en geanalyseerd aan de hand van de vier dimensies van inclusieve communicatie die in dit onderzoek centraal staan: Diversiteit en representatie, woord- en terminologiegebruik, stereotypering en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie. Aan de hand van de uitkomsten van de analyse met het analyse-instrument inclusieve communicatie bespreken we *of* en *hoe* deze dimensies uit de analyse naar voren komen: wat gaat er al goed en waar vergen bepaalde dimensies nog aandacht? Daarbij worden zowel goede voorbeelden aangehaald als concrete aanbevelingen voor verbetering, aanpassing of alternatieven gedeeld. In paragraaf A komen eerste de algemene pagina's aan bod, paragraaf B beschrijft de analyse van het communicatiemateriaal voor (aankomende) studenten en paragraaf C voor (aankomende) werknemers. In paragraaf D zijn de materialen uit de kenniscentra van de hogeschool beschreven en tot slot zijn de sociale media kanalen beschreven in paragraaf E.

Algemene pagina's

4.1. Huisregels

Op deze pagina komen vooral de dimensies *Stereotypering* naar voren.

Stereotypering

De hogeschool heeft enkele huisregels die op verschillende manieren worden gecommuniceerd. Zo hangt er bijvoorbeeld een groot bord met een infographic bij de ingangen van de gebouwen van de hogeschool en staat dezelfde infographic ook op het intranet Hint (zie figuur 1). In het begeleidende stuk tekst staat "we studeren en werken graag op een prettige manier samen en hebben respect voor elkaar. Daarom hebben wij huisregels. Die helpen ons om een veilige leer- en werkomgeving te behouden." Op het eerste gezicht gaan de regels inderdaad over zaken die raken aan respect en veiligheid, zoals respect hebben voor elkaar, stil zijn in stilteruimtes en het behouden van rookvrije gebouwen. Echter, linksonder in de infographic zien we de volgende regel "In het onderwijs communiceren wij in het Nederlands." Deze regel wijkt af van alle andere regels, omdat het niet direct duidelijk is hoe het zich verhoudt tot respect of tot veiligheid. Door het toch in dit rijtje te plaatsen kan er een stigmatiserende en problematiserende werking uitgaan van het spreken van 'een andere taal' alsof dit samenhangt met een gebrek aan respect of ongewenst gedrag. Het is bovendien niet duidelijk wat er allemaal onder 'onderwijs' valt zoals in deze regel wordt benoemd. Gaat dat over lesmaterialen, over gesprekken tussen docent en studenten tijdens de les, of ook over gesprekken tussen studenten in de kantine van de hogeschool? Deze regel lijkt ook inconsistent met het feit dat de hogeschool meerdere vakken en opleidingen in het Engels aanbiedt en een Engelstalige naam en website heeft (Rotterdam University of Applied Sciences).

Een inclusievere manier om over taal te communiceren zou zijn om het spreken van Nederlands niet tot een huisregel te maken, maar om specifiek te zijn wanneer Nederlands een vereiste is. Zo kan er per vak of opleiding bijvoorbeeld worden aangegeven in welke taal de lessen en lesmaterialen worden aangeboden. Ook kan expliciet worden gemaakt dat de hogeschool graag verbinding en uitwisseling wenst tussen leerlingen en docenten en andere leden van

de HR gemeenschap uit verschillende culturen, en dat daarbij een gedeelde taal van belang is. Dat zou een inclusievere manier zijn om te communiceren dat Nederlands gewenst is binnen de school. Echter, als de regel inhoudt dat studenten in geen enkele context een andere taal dan Nederlands en Engels mogen spreken zolang zij zich begeven in de gebouwen of op het terrein van de hogeschool dan ligt het gebrek aan inclusie in dit geval aan beleid en niet aan de manier waarop die regel wordt gecommuniceerd.

Figuur 1. Huisregels hogeschool

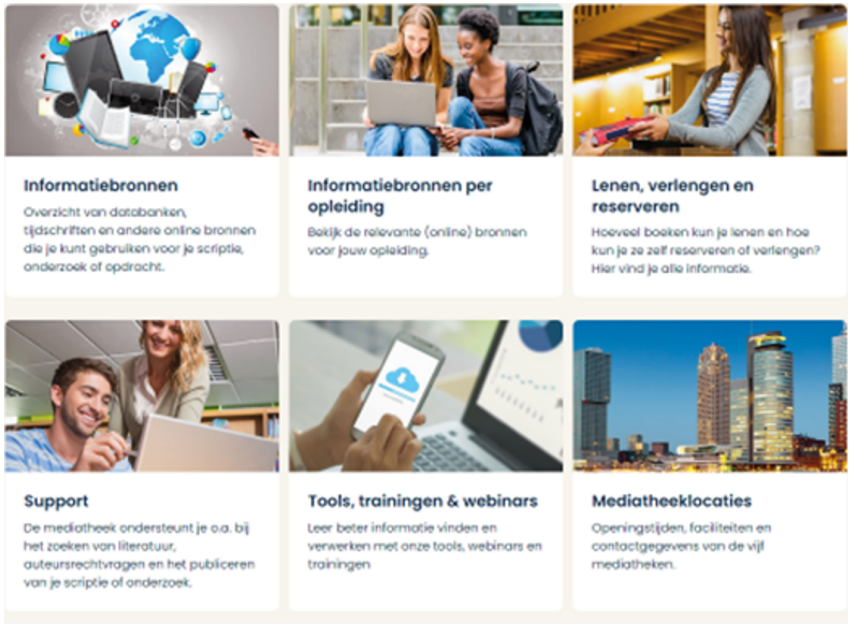
4.2. Meest bezochte pagina's

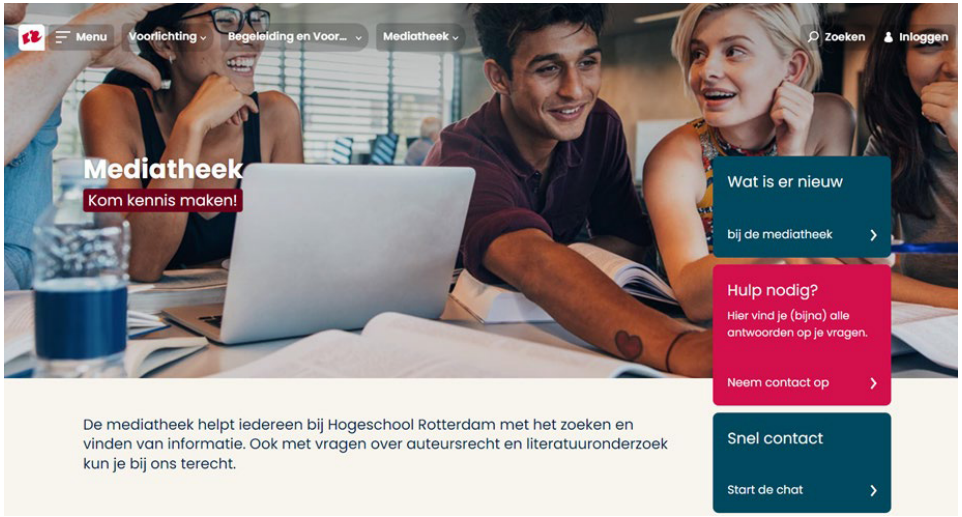
Van de meest bezochte pagina's hebben we drie webpagina's geanalyseerd, namelijk: Mediatheek, Open dag en Opleidingen. Op deze pagina's komen vooral de dimensies *Diversiteit en Representatie* en *Woord- en Terminologiegebruik* naar voren.

Mediatheek

Bij analyse van deze pagina kwamen er weinig patronen naar voren in relatie tot de dimensie diversiteit en representatie. De pagina bevat vooral foto's van gebouwen, landschap/omgeving en de teksten zijn vrij kort en algemeen. Enkele foto's laten zowel mensen zien van kleur als witte mensen zien—inclusief vertegenwoordiging van intersectionele minderheidsgroepen (vrouwen van kleur). De foto's zijn niet stereotyperend (zie figuur 2).

Figuur 2. Mediatheek





Open dag

Op deze pagina zien we qua *diversiteit en representatie* dat steeds dezelfde foto van een witte vrouw en een man van kleur gebruikt wordt (zie figuur 3). Deze foto wordt ook vaak op de andere pagina's van de Hogeschool Rotterdam gebruikt. Het is wat eenzijdig als steeds terugkerende foto's worden gebruikt. Wanneer dit gaat om een foto van mensen van kleur en/of andere leden van een ondervertegenwoordigde groep kan bovendien de indruk worden gewekt dat er niet oprecht aandacht wordt besteed aan representatie en diversiteit—namelijk door simpelweg steeds dezelfde persoon/personen te laten zien.

Figuur 3. Open dagen

Wat betreft *woord- en terminologiegebruik* zien we ook hier dat deze pagina vrij onpersoonlijk is geschreven. De informatie over open dagen is vrij kort en algemeen. Bij de tekst voor 'informatie voor ouders' staat: "Gaat je zoon/dochter studeren? Wil je als opvoeder je kind helpen en meekijken in zijn/haar studiekeuzeproces?" Wij merken hier op dat 'zoon/dochter' niet genderneutraal is, omdat non-binaire en/of agender personen hier niet onder vallen. Het woord 'kind' is wel genderneutraal, maar dan volgt er een zin met 'zijn/haar' wat weer niet genderneutraal is. Hier is de communicatie dus niet consequent.

Opleidingen

Op deze pagina komen vooral de dimensies *Stereotypering, en Diversiteit en Representatie* naar voren.

Wat opvalt is dat de webpagina Opleidingen voornamelijk in het Nederlands is weergegeven. Echter een enkele keer is de tekst die bij een opleiding is weergegeven in het Engels. Er is geen optie om alle opleidingen te vertalen naar het Engels of naar het Nederlands. Wel is er soms aangegeven bij opleidingen waarbij de informatie in het Engels is geschreven dat het gaat om een opleiding die ook alleen in het Engels beschikbaar is. Het is niet duidelijk wat de richtlijn hier is qua taal. Het zou inclusiever zijn om alle teksten in meerdere talen aan te bieden.

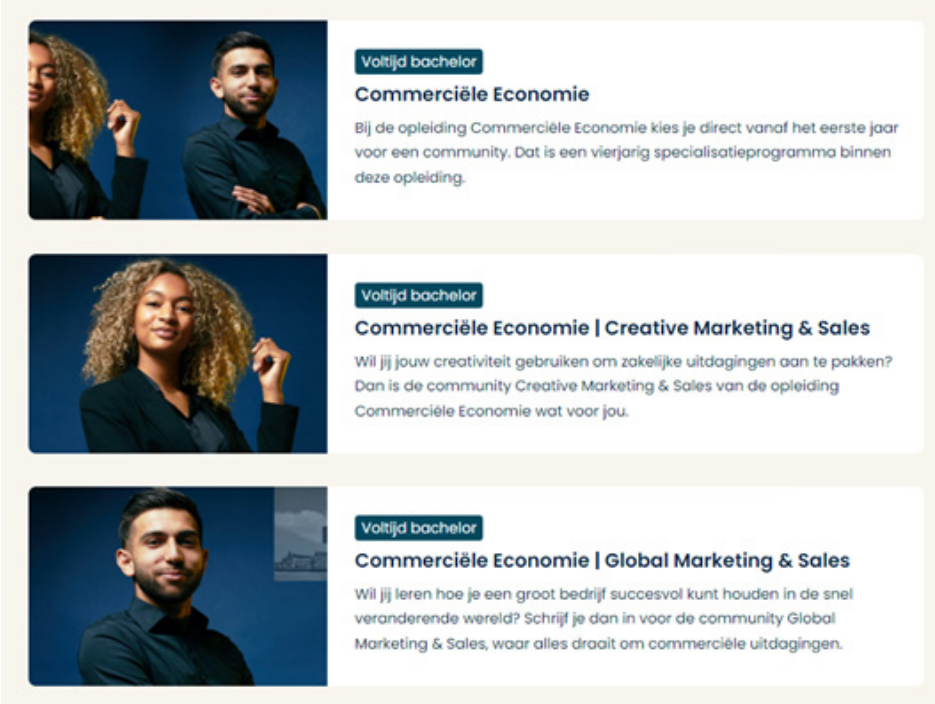
Stereotypering

Bij de pagina's van de opleidingen valt op dat stereotypering voornamelijk aanwezig is in de combinatie beeld en tekst en wanneer verschillende opleidingen (waarbij een intro-tekst en een foto zijn geplaatst) naast elkaar worden gezet. Een aantal voorbeelden:

Gender: Genderstereotypering is aanwezig op twee gebieden: Beelden van vrouwen worden vaker neergezet bij studies die soft-skills, zoals socialiteit en creativiteit prioriteren, terwijl beelden van mannen aanwezig zijn bij

opleidingen die succes en leiderschap benadrukken. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar in Figuur 4 waarbij er een vergelijking wordt geschetst tussen de beelden en teksten van drie opleidingen: Creativiteit wordt hier geassocieerd met een vrouw, terwijl het bij het beeld van een man gaat om "global" en "succes."

Figuur 4. Vergelijking van de opleidingen Commerciële Economie, Creatieve Marketing & Sales en Global Marketing & Sales



Een vergelijkend voorbeeld zit in de interessegebieden die voorgeschreven worden voor mannen en vrouwen. Dit is zichtbaar in figuur 5, waarbij er een vergelijking gemaakt kan worden tussen twee opleidingen die beiden vallen onder hetzelfde veld, namelijk commerciële economie. Bij de studie die gaat over het verminderen van fast-fashion (waarbij mode een stereotyperend interessegebied is voor vrouwen) is er een witte vrouw afgebeeld, bij de studie die gaat over sport (waarbij sport een stereotyperend interessegebied is voor mannen) is een man van kleur afgebeeld. Hier is het van belang om op te merken dat onderzoek laat zien dat mannelijke studenten van kleur vaak te maken krijgen met de stereotyperende miscategorisatie dat zij student-atleten zijn, met als gevolg dat hun academische vaardigheden worden onderschat (Higginbotham et al., 2021). Deze intersectionele kijk van gender en etniciteit op de combinatie van beeld en tekst biedt hier het inzicht dat dit stereotyperende communicatie betreft – met mogelijk negatieve gevolgen dat het verkeerde denkbeelden versterkt en reproduceert.

Figuur 5. Vergelijking opleiding Marketing of Social Business en Sportmarketing & Management

Bij opleidingen waarbij er meerdere personen, en een combinatie van vrouwen en mannen, weergegeven zijn, viel het een aantal keer op dat mannen in een hiërarchisch hogere positie gezet worden dan vrouwen. Dit is bijvoorbeeld een aantal keer zichtbaar in hoe mannen achter een laptop aan het werk zijn terwijl er een vrouw naast zit en meekijkt. Dit kan worden gezien als de man in een actieve en zelfstandige rol, terwijl vrouwen passief of lerend meekijken (figuur 6).

Figuur 6. Opleiding Chemische Technologie

Ook worden vrouwen minder vaak neergezet bij opleidingen met een technische achtergrond. Wanneer dat wel gebeurt zijn de vrouwen vrijwel altijd wit. Vrijwel altijd worden witte mannen eerst gepresenteerd bij de eerste technische studie in een reeks van soortgelijke opleidingen, daarna wordt er weleens een witte vrouw afgebeeld. Hiermee wordt dus een zekere hiërarchie gecommuniceerd (figuur 7).

Figuur 7. Opleiding Technische bedrijfskunde en Technische Informatica

De Hogeschool Rotterdam zet ook weleens contra-stereotypebeelden neer van vrouwen. Zo was er in een reeks van lerarenopleidingen gekozen om een vrouw af te beelden bij de Lerarenopleiding Natuurkunde, terwijl er een man was afgebeeld bij de lerarenopleiding Nederlands. Omdat Natuurkunde stereotypisch wordt gezien als een masculien vak, is het een mooi voorbeeld van een contra-stereotype dat communicatie hier heeft gekozen voor het in beeld brengen van een vrouwelijke student (figuur 8).

Figuur 8. Lerarenopleiding Natuurkunde

Etniciteit: Een aantal keer komt er op de opleidingen pagina stereotypering gericht op etniciteit naar voren. De stereotypering zit hem dan vooral in de combinatie van beeld en tekst. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer er een stereotyperende associatie wordt versterkt tussen ICT/technische opleidingen en mensen met een Aziatische achtergrond (figuur 9).

Figuur 9. Opleiding ICT Service Management

Hoewel de volgende combinatie van beeld en tekst ook positieve connotaties kan hebben (vrouwen zijn vaak niet zichtbaar in IT-werk hoewel zij zeker aanwezig zijn in deze sector), is het opmerkelijk dat bij één van de weinige momenten waar een vrouw wordt getoond bij een IT-opleiding, het een vrouw met een Aziatische achtergrond betreft. Stereotypisch worden Aziatische mensen vaak neergezet als mensen die in de IT werkzaam zijn (figuur 10).

Figuur 10. Opleiding Business IT & Management

Verder is er ook bij andere opleidingen sprake van een hiërarchie in hoe mensen van kleur worden gerepresenteerd. Bijvoorbeeld op de foto in figuur 11 staan drie mannen die op de voorgrond staan hiërarchisch hoger afgebeeld dan een aantal kinderen van kleur (die bovendien maar deels met hun gezicht op de foto staan). Bovendien wekt de gehele context en de compositie van de foto, gecombineerd met de desbetreffende opleiding, een sterke stereotyperende associatie met het koloniaal verleden en de hiërarchische verhouding tussen witte en Zwarte mensen. Dit beeld staat symbool voor wat ook wel het 'white savior' fenomeen wordt genoemd. Zie voor een meer uitgebreide bespreking van dit fenomeen paragraaf 4.10 Informatie over opleidingen, onder kopje "Lerarenopleiding" van dit rapport.

Figuur 11. Lerarenopleiding Aardrijkskunde

Diversiteit en Representatie

Op de Opleidingen webpagina worden mensen van kleur en vrouwen veel gerepresenteerd. Bovendien worden mensen van kleur en vrouwen weleens bij opleidingen getoond waar deze sociale groepen onderbelicht zijn zoals technische gebieden of financiën. Dat zijn dus contra-stereotypische voorbeelden en voorbeelden van goede diversiteit en representatie in beeld in combinatie met tekst (figuur 12). Wat opvalt is dat deze foto van erg dichtbij is genomen en de kijker dus dicht op de huid zit van de persoon. Bij dit soort stijlkeuzes is het van belang dat het consistent gebeurt voor verschillende personen met verschillende achtergrond, om zo te vermijden dat er bepaalde structurele verschillen insluipen in de manier waarop verschillende groepen worden afgebeeld.

Figuur 12. Opleiding Sales & Accountmanagement

4.3. Nieuwsberichten

Er zijn zes verschillende nieuwsberichten die door de hogeschool op de website zijn geplaatst geanalyseerd. De nieuwsberichten beslaan verschillende onderwerpen. Hieronder bespreken we de verschillende berichten waaruit relevante coderingen op de dimensies van inclusieve communicatie voorkomen.

Actieplan racisme, wat is er gerealiseerd 1 en 2

Er zijn twee nieuwsberichten over het actieplan racisme gepubliceerd door de hogeschool. Bij beide berichten komen drie dimensies van inclusieve communicatie naar voren, namelijk woord- en terminologiegebruik, diversiteit en representatie en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie.

Woord- en terminologiegebruik

In het eerste bericht zijn twee mensen aan het woord een vrouw van kleur en een witte man. Bij beide personen wordt eerst hun functie en dan hun volledige naam benoemd. De vrouw wordt eerst geïntroduceerd. In het stuk wordt de vrouw vervolgens alleen bij naam genoemd terwijl de man wel nogmaals met functie erbij wordt genoemd, dit is inconsistent.

Bij het tweede bericht worden de acties van twee personen besproken, een witte vrouw en een vrouw van kleur. Bij de witte vrouw wordt eerst haar naam dan haar functie genoemd bij de vrouw van kleur is het omgekeerd.

Diversiteit en representatie

Bij het eerste bericht is een afbeelding (figuur 13) geplaats, we zien studenten in een collegezaal. Alleen één persoon is scherp in beeld gebracht; een witte man. Daarnaast valt een witte vrouw, een witte man, een man van kleur en een vrouw van kleur te onderscheiden. De rest van de afbeelding is te vaag om goed te kunnen analyseren. Er is dus diversiteit op de afbeelding te zien qua gender en huidskleur. De witte man staat echter centraal en als enige scherp in beeld en het is niet duidelijk waarom dit zo is gekozen. Ook is het opvallend dat hij lachend in beeld worden gebracht—dit sluit niet goed aan bij het onderwerp van deze pagina's. Het is onduidelijk of dit een bewuste keuze is geweest, maar beeld en tekst voelen hier incongruent. Door een witte man, lachende man centraal in beeld te brengen bij een pagina over actieplan racisme wordt zo onbedoeld het actieplan minder inclusief en serieus gecommuniceerd dan bij een ander beeld. Zo zou hier bijvoorbeeld kunnen zijn gekozen voor een foto van een bijeenkomst van de hogeschool waar mensen van kleur en witte mensen met elkaar in gesprek zijn over racisme.

Figuur 13. Actieplan racisme 1

Op figuur 14 bij het tweede bericht zien we dezelfde studenten, ditmaal kijkt de witte man naar voren. Nog steeds glimlachend en als enige persoon scherp in beeld. Ook deze foto voelt incongruent met de boodschap en inhoud van deze webpagina. Het in beeld brengen van mensen van kleur als achtergrond (twee Zwarte mensen in deze foto zijn niet scherp en staan verder af van de kijker dan de witte man), een witte lachende man als voorgrond communiceert ook een hiërarchie van perspectieven. Zo wordt de kijker dichterbij het perspectief van de witte man en verder van het perspectief van de Zwarte mensen op de achtergrond gebracht. Op een pagina over racisme is dit extra problematisch. Een betere foto zou, net zoals bij foto 13, zijn om een groep mensen bestaande uit witte mensen, Zwarte mensen en mensen van kleur, met elkaar in gesprek te zien over racisme.

Figuur 14. Actieplan racisme 2

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
Het stuk gaat over het actieplan racisme en wat er is gerealiseerd er is dus expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie. Een van de acties die is gerealiseerd is het aannemen van vier vertrouwenspersonen met een diversiteitenachtergrond. Er wordt niet gespecifieerd wat deze achtergronden zijn van deze vertrouwenspersonen, dat zou hier wel van toegevoegde waarde zijn. De bedoeling is om met deze vertrouwenspersonen de etnische vertegenwoordiging te vergroten, maar op basis van deze omschrijving weet de lezer niet op wat voor specifieke manier dat is gebeurd.

Nieuwsbrief platform Included

Diversiteit en representatie
Deze dimensie komt niet in de tekst naar voren, maar wel in de beelden: figuur 15 geeft verschillende mensen weer: mensen van kleur, witte mensen, mensen met schillende haartypen, mensen met en zonder hoofddoek en met en zonder tulband. Ook in beeld (figuur 16) komt diversiteit en representatie terug. Het beeld toont een vingerafdruk met daarin verschillend gekleurde lijntjes, kleuren die aan verschillende huidskleuren doen denken.

Figuur 15. Platform included 1

Figuur 16. Platform included 2

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
In de tekst is de dimensie expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie ook terug gevonden: in de tekst wordt aangegeven dat er d.m.v. dit platform ruimte wordt gemaakt voor studentengeluiden rondom de thema's inclusie, racisme en discriminatie. De hogeschool loopt hier echter een mooie kans mis om expliciet aan te geven wat de visie en missie van de hogeschool zelf is wat betreft inclusie, en/of om te verwijzen naar waar de lezer deze visie en

missie terug kan vinden. Een aanbeveling zou dan ook zijn om in berichtgeving als hogeschool expliciet de kernwaarden rondom inclusie te communiceren en aan te geven voor de lezer waar meer informatie en eventueel ondersteuning rondom dit onderwerp gevonden kan worden.

Nieuwsbrief WERKplaats Inclusieve pedagogiek en didactiek

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
Deze nieuwsbrief staat geheel in het teken van inclusiviteit specifiek met betrekking tot een inclusieve leer- en werkomgeving. De naam van de nieuwsbrief, die vier keer per jaar verschijnt, is ALL Inclusive. De brief is bedoeld voor werknemers aan de Hogeschool Rotterdam en belicht verschillende essays en onderzoeken die focussen op inclusiviteit in het onderwijs. Hierbij zijn er ook veel tips voor het opstellen van experimenten over inclusiviteit en spellen die onderwijzers klassikaal kunnen spelen die gaan over diversiteit, inclusiviteit en kansengelijkheid.

Daarbij worden er ook tips voor podcasts, boeken en films gegeven (zie fragment in kader).

Podcast: In de podcast wordt uitleg gegeven over het maken van inclusieve spellen voor het hogere onderwijs.

Boek: Opgroeien in kleur'. Dit boek gaat over de mogelijkheden voor antiracistische opvoeding van kinderen en vooroordelen te minimaliseren.

Documentaire: The Uprising. De film volgt de anti-racisme beweging in Nederland, Engeland en Frankrijk met een dekoloniaal perspectief. Hierbij wordt expliciet de strijd tegen Zwarte Piet en de strijd voor de erkenning van koloniale misdaden die Nederland heeft begaan in Indonesië benoemt in de tekst van Hogeschool Rotterdam.

Hogeschool Rotterdam geeft door middel van deze nieuwsbrief aan dat zij niet alleen zelf aandacht hebben voor inclusie topics, maar dat zij graag hun werknemers daarin betrekken en zo een veilige werksfeer willen faciliteren. Zo bespreekt de brief onder het kopje "Inclusive Teaching" het feit dat collega's op de hogeschool vraag hebben naar middelen om inclusief les te geven in een omgeving die voornamelijk onderzoek en niet klassikaal lesgeven prioriteert. Het artikel belicht een *teaching guide* om collega's met onvoldoende kennis en ervaring te helpen meer inclusief te handelen ten opzichte van verschillen in 'ras', etniciteit en gender. De hogeschool deelt zo kennis met niet alleen de desbetreffende werknemers maar ook alle collega's en de studenten van de hogeschool. Verschillende essays en tips grenzen ook aan andere domeinen zoals toegankelijkheid en diversiteit en representatie.

Verder krijgt het onderwerp toegankelijkheid specifiek de aandacht door middel van het aanbod aan verschillende essays en tips, genoteerd onder het kopje "Inclusieve en meer toegankelijke toetsing". Dit artikel belicht hoe de hogeschool al verschillende vormen van toegankelijke tentaminering heeft toegepast, specifiek met oog op "studenten met een extra ondersteuningsvraag" wat inclusief is naar mensen met een beperking. Een tip hierbij kan zijn om toegankelijke middelen binnen alle lagen van de hogeschool op consequente wijze aan te bieden.

Diversiteit en Representatie
Een ander essay dat de aandacht krijgt gaat over differentiëren in het klaslokaal. Hierbij is er binnen het inclusieve beleid ook juist aandacht voor de verschillen tussen diverse leerlingen. Dit keert zich tegen een zogenaamde universele vorm van inclusiviteit en benadrukt juist de eigenschappen en talenten van de kinderen als meervoudig individu.

Verder is er onderaan de nieuwsbrief een agenda weergegeven met verschillende feestdagen en vieringen in December en Januari. De volgende dagen staan genoteerd in de agenda: Dag van de mensenrechten, Paarse vrijdag,

Begin van Chanoeka, Het lichtjesfeest (Jodendom), Kerst (Christendom), Internationale dag van de Migrant. Dit toont representatie van verschillende religies en mensen uit de LHBTIQ+ gemeenschap. Verder belicht de nieuwsbrief ook verschillende culturele vieringen van Kerstmis en erkent daarmee de diversiteit binnen verschillende religieuze gemeenschappen. Een aandachtspunt is dat niet alle (islamitische feestdagen bijv.) hier worden genoemd. Ook wordt niet toegelicht hoe keuzes voor het wel of niet opnemen van feestdagen gemaakt zijn? En wat deze voor een consequentie hebben voor de academische kalender vrije dagen? Deze expliciete benoeming en uitleg is een kans voor de hogeschool om weer een stukje visie wat betreft inclusie uit te dragen.

Woord- en terminologiegebruik

Verder is er ook een uitleg van wat Paarse Vrijdag is. Paarse vrijdag wordt gedefinieerd als: "Een dag waarop scholen in heel Nederland paars kleuren als teken dat LHBTI+ers geaccepteerd en gesteund worden op school". Hoewel de inclusie van Paarse Vrijdag toont dat de Hogeschool Rotterdam aandacht heeft voor de achterstelling van mensen uit de LHBTIQ+ gemeenschap, impliceert deze definitie dat alle studenten en leerlingen zich geaccepteerd en gesteund voelen door hun school of universiteit. Daarnaast dient de term "LHBTI+ers" vermeden te worden volgens het huidige niveau van kennis. De gewenste terminologie is mensen uit de LHBTIQ+ gemeenschap of specifieer de seksuele- en/of genderidentiteit waar gepast.

Artikel Inspiratiebundel 'Een ode aan meerstemmigheid'

Op deze pagina wordt de inspiratiebundel 'Een ode aan meerstemmigheid' gepresenteerd. Bovenaan de pagina staat een kort inleidend tekstje waarin verwezen wordt naar de intentie van de hogeschool 'om de diversiteit in haar personeelsbestand te vergroten en de professionalisering op het gebied van inclusiviteit in het onderwijs te bevorderen'. De inspiratiebundel wordt gepresenteerd als een bijdrage aan het verwezenlijken van deze inspanning.

Uit de analyse van de tekst en bijbehorende foto's op deze pagina komen drie dimensies van inclusieve communicatie naar voren, namelijk:, diversiteit en representatie, stereotypering en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie.

Diversiteit en representatie

In zowel de tekst als in de foto's komt deze dimensie voor. Uit de tekst spreekt diversiteit in opleidingsloopbanen en opleidingsrichtingen, diversiteit in gezins- en relatie situatie en in woonplekken en plekken waar mensen opgegroeid zijn. Op de foto's is diversiteit in kleur en in gender van personen te zien.

Stereotypering

In de foto die centraal bovenaan de pagina weergeven wordt (zie figuur 17) is stereotypering terug te zien. Een uitsnede van deze foto komt later op de pagina nogmaals terug. Op de foto is een grote witte man te zien waarvan uit de tekst opgemaakt kan worden dat het de collegevoorzitter is. Dicht naast hem staat een kleinere Zwarte vrouw. De man houdt een boekje voor zichzelf en de vrouw vast, het duidelijk presenterend aan de fotograaf. Uit de tekst kunnen we opmaken dat de man hier het boekje 'Een ode aan meerstemmigheid' aan de fotograaf toont. Doordat de witte man het boekje vasthoudt heeft hij de hoofddrol in de foto. Hierdoor lijkt er een hiërarchische verhouding te zijn tussen de twee personen. De foto wekt het idee op dat het initiatief van de foto van de witte man komt. De rol van de Zwarte vrouw is niet duidelijk. Ook wordt uit de tekst later op de pagina verder niet duidelijk wie zij is, terwijl dit van de man wel duidelijk wordt. De Zwarte vrouw lijkt louter te poseren. Dit maakt dat het beeld het stereotype beeld van de machtigere witte man en een vrouw van kleur in een ondergeschikte positie versterkt. Aanbeveling aan de Hogeschool Rotterdam is om bij de keuze van beelden en het maken van foto's en andere visuele weergaven, naast op diversiteit en representatie, ook te letten op welke manier, in welke positie en met welke rol verschillende personen opgenomen worden. Ook is het advies goed te kijken hoe tekst en

beeld zich tot elkaar verhouden en of alle personen die op een beeld staan genoemd worden en een duidelijke rol hebben.

Figuur 17. Screenshot van de titel, eerste foto's en lead van de pagina Inspiratiebundel 'Een ode aan meerstemmigheid'

Wat betreft stereotypering valt, als naar de verschillende tekstjes gekeken wordt, ook op dat bij de verschillende kleine portret tekstjes niet overal dezelfde informatie gedeeld wordt. Zo wordt bijvoorbeeld soms expliciet aangegeven waar de ouders van de personen geboren zijn, in wat voor een soort wijk iemand woont en of kinderen studeren of al uit huis zijn (zie figuur 18). We zien hier aan de linkerkant een vrouw van kleur en aan de rechterkant een witte man. De vrouw van kleur vertelt over de etniciteit van haar Nederlandse vader en Surinaamse moeder en over het feit dat ze haar eerste studie niet heeft afgemaakt. De witte man vertelt niets over zijn ouders en is bovendien directeur. Valt op dat met name daar waar aspecten aan diversiteit raken (als de ouders van een persoon in het buitenland geboren zijn, als iemand in een cultureel diverse wijk woont) bepaalde informatie gegeven wordt. Het wordt namelijk niet aangegeven als ouders van een persoon beiden in Nederland geboren zijn of als iemand in een witte en/of cultureel homogene wijk woont. Hiermee communiceren de tekstjes impliciet een veronderstelde witte Nederlandse en etnisch homogene norm—gekoppeld aan een status verschil (een directeur versus een student die de eerste studie niet heeft afgerond). Met deze persoonlijke informatie kan de hogeschool overigens ook onbedoeld normaliseren dat mensen vragen stellen als "Uit welk land kom jij eigenlijk?" en "waar komen je ouders vandaan?", wat sommige mensen van etnische minderheidsgroepen kunnen ervaren als microagressies. In dit specifieke voorbeeld betreft het ook twee mensen met een groot macht en statusverschil die naast elkaar worden gepresenteerd. Een jonge vrouw, met een Surinaamse moeder, die haar eerste studie niet heeft afgemaakt enerzijds en een oudere witte man, die directeur is. Om inclusiever te communiceren is het advies om communicatiemateriaal te screenen op dergelijke impliciete normen en deze niet op te nemen in communicatie of, waar relevant expliciet te maken en toe te lichten—en om bewust om te gaan met het naast elkaar plaatsen van mensen waar grote machtsverschillen tussen zijn.

Figuur 18. Inspiratiebundel ‘Een ode aan meerstemmigheid’ waarin twee portretten te zien zijn

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
Het valt op dat de visie en missie van de hoge school met betrekking tot diversiteit en inclusie niet expliciet genoemd worden (zie figuur 17). De combinatie van de titel van het boekje dat gepresenteerd wordt (‘Een ode aan meerstemmigheid’) samen met het feit dat alle personen op de verschillende foto’s er lachend op staan, maakt dat de pagina impliciet de boodschap overbrengt dat de Hogeschool Rotterdam diversiteit beschouwt als iets is dat ‘gevierd moet worden’. Hierdoor kan de pagina impliciet de boodschap overbrengen dat er geen aandacht is voor de problematiek van uitsluiting, racisme en discriminatie die ook gepaard kunnen gaan met diversiteit. Tegelijk lijken enkele van de ‘portretten’ die op de pagina gepresenteerd worden verschillende benaderingen van het thema te delen. Zo kopt een sub tekstje ”door nadruk te leggen op verschil, benadruk je verschil.” en een ander ”verschil is rijkdom, verschil is moeilijk.”. Aanbeveling aan de hogeschool zou zijn om een pagina als deze expliciet te verwijzen naar wat de hogeschool verstaat onder diversiteit en inclusie en waarom de hogeschool diversiteit en inclusie, en in dit geval specifiek meerstemmigheid, belangrijk vindt. Ook zou dan explicieter gemaakt kunnen worden welk beleid de hogeschool inzet om te werken aan de missie rondom diversiteit en inclusie—en anti-discriminatie en antiracisme.

4.4. Corona updates

Er zijn verschillende updates geweest vanuit de hogeschool naar de studenten en medewerkers met betrekking tot corona. We hebben twee documenten hiervan geanalyseerd. Vooral de dimensies woord- en terminologiegebruik en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie zijn hier relevant.

Woord- en terminologiegebruik
Beide updates betreffen voornamelijk feitelijke en informatieve informatie over hoe het thuis studeren zal plaatsvinden. De lezer wordt met ‘jullie’ aangesprokken en de Hogeschool Rotterdam als ‘wij’. Na het bericht in het Nederlands scrol je naar beneden voor het bericht in het Engels. Het bericht is dus ook toegankelijk voor studenten en/of medewerkers voor wie Nederlands niet de eerste taal is.

4.5. Uitingen van bestuur

Er zijn drie blog-posts geplaats van de bestuursvoorzitter Ron Bormans onder de noemer ”Ontmoeting” op de website van de Hogeschool Rotterdam. Verder is er ook de hoofdpagina van de rubriek ”Over de Toekomst gesproken”. Deze vier tekstelementen en veertien beelden zijn geanalyseerd.

Blog-posts "Ontmoeting"

De blogposts van de bestuursvoorzitter bespreken actuele kwesties binnen de hogeschool, waarbij er binnen deze drie voorbeelden vooral aandacht is voor kansenongelijkheid en racistische uitsluiting van studenten en de spanningen tussen ongevaccineerde en gevaccineerde individuen tijdens de Corona pandemie.

Ontmoeting 170| "Mijn tijd is voorbij, terwijl mijn tijd nog niet gekomen is"

Binnen de blog-post *Ontmoeting 170| "Mijn tijd is voorbij, terwijl mijn tijd nog niet gekomen is"* komen vooral de dimensies woord- en terminologiegebruik en expliciete aandacht voor inclusie en antidiscriminatie naar voren. De tekst is een reactie op het verslag van de Werkgroep Racisme dat racisme binnen de hogeschool in kaart heeft gebracht.

Woord- en Terminologiegebruik
In de tekst komt het woord "allochtoon" voor, wat niet voldoet aan het huidige niveau van kennis over gewenste terminologie, in een quote van een witte student. In plaats van deze term is het beter om te spreken van "een persoon met een migratieachtergrond" of "een persoon van kleur". Ook wanneer een term wordt gebruikt door iemand anders dan een vertegenwoordiger van de hogeschool, is het van belang dat vanuit communicatie hier een duiding aan wordt toegevoegd (bijvoorbeeld zoals een notitie of voetnoot waarin wordt benoemd dat de term allochtoon niet in lijn is met de terminologie die de hogeschool hanteert). De tekst maakt daarnaast niet gebruik van consequente genderneutrale taal. De zinsconstructie "hij of zij" wordt gebruikt in plaats van een genderneutraal alternatief.

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
In deze tekst is er erkenning voor racisme als een vorm van institutioneel gewortelde kansenongelijkheid. De hogeschool geeft aan dat zij meer moet doen op het gebied van racistische uitsluiting, aangezien het blijkt dat racisme nog erg aanwezig is binnen de hogeschool. Hoewel de hogeschool al enigszins bewust was van racisme vanwege racistische incidenten, was het verslag van Werkgroep Racisme toch schrikwekkend. Voor de hogeschool was de volgende stap het gesprek voeren met studenten en personeel, wat een goed initiatief toont voor het creëren van een inclusievere omgeving. De hogeschool erkent nadrukkelijk dat zij verantwoordelijk moeten blijven voor het faciliteren van een inclusieve sfeer en dynamiek tussen studenten en medewerkers. Hoewel de tekst vooral gaat over het thema kansenongelijkheid en hoe racisme daar een rol in speelt, erkent de tekst ook dat er plaats moet zijn voor antiracisme in het onderwijs.

De hogeschool wil verder een actievere rol spelen om de barrière tussen student en vertrouwenspersoon te verkleinen. Vanaf nu zal de hogeschool het voortouw nemen in plaats van dat de student altijd zelf aansluiting moet opzoeken. Dit toont aan dat de hogeschool bereid is om zelf actief te blijven op het thema inclusie. Verder ziet de hogeschool in dat er een eerlijke representatie en diversiteit moet zijn in de locaties van de hogeschool. Er komt een nieuwe locatie in Rotterdam-Zuid waar, volgens de tekst, "veel van haar studenten wonen en waar niet de meest kansrijke wijken van Rotterdam liggen." De hogeschool maakt dus actieve stappen om inclusiever en bedachtzamer te zijn ten op zichten van studenten, medewerkers en de structuur van de hogeschool.

Ontmoeting 178| De nieuwe tweedeling: Wel of niet vaccineren

Binnen de blog-post *Ontmoeting 178| De nieuw tweedeling: Wel of niet vaccineren* komen vooral de domeinen woord- en terminologiegebruik en expliciete aandacht voor inclusie en antidiscriminatie naar voren. De tekst is een reactie op de moeilijkheden die ontstaan zijn binnen de hogeschool met betrekking tot Covid-19 en de polarisatie tussen gevaccineerde en ongevaccineerde mensen.

Woord- en Terminologie gebruik
De tekst hanteert doorgaans genderneutrale taal en gebruikt ook een genderneutraal aanhef. Bij terminologie die niet genderneutraal is, kan vanuit de context begrepen worden dat dit een gepaste keuze is waarbij er rekening wordt gehouden met gewenste aanspreekvormen, zoals bijvoorbeeld bij "politica".

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
De tekst beschrijft expliciet dat de Hogeschool Rotterdam er voor iedereen is in een algemene boodschap van inclusie, waarbij er ook een verlangen is om de diversiteit van Rotterdam te laten reflecteren op de hogeschool. De focus van de tekst ligt echter op de moeilijkheid van inclusie en er worden kwesties zoals de grenzen van inclusie, het opzoeken van toenadering en gevolgen van gefaalde inclusie besproken. Hierbij is ook de boodschap van de hogeschool dat er wel fouten gemaakt mogen worden, maar dat er ook bedachtzaam op fouten gereageerd moet worden. Dit toont een zeker bewustzijn over de nuances van inclusief handelen en het is positief dat de hogeschool hier mee bezig is. Wel wordt binnen deze tekst inclusie vooral in de context van gevaccineerde en ongevaccineerde individuen gezet. Er wordt hierbij een vergelijking getrokken tussen deze tweedeling en racisme. Hoewel het mogelijk positief is dat er aandacht is voor antiracisme is de vraag in hoeverre dit gepast is gezien de context. Racisme wordt alleen genoemd, niet besproken, en de vergelijking tussen een dominante ideologie en systeem van bevoordeling en benadeling op basis van etniciteit, afkomst, huidskleur en/of religie enerzijds met de "voor-ingenomenheid naar niet-gevaccineerden" anderzijds, is problematisch. Het verschil tussen gevaccineerde en niet gevaccineerde mensen is in feite een verschil in gezondheidsgedrag (de keuze om wel of niet te vaccineren). Het onderscheid dat wordt gemaakt tussen deze twee groepen gebeurt op basis van verschillende risiconiveaus om andere mensen schade toe te brengen door hen te besmetten met COVID. Dit is vergelijkbaar met bijvoorbeeld het verschil in vrijheden tussen rokers en niet-rokers in de publieke sfeer. Bij racisme gaat het om ongerechtvaardigd onderscheid tussen groepen, niet op basis van gedrag, maar op basis van mensen hun *zijn*, zoals hun huidskleur of afkomst. Door een parallel te trekken tussen de "vooringenomenheid" jegens mensen die niet zijn gevaccineerd en racisme—zonder dieper in te gaan op wat racisme precies is, en hoe het wel en vergelijkbaar is met de tweedeling waar dit artikel over gaat—wordt er onvoldoende rekening gehouden met de lange geschiedenis, de ernst, oorzaken en de gevolgen van racisme. Het is van belang om thema's zoals racisme te bespreken op een geïnformeerde en bedachtzame wijze, en niet louter als vergelijking voor het versterken van een bepaalde uiting over andere vormen van uitsluiting.

Verder, is er binnen de tekst een brief bijgesloten van een docent werkzaam bij de hogeschool Rotterdam. De brief gaat voornamelijk over de moeilijke rol van ongevaccineerde mensen binnen de hogeschool maar belicht ook de inclusiviteit van Hogeschool Rotterdam door te benoemen dat een student met een beperking op de opleiding "zich gehoord en gezien voelt" en dat zij vertrouwen heeft in de studie. Dit representeert studenten met een beperking en benadrukt tegelijkertijd dat de hogeschool belang hecht aan inclusie. Wel zou het beter zijn geweest als deze student haar eigen verhaal mocht doen. Bovendien gaat de tekst over een hele andere vorm van inclusie (namelijk inclusie tegenover niet-gevaccineerde mensen) en de student en haar beperking worden gebruikt om het punt van de docent te bekrachtigen over de uitsluiting die niet-gevaccineerde mensen ervaren. Het is mooi dat de hogeschool waarde hecht aan hoe studenten zich voelen op de opleiding, het is echter beter wanneer deze studenten hier zelf over kunnen praten en er niet wordt gegeneraliseerd tussen mensen met een beperking en mensen die niet zijn gevaccineerd.

Ontmoeting 181| Beste student van Hogeschool Rotterdam...

Binnen de blog-post *Ontmoeting 181| Beste student van Hogeschool Rotterdam...* komen vooral de domeinen woord- en terminologiegebruik en expliciete aandacht voor inclusie en antidiscriminatie naar voren. De tekst is een reactie op de spanningen die ontstaan zijn binnen de hogeschool met betrekking tot Covid-19 en de polarisatie tussen gevaccineerde en ongevaccineerde mensen.

Woord- en terminologiegebruik
De tekst gebruikt eveneens een genderneutraal aanhef en hanteert verder genderneutrale taal. Bij termen die niet genderneutraal zijn, kan uit de context opgemaakt worden dat mensen zo aangesproken willen worden.

Expliciete aandacht voor inclusie en antidiscriminatie
Hoewel het merendeel van de tekst niet gaat over inclusie en antidiscriminatie, erkent de tekst dat ook racisme binnen de muren van de hogeschool leidt tot spanningen. Racisme kan, volgens de tekst, gepaard gaan met hevige emoties. Verder staat in de tekst expliciet dat racisme, net zoals Corona, als een pandemie te werk gaat en dat beiden de kop ingedrukt moeten worden. Hierbij is inclusie het antwoord, waarbij Hogeschool Rotterdam er voor iedereen is. Verder is er in de tekst veel aandacht voor de mentale gesteldheid van studenten en medewerkers wat tevens ook positief is voor een inclusieve sfeer. Daarnaast geeft de tekst in één instantie de ruimte voor feedback. Dit toont een initiatief dat de Hogeschool Rotterdam luisterende is.

Hoewel de tekst een inclusieve boodschap heeft, blijft dit toch nog vaak algemeen. Vaak is het ook zo dat de inclusie vooral in de context is van mensen die gevaccineerd zijn en mensen die niet gevaccineerd zijn tegen het Coronavirus. Verder wordt ook in dit stuk een vergelijking gelegd tussen racisme en de uitsluiting van mensen die wel of niet gevaccineerd zijn. Deze laatste vorm van uitsluiting wordt veelvoudig genuanceerd terwijl racisme weliswaar wordt afgekeurd maar niet verder wordt beschreven. Vergelijkingen met andere vormen van uitsluiting hoeven niet altijd ongepast te zijn maar in deze context minimaliseert de vergelijking (de geschiedenis van) racistische mechanismen. Het is dus beter om racisme te bespreken op een bedachtzame wijze die de gevolgen ervan erkent.

Over de Toekomst gesproken

"Over de Toekomst gesproken" is een overzicht van interviews met studenten aan de hogeschool waarin zij het woord krijgen over hun praktische werkwijze binnen en buiten de opleiding.

Diversiteit en Representatie
Verschillende opleidingen zoals gezondheidszorg, duurzaamheid en ondernemen komen aan bod met studenten die deze opleidingen representeren. Er staat een foto geplaatst van de studenten bij elk interview. De foto's bij de interviews tonen niet veel diversiteit: Alle studenten zijn wit op één student van kleur na en de meeste studenten zijn mannen. Het interview wordt geleid door een bestuurslid van de hogeschool, een vrouw van kleur genaamd Zakia Guernina. Hoewel er weinig diverse representatie is onder de studenten in het beeld, is er dus wel diverse representatie in de medewerker van de hogeschool.

Centrale medezeggenschapsraad

Deze pagina is beknopt en algemeen, wat betreft de dimensies van inclusieve communicatie vallen hier geen uitspraken over te doen._

4.6. Jaarverslag

Het jaarverslag bestaat uit 204 pagina's en bestaat voornamelijk uit tekst, daarnaast zijn er enkele afbeeldingen opgenomen in het stuk. Voor de analyse is er gekozen om de eerste drie hoofdstukken van het jaarverslag te analyseren: bestuursverslag, verslag van de centrale medezeggenschapsraad en het verslag van de raad van toezicht. Alleen de jaarrekening en de bijlagen zijn niet geanalyseerd. Wij hebben het jaarverslag op zowel tekst als afbeeldingen geanalyseerd.

Het jaarverslag 2020 bestaat uit verschillende paragrafen. De meeste paragrafen zijn voornamelijk algemeen en zakelijk. Daar viel niets op wat betreft de dimensies van inclusieve communicatie. In een aantal paragrafen kwamen wel de dimensies woord- en terminologiegebruik, diversiteit en representatie en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie naar voren. Hieronder zullen we per paragraaf toelichten wat de bevindingen zijn.

Paragraaf 1.1.4: de drie doelen van Hogeschool Rotterdam

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
Deze dimensie wordt benoemd in de inleiding van de paragraaf wanneer de hogeschool aangeeft 'gelijke kansen aan alle studenten' te geven. Vervolgens wordt 'inclusief onderwijs' expliciet als een van de doelen/ uitgangspunten van de hogeschool genoemd. Later in die paragraaf wordt eveneens expliciet aangegeven dat diversiteit en inclusie deel zijn van de missie en visie van de hogeschool. Deze missie en visie wordt vertaald in het opleiden van studenten voor de diverse stad en samenleving en in het welkom laten voelen van verschillende studenten. Wordt specifiek gesteld: "*Wij vinden dat iedereen zich welkom in ons onderwijs moet voelen, ongeacht culturele en/of sociaaleconomische achtergrond, geaardheid, gender, leeftijd, talenten en mogelijkheden.*"

Paragraaf 1.1.7: Racismedialoog

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
In paragraaf 1.1.7 komt expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie weer naar voren als het expliciet gaat over de discussie over en ontwikkelingen rondom racisme op de hogeschool. De Collegevoorzitter wordt aangehaald die namens de hogeschool stelling heeft genomen tegen racisme op het instituut: *Ron Bormans nam in zijn blog 'Racisme hoort op school niet thuis, het gesprek daarover wel.'.*

Paragraaf 1.2.1: Meetbare onderwijskwaliteiten

Diversiteit en representatie
In deze paragraaf komt de dimensie diversiteit en representatie naar voren. Het valt op dat hoewel het kopje van een van alinea's die over studiesucces van studenten gaat '*Sekse, Achtergrond en Vooropleiding*' is, er alleen ingegaan wordt op verschillen tussen vrouwen en mannen en tussen vooropleiding. Wat dus met 'achtergrond' bedoeld wordt is niet duidelijk. Gezien de missie en visie van de school met betrekking tot inclusie zou je verwachten dat bijvoorbeeld verschillen tussen 1e 2e generatie studenten, studenten met en zonder beperking, met en zonder Nederlands als 1e taal ook in kaart gebracht zouden worden. Een aanbeveling is om dit volledigen uit te splitsen en te bespreken.

Paragraaf 1.2.6: Instroom en inschrijving

Woord- en Terminologiegebruik
In deze paragraaf wordt de term 'hij of zij' gebruikt in plaats van een genderneutraal alternatief. Dit is een uitzondering maar het blijft van belang om hier alert op te zijn.

Ook gebruik van de term "buitenlandse nationaliteit" (waarbij ook de andere optie, "Nederlandse nationaliteit", werd benoemd) in plaats van "niet-Nederlandse nationaliteit" of "andere nationaliteit dan een Nederlandse nationaliteit". Een parallelle benaming is gepaster en wordt geprefereerd boven de term buitenlands, wat niet alleen kwetsbaar kan zijn maar soms ook in een inaccurate context wordt geplaatst (veel van de studenten zullen niet *buitenlands* zijn). Verder wordt de term "jongeren met psychische problemen" gebruikt in plaats van "jongeren met een mentale beperking". Wees waakzaam op het beschrijven van een beperking of chronische ziekte als "probleem".

Paragraaf 1.2.8: Aansluiting op de arbeidsmarkt

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
In deze paragraaf wordt expliciet aangegeven dat de Hogeschool Rotterdam samenwerkt met de stad en de omgeving binnen verschillende maatschappelijke vraagstukken, onder andere inclusiviteit. Eveneens is er aandacht voor jongeren met een psychische kwetsbaarheid binnen het participatief actieonderzoek "Koplopers". Dit onderzoek van het Kenniscentrum Talentontwikkeling wordt toegelicht in paragraaf 1.3 Onderzoek en belicht het dagelijks leven, ervaringen met ontoegankelijkheid en discriminerende arbeidsomstandigheden van jongeren met een mentale beperking. Verder wordt de term "jongeren met psychische problemen" weer gebruikt in plaats van "jongeren met een mentale beperking". Wees waakzaam op het beschrijven van een beperking of chronische ziekte als "probleem".

Een ander initiatief gebeurt bij het Kenniscentrum Willem de Kooning Academy waar docenten, onderzoekers en oud-studenten van verschillende opleidingen van de Hogeschool Rotterdam onder andere essays hebben gepubliceerd in twee bundels die "antiracistisch, de-koloniaal en feministische" perspectieven bevatten van onderwijs. De bundel is volgens de tekst ook geschikt voor studieprogramma's met een focus op sociaal geëngageerd kunstonderwijs. Hoewel deze bundel verder niet wordt toegelicht of de inhoud verder niet wordt besproken, is het bestaan van zo'n bundel echter een mooi voorbeeld van waar de studenten en personeel zelf al mee bezig zijn op het gebied van inclusie en de middelen die de hogeschool faciliteert op het gebied van inclusief onderwijs.

Verder in het stuk worden studentenprojecten belicht die goede effecten hebben gehad voor Rotterdam-Zuid door middel van samenwerkingen met partners. Zo wordt daardoor bijvoorbeeld coaching aangeboden voor werkzoekenden met een migratieachtergrond.

Paragraaf 1.4.1: Medewerkers en strategisch hrm-beleid

Woord- en Terminologiegebruik
In deze paragraaf wordt de verantwoordelijkheid vanuit het onderwijsveld benadrukt daar waar het gaat om het vormgeven van het onderwijs voor de diverse studentenpopulatie. Wat er onder 'divers' wordt verstaan wordt echter niet gespecificeerd. Het is voor de lezer daarmee onduidelijk waarop precies wordt ingezet en waaraan het vormgeven van het onderwijs voor de diverse studentenpopulatie zou moeten bijdragen.

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
In deze paragraaf wordt het belang van een inclusieve leeromgeving expliciet benoemd. De hogeschool laat hiermee zien dat ze hier sterk belang aan hechten. Wat er onder divers wordt verstaan wordt ook hier verder niet gespecificeerd. Wel wordt er aangegeven wat er met inclusiviteit bedoeld wordt: *'Binnen de hogeschool krijgt iedereen een kans en kan iedereen meedoen, ongeacht afkomst, geaardheid of etnische afkomst. Dit noemen we inclusiviteit.'*

Paragraaf 1.6.10: Maatschappelijke aspecten

Diversiteit en representatie
In deze paragraaf benoemt de Hogeschool Rotterdam dat zij streeft naar inclusie en diversiteit. Er wordt verder in dit hoofdstuk geen toelichting geven op hoe dit gedaan wordt of hoe zij dit willen bereiken.

Paragraaf 3.1: Samenstelling en bezoldiging

Diversiteit en representatie
In deze paragraaf wordt benoemd dat er een streven is naar diversiteit in de Raad van Toezicht. Op de pagina worden namen gegeven van de leden die nu in de Raad van Toezicht zitten. Op basis van de namen wordt voorzichtig opgemaakt dat dit zowel mannen als vrouwen zijn en dat het voornamelijk Nederlanders zonder migratieachtergrond zijn.

Afbeeldingen Jaarverslag

In het Jaarverslag zijn 31 afbeeldingen opgenomen waarvan er op 24 personen stonden. Bij een deel van de foto's (5) was niet goed te onderscheiden wat de etniciteit of gender van de mensen was doordat de foto's bijvoorbeeld vanaf de achterkant waren genomen. De verhouding wat betreft witte mensen en mensen van kleur op de afbeeldingen is dat er in het Jaarverslag 33 witte mensen op de verschillende foto's staan en 17 mensen van kleur. Van deze mensen zijn er 17 man en 33 vrouw. Op maar 6 foto's is er sprake van vertegenwoordiging van intersectionele identiteiten die zijn ondervertegenwoordigd (zoals vrouwen van kleur). Geen van de foto's laat een stereotype beeld zien. Voor de voorkant van het jaarverslag worden mensen met verschillende sociale groepen afgebeeld (zie figuur 19).

Figuur 19. Voorpagina Jaarverslag 2020

4.7. Regelementen gedrags- en integriteitscode

In dit document worden in vier pagina's de regelementen en de gedrags- en integriteitscode van de hogeschool uiteengezet. Uit de analyse van de tekst komen twee dimensies van inclusieve communicatie naar voren, namelijk: diversiteit en representatie en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie.

Diversiteit en representatie

Deze dimensie wordt teruggezien in het benoemen van verschillende gronden op basis waarvan gediscrimineerd kan worden, namelijk: sekse, seksuele geaardheid, godsdienst of levensovertuiging, culturele achtergrond, huidskleur. Hierbij valt op dat andere identiteitsaspecten zoals gender, beperking, SES en leeftijd niet genoemd worden—en dat de gronden die wel genoemd worden niet overeenkomen met de gronden die genoemd worden in Beleid ongewenst gedrag (zie paragraaf 4.8 van dit rapport). Advies aan de hogeschool zou zijn om ook de hierboven genoemde identiteitsaspecten te benoemen en om consistent te zijn in verschillende beleidsdocumenten over de verschillende gronden van discriminatie. Daarnaast is het advies hier ook aandacht te besteden aan intersectionaliteit en tevens te benoemen dat het bij discriminatie en uitsluiting ook kan gaan om uitsluiting op basis van verschillende identiteitsaspecten tegelijk.

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie

Aanvullend viel wat betreft de dimensie expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie het volgende op: Het uitgangpunt van dit regelement is inclusie en niet-discriminatie. Naast andere uitsluitingsmechanismen als intimidatie, pesterijen en treiterijen wordt discriminatie ook expliciet genoemd. De onderbouwing waarom de hogeschool het tegengaan en aanpakken van deze uitsluiting belangrijk vindt blijft wat in algemene termen omschreven waarin de woorden "respect", "streven naar pluriformiteit", "acceptatie" en "gelijkwaardigheid" gebruikt worden. De missie en visie van de hogeschool op inclusie en diversiteit wordt niet expliciet genoemd. Het advies zou zijn daar hier wel naar te verwijzen zodat het regelement en het uitgangpunt inclusie en niet-discriminatie duidelijk onderbouwd worden.

Hiernaast wordt ook een aantal uitgangspunten en regels niet nader toegelicht. Dit valt met name op bij twee regels die niet in lijn zijn met het principe van niet-discriminatie en de waarden "respect", "streven naar pluriformiteit", "acceptatie" en "gelijkwaardigheid", namelijk "op de HSR wordt geen gezichtsbedekkende kleding gebruikt" (p.2) en "de taal waarmee ik communiceer binnen de HSR is de taal van het onderwijs. Dit is de Nederlandse taal." (p.3). Met deze twee regels sluit de hogeschool mensen met gezichtsbedekkende kleding en meertalige personen uit. Het advies aan de hogeschool is om de visie en missie omtrent inclusie explicieter te maken en te onderbouwen waarom bepaalde keuzes gemaakt worden, waarom bepaalde regels gesteld zijn en wanneer en waarvoor die gelden. Daarbij is het advies om als onderwijsinstelling de gedragscode ook te onderbouwen vanuit een onderwijskundige visie op (samen)leren. Onderzoek wijst bijvoorbeeld uit dat het voor leerprocessen bevorderend is als meertalige personen ook in het leerproces andere talen kunnen communiceren.

Naast dat het advies is de visie en missie expliciet te maken en te onderbouwen zou ook opgenomen moeten worden waar mensen terecht kunnen als ze vragen hebben over of bezwaar hebben tegen deze regels.

4.8. Beleid ongewenst gedrag

Met dit beleidsstuk heeft de hogeschool voor het eerst uitgebreid vastgelegd hoe ze gezamenlijk willen zorgdragen voor een inclusieve, vellige en professionele leer-werkomgeving. In de inleiding staat dat de hogeschool heeft geleerd uit de gesprekken die gevoerd zijn rondom racisme in de organisatie. Uit de analyse van de tekst komen twee dimensies van inclusieve communicatie naar voren, namelijk: diversiteit en representatie en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie.

Diversiteit en representatie

Op pagina 8 wordt de volgende definitie gegeven van discriminatie: *"het behandelen van een medewerker of student op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, homo- of heteroseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap, chronische ziekte, of welke grond dan ook. Discriminatie kan zich uiten in pestgedrag of (seksueel) intimiderend gedrag."*[1] In deze definitie benoemt de hogeschool ras, godsdienst en nationaliteit. Afgezien van deze definitie, wordt verder geen aandacht geschonken aan bijvoorbeeld afkomst of huidskleur. Zelfs niet op pagina 19, waar voorbeelden worden gegeven van verschillende discriminatievormen (zoals zwangerschapsdiscriminatie, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie op grond van een beperking, discriminatie op basis van politieke oriëntatie). Dat hier geen discriminatie op basis van huidskleur, afkomst, of nationaliteit wordt genoemd komt over als een manco. Wel wordt er in op pagina 6 van dit stuk aangegeven dat "Het streven naar een meer diverse samenstelling van het corps van vertrouwenspersonen en begeleidingsfunctionarissen, zal worden uitgewerkt." Hiermee communiceert de hogeschool dat er aandacht besteed wordt aan diversiteit en representatie.

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie.

In de inleiding wordt aangehaald dat de hogeschool heeft geleerd van de gesprekken die gevoerd zijn rondom racisme in de organisatie en het belangrijkste uitgangspunt wordt gedefinieerd als het bieden van een inclusieve en veilige leer-werkomgeving. Echter, een inhoudelijke reflectie en/of een visie op anti-racisme komt niet voor in dit beleidsstuk. Het woord racisme komt naast in de introductie verder niet meer voor in het document. Wat ook opvalt is dat gedrag soms ongewenst en soms grensoverschrijdend wordt genoemd

1 De gronden van discriminatie die hier worden genoemd komen niet overeen met de gronden die worden genoemd in Regelementen gedrags- en integriteitscode. Zie paragraaf 4.7 van dit rapport.

in dit document. Het is niet duidelijk wat het verschil is tussen de twee. Dit kan verwarring veroorzaken over mogelijke verschillen in ernst of aard van (wan)gedrag.

Verder merken wij de volgende drie zaken op ten aanzien van de expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie in dit stuk: (1) Discriminatie wordt genoemd zonder juridisch kader; (2) de hogeschool kiest voor een benadering die valt te omschrijven als de "business-case" voor inclusie; (3) Er ontbreken evidence-based inzichten over de ernst van de gevolgen van discriminatie. Deze zaken worden hierna één voor één uitgelegd.

Ten eerste, op pagina 8 wordt discriminatie gedefinieerd, maar niet benoemd als zijnde wettelijk verboden. Op pagina 11 staat "*Tevens rust de wettelijke grondslag van deze regeling, voor wat betreft studenten en medewerkers, op de Algemene Wet Gelijke Behandeling*" maar dit wordt niet expliciet gekoppeld aan de boodschap dat discriminatie verboden is. Naast de AWG is discriminatie ook verboden in de grondwet (Artikel 1) en het Wetboek van Strafrecht. Door niet te benoemen dat discriminatie wettelijk verboden is mist de hogeschool een kans om een stevige anti-discriminatoire norm neer te zetten, waarvan wij uit onderzoek weten dat die effectief is in het tegengaan van discriminatie (zie voor overzicht Felten et al., 2020). Op pagina 7 wordt een 'richtlijn aangifte' politie bij strafbare feiten genoemd, maar daar komt discriminatie niet aan bod.

Ten tweede, op pagina 9 worden de effecten van ongewenst gedrag omschreven als: Psychische klachten en negatieve emoties; verminder gevoel van eigenwaarde; verminderd functioneren en; slechtere sfeer. Vervolgens wordt omschreven dat deze negatieve emoties en verminderd functioneren weer kunnen leiden tot: Ziekteverzuim; onveilig werkklimaat en klimaat in de klas; toename personeelsverloop; lagere productiviteit; lagere kwaliteit van dienstverlening en meer fouten. Deze samenvatting van consequenties kan worden gezien als een "business case" benadering van inclusie—de hogeschool benadrukt op deze manier wat ongewenst gedrag de organisatie kan kosten in termen van productiviteit en kwaliteit van dienstverlening. De vraag is of dat bewust gebeurt én zo ja, of dit document daar de gepaste plek voor is. In de wetenschappelijke literatuur wordt de business case voor diversiteit en inclusie vaak gezet naast, of tegenover, de (ethische basis van de) "social justice of fairness case" voor diversiteit en inclusie (zie bijvoorbeeld Georgeac & Rattan, 2022; Tomlinson & Schwabenland, 2010). Zo heeft in human resource development de social justice of fairness case voor inclusie en diversiteit bijvoorbeeld een humanitaire basis waar zorg voor welzijn, waardigheid en respect voor alle medewerkers en studenten in lijn wordt gebracht met aandacht voor leren, groei en ontwikkeling (e.g., Byrd, 2018). Een social justice of fairness case kan bijvoorbeeld luiden: "Bij Hogeschool Rotterdam is iedereen welkom. We zien diversiteit als onze grootste kracht. Inclusie betekent voor ons dat iedereen zich veilig voelt, zich vrij kan ontwikkelen en ontplooien, en zichzelf kan zijn. Daar maken we ons voor hard, voor onze medewerkers en onze leerlingen—vooral voor hen uit ondervertegenwoordigde groepen. Wij tolereren geen discriminatie en racisme en blijven voortdurend leren en bijsturen. Zo blijven we een hogeschool voor iedereen."

Ten derde, de gevolgen van discriminatie zijn zwaarder en ernstiger dan stress klachten en negatieve emoties zoals die worden genoemd op pagina 9: Zo laten systematische reviews en meta-analyses zien dat (chronische) discriminatie op grond van 'ras' geassocieerd is met meerdere vormen van ziekte, waaronder depressieve symptomen, angst, posttraumatische stressstoornis, hypertensie en diabetes (e.g., Benner et al., 2018; Paradies et al., 2015). Hiernaast kan discriminatie ook reële consequenties hebben voor kansen en ontwikkeling in onderwijs- en arbeidsloopbaan. Daar wordt nu in de opsomming nog niets over gezegd. Door deze gevolgen niet te benoemen kan het overkomen alsof de hogeschool de gevolgen van discriminatie niet in volledige ernst beschouwt en/of behandelt. Het is van belang dat specifieke bronnen worden geraadpleegd wanneer het specifiek gaat over discriminatie. De informatie die wordt genoemd bij de effecten van ongewenst gedrag op pagina 9 wordt geciteerd als komende uit "Antipestmanagement" van het Ministerie van SZW. Echter,

doordat de hogeschool heeft gekozen om discriminatie toe te voegen als een vorm van ongewenst gedrag in dit beleidsdocument, is het ook van belang om de *specifieke aard en gevolgen* van discriminatie te benoemen, met de bijbehorende bronnen.

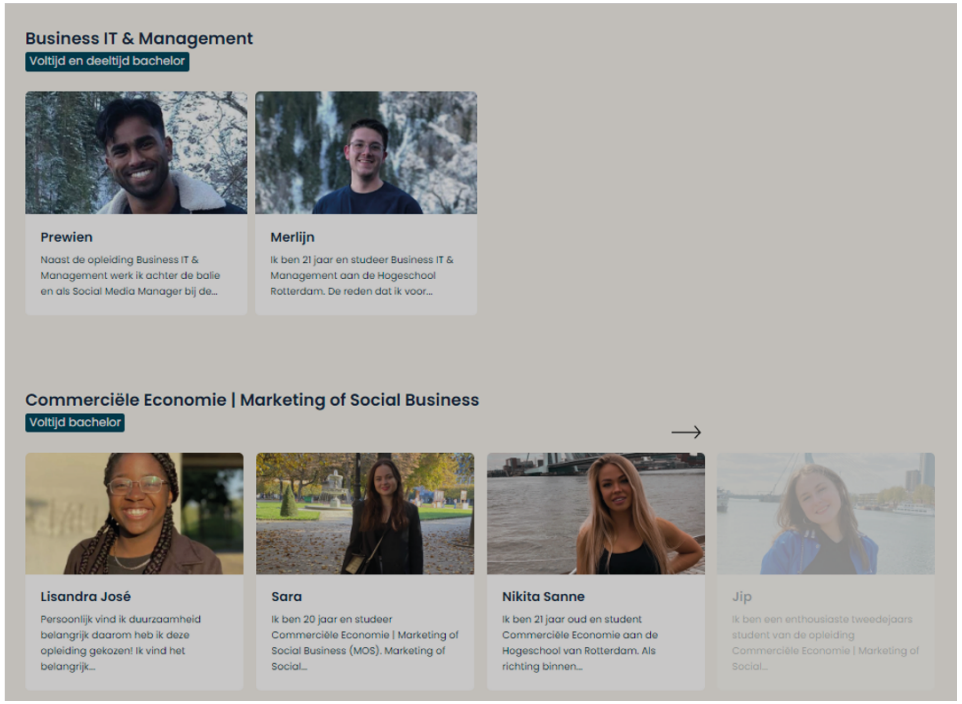
4.9. Hogeschoolbrede wervingscampagnes

Verzamelpagina Ambassadeurs

Uit de analyse van de materialen voor de wervingscampagne Ambassadeurs valt het volgende op:

Diversiteit en Representatie
In het beeldmateriaal is diversiteit in etniciteit en gender te zien. Er worden studenten van verschillende etniciteiten en genders getoond. Dit betreft ook een vrouw van kleur die te zien is, dus representatie van een intersectionele ondervertegenwoordigde groep. De afbeeldingen zijn profielfoto's van studenten met daarbij een korte introductie over de student zelf. De tekst zelf is kort en algemeen. Zie figuur 20 hiernaast als voorbeeld.

Figuur 20. Verzamelpagina's ambassadeurs



Webpagina; Wat jij wilt

Woord- en terminologiegebruik
Dit is een informatiepagina over open dagen en voorlichtingsavonden. De informatie is feitelijk en zakelijk. Wat opvalt is dat de communicatie over twee voorlichtingsavonden voor studerende statushouders. Statushouder is een beleidsterm dus misschien wat minder passend hier en wat afstandelijk. Hier zou de hogeschool bijvoorbeeld kunnen kiezen om te verwijzen naar mensen met een tijdelijke verblijfsvergunning.

Ook is er een stukje tekst met informatie voor ouders op de webpagina opgenomen. De termen dochter/zoon worden gebruikt, wat geen genderneutrale

termen zijn. Daarbij wordt een keer de term opvoeder gebruikt maar daarna ouders, terwijl misschien niet iedereen ouder is. Belangrijk om hier voor inclusieve termen als kind en opvoeder te kiezen én consistent te zijn in het gebruik ervan.

Diversiteit en representatie
De foto op deze pagina, die gaat over kennismaken met de opleidingen en de open dagen, zien we op meerdere pagina's van de hogeschool. De foto laat een witte vrouw en een man van kleur zien (figuur 21), waarmee er diversiteit en representatie aanwezig is. Op de pagina is geen vertegenwoordiging van intersectioneel ondervertegenwoordigde groepen (geen vrouwen van kleur bijvoorbeeld). Deze foto wordt ook vaak op de andere pagina's van de Hogeschool Rotterdam gebruikt. Het is wat eenzijdig als steeds terugkerende foto's worden gebruikt. Hiermee kan de indruk gewekt worden alsof er niet oprecht aandacht aan diversiteit en representatie wordt besteed. Een aandachtspunt is dan ook om verschillende foto's waarop diversiteit en representatie zichtbaar is te gebruiken.

Figuur 21. Open dagen

YouTube video; Wat jij wilt

Dit is een filmpje van twee studenten die tips gegeven en de mogelijkheden uitstippelen die er zijn om een studiekeuze te maken. Wat ze bespreken is feitelijk en zakelijk. Het filmpje heeft een automatisch correcte Nederlandse ondertiteling dus is toegankelijk voor mensen met een gehoorbeperking.

Diversiteit en representatie
De twee studenten zijn een witte vrouw en een man van kleur, er is in zowel gender als achtergrond diversiteit. Er is echter geen sprake van weergave van intersectionele ondervertegenwoordigde groepen.

4.10. Informatie over opleidingen

De hogeschool heeft verschillende documenten waarmee ze studenten informatie bieden over de opleidingen die ze kunnen volgen aan de Hogeschool Rotterdam. Voor de analyse is er gekeken naar opleidingspagina's en brochures die zijn gemaakt voor verschillende opleidingen.

Opleidingspagina's

Er zijn drie opleidingspagina's bekeken; automotive, de lerarenopleiding aardrijkskunde en de opleiding ICT Internet of Things. Overkoepelend over de opleidingspagina's komen de dimensies woord– en terminologiegebruik, stereotypering, diversiteit en representatie naar voren.

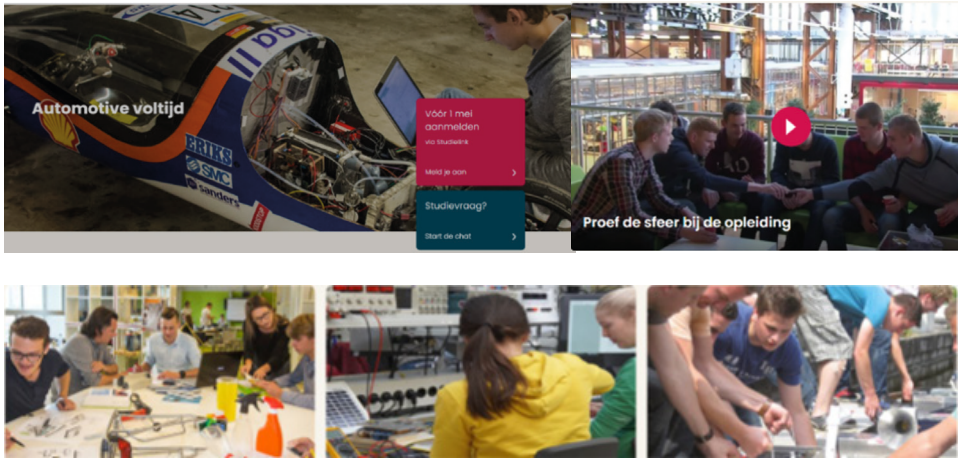
Woord- en terminologiegebruik
Voor alle drie de opleidingspagina geldt hetzelfde als het gaat om woord- en terminologiegebruik: De tekst is heel algemeen beschreven, de lezer wordt aangesproken met 'Je en Jij', als er een groep wordt aangesproken dan wordt de term 'studenten' gebruikt. Qua dimensies van inclusief communiceren valt er niets te melden, behalve dat er geen expliciete aandacht wordt geschonken aan inclusie en anti-discriminatie. Dit is dus nog een gemiste kans.

Automotive opleiding

Diversiteit en representatie

Op de meeste foto's worden witte mannelijke studenten getoond op deze pagina. Mensen van kleur of met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd. Zie figuur 22 als voorbeeld waar alleen witte studenten worden laten zien. Bij figuur 23 staan enkele mannelijke studenten van kleur. Intersectionaliteit van ondervertegenwoordigde groepen is op deze pagina helemaal niet te zien (alleen maar mannen wit en van kleur en slechts op twee foto's witte vrouwen). Wanneer er een spanning bestaat in termen van een gebrek aan diversiteit van de feitelijke studentenpopulatie en de wens om diversiteit en inclusie in beeld te willen brengen kan de hogeschool (her)overwegen of het effectief is om dit soort beeldmateriaal te gebruiken. Zo worden er bijvoorbeeld opvallend veel groepsfoto's gebruikt op deze pagina, wat het beeld van witte mannelijke studenten versterkt. Een alternatief kan zijn om foto's te gebruiken die zich niet richten op personen, maar op componenten van de studie, of om portretten van individuen, in plaats van groepsfoto's te gebruiken.

Figuur 22. Afbeeldingen website Automotive voltijd 1



Figuur 23. Afbeeldingen website Automotive voltijd 2

Stereotypering

Wat opvalt bij deze opleidingspagina 'Automotive' is dat er vooral mannen worden afgebeeld. Dit kan gezien worden als gender-stereotypering dat mannen vooral een technische opleiding doen. Er worden wel enkele mannen van kleur afgebeeld (figuur 23). Op de hele pagina staan geen vrouwen van kleur afgebeeld en maar op 2 foto's witte vrouwen, voor een andere technische opleiding wat wel weer gezien kan worden als contra-stereotypering.

Lerarenopleiding

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie

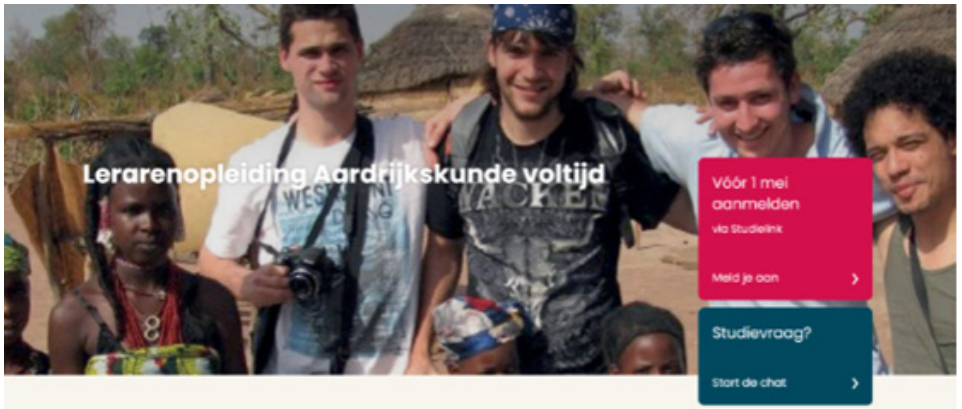
Er wordt geen expliciete aandacht gegeven voor inclusie en anti-discriminatie er wordt alleen vermeld dat bij de opleidingen van Hogeschool Rotterdam 'iedereen zich welkom voelt en erbij hoort.'

Bij een tekstblok over de lerarenopleiding geschiedenis staan drie geschiedenis voorbeelden genoemd; Willem van Oranje, kruistochten en WOII. Diversiteit en representatie had hier meer een plek kunnen krijgen door ook expliciet onderwerpen als bijvoorbeeld de koloniale geschiedenis en slavernij te benoemen.

Diversiteit en representatie
Op de gehele website staan verschillende afbeeldingen van zowel vrouwen van kleur, mannen van kleur als witte vrouwen en mannen. De website als geheel spreekt daarmee een breed type student aan.

Stereotypering
Foto van vier mannen waarvan een van kleur. De mannen zijn op studiereis, kijkend naar de tekst is dit in Ghana. De mannen staan op de foto met vier Zwarte kinderen die daar wonen. Stereotype beeld van 'witte hoogopgeleide studenten' die op bezoek gaan en Zwarte mensen persoonlijk gaan helpen in een ontwikkelingsgebied. In deze foto zijn de gezichten van drie van de vier Zwarte kinderen niet te zien door de manier waarop de foto is afgesneden. De drie witte studenten zijn echter wel volledig in beeld te zien. Dit is symbolisch voor wat bekend staat als het "white savior" (witte redder) fenomeen. Dit fenomeen wordt omschreven als witte mensen die op vrijwilligersreis gaan om daar de lokale bevolking te helpen—vaak Zwarte kinderen in Afrikaanse landen. Het is een sarcastische term die wordt gebruikt om kritiek te leveren op het feit dat vooruitgang meestal wordt gecommuniceerd als het resultaat van de hulp van een wit individu, wat suggereert dat ontsnappen aan moeilijke omstandigheden alleen gebeurt door de intelligentie van "de verlosser" (Cammarota, 2011). De kritiek is ook dat de focus bij deze hulpacties vaak ligt op de witte mensen die aan het helpen zijn en niet op de mensen van kleur en Zwarte mensen die geholpen worden – In deze foto (zie figuur 24) is dat ook het geval doordat de Zwarte kinderen dus letterlijk buiten beeld blijven.

Figuur 24. Lerarenopleiding Aardrijkskunde voltijd

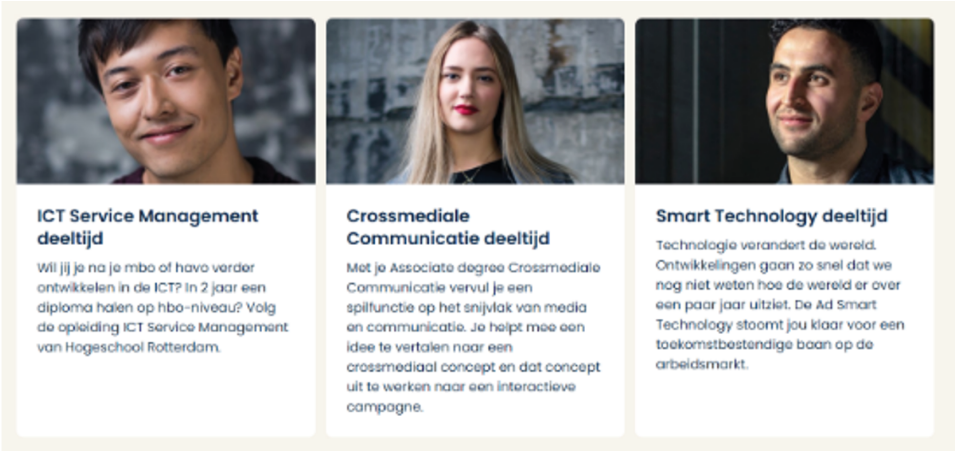


ICT Internet of Things

Diversiteit en representatie
Op de gehele website staan verschillende afbeeldingen van zowel vrouwen van kleur, mannen van kleur als witte vrouwen en mannen. Wel zijn er meer mannen op deze pagina gerepresenteerd. Het is goed om daar aandacht aan te besteden omdat technische opleiding vaak als opleidingen voor mannen gezien worden. Vrouwen kunnen zich hierdoor minder welkom voelen om deze opleiding te volgen.

Stereotype
het valt op dat voor de opleiding crossmediale communicatie wel een foto van een (witte) vrouw gebruikt wordt. Dit is vooral opvallend in combinatie met de andere twee foto's (zie figuur 25). Bij de technische/ICT opleidingen worden mannen weergeven en bij communicatie een vrouw. Dit versterkt stereotype beeld met betrekking tot gender en bepaalde opleidingen.

Figuur 25. Opleidingen ICT – Internet of Things



4.11. Brochures van opleidingen

Er zijn vier brochures van opleidingen geanalyseerd voor de materiaalanalyse; opleiding elektrotechniek, commerciële economie, pabo en verpleegkunde. Uit de analyses komen twee dimensies van inclusieve communicatie naar voren. Uit de vier brochures zijn zowel goede voorbeelden als aandachtspunten te onderscheiden wat betreft woord- en terminologiegebruik en stereotypering, deze worden hieronder toegelicht.

Woord- en terminologiegebruik

De brochures bevatten feitelijke informatie over de verschillende opleidingen, het zijn neutrale teksten. Wel valt op aan de brochures dat de aanhef voornamelijk genderneutraal is: de lezer wordt met 'je' en 'jij' aangesprokken. Hierdoor worden op een inclusieve manier alle potentiële studenten, ongeacht gender, uitgenodigd om de studies aan de hogeschool te volgen. Alleen in de brochure van de pabo is er een alinea waarin de termen 'hij' of 'zij' gebruikt worden. In verband met consistentie en de genderneutraliteit zouden deze termen beter vervangen kunnen worden door 'de student'.

Stereotypering

Tekstueel is er in de brochures geen sprake van stereotypering alleen als wordt gekeken naar de afbeeldingen in de brochures zien we zowel stereotype voorbeelden als contra-stereotypen. Per brochure worden hieronder de afbeeldingen getoond en toegelicht.

Elektrotechniek

De afbeeldingen (zie figuur 26) in de brochure geven een contra-stereotype beeld als het gaat om gender waarbij juist twee vrouwen op de voorkant van de brochure voor de opleiding elektrotechniek staan wat veelal als een studie voor mannen gezien wordt. Daarnaast is er ook een afbeelding van twee witte mannen in de brochure, wat betreft gender kunnen verschillende mensen zich hierin relateren. Er is echter geen sprake van diversiteit wat betreft etnische achtergrond.

Figuur 26. Brochure elektrotechniek

Commerciële economie

In de folder van de opleiding commerciële economie zien we een afbeelding van een witte vrouw in nette kleding die breed lacht (zie figuur 27). Verdere is er geen diversiteit in de foto te zien. De brochure is voor de opleiding commerciële economie contra-stereotype in de zin dat er juist een vrouw op de voorkant staat, terwijl deze studie veelal wordt gezien als een studie voor mannen. In de gehele brochure zijn geen (of niet duidelijk) mensen van kleur weergeven, daarmee is er geen goede representatie op basis van etniciteit.

Figuur 27. Brochure commerciële economie

Pabo

In de brochure van de pabo is een goede representatie wat betreft etnische achtergrond en gender terug te zien. Er is zowel een witte man als een vrouw van kleur neergezet als docent. De man en de vrouw zijn beiden zo gefotografeerd dat ze duidelijk als docent zijn neergezet (zie figuur 28).

Figuur 28. Brochure pabo

Verpleegkunde

De brochure voor de opleiding verpleegkunde geeft in de foto's een stereotype beeld van de opleiding. Er staan alleen maar vrouwen in de brochure, wat het stereotype beeld onderschrijft dat voornamelijk vrouwen verpleegkundige zijn. Daarbij zijn er wel mensen van kleur te zien op de foto's, alleen zijn die op beide foto's de student waarbij de witte vrouw de docent is. Hiermee spreekt er uit de foto's een bepaalde hiërarchie tussen personen van kleur en witte personen (zie figuur 29).

Figuur 29. Brochure verpleegkunde

4.12. Correspondentie voor (toekomstige) studenten

Er zijn drie brieven voor studenten van de Hogeschool Rotterdam geanalyseerd voor de materiaalanalyse: Een brief voor aanmelding, een blije e-mail inschrijfbevestiging en de welkom e-mail. Uit deze brieven zijn zowel goede voorbeelden als aandachtspunten te onderscheiden in het domein woord- en terminologiegebruik, deze worden hieronder toegelicht.

Woord- en terminologiegebruik

De Hogeschool Rotterdam gebruikt vaak genderneutrale taal en altijd een genderneutraal aanhef. Dit is positief en een goed voorbeeld van inclusie naar alle (toekomstige studenten) van de hogeschool. Er wordt weleens in de brieven de zinsconstructie "zijn/haar" gebruikt in plaats van een genderneutraal alternatief. Dit is vooral opgemerkt in de brief *Blije e-mail inschrijfbevestiging.* Als aandachtspunt is het advies om consequente genderneutrale taal en terminologie te hanteren in de communicatie. Verder wordt in de *brief voor aanmelding* het geslacht van studenten aangegeven. Het is niet duidelijk of studenten de optie hebben om een gender op te geven dat niet correspondeert met het wettelijke geslacht of om deze optie niet in te vullen. Als aanbeveling om inclusief te blijven tegenover transgender en intersekse studenten kan de hogeschool deze opties ter beschikking stellen of de vermelding van het geslacht van studenten geheel achterwegen laten in contexten waar dit er niet toedoet.

C. Communicatie voor (aankomende) werknemers

Om de mate van inclusiviteit in de communicatie voor aankomende werknemers te analyseren, hebben we de algemene vacature pagina en drie verschillende externe vacatures bekeken. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste resultaten.

4.13. Externe vacatures

Figuur 30. Vacature pagina Hogeschool Rotterdam

Op de algemene vacatures pagina van de hogeschool (zie figuur 30) zijn er foto's te zien waarin mensen uit verschillende etnische minderheidsgroepen vertegenwoordigd zijn. Ook werd representatie van intersectioneel ondervertegenwoordigde groepen gevonden (i.e., een vrouw van kleur). Uit de tekst merken wij op dat er niet duidelijk wordt hoe de hogeschool diversiteit definieert. Zo wordt er geschreven: "onze studenten zijn heel divers: ze verschillen in vooropleiding, leerstijl, achtergrond, thuissituatie en levenservaring en de ambitie die ze hebben." Door deze brede definitie van diversiteit, waar achtergrond in dezelfde opsomming als ambitie wordt genoemd, is het niet duidelijk wat de visie is van de hogeschool als het gaat om diversiteit en inclusie. Willen zij studenten van verschillende ambitieniveaus aanspreken? Willen zij ervoor zorgen dan mensen ongeacht hun achtergrond eerlijke kansen krijgen? Hier mist de hogeschool een kans om duidelijk neer te zetten hoe diversiteit wordt gedefinieerd en waar de hogeschool waarde aan hecht daar waar het gaat om diversiteit en inclusie. Ook staat hier geen informatie over de visie van de hogeschool over inclusie op de werkvloer, waarom diversiteit onder werknemers belangrijk is, en over gelijke kansen in werving en selectie van medewerkers. Alles samen ontbreekt het hier dus aan een eenduidige inclusieve tekst.

Daarnaast zien we bij verschillende vacatures de volgende gestandaardiseerde tekst staan:

"Bij Hogeschool Rotterdam is iedereen welkom. We zien talent als basis en diversiteit als kracht. Een inclusieve werkomgeving is voor ons een voorwaarde om een goede leeromgeving voor onze studenten te creëren. Diverse teams presteren beter."

Uit deze formulering komt ook geen duidelijke definitie van diversiteit naar voren, doordat de gronden van diversiteit onbenoemd blijven (zoals bijvoorbeeld afkomst, religie, cultuur, gender identiteiten, sociaal economische status, nationaliteiten, met en zonder beperking). Het valt ook gelijk op dat werknemers en hun werkomgeving in dit fragment niet worden benoemd (de hogeschool als werkgever), louter de studenten en hun leeromgeving (de hogeschool als dienstverlener). De redenen die de hogeschool in dit fragment benoemt liggen in lijn met wat in de literatuur 'de business case voor diversiteit' wordt genoemd (e.g., Tomlinson & Schwabenland, 2010). De business case gaat ervan uit dat een personeelsbestand dat representatief is in termen van sociaal-demografische categorieën goed is *omdat* het bepaalde zakelijke voordelen heeft (zoals meer winst, meer innovatie, meer productiviteit). De business case is dus gebaseerd op utilitaire argumenten en staat vaak op gespannen voet met benaderingen vanuit sociale rechtvaardigheid en /of mensenrechten perspectieven. In de hiervoor genoemde tekst van de hogeschool over diversiteit, en waarom er waarde aan wordt gehecht, zien we sporen van een business case ("diverse teams presteren beter"), zonder dat er aandacht wordt besteed aan ethische en/of maatschappelijke drijfveren (zoals mensen eerlijke en gelijke kansen willen geven of een weerspiegeling willen zijn van de diverse samenstelling van Rotterdam). Hierdoor kan de hogeschool mogelijk de indruk wekken bij de lezer dat zij diversiteit en inclusie vooral als dienend ziet aan een zakelijk belang. Een alternatief, zoals wij ook eerder in dit rapport hebben aanbevolen, zou als volgt kunnen luiden:

"Bij Hogeschool Rotterdam is iedereen welkom. We zien diversiteit als onze grootste kracht. Inclusie betekent voor ons dat iedereen zich veilig voelt, zich vrij kan ontwikkelen en ontplooien, en zichzelf kan zijn. Daar maken we ons voor hard, voor onze medewerkers en onze leerlingen—vooral voor hen uit ondervertegenwoordigde groepen. Wij tolereren geen discriminatie en racisme en blijven voortdurend leren en bijsturen. Zo blijven we een hogeschool voor iedereen."

Bij de vacature *communicatieadviseur* staat een YouTube filmpje met een man van kleur als thumbnail afbeelding. Deze video heet *welkom bij Hogeschool Rotterdam. Dit zijn wij.* De video is redelijk lastig te volgen door het tempo en de afwisseling van sprekers. Er is Engelse ondertiteling en er wordt Nederlands gesproken. De sprekers hebben allemaal verschillende accenten, maar een

moslima met een hoofddoek lijkt de enige persoon die Nederlands niet als eerste taal spreekt. Dit is een mogelijke valkuil omdat representatie gepaard gaat met het stereotype idee dat mensen met een hoofddoek "niet Nederlands zijn" of "niet Nederlands spreken." Ook wordt als vacature vereiste genoemd "Uiteraard beheers je de Nederlandse taal uitstekend." Het woordje "uiteraard" is onnodig en insinueert dat Nederlands de norm is, terwijl bij veel hoger onderwijs instellingen dat niet zo is. Bij andere vacatures staat deze zin overigens niet. Daar worden bijvoorbeeld wel mondelinge- en schriftelijke vaardigheden genoemd, maar niet de Nederlandse taal. Als beheersing van Nederlands een vereiste is voor deze functie, is een betere manier om dat te omschrijven in termen als bijvoorbeeld: "Wij zoeken iemand die ruime ervaring heeft met Nederlandstalig tekstschrijven."

Bij de vacature *administratief medewerker bedrijfsbureau* zien wij goede voorbeelden van een inclusieve vacature wat betreft *woord- en terminologiegebruik*. Zo worden er genderneutrale kwaliteiten genoemd als "proactief, praktische instelling, dienstverlenende, klantgerichte en service gerichtheid." Deze zijn allen passend bij de functie en omschrijven kwaliteiten en geen persoonseigenschappen. Net als bij de vacature communicatieadviseur staat ook op deze pagina de video over "Welkom bij Hogeschool Rotterdam, dit zijn wij."

Bij de vacature *Docent bedrijfskunde* zien wij zowel aandachtspunten als goede voorbeelden van een inclusieve vacature wat betreft *woord- en terminologiegebruik*. Zo worden er genderneutrale kwaliteiten genoemd als "benodigde hard- en soft skills." Wat echter problematisch is in deze vacature tekst is dat er in de eerste paragraaf het volgende staat: "De bedrijfskundige professional is nieuwsgierig en vindingrijk in het gestructureerd zoeken naar oplossingen, voelt zich op zijn plaatst in een complexe en veranderende omgeving, en heeft oog voor mogelijke tegengestelde belangen van stakeholders. Tot slot profileert hij zich in voor de regio Rotterdam belangrijke thema's als circulaire economie, digitalisering en betekeniseconomie." De tekst is volledig in mannelijke vorm geschreven. Op deze manier worden vrouwen en gender non-binaire personen duidelijk benadeeld en uitgesloten. Het is bovendien conform het *stereotype* dat bedrijfskunde een vakgebied is voor mannen.

4.14. HINT

Honoursonderwijs

Deze pagina bevat algemene tekst over het volgen van honoursonderwijs aan de hogeschool en hoe studenten zich hiervoor kunnen aanmelden. De lezer wordt aangesproken met 'jij' en 'jou' en verder zien we geen discriminatoire terminologie.

Diversiteit en representatie
We zien een foto van studenten, waarvan 4 mannen en 3 vrouwen (zie figuur 31). Drie mannen zijn van kleur, een witte man, een witte vrouw en 2 vrouwen van kleur. Op het beeld is sprake van diversiteit en representativiteit, ook van vertegenwoordiging van intersectioneel ondervertegenwoordigde groepen (i.e., vrouwen van kleur).

Figuur 31. Honoursonderwijs

Werken op afstand

Op deze pagina staat vrij algemene tekst die niet direct te analyseren was voor onze dimensies van inclusieve communicatie. Het betreft een zeer algemene tekst over het thuiswerken. De lezer wordt met 'je' en 'jij' aangesproken, verder waren er geen bijzonderheden in de tekst op te merken. Er was geen zichtbare aandacht voor diversiteit en inclusie op deze pagina.

Nieuwe medewerkers

Op deze pagina zien we vrij neutrale tekst met een welkomstwoord voor nieuwe medewerkers. Lezer wordt aangesproken met 'je' en verder zien we geen relevante terminologie._

Diversiteit en representatie
De foto en tekst op deze pagina gaan allebei over de eerste werkdag. De tekst is vrij onpersoonlijk en er is geen expliciete aandacht voor diversiteit of inclusie. Lezer wordt met 'je' aangesproken. Op de foto is een werkplek te zien. Er zit een man aan tafel op zijn telefoon. Het is moeilijk om te zien wat voor achtergrond hij heeft. Opvallend is dat er op de pagina in totaal vijf foto's staan, en alle foto's laten alleen maar mannen zien. Er is dus geen sprake van diversiteit en representatie op daar waar het gaat om etniciteit en gender.

Toelatingstrajecten

Op deze pagina lezen we een informatie tekst over verschillende toelatingstrajecten voor studenten die niet aan alle eisen voldoen, zoals vakdeficiënties. De tekst is zakelijk en de lezer wordt met 'je' en 'jij' aangesprokken. Een alinea gaat over studenten met een beperking. Er wordt gesteld dat er rekening gehouden kan worden met beperkingen bij examinering en waar studenten meer informatie hierover kunnen krijgen. Ook zien we een thumbnail van een filmpje over het toelatingsonderzoek 21+. Op de thumbnail is een vrouw te zien, maar het is niet duidelijk te zien of ze een persoon van kleur en/of met een migratieachtergrond is of niet.

Diversiteit en representatie
Op de foto's op de pagina zien we diversiteit in etniciteit en gender van de mensen die op de foto' staan (zie figuur 32). Zo zien we op een foto een man van kleur en een witte vrouw in beeld, ze zitten in een collegezaal te luisteren. Op een tweede foto zijn twee mannen van kleur die luisteren in een collegezaal en op de derde foto een witte man en vrouw weergegeven, ze lijken te luisteren naar een uitleg.

Figuur 32. Toelatingstrajecten

Gezondheidsaanbod

Op deze pagina zijn 11 foto's te zien, waarvan vier duidelijk met iemand in beeld. Andere foto's zijn van grotere groepen mensen, objecten of tekeningen. De pagina bestaat uit korte stukjes tekst die bij de foto's horen; er staan verschillende mogelijkheden omschreven om als medewerker voor je gezondheid te zorgen.

Diversiteit en representatie
De vier foto's waar duidelijk iemand in beeld is zijn allemaal foto's van mannen. In ieder geval drie witte mannen, de etniciteit van de vierde man is ambigu. Deze pagina heeft vrijwel geen diversiteit en representatie in beeld of tekst.

Woord- en terminologiegebruik
Bij het stukje "Gezond en Vitaal" kan de tekst als ongevoelig en/of discriminatoir overkomen. Er wordt namelijk benadrukt dat fysieke en mentale fitheid ten grondslag ligt aan zogezegde "duurzame inzetbaarheid". Hoewel het goed is dat de Hogeschool Rotterdam aangeeft het belangrijk te vinden dat medewerkers zich goed voelen, wordt nu de associatie gewekt dat mensen met een chronische ziekte of beperking niet duurzaam inzetbaar zijn en dus niet een volwaardige medewerker kunnen zijn. Verder zou een toevoeging voor mensen die zich niet "duurzaam" kunnen inzetten aangeven dat de Hogeschool Rotterdam ook die mensen wil betrekken. Onder het kopje "Ziekte en herstel" staat: "Iedereen wordt weleens ziek. Bekijk hier welke stappen je zet om dit aan te geven en hoe de hogeschool je begeleidt tijdens ziekte en herstel". Deze

tekst houdt onvoldoende rekening met het feit dat sommige mensen chronisch ziek zijn en dus niet herstellen. Deze formulering is in dat opzicht niet inclusief en wat ongevoelig.

HR Academie

Op deze pagina zien we 9 foto's, waarvan op 6 foto's duidelijk mensen in beeld te zien zijn. Er staan hele korte stukjes tekst bij elke foto die omschrijven van de HR Academie te bieden heeft aan medewerkers om 'samen te werken aan professionaliteit.'

Diversiteit en representatie
Van de 6 foto's waar duidelijk iemand in beeld is zijn vier foto's van witte mensen. Eén van de foto's is een vrouw van kleur te zien – zij staat bij het stukje tekst over leiderschapsontwikkeling, wat een contra-stereotypische weergave is. De andere foto waar mensen van kleur te zien zijn, is een groepsfoto, waar naast twee witte mensen ook twee mannen van kleur te zien zijn.

Woord- en terminologiegebruik
Net als bij de vorige pagina, staat hier weer het stukje "Gezond en Vitaal". Deze tekst kan validistisch overkomen. Zie voor verdere uitleg de hiervoor omschreven pagina "Gezondheidsaanbod".

Werkplaats inclusieve pedagogiek en didactiek

Woord- en terminologiegebruik
De website is expliciet gericht op inclusie. Het is een werkplaats die kennis bundelt en ontwikkelt rondom inclusiviteit, pedagogiek en didactiek. In de tekst wordt benoemd dat er bewustzijn is dat studenten verschillen en dat iedereen zich welkom moet voelen. Er wordt gesproken over studenten in het algemeen.

Diversiteit en representatie
Op de website staat zowel een goed als een slecht voorbeeld, deze inconsistentie moet beter voorkomen worden. De voorbeelden zijn gericht op de afbeeldingen.

Groepsfoto (figuur 33) met zo'n 30 mensen erop. Op het eerste gezicht vooral witte mensen, een enkele persoon van kleur die opvalt, Merendeel op de foto is vrouw, wat stereotype is voor pedagogiek als vakgebied. Diversiteit en representatie is dus erg mager, zeker kijkend naar het onderwerp van de pagina.

Figuur 33. Werkplaats inclusieve pedagogiek en didactiek

Foto met tekst over experimenten die inclusief onderwijs ontwikkelen (figuur 34). Op de foto zien we een laptopscherm met daarop 12 mensen. Het grootste scherm is een man van kleur. De foto is vrij wazig maar er zijn zowel mannen als vrouwen gerepresenteerd en mensen van kleur en witte mensen. Dit is een goed voorbeeld van diversiteit en representatie.

Figuur 34. Experimenten die inclusief onderwijs ontwikkelen

Kwaliteit & onderwijs, inclusiviteit

Woord- en terminologiegebruik
In een opsomming definiëren ze diversiteit als dat iedereen zich welkom voelt ongeacht culturele en sociaaleconomische achtergrond, geaardheid, gender, leeftijd, talenten, mogelijkheden. Er worden geen specifieke groepen benoemd.

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie
Pagina is gericht op inclusiviteit en de nadruk ligt erop om medewerkers te helpen om studenten en collega's in hun kracht te zetten: Expliciete aandacht voor diversiteit en inclusie. Hoe de hogeschool dit ziet wordt ook benoemd: diversiteit gaat over de mix van zichtbare en onzichtbare verschillen, inclusie gaat over hoe we met elkaar omgaan. Een deel van de pagina gaat specifiek gaat over werken in teams. De nadruk ligt op inclusieve werkomgeving, er wordt expliciet benoemd dat de meerwaarde van werken in teams ligt in de aanwezige diversiteit bij docenten. Er worden nu tools ontwikkeld om het gesprek aan te gaan met teams over inclusie.

Stereotypering
Foto met link naar handige werkvormen voor docenten om met inclusief onderwijs aan de slag te gaan (figuur 35). Op de foto is een Zwarte jonge man afgebeeld die praat met een oudere witte man. De oudere man lijkt de docent en de jonge man de student. Er is hier dus wel gekozen voor diversiteit, maar wel verschillen in machtspositie waarbij de Zwarte man de lagere positie bekleedt. Kan ook een bewuste keuze zijn omdat het een pagina is waar de (waarschijnlijk) witte docente populatie leert om te gaan met diversiteit.

Figuur 35. Kwaliteit & onderwijs, inclusiviteit

Diversiteit en representatie
Foto met link om samen met je team te werken aan inclusiviteit (figuur 36). Daarbij een foto van een online call waarin 13 mensen te zien zijn. Vijf mannen en acht vrouwen. Van de mannen zijn er 3 van kleur en 2 wit. Van de vrouwen vier van kleur en vier wit: er is sprake van diversiteit en representatie en ook van intersectionaliteit. Wel is de grootste foto in het midden een witte man: dit kan gezien worden als een centrale rol en bepaalde machtspositie. Daarbij zijn de mannen formeel gekleed en een deel van de vrouwen niet.

Figuur 36. Werken met je team aan inclusiviteit

Interne vacatures

Op deze pagina staan de interne vacatures van de Hogeschool Rotterdam. We zien een fotobanner met verschillende mensen bovenaan de pagina. Deze foto wordt ook vaak bij vacatures geplaatst. We hebben drie verschillende vacatures geanalyseerd en beschrijven hieronder de resultaten.

Bij de vacature *Administratief Ondersteuner Mediatheek* zien we de fotobanner met *diversiteit en representatie* (zie figuur 37). We zien hier mannen en vrouwen van kleur in non-stereotypische vorm. In de vacature tekst is er een goede gender balans in kenmerken wat betreft *stereotypering*, zoals: verantwoordelijkheidsgevoel, gericht op samenwerking, goede communicatieve vaardigeden, open houding, proactief, betrouwbaar, flexibel. Allemaal zijn dit relevante vaardigheden en kenmerken voor de functie. Qua *woord- en terminologiegebruik* staat er als één van de gewenste eigenschappen dat de kandidaat "representatief" moet zijn. Echter, het is niet duidelijk wat dit inhoudt, wie bepaalt wat wel en niet representatief is en naar wie de kandidaat zichzelf zou moeten presenteren. Hier gaat mogelijk een impliciete norm schuil over wat wel en niet representatief is.

Figuur 37. Vacature Administratief Ondersteuner Mediatheek

Bij de vacature *Docent Fysiotherapie* zien we dezelfde fotobanner met *diversiteit en representatie* (zie figuur 37). We zien hier mannen en vrouwen van kleur in non-stereotypische vorm. In de vacature tekst is er een goede gender balans in kenmerken wat betreft *stereotypering*, zoals: visie, daadkracht, betrokkenheid en passie.. Qua *woord- en terminologiegebruik* valt op te merken dat passie een vaag concept is en niet direct duidelijk hoe dit een relevante vaardigheid en/of kenmerk is voor de functie. Hoe minder vage termen, waar veel individuele subjectiviteit bij komt kijken om het te beoordelen en waarop mensen kunnen worden afgewezen, hoe beter. Verder is dit een neutrale vacaturetekst, met een positieve toon en oog voor de zingevingsaspecten van het werk ("je draagt ook bij aan de groei en waardering van het vakgebied zelf").

Bij de vacature *Huismeester/Facilitair Medewerker* zien we dezelfde fotobanner met *diversiteit en representatie* (zie figuur 37). We zien hier mannen en vrouwen van kleur in non-stereotypische vorm. Qua *woord- en terminologiegebruik* zijn de kenmerken en eigenschappen die worden omschreven moeilijk toetsbaar en subjectief. Zo wordt bijvoorbeeld genoemd "sta je stevig in je schoenen?"; "Met een glimlach als het kan, streng als het moet, want jij pakt je verantwoordelijkheid"; "Met een glimlach en het liefst ook gevoel voor humor"; "je gedraagt je echt als een gastheer of gastvrouw". Deze laatste is ook niet genderneutraal. Dit soort vage omschrijvingen maken het moeilijk voor sollicitanten om in te schatten of ze wel of niet kwalificeren en om in te schatten hoe ze gaan worden beoordeeld tijdens de procedure en eenmaal aan het werk. *Stereotypering:* De term "huismeester" is een stereotypisch mannelijke titel en dus niet erg uitnodigend voor vrouwelijke en/of gender non-binaire kandidaten. Voor deze functie wordt een verklaring Omtrent Gedrag gevraagd, terwijl dat niet wordt gevraagd voor alle overige functies die we hebben geanalyseerd. Dit wekt de schijn dat dit ligt aan een mogelijk stereotype van mensen met een MBO (i.p.v. een HBO of WO) opleiding.

D. Communicatie vanuit kenniscentra

Voor de analyses voor kenniscentra hebben we gekeken naar de volgende pagina's: Kenniscentrum Talentontwikkeling; Kenniscentrum Zorginnovatie; Hoogtepuntenmagazine 2020; Zwangerschap en ouderschap met een visuele beperking: ervaringen van vrouwen en hun partners; Discriminatievrije algoritmes? en Diversity, opportunities and challenges of inclusive theatre.

Veel van het materiaal binnen de categorie Kenniscentra was niet relevant voor analyse op het gebied van inclusieve communicatie. Uit de analyse van materiaal van verscheidene kenniscentra komen vooral de domeinen expliciete aandacht voor inclusie en antidiscriminatie en woord- en terminologiegebruik naar voren.

Expliciete aandacht voor inclusie en antidiscriminatie
Het materiaal was voornamelijk informatief of introduceerde informatie waarvoor verder doorgeklikt moest worden (en dus buiten de analyse viel). Wel is er kort op de pagina van Kenniscentrum Talentontwikkeling aandacht voor inclusie onder het kopje ''Inclusie''. Daarbij is de volgende tekst genoteerd: '' - De onderzoekslijn inclusie ontwikkelt kennis die professionals helpt om de samenleving inclusiever te maken, zodat iedereen met zijn of haar talenten kan en mag meedoen. '' Verder is er op de pagina van Kenniscentrum Zorginnovatie aandacht voor mensen met een beperking binnen het lectoraat ''Disability Studies''. Hierbij is er specifiek aandacht voor ouderen met een beperking, dus vertegenwoordiging en diversiteit aan intersectioneel ondervertegenwoordigde groepen. Ook is het Kenniscentrum en de hogeschool een methode aan het ontwikkelen voor jongeren met meerdere complexe problemen voor het bereiken van hulp in de zorg. Dus ook hier is aandacht voor intersectionaliteit. Ten slotte is er ook een project gaande om de communicatieve toegankelijkheid van het RET-treinnetwerk in kaart te brengen. De hogeschool is dus vanuit verschillende initiatieven bezig om vooral mensen met een beperking te includeren.

Woord- en terminologiegebruik
Op de pagina van het Kenniscentrum Zorginnovatie wordt de formulering ''zijn of haar'' gebruikt. Dit zijn geen genderneutrale en/of inclusieve termen en het zou beter zijn om hier consistent gebruik van te maken.

Publicatie: Zwangerschap en ouderschap met een visuele beperking: ervaringen van vrouwen en hun partners

Woord – en terminologiegebruik
Dit artikel gaat over de resultaten van een afstudeeronderzoek verloskunde over zwangerschap en ouderschap met een visuele beperking. In het stuk wordt niet ingegaan op diversiteit, maar worden wel termen gebruikt die niet genderneutraal zijn: zoals vrouwen, moeders en vaders. Het huidige niveau van kennis zou zijn om te spreken van ''mensen die zwanger zijn'', ouders, en verzorgers.

Diversiteit en representatie
De illustratie bij deze publicatie is een man en een vrouw die hand in hand lopen, de vrouw is zwanger en heeft een blindegeleidestok. Een vrouwelijke dokter verwelkomt ze (zie figuur 38). Er is sprake van diversiteit – hoewel beide vrouwen wit zijn. De vrouw die zwanger is heeft ook een beperking, dus daar is aandacht voor de vertegenwoordiging van intersectioneel ondervertegenwoordigde groepen. De man is een persoon van kleur.

Figuur 38. Publicatie zwangerschap en ouderschap met een visuele beperking: ervaringen van vrouwen en hun partners

Publicatie: Discriminatievrije algoritmes?

De dimensie die hier het meeste naar voren komt is e*xpliciete aandacht voor inclusie en antidiscriminatie.* De foto bij deze publicatie is van de onderzoeker en zij is een witte vrouw. De andere foto is van een computerscherm met codes. Geen beeld van de negatieve effecten van discriminatie bijvoorbeeld en geen praktijkvoorbeeld van een discriminerend algoritme (bijvoorbeeld een krantenkop uit een artikel). Zo wordt het onderwerp discriminatie vrij 'steriel' gepresenteerd qua visuele ondersteuning. Het stuk zou nog wat beter ingeleid kunnen worden door de communicatie van de hogeschool-- door bijvoorbeeld te zeggen waarom ze dit onderwerp hebben gekozen en waarom de hogeschool discriminatie een belangrijke topic vinden. Zo creëer je een kans als organisatie om steeds weer sociale normen te communiceren en de visie van de organisatie op het terrein van discriminatie, racisme en ongelijkheid.

Publicatie: Diversity, opportunities and challenges of inclusive theatre

Deze tekst wordt in het Engels aangeboden – er staat geen Nederlandse vertaling. Dat wijkt af van de rest van de website. De dimensie die hier het beste naar voren komt is *Diversiteit en representatie*. Het onderwerp gaat over theater met acteurs die wel of geen beperking hebben. Er staat geen beeldmateriaal bij. Hierdoor wordt de informatie wederom op een 'steriele' manier gepresenteerd. Hierdoor mis je als hogeschool weer een kans om het verhaal sprekender te maken en representatie van acteurs met een beperking te bevorderen. Ook ligt er weer een kans voor de hogeschool om dit artikel te plaatsen binnen een grotere visie over waarom deze thematiek voor de hogeschool belangrijk is.

E. Sociale media

4.15. Instagram

630 Instagram posts van jaargang 2021 zijn geanalyseerd. De posts zijn afkomstig van drie Instagram pagina's van de Hogeschool Rotterdam; de algemene pagina van de hogeschool, de pagina van de opleiding Social Work en de pagina van de opleiding HRBS. Voor het analyseren van de pagina's zijn er screenshots gemaakt van de volledige pagina's. Hierop zijn alleen de afbeeldingen zichtbaar, de tekst en opmerkingen onder de post zijn alleen zichtbaar als er op de afbeelding geklikt wordt. Deze aanpak is gekozen omdat de bezoekers van de Instagram pagina's eenzelfde beeld zien als ze de pagina's van de hogeschool bekijken, net als de onderzoekers zouden ze op een afbeeldingen moeten klikken om de tekst te zien. Ze beoordelen de pagina en nemen de informatie dus ook visueel op, het vraagt om aanvullende acties als ze de combinatie van beeld en tekst willen bekijken. Daarbij laat onderzoek zien dat vooral bij sociale media men de visuele informatie onthoud en tot zich neemt, de tekstuele informatie speelt hierbij een kleine rol.

Verder bekijken relevante posts (N=416)

Van de posts zijn er 416 (66%) als relevant om te coderen gemarkeerd. De overige 214 posts (34%) waren niet relevant om verder te bekijken (deze posts waren bijvoorbeeld afbeeldingen van gebouwen of symbolen of tekeningen die geen relevantie hadden voor sociale identiteiten en/of anti-discriminatie). Op het

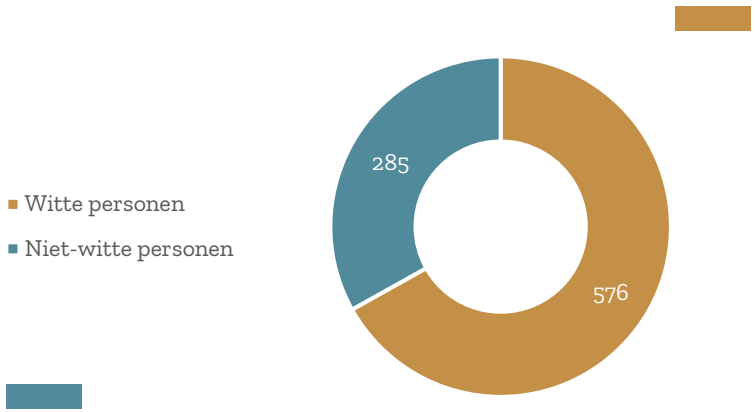
overgrote deel van de relevante posts (97,6%) staan mensen, dit kunnen ook cartoons zijn. Op een klein deel (2,2%) staan objecten zoals vlaggen of eten die relevant genoeg waren om te coderen. Daarnaast was er één post met een gebouw erop die ook is gecodeerd.

Diverse representatie

Voor de posts met personen erop is er gekeken hoeveel witte mensen er op de foto staan en hoeveel mensen van kleur. Bij sommige foto's was die niet goed te herkennen omdat de foto onduidelijk was of bijvoorbeeld van achter genomen was. Uiteindelijk kon er voor 392 foto's gekeken worden hoeveel witten mensen en hoeveel mensen van kleur erop staan. Er is op verschillende niveaus naar de afbeeldingen gekeken, op sommige afbeeldingen staat maar één persoon terwijl op andere afbeeldingen meerdere personen staan. Op 129 van de 392 afbeeldingen (33%) staat één wit persoon, op 88 afbeeldingen (22%) staat één persoon van kleur. Op de overige 175 afbeeldingen staan meerdere personen, dit kunnen alleen witte personen zijn, alleen mensen van kleur of zowel witte mensen als zowel mensen van kleur.

In z'n totaal staan er op 392 foto's 576 witte personen weergeven en 285 niet-witte personen. Dit betekent dat er iets meer dan twee keer zoveel witte personen als personen van kleur op de Instagram pagina's staan (figuur 39).

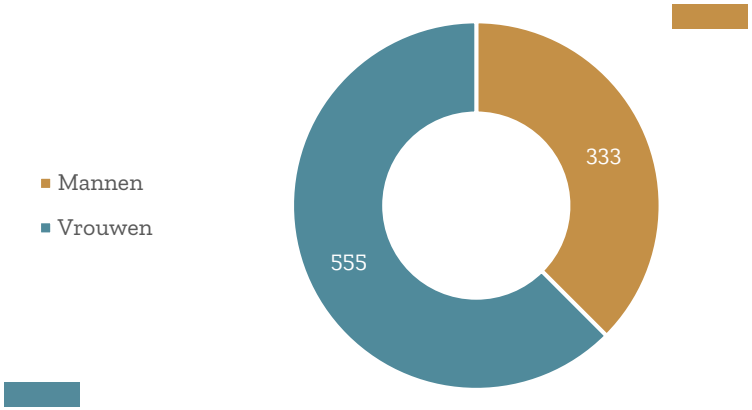
Figuur 39. Diversiteit op Instagram (n=392)



Gender representatie

Voor gender is eenzelfde exercitie uitgevoerd, er is (voor zover dat te duiden was) bijgehouden hoeveel cis mannen er op de foto's staan en hoeveel trans-personen, of cis vrouwen, en/of non-binaire personen er zijn weergeven. Bij het coderen viel op dat het alleen mogelijk was om op basis van beeld onder-scheid te maken tussen mannen en vrouwen er kon niet gecodeerd worden of er transpersonen of non-binaire personen op de foto's stonden,. Voor 392 posts kon er gekeken worden hoe gender verdeeld was. Op 80 staat één man, op 170 afbeeldingen staat één persoon van kleur. Op de overige afbeeldingen staan meerdere personen, dit kunnen alleen witte personen zijn, alleen mensen van kleur of zowel witte mensen als zowel mensen van kleur. In totaal staan op de foto's 333 cis mannen en 555 cis vrouwen, (figuur 40).

Figuur 40. Gender representatie op Instagram (n=392)



Wat over het algemeen opvalt voor de Instagram pagina's is dat officiële (campagne) foto's die te maken hebben met studiekeuzes/studeren in het alge-meen erg divers zijn. "Casual" foto's zijn over het algemeen gender-divers (vaak cis-vrouw) maar minder etnisch-divers (mensen van kleur zie je veel minder in "relaxte" groepsfoto's, sportfoto's, selfies etc.). Hieronder een voorbeeld van een officiële campagne waarbij diversiteit en representatie goed gerepresen-teerd is (figuur 41).

Figuur 41. Serie afbeeldingen Instagram Hogeschool Rotterdam

Het groot aantal witte vrouwen zien we veel terug op selfies. We zien dat vooral de pagina van Social Work dat er veel witte vrouwelijke studenten zichtbaar zijn op de Instagram pagina. Ze posten daarop bijvoorbeeld selfies of andere informele foto's. De vraag is of dit ook een werkelijke representatie van de opleiding geeft of dat dit vooral de studenten zijn die online zichtbaar zijn (figuur 42).

Figuur 42. Serie afbeeldingen Instagram Social Work

Op de Instagrampagina van business school is een vijftal posts over de online open dagen. Er is gekeken naar diversiteit en representatie. Zo staan er zowel mannen als vrouwen op de foto en zowel witte mensen als mensen van kleur. Er is daarbij ook sprake van intersectionaliteit op een van de foto's (zwarte vrouw). Wat wel opvalt is dat de witte mensen (twee mannen en een vrouw) een overhemd aanhebben op de foto en professioneel zijn neergezet. Bij de man en vrouw van kleur is hier geen sprake van, de man heeft een jas aan en de vrouw een trui. Een aanbeveling zou zijn om de gefotografeerde studenten op eenzelfde manier neer te zetten zo wordt er geen onderscheid gemaakt (figuur 43).

Figuur 43. Serie afbeeldingen Instagram Business School

Stereotype (N=411)

Voor bijna alle relevante foto's kon er gecodeerd worden of de beelden als stereotype, racistisch, seksistisch zijn of dat hier geen sprake van is. Voor 92,9% van de posts is hier geen sprake van. Wij zien bij 29 posts (7,1%) dat hier wel sprake van is.

Voorbeeld van stereotypering zien we in een reeks van drie posts. De posts gaan over de vraag of je al weet wat je wil studeren. De personen op de foto's zijn voor de drie posts allemaal mensen van kleur waarbij alleen de man weet wat hij gaat studeren, een vrouw die twijfelt en een andere vrouw weet het niet. Op deze posts gaat dus veel goed, er is namelijk sprake van representatie en diversiteit en ook sprake van intersectionaliteit in de representatie van ondervertegenwoordigde groepen. Maar toch is er sprake van stereotypering dat vrouwen vaak langer twijfelen en minder goed zijn in het maken van keuzes dan mannen (figuur 44).

Figuur 44. Serie afbeeldingen Instagram Hogeschool Rotterdam

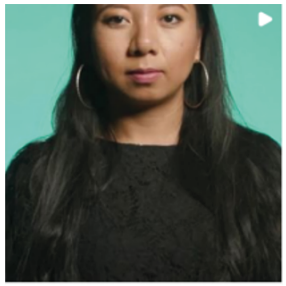
Een ander voorbeeld is de over representatie van mensen van kleur bij een bepaald onderwerp. Zo is er een post op de Instagram van de hogeschool waarbij er financiële hulp wordt aangeboden aan studenten die een bestuursjaar doen. Op de foto staan drie mensen van kleur en een wit persoon, er is sprake van intersectionalitele representatie van ondervertegenwoordigde groepen. Daarbij is er ook sprake van contra-stereotypering: namelijk mensen van kleur die in het bestuur zitten. Echter is er ook sprake van stereotypering aangezien vaak wordt gedacht dat mensen van kleur financiële hulp nodig hebben tijdens hun studie (figuur 45). Aangezien de hoofdboodschap hier gaat om financiële ondersteuning zou een keuze kunnen zijn om het beeldmateriaal daarop aan te passen en dus te kiezen voor beelden waar geen specifieke groepen in beeld worden gebracht en/of witte mannelijke studenten, als contra-stereotypisch beeld. Bij andere uitingen over bestuursfuncties, zonder financiële ondersteuning als component, kan dan gekozen worden om een contra-stereotypisch beeld te gebruiken van bijvoorbeeld vrouwen van kleur.

Figuur 45. Afbeelding Instagram Hogeschool Rotterdam

Intersectionaliteit (N=398)

Tot slot is er voor de Instagram posts gekeken of er in de boodschap verschillende ondervertegenwoordigde (deel)identiteiten van mensen getoond worden. Voor de afbeeldingen waar alleen individuen staan is gekeken op hoeveel er deel(identiteiten) worden getoond. In dit geval gaat dat om hoeveel vrouwen van kleur er op de afbeeldingen staan. Op foto's maar waar één persoon op is afgebeeld is er op 48 foto's sprake van ondervertegenwoordigde intersectionaliteit. Op deze afbeeldingen staan dus vrouwen van kleur afgebeeld (zie figuur 46 voor enkel voorbeelden).

Figuur 46. Voorbeelden intersectionaliteit Instagram



Verder is er ook in het totaal gekeken op hoeveel foto's er sprake is van ondervertegenwoordigde intersectionaliteit dit zowel op foto's waarop alleen een individu staat als op foto's waar meerdere personen staan. Voor 84 posts is dit maar het geval (21,1%) voor de overige 314 posts is er geen sprake van intersectionaliteit. In figuur 47 zijn enkele voorbeelden toegevoegd van foto's met meerdere personen waarbij dit het geval is.

Figuur 47. Voorbeelden intersectionaliteit Instagram

4.16. YouTube

Er zijn zeven YouTube video's geanalyseerd van de YouTube pagina van de hogeschool. De video's zijn op zowel tekst als beeld geanalyseerd.

YouTube HR - Online open dag

Informatiefilmpje over de opleiding, de informatie die wordt gegeven is vrij onpersoonlijk en feitelijk. De presentatie wordt gegeven door twee witte vrouwen. Het filmpje is in het Nederlands, men kan wel de automatische ondertiteling in andere talen van YouTube aanzetten maar deze staat erom bekend niet goed te werken.

Diversiteit en representatie
Dit is niet aanwezig, het zijn twee witte vrouwen. Het is wel contra-stereotypering dat er twee vrouwen de presentatie geven voor de studie informatica wat toch meer als een studie voor mannen gezien wordt.

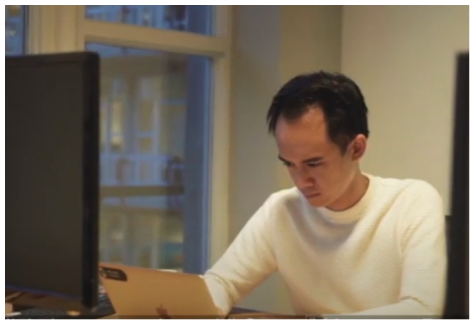
Woord- en terminologiegebruik
De woorden en termen die worden gebruikt zijn heel algemeen en feitelijk het gaat niet over diversiteit of andere gerelateerde onderwerpen.

YouTube HR - Na je studie: automotive alumnus en Na je studie: lerarenopleiding

Twee filmpjes over alumni van de hogeschool. Een man van kleur die vertelt wat hij tijdens en na zijn opleiding automotive is gaan doen. In het tweede filmpje vertelt een witte vrouw over haar keuze voor de lerarenopleiding en het werk wat ze nu doet.

Stereotypering
In het eerste filmpje is er gekozen voor een man van kleur, er is sprake van stereotypering omdat het juist een man is die een technische opleiding heeft afgerond. In het tweede filmpje is dit eveneens het geval, een witte vrouw die de lerarenopleiding heeft afgerond 'het typische juf meisje' (figuur 48).

Figuur 48. Screenshots YouTube Hogeschool Rotterdam – Na je studie



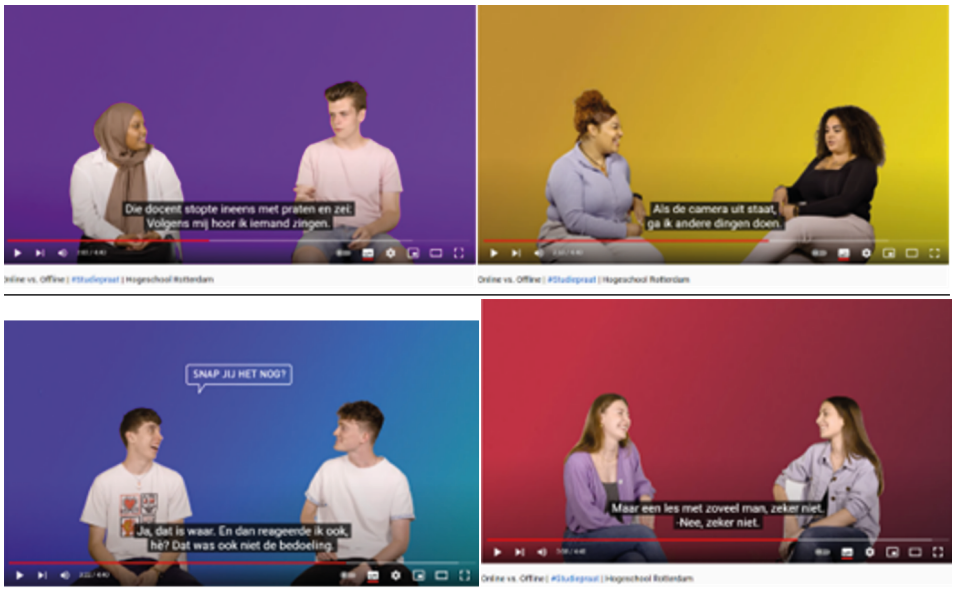
YouTube HR - #studiepraat sfeer op de hogeschool en #studiepraat Online vs Offline

Diversiteit en Representatie
In de video's van #studiepraat beantwoorden studenten in duo's vragen over de hogeschool Rotterdam. Van de acht studenten, zijn vier studenten van kleur en/of personen met een migratieachtergrond. Hierbij dragen twee vrouwen een hoofddoek, en zijn er in totaal vijf vrouwen. Vooral de studenten van kleur en/of met een migratieachtergrond geven in interview-stijl aan dat ze zich erg comfortabel voelen op school. Sommigen associëren Hogeschool Rotterdam zelfs met een "thuis-zijn" gevoel. Studenten geven aan dat ze zichzelf kunnen zijn en dat ze niet worden tegengehouden door de sfeer of de omgeving op de Hogeschool Rotterdam.

De studenten krijgen in de tweede video een aantal vragen over online vs offline studeren en mogen hier hun mening over geven wat zij daarvan vinden. De

video laat ook inclusie zien, omdat de verschillenden studenten met elkaar in gesprek gaan over het onderwerp en open staan voor de mening van de ander. Sfeer in de video voelt ook ontspannen en vrolijk (figuur 49).

Figuur 49. Screenshots YouTube Hogeschool Rotterdam – #studiepraat



YouTube HR Youtube HR - Over de toekomst gesproken: Feyenoord

De video is voorzien van ondertiteling in het Nederlands wat toegankelijk is naar dove of slechthorende mensen.

Diversiteit en Representatie:
In de video interviewt een vrouw van kleur twee witte studenten (man en vrouw) over hun studie/stageplek en krijgt een witte projectleider (man) ook een kort gesprek, Centraal staat hoe specifiek de Hogeschool van Rotterdam een rol speelt in de ontwikkeling van studenten. Hierbij wordt sterk de link gelegd tussen sport en "maatschappelijk impact", er wordt gesproken over initiatieven voor alle doelgroepen, de sociale ontwikkeling van specifiek jongeren in Rotterdam-Zuid.

Youtube HR - Over de toekomst gesproken: Zakia Guernina

Diversiteit en representatie
De video is deels contra-stereotypisch omdat er drie vrouwelijke studenten aan het werk worden gefilmd en geïnterviewd voor technische opleidingen. Alle studenten zijn wit, en er is dus geen representatie van studenten uit etnische minderheidsgroepen. De gesprekvoerder is Drs. Zakia Guernina, lid van het College van Bestuur van de Hogeschool Rotterdam. Een vrouw van kleur. In principe is het een contra-stereotypisch beeld om een vrouw van kleur als bestuurslid te laten zien.

Woord- en terminologiegebruik
De manier waarop drs. Guernina wordt geïntroduceerd door de eerste studente ("bestuurslid Zakia") voelt wat ongepast informeel. In het titelblok dat in beeld verschijnt wanner drs. Guernina voor het eerst aan het woord is in de video, staat ook niet haar academische graad vermeld. De aanbeveling hier is om, zeker bij leden uit groepen die ondervertegenwoordigd zijn in leiderschapsfuncties, volledig te zijn met titels en graden en zowel voor als achternaam te vermelden.

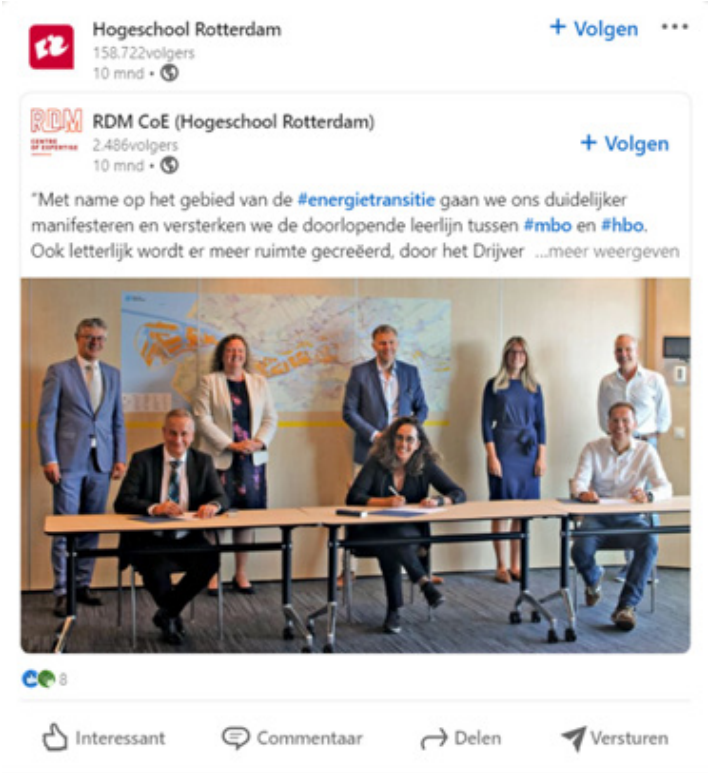
4.17. LinkedIn

Voor LinkedIn zijn 80 posts uit 2021 geanalyseerd. De posts zijn gecodeerd op basis van tekst en afbeeldingen. Uit de analyse komen 3 dimensies van inclusieve communicatie naar voren, namelijk: expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie, diversiteit en representatie en woord- en terminologiegebruik. Van de 80 posts waren er 49 relevant om te coderen op basis van de dimensies van inclusieve communicatie. Wat voornamelijk opvalt bij de posts is dat er zowel goede als minder goede voorbeelden zijn op basis van de dimensies van inclusieve communicatie.

Diversiteit en representatie:
Op minder dan de helft van de posts (20 van de 49) waren mensen van kleur te zien en is er af en toe sprake van intersectionaliteit.

Een specifiek voorbeeld voor weinig 'diversiteit en representatie' is bijvoorbeeld figuur 50. Te zien is dat deze personen op de foto formele kleding dragen en waarschijnlijk een belangrijke functie hebben/autoriteit uitstralen. Alleen op deze foto worden voornamelijk witte personen laten zien. Er staan 8 personen op de foto, waarvan 7 personen wit zijn (5 man en 2 vrouw) en slechts 1 is een vrouw van kleur. Dit laat zien dat sommige groepen worden ondervertegenwoordigd.

Figuur 50. LinkedIn post voorbeeld weinig diversiteit en representatie

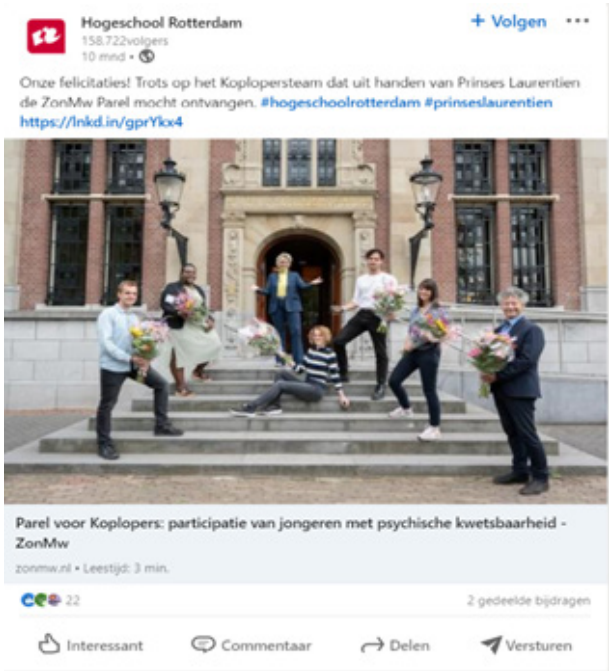


Een tweede voorbeeld is figuur 51, hierop zijn studenten te zien die hun pabo diploma krijgen. Op de foto staan 6 vrouwen en een man. Van de vrouwen is er maar een van kleur. Weinig diversiteit en stereotiep dat het voornamelijk vrouwen zijn die de studie hebben gevolgd. Hierbij is het wel lastig dat het studenten zijn die werkelijk zijn afgestudeerd dus het is wel een weergave van de realiteit.

Figuur 51. LinkedIn post voorbeeld weinig diversiteit en representatie

Posts waarin diversiteit en representatie wel goed belicht wordt is figuur 52. Er wordt een onderscheiding aan het koplopersteam gegeven. Op de foto staan 3 mannen en 4 vrouwen. Van de vrouwen is er een van kleur (intersectionaliteit) van de mannen ook een. Het gaat over psychische kwetsbaarheid.

Figuur 52. LinkedIn post voorbeeld diversiteit en representatie



Een tweede voorbeeld is figuur 53 met de uitslag van de nationale studenten enquête. Het is een positief resultaat. Op de foto staan vier studenten. Twee vrouwen en twee mannen, een van de vrouwen is van kleur, zij staat duidelijk in beeld en lacht naar de camera. Het is duidelijk te zien aan de computers dat de studenten aan het werk zijn in een studiezaal.

Figuur 53. LinkedIn post voorbeeld diversiteit en representatie

Woord- en terminologiegebruik

Over het algemeen zijn de teksten op deze pagina zakelijk en feitelijk. De lezer wordt met 'je' en 'jij' aangesprokken. Ook wordt er rekening gehouden met hiërarchie;

Een post over het port coach project, in de tekst worden de namen van een coach (Nederlandse man) en een student (man met een migratieachtergrond genoemd). Er is enige sprake van hiërarchie, de coach wordt eerst genoemd en daarna de student. Is meer hiërarchie op basis van functie. De tekst gaat wel over leren van elkaar dus dat wijst erop dat er geen machtsverschil is.

"Rotterdam Port Coach is een project waarin jonge professionals studenten van Hogeschool Rotterdam coachen naar een carrière in de Rotterdamse haven. Coach Rick Markestein en student Ömer *Faruk Ayyildiz doen mee aan dit project."*

Een post over het duurzaamheidsfestival laat ook het goede gebruik van woorden en termen zien. De tekst spreekt van studenten en 'wij'. De dagvoorzitter (witte man) en Keynote (vrouw van kleur) worden beide eerst met titel genoemd. Vrouw van kleur wordt eerst genoemd.

Bij uitzondering zien we dat er niet consequent gebruik wordt gemaakt van genderneutrale termen. Bij een post over het veranderen van wachtwoorden wat een algemene post is wordt in de eerste zin 'je' gebruikt en in het begin van de tweede zin 'iedereen wat genderneutraal is, maar halverwege de tweede zin wordt 'zijn of haar' gebruikt' wat dan niet genderneutraal is. Dit is wat betreft LinkedIn een uitzondering.

"Vandaag is het Verander Je Wachtwoord Dag. Iedereen wordt opgeroepen op deze dag nog een kritisch naar zijn of haar wachtwoorden te kijken en als ze wat oud en stoffig zijn een nieuw wachtwoord te kiezen. "

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie

De dimensie expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie kwam bij een post op LinkedIn naar voren (figuur 54). De oproep om het gesprek te voeren met elkaar Op de afbeelding staan 6 studenten: 2 vrouwen van kleur (intersectionaliteit), 2 witte vrouwen en 2 mannen van kleur (diversiteit en representatie).

Figuur 54. LinkedIn post voorbeeld expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie

5 Conclusie

In dit rapport is verslag gedaan van onderzoek naar de vraag hoe inclusief de correspondentie en communicatie van Hogeschool Rotterdam is met betrekking tot afkomst, huidskleur en religie. Om antwoord te geven op deze vraag zijn communicatie- en correspondentiematerialen geanalyseerd. In dit hoofdstuk wordt de centrale vraag beantwoord. Dit gebeurt aan de hand van het beantwoorden van de twee deelvragen:

1. **Welke goede voorbeelden omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?**

Er zijn op de verschillende dimensies van inclusieve communicatie al veel zaken die goed gaan bij de hogeschool. Ten eerste is het duidelijk terug te zien dat de hogeschool zich inzet om diversiteit en representatie in beeld en tekst te waarborgen. Het gaat op veel plekken al de goede kant op, waar aandacht is voor mensen van kleur in het bijzonder. Ook zien we aandacht voor intersectioneel ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen van kleur en moslima's. Ten tweede, zien we qua woord- en terminologiegebruik dat de hogeschool vaak een genderneutrale aanhef gebruikt en/of genderneutrale taal in bijvoorbeeld vacatures, opleidingspagina's en op social media. Ten derde zien wij meerdere voorbeelden van het gebruik van contra-stereotypen en een intersectionele benadering: er werd in een aantal materialen beelden en verhalen gevonden die tegen stereotype beelden en verhalen ingingen en waarin verschillende ondervertegenwoordigde identiteitsaspecten van personen en sociale groepen belicht werden. Zo laat de hogeschool bijvoorbeeld vrouwen van kleur in leiderschapsfuncties en/of technische rollen zien.

2. **Welke aandachtspunten omtrent inclusie zijn te vinden in de communicatie en correspondentie van Hogeschool Rotterdam?**

Uit de materiaalanalyse bleek dat, hoewel de hogeschool in sommige materialen al mensen uit verschillende sociale groepen representeert, dat dit soms ook op een stereotyperende manier gebeurt. Dit komt soms door het beeld, en soms door de combinatie beeld en tekst. Wij hebben daar in dit rapport voor elk individueel geval een notitie gemaakt en waar relevant ook een aanbeveling. Bovendien zien wij dat verschillende personen soms verschillend worden gepresenteerd. Zo komt het bijvoorbeeld voor dat bij bepaalde opleidingen witte mannen steeds eerst gepresenteerd worden in beeldmateriaal en daarna (lager op de pagina) vrouwen en/of mensen van kleur. Hiermee wordt een zekere hiërarchie tussen deze groepen gecommuniceerd. Ook de volgorde van presentatie maakt uit bij inclusieve communicatie. Qua woord- en terminologiegebruik zien we dat af en toe nog geen genderneutrale termen worden gebruikt en bijvoorbeeld sommige woorden nog worden gebruikt die niet meer aansluiten bij het huidige niveau van kennis, zoals "LHBTI'ers" (liever: LHBTIQ+ personen). Hiernaast kwam naar voren dat er in veel van de 'algemene' communicatie vrijwel geen expliciete aandacht is voor inclusie en anti-discriminatie. Dit raakt soms aan 'kleurenblindheid' waardoor diversiteit en mechanismen die onderliggend zijn aan ondervertegenwoordiging op basis van nationaliteit, geloof, huidskleur en/of afkomst (zoals racisme en discriminatie) onbenoemd blijven. Verwijzing naar de visie en missie van de hogeschool op deze onderwerpen is alleen een enkele keer gevonden in de geanalyseerde materialen. In materiaal dat expliciet over diversiteit en inclusie gaat, worden etnische groepen vaak niet benoemd en wordt er op een indirecte en aspecifieke manier gerefereerd naar discriminatie en gediscrimineerde groepen. Tot slot, zagen we daar waar de hogeschool in de materialen in de categorie diversiteit en inclusiebeleid inclusie wel expliciet bespreekt, dit voornamelijk vanuit een 'business case' perspectief wordt gedaan. Deze benadering benadrukt meer het 'productiviteitsvoordeel' dan de morele, ethische en 'social justice' aspecten

van zorgen voor meer inclusie en diversiteit. Ethische aspecten van zorgen voor meer inclusie en diversiteit zouden bijvoorbeeld naar voren kunnen komen door expliciet aan te geven dat er ingezet wordt op diversiteit en inclusie om er zo veel als mogelijk voor te zorgen dat iedereen zich gerespecteerd, veilig en gehoord voelt en iedereen met plezier kan werken en studeren aan de hogeschool.

Ondanks dat dit niet de focus van het onderzoek was is ons opgevallen dat de hogeschool meer aandacht zou kunnen hebben voor de toegankelijkheid van haar communicatie. De volgende opties zouden kunnen worden ingezet: Het consequent en volledig beschikbaar stellen van informatie in verschillende talen, letten op de vertaalbaarheid van tekst, op de webpagina's altijd de optie voor een groter lettertype aanbieden, alle video's voorzien van ondertiteling, beelden voorzien van onderschrift, informatie geven over tolk opties en ondersteuning voor mensen die slechthorend of slechtziendzijn, en communiceren via welke verschillende kanalen men contact kan opnemen met de hogeschool.

Kortom, op basis van de materiaalanalyses kan gesteld worden dat er in sommige communicatie en correspondentie uitingen van de hogeschool al duidelijk aandacht is voor inclusiviteit. Tegelijkertijd zijn er meerdere aspecten die nog verbeterd kunnen worden door *verschillende dimensies van inclusieve communicatie* samen in ogenschouw te nemen en ook consequent aandacht uit te laten gaan naar de dimensies woord- en terminologiegebruik, stereotypering en expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie. Op basis van de analyse worden in het volgende hoofdstuk suggesties en aanbevelingen gedaan die de hogeschool mee kan nemen in de vervolgaanpak voor het bevorderen van inclusieve communicatie.

6 Suggesties en aanbevelingen

In dit rapport hebben we bij elk onderdeel van de materiaalanalyse specifieke aanbevelingen, suggesties en tips gedeeld. Deze concrete aanbevelingen kunnen helpen bij de directe implementatie van verbeteringen op die specifieke uitingen van de hogeschool. In dit hoofdstuk staan we stil bij overkoepelende suggesties en aanbevelingen die de hogeschool mee kan nemen in de vervolgaanpak voor het bevorderen van inclusieve communicatie. Een deel van deze aanbevelingen zijn overigens in lijn met de adviezen van de werkgroep 'dialoog over racisme' aan het College van Bestuur van Hogeschool Rotterdam.

- **Wees expliciet en consistent over de visie en missie van de hogeschool betreffende diversiteit en inclusie.** Doordat er in de communicatie van de hogeschool niet altijd expliciete aandacht is voor inclusie en anti-discriminatie, blijven mechanismen die onderliggend zijn aan uitsluiting zoals racisme en discriminatie op basis van nationaliteit, geloof, huidskleur en/of afkomst vaak nog onbenoemd. Dit kan leiden tot een kleurenblinde benadering van diversiteit en inclusie en kan ervoor zorgen dat vormen van uitsluiting zoals racisme en discriminatie over het hoofd gezien worden. Het advies aan de hogeschool is de visie en missie van de hogeschool over diversiteit uit te dragen in alle communicatie. Belangrijk hierbij is ook de ethische- en juridische aspecten van diversiteit en inclusie te benoemen door expliciet aan te geven dat er ingezet wordt op diversiteit en inclusie om ervoor te zorgen dat iedereen in de hogeschool zich gerespecteerd, welkom, veilig en gehoord voelt. Daar waar de hogeschool communiceert over diversiteit en inclusie is het van groot belang om duidelijk te communiceren over hoe de hogeschool zich hiervoor hard maakt, maar ook waaróm ze dat doet. Nu wordt dat vaak nog niet benoemd, of indirect, of uitsluitend als 'business case' ("het is goed voor de productiviteit"). Een bredere visie van de hogeschool over waarom er waarde wordt gehecht aan diversiteit en inclusie (bijvoorbeeld omdat er waarde wordt gehecht aan de menselijke gelijkwaardigheid en iedereens recht om vrij te zijn van discriminatie) in een belangrijke component van inclusieve communicatie. Zo weet de ontvanger van de boodschap waar de hogeschool voor staat, voor wie ze er staat, en hoe er met diversiteit en discriminatie wordt omgegaan binnen de organisatie. Inclusieve communicatie is ook deels afhankelijk van het beleid dat de hogeschool op het terrein van diversiteit, inclusie en anti-discriminatie hanteert. In dit rapport hebben we een aantal keer benoemd waar het niet duidelijk was of het gebrek aan inclusieve communicatie mogelijk kwam door een gebrek aan inclusief beleid.

- **Wees bedachtzaam en geïnformeerd daar waar het gaat over discriminatie, racisme en uitsluitingsmechanismen**. De hogeschool is druk bezig met het incorporeren van taal en actie rondom anti-discriminatie en racisme. Het is hierbij van belang dat de hogeschool zich goed laat informeren door experts en de wetenschappelijke literatuur om zo op het huidige niveau van kennis te kunnen opereren. Ook is het van belang dat de hogeschool de perspectieven van de gemeenschappen die discriminatie en racisme ervaren in elke stap van het proces betrekt. Zo voorkomt de hogeschool dat er op onzorgvuldige, ongevoelige, of onjuiste manier over discriminatie, racisme en andere vormen van ongelijkheid wordt gecommuniceerd. In verschillende documenten die wij hebben geanalyseerd werd duidelijk dat er soms nog met te weinig kennis en/of diepgang over deze onderwerpen wordt geschreven. Soms worden woorden als discriminatie en racisme vluchtig genoemd, maar niet met aandacht behandeld. Een belangrijk onderdeel van communicatie is naast de vorm, natuurlijk

ook de inhoud. Een aanbeveling om dit concreet voor elkaar te krijgen zou zijn om de communicatieadviseurs te laten trainen op deze thematiek, om inclusief communiceren onderdeel te maken van de kerntaken van alle communicatieadviseurs—daar ook actief op te werven en selecteren bij nieuwe medewerkers—en om een intervisie structuur op te zetten voor communicatieadviseurs om van elkaar te leren en om op een collectieve manier met dit thema aan de slag te gaan. Daarnaast kan de hogeschool ook ervoor kiezen om de eindcontrole van alle materialen (zoals vacatures, opleidingspagina's, brieven aan studenten) door een centraal punt binnen de hogeschool uit te laten voeren.

- **Versterk en vergroot diversiteit en representatie van mensen van kleur.** De vertegenwoordiging van mensen van kleur in beeld en tekstmaterialen vergt nog aandacht. Zowel op social media als op de webpagina's van de hogeschool zien we soms een complete afwezigheid van mensen van kleur in foto's, video's en teksten. Zeker gezien de demografische samenstelling van Rotterdam is dit problematisch. Daar waar er soms volop vertegenwoordiging is van mensen van kleur, gebeurt dit soms nog op een stereotypische of hiërarchische wijze. Het zichtbaar maken van mensen van kleur in zowel beeld als tekst is een belangrijke manier waarop de hogeschool kan aantonen dat het serieus is over haar missie om meer inclusief te communiceren en om discriminatie tegen te gaan. Door mensen van kleur te betrekken in de communicatieprocessen en te zorgen voor voldoende diversiteit en representatie in de communicatie-uitingen van de hogeschool kan deze component van inclusieve communicatie versterkt worden.

- **Houd alle materiaal tegen het licht van diversiteit en representatie enerzijds en stereotypering anderzijds. Bekijk daarbij verschillende materialen ook in samenhang.** Terwijl uit dit onderzoek blijkt dat er in een deel van het communicatiemateriaal al diversiteit en representatie terug te zien is, komt ook naar voren dat dat nog niet consequent en niet altijd op een inclusieve manier gebeurt. Het advies aan de hogeschool is er alert op te blijven of mensen met verschillende afkomst, huidskleuren en religies gerepresenteerd worden en wanneer en hoe dit gedaan wordt. Het advies aan de hogeschool luidt om bij keuze van casussen, verhalen of beelden continu vragen te stellen als: Is de casus, het verhaal of beeld stereotype? Wordt er impliciet een bepaalde norm gesteld (bijv. "gewoon Nederlands", "fit en niet ziek") waardoor bepaalde mensen zich geen onderdeel voelen? Let hier consistent op en ga actief op zoek naar contra-stereotype verhalen en beelden. Bedenk ook dat soms een beeld of tekst op zich inclusief kan lijken, maar komt dat in een ander daglicht te staan als dit materiaal in combinatie met een bepaald onderwerp of andere materialen worden bekeken. Soms komt een stereotype pas naar voren als het materiaal in zijn geheel bekeken wordt. Let ook op het herhaald gebruik van bepaalde foto's—hiermee kan de verkeerde indruk worden gewekt dat de hogeschool diversiteit en representatie oppervlakkig oppakt (namelijk door gewoon steeds dezelfde foto's van mensen van kleur te gebruiken

- **Maak een stijlgids inclusieve communicatie die consequent gebruikt en continu geactualiseerd wordt**. De resultaten uit dit onderzoek laten zien dat de hogeschool al goed op weg is, maar nog niet consequent is in het hanteren van woorden en terminologie. Een voorbeeld hiervan is het inconsistent genderneutraal schrijven. Het advies is een stijlgids voor inclusieve communicatie op te stellen op basis van de visie en missie diversiteit en inclusie van de hogeschool. In een dergelijke gids wordt aangegeven welke termen de hogeschool gebruikt en op basis van welke kennis dit gedaan wordt. Vervolgens dient er dan op te worden gelet dat dit consistent gebeurt, in alle uitingen (zoals vacatures, blogs, correspondentie aan toekomstige studenten) van de hogeschool. Nu zijn er af en toe nog echte missers in de communicatie gevonden (bijvoorbeeld stereotype beelden, uitsluitend mannelijke persoonsvorm in vacatures). Als onderdeel van het ontwikkelen van een stijlgids zou het ook goed zijn om dus een strategie te ontwikkelen voor het breed uitzetten en controleren op de implementatie van de stijlgids. De bijlage 'Overzicht inclusieve terminologie' kan daarvoor als vertrekpunt dienen.

Literatuur

Agirdag, O., & Merry, M. S. (2020, 8 december). Didactief | Ga weg met die achterstanden. Didactief. Geraadpleegd op 2 juni 2022, van https://didactiefonline.nl/artikel/ga-weg-met-die-achterstanden

Benner, A. D., Wang, Y., Shen, Y., Boyle, A. E., Polk, R., & Cheng, Y. P. (2018). Racial/ethnic discrimination and well-being during adolescence: A meta-analytic review. *American Psychologist*, 73(7), 855. https://doi.org/10.1037/amp0000204

Byrd, M. Y., (2018). Does HRD have a moral duty to respond to matters of social injustice? *Human Resource Development International*, 21:1, 3-11, https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1344419

Cammarota, J. (2011). Blindsided by the Avatar: White Saviors and Allies Out of Hollywood and in Education. *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*, 33(3), 242–259. https://doi.org/10.1080/10714413.2011.585287

Challouki, H. (2021). Inclusieve communicatie (1ste editie). Pelckmans.

Cordivano, S. (2021, 12 december). Inclusive Communication: Three Principles - Sarah Cordivano. Medium. Geraadpleegd op 2 juni 2022, van https://medium.com/sarah-cordivano/inclusive-communication-three-principles-cb8dbb6361cd

Crenshaw, K. W. (2017). *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.

American Psychological Association. (2019, september). *General principles for reducing bias*. Geraadpleegd op 2 juni 2022, van https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/general-principles

De Bruijn, Y., Emmen, R. A., & Mesman, J. (2021). Navigating diversity: Maternal ideologies and associations with child interethnic prejudice in the Netherlands. *Social Development*.

Does, S., Leslie, G. J., Bell, A. N., Yamaguchi-Pedroza, K., Shalbi, K. M., & Shih, M. (2021). The harms of racial miscategorization: Comparing multiracial individuals' well-being in the continental US versus Hawai 'i. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. Advance online publication. https://doi.org/10.1037/cdp0000489

Eagly, A. H. & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. van Lange, A. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), Handbook of Theories in Social Psychology (pp. 458–476). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Felten, H., Cadat-Lampe, M., Does, S. *Een ogenschijnlijke paradox: om racisme aan te pakken moet je niet kleurenblind zijn.* (2022, 25 januari). Kennisplatform Inclusief Samenleven: Utrecht. Geraadpleegd op 2 juni 2022, van https://www.kis.nl/artikel/een-ogenschijnlijke-paradox-om-racisme-aan-te-pakken-moet-je-niet-kleurenblind-zijn

Felten, H., Does, S., De winter Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R., en Brock, A. (2021). Institutioneel racisme in Nederland: Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie. *Kennisplatform Integratie en Samenleving: Utrecht.*

Felten, H., Van Oostrum, D., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie op de arbeidsmarkt. Kennisplatform Integratie en Samenleving: Utrecht.*

Felten, H. Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2020). Wat werkt bij het verminderen van discriminatie. *Kennisplatform Integratie en Samenleving: Utrecht.*

Galdi, S., Cadinu, M. & Tomasetto, C. (2014). The roots of stereotype threat: When automatic associations disrupt girls' math performance. *Child Development*, 85(1), 250–263. https://doi.org/10.1111/cdev.12128

Georgeac, O. A. M., & Rattan, A. (2022). The business case for diversity backfires: Detrimental effects of organizations' instrumental diversity rhetoric for underrepresented group members' sense of belonging. Journal of Personality and Social Psychology. Advance online publication. https://doi.org/10.1037/pspi0000394

Miller, D. I., Eagly, A. H. & Linn, M. C. (2014). Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. *Journal of Educational Psychology*, http://dx.doi.org/10.1037/edu0000005

Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., Gupta, A., Kelaher, M., & Gee, G. (2015). Racism as a determinant of health: a systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 10(9), e0138511. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138511

Terminologie inclusieve communicatie. (2022, 2 februari). Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 2 juni 2022, van https://www.kis.nl/terminologie-inclusieve-communicatie

Tomlinson, F., & Schwabenland, C. (2010). Reconciling Competing Discourses of Diversity? The UK Non-Profit Sector Between Social Justice and the Business Case. *Organization*, *17*(1), 101–121. https://doi.org/10.1177/1350508409350237

Van Dijk, T. A., & Dijk, T. A. (1993a). *Elite discourse and racism* (Vol. 6). Sage.

Monitor discriminatiezaken 2020. (2020). College voor de rechten van de mens. Utrecht. Geraadpleegd via: https://mensenrechten.nl/nl/publicatie/607f92051e0fec037359cb27

Van Dijk, T. A., & Dijk, T. A. (1993b). *Elite discourse and racism* (Vol. 6). SAGE Series on Race and Ethnic Relations, Volume 6. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Van Hal, L., Hermes, J., Koch, K. & Yilmaz, C. (2019) Kompas voor inclusieve communicatie. Kennisplatform Integratie & Samenleving: http://www.kis.nl.. Utrecht.

Van LHBTI naar lhbti+. (2022, 28 februari). Movisie. Geraadpleegd op 2 juni 2022, van https://www.movisie.nl/artikel/lhbti-naar-lhbti?utm_campaign=MovisieMail&utm_content=03032022&utm_source=Nieuwsbrief&utm_medium=email

Bijlage 1 Overzicht inclusieve terminologie

Hieronder delen we een overzicht van huidige kennis omtrent inclusieve terminologie daar waar het gaat om verwijzing naar personen van kleur en/of met een migratieachtergrond. Dit overzicht is voortgekomen uit de literatuurverkenning die voor dit onderzoek is uitgevoerd. Het overzicht is opgesteld aan de hand van het bestuderen van checklists en andere documenten van organisaties die zich bezighouden met inclusie en inclusieve communicatie, specifiek in relatie tot de drie sociale groepen die in dit onderzoek centraal staan.

In deze documenten wordt beschreven wat wenselijke termen en aandachtspunten zijn om communicatie inclusief te maken.

Belangrijk om hier te noemen: het streven naar inclusieve communicatie gaat gepaard met het accepteren dat taal met de tijd verandert en in verschillende contexten verschillend betekenis gegeven wordt. Individuen binnen groepen kunnen ook anders denken over en omgaan met de benamingen die ze gebruiken. Voor veel termen bestaan argumenten vóór en tegen. Het overzicht van termen wat voor dit onderzoek gebruikt is, is daarom de richtlijn die wij op basis van huidige kennis en context in Nederland aanhouden. Tegelijk zal dit overzicht continu kritisch beschouwd en aangepast moeten worden in overleg met de mensen over wie het gaat.

Bron	Jaar	Oorsprong	Gewenste termen	Ongewenste termen	Aandachtspunten
'Woorden doen ertoe'	2018	Bron is niet afkomstig van personen uit de groep zelf	'Mensen met een migratieachtergrond'	'Autochtoon en (westerse/niet-westerse) allochtoon'	
			'Etnische minderheden'	'Afkomst (is op zich geen controversiële term, maar de term wordt vaak gebruikt om aan iemand te vragen waar hij of zij geboren is/'echt' vandaan komt.)'	'Wanneer etnische of migratieachtergrond er niet toedoet, dan dient deze niet benoemd te worden.'
			'Zwart'	'Blank'	
			'Wit'	'Gekleurd'	
			'Mensen van kleur'		
			'Zwarte en niet-zwarte mensen van kleur' kan gebruikt worden, maar met voorzichtigheid'		
			'Van gemengde afkomst/gemengd'		
			'Inheems'		
'Waarde voor nieuwe taal'	2020	Bron is niet afkomstig van personen uit de groep zelf maar is wel geschreven met inhoudelijke advisering van iemand uit de groep zelf.	'Persoon van kleur'	'Niet-wit'	'Gebruik Nederlandse termen in plaats van Engelse leenwoorden.'
			'Zwarte persoon'	'Migrantenstromen (personen en bevolkingsgroepen als natuurverschijnselen)'	
			'Chinese-Nederlander (niet: Chinees)'	' -problematiek, probleem- of -crisis, zoals vluchtelingencrisis of probleemwijken.'	
			'Ongedocumenteerd persoon'	'Vluchteling of migrant - migratie en vlucht zijn momentopnames, wanneer iemand statushouder is, is die Nederlander'	
			'Statushouder	'Allochtoon'	
			'Expat'	'Bicultureel'	
			'Gemixt'	'Nieuwkomer'	
			'West-Azië (niet: Midden-Oosten)'	'Nieuwe Nederlander'	
			'(...) een podium geven'	'Blank'	
			'Oorspronkelijke bewoners, traditionele gebruikers'	'Bruin/donker'	
				'Meerbloed, dubbelbloed of halfbloed'	
				'(...) een stem/gezicht geven'	
				'Inheemse bewoners, inheemse gebruikers.'	

Bron	Jaar	Oorsprong	Gewenste termen	Ongewenste termen	Aandachtspunten
'Zwart manifest'	2021	Bron is afkomstig van personen uit de groep zelf	'Afro-Caribisch (voor Personen van Afrikaanse afkomst uit het Caribisch gebied)'	'Alle woorden die 'zwart' als negatief kenmerk aannemen (Voorbeeld: Zwarte lijst, de bron gebruikt als vervanging rode lijst) 'Alle vormen van het n-woord (ook afgeleide woorden)'	'Zwartheid is een transnationale politieke en culturele identiteit die door (vooral) mensen in de Afrikaanse diaspora gedeeld wordt. In de bron wordt de term Zwart met een hoofdletter geschreven om aan deze gedeelde culturele en politieke identiteit te refereren en het onderscheid te maken tussen het gebruik van de term als kleur of bijvoeglijk naamwoord.'
			'Afro-Nederlanders/Zwarte Nederlanders/Zwarte mensen'	'Slaaf (in plaats van tot slaaf-gemaakt(e))'	
			'Persoon van kleur (er is een voorkeur voor de term 'Zwart persoon' boven 'persoon van kleur' - in contexten wanneer het specifiek gaat over Zwarte mensen of anti-Zwart racisme)'	'Blank (in plaats van wit)'	
			'Niet-zwarte mensen van kleur'		

Bron	Jaar	Oorsprong	Gewenste termen	Ongewenste termen	Aandachtspunten
'Intersectionaliteit in de praktijk'	2020	Bron is afkomstig van personen uit de groep zelf	'Persoon van kleur'		

Bron	Jaar	Oorsprong	Gewenste termen	Ongewenste termen	Aandachtspunten
Inclusieve communicatie - Richtlijnen en tips voor terminologie inclusief woordgebruik	Niet bekend	Het is niet bekend of de bron afkomstig is van personen uit de groep zelf	'Mensen met een migratieachtergrond'	'Allochtoon'	'Mensen met een Nederlandse Achtergrond/Mensen zonder migratieachtergrond: In beide gevallen past een toevoeging waarin staat: 'hiermee bedoelen wij mensen waarbij niet direct een migratieachtergrond te herleiden is'. Dit omdat het nadeel van het gebruik van 'mensen met een Nederlandse achtergrond' is dat Nederlanders met een migratieachtergrond vaak óók een Nederlandse achtergrond hebben en deze term niet als inclusief ervaren.'
			'Mensen met een Nederlandse achtergrond/ Mensen zonder Migratieachtergrond'	'Autochtoon'	Gebruik parallelle vergelijkingen
			'Zwarte Nederlanders en witte Nederlanders (wanneer het gaat over machtsverschillen dan de kleur tussen aanhalingstekens, wanneer er wordt verwezen naar een zwart/wit persoon/school niet)'	'Migrantenjongeren (impliceert dat de jongeren zelf zijn gemigreerd) - Wel: jongeren met een migratieachtergrond'	
			'Diversiteitssensitief'	'Migrantenachtergrond'	
			'Asielzoeker (voor dat iemand een verblijfstatus heeft)'	'Afkomst/herkomst - Wel: achtergrond'	
			'Vluchteling/statushouder/vergunninghouder. Wel hebben deze termen een negatieve connotatie, laatste twee zijn beleidstermen terwijl het om mensen gaat: Alternatief voor vluchteling = 'Mensen die asiel zoeken' of 'iemand met een vluchtelingenachtergrond'	'Westers/niet-westers (specifieer op regio/land)'	
				'Intercultureel/cultuur-sensitief'	
				'Maatschappelijk kwetsbare migrantenouderen - Wel: n ouderen in een kwetsbare positie'	
				'Ras (gevoelige term - afgeleide termen zijn minder gevoelig zoals racisme)'	
			'Marokkaanse-Nederlanders/Nederlanders met een Marokkaanse achtergrond (specificering alleen waar het van belang is - volgorde is belangrijk)'	'Migrantenzelforganisatie'	'Biculturee: heeft een verdeelde betekenis (wordt gebruikt in contexten van mensen met een migratieachtergrond maar soms ook specifiek in de context van een gemengd huwelijk) en is ook controversieel omdat het machtsverschil tussen de twee culturen genegeerd wordt. - uitleg is nodig wanneer je deze term gebruikt.'

Bron	Jaar	Oorsprong	Gewenste termen	Ongewenste termen	Aandachtspunten
'Kompas voor Inclusieve communicatie'	2019	Het is niet bekend of de bron afkomstig is van personen uit de groep zelf		'Migratieprobleem	
				'Vluchtelingenstroom'	
				'Vluchtelingencrisis'	
'MET DEZE KOLONIALE TAAL STOPPEN WE: OneWorld is klaar met neokoloniale woorden'	2019	Bron is afkomstig van personen uit de groep zelf	'Een podium bieden'	'Een stem/een gezicht geven'	'Etnisch: etniciteit wordt onterecht geassocieerd met primitiviteit. Met het woord is zelf niets mis maar neem het wel gelijk: 'etnische Nederlanders' als vervanging van bijvoorbeeld autochtone Nederlanders'
			'Versterken'	'Empoweren/in je kracht staan of zetten'	
			'Oorspronkelijke bewoners - Oudste bewoners of traditionele gebruiken is accurater'	'Inheemse bevolking/inheemse gebruiken'	
			'Regio, streek of omgeving'	'Leefgebied'	
			'Onderdeel uitmaken van, verwant voelen met, horen bij. Of noem mensen gewoon wat ze zijn en specificeer hun gemeenschap.'	'Lid van een stam'	
			'Gemarginaliseerde mensen'	'Minderheden'	

Bijlage 2 Overzicht materiaal

Categorie	Titel	Subcategorie	Aantal Pagina's	Aantal beelden
Algemene pagina's	Meest bezochte pagina's	Opleidingen Opleidingen - Hogeschool Rotterdam	15	87
		Mediatheek Mediatheek - Hogeschool Rotterdam	5	9
		Open dag Open dag - Hogeschool Rotterdam	4	6
	Nieuwsberichten	Actieplan racisme, wat is er gerealiseerd (1) (pdf)	2	1
		Actieplan racisme, wat is er gerealiseerd (2) (pdf)	4	5
		Nieuwsberichten Nieuws - Hogeschool Rotterdam	2	1
		Nieuwsbrief platform Included Incuded - Hogeschool Rotterdam	2	5
		Nieuwsbrief WERKplaats Inclusieve pedagogiek en didactiek is een nieuwsbrief van de Expertisiegroep Inclusie in een nauwe samenwerking met WIPD	3	6
		Artikel Inspiratiebundel 'Een ode aan meerstemmigheid' Diversiteit en inclusiviteit - Hogeschool Rotterdam	2	9
	Corona updates	Corona update 13 maart 13 maart - Hogeschool Rotterdam	3	1
		Corona update 14 november 14 november - Hogeschool Rotterdam	3	1
	Uitingen van het bestuur	Ontmoeting 181 Ontmoeting 181 - Hogeschool Rotterdam	3	1
		Ontmoeting 178 Ontmoeting 178 - Hogeschool Rotterdam	4	1
		Ontmoeting 170 Ontmoeting 170 - Hogeschool Rotterdam	3	1
		Vlog Zakia Guernina; Over de toekomst gesproken Over de toekomst gesproken - Hogeschool Rotterdam	2	12
		Centrale medezeggenschapsraad (pdf)	3	5
	Jaarverslag	hr_jaarverslag-2020	106	31
	Regelementen integriteit en gedragscode	CCS-JZ-Gedrags- en integriteitscode	4	-
	Beleid ongewenst gedrag	pdf	1	-

Categorie	Titel	Subcategorie	Aantal Pagina's	Aantal beelden
Communicatie voor (aankomende) studenten	Hogeschoolbrede wervings-campagnes	Webpagina: Wat jij wilt Open dag - Hogeschool Rotterdam	14	6
		YouTube video: wat jij wilt Weet jij al wat je wilt studeren? Wij gaan jou helpen! | Hogeschool Rotterdam - YouTube	1.02 minuten	
		Verzamelpagina ambassadeurs Ambassadeurs - Hogeschool Rotterdam	1	36
	Opleidingspagina's	Automotive Voltijd bachelor opleiding Automotive - Hogeschool Rotterdam	5	15
		Lerarenopleiding Voltijd bachelor Lerarenopleiding Aardrijkskunde - Hogeschool Rotterdam	5	10
		AD IOT Voltijd Associate degree opleiding ICT Internet of Things - Hogeschool Rotterdam	4	11
		Hulp bij studie Hulp bij studie - Hogeschool Rotterdam	2	11
	Brochures van opleidingen	Elektrotechniek (pdf)	4	2
		Commerciële economie (pdf)	4	3
		Pabo (pdf)	4	3
		Verpleegkunde (pdf)	4	3
	Correspondentie voor (toe-komstige) studenten	Aanmelding (pdf)	1	-
		Email inschrijving (pdf)	1	-
		Toelatingsvoorwaarden (pdf)	8	-
Communicatie voor (aankomende) werknemers	Hint	Honoursonderwijs (pdf)	2	1
		Werken op afstand (pdf)	5	4
		Nieuwe medewerkers (pdf)	6	22
		(Interne) vacatures (pdf)	13	5
		Toelatingstrajecten (pdf)	18	7
		Gezondheidsaanbod (pdf)	2	11
		HR Academie (pdf)	3	9
	Inclusief werken	Werkplaats inclusieve pedagogiek en didactiek (pdf)	3	10
		Kwaliteit & onderwijs, inclusiviteit (pdf)	5	7
	Vacatures (extern)	Algemene pagina Werken bij Hogeschool Rotterdam - Hogeschool Rotterdam	2	5
		Vacature communicatieadviseur	2	2
		Vacature Docent	1	2
		Vacature administratief medewerker	2	2
Communicatie vanuit kennis-centra	Kenniscentrum taalontwik-keling	Kenniscentrum Talentontwikkeling: Home - Hogeschool Rotterdam	3	14

Categorie	Titel	Subcategorie	Aantal Pagina's	Aantal beelden
	Kenniscentrum zorginnovatie	Kenniscentrum Zorginnovatie: Home - Hogeschool Rotterdam	3	13
	Hoogtepuntenmagazine 2020	Hoogtepunten Praktijkgericht onderzoek 2020	1	8
	Publicaties	Zwangerschap en ouderschap met een visuele beperking: ervaringen van vrouwen en hun partners (pdf)	6	3
		Discriminatievrije algoritmes? Column: Discriminatievrije algoritmes?	2	2
		Diversity, opportunities and challenges of inclusive theatre Diversity, opportunities and challenges of inclusive theatre - Hogeschool Rotterdam	1	-
Sociale media	Instagram	Hogeschool Rotterdam Hogeschool Rotterdam (@hogeschoolrotterdam)	-	300
		Social Work Social Work HR (@socialworkhr)	-	234
		HRBS Hogeschool Rotterdam Business (@hr_business_school)	-	96
	LinkedIn	Linkedin.com/school/hogeschool-Rotterdam/	83	83
	YouTube	Online open dag https://www.youtube.com/watch?v=Xe7A9BqFp0A	6.56 minuten	
		#studiepraat: sfeer op de hogeschool https://www.youtube.com/watch?v=_bgoUPVwjt4	6.55 minuten	
		#studiepraat: online vs offline https://www.youtube.com/watch?v=19qw45fw-LQ	4.41 minuten	
		Na je studie: automotive alumnus https://www.youtube.com/watch?v=woRcl605qm0	1.23 minuten	
		Na je studie: lerarenopleiding https://www.youtube.com/watch?v=VTqKzcH0y1Y	2.00 minuten	
		Over de toekomst gesproken: Feyenoord https://www.youtube.com/watch?v=UISzAsqVegY	6.58 minuten	
		Over de toekomst: Zakia Guernina https://www.youtube.com/watch?v=qmRLf7Mehb4	3.47 minuten	

Bijlage 3 Analyse-instrument materiaalanalyse

In deze bijlage omschrijven we het analyse instrument dat wij hebben gebruikt voor het doorlichten van de communicatiematerialen van Hogeschool Rotterdam. De concepten en punten in dit instrument zijn ontwikkeld op basis van wetenschappelijke literatuur en praktijkgerichte handreikingen rondom inclusieve communicatie. Wij hebben de concepten en punten ondergebracht in vier dimensies:

1. Diversiteit en representatie.
2. Woord- en terminologiegebruik.
3. Stereotypering.
4. Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie.

Per dimensie omschreven op wat voor punten de communicatiematerialen zijn geanalyseerd en welke vragen daarbij leidend waren. Wij hebben onderscheid gemaakt tussen de analyses van tekst en beeld. Voor beeld hebben we uitsluitend dimensies 1 en 3 uit het lijstje hierboven meegenomen in de analyses; voor beeld an sich, en waar gepast voor beeld in combinatie met de bijgaande tekst.

Tekst Materialen

Diversiteit en representatie

Worden er expliciet 1 of meerdere etnische/culturele groepen genoemd of helemaal niet?
Welke etnische/culturele groepen worden genoemd?

Woord- en terminologiegebruik

Is het label van groep in lijn met het huidige niveau van kennis?
Is het label van de groep zo specifiek mogelijk?
Als het om een individu/ individuen gaat, is het label in lijn met het huidige niveau van kennis?
Als het om een individu/ individuen gaat, is het label zo specifiek mogelijk?
Is benoeming van groepen en/of individuen parallel?

Stereotypering

Gaat tekst/onderwerp/thema in algemene zin over iets positiefs, iets negatiefs of iets neutraals?
Werkt de inhoud van de tekst etnisch/ culturele /religieuze stereotypering in de hand of juist niet?
Wordt in de boodschap (impliciet) een discriminatoire norm gehanteerd?
Spreekt uit de tekst een rangorde/ hiërarchie tussen groepen?

Expliciete aandacht voor inclusie en anti-discriminatie

Wordt er in de communicatie expliciet en op een kritische manier diversiteit en inclusie en/of discriminatie/racisme genoemd?
Wordt er iets gecommuniceerd over het melden van discriminatie en/of racisme?
Wordt er iets gecommuniceerd over de sociale norm van de hogeschool over anti-discriminatie en/of anti-racisme?

Beeld Materialen

Diversiteit en representatie

Worden er 1 of meerdere personen van etnische/culturele minderheidsgroepen weergegeven?
Worden er verschillende (deel)identiteiten van mensen getoond?

Stereotypering

Laat het beeld iets positiefs, iets negatiefs of iets neutraals zien?
Werkt de beeldvorming in de foto etnische/ culturele stereotypering in de hand?
Werkt de foto in combinatie met het onderwerp in de bijgaande tekst etnische/ culturele stereotypering in de hand?

Algemene observaties betreft de inclusiviteit van de tekst en (als aanwezig) het beeld en de combinatie van beide

Wat zijn goede voorbeelden in dit materiaal daar waar het gaat om inclusie?
Wat zijn gemiste kansen / wat mist nog daar waar het gaat om inclusie?
Wat zijn suggesties voor verbetering daar waar het gaat om inclusie?

VERWEY-JONKER Instituut

COLOFON

Opdrachtgever	Hogeschool Rotterdam
Auteurs	Dr. I.M. Soeterik L.H.L. Reches, MSc S. Umuhire I. El-Masoudi Prof. dr. S. Does
Foto omslag	Canva
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
http://www.verwey-jonker.nl

ISBN 978-94-6409-184-7

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, september 2022.

Het gebruikmaken van (delen) van dit rapport dient alleen te geschieden na een schriftelijke goedkeuring van het Verwey-Jonker Instituut. Schriftelijke verzoeken kunnen gestuurd worden naar secr@verwey-jonker.nl.