

nr. 158

# PROFIEL

Onafhankelijk tijdschrift van Hogeschool Rotterdam



Onderzoek:  
**'Stop  
met dat  
woke-gedoe!'**

Interview:  
**Inclusiviteit is  
liefde**

Spelen:  
**Het  
Kwetskwartet**



*Tosca*  
Hoofdredacteur

*Edith*  
Eindredacteur

*Jos*  
Redacteur

*Olmo*  
Redacteur



*Darice*  
Front-end  
developer



*Demian*  
Beeldredacteur



*Marit*  
Stagiair



## Kwetskwartet!

Zie pagina 36

### Colofon

Verschijningsdatum Profielen 158:  
mei 2023

Hoofdredacteur: Tosca Sel

Eindredacteur: Edith van Gameren

Redactie: Marit Breuker, Darice de  
Cuba, Demian Janssen, Olmo Linthorst,  
Jos van Nierop

Meegewerkt aan dit nummer:

Krista Izelaar

Vormgeving: Tigges

Foto's: Darice de Cuba,  
Frank Hanswijk

Illustraties: Marit Breuker,  
Demian Janssen

Redactieadres: Museumpark 40,  
hoogbouw bg, kamer MP.H.00.035.  
Postbus 25035, 3001 HA Rotterdam  
Telefoon: (010) 794 45 75  
E-mail: [profielen@hr.nl](mailto:profielen@hr.nl)  
Advertenties: Via [profielen.hr.nl](http://profielen.hr.nl)  
Druk: Platform P  
Jaargang 31 ISSN 1385-6677

## PROFIELEN

158 - mei 2023

8



35



**Inhoud:** 6 Blog 7 Lieve Tosca 8 'Stop met dit woke-gedoe, graag 100 procent neutraal onderwijs!' 15 'Inclusiviteit is liefde. Hoe kan dat je nou irriteren?' 20 Inclusief zijn in de klas. Hoe 'ver' ga je als docent? 26 Boegbeelden in beeld 32 Het Panel 36 Kwetskwartet

## DIT IS

PRO  
FILEN

### Dit magazine had een heel ander blad moeten worden.

Een blad vol tabellen en taartdiagrammen, waarop jullie konden aflezen wat de studenten en medewerkers op de Hogeschool Rotterdam vinden van de diversiteit en inclusie hier. Is er genoeg aandacht voor, te weinig, of juist te veel? **Voelen mensen zich buitengesloten?** Doen we de juiste dingen?

Want een jaar geleden besloten de hoofdredacteurs van hogeschool- en universiteitsmedia onderzoek te doen naar de ervaren diversiteit en inclusie op de verschillende hogescholen en universiteiten in Nederland. Gezamenlijk gaven ze opdracht voor een onderzoek naar diversiteitsbeleid op de deelnemende instellingen. Het project bestond uit kwalitatief onderzoek voor twee achtergrondartikelen over het thema, en een grote enquête waarin studenten en medewerkers van alle deelnemende hogescholen en universiteiten konden vertellen wat zij vonden van diversiteit en inclusie op hun instelling.

De vragenlijst werd verspreid op alle deelnemende onderwijsinstellingen, maar omdat onderwijsinstellingen hun studenten en medewerkers niet direct wilden benaderen met een persoonlijke link naar de enquête, kozen we voor een open link per instelling. Dat bleek een slecht idee. Niet lang nadat de eerste instellingen begonnen met de dataverzameling, verscheen er een artikel op GeenStijl over het onderzoek met de kop: **'Non-Binaire Pollfuck! Hogeschool Rotterdam wil even je**

**inclusiviteit meten'**. Het platform roept op om de enquête met onzin te overspoelen, en dat gebeurt ook.

Lang verhaal kort: de onderzoeksdata hebben we weg moeten gooien. Meer dan 1.500 mensen uit onze hogeschoolgemeenschap hadden de vragenlijst al ingevuld, maar er hadden nog niet genoeg studenten en medewerkers van onze verschillende instituten gereageerd om een mooi afgewogen beeld te krijgen.

Vanaf het moment dat GeenStijl het artikel publiceerde lopen de open-antwoordvelden vol met scheldkanonnades en wordt ons - **'woke kut universiteit'** - in kleurrijke bewoordingen aangeraden te stoppen met linkse indoctrinatie en gewoon eens goed les te gaan geven.

Niet alles hoefde de prullenbak in. De twee onderzoeksartikelen hebben we eerder al op onze site gepubliceerd. De open antwoorden die mensen hebben ingevuld in de enquête hebben we gebruikt om het grote achtergrondverhaal voor dit nummer te schrijven. Honderden studenten en medewerkers deelden hun ervaringen rondom diversiteit en inclusie met ons en daar zijn we heel dankbaar voor. **Ze leveren geen grafieken op maar wel een - soms rauw - beeld.** We hebben de reacties die na de GeenStijl-publicatie zijn binnengekomen niet in onze artikelen verwerkt.

De ervaring met GeenStijl geeft aan hoe moeilijk het is om het gesprek over diversiteit te voeren. **Wat voor de een nog lang niet inclusief genoeg is, maakt de ander woest over zoveel 'wokeness'.** En ergens hiertussen bevindt zich het grootste gedeelte van de samenleving en de hogeschoolpopulatie die er samen het beste van probeert te maken. Met vallen, opstaan en compassie.

Daarover gaat dit nummer. Niet of nauwelijks over beleid en beleidsinstrumenten - daarover hebben we op onze site al veel gepubliceerd - maar over de dagelijkse dilemma's. We praten met studenten, docenten en andere medewerkers over hun ervaringen en het gaande houden van het gesprek: **hoe zorg je dat iedereen zich welkom voelt als de meningen over diversiteit en inclusie zo ver uiteen lopen?** Het interview met Erfan Pourmohammadi is wat dat betreft leerzaam voor iedereen.

We zijn als redactie van *Profielen* ook nog niet uitgeleerd. We doen ons best om de Hogeschool Rotterdam in al haar diversiteit te laten zien en inclusief te berichten over wat er op de HR gebeurt. Hebben we een verhaal over het hoofd gezien, wil je iets met ons delen of kunnen we iets beter doen? Mail ons op [Profielen@hr.nl](mailto:Profielen@hr.nl) en dan spreken we elkaar snel.

Tosca Sel  
Hoofdredacteur *Profielen*



## De kunst om een misfit te zijn

Ik wist al van jongs af aan dat ik anders was. Niet dat ik een eenling was of gepest werd, ik kon prima overweg met bijna iedereen. Maar ik was niet zoals anderen en hoorde nooit bij een bepaalde groep op de middelbare school. Ik deed niet mee met trends, vaak was ik me niet eens bewust van de trends. Ik ging meestal mijn eigen weg, deed mijn eigen ding. Tot op heden, op volwassen leeftijd is dat zo. Er zijn mensen die zich aan situaties kunnen aanpassen of iets kunnen faken. Ze hebben een werk-persona, een sportschool-persona, voor elke gelegenheid kunnen ze zich finetunen. Ik kan dat niet.

Het is niet het feit dat ik laat-doof en chronisch ziek ben dat mij een misfit maakt. Zoveel mensen hebben een chronische ziekte of beperking en die horen gewoon bij de 'normale' mensen. Misfit zijn ligt dieper dan dat. Me niet willen aanpassen aan maatschappelijke normen, mijn grotere gevoel voor rationaliteit en logica - wat niet goed of slecht is, maar waarmee ik wel afwijk van 'normale' mensen. Ik ben vaak heel rationeel en dat maakt dat mijn meningen vaak botsen met die van andere mensen.

Dit alles maakt mij een misfit, een excentriekeling, een buitenbeentje. Ik ben introvert en het is niet mijn natuur om mensen en groepen op te zoeken. Het is niet zo dat ik geen vrienden heb, maar ik ben

wel kieskeurig met wie ik bevriend ben en met wie ik mijn tijd doorbreng. Ik heb weinig tolerantie voor oppervlakkigheden. Ik kan wel een gesprek over koetjes en kalfjes voeren, vooral met mensen die ik pas ken, maar ik heb altijd behoefte aan diepgang.

Ik zoek nog steeds vaak mijn eigen weg en doe mijn eigen ding. Ik focus mij op mijn passies, onder andere schrijven en fotografie. Dat geeft mij voldoening. Ik zoek geen goedkeuring van anderen. Natuurlijk trek ik me in zekere mate aan hoe ik overkom op anderen, dat zorgt er bij de meesten van ons - en ook bij mij - voor dat we ons correct gedragen volgens sociale normen. Het duurde lang voordat ik mezelf accepteerde, besloot dat er niks mis is met mij en dat ik niet hoefde veranderen om erbij te horen. Natuurlijk zijn er momenten dat het er even inhakt dat ik niet ben zoals anderen. Maar hoe ouder ik word, hoe beter ik in mijn vel zit. En dan denk ik: ik mag best trots zijn op wie ik ben.

Inclusiviteit begint bij jezelf. Door mezelf te accepteren en waarderen voor mijn 'bijzonderheden' zie ik en accepteer ik ook het mooie in de verscheidenheid van andere mensen.

DARICE DE CUBA IS WEBDEVELOPER BIJ *PROFIELEN*. ZE BLOGT ALS ERVARINGSDESKUNDIGE VEEL OVER INCLUSIVITEIT EN TOEGANKELIJKHEID.

## Lieve Tosca, hoe ga ik om met 'grappige' opmerkingen over mijn naam?

Lieve Tosca,

**Ik heb een naam die Nederlandse mensen moeilijk kunnen uitspreken. Een docent zei laatst ten overstaan van de hele klas: 'Misschien moet je je naam veranderen, dit kan toch niemand uitspreken?' Dat vond ik ongemakkelijk, maar klasgenoten moesten lachen. Zo gaat het vaker. Soms grapt een klasgenoot 'dat ik zo'n leuke tropische verrassing ben' en lacht ook de docent mee. Door dit alles voel ik me niet serieus genomen op school. Hoe breng ik dit ter sprake zonder er een enorm drama van te maken?**

Lfs,

JanMetDeMoeilijkeAchternaam

Lieve JanMetDeMoeilijkeAchternaam,

Ik snap dat je je niet serieus genomen voelt en krijg plaatsvervangende buikpijn van je brief. Het is je klasgenoten en docenten blijkbaar niet duidelijk dat ze je kwetsen. Het zou fijn zijn als ze dit zelf doorhadden, maar ik vrees dat het op jou aankomt te laten weten hoe je je hierover voelt.

Mensen houden er meestal niet van om aangesproken te worden op hun gedrag, dus er is kans op drama. Maar er is een aanpak die voor mij meestal werkt en misschien ook voor jou.

FOTOGRAFIE: SUGARCOATED COMPANY



Wanneer iemand een 'grapje' maakt dat mij kwetst, vraag ik: 'Waarom zeg je dat eigenlijk?' De vraag is niet veroordelend, maar je gesprekspartner moet wel gaan nadenken.

Vaak krijg je een antwoord als: 'Het was gewoon een grapje, ik bedoel er niks mee.' Soms vergezeld van: 'Waarom maak je hier zo'n punt van/heb je geen humor?' Wanneer je je sterk voelt, kun je aangeven dat jij het niet zo grappig vindt, wat het met je doet en hoe je het graag anders zou zien.

Je kunt zeggen: 'Ik vind dit niet zo grappig omdat ik me niet serieus genomen voel. Wanneer jij de namen van iedereen uit de klas kent, maar die van mij niet, geeft dat mij het gevoel dat ik die aandacht niet waard ben. Misschien vind je het echt gewoon moeilijk, dan kan ik je helpen met de uitspraak. Ik zou het fijn vinden als je in ieder geval probeert mijn naam te leren.'

Laat je me weten of dit heeft geholpen?

Lfs,

Tosca

TOSCA SEL IS HOOFDREDACTEUR VAN *PROFIELEN* EN BEANTWOORDT WEKELIJKS EEN VRAAG OVER JE STUDIE, HET LEVEN OF DE LIEFDE. HEB JE EEN VRAAG VOOR HAAR? MAIL LIEVE TOSCA OP [T.SEL@HR.NL](mailto:T.SEL@HR.NL) EN ZE BEANTWOORDT HEM SNEL.

## Onderzoek

TEKST: TOSCA SEL

FOTO'S: FRANK HANSWIJK



Diversiteit verdeelt Hogeschool Rotterdam:

## 'Stop met dit woke-gedoe, graag 100 procent neutraal onderwijs!'

**Diversiteit en inclusie verdelen de Hogeschool Rotterdam, blijkt uit een enquête die *Profielen* naar de hele hogeschoolgemeenschap stuurde. Studenten en medewerkers die niet tot de norm behoren vragen om begrip en acceptatie terwijl anderen zich niet aan willen passen voor '0,00001 procent van de samenleving'.**

'Hoe ervaar jij diversiteit op de Hogeschool Rotterdam?' vroeg *Profielen* in oktober 2022 via e-mail aan alle studenten en medewerkers. Het onafhankelijk nieuwsmedium deed samen met negentien andere hogeschool- en universiteitsmedia onderzoek naar diversiteit en inclusie in tijden van

polarisatie. Alle redacties voelden dat er binnen hun instellingen van alles rond die onderwerpen speelde, maar er was nog nooit degelijk onderzoek gedaan naar de beleving van diversiteit en inclusie in de onderwijsinstellingen.



De dataverzameling van de enquête is mislukt (zie kader p13) maar de open antwoorden die met *Profielen* zijn gedeeld vóór het onderzoek werd afgekapt, hebben we in dit artikel gebruikt. Kleine kanttekening: De antwoorden die we in dit stuk aanhalen, komen van mensen die al snel op onze e-mail hebben gereageerd. Diversiteit en inclusie zijn waarschijnlijk belangrijke thema's voor hen. Hierdoor zijn mensen die de hogeschool niet inclusief genoeg vinden én de mensen die de hogeschool veel te inclusief vinden waarschijnlijk oververtegenwoordigd.

## GEEN AANDACHT = GEEN PROBLEEM

De honderden verhalen die de hogeschoolgemeenschap met ons deelde over discriminatie, pestgedrag, racisme en uitsluiting zijn niet representatief, lang niet iedereen zal ermee te maken krijgen, maar wel indrukwekkend. Ze schetsen een beeld van twee kampen die elkaar niet lijken te vinden: mensen die zich gediscrimineerd of uitgesloten voelen en gehoord willen worden en een andere groep die de oproepen tot inclusiviteit zo beu is dat ze er helemaal niks meer over wil horen.

'Klasgenoten weigerden met mij en een andere student met **hoofddoek** samen te werken'

Een student schrijft: 'Als je geen aandacht besteedt aan de verschillen, heeft ook niemand er last van.' Een ander tikt: 'Niet meegaan in die WOKE ONZIN, dit is bewezen polariserend.' Weer een ander schrijft: 'Geen teringlinkse pleuris-indoctrinatie wat nu

constant gebeurt. Diversiteit is helemaal niet zo geweldig. Donder op, ik voel me als Nederlander tegenwoordig door die buitenlanders onderdrukt op deze school. En flikker op met je pride-vlaggen, dat boeit misschien twee mensen.'

De roep om 'neutraal onderwijs' zonder aandacht voor 'identiteitspolitiek' en ander 'woke-gedoe' komt in vele vormen terug in de antwoorden op de enquête. Studenten en medewerkers hebben het idee dat de polarisatie groeit wanneer er aandacht aan de verschillen wordt besteed en dat het daarom maar beter is om die verschillen niet te benadrukken. Een student schrijft: 'Als minderheidsgroepen binnen de samenleving zich geaccepteerd willen voelen, moeten ze niet alles uit de kast trekken om zich te onderscheiden van anderen en de aandacht op zichzelf te vestigen. Acceptatie middels assimilatie.' Een ander schrijft: 'Laten we niet overal dingen voor aanpassen. Straks ben je als heteroseksuele witte man/vrouw in de minderheid op school, gaan we daar dan ook dingen voor aanpassen?'

Maar wat als die verschillen het onderwijs in de weg zitten? Een student vertelt: 'Ik kreeg een 5 voor een meewerkstage. Ook andere studenten van kleur kregen dat cijfer, gebaseerd op dezelfde argumenten. Onze leerdoelen zijn vaag, het is moeilijk om een scherp weerwoord te leveren op dit subjectieve gedrag.' 'Ik ben gedwongen van minor te veranderen omdat mijn klasgenoten weigerden samen te werken met mij en een andere student met hoofddoek. Ze bedachten steeds smoesjes, lachten ons uit bij een suggestie voor een eventuele samenwerking. Na overleg met docenten zijn we van minor veranderd', vertelt een student. Een andere student schrijft: 'Ik zie dat dames met hoofddoekjes elkaar opzoeken binnen onze studie waardoor ze niet in contact komen met mensen van andere achtergronden.'

## AANPASSEN OM GEACCEPTEERD TE WORDEN

Studenten en medewerkers die tot een minderheid behoren, geven aan dat ze hun gedrag aanpassen om geaccepteerd te worden. Studenten schrijven: 'Ik ben me netter gaan kleden en vertel niemand over mijn muzieksmaak of hobby's.' 'In mijn klas zitten studenten die openlijk homo- en transfoob zijn. Ik hou me stil, terwijl ik normaal een spraakzaam persoon ben, want ik ben bang gepest te worden om wie ik ben.' 'Ik ga over m'n eigen grenzen heen om conflict te vermijden.'

Dat studenten zich genoodzaakt voelen hun gedrag aan te passen om geaccepteerd te worden, is invoelbaar wanneer je leest hoe anderen over diversiteit denken. Een student schrijft: 'Er heerst in naam van tolerantie een zeer uitgesproken intolerantie op de hogeschool. Inclusiviteit en de bevordering van diversiteit die worden gepropageerd vanuit de Hogeschool Rotterdam, maken dat er geen ruimte is voor meer traditionele zienswijzen. christelijke en islamitische studenten voelen zich hierdoor uitgesloten en dat werkt polariserend.'

Een ander schrijft: 'De hogeschool gedraagt zich heel inclusief, maar geforceerde inclusie zorgt voor uitsluiting van bijvoorbeeld christelijke studenten. De afgelopen jaren heb ik de business-schoolstudenten een fijn Chinees nieuwjaar, holi en ramadan zien wensen. Maar als het Kerst wordt, wensen ze mensen "fijne feestdagen". Als christelijke Iraki die de horror van IS heeft meegemaakt, voel ik me gediscrimineerd. Wat is het probleem met christelijke feestdagen bij hun naam noemen? Wat er nu gebeurt is polariserend. Ik voel me als christen buitengesloten op school.' De groepen 'niet inclusief genoeg' en 'veel te inclusief' zitten met elkaar in klassen, waar de tegenstellingen niet bespreekbaar worden gemaakt.

'Ik voel me als **christen** buitengesloten op de hogeschool'

Een student schrijft: 'Als studenten tijdens de les racistische grappen maken, worden ze hier door docenten niet op aangesproken. Ook wanneer duidelijk is dat ze het wel hebben gehoord.' En medewerkers onderling ervaren dezelfde problemen:





'Ik hoor collega's negatief praten over donkere mensen, homoseksualiteit en "hoofdhoekjes". Ik heb er een keer wat van gezegd, dat is me niet goed bevallen. Nu doe ik alsof ik het niet hoor.'

## GRIJP ALSJEBLIJFT IN

Veel studenten geven aan dat ze niet weten waar ze met hun issues naartoe moeten. Er wordt meermaals gevraagd om 'een duidelijk punt waar studenten terecht kunnen als ze klachten rondom diversiteit en inclusie ervaren'. Met daarbij ook het verzoek: 'zorg dat er ook mensen van kleur zijn waar je je problemen met discriminatie en uitsluiting kan melden. Het is heel awkward om als zwart persoon je beklag bij een witte docent te doen.'

Studenten zouden graag hulp van docenten en andere medewerkers krijgen. Een van hen schrijft: 'Zorg dat mensen zich veilig voelen om zich uit te spreken, ik voel me op de hogeschool niet veilig genoeg om discriminatie of uitsluiting te melden omdat het op zo'n grote schaal geaccepteerd wordt.'

## 'Ik denk dat een grote groep medewerkers **onbewust onbekwaam** is'

Studenten willen graag dat docenten ingrijpen wanneer studenten gepest of uitgesloten worden en dat daar dan ook naar gehandeld wordt. In de klas en online.

Veel studenten én medewerkers vragen of alle docenten een unconscious bias training kunnen krijgen, een training waarin ze leren over vooroordelen en hoe ze daarmee om moeten gaan. Een student schrijft: 'Docenten zeggen wanneer ze een klas binnenkomen "Goedendag dames en heren", ik voel me dan als non-binaire student uitgesloten. Vooral omdat m'n docenten en klasgenoten weten hoe ik me identificeer.' Daar zou zo'n training bij kunnen helpen. Een medewerker schrijft: 'Ik denk dat een grote groep medewerkers onbewust onbekwaam is. Het is een uitdagend en doorlopend proces om inclusief te zijn.'

De medewerkers wijzen naar het college van bestuur voor sturing. Een van hen schrijft: 'Ik vind dat de hogeschool zich meer mag laten zien. Schrijf op wat je normen en waarden zijn en durf daarvoor uit te komen en je uit te spreken. Durf aan te geven dat je echt voor iedereen opkomt, voor iedereen die uitgesloten wordt en maak je eens wat minder druk over beeldvorming.' En een ander schrijft: 'Wat ik mis is een standpunt van de hogeschool. We willen graag dat iedereen zich welkom voelt, maar er wordt niet benoemd voor welk gedrag/opvattingen geen plaats is. We moeten benoemen wat we willen uitsluiten

om te zorgen dat iedereen zich welkom voelt. Dat hoeft niet te betekenen dat iemand die bijvoorbeeld homofob of racistisch is geen onderwijs krijgt, maar het betekent wel dat diegene dat op school niet mag uiten.'

## PRIDE-VLAGGEN

Als het cvb meer sturing zou willen geven, heeft ze hier een moeilijke taak. Wanneer ze inclusief handelt voor de ene groep, geeft ze andere groepen het gevoel dat ze uitgesloten worden. En andersom geldt hetzelfde. Ooit besloot de hogeschool de regenboogvlag niet te hissen omdat ze de groep die er moeite mee heeft niet uit wilde sluiten. BOOS-presentator Tim Hofman kwam langs en zorgde ervoor dat de regenboogvlag nu op alle gebouwen wappert tijdens pride-dagen. Maar niet tot plezier van iedereen. Een student schrijft: 'De regenboog is een teken van Gods trouw, ik vind het pijnlijk dat regenboogvlaggen worden ingezet voor diversiteitsdoeleinden.'

En dan hebben we nog de huisregel dat Nederlands de voertaal is op de hogeschool, een regel die in ieder geval bij een docent voor ongemak zorgt: 'Ik zie dat studenten die op de gang of in de lift een andere taal met elkaar spreken soms heel vinnig "hee, spreek Nederlands" krijgen toegebeten van collega's. Dat doen ze misschien met de beste bedoelingen, maar ik weet niet of die studenten zich bewust zijn van de regel. Zorg dat dit duidelijk gecommuniceerd wordt en spreek ook met elkaar af hoe je handelt als iets niet volgens "de regels" gaat.'

Het is niet makkelijk om een hogeschool te creëren waar iedereen zich welkom voelt. Maar zo lang deze student: 'Diversiteit en inclusie horen net als alle andere politiek gemotiveerde activiteiten niet thuis op een school. Het boeit me ook niet hoeveel unconscious bias training ze me aanbieden, ik moet straks een constructie kunnen doorberekenen', de klas deelt met deze: 'Als transgenderpersoon doe ik heel erg m'n best om niet op te vallen', moeten we het in ieder geval blijven proberen. →

## Hoe zat het nou met die enquête?

Op 12 oktober 2022 deelde *Profielen* een vragenlijst over diversiteit en inclusie met de hogeschoolgemeenschap, voor een onderzoek van negentien hogeronderwijsmedia met een subsidie van het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek.

Omdat vrijwel geen van de deelnemende onderwijsinstellingen hun e-mailbestanden wilde delen met het onderzoeksbureau, werd er gekozen voor open enquêtelinks die gedeeld werden onder studenten en medewerkers van de deelnemende instellingen.

Op 19 oktober stopte het onderzoek na een publicatie op *GeenStijl*. De website publiceerde een artikel waarin werd opgeroepen de diversiteitsenquête in te vullen. In het artikel stond de link naar de vragenlijst van de Hogeschool Rotterdam. In de reacties onder het artikel werden ook al snel de links naar de onderzoeken van de achttien andere deelnemende hogescholen en universiteiten gedeeld. Vanaf het moment dat *GeenStijl* publiceerde, zijn er veel reacties van buiten de hogeschool binnengekomen. De enquête-data is onbruikbaar geworden, de open antwoorden die mensen uit de hogeschoolgemeenschap hebben ingevuld (voor de publicatie van *GeenStijl*), gebruikten we voor dit verhaal.

'Voor een bepaalde groep studenten en medewerkers is aandacht en ruimte voor een **ander perspectief** enorm wennen'

#### Reactie college van bestuur:

### 'Herkennen het beeld van twee kampen niet'

'Hogeschool Rotterdam streeft ernaar om een hogeschool te zijn waar iedereen zich veilig, gewaardeerd en gezien voelt. We willen een leeromgeving creëren die zowel voor de medewerkers als de studenten een plek is van leren en ontwikkelen en van jezelf kunnen zijn. Juist wanneer je elkaar ontmoet, de dialoog aangaat en van elkaar leert, ontstaat er begrip voor een ander perspectief. Een gesprek haalt de tegenstellingen of een diep gevoelde pijn niet weg, maar kan wel leiden tot bewustwording en begrip voor een andere mening.

We erkennen dat dit niet altijd makkelijke gesprekken zijn, maar zeker wel nodig, want diversiteit is een gegeven en de samenleving wordt hoe dan ook inclusiever. Daarom is een van de pijlers van het *Actieplan diversiteit & inclusie* het 'Open maar niet vrijblijvende gesprek'. Om docenten hiermee te helpen heeft de expertisegroep inclusie de handelingsperspectieven inclusieve leeromgeving gemaakt.

Binnen de hogeschool herkennen we ons niet in het geschetste beeld van twee kampen die

recht tegenover elkaar staan. Uit verschillende kwantitatieve onderzoeken (nationale studenten enquête, ons eigen werkbelevingsonderzoek en het imago-onderzoek) laten onze studenten en medewerkers vooral een positief beeld zien met betrekking tot inclusie. Wel herkennen we dat er mensen zijn die graag alles bij het oude laten, mensen die openstaan voor een geleidelijke verandering en mensen voor wie verandering niet snel genoeg gaat.

Als hogeschool gaan we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid niet uit de weg en maken we een inhaalslag op het gebied van inclusie voor een brede groep studenten. Voor een bepaalde groep studenten en medewerkers is aandacht en ruimte voor een ander perspectief enorm wennen. Daar hebben we begrip voor, want wat betekent een meer inclusieve hogeschool voor jou als mens en voor jouw belangen? We maken binnen onze hogeschool ruimte voor een ieder om je eigen "ik" te zijn en doen daarbij ons best om het "wij" ook overeind te houden. Een inclusieve hogeschool betekent aandacht voor eenieder waarbij niemand achtergesteld wordt, ook niet mensen die vinden dat zij tot de oorspronkelijk normatieve groep behoren. We willen juist met diegenen die dit wel zo ervaren ook in dialoog.' ■

#### Interview

TEKST: OLMO LINTHORST

FOTO'S: DARICE DE CUBA



'Inclusiviteit is liefde. Hoe kan dat je nou irriteren?'

Docent en trainer Erfan Pourmohammadi heeft een heel eenvoudige kijk op inclusiviteit. Inclusiviteit is liefde. En bij liefde kijk je naar individuen en hun talenten, de docent ziet de hele student. Wie kan daar nou tegen zijn?



Je hebt wel eens docenten (vooral op andere hogescholen natuurlijk) die vol passie voor de klas een powerpoint staan te presenteren zonder dat ze in de gaten hebben dat hun studenten allang zijn afgedwaald. Deze docenten staan letterlijk vlakbij, maar verkeren tegelijkertijd in een andere wereld. Er is geen contact.

Docent en trainer Erfan Pourmohammadi, die in Iran is opgeleid tot werktuigbouwkundige en in Nederland tot sociaal werker en daarna tot socioloog en begeleidingskundige, komt op basis van de Oosterse filosofie tot deze conclusie: docenten moeten contact maken met studenten en met elkaar. Echt contact. Nu is het belang van contact voor goed onderwijs al vaak door allerlei slimme mensen te berde gebracht. Onze voormalige huispedagoog Joop Berding schreef er aan de hand van een aantal Westerse filosofen een mooi boek over, *Ik ben ook een mens*. Hij komt tot dezelfde conclusie.

Dat Oost en West dit inzicht delen is geen verrassing. Want worden mensen in het Oosten niet met dezelfde hersens geboren als hier? Termen als Oosters en Westers zijn typisch van die woorden die handig zijn voor een snel oordeel. Maar soms gaan dit soort classificaties een eigen leven leiden. Het kunnen een soort 'waarheden' worden – dogmatische als je pech hebt. 'Ooit waren vooroordelen nodig voor ons overleven: voor het groepsgevoel en voor het in stand houden van de levenswijze van de stam. Eén verkeerd sociaal oordeel kon je einde zijn. Maar zo gevaarlijk als toen is het leven niet meer', aldus Pourmohammadi. 'Toch stellen we nog steeds razendsnel en vrijwel automatisch vast wie er binnen en buiten onze groep horen. In onze huidige diverse samenleving zijn die snelle vooroordelen

eerder een hindernis. Ze werken tegen ons in onze sociale contacten, omdat we gemakkelijk mensen buitensluiten die er bijvoorbeeld een levensstijl op na houden die ons niet bevalt.'

Docenten moeten weliswaar contact maken met studenten, maar als hun vooroordelen dat contact in de weg staan, moet je het hebben over inclusiviteit. De missie van Pourmohammadi is deze: de volledige Hogeschool Rotterdam, waar hij al zijn hele werkzame leven actief is, ervan overtuigen dat een

inclusieve houding een voorwaarde is voor goed onderwijs. Dat het geen gezeik is en ook niet hip of trendy. Noch vooruitstrevend. Van alles is het vooral bittere noodzaak. En liefde.

Die is niet altijd wederzijds. 'Ik erger me aan mensen die zeggen dat ze zich ergeren aan diversiteit en inclusiviteit. Kun je je voorstellen dat iemand dat zegt over liefde? Zo van: de mensen hebben tegenwoordig een irritante obsessie

met liefde en betrokkenheid? Iedereen kan zien dat dat nergens op slaat. Maar dat is wel wat inclusiviteit is. Het is er zelfs precies gelijk aan. Inclusiviteit is liefde, voor jezelf en voor je omgeving. Hoe kan dat je nou irriteren?'

### Laten we beginnen met een mop

Maar het mag niet te zweverig worden. Laten we daarom beginnen met een mop. Twee broers komen bij de imam. Vraagt de één: 'Weleerwaarde heer, mag ik tijdens het bidden misschien af en toe een sigaretje opsteken?' 'Nee, natuurlijk niet', zegt de imam, 'dat kan echt niet.' De ander neemt zijn broer apart en zegt: laat mij het maar vragen. Hij zegt tegen de imam: 'Goh, zou ik tijdens het roken misschien af en toe mogen bidden?'

'Ik weet hoe het is om vooral aangesproken te worden op mijn imperfecties.'

'Soms moet je mensen ondanks je eerste indruk een kans geven.'

Wat hij hiermee wil zeggen? 'Ik wil het perspectief op inclusiviteit veranderen. Inclusiviteit als liefde levert geen irritatie op. Zonder dat het zweverig wordt, want dit is geen sekte maar een onderwijsinstelling. We hoeven onze studenten niet te pampieren of op hun wenken te bedienen. Ze moeten dingen doen die onplezierig zijn. Daar ga ik niet aan voorbij. Maar als we hun eigen motivatie aanspreken, dan zul je zien dat ze de wil en de kracht hebben om zelf door de zure appel heen te bijten. Dan gaan ze presteren.'

### De hele student zien

Dit is de kern, waar hij steeds weer op terugkomt. Een inclusieve houding betekent dat docenten de hele student zien, in al zijn facetten, en dat ze de talenten herkennen en aanspreken in alle studenten. 'Inclusie is niet hetzelfde als zeggen: "Ik heb niets tegen Turken of Marokkanen of zwart of wit". Inclusie betekent dat je actief op zoek moet gaan naar de talenten van een student.

En daarvoor moet je voorbij je eigen imperfecties en die van een student kunnen kijken. Ik weet hoe het is om vooral aangesproken te worden op mijn imperfecties. Zodra ik mijn mond opendoet hoort iedereen mijn accent. Maar we hebben allemaal imperfecties. Dat is onze diversiteit. Als mensen je altijd benaderen vanuit oppervlakkige imperfecties, bijvoorbeeld als "de buitenlander" en je nooit aanspreken op je talent, dan mis je een diepe ervaring van erkenning. Daarom vraagt inclusiviteit om een actieve houding, waarbij docenten moeite doen om hun vooroordelen te controleren en contact te maken. Zodat ze de echte talenten van studenten kunnen zien.'

Erfan Pourmohammadi is geboren in Iran. Opgegroeid in een vooraanstaande familie en met een

wiskundeknobbel, stond hem een opleiding aan een goede technische universiteit en een prima carrière te wachten. Maar na een paar jaar studeren was er ook twijfel. Zijn opa adviseerde hem om een reis te maken. Hij trok naar Pakistan en India en echt teruggekeerd naar Iran is hij nooit. Toen hij 25 was emigreerde hij naar Nederland. Hier, aan een voorloper van de Hogeschool Rotterdam, ging hij sociaal-pedagogische hulpverlening studeren.

Als hij terugdenkt aan zijn tijd in Iran, ziet hij zichzelf weer in de tuin van zijn opa zitten. Naast opa, om precies te zijn, want als oudste zoon van de oudste zoon had hij privileges: hij mocht meepraten over grotemensenzaken, discussiëren over politiek en geloof. Na de Iraanse revolutie, rond zijn tiende, werden steeds meer politieke en religieuze groepen door het nieuwe islamitische bewind naar de marges geduwd of verboden. 'Eigenlijk hadden we toen al discussies over inclusiviteit', zegt Pourmohammadi. 'Mijn opa was een gematigd moslim die zelf uit een dorp kwam dat bekendstond om zijn atheïsme en marxisme. Na het vrijdaggebed nodigde hij mensen uit met allerlei politieke- en geloofsvoorkeuren. Die zaten dan in de tuin te discussiëren. Eén vraag kwam steeds terug: hoe kunnen mensen met zulke verschillende ideeën samen één land vormen?'

### Docenten hebben nog huiswerk

Op deze hogeschool zijn docenten behoorlijk verdeeld over de vraag hoeveel we aan inclusiviteit moeten doen. Voor de één is het nu al te veel, voor de ander nog veel te weinig. Hoe houd je die groepen bij elkaar? Pourmohammadi: 'Kun je te veel aan liefde doen? Misschien bestaan er opleidingen waar echt alles in



orde is en waar het nooit voorkomt dat collega's of studenten niet zo lekker in hun vel zitten. Maar het kan ook zijn dat jij het wel goed geregeld hebt, maar dat de persoon naast je dreigt uit te vallen. Voor die ander zou het veel uitmaken als je hem of haar ziet en erkent. Docenten die denken dat we nu al te veel aan inclusiviteit doen hebben misschien zelf te veel privileges gehad. Misschien hebben ze nooit ervaren wat het betekent om niet gezien of gehoord of erkend te worden? Deze docenten hebben in ieder geval nog steeds huiswerk te doen.'

Sinds een paar jaar traint Pourmohammadi medewerkers, docenten en studenten over inclusiviteit. Vorig jaar nam hij ook het college van bestuur en directuren een dag onder handen. 'Het heeft me weer bewust gemaakt hoe subtiel en diep verankerd sommige vooroordelen kunnen zijn', zegt voorzitter van het college van bestuur, Ron Bormans, daarover.

Dat bewustzijn is ook diep verankerd bij andere deelnemers. 'Vooroordelen hebben ook te maken met angst', zegt docent en onderwijsadviseur Marissa Driessen-de Blom, die afgelopen jaar de training volgde. 'Kun je jezelf openstellen naar anderen als mens en niet als "docent" of "adviseur"? Als je echt contact wilt maken, moet je die kaders loslaten.' Haar collega Irene van der Meij vertelt over eenzelfde ervaring, die bovendien direct toepasbaar is in haar onderwijs. 'We zouden vaker de tijd moeten nemen om echt kennis te maken met elkaar, zelfs met collega's die je al kent. Dit gaat uiteindelijk gewoon over goed samenwerken en goed onderwijs.'

De kaders loslaten, vooroordelen parkeren, de context wegdenken... hoe doe je dat? Pourmohammadi: 'Het

begint met het besef dat je onbewust categoriseert, maar daar bewust mee moet leren omgaan. En dat je je vooroordelen niet altijd serieus hoeft te nemen. Soms moet je mensen ondanks je eerste indruk een kans geven. Maar om dat te bereiken, moet je kritisch naar jezelf kunnen kijken en je kwetsbaar op kunnen stellen. En dat vereist een bepaalde mate van zelfverzekerdheid en eigenwaarde. Dan hoeven we namelijk kritiek niet uit de weg te gaan en kunnen we meningen opzoeken waar we het niet al mee eens waren.'

### Het hoeft niet perfect

Dat klinkt misschien als een hoop werk en dat is het ook, beaamt hij. 'Maar het is noodzakelijk werk en ook plezierig werk. Gaandeweg krijg je er steeds meer energie van. Je zult zien dat je zelf verandert en dat daardoor mensen om je heen je anders benaderen. En het hoeft niet perfect. Dat zal het nooit worden.'

Het begint ermee dat je oog leert hebben voor je studenten. 'Tijdens een training waar ook studenten bij waren hadden we een gesprek over de vraag wat inclusiviteit is. Ik vroeg toen aan de studenten: "Welke docent is je altijd bijgebleven?" De ene student vertelde dat hij ziek was geweest en eenmaal terug op school bij de koffieautomaat stond, waar een docent hem bij zijn naam aansprak en vroeg hoe het nu met hem ging. Dat die docent hem persoonlijke herkende, had veel indruk op hem gemaakt. Een andere student vertelde hoe een leraar biologie in de les, als het moeilijk werd, altijd veel grapjes maakte waardoor uiteindelijk iedereen dubbel lag van het lachen. Daardoor gingen leerlingen juist hun best doen. Als je dat weet, dan wil je als docent voortaan toch zo min mogelijk tijd besteden aan kleurige powerpoints?' ■



**'Docenten die denken dat we nu al te veel aan inclusiviteit doen, hebben misschien zelf te veel privileges gehad'**

## Achtergrond

TEKST: JOS VAN NIEROP

ILLUSTRATIES: MARIT BREUKER



## Inclusief zijn in de klas. Hoe 'ver' ga je als docent?

**Hoe ga je als docent om met diversiteit en inclusiviteit in de klas? Maakt het deel uit van je lesstof? Kun je altijd zorgen voor een veilig leerklimaat voor iedereen? *Profielen* ging erover in gesprek met docenten.**

De Hogeschool Rotterdam streeft ernaar inclusief onderwijs aan te bieden. Een streven dat in de klas voor dilemma's zorgt. Het veilige leerklimaat voor de non-binaire student is voor een streng religieuze student misschien juist ingewikkeld. Het onderwijs waarin je studenten probeert uit te dagen ('didactiek van de hoge verwachtingen') kan keihard botsen met de leermoeilijkheden of achterstanden van studenten die óók graag zichzelf – of anderen - willen overtreffen.

### Balanceren voor een veilig leerklimaat

'Het punt is dat ik erg voor diversiteit en inclusiviteit ben', schreef docent Myrthe Metsch onlangs in haar blog op de *Profielen*-site. 'Echt heel erg voor, worden we beter van! Maar in de *'daily grind'* is het zó lastig. Het is balanceren tussen authenticiteit (oprechte excuses voor dit kotswoord – bij gebrek aan beter), pedagogisch handelen en sensitief zijn voor de soms tegenstrijdige gevoelens en behoeften van anderen.'

Inclusief onderwijs is een onderwerp dat Metsch erg bezighoudt en dan denkt ze niet aan de inhoud van 'haar' technische opleidingen waar thema's als discriminatie, gender of geaardheid niet vanzelfsprekend in voorkomen. Metsch focust zich bij inclusiviteit meer op het goed begeleiden en coachen van studenten en hen flexibiliteit en een veilig leerklimaat bieden, zodat ze zich veilig voelen, en voelen dat ze erbij horen. 'Als docententeam investeren we veel in binding, we proberen ervoor te zorgen dat studenten elkaar, en ons, goed leren kennen.'

Bij het onderwerp inclusiviteit denkt ze al snel aan grappen die wel of niet over het randje zijn. 'In een klas van mij zat een student, laten we hem "Pietje" noemen, die alleen maar tien haalde. Iedereen weet dat en er worden grappen over gemaakt. Toen het ging over leerdoelen en een student aangaf te willen presteren "zoals Pietje" zei ik: "Je moet wel realistische doelen stellen".' Achteraf vroeg ze zich af of dat wel kon, misschien was het wel kwetsend. Metsch: 'Ik maak best vaak grappen. Humor is óók een manier om dichterbij elkaar te komen. Maar ja, je kunt er ook iemand mee kwetsen.'

### Rolmodel voor studenten van kleur

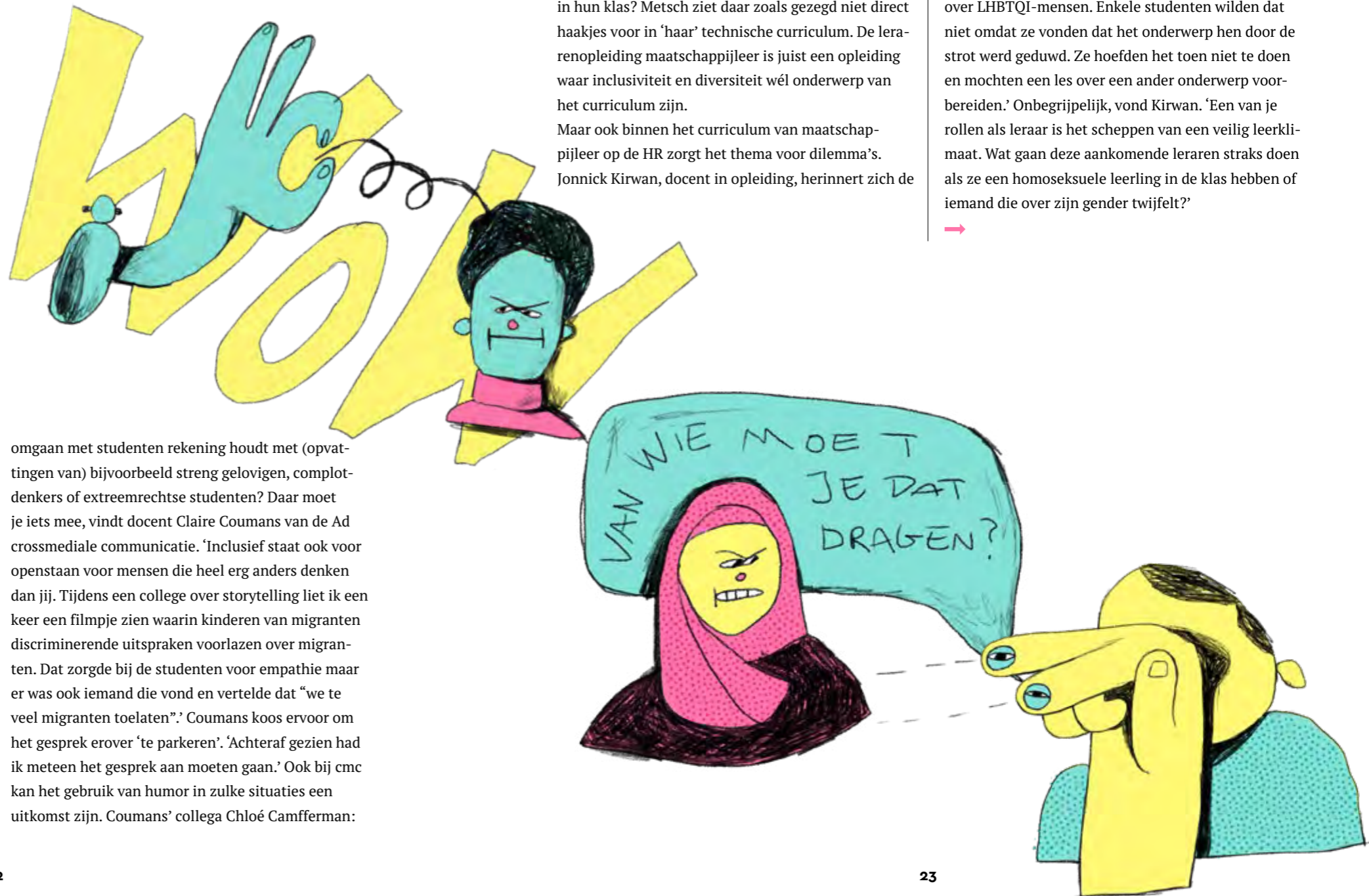
Docent William Polm van de opleiding hrm denkt dat de studenten in zijn klassen zich veilig voelen om te zijn wie ze zijn en om zich te uiten. 'Met iedereen heb ik individuele gesprekken en dan probeer je daar wel vragen over te stellen' aldus Polm. 'Ik ben blij dat wij een divers team hebben met collega's



van verschillende culturele achtergronden en uit de LHBTQI-gemeenschap. Als je ziet dat een student met bijvoorbeeld een bepaalde culturele achtergrond problemen heeft, kan ik aan een collega met diezelfde achtergrond vragen of het daarmee te maken kan hebben.' 'Dat is mooi', reageert zijn collega Veronique Veldwachter die ook ervaart dat studenten van kleur eerder herkenning vinden bij haar dan bij een witte collega. 'Sommige dingen benoemen ze niet maar in een gesprek wordt het wel duidelijk. Ik had een student die wilde stoppen omdat ze de klas niet divers genoeg vond. Ik zei toen: "Maar jij bent die diversiteit, dus blijf".'

Veldwachter is voor sommige studenten van kleur ook een rolmodel, en dat heeft voordelen. 'Bij iemand met een slechte beheersing van de Nederlandse taal kan ik zeggen: "Ga naar het taalcentrum, anders ga je het niet redden. Je moet integreren".' Polm: 'Ik heb toch het gevoel dat ik dat als witte man niet kan zeggen.'

Het omgaan met mensen met verschillende achtergronden is – uiteraard – een onderwerp bij de opleiding hrm maar Polm denkt liever niet in wit, blank, zwart et cetera. 'Het zijn allemaal vakjes en ik probeer ieder te zien als gelijkwaardig.' Uitvergroten van verschillen helpt niet, vindt hij. Polm, niet vies van een grap of een uitgesproken opmerking vindt zichzelf terughoudender geworden. 'De gevoeligheid neemt toe en dat vind ik lastig. Wij hebben twee 'LHBTQI-collega's' in ons team en daar worden grappen over gemaakt, daar doen ze zelf ook aan mee. Dat moet kunnen toch?' 'Als collega's er moeite mee hebben, moet je daar wel rekening mee houden', reageert Veldwachter. Grappen moeten soms kunnen, vindt ze. 'Maar als je bijvoorbeeld moeite hebt met de LHBTQI-gemeenschap hoor je hier niet thuis. Je meningen en voorkeuren erover moet je uitschakelen.' De onderwerpen diversiteit en inclusiviteit gaan vaak over gender en ras maar er is uiteraard meer. De vraag dient zich dan aan hoe je bij het inclusief



omgaan met studenten rekening houdt met (opvattingen van) bijvoorbeeld streng gelovigen, complotdenkers of extreemrechtse studenten? Daar moet je iets mee, vindt docent Claire Coumans van de Ad crossmediale communicatie. 'Inclusief staat ook voor openstaan voor mensen die heel erg anders denken dan jij. Tijdens een college over storytelling liet ik een keer een filmpje zien waarin kinderen van migranten discriminerende uitspraken voorlazen over migranten. Dat zorgde bij de studenten voor empathie maar er was ook iemand die vond en vertelde dat "we te veel migranten toelaten".' Coumans koos ervoor om het gesprek erover 'te parkeren'. 'Achteraf gezien had ik meteen het gesprek aan moeten gaan.' Ook bij cmc kan het gebruik van humor in zulke situaties een uitkomst zijn. Coumans' collega Chloé Camfferman:

'Dan zeg ik bijvoorbeeld heel overdreven: "We mogen ook helemaal niks meer zeggen over de scary refugees. Dat kan de dialoog openen.'

### Ook curriculum zorgt voor dilemma's

Tot zover de pedagogisch-didactische kant. In hoe verre behandelen docenten de onderwerpen expliciet in hun klas? Metsch ziet daar zoals gezegd niet direct haakjes voor in 'haar' technische curriculum. De leraaropleiding maatschappijleer is juist een opleiding waar inclusiviteit en diversiteit wél onderwerp van het curriculum zijn.

Maar ook binnen het curriculum van maatschappijleer op de HR zorgt het thema voor dilemma's. Jonnick Kirwan, docent in opleiding, herinnert zich de

opdracht om een eetdagboek bij te houden voor het vak antropologie. 'Dat was te confronterend voor een student die een eetstoornis had. Als alternatief mocht ze toen een verhaal vertellen over haar eetstoornis. Prima, lijkt mij.' Maar soms gaat het 'tewegemoeten aan iedereen' te ver, vindt hij: 'Bij de minor Lesgeven in de grote stad moesten we een les voorbereiden over LHBTQI-mensen. Enkele studenten wilden dat niet omdat ze vonden dat het onderwerp hen door de strot werd geduwd. Ze hoefden het toen niet te doen en mochten een les over een ander onderwerp voorbereiden.' Onbegrijpelijk, vond Kirwan. 'Een van je rollen als leraar is het scheppen van een veilig leerklimaat. Wat gaan deze aankomende leraren straks doen als ze een homoseksuele leerling in de klas hebben of iemand die over zijn gender twijfelt?'



Emel Aktan geeft bij de opleiding international business vakken als intercultural competence en critical thinking en probeert in haar colleges aan studenten 'altijd onderbouwd andere perspectieven te laten zien', bijvoorbeeld van anti-vaxxers versus vaxxers en over de oorlog in Oekraïne. Aktan: 'Ik heb flink wat studenten uit Oekraïne en uit Rusland, en merkte toen Rusland Oekraïne was binnengevallen een soort spanning in de klas. Ik heb de studenten toen in twee groepen laten nadenken over de twee perspectieven van de oorlog. Er ontstonden mooie gesprekken waarbij de Russische student die voor de grap altijd "Putin" werd genoemd kon vertellen dat-ie anti-Putin is.' Kun je toelaten dat studenten iemand 'Putin' noemen? Aktan vindt van niet. 'Bij Duitse studenten wordt de Tweede Wereldoorlog er weleens bijgehaald, bij Chinese studenten zijn er mensen die 'Sambal bij' blijven roepen. Oké, je maakt een grapje, maar ten koste van wat? Als het in mijn nabijheid gebeurt, maak ik van zo'n micro-agressie meteen een onderwerp. Ook omdat het omgaan met culturele verschillen bij international business hoort.'

Diversiteit en inclusiviteit staan niet voor alle docenten bovenaan hun prioriteitenlijst, merkt Aktan. 'Die vinden: ik doe mijn lessen en toetsen en daarmee is het klaar, zeggen bijvoorbeeld: "Ik ben geen therapeut". Maar met internet en AI wordt je rol als docent

anders. Je moet weten waar iemand vandaan komt en wat studenten beweegt. Anders heb je geen toegevoegde waarde in de klas.'

Inclusiviteit is in haar beleving nog niet overal terug te zien in curricula. 'Zelfs als docent bedrijfskunde kan je lesstof inclusief maken. Kijk bijvoorbeeld eens naar islamitisch bankieren, dat gebeurt zonder rente omdat geld verdienen met geld zondig – haram – is. Dit kan opgenomen worden in de lesstof. Maak er een case van, laat studenten ermee aan de slag gaan.'

### Pronouns, all-gendertoiletten: vooroplopen of volgen?

En dan is er ook nog hogeschoolbeleid – de HR wil nadrukkelijk een inclusieve hogeschool zijn -, waar docenten zich toe moeten verhouden. Polm: 'Op kleine schaal doe ik, doen wij, ons best om studenten te helpen. Of dat nou iemand in een rolstoel is, met ADHD, iemand van kleur of iemand die niet heteroseksueel is: het is voor mij allemaal goed. Maar een extra feestdag zoals Coming Out Day optuigen. Tja...'

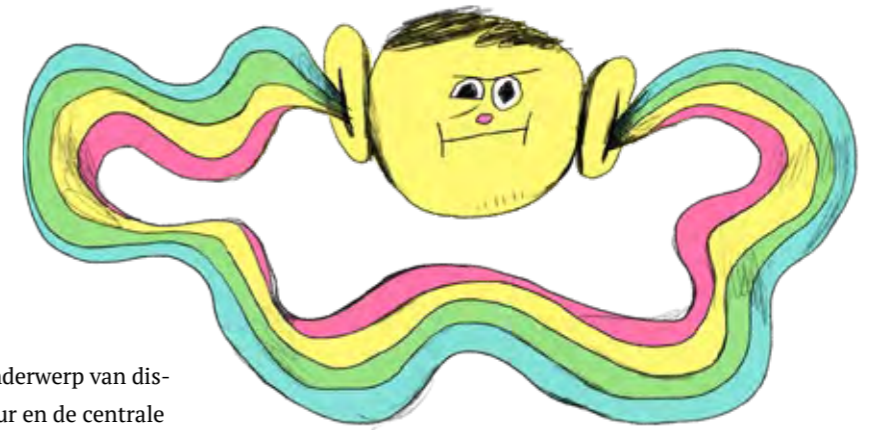
De HR wil met zo'n dag de LHBTQI-gemeenschap extra steunen, is te lezen op de site van de hogeschool 'omdat emancipatie nog niet vanzelfsprekend is' en de HR 'een inclusieve school is, waar iedereen welkom is en zichzelf mag en kan zijn'. De HR heeft

daarom onder andere peercoaches en studentenwelzijnsadviseurs voor studenten die bijvoorbeeld problemen ervaren vanwege hun gender of geaardheid. En er is het HR Pride-netwerk dat onder andere borrels en de Coming Out Day organiseert.

Het gebruik van genderneutrale aanspreekvormen was eind 2021 onderwerp van discussie tussen het college van bestuur en de centrale medezeggenschapsraad (cmr) die wilde dat de HR actief gebruik zou gaan maken van genderneutrale aanspreekvormen. Collegevoorzitter Ron Bormans wilde daar, nadat hij er met instituten en opleidingen over had gesproken, nog niet aan. 'Het gaat ons te ver om maatschappelijk vooruit te lopen. Misschien ruilen we de ene groep die zich niet aangesproken voelt dan wel in voor een andere groep', sprak Bormans toen. Inmiddels is in elk geval wel besloten om in de Hogeschoolgids een genderneutrale aanspreekvorm door te voeren.

Sommige docenten kiezen ervoor wél naar pronouns te vragen, omdat ze vinden dat dit bijdraagt aan een veilig leerklimaat. Zoals docent Coumans: 'Ik vind dat er bij kennismaken met studenten aandacht moet zijn voor pronouns. Net zoals ik het belangrijk vind dat er voldoende genderneutrale toiletten zijn. Tegelijkertijd zijn er traditionele studenten die daar problemen mee hebben. Ik vind het mooi om daar in de les over te praten, en dan wil ik niet per se mijn gelijk halen,' zegt Coumans. 'Misschien gaan ze dan ergens vraagtekens bij zetten', vult haar collega Camfferman aan.

Bij cmc hebben ze de omschrijving van de competenties ook alvast genderneutraal geformuleerd, dus 'de student' in plaats van 'hij/zij'. 'Wat ik merk is dat studenten er niet vreemd van opkijken als ik tijdens lessen 'hij/zij/hen' gebruik', vertelt Coumans. 'Onze studenten zijn over het algemeen vrij hippe, open

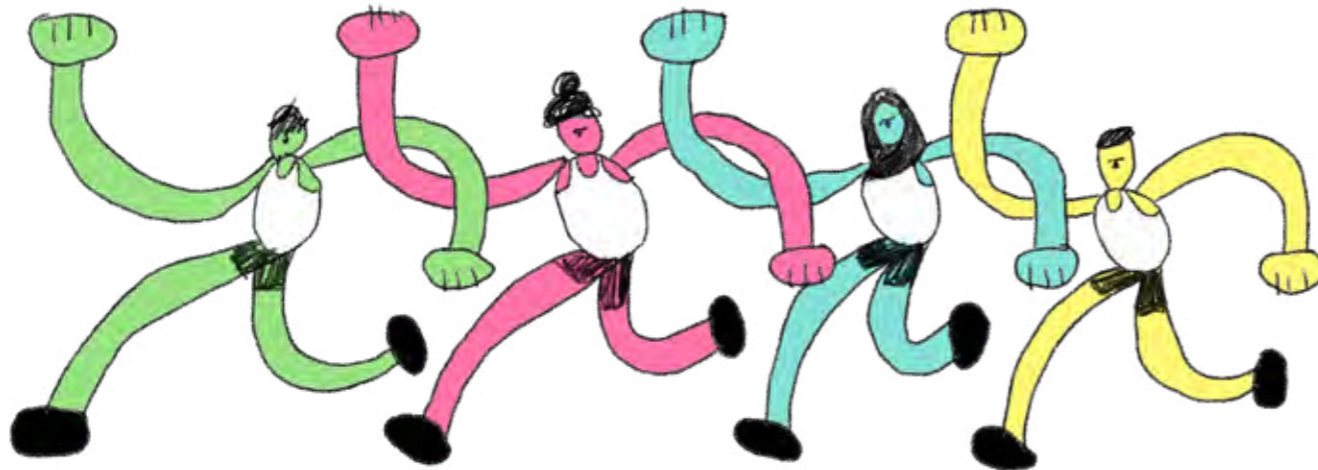


minded studenten, die de hele dag op TikTok zitten', probeert haar collega Camfferman te verklaren. 'Tegen studenten en collega's die moeite hebben met genderneutrale aanspreekvormen, zeg ik: "Jij wilt toch gelijk behandeld worden? Dat willen mensen uit gemarginaliseerde groepen ook." Ik merk trouwens dat er streng religieuze personen zijn die het gebruik van die aanspreekvormen helemaal oké vinden.'

### Onderwerpen liggen gevoelig

Bij sommige docenten, en misschien bij sommige opleidingen, liggen onderwerpen als aanspreekvormen en inclusiviteit wel gevoelig. 'Er is bij mij en mijn collega's geen interesse in dit thema', reageerde een docent van een technische opleiding op het verzoek van *Profielen* om over inclusiviteit en diversiteit in het onderwijs te praten. De docent: 'De vraag lokt veel discussie uit (dus het leeft wel) maar niemand heeft echt de behoefte om erover te praten.'

Denise Baal (docent bij cmc) vertelt over een gesprek met een docent van een technische opleiding. Toen het ging over inclusie en LHBTQI hoorde ze hem zeggen "Dat soort studenten hebben we niet". Baal: 'Zoiets zorgt er juist voor dat bijvoorbeeld homoseksuele mannen niet uit de kast durven komen. Als je iets niet ziet, wil dat niet zeggen dat het niet bestaat.'



Boegbeelden in beeld

Interview verwijderd op verzoek geïnterviewde



## 'Ik hoop dat studenten die het moeilijker hebben gewoon eens komen kletsen'

**Als peercoach studentenwelzijn ondersteunt derdejaars creative media & game technologies Amy Rommelse (22) andere studenten die om diverse redenen vastlopen met hun studie.**

### Op welke manier zet jij je in voor je medestudenten?

'Ik ben peercoach voor studenten met een zogenaamd neurodivergent brein, ook wel functiebeperking genoemd. Denk daarbij bijvoorbeeld aan autisme, ADHD of ADD, depressie of dyslexie. Hoe je brein functioneert, heeft ook invloed op je studie. Ik praat met studenten die om die reden vastlopen of die gewoon even een zetje in de goede richting nodig hebben.'

### Waarom ben je dit werk gaan doen?

'In mijn eerste leerjaar heb ik zelf een depressie gehad. Gevoelens die al jarenlang speelden staken de kop op. Het was coronatijd, door de lockdown was ik nauwelijks nog op school. Thuis was het zwaar, ik ondersteunde mijn ouders die allebei in de ziektewet zaten. Ik kon me niet meer interesseren voor al die online lessen en kwam in een heel zwart gat terecht. Uiteindelijk ben ik er met behulp van therapie én door mijn studievrienden gelukkig uitgekomen. Inmiddels gaat het al twee jaar heel goed met me.'

Destijds had ik best wat meer begeleiding vanuit school kunnen gebruiken. Toen ik ontdekte dat er peercoaches op de hogeschool bestaan, was het voor mijzelf al te laat. Toen heb ik me met wat ideeën aangemeld. Ik vind het heel fijn dat ik nu anderen kan helpen.'

### Hoe vind je je werk als peercoach?

'Sinds januari ben ik met dit werk begonnen en ik heb al acht studenten mogen begeleiden. Ik merk dat ze veel aan onze gesprekken hebben. Als iemand bijvoorbeeld even het overzicht kwijt is, kan ik met wat simpele tips diegene toch weer op het "studie-pad" zetten. Dat is heel tof. Als student kun je toch wat makkelijker met een leeftijdgenoot praten dan met bijvoorbeeld een docent of decaan, zeker als diegene weet wat je doormaakt. Op studenten ligt veel druk, zeker nu het leven zo duur is geworden. We strugelen met bijbaantjes en om alles te kunnen combineren. Ik hoop dat studenten die het moeilijker hebben gewoon eens komen kletsen.' ■

'Op studenten ligt veel **druk**, zeker nu het leven zo duur is geworden.'



## 'Mensen die na afloop zeggen: "Ik weet nu dat ik ruimte mag innemen." Heel mooi vind ik dat'

**Oud-student Sami Martins Ribeiro (25) is oprichter van platform INCLUDED. Het platform streeft naar een inclusieve Hogeschool Rotterdam en geeft ruimte aan de ongehoorde verhalen van studenten.**

### Hoe ben je op het idee van platform INCLUDED gekomen?

'Ik heb communicatie gestudeerd en mijn afstudeeronderzoek ging over de ervaringen van CMI-studenten op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de Hogeschool Rotterdam. Ik ontdekte dat er zo veel verhalen spelen waarvan het gros totaal geen idee heeft. Ik wil dat mensen horen en zien wat er buiten hun eigen bubbel speelt om meer bewustwording te creëren en bedacht INCLUDED. Dat ik het platform na mijn afstuderen ook daadwerkelijk kon gaan realiseren – ik ben nu in dienst bij de Hogeschool Rotterdam – maakt me ontzettend trots en blij. Het laat voor mij zien dat de hogeschool daadwerkelijk wil veranderen.'

### Wat doen jullie precies met platform INCLUDED?

'Het platform geeft ruimte aan studentenverhalen die te maken hebben met discriminatie, racisme en uitsluiting op de Hogeschool Rotterdam. Maar we delen

zeker niet alleen negatieve ervaringen, ook succesverhalen. Verder organiseren we met INCLUDED evenementen binnen de hogeschool op het gebied van inclusie. Zo besteedden we dit jaar in februari voor het eerst aandacht aan Black History Month, waarbij we tijdens een Paint & Sip op een creatieve manier zwarte helden hebben geëerd door ze te schilderen. In maart organiseerden we, ook voor het eerst, de maand van inclusie met verschillende workshops. We sloten de maand af met een openhartig panelgesprek. Ik merk dat de events enorm gewaardeerd worden. Mensen die na afloop zeggen: "Ik weet nu dat ik ruimte mag innemen". Heel mooi vind ik dat.'

### Hoe vind je dat de Hogeschool Rotterdam het doet op dit gebied?

'We zijn er nog niet. Ik merk dat docenten en medewerkers welwillend zijn, maar vaak gewoon niet weten hoe ze uitsluitingen, bijvoorbeeld micro-agressies (opmerkingen, vragen of handelingen die onschuldig lijken, maar het niet zijn, red.) in de klas kunnen herkennen. Mijn wens zou zijn dat iedere docent standaard een training hierin krijgt. Ook zou het docententeam diverser mogen en er zou meer ruimte mogen zijn voor gastsprekers op het gebied van diversiteit en inclusie. Mijn wens is dat uiteindelijk iedereen zich thuisvoelt op de Hogeschool Rotterdam.' ■





## De stelling: 'De hogeschool moet zich niet met diversiteit en inclusie bezighouden'

Als we schrijven over diversiteit en inclusie horen we nogal eens dat het geen onderwerpen zijn waar de hogeschool aandacht aan moet besteden. De hogeschool moet 'neutraal' zijn, wordt dan bijvoorbeeld gesteld, 'gewoon goed lesgeven' of 'ophouden met die woke onzin.' We legden ons Panel de stelling voor: 'Diversiteit en inclusie zijn ideologische onderwerpen; de hogeschool moet neutraal zijn en zich hier niet mee bezighouden'



**Joan Nunnely**

Docent superdiversiteit RAC

'Het is nog steeds nodig om ook in een omgeving als deze het waarom te blijven benadrukken. Allereerst is het belangrijk om te erkennen dat diversiteit en inclusie belangrijke onderwerpen zijn in de hedendaagse samenleving. Veel mensen worden geconfronteerd met ongelijke behandeling en discriminatie

op basis van hun identiteit en achtergrond. Het bevorderen van diversiteit en inclusie kan bijdragen aan het creëren van een rechtvaardigere en meer gelijke samenleving. Diversiteit is een trend, inclusiviteit is de stap en een sociaal veilige omgeving is een must.

Het ondersteunen van diversiteit en inclusie kan ook bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Wanneer studenten en docenten van verschillende achtergronden en perspectieven samenkomen, kan dit leiden tot een verrijking van de leerervaring en een meer holistische benadering van het onderwijs.

Tot slot is het belangrijk om te erkennen dat het bevorderen van

diversiteit en inclusie niet per se betekent dat de hogeschool een bepaalde ideologie uitdraagt. Het is eerder een kwestie van het creëren van een inclusieve omgeving waarin alle studenten en medewerkers zich veilig en welkom voelen, ongeacht hun achtergrond of identiteit.

De hogeschool leidt de nieuwe managers, leidinggevend en medewerkers op en daarom is het een must om mee te bewegen. Zeker in een stad als Rotterdam. De hogeschool kan een belangrijke rol spelen in het bevorderen van diversiteit en inclusie, en studenten voorbereiden op de realiteit van een steeds meer diverse samenleving en werkomgeving.'



**Yoeri Meulemans**

Student civiele techniek

'Ik vind het belangrijk dat inclusie inclusief is. Dat betekent dus dat iedereen ertoe doet, ongeacht huidskleur, religie of geartheid. Maar ook ongeacht je politieke opvatting. De woke-beweging krijgt steeds meer grip op de maatschappij, en dat is een slechte ontwikkeling als je het mij vraagt omdat het hand in hand gaat met de cancelcultuur. Als je mensen gaat cancellen ben je toch niet meer inclusief?

De hele woke-maatschappij creëert in mijn ogen juist polarisatie. Maar als hogeschool met 40.000 studenten kun je de ogen er niet voor sluiten. Want de maatschappij heeft ook effect op het studentenleven en andersom. Er mag wat mij betreft zeker aandacht aan woke worden gegeven, zolang de hogeschool er neutraal in blijft. Niet overtuigen, maar informeren! En als allerbelangrijkste, niet meegaan in de cancelcultuur als je inclusief wilt blijven.'



**Ed Meesters**

Docent RAC

'Als je stilstaat bij inclusie, dan hoor ik vaak overtuigend: "Ik sluit echt niemand uit, ik sta open voor iedereen". Vervolgens hoor je dan: "En nu door, we hebben het druk." Het schoolsysteem is niet gebaseerd op inclusie. Dat begint al bij de wijkagent die niet toegelaten wordt tot social work omdat de politieacademie als minder wordt gezien dan havo. Dat gaat verder met beoordelingen, die zeggen: alle onderdelen moeten voldoende zijn, anders krijg je geen 6 of 12 studiepunten. Het systeem bepaalt (je zou immers ook per onderdeel een punt kunnen geven) en dat leidt tot demotivatie en uitsluiting. Vertraging: we bieden nauwelijks ondersteuning. Ook dat leidt tot uitsluiting.'

'Het gaat niet om beleid, het gaat om hoe het leeft.'

Functioneringsgesprekken, bedoeld als ondersteunend in ontwikkeling, hebben ook nog weleens een weinig respectvolle ondertoon.

Ik herinner me de deeltijdstudent die naar mij toekwam: "Ed, ik kom niet meer naar de lessen, ik voel me door een docent en in de klas niet geaccepteerd." We bespraken hoe je soms met kleine dingen onbewust een gevoel van uitsluiting kunt geven: wegdraaien in een gesprek, in de kantine ergens anders gaan zitten of niet ingaan op een vraag of opmerking.

Het gaat niet om beleid, het gaat om hoe het leeft. Als iemand op een bepaald moment kwetsbaar is, en dat misschien van-zich-afbijtend uit, dan vraagt dat om geduld en onze medemenselijkheid. Diversiteit en inclusie: een voortdurende uitdaging.' →



**Zeyad Al Mumar**

Adviseur dienst O&O

'Ik ben het ermee eens dat de hogeschool een neutrale houding moet hebben. Natuurlijk zijn diversiteit en inclusie belangrijk, maar dan heb ik het meer over dat iedere student binnen de hogeschool gelijk behandeld moet worden en zichzelf optimaal kan ontwikkelen. Dat is de kern van inclusie lijkt mij, en niet zozeer roepen dat vandaag de internationale dag is van (...) of (...), en daarom aandacht aan die bepaalde groep besteden. Want wie wordt daar beter van? Wat voor effect heeft dat op het verbeteren van het onderwijs of studieresultaten? Maakt het een groot verschil? Is het bewezen? Ik denk eerlijk gezegd van niet. Daarnaast kost het de hogeschool jaarlijks veel tijd, energie en geld om met dit soort werkzaamheden bezig te zijn. De vraag is of het rendement overeenkomt met de kosten.'

'Ik zou zeggen **blijf neutraal**, iedereen is welkom en geen student is minder.'

Kortom: ik zou als hogeschool zeggen, blijf neutraal, iedereen is welkom en geen student is minder. En focus vooral op effectief onderwijs waar iedereen zich thuisvoelt. Wat daarbij het meest een rol speelt is de relatie tussen docent/medestudenten en de student. Ken je studenten en heb aandacht voor hun leerproces, dan heb je inclusie en goed onderwijs samen te pakken!'



**Johan Fontijn**

Docent Rotterdam Business School

'Diversiteit is eindeloos. Waar stop je? Wie is het zieligst? We zijn het eens dat we niet moeten discrimineren. Bepaalde groepen moeten schijnbaar wel naar voren getrokken worden en koste wat kost worden vertegenwoordigd. Dat is het tegenovergestelde van gelijkheid. Laten we elkaar zoals de vrije markt dicteert gewoon beoordelen op de kwaliteit van elkaars karakter en werk.'

'Diversiteit is **eindeloos**. Waar stop je?'



**Ernst-Ariaan van der Giessen**

Docent HRBS

'Hebben ideologische onderwerpen geen ruimte? Nee, maar ze moeten geen hoofdthema worden. Het onderwijs zou zich moeten onderkennen in de verandering van leren. Vanuit deze vraag kunnen we kijken hoe we kunnen ingaan op diversiteit en inclusie. Niet alles kan inclusief zijn. Als er staat dat er een mannen-event is dan betekent dat dat het niet voor vrouwen is, en andersom. Het zou moeten gaan om de kernactiviteit van onderwijs binnen de hogeschool en niet om randvoorwaarden. Deze zijn belangrijk maar leiden enorm af van waar het om moet gaan.'

'Niet alles kan **inclusief** zijn.'



**Daisy Hofman**

Docent en ambassadeur Diversiteit & Inclusie CMI

'Neutraliteit bestaat niet. Iedereen heeft (voor)oordelen. Deze stelling illustreert een diepgeworteld kenmerk van onze Nederlandse cultuur: vermijdend gedrag. Wanneer zaken complex worden gaan we op zoek naar zo generiek mogelijke oplossingen die veelal kenmerken van uitsluiting vertonen. Neutraal willen zijn staat haaks op verantwoordelijkheid nemen. Wanneer je verantwoordelijkheid neemt zie je in dat neutraal zijn niet bestaat. Je bekennt kleur, je erkent wat zich binnen in jou afspeelt. Je gaat het proces van bewustwording aan.'

Ideologie betekent een bepaalde visie op de mens en de maatschappij. Het is essentieel voor de HR om een ideologie te hebben. Het is nodig om normen en waarden te vormen en om richting te geven aan welke koers te varen. Nu begrijp ik dat ideologie voor veel mensen een negatieve connotatie heeft. Maar er is een verschil tussen een ideologie volgen, wat impliceert dat je verantwoordelijkheid en

macht buiten jezelf plaatst, of je laten informeren om zo een persoonlijke visie, normen en waarden te vormen.

Het diversiteit & inclusie-vraagstuk maakt duidelijk dat onderwijs al lang niet meer gaat over het overdragen van het bekende en studenten "hierbinnen" voorbereidt op "daarbuiten". Ieder lid van onze HR-samenleving brengt een stukje van de wereld mee de HR in. Het is de verantwoordelijkheid van onze hogeschool om een klimaat te waarborgen waarin ieder lid van de HR-samenleving niet alleen toegang heeft maar ook daadwerkelijk mee mag doen en bekrachtigd wordt in zijn/haar/hen zijn. Waar ruimte is om samen te groeien en te ontwikkelen, op persoonlijk en cultureel-maatschappelijk niveau. Daarvoor dient een onderwijsinstelling niet neutraal te zijn, maar dient zij bewust te zijn. Bewust van eigen vooroordelen, gedrag van uitsluiting en discriminatie. Jij en ik, WIJ zijn dat bewustzijn. Wij informeren en vormen de ideologie van de HR, haar visie, haar normen, haar waarden en dragen deze uit, dagen deze uit en informeren en veranderen deze. Complexe vraagstukken zoals deze nodigen ons uit om onze persoonlijke verantwoordelijkheid te pakken en daarmee het proces van bewustwording aan te gaan. ■

# Het Profielen Kwetskwartet

Absoluut niet goedgekeurd door sensitivity readers






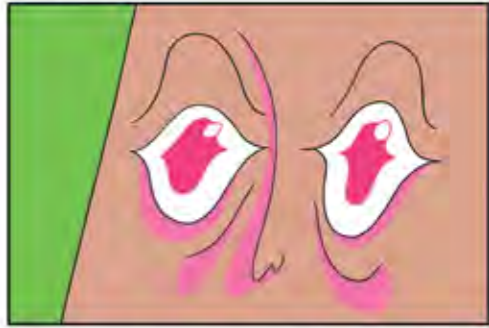
De wereld van diversiteit en inclusie heeft een eigen taal. Sommige mensen vinden dat fijn, anderen krijgen een rood waas voor de ogen als hen gevraagd wordt met welk gender ze zich identificeren. Het leek ons goed om in dit themanummer een begrippenlijst op te nemen zodat iedereen die dat wil, zich in de materie kan verdiepen. Tijdens het samenstellen werd één ding snel duidelijk: de definitie van die begrippen levert linksom of rechtsom gedoe op.

We hebben geen sensitivity reader ingeschakeld om te voorkomen dat mensen zich aangesproken of gekwetst voelen, maar illustratoren Demian Janssen en Marit Breuker gevraagd met humor en creativiteit van de begrippenlijst een kwartet te maken. Dat werd het Kwetskwartet. Een licht educatief spelletje dat je - wat ons betreft - met een dikke korrel zout moet nemen. We streven er niet naar volledig of honderd procent correct te zijn. En als je het niet grappig vindt, zullen we moeten accepteren dat smaken verschillen. **Have fun!**

## Mag ik van jou: de spelregels van het kwartetspel?

In dit blad zitten zeven pagina's met vier kwartetkaarten die je los kan knippen zodat je het kwartetspel kan spelen. De regels zijn als volgt:

- Schud de kaarten en verdeel ze onder de deelnemers (het is mogelijk dat sommige spelers minder kaarten krijgen dan anderen; je kunt er ook voor kiezen een aantal kaarten in de 'pot' te laten).
- Bepaal wie er begint (degene met de langste tenen?).
- Begin het spel door aan een andere speler een kaart te vragen. Vraag alleen van een categorie waarvan je zelf al een kaart hebt. Die vraag gaat meestal zo: 'Mag ik van <naam medespeler> van <kwartetnaam> <naam van de kaart>?'
- Word een kaart aan jou gevraagd en heb je hem, dan geef je de kaart en mag de vragende speler verder vragen. Als je de gevraagde kaart niet hebt, mag je op jouw beurt gaan vragen. Is er een pot, dan mag de vragende speler daar een kaart van pakken.
- Als je alle vier de kaarten van een kwartet hebt, maak je dit bekend en leg je het kwartet opzij. De speler die aan het eind (als niemand meer losse kaarten heeft) de meeste kwartetten heeft, is de winnaar.

<p><b>De basics</b></p>  <p>Wanneer het gaat over diversiteit, gaat het over verschillen in identiteitskenmerken. Dit betekent dat, bijvoorbeeld op een school of in een bedrijf mensen van verschillende culturele achtergrond, leeftijd, religie of seksuele geaardheid aanwezig zijn. Die mensen hebben waarschijnlijk ook allemaal verschillende opleidingen, talenten en passies. Zo divers zijn ze wel, die verschillende mensen.</p> <p>Inclusie Woke</p> <p>Intersectionaliteit Diversiteit</p>	<p><b>De basics</b></p>  <p>Nederlanders vonden zichzelf heel lang een tolerant volk, maar we lijken steeds een stukje minder tolerant te worden. En we lijken tolerant zijn ook niet meer zo gaaf te vinden. In tolerantie (wat, zou je zeggen, tot diversiteit zou moeten leiden) ligt niets besloten over acceptatie of kansengelijkheid: ik tolerer je, ik sta toe dat je bestaat en doorsta dat je er bent. Inclusie (daar is-ie dan eindelijk) betekent dat alle mensen, ongeacht hun unieke eigenschappen, op dezelfde manier mee kunnen en mogen doen in het systeem dat wij onze samenleving noemen.</p> <p>Inclusie Woke</p> <p>Intersectionaliteit Diversiteit</p>
<p><b>De basics</b></p>  <p>Intersectionaliteit is de term voor het idee dat mensen om verschillende redenen bevoorrecht of achtergesteld kunnen worden in de samenleving. Een gezonde vrouw van kleur zou op een andere manier uitsluiting kunnen ervaren dan een witte vrouw met een handicap. En voor trans personen kan de situatie weer anders zijn. Je gender, leeftijd, gezondheid, geaardheid en etniciteit kunnen allemaal losse redenen voor uitsluiting zijn en zouden niet als losstaande problemen gezien en opgelost moeten worden.</p> <p>Inclusie Woke</p> <p>Intersectionaliteit Diversiteit</p>	<p><b>De basics</b></p>  <p>Waar de meeste mensen snooze zijn, zijn sommige mensen woke. De definitie van woke lijkt afhankelijk van wie je het vraagt. Toen deze term populair werd, betekende woke dat mensen zich bewust werden van sociale ongelijkheid. Sindsdien vinden vrijwel alle linkse mensen zichzelf woke en is woke door rechts-conservatieve lui tot scheldwoord verheven om het door hen zo gehate sociaal-progressieve gedachtegoed te beschrijven. Dit kwartetspel moet echt eens stoppen met dat woke-gedoe!</p> <p>Inclusie Woke</p> <p>Intersectionaliteit Diversiteit</p>



<p><b>Boze witte mannen</b></p>  <p>Het wonderlijke landschap tussen casual anti-feministen, mannenrechtenactivisten, versiercoaches, onvrijwillige maagden en vrouwenmoordenaars. De man is hier moreel superieur, alle vrouwen zijn hoeren. Er staat een wanhopig extreemrechts windje en er worden volop blauwe en rode pillen gesnoept. Oh ja, het ruikt er naar vaseline en energiedrank.</p> <p>Omgekeerd racisme Manosphere</p> <p>Het patriarchaat Witte tranen</p>	<p><b>Boze witte mannen</b></p>  <p>Per dag vallen er weer miljoenen mensen ten prooi aan omgekeerd racisme, de overtuiging dat ook witte mensen slachtoffer zijn van racisme en uitsluiting en de absolute verontwaardiging dat daar zo weinig aandacht voor is. Dit is natuurlijk je reinste kolder want racisme is structurele ongelijkheid gebaseerd op een verondersteld ras cq afkomst en huidskleur. Omgekeerd racisme is vooral een handige doodoener voor mensen die het bestaan van daadwerkelijk racisme veel te ongemakkelijk vinden.</p> <p>Omgekeerd racisme Manosphere</p> <p>Het patriarchaat Witte tranen</p>
<p><b>Boze witte mannen</b></p>  <p>Een maatschappijvorm waarin mannen 'vanzelfsprekend' dominant zijn. Voor het eerst gespot ten tijden van de neolithische revolutie waarin het nieuwe concept grondbezit en brute competitie zorgden voor machtsongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Schril contrast met de jagers en verzamelaars die tot op de dag van vandaag opvallend egalitair zijn.</p> <p>Omgekeerd racisme Manosphere</p> <p>Het patriarchaat Witte tranen</p>	<p><b>Boze witte mannen</b></p>  <p>Koosnaampje voor de defensieve boehoehoe-reactie die mensen geven wanneer ze worden aangesproken op (vaak onbedoeld) racistisch gedrag of discriminerende uitspraken. Denk aan: 'je mag tegenwoordig ook niks meer zeggen', 'zo bedoelde ik het niet', 'ze willen me cancellen' en 'je weet toch dat ik niet zo denk?'</p> <p>Omgekeerd racisme Manosphere</p> <p>Het patriarchaat Witte tranen</p>



<p><b>In je broek(rok)je</b></p>  <p>Dit is simpelweg wat je bij je geboorte tussen je benen heb lopen te zitten. Zichtbaar en meestal – maar niet altijd – eenvoudig in te delen in mannelijk of vrouwelijk. Natuurlijke variaties in mannelijke en vrouwelijke geslachtsorganen, eigenschappen en chromosomen maken het echter niet zo zwart-wit. In dat 'grijze gebied' spreken we over intersex. Identificeer je je niet met je toegewezen gender dan spreken we van transgender, past je gereedschap bij je geboortegeslacht dan ben je cisgender.</p> <table border="0"> <tr> <td><b>Toegewezen geboortegeslacht</b></td> <td>Seksuele aantrekking</td> </tr> <tr> <td>Romantische aantrekking</td> <td>Genderidentiteit en expressie</td> </tr> </table>	<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking	Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie	<p><b>In je broek(rok)je</b></p>  <p>Kledingstijl, houding en gedrag dragen onder andere bij aan hoe je je gender uitdraagt. Dit kan met feminiene, masculiene en androgyn kenmerken en kwaliteiten, waarbij androgyn vaak beide genders uitdrukt, of juist geen van beide. Je genderexpressie kan met tijd en context veranderen. Mensen die zich niet strikt als man of vrouw identificeren noemen we non-binair, dit is niet hetzelfde als transgender maar sluit het ook niet uit. Ervaar je geen gender dan noemen we dit agender, wisselt je ervaring dan ben je genderfluid.</p> <table border="0"> <tr> <td><b>Toegewezen geboortegeslacht</b></td> <td>Seksuele aantrekking</td> </tr> <tr> <td>Romantische aantrekking</td> <td>Genderidentiteit en expressie</td> </tr> </table>	<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking	Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie
<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking								
Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie								
<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking								
Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie								
<p><b>In je broek(rok)je</b></p>  <p>Voor wie zet jij de wekker een uurtje eerder voor een ontbijtje op bed? Voor het andere of hetzelfde geslacht? Meerdere geslachten? Maakt het je niet uit of voel je het gewoon helemaal niet? Of voel je pas romantiek als je een diepe emotionele band hebt? Strandwandelingen en vioolmuziek.</p> <table border="0"> <tr> <td><b>Toegewezen geboortegeslacht</b></td> <td>Seksuele aantrekking</td> </tr> <tr> <td>Romantische aantrekking</td> <td>Genderidentiteit en expressie</td> </tr> </table>	<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking	Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie	<p><b>In je broek(rok)je</b></p>  <p>Voor wie zet jij de wekker drie uurtjes eerder voor een ontbijtje op bed? Voor het andere of hetzelfde geslacht? Meerdere geslachten? Maakt het je niet uit of voel je het gewoon helemaal niet? Of voel je pas lust als je een diepe emotionele band hebt? Rozenblaadjes en saxofoonmuziek.</p> <table border="0"> <tr> <td><b>Toegewezen geboortegeslacht</b></td> <td>Seksuele aantrekking</td> </tr> <tr> <td>Romantische aantrekking</td> <td>Genderidentiteit en expressie</td> </tr> </table>	<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking	Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie
<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking								
Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie								
<b>Toegewezen geboortegeslacht</b>	Seksuele aantrekking								
Romantische aantrekking	Genderidentiteit en expressie								

Scissors icon at the top center.

**Kwetskwartet Kwetskwartet**

Scissors icon at the bottom center.

QR code labels: Scan voor meer info:

QR codes: [QR code] [QR code] [QR code] [QR code]

Background: Grid of flags (rainbow, transgender, Dutch, red with white symbol).

**Giftig gedrag**



Body shaming is het bekritisieren of belachelijk maken van iemands lichaam. Naast het bekende 'fat shaming' kunnen mensen ook 'geshamed' worden over ondergewicht hebben of over een specifiek lichaamsdeel. Dus ook opmerkingen over lengte, (gebrek aan) lichaamshaar of de vorm van een neus vallen onder body shaming. Nu is het wachten op camerafiltershaming of tweinigselfies-shaming. Houdt het ooit op?

Deadnaming                                      **Body shaming**

Exotisering                                      Cultural appropriation

**Giftig gedrag**



Katy Perry in geisha-dracht, Kylie Jenners haar in corn rows: culturele toe-eigening is regelmatig aanleiding voor een relletje. Het is aan de hand wanneer leden van een meerderheidsgroep culturele elementen van een minderheidsgroep overnemen op een commerciële, respectloze of stereotyperende manier. Hierdoor worden culturen versimpeld en elementen uit een cultuur losgehaald van hun oorspronkelijke betekenis. Denk aan het gebruiken van traditionele kleding als Halloween- of carnavalskostuum.

Deadnaming                                      **Body shaming**

Exotisering                                      **Cultural appropriation**

**Giftig gedrag**



Ben je eindelijk door alle psychische, spirituele en mogelijk chirurgische hoepeltjes gesprongen om als een fenix uit de as te herrijken, komen er toch weer mensen aankakken met hun brandblusser. Transgenders of mensen die zich als non-binair identificeren, kiezen er soms voor om hun naam te veranderen. Deadnaming is het niet respecteren van die naamsverandering en tegen beter weten in de geboortenaam blijven gebruiken. Zulke 'versprekingen' kunnen een passief-agressieve manier zijn om iemands genderidentiteit te ontkennen.

Deadnaming                                      **Body shaming**

Exotisering                                      Cultural appropriation

**Giftig gedrag**



Kun je het niet laten even aan een afro te voelen, een complimentje te geven over die mooie amandelen of te benadrukken dat je nog nooit van dat gekke gerecht gehoord hebt? Of ga je er voor het gemak vanuit dat de ander vast nog nooit van de Elfstedentocht of Lee Towers heeft gehoord? De kans is groot dat je aan het exotiseren bent: ook wel 'othering' of 'vervreemden' genoemd. Het valt onder racisme. Het zorgt namelijk voor objectificatie en impliceert dat de ander niet binnen de norm valt.



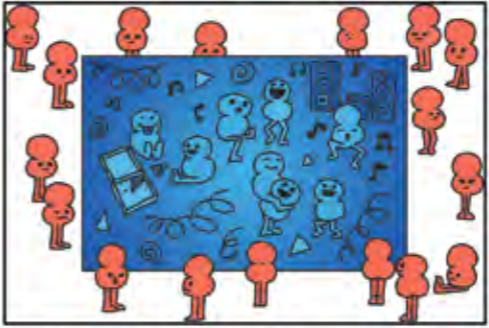

Deadnaming                                      **Body shaming**

**Exotisering**                                      Cultural appropriation



<p><b>Klootzakismes</b></p>  <p>Werken je hersenen op de standaard manier? Dan val je in de neurotypische groep. Mensen bij wie de hersenen op een andere manier functioneren – en die bijvoorbeeld autisme, ADHA, tourette's of depressie hebben – noemen we neurodivers. Neurotypisme kenmerkt zich door gebrek aan inlevingsvermogen en de vaak gehoorde 'wijze raad': 'Doe gewoon normaal!'</p> <p>Seksisme Racisme</p> <p>Validisme Neurotypisme</p>	<p><b>Klootzakismes</b></p>  <p>Hokjesdenken voor lulle mensen. Racisme stoelt op de misvatting dat mensen in verschillende rassen te verdelen zijn. Sommige van die 'rassen' zouden ondergeschikt zijn aan andere rassen. Racisme verwijst ook naar de systemen in een samenleving die groepen met een bepaalde culturele of etnische achtergrond marginaliseren of uitsluiten van privileges en kansen. Om racistische ideeën te legitimeren worden 'rassenkenmerken' bedacht en gebruikt.</p> <p>Seksisme Racisme</p> <p>Validisme Neurotypisme</p>
<p><b>Klootzakismes</b></p>  <p>Het meest sexy 'isme' van alle ismes. Vrouwen en meisjes (het zal ook eens niet) zijn disproportioneel de lul als slachtoffer van genderongelijkheid. Extreme vormen van seksisme zijn misogynie (vrouwenhaat) en misandrie (mannenhaat). Seksisme gaat vaak gepaard met stereotyperende vooroordelen en het idee dat voor elke sekse een vaste rol in de samenleving is weggelegd. Een rol waar je vooral niet aan moet proberen te ontsnappen. Schadelijke gevolgen zijn onder andere uitsluiting, lagere waardering van werk, gevoelens van minderwaardigheid, zelfcensuur en gedragsverandering.</p> <p>Seksisme Racisme</p> <p>Validisme Neurotypisme</p>	<p><b>Klootzakismes</b></p>  <p>Het is makkelijker om mensen met een handicap, chronische ziekte of een (psychische) aandoening lastig te vinden, te discrimineren en stigmatiseren dan wat extra moeite te doen zodat ze overal aan deel kunnen nemen. Een bekend voorbeeld van validisme is dat bij sommige openbare locaties is 'vergeten' ze toegankelijk te maken voor de rolstoel, waardoor een deel van de bevolking letterlijk wordt buitengesloten. Ook ontbrekende ondertiteling, websites die niet geschikt zijn voor blinden en slechtzienden en ongewenste betutteling vallen eronder.</p> <p>Seksisme Racisme</p> <p>Validisme Neurotypisme</p>



<p><b>Comfortabele kortzichtigheid</b></p>  <p>Aan de rechterarm gedragen wordt de term cancel culture gebruikt als schild tegen het gezeur en gedram van marginaaltjes. Aan de linkerarm is het een wapen tegen het misbruiken van privilege, status en macht en het verspreiden van haat en misinformatie in het publieke domein, met name op sociale media. Je mag ook niks meer zeggen he?</p> <p><b>Cancel culture</b> Gaslighting</p> <p><b>Uitsluiting</b> Victimblaming</p>	<p><b>Comfortabele kortzichtigheid</b></p>  <p>Gaslighten? nee joh jij reageert gewoon heel heftig omdat je ex en je vader narcisten waren, ik probeer je alleen te helpen maar dat is voor mij ook heel vermoedelijk zeker als jij stan weer zo'n bul hebt en helemaal niet aan mij vraagt of het met mij wel goed gaat en ik vind het meestal niet erg want ik hou van je maar soms voelt het wel een beetje alsof ik in mijn eenzige de relatie draag ik zou het hier de volgende keer echt eens over hebben met je coach het is waarschijnlijk ook helemaal niet zo erg als dat je denkt ik heb even ruimte voor mezelf nodig dus ik ga naar huis om fortlike te spelen ik hoop dat je daarna weer gezellig bent.</p> <p>love u</p> <p>Je partner wil weten waarom je nooit thuis slaapt, je collega's willen dat jij ook af en toe eens koffie haalt en je zwager verwacht je medeleven als hij voor de zoveelste keer niet is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Doodvermoedend. Probeer ze eens te gaslighten: je partner zal zelf wel vreemdgaan, jij haalt juist de meeste koffie en je zwager moet gewoon eens ophouden de racisme-kaart te spelen.</p> <p><b>Cancel culture</b> <b>Gaslighting</b></p> <p><b>Uitsluiting</b> Victimblaming</p>
<p><b>Comfortabele kortzichtigheid</b></p>  <p>Kun je hun naam niet uitspreken? Ruiken ze naar een Knorr wereldgerecht? Hebben ze een accentje en allemaal gekke tekens in hun alfabet? Komen hun kleding en geboortegeslacht niet overeen? Spreek ze niet aan, steek de straat over, nodig ze niet uit voor je borrel of projectgroep, maak beter geen oogcontact. Ze mogen er best zijn, als ze maar buiten jouw blikveld blijven.</p> <p><b>Cancel culture</b> Gaslighting</p> <p><b>Uitsluiting</b> Victimblaming</p>	<p><b>Comfortabele kortzichtigheid</b></p>  <p>Wat deed je daar dan ook alleen?</p> <p>'Met zo'n outfit vraag je er ook wel een beetje om' of 'hoezo ziek? Je moet gewoon gezond eten en sporten' zijn allebei prima voorbeelden van victim blaming. Het is heel wat comfortabeler de verantwoordelijkheid voor narigheid deels of helemaal bij het slachtoffer te leggen. De gedachte dat iemand dingen verkeerd heeft gedaan en daardoor slachtoffer is geworden impliceert dat wij veilig zijn, dat we controle hebben en niet zomaar door het noodlot getroffen zullen worden.</p> <p><b>Cancel culture</b> Gaslighting</p> <p><b>Uitsluiting</b> Victimblaming</p>





**Professioneel issue-beheer**

Een diverse en inclusieve werksfeer wil zeggen dat mensen met verschillende achtergronden, religies, gender en mogelijkheden zich welkom en gehoord voelen binnen een bedrijf of onderwijsinstelling. Superbelangrijk want diversiteit maakt de werkplek efficiënter, toleranter en innovatiever. Het is de taak van de diversity officer om beleid te bepalen en de inclusiviteit te bewaken. Diversiteit zonder inclusiviteit is slechts tokenisme.

Sensitivity readers      Rainbow washing  
Tokenisme      Diversity office

**Professioneel issue-beheer**

Harrie's meubelknaller verkoopt ineens regenboogkussensloepen, de supermarkt heeft regenboogbananen in de bonus en je favoriete fast fashion modehuis plakt twee zoenende mannen in de bushokjes. Allemaal om hun steun, solidariteit en progressiviteit in de aanloop naar prideweek aan de hoogste vlaggenmast te hangen. De dag na prideweek worden de steun en solidariteit weer ingeruild voor de normale gang van zaken en blijkt de progressiviteit nog ver te zoeken. Gelukkig hebben ze de euro's nog.

Sensitivity readers      Rainbow washing  
Tokenisme      Diversity office

**Professioneel issue-beheer**

Redacteuren die - vaak voor uitgevers - teksten nalezen op schadelijke of aanstootgevende inhoud. Dit kan gaan om het updaten van lesstof in het onderwijs, eerlijke representatie in het geschreven werk of controleren op blinde vlekken van de schrijver. De sensitivity reader legt geen censuur op maar geeft feedback en soms advies, vaak op aanvraag van de schrijver of uitgever.

Sensitivity readers      Rainbow washing  
Tokenisme      Diversity office

**Professioneel issue-beheer**

Sinds de jaren 1960 kennen we de term 'excuustruus': de vrouw die aangenomen wordt om de schijn van seksisme te vermijden. Wanneer een bedrijf individuen uit gemarginaliseerde groepen aanneemt om de indruk te wekken inclusief, gelijkwaardig en divers te zijn, spreken we van tokenisme. Vaak gebeurt dit vanwege een quotum of uit angst voor publieke repercussies, niet omdat het bedrijf diversiteit en inclusie echt belangrijk vindt.

Sensitivity readers      Rainbow washing  
Tokenisme      Diversity office



Scan en volg ons!



Nieuwsbrief!



Instagram!

# PROFIELEN

Nog niet genoeg *Profielen*?

We publiceren iedere dag heet nieuws,  
columns en interviews op **profielen.hr.nl**



[Facebook.com/Profielen](https://www.facebook.com/Profielen)



[Instagram.com/Profielenmagazine](https://www.instagram.com/Profielenmagazine)



[Twitter.com/Profielen](https://twitter.com/Profielen)



[company/profielen-magazine](https://www.linkedin.com/company/profielen-magazine)