



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Aansluiting of Uitsluiting: Een onderzoek naar de ervaringen van jonge journalisten van kleur rond diversiteit en inclusiviteit op hun redacties

van Benthem, David Chi-An

Citation

Van Benthem, D. C. -A. (2023). *Aansluiting of Uitsluiting: Een onderzoek naar de ervaringen van jonge journalisten van kleur rond diversiteit en inclusiviteit op hun redacties*.

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [License to inclusion and publication of a Bachelor or Master Thesis, 2023](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3640833>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Aansluiting of uitsluiting:

*Een onderzoek naar de ervaringen van jonge journalisten van kleur
rond diversiteit en inclusiviteit op hun redacties*



Universiteit Leiden

Naam:	David Chi-An van Benthem
Studentnummer:	2078252
E-mailadres:	d.c.van.benthem@umail.leidenuniv.nl
Vak:	MA Scriptie Journalistiek en Nieuwe Media, Universiteit Leiden
Eerste lezer:	Dr. A.R.J. Pleijter
Tweede lezer:	Dr. J.P. Burger
Inleverdatum:	15 juni 2023
Omvang in ECTS:	20
Aantal woorden:	19149

Samenvatting

In deze scriptie is onderzoek gedaan naar hoe jonge Nederlandse journalisten van kleur diversiteit en inclusiviteit ervaren op de redacties waar ze werken. Beide thema's krijgen in het medialandschap de afgelopen jaren geregeld aandacht, maar toch slagen veel redacties er niet in om hun berichtgeving en personeelsbestand representatief in te richten in overeenstemming met hun doelgroep. In deze context is het nog niet eerder voorgekomen dat specifiek jonge journalisten, van 35 jaar of jonger, aan het woord komen bij dit onderwerp. Deze groep journalisten van kleur heeft een kwetsbare positie, aangezien ze over het algemeen nog weinig werkervaring hebben opgedaan in het medialandschap. Dat neemt niet weg dat juist deze groep over een unieke vorm van kennis beschikt die een wezenlijke toevoeging kan zijn aan de oplossing om het Nederlandse medialandschap succesvol te diversifiëren en inclusief te maken. Door juist met de mensen in gesprek te gaan die vaker worden uitgesloten en overgeslagen of zich vaker moeten aanpassen, kan in beeld worden gebracht op welke manier redacties terreinwinst kunnen boeken. Door twaalf semigestructureerde diepte-interviews met jonge Nederlandse journalisten van kleur af te leggen, is laten zien hoe deze journalisten kijken naar de diversiteit en inclusiviteit op hun redacties. Deze ervaringen lopen sterk uiteen en zijn in vijf categorieën ondergebracht. Elke categorie wordt besproken aan de hand van verschillende ervaringen. Door te laten zien waar het bij de negatieve ervaringen tekortschiet, kan worden blootgelegd hoe machtsverhoudingen bij deze tekortkomingen een cruciale rol spelen. Dominante redactieculturen kunnen er op deze manier voor zorgen dat een deel van de geïnterviewden zich uitgesloten voelt en zich genoodzaakt ziet om zich continu aan te passen. Dat is op zijn minst zorgwekkend te noemen en daarom is er actie nodig.

Voorwoord

Graag zou ik van deze gelegenheid gebruik willen maken om een aantal mensen te bedanken.

Allereerst zou ik mijn respondenten willen bedanken. Tijdens mijn onderzoeksperiode ben ik positief verrast hoe snel en bereidwillig jullie waren om mee te werken aan het onderzoek. Daardoor hebben de gesprekken binnen een tijdspanne van ongeveer drie weken plaats kunnen vinden. Jullie hebben, ondanks de bestaande gevoeligheden, veel over jezelf en over je werkplek durven te vertellen. Deze ervaringen vormen samen de basis waar deze scriptie op leunt.

Daarnaast wil ik ook mijn waardering uitspreken voor mijn scriptiebegeleider Alexander Pleijter. Hoewel ik mijn onderzoek voor bijna een jaar heb moeten staken vanwege een journalistieke stage en een onderzoeksjournalistieke masterclass, heb ik over de begeleiding zowel voor als na deze periode nooit mogen klagen.

Dan mijn scriptiemaatje Daen van Zijlen. Zonder hem waren de laatste weken in de universiteitsbibliotheek een stuk eentoniger geweest. Dankzij de gedeelde humor en solidariteit, beschouw ik deze periode als een mooie afsluiter van het studerende leven aan de universiteit.

Tot slot mijn ouders. Dankzij hun nieuwsgierigheid en gezonde manier van doorvragen, ben ik geen moment uit het oog verloren dat het in goede orde afronden van deze scriptie vanwege uiteenlopende redenen van groot belang is. Mocht ik uiteindelijk met deze scriptie mijn master halen, dan dank ik dat diploma ook aan hen.

Inhoudsopgave

1: Inleiding	6
2: Theoretisch kader	9
2.1 <i>Diversiteit, inclusiviteit & sense of belonging</i>	9
2.2 <i>Veldtheorie</i>	14
2.3 <i>Eerder onderzoek</i>	18
2.4 <i>Kernpunten theoretisch kader</i>	22
3: Onderzoeksmethode	23
3.1 <i>Opzet van het onderzoek</i>	23
3.2 <i>Selectie van de respondenten</i>	25
3.3 <i>Topiclijst</i>	25
3.4 <i>Analyse</i>	27
3.4.1 <i>Het analyseproces in uitvoering</i>	30
3.4.2 <i>Categoriseren met de general inductive approach</i>	33

4: Resultaten	35
<i>4.1 Diversiteit</i>	35
4.1.1 Positieve discriminatie	37
4.1.2 Diversiteitsquotum	38
4.1.3 Symboolpolitiek	38
<i>4.2 Inclusiviteit</i>	39
4.2.1 Nuances rond de inclusieve redactie	40
4.2.2 Te overziene tekortkomingen	40
4.2.3 Vergaande beperkingen	42
4.2.4 Verwijten van activisme	44
<i>4.3 Waardering</i>	45
4.3.1 Beperkte waardering	46
<i>4.4 Betrokkenheid</i>	48
4.4.1 Tussengroep	49
4.4.2 Beperkt betrokken	49
<i>4.5 Aanpassing</i>	50
4.5.1 Significante aanpassing	51
<i>4.6 Definitieve categorieën</i>	53
4.6.1 Volledig geïncludeerd en veel diversiteit	53
4.6.2 Voldoende geïncludeerd en beperkte diversiteit	54
4.6.3 Tweezijdige perspectieven	55
4.6.4 Merkbare tekortkomingen	56
4.6.5 Perspectieven rond uitsluiting en gedwongen aanpassing	57
5: Conclusie	58
<i>5.1 Een afsluitende blik op kernthema's</i>	58
<i>5.2 Terugblik op eerder onderzoek</i>	60
<i>5.3 Discussie</i>	62
Literatuur	63
Bijlagen	68

1. Inleiding

In 2018 legden onderzoeksjournalist Zoë Papaikonomou en antropoloog Annebregt Dijkman de vinger op de zere plek bij de Nederlandse redacties. Na gesprekken met vijftig journalisten, opiniemakers en deskundigen luidde de conclusie dat Nederlandse redacties onvoldoende divers zijn en onvoldoende diverser worden wat betreft kleur, sekse en geaardheid (Papaikonomou & Dijkman, 2018). Bovendien ontbreekt het volgens de onderzoekers aan een inclusieve werkomgeving.

De statistieken bevestigen de moeizame tocht naar een meer diverse redactie. NRC heeft hier in 2015 en 2018 onderzoek naar gedaan (Takken 2015; Takken & Geels, 2018). Volgens de laatste cijfers uit 2018 was 94,6% van de journalisten wit op Nederlandse redacties. Opvallend aan dit onderzoek is dat dit percentage nog enigszins positief werd gepresenteerd in het *NRC Handelsblad*. In 2015 waren journalisten namelijk nog voor 96,8% wit op de Nederlandse redacties. Er was dus sprake van vooruitgang, maar ook van te weinig vooruitgang. In 2022 bestond de Nederlandse bevolking immers voor 14,4% uit mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (CBS, 2022).

Programmamaker Hassnae Bouazza vindt bovendien dat te veel witte journalisten in Nederland het probleem te weinig onderkennen: ‘Witte Nederlandse journalisten zijn zich er vaak niet van bewust dat ze een specifieke visie hebben. Maar als je hun visie wilt doorbreken, zoals ik wil door een rijkgeschakeerde Arabische wereld te laten zien, dan word je snel weggezet als activistisch’ (Geerdink, 2020).¹ Haar opvatting past bij het idee dat vrijwel niemand in Nederland het slecht zou vinden als redacties een correcte afspiegeling vormen van de Nederlandse samenleving. Wel is de vraag of de Nederlandse journalist voldoende inziet dat een diverse redactie pas echt divers is als iedereen de ruimte krijgt om zijn eigen perspectieven en ideeën aan te dragen.

Dat beeld wordt bevestigd in een artikel van *OneWorld*, waar zeven journalisten van kleur hun ervaringen van de werkvloer delen (Krieger, 2019). Daaruit blijkt dat ze er in hun werkproces achter kwamen dat de mentaliteit op de werkvloer een stuk minder divers bleek dan op papier werd voorgesteld. Daarbij werden sommigen van deze journalisten van kleur simpelweg aangenomen vanwege een zogeheten diversiteitspotje. Dit gegeven is slechts een voorbeeld; dergelijke verhalen van Nederlandse journalisten zijn talrijk.

¹ Het gaat hierbij om een artikel dat door Frédérique Geerdink is geschreven. Daarbij laat ze onder meer Hassnae Bouazza aan het woord.

Het gebrek aan diversiteit en inclusiviteit is niet alleen in de Nederlandse journalistiek een probleem. Zo laat Omega Douglas (2021) aan de hand van 26 diepte-interviews zien dat zwarte journalisten in Engeland zich vaak gediscrimineerd voelen bij het doen van hun werk. Belangrijk om hierbij aan te halen is dat Douglas deze discriminatie als ‘covertly’ omschrijft (Douglas, 2021, p. 3). Douglas is er dus van overtuigd dat discriminatie onbewust plaatsvindt en dat hun collega’s niet de daadwerkelijke bedoeling hebben om hun zwarte collega’s te benadelen op hun huidskleur.

In het kader van deze problematiek biedt dit onderzoek een verlengstuk op het eerdere werk van Papaikonomou en Dijkman (2018). Dat is weliswaar niet in een wetenschappelijke vorm uitgebracht, maar het geeft wel een goed beeld van de stand van diversiteit en inclusiviteit op de Nederlandse werkvloer van vier jaar terug. Het doel van deze scriptie is om dezelfde stand opnieuw te meten en na vier jaar van mogelijke verandering nieuwe ervaringen vast te leggen. Daarom is gekozen om met journalisten van 35 jaar of jonger in gesprek te gaan. Papaikonomou en Dijkman gingen namelijk vooral in gesprek met journalisten die voor een groot deel niet in de directie van nieuwsmedia zaten, maar wel in de loop der jaren naam hebben gemaakt als journalist. Denk hierbij aan namen als Sinan Can, Clarice Gargard en Altan Erdogan. Een probleem bij deze keuze is dat jonge journalisten over het algemeen meer te verliezen hebben dan hun oudere en meer ervaren collega’s. Daarom leggen de respondenten bij dit onderzoek hun interviews anoniem af.

In de interviews is zoveel mogelijk geprobeerd om een vertaalslag te maken tussen wetenschappelijke concepten en persoonlijke ervaringen. De concepten *habitus* en ‘het veld’ van Pierre Bourdieu komen hierbij goed van pas. Bourdieu stelt dat het individuele gedrag enerzijds (*habitus*) en collectieve normen van de dominante institutionele cultuur (het veld) anderzijds weliswaar twee gescheiden concepten zijn, maar dat deze concepten ook continu invloed op elkaar uitoefenen. Zo heeft elke journalist zijn eigen identiteit en gedrag (*habitus*), maar deze beide eigenschappen kunnen wel beïnvloed worden door de omgeving waar hij of zij mee is omringd (het veld). Een journalist kan baat hebben bij deze beïnvloeding om bijvoorbeeld promotie te kunnen maken. Het is opmerkelijk dat er in het onderzoek naar diversiteit en inclusiviteit weinig gebruik is gemaakt van Bourdieus raamwerk (Douglas, 2021, p. 4). Het doel van dit onderzoek is onder meer om op dat hiaat in te spelen. De onderzoeksvraag luidt daarom als volgt:

Hoe ervaren jonge Nederlandse journalisten van kleur de diversiteit en inclusiviteit op redacties waar ze werken?

Deze scriptie is als volgt ingedeeld: in hoofdstuk 2, het theoretisch kader, komen verschillende concepten aan bod die in de eerste plaats te maken hebben met diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer. Daarnaast staat er in dit hoofdstuk centraal hoe de inclusiviteit ondermijnd kan worden. Bovendien worden er verschillende vergelijkbare onderzoeken aangehaald en diens bevindingen met elkaar vergeleken. Tenslotte worden er aan het einde van dit hoofdstuk meerdere deelvragen geformuleerd. Deze vragen zorgen voor een concrete afbakening van het onderzoek.

In hoofdstuk 3 komt de methodologie aan bod, waarin duidelijk wordt waarom er gekozen is voor semi-gestructureerde diepte-interviews. Daarnaast wordt er in dit hoofdstuk verklaard aan welke criteria de respondenten moesten voldoen en hoe de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek is gewaarborgd. In hoofdstuk 4 komen dan de resultaten aan bod. Hierbij wordt duidelijk hoe de opgestelde bevindingen onder vijf thema's zijn onderverdeeld en hoe dat zich vertaalt naar de uiteindelijke categorieën. Tot slot wordt in het laatste hoofdstuk de hoofdvraag beantwoord. In aanvulling daarop worden twee theorieën besproken in samenhang met de resultaten van het hoofdstuk ervoor. Eveneens wordt in de conclusie verklaard hoe dit onderzoek zich verhoudt tot eerdere onderzoeken en wat de specifieke bijdrage van dit onderzoek is (voor mogelijk vervolgonderzoek).

2. Theoretisch Kader

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de ervaringen van jonge journalisten van kleur rond diversiteit en inclusiviteit. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt de term diversiteit gedefinieerd en uitgelegd waarom er in dit onderzoek een focus ligt op diversiteit van kleur. In het verlengde daarvan wordt de term inclusiviteit besproken. Daarna komt de term *sense of belonging* aan bod op redacties. In de daarop volgende paragraaf 2.2 staat de veldtheorie van Bourdieu centraal. Deze theorie hangt samen met het concept van aanpassing. In paragraaf 2.3 komt vervolgens eerder verricht onderzoek aan bod dat raakvlakken heeft met dit onderzoek. Tot slot worden er in de vierde en laatste paragraaf de kernpunten van het theoretisch kader uitgelicht en verklaard waarom deze punten belangrijk zijn voor dit onderzoek.

2.1 Diversiteit, inclusiviteit & sense of belonging

Voordat er over de diversiteit op redacties uitspraken gedaan kunnen worden, is het van belang om vast te stellen hoe de term zich precies laat definiëren. In het verloop daarvan moet duidelijk worden op welke vorm van diversiteit precies een focus komt te liggen in dit onderzoek en waarom.

Diversiteit gaat over verscheidenheid. Dat betekent dat in de journalistieke praktijk een redactie is samengesteld uit diverse soorten mensen op verschillende manieren (Harrison & Klein, 2007, p. 1200). Diversiteit kan aanwezig zijn in sekse, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, fysieke gesteldheid, achtergrond, enzovoorts. Idealiter is een redactie dus een perfecte afspiegeling van de samenleving waar ze voor schrijft (Grzeszyk, 2019; Papaikonomou & Dijkman, 2018; Rodrigues et al., 2021). Op deze manier is een diverse redactie beter in staat om nieuwsverhalen te maken waarin zoveel mogelijk onderdelen van dat onderwerp worden besproken als potentieel nieuwsverhaal. Zo is de kans het grootst dat een nieuwsmedium in staat is om verhalen te maken waar het hele publiek zich in herkent. In dit onderzoek staat één vorm van diversiteit centraal, namelijk etniciteit.

Etniciteit beschrijft antropoloog Thomas Hylland Eriksen als een manier waarmee groepen zich cultureel van elkaar onderscheiden (2010, p. 23). Gedeelde groepskenmerken

vormen samen een etniciteit en de verschillen tussen andere groepen zorgen ervoor dat je over verschillende etniciteiten kunt spreken. Het kan bij de gedeelde groepskenmerken volgens Ossenkop, Vinkenburg, Jansen en Ghorashi gaan om een gedeeld verleden, een gedeelde cultuur en gedeelde categorisaties (2015, p. 516). In Nederland heb je een dominante etniciteit, waarbij een meerderheid van witte mensen bijvoorbeeld het Sinterklaasfeest viert, overwegend christelijke grootouders heeft en schaatsen als een nationale sport ziet. Daar staat tegenover dat er ook verschillende etnische minderheden in Nederland zijn met elk zijn eigen kenmerken.

De focus op etniciteit is er één uit praktische overwegingen. Het is geenszins de bedoeling om andere kenmerken van etniciteiten zoals geloof en migratieachtergrond te bagatelliseren. Naast huidskleur is het beslist interessant om dergelijke andere kenmerken bij een dergelijk onderzoek te betrekken. Wel is het zo dat dit onderzoek daar te klein voor is. Met dit idee van samenhangende kenmerken hangt het begrip intersectionaliteit nauw samen. Daar wordt aan het einde van deze paragraaf meer over verteld. Vaststaat dat kenmerken elkaar kunnen overlappen en dat het afbakenen van dergelijke kenmerken niet altijd eenvoudig is. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) zegt daarover het volgende:

De termen ‘allochtoon’ en ‘autochtoon’ hebben hun tijd gehad. De huidige migratiediversiteit in ons land vraagt om een diversiteit aan classificaties. De migranten zijn inmiddels zo verschillend qua herkomstland, migratiemotief en migratieduur dat ze niet meer onder de overkoepelende termen ‘allochtonen’ of ‘westers’ en ‘niet-westers’ zijn te vangen. (WRR, 2016)

De WRR geeft hiermee dus aan dat het maken van een scherpe tweedeling niet meer past bij de huidige realiteit als het gaat om migratieachtergrond. Daarom is gekozen om dit onderzoek te richten op het onderscheid tussen personen van kleur en witte personen. Personen van kleur zijn mensen wiens huidskleur anders en met name donkerder is dan wat als wit wordt gedefinieerd. Hieronder vallen onder meer (deels) zwarte, Turkse, Oost-Aziatische en Arabische mensen. Deze afwijking is gekozen, omdat personen van kleur zich duidelijk onderscheiden van de witte meerderheid op veel Nederlandse redacties.

Tot dusver zijn we ervan uitgegaan dat een diverse redactie per definitie de ruimte biedt voor verschillende soorten stemmen met eigen invalshoeken. Daarentegen biedt

diversiteit op zichzelf geen garantie voor zulke inclusiviteit: ook niet binnen de journalistiek. Bij inclusiviteit staat centraal dat alle werknemers - met al hun verschillende invalshoeken - ook daadwerkelijk de ruimte krijgen om met hun eigen perspectief invloed uit te oefenen op het denk -en werkproces (Tienda, 2013, p. 471). Er is dan sprake van inclusie van alle individuen en groepen, met name van individuen of groepen die voorheen buitengesloten werden. Ook gaat dit samen met het idee dat verschillende karaktereigenschappen en ambities gewaardeerd worden. Op een inclusieve werkvloer heeft elk individu dus gelijke toegang tot onder meer sociaal, cultureel en politiek kapitaal (Talmage & Knopf, 2017, p. 10).

Een veelgebruikte definitie om inclusiviteit bondiger te omschrijven is de volgende uitdrukking: ‘inclusiviteit betekent niet alleen dat je uitgenodigd bent voor het feest, maar ook gevraagd wordt om te dansen’ (Witkamp, Timmerman & Klaver, 2018; Kas, 2021; Mitchell et. al., 2020). Hoewel deze zin correct uitdrukt dat diversiteit en inclusiviteit niet altijd hand in hand gaan, betekent een inclusieve sfeer meer dan de betekenis die deze uitdrukking omvat. Inclusiviteit betekent namelijk dat iedereen zich op zijn gemak voelt om vanuit eigen initiatief zijn of haar eigen stem te laten horen. Elk persoon op de werkvloer heeft dus niet de uitnodiging van een ander, bijvoorbeeld een welgevallige leidinggevende, nodig om van zich te laten horen (Scott, 2020). Een redactie kan daarom pas echt een divers stemgeluid laten horen zodra de redactie ook inclusief functioneert. Het is om deze reden dat deze term binnen dit onderzoek een belangrijke rol inneemt.

Over het discours rond inclusiviteit bestaat geen duidelijke oorsprong. Van oudsher werd de term meer gebruikt door sociologen en psychologen. Het begrip heeft de afgelopen jaren onder meer in de journalistiek aan populariteit gewonnen, mede omdat verschillende instituties zich steeds beter bewust zijn van hun eigen gebrek aan diversiteit (Tienda 2013; Haring-Smith, 2012).

Een van de belangrijkste vragen in dit onderzoek is hoe je de concepten diversiteit en inclusiviteit kan koppelen aan persoonlijke individuele ervaringen van journalisten van kleur. Daarbij speelt het concept *sense of belonging* een belangrijke rol. Sense of belonging omvat het gevoel van persoonlijke betrokkenheid, waardoor iemand zich een integraal deel voelt van zijn omgeving (Hagerty et al., 1992, p. 173). Door de journalisten te vragen naar hun gevoel van persoonlijke betrokkenheid, kan bepaald worden of ze het gevoel hebben dat ze erbij horen en dus of ze het idee hebben dat hun stem gehoord wordt op de werkvloer.

Sense of belonging kan ook in de vorm van geuite waardering van individu tot individu tot uitdrukking komen. Zo onderschrijven Kenneth Bollen en Rick Hoyle dat sense of belonging te maken heeft met onder meer (platonische) affectie (1990, p. 482-483). Een voorbeeld hiervan is wanneer je als journalist van kleur een item maakt, waarbij je je best hebt gedaan om negatieve stereotypen over minderheden te bestrijden door minderheden niet op een onnodig slechte manier te portretteren. Als je dan van je collega's positieve reacties erover te horen krijgt, voel je je op een affectieve manier betrokken. Collega's spreken dan immers waardering uit over het door jou gemaakte werk. Sense of belonging speelt dus zowel in op het gevoel gewaardeerd te worden als het gevoel van persoonlijk betrokken zijn bij een groep.

In dit onderzoek worden de begrippen inclusiviteit en sense of belonging als aparte thema's behandeld, maar dat neemt niet weg dat beide thema's enige overlap met elkaar hebben. Bij beide termen gaat het erom of je in een bepaalde groep op je plek bent en of je het idee hebt dat je erbij hoort. En dus gaan deze termen vaak, maar niet altijd, hand in hand. Als dat wel het geval is, betekent dat de meeste journalisten zich op een inclusieve redactie dus ook op hun plek voelen in de context van sense of belonging.

Toch zijn er ook een aantal verschillen, die het analyseren van ervaringen extra structuur biedt. Zo ligt de nadruk van inclusiviteit bij het idee hoe inclusief individuele mensen zich voelen binnen een groep en hoe zich dat vertaalt naar het handelen van het collectief dat uit deze individuen bestaat. Het gaat er immers om dat je je als individu niet belemmerd voelt in het laten horen van je stem, maar je er juist verwelkomd en aangemoedigd bij voelt. Als elke individu zich op een redactie geïncludeerd voelt, leidt dat in een ideale situatie tot het feit dat het collectief in staat is om representatieve berichtgeving tot stand te brengen.

Bij sense of belonging gaat het om sec het gevoel dat je als individu bij een groep hebt. Waar rond het begrip inclusiviteit individuele ervaringen worden gebruikt om deze te vertalen naar het gedragen van individuen samen als groep, is dat dus bij sense of belonging minder aan de orde. Machtsverhoudingen spelen bij sense of belonging wel een voornamere rol. De mate van sense of belonging is namelijk voor een groot deel afhankelijk van de dominante cultuur op een redactie. Marian Meyers en Lynne Gayle hebben in hun theoretisch kader laten zien dat de beoordeling van kwaliteit en leiderschap op redacties zich nog altijd kan laten definiëren door voornamelijk mannen die de bedrijfscultuur voor een groot deel bepalen (2015). Daarom komt het vaker voor dat je als journalist door de bril van de man moet presteren, ook als je vrouw bent of als je als man niet past bij de dominante *newsroom*

culture. Daardoor bleken succesvolle vrouwelijke journalisten vooral kenmerken te hebben die typisch mannelijk zijn. Bij het begrip *sense of belonging* gaat het er dus om dat in het ideale geval er een *newsroom culture* bestaat, waarin iedereen betrokken voelt. Het gaat erom dat zij die de lakens uitdelen op een redactie, daarvan bewust zijn zodat elke journalist zich op zijn plek voelt op een redactie. In het verdere verloop van deze scriptie zal ook blijken dat *sense of belonging* als begrip een sterkere interactie heeft met de veldtheorie van Bourdieu dan dat inclusiviteit dat heeft. Deze laatstgenoemde theorie wordt in de volgende paragraaf uitgebreider behandeld.

Aangezien de focus in dit onderzoek ligt op de ervaringen van de jonge journalist van kleur als groep, speelt intersectionaliteit in dit onderzoek een beperkte rol. Het gaat hier namelijk om een kwalitatief onderzoek dat verkennend van aard is rond verschillende soorten ervaringen. Toch moet in het kader van dit onderzoek de rol van dit begrip wel onderstreept worden. Intersectionaliteit laat namelijk zien dat het begrip diversiteit op zichzelf samengaat met nuance en een rijkheid aan variatie. De term is door hoogleraar en rechtsgeleerde Kimberlé Crenshaw in 1989 geïntroduceerd. Ze laat in haar onderzoek zien dat verschillende assen van identiteit verschillende vormen van macht (of het gebrek daarvan) met zich meebrengen (p. 139). Elk individu beschikt over verschillende eigenschappen die te ontleen zijn aan zijn of haar eigen identiteit. Deze verschillende eigenschappen brengen verschillende vormen van macht en onmacht met zich mee. Crenshaw stelt met deze theorie dat zwarte vrouwen een grotere last met zich dragen dan alleen de som van het zijn van enerzijds een zwart persoon en anderzijds een vrouw (p. 140). Dit komt doordat er twee verschillende assen van identiteit en relatieve onmacht elkaar snijden en er zo een unieke intersectie wordt gecreëerd. In Nederland hebben Gloria Wekker en Helma Lutz in 2001 hierop voortgebouwd met de term kruispuntdenken. Zij lieten aan de hand van het beeld van een caleidoscoop treffend zien dat identiteiten en de manieren waarop die tot uiting komen continu aan verandering onderhevig zijn (Van Mens-Verhulst, 2010). Bij nader kwantitatief onderzoek zou het begrip intersectionaliteit dus een grotere rol kunnen spelen. Door het begrip te hebben behandeld wordt duidelijk gemaakt dat de identiteit van een journalist van kleur door veel meer kenmerken wordt gevormd en dat deze kenmerken ook een rol spelen in de (on)macht van een journalist op de redactie.

2.2 Veldtheorie

Intersectionaliteit is niet het enige begrip dat nauw samenhangt met machtsverhoudingen. Bij de veldtheorie van socioloog Pierre Bourdieu staan zulke verhoudingen ook centraal.

Bourdieu heeft gedurende zijn carrière uitvoerig onderzoek gedaan naar hoe machtsverhoudingen in verschillende segmenten van de samenleving doorwerken. Daarbij heeft hij de invloed van de dominante cultuur uitgewerkt in het begrip veld met de veldtheorie. Bij dit veld gaat het om diepgewortelde normen, waarden en machtsverhoudingen die mensen met elkaar delen (Benson & Neveu, 2005, p. 3).

Tegenover het begrip veld staat de hier eerder al genoemde term habitus. Volgens Bourdieu is habitus het door een individu geïncorporeerde gedrag en dus hoe een individu zich gedraagt in verhouding met andere individuen (2019, p. 29). Dit individuele gedrag ziet hij als een product dat tot stand komt door socialisering vanuit voornamelijk de familiale omgeving en het onderwijs. Habitus staat volgens Bourdieu niet vast, integendeel: het is altijd aan verandering onderhevig (Benson & Neveu, 2005, p. 3).

Zowel het veld als habitus beïnvloeden elkaar. Zo heeft het veld volgens Bourdieu invloed op het gedrag van elk individu (2019). Bourdieu stelt dat dit veld in grote mate wordt geconstrueerd door invloedrijke personen. Via deze werking van het veld kunnen de mensen die de lakens uitdelen op een redactie indirect invloed uitoefenen op iedere werknemer: 'One of the properties of this space is that the behaviour of whoever enters it [...] will be modified by the whole set of these forces before they even realise it' (Bourdieu, 2019, p. 20). Het proces van beïnvloeding is dus als het ware onzichtbaar. Dat heeft met het feit te maken dat het veld zelf voor een groot deel ook onzichtbaar is, omdat dat deel door mensen als vanzelfsprekend wordt gezien. Bourdieu zegt hierover het volgende:

The person who has the typical habitus for the field is like a fish swimming in water or someone breathing the air around them, meaning that they have no awareness of gravity; and if these rhythms, rules, forces, laws and objective relations are so difficult to analyse, it is precisely because they are incorporated, existing at once objectively and subjectively, and are therefore not experienced in their own right (2019, p. 14).

Een actueel voorbeeld van het gegeven zijn de ervaringen van Joris Luyendijk die hij naar voren brengt in zijn boek 'De Zeven Vinkjes'. Pas toen hij op een Engelse redactie ging werken, realiseerde hij zich dat hij in Nederland allerlei omgangsvormen als vanzelfsprekend had gezien, terwijl deze in Engeland dat allerm minst waren (Luyendijk, 2022, p. 15-31). Omdat Luyendijk bekend was met deze Nederlandse omgangsvormen, was de afstand tussen zijn eigen habitus en het veld van Nederlandse redacties klein. En doordat Luyendijk minder bekend was met de Engelse omgangsvormen, was de afstand tussen zijn eigen habitus en het Engelse veld groter. Bourdieu stelt dat mensen met genoeg macht ook met hun eigen habitus de geldende bewuste en onderbewuste omgangsregels en werkwijzen kunnen beïnvloeden (Bourdieu, 2019, p. 33). Macht bepaalt welke actor invloed uitoefent en welke actor beïnvloed wordt. Aangezien Luyendijk niet de macht had om dat veld aan te passen, moest hij zijn eigen habitus zoveel mogelijk aanpassen om er toch bij te kunnen horen. Wanneer je in zo'n situatie als journalist opmerkt dat dit moeizaam gaat, kun je je daardoor minder betrokken voelen tot een redactie omdat je dan als individu een bepaalde afstand tot een groep ervaart. Als je daarnaast ook het gevoel hebt dat deze afstand invloed heeft in de mate waarop je je als individu vrij kunt uitspreken, heeft dit ook invloed op de mate waarin je je als journalist geïncorporeerd voelt. Stel dat deze Engelse redactie diverser was geweest, dan was de kans groter geweest dat de dominante cultuur aldaar internationaler was geweest. In een dergelijke internationale omgeving is de kans groter dat buitenlanders zoals Luyendijk zich sneller op hun plek voelen. Dit komt omdat in zo'n geval het gat kleiner is tussen de habitus van buitenlanders zoals Luyendijk en het veld van de redactie.

Als een redactie erg hiërarchisch is ingesteld, zal het voor elke nieuwkomer, ongeacht zijn kleur of afkomst, erg moeilijk zijn om het veld te beïnvloeden. Als een redactie een plattere organisatiestructuur kent en inclusief is, is die redactie toegankelijker voor elke journalist op de redactie. Op deze manier is de kans in ieder geval groter dat elke journalist, ongeacht zijn ervaring en achtergrond, in staat is om met zijn habitus het veld te beïnvloeden en daardoor verandering te bewerkstelligen. Daarentegen zullen de ervaringen van de respondenten laten zien dat het in de praktijk moeilijk is om als jonge journalist van kleur invloed uit te oefenen. Daarom zal vanuit de veldtheorie vooral gekeken worden hoe de habitus van deze journalisten wordt beïnvloed door de dominante cultuur van hun redactie.

Wanneer dit inderdaad het geval is, kan de invloed van het veld niet alleen het gedrag, maar ook de journalistieke werkwijze van journalisten van kleur beïnvloeden. Daar kan je je als journalist bewust van zijn, maar veel vaker is dat niet het geval. In dat geval is er volgens

Bourdieu sprake van *symbolic violence*. Hij heeft deze term in 1992 geïntroduceerd met het werk *An invitation to reflexive sociology* en beschrijft symbolic violence als

A gentle violence, imperceptible and invisible even to its victims, exerted for the most part through the purely symbolic channels of communication and cognition (more precisely, misrecognition), recognition, or even feeling (Bourdieu, 2001, p. 1-2).

Het gaat dus om een vorm van zacht geweld waar het in ieder geval slachtoffer, in deze context de journalist van kleur, zich niet eens bewust ervan is dat dit geweld plaatsvindt. Ook de dader hoeft zich er niet bewust van te zijn dat hij dit geweld of onderdrukking toepast. Een ander kenmerk van dit geweld is volgens Bourdieu dat je als slachtoffer deze geweldsuiting accepteert in de vorm van vrijwillige aanpassing. Dat gaat vrijwillig omdat je als jonge journalist van kleur kunt denken dat meer ervaren collega's, door die ervaring en opgebouwde prestige, de wijsheid in pacht hebben. Je kunt je daardoor zowel anders gaan gedragen ten opzichte van collega's als je manier van werken aanpassen (Douglas, 2021).

Op deze manier is het mogelijk dat een redactie kan diversifiëren, terwijl er qua denkwijze en werkwijze weinig verandert. Al bestaande denkwijzen en werkwijzen die passen bij de dominante redactiecultuur, kunnen de denkwijzen en werkwijzen van nieuwkomers via symbolic violence beïnvloeden. Het gevolg daarvan is dat er bijvoorbeeld bestaande negatieve stereotyperingen gereproduceerd kunnen blijven worden. Zo kunnen nieuwsmedia onbewust hun eigen werkelijkheid construeren en deze werkelijkheid in stand houden, zonder dat die werkelijkheid correspondeert met de daadwerkelijke posities en gedragingen van minderheidsgroepen (Douglas, 2021).

Het is opvallend dat er op de studie van Douglas (2021) na geen onderzoek is gedaan naar de rol van symbolic violence in de context van journalisten van kleur die werkzaam zijn op journalistieke redacties. Daardoor bestaat er, op deze zojuist genoemde studie na, geen vergelijkbaar wetenschappelijk werk waaraan valt te refereren. Hoe dan ook laat het idee symbolic violence overtuigend zien dat het belangrijk is om bewust te zijn dat er naast bewuste aanpassing ook vormen van aanpassing mogelijk zijn waar de respondenten zelf niet van bewust zijn of waarvan de mensen die op de redactie de verandering opleggen bewust van zijn.

Om te weten waarom zulke journalisten zich aanpassen in brede zin op redacties, is het relevant om met hen in gesprek te gaan. De standpunttheorie levert een goede onderbouwing waarom zij zich daarvoor het beste lenen en niet zozeer anderen die die aanpassing bijvoorbeeld zouden kunnen waarnemen. De theorie heeft haar wortels in het marxisme: een politieke stroming die zich focust op de emancipatie van de onderdrukte arbeidersklasse (Hekman, 1997, p. 280). De standpunttheorie is in navolging hiervan veelvuldig gebruikt door feministen ter bevordering van vrouwenemancipatie (Hekman, 1997 & Patton, 2006 p. 32).

De theorie legt de focus op de invloed van de omstandigheden en de cultuur waarin een onderdrukt iemand opgroeit. De hierbij verschillende opgedane ervaringen leveren voor verschillende mensen verschillende vormen van kennis op. De theorie gaat ervan uit dat bepaalde (onderdrukte) groepen over specifieke informatie beschikken waar geprivilegieerde mensen geen toegang toe hebben. Een standpunt is in de context van deze theorie een bepaald perspectief dat wordt gedeeld door een groep mensen die op een zekere manier gelijkgesteld aan elkaar zijn. (Cockburn, 2010)

Op deze manier ontstond er onder feministische onderzoekers, vanuit intersectioneel bewustzijn, het idee dat vrouwen van kleur een eigen standpunt innemen als het gaat om vrouwenonderdrukking (Morison, 2023 p. 179). Zoals kleur een rol speelde bij de feministische standpunttheorie, kan kleur ook in de context van dit onderzoek gebruikt worden om met de standpunttheorie unieke standpunten te creëren. Journalisten van kleur die zich namelijk op vergelijkbare manier uitgesloten voelen op een redactie, kunnen hetzelfde standpunt delen.

De theorie sluit, vanwege de focus op machtsverhoudingen nauw aan bij de veldtheorie van Bourdieu. Mensen die zich niet als een vis in het water voelen op het redactie, en wiens identiteit en gedragingen (de habitus) dus blijvend afwijken van de newsroom culture (het veld), kunnen namelijk het beste signaleren waarom sommige mensen zich op de redactie uitgesloten voelen. Kennis van zulke mensen kan volgens de theorie gebruikt worden om een bepaalde hegemonie van verouderde ideeën omver te werpen (Gatua et. al., 2010). Met andere woorden: wil de leiding van een redactie te weten komen hoe de redactie bijvoorbeeld inclusiever kan worden, dan is het volgens de standpunttheorie essentieel om met journalisten in gesprek te gaan die zich beperkt geïncludeerd voelen op de redactie.

Vanuit die gedachte maakt dit onderzoek ook gebruik van de standpunttheorie. Om te weten waarom een redactie als beperkt inclusief wordt ervaren, of waarom journalisten zich genoodzaakt voelen om zich bewust aan te passen, is het nodig om de groep onderdrukten aan het woord te laten. Vertaald naar de context van dit onderzoek passen jonge journalisten van kleur daar zeker bij. Dat de bevroegde journalisten in dit onderzoek weinig werkervaring hebben, doet niet af aan het feit dat zij alsnog over bepaalde thema's meer kennis en ervaring kunnen hebben dan andere ervaren collega's. Dat is vanuit de gedachte van de standpunttheorie te verklaren omdat deze bevroegde journalisten wel weten hoe het is om bijvoorbeeld buitengesloten of ondergewaardeerd te zijn (geweest) vanwege hun huidskleur en identiteit, en bijvoorbeeld prestigieuze ervaren witte journalisten niet. Daarnaast is aanpassing van collega's moeilijk waar te nemen voor journalisten die zich juist op een redactie als een vis in het water voelen. Voor hen is het gedrag waar hun collega naar aanpast de norm en het vereist voor zulke journalisten überhaupt een extra stap om te begrijpen dat journalisten van kleur gewend kunnen zijn aan gedrag en omgangsvormen die niet altijd samen gaan met de geldende newsroom culture.

2.3 Eerder onderzoek

Er zijn weinig onderzoeken in het journalistieke veld bekend die de concepten van Bourdieu verbinden met de ervaringen van werkzame journalisten van kleur. Dat is opvallend, aangezien de Franse socioloog juist op verschillende gebieden zijn theorieën heeft toegepast, zoals bij de kerk en in het onderwijs. Een uitzondering hierop is het werk van Douglas (2021). Zij heeft met 26 zwarte respondenten semi-gestructureerde interviews afgelegd. Het doel van het onderzoek was om te weten te komen welke praktijken van discriminatie er bestonden op Britse redacties en hoe die praktijken in stand gehouden werden. Omdat haar onderzoek verkennend van aard was, was het niet nodig om met het aantal respondenten aan een steekproefgrootte te voldoen. Haar bevindingen waren dat alle bevroegden verschillende vormen van discriminatie ervoeren bij hun werk op Engelse redacties. De discriminatie kwam vooral 'heimelijk' tot uiting en ook bij redacties waar er een openlijk wil bestond om op te komen voor diversiteit en inclusiviteit (p. 6). Op zulke plekken was er dus wel in het officiële beleid een plan om discriminatie uit te bannen in de redactie, maar kwam dat in de praktijk weinig succesvol tot uiting. Daardoor hadden de respondenten van dit onderzoek vooral het idee dat ze de status quo van hun bedrijf moesten volgen, terwijl er weinig ruimte was om

zelf verandering teweeg te brengen als het gaat om inclusie op de werkvloer en het toepassen van inclusie in de berichtgeving. Het begrip symbolic violence neemt bij het onderzoek een belangrijke rol in, omdat Douglas ervan overtuigd is dat de geuite vormen van onderdrukking niet altijd worden opgemerkt door zowel de dader als het slachtoffer van deze onderdrukking. Witte journalisten hebben in dit geval niet de daadwerkelijke bedoeling om hun zwarte collega's te benadelen vanwege hun huidskleur, maar in de praktijk ervaren deze zwarte collega's dat wel zo.

Er bestaat meer literatuur die niet de concepten van Bourdieu gebruikt, maar wel de positie van personen van kleur of vrouwen op werkplekken onder de loep neemt. Zo hebben in Nederland Zoë Papaikonomou en Annebregt onderzoek gedaan naar diversiteit en inclusiviteit (2018). Zij zijn in gesprek gegaan met meer dan 50 journalisten, opiniemakers en deskundigen. De schrijvers beweren daarbij dat er nog niet eerder zoveel journalisten in Nederland zich uitspraken over dit onderwerp. Meer ervaren journalisten werden herkenbaar geïnterviewd, terwijl dat bij een aantal jongere journalisten van kleur anoniem verliep. Als resultaat hebben de schrijvers een zevendelig stappenplan opgesteld om de journalistiek in Nederland inclusiever te maken. Onderdeel daarvan was het herkennen en uitbannen van bestaande onbewuste vooroordelen en het eisen van basiskennis onder journalisten over de (diverse) Nederlandse samenleving. Belangrijk om aan te merken is dat het onderzoek niet in een wetenschappelijk kader is uitgevoerd en is gepubliceerd in de vorm van een journalistiek boek (2018, p. 17). Daarom kan het onderzoek wel een belangrijke inspiratiebron zijn voor dit onderzoek, maar moeten de bevindingen ervan met een bepaalde voorzichtigheid worden overgenomen in het wetenschappelijke veld.

Daarnaast hebben Carolin Ossenkop, Claartje Vinkenburg, Paul Jansen en Halleh Ghorashi een onderzoek verricht met 54 respondenten die allemaal werkzaam waren voor één Nederlands bedrijf uit de dienstensector. Er zijn steeds in tweetallen 27 semi-gestructureerde interviews afgenomen, waarbij de ene respondent een westerse achtergrond had en de andere niet. Het doel van dit onderzoek was om te verkennen hoe het mogelijk is om bepaalde patronen van (neerbuigend) wij-zij-denken, *othering*, te doorbreken. Hieruit bleek dat de bevroagden aangaven dat er een voorkeur was om naast de bestaande geldende normen een gelijkwaardige positie te creëren voor de stem van minderheden die eerder nog niet bij de dominante cultuur werden gerekend. De bevroagden waren er dus niet van overtuigd dat de geldende normen omver geworpen moesten worden, omdat beide groepen zich ook konden

herkennen in die normen. Co-existentie van beide denkbeelden was volgens hen de oplossing waar zij de voorkeur aan gaven. Het onderzoek van onder meer Ossenkop heeft raakvlakken met dit onderzoek, omdat het op verkennende wijze op zoek is om de stem van de minderheid beter te laten horen op de Nederlandse werkvloer. Inclusiviteit en sense of belonging staat bij beide onderzoeken centraal en ook het perspectief van de werknemer met een niet-westerse migratieachtergrond. Omdat bij dit onderzoek de focus ligt op het doorbreken van othering en niet op het in kaart brengen hoe othering wordt ervaren, is het logisch dat in dit onderzoek zowel mensen met een niet-westerse als een westerse achtergrond geïnterviewd worden. Het uitsluiten van elkaar gebeurt pas als beide groepen elkaar accepteren.

Naast het proces van othering zijn er twee onderzoeken voor dit onderzoek relevant met betrekking tot de veldtheorie. Deze onderzoeken stellen centraal hoe journalisten zich op hun redactie zich moeten gedragen naar bepaalde maatstaven die door mannen gecreëerd zijn en door mannen worden gedomineerd (North, 2009; Topic & Bruegmann, 2021). Beide kwalitatieve onderzoeken zijn net zoals dit onderzoek verkennend van aard geweest, waarnaast er ook individuele diepte-interviews zijn afgelegd. De interviewwijze van North is ook semi-structureel, terwijl dat bij Topic en Bruegmann niet nader wordt gespecificeerd. North heeft zeventien Australische mannelijke en vrouwelijke journalisten geïnterviewd, terwijl dat bij Topic en Bruegmann twintig Britse vrouwen waren. Hoewel alleen het onderzoek van Topic en Bruegmann de veldtheorie van Bourdieu benoemt, hebben beide onderzoeken veel affiniteit met de theorie. De twee onderzoeken laten namelijk zien dat journalisten genoodzaakt zijn om zich aan te passen aan een dominante cultuur als hun eigen habitus niet congruent is aan het heersende veld.

Marian Meyers en Lynne Gayle hebben onderzoek gedaan naar de manieren die Afro-Amerikaanse vrouwen inzetten als journalist om raciale en seksistische vooroordelen tegen te gaan in de berichtgeving die zij maken (2015). Door met tien van zulke journalisten het gesprek aan te gaan middels semi-gestructureerde interviews, is op deze manier een onderzoek opgezet van verkennende aard. Dit onderzoek gebruikt concepten zoals de standpunttheorie en intersectionaliteit, die ook voor deze scriptie de theoretische basis vormen. Op deze manier is het onderzoek van Meyers en Gayle verwant aan dit onderzoek en kan het gebruikt worden als nuttige inspiratiebron.

Het is van belang om in dit onderzoek de toegepaste kaders en methodes uit deze literatuur te combineren. In de volgende paragraaf zal worden uitgelegd welke begrippen uit

deze kaders het belangrijkste zijn voor dit onderzoek. Vanzelfsprekend zijn het begrippen die ook in het eigen theoretisch kader uitvoerig zijn behandeld. In de conclusie zal uiteindelijk worden behandeld hoe de resultaten van dit onderzoek zich precies verhouden tot het zojuist behandelde eerder verrichte onderzoek.

2.4 Kernpunten theoretisch kader

In deze paragraaf staat de behandeling van de kernpunten centraal die in dit hoofdstuk naar voren zijn gekomen. De kernpunten vormen een belangrijke basis in dit onderzoek en zullen van groot belang zijn.

Een van deze kernpunten is het begrip inclusiviteit. Een diverse redactie heeft namelijk pas waarde als iedereen zich vrij en welkom voelt om zijn stem te laten horen. En daarmee kan pas inclusieve en representatieve berichtgeving bereikt worden. Daarnaast zal in dit onderzoek blijken dat er ook inclusieve redacties kunnen bestaan zonder dat die altijd over voldoende diversiteit beschikken. Het is dus belangrijk om in dit onderzoek te weten te komen waarom respondenten zich wel of niet geïncludeerd voelen op hun redactie.

Daarnaast is de veldtheorie van Bourdieu in dit onderzoek een belangrijke peiler. Om te kunnen verklaren waarom respondenten zich genoodzaakt voelen om zich aan te passen aan hun omgeving, biedt deze theorie inzicht. Met de theorie kunnen machtsverhoudingen blootgelegd worden die kunnen verklaren waarom bepaalde respondenten ervaren dat ze zich beperkt geïncludeerd, betrokken of gewaardeerd voelen. Ter overzicht zal de veldtheorie pas later betrokken worden in het analyseproces vergeleken met andere begrippen uit het theoretisch kader. In hoofdstuk 5 zal de veldtheorie daarom ter sprake komen in samenhang met de resultaten van dit onderzoek.

Tot slot vormt de standpunttheorie de basis van dit onderzoek. Met deze theorie wordt namelijk gerechtvaardigd en gemotiveerd waarom juist de stem van journalisten van kleur zo belangrijk is om te horen en te analyseren. Deze theorie beargumenteert namelijk dat de respondenten in dit onderzoek kennis hebben over onderwerpen in dit onderzoek waar andere witte en meer ervaren collega's minder goed in staat zijn. Door juist de groep met minder macht een stem te geven, kan een handreiking aan de heersende macht gedaan worden hoe zij ervoor kunnen zorgen dat iedereen zich op de redactie op zijn plek voelt en mag zijn wie hij of zij wil zijn.

3. Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethodes verduidelijkt die van belang zijn om de ervaringen van jonge journalisten van kleur rond diversiteit en inclusiviteit te documenteren en te vertalen naar concrete bevindingen. In de eerste paragraaf wordt de opzet van het onderzoek verduidelijkt, waarna in paragraaf 3.2 de selectie van de respondenten wordt behandeld. Vervolgens komt in de derde paragraaf de topiclijst aan bod, waarna in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk wordt verklaard hoe de interviews zijn geanalyseerd.

3.1 Opzet van het onderzoek

Er is voor dit onderzoek gekozen om individuele interviews af te nemen. Deze interviewmethode leent zich er namelijk voor om diep in te gaan op complexe onderwerpen (Koetsenruijter & Van Hout, 2018, p. 26). Aangezien persoonlijke ervaringen centraal hebben gestaan, was het niet aannemelijk dat interactie tussen geïnterviewden een voordeel zou opleveren voor de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten. Focusgroepen hadden er namelijk voor kunnen zorgen dat deelnemers door groepsdruk hun eigen unieke (gevoelige) ervaringen achterwege zouden laten, omdat bijvoorbeeld niemand anders vergelijkbare ervaringen deelde. Ervaringen rond diversiteit en inclusiviteit kunnen sterk uiteenlopen en daarom past een individuele benadering bij dit onderzoek het beste.

Er is gekozen om diepte-interviews af te leggen die semi-gestructureerd van aard zijn. De reden hiervoor is dat dit soort interviews zich het beste lenen om ervaringen vast te leggen voor verkennend onderzoek. Daarnaast lenen ongestructureerde interviews zich beter voor etnografisch onderzoek (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006, p. 314-315). Omdat zulk onderzoek hier niet aan de orde is en het nodig is om ervaringen rond bepaalde kernthema's te weten te komen, pasten interviews met een semi-gestructureerde aard voor dit onderzoek het best. Doordat er diepte-interviews worden afgelegd, is er de gelegenheid om op bepaalde thema's dieper in te gaan als respondenten daarover veel kunnen en willen vertellen.

Daarnaast is ervoor gekozen om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen. Dat betekent dat de ervaringen voor een derde niet terug te herleiden zijn naar de persoon die deze ervaringen heeft meegemaakt. Jonge journalisten van kleur hebben namelijk relatief weinig werkervaring opgedaan en daardoor een kwetsbare machtspositie. Er is voor gekozen

om dit argument zwaarder te laten wegen dan dat de ervaringen vanwege het anonimiseren moeilijker te controleren zijn voor een derde lezer.

Bij het afleggen van de interviews trad de gespreksleider als een neutrale gesprekspartner op die niet-sturende vragen stelde. Op deze manier werd zo goed mogelijk gewaarborgd dat de antwoorden van de deelnemers niet door de gespreksleider zouden worden beïnvloed (Koetsenruijter & Van Hout, 2018, p. 45).

Het doel van dit onderzoek is geweest om zoveel mogelijk verschillende soorten ervaringen vast te leggen. Daar is voor gezorgd door gericht respondenten van verschillende soorten werkgevers te benaderen met verschillende soorten identiteiten. Zodra er bijvoorbeeld al gesproken is met drie respondenten met een etnische achtergrond in het Midden-Oosten, werd er daarna voor gekozen om respondenten met een andere etnische achtergrond te spreken. Dit gold niet alleen voor etnische achtergrond, maar ook voor geslacht, geaardheid, leeftijd, werkervaring en voor welke werkgevers een journalist werkte.

Doordat de kwalitatieve interviews op gescheiden momenten van elkaar plaatsvonden, was er een iteratief proces mogelijk. Door de verzamelde data te analyseren, konden vragen voor toekomstige interviews op deze manier worden aangepast en verbeterd. Daarnaast konden er ook nieuwe vragen worden bedacht. (Koetsenruijter & Van Hout, 2018, p. 140). Dataverzameling en data-analyse wisselden elkaar op deze manier af. Uit de data-analyse werden doelgericht andere respondenten benaderd met een andere identiteit, om erachter te komen of zij over vergelijkbare ervaringen beschikten. Zodra er geen nieuwe inzichten uit de interviews meer werden afgeleid, was het proces van data verzamelen afgerond. Na twaalf interviews was dat het geval en was er sprake van verzadiging.

Tot slot is dit kwalitatieve onderzoek verkennend van aard geweest. Het is dus geenszins het doel geweest om in harde cijfers uit te drukken hoe divers of inclusief een redactie is. Wel is er gepoogd om te laten zien welke verschillende ervaringen er zijn onder de jonge journalisten van kleur in Nederland.

3.2 Selectie van de respondenten

Er waren bij het verwerven van journalisten van kleur geen strenge criteria. Voorop stond dat de journalist inderdaad een persoon van kleur was. Daarnaast golden de voorwaarden dat de journalist jonger dan 35 jaar was en op dat moment werkzaam was in de journalistiek voor minstens een half jaar. Op deze manier werd voorkomen dat er ervaringen van bijvoorbeeld snuffelstages werden opgenomen. Doordat iemand al meerdere maanden actief is geweest in de journalistiek, heeft diegene dergelijke ervaringen al op zich in kunnen laten werken en uit kunnen laten kristalliseren.

Daarnaast zijn met deze criteria ervaren journalisten van kleur uitgesloten. Het doel van dit onderzoek is namelijk geweest om nieuwe ervaringen te verkrijgen, die niet waren beïnvloed door verouderde werkomstandigheden. Bovendien hebben Annebregt Dijkman en Zoë Papaikonomou al vergelijkbaar onderzoek verricht met voor een aanmerkelijk deel meer ervaren journalisten (2018). Verder is het doel geweest om een maximale variatie onder de geïnterviewden te creëren. Het is dus de bedoeling geweest om zoveel mogelijk verschillende ervaringen te krijgen uit zoveel mogelijk verschillende werkachtergronden. Als er bijvoorbeeld dus al twee journalisten van kleur van dezelfde krant zijn geïnterviewd, was het dus zaak om ook actief op zoek te gaan naar journalisten van kleur die werkzaam zijn bij redacties van andere nieuwsmedia.

In totaal zijn twaalf interviews afgelegd met twaalf respondenten. Van deze respondenten waren er zeven die zich als vrouw identificeerden en vijf als man. De jongste respondent was op het afnemen van het interview 23 jaar en de oudste 31 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was dus 27 jaar in april 2022.

De beroepen die de respondenten toen uitoefenden liepen uiteen. Respondenten hebben hun beroep als volgt omschreven: regulier redacteur, online redacteur, verslaggever, producer en trainee.

De respondent die het kortst bij zijn medium werkzaam was, had er vijf maanden gewerkt. De respondent die het langst bij dezelfde werkgever was aangesloten, had er 4,5 jaar gewerkt. Het gemiddelde van alle respondenten lag op een dienstverband van een jaar en tien maanden. Eventuele stages en traineeships zijn meegerekend, mits ze gedaan zijn in de journalistieke sector.

De respondent met de minste ervaring in de journalistiek was er negen maanden actief, terwijl de respondent met de meeste ervaring bijna vijf jaar werkervaring had. Bij de gemiddelde respondent lag de tijdsduur van de totale journalistieke loopbaan op twee jaar en tien maanden. Ook hier zijn eventuele stages en traineeships meegerekend, mits ze gedaan zijn in de journalistieke sector.

Van de twaalf respondenten hebben er acht een mediagerelateerde vooropleiding genoten die tenminste aansluiting biedt op het carrièreverloop van deze respondenten. Dat betekent dat de opleiding niet per se een direct raakvlak heeft met het huidige beroep van de respondent, maar wel dat de opleiding de respondent heeft klaargestoomd voor een carrière in de mediawereld.

De werkgevers van de respondenten liepen uiteen. Respondenten gaven aan voor verschillende kranten, verschillende publieke omroepen, verschillende commerciële omroepen, een lokale omroep en verschillende online platformen te werken.

De respondenten hebben tevens verschillende etnische achtergronden. Vijf respondenten hebben een etnische achtergrond uit het gebied Maghreb/Midden-Oosten, vier uit Zuidoost-Azië, twee uit Sub-Sahara Afrika en één uit Latijns-Amerika. De genoemde regio's zijn bewust zo groot gemaakt, omdat er verschillende respondenten zijn met een zeer specifieke etnische achtergrond. Het land dat de etnische achtergrond aanduidt zou daarom bij verschillende respondenten al kunnen verraden dat ze aan dit onderzoek hebben meegedaan.

Er zijn geen nieuwe respondenten meer benaderd toen een punt van verzadiging werd bereikt bij het verzamelen van data. Dit punt werd bereikt bij het afnemen van de laatste twee interviews. Bij deze interviews kwamen weinig nieuwe ervaringen naar voren die nieuwe perspectieven aanreikten. In deze context is het niet uit te sluiten dat er in beperkte mate andere ervaringen naar voren zouden komen als dit onderzoek herhaald werd onder dezelfde voorwaarden. Desalniettemin zal het verschil te overbruggen zijn, omdat met het bereiken van een saturatiepunt is laten zien dat er weinig tot geen nieuwe data meer verzameld kon worden. Dit waarborgt de betrouwbaarheid van dit onderzoek.

3.3 Topiclijst

De interviews die met deze respondenten zijn afgenomen, waren semi-structureel van aard. Dat betekent dat er geen vastgesteld aantal van dezelfde vragen aan alle respondenten gesteld zijn. Toch was voor het afleggen van de interviews enige structuur wel nodig. Daarom is er een topiclijst samengesteld. Hierin zijn de verschillende onderwerpen benoemd die aan bod zijn gekomen tijdens de interviews. Daarnaast zijn de thema's van deze topiclijst in bijlage 5.1 omgezet in een concrete vragenlijst. Belangrijk om daarbij in het achterhoofd te houden, is dat er ook andere vragen naast de vragen van deze vragenlijst gesteld kunnen zijn, omdat het gaat om semi-structurele interviews. De interviewer heeft zoveel mogelijk doorgevraagd op de antwoorden die geïnterviewden gaven, om op deze manier zoveel mogelijk informatie te verzamelen.

Idealiter waren er topiclijsten geweest in verwante onderzoeken die hierbij betrokken hadden kunnen worden. Daarentegen bestaan er onderzoeken waar überhaupt geen concrete topiclijst genoemd wordt. (Papaikonomou & Dijkman, 2018; Douglas, 2021). In andere onderzoeken bestaan er wel topiclijsten, maar zijn deze niet meer dan enkele alinea's lang. (Topic & Bruegmann, 2021, p. 83-84; North, 2009, p. 6-7). Deze korte topiclijsten hebben als inspiratiebron gefungeerd voor het opstellen van de topiclijst in dit onderzoek. Vaststaat dat alle thema's uit deze lijst verband kunnen leggen met begrippen uit het theoretisch kader.

Allereerst is bij het voeren van de gesprekken beknopt de persoonlijke informatie van de respondent doorgenomen en gecontroleerd. Zo werd de naam, de leeftijd, de algehele werkervaring destijds en bij de toenmalige werkgever genoteerd. Het doel van deze informatievergaring is om ervoor te zorgen dat de spreiding tussen de respondenten zo groot mogelijk is. Als iemand die toen bij een commercieel tijdschrift werkzaam was, ook in de afgelopen vijf jaar voor een tv-programma van een publieke omroep bleek te werken en daarover kon vertellen, is daar rekening mee gehouden.

Daarnaast wordt er behandeld hoe de respondenten op hun redactie naar de diversiteit en de ontwikkelingen hieromheen keken. Je kunt hierbij denken aan het idee of de respondent ervan overtuigd is dat er serieuze pogingen worden ondernomen om de werkvloer diverser in te richten door hierop te letten bij het aannemen van nieuwe krachten.

Vanzelfsprekend is inclusiviteit ook een belangrijk thema geweest tijdens de interviews. Daarbij is rekening gehouden met zowel de inclusiviteit op de redactie zelf als de

inclusieve berichtgeving die al dan niet naar buiten wordt gebracht. Inclusiviteit op de redactie zelf houdt in hoe het klimaat voor journalisten (van kleur) is en of de respondent zich welkom voelt als persoon en de opvattingen die hij of zij als persoon meeneemt.

Naast de inclusiviteit op de redactie is er ook met de inclusiviteit van de berichtgeving rekening gehouden. Dit omvat hoe inclusief het medium van de respondent zich naar buiten presenteert en gedraagt en specifiek hoe de respondent hier zelf naar keek. Het gaat er dus om of de respondent vindt dat zijn werkgever zich inspant om verhalen te maken van alle mensen die behoren tot de doelgroep van dat medium: ook de minderheden en de gemarginaliseerden die daarbij horen. Beide vormen van inclusiviteit zijn nauw verbonden met elkaar. Inclusieve berichtgeving is namelijk moeilijk te bewerkstelligen als de redactie niet inclusief is van zichzelf.

Naast inclusiviteit is het begrip sense of belonging, dat eerder in het theoretisch kader is behandeld, ook meegenomen in de topiclijst. Aangezien sense of belonging niet bij iedere respondent meteen tot de verbeelding spreekt, is de keuze gemaakt om sense of belonging over twee subthema's te behandelen die passen bij de wetenschappelijke definitie van de term. Deze twee subthema's zijn betrokkenheid en waardering. Bij betrokkenheid gaat het om persoonlijke betrokkenheid en uitsluiting. Hierbij speelt zowel de alledaagse gang van zaken een rol als hoe de respondenten in bredere kanten naar hun positie ten opzichte van anderen met bijvoorbeeld gelijkwaardige of vergelijkbare functies.

Een sense of belonging vraagt naast betrokkenheid om waardering. Daarom is ook aan de respondenten gevraagd of hun werk wel of niet gewaardeerd wordt door collega's en leidinggevenden. Net zoals bij andere thema's is het hier zaak geweest om de vragen neutraal te formuleren, zodat er bijvoorbeeld geen sociaal wenselijke antwoorden werden gegeven. Als er sprake is geweest van een gevoel van (enig) gebrek aan betrokkenheid, zijn dit inzichten geweest die aansluiten bij de standpunttheorie. De geïnterviewde heeft dan namelijk verschillen met een dominante redactiecultuur ervaren, waar bepaalde gedeelde eigenschappen van die cultuur hebben geleid tot een gevoel van afstand of isolement bij de respondent.

Tot slot is aanpassing een belangrijk thema geweest. Hiermee hangen de concepten veld en habitus van Bourdieu samen. Rond dit onderwerp heeft de respondent dus vragen beantwoord rondom bewuste, maar ook onbewuste aanpassing. Het kan hierbij gaan om

bijvoorbeeld omgangsvormen van collega's die ervoor zorgden dat de respondent zich genoodzaakt voelde om die omgangsvormen over te nemen die hem of haar niet eigen waren. Dan is er dus bewuste aanpassing geconstateerd. Wat lastiger is geweest, is om symptomen van onbewuste aanpassing te documenteren. Er zijn hier wel gerichte vragen over gesteld. Het kan hierbij gegaan zijn over simpele omgangsvormen die passen bij de dominante cultuur van de werkvloer, maar ook om meer ingrijpende aanpassingen rond bijvoorbeeld de werkwijze van de journalist.

3.4 Analyse

Na het afnemen van de interviews zijn deze getranscribeerd, uitgewerkt en geanalyseerd. In deze paragraaf wordt uitgelegd hoe dat precies in zijn werk is gegaan en welke methoden daarbij zijn gebruikt. Allereerst is ervoor gekozen om de onderzoeksmethode van Philip Burnard (1991) als basis te gebruiken voor het uitwerken van de data, omdat hij een gestructureerd stappenplan heeft samengesteld dat zich richt op de analyse van interviews in kwalitatief onderzoek. Voor dit stappenplan is gekozen omdat het, van het afleggen van de interviews tot en met het categoriseren van terugkerende thema's, een wetenschappelijk verantwoord kader biedt.

Voor dit onderzoek een aantal keuzes gemaakt die afwijken van Burnards methode. Zo is ervoor gekozen om niet het categorisatieproces van Glaser & Strauss (1967) te gebruiken die Burnard voor zijn stappenplan hanteert. De reden hiervoor is dat dit proces zijn wortels heeft in *grounded theory*. Hoewel *grounded theory* zich inderdaad goed leent om bepaalde categorieën uit grote hoeveelheden data af te leiden, leent de theorie zich bij uitstek om theorieën uit de gemaakte categorieën op te maken (Thomas, 2006, p. 241). Aangezien dit onderzoek verkennend van aard is en het aantal respondenten geen representatieve steekproef betreft, is gekozen om het categorisatieproces van Glaser & Strauss in te ruilen voor de *general inductive approach* van David R. Thomas (2006). Voor het laten uitkristalliseren van de belangrijkste categorieën past Thomas een vijfstappenplan toe waarmee de resultaten direct voortvloeien uit de data (2006, p. 238).

3.4.1 Het analyseproces in uitvoering

Er zal nu stapsgewijs worden verklaard hoe de gesprekken zijn geanalyseerd. Daarbij wordt beschreven welke hulpmiddelen zijn gebruikt en tevens hoe de validiteit van dit onderzoek op een haalbare wijze is gewaarborgd.

Na elk interview is er eerst in een aantal bulletpoints kort genoteerd wat na het gesprek is blijven hangen. Het gaat daarbij om een aantal beknopte regels die de belangrijkste punten uit het gesprek samenvatten. Als daarbij punten horen die niet terugkomen in de gemaakte topiclijst en vragenlijst, is ervoor gekozen om deze punten mee te nemen voor aanstaande interviews. Op deze manier zijn er bij de subthema's positieve discriminatie, verwijten van activistisch taalgebruik en het diversiteitsquotum nieuwe vragen gesteld die bij de eerste gesprekken niet behandeld zijn geweest. Respondenten vertelden eerst zelf iets aanvullends waarbij tijdens het opstellen van de vragenlijst en topiclijst nog geen rekening mee was gehouden. Door deze aangehaalde onderwerpen in het vervolg mee te nemen in de resterende gesprekken, konden zo in het vierde hoofdstuk 'Resultaten' verschillende ervaringen en perspectieven worden gedeeld waar in eerste instantie niet op was gerekend. Door op deze manier iteratief te werk te gaan is er dus op een aanvullende manier data verzameld bij het afnemen van de interviews. Deze manier van analyseren sluit aan bij het concept van *inductive coding* dat aansluit bij de methode van Thomas (2006, p. 242).

Na dit proces zijn de interviews getranscribeerd. Bij negen van de twaalf interviews is dat gedaan door het opgenomen audiobestand terug te beluisteren. Bij de resterende interviews is het programma *videoindexer.ai* gebruikt, waarna de door het programma gemaakte transcript is gecontroleerd op incorrectheden. Vervolgens zijn deze transcripties doorgenomen om bekend te raken met de leefwereld van de respondenten en om te bepalen welke thema's uit het oog sprongen. Hierbij zijn delen achteraf verwijderd als bleek dat het gespreksonderwerp niet inhoudelijk relevant was op dat moment. Je kunt hierbij denken aan smalltalk dat vooral aan het begin en aan het einde van het interview plaatsvond. Burnard beschrijft dit onbruikbare materiaal als *dross* (1991, p. 462).

Per interview is daarna opgemaakt wat de precieze bevindingen waren. Als er enige overeenkomsten waren tussen interviews, zijn kopteksten aangebracht bij de daarbij passende ervaringen. Dit proces zou als 'open coding' kunnen worden omschreven. Om duidelijk te maken hoe daarbij precies te werk is gegaan, wordt een versimpeld voorbeeld gegeven. Als

een respondent bijvoorbeeld heeft gezegd: ‘Toen ik hier in het begin binnenkwam, was het een stukje diverser dan het nu is,’ is dat omgeschreven naar: ‘de respondent stelt dat het bij zijn aantreden het beter was gesteld met de diversiteit als het gaat om welke mensen er werkten’. Als er meer respondenten waren die dit dachten, zou er een dergelijke koptekst zijn gemaakt die ‘minder diversiteit dan eerst’ had geheten. In tegenstelling tot de gegeven voorbeelden bij het stappenplan van Burnard, wordt er niet gesproken over meerderheden of minderheden. Omdat dit onderzoek kwalitatief van aard is, is het niet geschikt om dergelijke kwantitatieve uitspraken te maken.

Aan elke respondent zijn vervolgens de bevindingen per gesprek opgestuurd. Aan de respondenten is de gelegenheid gegeven om te controleren of ze zich konden herkennen in de opgemaakte bevindingen, of er feitelijke onjuistheden te vinden waren en of ze zich prettig voelden bij het anonimisatieproces dat hier al op gang was gebracht. In deze eerste controleronde hebben negen van de twaalf respondenten commentaar geleverd. Indien nodig zijn de bevindingen vanwege dat commentaar aangepast.

Vervolgens zijn alle transcripties geïmporteerd in het codeerprogramma Atlas.ti. Daar zijn uitspraken in het programma niet alleen gekoppeld aan kopteksten, maar ook de thema’s diversiteit, inclusiviteit, waardering, betrokkenheid en aanpassing. Als er twijfel bestond over het geschikte bijpassende thema, zijn meerdere thema’s aan de uitspraken gekoppeld. Op deze manier waren er 53 uitspraken aan diversiteit gekoppeld, 77 aan inclusiviteit, 26 aan waardering, 28 aan betrokkenheid en 22 aanpassing. Dit verklaart ook waarom er in het resultatenhoofdstuk meer over inclusiviteit te behandelen valt dan over bijvoorbeeld aanpassing. Niet alleen is inclusiviteit een kernthema in dit onderzoek geweest; respondenten hadden er vaak ook meer zelf over te vertellen.

Daarna zijn een aantal kopteksten zodanig samengevoegd dat elke resterende koptekst onder een bijpassend thema viel. Het aantal kopteksten werd zo teruggebracht tot ongeveer 35. Zo is gekozen om de koptekst ‘ervaringen rond traineeships’ onder te brengen bij ‘positieve discriminatie’. Omdat ‘positieve discriminatie’ onder het thema inclusiviteit was onder te brengen, was er zo een bijpassende nieuwe koptekst gecreëerd.

Hierna moeten volgens Burnard de opgestelde bevindingen gecheckt worden door twee collega’s. Helaas moest er de keuze gemaakt worden om geen medestudenten in te zetten voor het maken van een onafhankelijk categorisatieproces. Het liefst was dit wel

gedaan, omdat Thomas (2006) en Burnard (1991) beiden terecht stellen dat deze controle de validiteit van het onderzoek vergroot. Toch is vanwege de haalbaarheid gekozen om deze extra controle te laten vallen. Medestudenten zijn namelijk al meer dan genoeg tijd kwijt aan hun eigen onderzoek. Het door hen laten categoriseren van meer dan tien interviews per persoon zou te veel gevraagd zijn. De stappen 6 en 7 uit Burnards stappenplan zijn daarom niet meegenomen in het uitvoeren van de analyse. Omdat na deze stappen de categorieën sterker uitgekristalliseerd raken, is besloten verder te gaan met general inductive approach van Thomas. Zodoende zijn de eerste vijf stappen van Burnards stappenplan toegepast.

3.4.2 Categoriseren met de general inductive approach

Vervolgens is volgens de methode van Thomas vanaf stap 3 het proces van *inductive coding* gevolgd (2006, p. 241). Hierbij zijn de *upper-level categories* die Thomas noemt de vijf thema's die de pijlers vormden tijdens de gevoerde gesprekken. De keuze hiertoe is gemaakt, omdat de vijf thema's aansluiten bij het idee dat de data-analyse samen moet gaan met zekere evaluatiedoelen, die de analyse een zekere structuur bieden (p. 239). De reeds gehanteerde thema's sluiten hier passend bij aan. Belangrijk hierbij is om de resultaten alsnog vanuit de data zelf te halen. De vijf thema's bieden dus een houvast, maar zijn niet bepalend in hoe de definitieve categorieën gestalte krijgen.

Omdat er met de methode van Burnard het aantal kopteksten al is gereduceerd is tot 35, was het logisch om met de methode van Thomas te beginnen vanaf de derde stap met het terugbrengen van het aantal kopteksten naar concrete categorieën. Op dit punt in het proces werd duidelijk dat er uiteenlopende kopteksten waren die waren te categoriseren van zeer positief tot negatief. Aangezien deze kopteksten samen een breed spectrum dekten aan wat respondenten als positief of negatief zagen, was het nodig om met de definitieve categorieën uiteindelijk het hele spectrum te dekken. Omdat er ook binnen positieve en negatieve ervaringen op zichzelf een rijke variatie bestond, is besloten dat het uiteindelijke categorisatieproces gebaseerd moest zijn op het positief-negatief spectrum. Een andere motivatie hiervoor is dat positieve en negatieve ervaringen op zichzelf goed bij elkaar passen. Op een inclusieve redactie zal iemand zich sneller ook betrokken voelen en omgekeerd is dat net zo het geval.

Zodoende zijn in het vierde hoofdstuk, waar de resultaten centraal staan, kopteksten op zo'n manier ingedeeld dat ze pasten bij andere kopteksten als het gaat om hoe positief dan wel negatief de associaties waren van respondenten. Op deze manier werd het bestaande aantal van ongeveer 35 kopteksten ondergebracht in vijf categorieën, steeds herhaald per thema. Op deze manier konden de kopteksten concreet samengebracht worden, terwijl de thema's als evaluatiedoelen zorgden voor een overzichtelijke structuur. In wezen zijn de laatste twee stappen die Thomas voorschrijft voor het categorisatieproces op deze manier tegelijk gezet (2006, p. 242). Er is namelijk overlap tussen bestaande kopteksten verwijderd en tegelijk is met het gecreëerde spectrum een model gecreëerd dat ruimte biedt aan nagenoeg elke koptekst.

De tekst met deze bevindingen is vervolgens weer opgestuurd om ze door de respondenten te laten controleren. De bevindingen die (deels) waren gebaseerd op uitspraken van een respondent, waren steeds gemarkeerd met een gele kleur. Deze manier van verificatie past bij de aanbevelingen die Thomas voorschrijft met zijn general inductive approach (2006, p. 144). Een aanmerking hierop is dat bij dit tweede controlemoment dus een versie is gestuurd waarbij de definitieve categorieën nog niet zijn vastgelegd. Bij deze tweede ronde is overigens aan elke respondent die nog niet had geantwoord een herinneringsmail gestuurd.

In deze tweede ronde hebben tien van de twaalf respondenten commentaar geleverd. Als respondenten bij de tweede ronde aanmerkingen hadden, zijn de gemaakte aanpassingen wederom teruggestuurd naar deze respondenten om er zeker van te zijn dat alle bevindingen daadwerkelijk kloppen. Er is een respondent geweest die in geen van beide rondes feedback heeft kunnen leveren. Omdat zij geen gevoelige dan wel zeer negatieve ervaringen heeft gedeeld, is ervoor gekozen om haar bevindingen alsnog mee te nemen in het onderzoek. Omdat haar gesprek zoals elk gesprek is opgenomen, kon op deze manier alsnog gecontroleerd worden of de gemaakte bevindingen ermee correspondeerden. Feit blijft dat het verkrijgen van een *second opinion* van ook deze respondent vanzelfsprekend de voorkeur had.

Omdat bleek dat per thema het aantal categorieën niet hoger lag dan vijf, is besloten om voor de definitieve categorieën ook dit aantal te behouden. Door dit oneven aantal was er ruimte voor een middencategorie waar er ruimte was voor tweezijdige ervaringen. Daarnaast bleef er voor zowel negatieve ervaringen als positieve ervaringen een concreet onderscheid mogelijk tussen opvattingen waar uitersten enerzijds centraal stonden en opvattingen waar mildere sentimenten de boventoon voerden anderzijds centraal stonden. Zodoende ontstonden er vijf definitieve categorieën: categorieën met zeer positieve, positieve, tweezijdige, negatieve en zeer negatieve ervaringen.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken die uit de gesprekken met de twaalf respondenten zijn voortgekomen. De verschillende ervaringen zullen worden behandeld aan de hand van de vijf thema's die in het theoretisch kader zijn besproken, te weten diversiteit, inclusiviteit, betrokkenheid, waardering en aanpassing. Steeds worden per thema eerst positieve ervaringen behandeld en daarna negatieve ervaringen. Daarna wordt per thema besproken welke subcategorieën op te maken zijn die aansluiten bij dat thema. Aan het einde worden deze subcategorieën gecombineerd om tot een model te komen dat slaat op het hele onderzoek en dus alle vijf thema's. Ten behoeve van het anonimiseren van de respondenten is ervoor gekozen om de namen van de respondenten niet te vervangen met schuilnamen. Door verschillende ervaringen, waar dat mogelijk is geweest, los te koppelen van de respondent is de anonimiteit van de geïnterviewde respondenten des te meer gewaarborgd.

4.1 Diversiteit

Er zijn twee zienswijzen te onderscheiden als het gaat om diversiteit. Aan de ene kant zijn er respondenten die positief zijn over het aantal journalisten van kleur dat werkzaam is op diens redactie. In dat geval beschrijven de bevroegde journalisten hun redactie als representatief voor de doelgroep of zelfs als uitgesproken divers als het gaat om kleur. Dat leidt ertoe dat deze respondenten ook te spreken zijn over de representativiteit die daaruit voortvloeit in de berichtgeving.

Een andere zienswijze is dat er te weinig diversiteit in kleur is op de redactie. Respondenten beschrijven hun werkomgeving als 'een hele witte redactie' of beschrijven de diversiteit in kleur er als 'bedroevend'. Dat gebrek heeft uiteenlopende gevolgen voor de ervaringen van de respondenten, aangezien de respondenten onderling over verschillende identiteiten beschikken. Een aanmerking hierop is dat meerdere journalisten wel vinden dat er op andere assen sprake is van meer diversiteit. Het gaat daarbij met name om diversiteit van geslacht en geaardheid.

Ook als het gaat om het ervaren van last door een gebrek aan diversiteit, is er een onderscheid te maken tussen twee categorieën. Een deel van de respondenten ervaart zelf last van het gebrek aan diversiteit in kleur, terwijl een ander deel daar persoonlijk weinig van

merkt. Dat heeft onder meer te maken met de omgeving waar de respondent zelf in is opgegroeid. Een respondent zegt hierover het volgende: 'Ik denk dat je aan het idee went dat niemand op je lijkt. En ik denk dat die gewenning er ook toe leidt dat je er niet echt last van ervaart.' Andere bevroegden erkennen dat zij beschikken over een identiteit die voor witte Nederlanders 'makkelijk te accepteren is.' Een respondent zegt hierover dat ze weliswaar over de as 'kleur' beschikt, maar dat de andere assen die daarmee snijden weinig tot niet verschillen met die van witte Nederlanders. Daardoor is vanuit het idee van intersectionaliteit te verklaren waarom de kloof tussen deze respondent en haar redactie eenvoudiger is te overbruggen.

Bij andere respondenten was dat naar hun ervaring juist niet het geval. Daardoor merkten respondenten uit deze groep dat ze zich niet of moeilijk konden herkennen in het uiterlijk en de omgangsvormen van hun overwegend witte collega's. Ook kwam het in omgekeerde richting voor dat witte collega's, in ieder geval in eerste instantie, afstand tot hen namen:

Ik heb echt gezien dat mensen na drie of vier maanden ontdooiden, mij durfden aan te spreken. Begrepen dat ik daadwerkelijk knowhow heb wat er allemaal moet gebeuren binnen een organisatie. Dat heeft maanden geduurd.

Op deze manier zorgt een gebrek aan diversiteit dat journalisten van kleur uit deze groep zich minder geïncludeerd voelen op een redactie.

Doordat niet iedere respondent last ervaart van het gebrek aan diversiteit in kleur, zijn er ook verschillende perspectieven als het aankomt op de representativiteit van de berichtgeving die hun werkgever produceert. Hoewel de gedachte niet voor de hand ligt dat een overwegend witte redactie in staat is om verhalen te maken over alle groepen in de samenleving, ervaren een groep respondenten dat wel zo. Er zijn respondenten die daarvan overtuigd zijn omdat ze vooral vertrouwen hebben in de paar journalisten van kleur die er wel werken. Een losstaand perspectief is dat er ook vertrouwen is in de heersende redactiecultuur. Respondenten uit deze groep vinden dat er in die cultuur een inclusief klimaat heerst voor uiteenlopende ideeën.

4.1.1 Positieve discriminatie

Onder respondenten zijn er verschillende ideeën over het toepassen van positieve discriminatie om meer journalisten van kleur aan te trekken. Er is een zienswijze waarin bevrageden de goede intenties inzien van deze vorm van discriminatie, ondanks dat gevoelens van ongemak aanwezig kunnen zijn. Ze zien het toepassen van positieve discriminatie als een noodzakelijke overgangsfase, die nodig is om een punt te bereiken waarbij diversiteit in kleur en de bijbehorende inclusie een vanzelfsprekendheid is.

Een reden die respondenten daarvoor geven is dat er nog te weinig rolmodellen zijn om jong talent aan te moedigen de journalistiek in te gaan. Zo vertelt een respondent dat geen van zijn vrienden actief is in de media en hij het daarom ook wel begrijpt dat het lastig is voor werkgevers om journalisten van kleur te werven. Door het toepassen van positieve discriminatie kan op deze manier een vicieuze cirkel worden doorbroken. Met deze vorm van discriminatie worden meer personen van kleur journalist, waardoor er ook meer rolmodellen zullen zijn om andere personen van kleur aan te moedigen ook de journalistiek in te gaan. Op deze manier zal positieve discriminatie in de toekomst dan minder nodig zijn.

Een manier waarmee positieve discriminatie kan worden toegepast, is door in de vacature te plaatsen dat werkgever journalisten van kleur aanmoedigt te solliciteren. Traineeships kunnen in het verlengde daarvan journalisten van kleur aantrekken die geen journalistieke vooropleiding of ervaring hebben opgedaan. Op zulke traineeships kan iedereen solliciteren, maar kunnen personen van kleur meer kans hebben om geselecteerd te worden. Een deel van de respondenten die hier ervaring mee heeft, laat zich hier positief over uit. Verschillende respondenten hebben zelf een dergelijk pad bewandeld en hebben op die manier hun plek in de journalistiek kunnen vinden. Respondenten die dergelijke ervaringen hiermee hebben, halen aan dat ze merkten dat ze alleen konden blijven als ze goed genoeg waren. Slechts het beschikken over een niet-witte huidskleur of een bepaald netwerk was dus niet genoeg en daar zijn deze respondenten over te spreken.

Een respondent haalt aan dat dat wel kan voorkomen. Hij vertelt daarbij dat een collega via een speciale regeling was aangesloten bij zijn werkgever. Omdat de respondent over een machtspositie beschikte, wist de respondent dat zijn werkgever de collega in kwestie alleen behield vanwege het netwerk dat de collega had. De competenties van de collega als journalist waren op zichzelf niet toereikend. Op deze manier kan een journalist van kleur zoetgehouden worden, terwijl leidinggevenden deze journalist niet goed genoeg vinden en ook niet de middelen inzetten om deze persoon passend te begeleiden.

4.1.2 Diversiteitsquotum

Waar respondenten verdeeld in zijn, is of het nodig is om een diversiteitsquotum toe te passen bij sprekers die uitgenodigd worden in een uitzending. Een respondent zegt hierover dat hij tegen een dergelijk quotum is, omdat hij vindt dat daarmee de journalistieke kwaliteit van een productie achteruit kan gaan. Hij vindt dat sprekers puur op hun competenties uitgenodigd moeten worden en niet op basis van kleur.

Een andere respondent begrijpt die stellingname en voelt daar zelf ook wat voor. Tegelijkertijd zegt zij het volgende: ‘Ik denk dat zo'n quotum uiteindelijk wel de enige manier is om die achterstand recht te trekken. Net als bijvoorbeeld vrouwenquota in de top van een bedrijf. Ik denk wel dat het nodig is.’ Hoewel de respondent dus vindt dat deze aanpak op de korte termijn niet perfect is, denkt ze dat het nodig is om op de lange termijn een punt te bereiken waarbij het vanzelfsprekend is dat sprekers vaker een kleur hebben of bijvoorbeeld vrouw zijn.

Een uitweidende aanmerking op het diversiteitsquotum is dat het, volgens de ervaring van een respondent, ook omgekeerd kan voorkomen dat competente gasten juist kunnen worden afgewezen vanwege een bepaald uiterlijk of een bepaalde uitdaging en de onjuiste aannames die daar omheen bestaan. Daarom zou je kunnen zeggen dat het voorkomt dat zowel witte mensen met een normatief uiterlijk als mensen met een non-normatief uiterlijk worden afgewezen, terwijl ze op inhoudelijk gebied over de beste competenties beschikken.

4.1.3 Symboolpolitiek

Waar een respondent tot slot nog een opmerking over maakt rond het thema diversiteit, is dat hij heeft ervaren dat positieve discriminatie ook alleen het imago van het bedrijf ten goede kan komen. Deze respondent in kwestie maakte mee hoe het bedrijf bijvoorbeeld wel presentatoren van kleur aanstelde op de redactie, maar in andere lagen van het bedrijf weinig diversificatie aanbracht. Op deze manier kan een bedrijf zich naar buiten toe wel divers presenteren, maar verandert er in het bedrijf zelf weinig.

4.2 Inclusiviteit

Ook als het gaat over inclusiviteit op redacties, bestaan er verschillende perspectieven tussen de gesproken respondenten. Enerzijds zijn er respondenten die vinden dat hun redactie inclusief is en anderzijds respondenten die dat niet vinden. Respondenten die hun redactie als inclusief ervaren, noemen uiteenlopende redenen op waarom ze dat vinden.

Zo noemt een respondent de ‘supportieve luistercultuur’ van haar redactie als motivatie. In die redactie worden uiteenlopende verhaalideeën serieus genomen worden. Dit kan dus inhouden dat journalisten van kleur zich vrij voelen om ideeën te pitchen die verwantschap hebben met hun eigen achtergrond of identiteit. Het betekent ook dat zulke journalisten juist andere nieuwsverhalen kunnen maken die niet verwant zijn aan een dergelijke achtergrond of identiteit. Zo wordt voorkomen dat journalisten van kleur zijn veroordeeld tot wat een respondent als ‘achtertuintjesjournalistiek’ omschrijft. Deze enigszins denigrerende term omvat het idee dat je als journalist van kleur vooral over je eigen gemeenschap kunt schrijven, maar minder serieus wordt genomen op de redactie als je een verhaal wilt maken dat juist niet verwant is aan die gemeenschap.

Een ander element dat respondenten noemen is dat de mening van het publiek geen beklemmende rol heeft op de mogelijkheden van de journalist van kleur. Respondenten ervaren het daarom als positief als hun leidinggevendend zich er niet te veel van aantrekken dat lezers moeite hebben met artikelen waar het perspectief van de journalist van kleur op een bepaalde manier tot uiting komt.

Collega’s uiten daarnaast geen negatieve aannames, stereotyperingen of microagressies naar de respondenten die vinden dat ze op een inclusieve redactie werken. Op deze manier ervaren deze respondenten niets negatiefs op intern niveau.

Een ander element van een inclusieve redactie is dat elke journalist, en dus ook journalisten van kleur, zich er thuis voelen. Dat positieve gevoel kan door verschillende factoren gecreëerd worden. Sommige respondenten voelen zich thuis zodra ze zich in anderen kunnen herkennen. Een deel van die respondenten kan zich (deels) herkennen in witte collega’s omdat ze een witte omgeving al vanaf de middelbare school gewend zijn. Ze weten daarom niet beter en ondervinden geen last van een dergelijke omgeving. Een ander deel van de respondenten stelt het op prijs als een collega in ieder geval gedeeltelijk overeenkomsten heeft met hen op etnisch, cultureel of religieus vlak.

Daarnaast ervaart een deel van de respondenten het hoogtepunt van inclusie zodra dit thema, samen met verwante thema’s, dermate vanzelfsprekend zijn dat het geen thema’s meer

zijn waar een redactie zich druk om hoeft te maken. Niet elke respondent ziet die tendens nog terug op de redactie. Sommige respondenten accepteren het idee dat een overgangsfase met bijbehorende ongemakkelijkheden nodig is om een punt te bereiken waar significante sprongen vooruit zijn gemaakt als het gaat om diversiteit en inclusie. Dat thema's als diversiteit en inclusie groot gemaakt worden en dat positieve discriminatie voorkomt, nemen ze daarbij op de koop toe.

4.2.1 Nuances rond de inclusieve redactie

Daarnaast bestaat er een subdivisie in de groep respondenten met de zienswijze dat hun redactie inclusief is. Zoals eerder aangehaald vinden respondenten hun redactie inclusief zodra ze het idee hebben gehoord te worden en dat ze hun eigen unieke ideeën voor nieuwsverhalen in alle openheid kunnen delen. Hierin heeft een groep van de respondenten slechts de zienswijze dat er een cultuur heerst waar ruimte is voor uiteenlopende ideeën. Een andere groep heeft de zienswijze dat ze als journalist zijnde ook worden aangemoedigd om alternatieve ideeën voor nieuwsverhalen te pitchen. Op deze manier zijn er verschillende gradaties op het spectrum van een inclusieve redactie.

Daarnaast is er ook een verschil tussen de ervaringen van respondenten rond een inclusieve redactiecultuur als het gaat over de berichtgeving. Een groep vindt namelijk de berichtgeving naar buiten inclusief en representatief. Dat betekent dat respondenten uit deze groep ervan overtuigd zijn dat hun werkgever berichtgeving maakt die op representatieve wijze verhalen maakt over alle groepen in de samenleving. Zoiets bereiken is lastiger als een redactie weinig diversiteit in onder meer kleur kent. Daarom behoren niet alle respondenten, die vinden dat hun redactie inclusief is, tot deze groep. Ook op dit gebied bestaan er dus verschillende opvattingen als het aankomt op de inclusiviteit van de redactie.

4.2.2 Te overziene tekortkomingen

Het kan voorkomen dat respondenten iets ervaren dat inbreuk maakt op hun gevoel van geïncludeerd zijn. Daarbij wordt in dit onderzoek onderscheid gemaakt tussen ervaringen die voor respondenten structureel schade toebrengen aan de inclusie op de redactie en ervaringen waarbij dat niet het geval is. Beide soorten ervaringen vormen daarom aparte zienswijzen.

Een voorbeeld waarbij het structurele effect uitblijft is wanneer respondenten onder meer te maken krijgen met seksistische grappen, stereotyperende opmerkingen, gevoelige onderwerpen, ongegronde aannames en microagressies onder bepaalde voorwaarden. Dat kan namelijk als vervelend of erger ervaren worden, maar de negatieve gevolgen ervan kunnen worden beperkt als deze respondenten vanwege een dikke huid sneller van zich afbijten of als leidinggevendend zich passend bekommeren om de mensen die zoiets meemaken. Een situatie die een respondent beschrijft, laat dat als volgt zien:

Er is een andere vrouw op de redactie die een vergelijkbare huidskleur heeft. Maar we lijken helemaal niet op elkaar. En we werden gewoon constant door elkaar gehaald. En dat is meerdere keren gebeurd. Eerst is het nog grappig, maar op een gegeven moment denk je: nu ben ik er klaar mee. We hebben dit ook aangegeven bij onze leidinggevendend en die vonden het echt erg dat dit gebeurde. Zij hebben het toen wel echt serieus genomen.

Als leidinggevendend gepast optreden, zoals in deze situatie, merken respondenten met deze zienswijze op dat het leed verzacht wordt en dat nare situaties in de toekomst voorkomen kunnen worden. Op deze manier kunnen vervelende situaties zich dus voordoen, zonder dat respondenten uit deze groep het idee hebben zich op structurele wijze niet meer geïnccludeerd te voelen op de redactie.

Een andere vorm daarvan heeft te maken met het feit dat iedereen anders is op een redactie. Mensen kunnen samen als groep een gezond en inclusief klimaat creëren, maar er kunnen nog steeds individuen of deelredacties uit de toon vallen. Zo hebben respondenten te maken met feit dat ze aan de meeste leidinggevendend wel hun ideeën durven te pitchen, maar bij anderen bewust ervoor kiezen om het pitchmoment uit te stellen.

Bovendien vinden bepaalde respondenten uit deze groep het teleurstellend dat sommige collega's geen basiskennis hebben over hun cultuur of religie. Een respondent zegt hierover het volgende:

Je hoort nog weleens: “mag je nog steeds geen water drinken tijdens het vasten?” Dan denk ik bij mezelf: dat is nou net jammer. Ik vind het niet irritant worden, want het is ergens ook een bepaalde interesse. Maar wij zijn geen nieuwkomers. Marokkanen en Turken zijn al meer dan 50 jaar in Nederland.

Deze respondenten benadrukken daarbij dat hun collegajournalisten vaak hoogopgeleid zijn. Daarom vinden respondenten dat hun collega's in ieder geval basiskennis moeten hebben over de verschillende culturen en geloven die er in Nederland zijn.

Tot slot merkt een respondent uit deze groep op dat er bij hun werkgever niet veel aandacht wordt besteed aan inclusieve berichtgeving, maar dat ze dat eigenlijk ook niet erg vindt. De reden die daarvoor wordt gegeven, is omdat haar werkgever in het publieke omroepbestel een taak heeft om een specifieke doelgroep te bereiken. Ze vindt dat andere omroepen beter aandacht kunnen besteden aan inclusieve berichtgeving.

4.2.3 Vergaande beperkingen

Negatieve ervaringen van respondenten kunnen ook verdergaande gevolgen hebben. In dat geval zijn de verschijnselen daarachter dermate toonaangevend, dat ze ervoor zorgen dat respondenten zich structureel niet geïnccludeerd voelen op hun redactie. Zulke respondenten delen als groep een gemeenschappelijke zienswijze. De redenen waarom deze respondenten hun redactie niet inclusief vinden, lopen uiteen. Het kan bijvoorbeeld te maken hebben met de kleur en de etnische achtergrond van de respondent, maar ook met factoren die daar compleet los van staan.

Allereerst kan het gebeuren dat een redactie dermate weinig divers in kleur is, dat het ertoe leidt dat personen van kleur zich er niet geïnccludeerd voelen. Dat kan ermee te maken hebben dat ze geen collega's hebben waar ze verwantschap mee voelen, maar ook dat de witte collega's zich moeilijk een passende collegiale houding weten te geven aan een journalist van kleur. Onwetendheid en de daaruit voortvloeiende onjuiste aannames spelen daarbij een rol. Een voorbeeld daarvan is dat collega's van een respondent dachten dat hij niet competent genoeg zou zijn voor zijn functie vanwege onder meer zijn huidskleur. Aan de respondent werd op een denigrerende toon uitgelegd wat er moest gebeuren en hij kreeg microagressies te horen dat hij bijvoorbeeld 'toch zo goed Nederlands sprak'. De respondent snapt dat hij het laatstgenoemde weleens te horen krijgt, maar hij ergert zich er wel aan omdat hij al van jongs af aan in Nederland is opgegroeid.

Zoals eerder in dit hoofdstuk genoemd is, kan het inkluderend werken dat er aan de stem van de kijker dan wel lezer niet te zwaar gewogen wordt. Tegelijkertijd kan ook het tegenovergestelde het geval zijn. Een respondent die voor een commerciële omroep werkt, zegt daar het volgende over:

Na vier dagen gaan ze naar de minutenanalyse kijken en dan zien ze: onze kijkers vertrekken als het weer over Oekraïne of Afghanistan gaat. En daar passen ze hun programmering en items op aan. Ze kijken echt heel goed naar die analyse: waar blijven mensen op hangen en waar schakelen ze weg? Zo proberen ze constant te bedenken waar ze zich op moeten richten.

Uit dit citaat blijkt dat het aantal kijkers, en dus de advertentie-inkomsten, een leidende rol inneemt in de invulling van items en de programmering. De respondent in kwestie ervoer op deze manier hoe zijn werkgever een economische prikkel heeft om juist niet te diversifiëren of de berichtgeving representatiever te maken. Op deze manier werd er volgens de respondent opzettelijk de regio opgezocht bij het maken van positieve nieuwsverhalen waarbij in de praktijk weinig personen van kleur in beeld werden gebracht.

Daarnaast ervaren respondenten een redactie structureel niet als inclusief als het normaal is op een redactie om racistische, seksistische en stereotyperende gedragingen te uiten. Wat het ‘normaal’ maakt is wanneer zulke gedragingen niet meer gecorrigeerd worden en wanneer journalisten van kleur zich zelfs gedwongen voelen om mee te doen met dergelijk gedrag. Aan zulk gedrag van aanpassing zal in de latere paragraaf over aanpassing meer aandacht worden besteed.

4.2.4 Verwijten van activisme

Tot slot zijn er respondenten uit deze groep bij wie hun inspanningen op beklemmende wijze als activistisch worden weggezet. Dat gebeurt vooral wanneer het onderwerp raakt aan de culturele dan wel etnische achtergrond van een journalist van kleur. Zo maakte een respondent dat mee toen hij voorstelde om het Suikerfeest niet meer het Suikerfeest, maar Eid-al-Fitr te noemen in de berichtgeving:

Het Suikerfeest is een paar dagen geleden gebeurd en ik heb toen aangegeven: luister, veel moslims vinden het tegenwoordig niet fijn dat het in Nederland Suikerfeest wordt genoemd. Misschien moeten we daar aandacht aan besteden of het in ieder geval benoemen in onze items: dat het voor moslims geen term is die klopt die overeenkomt met hun feestdag. Ik was de enige met een cultureel diverse achtergrond in die vergadering. Verder alleen maar witte mensen. Nou, mijn argument werd weggewuifd als activistische taal. De reactie op mijn voorstel was: nee, we doen het altijd al zo. Omdat we het altijd al zo doen, zou het heel raar zijn om het nu anders te gaan doen. Terwijl je juist als journalist de verandering in de maatschappij zou moeten signaleren en dat moet laten zien, in plaats van achter de feiten aan te lopen.

Dergelijke verwijten van partijdige activistische perspectieven kunnen ervoor zorgen dat journalisten van kleur niet meer over thema's willen schrijven die hen aan hun hart aangaan. Ze koppelen zich los van hun identiteit en de verhalen die daarbij horen, omdat ze bang zijn dat die verhalen anders geproblematiseerd worden op de redactie. Een deel van de respondenten uit deze groep werkt ook voor werkgevers die het waarderen als ze schrijven over zulke gevoelige thema's. Dat zulke werkgevers bestaan, sterkt hen in de gedachte dat het uiteindelijk overal mogelijk moet zijn om zonder beklemmende zorgen over thema's te schrijven die raken aan hun achtergrond.

Het loskoppelen van de eigen identiteit kan ook uit een ander motief plaatsvinden op een redactie waar de inclusie aan de wensen overlaat. Dat ervaren respondenten uit deze groep die zien dat het eerdergenoemde achtertuintjesjournalistiek wordt gebezigd. Dit houdt in dat journalisten van kleur vooral over hun eigen gemeenschap items mogen maken, maar minder of niet serieus worden genomen bij verhalen die daar weinig mee te maken hebben, zoals de woningmarkt of de politiek.

4.3 Waardering

Tevens bij het thema waardering hebben respondenten positieve en negatieve ervaringen gedeeld in de gevoerde gesprekken. Bij dit thema valt het op dat de redenen ervoor niet alleen uiteenlopen, maar ook dat de mate van waardering kan samenhangen met de mate van inclusiviteit en de mate van sense of belonging. Bovendien hangt het thema waardering samen met het thema betrokkenheid onder de term sense of belonging. Zo kan een gebrekkig gevoel van persoonlijke betrokkenheid ertoe bijdragen dat iemand zich niet gewaardeerd voelt op de redactie.

Andersom geredeneerd kan een respondent die zich gewaardeerd voelt, zich daardoor juist beter geïncludeerd voelen op de redactie. Dit is een van de zienswijzen die voortkwam uit de gevoerde gesprekken. Respondenten denken dat dat onder meer voortkomt uit het idee dat collega's goed naar elkaars ideeën en opvattingen luisteren. Door dit gegeven voelen respondenten zich zowel gewaardeerd als geïncludeerd wanneer er op een open en positieve manier gereageerd wordt op hun inspanningen en ingevingen. Net zoals bij het thema inclusiviteit is het bij dit thema van belang dat journalisten van kleur het idee hebben gewaardeerd te worden ongeacht of dat werk raakvlakken heeft met hun eigen achtergrond of niet.

Daarnaast hebben respondenten met deze zienswijze het idee dat ze bijpassende erkenning ontvangen voor het geleverde werk. Dat betekent aan de ene kant dat goed werk gecompimenteerd wordt, maar ook dat deze respondenten niet het idee hebben dat gemaakte fouten door de vingers worden gezien puur omdat ze journalisten van kleur zijn. Op deze manier voelt erkenning voor goed verricht werk oprecht en leidt dat tot een gevoel van waardering waar minder snel aan getwijfeld wordt.

Als deze respondenten niet alleen gewaardeerd worden voor hun verrichte werk door bijvoorbeeld complimenten, maar bijvoorbeeld ook nieuwe kansen krijgen aangeboden, stellen zij dat tevens op prijs. Het kan daarbij gaan om een promotie of het aanreiken van andere groeimogelijkheden in de vorm van bijvoorbeeld een traineeship.

Bovendien denkt een deel van deze bevrageden dat de grootte van hun redactie kan meespelen in het feit of je sneller erkenning krijgt voor je werk. Zo vertelt een respondent dat ze het idee heeft dat zij en andere collega's sneller opvallen omdat het team waarin ze werkt aan de kleine kant is. Vanuit die gedachte hoeft onder meer de leiding de aandacht over minder werknemers te verdelen, waardoor zulke werknemers zich sneller gehoord en gewaardeerd kunnen voelen.

4.3.1 Beperkte waardering

Respondenten die niet de eerdergenoemde zienswijze delen, hebben de overtuiging dat waardering voor hun werk niet of maar in beperkte mate wordt geuit. Er zijn verschillende redenen die hieraan ten grondslag liggen.

Een van deze respondenten denkt dat het te maken heeft met het grote leeftijdsverschil tussen oudere journalisten met meer macht en jongere journalisten die minder ervaring hebben. De respondent verklaart dat de oudere garde geneigd is om het snel aan te geven wanneer iets tekort schiet, maar het minder snel zegt wanneer iets juist goed is uitgevoerd. Door dit gebrek aan waardering voelt de respondent zich ook minder betrokken bij de redactie. Het gebrek aan waardering zorgt er zelfs voor dat deze respondent zich onvoldoende betrokken voelt bij de redactie. De mate waarin een respondent zich gewaardeerd voelt, kan dus doorslaggevende gevolgen hebben voor de manier waarop iemand zich één voelt met de redactie. Belangrijk om hierbij aan te halen is dat deze respondent wel vond dat zijn redactie inclusief was en dat er ruimte was voor uiteenlopende ideeën. Deze casus laat daarom zien dat een inclusieve redactie er niet altijd voor zorgt dat elke journalist zich op gepaste wijze gewaardeerd voelt.

Daarnaast kan een gebrek aan waardering zo ver reiken dat de naam van de journalist niet vermeld wordt in de publicatie, terwijl dit werk essentieel is geweest om het verhaal mogelijk te maken. Dat overkwam een van de respondenten. Zij vertelde dat haar vertaalwerk cruciaal was, maar dat dat werk op geen enkele manier werd beloond. Op deze manier voelde deze respondent zich gebruikt voor de vaardigheden waarover zij beschikte. Dat gevoel werd in een andere situatie herbeleefd doordat de respondent gevraagd werd om de connecties waarover zij beschikte te delen, zonder dat ze enige zeggenschap had over hoe het verhaal verder gestalte zou krijgen. Ze vond dat opmerkelijk, omdat ze vanwege haar etnische en culturele achtergrond over veel kennis beschikte over het land waarover het verhaal ging. Dat dergelijke kwaliteiten werden genegeerd, zorgde ervoor dat de respondent zich nogmaals gebruikt voelde.

Eerder is in deze scriptie al aangehaald dat een deel van de respondenten zich minder geïncludeerd voelt doordat hun inspanningen te maken kregen met verwijten van activisme. Juist omdat deze inspanningen deze respondenten aan het hart gaan, raakt het ze wanneer ze dan met kritiek te maken krijgen die volgens hen ongegrond is. Daardoor voelen deze respondenten zich ook minder gewaardeerd op de redactie als hen zoiets overkomt.

Tot slot bestaat er een perspectief onder respondenten dat ze wel het idee hebben gewaardeerd te worden, maar dat ze niet helemaal tevreden zijn over de manier waarop dat tot stand is gekomen of de manier waarop dat in zijn werk gaat. Een respondent zegt hierover het volgende:

Vanwege mijn werk als journalist ben ik vrij goed in onze taal. Maar ik werd helaas door veel collega's minder serieus genomen bij het signaleren van taalfouten of grammaticale fouten. Toen ik een verbetering op dat gebied aanbracht, had ik door dat daar tot in den treure overleg en gefactcheck over gepleegd moest worden om te kijken of ik wel een punt had of niet. Na die ruim vier jaar dat ik hier zit, is het wel minder geworden, omdat mensen door hebben dat ik wel goed ben in de taal. Maar dat heeft jaren gekost.

Hieruit blijkt dat het lang kan duren om bepaalde erkenning en waardering af te dwingen. En dat kan frustratie opwekken als je als journalist van kleur het idee hebt dat het jou meer moeite kost om dat te bereiken dan een witte collega die sneller het vertrouwen krijgt bij zulke kwesties.

Ook heeft een deel van de respondenten ervaren dat waardering per collega of per geleverde kwaliteit uiteenloopt. Hoewel zulke respondenten zich op bepaalde terreinen door bepaalde mensen gewaardeerd voelen, schiet de waardering op andere punten in zulke situaties alsnog tekort.

4.4 Betrokkenheid

Als het gaat om de ervaren betrokkenheid passen de resultaten in hoofdlijnen bij de resultaten rond het thema waardering. Zo zijn er ook hier twee groepen te onderscheiden, waarbij de ene groep respondenten zich wel betrokken voelt bij de redactie en de andere groep niet. Bovendien hangen de ervaringen samen met de thema's inclusiviteit, waardering en aanpassing. Iemand die zich volledig betrokken en volwaardig lid voelt van de redactie, zal zich bijvoorbeeld weinig hoeven aan te passen aan zijn of haar omgeving. Bij het thema waardering kan de overlap in sommige gevallen dermate groot zijn, dat genoemde resultaten bij het thema waardering ook bij dit thema beschreven hadden kunnen worden. Het gaat daarbij onder meer om het idee dat respondenten het waarderen dat er aan hen groeimogelijkheden worden aangeboden en zich daardoor meer persoonlijk betrokken voelen bij hun redactie. Om herhaling te voorkomen, zullen zulke reeds besproken resultaten niet nogmaals bij dit thema benoemd worden.

De groep respondenten die vertelde zich betrokken te voelen op de redactie, noemde daarvoor verschillende redenen. Zo heeft een deel verklaard dat dat te maken heeft met het feit dat de redactie onder meer divers in kleur is en inclusief van aard. Dat creëert een prettige omgeving voor zulke respondenten, waarin ze zich thuis voelen, herkennen in anderen en zich daardoor ook persoonlijk betrokken voelen.

Een ander deel uit deze groep vertelt dat de redactie weliswaar weinig diversiteit in kleur kent, maar wel een inclusieve cultuur heeft. Het kan in zulke situaties voorkomen dat respondenten meer tijd nodig hebben om zich volledig betrokken te voelen op zo'n redactie omdat ze zich mogelijk minder goed kunnen herkennen in andere collega's.

Zoals een deel van de respondenten het idee heeft op een prettige manier gewaardeerd te worden vanwege de kleine omvang van het team, denken dezelfde respondenten dat dat er ook voor zorgt dat zij goed betrokken worden bij de redactie. In een kleinere organisatie kunnen werknemers minder snel als nummers worden weggecijferd waardoor de onderlinge cohesie gewaarborgd blijft.

4.4.1 Tussengroep

Een groep respondenten vormt een categorie tussen twee uitersten van het spectrum. Dat komt omdat deze groep de opvatting deelt zich per persoon of deelredactie anders betrokken tot hen te voelen. Op deze manier hebben respondenten er moeite mee om een eenduidig antwoord te geven of zij zich wel of niet betrokken voelen tot de redactie waar ze deel van uitmaken. Daarom vormen respondenten met deze zienswijze een tussengroep die niet uitgesproken positief of negatief is als het gaat om het gevoel van betrokkenheid.

4.4.2 Beperkt betrokken

De groep respondenten die vinden dat hun redactie niet inclusief is, voelt zich ook niet betrokken bij de redactie. Een van zulke respondenten verklaart dat (afgedwongen) waardering niet genoeg is om zich betrokken en volwaardig lid te voelen van zijn redactie:

Als persoon doe ik mijn werk gewoon goed en dat waarderen zij nu. Maar ik voel me niet prettig, veilig of goed binnen de organisatie. Ze doen er ook niet de moeite voor om me beter te leren kennen. Van de 100 mensen die je in de week ziet, zijn het er misschien drie die dat wel doen.

Deze ervaring laat kenmerkend zien dat zowel een gevoel van waardering als een gevoel van betrokkenheid nodig is om volledig het idee te hebben dat iemand erbij hoort en dus sense of belonging ervaart.

Aan de andere kant heeft een bevraagde respondent de zienswijze dat gebrekkige waardering ertoe leidt dat hij zich niet voldoende betrokken voelt bij zijn werkomgeving. Het gevoel volledig gewaardeerd en geaccepteerd te worden als individu hangt dus samen met de waardering en de acceptatie van het geleverde werk van dat individu. Maar zoals hiervoor al is laten zien, betekent dat gewaardeerde prestaties geen garantie zijn voor het feit dat de persoon die die prestaties levert ook wordt gewaardeerd en wordt betrokken bij het collectief.

4.5 Aanpassing

Tot slot zal in dit hoofdstuk het thema aanpassing behandeld worden. Aanpassing is nodig wanneer een journalist het idee heeft dat het eigen gedrag moet worden aangepast om het te laten aansluiten bij de heersende cultuur op een redactie. Er is een onderscheid te maken tussen twee groepen onder de respondenten, waarbij de ene groep de zienswijze heeft dat aanpassing nodig is en de andere groep niet.

Bij de groep respondenten die vond dat aanpassing niet nodig was, kan het meespelen dat de redactie divers en inclusief is en dat respondenten zich daardoor gewaardeerd en betrokken voelen bij hun redactie. In zo'n klimaat is het niet nodig om je als journalist van kleur aan te passen, omdat de dominante cultuur inclusief en omarmend genoeg is.

Sommige respondenten die onderdeel van deze groep uitmaken, geven wel toe dat ze zich in eerste instantie aanpasten door iets meer de kat uit de boom te kijken. Daarbij zeggen enkelen dat ze vonden dat ze zich niet meer aanpasten dan dat een nieuwe witte collega dat waarschijnlijk ook had gedaan. De gemaakte aanpassing was dan tijdelijk van aard, waarbij respondenten er na afzienbare tijd achterkwamen dat dergelijke aanpassing niet nodig was voor de lange termijn. Deze respondenten vormen samen een aparte subcategorie.

Daarnaast was er een respondent die het niet nodig vond om zich aan te passen op de redactie, maar wel merkte dat dat te maken had met de functie die hij bekleedde. Hij verklaart dat dat te maken heeft met het feit dat hij qua hiërarchie niet hoog in de pikorde staat, waardoor het ook minder nodig is om zijn positie te beschermen. Op deze manier bestaat er dus de kans dat iemand het niet nodig vindt om zichzelf aan te passen aan de dominante cultuur op de redactie, terwijl die persoon het zich wel kan voorstellen dat bepaalde collega's zich wel zullen moeten aanpassen aan bepaalde omgangsvormen. Deze respondent creëert vanwege dit eigen perspectief een aparte subcategorie.

Bovendien is er een respondent geweest die vertelde dat principiële overwegingen een rol speelden bij de wil om zich niet aan te passen aan de dominante redactiecultuur. Deze respondent zegt hierover het volgende:

Ik heb altijd al tegen mezelf gezegd: ik ga niet zo zijn. Want ik vind dat ik ook mijn kwaliteiten heb en dat men daaraan moet geloven. Ik wil mezelf niet anders neerzetten zodat ik maar word geaccepteerd.

Hoewel deze respondent niet uitgesproken negatief is over de inclusiviteit op zijn redactie, kunnen zoals in dit geval persoonlijke overtuigingen een doorslaggevende rol spelen in de wil om wel of niet aan te passen. Omdat deze respondent zich daarmee onderscheidt van andere respondenten, vormt hij met deze stellingname een aparte subcategorie.

Ten slotte is er een respondent die overtuigd is dat zij zich minder snel zal hoeven aan te passen aan een dominante redactiecultuur, omdat zij beschikt over een kleur en etnische achtergrond die voor witte Nederlanders makkelijker is te accepteren dan bepaalde andere kleuren en etniciteiten. De respondent is er op deze manier van overtuigd dat haar achtergrond bepalend is in het feit dat ze zich niet hoeft aan te passen. Vanwege dit unieke perspectief is er ook hier sprake van een subcategorie.

4.5.1 Significante aanpassing

Zodra respondenten wel het idee hadden zich te moeten aan te passen aan de heersende redactiecultuur, kan dat van zowel tijdelijke als permanente aard zijn. Onder de groep respondenten die vindt aanpassing nodig is, is er dus sprake van een subdivisie.

In de categorie respondenten die vonden dat aanpassing niet nodig was, is al benoemd dat daar ook respondenten onder vielen die toegaven dat ze zich in eerste instantie wel enigszins hadden aangepast. De reden dat zij daaronder vielen, is omdat zij deze aanpassing niet als bijzonder of vervelend ervoeren, maar als gebruikelijk voor een nieuwkomer. Daarentegen zijn er tevens respondenten die zich tijdelijk hebben aangepast en daarin het idee hadden dat die aanpassing significant van aard was. Daarom vormen deze respondenten dus een subgroep onder de respondenten die de overtuiging hebben dat ze zich wel (aanmerkelijk) hebben moeten aanpassen.

Het gebrek aan diversiteit in kleur en daarmee het gebrek aan herkenning bij anderen kan daarbij een rol spelen. Een respondent vertelt daar het volgende over:

Ik snapte hun grapjes niet. Ik wist niet waarover ik het moest hebben. Ik lachte [in eerste instantie] vaak nep. Maar ik ben me gaan aanpassen in hoeverre ik kan. Je past je wel aan, maar ik kan niet worden zoals hen.

Deze ervaring laat zien dat de respondent bepaalde aanpassing noodzakelijk achtte om bij een bepaalde groepsomgang te kunnen aansluiten. Dezelfde respondent kreeg daarentegen later te

horen van een leidinggevende dat zulke aanpassing niet nodig was en dat ze gewoon zichzelf kon zijn. Aanpassing kan dus tijdelijk van aard blijken te zijn omdat journalisten van kleur op hun werkplek expliciet te horen krijgen dat zulke aanpassing niet nodig is en dat ze worden gewaardeerd om wie ze zelf zijn.

Als respondenten zulke geluiden niet te horen krijgen van collega's of leidinggevendenden, zullen zij zich blijven aanpassen aan hun omgeving. In dat geval blijven ze dat doen om beter gemogen te worden, een betere positie in het bedrijf te krijgen of gebruiken ze aanpassing zelfs als overlevingsmechanisme. De groep respondenten die deze zienswijze heeft, vormt een aparte subgroep. Een respondent die bij deze subgroep hoort, heeft de volgende ervaring als het gaat om aanpassen aan de dominante redactiecultuur:

Ik had geen keus. Wil ik onderdeel van de organisatie zijn en wil ik dat mensen mij mogen en goed met mij overweg kunnen, dan moet ik me aanpassen. En dat heb ik gedaan. Ik heb me aangepast door te schreeuwen. Ik heb me aangepast door te lachen om ongepaste grappen. Ik heb me aangepast in mijn bewoordingen. Waar ik soms nog wel eens bij een eerdere werkgever een keer wat straattaal erdoorheen zou kunnen gooien, zou ik dat hier niet doen. Ik heb dat weleens gedaan en dat is dan meteen een basis voor allerlei microagressies. De eerste maanden kwamen mensen naar me toe met het V-teken en zeiden ze 'yo yo yo man'. Maar zo hoef je niet met mij een band op te bouwen. Van binnen kook ik, maar van buiten lach ik. Om maar te kunnen passen tussen al die anderen.

Op deze manier was aanpassing voor deze respondent niet alleen nodig om beter gemogen te worden, maar ook om bepaalde ongewenste gedragingen van collega's te voorkomen. Deze ervaring is bij uitstek een voorbeeld van een respondent die aanpassing op de werkvloer gebruikt als overlevingsmechanisme.

Daarnaast zijn er respondenten die een aparte subgroep vormen rond significante aanpassing. De zienswijzen die bij deze subgroep horen, bevatten ervaringen waarbij het idee heerst dat continue aanpassing aan de orde van de dag was en vooral op een onbewuste manier. Dat gaat op een onbewuste manier, omdat ze bijvoorbeeld al lange tijd gewend zijn om zich aan te passen aan hun werk- en privéomgeving. Desalniettemin laat het zien dat de redactie van de respondent niet inclusief genoeg is. Als dat namelijk wel het geval zou zijn, zou deze respondent zich niet hoeven blijven aan te passen.

4.6 Definitieve categorieën

Om tot coherente categorieën te komen, moeten de gemaakte categorieën en perspectieven bij de vijf thema's worden samengevoegd. Zo zullen bijvoorbeeld zienswijzen die positief zijn bij de thema's kunnen worden samengevoegd. Daarnaast bestaat er een spectrum van hoe positief, negatief of tweezijdig dan wel genuanceerd de ervaringen zijn. In deze paragraaf zullen deze categorieën van positief naar negatief worden behandeld.

4.6.1 Volledig geïncludeerd en veel diversiteit

Allereerst zijn er perspectieven die zeer positief uitwerken voor journalisten van kleur. Het gaat daarbij om redacties die verschillende vormen van diversiteit kennen, waaronder diversiteit van kleur. Mede daardoor voelt elke journalist, ook die van kleur, zich op zijn plek op de redactie. Dat komt omdat de redactie een inclusieve omgeving is, waarbij er niet alleen de ruimte is om uiteenlopende ideeën voor nieuwsverhalen aan te dragen. De journalisten worden namelijk ook actief aangemoedigd door leidinggevenden om met afwisselende ideeën te komen, die juist wel of juist niet te maken hebben met de culturele en etnische achtergrond van deze journalisten.

Doordat de redactie divers en inclusief is, is de kans het grootst dat je je als journalist betrokken en gewaardeerd voelt. Je hebt immers het idee dat je erkenning krijgt voor je werk en dat je vanuit de leiding groeimogelijkheden aangeboden krijgt als je naar behoren presteert. Daarnaast voel je je volwaardig lid van een redactie en is de kans op uitsluiting op een inclusieve redactie klein.

Aangezien verschillende journalisten worden gewaardeerd en worden betrokken bij de redactie, is er ook geen reden voor minderheidsgroepen zoals journalisten van kleur om zich aan te passen aan de dominante cultuur. De dominante cultuur staat namelijk open voor verschillende afkomsten, persoonlijkheden, invalshoeken en omgangsvormen.

Doordat er niets valt aan te merken op het gebied van diversiteit en inclusiviteit, hoeft er ook geen buitenproportionele aandacht aan deze onderwerpen te worden besteed. Op deze manier worden journalisten van kleur bespaard van een mogelijk gevoel van ongemak. De identiteit van de journalist van kleur is bij deze categorie namelijk net zo speciaal of gewoon als die van een witte journalist.

4.6.2 Voldoende geïncludeerd en beperkte diversiteit

Er bestaan ook andere perspectieven van respondenten waarbij de teneur positief blijft. Het gaat hierbij om situaties waarbij de respondent in ieder geval tevreden is over de geldende situatie, maar waarbij er nog wel ruimte voor verbetering is.

Redacties die redelijke diversiteit kennen op verschillende assen maar weinig diversiteit kennen in kleur, passen hier goed bij. Uit de gedeelde ervaringen is gebleken dat een redactie met weinig diversiteit in kleur nog altijd inclusief aan kan voelen voor de aldaar werkzame journalisten van kleur. Zulke redacties passen bij deze categorie. Wel worden respondenten minder of niet actief aangemoedigd om bij te dragen aan inclusieve berichtgeving. Het initiatief moet daarom vanuit de journalist van kleur zelf komen.

Bovendien passen bij deze categorie perspectieven van respondenten waar het toepassen van positieve discriminatie wordt toegepast op een manier dat respondenten daarover te spreken zijn. Dat respondenten daar ook gevoelens van ongemak bij ervaren, neemt niet weg dat ze in zulke situaties alsnog begrip voor het toepassen hebben.

Daarnaast bevat deze categorie ervaringen van respondenten die het idee hebben gewaardeerd te worden op de redactie. Dat komt doordat ze niet buitensporig veel kritiek krijgen voor minder goed werk vergeleken met de waardering die ontvangen wordt bij beter geleverd werk. Ook kan de kleine omvang van de redactie eraan bijdragen dat respondenten sneller positief opvallen en zich daardoor sneller gewaardeerd voelen. In deze categorie voelen respondenten zich dus gewaardeerd, maar hebben ze niet het idee dat leidinggevenden extra hun best doen om dat gevoel mee te geven door bijvoorbeeld groeimogelijkheden aan te reiken.

Respondenten voelen zich eveneens in deze categorie betrokken op hun redactie. Wel kan het enige tijd hebben geduurd voordat dit daadwerkelijk het geval was. Desalniettemin hebben respondenten daarbij in dat geval geen last ervaren van die beginperiode waar een proces van gewenning nodig was om een gevoel van volledige betrokkenheid te verkrijgen. Voor aanpassing geldt min of meer hetzelfde. Respondenten kunnen zich enige tijd hebben aangepast, maar ook hier geldt dat die aanpassing tijdelijk van aard was en dat de gemaakte aanpassing niet als storend werd ervaren.

4.6.3 Tweezijdige perspectieven

Zodra de perspectieven van respondenten negatiever zijn, maar nog altijd niet uitgesproken negatief, vallen deze perspectieven in de derde categorie. Onder deze perspectieven vallen vooral ervaringen die tweezijdig zijn. Zulke ervaringen zijn dus zowel niet uitgesproken positief als negatief.

Net zoals bij de eerder genoemde categorie schiet het hier tekort aan diversiteit als het in ieder geval om kleur gaat. Maar wat deze categorie echt vormt, is dat de ervaringen rond inclusiviteit en sense of belonging wisselend zijn. Zo zijn er respondenten geweest die zich geïncludeerd voelen door bepaalde deelredacties of personen, maar door andere deelredacties en personen minder of niet.

Bovendien passen hier perspectieven bij van respondenten die het idee hebben dat ze bepaalde verworvenheden zelf hebben moeten afdwingen. Zo zijn er verschillende respondenten geweest die het idee hebben gehad dat ze waardering hebben moeten afdwingen op de redactie en dat het vertrouwen naar hun toe daarbij in eerste instantie ontbrak.

Ook passen zienswijzen bij deze categorie waarbij respondenten vinden dat er bepaalde inspanningen worden gedaan ten behoeve van diversiteit en representativiteit, maar dat ze vinden dat deze inspanningen ondanks de goede bedoelingen niet altijd een gewenst effect hebben. Het toepassen van een diversiteitsquotum voor sprekers is hierbij een voorbeeld, als respondenten het idee hebben dat de kwaliteit van de sprekers daardoor achteruit gaat en respondenten dat argument zwaarder vinden wegen dan de behaalde diversiteit.

Wat betreft aanpassing passen standpunten van respondenten hierbij, als respondenten het idee hebben dat hun aanpassing van tijdelijke aard was, maar wel het idee hebben dat die initiële aanpassing significant van aard was. Zulke respondenten keken in dergelijke gevallen niet alleen de kat uit de boom, maar waren bijvoorbeeld ook een andere versie van zichzelf dan hun natuurlijke authentieke zelf.

4.6.4 Merkbare tekortkomingen

Bij de volgende categorie komen de eerste zienswijzen voor waarbij er sprake is van continue aanpassing en horen eveneens ervaringen waarbij respondenten zich significant beperkt voelen in de mate waarin ze zich geïnccludeerd achten.

Dat laatste komt niet alleen doordat er een gebrek aan diversiteit is in onder meer kleur, maar ook omdat respondenten bijvoorbeeld het idee hebben niet over elk thema te kunnen schrijven. Dat kan het geval zijn als respondenten te maken hebben gekregen met verwijten van activistische stellingnames dan wel activistisch taalgebruik. Het gaat daarbij om de aanname dat journalisten van kleur niet objectief zouden kunnen schrijven over onderwerpen die raken met hun eigen etnische en culturele achtergrond. Dat zulke respondenten het idee hebben dat hen dit alleen overkomt omdat ze van kleur zijn en niet wit, geeft ze een gevoel van beperkte inclusie en waardering. Tegelijkertijd betekent dit nog niet dat respondenten met zulke perspectieven vinden dat ze in hun volledigheid niet welkom zijn. Het gaat er hierbij om dat geleverd werk of geleverde ideeën niet altijd open worden ontvangen, maar dat betekent niet dat de persoon zich per definitie uitgesloten voelt op de redactie.

Daarnaast past hierbij de zienswijze van de respondent die het idee had zich op een onbewuste manier aan te passen. Dat had ermee te maken dat hij zich van nature gewend is om aan zijn omgeving aan te passen, omdat hij zich zelden volledig herkent in anderen. Hoe dan ook is het alsnog typerend dat deze respondent het nodig vindt om zich, al dan niet onbewust, aan te passen. Want hoewel het om onbewuste aanpassing gaat, blijft het een vorm van aanpassing die van permanente aard is. Dat dit nodig is, geeft dus aan dat er op zulke redacties waar dit nodig is nog terreinwinst valt te behalen op het gebied van inclusiviteit.

Een ander perspectief dat ook over inclusiviteit gaat en past bij deze categorie, is dat een respondent ervan overtuigd is dat bepaalde sprekers vanwege hun uitdaging en de daarbij bestaande aannames werden afgewezen. De respondent die dit meemaakte, vertelde dat dat haar persoonlijk teleurstelde omdat ze zich kon herkennen in die afgewezen personen. Doordat zulke mensen niet welkom bleken te zijn, kwam het daardoor over alsof er een stukje identiteit van deze respondent niet welkom was op de redactie.

Tot slot past de zienswijze van een respondent bij deze categorie, waarbij er sprake is van een discutabele toepassing van positieve discriminatie. Deze respondent maakte mee dat een persoon van kleur via een speciale constructie een kans kreeg bij het bedrijf waar beiden werkzaam waren op dat moment. Uiteindelijk werd de collega van deze respondent enkel

behouden vanwege zijn netwerk en niet vanwege zijn capaciteiten. Dat de respondent er zeker van was dat deze collega daarvan niet op de hoogte was, stelde hem teleur. Omdat de respondent ervan overtuigd is dat de intenties in eerste instantie goed waren, past dit perspectief bij deze categorie en niet bij de nog te behandelen categorie.

4.6.5 Perspectieven rond uitsluiting en gedwongen aanpassing

In deze categorie komen namelijk perspectieven naar voren waarbij respondenten ervan overtuigd zijn dat ze zich uitgesloten voelen en dat ze zich moeten aanpassen om te overleven. En net zoals bij drie eerder genoemde categorieën, is ook bij deze categorie het bijpassende perspectief dat er weinig tot geen diversiteit is, waaronder in kleur. Wat deze categorie onderscheidt van de rest, is dat daar eveneens geen wil toe is volgens de zienswijze van een respondent. Commerciële motieven spelen hierbij een rol. Omdat het beoogde publiek niet divers is, heeft het betreffende mediabedrijf niet de behoefte om het eigen personeelsbestand en de berichtgeving diverser en inclusiever te maken. Beide componenten houden elkaar in stand, waardoor er sprake is van een vicieuze cirkel. Dat de bevroegde respondent ervan overtuigd is dat het beleid niet op korte termijn zal veranderen, sluit aan bij dat idee.

Doordat een behoefte voor wezenlijke afwisseling en representatie in de berichtgeving ontbreekt, voelen respondenten zich ook niet welkom om nieuwsverhalen te pitchen waarbij daar juist wel sprake van is. Zodoende bestaat er op deze manier een redactie waar het naast diversiteit en representatieve berichtgeving, ook nog aan een inclusieve werkomgeving ontbreekt.

Een andere manier om journalisten van kleur een gevoel van uitsluiting te geven, is wanneer hun geleverde werk of bestaande talent niet naar behoren wordt gewaardeerd of erkend. Respondenten herkennen zich hierin, als ze bijvoorbeeld hun naam niet bij de publicatie zien staan terwijl hun bijdrage wezenlijk is geweest. Tevens voelen respondenten zich minder gewaardeerd en minder betrokken als ze vaak kritiek moeten verwerken, maar zelden een compliment ontvangen.

Tot slot past bij deze categorie de overtuiging dat respondenten denken zich moeten aanpassen om te kunnen overleven op de redactie. Deze bewuste vorm van aanpassing is dus niet alleen nodig om beter gemogen te worden, maar ook om volledige uitsluiting te voorkomen. Het kan ervoor zorgen dat respondenten die deze aanpassing doormaken, zich op de redactie nog weinig herkennen in wie zij daadwerkelijk zijn als persoon.

5. Conclusie

In dit onderzoek is geanalyseerd hoe jonge journalisten van kleur diversiteit en inclusiviteit ervaren op hun redacties. Met behulp van twaalf semi-gestructureerde interviews is gesproken met twaalf van zulke Nederlandse journalisten die onderling over verschillende culturele en etnische achtergronden beschikken. Doordat het ging om diepte-interviews, was het mogelijk om met elke respondent afzonderlijk het uitgebreid te hebben over hun ervaringen bij hun werkplek. De conclusie van dit onderzoek, en daarmee de beantwoording van de hoofdvraag, is dat de ervaringen van deze journalisten sterk uiteenlopen.

Respondenten hebben in ieder geval vragen beantwoord rond vier centrale thema's, te weten diversiteit, inclusiviteit, sense of belonging en aanpassing. Uit de ervaringen van deze respondenten kwamen verschillende perspectieven voort. Deze perspectieven zijn naar vijf categorieën vertaald met zeer positieve, positieve, tweezijdige, negatieve en zeer negatieve zienswijzen.

5.1 Een afsluitende blik op kernthema's

Niet alle thema's die zijn behandeld in het theoretisch kader, hebben bijpassende aandacht gekregen in het voorgaande hoofdstuk met resultaten. Daartoe behoren de veldtheorie en de standpunttheorie. De reden hiertoe is dat de respondenten niet expliciet naar deze theorieën is bevraagd en dat het verweven van de theorieën met de perspectieven van de respondenten vraagt om een extra stap in de analyse. Daarom komt in deze conclusie aan bod hoe deze theorieën in te passen zijn bij de gemaakte categorieën en waargenomen ervaringen.

Allereerst speelt de veldtheorie een aanmerkelijke rol rond de inclusiviteit van een redactie. De inclusiviteit staat en valt namelijk bij de manier hoe de dominante redactiecultuur zich opstelt. In het domein van de veldtheorie is dat het veld zelf. Als het veld zich inclusief opstelt, hoeven personen met verschillende soorten habitus zich niet aan het veld aan te passen. Bij een redactie die minder inclusief is, zullen ze dat juist wel moeten doen. Doen ze dat niet, dan zullen ze merken dat het veld schuurt met hun eigen habitus. Dat kan leiden tot een gevoel van uitsluiting, waarbij de journalist van kleur zich niet welkom voelt om zijn perspectieven te delen met collega's tijdens een redactievergadering.

Daarnaast geldt voor de veldtheorie dat deze van toepassing is op verschillende situaties waarbij respondenten het nodig vonden om zich, al dan niet tijdelijk, aan te passen.

Een perspectief dat hierbij past is dat een respondent het nodig vond om mee te lachen met acties die hij als beledigend ervoer. De actie waar het om ging, het maken van het V-teken en het roepen van stereotiepe woorden die met rappers worden geassocieerd, behoorde tot het veld. Dat komt omdat het gedrag is dat op de redactie niet wordt afgekeurd, maar juist wordt geaccepteerd en door meerdere collega's als humoristisch wordt ervaren. Doordat de respondent het gedrag als onprettig ervaart, beschikt de respondent over een habitus die niet aansluit bij het veld. Om het bestaande verschil te overbruggen, is de respondent genoodzaakt om zich aan te passen: hij lacht van buiten mee terwijl hij naar eigen zeggen van binnen kookt van woede. Dat de respondent zich ondanks de aanpassing niet op zijn plek voelt, laat zien dat de veldtheorie indirect ook van toepassing is op het gevoel van sense of belonging. Als de gemaakte aanpassing namelijk niet ervoor zorgt dat de respondent zich enigszins prettig voelt bij de ontstane situatie, zal die respondent zich minder betrokken voelen bij de redactie. Dit houdt in dat deze respondent zich minder één voelt met de redactie waar hij deel van uitmaakt. Zodoende kan ook op deze manier een gevoel van uitsluiting ontstaan.

Een andere situatie waarbij de veldtheorie ook van toepassing is, is wanneer respondenten ervan overtuigd zijn dat het geproblematiseerd zal worden zodra ze over onderwerpen producties zullen maken die raken aan hun eigen culturele en etnische achtergrond. Het veld is in deze context dat het waarborgen van objectieve berichtgeving als opvatting onderdeel is van de dominante redactiecultuur. Deze stellingname wordt als onderdeel van het veld indirect gebruikt om beperkingen op te leggen aan journalisten van kleur. Het is mogelijk dat hierbij in beperkte mate sprake is van symbolic violence, in de zin dat de daders van deze vorm van onderdrukking zelf niet door hoeven te hebben wat de werkelijke impact is van hun acties. Aangezien de slachtoffers bewust zijn van hun noodgedwongen aanpassing, is er in ieder geval aan de kant van deze slachtoffers geen sprake van symbolic violence.

Daarnaast komt symbolic violence voor als journalisten zich onbewust en gewillig aanpassen aan de redactiecultuur. Dit overkwam een respondent die zich niet alleen op de werkvloer, maar ook in zijn privéomgeving vaak aanpast zonder dat hij dat bewust doorheeft. Deze respondent beschikt over een biculturele identiteit, waardoor het weinig voorkomt dat volledig kan relateren met anderen als het gaat om etnische en culturele achtergrond. Daarentegen zou zulke aanpassing niet nodig hoeven zijn als de redactie waar hij werkt inclusief genoeg zou zijn. Doordat deze respondent zich uit zichzelf onbewust aanpast, kan de redactiecultuur beperkt inclusief blijven. Er zijn namelijk geen merkbare signalen dat deze dominante cultuur niet voor iedereen even inclusief is.

Maar dat deze respondent in ieder geval - tot op zekere hoogte - van zichzelf weet dat hij zich onbewust aanpast, laat al zien dat de standpunttheorie een belangrijke pijler is voor dit onderzoek. Collega's van deze respondent hadden namelijk moeilijk kunnen waarnemen dat de respondent zich inderdaad zijn gedrag aanpaste aan de dominante redactiecultuur. Op deze manier bewijst de standpunttheorie al dat minderheidsgroepen over unieke kennis kunnen beschikken, zelfs als die kennis niet volledig kan zijn vanwege de aard van de gemaakte aanpassing.

Bovendien hebben verschillende situaties laten zien dat journalisten van kleur bepaalde gedragingen geheel anders kunnen interpreteren dan hun witte collega's. Stereotyperingen, microagressies en onjuiste aannames zullen sneller door deze journalisten opgemerkt worden en ze zullen sneller begrijpen waarom zulke uitingen kwetsend kunnen zijn als het raakt aan hun eigen identiteit en achtergrond. Door respondenten van kleur aan het woord te laten, wordt te meer duidelijk hoe kwetsend dergelijke gedragingen kunnen uitwerken. Door deze consequenties centraal te stellen, kan er beter een bewustzijn gecreëerd worden dat een inclusieve redactie voor minderheidsgroepen van wezenlijk of zelfs essentieel belang is.

5.2 Terugblik op eerder onderzoek

De uitkomsten van dit onderzoek hebben op verschillende manieren raakvlakken en kennen tevens nuanceverschillen. Zo heeft het onderzoek van Douglas (2021) uitvoerig laten zien dat discriminatie op verschillende manieren tot uiting kan komen en dat dit op redacties vooral op een onzichtbare manier tot uiting komt. Tevens dit onderzoek heeft vergelijkbare resultaten naar voren kunnen brengen en deze bevindingen kunnen koppelen aan het begrip symbolic violence. Een belangrijke aanmerking hierop is dat de resultaten uit dit onderzoek meer variatie kennen. Er zijn namelijk ook verschillende werkplekken beschreven waar respondenten zich positief hebben over uitgelaten. Een mogelijke verklaring hiervoor is, is dat in dit onderzoek respondenten met verschillende identiteiten hebben deelgenomen. Daardoor zijn er respondenten geweest, die over een identiteit beschikken die makkelijker te accepteren is dan bijvoorbeeld het zijn van een zwarte vrouw. Bij het onderzoek van Douglas (2021) lag de nadruk sterker op het hebben van specifiek een zwarte huidskleur, omdat deze huidskleur onder personen van kleur in het Verenigd Koninkrijk vaker voorkomt dan in Nederland. Daarom is het mogelijk dat bij dat onderzoek meer respondenten hebben

deelgenomen met een identiteit die juist moeilijker te accepteren is voor redactieculturen die beperkt inclusief zijn.

Het onderzoek van Ossenkop et al. (2015) heeft laten zien hoe othering als negatief component uit een werkcultuur verwijderd kan worden. Hoewel in dit onderzoek geen nadruk heeft gelegen op specifiek die term, is wel gekeken naar de ervaringen van journalisten van kleur rond inclusiviteit en sense of belonging. Aan de hand van deze begrippen is laten zien dat het welkom heten van mensen en hun perspectieven, zonder aannames, kan helpen om journalisten van kleur volwaardig lid te laten voelen van hun redactie. Op een dergelijke redactie die een supportieve luistercultuur kent, zal het daarom ook minder snel voorkomen dat er een proces van othering tussen verschillende groepen ontstaat op de werkvloer. In die zin hebben de resultaten van dit onderzoek laten zien dat er een overlap is met het onderzoek van Ossenkop et al (2015).

Waar in de onderzoeken van North (2009), Topic en Bruegmann (2021) naar voren kwam dat respondenten zich moeten aanpassen aan een dominante cultuur die veelal werd bepaald door mannen, bleek ook in dit onderzoek dat respondenten zich op bepaalde vlakken moeten aanpassen als ze zich op hun redactie beperkt geïnccludeerd, gewaardeerd en betrokken voelen. In dat geval kan het voorkomen dat ze zich moeten aanpassen, uit pragmatische overwegingen of vanwege een noodzaak om in figuurlijke zin te kunnen overleven op de redactie. Respondenten van kleur moeten zich dan anders gedragen en bijvoorbeeld bepaalde microagressies tolereren. In het uiterste geval kan het voorkomen dat respondenten een compleet andere versie van zichzelf moeten zijn door zich 'schreeuweriger' voor te doen en door mee te lachen met stereotypingen en beledigende opmerkingen. Waar Topic en Bruegmann (2021) de veldtheorie uitgebreid hebben behandeld in hun onderzoek, is ook bij dit onderzoek op verschillende manieren naar voren gekomen waarom deze theorie van belang is. Wanneer dominante werkculturen als een keurslijf worden ervaren door bepaalde minderheden, biedt de veldtheorie een duidelijk raamwerk waarom dit het geval is en wat de consequenties ervan zijn.

5.3 Discussie

Een beperking van dit onderzoek is dat het verkennend van aard blijft. Dat betekent dat geen uitspraak gedaan kan worden over welke ervaringen breed gedeeld zijn onder journalisten van kleur en welke minder. Om dat te weten te komen, is een kwantitatief onderzoek nodig met een representatieve steekproef. De categorieën die zijn voortgekomen uit dit onderzoek kunnen daarbij wel als uitgangsbasis dienen. Dit onderzoek zal er daarom gebaat bij zijn dat er kwantitatief vervolgonderzoek plaatsvindt, zodat er meer duidelijk wordt dan alleen welke ervaringen er onder journalisten van kleur zijn. Idealiter past dat kwantitatieve onderzoek dan dezelfde voorwaarden toe zoals dit onderzoek door bijvoorbeeld enkel jonge journalisten tot de steekproef te rekenen. Door het doen van kwantitatief onderzoek zal dan in cijfers uitgedrukt kunnen worden welke sentimenten het meest leven bij journalisten van kleur. In dat geval kunnen er substantiële uitspraken worden gedaan over de staat van de diversiteit en de inclusiviteit op Nederlandse redacties door de ogen van jonge journalisten van kleur. Hopelijk biedt dit onderzoek dus een basis voor het creëren van meer inzicht in de Nederlandse journalistiek rond diversiteit en inclusiviteit.

Literatuur

- Bollen, K., & Hoyle, R. (1990). Perceived cohesion - a conceptual and empirical examination. *Social Forces*, 69(2), 479–504. <https://doi.org/10.2307/2579670>
- Bourdieu, P. (2019). *Habitus and field*. Cambridge: Polity Press
- Bourdieu, P., & Nice, R. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P., & Nice, R. (2001). *Masculine domination*. Cambridge: Polity Press.
- Bovens, M. et. al., (2016, 1 november). Migratie en classificatie: Naar een meervoudig migratie-idioom (34). *Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid*. Geraadpleegd op 10 maart 2022, van <https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2016/11/01/migratie-en-classificatie-naar-een-meervoudig-migratie-idioom-34>
- Burnard, P. (1991). A method of analysing interview transcripts in qualitative research. *Nurse education today*, 11(6), 461-466. [https://doi.org/10.1016/0260-6917\(91\)90009-Y](https://doi.org/10.1016/0260-6917(91)90009-Y)
- CBS (2022). *Nieuwe indeling bevolking naar herkomst*. Geraadpleegd op 13 juni 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/07/cbs-introduceert-nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. In D. Conrad & S. Blackman (Red.), *Responding to Learner Diversity and Learning Difficulties* (pp. 139-167). Information Age Publishing.
- Cockburn, C. (2010) Gender Relations as Causal in Militarization and War, *International Feminist Journal of Politics*, 12(2), 139-157. <https://doi.org/10.1080/14616741003665169>
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314–321. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>
- Douglas, O. (2021). The media diversity and inclusion paradox: Experiences of black and brown journalists in mainstream British news institutions. *Journalism*, 23(10), 2096-2113. <https://doi.org/10.1177/14648849211001778>

- Eriksen, T. H. (2010). *Ethnicity and nationalism anthropological perspectives*. London: Pluto Press
- Floris Müller & Renée Frissen MA. (2014). De diversiteitsparadox: Over de veranderende relatie tussen journalistiek en etnisch-culturele diversiteit. *Tijdschrift voor communicatiewetenschap*, 42(3), 265-285.
<https://doi.org/10.5117/2014.042.003.265>
- Gatua, M. et al. (2010). Giving Voice to Invisible Women: "FIRE" as Model of a Successful Women's Community Radio in Africa. *The Howard Journal of Communications*, 21(2), 164–181. <https://doi.org/10.1080/10646171003727441>
- Geerdink, F. (2020, 24 september). *Diversiteit is nog steeds ver te zoeken in de Nederlandse journalistiek. En dat komt hierdoor*. Vrij Nederland. Geraadpleegd op 11 februari 2022, van <https://www.vn.nl/diversiteit-nederlandse-journalistiek/?token=THc4bHZ1eGZNbENLS0IDYWxSNjZheWZJWWMza3ZLeII3V3VFbVA1Q05vbz0&token=THc4bHZ1eGZNbENLS0IDYWxSNjZheWZJWWMza3ZLeII3V3VFbVA1Q05vbz0>
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Pub. Co.
- Grzeszyk, T. (2019). Diversity matters! How cross-border journalism calls out media bias. *Journal of Applied Journalism & Media Studies*, 8(2), 169–189. https://doi.org/10.1386/ajms.8.2.169_1
- Hagerty, B. M., Lynch-Sauer, J., Patusky, K. L., Bouwsema, M., & Collier, P. (1992). Sense of belonging: A vital mental health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6(3), 172–177. [https://doi.org/10.1016/0883-9417\(92\)90028-H](https://doi.org/10.1016/0883-9417(92)90028-H)
- Haring-Smith, T. (2012). Broadening our definition of diversity. *Liberal Education*, 98(2), 6–13.
- Harrison, D. A & Klein, K. J. (2007). What's the Difference? Diversity Constructs as Separation, Variety, or Disparity in Organizations. *The Academy of Management Review*, 32(4), 1199–1228. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.26586096>
- Hekman, S. (1997). Truth and method: Feminist standpoint theory revisited. *Signs: Journal of women in culture and society*, 22(2), 341-365. <https://doi.org/10.1086/495159>

- Kas, K. (2021). Process safety, diversity, and inclusion. *Process Safety Progress*, 40(2). <https://doi.org/10.1002/prs.12253>
- Klein, C (2020). *Blinde vlekken. Een onderzoek naar (het gebrek aan) diversiteit op Nederlandse nieuwsredacties* [Afstudeeropdracht] Universiteit Leiden.
- Koetsenruijter, W. & Van Hout, T. (2018). *Methoden voor journalism studies*. Amsterdam: Boom Uitgevers
- Krieger, Z. (2019, 15 februari). *Overleven op een witte redactie*. OneWorld. Geraadpleegd op 15 februari 2022, van <https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/overleven-op-een-witte-redactie>
- Luyendijk, Joris (2022). *De zeven vinkjes. Hoe mannen zoals ik de baas spelen*. Amsterdam: Uitgeverij Pluim
- Meyers, M., & Gayle, L. (2015). African American Women in the Newsroom: Encoding Resistance. *The Howard Journal of Communications*, 26(3), 292–312. <https://doi.org/10.1080/10646175.2015.1049760>.
- Mitchell, M., Baker, D., Moorosi, N., Denton, E., Hutchinson, B., Hanna, A. & Morgenstern, J. (2020). Diversity and inclusion metrics in subset selection. *Proceedings of the AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society* 117-123. <https://doi.org/10.1145/3375627.3375832>
- Morison, T., Using reproductive justice as a theoretical lens in qualitative research in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 20(1), 172-192. <https://doi.org/10.1080/14780887.2022.2121236>
- North, L. (2009). 'Blokey' newsroom culture. *Media International Australia Incorporating Culture & Policy*, 132(1), 5–15. <https://doi.org/10.1177/1329878X0913200103>
- Ossenkop, C., Vinkerburg, C., Jansen, P. & Ghorashi, H. (2015). Ethnic identity positioning at work: Understanding professional career experiences. *Scandinavian Journal of Management*, 31(1), 515-525.
- Papaikonomou, Z., & Dijkman, A. (2018). 'Heb je een boze moslim voor mij?': over inclusieve journalistiek. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Patton, T. O. (2006). Hey Girl, Am I More than My Hair?: African American Women and Their Struggles with Beauty, Body Image, and Hair. *NWSA Journal*, 18(2), 24–51. <https://doi.org/10.2979/NWS.2006.18.2.24>

- Rodrigues, U. M., Niemann, M., & Paradies, Y. (2021). Representation of news related to culturally diverse population in Australian media. *Journalism*, 22(9), 2313–2331. <https://doi.org/10.1177/1464884919852884>
- Scott, C. (2020). Managing and Regulating Commitments to Equality, Diversity and Inclusion in Higher Education. *Irish Educational Studies*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.1080/03323315.2020.1754879>
- Takken, W., (2015, 3 februari). *De Correspondent wil minder blank worden*. NRC Handelsblad. Geraadpleegd op 11 juni 2023, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2015/02/03/alle-nieuwsmakers-lijken-op-elkaar-1462500-a206523>
- Takken, W. & Geels, M. (2018, 21 mei). *Kranten- en tv-redacties iets minder wit*. NRC Handelsblad. Geraadpleegd op 12 februari 2022, van <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/05/21/kranten-en-tv-redacties-iets-minder-wit-a1603685?t=1644936731>
- Talmage, C., & Knopf, R. C. (2017). Rethinking diversity, inclusion, and inclusiveness: The quest to better understand indicators of community enrichment and well-being. In P. Kraeger, S. Cloutier, & C. Talmage (Eds.), *New dimensions in community well-being* (7–27). https://doi.org/10.1007/978-3-319-55408-2_2
- Thomas, D. R. (2006). A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data. *American journal of evaluation*, 27(2), 237-246. <https://doi.org/10.1177/1098214005283748>
- Tienda, M. (2013). Diversity ≠ Inclusion: Promoting Integration in Higher Education. *Educational Researcher*, 42(9), 467–475. <https://doi.org/10.3102/0013189X13516164>
- Topić, M., & Bruegmann, C. (2021). "The Girls at the Desk": Timeless Blokishness in the Newsroom Culture in the British Press? *Journalism Studies*, 22(1), 77–95. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2020.1854620>
- Van Mens-Verhulst, J. (2007). Het vals plat van het diversiteitsdenken. Voordracht op het symposium *Hoe anders mag de ander zijn? Bij het afscheid van Obertha Holwerda*. 9-27.

- Wekker G. & Lutz H. (2001). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland, *Caleidoscopische Visies. Zwarte, Migranten- en Vluchtelingen Vrouwenbeweging in Nederland*. 25-49.
- Witkamp, B., Timmerman, J. & Klaver, J. (2018). *Het Charter Diversiteit: ervaringen en resultaten uit de praktijk*. (16005) Amsterdam: Regioplan.

Bijlagen

1. Vragenlijst

Persoonlijke informatie

- Wat is je naam?
- Wat is je leeftijd?
- Wat is je etnische achtergrond? Waar komen je ouders vandaan?
- Hoe lang werk je bij je huidige werkgever?
- Hoeveel werkervaring in de journalistiek heb je totaal en waar heb je eerder gewerkt?
- Waarom werk je nu bij je huidige werkgever? Heb je daar een specifieke drijfveer voor?

Diversiteit

- Hoe kijk je naar de diversiteit bij jou op de redactie?
- Wat wordt er gedaan door de redactie om de diversiteit te verbeteren? Wat vind je van die maatregelen? Wat kan er beter?

Inclusiviteit

- Heb je het gevoel dat je een gelijke kans krijgt om je eigen perspectief en stemgeluid te laten horen?
- Hoe kijk je naar de dominante cultuur op jouw redactie?
- Hoe is het klimaat voor personen van kleur in het kader van deze dominante cultuur?
- Heb je positieve dan wel negatieve herinneringen rondom inclusiviteit op de werkvloer?
- Hoe kijk je naar de presentatie van jouw medium naar de buitenwereld? Vind je dat die presentatie inclusief en representatief is?
- Spant jouw medium zich in om bepaalde stereotypen van gemarginaliseerden en minderheden niet onnodig te benadrukken?
- Vind je dat de inclusiviteit die wordt uitgedragen, past bij de inclusiviteit op de werkvloer?
 - o Zo ja, kun je dat toelichten?
 - o Zo niet, waar denk je dat dat aan ligt?

Betrokkenheid

- Op een score van 1 tot 10: in hoeverre heb je het gevoel dat je erbij hoort en meetelt op je redactie? Kun je dat toelichten? Heeft die score zich in de afgelopen jaren ontwikkeld? Waar ligt die verandering aan?
- Voel je dat iedereen betrokken wordt en dus meetelt op de werkvloer, ongeacht de verschillen tussen medewerkers op de werkvloer?
- Zijn er momenten dat je je op wat voor manier dan ook uitgesloten hebt gevoeld op je werk?
 - o Indien ja, waar denk je dat dat door komt?

Waardering

- Voel jij je gewaardeerd op de werkvloer?
 - o Waar denk je dat die waardering van afhankelijk is?
- Vind je dat mensen op een eerlijke manier waardering krijgen op de werkvloer en dat die waardering niet afhankelijk is van vormen van vooringenomenheid?
- Denk je dat het gewaardeerd wordt als jij een perspectief of stemgeluid laat horen die niet per se past bij de dominante werkwijze of de dominante manier van denken op je redactie?
- Heb je het gevoel dat sommige mensen onterecht te weinig of juist te veel waardering krijgen op de redactie?
 - o Zo ja, waar denk je dat dat aan ligt?

Aanpassing

- Heb jij je op wat voor manier dan ook aangepast aan je werkomgeving om daar beter in te passen?
 - o Indien ja, waarom heb je die aanpassing gemaakt?
 - o Indien nee, waarom denk je dat een dergelijke aanpassing niet nodig was?
- Denk je dat personen van kleur bij jou op de redactie zich moeten aanpassen om waardering, betrokkenheid en promotie mogelijk te maken?
- Denk je dat leidinggevenden zich ervan bewust zijn dat sommigen zich meer moeten aanpassen dan anderen?