

De etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen

Een onderzoek naar wat de obstakels zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties van programma's van de publieke omroep in Nederland en Vlaanderen.



Foto: Pixabay

Wen Xin van der Linden

Datum: 13-06-2022

Opleiding: School voor Journalistiek Utrecht

Collegejaar: 2021-2022

Studentnummer: 1733893

Afstudeerbegeleider: Martijn de Groot

Beoordelaars: Jeroen Heuts en Sebastiaan van der Lubben

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Aanleiding en probleemanalyse.....	5
Hoofd- en deelvragen.....	7
Literatuuranalyse.....	8
Onderzoeksmethode en verloop.....	19
Resultaten.....	22
Conclusie.....	31
Discussie	33
Aanbevelingen	34
<i>Aanbeveling Nederland</i>	<i>34</i>
<i>Aanbeveling Vlaanderen.....</i>	<i>39</i>
Reflectie.....	43
Literatuurlijst	45
Bijlagen	49
<i>Bijlage 1: Opgestelde mails.....</i>	<i>49</i>
<i>Bijlage 2: Vragenlijst</i>	<i>51</i>
<i>Bijlage 3: Codeboek Nederland.....</i>	<i>54</i>
<i>Bijlage 4: Interviewtranscripten Nederland.....</i>	<i>89</i>
<i>Bijlage 5: Codeboek Vlaanderen</i>	<i>133</i>
<i>Bijlage 6: Interviewtranscripten Vlaanderen</i>	<i>164</i>

Voorwoord

Dit onderzoek gaat over de etnische diversiteit op nieuwsredacties van programma's die op de zenders van de publieke omroep in Nederland en Vlaanderen worden uitgezonden. Als student Journalistiek heb ik stagegelopen bij de radioredactie van NOS op 3 en bij de nieuwsredactie van het actualiteitenprogramma EenVandaag van AVROTROS. Wat mij bij beide nieuwsredacties opviel is dat ik erg weinig mensen van kleur heb ontmoet. Ik ben daar toen over in gesprek gegaan met mijn stagebegeleider bij EenVandaag.

Mijn stagebegeleider vertelde mij dat zij een meer etnisch diverse nieuwsredactie worden, als een uitdaging voor EenVandaag ziet. Haar indruk is, ze werkt al achttien jaar bij EenVandaag, dat er maar weinig stagiairs binnenkomen met een niet-westerse migratieachtergrond en dat vindt ze jammer. Wanneer er meer redacteurs en verslaggevers met andere etnische achtergronden in de nieuwsredactie zouden werken, kan dat volgens haar voor andere invalshoeken zorgen. Ze vindt, doordat er overwegend witte redacteurs en verslaggevers op de nieuwsredactie rondlopen, dat er vooral verhalen vanuit een westers blik worden gemaakt. Volgens haar is de doelgroep van EenVandaag dan ook de witte, westerse Nederlander.

Ook heb ik tijdens mijn stage met één van de eindredacteurs van EenVandaag gesproken om te vragen of er ideeën zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit op de nieuwsredactie van EenVandaag. Deze eindredacteur vertelde mij dat ze het bieden van traineeships als onderdeel van een plan ziet om mensen met een niet-westerse migratieachtergrond een kans te geven op hun nieuwsredactie. Daarnaast denkt ze dat er voor het creëren van meer etnische diversiteit op de nieuwsredactie ook een rol voor de regionale omroepen ligt, want volgens haar groeien veel journalisten vanuit regionale omroepen door naar landelijke nieuwsmedia. Door de gesprekken die ik met deze twee journalisten had, kwamen er meer vragen in mij op. Ik wil hen dan ook bedanken voor hun tijd om over dit onderwerp te praten en zal hun visies en ideeën zeker meenemen in mijn diepte-interviews. Want wat ik mij nu afvraag is: wat zijn de obstakels om meer etnische diversiteit te creëren op nieuwsredacties?

In maart van dit jaar ben ik naar de eerste meetup van de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) geweest wat ging over de Denktank Diversiteit & Inclusie (Nederlandse Vereniging van Journalisten, 2022b). Daar gingen vier mediamakers met elkaar in gesprek over diversiteit en inclusie op de werkvloer. Het mocht duidelijk zijn dat veel journalisten inzien dat er weinig diversiteit is en de weg naar meer diversiteit en inclusie in de media lang is. Zo vertelde Lara Billie Rense (presentator van Nieuws en Co op NPO Radio 1) dat een redacteur kritisch was bij een vergadering en daarop werd aangesproken door de witte collega's. Maar wel achteraf, na de vergadering, spraken de collega's individueel met de redacteur van kleur en gaven ze toe dat de redacteur een punt heeft als het gaat om de geringe etnische diversiteit op de werkvloer.

De Denktank Diversiteit & Inclusie van de NVJ bestaat sinds februari dit jaar. Daarmee wil de NVJ meer aandacht geven aan de discussie en het faciliteren van het debat over veiligheid, inclusie en diversiteit in de journalistiek. De NVJ ziet daarom diversiteit en inclusie sinds 2019 als een officieel kernpunt om zich mee bezig te houden. Zo zegt de NVJ: *'Veel redacties*

zijn nog altijd vrij homogeen. We mogen van media verwachten dat ze zich inspannen voor betere representatie op het gebied van gender, culturele achtergrond, levensbeschouwing en geaardheid. Hoe beter media dit doen, hoe beter iedereen in de samenleving zich gezien en gehoord voelt' (Nederlandse Vereniging van Journalisten, 2022a).

Zelf ben ik geadopteerd, ik heb dus Nederlandse adoptieouders, maar Chinese roots. Daardoor denk ik dat ik goed kan begrijpen wat mij is verteld rondom 'de witte nieuwsredactie' van EenVandaag. Ik heb een Nederlandse opvoeding gehad, maar mij wordt ook vaak genoeg benadrukt dat ik een Aziatisch uiterlijk heb. Bijvoorbeeld doordat mensen mij op een subtiele manier vragen waar ik écht vandaan kom en zodra zij weten dat ik geadopteerd ben zich afvragen of ik al een keer terug ben geweest in China en of ik weet wie mijn biologische ouders zijn.

Omdat ik geadopteerd ben, denk ik dat ik iets minder moeite heb gehad met de ervaring dat ik weinig mensen van kleur op de redactie heb gezien en mij regelmatig werd gevraagd naar mijn roots en adoptieverhaal. Als ik hier bij mijn Chinese ouders zou wonen, en thuis daardoor in een cultuur met andere normen en waarden zou zijn opgegroeid, denk ik dat ik het soms best ingewikkeld had kunnen vinden op zo'n 'witte nieuwsredactie'. Des te meer motivatie ik daarom heb om te onderzoeken wat de obstakels zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties, wat voor ideeën er zijn en wat er nu al gedaan wordt aan het etnisch diverser maken van de nieuwsvloeren in Nederland en Vlaanderen.

Aanleiding en probleemanalyse

Nederlandse redacties met moeite iets minder wit (Nab, 2018), *Overleven op een witte redactie* (Krieger, 2019), *Witte mediamakers zijn aan zet als het gaat om diversiteit* (Breimer, 2020) en *De journalistiek is af. Einde bericht. Waarom de journalistiek moeizaam diverser wordt* (Papaikonomou, 2021). Het zijn een paar voorbeelden van titels van artikelen waar opnieuw wordt aangekaart hoe het gaat met de etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland. In dit onderzoek is het de bedoeling om erachter komen wat de obstakels zijn voor het creëren van een meer diverse nieuwsredactie, gelet op de etnische diversiteit, in Nederland en Vlaanderen en wat voor ideeën er zijn om etnisch diverser te worden tot in het jaar 2035.

De aanleiding om het jaartal 2035 te nemen is dat het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek (SvdJ) in 2021 een scenariostudie voor Nederland heeft gemaakt: *Journalistiek 2035*. In vier scenario's is er in dit onderzoek beschreven wat voor positie de journalistiek in 2035 in Nederland kan hebben. Eén van de onderwerpen die onderzocht is, gaat over etnische diversiteit en representatie daarvan op nieuwsredacties (Stimuleringsfonds voor de Journalistiek, 2021a):

Naam van het scenario	Omschrijving van het scenario rondom etnische diversiteit en representatie op nieuwsredacties
Money, Ongereguleerd & vertrouwen	– Representatie en inclusie is een verregaand gepolitiseerde discussie geworden. Sommige subgroepen omarmen diversiteit, zijn waakzaam voor representatie en hanteren strenge normen ten aanzien van inclusie. Andere subgroepen streven een dominante cultuur na waar ieder lid van de groep zich naar dient te schikken. – Ditzelfde zien we ook in de media terug. Er wordt in dit scenario niet meer van de media verwacht dat men zorgt dat iedereen zich gerepresenteerd voelt. Media zijn ofwel radicaal inclusief, ofwel radicaal traditioneel.
Bubbles, Gereguleerd & wantrouwen	– Een meer mondige generatie – voor wie diversiteit een grotere vanzelfsprekendheid is – heeft op veel plekken sleutelposities overgenomen en heeft van daaruit werk gemaakt van representatie en inclusie. Maar dit kan sterk wisselen per sector en is nog lang niet overal de norm. – Traditionele media blijken gedeeltelijk in staat om gehoor te geven aan de steeds mondigere generatie die een 'plek aan de tafel' opeist. De redactievloeren van de traditionele media verkleuren, maar dit leidt niet altijd tot daadwerkelijke meerstemmigheid.
Careful, Gereguleerd & vertrouwen	– Representatie en inclusie is een verregaand gepolitiseerde discussie geworden. Sommige subgroepen omarmen diversiteit, zijn waakzaam voor representatie en hanteren strenge normen ten aanzien van inclusie. Andere subgroepen streven een dominante cultuur na waar ieder lid van de groep zich naar dient te schikken. – Tegelijkertijd realiseert men zich dat diversiteit in het dagelijks leven een gegeven is. Men gaat in het openbare leven confrontaties uit de weg. De paar mainstream media die in dit scenario overblijven streven er naar een afspiegeling van de maatschappij te zijn omdat de overheid dit als randvoorwaarde stelt voor de subsidiëring.

Extremes, Ongereguleerd & wantrouwen	– Een meer mondige generatie – voor wie diversiteit een grotere vanzelfsprekendheid is – heeft in de breedte op de belangrijke plekken sleutelposities overgenomen en heeft van daaruit werk gemaakt van representatie en inclusie. – Ook de redactievloeren van de traditionele media verkleuren, en dit leidt ook tot daadwerkelijke meerstemmigheid; een heterogene groep draait aan de knopen. Hierdoor groeit het vertrouwen in de journalistiek bij groepen die zich voorheen niet vertegenwoordigd voelden.
--	---

Bron: Stimuleringsfonds voor de Journalistiek, 2021a

Verwachten redacteurs en verslaggevers (van kleur) van Nederlandse nieuwsredacties dat het jaartal dat het SvdJ heeft genomen genoeg tijd is om etnisch diverser te worden? In welke mate is er volgens hen nu een gebrek aan mensen met verschillende etnische achtergronden op nieuwsredacties in Nederland? En hebben zij zelf ideeën om (nog) etnisch diverser te worden? Daarnaast is er in dit onderzoek ook over de grens gekeken door naar Vlaanderen te kijken. Afgelopen jaar publiceerde de Vlaamse onderzoeker Jonathan Hendrickx zijn boek *Media en journalistiek in Vlaanderen*. Wat hij vond opvallen is het gebrek aan diversiteit op de redacties. Hendrickx vond opvallen dat er in Vlaanderen wel energie wordt gestoken om diverser te worden in de journalistiek, maar dat het daarbij bij *windowdressing* blijft: het wordt mooier voorgesteld dan het daadwerkelijk is (Dumon, 2021).

Daarom zijn er óók redacteurs en verslaggevers (van kleur) uit Vlaanderen geïnterviewd over de etnische diversiteit op hun nieuwsredactie. In hoeverre speelt het hebben van collega's die verschillende etnische achtergronden hebben bij hun nieuwsredactie? Hebben zij het idee dat er genoeg gedaan wordt voor meer etnische diversiteit? En wat wordt er bij hun al gedaan om journalisten met verschillende etnische achtergronden op de werkvloer te krijgen? Om antwoord te geven op onder meer deze vragen is dit kwalitatieve onderzoek uitgevoerd.

Hoofd- en deelvragen

Voor dit onderzoek over wat de obstakels zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredactie van programma's die op de zenders van de publieke omroep in Nederland en Vlaanderen worden uitgezonden, zijn een hoofdvraag en vier deelvragen geformuleerd.

De hoofdvraag voor dit onderzoek is:

Wat zijn de obstakels voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden worden er in dit onderzoek ook antwoorden gezocht op de volgende vier deelvragen:

1. Wat is diversiteit op basis van de etnische achtergrond op de nieuwsredactie?
2. In hoeverre is er nu een gebrek aan redacteurs en verslaggevers met verschillende etnische achtergronden op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?
3. Welke strategieën zijn er al binnen nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen om een meer diverse nieuwsredactie te vormen op basis van de etnische achtergrond?
4. Wat zijn ideeën voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen tot in 2035?

Literatuuranalyse

Door middel van een literatuuranalyse zijn de vier deelvragen bij dit onderzoek beantwoord. Als eerste wordt er ingegaan op wat er onder diversiteit op basis van de etnische achtergrond op de nieuwsredactie wordt verstaan.

1. Wat is diversiteit op basis van de etnische achtergrond op de nieuwsredactie?

Voor de eenduidigheid in dit onderzoek wordt er een definitie gegeven van wat diversiteit op basis van de etnische achtergrond is.

De etnische achtergrond van mensen kan volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) worden ingedeeld in mensen die een westerse migratieachtergrond hebben en mensen die een niet-westerse migratieachtergrond hebben (Centraal Bureau voor de Statistiek, z.d.-b):

- Personen met een westerse migratieachtergrond zijn mensen die een migratieachtergrond hebben uit een Europees land (maar exclusief Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Indonesië en Japan;
- Personen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn mensen die een migratieachtergrond hebben uit Afrika, Latijns-Amerika en Azië (maar exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

Het land waar de ouders en/of de persoon is geboren is doorslaggevend of zijn of haar migratieachtergrond westers of niet-westers is. Volgens het CBS heeft iemand met een migratieachtergrond ten minste één ouder die in het buitenland is geboren. Daarnaast kun je ook nog een onderscheid maken in mensen die een eerste generatie migratieachtergrond hebben, zij hebben als migratieachtergrond het land waar hij of zij is geboren. Bij iemand met een tweede generatie migratieachtergrond is de migratieachtergrond het land van de moeder, tenzij dat ook Nederland is, dan is het de migratieachtergrond van de vader (Centraal Bureau voor de Statistiek, z.d.-a).

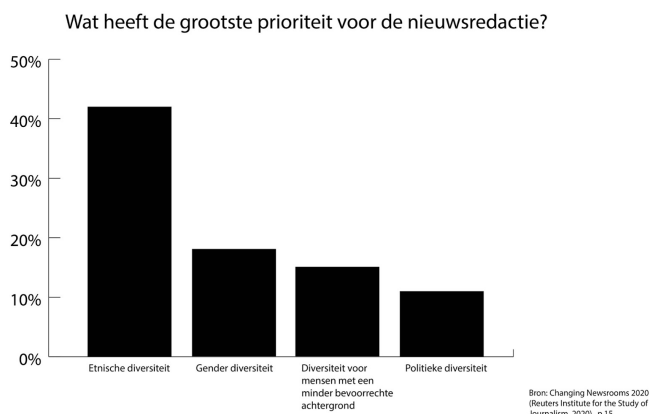
Als we het dus hebben over de diversiteit op basis van de etnische achtergrond wordt er bedoeld in hoeverre er op de nieuwsredactie redacteurs en verslaggevers met westerse en niet-westerse migratieachtergronden werken (wat dus afhankelijk is van de herkomst van de ouders) en daardoor diverse etniciteiten vertegenwoordigen.

2. In hoeverre is er nu een gebrek aan redacteuren en verslaggevers met verschillende etnische achtergronden op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Om deze deelvraag te beantwoorden zijn voor deze literatuuranalyse gegevens gebruikt uit de afgelopen drie jaar. Voor deze drie jaar is gekozen om zo actueel mogelijke ontwikkelingen rondom etnische diversiteit op nieuwsredacties te kunnen meenemen in dit onderzoek. Om specifiek(er) in te gaan op Nederland en Vlaanderen zijn vervolgens diepte-interviews afgenomen met journalisten die werkzaam zijn bij nieuwsprogramma's die op de Nederlandse en Vlaamse publieke zenders worden uitgezonden.

In het rapport *Changing Newsrooms 2020* van het Reuters Institute for the Study of Journalism en de University of Oxford staat ten eerste dat de aandacht voor diversiteit niet nieuw is. Er zijn tegenwoordig bijvoorbeeld verschillende bewegingen die laten merken waar ongelijkheid bestaat. Denk daarbij aan de #MeToo-beweging dat zich in vele landen richt op de discussie over genderongelijkheid, de discussie over loonverschillen tussen mannen en vrouwen in onder meer het Verenigd Koninkrijk tot aan kritiek op seksistische gedrag op nieuwsredacties in bijvoorbeeld Frankrijk (Cherubini et al, 2020).

Vervolgens staat er in *Changing Newsrooms 2020* dat door de Black Lives Matter-beweging in veel delen van de wereld de aandacht is verschoven naar de etnische diversiteit en daardoor ook op nieuwsredacties. Vanuit het publiek en medewerkers van etnische minderheden kwam er hierdoor steeds meer druk op journalisten om zich meer bezig te houden met de zorgen van minderheidsgroepen. Meer dan vier op de tien nieuwsredacties (42 procent) ziet etnische diversiteit nu als de belangrijkste prioriteit als het gaat om diversiteit, 18 procent ziet genderdiversiteit als belangrijkste prioriteit, 15 procent vindt meer diversiteit voor mensen met een minder bevoorrechte achtergrond prioriteit en 11 procent vindt politieke diversiteit belangrijk, zo blijkt uit de enquête die voor dit rapport is verspreid (Cherubini et al, 2020).



Afbeelding 1. Uit *Changing Newsrooms 2020* (Cherubini et al, 2020).

Bij sommige nieuwsorganisaties is er iemand die verantwoordelijk is voor DEI: Diversity, Equality and Inclusion (diversiteit, gelijkheid en inclusie). In *Changing Newsrooms 2020* staat dat 46 procent van de respondenten heeft gezegd dat er bij hun nieuwsredactie iemand in dienst is die de verantwoordelijk heeft gekregen voor diversiteit, gelijkheid en inclusie op de werkvloer. Mogelijkheden om die diversiteit te creëren is er alleen in mindere mate: maar

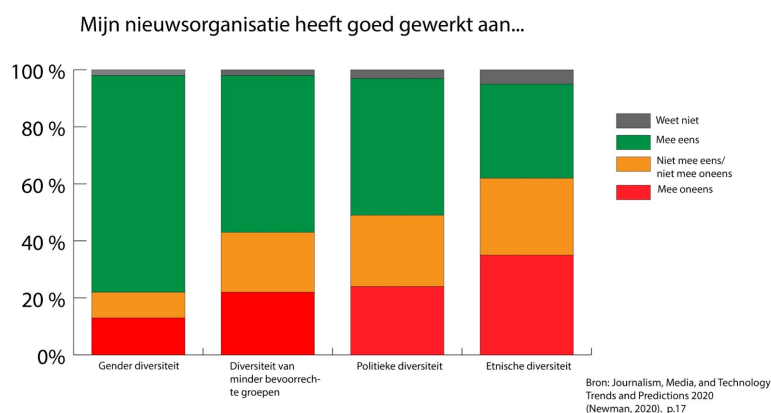
36 procent heeft gezegd dat er budget is voor initiatieven om diversiteit te promoten op de nieuwsredactie (Cherubini et al, 2020).

Ondanks dat het duidelijk is dat er nu veel meer aandacht is voor diversiteit op nieuwsredacties, staat er in het rapport ook vermeld dat er nog 22 procent van de ondervraagde leidinggevendenden zegt dat hun organisatie helemaal niet bezig is met ideeën om bijvoorbeeld gegevens te verzamelen over de diversiteit op de werkvloer, om iemand in dienst te nemen voor DEI of om een specifiek budget beschikbaar te maken om meer diversiteit op de nieuwsredactie te kunnen creëren (Cherubini et al, 2020). Voor het rapport *Changing Newsrooms 2020* is er een enquête uitgezet naar redacties van gedrukte media, commerciële en publieke omroepen, digitale media en persbureaus uit 38 verschillende landen waarbij 126 respondenten de enquête hebben ingevuld (Cherubini et al, 2020). Bij de onderzoeksmethode staan Nederland en Vlaanderen niet als één van de vijftien landen vermeld waar de meeste respondenten vandaan kwamen.

Journalism, Media, and Technology Trends and Predictions 2020

Uit een eerder rapport waar het Reuters Institute for the Study of Journalism ook aan heeft meegewerkt, *Journalism, Media, and Technology Trends and Predictions 2020*, bleek dat veel nieuwsorganisaties vinden dat er vooruitgang is te zien als het gaat om genderdiversiteit. Er werd daarbij toegevoegd dat er op andere gebieden echt nog wel meer te doen is. Dat bleek dan ook uit de cijfers van dit verslag: een meerderheid van de respondenten (76 procent) vindt dat ze als nieuwsorganisatie goed hebben gewerkt aan de genderdiversiteit op de nieuwsredactie. Dat percentage daalt naar 55 procent als het gaat om de diversiteit van minder bevoorrechte groepen, 48 procent als het gaat om de politieke diversiteit en naar nog maar 33 procent als het gaat om de etnische diversiteit (Newman, 2020). Bij de onderzoeksmethode staan Nederland en Vlaanderen niet als één van de acht landen vermeld waar de meeste respondenten vandaan kwamen.

Uit het rapport *Changing Newsrooms 2020* blijkt dus dat wereldwijd etnische diversiteit een grote prioriteit op nieuwsredacties heeft, maar men zegt in *Journalism, Media, and Technology Trends and Predictions 2020* tegelijkertijd dat er het minst goed is gewerkt aan de etnische diversiteit op de werkvloer.



Afbeelding 2. Uit Journalism, Media, and Technology Trends and Predictions 2020 (Newman, 2020).

In 2022 staat er in *Journalism, Media, and Technology Trends and Predictions 2022* dat 35 procent van de respondenten verwacht dat (etnische) diversiteit een grote prioriteit blijft voor mediabedrijven. Er wordt verder verwacht dat er buiten de Verenigde Staten meer aandacht is voor het aantrekken van journalisten uit minderheidsgroepen en de manier hoe de media wordt gezien door anderen. Daarnaast zou meer diversiteit ook een zakelijke noodzaak kunnen worden omdat vooral jonge mensen veel aandacht besteden aan de inhoud die bij hun identiteit past (Newman, 2022). Nederland staat hierbij in de onderzoeksmethode vermeld als één van de vijftien landen waar de meeste respondenten vandaan kwamen.

In andere landen

In het *Reuters Institute Digital News Report 2021* staat er over een aantal landen omschreven hoe het er in dat land voor staat als het gaat om de etnische diversiteit op hun nieuwsredactie. Zo is in Duitsland, mede door de Black Lives Matter-protesten, het debat over de berichtgeving over racisme, de juiste taalkeuze om verschillende minderheidsgroepen te bereiken en de mate van diversiteit die op redacties en in uitzendingen te zien is verder gegroeid. Het debat gaat er bijvoorbeeld over dat 'de oude witte mannen' de nieuwsberichtgeving ten onrechte domineren. Gevolg daarvan was dat sommige organisaties en journalisten kozen voor genderneutrale taal (Reuters Institute for the Study of Journalism, 2021).

In de Verenigde Staten zijn miljoenen mensen de straat op gegaan als reactie op de dood van George Floyd, hij overleed als gevolg van een arrestatie door vier politieagenten in 2020. Het had gevolgen voor nieuwsredacties in de Verenigde Staten: een redacteur van dagblad *The New York Times* nam ontslag nadat een column van Arkansas Senator Tom Cotton was gepubliceerd waarin hij opriep om federale troepen tegen de demonstranten te sturen: *Tom Cotton: Send In the Troops* (Cotton 2020). Ook namen redacteurs van de tijdschriften *Variety* en *Bon Appetit* ontslag vanwege de zorgen die ze hebben over het gebrek aan diversiteit binnen de redactie. De aandacht voor het krijgen van een betere afspiegeling binnen de redacties en hun berichtgeving leidde daarnaast tot het oprichten van *The 19th*. *The 19th* is een raciaal, ideologisch en sociaaleconomische non-profit nieuwszender die zich naast gender, de LHBTI -gemeenschap en politiek, ook richt op het maken van nieuwsverhalen over verschillende etniciteiten (Reuters Institute for the Study of Journalism, 2021).

In Canada kwam er als reactie op de Black Lives Matter-protesten discussie over raciale diversiteit en inclusie op nieuwsredacties. In Canada ging het onder andere om de dood van Joyce Echaquan, een jonge vrouw met roots van de Atikamekw. Ze filmde verbaal geweld van ziekenhuispersoneel in een live video op Facebook. In Canada zijn er als gevolg daarvan verschillende initiatieven opgezet rondom etnische diversiteit, een voorbeeld hiervan is *New Canadian Media*. *New Canadian Media* is een nieuwssite die zich richt op berichtgeving over immigranten en etnische minderheden, *Room Up Front*, een mentorprogramma voor fotojournalisten van minderheden en een nieuwssite voor jongeren: *The Pigeon* (Reuters Institute for the Study of Journalism, 2021).

Ook België en Nederland hebben in plek gekregen in dit rapport. Er staat over beide landen echter niks beschreven over wat de ontwikkelingen zijn rondom de (etnische) diversiteit op nieuwsredacties.

3. Welke strategieën zijn er al binnen nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen om een meer diverse nieuwsredactie te vormen op basis van de etnische achtergrond?

In Nederland heeft de Nederlandse Omroep Stichting (NOS) als taakomroep de opdracht om voor een brede, betrouwbare en onafhankelijk nieuwsvoorziening te zorgen. Daarom vindt de NOS het belangrijk dat de kijker, lezer en luisteraar zich kan herkennen in de verslaggeving die ze doen en door verschillende perspectieven te weten komt wat er speelt (NOS, 2021b).

De NOS zegt stereotypering te willen vermijden en aandacht wil geven aan de verschillen die er in de samenleving zijn. Denk daarbij aan leeftijd, geloof, cultuur en ook de etniciteit. Daarom wil de NOS zelf ook bestaan uit een divers samengestelde nieuwsorganisatie. De NOS zegt dat dat hun perspectief breder maakt en dat helpt dan weer om de kwaliteit van hun journalistieke werk te verbeteren. Wanneer er nieuw personeel nodig is, zegt de NOS dat ze haar potentiële werknemers selecteert zonder vooroordelen en medewerkers worden getraind om open te staan voor verschillen (NOS, 2021a).

Daarnaast heeft de Nederlandse Publieke Omroep (NPO) in 2020 een concessiebeleidsplan voor de periode 2022-2026 gemaakt met de landelijke publieke omroepen. Daar zijn dus bijvoorbeeld AVROTROS (die het actualiteitenprogramma EenVandaag produceert) en de taakomroepen NOS en NTR (die samen het nieuwsprogramma Nieuwsuur produceren) bij betrokken. De NPO besteedt in dit plan ook aandacht aan de diversiteit en inclusiviteit van het personeel. In het concessiebeleidsplan staat dat het personeel een afspiegeling van de (diverse) Nederlandse samenleving moet zijn. Dat zorgt ervoor dat de kans groter is dat de publieke omroep er voor alle mensen in Nederland is, zegt de NPO (Nederlandse Publieke Omroep, 2020).

Ook zegt de NPO dat ze een voorbeeldrol heeft als het gaat om gelijke kansen. Daarom wil de NPO tot afspraken komen waar vervolgens op basis daarvan de NPO zelf en de landelijke omroepen een eigen beleid kunnen maken rondom diversiteit en inclusiviteit. Om daar beter inzicht in te krijgen wil de NPO jaarlijks een diversiteitsrapportage publiceren met daarin een update over hoe het gaat bij de NPO en de landelijke publieke omroepen rondom de diversiteit en inclusiviteit van hun personeel. Ook zullen daar concrete acties in staan waar ze mee aan de slag zijn gegaan om de diversiteit en inclusiviteit te verbeteren (Nederlandse Publieke Omroep, 2020).

Vlaanderen

In Vlaanderen valt VRT NWS onder de publieke omroep: de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie (VRT). De VRT heeft een zogenoemde beheersovereenkomst gemaakt waar onder meer doelstellingen zijn gemaakt rondom de diversiteit binnen de organisatie. Zo heeft de VRT een beleidsrichtlijn voor haarzelf opgesteld. In de overeenkomst staat vermeld dat het personeelsbestand van de VRT in 2025 voor 40 procent uit vrouwen bestaat en bestaat minstens zeven procent van het personeel uit mensen met een buitenlandse herkomst. Dit zijn volgens de VRT mensen die ten minstens één ouder hebben die geboren is buiten de EU. De VRT voegt toe dat daarmee mensen worden bedoeld die een herkomst hebben buiten Europese landen als België, Denemarken,

Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg en Nederland (VRT, z.d.-a).

Daarnaast biedt de VRT als publieke omroep van Vlaanderen jaarlijks ervaringswerkplekken aan die twee keer zes maanden duren. Met deze ervaringswerkplekken wil de VRT mensen de kans bieden ervaring op te doen in een groot mediabedrijf. Mensen die zo'n ervaringsopdracht bij de VRT mogen doen komen bij een redactie- of productieafdeling terecht van een VRT-programma. De VRT geeft op haar website extra aandacht aan mensen uit etnisch-culturele minderheden en personen met een arbeidsbeperking om zich aan te melden voor zo'n ervaringswerkplek (VRT, z.d.-b).

Op papier is er dus zeker wel het een en ander vastgelegd omtrent diversiteit bij de publieke omroepen in Nederland en Vlaanderen. Om te weten te komen hoe dat in de praktijk te zien is (of niet), zijn er voor dit onderzoek diepte-interviews afgenomen met redacteurs en verslaggevers van redacties van nieuwsprogramma's die door de publieke omroep in Nederland en Vlaanderen worden uitgezonden.

4. Wat zijn ideeën voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen tot in 2035?

Om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag is er in deze literatuuranalyse eerst gezocht naar wat de oorzaken zijn van het gebrek aan etnische diversiteit op nieuwsredacties volgens de literatuur. In combinatie met de gevonden literatuur en afgenomen diepte-interviews met journalisten in Nederland en Vlaanderen kon er antwoord gegeven worden op de vraag wat ideeën zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit.

In *De intercultureel competente journalist*, een publicatie van Huub Evers, staat dat etnische minderheidsgroepen zich steeds minder thuis voelen bij de nationale media, wat het gevolg is van het feit dat de journalistiek nog steeds te wit is. Als oorzaken van de witte nieuwsredacties wordt er volgens Evers vooral gewezen naar het imago dat een journalist heeft: wie een studiekeuze moet maken en goed is in studeren, zou namelijk niet meteen uitkomen bij een studie journalistiek. Er zou dan eerder gedacht worden om een opleiding te volgen om arts of advocaat te kunnen worden. Daarnaast hebben mensen met een niet-westerse migratieachtergrond niet zo veel met de 'witte autochtone media', zo staat in Evers' publicatie (Evers, 2010).

Wat ook genoemd wordt als obstakel om meer etnische diversiteit op nieuwsredacties te creëren is het volgende (Evers, 2010):

- Rolmodellen voor Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Surinaamse jongeren zijn er nauwelijks in de media. Als er voor hen rolmodellen zijn, zijn die te onzichtbaar om de functie van rolmodel te kunnen hebben;
- De journalistiek is een beroep waar taalvaardigheid een belangrijke rol heeft, dat zou jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kunnen tegenhouden om te beginnen aan een studie journalistiek;
- Ten slotte zou ook een rol kunnen spelen dat journalisten in veel landen een gevaarlijk vak beoefenen.

Evers noemt vervolgens een paar kanttekeningen bij het meer divers maken van de nieuwsredactie. Als er bijvoorbeeld twee of drie journalisten met verschillende etnische achtergronden worden aangenomen zegt hij dat daarmee het probleem van de 'witte nieuwsredactie' niet opgelost zal zijn. Dat komt volgens hem doordat de journalisten met die verschillende etnische achtergronden te maken krijgen met het 'burden of representation dilemma'. Dit dilemma gaat over de situatie waarbij de achterban van deze journalisten van kleur verwacht dat zij hun best doen om hun groep positief in het nieuws te brengen, terwijl hun collega's verwachten dat ze zich aanpassen aan de redactiecultuur en te werk gaan volgens de journalistieke normen van de nieuwsredactie. Het gevolg daarvan kan zijn dat deze journalisten zich óf aanpassen óf op zoek gaan naar een andere baan (buiten de journalistiek) (Evers, 2010).

Daarnaast benoemt Evers dat het zeer waarschijnlijk is dat journalisten met een andere etnische achtergrond niet zitten te wachten op het maken van een journalistiek verhaal over 'Allochtonie'. Zij zullen 'gewoon' willen meedraaien op de (witte) redactie, want alle journalisten, van kleur of niet, zouden een multicultureel verhaal moeten kunnen maken.

Naast deze situaties waar journalisten tegenaan kunnen lopen noemt Evers ook voordelen van meer etnische diversiteit. Zo zegt hij dat journalisten met een andere etnische achtergrond collega's de weg kunnen wijzen in 'het land van de minderheden' en hen kennis kan laten maken met 'hun' gemeenschap. Ook zouden zij experts uit hun eigen netwerk kunnen voorstellen voor actualiteitenprogramma's en talkshows en kunnen ze vanuit hun eigen perspectief beter zien wat er precies in die gemeenschap speelt (Evers, 2010).

Evers zegt in zijn publicatie dat het belang van etnische diversiteit in de journalistiek steeds minder gelegitimeerd wordt vanuit het doel van representatie en steeds meer vanuit de journalistieke kwaliteit. Dus in plaats van een afspiegeling te zijn van een diverse samenleving, zouden redacties meer een samenstelling moeten zijn wat een weerspiegeling is van de totale bevolking. Dat betekent dat het aantal niet-westerse mensen op redacties (en opleidingen) min of meer gelijk moet zijn aan het percentage daarvan in de gehele bevolking (Evers, 2010).

Mede als gevolg hiervan zegt Evers ten slotte dat het niet een kwestie is van alleen meer kleur op de redactie en opleiding te krijgen, hij zegt dat het ook om de interculturele competenties van de journalist gaat. Er wordt dan niet gelet op de kleur of herkomst van de journalisten, want zegt hij, we zitten met zijn allen in een samenleving die in allerlei opzichten verschillend is. Als een nieuwsredactie dan voldoende oog heeft voor de interculturaliteit daarvan, dus dat nieuwsredacties ervan uitgaan dat verschillende culturen naast elkaar kunnen bestaan en elkaar mogen en kunnen beïnvloeden zonder dat de een verdwijnt (Encyclo.nl, z.d.), dan zou iedere journalist zijn toegevoegde waarde kunnen laten zien. Wanneer redacties (meer) aandacht hebben voor de culturele diversiteit in de samenleving, zorgt dat voor andere perspectieven, wat vervolgens andere verhalen oplevert. Dat zou uiteindelijk bijdragen aan betere journalistiek volgens Evers (Evers, 2010).

Een diversiteitsparadox op de nieuwsredactie

In de publicatie *De diversiteitsparadox: Over de veranderende relatie tussen journalistiek en etnisch-culturele diversiteit*, zeggen onderzoekers Floris Müller en Renée Frissen dat uit hun analyse van 61 geïnterviewde journalisten blijkt dat het thema diversiteit door de meerderheid als een politiek correct onderwerp wordt gezien. Vooral bij negatief nieuws wordt de etnische en culturele diversiteit benadrukt, waardoor er een 'diversiteitsparadox' ontstaat, zeggen de twee onderzoekers. De diversiteitsparadox houdt in dat de journalisten het recht proberen te krijgen om de nieuws waarde en urgentie van de berichtgeving als prioriteit te zien en niet het noemen van de etnische en culturele diversiteit. De journalistiek zorgt er dus eigenlijk voor het recht om diversiteit te negeren, terwijl journalisten tegelijkertijd ook de plicht voelen om te vertellen wat er speelt in de (multiculturele) samenleving spelen en hoe daar door verschillende mensen over gedacht wordt (Müller & Frissen, 2014).

Uit het onderzoek van Müller en Frissen blijkt ook dat de ondervraagde journalisten de ervaring hebben dat ze in de praktijk maar weinig controle hebben over de manier waarop ze met etnische en culturele diversiteit kunnen omgaan. Daarbij gaat het om tijdsdruk, concurrentie, de cultuur op de nieuwsredactie en onduidelijkheden rondom de relevantie van etnische en culturele diversiteit bij het nieuws (dat tot bepaalde keuzes kan leiden in hun werk). Het zorgt ervoor dat journalisten niet altijd keuzes kunnen maken die hetzelfde

zijn als hun eigen waarden en normen. Volgens het onderzoek voelen de journalisten daar onmacht en onvrede over (Müller & Frissen, 2014).

Tegenstrijdige normen en waarden ontstaan bij journalisten volgens het onderzoek als gevolg van dat journalisten teruggaan naar hun oude idealen rondom diversiteit. Het gaat daarbij om geen stereotype berichtgeving publiceren, niet discrimineren en een meer nieuw ideaal als niet 'politiek correct' zijn. Vooral bij slecht nieuws waar etnische minderheden bij betrokken zijn, kunnen die verschillende idealen ingewikkeld zijn. Wanneer journalisten bij hun keuzes erop moeten letten dat de etnische achtergrond van de dader alleen wordt gepubliceerd als het relevant is voor het nieuwsbericht, is het gevolg daarvan dat iedere journalist zich bij elk nieuwsbericht opnieuw moet afvragen of (etnische) diversiteit wel of geen relevant feit is om te noemen. Wat daar het gevolg van is, is dat de relatie tussen de journalistiek en diversiteit gevoelig(er) is voor factoren als de eerdergenoemde tijdsdruk, concurrentie en de persoonlijke voorkeur van journalisten (Müller & Frissen, 2014).

Etnische diversiteit en de journalistiek in 2035

Ten slotte heeft het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek (SvdJ) met de scenariostudie *Journalistiek 2035* vier scenario's gemaakt in samenwerking met meer dan zestig experts, wetenschappers en opleiders van journalisten. Uit dit onderzoek zijn zekere en onzekere trends gekomen die de meeste impact op Nederland en de journalistiek in 2035 zullen hebben. Rondom diversiteit is er in Journalistiek 2035 een impactvolle zekere trend uitgekomen:

Een nieuwe, diverse en mondige generatie creëert eigen mediakanalen om zo representatie en inclusie af te dwingen. Gedreven door ongeduld over het vermogen van traditionele media om diverser en inclusiever te worden en versneld door de drempelverlagende werking van de technologie, bouwen subgroepen hun eigen media. Het gevolg is een fijnmazige verzuiling van het medialandschap waarin iedere niche bediend wordt.

(Stimuleringsfonds voor de Journalistiek, 2021b)

In 2035 zou de samenleving dus representatie en inclusie in de media forceren door zelf mediakanalen te maken. Door ongeduld en technologische mogelijkheden die het makkelijker maakt eigen media te maken, zal in er 2035 een medialandschap zijn ontstaan waarbij elke (kleine) doelgroep een eigen programmering heeft.

In Journalistiek 2035 wordt ook een impactvolle onzekere trend genoemd als het gaat om diversiteit, wat mogelijk een obstakel kan zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit:

Traditionele media zijn niet in staat om representatie en inclusie te realiseren. Traditionele media blijken niet in staat om gehoor te geven aan een steeds mondigere generatie die een 'plek aan de tafel' opeist. De redactievloeren van de traditionele media verkleuren enigszins, maar dit leidt niet tot daadwerkelijke meerstemmigheid; dezelfde homogene groep blijft aan de knoppen draaien. Hierdoor kavelt het brede publiek voor traditionele media verder af. Groepen die zich niet herkennen, wenden zich tot de kleinere kanalen waar zij zich wel door vertegenwoordigd voelen.

(Stimuleringsfonds voor de Journalistiek, 2021b)

Volgens het SvdJ is over de onzekere trend niet te voorspellen welke kant het op zal gaan. Wat wel duidelijk is, is dat het obstakel hierbij zou kunnen zijn dat het reëel zou kunnen zijn dat traditionele media representatie en inclusie niet aan kunnen omdat de samenleving steeds mondiger wordt. Daarnaast worden bij deze trend (nieuws)redacties niet veel meer gekleurd dan ze nu zijn, waardoor een breed publiek bereiken steeds moeilijker wordt. Er ontstaan daardoor (nog) meer soorten mediakanalen waar mensen die zich niet meer in traditionele media herkennen gerepresenteerd voelen (Stimuleringsfonds voor de Journalistiek, 2021b).

Onderzoeksmethode en verloop

Dit onderdeel beschrijft de werkwijze die in dit onderzoek is toegepast, waarbij het doel van dit onderzoek is om tot een conclusie te komen waaruit duidelijk(er) wordt wat de obstakels zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen. Daarnaast is er ook met journalisten gesproken over ideeën om de nieuwsredactie etnisch diverser te maken. Deze ideeën zijn verwerkt in een aanbeveling.

Data verzamelen

Allereerst is er een literatuuranalyse gemaakt waarbij (internationale) onderzoeken en rapporten zijn geanalyseerd. Deze rapporten gaan over de etnische diversiteit op nieuwsredacties. Er zijn tien diepte-interviews gehouden: acht diepte-interviews met redacteuren en verslaggevers in Nederland en Vlaanderen en twee diepte-interviews met mensen die (mede)verantwoordelijk zijn voor de diversiteit en inclusie binnen de organisatie. In dit geval gaat het daarbij om de VRT en de NOS. Voor de diepte-interviews is ervoor gekozen om Nederlandse en Vlaamse redacteuren en verslaggevers van nieuwsprogramma's te spreken die worden uitgezonden op de zender(s) van de publieke omroep. Waarom er voor nieuwsprogramma's die op de publieke omroep uitgezonden worden is gekozen staat hieronder toegelicht.

Nederland

In Nederland heeft de Nederlandse Publieke Omroep (NPO) de verplichte taak om in de programmering de diversiteit van de Nederlandse samenleving te laten horen en zien. Zoals de NPO zelf zegt op haar website: *'In ons aanbod laten we de veelstemmigheid en veelkleurigheid van de Nederlandse samenleving zien en horen. Een samenleving waarin voor iedereen plek is en waar mensen zich ondanks verschillen onderling verbonden weten'* (Nederlandse Publieke Omroep, z.d.). In hoeverre is dat terug te zien op de redacties die de nieuwsprogramma's maken voor op de zenders van de NPO?

Daarnaast kennen we in Nederland verschillende landelijke omroepverenigingen die in de programmering van de NPO op de radio en televisie zendtijd hebben gekregen. Ze worden door de overheid erkend en worden daarom ook door haar gefinancierd (Ministerie van Algemene Zaken, z.d.-a). Een voorbeeld is de AVROTROS die het actualiteitenprogramma EenVandaag maakt. Binnen de NPO is de NOS een taakomroep, zo'n taakomroep heeft een specifieke taak dat in de Mediawet is vastgelegd. De NOS heeft als de taak gekregen om voor onafhankelijke nieuwsvoorziening te zorgen. Samen met de andere taakomroep, de NTR, maakt de NOS ook het dagelijkse nieuwsprogramma Nieuwsuur. De NTR maakt als taakomroep programma's die bijvoorbeeld over kunst en cultuur, minderheden, jeugd, educatie en achtergrondjournalistiek gaan (Ministerie van Algemene Zaken, z.d.-b).

Vlaanderen

In Vlaanderen zijn er geen omroepverenigingen. Daarom zijn er redacteuren en verslaggevers van VRT NWS, wat bij de publieke omroep VRT hoort, geïnterviewd. Ook voor de VRT geldt dat ze als publieke omroep de taak heeft om er voor iedereen in Vlaanderen te zijn. Zo moet de VRT programma's maken die een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de identiteit en diversiteit van de Vlaamse cultuur en moet de programmering voor een breed en algemeen publiek, maar ook voor kleinere doelgroepen bedoeld zijn (VRT, 2018).

Tijdens de interviews zijn de redacteurs en verslaggevers gevraagd wat hun functie binnen de nieuwsorganisatie precies is, daarna in hoeverre zij vinden dat er een gebrek aan etnische diversiteit is op hun nieuwsredactie en wat zij denken wat de oorzaak zou of oorzaken zouden kunnen zijn. Ook is hen gevraagd wat voor strategieën er al binnen hun nieuwsorganisatie zijn en of zij zelf nog nieuwe ideeën hebben. Ook de twee (mede) verantwoordelijken voor diversiteit en inclusie zijn deze vragen gesteld. De vragenlijst is te vinden in de bijlage als bijlage 2 bij dit onderzoek. De transcripten van de tien interviews zijn terug te vinden als bijlage 4 (Nederland) en 6 (Vlaanderen).

De interviews met de journalisten in Vlaanderen zijn allemaal afgenomen in Teams omdat de reisafstand te groot is. Daarnaast zorgde het online afnemen van het interview ervoor dat het voor journalisten mogelijk werd om op kortere termijn af te spreken. Alle individuele interviews duurden tussen de dertig tot ruim zestig minuten en nadat er werd gezegd dat de audio-opname alleen voor dit onderzoek wordt gebruikt zijn met toestemming alle interviews opgenomen. Omdat er soms best gevoelige informatie werd gedeeld als het gaat om hun eigen ervaring op een witte nieuwsredactie is er beloofd dat in de versie van het onderzoek die naar de twee beoordelaars wordt gestuurd de namen van de geïnterviewden wel genoemd staan, in de versie die online geplaatst wordt op Wordpress zullen de transcripten en quotes zonder naam worden gepubliceerd.

Data analyseren

Om de data te kunnen analyseren zijn eerst alle interviews getranscribeerd. Vervolgens zijn deze interviewtranscripten teruggestuurd naar de gesproken redacteurs, verslaggevers en (mede)verantwoordelijke voor diversiteit en inclusie om de validiteit van het onderzoek te vergroten. Als de geïnterviewde niet reageerde, is na vier dagen een reminder gestuurd om het transcript nog een keer door te lezen. De tien geïnterviewden hebben hiermee de kans gekregen om na te gaan of hun antwoorden overeenkomen met wat zij tijdens het interview wilden zeggen. Vervolgens zijn de transcripten open, axiaal en selectief gecodeerd. Bij het open coderen worden de gegevens uit de interviews gesorteerd waardoor er codes ontstaan, bij het axiaal coderen worden de codes vervolgens beschreven waardoor de codes gegevens krijgen en bij het selectief coderen wordt het gestructureerd waardoor de codes en gegevens een bepaalde relatie krijgen in het onderzoek (Koetsenruijter & Van Hout, 2018). Wat de codes zijn geworden is te zien in de bijlage 3 (Nederland) en bijlage 5 (Vlaanderen).

Verloop van de interviews

Er zijn zes journalisten van kleur benaderd voor een interview die werkzaam zijn bij VRT NWS. De opgestelde mails zijn toegevoegd als bijlage 1. Daarvan reageerden er vijf, waarvan één nadat er een reminder was gestuurd. Daarnaast heeft één van de vijf journalisten na een reactie om het daadwerkelijke interview te plannen niet meer gereageerd. Eén journalist heeft helemaal niet gereageerd op het interviewverzoek. Vier journalisten reageerden dus wel waardoor er genoeg respons is geweest voor het onderzoek. Daarnaast is namelijk nog de afdeling diversiteit en inclusie van de VRT benaderd, omdat VRT NWS onder de publieke omroep VRT valt, om meer te vertellen over de plannen omtrent diversiteit en inclusie binnen de organisatie. De persoon die op dit moment daar verantwoordelijke voor is ging in op het interviewverzoek. Daarbij komt het aantal op vier journalisten van VRT NWS en één persoon van de VRT die zijn geïnterviewd.

In Nederland zijn twee journalisten van kleur van het actualiteitenprogramma EenVandaag benaderd omdat zij, na online research te hebben gedaan, de enige journalisten leken te zijn met niet alleen Nederlandse roots. Eén journalist reageerde dat zij niet geïnterviewd wilde worden nadat zij een reminder had ontvangen. De andere redacteur, een eindredacteur, wilde wel meewerken. Er is verder één redacteur van kleur benaderd van een nieuwsprogramma die anoniem wil blijven, na een reminder te hebben gestuurd, wilde zij meewerken aan het interview. Verder is er een verslaggever, een redacteur en coördinator (van een deelredactie) van kleur van de NOS benaderd voor een interview. Via de communicatieafdeling kon (na drie weken) de verslaggever geïnterviewd worden, de coördinator (van een deelredactie) stond ook open voor een interview en de redacteur heeft niet gereageerd. Het aantal gesproken journalisten stond hiermee al op vier waardoor er genoeg interviews met journalisten in Nederland waren afgesproken voor het onderzoek.

Tenslotte was er contact opgenomen met de talentscout van de NOS omdat de verwachting was dat zij zich met deze functie ook bezig zou houden met diversiteit en inclusie binnen de nieuwsorganisatie. De talentscout zou contact zoeken met de persoon die wel volledig over het thema diversiteit en inclusie gaat bij de NOS om het interviewverzoek voor te leggen. Uiteindelijk is de persoon gemaild, maar die had, na een reminder te hebben gestuurd, teruggemaild het te druk te hebben voor een interview. In de mail werd gezegd dat er gezocht zouden worden naar iemand anders die op korte termijn mee kan werken aan het onderzoek.

Uiteindelijk is het interviewverzoek na een fysiek gesprek bij de adjunct-hoofdredacteur van de NOS terecht gekomen. De adjunct-hoofdredacteur heeft het verzoek snel kunnen doorsturen naar de persoon die (ook) over diversiteit en inclusie gaat binnen de NOS. Toen kon er een afspraak worden gepland in Teams.

Validiteit en betrouwbaarheid

Om een betrouwbaar en valide onderzoek te doen is er bij het coderen van de transcripten goed gekeken naar categorieën die aansluiten op de hoofdvraag en de vier deelvragen. Ook is er gekeken of de categorieën elkaar niet overlappen (Koetsenruijter & Van Hout, 2018).

Daarnaast is de validiteit bij dit kwalitatieve onderzoek verhoogd door (Scriptium, 2018):

- Interviews af te nemen bij journalisten die over relevante onderwerpen en situaties kunnen vertellen binnen het hoofdthema;
- Tijdens de interviews open vragen te stellen over het onderwerp;
- Aan te geven dat de interviews en quotes in het onderzoeksverslag die online gepubliceerd worden anoniem verwerkt kunnen worden om de kans op sociaal wenselijke antwoorden te verkleinen;
- Voldoende door te vragen tijdens de interviews, om geen onderdelen van het probleem wat onderzocht wordt te missen;
- De antwoorden van de interviews achteraf nog voor te leggen aan de geïnterviewden om hen de kans te geven te checken of de transcripten van hun antwoorden overeenkomen met wat ze tijdens het interview wilden zeggen;
- De interviews op te nemen, hierdoor zijn de interviews meerdere keren beluisterd tijdens het transcriberen ervan om de gegeven antwoorden volledig te hebben.

Resultaten

Bij dit onderzoek zijn voor drie deelvragen en de hoofdvraag diepte-interviews afgenomen met verslaggevers en redacteurs in Nederland en Vlaanderen die werkzaam zijn bij een nieuwsredactie van een programma dat wordt uitgezonden op zenders van de publieke omroep. Met de resultaten uit de diepte-interviews zijn er (aanvullende) antwoorden op de deelvragen en hoofdvraag gegeven.

2. In hoeverre is er nu een gebrek aan redacteurs en verslaggevers met verschillende etnische achtergronden op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Nederland:

In Nederland zijn vier journalisten geïnterviewd: een eindredacteur van EenVandaag, een redacteur van een nieuwsprogramma die anoniem wil blijven, een verslaggever bij de NOS, een redacteur met coördinerende taken bij de NOS en ten slotte nog één persoon die over diversiteit en inclusie gaat bij de NOS. Door middel van het open, axiaal en selectief coderen kan er worden gesteld dat de ervaring is dat er een tekort aan journalisten met verschillende etnische achtergronden op de werkvloer van EenVandaag en van een programma waarvan de geïnterviewde anoniem wil blijven. Bij de NOS kwam naar voren dat zij in de afgelopen jaren veel tijd, geld en energie hebben gestoken in het creëren van meer etnische diversiteit en waarvan het resultaat op de werkvloer steeds beter te zien is.

Het antwoord op deze deelvraag kan hiermee worden samengevat:

- Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers
- De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen
- Er is weinig etnische diversiteit in hogere lagen (denk aan hoofdredactie/eindredactie)
- De mate van etnische diversiteit kan nóg beter

“Met de etnische diversiteit is het slecht gesteld en dat is iets dat wij al heel lang weten en waar we ook iets aan proberen te doen, maar dat is heel erg moeilijk.”

— Eindredacteur bij EenVandaag

“Toen ik daar begon als stagiaire was het een hele witte redactie. Er was weinig diversiteit en ik heb gezien dat het de afgelopen jaren echt veranderd is, de redactie is veel gekleurder geworden, nog steeds niet genoeg denk ik, maar het is echt wel veranderd.”

— Verslaggever bij de NOS

Vlaanderen:

Uit Vlaanderen zijn vier journalisten van VRT NWS geïnterviewd en één persoon die over de diversiteit en inclusie gaat bij de publieke omroep VRT. Door middel van het open, axiaal en selectief coderen kan er gezegd worden dat de ervaring is dat er nog een tekort is aan journalisten met verschillende etnische achtergronden op de werkvloer van VRT NWS. Maar ook kwam het volgende ter sprake bij de interviews omtrent de mate van etnische diversiteit op hun nieuwsredactie:

- De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen
- Er is weinig etnische diversiteit in hogere lagen (denk aan hoofdredactie/eindredactie)

“In mijn ploeg ben ik de enige met een andere etnische achtergrond. Wat ook maakt dat ik andere onderwerpen opbreng, en wat ook wel leuk is, maar aan de andere kant is dat ook een beetje een irritante positie omdat je als woordvoerder komt van de hele Marokkaanse of zelfs de hele gemeenschap die niet Vlaams is van roots.”

— Redacteur bij VRT NWS

Bij twee journalisten was het duidelijk dat zij vinden dat er een tekort aan etnische diversiteit op de nieuwsredactie is. Ook de adviseur Diversiteit en Inclusie vertelde uit eigen ervaring te kunnen spreken dat er nog een tekort aan etnische diversiteit is. Bij de andere twee journalisten kwam het duidelijk naar voren dat zij vinden dat er nog een tekort aan etnische diversiteit is bij VRT NWS, maar dat dit wel aan het veranderen is.

“Ik ga niet zeggen dat de situatie perfect is of ideaal is verre van, maar ik heb het de afgelopen tien jaar wel heel sterk zien evolueren. Op een jaar tijd kan er veel veranderen in de media en dan zeker bij een openbare omroep waar de afgelopen jaren wel degelijk het besef is gegroeid en ik denk dat de NOS daar een heel goed voorbeeld van is.”

— Nieuwsanchor en verslaggever bij VRT NWS

3. Welke strategieën zijn er al binnen nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen om een meer diverse nieuwsredactie te vormen op basis van de etnische achtergrond?

Nederland:

Tijdens de interviews werd er gevraagd welke strategieën er al zijn bij die nieuwsredacties om een meer diverse nieuwsredactie te vormen als het gaat om etnische diversiteit. Het werd duidelijk dat daarvoor al verschillende strategieën zijn. Wat er genoemd werd door de vier journalisten:

- Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit (denk aan een diversiteitsraad en panelredactie)
- HR let op etnische diversiteit (door bijvoorbeeld een recruiter die zich daar specifiek mee bezig houdt)
- Ervaringswerkplekken (in de vorm van traineeships)
- Representatie bespreken (bijvoorbeeld tijdens vergaderingen en beoordelingsgesprekken)
- Met je doelgroep samenwerken aan etnische diversiteit
- Leren van ervaringen van een internationale nieuwszender
- Trainingen over vooroordelen en bevooroordeeld zijn
- Stagiaires van meer verschillende opleidingen een kans geven

Het viel op dat er werd verteld dat de NTR in het verleden verplichte trainingen had over vooroordelen en bevooroordeeld zijn. Echter werd daar ook bij verteld dat dit niet zo positief werd ontvangen en veel medewerkers er niet naar toe gingen.

“Bij de NTR hebben ze verplichte trainingen en dat roept zoveel weerstand op bij mensen. Waarom? Dat weet ik niet. Ze vinden het onzin, je leert dan omgaan met vooroordelen. Het is al een tijdje geleden, maar die trainingen zijn er geweest en ik merkte dat veel mensen daar niet naar toe gingen.”

— *Wil anoniem blijven*

Daarnaast viel het op dat niet alle nieuwsprogramma's waar de gesproken journalisten werken ontstaan voor stagiaires van andere opleidingen en opleidingsniveaus. Daarmee wordt bedoeld dat de eis is dat je bijvoorbeeld een universitaire (journalistieke) opleiding volgt of studeert aan een School voor Journalistiek. Een bestaande strategie van de NOS om meer diverser te worden is bijvoorbeeld juist ook stagiaires van verschillende opleidingen een kans te geven op hun nieuwsredactie.

“Bij het Jeugdjournaal hebben we ook een stagiaire die van het mbo kwam en ook dat kan. Organisaties zouden het opleidingsniveau niet als enige vereiste kunnen zien.”

— *Coördinator economieredactie bij de NOS*

Ten slotte is er een interview afgenomen met een coördinator/trainer bij de NOS. Zij noemde heel veel bestaande strategieën die voor dit onderzoek nog niet door de anderen (zo concreet) waren genoemd als het gaat over diversiteit en inclusie:

- Zorgen voor een inclusief klimaat op de werkvloer
- Inclusiebeleid vernieuwen
- Talentscout die zich richt op etnische diversiteit

- Zonder targets werken
- Beleid maken en directie en management laten aanhaken voor budget
- Veel breder nieuwe mensen werven
- Training over omgaan met culturele verschillen
- Rekening houden met elkaar door te vragen of zij verhalen over hun etnische achtergrond willen maken of niet
- Inzichtelijk maken waarom (etnische) diversiteit van belang is
- Brede definitie zoeken van diversiteit
- Maatwerk leveren over diversiteit en inclusie

“De strategie is vooral maatwerk leveren, we hebben daarvoor diverse programma’s lopen rondom diversiteit en inclusie.”

— *Coördinator/trainer diversiteit en inclusie bij de NOS*

Het viel op dat het zonder targets werken als iets positiefs werd ervaren om meer etnische diversiteit te creëren. Daarnaast bleek het ook van belang te zijn geweest om voor de hele organisatie inzichtelijk te maken waarom (etnische) diversiteit van belang is. Als voor iedereen duidelijk is waar je naar toe werkt, van directie, eindredacteuren tot verslaggevers en redacteuren, kan het hoog op de agenda komen te staan en er tijd, geld en energie voor wordt vrij gemaakt.

Vlaanderen:

Tijdens de interviews werd er gevraagd welke strategieën er al zijn bij de VRT, en dus ook bij VRT NWS, om een meer diverse nieuwsredactie te vormen als het gaat om etnische diversiteit. Wat er genoemd werd door de vier journalisten en de adviseur diversiteit en inclusie aan bestaande strategieën is het volgende:

- Ervaringswerkplekken
- Representatie bespreken
- HR let op etnische diversiteit
- Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit (denk aan andere organisaties, collega’s en het publiek)
- Ervaringen over welzijn op de werkvloer verzamelen

“Er zijn twintig digitale ervaringsopdrachten bij de VRT wat tijdelijke contracten zijn voor mensen met een beperking en mensen met een migratieachtergrond.”

— *Adviseur Diversiteit en inclusie bij de VRT*

Het viel in de interviews op dat niet iedereen voor die werkervaringsplekken is. Er werd tijdens de interviews gezegd dat zo’n werkervaringsplek als een kans gezien kan worden voor het creëren van meer etnische diversiteit. Aan de andere kant zei een redacteur dat zij op deze manier bij VRT NWS aan het werk kon en vertelde daarbij dat haar situatie was dat zij alleen bij de betreffende deelredactie aan het werk kon door de mogelijkheid dat er een contract ondertekend kan worden voor een werkervaringsplek bij VRT NWS. Dat vond zij niet terecht omdat zij al wel ervaring heeft als journalist en dus niet opzoek was naar zo’n ervaringswerkplek bij een nieuwsredactie.

Daarnaast viel het op dat de VRT als publieke omroep op dit moment ook met het thema diversiteit bezig is door het uitzetten van een welzijnsenquête onder het personeel. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om of je kan zijn wie je bent op de werkvloer. De bedoeling van de resultaten is dat er per team of per afdeling een voorstel gedaan kan worden om bijvoorbeeld een workshop rondom een inclusieve werkvloer op te zetten, of over wat grensoverschrijdend gedrag is.

“Die enquête komt vanuit de dienst welzijn en gaat ook over integriteit op werkvlak, dus het gaat over hoe je je verhoudt tegenover je manager, je leidinggevende van een team. En voel je je op je gemak of wringt er wat? Het gaat ook over teamverhoudingen. In de brede zin gaat er ook een klein hoofdstuk over jezelf kunnen zijn op de werkvloer en dat gaat dan ook naar die diverse achtergrond toe.”

— Adviseur Diversiteit en inclusie bij de VRT

4. Wat zijn ideeën voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen tot in 2035?

Nederland:

De gesproken Nederlandse journalisten is ook gevraagd hoe zij denken dat ervoor gezorgd zou kunnen worden dat (het gebrek aan) de etnische diversiteit op nieuwsredacties zou kunnen worden veranderd. Zij noemden als ideeën:

- Een eigen interne opleiding opzetten
- Meer diverse mensen een kans geven
- Op zoek gaan naar jongeren
- Ga aan de slag en steek energie in etnische diversiteit
- Personeelsbestand veranderen
- Urgentie van (etnische) diversiteit inzien

Zo werd er verteld dat EenVandaag nadenkt over een eigen opleiding binnen de AVROTROS waardoor mensen met ambities in de journalistiek of de televisiewereld in het algemeen een aantal maanden kunnen meewerken aan verschillende programma's van de omroep, dus ook EenVandaag. Het idee daarachter is dat (nieuws)redacties daardoor te weten komen wat andere generaties en mensen met een andere (etnische) achtergrond bezighouden en hoe zij tegen dingen aankijken en daardoor input kunnen leveren.

“Het zal er op de nieuwsredactie minder veilig voelen wanneer er allemaal mensen zijn met dezelfde achtergrond en ik denk dat daar de truc hem ook inzit, als je het goed wil aanpakken, dan moet je daarin investeren. Dan moet je mensen zelf opleiden en hen in een hele grote groep binnenvangen.”

— Eindredacteur bij EenVandaag

Maar ook werd er als antwoord op deze vraag gegeven dat er geen plan nodig is, het zou gewoon moeten beginnen bij het willen veranderen van de nieuwsredactie. Daarnaast kwam ook de boodschap duidelijk naar voren dat als er iets moet veranderen op het gebied van (etnische) diversiteit, nieuwsredacties gewoon aan de slag moeten gaan door er energie in te steken en de urgentie ervan in te zien.

Aan het einde van dit onderzoek zijn in een aanbeveling voor Nederland in een tabel alle (bij elkaar passende) gevonden obstakels aan de rechterkant verwerkt en staan aan de linkerkant zowel bestaande strategieën als ideeën uit de interviews genoemd.

Vlaanderen:

De journalisten van VRT NWS is ook gevraagd hoe er mogelijk voor gezorgd kan worden dat (het gebrek aan) de etnische diversiteit op nieuwsredacties verandert. Wat de ideeën van hen waren:

- Studiemeelooptdagen voor studenten
- Op zoek gaan naar jongeren
- Meelooptdagen voor scholieren
- Meer diverse mensen een kans geven
- Statistieken van representatie bijhouden
- Andere maatschappelijke vragen aankaarten

- Personeelsbestand veranderen
- Focus op dat wat je publiek belangrijk vindt
- Voor iedereen programmering op maat
- Samenwerken met jongere generaties
- Positieve discriminatie bij sollicitaties

Het viel op dat er niet alleen werd genoemd dat het onderwijs iets zou kunnen betekenen in de studie journalistiek aantrekkelijker maken voor jongeren, maar ook dat het onderwijs mogelijk iets zou kunnen betekenen in het onderzoeken of het reëel is om omroepverenigingen op te richten in Vlaanderen, wat tot meer gepersonaliseerde nieuwsprogramma's zou kunnen leiden binnen de publieke omroep. Bij één van de vijf interviews kwam het duidelijk naar voren dat er in Vlaanderen maar één nieuwsorganisatie binnen de publieke omroep is: VRT NWS. Die journalist vond dat eigenlijk best weinig, zeker toen zij hoorde dat Nederland verschillende omroepverenigingen binnen de publieke omroep heeft.

“Als je lineair kijkt op tv, dan heb je geen groot aanbod zoals in Nederland. Dat is voor hier misschien wel een mogelijkheid voor de toekomst. Misschien dat er een rol weggelegd is voor hogescholen en universiteiten, dat zij daar onderzoek naar kunnen doen of dat zij zoiets opstarten en aanbieden aan de openbare omroep.”

— Redacteur bij VRT NWS

Ook kwam het idee naar voren dat een nieuwsorganisatie, als VRT NWS, zelf naar scholen toe kan gaan om workshops aan te bieden waardoor (diverse) jongeren kennis maken met het journalistieke vak en het beroep als optie zien wat zij óók kunnen worden.

“Steek geld in een workshop waarin je jongeren met een minderheidsachtergrond uitnodigt om dingen te leren. Ik denk dat je daar veel meer mee kan oplossen dan door te zeggen: we moeten een diversiteitsquota hebben.”

— Redacteur bij VRT NWS

Ook voor VRT NWS geldt dat aan het einde van dit onderzoek in een aanbeveling in een tabel alle (bij elkaar passende) gevonden obstakels aan de rechterkant is verwerkt met aan de linkerkant zowel bestaande strategieën als ideeën uit de interviews worden genoemd.

Hoofdvraag: Wat zijn de obstakels voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Nederland:

Wat de obstakels zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit was duidelijk. De geïnterviewden in Nederland zien het volgende als obstakel voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties:

- Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredactie
- Publiek ziet geen herkenning en identificatie
- Alleen maar witte mensen op de redactie
- Alle lagen in de redactie moeten divers zijn
- Voornamelijk witte studenten beginnen aan een studie journalistiek
- Verwachtingen van de familie
- Doelgroep ziet weinig rolmodellen
- Wit personeel kan je niet ontslaan en vervangen voor meer personeel van kleur
- Geen verspreide gemengde redacties
- Leidinggevende herkent zich niet in de sollicitant (van kleur)
- Verschillende reacties waardoor twijfels zijn over wel of niet vragen naar iemand zijn (etnische) achtergrond
- Vroeger was de populatie demografisch gezien anders

Bij de interviews kwam naar voren dat obstakels uit de literatuur kloppen. Bijvoorbeeld verwachtingen van de familie. Zo is er verteld dat de ouders andere verwachtingen hadden als het gaat om de studiekeuze. Er zou bijvoorbeeld verwacht en geadviseerd worden een baan te kiezen waar de garantie op een baan en inkomen hoger is, waarbij de journalistiek niet bekend staat als een werkgebied waar veel geld in te verdienen valt. Hierdoor kan de drempel om aan een carrière in de journalistiek te beginnen hoger zijn.

Daarnaast waren er nog andere opvallende obstakels: alle lagen op de nieuwsredactie zouden diverser moeten zijn, denk daarbij aan de hoofd- en eindredactie, er zijn niet altijd verspreid gemengde redacties en de leidinggevende kan zich niet (meteen) herkennen in de sollicitant van kleur. Het gevolg daarvan kan zijn dat de leidinggevende de sollicitant van kleur geen kans durft te geven op de werkvloer.

Ten slotte werd er verteld dat naast dat de routes naar de journalistiek voor sommige groepen nauw waren, de demografie een rol heeft gespeeld om daar verandering in te brengen. Zo zijn er nu veel meer jongeren met een diverse etnische achtergrond dan bijvoorbeeld vijftien jaar geleden. Hierdoor zou dit obstakel door de jaren heen minder kunnen worden omdat de samenleving demografisch gezien verandert.

Vlaanderen:

Door de journalisten van VRT NWS werd het volgende genoemd als obstakels voor het creëren van meer etnische diversiteit op hun nieuwsredacties

- Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredacties
- Publiek ziet geen herkenning en identificatie
- Wit personeel kan je niet ontslaan en vervangen voor meer personeel van kleur
- België is nog een paar stappen terug rondom etnische diversiteit

- Verwachtingen van de familie
- Drempel naar de journalistiek is hoog voor jongeren
- Alleen maar witte mensen op de redactie
- Twijfel over eigen kunnen en ambities
- Te weinig tijd in de journalistiek om te letten op meer representatie
- Geen representatie van sprekers
- Durven vallen en opstaan naar wat werkt

Een journalist vertelde dat zij twijfels heeft over haar eigen kunnen. Ze vertelde dat zij als journalist binnen een nieuwsorganisatie natuurlijk ook zelf (meer) initiatief kan nemen om te ontdekken of een hogere functie wat voor haar is, denk aan het worden van eindredacteur of hoofdredacteur. Alleen spelen bij haar twijfel en onzekerheid mee, waardoor die stap zetten nog best lastig kan zijn. Wat opviel is dat hierbij teruggekeken kan worden naar de tweede deelvraag. Als antwoord kan daar namelijk ook op worden gegeven dat het uit de praktijk blijkt dat er duidelijk een tekort aan etnische diversiteit in hogere lagen is.

“Je moet ook zelf het initiatief nemen en voor een hogere functie willen gaan. Ik denk dat het bij mij nog onzekerheid is: is het wel iets voor mij? Zal ik het wel kunnen? En ik heb het ook niet van thuis meegekregen, dus dan ben je al blij dat je journalist bent.”

— Redacteur bij VRT NWS

Daarnaast ging het in de interviews over dat er te weinig rolmodellen zijn in de journalistiek. Daardoor kan bijvoorbeeld de drempel naar de journalistiek hoog zijn voor jongeren. Ten slotte werd er verteld dat de verwachtingen van de familie bij een ander beroep kunnen liggen dan de journalistiek, bijvoorbeeld een beroep wat meer status heeft en meer geld verdient. Als gevolg daarvan kan een baan in de journalistiek minder voor de hand liggend zijn.

Dat is redelijk makkelijk te verklaren, omdat ze zelf geen rolmodellen zien op tv.

— Redacteur bij VRT NWS

Conclusie

Bij dit onderdeel van het onderzoek gaat het om het beantwoorden van de hoofdvraag door middel van de gemaakte literatuuranalyse en afgenomen diepte-interviews: Wat zijn de obstakels voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Uit de literatuuranalyse blijkt dat een obstakel voor het creëren van een meer etnisch diverse nieuwsredactie ten eerste is dat de journalistiek nog steeds te wit is waardoor etnische minderheidsgroepen zich er minder thuis voelen. Ten tweede gaat het om het imago dat een journalist heeft: familie kan verwachten dat je arts of advocaat wordt als je goed bent in leren in plaats journalist. Daarnaast kwam ook naar voren dat rolmodellen voor jongeren van etnische minderheden ontbreken in de media, is de journalistiek een beroep waar taalvaardigheid een belangrijke rol heeft wat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond zou kunnen tegenhouden journalist te worden en zou ook een rol kunnen spelen dat journalisten in veel landen een gevaarlijk vak hebben.

Ook bleek uit de literatuur dat het belang van etnische diversiteit in de journalistiek steeds minder gelegitimeerd wordt vanuit het doel van representatie en steeds meer vanuit de journalistieke kwaliteit. Het aantal niet-westerse mensen op redacties (en opleidingen) zou dus min of meer gelijk moet zijn aan het percentage daarvan in de gehele bevolking in plaats van een afspiegeling van een diverse samenleving.

Verder zou de diversiteitsparadox een obstakel kunnen zijn voor de mensen met een andere etnische achtergrond. Bij deze paradox gaat het er namelijk om dat nieuwsredacties hun best doen om (etnische) kenmerken van personen niet te laten meespelen in de berichtgeving omdat er kans op vooroordelen en discriminatie. Maar de journalistiek voelt zich ook verplicht om te vertellen wat er speelt in de (multiculturele) samenleving. In discussies over deze paradox kan een journalist met een andere etnische achtergrond zich alleen voelen en zou het bijvoorbeeld fijn kunnen zijn als er iemand is die dit ook herkent en daardoor herkenning en steun kan bieden.

Ten slotte kwam uit de literatuuranalyse naar voren dat een obstakel zou kunnen worden dat traditionele media representatie en inclusie niet aankunnen omdat de samenleving steeds mondiger wordt. Daarbij zou ook komen kijken dat (nieuws)redacties niet veel meer gekleurd zijn dan ze nu zijn waardoor een breed publiek bereiken steeds moeilijker wordt. Daardoor zouden er (nog) meer soorten mediakanalen gemaakt kunnen worden voor de mensen die zich niet meer in traditionele media herkennen.

Uit de interviews met Nederlandse en Vlaamse journalisten kwam, net als in de literatuuranalyse, naar voren dat het publiek geen herkenning ziet in nieuwsprogramma's. De geïnterviewden hadden het bijvoorbeeld over te weinig rolmodellen voor het (jonge) publiek, waardoor de drempel naar de journalistiek hoog kan zijn en zeiden dat een beroep ook van huis uit meegegeven een aangemoedigd moet worden. Ook verwachtingen van de familie, waarbij een carrière in de journalistiek niet voor de hand liggend is, werd bevestigd in meerdere interviews. Daarnaast zijn er nog steeds weinig journalisten in spe die een andere etnische achtergrond hebben bij opleidingen Journalistiek in Nederland en

Vlaanderen. Andere genoemde opvallende obstakels in Nederland waren dat alle lagen in de redactie diverser zouden moeten zijn, denk daarbij aan de hoofd- en eindredactie, er niet altijd verspreid gemengde redacties zijn en de leidinggevende zich niet (meteen) herkent in de sollicitant van kleur. Andere genoemde opvallende obstakels die door de Vlaamse journalisten zijn genoemd waren: 'te weinig tijd in de journalistiek om te letten op meer representatie', 'België is nog minder ver als het gaat om etnische diversiteit' en 'twijfel over eigen kunnen en ambities'.

Aangezien de gevonden obstakels in de literatuuranalyse (deels) ook terugkomen in de afgenomen interviews en bij de interviews nog meer obstakels zijn genoemd, is er te concluderen dat er (nog steeds) een lijst aan obstakels te noemen is die het ingewikkelder maken om meer etnische diversiteit te creëren op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen. Daarom is ervoor zowel de gesproken journalisten van de betreffende nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen een aanbeveling geschreven.

Discussie

Bij dit onderdeel staat wat de beperkingen van dit onderzoek zijn. Ten eerste gaat het om het feit dat dit onderzoek niet representatief is voor de gehele journalistieke sector, er zijn bijvoorbeeld geen journalisten geïnterviewd van RTL Nieuws in Nederland of VTM Nieuws in Vlaanderen, wat nieuwsprogramma's zijn van commerciële tv-zenders. Dit onderzoek geeft wel een beeld hoe het met de etnische diversiteit is gesteld binnen nieuwsredacties die nieuwsprogramma's maken voor de Nederlandse en Vlaamse publieke omroep. Daarnaast is het ook niet representatief omdat er vier journalisten van kleur in Nederland en vier journalisten van kleur in Vlaanderen zijn geïnterviewd. Ondanks dat er nog een tekort aan etnische diversiteit is, zijn dit natuurlijk niet de enige journalisten van kleur op de betreffende nieuwsredacties. Dat hebben ze zelf ook gezegd tijdens de interviews. Ten slotte is het ook zo dat iedere journalist zijn eigen visie, ervaring en ideeën heeft over dit thema, dus maakt de samenstelling van de gesproken journalisten ook uit voor wat de uiteindelijke genoemde obstakels zijn om de hoofdvraag te beantwoorden en ideeën zijn voor in de aanbeveling.

Een tweede obstakel bij dit onderzoek is dat de genoemde ideeën voor een meer etnisch diverse nieuwsredactie tot zover niet bij alle betreffende nieuwsredacties eerder zullen zijn uitgevoerd. Dat betekent dus dat het nog niet duidelijk is in hoeverre de geschreven aanbevelingen daadwerkelijk effect hebben op het creëren van meer etnische diversiteit. Het waren ideeën die de geïnterviewden op het moment van het interview hadden en waar zij iets in zagen waardoor het het noemen waard was. Vervolgonderzoek zou kunnen kijken naar welke genoemde ideeën daadwerkelijk tot uitvoering zijn gekomen bij deze nieuwsredacties en welke in de praktijk gebrachte ideeën daadwerkelijk meer etnische diversiteit opleverden.

Daarnaast zijn er voor deze discussie ook overeenkomsten te noemen tussen de literatuur en de afgenomen interviews. Het gaat bijvoorbeeld over DEI uit de literatuur: Diversity, Equality and Inclusion (diversiteit, gelijkheid en inclusie). Zowel bij de VRT, waar VRT NWS onder valt, als bij de taakomroep NOS, zijn er mensen verantwoordelijk gesteld voor diversiteit en inclusie binnen de (nieuws)organisatie. Ook zijn obstakels voor het creëren van een meer etnisch diverse nieuwsredactie die in de literatuuranalyse naar voren kwamen tijdens de interviews genoemd. Denk aan het niet zien van rolmodellen in de journalistiek en verwachtingen van de familie, wat allebei de drempel om de journalistiek in te gaan hoger kan maken.

Aanbevelingen

Aanbeveling Nederland

Bij dit onderzoek zijn tijdens de diepte-interviews met de journalisten in Nederland verschillende ideeën genoemd die wellicht voor meer etnische diversiteit op de nieuwsredacties van de gesproken journalisten in Nederland kunnen zorgen. In deze aanbeveling staan de eerdergenoemde (bij elkaar passende) obstakels aan de linkerkant in de tabel genoemd, aan de rechterkant staan bestaande strategieën en ideeën.

De al bestaande strategieën staan in deze aanbeveling *cursief*. De al bestaande strategieën staan in deze aanbeveling verwerkt omdat het hiermee ook een overzicht wordt over wat er uit dit onderzoek gebleken is wat er mogelijk is om meer etnische diversiteit te creëren op nieuwsredacties. Daarnaast is het misschien ook wel mogelijk bestaande strategieën en nieuwe ideeën met elkaar te combineren. De ideeën die tijdens de interviews werden genoemd en waarbij het duidelijk was dat deze nog niet concreet zijn uitgevoerd bij de betreffende nieuwsredactie zijn in de tabel **dikgedrukt**. Dit betekent dus niet dat deze ideeën bij geen van de nieuwsredacties van de gesproken redacteuren verslaggevers bestaan of al eens over nagedacht is. Het betekent vooral dat in de context van dit onderzoek en de afgenomen interviews met de journalisten het voor de een als een bestaande strategie kan worden gezien en voor de ander juist als idee om uit te proberen.

Met deze aanbeveling is het de bedoeling om tot een overzicht te komen van bestaande strategieën en ideeën om als nieuwsredactie daar verder over na te denken en/of te ontdekken wat werkt en wat niet.

Obstakel(s)	Bestaande strategieën/ideeën
Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredactie/Alleen maar witte mensen op de redactie/Voornamelijk witte studenten beginnen aan een studie journalistiek	• Een eigen interne opleiding opzetten: Het ontwikkelen van een eigen interne opleiding voor mensen met ambities in de journalistiek of op de televisie en radio in het algemeen, zouden zodra ze klaar zijn met de middelbare school, met zo'n opleiding kunnen beginnen door een aantal maanden stage te lopen bij een omroep(vereniging). Hierdoor kunnen zij bij verschillende programma's een kijkje nemen, kunnen ze bij de vergaderingen zitten en hun ideeën pitchen, hun visie en ervaringen delen. Daardoor kunnen nieuwe (jonge) mensen geworven worden uit andere generaties of met een andere achtergrond om te ontdekken hoe zij tegen dingen aan kijken.

	• <i>Op zoek gaan naar jongeren:</i> wat hierin belangrijk is om op te letten is dat wanneer jongeren zichzelf herkennen in een uitzending, dan waarschijnlijk eerder geneigd zijn na te gaan denken of de journalistiek ook iets voor hen is, als zij ontdekken dat er ruimte voor iemand is die eruitziet zoals zij zouden ze kunnen overwegen naar de School voor Journalistiek te gaan of een andere mediaopleiding. Dit kan door <i>met anderen samen te werken aan etnische diversiteit:</i> mensen met een andere etnische achtergrond kunnen op pad gaan en om hen in gesprek te laten gaan met de doelgroep, bijvoorbeeld jongeren, om de journalistiek onder de aandacht kan brengen. • <i>Een talentscout die zich richt op etnische diversiteit:</i> wanneer een talentscout wordt ingezet om nieuwe mensen te ontdekken en te werven voor de nieuwsorganisatie, kan als onderdeel ook gekeken worden naar de etnische diversiteit van potentieel nieuw personeel. • <i>Ervaringswerplekken:</i> als voordeel kwam in dit onderzoek naar voren dat mensen met diverse achtergronden via een ervaringswerkplek/traineeship de kans krijgen zich te laten zien op de redactievloer. Als nadeel werd hierbij genoemd dat trainees vaak eenlingen zijn waardoor zij zich verloren kunnen voelen en dat voor een andere ervaring kan zorgen dan je als (nieuws)organisatie hoopt. Om dat te voorkomen zouden dus meer mensen tegelijkertijd moeten starten met een traineeship of ervaringswerkplek. • <i>Stagiaires van meer verschillende opleidingen een kans geven:</i> door open te staan voor stagiaires van meer verschillende opleidingen zouden er meer diverse (jonge) mensen kunnen worden gevonden die geschikt zijn voor
--	---

	de journalistiek. Dat zou dus kunnen betekenen breder te kijken dan de Scholen voor Journalistiek in Nederland om stagiair(e)s te werven.
Publiek ziet geen herkenning en identificatie	• Meer diverse mensen een kans geven: Wat ook als idee is genoemd is (tijdelijk) aan positieve discriminatie doen om de mate van de etnische diversiteit te veranderen. Op basis van namen of (etnische) achtergrond zou het niet moeten voorkomen dat mensen op basis daarvan niet uitgenodigd worden voor sollicitaties. Deze mensen zouden ook (tijdelijk) juist een streepje voor kunnen krijgen wanneer er gezocht wordt naar personeel op nieuwsredacties waar men het er met elkaar over eens is dat er nog te weinig etnische diversiteit is. • Op zoek gaan naar jongeren: wat hierin belangrijk is om op te letten is dat wanneer jongeren zichzelf herkennen in een uitzending, dan waarschijnlijk eerder geneigd zijn na te gaan denken of de journalistiek ook iets voor hen is, als zij ontdekken dat er ruimte voor iemand is die eruitziet zoals hen zouden zij kunnen overwegen naar de School voor Journalistiek te gaan of een andere mediaopleiding. • <i>Een talentscout die zich richt op etnische diversiteit:</i> wanneer een talentscout wordt ingezet om nieuwe mensen te ontdekken en te werven voor de nieuwsorganisatie, kan als onderdeel ook gekeken worden naar de etnische diversiteit van potentieel nieuw personeel.
Alle lagen in de redactie moeten divers zijn/ Doelgroep ziet weinig rolmodellen/ Geen verspreide gemengde redacties	• Personeelsbestand veranderen: hierbij gaat het om het openstaan voor verschillende perspectieven en niet in je eigen koker blijven zitten van wie de perfecte sollicitant zou zijn en je daardoor die persoon ook precies gaat binnenhalen. Laat je als nieuwsprogramma verrassen door een

	vacature online te zetten en open te staan om te kijken wie eropaf komt en blijf vooral niet in je eigen koker zitten en met de gedachte: ik wil die hebben. • <i>Inzichtelijk maken waarom (etnische) diversiteit van belang is:</i> hierbij gaat het om het verbinden van het eindproduct met het thema (etnische) diversiteit. Dus leg uit en maak inzichtelijk waarom het van belang is om er met zijn allen mee aan de slag te gaan. Heb voor iedereen binnen de organisatie scherp wat (etnische) diversiteit voor het werk gaat betekenen om te voorkomen dat mensen denken dat diversiteit een soort project is waar iets mee gedaan moet worden. • <i>Maatwerk leveren over diversiteit en inclusie:</i> door het bieden van maatwerk met verschillende programma's over (etnische) diversiteit op de werkvloer kan er per (deel)redactie gekeken worden wat voor strategie het beste zou kunnen gaan werken. • <i>Urgentie van (etnische) diversiteit inzien:</i> hier wordt mee bedoeld dat er meer nagedacht zou kunnen worden hoe mensen zich kunnen openstellen om aan dit thema te werken. Uit de interviews kwam naar voren dat het duidelijk is dat (etnische) diversiteit een belangrijk thema is, tijdelijk de urgentie er wel van wordt inzien, maar ook weer snel vergeten is. • <i>Zonder targets werken:</i> hiermee wordt bedoeld niet te werken met minimale percentages die gehaald moeten worden aan (etnische) diversiteit op de nieuwsredactie. Dit kan voorkomen dat mensen het gevoel krijgen alleen maar aangenomen te worden vanwege hun (etnische) achtergrond in plaats van wat zij aan ervaring en kennis hebben.
Leidinggevende herkent zich niet in de sollicitant (van kleur)/Verschillende reacties waardoor twijfels zijn over wel	• <i>Training over omgaan met culturele verschillen/Trainingen over vooroordelen en bevooroordeeld zijn:</i> hiermee wordt

of niet vragen naar iemand zijn (etnische) achtergrond	bedoeld bijeenkomsten en trainingen te organiseren die gaan over culturele verschillen om erachter te komen wat eigenlijk je eigen cultuur is en welke andere culturen er zijn. Daarmee zouden mensen erachter kunnen komen dat er tussen witte Nederlanders ook veel cultuurverschillen bestaan. Hiermee kan je er bijvoorbeeld achter komen dat het een vooroordeel is dat iedereen met een andere huidskleur of andere etnische achtergrond een andere cultuur heeft, zij kunnen de cultuur bij zich dragen die jezelf ook hebt meegekregen.
---	--

-

Aanbeveling Vlaanderen

Bij dit onderzoek zijn tijdens de diepte-interviews met de journalisten in Vlaanderen verschillende ideeën genoemd die wellicht voor meer etnische diversiteit op de nieuwsredacties van de gesproken journalisten in Vlaanderen kunnen zorgen. In deze aanbeveling staan de eerdergenoemde (bij elkaar passende) obstakels aan de linkerkant in de tabel genoemd en aan de rechterkant staan bestaande strategieën en ideeën.

De al bestaande strategieën staan in deze aanbeveling *cursief*. De al bestaande strategieën staan in deze aanbeveling verwerkt omdat het hiermee ook een overzicht wordt over wat er uit dit onderzoek is gebleken wat er mogelijk is om meer etnische diversiteit te creëren op nieuwsredacties. Daarnaast is het wellicht ook mogelijk bestaande strategieën en nieuwe ideeën met elkaar te combineren. De ideeën die tijdens de interviews werden genoemd en waarbij het duidelijk was dat deze nog niet concreet zijn uitgevoerd bij de betreffende nieuwsredactie zijn in de tabel **dikgedrukt**.

Met deze aanbeveling is het de bedoeling om tot een overzicht te komen van bestaande strategieën en ideeën om als nieuwsredactie daar verder over na te denken en/of te ontdekken wat werkt en wat niet.

Obstakel(s)	Bestaande strategieën/ideeën
Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredacties/Drempel naar de journalistiek is hoog voor jongeren	• Studie meeloopdagen voor studenten: niet dat er is gezegd dat dit helemaal niet aangeboden wordt aan studenten, maar het kwam wel duidelijk naar voren in de interviews dat scholen op alle mogelijke manieren de studie journalistiek voor studenten (nog) aantrekkelijker kunnen maken. Bijvoorbeeld door het organiseren van studie meeloopdagen voor studenten op de verschillende redacties van de VRT en VRT NWS. • Meeloopdagen voor scholieren/opzoek gaan naar jongeren: door bijvoorbeeld een school uit een wijk waar veel mensen met een andere huidskleur wonen uit te nodigen bij VRT NWS kunnen zij zien wat de journalistiek is en zou dat er mogelijk ook voor kunnen zorgen dat jongeren een studie Journalistiek interessant gaan vinden en ontdekken dat dat tot de mogelijkheden behoort om te gaan studeren.

Wit personeel kan je niet ontslaan en vervangen voor meer personeel van kleur	• Meer diverse mensen een kans geven: dit betekent concreet dat een sollicitatiecommissie niet altijd dezelfde de criteria voor een sollicitant met een andere etnische achtergrond moet stellen als voor een witte sollicitant. Ook betekent dit meer open staan om iemand aan te nemen die een andere etnische achtergrond heeft die goede ideeën en inzichten heeft voor de redactie, maar die bijvoorbeeld (nog) geen artikelen kan schrijven of een beetje brak Vlaams spreekt. • Personeelsbestand veranderen: Voor meer (etnische) diversiteit zou een bepaald percentage van de huidige witte medewerkers op zoek moeten naar een andere werkplek en zou dat bepaalde percentage aan andere diverse medewerkers moeten worden aangeworven. Dit is natuurlijk in strijd met het obstakel dat je wit personeel niet kan ontslaan en kan vervangen voor meer gekleurd personeel. Maar dit idee is wel genoemd tijdens de interviews, daarom staat dit ook genoemd deze aanbeveling. • <i>Ervaringswerkplekken:</i> door het bieden van ervaringswerkplekken kan er gezocht worden naar mensen met diverse roots om hen een betaalde tijdelijke werkplek aan te bieden. Hierdoor kunnen zij werkervaring opdoen en kun je als organisatie mensen met een andere (etnische) achtergrond een kans bieden te laten zien wat zij kunnen.
Publiek ziet geen herkenning en identificatie/Geen representatie van sprekers	• Andere maatschappelijke vragen aankaarten: het gaat hierbij om bijvoorbeeld de invalshoek van iemand met een andere etnische achtergrond die hier is opgegroeid en zich kan aanpassen in zijn thuiscultuur, maar zich ook aanpast

	aan de cultuur van zijn vrienden en collega's. Uit de interviews blijkt dat daar in mindere mate over gesproken wordt omdat er vrijwel alleen mensen werken waarvoor zo'n onderwerp te ver van hen afstaat. • Voor iedereen programmering op maat: zorg dat het mogelijk wordt om een eigen omroepvereniging te beginnen, zoals dat in Nederland mogelijk is. Daardoor zouden mensen meer hun eigen nieuwshoek kunnen hebben. In Nederland zijn er bijvoorbeeld de taakomroepen NOS en NTR (zij maken samen Nieuwsuur) en maakt de omroepvereniging AVROTROS het actualiteitenprogramma EenVandaag. • Samenwerken met jongere generaties: daarbij aansluitend het idee dat studenten en onderzoekers van hogescholen en universiteiten kunnen onderzoeken in hoeverre het voor Vlaanderen reëel is om omroepverenigingen op te richten en daardoor een plan kunnen aanbieden aan de VRT. Tenzij er uit een enquête zou blijken dat er in Vlaanderen geen interesse is in het idee van het kunnen opzetten van een eigen omroepvereniging met programmering op maat. • <i>Met anderen samenwerken aan (etnische) diversiteit (denk aan andere organisaties, collega's en het publiek):</i> samenwerken en overleggen met organisaties die voor bepaalde groepen in de samenleving opkomen, zoals mensenrechtenorganisatie GRIP, kunnen tot nieuwe inzichten en ideeën komen hoe gewerkt kan worden aan de diversiteit in een nieuwsorganisatie.
--	---

Alleen maar witte mensen op de redactie	• Positieve discriminatie bij sollicitaties: wanneer twee personen solliciteren en dezelfde capaciteiten hebben, kies dan eens voor de persoon van kleur om de redactie diverser te maken. Uit de interviews bleek dat men vindt dat positieve discriminatie soms een bepaalde tijd nodig is om de (etnische) diversiteit op de nieuwsredactie te vergroten. • <i>Ervaringen over welzijn op de werkvloer verzamelen:</i> het uitzetten van een enquête kan nieuwe inzichten opleveren over wat het personeel ervaart als het gaat om bijvoorbeeld de integriteit, teamverhoudingen en de sfeer op de werkvloer. Naar aanleiding van zulke resultaten kunnen mogelijke nieuwe plannen, adviezen of bijeenkomsten opgezet worden voor de organisatie.
Te weinig tijd in de journalistiek om te letten op meer representatie	• Statistieken van representatie bijhouden: Naast dat het percentage vrouwelijke sprekers in de (nieuws) programma's van de VRT en VRT NWS wordt bijgehouden en ook wordt gedeeld hoeveel vrouwelijke sprekers er maandelijks zijn geweest zou dit ook toegepast kunnen worden binnen de organisatie. Dus dat er (meer) bijgehouden wordt hoeveel werknemers weg gaan en wie daarvoor in de plaats aangenomen kunnen worden waardoor de nieuwsredactie er bewuster van wordt hoeveel witte en diverse mensen er weggaan en wie daarvoor in de plaats worden aangenomen. Dat kan voor meer inzicht zorgen hoe de werkvloer (niet) diverser wordt.

Reflectie

Het onderzoeksproces begon met het stellen van de vraag wat mij is opgevallen in de vier jaar dat ik Journalistiek studeer. Daardoor kwam ik al snel op een thema wat dicht bij mezelf ligt als journalist en waar ik het idee van heb ik dat ik met onderzoek niet alleen tot nieuwe inzichten zou kunnen komen, maar ook echt met één of meerdere ideeën zou kunnen komen. Dat hield mij gemotiveerd om dit onderzoek uit te voeren.

Over mijn onderzoeksmethode heb ik niet lang getwijfeld. Ik wilde persoonlijke ervaringen en ideeën van journalisten van kleur te weten komen als het gaat om de etnische diversiteit op nieuwsredacties. Daarom ben ik in week 9 van periode C al begonnen met het versturen van interviewverzoeken naar Vlaamse en Nederlandse journalisten. Dat bleek geen verkeerde keuze te zijn, want een aantal journalisten hebben niet of pas gereageerd nadat ik een week later een reminder stuurde. Daarnaast is de juiste persoon vinden die over diversiteit en inclusie gaat bij de NOS een lang proces van zes weken geweest. Maar ik heb gemerkt dat je niet moet opgeven en met wat toeval ik mijn streven van tien geïnterviewden heb kunnen halen.

Literatuuranalyse

Het meest ingewikkelde aan het maken van een literatuuranalyse vond ik het vinden van internationale bronnen. Ik heb in Google Scholar zoektermen gebruikt als 'ethnic diversity in newsrooms' en 'international research about ethnic diversity in newsrooms'. Daar kwam ik na wat doorscrollen en geduld uit op rapporten van het Reuters Institute en de University of Oxford (Verenigd Koninkrijk). Dit leken mij twee betrouwbare bronnen om te gebruiken in mijn onderzoek omdat het Reuters Institute als doel heeft de toekomst van de journalistiek wereldwijd te ontdekken door onderzoek en de praktijk met elkaar te verbinden. Ik heb in mijn onderzoek het *Digital News Report 2021* gebruikt, ze maken deze rapporten al sinds 2012, dus ervaring hebben ze ook inmiddels al tien jaar. Het andere rapport wat ik gebruikte *Journalism, Media and Technology Trends and Predictions 2020 en 2022*, wordt ook jaarlijks gepubliceerd en bestaat sinds 2016 (Reuters Institute for the Study of Journalism, z.d.). Hiermee wilde ik aantonen dat ik ook verder kan kijken dan Nederland (en Vlaanderen) als het gaat om het thema diversiteit en inclusie op nieuwsredacties.

Diepte-interviews

Mijn eerste plan was om vier journalisten in Nederland te spreken en vier journalisten in Vlaanderen die bij een nieuwsprogramma werken dat wordt uitgezonden door de publieke omroep. Doordat ik in mijn literatuuranalyse informatie vond over mensen die zich binnen een nieuwsorganisatie speciaal bezighouden met diversiteit en inclusie en doordat ik bij de eerste meetup van de NVJ was over de denktank diversiteit en inclusie, besloot ik dat ik op zoek moest gaan naar de personen die daar verantwoordelijk voor zijn bij de VRT/VRT NWS in Vlaanderen en bij de grote taakomroep NOS in Nederland. Daarmee zou mijn aantal geïnterviewden op tien uitkomen. Met de interviews heb ik mijn doel behaald om persoonlijke verhalen te horen van journalisten van kleur. Van hen wilde ik te weten komen hoe het is gesteld met de etnische diversiteit op hun nieuwsredactie en hoe zij het bijvoorbeeld ervaren om een van de weinig journalisten van kleur te zijn of juist hoe zij zien dat de etnische diversiteit duidelijk aan het veranderen is. Door hen te vragen naar wat volgens hen de obstakels zijn voor het creëren van etnische diversiteit en wat ideeën zouden

kunnen zijn om de etnische diversiteit (nog meer) te vergroten op nieuwsredacties wilde ik met mijn onderzoek ook een aanbeveling schrijven door de genoemde ideeën te koppelen aan de gevonden obstakels uit de literatuuranalyse en de genoemde obstakels uit de interviews. Deze aanbeveling heb ik teruggestuurd naar de tien geïnterviewden. Het is wat mij betreft een vrijblijvend overzicht geworden waar de journalisten van de nieuwsredacties over kunnen nadenken of het reëel is om één of meerdere van de ideeën ook daadwerkelijk uit te voeren om te ontdekken of het wel of niet werkt binnen hun organisatie (zoals tijdens één van de interviews ook werd gezegd: het is trial-and-error).

Resultaten en conclusie

Om de interviews te kunnen coderen heb ik het boek *Methoden voor journalism studies* gebruikt. Hierdoor werd het voor mij concreter hoe ik de resultaten uit interviews kan verwerken. Bij het coderen werd het mij duidelijk wat de obstakels voor het creëren van een meer etnisch diverse redactie zijn volgens de geïnterviewden, wat al bestaande strategieën zijn en wat ideeën zijn voor meer etnische diversiteit. Ik kwam hierdoor veel persoonlijke verhalen te weten die te maken hebben met de etnische achtergrond van journalisten. Daardoor zie ik nu als startend journalist nog meer het belang in om een bijdrage te leveren aan het verbeteren van het journalistieke vak als het gaat om (etnische) diversiteit op nieuwsredacties. Ik hoop met mijn onderzoek duidelijk(er) in kaart te hebben gebracht, voor de nieuwsorganisaties waar de gesproken journalisten werken, wat obstakels kunnen zijn voor het creëren van meer etnische diversiteit. Dat is de 'food for thought' die uit dit onderzoek is gekomen waardoor er nagedacht kan worden hoe deze obstakels verminderd kunnen worden.

Aanbeveling

Mijn bevindingen wilde ik graag terugkoppelen aan de geïnterviewden door een aanbeveling te maken. In de aanbeveling staan aan de linkerkant de gevonden obstakels, aan de rechterkant staan vervolgens ideeën die relevant zijn bij dat obstakel. Ik hoop dat er wat met de ideeën gedaan kan worden, al is het maar doordat het besproken wordt op de nieuwsredacties om daarmee te discussiëren en onderzoeken of een aantal ideeën in de praktijk gebracht kunnen worden. Ik denk in elk geval dat het belangrijk is om te blijven nadenken hoe nieuwsredacties (etnisch) diverser kunnen worden omdat de nieuwsorganisaties als de NOS en VRT NWS er voor alle mensen in de samenleving willen zijn. Dan is het ook belangrijk dat de mensen die daar aan het nieuws werken representatief zijn voor de mensen in de samenleving. Het is voor mij duidelijk geworden dat er dan veel meer invalshoeken bedacht kunnen worden, (nog) meer verschillende sprekers benaderd kunnen worden en uiteindelijk dus meer verschillende journalistieke (nieuws)verhalen tot stand kunnen komen. Omdat ik nu aan het begin van mijn journalistieke loopbaan sta, merk ik nu al, wil ik daar komende tijd ook bewuster opletten. Zeker ook omdat de gevonden literatuur en interviews nu nog zo vers in mijn hoofd zitten.

Literatuurlijst

Breimer, S. (2020, 7 mei). *Witte mediamakers zijn aan zet als het gaat om diversiteit*. Joop. Geraadpleegd op 3 maart 2022, van <https://joop.bnnvara.nl/opinies/witte-medimakers-zijn-aan-zet-als-het-gaat-om-diversiteit>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.-a). *Migratieachtergrond*. Geraadpleegd op 2 maart 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/migratieachtergrond>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.-b). *Wat is het verschil tussen een westerse en niet-westerse allochtoon?* Geraadpleegd op 24 februari 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/specifiek/wat-is-het-verschil-tussen-een-westerse-en-niet-westerse-allochtoon->

Cherubini, F., Newman, N., & Nielsen, R. K. (2020, oktober). *Changing Newsrooms 2020*. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2020-10/Cherubini_et_al_Changing_Newsrooms_2020_FINAL.pdf

Cotton, T. (2020, 7 juni). *Opinion | Tom Cotton: Send In the Military*. The New York Times. Geraadpleegd op 11 maart 2022, van <https://www.nytimes.com/2020/06/03/opinion/tom-cotton-protests-military.html>

Dumon, P. (2021, 14 september). *VUB-onderzoeker maakt staat van Vlaamse journalistiek op: 'Een duidelijke verschraling van het nieuwsaanbod'*. De Morgen. Geraadpleegd op 10 april 2022, van <https://www.demorgen.be/tv-cultuur/vub-onderzoeker-maakt-staat-van-vlaamse-journalistiek-op-een-duidelijke-verschraling-van-het-nieuwsaanbod~b90d3628/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

Encyclo.nl. (z.d.). *Interculturaliteit definitie*. Geraadpleegd op 9 maart 2022, van <https://www.encyclo.nl/begrip/interculturaliteit>

Evers, H. (2010, september). De intercultureel competente journalist. *Tijdschrift voor Communicatiewetenschap*, 38(3). https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/13846930/38/3/CW_2010_038_003_277.pdf?expires=1646392788&id=id&accname=guest&checksum=256CDA34C287E149D148B7C795AC62C6

Koetsenruijter, W., & Van Hout, T. (2018). *Methoden voor Journalism Studies* (2de editie). Amsterdam University Press.

Krieger, Z. (2019, 7 februari). *Overleven op een witte redactie*. OneWorld. Geraadpleegd op 17 maart 2022, van <https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/racisme/overleven-op-een-witte-redactie/>

Ministerie van Algemene Zaken. (z.d.-a). *Wat doet de Nederlandse Publieke Omroep (NPO)?* Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 18 februari 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/media-en-publieke-omroep/vraag-en-antwoord/nederlandse-publieke-omroep>

Ministerie van Algemene Zaken. (z.d.-b). *Welke omroepen zijn er?* Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 18 februari 2022, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/media-en-publieke-omroep/vraag-en-antwoord/welke-omroepen>

Müller, F., & Frissen, R. (2014, september). *De diversiteitsparadox*. <https://www.aup-online.com/content/journals/10.5117/2014.042.003.265>. Geraadpleegd op 14 maart 2022, van <https://www.aup-online.com/content/journals/10.5117/2014.042.003.265>

Nab, L. (2018, 22 mei). *Nederlandse redacties met moeite iets minder wit*. Villamedia. Geraadpleegd op 3 maart 2022, van <https://www.villamedia.nl/artikel/nederlandse-redacties-met-moeite-iets-minder-wit>

Nederlandse Publieke Omroep. (z.d.). *Missie en taken*. Over NPO. Geraadpleegd op 30 maart 2022, van <https://over.npo.nl/organisatie/bestuur-en-organisatie/missie-en-taken-npo>

Nederlandse Publieke Omroep. (2020). *Concessiebeleidsplan 2022–2026*. NPO. Geraadpleegd op 30 maart 2022, van <https://over.npo.nl/concessiebeleidsplan#meer-lezen-over-onze-plannen>

Nederlandse Vereniging van Journalisten. (2022a, februari 2). *Meld je aan voor de Denktank Diversiteit en Inclusie*. www.nvj.nl. Geraadpleegd op 8 april 2022, van <https://www.nvj.nl/nieuws/meld-je-denktank-diversiteit-en-inclusie>

Nederlandse Vereniging van Journalisten. (2022b, april 1). *Eerste meet-up Denktank Diversiteit & Inclusie: “Geen revolutie zonder slachtoffers”*. www.nvj.nl. Geraadpleegd op 8 april 2022, van <https://www.nvj.nl/nieuws/eerste-meet-up-denktank-diversiteit-inclusie-geen-revolutie-zonder-slachtoffers>

Newman, N. (2020, januari). *Journalism, Media, and Technology Trends and Predictions 2020*. Reuters Institute for the Study of Journalism. <https://www.digitalnewsreport.org/publications/2020/journalism-media-and-technology-trends-and-predictions-2020/>

Newman, N. (2022, 10 januari). *Journalism, media, and technology trends and predictions 2022*. Reuters Institute for the Study of Journalism. Geraadpleegd op 25 maart 2022, van <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/journalism-media-and-technology-trends-and-predictions-2022>

NOS. (2021a, januari 26). *Diversiteit bij de NOS*. Over NOS. Geraadpleegd op 30 mei 2022, van <https://over.nos.nl/organisatie/diversiteit-bij-de-nos/>

NOS. (2021b, januari 27). *Taken & Missie*. Over NOS. Geraadpleegd op 30 maart 2022, van <https://over.nos.nl/organisatie/taken-en-missie/>

Papaikonomou, Z. (2021, 13 oktober). *De journalistiek is af. Einde bericht. Waarom de journalistiek moeizaam diverser wordt / Villamedia*. Villamedia. Geraadpleegd op 3 maart 2022, van <https://www.villamedia.nl/artikel/de-journalistiek-is-af-einde-bericht-waarom-de-journalistiek-moeizaam-diverser-wordt>

Reuters Institute for the Study of Journalism. (z.d.). *About the Reuters Institute*. Geraadpleegd op 25 mei 2022, van <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/about-reuters-institute>

Reuters Institute for the Study of Journalism. (2021). *Digital News Report 2021*. Geraadpleegd op 25 mei 2022, van <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/digital-news-report/2021>

Scriptium. (2018, 1 mei). *Validiteit in je scriptie – hoe houd je er rekening mee*. Scriptium. Geraadpleegd op 18 mei 2022, van <https://www.scriptium.nl/validiteit/>

Stimuleringsfonds voor de Journalistiek. (2021a, november 24). *Journalistiek 2035*. Journalistiek 2035. Geraadpleegd op 15 februari 2022, van <https://journalistiek2035.nl/resultaten/#beantwoordinggrotevragen>

Stimuleringsfonds voor de Journalistiek. (2021b, november 24). *Journalistiek 2035 / Stimuleringsfonds voor de Journalistiek*. Journalistiek 2035. Geraadpleegd op 15 februari 2022, van <https://journalistiek2035.nl/resultaten/#trends>

VRT. (z.d.-a). *Thema diversiteit en inclusie in de beheersovereenkomst / VRT.be*. Geraadpleegd op 30 maart 2022, van <https://www.vrt.be/nl/over-de-vrt/opdracht/omroepthema-s/diversiteit/diversiteit-in-de-beheersovereenkomst/>

VRT. (z.d.-b). *Werken bij de VRT*. Geraadpleegd op 24 mei 2022, van <https://jobs.vrt.be/nl/diversiteit>

VRT. (2018, 28 september). *Wat betekent 'De VRT is een openbare omroep'?* VRT.be.
Geraadpleegd op 30 maart 2022, van <https://www.vrt.be/nl/over-de-vrt/nieuws/2018/09/28/wat-betekent-de-vrt-is-een-openbare-omroep/>

Bijlagen

Bijlage 1: Opgestelde mails

Mail om te versturen met het interviewverzoek
verslaggevers/redacteuren/verantwoordelijke voor diversiteit en inclusie in Nederland:

Beste (naam redacteur/verslaggever/verantwoordelijke voor diversiteit en inclusie),

Hierbij nodig ik je als (*functie*) van (*naam nieuwsmedium*) graag uit voor een interview in het kader van mijn afstudeeronderzoek wat over etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen gaat.

Overleven op een witte redactie, Witte mediamakers zijn aan zet als het gaat om diversiteit en De journalistiek is af. Einde bericht. Waarom de journalistiek moeizaam diverser wordt, het zijn een paar voorbeelden van titels van artikelen waar opnieuw wordt aangekaart hoe het gaat met de etnische diversiteit op nieuwsredacties. Met mijn afstudeeronderzoek wil ik erachter komen wat de obstakels zijn voor het creëren van een meer diverse nieuwsredactie, gelet op de etnische diversiteit, in Nederland en Vlaanderen en wat voor oplossingen daarvoor mogelijk zijn tot in het jaar 2035.

Dat ik hierboven het jaartal 2035 noemde komt omdat het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek (SvdJ) in 2021 een scenariostudie voor Nederland heeft gedaan: Journalistiek 2035. In vier scenario's is er in dit onderzoek beschreven wat voor positie de journalistiek in 2035 in Nederland kan hebben. Eén van de onderwerpen die is onderzocht, gaat over de etnische diversiteit en representatie daarvan op nieuwsredacties. Daar wil ik dus graag met redacteuren en verslaggevers over in gesprek. Ik heb ervoor gekozen in gesprek te gaan met redacteuren en verslaggevers omdat ik graag te weten wil komen hoe zij om gaan met (het gebrek aan) etnische diversiteit binnen de nieuwsredactie. Wat zijn de praktijkervaringen precies en zou er iets veranderd kunnen of moeten worden? Uiteraard ben ik flexibel in de datum en het tijdstip voor het interview en pas ik me graag aan naar jouw (online) beschikbaarheid.

Ik hoop op je bijdrage te kunnen rekenen en mocht je echt geen kans zien om mee te kunnen werken aan mijn afstudeeronderzoek zou ik graag willen weten wie er mogelijk binnen (*naam nieuwsmedium*) in jouw plaats tijd zou hebben om over dit onderwerp met mij in gesprek te gaan. Ik kijk uit naar je reactie en bij voorbaat dank voor de tijd die je hebt genomen om mijn bericht te lezen.

Hartelijke groet,
Wen Xin van der Linden
06 42960967

Mail om te versturen met het interviewverzoek
verslaggevers/redacteuren/verantwoordelijke voor diversiteit en inclusie in Vlaanderen:

Beste *(naam redacteur/verslaggever/verantwoordelijke voor diversiteit en inclusie)*,

Hierbij nodig ik je als *(functie)* bij VRT NWS graag uit voor een interview in het kader van mijn afstudeeronderzoek wat over etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen gaat.

Overleven op een witte redactie, Witte mediamakers zijn aan zet als het gaat om diversiteit en De journalistiek is af. Einde bericht. Waarom de journalistiek moeizaam diverser wordt, het zijn een paar voorbeelden van titels van artikelen waar opnieuw wordt aangekaart hoe het gaat met de etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland. Met mijn afstudeeronderzoek wil ik erachter komen wat de obstakels zijn voor het creëren van een meer diverse nieuwsredactie, gelet op de etnische diversiteit, in Nederland en Vlaanderen en wat voor oplossingen daarvoor mogelijk zijn tot in het jaar 2035.

Dat ik hierboven het jaartal 2035 noemde komt omdat het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek (SvdJ) in 2021 een scenariostudie voor Nederland heeft gedaan: Journalistiek 2035. In vier scenario's is er in dit onderzoek beschreven wat voor positie de journalistiek in 2035 in Nederland kan hebben. Eén van de onderwerpen die is onderzocht, gaat over de etnische diversiteit en representatie daarvan op nieuwsredacties. Daar wil ik graag met redacteuren en verslaggevers over in gesprek. Ik heb ervoor gekozen in gesprek te gaan met redacteuren en verslaggevers in Nederland én Vlaanderen omdat ik graag te weten wil komen hoe zij omgaan met (het gebrek aan) etnische diversiteit binnen de nieuwsredactie. Wat zijn de praktijkervaringen precies en zou er iets veranderd kunnen of moeten worden? Ik ben daarbij benieuwd naar wat de verschillen en overeenkomsten zullen zijn tussen Nederland en Vlaanderen. Uiteraard ben ik flexibel in de datum en het tijdstip voor het interview en pas ik me graag aan naar jouw (online) beschikbaarheid.

Ik hoop op je bijdrage te kunnen rekenen en mocht je echt geen kans zien om mee te kunnen werken aan mijn afstudeeronderzoek zou ik graag willen weten wie er mogelijk binnen VRT NWS in jouw plaats tijd zou hebben om over dit onderwerp met mij in gesprek te gaan. Ik kijk uit naar je reactie en bij voorbaat dank voor de tijd die je hebt genomen om mijn bericht te lezen.

Hartelijke groet,
Wen Xin van der Linden
06 42960967

Bijlage 2: Vragenlijst

Vragenlijst redacteuren en verslaggevers in Nederland en Vlaanderen

Doel: een beter beeld krijgen over wat de obstakels zijn voor het creëren van een meer diverse nieuwsredactie lettend op de etnische diversiteit door middel van ervaringsverhalen van redacteuren en verslaggevers die bij de publieke omroep in Nederland en Vlaanderen werken.

Algemeen:

- Wie ben je?
- Hoe lang werk je hier al?
- Wat voor werk doe je hier precies?
- Wat is jouw roots?

Inhoudelijk voor het onderzoek:

- Wat is (representatie) van etnische diversiteit op de werkvloer volgens jou?
- De etnische diversiteit op de werkvloer, wat was je eerste indruk daarover op deze redactie?
- In welke mate is er nu een gebrek aan redacteuren en verslaggevers met een etnische achtergrond op nieuwsredacties volgens jou?
- Heeft VRT/NPO daar verantwoordelijkheid in als publieke omroep of niet volgens jou en waarom?
- Waar zou dat gebrek op nieuwsredacties door kunnen komen?
- Heeft dat volgens jou invloed op de (manier van) berichtgeving naar de kijker/lezer/luisteraar? Is er sprake van de diversiteitsparadox volgens jou: dus wanneer journalisten proberen het recht te krijgen om de nieuwswaarde en urgentie van berichtgeving als prioriteit te zien en niet het noemen van de etnische en culturele diversiteit in het nieuws. Maar dat de journalistiek er daarmee voor zorgt het recht om diversiteit te negeren, terwijl journalisten tegelijkertijd ook de plicht voelen om te vertellen welke problemen er in de (multiculturele) samenleving spelen en hoe daar door verschillende mensen over gedacht wordt.
- Zijn er volgens jou voordelen van een (nog) meer diverse redactie op basis van etnische achtergrond? Waarom wel/niet?
- Zijn er volgens jou ook nadelen van een (nog) meer diverse redactie op basis van etnische achtergrond? Waarom wel/niet?
- In hoeverre denk je dat de etnische diversiteit (niet) gaat veranderen tot aan 2035 bij nieuwsredacties in Nederland/Vlaanderen en waarom?
- Wat zijn volgens jou obstakels om een meer diverse nieuwsredactie op basis van etnische achtergrond te creëren en waarom?
- Wie is daar (mede)verantwoordelijk voor en waarom?
- Welke strategieën zijn er al binnen nieuwsredacties om meer etnische diversiteit op de nieuwsredactie te creëren van dat je weet?
- Wat voor andere oplossingen/plannen zouden er nog meer kunnen zijn? Heb je daar zelf een idee over?
- Denk je dat dat in andere landen in Europa anders is?
- Zouden landen op dat gebied iets van elkaar kunnen leren denk je? Waarom wel of niet?

- Wat zouden Nederland en Vlaanderen, buren van elkaar in West-Europa, kunnen leren van elkaar? Of is het bij beiden even slecht/goed gesteld?
- Hoe kan ervoor gezorgd worden dat (het gebrek aan) de etnische diversiteit op nieuwsredacties verandert in Nederland en Vlaanderen tot in 2035?
- En begint (gebrek aan) etnische diversiteit volgens jou al bij de opleidingen Journalistiek in Nederland en Vlaanderen? Is daar genoeg etnische diversiteit of niet? Hebben universiteiten en hogescholen daar nog een bepaalde verantwoordelijkheid in?

Vraag rondom het toekomstscenario van het Stimuleringsfonds van de Journalistiek:

- Wat vind je van de scenario's die het SvdJ heeft gemaakt voor tot aan 2035? (Vind je het bijvoorbeeld reëel of niet? Waarom?

Vragenlijst voor de persoon die over DEI (diversity, equality and inclusion: diversiteit, gelijkheid en inclusie) gaat

Doel: een beter beeld krijgen over wat de obstakels zijn voor het creëren van een meer diverse nieuwsredactie lettend op de etnische diversiteit en wat er vanuit de publieke omroep/taakomroep concreet gedaan wordt voor meer etnische diversiteit in Nederland en Vlaanderen.

Rondom DEI:

- Wie ben je en wat is je (journalistieke) achtergrond?
- Waarom een speciaal persoon binnen de nieuwsorganisatie die zich richt op diversiteit, gelijkheid en inclusie?
- Waar richt jij je nu precies op binnen de nieuwsorganisatie?
- Waarom heb jij deze taak op je genomen?
- Is dit voor een bepaalde periode of niet en waarom?
- Wat is jou opgevallen binnen de nieuwsorganisatie als het gaat om diversiteit, gelijkheid en inclusie?
- Wat zie je nu persoonlijk als grootste uitdaging(en) in deze taak en waarom?
- Wat wil jij daarvan sowieso graag bereiken?
- Is er een specifiek plan/project voor opgesteld of een bepaald geldbedrag voor beschikbaar om dit te bereiken?
- Op wat voor termijn is dit hoop je mogelijk?

Daarna nog wat algemener:

- Wat is (representatie) van etnische diversiteit op de werkvloer volgens jou?
- De etnische diversiteit op de werkvloer, wat was je eerste indruk daarover op deze redactie?
- In welke mate is er nu een gebrek aan redacteuren en verslaggevers met een etnische achtergrond op nieuwsredacties volgens jou?
- Heeft VRT/NPO daar verantwoordelijkheid in als publieke omroep of niet volgens jou en waarom?
- Waar zou dat gebrek op nieuwsredacties door kunnen komen?
- Heeft dat volgens jou invloed op de (manier van) berichtgeving naar de kijker/lezer/luisteraar? Is er sprake van de diversiteitsparadox volgens jou: dus

wanneer journalisten proberen het recht te krijgen om de nieuws waarde en urgentie van berichtgeving als prioriteit te zien en niet het noemen van de etnische en culturele diversiteit in het nieuws. Maar dat de journalistiek er daarmee voor zorgt het recht om diversiteit te negeren, terwijl journalisten tegelijkertijd ook de plicht voelen om te vertellen welke problemen er in de (multiculturele) samenleving spelen en hoe daar door verschillende mensen over gedacht wordt.

- Zijn er volgens jou voordelen van een (nog) meer diverse redactie op basis van etnische achtergrond? Waarom wel/niet?
- Zijn er volgens jou ook nadelen van een (nog) meer diverse redactie op basis van etnische achtergrond? Waarom wel/niet?
- In hoeverre denk je dat de etnische diversiteit (niet) gaat veranderen tot aan 2035 bij nieuwsredacties in Nederland/Vlaanderen en waarom?
- Wat zijn volgens jou obstakels om een meer diverse nieuwsredactie op basis van etnische achtergrond te creëren en waarom?
- Wie is daar (mede)verantwoordelijk voor en waarom?
- Welke strategieën zijn er al binnen nieuwsredacties om meer etnische diversiteit op de nieuwsredactie te creëren van dat je weet?
- Wat voor andere oplossingen/plannen zouden er nog meer kunnen zijn? Heb je daar zelf een idee over?
- Denk je dat dat in andere landen in Europa anders is?
- Zouden landen op dat gebied iets van elkaar kunnen leren denk je? Waarom wel of niet?
- Wat zouden Nederland en Vlaanderen, burens van elkaar in West-Europa, kunnen leren van elkaar? Of is het bij beiden even slecht/goed gesteld?
- Hoe kan ervoor gezorgd worden dat (het gebrek aan) de etnische diversiteit op nieuwsredacties verandert in Nederland en Vlaanderen tot in 2035?
- En begint (gebrek aan) etnische diversiteit volgens jou al bij de opleidingen Journalistiek in Nederland en Vlaanderen? Is daar genoeg etnische diversiteit of niet? Hebben universiteiten en hogescholen daar nog een bepaalde verantwoordelijkheid in?

2. In hoeverre is er nu een gebrek aan redacteuren en verslaggevers met verschillende etnische achtergronden op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Eindredacteur bij EenVandaag

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Etnische diversiteit, daarmee is het gewoon heel erg slecht gesteld en dat is iets dat wij al heel erg lang weten en waar we ook wel iets aan proberen te doen, maar dat is heel erg moeilijk. Het is wel iets waar we als redactieleiding ons zeer van bewust zijn en ik heb natuurlijk een talloze sollicitatiecommissie gezeten en ook altijd natuurlijk daarnaar gekeken.	Het is heel erg slecht gesteld met de etnische diversiteit	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteuren en verslaggevers
Mensen met een andere achtergrond heb ik ook altijd een apart groen vinkje gegeven, een wildcard gegeven, op het moment dat ze niet precies gekwalificeerd waren. Maar dat ik dacht dat het belangrijk was om deze mensen te zien en te horen en voor het geluid op de redactie is het goed dat we niet alleen maar witte mensen hebben.	Mensen met een andere achtergrond een apart groen vinkje geven	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteuren en verslaggevers
Het is echt een vak en het is ook echt iets waar je voor geleerd moet hebben, waar je geoefend mee moet hebben. Dus daar begint het, je kan nooit een totale afspiegeling van de maatschappij zijn, want je hebt altijd te maken met het	Geen representatie van sprekers	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteuren en verslaggevers

opleidingsniveau en het denkniveau. Maar goed, het is niet zo dat er geen mensen met een migratieachtergrond zouden zijn die deze opleiding zouden kunnen doen en het denkniveau hebben. Die zijn er zat, maar die kiezen toch voor een andere carrière, dat is mijn analyse.			
---	--	--	--

Verslaggever bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Toen ik daar begon als stagiaire was dat een hele witte redactie. Er was weinig diversiteit en ik heb gezien dat het de afgelopen jaren echt veranderd is, de redactie is echt veel gekleurder geworden, nog steeds niet genoeg denk ik, maar ja, het is echt wel veranderd.	De redactie is gekleurder geworden, maar nog steeds niet genoeg	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteuren en verslaggevers
Ik heb denk ik niet in die mate zoals jij het hebt meegemaakt, maar ik heb natuurlijk wel een paar vervelende dingen meegemaakt waarvan ik dacht: oh ja, dat heeft wel echt te maken met mijn afkomst, bijvoorbeeld toen ik net bij de NOS kwam werken, toen dacht iemand dat ik bijvoorbeeld de schoonmaker was. Dat was heel vervelend, maar diegene had mij gewoon nog nooit gezien en ik stond in de wc mijn handen te wassen en diegene dacht dat	Iemand dacht dat je de schoonmaker bent in plaats van de journalist	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteuren en verslaggevers

ik de wc aan het schoonmaken was.			
Het is gewoon anders dan dat je gewend bent, bijvoorbeeld wat ik al noemde van die schoonmaker, maar ik heb in begin ook wel vaak gehoord van: oh we maken een onderwerp over de Islam, wat weet jij hierover? Of kan je misschien iemand vinden die dit en dit voor ons kan regelen of, ik kreeg in het begin als redacteur ook vaak de onderwerpen over de Islam en de Marokkaanse Cultuur en dat vond ik wel heel vervelend.	Onderwerpen moeten maken die over je afkomst gaan	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers
Als het gaat om diversiteit binnen de NOS, dan zijn ze echt heel goed bezig, ze zijn echt goed bezig. Dat durf ik te zeggen omdat ik er al lang werk. Maar tuurlijk kan het altijd diverser, omdat ik denk dat wij niet een afspiegeling zijn qua samenstelling van hoe ons land eruitziet. En dat mag natuurlijk veel meer. Dat vind ik wel. Maar ik denk wel dat het echt de afgelopen jaren flink veranderd is, en dus wel echt de goede kant opgaat.	Nog geen afspiegeling van de samenstelling van Nederland	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers
Ik heb ook wel eens om mij heen gekeken en dat ik dacht: zo, poeh ik ben hier echt de enige die er zo uitziet als dat ik eruitzie en daar baalde ik ook wel van. Want ik dacht wel eens van: het is wel heel fijn als je iemand hebt die ook snapt	De enige die er zo uitziet	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

waar je vandaan komt, wat je afkomst is, dat het Suikerfeest belangrijk is en dat de Ramadan belangrijk is. En daarom ben ik dus heel erg blij dat in de afgelopen jaren de NOS veel diverser geworden is.			
Kijk, ik wil niet pretenderen dat de NOS er nu is. Echt helemaal niet, want ik denk echt dat onze redactie diverser kan, dat vind ik echt, maar als ik zie hoeveel tijd en energie de NOS erin steekt en wat het opgeleverd heeft, is het iets waar ik echt trots op ben en waar bij ik hoop dat wij een voorbeeld kunnen zijn voor andere redacties die het ook een belangrijke onderwerpen vinden, maar het ook moeilijk vinden. Maar we zijn er natuurlijk nog lang niet. We zijn gewoon nog niet diverser genoeg, op alle fronten.	De organisatie steekt er veel en energie in om diverser te worden	Nog te weinig etnische diversiteit	De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen

Redacteur wil anoniem blijven

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik denk dat als het om die vijf jaar gaat, eigenlijk denk dat het dan gelijk is gebleven. Dat als je gewoon kijkt naar onze redactie, dan zijn er altijd drie geweest en zijn het er ook drie gebleven. Er werken hier, op papier staan er negentig mensen, dan heb je ook productie, hoofdredactie, online meegerekend. Bij online	De mate van etnische diversiteit is gelijk gebleven	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

werken er eigenlijk ook geen mensen met een andere etnische achtergrond.			
Je vindt dan iets van herkenning, ik vind het soms jammer dat ik dat niet kan vinden in mijn leiding. Dat dat alleen witte mensen zijn van middelbare leeftijd, vaak ook uit Amsterdam. Dus dat ik dan denk: ik vind het soms toch jammer dat ik dat niet in mijn leiding vind.	Geen etnische diversiteit in de leidinggevenden	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is weinig etnische diversiteit in hogere lagen (denk aan hoofdredactie/ eindredactie)
Andere dingen vallen jou op, dus als ik naar de uitzending kijk, denk ik wel eens: oh wat gek dat we dat zo hebben gedaan of dat je het daar toch over wil hebben. En als we dan in de ochtendvergadering zitten en ik merk op dat niemand wat zegt, dan voel ik me wel verplicht om dat te zeggen, terwijl het fijn zou zijn als ik niet elke keer de enige hoef te zijn die dat moet zeggen.	Geen steun van meer gekleurde mensen in de redactie	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteuren en verslaggevers
We hebben vier eindredacteuren, dat zijn vier witte mensen. We hebben vier hoofdredacteuren, dat zijn drie witte mensen en dan heb je coördinatoren. Dus dat zijn alleen maar witte mensen.	Geen etnische diversiteit in de leidinggevenden	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is weinig etnische diversiteit in hogere lagen (denk aan hoofdredactie/ eindredactie)
En ik moet natuurlijk ook eerlijk zeggen, ik zit vaak in sollicitatiecommissies, daar zitten niet veel sollicitanten bij, tenminste ik heb het nooit gezien dat iemand van kleur heeft gesolliciteerd. Dus dat is ook weer een	Er komen geen gekleurde mensen solliciteren	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteuren en verslaggevers

andere kant van het probleem.			
Ik denk dat als er meerdere stemmen klinken, ja dan wordt er eerder naar je geluisterd dat is gewoon zo. Ik denk dat als je meer diversiteit hebt en die stemmen komen overeen met elkaar, dat je dan meer overtuiging hebt.	Meer etnische diversiteit zorgt voor meer overtuiging voor een verhaal	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

Coördinator economieredactie bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik zou beschouwen dat er in de loop der jaren meer aandacht voor was en dat ik ook heb gemerkt dat er ook meer collega's, kijk er werken ook veel mensen, dat er ook echt wel veel mensen zijn met verschillende achtergronden. Bijvoorbeeld de redacteurs, dus de mensen die je niet ziet, maar ook de presentatoren, de verslaggevers, dat je bijvoorbeeld de man/vrouw verhouding en het zijn niet alleen blonde mannen en vrouwen. Het is wel iets dat in de loop der jaren veranderd is.	Er is meer aandacht voor etnische diversiteit op de werkvloer	Meer aandacht voor etnische diversiteit	De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen
Als ik zo naar de nieuwsredactie kijk vind ik dat er echt wel veel diversiteit is. Dat merk ik ook gesprekken bijvoorbeeld en in het aandragen van onderwerpen. Dus dat mensen uit veel verschillende windstreken komen of daar hun roots hebben. Ik denk	Het kan nog beter voor meer representatie van de Nederlandse bevolking	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

wel dat het beter kan in de zin dat, ik geloof dat 28 procent van de Nederlandse bevolking een niet-westerse achtergrond heeft bijvoorbeeld. Nou en nogmaals, we turven het niet, want ja wat is etnische diversiteit? Maar dan denk ik dat we die 28 procent niet halen.			
Maar ik denk over all, dat het mooi is om een afspiegeling te zijn van de samenleving. En nu zijn journalisten natuurlijk überhaupt vaak hoger opgeleid, dus vaak hbo of wo-functie. Dus in dat opzicht vertegenwoordig je dan geen mensen in het vmbo of lagere functies. Volledige representatie kan er dus niet zijn, maar als het gaat om culturele achtergrond, ja dan denk ik dat dat heel belangrijk is en dat dat nog steeds wel ietsje beter kan.	Een volledige afspiegeling van de samenleving kan er niet zijn	De etnische diversiteit kan nog steeds beter	De mate van etnische diversiteit kan nog beter

Coördinator/trainer diversiteit en inclusie bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
En zo kan ik nog wel even doorgaan, dus we hebben daar echt heel veel tijd en moeite in gestoken om dat te doen. En dat gaat dus over de journalistieke uitingen en op een gegeven moment schoof het in mijn portefeuille op naar, sowieso heeft toen de directeur gevraagd drie jaar geleden van: zou jij voor de hele NOS	Mate van (etnische) diversiteit veranderen door te versnellen met werkgroep en management	(etnische) diversiteit veranderen door te versnellen	De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen

hier versnelling aan willen geven? Dus ook andere afdelingen en personeelszaken daarbij betrekken, zo hebben een werkgroep diversiteit gevormd met het management uit de hele organisatie.			
Ja, zeker. We ontwikkelen ons echt dagelijks op dit thema. Wat ik zei, het inclusie vraagstuk was zes jaar veel minder scherp in beeld, dus dat dringt zich op. En de kunst is dan dat je zegt: hé, hier dringt zich wat op, dit moeten we oppakken. Je komt allemaal dilemma's tegen die je van tevoren niet verzint.	Dagelijks ontwikkelen binnen (etnische) diversiteit en inclusie in vergelijking met zes jaar geleden	Meer aandacht voor etnische diversiteit	De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen

3. Welke strategieën zijn er al binnen nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen om een meer diverse nieuwsredactie te vormen op basis van de etnische achtergrond?

Eindredacteur bij EenVandaag

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik heb daar ook gesprekken over gehad met de directie van AVROTROS, we hebben tegenwoordig ook een diversiteitsraad. Daar zit ook iemand van mijn panelredactie in, omdat ik het heel belangrijk vindt om mee te praten.	Gesprekken met andere betrokkenen	Praten met directie, diversiteitsraad en panel	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit
Sinds kort hebben we een recruiter bij AVROTROS die zich daar ook mee bezighoudt, iemand met	Recruiter van kleur aangenomen voor het werven van nieuw divers personeel	HR denkt bewust na over diversiteit	HR let op etnische diversiteit

een eigen netwerk. Maar ja, het is tot nu toe vrij teleurstellend wat daar uitkomt, want elke functie die wij vacant hebben, die gaat via deze dame en die probeert daar mensen voor te interesseren, maar uiteindelijk wordt er gewoon niet gesolliciteerd.			
En dan ben ik nog via het panel ook nog in gesprek geweest met een stel. Een Marokkaanse man en vrouw die allebei, een is meer spreker, de andere heeft echt een journalistieke opleiding gedaan, en die proberen het vak ook een beetje onder de aandacht te brengen onder de jongeren en met hen hebben we de afspraak wel gemaakt dat we ze hier ook een kijkje in de keuken geven.	Het journalistieke vak onder de aandacht brengen bij jongeren door mensen met een andere etnische achtergrond	Je publiek meer bij je berichtgeving betrekken	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit
Dat is ook wat dat Marokkaanse stel doet, die geven dan een camera en die sturen de jongeren dan de buurt in. Ze mogen een reportage maken en dan worden er vragen gesteld, dat gaat heel onprofessioneel en recht voor zijn raap, maar die hebben hun eerste ervaring. Dan maken ze een filmpje en dat soort mensen wil ik op een gegeven moment ook hier over de vloer. Laat ze maar in een vergadering maar opmerkingen maken, hartstikke goed.	Het journalistieke vak onder de aandacht brengen bij jongeren door mensen met een andere etnische achtergrond	Je publiek meer bij je berichtgeving betrekken	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit

Ja traineeships hebben we ook, daar werken we ook mee. Dus daar hebben we ook wel mensen die hier 2 of 2,5 jaar hier een traineeship hebben gedaan. Maar weet je wat daarbij altijd het bezwaar is? Dat het eenlingen zijn en dat ze zich toch verloren voelen, dat hoor je dan vaak later terug. Ja, zijn toch een vreemde eend in de bijt en als je dat wil voorkomen zul je er gewoon meer tegelijk moeten hebben.	Traineeships om diverser personeel aan te trekken	Traineeships voor meer etnische diversiteit	Ervaringswerplekken

Verslaggever bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ook in onze beoordelingsgesprekken wordt er gevraagd van: diversiteit vinden we belangrijk, hoe ga jij ermee om? En ook in onze vergadering is het iets wat terugkomt van: he als we nu kijken naar de verhalen die we hebben, is dat divers genoeg? Dus we zijn er echt op een brede manier mee bezig.	Tijdens beoordelingsgesprekken en vergaderingen wordt de etnische diversiteit besproken	Gesprekken over diversiteit en representatie	Representatie bespreken
Ja, dat doen wij dus echt heel erg bij de NOS, want we hebben dus NOS Stories, die gaan echt naar scholen toe, die gegeven een kijkje in de keuken van hoe de journalistiek werkt. Het is een hele diverse	NOS Stories gaat langs scholen om jongeren de NOS te laten zien	Je doelgroep bij je berichtgeving betrekken	Met je doelgroep samenwerken aan etnische diversiteit

redactie, daar kun je als scholier of als je jongere je echt herkennen in die verhalen. En dat is echt een heel belangrijk element, want daardoor groeit er een generatie op die denkt: oh ja dat is ook een plek waar ik terecht kan komen.			
Ik denk wel dat het echt belangrijk is dat je als redactie, als je diverser wilt worden, dat je dus mensen uitnodigt die kunnen vertellen hoe ze het hebben aangepakt. Dat hebben wij dus ook gedaan. De BBC hebben wij uitgenodigd en zij vertelde ons hoe zij omgaan met diversiteit en hoe dat bij hen is gegaan, dat proces. Daar hebben wij heel veel van geleerd, dat was heel inspirerend. Dat laat maar weer zien dat misschien, dat het gewoon binnen de NOS een heel belangrijk onderwerp is, waar we heel erg mee bezig zijn.	BBC uitgenodigd om van te horen hoe zij met diversiteit omgaan	Ervaringen aanhoren van een internationale nieuwszender	Leren van ervaringen van een internationale nieuwszender

Redacteur wil anoniem blijven

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Hier hebben ze verplichte trainingen en dat roept zoveel weerstand op bij mensen. Waarom? Dat weet ik niet. Ze vinden het onzin, ze moeten dus eigenlijk leren omgaan met vooroordelen, en eigenlijk jezelf moet betrappen hoe bevooroordeeld je bent. Ja,	Trainingen over omgaan met vooroordelen en bevooroordeeld zijn	Leren over vooroordelen en bevooroordeeld zijn	Trainingen over vooroordelen en bevooroordeeld zijn

dat is ook al een tijdje geleden hoor, maar die trainingen zijn geweest en ik merkte dat veel mensen daar niet naar toe gingen. Het was wel een ding, mensen zaten daar niet op te wachten.			
---	--	--	--

Coördinator economieredactie bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Maar wat ik wel denk is en dat er volgens mij ook heel goed mensen aangenomen worden en dat is ook echt geen vereiste bij de NOS, dat er ook vanuit andere studies mensen aangenomen kunnen worden. Als je bijvoorbeeld commerciële economie hebt gestudeerd of communicatie, dat er ook breder wordt gekeken qua studie. Dat gebeurt ook wel, studie is echt geen vereiste, maar misschien zit daar nog een doelgroep om aan te boren.	Stagiaires aannemen van meer verschillende opleidingen	Openstaan voor stagiaires van meer verschillende opleidingen	Stagiaires van meer verschillende opleidingen een kans geven
Ja, absoluut en we hebben ook stagepitchdagen. Dan kunnen studenten vertellen wie ze zijn en daar is ook absoluut oog voor diversiteit, dus dat is ook heel fijn. Nou ja, die stagepitchdag is dus ook niet per se voor studenten van de School voor Journalistiek, binnenkort komt iemand van 33 stagelopen en de ambieert een andere carrière. En onze huidige stagiaire studeert iets van management en economie.	Letten op (etnische) diversiteit bij stagepitchdagen	Stagepitchdagen voor studenten van verschillende opleidingen	Stagiaires van meer verschillende opleidingen een kans geven

Die studie is niet het belangrijkste en dat lijkt mij ook goed. Ik was ervan uit gegaan dat dat overal al gebeurde, maar dat valt dus wel mee.			
--	--	--	--

Coördinator/trainer diversiteit en inclusie bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Want daar werkte ik mee, ik werkte met onze uitzendingen, dus ik evalueerde samen met de redacties onderwerpen, stand-up kruisgesprekken zoals we dat noemen. Dus toen zei ik: nou oké, dat vind ik interessant en ik zit natuurlijk zelf ook in die organisatie. Dus ik dacht: ik heb er eigenlijk niet veel zicht op en ben dus uitzendingen gaan analyseren. Wie laten we zien? Welke onderwerpen kiezen we? Wat zijn eigenlijk de patronen bij ons? Toen raakte ik eigenlijk gelijk betrokken, want ik denk: hé hier zit een onderwerp, hier staat ons wat te doen. En van daaruit zijn we gaan evalueren op diversiteit, we zijn gaan spreken onderling: wat verstaan we onder diversiteit? Dus daar hebben we uiteindelijk een hele brede definitie van.	Uitzendingen analyseren en opzoek naar definitie van diversiteit	Met elkaar brede definitie zoeken van diversiteit	Brede definitie zoeken van diversiteit
Gaandeweg ben ik mezelf daar ook meer, zijn we alles meer met elkaar gaan verbinden, je leiderschap, daar zit ik nu vooral op. In	Alles met elkaar verbinden en zorgen voor een inclusief klimaat op de werkvloer	Inclusief klimaat op de werkvloer creëren	Zorgen voor een inclusief klimaat op de werkvloer

hoeverre zorg je voor een inclusief klimaat, want op het moment dat je mensen hebt die je normaal gesproken minder snel aan zou nemen om wat voor reden dan ook of mensen die diversiteit brengen, welke diversiteit het dan ook is, dan moeten ze zich ook wel thuis voelen en de ruimte voelen om dat andere perspectief te brengen.			
En ja, dat is waar ik mee bezig ben, dus ik verbind initiatieven, heb nu net een leiderschapsprogramma georganiseerd, ben bezig met een inclusiebeleid zijn we aan het formuleren nu, dat hebben we al, maar gaan we vernieuwen. Het organiseren van trainingen voor mensen, nou ja om te zorgen dat die achterkant oké is.	Het bestaande inclusiebeleid vernieuwen	Opnieuw met het inclusiebeleid aan de slag	Inclusiebeleid vernieuwen
We hebben een speciale talentscout sinds dit jaar in dienst, Tamara Seur is dat. En zij scout voor talent en etnische diversiteit is een onderdeel.	Talentscout die talent scout en ook let op etnische diversiteit	Talentscout houdt zich bezig met etnische diversiteit	Talentscout die zich richt op etnische diversiteit
Dus we hebben ook geen targets en het grappige is dat de instroom, we hebben geen officiële cijfers, want je mag het niet registreren, maar dat gaat hartstikke goed. En dat gaat goed zonder cijfers, zonder targets. Want op het moment dat je een target zet, dat hebben ook veel gehoord van mensen met	Werken zonder targets die streven naar minimale percentages aan (etnische) diversiteit te halen	Geen targets om mensen niet het gevoel te geven aangenomen te worden vanwege hun achtergrond	Zonder targets werken

wie wij het afgelopen jaar hebben gewerkt, trainers, deskundigen, die zeiden: ik ga niet solliciteren als ik weet dat ze NOS vijftien procent Nederlands-Marokkaanse mensen in dienst wil hebben, want dan word ik alleen maar daarom aangenomen.			
Want ja dat staat op papier, terwijl wij zeggen: nee wij zijn blij met diversiteit in de brede zin van het woord en we proberen, want we hebben ook trainingen 'selecteren zonder vooroordelen', dus we werken aan de selectieprocedures, dat je je eigen bias, wat die ook is, want die verschilt natuurlijk ook weer per persoon, je die kent en dat je die kan tackelen met elkaar. Dat je zegt: kijk dat is iemand die jij niet kent van nature, heb je er daarom een gevoel van hmm ik weet het niet?	Trainingen 'selecteren zonder vooroordelen'	Werken aan ieder zijn bias die per persoon verschilt	Trainingen over vooroordelen en bevooroordeeld zijn
Je werkt aan je journalistieke uitingen. Dat is ook belangrijk omdat mensen dan zien: oh he, als je het hebt over etnische diversiteit in het bijzonder, oh, ik kan daar ook werken. Dus dat is een niet te onderschatten, dat bij NOS Stories zoveel diversiteit te zien is, trekt ook weer diversiteit aan. Nu is die groep arbeidspopulatie denk ik ook weer diverser, als je kijkt naar de bevolkingsopbouw dan 50 - 60 plus. En ook daar heb je	Werken aan journalistieke uitingen voor herkenning in het publiek	Diversiteit naar buiten brengen aan het publiek	Herkenning aan het publiek bieden

weer mee te maken, dus de journalistieke uitingen zijn van belang.			
Het tweede is dat je in je organisatie beleid formuleert, dus dat hebben wij ook. Wat verstaan we onder diversiteit? Dat iedereen ook weet wat we daaronder verstaan. Het is dus belangrijk dat je een werkgroep hebt die iedere zes weken onder leiding van de directeur bij elkaar komt, dus dat de directeur gecommitteerd is. De scouting, dat is ook niet te onderschatten, dat dus de directie, dat je zegt po&o, dat is onze afdeling die gaat over werving en selectie, dat je zegt: we hebben een talentscout nodig, iemand die hier eens goed in duikt. Die heb je niet zomaar, dat kost geld. Dus je moet ook zorgen dat het managementteam en de directie volledig is aangehaakt en de doelen zet en onderschrijft zodat er dan budget kan komen.	Beleid formuleren en de hele organisatie erbij betrekken en erachter krijgen	Met de hele organisatie doelen opstellen	Beleid maken en directie en management laten aanhaken voor budget
Wat helpt is dat we de procedures tegen het licht hebben gehouden, dus de manier waarop we werven en ook waar we werven. Ze zijn bijvoorbeeld op andere plekken vacatures gaan uitzetten. Bij sport bijvoorbeeld gingen vaak mails uit naar de School voor Journalistiek in Tilburg en Utrecht bij wijze van spreken en dan kwam er gewoon een	Veel meer experimenteren en veel meer netwerken inzetten om veel breder te werven	Op andere plekken vacatures uitzetten om breder te werven	Veel breder nieuwe mensen werven

stagiair en die bleef hangen en zo heb je een soort kanaal, daar wordt nu mee geëxperimenteerd en er worden veel meer netwerken ingezet om te zorgen dat je veel breder kan werven. Dat levert bij sport bijvoorbeeld diversiteit op in meerdere opzichten, dus je werving en selectie is een heel belangrijk sturingsmiddel en dan zowel de procedure van brieven uitkiezen, gesprekken voeren en waar selecteer je op, als waar zet je je advertenties uit en welke taal gebruik je daarbij. Dus de mensen van personeel, organisatie en ontwikkeling hebben ook een cursus inclusief taalgebruik gevolgd, daar kan je heel veel sturen zeg maar.			
En dan het derde, dus je hebt je uitingen, je hebt je po&o en hele organisatie met beleid en directie en dan de derde is leiderschap en inclusie. Daar gaan we nu volop inzetten. En daar hebben we op dit moment een training lopen omgaan met culturele verschillen. Super interessant, daar leer je van: oh ja oké, dit is mijn cultuur en je krijgt les in culturele verschillen. En dan zie je dus dat er ook tussen witte Nederlanders heel veel cultuurverschillen bestaan. Dus ik vind hem in die zin ook heel goed, want denk nou niet: iedereen met een andere huidskleur of andere etnische achtergrond, die kan	Leren over omgaan met culturele verschillen	Training over culturele verschillen	Training over omgaan met culturele verschillen

net zo goed ook mijn cultuur hebben.			
Wat ook nog een hele goede les is geweest is dat als je iemand met het moslim geloof eens aanneemt, check gewoon even: vind je het fijn om daar een bijdrage aan te leveren in de uitzendingen of niet? Want we hebben één iemand in dienst: waarom hebben jullie mij nou niet even gevraagd voor een reportage over de Ramadan? En iemand anders zegt: hallo, dat is privé dat ik moslim ben en ik hoef daar journalistiek helemaal niks mee. Dus het is ook niet gezegd dat iedere moslim die je aanneemt berichten over moslim hoeft te maken. De een zegt misschien wel: laat mij lekker over pensioenen schrijven online.	Verschillende ervaringen met vragen of iemand een verhaal wil maken dat te maken heeft met zijn etnische achtergrond	Vragen of iemand zich betrokken voelt bij zijn (etnische) achtergrond	Rekening houden met elkaar door te vragen of zij verhalen over hun etnische achtergrond willen maken of niet
Wat ook voor journalistieke organisaties heel belangrijk is, heb ik gemerkt in elk geval is: verbind het met je eindproduct. Dus maak inzichtelijk waarom het van belang is. Als je die stap overslaan en een beetje zegt van: ja diversiteit, daar moeten we wat mee. Dat gaat niet werken. Je moet echt heel goed scherp hebben wat diversiteit voor het werk gaat betekenen. Waarom doen we het? Wat verstaan we eronder? Dat is wel heel belangrijk dat je daar tijd aan besteed. Want anders wordt het voor iedereen een soort project	Eindproduct verbinden met het thema (etnische) diversiteit	Doel van etnische diversiteit uitleggen	Inzichtelijk maken waarom (etnische) diversiteit van belang is

van oh ja we moesten iets met diversiteit, oh daar zien we iemand lopen dan hebben we diversiteit.			
Ja we hebben doelstellingen, dus we hebben wel een duidelijk doel en we werken per afdeling dus, nieuws, sport, evenementen die werken dat per afdeling en dan weer per subafdeling uit. Dus de strategie is vooral maatwerk leveren, we hebben daarvoor diverse programma's lopen rondom diversiteit en inclusie.	Maatwerk leveren met verschillende programma's over diversiteit en inclusie	Maatwerk leveren per redactie over diversiteit en inclusie	Maatwerk leveren over diversiteit en inclusie

4. Wat zijn ideeën voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen tot in 2035?

Eindredacteur bij EenVandaag

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Dan moet je mensen zelf opleiden en dan moet je ze met een hele grote groep binnenhalen. Ik ben bezig met een voorstel, AVROTROS breed, om te zorgen dat we hier een soort opleiding verzorgen voor mensen met ambities in de journalistiek of op televisie in het algemeen en wat ik dan voor me zie is dat die mensen klaar zijn met de middelbare school en gewoon een aantal maanden stage gaan lopen bij het bedrijf AVROTROS. Dat ze bij alle programma's een kijkje in de keuken krijgen en ook bij EenVandaag en dat ze hier	Mensen intern opleiden tot journalist	Samenwerken met jongere generaties	Een eigen interne opleiding opzetten

gewoon bij de vergaderingen zitten, dat ze hun ideeën kunnen pitchen. Dat we horen hoe er door andere generaties en door mensen met een andere achtergrond tegen dingen aangekeken wordt. Dat lijkt mij een mooi streven en ik denk dat AVROTROS daar ook wel positief tegenover staat.			
En je zult het moeten forceren, je moet aan positieve discriminatie doen, anders gaat het niet veranderen. Het is niet zo, wat ik heel belangrijk vind, dat we op basis van namen of achtergrond mensen niet uitnodigen voor sollicitaties. Het is juist zo dat ze een streepje voor zouden hebben, maar ze zijn er niet of nauwelijks.	Bijdrage vanuit HR	Mensen van kleur aannemen door positieve discriminatie	Meer diverse mensen een kans geven

Verslaggever bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik denk echt dat het belangrijk is als programma, en dat is echt een opdracht voor iedere dag weer, dat je laat zien dat je in de haarvaten van de samenleving zit, dat je weet wat er in Nederland gebeurt en dat er ook ruimte is voor ieder perspectief, voor elk verhaal om een plekje te krijgen het journaal. Ik denk dat dat echt een heel belangrijk element is om verbinding te krijgen met	Weet wat er in Nederland gebeurt en geef ruimte aan ieder perspectief	Openstaan voor alle perspectieven	Meer diverse mensen een kans geven

bepaalde groepen die je misschien niet bereikt.			
Maar goed, jij vraagt je natuurlijk af: hoe maak je een redactie diverser? Ik denk dat dat ook meespeelt, want als je jezelf herkent in een uitzending, dan denk je misschien ook: nou de journalistiek is ook iets voor mij, want er is ruimte voor iemand die er uit ziet zoals ik en ben je als scholier misschien eerder geneigd om naar school voor journalistiek te gaan of een andere opleiding. Ik denk dat dat ook echt wel meespeelt, ja dat eigenlijk.	Herkenning kan zorgen voor interesse in de journalistiek	Samenwerken met jongere generaties	Opzoek gaan naar jongeren
Maar boven al wat het allerbelangrijkste is en dat zou mijn allereerste tip zijn aan elke redactie die diverser wil worden. Ga gewoon aan de slag, steek er energie in. Je moet gewoon uit je luie stoel komen en aan het werk gaan om die redactie diverser te maken. Je kan wel zeggen: diversiteit is belangrijk, maar als je er niks mee doet, dan gebeurt er ook echt helemaal niks.	Ga aan de slag en steek energie in diversiteit in plaats afwachten	(Etnische) Diversiteit komt niet vanzelf	Ga aan de slag en steek energie in etnische diversiteit

Redacteur wil anoniem blijven

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Zelf denk ik gewoon van: laat ze die redactie maar verrassen, zet een vacature online en kijk maar wie eropaf komt en ga vooral niet in je eigen koker zitten	Blijf niet in je eigen koker zitten van de perfecte sollicitant	Openstaan voor alle perspectieven	Personeelsbestand veranderen

en denken: ik wil die hebben. En dat je daardoor uitgerekend ook die gaat binnenhalen.			
Maar ik denk wel dat het begint bij jezelf openstellen. En ik denk dat heel veel mensen diversiteit belangrijk vinden, niet alleen etnische diversiteit, maar bijvoorbeeld ook dat hier niemand met een beperking werkt. Ik denk dat heel veel mensen wel zien dat het een ding is, en ze wel urgentie zien, maar dat vergeten ze ook weer snel.	Stel je open voor diversiteit	Openstaan voor alle perspectieven	Urgentie van (etnische) diversiteit inzien
Ik zou zo'n plan niet willen bedenken, maar ik denk ook niet dat er een plan voor nodig is. Ik denk dat het gewoon gaat om het wel of niet willen. En als je wil dan krijg je het wel voor elkaar. Ik denk dat het gaat om bewustzijn en prioriteiten stellen en er zelf prioriteit aan geven. Dan hoeft je er echt geen groot plan voor te bedenken om mensen te werven en dit en dat, traineeships. Ik denk dat het gewoon begint bij dat je het moet willen.	Een plan is niet nodig, het gaat om het wel of niet willen en dat als prioriteit stellen	Geen plan nodig	Geen plan nodig, het begint bij dat je het als redactie moet willen

Coördinator economieredactie bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Bij het Jeugdjournaal hebben we ook een stagiaire die van het mbo kwam en ook dat kan. Ja, organisaties zouden	Opleidingsniveaus niet als enigste vereiste nemen voor stagiairs	Iemand van het mbo ook aannemen als stagiair	Meer diverse mensen een kans geven

het opleidingsniveau niet als enige vereiste kunnen zien.			
Je zou ook meer werkervaringsplekken kunnen maken met wat meer zicht op diversiteit en bij de NOS kijken wel daar al veel naar bij stages, ik merk dat ik steeds praat in brede zin van het woord, maar ook mensen met een niet-westerse achtergrond of een Oost-Europese achtergrond. Om hen de ruimte te geven of die ervaring op te kunnen doen en om te kijken of het iets voor hen is.	Ervaringswerkplekken bieden voor het bieden van werkervaring aan mensen met een andere (etnische) achtergrond	Ervaringswerkplekken bieden voor meer (etnische) diversiteit	Ervaringswerkplekken

Hoofdvraag: Wat zijn de obstakels voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Eindredacteur bij EenVandaag

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Dat is een stuk beter bij ons geregeld, maar de slag naar mensen met een migratieachtergrond, die hebben we nog niet gemaakt. Daar heb ik ook wel een verklaring voor omdat als ik kijk naar de scholen voor journalistiek, dan zijn er bijzonder weinig mensen met een migratieachtergrond die daar naartoe gaan en ik weet niet hoe dat komt dat het vak niet aanspreekt of dat het misschien weinig status heeft in bepaalde milieus.	Weinig studenten die journalistiek studeren zijn van kleur	Stagiairs die werkervaring opdoen zijn meestal wit	Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredacties

Juist om zeg maar ook de autochtone Nederlander mee te krijgen, maar dan moet het natuurlijk wel heel volstrekt normaal zijn dat mensen met een migratieachtergrond te zien zijn en die zijn nu toch veel te veel te zien in speciale programma's die over hun gaan en dat is ook wel eens wat ik moeilijk vind binnen het panel. Dat als wij onderzoeken hebben met mensen waar we mensen vaak van buiten proberen te verleiden mee te doen, dat het dan weer vaak over dingen als discriminatie en het slavernijverleden gaan, weet je wel, van die stereotype onderwerpen.	Het moet normaler worden mensen van kleur in de media te zien	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie
Ze deden nog niet want ze nu doen met universitaire opleidingen, dat je daar ook gewoon stage kan lopen, dus dat was allemaal geclaimd door de scholen voor journalistiek en dat was heel moeilijk om daarop te komen. Je kon er wel opkomen als een van je ouders geboren was in Marokko, Suriname en ook Indonesië, maar goed dat was bij mij mijn grootvader, dan krijg je voorrang. Dus het was toen al zo dat ze mensen met een migratieachtergrond naar die scholen wilde halen en ook toen gebeurde het niet. Er zat een jongen bij mij in mijn jaar en de was een Hindoestaanse jongen, maar die is ook gestopt. Dus het is ook niet gelukt om hem erbij	Er wordt gestreden om mensen met verschillende etnische achtergronden	Redacties willen meer etnische diversiteit	Alleen maar witte mensen op de redactie

te houden, het is nog steeds een worsteling voor die scholen en dat is iets wat mij het meest interesseert. Ik denk dat er veel interesse is dat je heel goed carrière zou kunnen maken. Een goede journalist met een migratieachtergrond, daar wordt om gestreden.			
Aan de andere kant, we hebben een hele tijd een Marokkaanse collega gehad hier en die werd er ook best wel moe van dat zij altijd de verhalen over de Marokkanen moest voorproduceren. Ja, zij had contacten en ingangen, maar zij paste daar op een geven met ook voor, om een soort aparte niche te hebben zeg maar, voor dat soort verhalen. Dus daar moet je je als redactie ook heel erg van bewust zijn en heel erg secuur mee omgaan. Ik denk dat het ook heel moeilijk is om zo'n iemand hier veilig, ik weet niet wat jouw ervaring is, maar om iemand zich thuis te laten voelen. Dat is denk ik wel heel belangrijk.	Rekening houden dat personen van kleur het gevoel kunnen krijgen vertegenwoordiger van een bepaalde groep te moeten zijn	Secuur omgaan met de mensen die een andere etnische achtergrond hebben	Alleen maar witte mensen op de redactie

Verslaggever bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Het is belangrijk dat een redactie divers is, ook redacteuren, eindredacteuren, hoofdredacteuren. En dat is echt wel een belangrijk	Alleen iemand van kleur voor de camera is geen diversiteit	Diversiteit is meer dan alleen de presentatoren	Alle lagen in de redactie moeten divers zijn

element, want je ziet wel vaak op andere redacties, bij andere programma's dat zij denken: oké we hebben een presentator van Surinaamse afkomst, wij zijn divers. En niet alleen etnische diversiteit, maar ook diversiteit op andere vlakken. Als je een diverse redactie wil zijn, dat is wat ik probeer te zeggen. Als je een diverse redactie wil zijn, is het niet genoeg om alleen iemand voor de camera te zetten die divers is. Je moet ervoor zorgen dat de redactie divers is. Dus eindredacteuren, hoofdredacteuren, de redacteuren. Dan heb je een diverse redactie.			
Dat heeft natuurlijk niet alleen maar te maken met de NOS, heeft het ook te maken met dat als je kijkt naar de studie journalistiek, dat er echt heel weinig mensen van kleur rondlopen. Ik weet nog toen ik studeerde aan de School voor Journalistiek dat ik een van de weinige was. Dus de aanwas, er is ook gewoon weinig aanwas van diversiteit op onze studies in Nederland. Daar hebben natuurlijk ook bedrijven zoals de NOS last van en andere mediabedrijven.	Geen etnische diversiteit bij de opleidingen journalistiek	Weinig nieuws aanwas voor meer diversiteit	Voornamelijk witte studenten beginnen aan een studie journalistiek/ Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredacties
Als je alleen maar mensen aan het woord laat die bijvoorbeeld als je alleen mensen met een Marokkaanse afkomst aan	Geen herkenbare soort personen in items	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie

het woord laat als er ergens rellen zijn of als er iets vervelends gebeurt, dan herken je je natuurlijk niet als iemand van Marokkaanse afkomst in dat nieuws. Het is belangrijk dat je verschillende soorten onderwerpen maakt, dat je divers bent in de onderwerpen die je maakt en dat het niet alleen maar gaat over een categorie.			
Wat ik wel weet, is dat bijvoorbeeld tegen mij werd gezegd: kan je niet beter een economische studie gaan doen? Want daar weet je zeker van dat je een goede kans op een baan hebt. De journalistiek staat natuurlijk niet bekend als een vakgebied waarbij je gelijk een vast contract krijgt, een goed salaris. Wat dat betreft is het natuurlijk niet een heel aantrekkelijk vak, sorry voor jou, je gaat wel afstuderen. En dat is denk ik wel iets, als ik het heel erg naar mezelf betrek, dat is wel iets waar mijn familie zich zorgen om maakte. Van: he, moet je wel journalistiek gaan doen, want er is bijna geen werk en er is bijna geen geld in te verdienen, dus is dat wel een vakgebied voor jou?	Verwachtingspatroon van mensen om je heen	Persoonlijke omstandigheden	Verwachtingen van de familie
Ik denk ook dat een rol speelt dat als jij je niet herkent in een journalist, dan is de drempel natuurlijk ook hoger om een bepaald gebied in te gaan. Ik ken het bijvoorbeeld ook van artsen	Je gaat werken waar mensen werken zoals jij	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie

en van mensen die nu advocaat zijn, dat het heel moeilijk is als je je niet herkend in je omgeving, dan is dat een hele lastige. Het is makkelijker om ergens te gaan werken waar veel mensen werken zoals jij.			
Wat ik me bijvoorbeeld kan herinneren is, ik heb lang voor het Jeugdjournaal gewerkt, en als verslaggever en presentator, wat me altijd heel erg opviel is dat vooral meisjes en jongens van Marokkaanse afkomst, of van Turkse afkomst naar me toe kwamen om te zeggen van: oh ik vind het zo leuk dat je ook Marokkaans bent, oh ik vind het zo leuk dat en dan waar komen jouw ouders vandaan? Uit Marokko? En spreek je ook Marokkaans en daar super geïnteresseerd zijn? Waarin ze het heel bijzonder vonden dat er iemand is die op hen lijkt en ik denk dat heel veel witte kinderen dat niet hebben als zij iemand zien die ook wit is.	Kinderen van kleur zien eindelijk een rolmodel, witte kinderen zullen dat niet hebben	Rolmodellen voor kinderen van kleur	Doelgroep ziet eindelijk eens herkenning en identificatie
Wat gewoon belangrijk is, is dat je jezelf herkent in een redactie. En dat betekent niet dat die redactie eruit moet zien zoals jij, maar dat betekent wel dat je je op je gemak voelt op een redactie, dat je het gevoel hebt van: ik mag hier er zijn en mijn rol wordt gewaardeerd. Ik denk hoe minder een redactie op jou lijkt of hoe minder	Gewaardeerd voelen door de redactie	Je minder op je gemak voelen wanneer minder mensen op de redactie op jou lijken	Alleen maar witte mensen op de redactie

mensen er rondlopen die op jou lijkt, hoe ingewikkelder dat dan is.			
Ik weet ook dat andere redacties gewoon compleet wit zijn, dus niet divers zijn en dat mensen het echt moeilijk vinden om daar te werken, omdat je dan misschien eerder last hebt van stereotypering of wat dan ook. Dus ik denk dat het echt wel een belangrijke voorwaarde is, een omgeving creëren waar mensen het gevoel hebben dat ze welkom zijn, dat je raakvlakken hebt, dat hoe je eruitziet dat je dat ook terugziet in de redactie.	Op witte redacties misschien meer stereotypering	Raakvlakken en hoe je eruitziet terug zien komen op de redactie	Alleen maar witte mensen op de redactie

Redacteur wil anoniem blijven

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ten eerste werken er ook nog best veel mensen uit een vroeger programma bij. Die zijn dus mee verhuisd. Die zijn best wel wat ouder, die gewoon in vaste dienst werken, dus dat is ook best ingewikkeld. Die kun je ook niet zomaar de laan uitsturen van ja jullie tijd is voorbij. Dat werkt gewoon niet zo.	Je kan oudere witte medewerkers niet zomaar ontslaan	Ouder personeel beperkt het diverser worden	Wit personeel kan je niet ontslaan en vervangen voor meer personeel van kleur
Daarnaast heb je ook wel een hele grote groep mensen van de jonge mensen die er dan werken, zij komen allemaal van dezelfde opleiding en dat is de master Journalistiek van de UvA. Daar heeft onze redactie blijkbaar een soort	Stagiairs toelaten van een bepaalde opleiding	Stagiairs die werkervaring opdoen zijn meestal wit	Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredacties

van warme band mee en daar komen ook veel stagiaires vandaan. En dat zijn volgens mij, ik ben nooit op die opleiding geweest, maar dat zijn volgens mij ook allemaal vooral witte vrouwen.			
Ja, enerzijds wel, maar aan de andere kant denk ik: waarom moeten heel veel mensen die stage bij ons lopen van die opleiding komen? Dat vind ik ook een beetje raar. Dat heb ik ook al vaker gezegd. Je kan je ook gewoon openstellen en mensen van andere opleidingen een kans geven. Ik bedoel, stel je voor dat diegene geen master heeft gedaan, is dat dan zo erg? Betekent dat dan dat je niet goed genoeg bent om hier te kunnen werken? Daar wordt wel eens mee geëxperimenteerd, maar als het dan een keer niet goed bevalt, dan is het weer een lange tijd niet, dan weer een keer experimenteren. Je moet het gewoon blijven doen, blijven experimenteren daarin.	Studenten van andere opleidingen zouden ook toegelaten moeten worden	Niet alleen studenten van de universiteit aannemen voor een stage	Alleen witte stagiaires lopen stage op nieuwsredacties
En ik vind het heel slecht als je allemaal mensen krijgt met dezelfde achtergrond, dezelfde opleiding, dat vind ik gewoon niet goed. Dan denk ik: dan kijk je met zijn allen op dezelfde manier naar de wereld, dan ga je met zijn allen tevreden zitten te zijn met wat je gemaakt hebt. Er is ook nog een	Dezelfde mensen zorgt voor dezelfde kijk op de wereld	Minder verschillende visies en meningen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie

andere wereld die misschien nog nooit in Amsterdam is geweest en die wel naar het programma kijkt.			
Ik heb wel bezwaar tegen bijvoorbeeld wat de omroep een tijd heeft gedaan, een afdeling diversiteit. Daar heb ik ook gewerkt. Daar werkte alleen maar mensen van kleur. Bijvoorbeeld, de Nieuwe maan, ik weet niet of je dat kent, daar werkte ik voor het eerste seizoen. Toen werkte we met alleen maar mensen van kleur en dat was hartstikke leuk en heel gezellig, gewoon een goed functionerende redactie. Maar het is wel een confronterend als je dan naar beneden loopt om een broodje in de kantine te halen dat je dan opeens de enige gekleurde bent. Dat vind ik wel heel erg, dat je een soort afdeling hebt waar ze met zijn allen verstopt zitten. Dan denk ik van: dan kun je als organisatie zeggen dat je zoveel procent culturele diversiteit hebt in de organisatie, maar dan vergeet je erbij te vertellen dat het niet gemengd is tussen de programma's. Dat ze allemaal aan een programma werken.	Organisatie zet de mensen van kleur op dezelfde redactie	Eén gekleurde redactie, andere redacties zijn nog wit	Geen verspreide gemengde redacties
Je moet het echt graag willen. Dan moet je daarin investeren. Redacties zijn vaak geoliede motoren, die willen gewoon mensen die meteen aan de slag kunnen, die daar helemaal bij passen	Niet alleen herkenning vanuit de persoon van kleur in anderen, maar leidinggevende is ook opzoek naar	Herkenning zoeken komt van twee kanten	Leidinggevende herkent zich niet in de sollicitant (van kleur)

zodat ze er geen omkijken meer naar hebben. Als je dan niet meteen aan die geoliede machine kan werken, dan val je snel buiten de boot. Terwijl ik denk: soms mag je ook even op de rem trappen, even nadenken hoe ze iemand beter kunnen maken en wat wil die persoon? Hoe ga je te werk en kunnen we je daarbij helpen? Stel je voor dat ik dan een andere methode heb, dan word je al snel raar gevonden, of slecht. Omdat je niet om hen lijkt, terwijl ik denk dat daar echt veel tussen zit. Je hoeft niet perse op iemand te lijken om goed gevonden te worden. Je moet ook kunnen accepteren dat iemand niet op jou lijkt en zijn eigen manier van werken heeft. Die niet op jouw manier van werken lijkt en dat is dan prima. Ik denk dat dat ook herkenning is, niet alleen herkenning van de allochtoon dat die zichzelf herkent, maar die herkenning zit hem ook in de witte leidinggevende die ook op zoek is naar herkenning en die zichzelf niet in de allochtoon herkent en ik denk dat dat een groter probleem is.	herkenning in de sollicitant		
---	------------------------------	--	--

Coördinator economieredactie bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik denk, kijk ik weet dat bijvoorbeeld mijn vader zou willen dat ik economie,	Ouders adviseren voor een opleiding	Ouders hebben andere verwachtingen en	Verwachtingen van de familie

rechten of medicijnen zou gaan studeren. Dat waren de gedegen studies, niet per se creatief, maar studies met een goede baankans, en een goede kans op een degelijke baan. Dat is dan vanuit mijn achtergrond, dus als je dat al meekrijgt dan is het ook moeilijker, of een grotere stap, om dan toch de journalistiek in te gaan. Daar begint het denk ik al mee, of in elk geval voor mij.	met een goede baankans te gaan	ideeën over een vervolgopleiding	
Wat ik wel merk, en ik denk niet dat dat per se alleen met kleur te maken heeft, maar met opvoeding en ik kan mij voorstellen dat mensen die bijvoorbeeld uit de biblebelt komen of misschien net een andere cultuur van huis uit hebben, zoals ik. Ik ben meer gewend om oudere mensen, die ga je niet een grote mond tegen opzetten of tegenspreken. Terwijl autochtoon Nederlandse kinderen al veel meer, ik merkte dat ook heel erg bij het Jeugdjournaal, bijvoorbeeld in klassen, daar wordt veel meer geleerd om je mening te geven, te zeggen wat jij vindt, wat jij wil. En op de nieuwsvloer is het natuurlijk ook belangrijk om je input geven, dat is ook je mening. Voor mij was het fijn dat ik de ruimte kreeg om dus die stem te laten horen zonder te schreeuwen of een grote mond, niet dat dat de manier is ofzo en dat is natuurlijk ook, het is een beetje zwart-	Niet zo gewend zijn de ruimte te voelen om hardop te zeggen wat jij ergens van vindt	Andere gewoonten van huis uit meekrijgen	Verwachtingen van de familie

wit gesteld, maar dat je dus de ruimte voelt om hardop te zeggen wat jij erbij denkt en voelt.			
--	--	--	--

Coördinator/trainer diversiteit en inclusie bij de NOS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ja en ook daar zijn ervaringen weer van belang. We hebben iemand in dienst gehad die daar echt ook in het openbaar heel boos over was van: vraag me niet naar mijn achtergrond. Waardoor ik weet dat een aantal collega's denken van: oh, als hier iemand met een andere culturele achtergrond binnenkomt, ja ik ga het niet meer vragen. En dan hoor je op een gegeven moment als je zo'n inclusie gesprek hebt, dat iemand zegt: ja, vind ik nou zo jammer dat niemand ernaar vraagt. Dus ja, zo is het en ook daar zit dus weer super veel diversiteit in.	Diversiteit in de reacties over wel of juist niet vragen naar (etnische) achtergrond	Wel of niet vragen naar etnische achtergrond	Verschillende reacties waardoor twijfels zijn over wel of niet vragen naar iemand zijn (etnische) achtergrond
Ja dat is een reden, wat ik zei, journalistiek Tilburg of Utrecht als dat je aanvoerroute is van stagiaires, want dat is ook vaak ook wel een manier om ergens te komen te werken en als daar dan weinig etnische diversiteit is, ja dan moet je dus breder gaan zoeken. Ik denk ook dat er weinig aandacht voor was.	Weinig etnische diversiteit bij opleidingen journalistiek waardoor je breder moet gaan zoeken	In het verleden weinig aandacht voor etnische diversiteit bij opleidingen journalistiek	Alleen witte stagiairs lopen stage op nieuwsredacties
Ik denk dat in de representatie, wat ik je al vertelde, als je jezelf niet terugziet heb ik wel van veel	Geen herkenning en mensen aannemen die op jezelf lijken	Geen herkenning en dus weinig diverse mensen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie

mensen gehoord van: oh dat is dus niet een plek waar ik ook zou kunnen werken. Ja, het werkt toch vaak zo, ik kan niet bewijzen dat het zo is, maar ik denk dat wat heel natuurlijk is en als je dat niet doorbreekt, dat je mensen aanneemt die op jou lijken.			
Dus het zullen meerdere redenen zijn: te weinig aandacht ervoor, de routes naar de journalistiek waren toen wat nauw, mensen zagen zichzelf er niet in terug, demografisch, als je kijkt naar de demografische ontwikkelingen, dan zijn er nu veel meer jongeren met een diverse etnische achtergrond dan vijftien jaar geleden. Dus de populatie verandert, ik denk dat er meerdere redenen waren.	Vroeger te weinig aandacht en demografisch gezien waren er vroeger minder (jonge) mensen met diverse etnische achtergronden dan nu	Door demografische ontwikkelingen verandert de mate van etnische diversiteit	Vroeger was de populatie demografisch gezien anders

Bijlage 4: Interviewtranscripten Nederland

Interview eindredacteur EenVandaag

Relevantie en betrouwbaarheid: deze eindredacteur heeft Aziatische roots vanuit zijn vaders kant. Hij weet daarom hoe het is om niet alleen Nederlandse roots met zich mee te dragen. Hij wilde daar graag over vertellen, net als hoe hij als eindredacteur bij EenVandaag het belang inziet voor etnische diversiteit op de nieuwsvloer en hoe hij dat bespreekt binnen de omroep AVROTROS.

Wie ben jij je?

Ik ben als eindredacteur gekomen, dat is inmiddels al twaalf jaar geleden. Ik ben ook adjunct-hoofredacteur geweest en ik ben ook waarnemend hoofredacteur geweest, ik heb dus ook een tijd de leiding gehad bij EenVandaag. Ik ben nu gewoon weer eindredacteur bij EenVandaag. Daarvoor heb ik bij SBS en bij RTL hetzelfde gedaan, ik ben ook verslaggever geweest daar.

Je vertelde me een keer over je roots. Je grootvader komt dus uit Azië?

Ja, mijn opa is in de jaren dertig uit Indonesië gekomen. Er is een grote groep Chinezen naar Java getrokken, daar was een Chinese gemeenschap en waren redelijk welvarend en konden daarom naar een goede school en is hij op een gegeven moment ook gaan studeren. Zijn broers en zus ook, maar dan in Amerika. Hij ging naar Nederland en hij heeft hier medicijnen gestudeerd en is uiteindelijk kinderarts geworden, dus dat is zijn achtergrond.

Op die manier dat je dus eerstelijns familie hebt die geen Nederlandse roots hebben, daar heb je verder hier eigenlijk niet echt mee te maken of soms je achternaam misschien?

Ja, vooral mijn achternaam en mijn vader zag er nog een stuk Aziatisch uit en hij kreeg dan daar nog wel vaak opmerkingen over. Maar nee, ik heb alleen vragen gekregen van: waar komt je naam eigenlijk vandaan? Dat is het enige waar ik door anderen aan deze roots wordt herinnerd. Los van het feit dat ik vroeger altijd Indisch en Chinees at en dat had een aparte plek voor mij persoonlijk, maar dat is voor de buitenwacht nooit een issue geweest. Dus daar kan ik ook heel moeilijk over oordelen.

Dus je hebt niet per se het gevoel dat je nog ergens twee culturen in je voelt of twee identiteiten door je Aziatische vader?

Nee, dat niet. Alhoewel, toen ik voor het eerst in Azië was, dat was heel raar, dat was niet in Indonesië of China maar in Vietnam, toen voelde ik me meteen thuis. Dat was echt heel raar. Ik had echt een gevoel van: hey, dit is goed, dit voelt goed en dat overviel me toen. Dat heb ik dus wel meegemaakt, maar ik zou niet zeggen dat ik heel erg met twee benen in twee culturen heb gestaan.

Je voelt je daarin toch echt vooral Nederlands?

Ja, vooral Nederlands.

Heb je zelf het idee dat je toch bepaalde karaktereigenschappen of uiterlijke kenmerken hebt die dan toch nog iets Aziatisch hebben?

Ik ben heel licht behaard, dat is echt typisch Aziatisch. Ik heb kromme duimen bijvoorbeeld, dat is ook heel Indisch, net als dat ik flexibele botten heb. Maar nee, echt heel veel heb ik

verder niet. Het rare is toen mijn dochter geboren werd, toen had zij Chinese ogen en je ziet het ook als zij moe is, dan zie je het toch wel een beetje aan haar. Het zit dus wel in de familie. Mijn neefjes en nichtjes zien er echt Chinees uit, grappig genoeg. Mijn oom zag er ook weer een stuk Chinezer uit dan mijn vader bijvoorbeeld. Ik ben er altijd wel in mijn leven aan herinnerd, aan mijn afkomst, maar het is niet zo dat ik een enorme identiteit aan ontleen. Ik vind het wel leuk, ik heb bijvoorbeeld weleens de Chinese tekens voor mijn naam uitgezocht. En ja, ik houd ontzettend van Aziatisch eten, maar goed, dat geldt ook voor sommige volbloed Hollanders, dus dat wil ik daar niet helemaal aan toeschrijven.

In het dagelijks leven kom je dus niet echt in aanraking met je roots?

Nee, los van de opmerkingen over mijn naam. Dat leg ik dan altijd uit en maakt me ergens ook wel trots, dat vind ik leuk. Maar heel veel meer is daar niet nee.

Hoe ziet de etnische diversiteit op de werkvloer van EenVandaag er volgens jou uit?

Etnische diversiteit, daarmee is het gewoon heel erg slecht gesteld en dat is iets dat wij al heel erg lang weten en waar we ook wel iets aan proberen te doen, maar dat is heel erg moeilijk. Het is wel iets waar we als redactieleiding ons zeer van bewust zijn en ik heb natuurlijk in talloze sollicitatiecommissies gezeten en daar ook altijd natuurlijk naar gekeken. Mensen met een andere achtergrond heb ik ook altijd een apart groen vinkje gegeven, een wildcard gegeven, op het moment dat ze niet precies gekwalificeerd waren. Maar dat ik dacht dat het belangrijk was om deze mensen te zien en te horen en voor het geluid op de redactie is het goed dat we niet alleen maar witte mensen hebben. Hetzelfde geldt voor diversiteit in zijn algemeenheid, dus ik vind dat wij ook mannen en vrouwen goed verdeeld moeten hebben. Dat is een stuk beter bij ons geregeld, maar de slag naar mensen met een migratieachtergrond, die hebben we nog niet gemaakt. Daar heb ik ook wel een verklaring voor omdat als ik kijk naar de scholen voor journalistiek, dan zijn er bijzonder weinig mensen met een migratieachtergrond die daar naartoe gaan en ik weet niet hoe dat komt dat het vak niet aanspreekt of dat het misschien weinig status heeft in bepaalde milieus. Dat weet ik niet, ik moet wel zeggen dat toen ik bij SBS werkte, toen had ik een Molukse, Marokkaanse en een Surinaamse collega. Dus daar wisten ze wel door te dringen, het waren dan vaak mensen die niet per se een journalistieke achtergrond hadden of daar een opleiding voor hadden gedaan, maar die daar ingerold waren. Ja, dat was ook een redactie waarbij je met minder ervaring kon beginnen. Ik ben daar zelf ook meteen vanuit mijn school verslaggever geworden, dat is ook vrij uitzonderlijk. Meestal ga je eerst een tijd bureauredactie doen. Dus ik heb me ook wel afgevraagd waarom een instituut als EenVandaag daar dan niet in slaagt. Ik heb daar ook gesprekken over gehad met de directie van AVROTROS, we hebben tegenwoordig ook een diversiteitsraad. Daar zit ook iemand van mijn panelredactie in, omdat ik het heel belangrijk vindt om mee te praten. Kijk, we hebben een opiniepanel van meer dan 70.000 mensen ik ben de chef zeg maar van de redactie die dat panel bevroegd en voor ons is dan constant de opdracht om dat panel zo divers mogelijk te krijgen. De praktijk leert dat mensen met een migratieachtergrond zich minder snel of niet aanmelden voor het panel en dat we die echt moeten werven, daar moeten we echt een extra inspanning voor verrichten. Dus daar hebben we op een gegeven moment iemand voor aangenomen, die continu bezig is om ons werk onder de aandacht te brengen in bepaalde groepen. En het werkt ook dat we onderzoeken doen, die voor die groepen interessant zijn. Dus onderzoeken over het slavernijverleden, onderzoek over racisme, over Zwarte Piet. Ja dat zetten we dan weg in die groepen in de hoop dat zij ook aan de algemene onderzoeken mee

willen doen, over politiek en economie. Want je wilt natuurlijk gewoon een echte afspiegeling hebben van de Nederlandse samenleving. Dat is een uitdaging, de mensen doen geen opleidingen. Dus die zul je ergens anders moeten vinden. Sinds kort hebben we een recruiter bij de AVROTROS die zich daar ook mee bezighoudt, iemand met een eigen netwerk. Maar ja, het is tot nu toe vrij teleurstellend wat daar uitkomt, want elke functie die wij vacant hebben, die gaat via deze dame en die probeert daar mensen voor te interesseren, maar uiteindelijk wordt er gewoon niet gesolliciteerd. En dan ben ik nog via het panel ook nog in gesprek geweest met een stel. Een Marokkaanse man en vrouw die allebei, een is meer spreker, de andere heeft echt een journalistieke opleiding gedaan, en die proberen het vak ook een beetje onder de aandacht te brengen bij de jongeren en met hen hebben we de afspraak wel gemaakt dat we ze hier ook een kijkje in de keuken geven. En wat ik denk dat belangrijk is, is dat je ze enthousiast maakt voor het vak, dat je zorgt dat als ze hier komen werken, jij hebt dat natuurlijk meegemaakt als stagiair, dan ben je de enige met een andere achtergrond en dan kan ik me voorstellen dat je je heel erg alleen voelt, of dat je bijzonder bent of je nou bijzonder gevonden wordt of niet. Maar het zal minder veilig voelen dan wanneer er allemaal mensen zijn met dezelfde achtergrond en ik denk dat daar de truc hem ook inzit, als je het goed wil aanpakken, dan moet je daarin investeren. Dan moet je mensen zelf opleiden en dan moet je ze met een hele grote groep binnenhalen. Ik ben bezig met een voorstel, AVROTROS breed, om te zorgen dat we hier een soort opleiding verzorgen voor mensen met ambities in de journalistiek of op televisie in het algemeen en wat ik dan voor me zie is dat die mensen klaar zijn met de middelbare school en gewoon een aantal maanden stage gaan lopen bij het bedrijf AVROTROS. Dat ze bij alle programma's een kijkje in de keuken krijgen en ook bij EenVandaag en dat ze hier gewoon bij de vergaderingen zitten, dat ze hun ideeën kunnen pitchen. Dat we horen hoe er door andere generaties en door mensen met een andere achtergrond tegen dingen aangekeken wordt. Dat lijkt mij een mooi streven en ik denk dat AVROTROS daar ook wel positief tegenover staat. Dat is zeg maar wat ik er zelf op uitgedaan heb om hier iets aan te doen. Waarbij ik me ook realiseer dat het een lange weg is dat je niet van de een op de andere dag een gemêleerde redactie hebt. Dat je heel wat dingen moet overwinnen, vooral voor de nieuwkomers om dingen te doorbreken. Het streven is er zeker. En je zult het moeten forceren, je moet aan positieve discriminatie doen, anders gaat het niet veranderen. Het is niet zo, wat ik heel belangrijk vind, dat we op basis van namen of achtergrond mensen niet uitnodigen voor sollicitaties. Het is juist zo dat ze een streepje voor zouden hebben, maar ze zijn er niet of nauwelijks.

Je vertelt dus dat je binnen de AVROTROS en EenVandaag het er best wel veel over hebt of ideeën pitcht. Denk je dat behalve de AVROTROS als omroepvereniging of als eindredacteur van EenVandaag, dat dat niet de enige groepen verantwoordelijk zijn, maar ook misschien de NPO als geheel?

Ja zeker. Het is een ontzettend belangrijk thema binnen de NPO. We zijn als panel ook gevraagd om aan te sluiten bij discussies hierover. Volgende week hebben wij zo'n discussie. Dat gaat er dan over hoe mensen met een migratieachtergrond zich wel of niet te terug zien op televisie, hoe ze zich vertegenwoordigt voelen, hoe ze tegen traditionele media en de publieke omroepen aankijken, hoe er tegen hun aangekeken wordt door de witte bevolking, die soms ook heel gevoelig is voor laten we zeggen positieve discriminatie. Daar kun je ook in doorslaan, dat alles in elke serie, in elk programma moet ineens een lhbtq+ iemand zitten en met een migratieachtergrond, daarin moet je ook niet doorslaan. Juist om zeg maar ook

de autochtone Nederlander mee te krijgen, maar dan moet het natuurlijk wel heel volstrekt normaal zijn dat mensen met een migratieachtergrond te zien zijn en die zijn nu toch veel te veel te zien in speciale programma's die over hun gaan en dat is ook weleens wat ik moeilijk vind binnen het panel. Dat als wij onderzoeken hebben met mensen waar we mensen vaak van buiten proberen te verleiden mee te doen, dat het dan weer vaak over dingen als discriminatie en het slavernijverleden gaan, weet je wel, van die stereotype onderwerpen. Terwijl ik denk: ik wil ze gewoon horen over de koopkracht die nu onder druk staat en het onderwijs wat moeilijk is, of over de zorg die ze hebben over corona. Of hoe ze denken over inenten, dat soort dingen. Daarvoor is gewoon nog heel veel terrein te winnen, maar ik denk dat dat met de jaren zal komen. Alleen is het mij nog steeds wel een raadsel waarom die scholen voor journalistiek, ik ben zelf drie keer uitgeloot want dat was heel populair in mijn tijd, ik ben eerst aan de universiteit gaan studeren. Maar ik wilde echt naar de School voor Journalistiek omdat ik die stages wilde lopen en je kon vroeger geen stagelopen als je niet aan een school voor journalistiek verbonden was. Ze deden nog niet wat ze nu doen met universitaire opleidingen, dat je daar ook gewoon stage kan lopen, dus dat was allemaal geclaimd door de scholen voor journalistiek en het was heel moeilijk om daarop te komen. Je kon er wel opkomen als één van je ouders geboren was in Marokko, Suriname en ook Indonesië, maar goed dat was bij mij mijn grootvader, dan krijg je voorrang. Dus het was toen al zo dat ze mensen met een migratieachtergrond naar die scholen wilden halen en ook toen gebeurde het niet. Er zat een jongen in mijn jaar en de was een Hindoestaanse jongen, maar die is ook gestopt. Dus het is ook niet gelukt om hem erbij te houden, het is nog steeds een worsteling voor die scholen en dat is iets wat mij het meeste interesseert. Ik denk dat er veel interesse in is en dat je heel goed carrière zou kunnen maken. Een goede journalist met een migratieachtergrond, daar wordt om gestreden. Bij het NOS Journaal, die slaagt daarin, ik zie daar heel veel mensen met kleur doorbreken. Zij hebben echt het voordeel dat ze echt programma's hebben waar ze mensen opleiden, zoiets als NOS op 3, als EenVandaag dat ook zou hebben, dat is natuurlijk een proeftuin. Dat is laagdrempeliger, daar hoef je niet afgestudeerd voor te zijn, daar kun je gewoon beginnen. Dat is denk ik waarom zij erin slagen en ik weet ook dat hun tactiek is geweest, en daar zijn ze ook al jaren mee bezig, om gewoon clubjes van diversiteit op te richten en die dan klaar te stomen. Dus die intern op te leiden. Dat vergt een behoorlijke investering en het kost ook tijd, maar het is ontzettend belangrijk en daar zijn wij ons ook zeer van bewust.

Hoeveel mensen, van dat je nog een beetje weet, heb je zien komen die van kleur waren?

Ja, dat zijn er wel meerdere geweest. We hebben bijvoorbeeld heel lang een meisje gehad uit Libanon, maar die was ook wel heel westers. Ze sprak Arabisch, maar die was wel redelijk modern en westers. Zij heeft een paar jaar bij ons gewerkt, we hebben ook een Turkse stagiaire gehad, jij bent hier natuurlijk geweest, dus ze komen wel voorbij, maar het is een fractie van, het is niet in verhouding tot de maatschappij. Maar goed, het is ook zo dat, er werken bij ons ook geen bouwvakkers weet je of havenarbeiders, stratenmakers. Op die manier zijn we ook niet representatief. Het is echt een vak en het is ook echt iets waar je voor geleerd moet hebben, waar je geoefend mee moet hebben. Dus daar begint het, je kan nooit een totale afspiegeling van de maatschappij zijn, want je hebt altijd te maken met het opleidingsniveau en het denkniveau. Maar goed, het is niet zo dat er geen mensen met een migratieachtergrond zouden zijn die deze opleiding zouden kunnen doen en het denkniveau hebben. Die zijn er zat, maar die kiezen toch voor een andere carrière, dat is mijn analyse.

Dat de redactie van EenVandaag overwegend wit is, in hoeverre denk je dat dat invloed heeft op de berichtgeving, de reportages die gemaakt worden en artikelen die geschreven worden?

Dat kan niet anders dan dat het daarvan op invloed is. Je bekijkt dingen toch vanuit je eigen referentiekader. Je kan je verplaatsen in dingen, je kan rekening houden, je kan politiek correct zijn, maar een moslim zal toch een heel ander verhaal over de Ramadan maken, met een andere invalshoek, dan wij hier kunnen bedenken. Aan de andere kant, we hebben een hele tijd een Marokkaanse collega gehad hier en die werd er ook best wel moe van dat zij altijd de verhalen over de Marokkanen moest voor produceren. Ja, zij had contacten en ingangen, maar zij paste daar op een geven met ook voor, om een soort aparte niche te hebben zeg maar, voor dat soort verhalen. Dus daar moet je je als redactie ook heel erg van bewust zijn en heel erg secuur mee omgaan. Ik denk dat het ook heel moeilijk is om zo'n iemand hier veilig, ik weet niet wat jouw ervaring is, maar om iemand zich thuis te laten voelen. Dat is denk ik wel heel belangrijk.

(Wen Xin) Bij elke verslaggever dat ik in de auto zat of de redacteur, met wie ik dan ook ging samenwerken, dan kwam vroeg of laat de vraag wel wat mijn roots was, hoe mijn naamcombinatie komt. Dat ze toch wel willen weten of ik Chinees ben, waar ik vandaan kom.

(eindredacteur EenVandaag) Vond je dat gek? Of vond je het ook wel logisch, het hoort erbij. Of wil je het daar niet altijd over moeten hebben?

(Wen Xin) Het is ook wel logisch, maar zoals je zonet zegt, als je dan de enige bent, dat mensen dan denken van: wow die is anders. Die is speciaal, uniek, dat er zo'n label bij geplakt wordt.

(eindredacteur EenVandaag) Dan ben je een bezienswaardigheid. Ik kan alleen maar zeggen, gebruik het in je voordeel. Je hoeft jezelf er niet open voor te laten staan, maar jij bent anders dan anderen. En waarschijnlijk ook helemaal niet hè, want als ik een sheet van jou zou lezen, dan is dat niet anders dan van iemand met totaal witte roots. Maar goed, ik zou het zien als bagage, als een verrijking en zo zou je het zelf ook moeten verkopen. Maar ik kan het me ook voorstellen dat het misschien intimiderend is, omdat het vermoeiend is om altijd te moeten uitleggen. Dat is precies de reden waarom ik denk dat Hila denkt: ik wil nu niet weer, ik ben hier gekomen omdat ik iets kan en niet omdat ik ook nog eens, mensen vinden dat dan extra knap dat zij dat kan, omdat zij een andere achtergrond heeft, omdat ze gevlucht is, omdat ze in een witte wereld overeind blijft. Terwijl zij daar niet beoordeeld op wil worden, maar gewoon op wat ze doet en wat ze kan, niet op waar ze vandaan komt.

(Wen Xin) Het is soms een beetje awkward, omdat die vraag zou vaak komt, dat ik dan ook een standaard riedeltje heb. Dan is het in drie, vier zinnen duidelijk en dan kunnen we weer door.

(eindredacteur EenVandaag): Mensen vinden het ook leuk, dus als ik vertel waar mijn naam vandaan komt, dan heb ik niet het gevoel dat ik een soort exotisch verhaal ben of heb, maar dan denk ik alleen maar: vind ik leuk, leuk om te vertellen en om mensen te verrassen. Is er dan ook een Chinees teken voor jouw naam? Dus een beetje zo. Maar voor mij is het ook makkelijker, want ik kan prima in de massa opgaan. Zonder mijn naam zou je het niet weten. Maar je moet je er vooral niet door laten weerhouden. Misschien moet je mensen er ook maar mee confronteren. Als iemand uit Groningen komt, dan zouden we ook kunnen zeggen: hey Groninger, vertel eens. Dan ben ik misschien ook wel de arrogante Amsterdam die iedereen buiten Amsterdam exotisch vind. Maar ja, je kan het ook zien als puur

interesse, zoek er niet teveel achter. Maar ik kan me voorstellen dat je er ook een keer klaar mee bent.

Je noemde dus voordelen, bijvoorbeeld die andere invalshoek of ander soort verhalen. Heb je het idee dat er nog meer voordelen aan kunnen zitten of zitten er misschien ook nadelen aan die diversiteit? Kunnen er ook dingen botsen?

Jazeker kan dat botsen. Maar dat vind ik helemaal niet erg, zonder wrijving geen glans. Je moet discussie hebben op iedere redactie en dat kan een discussie zijn tussen iemand met een migratieachtergrond of iemand die gelooft en die niet gelooft. Het kan ook een discussie zijn van iemand uit de grote stad en iemand uit de provincie of iemand die links of rechts is. Je moet juist discussiëren om dingen scherper te krijgen en de verschillende invalshoeken te zien. Dus ik zie het nergens als een probleem en ik denk dat het ons ook helpt om naar onszelf te kijken, als wit bastion. We hebben ook wel eens gehoord van: hee, jullie maken best wel eens grappen die op het randje zijn, jullie zijn geen racisten, maar er worden soms wel dingen gezegd die je zo zou kunnen uitleggen. Daar zijn we ons totaal niet van bewust en dat is ook waarom ik tegen jou zeg, houd mensen vooral een spiegel voor. Dat is heel erg belangrijk en alleen daarom al is het van meerwaarde hoe meer geluiden je hebt. Of dat nou meer mensen met een andere achtergronden zijn, nationaliteit of ras of geloof is of seksuele geaardheid, hoe beter. Dan krijg je vanuit alle hoeken discussie over onderwerpen, dat kan het uiteindelijk alleen maar beter maken. Ophef hoeft je niet altijd te voorkomen. Soms is het goed dat mensen het ergens niet mee eens zijn en laat dat maar uitgesproken worden. Zolang jij je keuze maar kan verantwoorden. Je moet alle geluiden laten horen en hoe meer geluiden er op een redactie zijn, hoe beter denk ik, het product wordt.

Het duurt nog meer dan tien jaar, zou die tien jaar genoeg kunnen zijn om echt iets te veranderen?

Iets te veranderen wel, maar ik denk niet dat we in tien jaar een representatieve journalistiek hebben, dat denk ik niet. Ik denk dat dat eerder nog twintig, dertig jaar duurt. Voor de volgende generaties, er moeten bij bepaalde generaties, moet dat vak in een beter daglicht komen te staan denk ik. Zodat het aantrekkelijk wordt voor deze groepen die nu ondervertegenwoordigd zijn om deze kant op te gaan. En misschien helpt het ook als ze voorbeelden hebben, als je gewoon een Turkse verslaggever op het journaal ziet, dan denken Turks jongeren misschien van: hey dat kan ook, misschien dat ze het niet doen, omdat ze denken: dat is toch een wit bolwerk. Al die veranderingen zullen tijd kosten en ik denk dat zo'n stimuleringsfonds, die zal juist er heel veel aan moeten doen om aan de onderkant te beginnen, dus vooral jongeren enthousiast te maken voor dit vak. Mijn vrouw werkt ook in de journalistiek en die werkt vaak mee aan de zondagsschool. Zondagsschool is de school voor kinderen uit achterstandswijken, veelal kinderen met een migratieachtergrond die in de praktijk meekijken bij onder andere de media. Maar ook bij andere grote bedrijven en dat zijn hele ambitieuze kinderen, jongeren, die soms jarenlang op zondag, ook op zaterdag, excursies hebben en eens gaan kijken hoe de krant gemaakt wordt. En ze had laatst een groep van 22-jarigen, die dus al misschien wel tien jaar op de zondagsschool zitten en dat zijn allemaal heel nieuwsgierige en geïnteresseerde mensen. En zo win je ze misschien wel voor het vak. Om ze eraan te laten ruiken, om hen enthousiast te maken, je hebt gewoon mensen nodig die het vak aantrekkelijk maken, ambassadeurs zeg maar. Dat is ook wat dat Marokkaanse stel doet, die geven ze dan een camera en die sturen de jongeren de buurt in. Ze mogen een reportage maken en dan worden er vragen gesteld,

dat gaat heel onprofessioneel en recht voor zijn raap, maar die hebben hun eerste ervaring. Dan maken ze een filmpje en dat soort mensen wil ik op een gegeven moment ook hier over de vloer. Laat ze maar in een vergadering maar opmerkingen maken, hartstikke goed.

Je had het dus in het begin over een soort interne eigen opleiding van AVROTROS en EenVandaag, maar zijn er in de afgelopen jaren dat jij hier werkt ook andere bepaalde plannen uitgevoerd, zoals ik hoorde bij de VRT in Vlaanderen?

Ja traineeships hebben we ook, daar werken we ook mee. Dus daar hebben we ook wel mensen die hier twee of 2,5 jaar hier een traineeship hebben gedaan. Maar weet je wat daarbij altijd het bezwaar is? Dat het eenlingen zijn en dat ze zich toch verloren voelen, dat hoor je dan vaak later terug. Ja, ze zijn toch een vreemde eend in de bijt en als je dat wil voorkomen zul je er gewoon meer tegelijk moeten hebben. Net zoals jongeren hè, we zijn natuurlijk ook een behoorlijk oude redactie, dat is ook een probleem. We hebben behoefte aan aanwas van talent, van jonge mensen, maar oude mensen blijven hier zitten en maken geen plek. Die doen alles al zoals ze het misschien al wel dertig jaar gewend zijn. Het is heel belangrijk dat je ook instroom hebt van mensen met nieuwe ideeën, verse energie, dus die diversiteit moet er ook zijn. Dat is een tweede uitdaging voor ons. Jongeren zijn wel geïnteresseerd hoor. Het punt is dat de plekken er niet zijn, de meeste verslaggevers zijn hier boven de 50 jaar. En dat is eigenlijk niet goed en dus gaat een talent als Simone op een gegeven moment weg, die komt een baan tegen en is dan weg. Terwijl die eigenlijk hier een plek had moeten krijgen. Dus de doorstroming is heel erg belangrijk.

We hebben het nu over Nederland gehad, zou het in andere Europese landen op nieuwsredacties anders zijn rondom die etnische diversiteit?

Ja zeker, de BBC is daar een groot voorbeeld van. Ik heb ook weleens eerder met iemand van de BBC gesproken daarover. Ook over beeldvorming en de manier waarop wij onbewust discrimineren. Zo'n organisatie als de BBC is daar veel verder in, nu is Engeland wel multicultureler dan Nederland, maar zij liggen daar enorm voor. Ook wat betreft diversiteit man-vrouw, zij zijn er heel bewust mee bezig. En dat is ook jarenlang beleid en uiteindelijk werpt dat echt zijn vruchten af.

Dus we kunnen ook meer naar andere landen, buurlanden, kijken?

Niet per se alle buurlanden, maar misschien wel naar Frankrijk. Ik denk dat met name de BBC uit Engeland wel een heel goed voorbeeld is. En Amerika natuurlijk ook. Maar zij zijn al langer multicultureel. Daar is die omslag al eerder gemaakt, daar zie je heel veel zwarte mensen op televisie, dat is daar niet meer apart. Daar kunnen we wel van leren.

Interview verslaggever bij de NOS

Relevantie en betrouwbaarheid: deze verslaggever bij de NOS en heeft Marokkaanse roots. Omdat hij al acht jaar werkzaam is bij de NOS, heeft hij kunnen zien hoe de mate van etnische diversiteit op de redactie is veranderd en heeft hij zelf ervaren hoe het was om terecht te komen op een witte nieuwsredactie.

Wie ben je?

Ja, ik werk nu een jaar of acht of negen bij de NOS. Ik denk acht jaar, nou ik weet het eigenlijk niet zo goed. Ik heb de School voor Journalistiek gedaan, net als jij, in Utrecht. En ben begonnen met stage lopen bij NOS op 3, dat was toen nog radio en tv en ik werkte toen voor de tv-redactie. Na mijn stage ben ik bij het journaal begonnen, eerst als redacteur, toen ben ik naar het Jeugdjournaal gegaan als verslaggever en heb daar ook gepresenteerd en nu ben ik weer terug bij het journaal.

Wat is jouw roots?

Mijn ouders zijn allebei geboren in Marokko, ik ben geboren in Nederland. Mijn ouders, mijn vader is als gastarbeider naar Nederland gekomen en die is hier gaan werken en mijn moeder is toen ook naar Nederland gekomen en ik ben hier geboren, maar mijn roots liggen dus in Marokko.

Representatie van etnische diversiteit, hoe is dat bij de NOS vind jij? Is dat omdat je al acht, negen jaar bij de NOS over de vloer komt, is dat in de afgelopen jaren veranderd, heb je daar een verschuiving in gezien?

Ja, dat is echt significant veranderd durf ik al te zeggen. Toen ik daar begon als stagiair was dat een hele witte redactie. Er was weinig diversiteit en ik heb gezien dat het de afgelopen jaren echt veranderd is, de redactie is echt veel gekleurder geworden, nog steeds niet genoeg denk ik, maar ja, het is echt wel veranderd. Dat is ook omdat de NOS diversiteit heel belangrijk vindt, en niet alleen maar etnische diversiteit waar jouw onderzoek vooral op gericht is. Wij hebben niet per se specifiek dat we kijken naar etnische diversiteit, maar wij kijken binnen diversiteit in die brede zin, dus als het gaat om etniciteit, maar ook om sekse, seksuele geaardheid of waar je woont in Nederland en een lichamelijke beperking. In de afgelopen jaren is dat gewoon heel erg, zijn we daar heel erg mee bezig geweest. En dat werpt ook zijn vruchten langzaam af.

Had jij in het begin ook dat je vragen kreeg over je roots van witte redacteuren of verslaggevers? Waarschijnlijk ook gewoon uit interesse, maar dat het op een geven moment ook vermoeiend wordt?

Ik denk niet in de mate dat jij hebt meegemaakt. Natuurlijk vragen mensen wel wie je bent en waar je vandaan komt. Ik heb denk ik niet in die mate zoals jij het hebt meegemaakt, maar ik heb natuurlijk wel een paar vervelende dingen meegemaakt waarvan ik dacht: oh ja, dat heeft wel echt te maken met mijn afkomst, bijvoorbeeld toen ik net bij de NOS kwam werken, toen dacht iemand dat ik bijvoorbeeld de schoonmaker was. Dat was heel vervelend, maar diegene had mij gewoon nog nooit gezien en ik stond in de wc mijn handen te wassen en diegene dacht dat ik de wc aan het schoonmaken was. Ik werkte er toen net en ja dat was wel echt vervelend. Ik dacht: ik ben gewoon een collega van jou. Niets ten nadele van het werk van schoonmakers natuurlijk, maar je zag heel erg de associatie van: diegene is van kleur, die staat in de wc, dus dat is dan de schoonmaker. Een enorm stereotype en dat

was al het moment dat ik dacht: oh ja, dit is wel echt een witte redactie. En wat ik ook heel erg gemerkt heb in het begin is dat er ook wel, kijk ik ben opgegroeid in Nederland, ik spreek natuurlijk gewoon vloeiend Nederlands, ik ben compleet op de hoogte van de Nederlandse cultuur, hoe zeg je dat. Dat je denkt: oh ik snap niet helemaal waar het over gaat, want dit is een bepaalde cultuur die ik misschien nog niet ken. Ik probeer het even concreet te maken hoor. Maar ja, ik kan het even niet concreet maken, maar er waren wel momenten dat ik dacht: oh ja dit is wel echt een andere redactie. Het is gewoon anders dan dat je gewend bent, bijvoorbeeld wat ik al noemde van die schoonmaker, maar ik heb in begin ook wel vaak gehoord van: oh we maken een onderwerp over de Islam, wat weet jij hierover? Of kan je misschien iemand vinden die dit en dit voor ons kan regelen of ik kreeg in het begin als redacteur ook vaak de onderwerpen over de Islam en de Marokkaanse Cultuur en dat vond ik wel heel vervelend. Ik heb daar ook wel eens wat van gezegd en dat heeft wel goed geholpen, gelukkig. Maar tegelijkertijd snap ik het ook heel erg goed vanuit het perspectief van mijn collega's, want als het een cultuur is die jij niet kent, als het een geloof is waar je niets mee hebt en er zit iemand naast je die er wel alles van weet, dan is het natuurlijk wel heel makkelijk om die gewoon om advies te vragen. Ik ben natuurlijk altijd bereid om iemand advies te geven, maar het is wel vervelend als je, ik ben journalist en heb een hele brede interesse, het is vervelend dat je je alleen maar bezig zou moeten houden met je afkomst en onderwerpen daarover.

Dus de redactie moet wel een beetje voorzichtig omgaan met zo'n iemand? Die het juiste netwerk heeft, de juiste kennis, dat je dat niet zomaar standaard moet inzetten?

Ik denk dat als je een bepaald netwerk hebt als journalist, dan ben je altijd bereid om dat netwerk te gebruiken, om er een mooi verhaal mee te maken, dat ben ik ook. Ook als het gaat om mijn afkomst, maar het zit hem denk ik in vooral dat je goed moet aanvoelen of je collega het oké vindt om weer een verhaal te maken over de Ramadan of over het Suikerfeest, of moet je het misschien niet een keer aan een andere collega geven en kijken wat diegene ervan maakt. Want ja, je bent journalist bij de NOS omdat je een brede interesse hebt en dat betekent ook vaak dat je het leuk vindt om verschillende soorten onderwerpen te maken. Dus vooral het kunnen aanvoelen van: vindt diegene het nog wel leuk om bezig te zijn met dit onderwerp?

En jij hebt er op een gegeven moment dus wat van gezegd?

Ja, ik heb er wel wat van gezegd. Ik heb gezegd van: kijk, ik vind het heel prima om verhalen te maken over mijn afkomst of in ieder geval die gerelateerd zijn aan mijn afkomst, dat doe ik graag omdat ik het ook belangrijk vind dat we er verhalen over maken. Maar mijn interesse beperken me niet alleen tot mijn afkomst, dus ik vind het ook belangrijk om andere verhalen te maken en dat was geen probleem. Dat was gelijk: gaan we doen. Geen probleem, maakt helemaal niks uit. Dus, kijk die ervaring die jij hebt gehad, en misschien komt het ook wel omdat jij Aziatische roots hebt, want in de journalistiek zijn er echt heel weinig mensen van Aziatische afkomst, nog veel minder dan mensen met een Marokkaanse of Turkse of Surinaamse afkomst. Ik weet niet of het daar mee te maken heeft, maar dat kan best. In de mate waarin jij dat hebt meegemaakt heb ik niet meegemaakt, maar het kan ook zijn dat, ik denk ook omdat de NOS een organisatie is waar diversiteit echt een belangrijk onderwerp is. Ik denk dat de NOS ten opzichte van andere redacties in Nederland, nou ja ik durf wel te zeggen, een voorloper is als het gaat om diversiteit. Kijk en er is een verschil, het is belangrijk om diversiteit te hebben in je presentatoren en in je verslaggevers, maar

diversiteit alleen in zichtbaarheid, is geen diversiteit. Het is belangrijk dat een redactie divers is, ook redacteuren, eindredacteuren, hoofdredacteuren. En dat is echt wel een belangrijk element, want je ziet wel vaak op andere redacties, bij andere programma's dat zij denken: oké we hebben een presentator van Surinaamse afkomst, wij zijn divers. En niet alleen etnische diversiteit, maar ook diversiteit op andere vlakken. Als je een diverse redactie wil zijn, dat is wat ik probeer te zeggen. Als je een diverse redactie wil zijn, is het niet genoeg om alleen iemand voor de camera te zetten die divers is. Je moet ervoor zorgen dat de redactie divers is. Dus eindredacteuren, hoofdredacteuren, de redacteuren. Dan heb je een diverse redactie.

En hoe vind je de etnische diversiteit voor en achter de schermen bij de NOS? Is het een gebrek te noemen of is dat misschien een te groot woord? Is het eerder een tekort?

Als het gaat om diversiteit binnen de NOS, dan zijn ze echt heel goed bezig, ze zijn echt goed bezig. Dat durf ik te zeggen omdat ik er al lang werk. Maar natuurlijk kan het altijd diverser, omdat ik denk dat wij niet een afspiegeling zijn qua samenstelling van hoe ons land eruitziet. En dat mag natuurlijk veel meer. Dat vind ik wel. Maar ik denk wel dat het echt de afgelopen jaren flink veranderd is, en dus wel echt de goede kant opgaat.

Het kan dus altijd nog diverser, dat is jouw idee?

Altijd maar diverser is op zich niet per se het doel, maar als je nu gewoon kijkt naar de huidige samenstelling, als je een afspiegeling wil zijn van onze samenstelling, dan is dat denk ik er nog niet. Dat heeft natuurlijk niet alleen maar te maken met de NOS, het heeft ook te maken met dat als je kijkt naar de studie journalistiek, dat er echt heel weinig mensen van kleur rondlopen. Ik weet nog toen ik studeerde aan de School voor Journalistiek dat ik een van de weinige was. Dus de aanwas, er is ook gewoon weinig aanwas van diversiteit op onze studies in Nederland. Daar hebben natuurlijk ook bedrijven zoals de NOS last van en andere mediabedrijven.

Ja, want welke mensen, organisaties hebben daarin verantwoordelijkheid? Zoals jij dat zonet benoemd, ook de Scholen voor Journalistiek in Nederland?

Wij willen nieuws als journalisten, voor veel journalisten geldt dat zij nieuws willen maken voor een zo'n breed mogelijk publiek en dan is het ook belangrijk dat de kijkers, luisteraars of lezers zich herkennen in het nieuws. Als je alleen maar mensen aan het woord laat die bijvoorbeeld, als je alleen mensen met een Marokkaanse afkomst aan het woord laat als er ergens rellen zijn of als er iets vervelends gebeurt, dan herken je je natuurlijk niet als iemand van Marokkaanse afkomst in dat nieuws. Het is belangrijk dat je verschillende soorten onderwerpen maakt, dat je divers bent in de onderwerpen die je maakt en dat het niet alleen maar gaat over één categorie. Dus als je nieuws wilt maken voor een breed publiek, dan is het belangrijk dat zij zich ook herkennen in het nieuws en daar zit een hele belangrijke rol voor mediabedrijven, maar ook een belangrijke rol voor de Journalistiek opleidingen. Want ja, zij zijn degene die zometeen verse journalisten moeten leveren, dus ik denk dat het echt een gedeelde verantwoordelijkheid is en bij ons op redactie van de NOS is het echt een verantwoordelijkheid van iedereen. Iedereen is daarmee bezig, met in ieder geval, we hebben het er heel veel over van: he, zijn de onderwerpen die we vandaag in het journaal hebben divers genoeg? En dan niet alleen etnisch divers, maar gewoon diversiteit in de brede zin, dus hebben we niet alleen onderwerpen die in de Randstad zijn, hebben we sprekers die niet alleen uit de Randstad komen, hebben we ook een representatieve

verhouding man-vrouw in de uitzending, hebben we mensen van een andere afkomst in de uitzending? Dus dat is hoe wij naar onze uitzendingen kijken en dat is dus een taak van de hoofdredacteur natuurlijk, ook van de eindredacteur, maar ook van de redacteurs. Want als redacteur ben jij natuurlijk degene die op zoek gaat naar sprekers, dus dan is het ook belangrijk dat je denkt van: oké ik heb nu drie mensen voor een interview. Nou dat is geen representatie van ons land, vanuit het vakgebied waar deze mensen werken, dus dat kan echt wel diverser dan. Dan vraag ik wel eens, ook als verslaggever, maar ook toen ik redacteur was, he: is er ook een vrouw die voor de camera zou kunnen? Het is echt een gedeelde verantwoordelijkheid.

Waarvoor zou het kunnen komen dat mensen van kleur, sowieso de mensen die voor diversiteit zorgen, dat zij niet willen beginnen aan een studie journalistiek?

Ik vind dat een lastige vraag, want ik weet het zelf ook niet zo goed. Wat ik wel weet, is dat bijvoorbeeld tegen mij werd gezegd: kan je niet beter een economische studie gaan doen? Want daar weet je zeker van dat je een goede kans op een baan hebt. De journalistiek staat natuurlijk niet bekend als een vakgebied waarbij je gelijk een vast contract krijgt, een goed salaris. Wat dat betreft is het natuurlijk niet een heel aantrekkelijk vak, sorry voor jou, je gaat wel afstuderen. En dat is denk ik wel iets, als ik het heel erg naar mezelf betrek, dat is wel iets waar mijn familie zich zorgen om maakte. Van: he, moet je wel journalistiek gaan doen, want er is bijna geen werk en er is bijna geen geld in te verdienen, dus is dat wel een vakgebied voor jou? En ik weet dat er ook andere mensen met een andere afkomst dat ook van hun familie hebben gehoord, dus ik denk dat dat ook een speelt. Ik denk ook dat het een rol speelt dat als jij je niet herkent in een journalist, dan is de drempel natuurlijk ook hoger om een bepaald gebied in te gaan. Ik ken het bijvoorbeeld ook van artsen en van mensen die nu advocaat zijn, dat het heel moeilijk is als je je niet herkent in je omgeving, dan is dat een hele lastige. Het is makkelijker om ergens te gaan werken waar veel mensen werken zoals jij.

Dus voor herkenning, en waar je een rolmodel in ziet?

Ja, in elk geval van: oh kijk, dus het kan ook als je van Marokkaanse afkomst bent, dan is het ook een vakgebied voor jou. Wat ik me bijvoorbeeld kan herinneren is, ik heb lang voor het Jeugdjournaal gewerkt, en als verslaggever en presentator, wat me altijd heel erg opviel is dat vooral meisjes en jongens van Marokkaanse afkomst of van Turkse afkomst naar me toe kwamen om te zeggen van: oh ik vind het zo leuk dat je ook Marokkaans bent, oh ik vind het zo leuk dat... en dan waar komen jouw ouders vandaan? Uit Marokko? En spreek je ook Marokkaans en zijn daar super geïnteresseerd in? Waarin ze het heel bijzonder vonden dat er iemand is die op hen lijkt en ik denk dat heel veel witte kinderen dat niet hebben als zij iemand zien die ook wit is. Want ik bedoel, dat zie je continu op tv. Dus dan is het denk ik vooral bijzonder dat je een bekend iemand ontmoet, maar veel minder bijzonder dat diegene ook wit is, of Nederlands is. Dat is gewoon hoe het op tv is en dat viel me wel altijd heel erg op van oh ja, dit is echt wel, dit heeft echt invloed als je diverser bent. En dat ze ook denken: oh kijk het Jeugdjournaal is een programma wat bij mij past. Het heeft meerdere kanten, maar als je het heel erg hebt over die aanwas van journalisten denk ik wel dat het een belangrijk element is. De School voor Journalistiek, de master Journalistiek, als je ziet dat er mensen rondlopen die op jou lijken, dan is het ook makkelijker om je daar gewoon aan te melden.

Dus bijvoorbeeld herkenning vinden via open dagen van hogescholen?

Ja, bijvoorbeeld of gewoon dat je de namen van journalisten in de krant ziet of op tv.

Etnische diversiteit en diversiteit op de nieuwsredactie, in hoeverre heeft dat dan ook invloed op de berichtgeving denk je?

Ik denk hoe diverser je redactie is, hoe meer verschillende onderwerpen er zijn. Iedereen zit daar met een anders perspectief. Ik hoor bijvoorbeeld heel veel over de Ramadan. Dat geef ik dan door aan de redactie, dan zeg ik: kijk, dit is iets wat heel erg leeft nu. Bijvoorbeeld, ik weet dat door de oorlog in Oekraïne een groot tekort was aan zonnebloemolie, dat is nog steeds in Nederland, en dat was vooral voor Marokkaanse bakkers een probleem. Dat werd vooral in de Marokkaanse gemeenschap echt als een probleem gezien omdat het gewoon een olie is die wij gebruiken in onze keuken. Voor koekjes, en voor bepaalde gerechten. Dat is dus iets wat ik hoor. En ik denk als jij geen Marokkaanse afkomst hebt dat je dat misschien niet of veel later pas hoort. Dus daarom is het belangrijk, en ik weet dat jouw onderzoek over etnische diversiteit gaat, maar diversiteit in brede zin, dus ook seksuele geaardheid, ook mensen met een beperking, want hoe meer perspectief je op een redactie hebt, hoe meer verschillende visie je hoort, hoe meer verschillende netwerken aangeboord worden, hoe verschillender de onderwerpen worden in een uitzending. Ik heb het niet gemeten, ik heb niet een soort graadmeter die zegt kijk de NOS is in die de onderwerpen diverser geworden, maar ik geloof het wel. En ik geloof ook echt dat hoe gekleurder, hoe diverser een redactie is, dat dat ook echt invloed heeft op de keuzes of de onderwerpen die je maakt.

Dus een van de voordelen zijn dus vooral verschillende invalshoeken, meerdere visies, met verhalen kunnen komen die anders minder snel opgepakt worden?

Ja absoluut, we vinden het gewoon zo belangrijk, omdat de NOS een omroep is voor iedereen in Nederland. Dus we hebben geen specifieke doelgroep waar we ons op richten als journaal. Kijk, bijvoorbeeld NOS Stories, die heeft een hele specifieke doelgroep, ook daar is diversiteit natuurlijk belangrijk, maar wij richten ons op heel Nederland. Op jong, en oud, divers of ja gewoon op iedereen. Dan is het dus ook belangrijk dat je verschillende onderwerpen maakt waar mensen zich in herkennen.

Is er misschien ook een nadeel op een of andere manier? Of is er ook iets wat in de weg zou kunnen staan om diverse te worden, is dat er denk je?

Ja, dat is een interessante vraag. Kijk, ik zou zeggen bij de NOS misschien niet. Want als je gekleurd bent en je wil graag, alhoewel, ik spreek nu vanuit mijn eigen perspectief. Wat gewoon belangrijk is, is dat je jezelf herkent in een redactie. En dat betekent niet dat die redactie eruit moet zien zoals jij, maar dat betekent wel dat je je op je gemak voelt op een redactie, dat je het gevoel hebt van: ik mag hier er zijn en mijn rol wordt gewaardeerd. Ik denk hoe minder een redactie op jou lijkt of hoe minder mensen er rondlopen die op jou lijken, hoe ingewikkelder dat dan is. En ik denk dat de NOS de afgelopen jaren daar dus echt heel veel verbetering in heeft gebracht en denk ook echt dat de NOS daar een voorloper in is. Ik weet ook dat andere redacties gewoon compleet wit zijn, dus niet divers zijn en dat mensen het echt moeilijk vinden om daar te werken, omdat je dan misschien eerder last hebt van stereotypering of wat dan ook. Dus ik denk dat het echt wel een belangrijke voorwaarde is om een omgeving te creëren waar mensen het gevoel hebben dat ze welkom zijn, dat je raakvlakken hebt, dat hoe je eruitziet, dat je dat ook terugziet in de redactie. Kijk en ik denk, als ik even kijk binnen de NOS, dan zijn we heel erg goed bezig met diversiteit,

maar er zijn natuurlijk wel plekken, bijvoorbeeld eindredacteuren, dat is echt wel een plek wat nog diverser kan. Maar de hoofdredactie ook wel, maar vooral eindredacteuren, dat kan echt nog wel diverser. Als we kijken naar de redactie, naar de verslaggeving, naar de presentatoren, dan is daar echt wel veel verbeteringen in geweest en denk dat het ook echt nog wel diverser kan. Maar als het gaat om eindredacteuren, dan is het ook belangrijk dat die groep divers is. En dan bedoel ik diversiteit in brede zin, dus niet alleen etnisch divers.

Dus bijvoorbeeld ook meer vrouwen in de hoofdredactie of eindredactie?

Ja bijvoorbeeld, en gelukkig is die verhouding bij de NOS heel erg goed, maar inderdaad meer vrouwen, meer mensen van kleur, meer mensen met een beperking, mensen met een andere seksuele geaardheid. Ja divers.

En dan misschien niet eens alleen voor de NOS, maar bijvoorbeeld ook voor andere nieuwsredacties als die van Nieuwsuur, EenVandaag, is het reëel om over iets meer dan tien jaar echt diverser te zijn, zoals het SvdJ schetst?

Als ik kijk naar wat voor stappen we binnen de NOS hebben gezet in de afgelopen zes, zeven jaar, dan denk ik dat je dus heel ver kan komen tot aan 2035. Ik bedoel het is nu 2022, dus het is nog best ver vooruit. Maar dat vergt dus wel dat je het echt boven aan je agenda zet. Het is niet alleen iets waar je het over moeten hebben, maar je moet er ook echt iets voor doen. En dat kost heel veel tijd, dat kost heel veel energie, maar als ik zie wat het bij ons heeft opgeleverd binnen onze organisatie, als ik, nou ja hoe divers mijn redactie is geworden waar ik werk. En nog niet genoeg, want het kan diverser echt, maar dan ben ik wel heel blij, dan ben ik al heel opgelucht dat als je er tijd en energie in steekt, dan levert het dus ook wat op.

Weet je ook iets van het plan of de strategie die de NOS heeft waardoor de nieuwsvloer dus diverser is geworden?

Ik weet niet zo goed beleidsmatig wat er gebeurd is, maar ik weet wel dat de NOS natuurlijk heel erg bezig is met de selectie van sollicitaties van hoe krijg je een zo divers mogelijke redactie? Dat weet ik niet zo goed, dat zou je misschien kunnen vragen aan mijn collega Tamara die daar echt meer over weet. Maar wat ik je net al wel uitlegde is dat als het gaat om het maken van onderwerpen, dan is het bij ons dus een heel erg gedeelde verantwoordelijkheid. Ook in onze beoordelingsgesprekken wordt er gevraagd van: diversiteit vinden we belangrijk, hoe ga jij ermee om? En ook in onze vergadering is het iets wat terugkomt van: he, als we nu kijken naar de verhalen die we hebben, is dat divers genoeg? Dus we zijn er echt op een brede manier mee bezig. En dat bedoel ik dus met energie erin steken, je kan zeggen: ik vind dat belangrijk en er vervolgens niets mee doen, maar elke dag willen we weer laten zien dat we het belangrijk vinden. Ik zit nog even te denken aan ervaringen, ik heb dus niet op de redactie dezelfde ervaring die jij hebt gehad, maar heb dus wel die vervelende ervaring meegemaakt dat iemand dacht dat ik een schoonmaker was, dat vond ik echt heel vervelend. Ik heb ook wel eens om mij heen gekeken en dat ik dacht: zo, poeh ik ben hier echt de enige die er zo uit ziet als dat ik eruit zie en daar baalde ik ook wel van. Want ik dacht wel eens van: het is wel heel fijn als je iemand hebt die ook snapt waar je vandaan komt, wat je afkomst is, dat het Suikerfeest belangrijk is en dat de Ramadan belangrijk is. En daarom ben ik dus heel erg blij dat in de afgelopen jaren de NOS veel diverser geworden is. Ik kan nu bij de koffieautomaat gewoon met een collega spreken die ook van Marokkaanse afkomst is en dan hebben we het gewoon over de

Ramadan, of over het Suikerfeest, en dat is echt heel fijn. Ik bedoel, ik weet niet, jij bent geadopteerd, dus ik weet niet zo goed in hoeverre jij heel veel met de Chinese cultuur hebt? (Wen Xin) Ja, steeds meer omdat ik toch wel op zoek ben naar behalve die Nederlandse identiteit die ik heb doordat mijn familie hier Nederlands is, maar ik zelf wel opzoek ben naar die Chinese roots. Dat ik denk: ja wat is dan typisch Chinees en ook in mijn karakter en in mijn doen en laten? Wat is bij mij aangeboren en wat is aangeleerd? (verslaggever NOS) Ja, het is heel fijn dat als jij zometeen op een redactie werkt dat er ook iemand is met een Aziatische afkomst of Chinese afkomst. En dat wanneer er iets voorbijkomt wat gaat over China en er een soort stereotypering dreigt, je het dan daar samen over kan hebben of dat jij kan zeggen: jongens, let even hierop, want dit is wel heel erg stereotyperend. Dat is dus heel erg belangrijk van een diverse redactie.

En heb je zelf nog ideeën, of weleens een vaag idee gehad om diverser te worden op de redactie?

Ik denk echt dat het belangrijk is als programma, en dat is echt een opdracht voor iedere dag weer, dat je laat zien dat je in de haarvaten van de samenleving zit, dat je weet wat er in Nederland gebeurt en dat er ook ruimte is voor ieders perspectief, voor elk verhaal om een plekje te krijgen in het journaal. Ik denk dat dat echt een heel belangrijk element is om verbinding te krijgen met bepaalde groepen die je misschien niet bereikt. Maar goed, jij vraagt je natuurlijk af: hoe maak je een redactie diverser? Ik denk dat dat ook meespeelt, want als je jezelf herkent in een uitzending, dan denk je misschien ook: nou de journalistiek is ook iets voor mij, want er is ruimte voor iemand die eruitziet zoals ik en ben je als scholier misschien eerder geneigd om naar School voor Journalistiek te gaan of een andere opleiding. Ik denk dat dat ook echt wel meespeelt, ja dat eigenlijk.

Vlaamse journalisten zeiden behalve traineeships ook echt scholieren meeloopdagen organiseren of juist als VRT NWS de wijk in gaan naar gekleurde scholen. Dat zij zelf dus veel meer naar die jongeren toe willen. Hoe zit dat bij de NOS?

Ja, dat doen wij dus echt heel erg bij de NOS, want we hebben dus NOS Stories, die gaan echt naar scholen toe, die geven een kijkje in de keuken van hoe de journalistiek werkt. Het is een hele diverse redactie, daar kun je als scholier of als jongere je echt herkennen in die verhalen. En dat is echt een heel belangrijk element, want daardoor groeit er een generatie op die denkt: oh ja dat is ook een plek waar ik terecht kan komen. En dat is heel erg belangrijk denk ik. Ja, ik herken me wel in het verhaal van die VRT-journalist. Los van gewoon diversiteit, was het een leeftijdsgroep die de NOS moeilijk vond om te bereiken en dat is met NOS Stories enorm veranderd. Er is een hele nieuwe doelgroep bij gekomen die de NOS van nieuws kan voorzien. En het is ook nog eens een plek waar heel veel ruimte is voor diversiteit, in de verslaggeving, de presentatoren, maar ook in de mensen die aan het woord komen. Ja daar zijn ze echt goed bezig.

En dat voor net afgestudeerde journalisten van kleur, of überhaupt jonge mensen die de journalistiek in willen, dat dan bij NOS op 3 beginnen ook een soort laagdrempelige manier is om te komen waar jij nu staat. Van Stories, naar het Jeugdjournaal, naar het NOS Achtuurjournaal?

Ja, misschien wel. Maar boven al wat het allerbelangrijkste is en dat zou mijn allereerste tip zijn aan elke redactie die diverser wil worden. Ga gewoon aan de slag, steek er energie in. Je moet gewoon uit je luie stoel komen en aan het werk gaan om die redactie diverser te

maken. Je kan wel zeggen: diversiteit is belangrijk, maar als je er niks mee doet, dan gebeurt er ook echt helemaal niks.

Een redactie moet met een concreet plan komen, met doelen die ze willen halen?

Ja, want het is toch bizar dat jij op een plek komt en dat mensen zeggen, dat je een soort exotische vrucht in de fruitschaal voelt. Omdat nog nooit iemand zo'n bijzondere vrucht gezien heeft.

(Wen Xin) En toen er een oud-trainee terug was op de redactie, die nu bij NOS Stories werkt, dan voelde ik meteen alleen al qua uiterlijk, een soort van klik. In die pauze hadden we ook een gevoelig gesprek over diversiteit. Dat was heel interessant en boeiend, maar ik weet niet in hoeverre de andere witte mensen het nou aanging, want ja, ze zijn wit. En gaan ook weer terug naar de orde van de dag.

(verslaggever NOS) Kijk, ik wil niet pretenderen dat de NOS er nu is. Echt helemaal niet, want ik denk echt dat onze redactie diverser kan, dat vind ik echt, maar als ik zie hoeveel tijd en energie de NOS erin steekt en wat het opgeleverd heeft, is het iets waar ik echt trots op ben en waarbij ik hoop dat wij een voorbeeld kunnen zijn voor andere redacties die het ook een belangrijk onderwerp vinden, maar het ook moeilijk vinden. Maar we zijn er natuurlijk nog lang niet. We zijn gewoon nog niet divers genoeg, op alle fronten.

Wel fijn om te horen dat de NOS zoveel tijd en energie erin heeft gestoken en dat nog steeds doet, en wat resulteert in iets goeds.

Natuurlijk mag je dat ook wel van de NOS verwachten omdat wij dus nieuws maken voor een zo breed mogelijk publiek, dat wij hier ook echt mee bezig zijn.

Denk je dat de etnische diversiteit in andere Europese landen, zoals in Vlaanderen of Duitsland, welk land dan ook, zijn andere landen misschien nog weer verder dan Nederland?

Ja, dat durf ik eigenlijk niet zo goed in te schatten. Kijk, ik weet van de BBC bijvoorbeeld dat zij echt heel ver is met diversiteit, in de brede zin van het woord. Zij vinden het ook echt belangrijk om werkplekken om te bouwen zodat mensen met een beperking daar aan het werk kunnen, zij steken daar heel veel tijd en energie in. Dat zie je ook echt terug in hun uitzendingen. Ik weet dat de BBC daar echt wel heel erg mee bezig is, maar ik volg natuurlijk vooral veel Engelstalige journalistiek, dat zal je misschien ook wel snappen, want ik spreek geen Frans, geen Duits. Dus nee, ik weet niet zo goed hoe dat in ons omringende landen zit.

Denk je dat landen van elkaar zouden kunnen leren?

Ja tuurlijk, zeker. Wat wij ook regelmatig doen is dat wij sprekers van bijvoorbeeld de BBC uitnodigen hier bij ons bij de NOS om te praten over hoe zij omgaan met diversiteit. Er is ook een samenwerking van Europese publieke omroepen, ik weet niet of je daar wel eens van hebt gehoord, EBU, dat heet Eurovision en dat zijn zeg maar alle publieke omroepen in Europa. Die zijn daarin verenigd en ook daarin wordt veel informatie gedeeld, ik denk wel dat het echt belangrijk is dat je als redactie, als je diverser wilt worden, dat je dus mensen uitnodigt die kunnen vertellen hoe ze het hebben aangepakt. Dat hebben wij dus ook gedaan. De BBC hebben wij uitgenodigd en zij vertelden ons hoe zij omgaan met diversiteit en hoe dat bij hen is gegaan, dat proces. Daar hebben wij heel veel van geleerd, dat was heel

inspirerend. Dat laat maar weer zien, dat het gewoon binnen de NOS een heel belangrijk onderwerp is, waar we heel erg mee bezig zijn.

Interview, redacteur wil anoniem blijven

Relevantie en betrouwbaarheid: deze redacteur is vijf jaar redacteur bij een nieuwsprogramma en is één van de drie gekleurde journalisten hier. Zij kan dus goed vertellen hoe dat voelt en wat zij als gekleurd persoon op die redactie heeft meegemaakt en hoe ze daar mee omging.

Wie ben je?

Ik werk daar deze zomer vijf jaar. Ik werk daar als redacteur. Op dit moment werk ik op de Haagse redactie, dus ik zit nu ook fysiek in Den Haag. Dat betekent dus dat ik op de politieke redactie werk. We hebben daar twee fysieke redactieruimtes: een in de Tweede Kamer en een in het centrum. Daar doe ik ook wel verslag, dus dat loopt een beetje door elkaar heen. Want je hebt er niet echt, het is sowieso hier, het zijn allemaal wat dunnere lijntjes, maar wat mijn taak is, is om goede research te doen. Verslaggeving vind ik zo nu en dan hartstikke leuk, maar dat is niet mijn ambitie, uiteindelijk zou ik graag fulltime onderzoek willen doen. En ik ben geboren in Marokko en ben opgegroeid in Leeuwarden. En ik ben eigenlijk sinds 2008 verhuisd naar Utrecht voor mijn studie en daar ben ik blijven plakken.

Wat vind jij van de representatie en etnische diversiteit op de werkvloer bij jouw redactie?

Vanaf het moment dat ik daar binnenkwam moet ik ook eerlijk zeggen dat ik in mijn sollicitatie heel strikt ben geweest en ik heb gezegd dat ik weet dat ik een goede journalist ben, en hoop dat zij dat ook zien, maar als zij mij binnen hengelen voor alleen maar Islamitische onderwerpen dat ik dan graag wil bedanken voor de functie en hoef ik hier niet te komen werken. En in die tijd hadden we ook een journalist op de buitenlandplek, die is hier heel lang journalist geweest maar is inmiddels vertrokken en heeft een reportage gemaakt: Haar vader de gelukszoeker. Maar die is dus weggegaan en daarvoor is iemand anders in de plek gekomen. We hebben bijvoorbeeld ook wel een collega gehad die uit Indonesië komt, we hebben een collega, zij is volgens mij ook Indonesisch, maar heb ik haar dat eigenlijk nog nooit gevraagd. Qua editor hebben we iemand die zo nu en dan freelance editor is, die komt uit Griekenland. Ik denk dat als het om die vijf jaar gaat, eigenlijk denk dat het dan gelijk is gebleven. Dat als je gewoon kijkt naar de redactie hier, dan zijn er altijd drie geweest en zijn het er ook drie gebleven. Er werken bij het hele programma, op papier staan er negentig mensen, dan heb je ook productie, hoofdredactie, online meegerekend. Bij online werken er eigenlijk ook geen mensen met een andere etnische achtergrond.

Zoals ik jou dus hoor, de mensen die dan dus een andere etnische achtergrond hebben, die komen en gaan?

Klopt, die zijn niet echt blijven hangen. Oh, we hadden nog een redacteur, die was Turks en deed ook alleen maar de Turken onderwerpen. Dat werkte dus niet, want dan kan je dus niks anders doen. Dus die is weggegaan en we hebben nu bijvoorbeeld een stagiair, een Syrische jongen.

Jij gaf bij je sollicitatie dus duidelijk aan dat je niet alleen verhalen wilde maken die met je afkomst te maken hebben, hebben ze daar vanaf dag 1 meteen naar geluisterd?

Ja, er was een collega die had een idee voor een reportage over Moslims. En ik ben zelf ook moslim en die was blijkbaar naar de hoofdredactie gegaan en die had tegen hen gezegd dat ze met mij wilde samenwerken. Toen heeft de hoofdredactie gezegd dat dat ze niet naar mij toe mocht gaan, want dat wil ze niet. Daar ben ik toen later achter gekomen, terwijl ik dat onderwerp wel wilde maken, uiteindelijk heb ik dat ook gemaakt. Maar ze mocht dus van de hoofdredactie niet die vraag aan mij stellen, die vraag mocht niet bij mij terecht komen. Ze hebben dus opzich wel naar mij geluisterd. Ik vond het wel fijn om eerlijk te zijn, omdat ik dacht: ik heb dat aangegeven en ben blij dat ik daar serieus in genomen ben.

In welke mate vind jij dan dat er nu een gebrek, een tekort aan etnische diversiteit is op jouw redactie?

Ik vind het wel lastig om te beoordelen omdat ik ook niet zo goed weet hoe het zou zijn als we wel heel divers zou zijn. Ik weet niet zo goed wat dan de verandering zou zijn. Maar ik merk bijvoorbeeld wel, dat is misschien ook gek, ik heb bijvoorbeeld met een collega wel een heel goede band. En daar kan ik gewoon over alles praten en een andere collega heeft bijvoorbeeld ook een tijdje in Den Haag gezeten. Die heeft daar drie maanden iemand vervangen, dan wel voor de NOS. Ik en hij zijn ook gewoon vrienden van elkaar, maar ik merk wel, we trekken wel heel erg naar elkaar toe. Je vindt dan iets van herkenning, ik vind het soms jammer dat ik dat niet kan vinden in mijn leiding. Dat dat alleen witte mensen zijn van middelbare leeftijd, vaak ook uit Amsterdam. Dus dat ik dan denk: ik vind het soms toch jammer dat ik dat niet in mijn leiding vind. Daar voel ik dan geen aansluiting, maar nu hebben we wel een nieuwe hoofdredacteur. Bij hem voel ik wel weer wat meer herkenning, dus dat is wel, hij is geen allochtoon, maar ik heb wel het idee dat hij mij iets beter begrijpt, zijn horizon is wat meer verbreed heb ik het idee.

Dus als ik jou zo begrijp, dan zou etnische diversiteit voor meer herkenning kunnen zorgen?

Ja, misschien herken je dat zelf ook. Je kijkt soms toch net op een andere manier naar de wereld. Andere dingen vallen jou op, dus als ik naar de uitzending kijk, denk ik wel eens: oh wat gek dat we dat zo hebben gedaan of dat je het daar toch over wil hebben. En als we dan in de ochtendvergadering zitten en ik merk op dat niemand wat zegt, dan voel ik me wel verplicht om dat te zeggen, terwijl het fijn zou zijn als ik niet elke keer de enige hoeft te zijn die dat moet zeggen. Dat het ook een beetje verdeeld is en dat je toch ook even dat beeld hoe jij de wereld ziet, dat andere mensen dat dan ook hebben. Dat je niet hoeft te zeggen: ik heb dit gezien, ik vind het gek dat we dit doen.

Dus die andere visie, dat ander soort onderwerpen ook aangekaart kunnen worden?

Ja.

En eindverantwoordelijke taken, als eindredactie en hoofdredactie, daar zit geen etnische diversiteit?

Nee, die is er niet. We hebben vier eindredacteurs. Dat zijn vier witte mensen. We hebben vier hoofdredacteurs en dat zijn drie witte mensen en dan heb je coördinatoren. Dus dat zijn alleen maar witte mensen. Maar ja, het kan ook niet anders. Ik ben zeg maar samen met twee anderen de enige mensen van kleur. Natuurlijk kan het anders, maar het is niet zo dat er enige diversiteit in zit, helemaal niet. Etnische diversiteit, ik bedoel, er is wel diversiteit als

het gaat om man/vrouw en geaardheid. Dat wel. Volgens mij zijn we ook nog niet zover. De redactie zijn ze diverser aan het maken, maar verder.

Wie zouden verantwoordelijk of medeverantwoordelijk zijn om de redactie etnisch diverser te maken, of bijvoorbeeld die eindverantwoordelijke taken? De NPO? Jullie als redactie?

Kijk, de omroep die zegt dat ze diversiteit altijd heel belangrijk vinden. Maar ik denk dat het ook begint bij überhaupt het hebben van een vacature, daar worden functies bij ons vervuld, terwijl er geen vacatures zijn waar ook gereageerd kan worden. Dan kun je dus ook niet iemand aan wie je nog niet gedacht hebt, die je niet kent, die kan je dan niet binnen hengelen, want hoe weet je van het bestaan van degene? Dan krijg je vaak het argument van we vinden ze niet. Wie er verantwoordelijk voor is? Ik denk zelf dat verantwoordelijkheid uiteindelijk ligt bij de redactie van het programma. Want als zij er prioriteit van maken dat lukt het ook denk ik. Je kan het wel opgelegd krijgen van de NPO, maar dat werkt nooit goed. En ze hebben natuurlijk ook verantwoordelijkheid daarin, maar ik denk wel dat uiteindelijk die verantwoordelijkheid moet liggen bij de redactie zelf. Die moeten daar een prioriteit van maken, dan krijg je daar beweging in. Anders werkt het niet. Dan komen mensen, maar vertrekken ze ook weer, want ze vinden het er niet leuk. Dan kunnen ze zeggen: we hebben het geprobeerd, maar het is niet gelukt ofzo, ik weet het niet. Maar dan krijg je die tendens zeg maar. Ze hebben hier verplichte trainingen en dat roept zoveel weerstand op bij mensen. Waarom? Dat weet ik niet. Ze vinden het onzin, ze moeten dus eigenlijk leren omgaan met vooroordelen, en eigenlijk jezelf moet betrappen hoe bevooroordeeld je bent. Ja, dat is ook al een tijdje geleden hoor, maar die trainingen zijn geweest en ik merkte dat veel mensen daar niet naar toe gingen. Het was wel een ding, mensen zaten daar niet op te wachten. Ik merk dat als je iets van bovenaf iets opgelegd krijg, je moet iets gaan doen, dat werkt niet. Zelf denk ik gewoon van: laat ze die redactie maar verrassen, zet een vacature online en kijk maar wie eropaf komt en ga vooral niet in je eigen koker zitten en denken: ik wil die hebben. En dat je daardoor uitgerekend ook die gaat binnenhalen. En ik moet natuurlijk ook eerlijk zeggen, ik zit vaak in sollicitatiecommissies, daar zitten niet veel sollicitanten bij, tenminste ik heb het nooit gezien dat iemand van kleur heeft gesolliciteerd. Dus dat is ook weer een andere kant van het probleem. Maar ik denk wel dat het begint bij jezelf openstellen. En ik denk dat heel veel mensen diversiteit belangrijk vinden, niet alleen etnische diversiteit, maar bijvoorbeeld ook dat hier niemand met een beperking werkt. Ik denk dat heel veel mensen wel zien dat het een ding is, en ze wel urgentie zien, maar dat vergeten ze ook weer snel. Een klein deel vindt het belachelijk en hebben er een mening over en vinden het onzin. Ja, die zijn er ook.

Zijn dat waarschijnlijk de witte mensen?

Ja, dat zijn sowieso de witte mensen. Maar die kans is ook heel groot, omdat uitgerekend in percentages, er zijn maar drie mensen van kleur. Dus ja, stel je voor dat er meer mensen van kleur zouden werken, dan zou je daar misschien ook weer wat diversiteit in aantreffen. Dat ook die mensen het belachelijk vinden, maar ja het zijn er maar drie. Dus die kans is heel klein. Ja, die hebben er geen mening over dat het slecht is.

Dat er bij jou dus drie redacteurs achter de schermen werken die andere roots hebben, hoe zou het kunnen komen dat er voor de rest alleen maar witte mensen werken?

Ten eerste werken er ook nog best veel mensen uit een ander vroeger programma bij. Die zijn dus mee verhuisd. Die zijn best wel wat ouder, die gewoon in vaste dienst werken, dus dat is ook best ingewikkeld. Die kun je ook niet zomaar de laan uitsturen van ja jullie tijd is voorbij. Dat werkt gewoon niet zo. Daarnaast heb je ook wel een hele grote groep mensen van de jonge mensen die er dan werken, zij komen allemaal van dezelfde opleiding en dat is de master Journalistiek van de UvA. Daar heeft onze redactie blijkbaar een soort van warme band mee en daar komen ook veel stagiaires vandaan. En dat zijn volgens mij, ik ben nooit op die opleiding geweest, maar dat zijn volgens mij ook allemaal vooral witte vrouwen.

Dus de opleiding zou ook nog verantwoordelijkheid kunnen hebben voor de etnische diversiteit?

Ja, enerzijds wel, maar aan de andere kant denk ik: waarom moeten heel veel mensen die stage bij ons lopen van die opleiding komen? Dat vind ik ook een beetje raar. Dat heb ik ook al vaker gezegd. Je kan je ook gewoon openstellen en mensen van andere opleidingen een kans geven. Ik bedoel, stel je voor dat diegene geen master heeft gedaan, is dat dan zo erg? Betekent dat dan dat je niet goed genoeg bent om hier te kunnen werken? Daar wordt wel eens mee geëxperimenteerd, maar als het dan een keer niet goed bevalt, dan is het weer een lange tijd niet. Je moet het gewoon blijven doen, blijven experimenteren daarin.

Hier komen dus geen stagiaires binnen van de Scholen voor Journalistiek?

Heel weinig, ik kan me niet herinneren welke student daar vandaan kwam om eerlijk te zijn. Maar we zien dus wel veel mensen van de master Journalistiek van de UvA. Dat is inderdaad, die opleiding is waarschijnlijk niet divers. Daar zit ook een soort van nood in, maar ik denk gewoon van, ik vind het sowieso altijd goed, of het nou etnische diversiteit is of niet. Het is gewoon goed als verschillende mensen bij elkaar komen met verschillende gedachtes. Dat is alleen maar positief voor een organisatie. En ik vind het heel slecht als je allemaal mensen krijgt met dezelfde achtergrond, dezelfde opleiding, dat vind ik gewoon niet goed. Dan denk ik: dan kijk je met zijn allen op dezelfde manier naar de wereld, dan ga je met zijn allen tevreden zitten te zijn met wat je gemaakt hebt. Er is ook nog een andere wereld die misschien nog nooit in Amsterdam is geweest en die wel naar het programma kijkt. Die blik moet echt anders, het is niet goed als je met zijn allen dezelfde blik hebt. Het risico op een eentonig blik wordt in elk geval groter als je heel erg uit dezelfde vijver loopt te vissen. Dan wordt het risico dat je met zijn allen, dat alle neuzen dezelfde kant opstaan, dat risico bestaat dan. Maar je moet juist ook dwarsliggers, je moet ook iemand die, weet ik veel, van een vrije school komt ofzo, die net even anders kijkt naar de wereld. Ik denk dat je gewoon echt ook mensen moet hebben die anders zijn. Ik vind dat goed werken, maar ja, ik ben geen leidinggevende. Misschien vinden zij het wel vervelend, maar ik denk dat het soms ook wel een beetje mag schuren. Daar wordt de organisatie alleen maar beter van.

Heeft de mate van etnische diversiteit ook invloed op de berichtgeving denk je?

Ik denk dat dat wel invloed heeft, en ik denk dat uiteindelijk, als ik naar mijn eigen programma kijk, dan komen we daar wel. Bijvoorbeeld als je kijkt naar de oorlog in Oekraïne. Dat is super erg wat daar gebeurt, maar er bestaat ook een heel sentiment van: hoe gaan we om met vluchtelingen, hoe gaan we om met deze vluchtelingen in tegenstelling tot andere vluchtelingen? En eigenlijk is het gevoel wat mij dan een soort van overwelmede, ik ben zelf nooit vluchteling geweest, maar ik vind het wel erg dat mensen op een andere manier worden behandeld. Dat is iets wat mij dan best wel beklijft, uiteindelijk komen ze er hier dan

wel mee, maar dan misschien drie dagen later ofzo. Dan gaan we dat onderwerp ook behandelen. Uiteindelijk komt het wel, maar het duurt iets langer en ik denk misschien dat als je meer mensen hebt die daarvan opgewonden zijn, dan valt het kwartje ook eerder dat het best wel een ding is. Ik weet niet hoe het witte brein functioneert, dus ik weet niet zo goed hoe dat in hun hoofden omgaat, dat zij denken van: dat is wel vervelend, maar niet zo belangrijk. Ik weet niet hoe dat bij hun gaat, ik weet niet of zij dat denken of niet. En bijvoorbeeld met de Black Lives Matter protesten, op een gegeven moment vond de hele redactie het superbelangrijk, dan denk ik van: waarom nu dan wel en eerder niet? Ik snap niet zo goed hoe dat werkt. Dus ik denk wel dat als je meer divers bent, en als je dus meerdere stemmen hebt, dat de boodschap dan wel meer binnenkomt.

En de urgentie ervan?

Ja, de urgentie inderdaad ook. Ik denk dat het wel van invloed is. Wij hebben maar een x aantal minuten. Onze onderwerpen zijn best wel lang, dus wij zien het ook een beetje van dat als je een krant hebt, dan heb je super veel pagina's, dus veel ruimte om te vertellen. Wij maken in principe alleen maar een voorpagina, dus er is altijd wel een gevecht van wat mag je op die voorpagina laten zien? En dan moet jij wel een beetje lobbyen van: dit onderwerp is superbelangrijk en dit moeten we gaan doen. Maar soms, een keer hadden we ontdekt, dat was eigenlijk voor dat iemand het ook maar wist, dat Ter Apel helemaal overliep en dat er mensen echt op de grond lagen te slapen en dat baby's, vrouwen kinderen ook op de grond lagen. En wij hadden dat toen in Den Haag ontdekt en we probeerde Hilversum daarvoor warm te krijgen, dat ze meteen moesten gaan rijden naar Ter Apel, dat het echte en groot probleem was. En toch voelde zij die urgentie niet. Uiteindelijk hebben ze het wel gedaan, maar wij dachten: waarom heeft het vier uur geduurd voordat jullie zijn gaan rijden? Jullie hadden er al lang kunnen zijn. Dat is zo'n voorbeeld van, dat je denkt: hoe kan dit? Maar ik snap het ergens ook wel weer: als je iets zelf niet maakt, dan kan je dat moeilijker beoordelen. Ergens denk ik wel dat er wat schakels nodig zijn om te realiseren hoe urgent een situatie is.

Dat het voor bepaalde redacteuren een ver-van-hun-bed show is?

Ja, dat denk ik dan. Maar dat kan ook mijn vooroordeel zijn. Ik denk dat als er meerdere stemmen klinken, ja dan wordt er eerder naar je geluisterd dat is gewoon zo. Ik denk dat als je meer diversiteit hebt en die stemmen komen overeen met elkaar, dat je dan meer overtuiging hebt. Bij mij heb ik gelukkig ook collega's die dan misschien niet van kleur zijn, maar die wel gevoelig zijn voor dat soort onderwerpen. Dus die schakel ik ook dan vaak in. Dat moet ik ook eerlijk zeggen. Die probeer ik ook wel een beetje te vragen van wat zij vinden en dan moet je dat ook even zeggen. Ik heb wel iets van: als mensen dan achteraf naar me toe komen van: ja ik was het wel met je eens, ja daar heb ik niks aan. Je moet je echt laten horen tijdens de vergadering en anders hoef ik het niet te horen. Je hoeft niet achteraf bij me te komen om te zeggen dat je me steunt. Dan is het al te laat. Maar ik moet eerlijk zeggen dat ik een goede verstandhouding heb met de eindredacteuren en ik voel me ook serieus genomen. En bij ons gaat het ook heel erg om, ik weet niet of je al iets van hier hebt gehoord, dat het misschien een harde omgeving is ofzo, maar wat ik wel fijn vind hier is dat het niet zozeer gaat om onze ego's, het is echt wel journalistiek gedreven. Als je met journalistiek goede argumenten komt, dan lukt het vaak wel. Maar het gaat niet altijd vanzelf, dus je moet wel een beetje vechten. En ik heb daar geen moeite mee.

Je hebt vooral voordelen genoemd voor meer etnische diversiteit, zijn er denk je nog meer voordelen aan? Of juist ook op een of andere ook een mindere kant? Iets waar je ook tegenaan kan lopen?

Ten eerste ik weet niet of je ooit op een redactie hebt gewerkt met meer allochtonen? Het is echt heel leuk in de zin van dat je altijd wat te lachen hebt, dus dat is heel erg leuk. Ik heb eigenlijk geen nadelen als het gaat om meer etnische diversiteit op de redactie. Ik verwelkom het eigenlijk alleen. Misschien dat er mensen bestaan die zich daardoor juist bedreigd voelen, maar ik heb zoiets van dat mijn bestaansrecht niet alleen mijn nationaliteit is, ik ben daar voor mijn werk en that's it. Ik zie geen nadelen. Ik denk juist diversiteit alleen maar toe. En ik denk dat je niet daar ooit iets van te veel van kan hebben. Ik vind het ook vervelend als mensen zeggen: hebben we nou alweer een vrouw? Dan denk ik: dat hoor je nooit als het gaat om mannen. Je hoort ook nooit als de redactie overwegend wit is: hebben we nou alweer een wit persoon? Of stel je voor dat de helft van de redactie van kleur zou zijn, ik vind het eigenlijk, het betekent niet dat je dan een minder goede journalist zou kunnen zijn. Ik zou het bezwaar ertegen niet zien. Ik heb wel bezwaar tegen bijvoorbeeld wat de omroep een tijd heeft gedaan, een afdeling diversiteit. Daar heb ik ook gewerkt. Daar werkte alleen maar mensen van kleur. Bijvoorbeeld, de Nieuwe maan, ik weet niet of je dat kent, daar werkte ik voor het eerste seizoen. Toen werkte we met alleen maar mensen van kleur en dat was hartstikke leuk en heel gezellig, gewoon een goed functionerende redactie. Maar het is wel een confronterend als je dan naar beneden loopt om een broodje in de kantine te halen dat je dan opeens de enigste gekleurde bent. Dat vind ik wel heel erg, dat je een soort afdeling hebt waar ze met zijn allen verstopt zitten. Dan denk ik van: dan kun je als organisatie zeggen dat je zoveel procent culturele diversiteit hebt in de organisatie, maar dan vergeet je erbij te vertellen dat het niet gemengd is tussen de programma's. Dat ze allemaal aan één programma werken. Dat vind ik wel slecht. Dat kan niet, uiteindelijk is dat voor het tweede seizoen veranderd, maar ik vind gewoon dat je als, voor mij Marokkaanse, bij elk programma zou moeten kunnen werken. Dat heeft gewoon te maken met mijn journalistiek skills en dat ik niet altijd iets hoeft te doen met mijn talenkennis. Want ja, ik spreek Arabisch, maar ik heb niet altijd interesse in Koeweit, Qatar of wat dan ook. Ik vind dat er in Nederland genoeg interessante dingen gebeuren waar ik iets mee wil doen. En als mijn talenkennis een keer van pas komt is dat hartstikke mooi, maar dat is niet mijn uitgangspunt, omdat te kunnen inzetten. Ik denk als je zegt nadelen, ik denk dat nadelen niet bestaan. Tenzij je dus een heel programma organiseert met alleen maar gekleurde mensen, Dat is ook weer niet divers. Want ook voor die redactie is het niet divers, dan zit je met allemaal weer met mensen die hetzelfde denken. En ik denk ook wel dat het op een gegeven moment moet veranderen in de leidingen van organisaties. Ik zit nu dus bij een klein programma. Het is wel een sterk merk, maar uiteindelijk in het journalistieke bestaan is het niet een heel groot programma, als je kijkt naar de NOS. Bij NOS Stories hebben ze bijvoorbeeld Shailey die eindredacteur is en zij komt uit Tunesië volgens mij. Als je gewoon kijkt naar het journaal, volgens mij hebben zij in de eindredactie niet iemand met een culturele achtergrond, die anders is dan de Nederlandse. En ze ook in hun hoofdredactie hebben ze veel mensen werken, maar volgens mij wel allemaal hartstikke wit en middelbaar. Dat is bij ons ook zo, ik denk dat we hier iets achterlopen omdat we een kleinere organisatie zijn. Maar het is wel opvallend dat je bij de NOS meer culturele diversiteit ziet, denk ik dan als buitenstaander.

En heb je op de redactie wel eens te maken gehad met vragen over je afkomst, tuurlijk kan het ook uit interesse zijn, maar dat je dat soort persoonlijke vragen krijgt?

Ja, die krijg je sowieso. Dat kan zich natuurlijk vermommen, oh jouw naam, waar komt dat vandaan? En gewoon waar kom je vandaan? Of misschien weten mensen het ook al, het is voor mij al een tijdje geleden, dus ik weet het niet meer precies. Maar die vraag is er altijd. En het kan inderdaad oprechte interesse zijn, maar ja, het kan van alles zijn denk ik.

En vond je dat dan vervelend of had je dan wel een standaard antwoord klaar bijvoorbeeld?

Ja, kijk ik ben heel trots op het feit dat ik Marokkaans ben. Ik ben dol op Marokko, ik vind het leuk om over Marokko te praten, maar ik vind wel dat het dan op een positieve manier moet en als iemand dan oprecht interesse heeft. Maar als ik merk dat iemand een nare opmerking maakt en ik ben niet verlegen in die zin van, ik ben best wel bescheiden, maar ik ben niet verlegen in die zin van dat ik diegene er dan gewoon mee confronteer. Ik ga er dan vol voor. Ik zeg dan: maar wat bedoel je dan precies? Waarom zeg je dat dan? Ik laat diegene dan lekker ongemakkelijk voelen, ik leg het bij die persoon neer, ik ga het niet voor je oplossen, dat ik me ongemakkelijk ga voelen.

Heb je wel eens een ondoordachte vraag op opmerking gehad?

Jij zegt ondoordacht en soms vind ik het helemaal niet ondoordacht en is het misschien wel gewoon gemeen bedoeld. Ik heb het vaak genoeg gehad, dus dat is niks onbekends hoor. Dat is niet alleen maar, laat ik het zo zeggen, ik had bijvoorbeeld een keer een afspraak, dat was dan niet op de redactie, ik had een afspraak met een minister in Den Haag om even koffie te drinken. En ik kom daar op het ministerie aan en er komt een beveiligder naar me toe gelopen en ik zeg ik kom... en hij maakt mijn zin af en hij zegt voor de IND? Ik zeg nee, ik kom voor de minister. Dus degene ziet mij en die denkt gelijk dat is een allochtoon, die moet voor de IND komen. Ik denk dan van: ik ga zo' beveiligder niet aanpakken ofzo, maar ik vind het wel interessant hoe dat dan gaat. Hij liet mij niet eens mijn zin afmaken, wat ik al onverstandig vind om te doen. En op de redactie, ik heb natuurlijk ook de tijd meegemaakt met zwarte piet. Dat heb ik echt zien veranderen in de loop van de jaren. In het begin dat ik daar werkte zeiden mensen: zwarte piet moet gewoon blijven en ik snap niet zo goed dat dat niet kan. Ik ben gewoon van mening dat als mensen daar last van hebben, waarom vinden zij het dan zo belangrijk als het om kinderen gaat, waarom vinden zij het dan belangrijk dat het moet blijven? Ik vind het de grootste onzin die er bestaat. Ik schuw dat soort discussies op de redactie niet. Die ga ik gewoon aan en dan zijn we met zijn allen aan het lunchen en dan zijn er verhitte discussies over, die ga ik dan wel aan. Ik word bijvoorbeeld ook altijd wel netjes bij mijn naam genoemd, mijn collega die wordt ook wel eens genoemd zoals ik heet. Dus dat is de andere allochtoon, die wordt ook wel eens per ongeluk zo genoemd, dat vind ik wel heel erg. Maar zij kan gelukkig heel goed voor zichzelf opkomen, dus dat doet ze ook, maar het is natuurlijk wel gênant.

Dan worden de mensen die er niet wit uitzien toch een beetje op een hoop gegooid van: dat zal zij wel zijn?

Ja precies, ik weet niet hoe het in het brein werkt, maar die indruk krijg ik dan ook. Dat ik denk: blijkbaar omdat we allebei donker haar hebben en donkere ogen, lijken we op elkaar? Verder lijken we totaal niet op elkaar en zijn we ook andere types. Maar blijkbaar is daar wel een soort van, ergens een associatie, en kronkel die niet helemaal lekker loopt. Dus ergens

klopt er iets niet. Wat je zegt, ergens worden we toch op een hoop gegooid. Ik moet eerlijk zeggen dat ik niet heel erg gevoelig ben, dus ik maak er gelijk korte metten mee en vergeet ik het ook weer snel, maar er zijn zeker wel dingen gebeurd. Ik ga gewoon de confrontatie niet uit de weg, want dan ga ik met het gevoel zitten en dat voel ik me vervelend, ongemakkelijk. Terwijl het niet mijn probleem is, maar van de ander. Dus waarom zou ik me daar oncomfortabel bij moeten laten voelen? Dat vind ik niet eerlijk naar mezelf toe. Als ik een advies mag geven, als iemand jou ooit een vervelend gevoel geeft, dan zou ik gewoon vragen stellen als: wat bedoel je precies en waarom zeg je dat dan? Laat diegene dan maar, dan komen ze uiteindelijk misschien met maar het was maar een grapje. Dan was het wel een dom grapje, laat ze maar lekker uitleggen wat ze bedoelen. Want het is niet oké als iemand dat doet. Soms denk ik ook van: dan wordt er een grapje gemaakt. Ik ga ook niet overal opduiken als het niet op mij gericht is, dan denk ik ook van: ja, ik maak ook vaak genoeg grappen over andere dingen die andere mensen weer niet zo leuk vinden. Er was een keer iets over Moslims en er werden een paar grappen over gemaakt. Om eerlijk te zijn was ik gewoon hartstikke druk, je maakt hele lange dagen, je werkt van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat. Je begint om 9:00 en je bent tot 23:00 bezig. Het zijn echt lange dagen, dus soms dan, wil ik wel heel even met mijn vriend bellen. En ik weet nog een keer dat een paar collega's zaten de ginnegappen, ik hoorde hen niet eens en ik liep even weg om met mijn vriend te bellen, en blijkbaar waren ze dingen over moslims aan het zeggen en mijn collega zag dat ik wegliep. Die dacht dat ik echt heel verdrietig was. Die heeft die collega's er dus helemaal van langs gegeven van hoe kunnen jullie dat doen en als ze zometeen terugkomt moeten jullie echt jullie excuses aanbieden. Dus toen kwam ik terug en toen zeiden ze tegen mij: ja sorry, we bedoelen het niet zo. Maar ik was totaal in de war, ik had geen idee waar ze het over hadden. Toen dacht ik wel dat het ook fijn is dat een collega die denk dat ik daar dan heel gevoelig voor ben, dat die het voor mij opneemt. Dat vond ik wel heel goed, dat waardeer ik heel erg. Maar toevallig had ik dus niks gehoord. Ik maak ook wel eens stomme grappen, met collega's, dat doen we dan bij elkaar. Dat moet ook gewoon kunnen, maar als het gaat om ignorance of stommititeit, dat het gaat om witte superioriteit, daar ben ik wel allergisch voor. Dan meng ik me er wel in, en dat kan je ook wel verwachten denk ik.

Denk je dat die etnische diversiteit binnen nu en ongeveer tien jaar zal veranderen? Het SvdJ heeft een scenariostudie geschreven voor 2035 waarin het ook over representatie en diversiteit gaat.

Laat ik zeggen, ik hoop het. En ik denk dat in de beeldvorming dat waarschijnlijk je wel wat meer etnische diversiteit zien, dus als je een redactie oploopt zul je denken: oh ja. Maar als je kijkt naar wie er in de leiding zit, dan denk ik dat daar niet zoveel in veranderd is. Want ik denk dat leidinggevendens gewoon heel bepalend zijn, vandaaruit moet verandering gaan plaatsvinden. Je ziet uiteindelijk ook wel jonge redacteurs, maar ik denk dat als het gaat om leidinggevendens, dan ben ik bang dat op dat vlak in dertien jaar, dat dat niet zo veel gaat uithalen, maar misschien ben ik te pessimistisch. Maar ik denk dat als je redactie breed kijkt, dan denk ik ja, daar gaat wel veel kunnen veranderen, maar als het gaat om leidinggevendens denk ik dat er niks gaat veranderen.

Zijn er hier strategieën of plannen geweest voor etnische diversiteit van dat je weet?

Nee, niet dat ik weet. Misschien zijn ze er wel, maar ik heb het niet gezien.

Of heb je zelf een plan of oplossing kunnen of willen bedenken? Of al in je hoofd hebben voor meer etnische diversiteit?

Ik zou zo'n plan niet willen bedenken, maar ik denk ook niet dat er een plan voor nodig is. Ik denk dat het gewoon gaat om het wel of niet willen. En als je wil dan krijg je het wel voor elkaar. Ik denk dat het gaat om bewustzijn en prioriteiten stellen en er zelf prioriteit aan geven. Dan hoef je er echt geen groot plan voor te bedenken om mensen te werven en dit en dat, traineeships. Ik denk dat het gewoon begint bij dat je het moet willen. En je moet mensen die misschien niet zo op jou lijken, die moet je een kans geven. En die moeten ook begeleid worden. Je kan ook niet denken: het is niet gelukt, en vervolgens zelf nooit iets te hebben geprobeerd om het te laten slagen. Daarom vroeg ik ook uit welke omgeving jij komt. Ik ben zelf opgegroeid Friesland. Dus ik ben heel erg gewend om in een witte omgeving te functioneren, maar stel je voor dat ik in Utrecht Overvecht had gewoond, alleen maar allochtonen om me heen had gehad, dan had ik het geen dag overleefd op deze redactie. Dus je moet ook begrijpen waar iemand vandaan komt en je moet ook iemand de tijd geven en niet gelijk afschrijven als het niet gaat zoals jij het wil. Maar gewoon even kijken hoe je degene beter kan maken, wat heeft diegene nodig? Daarom denk ik dat er geen dieper plan nodig is, ik denk dat het gewoon, echt je moet de wil hebben om er iets aan te veranderen. En als jij het niet als een probleem ziet, dat kun je echt de mooiste plannen uit de kast trekken, maar dat maakt dan allemaal niks uit.

Kan dat dus een obstakel zijn? Dat een redactie nog niet voldoende openstaat voor meer etnische diversiteit? Of nog niet verder wil ontwikkelen?

Je kan er dus voor openstaan, maar openstaan is niet goed genoeg. Je moet een soort van drive hebben om daar iets mee te doen. Je moet het echt graag willen. Dan moet je daarin investeren. Redacties zijn vaak geoliede motoren, die willen gewoon mensen die meteen aan de slag kunnen, die daar helemaal bij passen zodat ze er geen omkijken meer naar hebben. Als je dan niet meteen aan die geoliede machine kan werken, dan val je snel buiten de boot. Terwijl ik denk: soms mag je ook even op de rem trappen, even nadenken hoe ze iemand beter kunnen maken en wat wil die persoon? Hoe ga je te werk en kunnen we je daarbij helpen? Ik zeg niet dat allochtonen niet goed zijn in de journalistiek, dat geloof ik niet, maar ik zeg wel dat het gaat om herkenning. Je hebt op een bepaalde manier, bijvoorbeeld mijn leiding, die heeft een bepaalde manier hoe zij denken dat journalistiek bedreven moet worden. Stel je voor dat ik dan een andere methode heb, dan word je al snel raar gevonden, of slecht. Omdat je niet op hen lijkt, terwijl ik denk dat daar echt veel tussen zit. Je hoeft niet per se op iemand te lijken om goed gevonden te worden. Je moet ook kunnen accepteren dat iemand niet op jou lijkt en zijn eigen manier van werken heeft, die niet op jouw manier van werken lijkt en dat is dan prima. Ik denk dat dat ook herkenning is, niet alleen herkenning van de allochtoon dat die zichzelf herkent, maar die herkenning zit hem ook in de witte leidinggevende die ook op zoek is naar herkenning en die zichzelf niet in de allochtoon herkent en ik denk dat dat een groter probleem is. Dat als iemand daar niet bewust van is, en ik geloof niet zozeer dat als iemand zich daar niet van bewust is, je diegene daar bewust van kan maken, dat zit er dan blijkbaar gewoon niet zo in. Maar dat het dan wel echt moeilijk wordt om daar verandering in te brengen. Dus ik denk dat je dan eigenlijk, je moet mensen hebben die etnische diversiteit begrijpen en die dat ook echt eigen willen maken en die het ook prima vinden dat als, bijvoorbeeld als ik een onderwerp maak over moslims, moslimdoelgroep is heel anders dan de westerse doelgroep. Als ik een westerling bel en ik maak een afspraak, en dat zijn vaak ook geen gevoelige onderwerpen, dat is met

moslims dat het vaker gevoelige onderwerpen zijn, die afspraak komen zij bijna altijd gewoon na. Als ik met een allochtoon over een gevoelig onderwerp, dan kan ik gewoon niet garanderen, dat wordt moeilijk, dan heb je eigenlijk iemand, dan heb je je cameraploeg geregeld en dan ga je ernaartoe en dan wordt het op het allerlaatste moment afgezegd. Dan willen ze toch niet meer. Een witte leidinggevende begrijpt, als ik een moslim wil overtuigen om in mijn show te komen, dat betekent dat ik zijn vertrouwen moet winnen, een kopje koffie moet gaan drinken met diegene en er dus tijd in moet investeren. Die persoon moet het doen op basis van vertrouwen, die gaat dat niet doen omdat die mij wil helpen. Dan denk ik van: als ik van mijn leidinggevend niet de tijd krijg om een kopje thee te gaan drinken, dan ga ik dat onderwerpen niet maken. Want degene gaat afzeggen en als je leidinggevende daar niet voldoende in vertrouwt en niet gelooft dat jouw methode beter is dan de methode van de leidinggevende, dan heb je wel een groot probleem. Dan moet het op de manier zoals zij te werk gaan en dat past niet altijd. Dus het is heel belangrijk dat er vertrouwen is en dat die mensen, die leidinggevende, dat ze niet altijd op zoek moeten gaan naar een kopie van zichzelf, maar vooral op zoek moeten gaan naar mensen die niet op hun zelf lijken. En dan bedoel ik echt in brede zin, want alleen op die manier kan je jezelf ook scherp houden. Als je tien ja-knikkers om je heen hebt, dat werkt niet. Dat zie je ook bij Rutte, die heeft ook tien van die ja-knikkers om zich heen en die man maakt gewoon grandioze fouten. En er is niemand die tegen hem durft te zeggen van: luister misschien moet je het niet zo doen en moet je het anders aan gaan pakken. Niemand die dat durft, en uiteindelijk wordt dat zijn ondergang. Dat is gewoon funest voor een organisatie. Ergens wil je als allochtoon jezelf in andere kunnen herkennen, maar ik denk dat het ook heel erg belangrijk is voor leidinggevend dat zij zich niet meteen hoeven te herkennen in de ander. Ze moeten anderen een kans geven, je moet heel erg een basis van vertrouwen hebben wil je die ander kunnen laten vliegen, wil je die ander de ruimte kunnen geven om te kunnen laten functioneren. Zo sta ik erin, daarom is alleen openstaan niet genoeg. Je moet wel iets meer dan alleen openstaan. En ook, wat jij denkt dat goed is, dat moet je niet proberen door te drukken. Dat zie ik ook vaak, dan komen stagiaires bij ons en die krijgen dan een soort van tool mee van: en zo werken wij en jij moet ook zo werken. Ik ben daar heel allergisch voor, ik bepaal zelf wel hoe ik mijn werk doe. Dus ik luister daar niet naar en daar had ik in het begin wel moeite mee. Dat ik een leidinggevende had die voor mijn gevoel mij niet begreep, maar ik had het geluk dat haar leidinggevende mij wel begreep, dus heb ik een soort methode bedacht van ik ga niet meer met jou werken, en alleen nog met de hoofdredactie werken. Maar dat is natuurlijk niet goed als ik om haar heen ga werken. Dat is het effect wat het had bij mij.

Denk je dat die etnische diversiteit in andere landen op nieuwsredacties misschien anders zou zijn dan zoals hier in Nederland?

Misschien Engeland? Want ja, de BBC is natuurlijk een megaorganisatie. Maar ik heb geen idee, maar heb wel het idee dat het bij hen anders is. En Engeland is natuurlijk ook een heel ander land dan Nederland. Maar ik denk weleens, bijvoorbeeld dat Engeland wel, ik denk dat Nederland heel erg is van: we zetten een allochtoon neer als presentator en dan hebben we dat een soort van opgelost. Dan zijn we naar de wereld toe wel divers, en dat werkt natuurlijk niet zo. Dus ik denk dat dat gewoon een grote vergissing is. Maar ik denk dat het wel een beetje zo werkt in Nederland. En vaak zijn de mensen die dan etnisch presenteren, zoals Saida Magge, wat ik echt een fantastisch persoon vindt, ze is echt hartstikke goed, maar zij is gewoon westers opgevoed, ze heeft een Marokkaanse vader maar die kent ze

geen eens. Dus dan wordt er wel gezegd van ja we hebben wel Saida, maar dan denk ik: dat is inderdaad zo, ze ziet er anders uit en heeft een andere naam, maar basically heeft ze ook een hele westerse achtergrond. En heb je nog steeds dezelfde blik mee denk ik dan.

Zouden landen ook dingen van elkaar kunnen leren als het gaat om etnische diversiteit?

Ja, ik denk het wel. Volgens mij had de BBC, maar dat weet ik niet zeker, hadden ze ook een blinde correspondent. Volgens mij een man die Washington correspondent was en dat zal je denk ik in Nederland gewoon nooit zien. Op de radio zie je het ook niet, als je gewoon functioneert, waarom zou je die functie dan niet kunnen krijgen, waarom zouden we die mensen moeten uitsluiten? Ik heb ook weleens nagedacht stel je voor, je bent weleens in het NOS-gebouw geweest toch? Stel je voor dat je een rolstoel hebt, hoe ga je dit gebouw dan in komen? Je hebt allemaal van die poortjes enzo, dat betekent dus dat je via de goederenlift binnen moet komen. Dat vind ik ook heel erg, over dat soort dingen wordt gewoon niet nagedacht. Je hebt eerst van die poortjes, dus dat kan al niet met een rolstoel, vervolgens heb je boven de lift en dan moet je daarna door een draaideur. Daar kan je niet doorheen met een rolstoel, dat zou de draaideur afkeuren. Dus de enige optie is om via de goederenlift naar binnen te komen en dat vind ik best wel erg. Binnen de NOS werkt niemand met een rolstoel, maar stel je voor dat er iets gebeurd met een collega die in een rolstoel terecht komt en die verder nog prima kan werken en die moet voortaan via de goederenlift zijn werk gaan doen? Dat vind ik gewoon raar, dat die persoon dan niet via de gewone ingang kan. Het gebouw is er niet eens voor gemaakt, laat staan de mensen. Als het gebouw het niet eens toelaat, hoe kan je dan van mensen verwachten dat het wordt toegelaten. Ik denk wel eens van: kunnen ze iets leren van, ik denk op zich dat je altijd wel iets kan leren van anderen. Misschien kunnen we nog van elkaar leren wat de waarde van diversiteit is, omdat ze dat zelf dan nog niet inzien. Dat dat het dan is, maar volgens mij weten ze donders goed, volgens mij hoeven we ze niks te vertellen, maar is het een kwestie van luiheid, niet zozeer onwil, maar gewoon voor de makkelijkste route kiezen, dat denk ik. Ja, gewoon blijven bij wat werkt.

Interview coördinator economieredactie bij de NOS

Relevantie en betrouwbaarheid: deze coördinator van de economieredactie bij de NOS heeft Surinaamse roots. Daardoor kan zij haar vertellen hoe het voelt om iemand van kleur te zijn op de redactie en omdat ze al een lange tijd werkzaam is bij de NOS, heeft zij kunnen zien hoe de mate van etnische diversiteit op de redactie is veranderd.

Wie ben je?

Ik heb een jaar hbo-journalistiek in Tilburg gedaan, toen wilde ik graag een universitaire studie doen, dus toen ben ik geschiedenis gaan studeren in Leiden met een minor journalistiek en ik ben dus stage gaan lopen bij de NOS. En daar ben ik eigenlijk altijd gebleven, eerst bij de 24-uurs redactie, dus dat is echt voor het hele snelle nieuws, daar heb ik vijf jaar gewerkt. Daarna heb ik zeven jaar bij het Jeugdjournaal gewerkt, dat was echt zo'n meisjesdroom van mij om bij het Jeugdjournaal te werken. Ik vind kinderen ook een hele leuke doelgroep en toen na zeven jaar daar gewerkt te hebben gewerkt was ik ook wel weer toe aan iets nieuws. Toen was er een vacature op de economieredactie als coördinator en daar ben ik toen voor aangenomen. Het coördineren is, ik heb natuurlijk bij de NOS, je hebt inhoudelijke redacties dus de binnenlandredactie, de buitenlandredactie en de

economieredactie. En je hebt ook de redacties van de uitingen, dus bijvoorbeeld de radioredactie, het Radio 1 Journaal, Nieuws en Co, het dagjournaal, zes uur en acht uur journaal en vanuit die inhoud, ik stroomlijn die inhoud. Dus waar de verslaggevers naartoe gaan en op welke verhalen we willen inzetten met de uitzendingen van NOS. Dat klinkt nu heel abstract, maar en ik zeg dus 's ochtends: jongens, vandaag gaan we op dit onderwerp inzetten, de radioverslaggever gaat naar Lutjebroek om met die en die te spreken, de tv-verslaggever gaat daarheen en voor online gaan we het verhaal inzoomen en vertellen we een persoonlijk portret of gaan we juist deskundigen spreken en zoomen we uit. Natuurlijk samen met de redactie en eindredactie, maar dat is mijn rol.

Wat mij in de voorgaande interviews is opgevallen is dat journalisten zeggen dat er een tekort aan etnische diversiteit is op nieuwsredacties, maar ze zeiden vooral in hogere functies. Dus in coördinerende rollen, eindredactie en hoofdredactie. Dat dat diverser mag.

Ja, wat ik moeilijk vind, of moeilijk vindt, bij de NOS zijn we heel erg bezig met diversiteit, maar dat is eigenlijk wel in een bredere zin van het woord. Dus dat gaat over dat onze wettelijke taak is om een representatief beeld van de bevolking te geven en dat gaat dan dus over een kleurtje of niet, een andere achtergrond of niet, het gaat ook over mensen met een beperking, mensen uit Limburg tot Groningen. Dat het over het land verspreid is. Ik merk dat als ik praat over diversiteit, dat het over de hele brede zin van het woord gaat. Maar daar zullen we zo op komen dat ik dus diversiteit en etniciteit soms ingewikkeld vindt omdat, ik heb heel toevallig vandaag een nieuwe collega met wie ik eindelijk even een persoonlijk praatje kon maken en zij heeft een Nederlandse voornaam en een Nederlandse achternaam. En wat bleek? Zij is ook net als ik half Hindoestaans. Dat zag ik helemaal niet aan haar, haar ouders hebben ook allebei een Nederlands paspoort en haar naam is Nederlands. Zij is eigenlijk dus net zo divers als ik. Dus toen dacht ik ook van: oh ja, het is me vaker overkomen met een collega, die een Marokkaanse moeder bleek te hebben. Dus ja, wat is eigenlijk etnische diversiteit? En ik merk dat het soms ook op plekken zit die misschien niet zichtbaar zijn. Dat vond ik wel een interessante gewaarwording. En datzelfde geldt bijvoorbeeld voor mensen die religieus zijn, uit verschillende regio's komen, dat is ook wat je niet meteen op het eerste gezicht ziet of misschien ook niet in het eerste gesprek merkt. Hopelijk later wel ervaart en dat als waardevol meeneemt als collega zijnde en bij het maken van je verhalen en berichten.

Wat is jouw roots?

Mijn vader is Hindoestaans Surinaams. Dus hij komt uit Suriname en zijn voorouders komen uit India. Die zijn als contractarbeiders naar Suriname gegaan, mijn vader is weer vanuit Suriname naar Nederland verhuisd. Mijn moeder is Nederlands.

En dan de vraag, hoe vind jij de representatie van de etnische diversiteit bij jouw nieuwsredactie? En is dat bijvoorbeeld door de jaren heen veranderd?

Ja, ik werk er dus al dertien jaar en ik moet ook eerlijk zeggen dat toen ik er begon ik daar niet zo mee bezig was, maar ik heb wel gemerkt dat het in de loop der jaren als belangrijker werd gezien. Ook diversiteit in die brede zin van het woord, maar dat geldt dan ook voor etniciteit, op basis van kleur. Ik zou beschouwen dat er in de loop der jaren meer aandacht voor was en dat ik ook heb gemerkt dat er ook meer collega's, kijk er werken ook veel mensen, dat er ook echt wel veel mensen zijn met verschillende achtergronden.

Bijvoorbeeld de redacteuren, dus de mensen die je niet ziet, maar ook de presentatoren, de verslaggevers, dat je bijvoorbeeld de man/vrouw verhouding en het zijn niet alleen blonde mannen en vrouwen. Het is wel iets dat in de loop der jaren veranderd is.

En vind je op dit moment de nieuwsredactie dan divers genoeg?

Als ik zo naar de nieuwsredactie kijk vind ik dat er echt wel veel diversiteit is. Dat merk ik ook gesprekken bijvoorbeeld en in het aandragen van onderwerpen. Dus dat mensen uit veel verschillende windstreken komen of daar hun roots hebben. Ik denk wel dat het beter kan in de zin dat, ik geloof dat 28 procent van de Nederlandse bevolking een niet-westerse achtergrond heeft bijvoorbeeld. Nou en nogmaals, we turven het niet, want ja wat is etnische diversiteit? Maar dan denk ik dat we die 28 procent niet halen.

Ja als ik dat zo hoor van jou, die 28 procent. Dat lijkt me nog best wel heftig om dat te representeren op de nieuwsredactie.

Ja, en de vraag is ook: moet dat? Wil je dat? Dat is de vraag en de vraag is ook, want ik weet niet of jij daar ideeën over hebt, maar hoe zou je dat dan registreren of hoe zou je dat kunnen tellen?

Bedoel je hoeveel mensen dan op de redactie zouden moeten werken voor een afspiegeling van de samenleving?

Nee, stel je voor, je zou een representatieve afspiegeling willen zijn van de maatschappij, dus je zou bijvoorbeeld 25 procent willen hebben. Hoe tel je dan of dat zo is? Ga je dan naar iedereen die een kleurtje heeft? Ik weet niet of jij daar ideeën voor hebt?

Ja, dat is inderdaad wel lastig, een VRT-journalist zei dat je het meer zou kunnen registreren van de hoeveelheid journalisten met verschillende achtergronden, dat je een beetje zouden turven en op die manier zou bijhouden wat voor verhalen daaruit komen en bij welke doelgroepen die passen dat die had namelijk wel een idee van inderdaad dat je het meer zou kunnen registreren van de journalisten met verschillende achtergronden, dat je dan een beetje soort van zou turven of bijhouden wat voor verhalen daaruit komen en bij welke doelgroepen die passen. Zodat je meer in kaart kan brengen hoe vaak welke groepen uit de samenleving gerepresenteerd worden door welke journalisten. Mannen of vrouwen, eerder gekleurde of witte journalisten. Toch op die manier dat het iets meer geregistreerd wordt.

Ja, nou ik merk bijvoorbeeld, er was een paar dagen geleden een onderwerp, daar hebben we een online bericht over gemaakt en dat ging over de consumentenbond die zei dat als je kip wast dat er bacteriën bij worden verspreid. Daar hadden we een gesprek over van: goh kip wassen. Ik zei toen dat ik gewend ben dat de kip gewassen wordt, dat is niet per se iets wat Surinamers doen, maar bijvoorbeeld ook wat mensen met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond doen. Dus het is dan niet per se van: dus de Marokkaanse stem is vertegenwoordigd, maar inderdaad iemand die zegt: een kip wassen is normaal, dus laten we daar een bericht over maken. Ik merk dat het handig is als mensen zo'n brede afkomst hebben. Maar om dat een op een op de redactie in cijfers uit te drukken met turven, ik weet niet of ik het heel leuk zou vinden als ik zo'n vinkje of een streepje zou krijgen van etnisch divers. Maar dat is misschien ook weer een andere discussie hoor. En wat ik zelf ook heel belangrijk vind is, en wat jij net volgens mij ook noemde, is dat als je onderwerpkeuze zo breed mogelijk is en dat wordt bij de NOS ook gezien als een journalistieke vaardigheid. Dus

ook al ben je een blonde blanke man uit Amsterdam, dat het ook als een journalistieke vaardigheid wordt gezien om, en dan moet hij misschien iets meer moeite doen dan iemand anders, maar dat je ook weet wat er in andere culturen in Nederland of in andere regio's speelt. En dat vind ik zelf eigenlijk ook wel een hele goede, dat je dus die afspiegeling van de maatschappij hebt. Natuurlijk, aan de ene kant heb je op je redactie mensen die dat meebrengen, maar zie het ook als een journalistieke vaardigheid om zo breed mogelijk te vertegenwoordigen, ja.

Dat iedereen gewoon die verschillende verhalen maakt en kan maken? Dat vond ik in de literatuuranalyse die ik gemaakt.

Ja, juist.

Volgens mij was het Huub Evers over etnische diversiteit, die zei dat het ook de bedoeling is inderdaad dat een competente journalist elk verhaal zou moeten kunnen oppakken of het nou dichtbij staat of dat het voor die journalist toch een beetje een ver-van-mijn-bed-show is.

Ja.

Heb je wel eens meegemaakt dat vanwege je afkomst bepaalde verhalen of ideeën naar jou toe geschoven werden?

Ik moet eerlijk zeggen dat ik dat zelf niet heb meegemaakt. Maar ik denk ook omdat wij meer een nieuwsorganisatie zijn die meer reactief werken dan proactief. Dus ik kan me voorstellen als je meer een programmamaker bent, dat je dan in de keuze van onderwerpen überhaupt meer zelf kan kiezen. Ik ben ook echt eerlijk tegen je hoor, wat ik vind het een belangrijk onderzoek, maar ik heb het zelf persoonlijk niet op die manier zo meegemaakt. Gelukkig misschien wel. Ik heb wel een keer gehad, maar dat zie ik dus juist ook als een verrijking, ik stuur bijvoorbeeld wel eens met Divali, dat is een Hindoe feestdag, dan stuur ik naar collega's een berichtje daarover, gewoon als leuk, het is een feestdag en ook voor jullie gewenst. En er kwam een collega naar me toe, niet naar aanleiding van dat berichtje, maar die wist dat ik dat wel eens stuurde en die zei dat hij daar een verhaal over wilde maken. En dat was gewoon een Nederlandse collega en die vroeg mij of ik mensen kende die dat vieren. En ik vind het dan wel heel fijn om dat mee te kunnen brengen. Dus ja, het is ook fijn om mensen van verschillende achtergronden hebben, want het zou zonde zijn als een onderwerp niet door kan gaan omdat we niemand zouden kunnen vinden. Maar aan de andere kant is het ook wat ik bedoel met die journalistieke kwaliteit, dan ga je maar opzoek en dan regel je het maar gewoon. En binnen de NOS is het ook heel belangrijk om in de uitingen een zo representatief mogelijk beeld te geven van diversiteit in de breedste zin van het woord. Dus als het gaat over koopzondag, dat je niet naar Amsterdam gaat maar naar Roermond of als het gaat om goedkope vakantietickets dat je dan niet alleen een blanke Nederlandse vrouw ziet maar ook Marokkaans-Nederlandse man die naar Ibiza wil. Dus echt in de breedste zin van het woord.

Heb je verder nog wel is wel eens iets meegemaakt op de redactie waar je van dacht: dat heeft wel te maken met mijn roots?

Wat ik wel merk, en ik denk niet dat dat per se alleen met kleur te maken heeft, maar met opvoeding en ik kan mij voorstellen dat mensen die bijvoorbeeld uit de biblebelt komen of misschien net een andere cultuur van huis uit hebben, zoals ik. Ik ben meer gewend om

oudere mensen, die ga je niet een grote mond tegen opzetten of tegenspreken. Terwijl autochtone Nederlandse kinderen al veel meer, ik merkte dat ook heel erg bij het Jeugdjournaal, bijvoorbeeld in klassen, daar wordt veel meer geleerd om je mening te geven, te zeggen wat jij vindt, wat jij wil. En op de nieuwsvloer is het natuurlijk ook belangrijk om je input geven, dat is ook je mening. Voor mij was het fijn dat ik de ruimte kreeg om dus die stem te laten horen zonder te schreeuwen of een grote mond, niet dat dat de manier is ofzo en dat is natuurlijk ook, het is een beetje zwart-wit gesteld, maar dat je dus de ruimte voelt om hardop te zeggen wat jij erbij denkt en voelt. Ook al is dat niet de stem van de meerderheid of de meerderheid waarvan je denkt dat het de stem van meerderheid is. Je weet ook niet wat mensen denken. En ik denk dat a door aan de ene kant je leeftijd, je ontwikkelt je dat je daar meer gewend in geraakt bent om gewoon te zeggen wat je denkt, maar ik denk aan de andere kant ook dat er binnen de NOS, doordat het thema diversiteit belangrijk is geworden, dat die ruimte ook meer wordt geboren en ik denk dus dat het vroeger misschien, ja zeg maar, ik ben dat niet, zeg maar dat je tegen abortus bent voor een groep vol mensen. En ik denk dat daar nu meer ruimte voor is dan vroeger, om dat soort dingen te kunnen zeggen en daarin ook gerespecteerd te kunnen worden.

En je merkte dat dat dus wennen was, anders was?

Ja, wennen dat is inderdaad wel een goed woord. Ik heb dat echt wel zelf moeten leren en dat ik ook merk dat door hoe in de loop van de jaren er meer ruimte voor is, het belang voor diversiteit meer wordt gezien, dat daar op die manier dus meer ruimte voor is. Wat heel fijn is.

En waarschijnlijk ook hoe meer je gewend bent in zo'n werkcultuur van de nieuwsredactie, hoe meer mensen je kent, dat je op een gegeven moment ook meer jezelf daar kan laten zien?

Ja, zeker. Ook dat, en het is natuurlijk ook een verschil of je stageloopt of dat je een vast contract hebt. Dat zijn twee verschillende dingen en dat geldt denk ik voor iedereen. Dat heeft dan niet meer met etnische diversiteit te maken.

Etnische diversiteit op de nieuwsredactie, wie zijn er verantwoordelijk voor vind jij?

Ja, ik kan natuurlijk ook alleen spreken vanuit de NOS. Ik weet niet precies wat de NPO zegt, denkt of vind. Maar ik vind dat de NOS daar zelf, dus de directie, P&O, dus personeelszaken, zij zijn voor het aannamebeleid en het behouden van goede mensen en ook het doorstromen van mensen naar nieuwe functies misschien, misschien meer leidinggevende functies, dat daar voor hen een rol is. Ja en dan het liefst spreek ik wel voor diversiteit in brede zin, maar dat zij daarin een belangrijke taak hebben.

Zou je het nog omschrijven als een tekort aan diversiteit op de redactie? Hoe zou jij het nu omschrijven?

Weet ik niet, want dan is dus de vraag, daar ga ik denk ik ook niet over, maar wat is je doel? Maar ik denk over all, dat het mooi is om een afspiegeling te zijn van de samenleving. En nu zijn journalisten natuurlijk überhaupt vaak hoger opgeleid, dus vaak hbo of wo-functie. Dus in dat opzicht vertegenwoordig je dan geen mensen in het vmbo of lagere functies. Volledige representatie kan er dus niet zijn, maar als het gaat om culturele achtergrond, ja dan denk ik dat dat heel belangrijk is en dat dat nog steeds wel ietsje beter kan. Ik weet wel bijvoorbeeld dat onze HR en P&O daar heel erg mee bezig is. En dat wordt ook heel erg aangemoedigd in

onze personeelsadvertenties, maar ook in sollicitatiegesprekken. Nu lijkt het echt een beetje een pr-praatje voor de NOS en zo bedoel ik het helemaal niet hoor. Maar toevallig heb ik ook in een redactiecommissie gezeten en dan zit er iemand namens de redactiecommissie en iemand namens de sollicitatieprocedure, dus daardoor weet ik ook een beetje hoe dat gaat. Dus juist als er dingen zijn die missen of die mensen meer nodig hebben, dat heel erg die ruimte wordt geboden van: oké dit en dit heb je, we willen jou graag hebben dus hier gaan we aan werken. En een tijdje geleden, nou jaren geleden, was er bijvoorbeeld als je iemand aandraagt, een nieuwe collega, dan kreeg je een dinerbon. Daar zijn ze mee gestopt, want als je vanuit je eigen kring mensen aandraagt krijg je kopietjes van die mensen en dat willen we eigenlijk niet. Het is juist de bedoeling dat er verschillende mensen komen en niet alleen: ja ik woon in Utrecht en mijn studiegenoot uit Utrecht draag ik aan.

Interessant om daar zo achter te komen en dat zij op een bepaalde manier eigenlijk dezelfde achtergrond hebben.

Ja, ja dat is dus jaren geleden dat dat zo was en ik ben blij dat dat nu op een andere manier, breder naar wordt gekeken. Of nou ja, het was en en, maar het is fijn dat het nu op een andere manier gebeurt.

En dat er dan misschien toch nog te weinig diversiteit is, hoe zou dat denk je kunnen komen?

Ik denk, kijk ik weet dat bijvoorbeeld mijn vader zou willen dat ik economie, rechten of medicijnen zou gaan studeren. Dat waren de gedegen studies, niet per se creatief, maar studies met een goede baankans, en een goede kans op een degelijke baan. Dat is dan vanuit mijn achtergrond, dus als je dat al meekrijgt dan is het ook moeilijker, of een grotere stap, om dan toch de journalistiek in te gaan. Daar begint het denk ik al mee, of in elk geval voor mij.

En nog andere dingen waardoor, scholieren of jonge mensen dan misschien ook niet aan een studie journalistiek beginnen?

Dat vind ik moeilijk, en daar heb ik ook niet zoveel zicht op. Maar wat ik wel denk is en dat er volgens mij ook heel goed mensen aangenomen worden en dat is ook echt geen vereiste bij de NOS, dat er ook vanuit andere studies mensen aangenomen kunnen worden. Als je bijvoorbeeld commerciële economie hebt gestudeerd of communicatie, dat er ook breder wordt gekeken qua studie. Dat gebeurt ook wel, studie is echt geen vereiste, maar misschien zit daar nog een doelgroep om aan te boren.

Want zie jij toevallig onbewust, misschien ook bewust, in hoeverre er diversiteit in de stagiaires bij de NOS zit?

Ja, absoluut en we hebben ook stagepitchdagen. Dan kunnen studenten vertellen wie ze zijn en daar is ook absoluut oog voor diversiteit, dus dat is ook heel fijn.

Nou ja, die stagepitchdag is dus ook niet per se voor studenten van de School voor Journalistiek, binnenkort komt iemand van 33 stagelopen en die ambieert een andere carrière. En onze huidige stagiaire studeert iets van management en economie. Die studie is niet het belangrijkste en dat lijkt mij ook goed. Ik was ervan uit gegaan dat dat overal al gebeurde, maar dat valt dus wel mee.

Ja, ik heb van een andere redacteur bijvoorbeeld gehoord dat ze daar zulke hoge eisen stellen en min of meer alleen stagiaires aannemen van de UvA.

Bij het Jeugdjournaal hebben we ook een stagiaire die van het mbo kwam en ook dat kan. Ja, organisaties zouden het opleidingsniveau niet als enige vereiste kunnen zien.

In hoeverre heeft diversiteit invloed op de nieuwsberichtgeving?

Volgens mij is het heel belangrijk om, het is ook onze wettelijke taak als de NOS, om een brede afspiegeling van Nederland te geven en ook te berichten. Daar kan een diverse redactie, weer in de brede zin van het woord, die draagt hieraan bij door juist misschien vragen te stellen die iemand anders niet zou stellen of onderwerpen aan te dragen of dingen ziet of ervaart in eigen familie, kennissen of vrienden. Ja dat vind ik aan de ene kant echt belangrijk, maar aan de andere kant vind ik ook dat die journalistiek vaardigheid, die skill van: he, zorg dat je weet wat er speelt in een bredere groep mensen, niet alleen in Amsterdam-Zuid. Dat dat ook zo belangrijk is. Het is die combinatie.

Dus vooral dat het op die manier een positieve bijdrage kan hebben aan de verhalen?

Ja zeker.

En de diversiteitsparadox. Daar had een VRT-journalist een concreet voorbeeld bij. Hoe een witte of juist gekleurde redactie de berichtgeving kan beïnvloeden. Welke gegevens je wel of juist niet verteld over een verdachte bijvoorbeeld.

Ik denk dat dat ook een journalistieke vaardigheid zou moeten zijn. Op het moment dat het relevant is zou je een achtergrond kunnen melden, en als het een woord is van een dronken man is die iemand vermoord, dan is het niet belangrijk, dat doet het niet ter zake wat zijn achtergrond is. Maar als het bijvoorbeeld gaat om eerwraak, dan is het misschien wel belangrijk om te noemen wat ze achtergrond is. Dus dan is de vraag wat de journalistieke relevantie ervan is. Ik heb het idee dat het niet meer van deze tijd is als een gekleurde dader makkelijker of sneller bij een nieuwsbericht wordt vermeld dan wanneer het een witte dader is. En ik denk dat wij daar ook genoeg op getraind zijn en die voelsprietten hebben uitstaan dat dat soort dingen niet gebeuren. Ik snap wat je bedoelt, en denk en hoop dat dat wel een stadium is dat we zijn gepasseerd.

Je noemde voordelen van meer diversiteit, etnische diversiteit, zijn er op een of andere manier ook nadelen? Misschien is dat een groot woord, maar dat er ook nog iets kan zijn wat dan lastig zou kunnen zijn?

Misschien is het voorbeeld wat ik net noemde, dat ik vanuit mezelf niet ben gewend om mensen tegen te spreken, dat je juist, is dat nou een nadeel of iets waarvan ik vind dat je dat moet doen? Dus dat je de tijd moet nemen om in die communicatie en in die gesprekken daar die ruimte voor te pakken. Misschien zal dat iets meer tijd kosten in je proces om even rond te kijken van: hé, dit gebeurt er maar en dat is rot voor deze mensen, maar hoe zit het met die mensen? Bijvoorbeeld, er is een onderwerp gemaakt over terrassen die in coronatijd uitgebreid mochten worden want je kon niet binnen zitten en wel buiten. En de gemeente willen dat nu niet meer, maar de horecamensen zeggen van ja nu kunnen we eindelijk weer geld verdienen. Maar wat bijvoorbeeld dan ook een aspect is zijn blinde mensen die zeggen: maar die stoelen en tafels staan over onze geleidelijnen en tekens heen, dat je dat element ook meeneemt en dat is iets wat meer tijd zal kosten en is dat dan een nadeel? Tijd is

natuurlijk altijd schaars, maar dat betaalt zich volgens mij wel uit in dat mensen zich meer vertegenwoordigd zien in jouw uitingen.

Ik had ook link gestuurd van de scenariostudie Journalistiek 2035 van het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek. Dat had ik ook een beetje als een mede aanleiding genomen, 2035 duurt nog meer dan tien jaar, maar ja zijn er voor die tijd ideeën of al concrete plannen bij nieuwsredacties om dan nog diverse te worden? En is die tien jaar voldoende tijd?

Wat ik denk is dat de noodzaak nu echt wel duidelijk is. En ik ben echt heel blij dat we in deze tijd leven. Aan de ene kant denk ik: misschien hebben we het gevoel dat het langzaam gaat, maar aan de andere kant heb ik ook wel het gevoel dat het best wel in een stroomversnelling zit, bijvoorbeeld ik denk niet dat mensen ooit hadden gedacht van: he, over vijf jaar zijn we van het Russisch gas af bij wijze van spreken, of überhaupt van het gas af zouden zijn. Maar dat komt ook door gebeurtenissen die in een stroomversnelling komen en ik denk dat bijvoorbeeld net als de Black Lives Matter Movement in Nederland en de MeToo-beweging wat meestal om de man/vrouw verhouding en meerdere/mindere verhouding gaat, dat dingen daardoor in een stroomversnelling komen. Dus ik denk: kom op 2035, dat moet echt wel lukken en ook daarvoor. Maar dan spreek ik uit mijn eigen persoonlijke ideeën. Je zou ook meer werkervaringsplekken kunnen maken met wat meer zicht op diversiteit en bij de NOS kijken wel daar al veel naar bij stages, ik merk dat ik steeds praat in brede zin van het woord, maar ook mensen met een niet-westerse achtergrond of een Oost-Europese achtergrond. Om hen de ruimte te geven of die ervaring op te kunnen doen en om te kijken of het iets voor hen is. En nogmaals, het gaat niet alleen om mensen met een etnische achtergrond, maar ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt voor wie het misschien moeilijker is, zo zou het ook eigenlijk niet moeten zijn, maar die misschien meer het gevoel hebben dat ze zich moeten bewijzen.

Heb je nog andere ideeën waar je van denkt: dit zou nog geprobeerd kunnen worden om te kijken of je daarmee diversiteit, ook in brede zin kan aantrekken, groter kan maken?

Het gaat natuurlijk niet alleen om aantrekken, maar ook om het behouden van die mensen. En daarin is het volgens mij ook belangrijk dat mensen zich thuis voelen op een nieuwsvloer en zich gehoord voelen en niet het gevoel hebben in een hoek gezet te worden. Dat is volgens mij heel belangrijk.

Weet jij nog of er andere strategieën of al plannen of projecten in het verleden zijn geweest om diverser te worden? Behalve dan bijvoorbeeld die stagepitchdagen.

Dat weet ik niet, als je dat zou willen weten, zou ik dat wel kunnen navragen bij de P&O afdeling. Maar het is natuurlijk ook niet mijn hoofdding waar ik me mee bezighoud, ik weet niet of er nog andere dingen zijn. Ik kan het wel navragen als je dat wil.

Ik weet niet of je toevallig een idee hebt van hoe de etnische diversiteit in andere Europese landen zou zijn? In mijn geval heb ik Vlaanderen erbij gepakt, maar heb je zelf een idee van welke landen misschien daar ook al goed mee bezig zijn of juist minder goed bezig zijn?

Ik weet niet welke landen er minder goed mee bezig zijn, maar ik weet wel vanuit mijn Jeugdjournaalperiode dat er een goede samenwerking was met andere Jeugdjournaals in andere Europese landen. En ik weet bijvoorbeeld dat Scandinavische landen en Groot-

Brittannië, de BBC, dat zij bijvoorbeeld een presentator hebben die in een rolstoel zit. Dus de mensen die in elk geval in beeld komen, dat dat heel divers is.

Denk je dat nieuwsorganisaties ook van elkaar kunnen leren?

Ja, zeker, want een land als Groot-Brittannië dat is een smeltpot van verschillende culturen. Dan hoef je niet zelf het wiel uit te vinden, maar dan kan je ook juist goed kijken naar andere voorbeelden waar het goed gaat, zeker ja.

En daar eigenlijk met elkaar over in gesprek gaan.

Ja precies en hoe hebben jullie dat doel weten te bereiken en hebben jullie tips voor ons, inderdaad ja.

En dan nog de screenshots van de scenariostudie. Wat vind je daarvan?

Ja, ik snap wat je bedoelt, maar ik vind het wel moeilijk om daar nu iets over te zeggen omdat ik natuurlijk niet het hele plan of idee weet. Dus eerlijk gezegd, vind ik het moeilijk om daar iets over te zeggen.

Interview coördinator/trainer diversiteit en inclusie bij de NOS

Relevantie en betrouwbaarheid: deze coördinator/trainer is al lange tijd werkzaam bij de NOS en geeft naast haar werk bij de NOS voor Met het Oog op Morgen trainingen binnen de NOS over diversiteit en inclusie.

Wie ben je?

Ik werk nu 25 bij de NOS in verschillende functies heb ik daar gewerkt, als redacteur, verslaggever, presentator en dat ben ik nog steeds en voor de radio. Ik ben denk ik nu een jaar of zeven geleden, of acht misschien, begonnen met het geven van trainingen en het organiseren van evaluaties rondom journalistieke kwaliteit intern en toen heeft de hoofdredactie mij gevraagd op een gegeven moment, nu denk ik zes jaar geleden: we vinden het onderwerp diversiteit belangrijk, zou je daarnaar willen kijken vanuit de journalistieke producties, dus vanuit onze uitingen. Want daar werkte ik mee, ik werkte met onze uitzendingen, dus ik evalueerde samen met de redacties onderwerpen, stand-up kruisgesprekken zoals we dat noemen. Dus toen zei ik: nou oké, dat vind ik interessant en ik zit natuurlijk zelf ook in die organisatie. Dus ik dacht: ik heb er eigenlijk niet veel zicht op en ben dus uitzendingen gaan analyseren. Wie laten we zien? Welke onderwerpen kiezen we? Wat zijn eigenlijk de patronen bij ons? Toen raakte ik eigenlijk gelijk betrokken, want ik denk: hé hier zit een onderwerp, hier staat ons wat te doen. En van daaruit zijn we gaan evalueren op diversiteit, we zijn gaan spreken onderling: wat verstaan we onder diversiteit? Dus daar hebben we uiteindelijk een hele brede definitie van. Diversiteit gaat in feite over ons allemaal, daar zijn we naartoe ontwikkeld, dus het is niet: we hebben iemand met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond, oh kijk nou hebben diversiteit. Want ja, wat heb je dan voor diversiteit? Je hebt zichtbare diversiteit, dat is belangrijk voor de NOS, maar daar stopt het natuurlijk niet. Het gaat bij ons ook over regio, dus verschillende regio's in Nederland zijn heel belangrijk, leeftijd, sociale status, gender en seksuele geaardheid. Dus dat het Jeugdjournaal niet altijd de vader-moeder relatie laat zien in een reportage, maar ook een keer als er een item is over de Efteling of over thuisonderwijs tijdens coronatijd, dat je ook een keer een gezin hebt waarbij twee vaders in de keuken staan of twee moeders of

een eenoudergezin, dat is ook diversiteit. En bij corona en thuiswerken niet alleen maar grote keukentafels met Apple MacBooks erop, maar ook gezinnen laten zien waar dat heel anders is. Nou ja, als je een reportage bij een tankstation maakt, en dan heb ik het even over sociale verschillen, dan niet altijd een enorme Tesla-rijder, maar ook iemand in een kleine Daihatsu. Het is een onderwerp wat iedereen aangaat, qua online bijvoorbeeld hadden we heel vaak een bepaald huis, een jaren 30 woning in Hilversum lieten we vaak zien als we iets over de huizenmarkten hadden. Dus een fotograaf heeft allerlei verschillende foto's gemaakt van een flatgebouw, een villa, een rijtjeshuis, een nieuwbouwwijk en een oude wijk, qua bouwstijl. Dus dat we ook diversiteit aan woningen aanbod laten zien. En zo kan ik nog wel even doorgaan, dus we hebben daar echt heel veel tijd en moeite in gestoken om dat te doen. En dat gaat dus over de journalistieke uitingen en op een gegeven moment schoof het in mijn portefeuille op naar, sowieso heeft toen de directeur gevraagd drie jaar geleden van: zou jij voor de hele NOS hier versnelling aan willen geven? Dus ook andere afdelingen en personeelszaken daarbij betrekken, zo hebben een werkgroep diversiteit gevormd met het management uit de hele organisatie. We hebben dit soort sessies bij sport gedaan, bijvoorbeeld man-vrouw is daar ook echt een issue. Nou man-vrouw, bij ons was dat ook trouwens, dus zit er voldoende balans in of niet? Je moet natuurlijk ontzettend goed met elkaar doorpraten over waar heb je een keuze en waar niet? Ik noem altijd het voorbeeld intern: als de coronamaatregelen worden afgekondigd en de persconferentie wordt gegeven door Mark Rutte, Van Dissel en Hugo De Jonge. Ja, dan heb je drie mannen, laten we daar geen energie aan verliezen, die zijn er gewoon. Die mogen er ook zijn, dat is het nieuws. Ga je vervolgens een coronaprogramma met duiding over die maatregelen organiseren, dan heb je keus. Dus laten we dan kijken: een man, een vrouw. Welke etnische achtergrond? Uit welk deel van Nederland? Wel of niet met een accent? Dus daar heb je dan de vrije ruimte, dus ik concentreer me heel erg op de vrije ruimte. Dus bij sport, als Sifan Hassan wint met een loop, ja dan heb je etnische diversiteit. Wint Dafne Schippers, dat vinden wij dan minder etnische diversiteit, dat is natuurlijk ook etnische diversiteit, maar wint Dafne Schippers, dan wint Dafne Schippers. We kunnen er heel lang met z'n allen over praten, waarom hadden we nou een witte vrouw op de voorpagina? Ja, omdat ze gewonnen had. Heb je een duider in de studio, dan kan je keuzes maken tussen mensen. Jong en oud. Dus zo kijken we ook per medium van waar ligt jouw uitdaging? De uitdaging van Met het Oog op Morgen ligt weer op een ander vlak dan die van het Jeugdjournaal. Als je bij het Jeugdjournaal gaat kijken, daar zit weer heel veel etnische diversiteit in bijvoorbeeld, we hebben gesprekken over hoeveel diversiteit er in de type kinderen zitten bij het Jeugdjournaal. Bij economie kwam dus sociale status en de verschillen daarin als onderwerp. Ja, dat is voor Met het Oog Op morgen waar je vooral deskundigen hebt die duiden over het nieuws, is dat veel minder een issue. Bij nieuws binnenland is diversiteit in onderwerpkeuze ook heel belangrijk, gaan we alleen maar naar Lowlands en Pinkpop of gaan we ook naar Opwekking, een Christelijk festival? Nou, dat doen we ook regelmatig, nu hè, tien jaar geleden niet. Laten we vooral mensen horen die voor abortus zijn of laten we ook mensen horen die tegen abortus zijn? Hoe doen we dat eigenlijk? Dat is weer bij binnenland een onderwerp. Dus we differentiëren en we maken het verschil ook per redactie. Want zeggen: nou jongens nu moet iedereen dit en dat, in zo'n organisatie met zoveel platforms werkt dat helemaal niet. En je hebt ook je doelstellingen als programma, dus Met het Oog op Morgen wil graag jonge luisteraars erbij hebben, nou dan is de vraag: bereik je dat met jonge gasten ja of nee. Voor NOS op 3 is dat weer helemaal geen issue eigenlijk, voor Stories, die hebben gewoon een heel jong publiek. Ja, dus zo hebben we er veel tijd aan besteed en ik vind het ook een heel leuk onderdeel van

het werk. Wat betekent diversiteit voor jouw afdeling? En toen gaandeweg kom je er ook wel op uit dat je ook een representatieve functie natuurlijk hebt, dat wisten we al, maar dus wie breng je in beeld namens de NOS? Daar moet ook diversiteit in zitten, jong en oud, regio, man en vrouw, etnische diversiteit. Dat is een belangrijk onderdeel en een belangrijk onderdeel is ook: wie werkt er op je redactie? Want hoe kom je aan al die perspectieven? Dus ook daar is diversiteit heel belangrijk. Gaandeweg ben ik mezelf daar ook meer, zijn we alles meer met elkaar gaan verbinden, je leiderschap, daar zit ik nu vooral op. In hoeverre zorg je voor een inclusief klimaat, want op het moment dat je mensen hebt die je normaal gesproken minder snel aan zou nemen om wat voor reden dan ook of mensen die diversiteit brengen, welke diversiteit het dan ook is, dan moeten ze zich ook wel thuis voelen en de ruimte voelen om dat andere perspectief te brengen. Dus stel je zegt: we willen ook op een redactie echt wel politieke diversiteit qua perspectieven en je hebt iemand die komt met een fix rechts gedachtegoed de redactie op, dan zegt dus de leiding: nou we willen heel veel perspectieven, maar als dan de groep zegt van: oh nee, maar jouw mening vinden we dit en gaat uitsluiten. Dat is niet wat er gebeurde, maar je moet in elk geval voorkomen dat dat gebeurt. Dus leiderschap is ook een belangrijk onderdeel, want als je diversiteit hebt, dan moet je het ook stimuleren en zorgen dat mensen openstaan voor elkaars perspectief. Dus er kwam een enorm dossier achter vandaan zeg maar, of geen dossier, maar een enorm werkveld van dingen die met elkaar samenhangen. En ja, dat is waar ik mee bezig ben, dus ik verbind initiatieven, heb nu net een leiderschapsprogramma georganiseerd, ben bezig met een inclusiebeleid zijn we aan het formuleren nu, dat hebben we al, maar gaan we vernieuwen. Het organiseren van trainingen voor mensen, nou ja om te zorgen dat die achterkant oké is. Jouw onderzoek gaat natuurlijk ook over etnische diversiteit op redacties. We hebben een speciale talentscout sinds dit jaar in dienst, Tamara Seur is dat. En zij scout voor talent en etnische diversiteit is een onderdeel. Want wij verenigen dus niet diversiteit tot etnische diversiteit, dat vinden we ook niet prettig voor mensen zelf. Dus we hebben ook geen targets en het grappige is dat de instroom, we hebben geen officiële cijfers, want je mag het niet registreren, maar dat gaat hartstikke goed. En dat gaat goed zonder cijfers, zonder targets. Want op het moment dat je een target zet, dat hebben ook veel gehoord van mensen met wie wij het afgelopen jaar hebben gewerkt, trainers, deskundigen, die zeiden: ik ga niet solliciteren als ik weet dat ze NOS vijftien procent Nederlands-Marokkaanse mensen in dienst wil hebben, want dan word ik alleen maar daarom aangenomen.

Ja dat heb ik vaker gehoord in de interviews van gekleurde journalisten, die zeiden van: ik wil aangenomen vanwege wat ik goed kan.

Dat is inderdaad superbelangrijk. Dus op het moment dat je een target zet, krijg je de dynamiek weten we van andere organisaties, ik weet dat de NPO een andere weg inslaat, dat is verder aan de NPO, daar heb ik geen kritiek op ofzo, maar wat wij hebben geleerd van andere organisatie is dat dit: ah daar hebben we de dertien procent, dat is buitengewoon grievend voor mensen, dus dan word je binnengehaald op een ticket van een streefcijfer, denken mensen. Want ja dat staat op papier, terwijl wij zeggen: nee wij zijn blij met diversiteit in de brede zin van het woord en we proberen, want we hebben ook trainingen 'selecteren zonder vooroordelen', dus we werken aan de selectieprocedures, dat je je eigen bias, wat die ook is, want die verschilt natuurlijk ook weer per persoon, je die kent en dat je die kan tackelen met elkaar. Dat je zegt: kijk dat is iemand die jij niet kent van nature, heb je er daarom een gevoel van hmm ik weet het niet? Dus we kijken naar de procedures, naar de criteria die we hanteren om iemand aan te nemen, dus is het helder wie we zoeken en

kunnen we ook toetsen of iemand daaraan voldoet? Of zitten we een beetje op gevoel, dus al die procedures nemen we onder de loep, om te zorgen dat er in ieder geval gelijke kansen zijn. En dan kiezen wij heel bewust voor mensen die iets toevoegen, die de kwaliteit in huis hebben die we zoeken en niet omdat we denken: nou hoppetee kunnen we daar een kruisje achter zetten. Dat is de manier hoe wij er tegenaan kijken. En dan kunnen mensen ongeduldig zijn en zeggen: ja er staan geen harde targets, hoe belangrijk vinden jullie het eigenlijk? Nou heel belangrijk, maar zijn er ook heel zorgvuldig in, want we willen ook als iemand bij ons komt werken dat het past en dat er een sfeer is waarin iemand welkom is. Diversiteit organiseren in je personeel is één ding, maar het houden en het benutten ook, ja daar moet je ook aan werken. Ook omdat de journalistiek, als je gaat werken bij een redactie, die heeft gewoontes, die heeft manieren, op een gegeven moment weet iedereen wat die moet doen en dat heb jij misschien ook wel gemerkt bij NOS op 3. Dus een heel systeem staat er al. En als je dat systeem gaat omschudden, dan gebeurt er natuurlijk ook wat met dat systeem. Op dat stuk ben ik nu vooral aan het werk om te zorgen dat we dat op een goede manier laten verlopen. En ik heb voorbeelden waarbij dat echt fantastisch verloopt, waarbij het echt is: kom maar door met diversiteit, leuk. En er zijn ook plekken waar je denkt: nou, daar kunnen we nog wat winst behalen, dus ook daar weer kan je niet zeggen, de NOS doet het fantastisch of de NOS doet het, het hangt er soms ook weer vanaf of individuen überhaupt goed met verandering kunnen omgaan of welke generaties er op een redactie werken. Is het een generatie die heel erg gewend is om open te staan voor alle verschillen die er zijn of zit er een generatie die daar nog wat meer moeite mee heeft? Dus iedere redactie is ook weer anders demografisch opgebouwd. Ook daar gaan we weer naar maatwerk toe en kijken we per groep wat leeft er? Wat speelt er? Wat hebben jullie nodig en waar zit jullie diversiteit? Waar kan het beter?

Is dat dan binnen wat je taak nu is ook een van de uitdagingen te noemen binnen de NOS?

Ja en ik vind het superleuk, het is de diversiteit binnen de NOS. En ook daarvan, daar zit ook mijn drive inmiddels, recht doen aan diversiteit en recht doen aan alle mensen en sommige mensen maken ook van diversiteit een soort missie tegen de witte man. Nou, dat probeer ik zoveel mogelijk uit de organisatie te halen, want witte mannen er mogen er ook zijn, dus ja een uitdaging is het zeker. Maar ook echt superleuk, want dan werk je gewoon met de diversiteit binnen je organisatie.

Heb je een paar voorbeelden van strategieën wat er bij de NOS is geprobeerd om diverser te worden?

Wat ik zei, we werken dus eigenlijk aan meerdere dingen. Je werkt aan je journalistieke uitingen. Dat is ook belangrijk omdat mensen dan zien: oh he, als je het hebt over etnische diversiteit in het bijzonder, oh, ik kan daar ook werken. Dus dat is een niet te onderschatten, dat bij NOS Stories zoveel diversiteit te zien is, trekt ook weer diversiteit aan. Nu is die groep arbeidspopulatie denk ik ook weer diverser, als je kijkt naar de bevolkingsopbouw dan 50 - 60 plus. En ook daar heb je weer mee te maken, dus de journalistieke uitingen zijn van belang. Dat mensen denken: oké, dat is een plek waar ook ik gerepresenteerd word. Dat is één. Dat gaat op sommige plekken goed, op andere plekken kan dat beter. Dat ze continu iets wat onderhoud behoeft. Het tweede is dat je in je organisatie beleid formuleert, dus dat hebben wij ook. Wat verstaan we onder diversiteit? Dat iedereen ook weet wat we daaronder verstaan. Het is dus belangrijk dat je een werkgroep hebt die iedere zes weken onder leiding van de directeur bij elkaar komt, dus dat de directeur gecommitteerd is. De

scouting, dat is ook niet te onderschatten, dat dus de directie, dat je zegt po&o, dat is onze afdeling die gaat over werving en selectie, dat je zegt: we hebben een talentscout nodig, iemand die hier eens goed in duikt. Die heb je niet zomaar, dat kost geld. Dus je moet ook zorgen dat het managementteam en de directie volledig is aangehaakt en de doelen zet en onderschrijft zodat er dan budget kan komen. Want soms is het van de buitenkant allemaal wel makkelijk geredeneerd, maar dat zijn hele trajecten zeg maar, de directie is aangehaakt dat is echt een make or break factor. Nou gelukkig is dat ons, of gelukkig laat dat maar weg, de directeur zit de werkgroep diversiteit voor, dat is echt cruciaal. Vervolgens is dus bij de werving en selectie, daar hebben wij veel baat bij een talentscout. Wat helpt is dat we de procedures tegen het licht hebben gehouden, dus de manier waarop we werven en ook waar we werven. Ze zijn bijvoorbeeld op andere plekken vacatures gaan uitzetten. Bij sport bijvoorbeeld gingen vaak mails uit naar de School voor Journalistiek in Tilburg en Utrecht bij wijze van spreken en dan kwam er gewoon een stagiair en die bleef hangen en zo heb je een soort kanaal, daar wordt nu mee geëxperimenteerd en er worden veel meer netwerken ingezet om te zorgen dat je veel breder kan werven. Dat levert bij sport bijvoorbeeld diversiteit op in meerdere opzichten, dus je werving en selectie is een heel belangrijk sturingsmiddel en dan zowel de procedure van brieven uitkiezen, gesprekken voeren en waar selecteer je op, als waar zet je je advertenties uit en welke taal gebruik je daarbij. Dus de mensen van personeel, organisatie en ontwikkeling hebben ook een cursus inclusief taalgebruik gevolgd, daar kan je heel veel sturen zeg maar. En dan het derde, dus je hebt je uitingen, je hebt je po&o en hele organisatie met beleid en directie en dan de derde is leiderschap en inclusie. Daar gaan we nu volop inzetten. En daar hebben we op dit moment een training lopen omgaan met culturele verschillen. Super interessant, daar leer je van: oh ja oké, dit is mijn cultuur en je krijgt les in culturele verschillen. En dan zie je dus dat er ook tussen witte Nederlanders heel veel cultuurverschillen bestaan. Dus ik vind hem in die zin ook heel goed, want denk nou niet: iedereen met een andere huidskleur of andere etnische achtergrond, die kan net zo goed ook mijn cultuur hebben. Dat is superleuk, want dan zie je dat je eigenlijk bij ieder mens opnieuw moet kijken: wie ben jij? Dat is voor mij de kern, dat je bij iedereen kijkt: wie ben jij en wat breng jij mee? En niet: oh, jij bent een witte man van vijftig, dus dan zal je wel puntje puntje of oh jij bent een jonge hoogopgeleide vrouw dus dan zal je wel. Of oh jij hebt Nederlands Marokkaanse roots, dan zal je wel, oh jij bent een moslim dus dan zal je wel. En ook weer tussen moslims heb je veel verschillen. Wat ook nog een hele goede les is geweest is dat als je iemand met het moslim geloof eens aanneemt, check gewoon even: vind je het fijn om daar een bijdrage aan te leveren in de uitzendingen of niet? Want we hebben één iemand in dienst: waarom hebben jullie mij nou niet even gevraagd voor een reportage over de Ramadan? En iemand anders zegt: hallo, dat is privé dat ik moslim ben en ik hoef daar journalistiek helemaal niks mee. Dus het is ook niet gezegd dat iedere moslim die je aanneemt berichten over moslim hoeft te maken. De een zegt misschien wel: laat mij lekker over pensioenen schrijven online. En dat is prima. We hebben iemand met een Palestijnse achtergrond die zegt: hé, bel me even als je twijfelt over woordgebruik of over een bron. We hebben ook iemand met een Palestijnse achtergrond die denkt: val mij er niet mee lastig, ik ben puntje puntje en heb daar verder niks mee. Dus ook daar weer maatwerk, denk niet dat als je iemand met een Palestijnse achtergrond in huis hebt, dat dat automatisch iemand is die de hele dag berichten over Palestina gaat maken. Ook die vind ik heel belangrijk, kijk gewoon wat mensen willen brengen en doen. Willen ze hun expertise wel inzetten of zeggen ze nee, dat is privé, ik ben economie

journalist. En ook daar gaat inclusie over. Stel gewoon die vraag in plaats van dat je dat zelf al hebt bedacht.

Ja dat is ook duidelijk naar voren gekomen, dat nieuwsredacties daar wel eens mee kunnen struggelen. Dat als ze dan iemand hebben die een andere achtergrond heeft, als ze die binnen halen op de redactie, hoe je daar dan op een zorgvuldige manier mee moet omgaan.

Ja en ook daar zijn ervaringen weer van belang. We hebben iemand in dienst gehad die daar echt ook in het openbaar heel boos over was van: vraag me niet naar mijn achtergrond. Waardoor ik weet dat een aantal collega's denken van: oh, als hier iemand met een andere culturele achtergrond binnenkomt, ja ik ga het niet meer vragen. En dan hoor je op een gegeven moment als je zo'n inclusie gesprek hebt, dat iemand zegt: ja, vind ik nou zo jammer dat niemand ernaar vraagt. Dus ja, zo is het en ook daar zit dus weer super veel diversiteit in. De een heeft klappen opgelopen met etnische diversiteit en de ander niet. Voor de een is het een last, voor de ander niet. Sommige mensen hebben soms in een andere baan ergens last van gehad, andere niet. Dus ook daar zit weer heel veel verschil in en mijn motto is dan: ga gewoon altijd met elkaar in gesprek en een beetje ontspannen en dan hoor je het wel.

Ja, interessant hoe je dat zo vertelt. Het is goed dat ik jou vandaan nog even spreek hierover. Hiermee heb ik toch nog weer net een wat andere visie voor mijn onderzoek.

Ja, wat ik nou wel eens jammer vind, dat is ook een besluit geweest, show, don't tell. Werk er gewoon aan en op een dag gaan mensen het zien, voelen en horen. Ik ben hier bijna fulltime mee bezig, we doen zoveel, we vallen, we staan op, weet je er gaan dingen absoluut mis. Daar leren we van, het is een razend interessant proces. Ik ben vaak ook echt trots op dingen die ik zie, dat ik denk: wauw, yes er zijn dingen aan het veranderen. Wat ook voor journalistieke organisaties heel belangrijk is, heb ik gemerkt in elk geval is: verbind het met je eindproduct. Dus maak inzichtelijk waarom het van belang is. Als je die stap overslaan en een beetje zegt van: ja diversiteit, daar moeten we wat mee. Dat gaat niet werken. Je moet echt heel goed scherp hebben wat diversiteit voor het werk gaat betekenen. Waarom doen we het? Wat verstaan we eronder? Dat is wel heel belangrijk dat je daar tijd aan besteed. Want anders wordt het voor iedereen een soort project van oh ja we moesten iets met diversiteit, oh daar zien we iemand lopen dan hebben we diversiteit. Het gesprek erover en het ontwikkelen van een visie, gekoppeld met wat je aan het doen bent, dat zou ik iedere organisatie aanraden. Je moet echt mensen duidelijk maken, wat gaat dat dan bijdragen? Wat gaat dat dan betekenen? Waarom is dat belangrijk?

Hoe heb jij die (etnische) diversiteit bij de NOS zien veranderen?

Ja, zeker. We ontwikkelen ons echt dagelijks op dit thema. Wat ik zei, het inclusie vraagstuk was zes jaar veel minder scherp in beeld, dus dat dringt zich op. En de kunst is dan dat je zegt: hé, hier dringt zich wat op, dit moeten we oppakken. Je komt allemaal dilemma's tegen die je van tevoren niet verzint. Wat ik jou net vertelde, iemand met een moslimachtergrond die bij ons komt werken en die wordt gevraagd: wil je wat aan het einde van de Ramadan doen? En die zegt: ja, hallo. Dat moet je allemaal ervaren, en dan komt iemand die zegt: waarom heb je mij niet gevraagd voor een verhaal over de Ramadan? Ohja, verschil! Dat moet je dan met elkaar bespreken van: hè, heel grappig, daar zit een verschil, hebben we nou gedacht dat dan iedere moslim dat niet wil? Dus dat is zo'n voorbeeld van een

ontwikkeling, ja dat moet je eerst meemaken en ervaren voordat je denkt: oh ja tuurlijk. Daar leren we van. Iemand die uit Limburg komt, even checken: wil je iets met Limburg doen? Of vind je het alleen maar irritant als we vragen of jij de carnavalsreportage wil voorbereiden? Ja en dat zijn dingen waar je je gewoon op ontwikkelt, daarom vind ik het ook zo boeiend. Er gebeurt steeds weer iets dat je denkt: oh oké, grappig, dat komt er nu dus ook bij. Als je mij had gevraagd, zes jaar geleden stond in de boekjes dat leiderschap heel belangrijk is, maar het had nog geen inhoud voor mij. Dus tuurlijk, leiderschap is belangrijk en op een gegeven moment gaan er dingen gebeuren waardoor je denkt: hé, maar ik zie het, leiderschap is belangrijk, dus dan moeten we nu dit gaan doen. Dus het is ook door het ervaren dat je je verder ontwikkelt. En het belangrijkste is dus dat je als je hiermee bezig bent, dat je je realiseert dat je met een onderwerp bezig bent want zich voortdurend ontwikkelt. De MeToo, maar ook de Black Lives Matter, geven natuurlijk heel veel dynamiek intern. Ja, dat dat weet je een jaar daarvoor ook niet, dat dat losbarst en dat dat discussies meebrengt en gevoelens. Nou ja, wat staat ons daarop te doen? Dus de kunst is dat je eigenlijk steeds blijft kijken van: hé, waar beweegt het zich naartoe? Wat is er nodig? Leuk om te vertellen is dat voor dit najaar, je bent bezig met de leidinggevenden en dan hoor ik bij een aantal bijeenkomsten waar we over van alles spreken: oh, die nieuwe generatie, jouw generatie, dat is wel lastig. Oké, wat vind je lastig dan? Nou ja, ze zijn heel anders in het werk en leven, hoe moet ik daar mee omgaan? En dan hoor je dat een paar keer weet je, een beetje tussendoor, en dan ga je gewoon zoeken op generatie en diversiteit. En dan blijkt er een geweldige kerel, of tenminste een geweldig onderzoek, te zijn en workshops die helemaal in kaart heeft gebracht hoe generaties zich op de werkvloer gedragen. Ik ben dan van de pragmatische generatie die gewoon is van: hup aanpakken, doen, niet te lang vergaderen en door. Daar herken ik mijzelf ook in, de generatie boven mij bespreekt alles liever tien of twintig keer, toen ik dat las dacht ik: oh jemig wat herkenbaar! Je leest dan ook over Millennials en generatie Z die vindt bijvoorbeeld de balans werk-privé heel belangrijk. Dus we hebben nu allerlei mensen die zeggen: 28 uur, dat is voor mij voldoende om te werken. Nou ik zal je zeggen, toen ik de arbeidsmarkt op kwam, ik had het niet eens kunnen uitspreken: 28 uur. Ik bedoel: wil je overwerken, ja tuurlijk. Mijn zoon heeft zijn eerste baantje nu en ik ga niet een hele generatie over één kam scheren hoor, maar mijn zoon die kwam thuis en ik vroeg hoe was het? Ja was leuk, het was zijn tweede dag als afwasser, van 12 tot 5 en het was Hemelvaartsdag. Ze hadden gevraagd, want het was hartstikke druk, wil je wat langer blijven? Had hij gezegd: nee. Hij vond het wel genoeg. Ik vroeg: was het druk? Ja, ze vroegen nog of ik nog langer wilde blijven. Ik zeg: oh en heb je dat niet gedaan dan? Nee, waarom zou ik dat doen? Wij zijn allebei van een generatie: heb je nee gezegd?? Nee, hij was gewoon heel helder en hij wil ook nog leuke dingen doen. Herken je dat of niet?

(Wen Xin) Ja, als ik terugkijk naar mijn bijbaantjes, maar ook bijvoorbeeld bij de radio-redactie van NOS op 3. Je houdt je gewoon aan het rooster, ja. En als het dan vijf uur of zes uur is of tot welk tijdstip dan ook. Of bij NOS op 3 als je bij wijze van spreken tot tien uur 's avonds moet werken, is het tien uur, dan ga je weg. Dan is het klaar.

(coördinator/trainer diversiteit en inclusie bij de NOS) Daar kan je een oordeel over hebben. We hadden eigenlijk best wel een beetje een oordeel, maar realiseerden ook dat dat oordeel komt vanuit ons perspectief. En toevallig las ik een week later het boek van die man en die beschrijft ook dat iedere generatie, die komt een update leveren. Dus kijk nou goed: wat is de boodschap van die generatie? Dus die zegt: je moet het eigenlijk bij elkaar brengen, welke boodschap brengen zij? Die je kan omarmen of hoe je het ook wil noemen. En wat

heb jij hen te leren, want er moet nog wel een hele uitzending gemaakt worden, een krant uitkomen of de koekjes moeten morgen wel klaar zijn in de fabriek. Dus zorg dat je elkaar vindt, nou dat is iets om, ja op die manier hebben wij nog niet over diversiteit nagedacht. Dus die man komt dan nu voor leidinggevend en die gaat een beetje onderzoek bij ons doen. Dat is zo iets, dat had ik een half jaar geleden niet bedacht, maar dat dringt zich op met een nieuwe generatie. Ja, dan kan je dus als NOS heel hard tegen die generatie gaan aantrappen van: nou belachelijk en 's avonds zitten ze toch ook op hun telefoon? Waarom zijn ze niet bereikbaar buiten werktijd? Die zijn toch geboren met een telefoon? Ja, en dan hebben ze een telefoon voor werk en privé, wat is dit nu? Mijn generatie is van een mobiele telefoon als eerste eigenlijk, wat een mogelijkheden dat het bood! Daardoor konden we tot twaalf uur 's avonds doorwerken, maar dat is natuurlijk helemaal niet gezond, dus misschien komt jouw generatie ons wel leren dat het ook wel even wat minder kan. Zo ontwikkelen we ons, dus generatie en diversiteit is nu iets wat erbij komt.

Interessant voorbeeld, daar heb ik eigenlijk ook nog niet zo bij stil gestaan. Maar ik geloof zeker dat als ik na mijn afstuderen hopelijk een baan vindt en met een andere generatie op de werkvloer werk, dat ook daarin visies kunnen verschillen van elkaar.

Ja, en je daar in elk geval bewust van kan zijn, daarop inspelen, maar ook een generatie bij de hand nemen met wat belangrijk is in onze organisatie, dat terrein hebben we nog niet ontgonnen. Zo blijft het zich ontwikkelen. En weet dus dat ik dat pas na 25 jaar eigenlijk las, wat ik al 25 jaar meemaak. Namelijk dat die generatie boven me nog altijd weer alles op een A4tje vraagt, twee weken geleden nog: zet alles op een A4tje, dan denk ik: dat heb ik toch net gezegd? Ja, maar dan kunnen we er nog een keer over vergaderen. Dat is dus het verschil in besluitvorming en dan staat er dus heel mooi beschreven, dat had ik me nog helemaal niet gerealiseerd, dat de generatie boven mij, daarboven zat een hele autoritaire generatie en daarmee wilden zij breken. Dus wat is het antwoord op een autoritaire stijl, dat is democratie, alles tot in den treure met elkaar bespreken en doen. En dan kwam onze generatie die denkt: ja dat weten we nou allemaal wel, aan de slag! Toen kwamen de Millennials en die brachten weer iets anders, die wilden iets doorbreken. Toen ik het las dacht ik echt: jemig, nu zie ik het!

Wie zouden er medeverantwoordelijk kunnen zijn voor die diversiteit? Je noemde kort iets over hogere lagen, dus dat het bij de directie moet doordringen, dat die er open voor moet staan. Dus zou je kunnen zeggen dat de directie verantwoordelijk of medeverantwoordelijk is voor de diversiteit? Of je had het ook even over de NPO?

Ja, die zijn er ook druk mee bezig weet ik. Maar goed, ik heb vooral met de NOS te maken, en kijk als directeur ben je voor alles verantwoordelijk. Ja, zo is het. Het is belangrijk dat de directie er actief betrokken bij is.

Of dat de behalve de directie van de NOS dus ook de NPO een soort van indirecte verantwoordelijkheid heeft omdat de NOS op de publieke zender wordt uitgezonden?

Ja, dat vind ik lastig. Ik weet niet hoe dat precies allemaal in elkaar zit, dus laat ik het maar even beperken tot hoe het bij de NOS zit.

Dat het een paar jaar geleden nog anders was of dat er bepaalde ideeën of inzichten nog in mindere mate waren, wat zouden redenen kunnen zijn dat er toen minder diversiteit/etnische diversiteit zou zijn? Bijvoorbeeld dat bij de Scholen voor Journalistiek de aanwas

vooral witte studenten zijn, waardoor er niet heel snel meer diversiteit op de werkvloer komt.

Ja dat is een reden, wat ik zei, journalistiek Tilburg of Utrecht als dat je aanvoerroute is van stagiaires, want dat is ook vaak ook wel een manier om ergens te komen te werken en als daar dan weinig etnische diversiteit is, ja dan moet je dus breder gaan zoeken. Ik denk ook dat er weinig aandacht voor was. Ik denk dat in de representatie, wat ik je al vertelde, als je jezelf niet terugziet heb ik wel van veel mensen gehoord van: oh dat is dus niet een plek waar ik ook zou kunnen werken. Ja, het werkt toch vaak zo, ik kan niet bewijzen dat het zo is, maar ik denk dat wat heel natuurlijk is en als je dat niet doorbreekt, dat je mensen aanneemt die op jou lijken. Dat is gewoon vaak wat er gebeurt, maar ik denk dat je het kan vatten onder het kopje: daar was heel weinig, er was niet zoveel aandacht voor en ik denk dat het vroeger, hoor ik wel eens, nog geen thema was, dat leer ik dan ook van trainers, maar ik heb geen zicht of dat bij de NOS ook zo was, dan was diversiteit een soort sociale kwestie van: we moeten nu eenmaal ook mensen met een andere etnische achtergrond aannemen. De overheid heeft dat ook als sociale kwestie gepresenteerd: die groepen moeten geholpen worden. Ja, dat gaat gewoon niet werken, dat stond in beleidsstukken in de jaren 80. Dus dan wordt het heel erg een personeelskwestie zonder dat, wat ik jou zei, duidelijk is waarom het van belang is voor jouw organisatie. Dus ja, dan denkt iedereen: oh vinden ze kennelijk belangrijk, dus die inclusie was er denk ik ook helemaal niet. Dus het zullen meerdere redenen zijn: te weinig aandacht ervoor, de routes naar de journalistiek waren toen wat nauw, mensen zagen zichzelf er niet in terug, demografisch, als je kijkt naar de demografische ontwikkelingen, dan zijn er nu veel meer jongeren met een diverse etnische achtergrond dan vijftien jaar geleden. Dus de populatie verandert, ik denk dat er meerdere redenen waren. Maar het was bij de NOS niet zo van dat het was: nou die nemen we niet aan. Het zijn geen bewuste, ik denk juist omdat het niet echt een thema was, dat het bleef zoals het was. Ik denk dat dat het belangrijkste is.

Beetje met het idee als iets gewoon werkt zoals het gaat, dan kan je dat net zo goed houden?

Ja, met een stagiair, ja prima toch. Voelt goed, veel kijkers, het gaat goed allemaal, iedereen bezig met het nieuws van de dag zelf. Ja, de hoofdredactie heeft het stevig op de agenda gezet en dan gaan er dingen gebeuren.

En de mate van etnische diversiteit op een nieuwsredactie, in hoeverre heeft dat denk je ook invloed op de berichtgeving?

Ja, ik denk wel dat het invloed heeft op de keuzes die we maken of op de toon die we aanslaan. Het is natuurlijk heel moeilijk om dat te meten, om dat een-op-een te vertalen, maar onze berichtgeving, ik denk dat het wel invloed heeft op de keuze en het perspectief.

Ja, en dat er ook meer verschillende soorten verhalen zouden kunnen komen bijvoorbeeld?

Ja als wij een enorm carnaval liefhebber in huis hebben, dat die zegt: let even op die tekst, carnaval wordt nu neergezet als een feest van zuipen, maar het is veel meer dan dat, dus let even op. Oh, oké, goed dat je dat zegt, weet je. Of iemand met een christelijke achtergrond die zegt: let even op, je schrijft nu bij de ondertiteling deze kerk, maar je mist een woord, het moet reformatorisch herstelde zijn, ik noem maar iets. Het zit vaak in kleine dingen, soms in grote dingen.

Ohja, ook wel goede voorbeelden. Hoe het in kleine dingen kan zitten omdat diegene gewoon daar net wat meer ervaring of kennis over heeft. Dus je zou kunnen zeggen dat dat eigenlijk dan ook wel de voordelen zijn van meer diversiteit, etnische diversiteit voor op de nieuwsredactie? Zijn er denk je nog meer voordelen of juist, nadeel klinkt weer zo groot, maar naast voordelen ook minpunten of dingen die wrijving kunnen opleveren?

Ja, dat hangt heel erg van de groep af en dan kom je bij inclusie. Dus als je een inclusief klimaat hebt, dan voegt het iets toe. Als er geen inclusie is, dan heb je kans dat het spanningen oplevert. Dat je denkt: wow, die gaat vijf keer per dag bidden, hoezo? Ja, dat kan ook. Dus daarom zijn inclusie en leiderschap zo belangrijk. Om vooral met mensen het gesprek aan te gaan, en ook wat ik jou zei, trainingen over culturele verschillen, dat is hartstikke goed om te weten. Hoe interpreteer je gedrag van iemand die uit een andere cultuur komt dan jij? Hoe kan je daar open voor staan. En bijvoorbeeld als iemand je niet aankijkt dan kan dat uit beleefdheid zijn vanuit een bepaalde cultuur, maar vanuit mijn cultuur kan dat heel onbeleefd zijn. Dus dat zijn dingen, dat is voor de samenwerking tussen elkaar wel heel belangrijk om dat dan te weten en dat niet verkeerd interpreteren en daar gesprekken over te hebben. Om te checken of je elkaar wel hebt begrepen of hoe zouden we dat dan anders kunnen doen? We hebben best wel een cultuur van gewoon roepen wat je ervan vindt waar iedereen bij is, daar kunnen de meeste mensen heel goed tegen, maar vanuit bepaalde culturen is aangesproken worden in de groep waar iedereen bij is, dat is gewoon echt een brug te ver. Dat zijn dingen, daar kan je over nadenken. Wat vraag je aan mensen aan assertiviteit? Wat in onze dominante cultuur misschien heel gewoon is, namelijk lekker direct even de baas zeggen hoe het zit, is voor een andere cultuur, ja dat doe je gewoon niet, dat is zo onbeleefd. Het is wel fijn als de leidinggevende daar een gevoel voor heeft in plaats van dat die zegt: je krijgt een slechte beoordeling, want je spreekt de baas nooit aan. Ja, dat zijn allemaal dingen die erbij komen kijken en waar je over moet nadenken en waar je als organisatie ook moet zeggen: en hier houden we aan vast want dat is voor ons werk belangrijk, en hier kunnen we dingen misschien ook wel een keer anders doen. En net als bij het kerstpakket, als je heel veel moslims in dienst hebt, ga je dan flessen wijn opsturen? Ik noem maar iets hè. Dus op het moment dat je een vrij homogene groep hebt met dezelfde cultuur, ja dan mis je de diversiteit, maar sommige processen lopen dan eenvoudiger. Je krijgt minder discussies, minder wrijving en de kunst is natuurlijk om te zorgen dat je dat in goede banen leidt, want er zijn verschillen tussen mensen. Dat komt er allemaal bij kijken.

Ik heb in mijn literatuuranalyse een onderzoek van het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek erbij gepakt: Journalistiek 2035. Daar hebben ze het dus ook over diversiteit en inclusie, 2035 dat ze daar nu al naar kijken En daarin ook praten over diversiteit en inclusie op de redactievloer, is dat niet vooruitdenken of denk je dat er in ruim tien jaar nog meer in zou kunnen veranderen of nieuwe plannen kunnen komen?

Dat vind ik een moeilijke vraag, demografisch gaan we veranderen. Dus we gaan nog meer veranderingen krijgen, als je kijkt naar de bevolkingsontwikkeling bij het CBS, nou dan kan je beter nu maar je zaken goed op orde hebben in de organisatie dan over tien jaar. Maar daar heb ik niet zo'n opvatting of zicht op eigenlijk. Dat zou ik niet weten.

Dan de vraag welke plannen of ja toch strategieën zijn er nog meer?

Ja we hebben doelstellingen, dus we hebben wel een duidelijk doel en we werken per afdeling dus, nieuws, sport, evenementen die werken dat per afdeling en dan weer per

subafdeling uit. Dus de strategie is vooral maatwerk leveren, we hebben daarvoor diverse programma's lopen rondom diversiteit en inclusie. En volgens mij heb ik het meeste daarover wel gezegd.

En denk je dat het in andere landen, in andere Europese landen, anders zou kunnen zijn rondom diversiteit?

Ja, we zijn bij de BBC geweest, die pakken het wel anders aan dan wij. Die hebben echt targets, zowel voor de uitzending vinden wij niet werken, als voor het personeel. Ik weet het verder niet, Denemarken en Zweden hebben we contact mee gehad, dus we hebben hier en daar wel wat, ik heb veel contact met een soort consultant die werkt bij de BBC en die zegt: de NOS ligt heel erg voor, jullie zijn heel slagvaardig. Maar goed, dat is wat zij zegt, dus dat weet ik verder niet.

Bijlage 5: Codeboek Vlaanderen

2. In hoeverre is er nu een gebrek aan redacteurs en verslaggevers met verschillende etnische achtergronden op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Dataredacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Natuurlijk vind ik diversiteit belangrijk. De redacties zijn niet divers genoeg. Hoe ik dat 50 jaar geleden zag en hoe ik dat nu zie is anders. Hoe ik dat nu zie is dat ik merk dat er een grote vooruitgang is geweest. Er is ook vanuit de maatschappij een impuls geweest om te werken aan diversiteit. Maar het belangrijkste is denk ik de vraag waarom er een tekort aan diversiteit is binnen de journalistiek.	De vraag is waarom er een tekort aan diversiteit is binnen de journalistiek.	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

Redacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Bij VRT NWS hebben we twee schermgezichten die een etnische achtergrond hebben, Riadh Bahri en Fatma Taspinar. Maar er is eigenlijk maar heel weinig etnische diversiteit binnen de VRT. En dat is een heel groot mankement en dat weten ze ook. Bij mij, in mijn ploeg, dus voor het Journaal Laat, ben ik de enige met een andere etnische achtergrond.	Er zijn twee schermgezichten met een etnische achtergrond	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

Ik vind ook dat ze er veel meer kunnen uithalen door andere mensen aan te nemen die met een diverse achtergrond zitten. Omdat je ook gewoon andere ideeën hebt als je ergens met een andere blik bent opgegroeid op de wereld. Dus ja, het is heel weinig, er is weinig diversiteit binnen de VRT.	Meer soorten ideeën bij meer etnische diversiteit	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers
Je kunt het huis van alle eindredacteurs zien in je hoofd van hoe dat daar binnen uit ziet. Iedereen heeft zo dezelfde studies gedaan, iedereen is zo in hetzelfde pad gaan. Er zijn heel weinig mensen die dat tikkeltje extra hebben, die iets meer hebben meegemaakt, die een andere achtergrond hebben , die in een sociaal minderheidsklasse opgegroeid zijn.	Er zijn weinig mensen die iets meer hebben meegemaakt	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

Verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik ga niet zeggen dat de situatie perfect is of ideaal is verre van, maar ik heb het de afgelopen tien jaar wel heel sterk zien evolueren. Op een jaar tijd kan er veel veranderen, zeker in de media en dan zeker bij een openbare omroep waar toch de afgelopen jaren wel degelijk het besef is gegroeid en ik denk dat de NOS daar een heel goed voorbeeld van	Belang en besef van etnische diversiteit begint door te dringen	Nog te weinig etnische diversiteit	De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen

is. Ik denk dat de NOS daar echt een heel goed voorbeeld van is, als ik de NOS op afstand bekijk, denk ik dat dat zij als organisatie in Hilversum ook wel heel representatief zijn. Dus dat betekent dat ze ook alle geledingen van de maatschappij volledig of zo goed mogelijk willen vertegenwoordigen en ik denk dat dat hier in Vlaanderen nu ook wel begint door te dringen.			
Je kunt het een gebrek noemen, maar ik zal het liever een ambitie willen noemen om zo representatief mogelijk te zijn. Het is niet zo dat dat ik voorstander ben van quota, ik ben wel heel fel voorstander van het feit dat als je sollicitaties uitschrijft en als je kandidaten zoekt binnen de organisatie, dat je die kandidaten moet zoeken en hen zo divers mogelijk laten voelen.	Noem het geen gebrek maar ambitie om diverser te worden	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

Redacteur en verslaggever bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik vind de laatste jaren dat door de inspanningen van de omroep het toch wel veel beter tegenover toen ik begon. Toen was ik een van de twee of drie ofzo, nu kan je toch echt wel zeggen dat in elk programma bijna, elk nieuwsprogramma, één of twee mensen met een	Door inspanningen is de etnische diversiteit veranderd	Nog te weinig etnische diversiteit	De etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers is aan het veranderen

andere achtergrond vertegenwoordigd zitten. De laatste maanden zijn er twee vertrokken die toch wel met het gezicht op tv kwamen, dat is dan wel spijtig want je moet een onderscheid maken tussen de grote representatie op de nieuwsvloer, dat is goed, maar komen ze in beeld dan is dat beter. Als er dan twee vertrekken is dat wel een beetje een terugval.			
Ja, ik vind dat het kleiner aan het worden is. We hebben ook een jongeren nieuwsmagazine Karrewiet, daar heb je Mariel. Het is altijd beter als er meer zijn, ik zeg het omdat er ook altijd mensen stoppen of weggaan. Het meisje dat mij vorige keer heeft geïnterviewd voor haar studie, die zei dat ze zich niet met iedereen kan identificeren. Dat is nog zoiets, je hebt al mensen van diverse achtergrond, maar kijkers, luisteraars, de gewone mens thuis, kan zich ook niet met iedereen identificeren.	Het tekort is kleiner aan het worden	Het is aan het veranderen	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

Adviseur Diversiteit en inclusie

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Je merkt natuurlijk vaak dat je de enige bent en dat valt op. Soms is het geen probleem maar ja het valt anderen dan ook wel vaak op zoals dat jij dat ook dan meegemaakt hebt. Ik heb	Je bent vaak de enige en dat valt op	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers

daar geen slechte ervaringen mee, maar het was natuurlijk bij mij ook vanuit een mindset van: ik ben hier ook met diversiteit bezig en mensen koppelde dat dan ook soms aan mij.			
Ik zou het wel een tekort durven noemen ja. Gebrek klinkt ook zo beetje als een fout ofzo. Maar er is zeker een tekort aan personeel, ik weet niet meer hoeveel mensen dat er exact in ons bedrijf werken, dat zijn er iets van 1800 of zoiets denk ik, maar qua percentage zitten we daar nu aan 3,8 procent of zoiets.	Gebrek klinkt als een fout, daarom een tekort	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is nog een tekort aan etnische diversiteit onder redacteurs en verslaggevers
Het zijn de eindredacteur die daar zitten die de richting bepalen, die dingen een beetje verschuiven naar dat wat zij als visie hebben. Als je dan kijkt naar die laag, je hebt de researchers, redacteurs, journalisten, wat dan ook, dat is een grote groep. Als je dan nog niveautje hoger gaat, naar de mensen die beslissingen nemen, dan zie je toch wel weer een stuk minder etnische diversiteit en al helemaal geen mensen met een beperking.	Geen etnische diversiteit onder hogere lagen als eindredacteurs	Nog te weinig etnische diversiteit	Er is weinig etnische diversiteit in hogere lagen (denk aan hoofdredactie/ eindredactie)

3. Welke strategieën zijn er al binnen nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen om een meer diverse nieuwsredactie te vormen op basis van de etnische achtergrond?

Dataredacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
-------	--------------	----------------	-------------------

Een belangrijk aspect om het dilemma op te lossen van als je geen ervaring hebt, maar een baan nodig hebt voor ervaring is om, vroeger heette dat diversiteitsstages, nu is dat veranderd in een ervaringswerkplek. Daar gaan ze eigenlijk specifiek op zoek naar mensen met diverse roots om die een betaalde stage aan te bieden. Zodat zij die werkervaring op kunnen doen. Vroeger was dat zes maanden, nu is dat een jaar geworden. Dat heb ik ook gedaan, zo ben ik ook verder gekomen. Vroeger ging het om tien mensen, inmiddels al twintig mensen. Dus dat is ook wel een van de manieren om aan etnische diversiteit te komen en hen een kans te bieden.	Ervaringswerkplekken voor meer etnische diversiteit	Ervaringsstages om werkervaring te krijgen	Ervaringswerplekken
--	--	---	-----------------------------------

Redacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Dus als je binnenkomt bij de VRT met een huidskleur is dat meestal ook via dit contract omdat het ook goedkoper is. Ik zeg niet dat iedereen zo binnenkomt, maar ik heb dat nu ook. Ik werk nu een jaar bij VRT NWS, dat was twee keer een ervaringsstage, zo noemen ze dat. Vroeger	Ervaringswerkplekken voor meer etnische diversiteit	Ervaringsstages om werkervaring te krijgen	Ervaringswerplekken

noemde ze dat een diversiteitscontract, nu noemen ze dat een ervaringsstage, wat eigenlijk een beetje bullshit is, want ik heb al ervaring dus ik hoef geen ervaringsstage te doen.			
---	--	--	--

Verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Het wordt niet uitgedrukt in complete cijfers, maar er wordt wel meer focus gelegd op de vraag als: zijn we representatief genoeg in onze verslaggeving, zijn we representatief genoeg als het gaat over onze schermgezichten? Bellen we even vaak een mannelijke expert over een bepaald onderwerp als een vrouwelijke deskundige? Dat zijn allemaal dingen waar we vroeger misschien iets minder vaak bij stil stonden, maar die nu wel echt op de voorgrond zijn geplaatst. Dus we zijn er ons wel van bewust, dat die omschakeling gebeurd.	Vragen stellen over de representatie op de redactie	Gesprekken op de redactie over representatie	Representatie bespreken
Ik ben maar journalist, dus ik heb geen impact of invloed op de aanwervingen of ik ontvang geen sollicitanten. Maar ik merk wel dat er bij de aanwervingsprocedures	Belang hechten aan divers personeel bij aanwervingsprocedures	HR denkt bewust na over diversiteit	HR let op etnische diversiteit

wel ook echt belang wordt gehecht aan, ik zeg niet dat dat altijd een doorslaggevende factor is, maar je wilt natuurlijk wel je talent halen uit een zo divers mogelijke vijver. Dat is wel iets waar bewust over wordt nagedacht.			
--	--	--	--

Redacteur en verslaggever bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Maar wat de VRT ook doet, ik weet niet hoe dat nu is, maar ze hebben van die netwerkvondten om vrouwen of mensen van een diverse achtergrond te leren kennen om daar een poule van te maken. Ze doen wel echt inspanningen hoor vind ik. Dat deden ze specifiek om mensen te leren kennen zodat als ze die mensen moeten interviewen ooit, die mensen dan al kennen. Door die eens samen te brengen. Het werd ook geapprecieerd van de andere kant.	Netwerkvondten voor representatie uit de samenleving	Je publiek meer bij je berichtgeving betrekken	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit

Adviseur Diversiteit en inclusie

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
De VRT heeft partnerorganisaties in diversiteit waar we mee overleggen, dat zijn middenveldorganisaties,	Partnerorganisaties om etnische diversiteit mee te bespreken	Je publiek meer bij je berichtgeving betrekken	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit

waar we dus mee overleggen over ons beleid, dus niet dat zij echt eisen kunnen stellen, maar we hebben een soort van verantwoording af te leggen aan die groepen als vertegenwoordigers van onze zes thema's diversiteit. En dus Grip en het mensenrechtenverdrag gaat over inclusie, dus personen met een beperking en daardoor zijn we wat meer ingerold van: oké diversiteit is een ding, dus de bevolkingssamenstelling is dat hoe de wereld eruitziet, maar inclusie gaat ook over actief iets ondernemen om mensen hun plaats aan de tafel te geven, hun ruimte te laten claimen eigenlijk en daardoor zijn we daar zeker sterker op gaan inzetten.			
We werken samen om de instroom diverser te maken, dat is een aspect. We geven advies aan collega's over beeldvorming, maar dat kan zoveel verschillende vormen aannemen. Dat gaat bijvoorbeeld over advies over taalgebruik: hoe kan je inclusieve taal gebruiken waardoor je iedereen aanspreekt? Dat kan gaan over even meelesen in een scenario om te zien zit het goed en hoe kunnen we de beeldvorming uitspelen?	Collega's adviseren en ondersteunen	Samenwerken binnen de publieke omroep	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit

Acteurs voorstellen, ik hou heel veel sociale media in de gaten en ik probeer zo nieuwe namen die naar boven beginnen te komen, die wat meer gevolg krijgen door te sturen, interessante experts en we doen netwerkevents om bijvoorbeeld programmamakers in contact te brengen met nieuwe experts, nieuwe gezichten en nieuwe stemmen. Dus dat zijn heel veel verschillende vormen van advies aan de mensen die de content moeten creëren.	Collega's adviseren en ondersteunen	Samenwerken binnen de publieke omroep	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit
En ja dat is dan alleen nog maar datgene wat op tv komt, maar ook achter de schermen werken we samen met bijvoorbeeld een redactie die zelf stappen wil ondernemen op het vlak van diversiteit. Oké, dan gaan we voor die redactie of voor die radiozender kijken wat we wat kunnen doen, wat we kunnen ondernemen hier. Ze stellen dan actieplannen voor en dan kunnen wij daar inkijk in hebben en kunnen we zeggen van: probeer meer dit of meer dat. De ene zender is daar al beter in dan de andere.	Collega's adviseren en ondersteunen	Samenwerken binnen de publieke omroep	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit
Ik heb ook een paar reeksen workshops gedaan bij Studio Brussel bijvoorbeeld. Dat is één van de radiozenders. Ik heb een paar workshops	Workshops over etnische diversiteit	Samenwerken binnen de publieke omroep	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit

gedaan bij de nieuwsdienst op Radio 1. Dat gaat dan niet altijd specifiek over etnische diversiteit, maar dat is meestal wel een groot onderdeel omdat dat toch wel een groot thema is.			
We hebben sowieso onze beheersovereenkomst waarin we streefcijfers hebben voor etnische diversiteit, maar ook voor genderbalans en personen met een beperking op het scherm. Dus op dat vlak is er wel altijd een cijfer waar dat we naartoe moeten streven en probeer ik dus die verschillende redacties te helpen om algemeen voor de VRT dat cijfer omhoog te krijgen.	Streven naar de cijfers in de beheersovereenkomst	Beleid van de overheid	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit
En een van de grotere dingen die we nu aan het doen zijn is de Blend Club, dat is zeker voor jouw insteek wel interessant. De Blend Club is een inspiratiegroep voor alle werknemers van de VRT. De focus is voornamelijk op de programmamakers, maar iedereen van de VRT mag daarbij omdat iedereen op zijn manier een steentje kan bijdragen en dat is dus in zo'n Teamsomgeving. Je kan daar ook posts in maken zoals je dat op Facebook zou doen, dus daar voeden we elkaar.	Gesprekken met de mediamakers van de VRT	Samenwerken binnen de publieke omroep	Met anderen samenwerken aan etnische diversiteit

Dus dan moeten we toch wel ook talent gaan zoeken dat wij graag in huis willen en die achtergrond dat is dan wel een voorwaarde, maar die moet er voor de rest niet toe doen, voor de stage zelf. Het gaat om het talent, dus wat we nu doen, ook met het oog op digitale ontwikkeling voor de zenders is dan nu eenmaal iets waar ze naartoe gaan, Digital content, dus nu zijn er twintig digitale ervaringsopdrachten en dat zijn tijdelijke contracten. Dat zijn betaalde contracten voor mensen met een beperking en mensen met een migratieachtergrond.	Ervaringswerkplekken voor meer etnische diversiteit	Ervaringsstages om werkervaring te krijgen	Ervaringswerplekken
Daarom zijn we nu ook heel erg bezig met een inclusieve werkvloer, er is een welzijnsenquête van mijn collega's bij integriteit vertrokken waar ook de aspecten mee in zat van kan je zijn wie je bent op de werkvloer? De resultaten daarvan die komen nog, maar het is wel de bedoeling om dan meteen na die resultaten per team of per afdeling een voorstel te doen van: oké je kan workshop rond inclusieve werkvloer bestellen, je kan iets over grensoverschrijdend gedrag een traject intekenen, er zijn allerlei mogelijkheden die we dan daarna aanbieden.	Collega's naar werkervaring op de werkvloer vragen	Enquêtes uitzetten binnen de organisatie over welzijn	Ervaringen over welzijn op de werkvloer verzamelen

4. Wat zijn ideeën voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen tot in 2035?

Dataredacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Het onderwijs zou de studie journalistiek aantrekkelijker kunnen maken. Ze kunnen studenten een paar ervaringsdagen kunnen bieden. Niet dat dat niet gebeurt, maar alle mogelijke creatieve manieren zou ik proberen te doen als school.	Scholen kunnen de journalistiek aantrekkelijker maken	Scholen kunnen studie ervaringsdagen aanbieden	Studie meeloopdagen voor studenten
Je moet het sowieso zo zien dat een oplossing voor meer etnische diversiteit gelijk staat aan verjonging. Je hebt geen 50-jarige journalist met heel veel jaren ervaring die een diverse achtergrond zal hebben en heel lang vast in dienst zit. De nieuwe talenten, zie je statistisch gezien, in de jongeren en niet in oudere generaties.	Jonge journalisten aanwerven	Samenwerken met jongere generaties	Opzoek gaan naar jongeren

Redacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik heb weleens gezegd van: we gaan eens een school uitnodigen uit een wijk waar dat er heel veel mensen zijn met een andere huidskleur en die gaan we uitnodigen bij ons op de VRT en daar doen we een soort programma van of een soort project. Ze komen kijken of ze komen een keer een dag meedraaien van hoe dat hij	Publieke omroep laat jongeren kennis maken met de journalistiek	Samenwerken met jongere generaties	Meeloopdagen voor scholieren

bij ons wordt gedaan, dan denk ik dat je al heel veel kan prikkelen bij jongeren om dan die studie te gaan doen. Ik denk dat het eerst begint met nieuws te maken voor jongeren en dan moet je de jongeren kunnen overtuigen om ook journalistiek te gaan doen.			
Je moet die pushen, en ik denk soms ook dat de criteria bij een sollicitatie bij iemand met een andere achtergrond en bij een witte persoon niet altijd dezelfde criteria moeten zijn.	Niet altijd dezelfde criteria voor witte mensen en mensen van kleur	Niet voor elke sollicitant dezelfde criteria	Meer diverse mensen een kans geven
Ik denk dat je ook iemand kunt aannemen van een andere achtergrond die goede ideeën heeft, die goede inzichten heeft, maar die misschien geen artikel kan schrijven op die misschien een beetje brak Nederlands spreekt. Maar die wel achter de schermen heel goede ideeën heeft.	Mensen aannemen met een andere achtergrond en minder journalistieke ervaring	Ook mensen aannemen met goede ideeën, maar nog minder journalistieke vaardigheden heeft	Meer diverse mensen een kans geven
Ik weet niet of dat zou werken, maar ik denk wel dat het misschien een tof idee zou kunnen zijn om je gewoon open te stellen en te zeggen we reiken de hand uit en willen workshops geven aan jongeren die bijvoorbeeld met een camera een documentaire willen maken en wij organiseren die workshop. Dan doe je allerlei geld dat ze krijgen van de staat om de diversiteitsquota te halen, steek dat geld dan in zo'n workshop waarin je jongeren	Publieke omroep laat jongeren kennis maken met de journalistiek	Samenwerken met jongere generaties	Opzoek gaan naar jongeren

met een minderheidsachtergrond uitnodigt om dingen te leren. Dan denk ik dat je veel meer gaat oplossen in plaats van: ja we moeten een diversiteitsquota hebben.			
Ze moeten eigenlijk, de VRT heeft dat, elke maand een aanmoediging met statistieken hebben. Het is nu een aanmoediging om 50 procent vrouwelijke sprekers te hebben bij onze programma's en elke maand krijgen wij er een verslag van: het Journaal Laat heeft zoveel vrouwelijke sprekers gehad, Terzake heeft zoveel vrouwelijke sprekers gehad en de Afspraak zoveel. Ik denk dat je dat eigenlijk kan toepassen op uw werknemers, van hoeveel werknemers zijn met pensioen en wie gaan we daarvoor in de plaats aannemen? Dat het een soort automatische bedenking is van: we moeten meer mensen van kleur aanwerven.	Statistieken bijhouden van de verdeling van de redactie	Statistieken gebruiken voor representatie	Statistieken van de representatie bijhouden
Het gaat om andere maatschappelijke vragen, bijvoorbeeld een moeder die naar hier is gekomen en een zoon die hier is opgegroeid. Die kloof van de moeder die daarheen is gekomen en die zoon heeft een andere cultuur, want die heeft ook de cultuur van zijn school en van zijn vrienden, en de moeder is nog altijd in die cultuur van Marokko. Ik vind	Onderwerpen bespreken waar in mindere mate over gesproken wordt	Openstaat voor meer onderwerpen	Andere maatschappelijke vragen aankaarten

dat zo'n interessant gegeven dat je eigenlijk binnen een gezin, binnen generaties, verschillende culturen, verschillende dingen kunt hebben. Als iemand met een andere achtergrond en die hier is opgegroeid, dat je je bijna een kameleon zijt, dat je je kunt aanpassen in u thuiscultuur en dat u zich ook terug aanpast aan de cultuur van uw vrienden of de mensen waarmee gij omringt zijt. Over zulke onderwerpen wordt niet gesproken bij de VRT. Waarom niet? Omdat er ook gewoon weinig mensen werken die zo'n onderwerp kunnen aanhalen en in Vlaamse woonkamers wordt daar niet over gesproken omdat ze daar te ver van afstaan, maar doordat wel aan te brengen ga je een andere groep kijkers erbij betrekken.			
Als wij meer diversiteit hebben gaat zich dat ook weerspiegelen in de rest van de wereld. Ik denk dat de VRT daar een grote voorloper in zou kunnen zijn, maar ze moeten dat ook willen zijn. Als de VRT morgen zegt van: oké f*ck die diversiteitsstage, we gaan het anders aanpakken. We willen meer diversiteit en we gaan 10 procent van onze huidige medewerkers die wit zijn ontslaan en we gaan 10 procent andere medewerkers werven, dan denk ik wel dat je als	Percentage witte medewerkers ontslaan en percentage mensen van kleur aannemen	Ontsla 10 procent witte medewerkers en neem 10 procent medewerkers van kleur aan	Personeelsbestand veranderen

medium een bepaalde voorlopersrol kan nemen.			
---	--	--	--

Verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Zorgen dat alle geledingen van de maatschappij vertegenwoordigd zijn binnen je organisatie, dat kan op accounting zijn, dat kan op de personeelsdienst zijn, dat kan op de nieuwsredacties zijn. Zorg ervoor dat je voeling hebt met alles en iedereen in de maatschappij. Doe aan correcte verslaggeving, maak inhoudelijke keuzes en focus op de dingen die echt heel belangrijk zijn voor je kijker, of je luisteraar of je lezer. Dan gaat het automatisch wel goed komen met de diversiteit, er is geen enkel rationeel argument waarom je niet zou pleiten voor een diverse nieuwsredactie.	Zorg voor goede vertegenwoordiging in je organisatie	Correcte verslaggeving en juiste keuzes leiden tot diversiteit	Focus op dat wat je publiek belangrijk vindt

Redacteur en verslaggever bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ik vind dat dat (omroepverenigingen) ook in België mogelijk zou moeten zijn. Mensen hebben behoefte aan meer hun eigen nieuwshoek, wat zij belangrijk vinden. Dat heb je in Nederland wel meer. Ik wist niet af van die verenigingen, maar dat is mooi vind ik.	Omroepvereniging oprichten voor eigen nieuwsbehoefte	Meer passende programmering per persoon door omroepverenigingen	Voor iedereen programmering op maat

Misschien dat er nog wel een rol weggelegd is voor het onderwijs, hogescholen en universiteiten. Dat zij daar ook onderzoek naar gaan doen of dat zij zo iets opstarten en dan aanbieden aan de omroep of hen erop wijzen. Ik ben er al lang weg, maar ik weet niet hoe dat zij tegenover diversiteit staan en al jaren en dag heb je met een patroon gestudeerd en dan beland je bij de omroep, maar misschien moet er ook in het onderwijs iets veranderen hè.	Rol voor het onderwijs voor onderzoek doen naar betekenis van omroepverenigingen	Onderzoek doen naar de start van omroepverenigingen	Samenwerken met jongere generaties
Ik weet niet of je dat wordt nog mag gebruiken, is het dan positieve discriminatie? Als twee personen dezelfde zijn, met dezelfde capaciteiten, ja dan kies voor de persoon met een kleur omdat je gewoon moet zien dat dat cijfer nog diversiteit aangeeft he. Ik denk dat daar niks mis mee is. Ik denk dat het wel om positieve discriminatie is en soms is dat een tijdje nodig. Ik vind wel dat dat dan mag.	Kies voor de persoon van kleur in plaats de witte persoon bij dezelfde capaciteiten	Gebruik maken van positieve discriminatie voor meer etnische diversiteit	Positieve discriminatie bij sollicitaties

Hoofdvraag: Wat zijn de obstakels voor het creëren van meer etnische diversiteit op nieuwsredacties in Nederland en Vlaanderen?

Dataredacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Maar hoe krijg je die ervaring als je daar niet hebt gewerkt? Je zit dan in een paradox, je hebt minimaal 3 jaar ervaring nodig en om ervaring op te doen heb je werk nodig. Hoe dat nu gaat is meestal via stages. Studenten lopen een aantal maanden stage op een redactie en dan wordt er gezien dat ze talent hebben. Dan komt er een contract van zes maanden, dan wordt dit verlengd voor nog eens zes maanden en daarna met een jaar bij gecontracteerd en misschien komt er een vast contract in zicht en anders misschien als freelancer. Dus dat zijn de meest voorkomende gang van zaken. En dan nu de vraag wie doet er stage? De meeste stagiaires zijn de blanke studenten uit de middenklassen die een journalistieke opleiding doen of de master daarvan doen.	Werkervaring nodig om aangenomen te worden	Stagiairs die werkervaring opdoen zijn meestal wit	Alleen witte stagiaires lopen stage op nieuwsredacties
Die pool om de redactie divers te maken wordt kleiner en kleiner en is al klein. En hoe komt dat? Dat zij geen journalistiek gaan studeren? Dat is redelijk makkelijk te verklaren, omdat ze zelf geen rolmodellen zien op tv.	Mensen zien geen personen als zichzelf op tv	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie

Stel, het is een heel dringend probleem en we moeten daar heel snel iets aan doen omdat op te lossen vanuit de openbare omroep. Die gaat daar heel snel werk van maken en er zijn eigenlijk twee snelle oplossingen. Ofwel mensen aannemen waardoor de binnenkant 20 procent wordt, of om 20 procent te geraken. En dat zegt de Vlaamse overheid dat ze dat niet zomaar kunnen toelaten omdat er dan een begrotingstekort is. In de journalistiek is er altijd geld te kort. Een andere oplossing? Dan ga je een deel van de bestaande bevolking ontslaan om die te vervangen voor mensen die een migratieachtergrond hebben. Maar dat gaat ook niet, waarom? Wie zijn degene die als eerste zijn ontslaan? Vooral de ouderen, vooral mensen die al bijna kunnen pensioneren. Dus daar moet een selectie uit gemaakt worden, en als dat gebeurt komt er een sociaal bloedbad. Waar gaan die mensen ergens anders nog een baan vinden, dan gaan de vakbonden opstaan, die zeggen dat je niet zomaar mensen kan ontslaan om ze te vervangen voor diversiteit. Dus dat gaat niet. Het moet dus door natuurlijke afvloeiing gaan, mensen die zelf kiezen ervoor te stoppen, die met pensioen gaan en op die manier vervangen worden	Wit personeel ontslaan en personeel van kleur aannemen	Nieuw divers personeel komt door natuurlijke afstroming van ouder personeel	Wit personeel kan je niet ontslaan en vervangen voor meer personeel van kleur
---	---	--	---

voor mensen met een migratieachtergrond.			
Het heeft ook met de geschiedenis te maken. Nederland heeft een veel langere ervaring op het gebied van diversiteit dat België denk ik. Dus ja, het is logisch en sociologisch gezien. Er zullen ongetwijfeld mensen aan gewerkt hebben, maar in Nederland wordt er gewoon veel natuurlijker mee omgegaan heb ik de indruk. Ik bedoel dat ze er minder of geen punt van maken in Nederland. Wellicht zullen er daar ook wel problemen zijn, maar mijn indruk is in vergelijking met België dat ze daar al een paar stappen vooruit zijn.	België heeft minder lang ervaring op het gebied van diversiteit dan Nederland	Persoonlijke omstandigheden	België is nog een paar stappen terug rondom etnische diversiteit
Zoals eerder gezegd: als je het niet ziet kan je het niet worden. Het gaat ook om herkenbaarheid en de mogelijkheid om te denken: ik kan het worden.	Als je het niet ziet, kan je het niet worden	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie
Het gaat ook om een verwachtingspatroon van familie. Laten we eerlijk zijn, journalistiek is een werkveld met weinig werkzekerheid, het is stressvol. Dus misschien is het een factor van stress vermijden.	Verwachtingspatroon van mensen om je heen	Persoonlijke omstandigheden	Verwachtingen van de familie
En wat ik ook heb gemerkt is dat veel jongeren wel willen, maar ze weten niet welke stappen ze moeten doen. De drempel is ook heel hoog. Je moet meteen	Als journalist moet je veel dingen kunnen	Persoonlijke omstandigheden	Drempel naar de journalistiek is hoog voor jongeren

al klaar zijn om als journalist aan de slag te kunnen. Je moet meteen al kunnen schrijven, je moet heel veel dingen kunnen. Je moet interessante ideeën hebben, je moet veel dingen kunnen snappen.			
---	--	--	--

Redacteur bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
En wat ik niet begrijp is dat als zij daarvan zo van hun stoel vallen, wat heb ik dan meegemaakt in mijn leven, dat is veel erger. En als ze mij dan zo on the spot zetten van: wat vind jij daarvan, je bent vrij stil. Dan denk ik: ik moet toch niet altijd een mening hebben. Het is niet omdat ik bruin ben dat alles wat met racisme te maken heeft, dan ik daar een soort vertegenwoordiger van moet zijn. Dat vind ik zo irritant, vandaar dat ik ook vind: als er iemand anders was van kleur en hij of zij zal beginnen met praten, dan zou ik mij misschien wel meer geneigd voelen iets te zeggen, want ik heb dan iemand die mij kan ondersteunen in mijn verhaal.	Als persoon van kleur vertegenwoordiger van een bepaalde groep moeten zijn	Meer diverse mensen zou elkaar kunnen ondersteunen	Alleen maar witte mensen op de redactie
Als iemand van kleur naar dat programma kijkt en hij heeft het gevoel dat het niet het nieuws dat mij interesseert, dat is niet het nieuws wat ik meemaak,	Geen herkenning van het publiek op tv	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie

dan gaat hij ook niet de neiging hebben van: ah ik wil journalistiek doen wat ik zie dat ik gerepresenteerd word in de journalistiek. Dus ik vind het een heel foute gedachte om dan gewoon te zeggen: er zijn niet genoeg mensen van kleur die solliciteren of er zijn niet genoeg goede mensen van kleur die solliciteren Ja, maak een programma die voor iedereen is en dan ga je wel mensen, jongeren hebben die zin gaan hebben om journalistiek te gaan studeren en om te gaan solliciteren.			
Elk programma bij VRT NWS, je hebt het Journaal Laat, Terzake, De afspraak, en elk programma krijgt een bepaald budget en eigenlijk bij mij hadden ze eigenlijk al hun ploeg samengesteld voor Laat. Dat was ook een heel nieuw programma, dat is vorig jaar ook gestart en dan dachten ze van: tja we hebben niemand van kleur, niemand van diversiteit, maar we hebben ook geen budget meer om nog een extra persoon aan te nemen. Dus hebben ze met mij gesproken en waren ze heel enthousiast en wilden zij mij aannemen. Maar ja, ze hadden geen budget meer omdat ze al hun redacteurs al hadden aangenomen, dus de enige oplossing was om mij aan te	Diversiteitscontract omdat de redactie al compleet was	Aangenomen door middel van een diversiteitscontract	Alleen maar witte mensen op de redactie

nemen via een diversiteitscontract.			
-------------------------------------	--	--	--

Verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Volgens mij, maar dan spreek ik vooral uit mijn persoonlijk standpunt, heeft het te maken met verschillende facetten. Enerzijds is de media niet echt een sector waar hoogopgeleide allochtonen automatisch naar doorstromen, dat is gewoon een feit. Als ik kijk naar de arbeidsmarkt, dan ga je zien dat net specifiek dat soort kandidaat-werknemers heel vaak terechtkomen in sectoren waar het loon aantrekkelijker is, waar de werkuren flexibel zijn.	Media is geen sector waar hogeropgeleide mensen van kleur naar toe willen	Persoonlijke omstandigheden/ Geen rolmodellen	Verwachtingen van de familie
Onze sector is helaas ook relatief onbekend voor net die groep kandidaten die wij proberen te bereiken. Dus ik zeg het, er zit wel wat evolutie in, maar er zit nog een hele grote achterstand die we nog moeten inhalen met zijn allen. Ook qua samenleving, mensen vinden het nog niet helemaal gewoon om een vreemde naam of een vreemd gezicht te zien opduiken in de media. Qua perceptie is het wel heel belangrijk dat er een aantal drempels worden overwonnen, maar ik denk wel dat we op de goede weg zijn.	Het is nog niet normaal om mensen van kleur in de media te zien en te horen	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie

Redacteur en verslaggever bij VRT NWS

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Ja vroeger denk ik omdat het studies zijn waar men niet meteen aan denkt. Ik weet in mijn tijd, ik heb Communicatiemanagement gestudeerd, daar zat ook al wat journalistiek in, maar ik had nooit gedacht van: ja ik ga daar kunnen werken. Omdat ik mijn omgeving niemand kende, dus je weet ook niet goed hoe je daaraan moet beginnen. Het is dan ook nog zo ver van je bed in mijn geval, dat je gewoon geen aanknopingspunt ziet, op geen enkele vlak. En dat komt dan ook niet echt vertrouwd over als je weet van: ik zie op tv al geen gekleurde journalisten, zou ik er dan wel kunnen werken?	Als je het niet ziet, kan je het niet worden	Geen rolmodellen	Twijfel over eigen kunnen en ambities
Ik heb twee nichtjes die ook die richting gekozen hebben om te studeren, ze werken er nog niet in die sector. Dat dat interessegebied er nu wel is. De media, dat er meer aan gedacht wordt van, thuis uit ook meer gestimuleerd wordt misschien of staan ze daar nu voor open en vroeger misschien minder, denk ik. De media is toegankelijker geworden, en ook voor die groep jongeren met een diverse achtergrond.	Als je het niet ziet, kan je het niet worden	Geen rolmodellen	Publiek ziet geen herkenning en identificatie
De meeste eindredacteuren, hoofdredacteuren daar heb je nog niet veel diversiteit,	Hogere functies in de journalistiek	Eindredacteuren en	Alleen maar witte mensen op de redactie

bijna niet. De meeste zijn redacteur of journalist, en dan kan je ook je afvragen hoe het komt dat er ondertussen niet meer mensen hoofdredacteur en eindredacteur zijn. Dat zou ook onderzocht moeten worden, in mijn ogen heb je voldoende diversiteit, maar hoe geraak je dan hoger? Ik denk dat dat ook belangrijk is.	hebben geen etnische diversiteit	hoofdredacteurs zijn meestal wit	
Je moet ook zelf het initiatief nemen en voor een hogere functie willen gaan. Ik denk dat het bij mij nog onzekerheid is: is het wel iets voor mij? Zal ik het wel kunnen? En ik heb het ook niet van thuis meegekregen. Dus je bent al blij dat je journalist bent. Je denk niet verder.	Je moet zelf het initiatief durven nemen voor hogere functies	Geen rolmodellen	Twijfel over eigen kunnen en ambities
En zeker bij het nieuws, dat is zo snel. Ik denk dat dat het ook is. Het gaat zo snel waardoor je op den duur eigenlijk altijd dezelfde mensen interviewt op dezelfde insteek hebt en dat je niet verder kijkt omdat het snel moet, dat is geen excuus denk ik, maar denk dat het toch ook de snelheid is tegenwoordig waar media inzitten. Dat de diversiteit daardoor minder is. Er is geen tijd om dingen grondig uit te zoeken of om verder te kijken dan het gemakkelijke.	Uit gemakzucht en tijdgebrek worden dezelfde (witte) sprekers uitgenodigd	Dezelfde (witte) sprekers zijn op tv te zien	Te weinig tijd in de journalistiek om te letten op meer representatie

Dat is het voorbeeld wat ik net gaf, het feit dat ze bijna iedere keer als er een vacature was of ze iemand zochten, dat daar dan effectief een persoon van een andere origine zat en dat dat op de redactie zelf wrevel gaf heb ik gemerkt. Maar andere negatieve dingen kan ik niet direct bedenken. Je merkte wel dat daar vanuit de nieuwsvloer soms op gereageerd werd van: is het niet genoeg geweest nu? Zo van hebben ze ze weer hè? En ik probeer dat ook uitleggen, ik voel me dan wel genoodzaakt dat te verdedigen. Dan zeg ik: als je op een gegeven moment meer vrouwen zoekt, dan ga je ook iedere keer als je iemand aanwerft voor en vrouw kiezen, totdat je er genoeg hebt.	Er worden meer mensen van kleur aangeworven	Witte mensen zien mensen van kleur op de werkvloer komen en vragen zich af wanneer het genoeg is	Alleen maar witte mensen op de redactie
En ik denk ook niet alleen om zich te herkennen, maar ook om zich gewaardeerd te voelen. Of mensen die bepaalde studies willen kiezen, dat ze dan denken: ah ja, dat is ook voor mij weggelegd. Want in mijn tijd was dat totaal niet, dat is ook niet onbelangrijk voor jongeren. Dat komt misschien later nog aanbod, maar je hebt enerzijds diversiteit door de personen op de redactie en dan is het tweede punt: de items, heb je daar die diversiteit, waar het nog niet helemaal perfect zit.	Geen herkenbare soort personen in items	Geen rolmodellen	Geen representatie van sprekers

Als die focus weg is, ben je weer geneigd om toch de witte man te interviewen. Als je kijkt naar het nieuws is dat ook niet zo divers. Je ziet altijd witte mensen die geïnterviewd worden en dat heeft te maken met een focus die gelegd wordt vanuit de bazen. Als je focus er is, vertaalt zich dat ook in het resultaat, dat heb ik toch ook zelf ondervonden.	Geen herkenbare soort personen in items door verlies van focus	Geen rolmodellen	Geen representatie van sprekers
---	---	-------------------------	--

Adviseur Diversiteit en inclusie

Quote	Open coderen	Axiaal coderen	Selectief coderen
Maar het is wel zo dat micro-agressie en racisme echt trauma's kunnen zijn. Zeker ook stagiaires die binnenkomen, dat zijn toch dingen die je onthoudt. Dat vind ik ook al opzich heel belangrijk, dat je dus niet veel zingeving geeft om verder te gaan. Als zij moeten zeggen: ik wil journalist worden, maar ik moet altijd dealen met mensen die mij vragen stellen over mijn achtergrond, laat maar dan. Het zijn voor mij verhalen die telkens terugkomen. Als ik met mensen buiten de VRT praat over diversiteit op de VRT dat zijn dingen die zeker terugkomen van stagiaires of mensen die een keer in het programma zijn geweest. Ja, je hoort dat wel eens en dat zijn niet allemaal erge of vreselijke dingen die er gebeurd zijn, maar toch net	Situaties van micro-agressie en racisme onthouden stagiaires	Stagiairs van kleur voelen zich ongemakkelijk op de redactie	Alleen maar witte mensen op de redactie

iets ongemakkelijks voor die persoon van kleur dan.			
En elk mens heeft zijn kader, heeft zijn bril op en die bril is altijd gekleurd door hoe jezelf bent opgegroeid en wat jouw omgeving is. Voor sommige valt het daardoor niet op dat er een tekort is aan diversiteit, dat de wereld die zijn op tv zien niet de wereld is die andere mensen mee maken. Dat vind ik wel een hele belangrijke om, als je relevant wil blijven als openbare omroep, dan moet je je daarvan bewust zijn, daar waar jij nu aan het bidden, niet voor een groot deel van de bevolking herkenbaar is.	Niet iedereen valt de mate van te kort aan (etnische) diversiteit op	Iedereen heeft zijn eigen kader en belevingswereld	Alleen maar witte mensen op de werkvloer
Dus binnen twintig jaar zit je met een nog veel groter aantal etnische diversiteit in de maatschappij, wil je dan relevant blijven, dan begin je toch nu al in te zetten op een groep die al moeilijker te bereiken is, omdat je die representatie niet hebt die hun wereldbeeld aansluit. Die superdiversiteit, diversiteit in zoveel verschillende en niet alleen etnische diversiteit, is gewoon het nieuwe normaal. Ik zeg meestal het nieuwe normaal, vraagteken, als ik het daarover heb met mijn collega's. Want voor wie is het nieuw? Voor ons is dat ons leven, voor sommige collega's is dat: ah ik wist	Etnische diversiteit is niet voor iedereen vanzelfsprekend	Mensen zien voor het eerst mensen van kleur op de werkvloer	Alleen maar witte mensen op de werkvloer

niet of ik heb nog nooit gesproken met die of die.			
Je moet dan andere manieren vinden om hun gemotiveerd te houden en ze moeten het een beetje doen voor een betere wereld, maar ja ze hebben natuurlijk ook andere dingen te doen en ze willen natuurlijk gewoon werken en ze hebben een hoge werkdruk als content creator. Alles moet tegen gisteren af zijn. Dus die balans zoeken om mensen motivated te houden is wel een moeilijke. Daar kan je niks aan doen als journalist, toch niet rechtstreeks, maar onrechtstreeks is het als jij genoeg probeert en vrouwen naar voren blijft schuiven, zien wij ook een ander beeld als publiek en gaat dat er ook voor zorgen dat dat maatschappelijk probleem toch voor een beetje begint te verschuiven, en dat meisjes gaan opgroeien en zichzelf kunnen zien als expert op tv.	Mensen moet je gemotiveerd houden voor een betere wereld	Balans vinden tussen motivatie en de tijd	Te weinig tijd in de journalistiek om te letten op meer representatie
Die scenariostudie is dan eigenlijk zo een toekomstbeeld, zoals het zou moeten zijn hè? Ik vind het wel goed om naar de toekomst te kijken, als je niet weet waar je naartoe werkt, dan probeer je maar wat. Het is sowieso wel een beetje trial-and-error omdat je moet zoeken wat werkt voor de ene en wat voor de andere werkt. Je moet	Trial-and-error om te weten wat werkt en wat niet	Het is vallen en opstaan om te zoeken wat werkt en wat niet	Durven vallen en opstaan naar wat werkt

sowieso ook wel een sterke visie hebben naar de toekomst toe naar waar je wil staan.			
--	--	--	--

Bijlage 6: Interviewtranscripten Vlaanderen

Interview dataredacteur bij VRT NWS

Relevantie en betrouwbaarheid: deze dataredacteur heeft Mongoolse roots en werkt zes jaar bij VRT NWS. Hij kan als gekleurde redacteur zijn ervaring vertellen rondom etnische diversiteit op de nieuwsvloer van VRT.

Wie ben je?

Ja, ik ben dataredacteur en werk inmiddels zes jaar bij VRT NWS. Ik heb allerlei functies gehad, ik ben eerst researcher geweest voor de onderzoeksredactie en ben ook videoredacteur geweest, dan zocht ik verhalen en maakte ik daar afgewerkte reportages over. Dan ben ik onderzoeksjournalist geweest en ben ik eigenlijk nog steeds. Dus al die rollen blijven voor een stuk doorgaan voor mij. En sinds 2019 ben ik ook factchecker binnen VRT NWS en binnen diezelfde factcheck redactie ben ik ook datajournalist geworden.

Hoe ben je in de journalistiek terecht gekomen? Ik heb gezien dat jij geen opleiding journalistiek in Vlaanderen hebt gevolgd?

Nee klopt, ik heb een achtergrond in de sociologie. Ik heb een master in de sociologie. Dus de eerste jaren van mijn werkende leven was ik vooral in de sociale sector aan het werk en als sociaal werker zijnde ben ik jongerenwerker geweest en de journalistiek is daarbij heel toevallig op mijn pad gekomen. Als sociaal werker hoor je allerlei soorten verhalen en je bouwt daarbij een heel sterk netwerk op en vertrouwensbanden met mensen. Dat was sowieso een grote meerwaarde voor binnen de journalistiek. Mijn eerste journalistieke taken waren mijn netwerk inzetten en verhalen zoeken en in die tijd dat ik dat deed en dat ik mij specialiseerde in andere dingen dan journalistiek, in research en vooral dingen waar ze nog niet aan toe waren. Als je heel mijn carrière zou omschrijven, dan zou ik degene zijn die dingen probeert te doen binnen de journalistiek dat nog niemand binnen onze redactie aan het doen was. Ik vind het een misconceptie dat je journalistiek moet hebben gestudeerd om journalist te worden. Het geeft je enkele voordelen, maar tegelijkertijd merk ik toch dat een journalistieke opleiding je niet meteen klaarstoomt. Ik vind dat je andere levenservaring nodig hebt. Na zo'n opleiding journalistiek ben je nog niet klaar. Journalistiek is ook gewoon levenslang leren, het is het kunnen om heel snel informatie te verwerken die je nog nooit bent tegengekomen en om dat te kunnen begrijpen en vooral begrijpelijk voor te stellen aan de burgers, aan je publiek.

Dan ga ik toch meer richting ook diversiteit of ja etnische diversiteit, wat is jouw roots?

Ik ben niet in Vlaanderen geboren, ik ben in Mongolië geboren. Tot mijn twaalfde heb ik daar gewoond. Mijn ouders zijn verhuisd naar Vlaanderen en toen ging ik als kind dus mee hiernaartoe.

Wat vind jij van de etnische diversiteit of wat is jouw idee over de nieuwsvloer bij jou?

Ja natuurlijk, er zijn veel facetten als het gaat om diversiteit. En het is wat jij exact vraagt over diversiteit. Wat ik ervan weet? Natuurlijk vind ik diversiteit belangrijk. De redacties zijn niet divers genoeg. Hoe ik dat 50 jaar geleden zag en hoe ik dat nu zie is anders. Hoe ik dat nu zie is dat ik merk dat er een grote vooruitgang is geweest. Er is ook vanuit de maatschappij een impuls geweest om te werken aan diversiteit. Maar het belangrijkste is denk ik de vraag waarom er een tekort aan diversiteit is binnen de journalistiek. Er zijn een

aantal belangrijke spelregels die je hebt als je journalist bent, dat is objectiviteit. Eigenlijk mag je etnische achtergrond geen weerslag geven in je eindproduct wat je maakt, in je research, de regels die je hanteert. Maar tegelijkertijd is het natuurlijk zo dat diversiteit belangrijk is en dat is voor een stuk ook sociologisch, wat mijn achtergrond is. Namelijk hoe groepsdynamiek zal werken als een specifieke groep de grote meerderheid is. Wie is die groep? Blank en hooggeschoold? Hoog of uit de middenklasse? Dat is een sociologische en sociale realiteit die voor een stuk een rol speelt wat je kijkt op de wereld is. Je kan dingen waarvan je niet weet dat het bestaat, die kan je moeilijk brengen. Netwerken of verhalen die niet op een natuurlijke organische manier tot je komen, zijn heel moeilijk om daar dingen over te maken. Gewoon omdat je niet weet dat het bestaat. Het is de taak van een goede journalist om juist die verhalen te zoeken. Maar dan is er ook een ander probleem. Namelijk vertrouwen hebben in de media van bepaalde specifieke doelgroepen. Het is heel anders als een blanke journalist of een etnisch diverse journalist je benaderd. Dat merk je gewoon op een of andere manier. Dat het moeilijker of makkelijker wordt. Ik merk dat mijn Aziatische roots in veel dossiers me een voordeel geeft. En waarom? Omdat ik word gezien als een soort van neutrale persoon. Ik kan bijvoorbeeld binnen de moslimgemeenschap heel makkelijk binnenkomen omdat ik niet gezien word als een vijand. En aan de andere kant zijn er bepaalde stereotypen en ideeën over Aziaten. Bijvoorbeeld dat Aziaten hardwerkende mensen zijn en ook al is dat een vooroordeel, zo'n vooroordeel kan soms wel een rol spelen om dingen gedaan te krijgen. Dus om mensen te overtuigen een bepaald verhaal te vertellen. Het gaat natuurlijk niet alleen om mijn Aziatische roots, het is ook hoe ik mensen behandel, maar ik ben er redelijk zeker van dat het een rol speelt. Dus ja, over mijn Aziatische roots zijn vooroordelen. Iemand van kleur is een term die de laatste jaren eigenlijk ontwikkeld is om iedereen met een migratieachtergrond zo te kunnen noemen en daarover valt veel over te zeggen van: hoe bedoel je kleur? Want als je op huidskleur gaat inzoomen en daar een kleurstaltje van pakt, dan ben je eerder wit dan bruin. Maar het zijn de fysieke en uiterlijke kenmerken die er bij ons voor zorgt dat ze weten dat je niet van hier bent. Huidskleur heb ik altijd een vreemde categorie gevonden om mensen mee in te kunnen delen. Het enige verschil is eigenlijk wie je voorouders waren en hoe ze hebben gewoond. Hoe moderner ze hebben gewoond, hoe witter je bent. Maar het heeft natuurlijk ook sociale gevolgen gehad. Op sommige vlakken heeft mijn roots in positieve zin een rol gespeeld, maar aan de andere kant is het soms ingebeeld. Ik kan niet van jou afdoen dat je anders bent dan de rest, je hebt geen ervaring of iets, dus is het altijd zo de vraag: is het omdat ik van ergens ben? Ook al is het niet, er is geen enkel bewijs of gegeven om dat zo aan te nemen, maar dat speelt wel voor een stuk in de achtergrond mee. En je hebt natuurlijk ook het idee, ik heb dat van thuis uit meegekregen, dat een deel van mijn generatie, de mensen daarvan met een migratieachtergrond, die moeten twee keer harder werken dan de rest om de helft te krijgen wat 'gewone blanke' mensen krijgen. Het is een soort minderwaardigheidscomplex wat daarin zit, tegelijkertijd is het ook een boost om te werken en om dingen gedaan te krijgen en creatief te zijn en ja, op dat vlak ook weer een voordeel en nadeel tegelijkertijd. In sommige situaties of door vooroordelen moet je samen toch tien keer zo hard werken om te bewijzen dat je iets even goed kan of het evenveel waard bent. Ik zeg niet dat het zo is, maar dat speelt op de achtergrond voor een stuk mee en dat ga je nooit echt weg krijgen, ook al zit ik hier nu al zes jaar en heb ik dingen verwezenlijkt, prijzen gewonnen, dat speelt er in de achtergrond ook altijd wel een beetje mee.

Je zegt dus dat die etnische diversiteit wel meer mag worden, welke spelers hebben daar invloed op of wie is of zijn daar medeverantwoordelijk voor?

Ik vind het heel makkelijk om te zeggen dat de ander daar verantwoordelijk voor is. Dat is iets wat wij in de westerse samenleving het vaakst zeggen, iemand moet met beleid komen. Zoals met alles in de samenleving, het is werk van iedereen. Mijn rol als journalist zou kunnen zijn om andere jongeren te laten zien dat journalistiek een optie is, als dat je droom is, dan kan je dat gaan doen. Er zijn mensen die ervoor kiezen aan wie je een voorbeeld kan nemen. Maar als het gaat om hoe je het diversiteitsprobleem kan oplossen, wie dat moet doen, dan zeg ik iedereen omdat we met elkaar verbonden zijn. Hoe starten de meeste journalisten, hoe krijgen zij een baan? Via stages of via via. Als je geen ervaring hebt, er is geen enkele redactie die een journalist zal aannemen zonder ervaring. Als er een journalistieke vacature open staat, staat er vaak minstens drie tot vijf jaar ervaring nodig. Maar hoe krijg je die ervaring als je daar niet hebt gewerkt? Je zit dan in een paradox, je hebt minimaal drie jaar ervaring nodig en om ervaring op te doen heb je werk nodig. Hoe dat nu gaat is meestal via stages. Studenten lopen een aantal maanden stage op een redactie en dan wordt er gezien dat ze talent hebben. Dan komt er een contract van zes maanden, dan wordt dit verlengd voor nog eens zes maanden en daarna met een jaar bijgecontracteerd en misschien komt er een vast contract in zicht en anders misschien als freelancer. Dus dat zijn de meest voorkomende gang van zaken. En dan nu de vraag wie doet er stage? De meeste stagiaires zijn de blanke studenten uit de middenklassen die een journalistieke opleiding doen of de master daarvan doen. En dan moet je kijken naar de opleidingen. Ik heb zelf ook een klein onderzoekje gedaan en opleidingen gebeld en ze vertelde me dat er per jaar ongeveer één of twee mensen divers zijn die afstuderen. Die pool om de redactie divers te maken wordt kleiner en kleiner en is al klein. En hoe komt dat? Dat zij geen journalistiek gaan studeren? Dat is redelijk makkelijk te verklaren, omdat ze zelf geen rolmodellen zien op tv. Het is een opeenstapeling van dingen. Laten we nog een ander probleem pakken. Stel dat je doel is om een perfecte afspiegeling te zijn van de maatschappij. In België is denk ik ongeveer twintig procent iemand met een buiten de EU-afkomst. Dus je moet eigenlijk groeien naar die twintig procent. Stel, het is een heel dringend probleem en we moeten daar heel snel iets aan doen om dat op te lossen vanuit de openbare omroep. Die gaat daar heel snel werk van maken en er zijn eigenlijk twee snelle oplossingen. Ofwel mensen aannemen waardoor de binnenkant twintig procent wordt, of om twintig procent te geraken. En dan zegt de Vlaamse overheid dat ze dat niet zomaar kunnen toelaten omdat er dan een begrotingstekort is. In de journalistiek is er altijd geld te kort. Een andere oplossing? Dan ga je een deel van de bestaande bevolking ontslaan om die te vervangen voor mensen die een migratieachtergrond hebben. Maar dat gaat ook niet, waarom? Wie zijn degenen die als eerste zijn ontslaan? Vooral de ouderen, vooral mensen die al bijna kunnen pensioneren. Dus daar moet een selectie uit gemaakt worden, en als dat gebeurt komt er een sociaal bloedbad. Waar gaan die mensen ergens anders nog een baan vinden? Dan gaan de vakbonden opstaan, die zeggen dat je niet zomaar mensen kan ontslaan om ze te vervangen voor diversiteit. Dus dat gaat niet. Het moet dus door natuurlijke afvloeiing gaan, mensen die zelf kiezen ervoor te stoppen, die met pensioen gaan en op die manier vervangen worden voor mensen met een migratieachtergrond. Tuurlijk wil je als redactie capabele mensen hebben, mensen die al ervaring hebben en daar heb je hetzelfde dilemma... Hoe kan je ervaring opdoen als je geen werkkans krijgt? En ik ben ook bij sollicitaties geweest, ik ken de exacte cijfers niet, maar een paar keer dat ik zelf een selectie mocht maken van de twintig mensen, was er misschien één met een migratieachtergrond die kwam solliciteren.

Mensen hebben vaak dat als je een probleem aankaart, dan lijkt het zo simpel op te lossen, maar je moet op alle stappen en op alle niveaus kijken wat er mogelijk is. Dan hebben we nog niet gepraat over vooroordelen over racisme. Het gaat gewoon als iedereen zal meewerken en zou zeggen: oké we gaan het doen. Wat voor traag proces het ook zou kunnen zijn, zonder racisme of wat voor probleem ook aan bod komt. Dus dat is voor een stuk een issue. Als je aan me vraagt wat mijn ervaring is met iemand met een kleur op de redactie: ik heb redelijk weinig dingen of incidenten waar ik van dacht: dat is echt een vooroordeel of racistisch of iets. Ik kom uit Mongolië, ik word niet vaak, maar hoor wel eens: oh, wat een Mongool. Niet tegen mij, maar tegen anderen. In Nederland vaker dan in België trouwens. Is dat racistisch? Bij jullie is Mongool gewoon een soort scheldwoord wat je voor van alles kan gebruiken. Is het ook een belediging? Ik weet het niet. Je kan die cultuur niet van de een op de andere dag veranderen, heb ik daar trauma's aan? Heb ik daar problemen mee? Nee, eerlijk gezegd niet. Het doet me heel weinig. Maar het zou beter zijn als dat woord niet meer gebruikt wordt. Het is niet zo problematische, zeker in de nieuwsomgeving heb ik dit maar weinig meegemaakt. Het zijn gewoontes waar het omgaat. Ik heb meer problemen met hoe de journalistiek bepaalde thema's behandelt of juist niet behandelde door een gebrek aan diversiteit, dan hoe journalisten met diverse roots behandeld worden. Ik zeg dat puur uit mijn eigen ervaring, je mag ook niet vergeten dat ik een man ben. Dus ervaring van collega's met ook een migratieachtergrond die een vrouw zijn, dat zal denk ik anders zijn. Ik kan dat niet met die van mijzelf vergelijken. Hoe mijn ervaring is, hoe ik het beleefd heb, of dat eigenlijk de doorsnee manier is.

Heb je daar een voorbeeld van?

Ja, bijvoorbeeld over hoofddoeken. Kunnen journalisten hoofddoeken omdoen? Daar is in Europa nog altijd geen duidelijke lijn in te trekken en meer openheid of verwelkomenlijkheid om toe te tonen. Ik denk zeker binnen de openbare omroepen, dat daar misschien nog wel werk aan de winkel is.

Ik had het idee dat je daar zonet ook al een beetje naar toe ging, dat er meer etnische diversiteit bij de publieke omroep zou kunnen, heeft dat in meer of mindere mate invloed op de nieuwsberichtgeving?

Ja absoluut, het is een heel simpele sociologische of sociale toets dynamiek. We zijn allemaal mensen en die kunnen we niet zomaar veranderen. Het gaat om wie je bent, wat je etniciteit is, wat je sociale komaf is. Het zijn wat ze zijn. Dus voor een stuk beïnvloedt het je leven, je kijk op de dingen en gewoon wat je belangrijk vindt. Procentueel gezien wat ik zie, is dat er op het vlak van de LHBTIQ- vertegenwoordiging binnen het nieuws zelfs een oververtegenwoordiging is. Dus dat er meer mensen in het nieuws werken in verhouding gezien dan dat er in dan samenleving zijn. En tuurlijk ik heb dat niet geturfd, maar het is wel iets wat je ziet en voelt in je omgeving van de mensen die je ziet werken. En dat kan natuurlijk wel stiekem meespelen dat bijvoorbeeld verhalen over mishandeling of homofobie sneller wordt opgepikt in het nieuws en daar een probleem van gemaakt wordt. En dat daardoor incidenten van racisme of islamofobie minder snel wordt opgepikt. Verhalen die heel sterk in een bepaalde doelgroep spelen worden soms gewoon compleet gemist omdat niemand deel uitmaakt van die doelgroep. Dat zijn dingen die een belangrijke rol spelen. Het zou niet zo mogen zijn, maar het is wel zo. En begrijp me niet verkeerd, ik wil dat je in de verwerking geen soort verkeerd idee ervan weergeeft. Ik vind het namelijk geen probleem, ik vind het zelfs goed dat er een goede vertegenwoordiging is. Maar wat mij wel

opvalt is dat er een kleine, ik weet niet in welke mate, maar er wel een vorm van oververtegenwoordiging is. Die oververtegenwoordiging hoeft niet negatief te zijn, maar het is altijd van je moet goed kijken. Het gaat niet enkel over etniciteit, het gaat ook over soort familie, gender, de sociale komaf. Iemand die nooit armoede hebt meegemaakt, die kan niet iets realistisch over armoede gaan maken. Bijvoorbeeld over armoede. Waarom hebben die armen toch altijd een grote tv thuis of een dure playstation? Dat zijn vragen die je stelt. Het gaat om inbeeldingsvermogen, maar het gaat ook over de correcte representatie van hoe de dingen zijn als je het niet weet. Als journalist heb je de taak om de werkelijkheid te tonen zoals die is. Maar als je het niet kent, in hoeverre kan je het dan correct weten? Of is dat dan gewoon een interpretatie vanuit de middenklasse, vanuit een Europese kijk op de dingen?

En wat je zelf ook even noemde: omdat je zelf gekleurd bent en in die zin uit ervaring kan spreken omdat je Aziatische roots hebt, dat je daarom een reëler inlevingsvermogen hebt voor bepaalde verhalen in vergelijking met iemand die hier in Vlaanderen of in ander Europees land is geboren en opgegroeid?

Ja, bijvoorbeeld het hele concept van Chinezen en Aziaten die als hardwerkende brave mensen worden gezien. Maar in hoeverre is dat gewoon hun interpretatie op hun ervaring in de omgang met hen? Terwijl Aziaten onderling met elkaar heel anders omgaan. Net als dat Aziaten niet over racisme klagen. Maar er zijn andere vormen van vooroordelen van racisme en die ook kwalijk zijn. Specifiek bijvoorbeeld: hoe weten ze hoe Aziaten met elkaar omgaan? Mensen zien bijvoorbeeld Aziaten als een groep mensen en wijzen daar dan bepaalde karakteristieke eigenschappen aan toe. Terwijl iemand uit Mongolië totaal anders is dan iemand uit China. Er bestaat zover ik weet geen grotere haat tussen de Chinezen en Mongolen. Hoe hard de Mongolen de Chinezen haten, dat is ongelooflijk. Hoe kan je dat weten? Want je bent dat niet, je hebt dat inzicht en die ervaring. Je kan daar literatuur over gebruiken, maar dat heeft ook zijn limieten. We worden ongeveer hetzelfde behandeld omdat we er hetzelfde uit zien, maar de ervaringen zijn anders.

Denk je dat er meer voordelen of juist ook nadelen zouden zijn als de nieuwsredactie diverser wordt?

Het gaat er gewoon over dat onze taak is de werkelijkheid te laten zien zoals die is. En je hebt die verschillende ogen, oren en manieren van denken nodig om die complexe realiteit, de werkelijkheid, op een goede manier te kunnen tonen. Vroeger waren de redacties alleen mannen en was dat goede journalistiek zonder vrouwen? Er waren journalisten die vrouwen interviewden om de vrouwelijke realiteit te vertonen. Maar kunnen ze dat vertonen op de manier hoe een vrouw dat kan? Elke vorm van ervaring, denk aan skills en kennis die de redactie binnenkomen, is goed. Het is een samenleving waar we naartoe zouden kunnen. Is het omdat ik Aziatisch ben dat ik journalist ben? Nee, het is gewoon omdat ik dat heel interessant vind, en ik heb ook een boel andere dingen gedaan. Wanneer heb ik voor de laatste keer een Aziatisch verhaal gemaakt? Eigenlijk bijna nooit in mijn carrière, het is niet omdat ik Aziatisch ben dat ik Aziatische dingen maak of hoeft te maken. Het is een beetje een streefdoel dat je een moslimjournalist nodig hebt om Moslimonderwerpen te doen. Maar het feit dat zo'n persoon bij vergaderingen het woord kan nemen en ervaringen meebrengt maakt het wel een rijkere redactie.

Als de redactie diverser zou worden, je noemde obstakels daarvoor dat dat begint bij de opleiding en dat niet iedereen aan een studie journalistiek zal beginnen. En dat in

sommige culturen andere normen en waarde zijn, waardoor ze minder snel aan een opleiding journalistiek beginnen? Wat is jouw idee hierover?

Normen en waarden, dat woord is een doodoener. Niet dat het geen rol speelt, maar het is gevaarlijk om dat zo te benoemen denk ik. Daarmee zeg je al eigenlijk dat zij anders zijn dan wij. Dan heb je vragen als wie is wij en wie zijn zij? Dat is eigenlijk fout om dat zo te noemen vind ik. Het gaat denk ik om verwachtingen. Hoe kan je iets zijn wat je nog nooit hebt gezien? Je kan niet iets zijn van je niet ziet. Dat vind ik toch redelijk simpel, elk kind of ieder van ons heeft ooit een droom gehad als kind: ik wil later dit worden, ik wil later dat worden. Uiteindelijk wordt dat door studiekeuze uitgebreid. Als je daar al niet iets hebt van ik wil journalist worden, moet je je al afvragen hoe dat komt bij bepaalde doelgroepen.

Welke sociologische dingen daarin kunnen meespelen dan?

Zoals eerder gezegd: als je het niet ziet kan je het niet worden. Het gaat ook om herkenbaarheid en de mogelijkheid om te denken: ik kan het worden. Het gaat ook om een verwachtingspatroon van familie. Laten we eerlijk zijn, journalistiek is een werkveld met weinig werkzekerheid, het is stressvol. Dus misschien is het een factor van stress vermijden. Misschien wil jij als, als je weet dat de volgende generaties geen of weinig kansen hebben gehad voor een hogere opleiding, misschien wil je dan wel meer voor zekerheid gaan. En waar je ook een beetje meer aanzien hebt. Ja, in sommige aspecten is de journalistiek geen aantrekkelijk beroep. Je staat constant op stress, maakt veel overuren, je weet niet wanneer je werk begint en stopt. Ook al zit je op social media, je bent toch weer aan het scrollen en leest nieuwe verhalen. En wat ik ook heb gemerkt is dat veel jongeren wel willen, maar ze weten niet welke stappen ze moeten doen. De drempel is ook heel hoog. Je moet meteen al klaar zijn om als journalist aan de slag te kunnen. Je moet meteen al kunnen schrijven, je moet heel veel dingen kunnen. Je moet interessante ideeën hebben, je moet veel dingen kunnen snappen. Niet dat jongeren dat niet aankunnen, het gaat om die perceptie. Ja, er is geen andere manier op het te leren, er moeten deadlines zijn, er moeten eisen zijn. Die vereisten zijn hoog en dat moet ook. Een ander aspect is de taal, dat speelt bij mij ook een rol. Ik spreek niet perfect Nederlands. Ik schrijf ook heel slecht, en het is ook de tijd waarin we leven. Vroeger kon je om journalist te worden een algemeen examen doen. Uit 500 mensen werd er een selectie gemaakt en als je geslaagd was kon je beginnen. Er was een heel duidelijk idee van wat een journalist was en wat die moest kunnen. Maar nu zijn er natuurlijk andere skills nodig. Ik kan niet heel snel schrijven, ik kan niet op tv heel helder en duidelijk iets uitleggen voor de camera zonder te stoppen of uh en ah te zeggen. Maar wat ik kan, kunnen zij weer niet. Het is de samenwerking wat tot mooie resultaten leidt. In die zin is wat de verwachting van wat de journalist moet kunnen voor een stuk veranderd, terwijl het idee in de hoofden van mensen niet veranderd is. Ik noem mezelf journalist, maar ik schrijf bijna nooit. Ik maak analyses en iemand die goed kan schrijven, schrijft het op. Ik ben gewoon journalist, vroeger was het klassieke idee dat er journalisten waren en de researchers hielpen hen. En nu ben je journalist en zijn er schrijvers die me helpen, zo zou ik dat nu kunnen zeggen. Niet iedereen die goed kan schrijven is een journalist. Je moet als journalist weten wat je schrijft, je moet informatie zoeken dat niemand anders heeft om over te kunnen schrijven. Wat maakt het uit als je heel goed kan schrijven en je hebt de informatie niet en je weet niet waar je die informatie kan halen? Er zijn goede schrijvers, maar zij zijn niet allemaal goede journalisten. De meest fantastische journalisten ter wereld zetten hun werk gewoon op Twitter vind ik. Dat zijn de meest gerespecteerde mensen in de journalistieke wereld. Ze zijn nu bezig met lange artikelen en met research en ondergraven.

Dat is steeds belangrijker. Als je kijkt naar Bellingcat en andere soorten factcheckers, alle osint-mensen. Ja, dat zie ik echt als de toekomst voor de journalistiek. Je moet er niet gewoon goed voor kunnen schrijven, je moet er goed oog voor hebben, de tools kennen en weten hoe je tot de waarheid komt. Dat zijn belangrijke skills vind ik, in deze moderne journalistiek. En dat betekent niet dat de journalistiek nu dood is, er zijn gewoon nieuwe elementen bijgekomen waar heel veel verschillende soorten skills voor nodig zijn. En dan spreken we ook exact hetzelfde over diversiteit, diversiteit aan vaardigheden en skills dat heb je ook sowieso nodig.

Ik heb in mijn literatuuranalyse gevonden dat er bij sommige nieuwsorganisaties specifieke mensen in dienst zijn die de taak hebben de diversiteit en inclusie te bevorderen en te verbeteren, is er ook zo'n verantwoordelijke persoon voor bij de VRT?

Ja, die bestaat. Er is iemand die over de diversiteit gaat. Die gaat niet alleen over etniciteit, maar ook over gender, over LHBTIQ-gemeenschap, over mensen met een beperking enzovoort. Je kan volgens mij een mail sturen naar diversiteit@vrt.be. Een belangrijk aspect om het dilemma op te lossen van als je geen ervaring hebt, maar een baan nodig hebt voor ervaring is om vroeger heette dat diversiteitsstages, nu is dat veranderd in een ervaringswerkplek. Daar gaan ze eigenlijk specifiek op zoek naar mensen met diverse roots om die een betaalde stage aan te bieden. Zodat zij die werkervaring op kunnen doen. Vroeger was dat zes maanden, nu is dat een jaar geworden. Dat heb ik ook gedaan, zo ben ik ook verder gekomen. Vroeger ging het om tien mensen, inmiddels al twintig mensen. Dus dat is ook wel een van de manieren om aan etnische diversiteit te komen en hen een kans te bieden.

We hebben het dan over etnische diversiteit, denk je dat dat in andere landen in Europa op nieuwsredacties anders zou zijn? Zijn er landen die het beter of slechter doen dan België?

We weten altijd dat Nederland al een paar stappen vooruit is op het vlak van diversiteit. Eigenlijk met veel dingen, maar zeker rondom diversiteit. Of misschien is het een geval van dat het gras altijd groener is aan de andere kant.

Denk je dat Vlaanderen dan ook misschien nog iets van Nederland zou kunnen leren als het gaat om etnische diversiteit?

Het heeft ook met de geschiedenis te maken. Nederland heeft een veel langere ervaring op het gebied van diversiteit dan België denk ik. Dus ja, het is logisch en sociologisch gezien. Er zullen ongetwijfeld mensen aan gewerkt hebben, maar in Nederland wordt er gewoon veel natuurlijker mee omgegaan, heb ik de indruk. Ik bedoel dat ze er minder of geen punt van maken in Nederland. Wellicht zullen er daar ook wel problemen zijn, maar mijn indruk is, in vergelijking met België, dat ze daar al een paar stappen vooruit zijn.

Nog even terug naar de opleidingen, de school voor journalistiek bijvoorbeeld. Denk je dat het onderwijs daarin ook nog een rol zou kunnen spelen voor etnische diversiteit?

Zoals ik eerder zei, alles en iedereen moet daarin een rol spelen. Dat moet vanuit beleid, vanuit onderwijs, vanuit de redacties, vanuit de hoofdredactie, vanuit de samenleving komen. Alle vlakken spelen daarin mee. Het onderwijs zou de studie journalistiek aantrekkelijker kunnen maken. Ze zouden studenten een paar ervaringsdagen kunnen bieden. Niet dat dat niet gebeurt, maar alle mogelijke creatieve manieren zou ik proberen te

doen als school. Maar de laatste jaren dat ik als journalist werk heb ik gemerkt, en ik in scholen moest spreken, zie ik dat er vooruitgang is. Je moet het sowieso zo zien dat een oplossing voor meer etnische diversiteit gelijk staat aan verjonging. Je hebt geen 50-jarige journalist met heel veel jaren ervaring die een diverse achtergrond zal hebben en heel lang vast in dienst zit. De nieuwe talenten, zie je statistisch gezien, in de jongeren en niet in oudere generaties. Redacties moeten nieuwe mensen aannemen die ze het beste vinden en ze moeten er niet vanuit gaan dat mensen met een diverse achtergrond automatisch het beste zullen zijn. Ze moeten niet met aannames komen.

Interview redacteur bij VRT NWS

Relevantie en betrouwbaarheid: deze redacteur heeft Marokkaanse roots en werk nu een jaar bij VRT NWS. Zij wilde in dit interview graag als gekleurde redacteur haar ervaring vertellen rondom etnische diversiteit op de nieuwsvloer van VRT NWS. Zo kon zij aan het werk bij VRT NWS door een diversiteitsstage die aan het eind van april wordt omgezet in een 'gewoon' contract.

Wie ben jij als journalist?

Ik ben redacteur bij VRT NWS, ik ben 26 jaar en ik ben in Brussel opgegroeid. Ik heb na de middelbare eerst de bachelor Toegepaste taalkunde gedaan, drie jaar aan de Vrije Universiteit van Brussel. Ik heb daarna een master Journalistiek gedaan, ook in Brussel. Het eerste jaar na mijn afstuderen heb ik een jaar lesgegeven. Ik heb Nederlands lesgegeven in een Franstalige school in Brussel. Na mijn studies wilde ik meteen zelfstandig zijn en niet meer op mijn ouders moeten rekenen enzovoort. Dus ik heb eigenlijk niet gesolliciteerd voor journalistiek na mijn studies, ik heb direct een aanbieding gekregen om in een school te werken omdat ze een heel groot probleem hebben met het lerarentekort, vooral Nederlandstalige leraren, dus ik ben dat gaan doen. Na een jaar ben ik bij Het Laatste Nieuws begonnen als freelancer, dat heb ik ongeveer zes of zeven maanden gedaan. Dat was een beetje de regiopagina's van het laatste nieuws, dat was eigenlijk Brussel en de rand coveren qua nieuws, dus dat ging echt over een brand of diepere verhalen. Daarna heb ik meegedaan aan een documentaire over Kinderen van de migratie op Canvas. En ik denk dat daar wel zo mijn, bij Het Laatste Nieuws was het vooral schrijven ook, ik had toen een beetje een deboe van de journalistiek omdat het allemaal zo snel moest. Ik ben ook sowieso meer beeldmatig. Ik heb ook tv en radio gedaan, dus ik ben sowieso meer beeldmatig ingesteld. Bij Canvas was de documentaire echt helemaal mijn ding. Dat was de migratiegeschiedenis proberen weer te geven vanaf na de Tweede Wereldoorlog, de Italiaanse, Spaanse, Griekse, Marokkaanse en Turkse migratie naar België. Dat heb ik ongeveer acht maanden gedaan en dat is heel goed onthaald. Ik had ook een heel goede eindredacteur gehad die mij ook echt heel hard steunde daarin en die mij ook liet praten, als je begrijpt wat dat ik bedoel. En die vroeg mij, omdat ik ook van een migratieachtergrond ben en mijn ouders zijn Marokkaans, dus ik had wel het gevoel van: er wordt naar mij geluisterd en alle thema's die we gaan aanhalen bij de documentaire, waren thema's die mij ook nauw aan het hart lagen, omdat ik die zelf ook heb meegemaakt. Dus de documentaire ging niet enkel over onze grootouders, maar ook over de generatie van vandaag in onze maatschappij, dat zij zich voelen omdat ze discriminatie meemaken op basis van hun migratiegeschiedenis en eigenlijk een beetje de evolutie zien tussen hun grootouders die in de mijnen zijn komen werken en hiernaartoe zijn gehaald door de Belgische staat en de generaties daarop die zijn gevolgd, en uiteindelijk ook

nog altijd te maken hebben met discriminatie. Dat was heel tof om te doen. Daarna is het heel snel gegaan en heb ik even een tussenpauze gedaan. Ik heb een beetje entertainment gedaan en bij De Slimste Mens gewerkt. Na dat ben ik bij het Journaal gaan werken van de VRT. Het is nu een jaar terug dat ik bij VRT NWS ben gaan werken. Onder VRT heb ik twee jaar gewerkt, ongeveer een jaar bij Canvas en nu ook een jaar bij VRT NWS.

Wat doe je nu precies bij VRT NWS, ook de schrijvende kant?

Ik doe daar het late avondjournaal, dat is bij ons een soort journaal, maar eigenlijk in een zetel met gasten. Wat ik doe is dat we een vergadering hebben om 12:00 's middags, dan start onze dag ook. Dan moeten wij eigenlijk het nieuws hebben gezien, moeten we onderwerpen pitchen, kiest de eindredacteur welke onderwerpen mee voortdoen die dag en gaan we die onderwerpen dieper uitwerken en gaan we mensen zoeken die we willen uitnodigen in onze zetel. Ja, dan gaan we monteren, gaan we interviews afnemen. Je kunt echt wel op stap gaan en interviews gaan afnemen, wat wel tof is.

Je zei het zonet al even, maar ik ben ook benieuwd naar je roots. Je hebt dus Marokkaanse Roots?

Ja, mijn beide ouders zijn Marokkaans en zijn naar hier gemigreerd in de jaren 80. Ik ben in België geboren.

Dan komen we meteen bij etnisch etnische diversiteit op de nieuwsredactie. Wat merk jij van die diversiteit bij de VRT of specifiek op de nieuwsredactie van VRT NWS?

Bij VRT NWS hebben we twee schermgezichten die een etnische achtergrond hebben, Riadh Bahri en Fatma Taspinar. Maar er is eigenlijk maar heel weinig etnische diversiteit binnen de VRT. En dat is een heel groot mankement en dat weten ze ook. Bij mij, in mijn ploeg, dus voor het Journaal Laat, ben ik de enige met een andere etnische achtergrond. Wat ook maakt dat ik andere onderwerpen opbreng, wat ook wel leuk is, maar aan de andere kant is dat ook wel een beetje een irritante positie omdat je als woordvoerder eigenlijk elke dag komt van de hele Marokkaanse of zelfs de hele gemeenschap die niet Vlaams is van roots. Dus dat vind ik wel een beetje irritant, dat er zo een beetje een druk op mijn schouders ligt. Dat ik precies iedereen moet representeren die van Marokkaanse roots is, dus ik vind dat jammer. Ik vind ook dat ze er veel meer kunnen uithalen door ook andere mensen aan te nemen die met een diverse achtergrond zitten. Omdat je ook gewoon andere ideeën hebt als je ergens met een andere blik bent opgegroeid op de wereld. Dus ja, het is heel weinig, er is weinig diversiteit binnen de VRT. Ik weet niet of je dat weet, maar bij de VRT is er een soort van quota, een diversiteitsquota. Dat willen zeggen dat ze een cel diversiteit hebben. En die krijgt van de staat een bepaald budget om een bepaald percentage mensen met een andere huidskleur of mensen met een handicap aan te nemen. Dus als je binnenkomt bij de VRT met een huidskleur is dat meestal ook via dit contract omdat het ook goedkoper is. Ik zeg niet dat iedereen zo binnenkomt, maar ik heb dat nu ook. Ik werk nu een jaar bij VRT NWS, dat was twee keer een ervaringsstage, zo noemen ze dat. Vroeger noemde ze dat een diversiteitscontract, nu noemen ze dat een ervaringsstage, wat eigenlijk een beetje bullshit is, want ik heb al ervaring, dus ik hoef geen ervaringsstage te doen. En dat diversiteitscontract kunnen ze een jaar doen. Dus ze kunnen niet meer dan één jaar je een diversiteitscontract geven.

Jij hebt nu dus nog dat diversiteitscontract?

Ja, ik werk daar een jaar. Mijn contract is dus verlengd en nu heb ik een normaal contract zoals elke andere collega. Maar ik ben eigenlijk tot 19 april dit jaar onder het diversiteitscontract, maar ik heb al een nieuw contract gekregen. Er is een quota waar ze dan aan moeten voldoen. Een soort van wat ze eigenlijk willen bereiken binnen de redactie, want nog altijd is dat heel weinig. En ik ben eigenlijk niet helemaal pro diversiteitscontract. Ik heb zoiets van, neem me aan voor wat ik kan en wat ik doe en niet omdat ik een andere huidskleur heb dan de rest. En het is ook zo doordat ik een diversiteitscontract heb, weet iedereen ook wel dat het om diversiteit gaat. Mensen vermoeden dat wel of mensen weten dat ja. Ik zeg dat soms ook weleens, maar dan heb ik het gevoel dat, ook al proberen ze mensen aan te trekken van kleur, door mij zo'n contract te geven doet mij eigenlijk voelen alsof ik toch anders ben dan de rest. Een Marie of een Jan gaat geen diversiteitscontract krijgen. Dus ik ben daar niet zo voor en mijn eindredacteur enzo weet dat, dus op zich heb ik dat ook uitgesproken. Maar ja, het is een heel onbetrokken situatie waar je in zit, want je bent goedkoper. Elk programma bij VRT NWS, je hebt het Journaal Laat, Terzake, De afspraak, elk programma krijgt een bepaald budget en eigenlijk bij mij hadden ze eigenlijk al hun ploeg samengesteld voor Laat. Dat was ook een heel nieuw programma, dat is vorig jaar ook gestart en dan dachten ze van: tja we hebben niemand van kleur, niemand van diversiteit, maar we hebben ook geen budget meer om nog een extra persoon aan te nemen. Dus hebben ze met mij gesproken en waren ze heel enthousiast en wilden zij mij aannemen. Maar ja, ze hadden geen budget meer omdat ze al hun redacteurs al hadden aangenomen, dus de enige oplossing was om mij aan te nemen via een diversiteitscontract. En dan denk ik van ja, dat is ook wel heel stom dat je dan niet op voorhand hebt gedacht: misschien moeten we toch wel een paar mensen van kleur of van een andere etnische achtergrond in ons programma hebben omdat ons programma het dan goed kan doen om een bredere blik op de wereld te hebben. Wat ik jammer vind is dat die diversiteitquota bij de VRT, dat bestaat denk ik al zeker tien jaar, en als je dan kijkt van hoeveel mensen hebben wij van kleur in onze redactie binnen VRT NWS, dan moeten ze toch wel kunnen vaststellen van: oké met dat diversiteitcontract, daar is toch iets mis mee. Want we hebben niet veel meer mensen van kleur dan tien jaar geleden. Dus dan denk ik ook van: kunnen jullie niet iets anders vinden om meer mensen van kleur binnen te krijgen, want ze willen wel. Iedereen zegt van: we willen meer kleur, en dan is voor hen de oplossing om die aan te nemen via een diversiteitscontract, maar als je kijkt op de redactie van VRT NWS, dan is er nog, ik denk dat er tien mensen in totaal zijn van kleur, van een andere achtergrond. Dus op een ploeg van 200 man is dat toch, ik vind dat gewoon waanzinnig. Dat vind ik toch zo absurd, dat ze niet herverzinne hoe ze diversiteit gaan aantrekken binnen de redactie. Ik heb daar een heel lang gesprek over gehad met mijn eindredacteur en mijn eindredacteur zei dat toen ze sollicitaties deden voor Laat er mensen met kleur kwamen solliciteren, maar dat ze niet goed genoeg waren. En dan denk ik van: dat kan toch niet, ik snap het gewoon niet, het kan niet dat je niemand vindt van kleur of zijn insteek is misschien dat er weinig mensen van kleur zijn die journalistiek gaan doen. Ik ken daar de cijfers niet van, maar ik denk dat het start met het feit van wat het programma is en wat je naar de wereld brengt. Als iemand van kleur naar dat programma kijkt en hij heeft het gevoel dat het niet het nieuws is dat hem interesseert, dat is niet het nieuws wat ik meemaak, dan gaat hij ook niet de neiging hebben van: ah ik wil journalistiek gaan doen want ik zie dat ik gerepresenteerd word in de journalistiek. Dus ik vind het een heel foute gedachte om dan gewoon te zeggen: er zijn niet genoeg mensen van kleur die solliciteren of er zijn niet genoeg

goede mensen van kleur die solliciteren Ja, maak een programma die voor iedereen is en dan ga je wel mensen, jongeren die zin gaan hebben om journalistiek te gaan studeren, om te gaan solliciteren. Dus ik vind dat een beetje een absurde verklaring daarvoor.

Dus wie is verantwoordelijk of medeverantwoordelijk voor diversiteit?

Ja, zeker. VRT is honderd procent verantwoordelijk voor het volk dat ze daar hebben en de lak aan diversiteit dat ze hebben. Er is een bepaalde verdieping op de VRT die enkel met plan B bezig is, kun je je voorstellen. Ik weet niet hoeveel mensen daar werken, maar ze hebben daar een ploeg die daarmee bezig is. En dan denk ik van: oké maar dan zit je echt heel onbekwaam je job te doen als je na zoveel jaar nog altijd niemand hebt. Er zijn maar een aantal mensen die hier en daar weggaan en terugkomen. Dan denk ik ook van: het is gewoon heel vermoeiend en ik heb het gevoel dat ze dat niet zien als een meerwaarde. Want als ze het zouden zien als een meerwaarde denk ik dat ze daar meer moeite in zouden steken. Het is ook moeilijk, want als de VRT zegt, ik denk dat je iedereen bij de VRT onder kunt verdelen. Je kunt het huis van alle eindredacteuren zien in je hoofd van hoe dat daarbinnen uit ziet. Iedereen heeft zo dezelfde studies gedaan, iedereen is zo in hetzelfde pad gegaan. Er zijn heel weinig mensen die dat tikkeltje extra hebben, die iets meer hebben meegemaakt, die een andere achtergrond hebben, die in een sociaal minderheidsklasse opgegroeid zijn. Dat is er gewoon heel weinig. Die mensen die daar zitten, die snappen niet dat daar zo'n grote meerwaarde is, om ook zulke mensen te hebben binnen hun ploeg. Zij kunnen dat niet snappen omdat zij dat niet zijn. Omdat zij niet begrijpen hoe mensen die niet in hun context zijn opgegroeid, hoe zij zijn opgegroeid. Daar kan ik mij zo hard aan ergeren aan zulke situaties. Maar ik moet wel zeggen bij Laet, dus bij het Journaal Laet, word ik echt wel heel goed gerespecteerd. Als ik een onderwerp breng dat belangrijk is voor mij, bijvoorbeeld: er is een heel groot lerarentekort en vrouwen met een hoofddoek mogen geen lesgeven. Als ik zo'n onderwerp aanbreng op de redactievergadering, dan wordt er echt wel naar mij geluisterd. Dus ze appreciëren mij, ik weet dat ze me als een meerwaarde zien binnen onze kleine redactie. Ik weet dat de eindredacteur mij meermaals heeft gezegd dat de onderwerpen die ik breng iemand anders niet brengt. En dat is heel mooi en een superleuk compliment om te krijgen, maar ja dan denk ik van: oké gewoon meer. Meer mensen van kleur en wat ik ook voel. Als ik voor vijftien mensen ideeën moet pitchen, dan is er niemand die mij kan back-uppen als ik het nodig heb. Er is niemand die zoals mij eruit ziet, die kan begrijpen wat ik wil zeggen met het feit van, die mij niet kan ondersteunen of zo in een bepaald onderwerp. Dus als ik een onderwerp van racisme of van eender wat, dan voel ik me heel alleen. Ik zal een voorbeeld geven. Soms zijn er andere mensen die een onderwerp aanbrengen. Bijvoorbeeld, dat is al even geleden, tijdens de voetbalmatch werd er bruine aap gezegd tegen de trainer Vincent Kompany, dat is een heel bekende trainer hier in België. En we waren in de redactievergadering en hoorde dat. Ik wist wel wat er gebeurd was in het weekend en iemand heeft dat onderwerp aangehaald en dan is er een discussie ontstaan en ik was stil gebleven. Ik had niet zo'n zin om mij daarin te moeien die dag en had ook niet zo'n goede dag en een van de anchors heeft voor iedereen gezegd: heb jij daar niks over te zeggen, jij bent wel vrij stil. Ik dacht: ik moet toch niet iedereen representeren. Laat mij ook misschien gewoon een dag met rust, ik wil daar misschien even niet over praten. Ik heb misschien een moeilijke dag gehad. Ik heb misschien dit of dat. Je gaat niet aan iemand anders vragen van, en zeker niet voor iedereen en mij zo on the spot zet van: heb jij daar niks over te vertellen? En ik heb gewoon gezegd: nee sorry, daar heb ik niks over te vertellen. Dat is ook gewoon dagelijkse kost. Dat is niet iets wat mij dan zo hard heeft

geschokeerd en bij de rest wel. En wat ik niet begrijp is dat zij daarvan zo van hun stoel vallen, wat heb ik dan meegemaakt in mijn leven, dat is veel erger. En als ze mij dan zo on the spot zetten van: wat vind jij daarvan, je bent vrij stil. Dan denk ik: ik moet toch niet altijd een mening hebben. Het is niet omdat ik bruin ben, dat alles wat met racisme te maken heeft, dat ik daar een soort vertegenwoordiger van moet zijn. Dat vind ik zo irritant, vandaar dat ik ook vind: als er iemand anders was van kleur en hij of zij zal beginnen met praten, dan zou ik mij misschien wel meer geneigd voelen iets te zeggen, want ik heb dan iemand die mij kan ondersteunen in mijn verhaal. Maar ik wist op dat moment, als ik hier nu ga beginnen met praten, dan ga ik eigenlijk iedereen van kleur vertegenwoordigen met wat ik zeg. En ik had geen zin om de woordvoerder te zijn van mensen van kleur. Ik doe dat vaak wel, maar op die dag had ik daar geen zin in om dat te zeggen. Dus ik vind het heel jammer dat er zo weinig diversiteit is. Gewoon meer comfortabel zou voelen en als er bijvoorbeeld zoiets is, het is zo'n onuitgesproken ding waarin je elkaar ondersteunt, de andere persoon heeft ook racisme meegemaakt. Al die witte mensen hebben nooit racisme meegemaakt. Ook al probeer je het uitleggen, ze gaan dat nooit snappen. Ze kunnen wel luisteren en wel medeleven hebben, maar ze gaan het nooit begrijpen. Dus ik zou het gewoon heel tof vinden als er tenminste één persoon van kleur is binnen mijn redactie waarbij ik zo het gevoel heb van: oké die heeft een beetje dezelfde dingen meegemaakt als ik. Op een andere manier misschien, maar gewoon dat ik voel van: oké, je bent niet geprivilegieerd door het leven gegaan. Ik zeg ook niet dat ik alle juiste dingen zeggen, je kunt mij niet nemen als een verantwoordelijke die van kleur is. Dat is gewoon absurd.

Heb je het idee dat er nog door andere dingen zijn voor meer diversiteit behalve meer diversiteit vanuit de opleidingen Journalistiek?

Ja, ik denk dat we het nieuws moeten maken voor iedereen en ik geloof wel echt dat er heel veel mensen van kleur afgeschrikt zijn door de VRT omdat, ja ik weet niet hoe grote reputatie de VRT heeft. Als we gewoon beginnen met laagdrempelig nieuws maken voor iedereen, dan denk ik echt dat je een grote stap maakt en ook als je de hand uitgereikt naar mensen van een andere achtergrond. Ik heb weleens gezegd van: we gaan eens een school uitnodigen uit een wijk waar dat er heel veel mensen zijn met een andere huidskleur en die gaan we uitnodigen bij ons op de VRT en daar doen we een soort programma van of een soort project. Ze komen kijken of ze komen een keer een dag meedraaien van hoe dat bij ons wordt gedaan, dan denk ik dat je al heel veel kan prikkelen bij jongeren om dan die studie te gaan doen. Ik denk dat het eerst begint met nieuws te maken voor jongeren en dan moet je de jongeren kunnen overtuigen om ook journalistiek te gaan doen. Je moet die pushen, en ik denk soms ook dat de criteria bij een sollicitatie bij iemand met een andere achtergrond en bij een witte persoon niet altijd dezelfde criteria moeten zijn. Ik denk dat je ook iemand kunt aannemen van een andere achtergrond die goede ideeën heeft, die goede inzichten heeft, maar die misschien geen artikel kan schrijven of die misschien een beetje brak Nederlands spreekt. Maar die wel achter de schermen heel goede ideeën heeft. Ik weet niet of dat zou werken, maar ik denk wel dat het misschien een tof idee zou kunnen zijn om je gewoon open te stellen en te zeggen: we reiken de hand uit en willen workshops geven aan jongeren die bijvoorbeeld met een camera een documentaire willen maken en wij organiseren die workshop. Dan doe je allerlei geld dat ze krijgen van de staat om de diversiteitsquota te halen, steek dat geld in zo'n workshop waarin je jongeren met een minderheidsachtergrond uitnodigt om dingen te leren. Dan denk ik dat je veel meer gaat oplossen in plaats van: ja, we moeten een diversiteitsquota hebben.

In hoeverre denk je dat weinig diversiteit doorspeelt in de nieuwsberichten die door redacteurs en presentatoren bij VRT NWS worden gemaakt?

Heel hard, echt waar. Ik heb gisteren nog een hele discussie gehad over een bericht dat wij gemaakt hebben voor op onze website. Dat ging over de man die mensen had vermoord in Brooklyn in de subway. Wij hadden in ons bericht gezet: het gaat om een 62-jarige zwarte man Frank R. James, in de eerste zin. Ik heb dan in onze groep, daar kan iedereen in van VRT NWS, ik heb geschreven waarom we erbij moeten zetten dat het een zwarte man was, want op zich maakt dat niet uit in het bericht. Zou je dat ook schrijven als het een witte man was? Ik heb daar een antwoord op gekregen waarvan ik dacht, wtf. Ik zei waarom? Die persoon antwoordt: om dezelfde redenen waarom er 62-jarige staat en man staat op het ogenblik dat een verdachte geïdentificeerd wordt, dan wil je daar zoveel mogelijk details over kennen. Door het op deze manier te doen focus je je niet op een van die aspecten en krijg je ook niet het verwijt dat je informatie achterhoudt. Dus ik zeg: maar details als witte man geven we niet, dus waarom in dit geval wel? Dan geeft hij een voorbeeld van een moment dat we dat wel hebben gedaan. Dat was een voorbeeld en zij zegt: het gebeurt wel hoor, maar misschien gaan we er nog teveel vanuit dat als we niks zeggen, het publiek zal begrijpen dat het een blanke is, wat niet waar is. Als er een shooting gebeurt en je zegt niet wie het is, dan gaat iedereen begrijpen dat het geen blanke is en hij zegt van wel. Hij zegt van: ja hoe concreter hoe beter, dus we noemen zoveel mogelijk details. Toen zei ik: oké maar dat moment dat we blanke jongeren hebben geschreven in een artikel, dat was naar aanleiding van Black Lives Matter en dat was een jongen van zeventien die mensen, die zwarte mannen waren, had gedood. Dus dan was het wel relevant dat je blank schrijft. Maar ik vind het niet relevant in zo'n situatie, een man die eigenlijk een beetje gestoord is, om daar zijn huidskleur bij te noemen. En het ergste vond ik, wat hij gezegd had, was: waarom zouden we zwarte weglaten en niet 62-jarige of het woord man? Ik zeg oké: 62-jarige en man zijn geen gekleurde woorden die negatief kunnen overkomen voor een bepaalde doelgroep en hij antwoordt daarop: ja, mannen of 60-plussers kunnen het ook stigmatiserend vinden dat we die aspecten benoemen. Ik zeg: oké, dus je bent racisme aan het vergelijken met mannen die vinden dat ze gestigmatiseerd zijn of 62-plussers. Hoor je jezelf praten? Uiteindelijk is dat veranderd en hebben ze zwarte weggehaald. Ik dacht wel van: iedereen kan dat gesprek lezen van VRT NWS, er zijn 500 deelnemers aan die groep en niemand die daar iets op zegt, niemand die mij verdedigt of zegt: je hebt gelijk, we moeten zwarte wegdoen. Geen enkel persoon. Het is niet enkel een probleem van dat we niet genoeg mensen van kleur hebben, maar er is ook een probleem bij de VRT zelf. Ik zei ook van: we doen dat niet als het een witte man is, en hij zei: oké, dan moeten we dat meer doen, want journalistiek moet onpartijdig zijn. Dus we moeten ons niet weerhouden om niet zwart te zeggen omdat zwarte racisme hebben meegemaakt of zij aan het meemaken zijn en dat is partijdigheid zegt hij. Wij houden geen nieuws achter. En dan denk ik van: onpartijdigheid zal pas zijn als wij consequent ook zouden zeggen dat het om een witte terrorist gaat en niet enkel zeggen dat het om een zwarte terrorist gaat of over een Marokkaanse terrorist. Dan moet je dat ook kunnen benoemen en als je kijkt naar literatuur, naar artikels, dan ga je nooit het woord terrorist bij witte persoon kunnen linken omdat een terrorist bijna automatisch een zwart persoon of iemand van kleur is. Ik vind dat te gek voor woorden, dat die dat dan niet begrijpt wat ik daarmee wilde zeggen. Dat we dat niet moeten doen. Dat dat een zwarte man is, dat het niet uitmaakt in dit geval welke huidskleur hij heeft. Zo lang je dat niet doet ben je niet onpartijdig. Dan geef je veel meer bericht dat het een zwarte man is die iets heeft

misdaan dan dat het om een witte man gaat. Dat is voor mij onpartijdigheid. Het ergste ervan, van die man die daarop heeft geantwoord, dat is de baas van de raad van deontologie bij ons op de VRT. Dus hij is degene die ervoor kiest voor de wit/blank discussie. Hij is degene die met de raad van bestuur ervoor hebben gekozen dat de VRT blank zegt en niet wit. Dus het is hier de regel dat we enkel blank zeggen. Sommige presentatoren zeggen bijvoorbeeld altijd wit en ik weet dat jullie in Nederland ook die discussie hebben gehad van blank en wit. Ik weet van de VRT dat hun regel blank is, je zegt enkel wit als het over instanties gaat.

Ik was ook wel benieuwd of je nog meer voordelen, of zouden er misschien ook nadelen kunnen zijn van meer etnische diversiteit?

Ik denk dat het misschien wel meer werk is om jongeren warm te maken, jongeren met een andere achtergrond warm te maken. Ik denk dat het misschien, ik zie het als een investering. Je maakt hen klaar om journalist te zijn, daarna gaan zij wel echt leuke goede verhalen hebben die een Piet, Jan of Victor niet zal hebben.

Je zei zelf ook dat je wel eens verhalen hebt gemaakt over onderwerpen door je roots. Wat voor verhalen zijn dat dan bijvoorbeeld?

Ja, dat is bijvoorbeeld het hoofddoekendebat, dat is iets waar ik over praat op de redactie, maar ook over racisme en andere dingen die gebeuren in Brussel. Omdat ik in Brussel ben opgegroeid haal in mijn nieuws vaak ook uit dingen die ik zelf meemaak, maar ik heb ook de blik van ik leef in een hoofdstad, de rest van de redactie leeft in een boerendorp. Dus ik kan ook wel verhalen brengen van grensoverschrijdend gedrag, er zijn heel veel dingen die er gebeuren in Brussel qua spiking en grensoverschrijdende dingen. Er zijn heel veel clubs die nu meer en meer met getuigenissen komen dat zij niet vrouwvriendelijk zijn en dat zijn de verhalen die ik ook breng. Het zit soms ook in de kleine dingen, bijvoorbeeld de Ramadan. Ik heb daar een onderwerp van gemaakt omdat ik Marokkaans ben en het werd ook zo direct aan mij gegeven. Ik heb ook een keer iets moeten maken over Rwanda, terwijl ik niet Rwandees ben, dat werd ook zo direct aan mij gegeven. Ik dacht: oké, ik zal het wel doen, maar ik heb geen Rwandese roots. Ja, ik denk dat het ook een beetje een manier is van hoe je naar dingen kijkt. Veel van mijn collega's die lezen in de ochtend alle kranten en die komen dan met ideeën en ik haal wel veel meer uit mijn dagelijks leven denk ik qua nieuws in plaats van uit kranten. En ook omdat ik naar talks ga over bepaalde zaken en omdat ik mensen ontmoet die hetzelfde hebben meegemaakt, die mij dingen vertellen en die denken: ah, dat is wel een goed onderwerp. Mijn omgeving is ook heel woke ofzo en die zijn daar ook heel erg mee bezig. Dus daar haal ik meer mijn nieuws uit. Ik ga naar dingen, evenementen die daarmee te maken hebben. Ik ben gisteren naar zo'n avond gegaan met zwarte artiesten. Een van mijn collega's doet dat ook, maar de meesten leven echt in een andere bubbel.

In hoeverre denk je dat de etnische diversiteit kan veranderen tot aan 2035 op nieuwsredacties? Moeten we dan nu opeens heel veel haast voelen om er echt meer mee te doen of is ruim tien jaar tijd voldoende?

Nee, ik denk als je niets onderneemt, je in twintig jaar niks gaat bereiken. Het zal hetzelfde blijven. Je kan niet met de armen gekruist gaan hopen dat er meer diversiteit in de media is. Je moet wel iets ondernemen.

Is daar dan ook alleen de VRT verantwoordelijk voor of is het dan ook een groter geheel, de hele samenleving, die zich meer moet richten op etnische diversiteit in de media?

In de media vind ik dat heel belangrijk omdat de media de hele samenleving weerspiegelt. Als wij meer diversiteit hebben gaat zich dat ook weerspiegelen in de rest van de wereld. Ik denk dat de VRT daar een grote voorloper in zou kunnen zijn, maar ze moeten dat ook willen zijn. Als de VRT morgen zegt van: oké f*ck die diversiteitsstage, we gaan het anders aanpakken. We willen meer diversiteit en we gaan tien procent van onze huidige medewerkers die wit zijn ontslaan en we gaan tien procent andere medewerkers werven, dan denk ik wel dat je als medium een bepaalde voorlopersrol kan nemen. Dat is trouwens ook gebeurd, dat was in een Frans bedrijf. Zij hebben de helft van hun werknemers ontslagen om meer diversiteit te creëren. Dat was een project en is eigenlijk vrij goed gelukt, en ze zijn er nog steeds mee bezig.

Dus ze moeten er echt open voor durven staan, is diversiteit misschien nog niet van deze tijd?

Ja, ze moeten er open voor staan. Ze moeten eigenlijk, de VRT heeft dat, elke maand een aanmoediging met statistieken hebben. Het is nu een aanmoediging om 50 procent vrouwelijke sprekers te hebben bij onze programma's en elke maand krijgen wij er een verslag van: het Journaal Laet heeft zoveel vrouwelijke sprekers gehad, Terzake heeft zoveel vrouwelijke sprekers gehad en de Afspraak zoveel. Ik denk dat je dat eigenlijk kan toepassen op uw werknemers, van hoeveel werknemers zijn met pensioen en wie gaan we daarvoor in de plaats aannemen? Dat het een soort automatische bedenking is van: we moeten meer mensen van kleur aanwerven en dat het niet gaat zoals dat bij mij is gebeurd. Toen was het: het kan niet anders, dus we moeten via een diversiteitsstage gaan. Dat het een soort automatisme wordt. Als je bijvoorbeeld tien sollicitanten hebt, dat je dan minstens de helft daarvan aan diversiteit hebt. Ik heb niet alle antwoorden hè, ik ben ook gewoon aan het nadenken. Mijn eindredacteur heeft me ook ooit gevraagd: hoe denk je dat we meer mensen kunnen aannemen van kleur? Ik dacht: dat is niet eens mijn job om dat te bedenken, jij moet het doen. Ik moet het niet doen.

Jij noemde de diversiteitsstage al, zijn er nog andere strategieën of plannen binnen de VRT voor diversiteit?

Bij VRT NWS is het vooral die diversiteitsstage. Bij andere merken binnen de VRT weet ik het niet. De diversiteitsstage lijkt goed op papier, maar in de praktijk heeft het niets opgeleverd. En dan moet je je dus gaan herbedenken.

En heb jij dan toch nog andere ideeën waar je van denkt: daar zou meer in kunnen zitten?

Ik vind dat gewoon heel belangrijk dat wij een inclusieve berichtgeving hebben en dat wij over alles praten, meer mensen van kleur aan het woord laten, meer praten over dingen die taboe zijn of waar niet in een Vlaams huis over wordt gesproken, maar in een Marokkaans huis over wordt gesproken. Het gaat om andere maatschappelijke vragen, bijvoorbeeld een moeder die naar hier is gekomen en een zoon die hier is opgegroeid. Die kloof van de moeder die daarheen is gekomen en die zoon heeft een andere cultuur, want die heeft ook de cultuur van zijn school en van zijn vrienden, en de moeder is nog altijd in die cultuur van Marokko. Ik vind dat zo'n interessant gegeven dat je eigenlijk binnen een gezin, binnen generaties, verschillende culturen, verschillende dingen kunt hebben. Als iemand met een andere achtergrond en die hier is opgegroeid, dat je je bijna een kameleon zijt, dat je je kunt

aanpassen in u thuiscultuur en dat u zich ook terug aanpast aan de cultuur van uw vrienden of de mensen waarmee gij omringt zijt. Over zulke onderwerpen wordt niet gesproken bij de VRT. Waarom niet? Omdat er gewoon weinig mensen werken die zo'n onderwerp kunnen aanhalen en in Vlaamse woonkamers wordt daar niet over gesproken omdat ze daar te ver van afstaan, maar doordat wel aan te brengen ga je een andere groep kijkers erbij betrekken.

Denk je dat etnische diversiteit in andere Europese landen, of bijvoorbeeld in Nederland, anders is? Wat is jouw idee hierover?

Ik weet dat er in Frankrijk wel een vrij goede representatie is. Ik ben ook opgegroeid met Franstalig nieuws en ik vond het daar wel redelijk divers. Maar ik ken daar geen details van. Ik heb wel het gevoel dat we in België nog meer kunnen doen, nog vooruit kunnen.

Kan België, of misschien ook Nederland, iets van andere Europese landen zouden kunnen leren? Of eigenlijk met elkaar in gesprek zouden moeten gaan?

Jazeker, dat is gewoon een minimum. Ik denk dat de VRT dat ook doet, ik heb ook een gesprek gehad over diversiteit en die waren ook over andere landen aan het praten. Ik denk dat de VRT dat doet, maar ik weet het niet zeker.

Wat vind je van de scenario's die het SvdJ heeft gemaakt voor tot aan 2035? Vind je het reëel?

Het zijn allemaal heel veel woorden die nietszeggend zijn als je niet effectief iets gaat doen. Er staat hier representatie en inclusie is een verregaande discussie. Maar hoe ga je dat creëren? Wat gaan ze eigenlijk effectief doen? Hoe ga je die mensen in de media, in het nieuws, kunnen aanmoedigen om journalistiek te gaan doen? Waar ik nu automatisch aan denk is hoe gaan ze dat bereiken? Wat gaat er effectief gebeuren? Wat is hun stappenplan, want ze willen dat bereiken, maar hoe gaan ze dat bereiken? Dat is wat mij nu niet echt duidelijk is. Het Stimuleringsfonds zou dan ook een soort subsidie zijn vanuit de overheid? Want dan heeft dat eigenlijk een beetje hetzelfde als wat wij hebben als diversiteitscontracten. Als diversiteitsquota, als dat van de regering komt en je een aantal quota moet behalen. Er staat dat traditionele media gaan verkleuren, maar hoe ga je dat doen? Je gaat dat toch niet bereiken door gewoon op te schrijven dat je dat wilt? En te zeggen in 2035 willen we dit. Heel goed, maar hoe ga je dat doen? Hoe ga je dat bereiken, je kan niet met gekruiste armen zitten en een plan uitwerken en zeggen: in 2035 willen we dit zijn. Als je daar niets voor doet, ga je het ook niet behalen. Als je geen plan hebt van hoe dat je dat wilt bereiken.

Interview verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS

Relevantie en betrouwbaarheid: dit is een verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS. Hij heeft Marokkaanse roots en werkt nu al meer dan tien jaar bij VRT NWS en kan daardoor vertellen hoe het door de jaren heen met de etnische diversiteit op de nieuwsredactie is gesteld en hoe hij dat merkt.

Wie ben je?

Ik ben nu 38, dus ik ben al ruim vijftien jaar lang journalist. Eerst voor enkele krantenredacties zoals Het Nieuwsblad, De Standaard en het Belang van Limburg. Daarna

ben ik eigenlijk een beetje toevallig bij de VRT terecht gekomen waar ik een tijd lang bij het Journaal heb gewerkt als reportagemaker en via het Journaal ben ik bij het radionieuws van VRT NWS terecht gekomen en nu ben ik eigenlijk al bijna vier jaar de vaste nieuwsstem van de radiozender van VRT Studio Brussel.

Je werkt bij VRT NWS al tien jaar zag ik op je LinkedIn?

Ja, sinds 2012. Ik denk dat het vanaf 1 juni ongeveer tien jaar gaat zijn ja, of nee precies tien jaar. Ja, dat is in mediatermen al een eeuwigheid. Ik zit hier eigenlijk al vijf jaar te lang. Ik moet zeggen dat ik er altijd met heel veel plezier kom werken, dus het is nog altijd heel leuk.

Wat is je roots?

Klopt, ik ben van Marokkaanse afkomst. Ik ben wel in België geboren en opgegroeid, ik kom uit een klein stadje in de provincie Limburg. Dus ik kom van heel ver.

Wat voor idee heb jij hoe de etnische diversiteit is bij VRT/VRT NWS op dit moment?

Ik ga niet zeggen dat de situatie perfect is of ideaal is verre van, maar ik heb het in de afgelopen tien jaar wel heel sterk zien evolueren. Op een jaar tijd kan er veel veranderen, zeker in de media en dan zeker bij een openbare omroep waar toch de afgelopen jaren wel degelijk het besef is gegroeid en ik denk dat de NOS daar een heel goed voorbeeld van is. Ik denk dat de NOS daar echt een heel goed voorbeeld van is, als ik de NOS op afstand bekijk, denk ik dat dat zij als organisatie in Hilversum ook wel heel representatief zijn. Dus dat betekent dat ze ook alle geledingen van de maatschappij volledig of zo goed mogelijk willen vertegenwoordigen en ik denk dat dat hier in Vlaanderen nu ook wel begint door te dringen. Dat je ook een beetje moet lijken als organisatie op de mensen waarvoor dat je content maakt. Ik zou niet meteen zeggen dat we al onze doelen hebben bereikt hier bij de openbare omroep, maar ik zal wel met zekerheid kunnen zeggen dat we wel heel positief aan het evolueren zijn als ik het vergelijk met andere grote vergelijkbare mediaorganisaties zoals DPG Media. Dat is de uitgever van Het Laatste Nieuws en de krant De Morgen en nog een hele reeks andere magazines. Dan merk ik dat we hier bij de Vlaamse openbare omroep toch wel veel korter op de bal spelen als het gaat over diversiteit, inclusiviteit en representatie.

Heb je het idee dat er dan nog een gebrek aan etnische diversiteit is?

Je kunt het een gebrek noemen, maar ik zal het liever een ambitie willen noemen om zo representatief mogelijk te zijn. Het is niet zo dat ik voorstander ben van quota, ik ben wel heel fel voorstander van het feit dat als je sollicitaties uitschrijft en als je kandidaten zoekt binnen de organisatie, dat je die kandidaten moet zoeken en hen zo divers mogelijk laten voelen. Dus dat je niet alleen moet beperken tot, hoe moet ik het zeggen. Je moet niet de meest voorkomende of de gemakkelijkste kandidaten, maar waar je ook echt wel je uiterste best voor doet is om die kandidaten te bereiken die je niet zoveel ziet binnen je eigen organisatie. Dus ik ben wel echt een voorstander van een veel sterker aanwervingsproces, dus dat je ook echt bewust naar je organisatie kijkt, naar al je kandidaat-journalisten of mediamakers en bewuste keuzes maakt voor meer diversiteit. Dus meer kansen voor meer mensen.

Wie is daar dan verantwoordelijk voor? Alleen de VRT of zijn er nog spelers die ook verantwoordelijk zijn voor die samenstelling?

Dat is een heel goede vraag. Ik weet niet hoe het systeem precies in elkaar zit in Nederland, maar hier is het zo dat de openbare omroep onder de Vlaamse overheid valt. Dus de regering heeft een minister van Media en die is eigenlijk tussen aanhalingstekens onze grote baas. Dus het is wel heel belangrijk dat er vanuit een politiek standpunt een soort beleid wordt uitgestippeld dat het ook ons, hierbij de VRT, bij de omroep, mogelijk maakt om zo divers mogelijk te werken en zo divers mogelijk aan te werven. Het is een beetje een interne keuken, maar alles wat wij als beleid uitstippelen binnen de openbare omroep, wordt voor een groot deel ook gewoon politiek bepaald. Daar moeten we niet flauw over doen, inhoudelijke redactionele keuzes maken wij nog altijd helemaal onafhankelijk. Dus wat we brengen, wie we interviewen. Dat bepalen wij zelf als nieuwsredactie. Dat is gewoon een democratisch grondrecht. Wat het personeelsbeleid betreft, daar zijn we wel voor een groot deel afhankelijk van wat de Vlaamse overheid beslist.

Hoe komt dat gebrek of in elk geval de weinige diversiteit, waar zou dat aan kunnen liggen?

Dat is een hele goede vraag en daar bestaat jammer genoeg geen gemakkelijk antwoord op. Volgens mij, maar dan spreek ik vooral uit mijn persoonlijk standpunt, heeft het te maken met verschillende facetten. Enerzijds is de media niet echt een sector waar hoogopgeleide allochtonen automatisch naar doorstromen, dat is gewoon een feit. Als ik kijk naar de arbeidsmarkt, dan ga je zien dat net specifiek dat soort kandidaat-werknemers heel vaak terechtkomen in sectoren waar het loon aantrekkelijker is, waar de werkuren flexibel zijn. Ik weet niet, heb jij zelf ook al ervaring in de mediasector? Heb je al stagegelopen op een redactie? Dan zal je waarschijnlijk gemerkt hebben dat dat een arbeidsomgeving is die niet zo flexibel is, dus die heel veeleisend is, waar het tempo heel hoog ligt, waar het qua verloning ook niet altijd te vergelijken is met andere sectoren. Pak bijvoorbeeld de ICT-sector of de medische sector, die betaalt veel beter dan de mediasector. Dus enerzijds dat sociale aspect, anderzijds is het ook onbekend maakt onbemind. Dus wat er in historische evolutie is geweest, omdat er een voorgeschiedenis van een gebrek aan allochtone werknemers is in de mediasector. Onze sector is helaas ook relatief onbekend voor net die groep kandidaten die wij proberen te bereiken. Dus ik zeg het, er zit wel wat evolutie in, maar er zit nog een hele grote achterstand die we nog moeten inhalen met zijn allen. Ook qua samenleving, mensen vinden het nog niet helemaal gewoon om een vreemde naam of een vreemd gezicht te zien opduiken in de media. Qua perceptie is het wel heel belangrijk dat er een aantal drempels worden overwonnen, maar ik denk wel dat we op de goede weg zijn.

Heb je zelf ook journalistiek gestudeerd?

Ja, ik heb eerst rechten gestudeerd en daarna journalistiek.

Bij de opleiding waren daar ook gekleurde mensen?

Heel weinig, maar ik ben nu 38, dus dat is al bijna twintig jaar geleden, dus ik zeg het, je moet het bekijken naar de tijdsgeest en ik denk dat het beeld op dit moment, ik hoop het toch, ik heb daar eerlijk gezegd niet zo'n heel goed zicht op, maar ik denk dat er ook op onderwijsniveau heel wat dingen aan het veranderen zijn.

Heb jij op je werk wel eens met vooroordelen of dingen opgemerkt die met je uiterlijk, met je roots, te maken hadden? Of valt dat bij jou wel mee?

In mijn geval moet ik zeggen dat het best wel meevalt. Ik denk dat het ook gewoon qua perceptie en mijn houding op de werkvloer ook heel moeilijk is om mij openlijk te schofferen of een scheve opmerking te maken in mijn gezicht. Dus nee, niet openlijk of direct. Ik kan ook niet meteen iets zeggen over dat iemand iets neerbuigend heeft gezegd over een collega.

Neerbuigend hoeft ook niet per se, het kan ook om een ongemakkelijke of onbedoelde opmerking gaan, die achteraf bij die persoon kwetsend overkwam.

Ik denk dat dat overal gebeurt, dat bepaalde dingen op de werkvloer worden gezegd, van ja, nonchalance of niet attent genoeg zijn. Maar echt incidenten, waarbij mensen bewust en opzettelijk werden gekwetst, daar ben ik niet bij geweest en ik zou dat ook niet tolereren.

In hoeverre heeft etnische diversiteit invloed op de berichtgeving van een nieuwsorganisatie?

Ja, dat heeft een hele grote impact. Het gezicht van een redactie, hoe de redactie eruitziet en waar de redactie uit bestaat, dat bepaalt volgens mij voor een groot deel wat voor inhoudelijke keuzes er worden gemaakt voor de verslaggeving. Dus stel, ik ga een heel onnozel voorbeeld geven, je hebt een redactie van 50/50 witte mannen van middelbare leeftijd, die allemaal in het weekend gaan wielrennen en graag een pilsje drinken, die groep mannen gaat sowieso compleet andere redactionele inhoudelijke keuzes maken als het gaat over verslaggeving. Daar moeten we niet flauw over doen. Hoe diverser uw nieuwsredactie, jonge mensen, oudere mensen tussen aanhalingstekens, man-vrouw, gender, afkomst, zelfs opleidingsniveau, hoe meer diversiteit er is in dat personeelsbestand, hoe gezonder uw nieuwsorganisatie volgens mij is. Want je wilt als nieuwsredactie natuurlijk ook verslaggeving maken of items maken die een zo groot mogelijk publiek aanspreken en dat kun je niet doen als je eigen mensen, je eigen team, bestaat uit één type mensen. Dus het is volgens mij wel echt superbelangrijk dat de ploeg werkt aan verslaggeving voor een diverse samenleving. Dat is gewoon een feit, we kunnen dat niet meer ontkennen, als je die mensen wilt bedienen, dan moet je er ook voor zorgen dat je een team hebt dat alles kan coveren.

Ik ben benieuwd of we in de praktijk nog steeds vaak met de diversiteitsparadox te maken hebben. Als journalist vind je het natuurlijk belangrijk om zo objectief mogelijk zijn te zijn, feiten te vertellen, maar tegelijkertijd wil je natuurlijk ook alle problemen en lagen van de samenleving laten horen. Waardoor twijfel kan zijn of je de leeftijd, het geslacht of de afkomst van de mogelijke dader wel of niet in een artikel moet noemen.

Ja, daar bestaan wel hele duidelijke regels over, dus is de afkomst relevant voor het verhaal, dan moet je dat zeker brengen. Is het niet relevant, dan hoeft daar wat mij betreft geen origine bij. Wat de diversiteitsparadox betreft, ik zal een ander voorbeeld geven, misschien dat dat het wat makkelijker illustreerbaar maakt. Stel, je wilt een grote allochtone gemeenschap bereiken en uw verslaggeving, wat ga je dan automatisch doen volgens jou? (Wen Xin) Ik weet niet precies met welke woorden op dit moment, maar je woordgebruik waar je je natuurlijk op aanpast, je let op je doelgroep. En misschien bepaalde dingen die je toch vermijdt of niet op de voorgrond benadrukt.

(verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS) Ik zou zeker nooit verhalen uit de weg gaan omdat je bang bent om bepaalde gemeenschappen te schofferen. Waar je wel heel vaak, dat zul je later ook wel merken als je later als journalist te werk gaat, dan is de belangrijkste vraag die je jezelf moet stellen van welke onderwerpen ligt mijn publiek op dit moment

wakker? Als je het hebt over de diversiteitsparadox, kun je het ook positief bekijken. Stel je hebt twee aparte nieuwsredacties die onafhankelijk van elkaar werken en bij het ene team op de ene redactie loopt er geen enkele allochtoon rond, het andere team telt op een ploeg van tien mensen drie. Welk team heeft volgens jou het meeste kans om een zo groot mogelijk publiek te bereiken?

(Wen Xin) Dan denk ik de tweede, die niet geheel wit is.

(verslaggever en nieuwsanchor bij VRT NWS) Omdat er drie mensen in dat team zitten die heel goed weten wat er op welk moment speelt bij welke allochtone gemeenschap. Om een heel goed voorbeeld te geven, het is Ramadan op dit moment. Een team waar geen enkele allochtone medewerker is, gaat in dat team de focus niets op Ramadanverhalen liggen, terwijl het in het andere team misschien wel ter sprake wordt gebracht en het verhaal wel wordt uitgesplitst, er worden wat cases gezocht en dan wordt er op een heel andere manier aan inhoudelijke keuzes gedaan, wordt op redactievergadering op een heel andere manier gepraat over verschillende soorten onderwerpen. Dus om nog eens terug te komen op een van je eerste vragen. Het is volgens mij ook gewoon een heel gezonde keuze en het kan de interne werking van je organisatie enkel maar ten goede komen als je een zo divers mogelijke redactie hebt. Tenminste, als je voor een organisatie werkt, een nieuwsorganisatie die een zo groot mogelijk publiek probeert te bereiken.

Welke voordeel of voordelen is of zijn het grootste aan meer etnische diversiteit denk je?

Meer bereik. Het kan een brede waaier zijn aan verschillende onderwerpen. Ik zeg maar iets, politiegeweld, racisme in de financiële wereld, discriminatie op de arbeidsmarkt, reizen naar het buitenland, vliegtickets die duurder worden voor Marokko, Turkije of Rusland. Ik zeg maar wat, als de samenleving verandert dan moet de organisatie die de samenleving informeert ook stapsgewijs mee evolueren.

En zou er op een bepaalde manier ook iets van een nadeel zijn? Of is er met meer diversiteit op de redactie een punt waar wrijving kan liggen of waar je misschien tegenaan kan lopen?

Ik ben nooit bang geweest voor het debat. Ik vind dat meningsverschillen wel moeten kunnen, wrijvingen en spanningen zijn er op elke werkvloer. Ik kan je garanderen dat dat in de mediasector geen unicum is. Dus nee, eerlijk gezegd zie ik in dat opzicht bij meer diversificatie van nieuwsredacties niet meteen grote wrijving opleveren. Het is niet zo dat mensen gaan rellen omdat er op een bepaalde nieuwsredactie meer diversiteit rondloopt. Nee.

Het stimuleringsfonds voor de Journalistiek in Nederland heeft een scenariostudie gemaakt tot 2035. Daar ging het ook over diversiteit en inclusie. 2035 duurt nog meer dan tien jaar, is tegen die tijd meer etnische diversiteit denk je reëel?

Ja, ik zou zelf nog een stap verder gaan, ik denk dat dat onvermijdelijk is.

Over tien jaar is er dus sowieso meer diversiteit?

Ik denk dat de samenleving automatisch veel diverser wordt. Ik denk dat de arbeidsmarkt een weerspiegeling is van de samenleving. En ik denk dat de mediasector ook deel uitmaakt van de arbeidsmarkt en dat we dan onvermijdelijk gaan evolueren richting meer diversiteit en meer inclusiviteit. Als ik het traject van de afgelopen tien jaar binnen de VRT bekijk, ervan

uitgaand dat dat traject in dezelfde trend zich gaat verderzetten, dan denk ik dat het zelfs onvermijdelijk is dat daar geen rem meer op staat.

Heeft de VRT/VRT NWS bepaalde ideeën of plannen of zoals je eerder zei rondom die quota?

Het wordt niet uitgedrukt in complete cijfers, maar er wordt wel meer focus gelegd op de vraag als: zijn we representatief genoeg in onze verslaggeving, zijn we representatief genoeg als het gaat over onze schermgezichten? Bellen we even vaak een mannelijke expert over een bepaald onderwerp als een vrouwelijke deskundige? Dat zijn allemaal dingen waar we vroeger misschien iets minder vaak bij stil stonden, maar die nu wel echt op de voorgrond zijn geplaatst. Dus we zijn er ons wel van bewust, dat die omschakeling gebeurt.

Of om bijvoorbeeld jonge journalisten aan te trekken van kleur, dat daar ook plannen voor zijn? Zo heb ik gehoord van een eindredacteur hier in Nederland dat hij aan traineeships doet en daar ook echt kijken naar jongen gekleurde journalisten, om die vooral daarmee een kans te geven op de werkvloer.

Ja, dat komt nog wel eens terug op het aanwervingsbeleid. Dat is cruciaal in het hele proces, maar ik zit er niet in. Ik ben maar journalist, dus ik heb geen impact of invloed op de aanwervingen of ik ontvang geen sollicitanten. Maar ik merk wel dat er bij de aanwervingsprocedures ook echt belang aan wordt gehecht, ik zeg niet dat dat altijd een doorslaggevende factor is, maar je wilt natuurlijk wel je talent halen uit een zo divers mogelijke vijver. Dat is wel iets waar bewust over wordt nagedacht. Want nogmaals, meer diversiteit is automatisch gelijk aan meer bereik en in een tijdperk waarin alles draait om cijfers en hoe bereik je zoveel mogelijk mensen met zoveel mogelijk content. Meer bereik betekent ook meer omzet, meer omzet betekent ook meer projecten, dus ik denk dat dat een win-win is voor iedereen.

Hoe denk je dat het is gesteld met de etnische diversiteit op nieuwsredacties in andere landen?

Ik denk, maar nogmaals ik spreek vanuit mijn standpunt van op afstand, ik herinner mij dat toen ik tiener was, dat er een Surinaamse nieuwsanchor was op de NOS en dat ik toen al dacht: daar zijn we in Vlaanderen nog heel ver van verwijderd. Dus ik denk dat er in Nederland, maar ook in Frankrijk, ook in Duitsland al wel veel grotere stappen zijn gezet op dat vlak. Ook gewoon qua verslaggevers op het terrein. Wij hebben geen Humberto Tan in het Vlaamse medialandschap, ik weet het, het is een onnozel voorbeeld, maar het is vanuit ons hier in Vlaanderen wel een belangrijk figuur. Dat het ook wel echt mogelijk is en ik denk dat er in Nederland wel, nogmaals dat ze daar veel verder in staan dan hier bij ons in Vlaanderen. Ja, ik heb het nu echt specifiek over de NOS qua schermgezichten. Dat plaatje klopt wel. Ik heb geen idee hoe het achter de schermen verloopt.

Denk je ook dat er landen in Europa zijn waar het misschien slechter gesteld is of waar misschien nog wel meer werk aan de winkel zou zijn als het gaat om etnische diversiteit?

Ik moet eerlijk toegeven dat ik nooit een analyse heb gemaakt van diversiteit qua schermgezichten in andere Europese media. Dus nee, ik kan daar geen correct antwoord op geven op die vraag.

Denk je dat landen wel meer samen kunnen werken of met elkaar in gesprek kunnen gaan om elkaar daarin vooruit te helpen?

Ik denk zelfs dat dat al gebeurt. Alle openbare omroepen worden vertegenwoordigd in de European broadcast Union. Dus ik weet wel van horen zeggen dat ze zich wel regelmatig bezighouden met dat vraagstuk van ja hoe kunnen we ervoor zorgen dat dat onze openbare omroep in ieder geval wat meer representatief is?

We hadden het er zo straks ook even over, de opleiding journalistiek, denk je dat de opleiding daar ook meer in kan doen op een of andere manier?

Ja, ik denk dat hogescholen en universiteiten ook wel stappen ondernemen om hun schoolbanken zo divers mogelijk te maken, maar ik zeg het, het is iets dat stapsgewijs evolueert. Het feit dat veel onderwijsinstellingen, maar ook mediabedrijven daar hardop over nadenken is volgens mij wel een positieve stap in de juiste richting.

Het is duidelijk wat jouw mening is en dat jij er verder niet veel last hebt.

Ik doe mijn job, ik doe mijn job heel graag ook, als bepaalde mensen daar problemen mee zouden kunnen hebben of als ze twifelen aan mijn oordeel als het gaat over verslaggeving, ik sta open voor rationele debatten, maar ik heb voorlopig, hopelijk blijft het ook zo, daar niet al te veel last van en ik lig daar sowieso al niet wakker van wat andere mensen van mijn verschijning vinden als ik ergens op een nieuwsredactie sta. Ik vind dat het werk voor zich moet spreken en dat als je als goede fatsoenlijke correcte journalist sterk in je schoenen staat, natuurlijk kunnen er mensen zijn die proberen om je te ondermijnen, het is een heel competitieve Stihl. Je moet rekening houden met je concullega's, maar doe je je werk goed, doe je je werk correct en trek je je van de rest eigenlijk niet teveel aan als ruis, dan moet het best wel goed lukken.

Goed om dit ook mee te kunnen nemen in mijn onderzoek. Hoe bepaalde journalisten meer last hebben van vooroordelen en in hokjes en vakjes worden geschoven, maar dat er ook journalisten zijn die zeggen van ja eigenlijk is er niks. Ik heb volgens mij dan niks meer te zeggen, tenzij jij nog iets kwijt wil over etnische diversiteit op de nieuwsvloer?

Nee, ik denk vooral, en dat is denk ik de kern van het hele verhaal, dat als je als CEO van een mediabedrijf echt wil slagen en je wilt een zo groot mogelijk bereik behalen in een steeds diverser wordende samenleving, dat je bijna niet anders kunt. Dat is echt onvermijdelijk, dat je je nieuwsredacties zo divers mogelijk maakt. Zorgen dat alle geledingen van de maatschappij vertegenwoordigd zijn binnen je organisatie, dat kan op accounting zijn, dat kan op de personeelsdienst zijn, dat kan op de nieuwsredacties zijn. Zorg ervoor dat je voeling hebt met alles en iedereen in de maatschappij. Doe aan correcte verslaggeving, maak inhoudelijke keuzes en focus op de dingen die echt heel belangrijk zijn voor je kijker of je luisteraar of je lezer. Dan gaat het automatisch wel goed komen met de diversiteit, er is geen enkel rationeel argument waarom je niet zou pleiten voor een diverse nieuwsredactie. Ik heb er nog geen enkele gehoord, ik weet niet hoe het in Nederland zit. Er zijn wel bepaalde stemmen vanuit extreemrechts die pleiten voor een blanke nieuwsredactie of voor veel minder diversiteit op de werkvloer. Heb je daar rationele argumenten voor? Ik weet het niet, ik denk het niet. Er zijn heel veel partijen die tegen quota zijn of bijvoorbeeld tegen het aanwerven zijn van allochtone sollicitanten en die dat openlijk zeggen, maar dat zijn politieke standpunten. En dat politieke is niet altijd op wetenschappelijke feiten gebaseerd,

dus nee, ik ben daar redelijk compromisloos in en ik vind als je een gezonde organisatie wilt zijn, dan moet je ook gezond divers zijn.

Interview coördinator/adviseur Diversiteit en inclusie

Relevantie en betrouwbaarheid: zij is één van de twee verantwoordelijke voor Diversiteit en inclusie bij de Vlaamse publieke omroep VRT, waar VRT NWS onder valt. Ze heeft naast Belgische ook Jamaicaanse roots en heeft ook een tijdje gewerkt als journalist, daarom weet ze wat die diversiteit en inclusie inhoudt en betekent voor de werkvloer van de publieke omroep en VRT NWS.

Wie ben jij en wat is jouw achtergrond bij de VRT?

Ik heb zelf eerst Communicatiemanagement en Communicatiewetenschappen gestudeerd en in mijn richting Communicatiemanagement voelde ik al meer met overheidscommunicatie. Dat was een vak, in Communicatiewetenschappen heb ik als masterjaar televisiestudies gekozen en daar waren een aantal vakken bij: filmanalyse, discoursanalyse, beeldvorming in media. Het waren een aantal vakken die mij echte triggerde om verder te kijken naar de overheid en representatie. Dat vond ik heel interessant en ik wilde dus mijn masterproef over, ik ga de titel zeggen zoals ik hem toen geschreven heb dus niet op het woordgebruik letten want dat evolueert natuurlijk, maar mijn titel was van mijn masterproef was: De representatie van allochtonen in fictieseries op de openbare omroep. Dus ik heb dan drie programma's onderzocht, geanalyseerd en gekeken. Ja, de mensen van kleur die daarin aan bod komen, op welke manier worden gepresenteerd en wat zijn conclusies die we daaruit kunnen halen, dat was in 2011 of 2010 denk ik. Ja 2010, en dus ben ik zo terecht gekomen bij de VRT. Ik vroeg eigenlijk gewoon aan de dienst Diversiteit, ik ben begonnen dat op te zoeken hoe zit dat in elkaar? En ik vroeg aan de dienst Diversiteit of ik daar stage mocht lopen om dan op die manier goede informatie heel dichtbij de bron te krijgen over die representatie in fictieseries en na die stage heb ik daar nog een ander soort stage gedaan en tijdelijke contracten en zo. Dan ben ik daar zo vast aangenomen en dat is nu toch al wel een tiental jaar dat ik daar werk. Eerst was ik medewerker diversiteit en was het vooral, toen tien jaar geleden, sensibilisering. Dat was heel belangrijk omdat je toen nog moest zeggen, je moest laten zien aan de mensen van: kijk onze maatschappij verandert, ons beeld beantwoord daar niet aan, wat kunnen we daaraan doen? Echt mensen bewust maken van de effecten die hun beelden hebben op ons publiek en nu tien jaar later ben ik zelf aan de leiding in het team en is onze visie nog steeds hetzelfde. Representatie van de echte maatschappij, maar door al die sensibilisering hebben we een shift gemaakt naar know how, delen en mensen tools geven om het zelf te doen. Dat is uiteindelijk wat we moeten doen, ons team bestaat maar uit twee mensen, de VRT is een groot bedrijf. Als wij bij elk programma en elk dingetje aanwezig moeten zijn om te zeggen: dit is diversiteit, doe dat erbij, ja zo werkt het niet, mensen moeten zelf aan de slag gaan en zelf kunnen ontdekken hoe ze op hun manier inclusief kunnen werken en die inclusie trouwens is ook iets van de laatste twee jaar. In het begin was het diversiteit omdat we dan kijken naar wie is dat allemaal? Inclusief is nu meer de manier van werken en hoe dat we ons organiseren, hoe dat we mensen betrekken, het gaat meer daarover.

Heeft het ook te maken met dat je niet alleen Vlaamse roots hebt dat je in diversiteit en inclusie hebt verdiept en je baan ervan hebt gemaakt?

Ja, mijn moeder is Jamaicaanse en mijn vader is Belg. Dat brengt natuurlijk al iets met zich mee, je groeit op met de wetenschap dat je niet alleen roots in dit land hebt, maar ook ergens anders. Dat speelt denk ik bij iedereen met een migratieachtergrond in kleine of grote mate een rol in zijn leven en bij mij was dat wel een vrij groot deel. Maar ik voelde me ook niet per se geen Belg, maar die tweedracht trok wel aan me en toen ik een tiener was zeker. Dat was toen echt een struggle om te weten wie ik nu eigenlijk ben en ik denk dat dat zich voortgezet heeft in mijn hogere studies. Het was een soort verklaring voor toch een deel van mijn leven dat ik mezelf niet zag op tv. Dat speelde heel erg mee in mijn identiteitsvorming en is inderdaad dan mijn masterproef geworden en ben ik alleen maar meer geïnteresseerd geraakt daarin en is het echt wel ook een deel van mijn leven wat ik doe.

(Wen Xin): Ja interessant en ook mooi om te horen ook dat dat dus bij meer mensen wel mee speelt en bepalend is in je studietijd wat je wil onderzoeken, waar je aan wil bijdragen, wat je te weten wilt komen.

(coördinator/adviseur Diversiteit en inclusie) Is dat bij jou ook zo dan?

(Wen Xin) Ja, ik ben geadopteerd uit China. Dus ik heb een Nederlandse vader en moeder en ben dus Nederlands opgevoed maar ja, je ziet er toch anders uit en dat wordt best wel vaak benadrukt. Nederlanders zijn best wel direct en die vragen gewoon dingen en zeggen gewoon dingen die hen opvallen,

(coördinator/adviseur Diversiteit en inclusie) En het valt op hè, je kan het niet uitzetten.

(Wen Xin): Precies, mensen vragen mij heel snel: wat spreek je goed Nederlands, hoe komt dat? Of ben je dan geadopteerd?

(coördinator/adviseur Diversiteit en inclusie): Van waar ben je echt?

(Wen Xin): Ja, of waar kom je echt vandaan inderdaad. Daarmee wordt het genoeg benadrukt dat ik anders ben. En ik merk het ook op nieuwsredacties hier, ik heb stagegelopen bij EenVandaag. Dat was een hele witte redactie en kreeg ik ook veel vragen van verslaggevers en redacteurs, waarschijnlijk ook gewoon uit interesse en niet per se bewust, maar als je elke week weer van een andere verslaggever of redacteur weer je verhaal moet doen, ik ben geadopteerd, ik heb Chinese roots, maar ben ook Nederlands, dat voelt het toch een beetje...

(coördinator/adviseur Diversiteit en inclusie): Je moet jezelf bijna elke keer zo verantwoorden waarom je bestaat. Het is bijna zoiets als dat je je identiteit moet gaan uitleggen, terwijl je er misschien zelf niet heel de tijd mee bezig wil zijn.

(Wen Xin): En voor hen voelt het misschien toch een beetje alsof je een unieke verschijning bent ofzo. Dat voelt wel ongemakkelijk.

(coördinator/adviseur Diversiteit en inclusie): Je bent altijd de andere dan.

(Wen Xin): Ook al bedoelen ze het waarschijnlijk niet zo, ze geven je uiteindelijk wel dat gevoel.

(coördinator/adviseur Diversiteit en inclusie): Micro-agressie heet dat, ik weet niet of je Naima Charkaoui kent? Dat is een Vlaamse auteur en ex-kinderrechtencommissaris en werkt nu voor een ngo. Zij heeft het boek geschreven over tien micro-agressies en dat is ook iets dat we dan bijvoorbeeld bij ons, we hebben haar gevraagd om wat meer te komen vertellen over dat boek en dat verspreid bij collega's omdat het iets belangrijks is om te weten. Niet alleen binnen het bedrijf, dat je niet zomaar aan andere collega's gaat vragen waar kom je echt vandaan, maar ook gewoon qua gevoeligheden dat je dus daar ook in je content

gevoelig naar toe kunt. Ik zeg maar iets: dat je niet een expert die je vraagt om iets te komen uitleggen, bijvoorbeeld kinderpsychiater Binu Singh, die komt vaker op tv en heeft Indische roots. Elke keer hoop ik dan zo van: ik hoop dat ze niet naar haar roots vragen, snap je? Dat is ook zoiets belangrijks, als zij daar is als expert, vraag alsjeblieft niet naar die roots. Dat doet er niet toe, tenzij dat relevant is of dat ze het zelf naar boven brengt. Vraag het niet. Dus die micro-agressie, dat is misschien nog wel interessante lectuur eventueel. Ja, het zijn kleine dingetjes die voor iemand anders maar gewoon interesse of nieuwsgierigheid zijn, maar voor de persoon zelf die het meemaakt, maken die vele kleine wondjes uiteindelijk een trauma en hoe groot of klein dat trauma dan is, dat staat ter sprake bij iedereen individueel. Maar het is wel zo dat micro-agressie en racisme echt trauma's kunnen zijn. Zeker ook stagiaires die binnenkomen, dat zijn toch dingen die je onthoudt. Dat vind ik ook al op zich heel belangrijk, dat het je dus niet veel zingeving geeft om verder te gaan. Als zij moeten zeggen: ik wil journalist worden, maar ik moet altijd dealen met mensen die mij vragen stellen over mijn achtergrond, laat maar dan. Het zijn voor mij verhalen die telkens terugkomen. Als ik met mensen buiten de VRT praat over diversiteit op de VRT, dat zijn dingen die zeker terugkomen van stagiairs of mensen die een keer in het programma zijn geweest. Ja, je hoort dat wel eens en dat zijn niet allemaal erge of vreselijke dingen die er gebeurd zijn, maar toch net iets ongemakkelijks voor die persoon van kleur dan. Een vriendin van mij heeft ook op de VRT gewerkt en zij is zwart. En mensen begonnen in het Engels tegen haar te praten, alsof zij geen Nederlands kon. Als iemand het niet verstaat, dan zal die persoon het wel zeggen, maar ervan uit gaan omdat je een andere huidskleur hebt, dat je dan Engels moet spreken... Of mensen die stagelopen en door de gang lopen en iemand hen aanspreekt als iemand van de kuisploeg. Dat heb ik ook al wel gehoord. Het zijn echt wel dingen waar mensen door geshockeerd zijn, dat zit dan nog wel diep. Het is nu wel van een paar jaar geleden maar toch. Ik beschuldig mijn collega's helemaal niet van een slechte wil, maar die veronderstellingen en aannames over mensen van kleur blijven wel bestaan.

Bij de VRT is er nu dus het team Diversiteit en inclusie?

Ja, de inclusie komt voor ons vanuit het veld van personen met een beperking. GRIP is een mensenrechtenorganisatie in Vlaanderen die onze partnerorganisatie is voor ons. De VRT heeft partnerorganisaties in diversiteit waar we mee overleggen, dat zijn middenveldorganisaties, waar we dus mee overleggen over ons beleid, dus niet dat zij echt eisen kunnen stellen, maar we hebben een soort verantwoording af te leggen aan die groepen als vertegenwoordigers van onze zes thema's diversiteit. En GRIP en het mensenrechtenverdrag gaan over inclusie, dus personen met een beperking en daardoor zijn we wat meer ingerold van: oké diversiteit is een ding, dus de bevolkingssamenstelling is dat hoe de wereld eruitziet, maar inclusie gaat ook over actief iets ondernemen om mensen hun plaats aan de tafel te geven, hun ruimte te laten claimen eigenlijk en daardoor zijn we daar zeker sterker op gaan inzetten. Ook op digitale inclusie en sinds vorig jaar in februari zijn we van directie verhuisd. We zaten eerst onder de content directie, nu zitten we onder de directie publieke opdracht en met een nieuwe directeur. Zij heeft eigenlijk beslist om het team te herdopen en te zeggen: nu is dit team diversiteit en inclusie omdat dat toch al een groot deel van ons advies was.

En waar richt jij je dan vooral op?

Er zijn zoveel taken en we zijn maar met twee. Dus we doen allebei heel veel. Mijn collega was voordien de leiding van het team, maar ze werkt nu deeltijd, dus het is ook nog eens

minder tijd per persoon dat we eraan kunnen besteden. Ik werk wel fulltime voor diversiteit. Wat zit er allemaal in? We werken samen om de instroom diverser te maken, dat is één aspect. We geven advies aan collega's over beeldvorming, maar dat kan zoveel verschillende vormen aannemen. Dat gaat bijvoorbeeld over advies over taalgebruik: hoe kan je inclusieve taal gebruiken waardoor je iedereen aanspreekt? Dat kan gaan over even meelezen in een scenario om te zien, zit het goed en hoe kunnen we de beeldvorming uitspelen? Acteurs voorstellen, ik hou heel veel sociale media in de gaten en ik probeer zo nieuwe namen die naar boven beginnen te komen, die wat meer gevolg krijgen door te sturen, interessante experts en we doen netwerkevents om bijvoorbeeld programmamakers in contact te brengen met nieuwe experts, nieuwe gezichten en nieuwe stemmen. Dus dat zijn heel veel verschillende vormen van advies aan de mensen die de content moeten creëren. En ja, dat is dan alleen nog maar datgene wat op tv komt, maar ook achter de schermen werken we samen met bijvoorbeeld een redactie die zelf stappen wil ondernemen op het vlak van diversiteit. Oké, dan gaan we voor die redactie of voor die radiozender kijken wat we wat kunnen doen, wat we kunnen ondernemen hier. Ze stellen dan actieplannen voor en dan kunnen wij daar inkijk in hebben en kunnen we zeggen van: probeer meer dit of meer dat. De ene zender is daar al beter in dan de andere. De VRT is een beetje, ik weet nu even niet hoe dat in Nederland is, maar de VRT is de openbare omroep en daaronder zitten drie televisienetten en eigenlijk vier als je de sport meerekent en vijf radiozenders. Er is dus heel veel verschillende content, dus dat advies is echt a la carte.

Omdat mijn onderzoek over etnische diversiteit gaat, zijn er op dit moment plannen of projecten rondom etnische diversiteit of recent geweest?

We hebben een paar jaar geleden een kwalitatief onderzoek gedaan rondom etnische diversiteit en de beeldvorming daarvan. Ik heb ook een paar reeksen workshops gedaan bij Studio Brussel bijvoorbeeld. Dat is één van de radiozenders. Ik heb een paar workshops gedaan bij de nieuwsdienst op Radio 1. Dat gaat dan niet altijd specifiek over etnische diversiteit, maar dat is meestal wel een groot onderdeel omdat dat toch wel een groot thema is. We hebben sowieso onze beheersovereenkomst waarin we streefcijfers hebben voor etnische diversiteit, maar ook voor genderbalans en personen met een beperking op het scherm. Dus op dat vlak is er wel altijd een cijfer waar dat we naartoe moeten streven en probeer ik dus die verschillende redacties te helpen om algemeen voor de VRT dat cijfer omhoog te krijgen. En een van de grotere dingen die we nu aan het doen zijn is de Blend Club, dat is zeker voor jouw insteek wel interessant. De Blend Club is een inspiratiegroep voor alle werknemers van de VRT. De focus is voornamelijk op de programmamakers, maar iedereen van de VRT mag daarbij omdat iedereen op zijn manier een steentje kan bijdragen en dat is dus in zo'n Teamsomgeving. Je kan daar ook posts in maken zoals je dat op Facebook zou doen, dus daar voeden we elkaar. Het is geen stormloop hoor, maar er zitten wel 180 mensen in die groep en ik post daar veel, een paar collega's posten daar toch wel vaak in en zo brengen we elkaar op ideeën. Het is een inspiratiegroep, maar er is ook een subgroep waar we feedback geven aan elkaar en een subgroep waar je vragen kan stellen. Bijvoorbeeld: kent er iemand een leuke expert over milieu? Ik zeg maar iets, en zo kunnen collega's elkaar ook helpen, want dat is soms ook een beetje een probleem. Mensen schrijven vaak dingen op voor zichzelf van: ik heb die gebeld en die gebeld, maar als er soms andere goede kandidaten tussen zitten die jij niet gebruikt hebt, waarom zou je ze niet delen met de rest als jij ze al gehoord hebt? Als je iemand tegenkomt die voor een programma leuk zou zijn, deel dat gewoon. Dat gebeurt nog niet zo vaak, dus

dat willen we stimuleren met deze groep en ook heel hard inspireren. Laten zien wat er mogelijk is, daar mag ook bijvoorbeeld content van andere zenders of uit het buitenland worden gedeeld, gewoon om het vuur een beetje aan te wakkeren. Elke maand doen we daar bovenop ook een inspiratiesessie, telkens met een andere spreker. Dat kan een spreker van buitenaf zijn of van de VRT zelf. Een voorbeeld: in oktober was er een klein relletje met een van de tv-programma's. Ik weet niet of dat jij er al van gehoord hebt want het is natuurlijk in Vlaanderen dus ik weet niet of dat het op Nederland geraakt is, maar er is een rubriekje in Iedereen Beroemd. Dat is zo'n heel algemeen familieprogramma met een paar rubriekjes waar ze eigenlijk door Vlaanderen trekken en het échte Vlaanderen tonen. Dus heel diverse eigenlijk, maar ze hadden dan een rubriekje: de woke politie. De titel zegt het al. Basically was dat rubriekje een satirisch probeersel om woke tegen het licht te houden en de zin en onzin van woke. Maar dat draaide toch wel een beetje slecht uit, want in een van die afleveringen waren ze bezig over de lgbtq-gemeenschap en gebruikten ze daar een aantal scheldwoorden in. En het was satirisch bedoeld, maar toch viel dat echt verkeerd. Dus wat hebben we gedaan met dat incident? Het was ook op sociale media in Vlaanderen enzo, een paar groepen, een paar mensen, een paar influencer die daar heel hard over getoeterd hadden en terecht. Wat we hebben gedaan, we hebben dat incident genomen en we hebben dat in die Blend Club gebracht als een onderwerp. We hebben de mensen van de organisatie hierbij betrokken, we hebben de eindredacteur van dat programma er ook bij betrokken, dus toen waren er 40 of 50-tal collega's bij. Iedereen kan het wel herbekijken altijd, dus dat is voor alle 180 altijd nuttig. We hebben gewoon het gesprek gevoerd van: oké we gaan eens analyseren hoe we dit aangenamer kunnen maken voor iedereen. Kunnen we zoiets voorkomen? Mag je die woorden zomaar gebruiken? En het ging dan niet zo van: dit is fout en dit is juist, maar we opende het gesprek daarover met de programmamakers, zodat ook andere programmamakers kunnen reageren en zeggen: ik zou het zo gedaan hebben en ik zou het zo gedaan hebben. Dat is heel waardevol omdat je dan niet bezig bent met: ik van team Diversiteit sta hier met mijn vingertje te zwaaien want je hebt iets verkeerd gedaan. Dat gevoel hebben mensen heel dikwijls als je er aan komt van team Diversiteit. Binnen die Blend club is dat veel gemoedelijker. In dialoog gaan en echt een open gesprek voeren van: oké hoe kan je bepaalde mensen representeren of hoe kan je het hebben over bepaalde thema's zonder anderen te beledigen? En daar brengen we dan ook een verslagje van uit. En het is ook vrijblijvend, iedereen kan wel die dingen zelf uit de groep plukken en dat is iets wat we in de vorige jaren nog niet zo goed bereikt hadden van: hoe kun je mensen daar zelf naartoe laten gaan? Want als ik altijd moet aankloppen en zeggen: hé ik wil het van jou hebben over diversiteit, ja dan moet ze weer tijd maken. Dan moet je je altijd wel een beetje gaan binnen wringen en met die club; het is makkelijk deelbaar, het is online, ze kunnen het herbekijken wanneer ze er tijd voor hebben, ze hoeven het niet helemaal te bekijken, ze kunnen de learning gewoon lezen, dat zijn tien zinnetjes. Dus op die manier krijg je heel gericht en efficiënt die informatie door, omdat mensen kunnen kiezen hoe ze er hun tijd van kunnen aanbesteden.

Jij bent dus nu al best wel een tijdje bezig met diversiteit en inclusie. Waarom heb je die taak op je genomen? Is het nog voor bepaalde periode of is het voor onbepaalde tijd en heb je zelf nog persoonlijke doelen wat je binnen de VRT wil bereiken?

Dat is dus mijn functie, ik ben adviseur diversiteit. Daar ben ik fulltime mee bezig. Je vroeg daarnet of ik als journalist gewerkt heb ofzo. Ik heb tussen die stages ook wel sprongetjes gemaakt naar verschillende redacties omdat ik in het begin van mijn carrière ook een beetje

moest kunnen verantwoorden waarom ik kon vertellen aan programmamakers hoe dat ze dingen moeten aanpakken. Dus ik moest een beetje legitimatie krijgen en dat heb ik gedaan door bij verschillende redacties te gaan werken. Zo heb ik ook media kunnen maken zodat ik ook kon aanvoelen hoe moeilijk dat het soms is om divers te zijn, om inclusief te zijn. Welke drempels je daarmee tegenkomt en dat zowel in de radio als tv. Ik heb zowel voor nieuwsprogramma's een stukje gewerkt, research gedaan, als voor human interest programma's. Dat dagelijks programma iedereen beroemd waar ik net over vertelde met die rubriekjes, daar heb ik ook bijgewerkt. Daar ben ik zelfs voor op pad gegaan met cameraploegen enzo, dat was een periode van een paar maanden dat ik elke dag met een ploeg ergens in een dorp in Vlaanderen stond. Dus ik heb echt wel veel uitstappen gemaakt naar content creation en daarom stellen mensen mij ook geen vragen. Want als ik gewoon van de universiteit kom en ik zeg dit is hoe het moet zijn en dit is representatie, ja dan is het maar gemakkelijk spreken voor mij, om dat vanuit mijn hogere toren te zeggen.

Wat is jou dan vooral opgevallen als content creator als het gaat om etnische diversiteit?

Je merkt natuurlijk vaak dat je de enige bent en dat valt op. Soms is het geen probleem, maar ja het valt anderen dan ook wel vaak op zoals dat jij dat ook dan meegemaakt hebt. Ik heb daar geen slechte ervaringen mee, maar het was natuurlijk bij mij ook vanuit een mindset van: ik ben hier ook met diversiteit bezig en mensen koppelde dat dan ook soms aan mij. Ik ben ook heel outspoken, dus in die Teams zei ik dan ook maar gewoon van: zoiets van dat zou ik niet doen of ik zou dan toch een ander woord gebruiken en dat werd mij niet altijd in dank afgenomen. Maar ik denk dat het af en toe wel meespeelde natuurlijk. Maar ik denk dat ik er vooral het meest uit geleerd heb waar dat die kloof zit tussen de redacties en het publiek dat we nog meer willen aantrekken en dat is natuurlijk heel nuttig geweest voor wat ik nu doe.

Wat zie jij als belangrijke of grote uitdagingen rondom diversiteit etnische diversiteit?

Ik denk in het algemeen voor diversiteit dat het de maatschappelijke issues zijn rond diversiteit, die weerspiegelen zich in het werk dat we moeten doen om die maatschappij te kunnen representeren. Je hebt natuurlijk de microkosmos binnen de VRT de witter is, die hoger opgeleid is, die middenklasse is. Dus je zit daar met een soort van bubbel, maar tegelijk wil je de echte maatschappij daarin binnenbrengen, maar dat gaat niet echt als die cultuur niet mee is. Als mensen dat bewustzijn al hebben om met diversiteit bezig te zijn, om inclusief te werken, dat maakt het moeilijk omdat je dan wel wil, maar het maatschappelijke probleem zorgt ervoor dat je er toch struggles mee ondervindt en dat maakt het denk ik dat het moeilijk is dat mensen daar structureel aan blijven werken. Ik ga een voorbeeld geven, misschien maakt dat het duidelijker: een van onze zes thema's is Gender en Genderbalans. Dus ik geef altijd het advies aan mijn collega's: als je een expert zoekt, bel eerst vrouwen, alleen maar vrouwen. Niet naar de mannen bellen, die zeggen altijd ja. Bel eerst maar vrouwen en als je er tien belt, ga je misschien een antwoord ja krijgen. Als je naar mannen belt ga je na één of twee keer bellen al een ja krijgen. Die balans en dat is ook iets maatschappelijks, vrouwen zijn geneigd zichzelf te onderschatten of zichzelf niet on the spot te willen zetten en mannen doen juist het omgekeerde. Die hebben zoiets van: ja ik kom wel even wat over dat onderwerp vertellen, geen probleem. En vrouwen hebben dan meer zoiets van: ja wacht, misschien moet je daar mijn baas voor vragen of ik moet voor de kinderen zorgen, dus ik kan niet vanavond. Dat is een maatschappelijk issue waar we op botsen als mensen dan al bewust zijn en weet dat ze inclusiever moeten zijn, ze doen dan

wel hun best, maar dan krijgen ze daar mee te maken. En dat vind ik een heel moeilijke om op te lossen omdat je niet kan blijven zeggen tegen die collega's van: ja ik begrijp het, maar doe het toch maar. Je moet dan andere manieren vinden om hun gemotiveerd te houden en ze moeten het een beetje doen voor een betere wereld, maar ja ze hebben natuurlijk ook andere dingen te doen en ze willen natuurlijk gewoon werken en ze hebben een hoge werkdruk als content creator. Alles moet tegen gisteren af zijn. Dus die balans zoeken om mensen gemotiveerd te houden is wel een moeilijke. Daar kan je niks aan doen als journalist, toch niet rechtstreeks, maar onrechtstreeks is het als jij genoeg probeert en vrouwen naar voren blijft schuiven, zien wij ook een ander beeld als publiek en gaat dat er ook voor zorgen dat dat maatschappelijke probleem toch voor een beetje begint te verschuiven, en dat meisjes gaan opgroeien en zichzelf kunnen zien als expert op tv. Het is de wisselwerking tussen media en maatschappij die gewoon voor een openbare omroep enorm belangrijk is, want wij moeten tonen wat er mogelijk is, ook wat de realiteit is, maar ook wat er mogelijk is. Als wij alleen maar weerspiegelen dat vrouwen het meeste van het huishouden doen, wat zo is, dan gaan misschien veel meisjes ook geen andere kansen zien omdat ze zichzelf niet zien in andere rollen op tv. Dus je moet altijd een beetje meer, ja geen ideaalbeeld, maar toch tonen waar het ook naartoe kan, waar we naartoe willen.

En dat is misschien een beetje hetzelfde als met de etnische diversiteit?

Ja, absoluut. Dat is heel erg zo en ik denk hetzelfde als het man-vrouwaspect is, maar ik denk dat door die micro-agressie enzo die je in je leven te verwerken krijgt als iemand van kleur en je ziet jezelf dan nergens terug of je wordt voorgesteld als iets negatiefs of een groot stereotype, dat slaat denk ik nog een grotere kloof in het dromen van wat je wilt gaan doen. Als je jezelf alleen maar ziet als crimineel op tv bijvoorbeeld, bij ons wordt de Marokkaanse bevolking echt veel vaker in verband gebracht met zoiets dan wat eigenlijk de Marokkaanse bevolking is. Namelijk een groot onderdeel van onze maatschappij die ook van alles draaiende houden, dus het is heel raar dat een bepaalde groep toch maar altijd in die hoek geplaatst wordt en dat is zelfs vind ik zelf ook gewoon gevaarlijk voor jonge mensen omdat je niet kan worden wat je niet kan zien.

Bij de VRT heb ik ook over diversiteitsstages gehoord. Heb jij daar als adviseur van Diversiteit en inclusie ook invloed op?

We willen heel graag af van dat woord. We noemen het al een paar jaar niet meer zo, al vijf jaar ofzo, maar het blijft ons achtervolgen. Wat we nu doen, omdat we inderdaad de nadruk niet wilde leggen op die iemand omdat hij diverse is, gaan we op zoek naar talent, naar mensen met veel capaciteiten. Weliswaar binnen een diverse groep zoeken we die mensen, maar we willen de instroom verhogen op het vlak van diversiteit. Dus dan moeten we toch wel ook talent gaan zoeken dat wij graag in huis willen en die achtergrond dat is dan wel een voorwaarde, maar die moet er voor de rest niet toe doen, voor de stage zelf. Het gaat om het talent, dus wat we nu doen, ook met het oog op digitale ontwikkeling voor de zenders is dat nu eenmaal iets waar ze naartoe gaan, Digital content, dus nu zijn er twintig digitale ervaringsopdrachten en dat zijn tijdelijke contracten. Dat zijn betaalde contracten voor mensen met een beperking en mensen met een migratieachtergrond. Die beperking of migratieachtergrond doet er niks toe voor de stage, maar wel hun capaciteiten op het vlak van digital skills. Dat kan je heel breed zien, digital en data is het eigenlijk want er zijn heel veel opdrachten in innovatie en data bij ons. Maar het kan bijvoorbeeld ook over sociale media en grafische vormgeving gaan. Daarvoor hebben we twintig betaalde opdrachten, het

zijn eigenlijk al niet meer echt stages, het is voor mensen die misschien niet ergens anders zouden aangenomen worden omdat ze die ervaring missen en we weten dat er ook een drempel is als het gaat over mensen met een migratieachtergrond of een beperking aannemen. Die drempel willen wij dan een beetje vereffen door een ervaringsopdracht te bieden. Mensen hebben dan die ervaring bij ons kunnen opdoen. Wij zijn hopelijk goede talenten tegengekomen en als dat goed gaat en er is een vacature, er zijn niet veel vacatures bij de VRT, maar als er iets is kunnen die mensen ook doorschuiven naar een vaste job. Dat is eigenlijk de bedoeling en ondertussen, want dat is heel belangrijk, ondertussen hebben ze dan ook al veel contacten kunnen leggen, de VRT kunnen leren kennen, media maken kunnen leren kennen en is dat dan niet bij ons, dan is het bij de commerciële zenders wel dat ze ook effectief die ervaring kunnen opdoen. Als openbare omroep is dat ook maatschappelijk onze rol om mensen educatie te bieden en op dat vlak kunnen we dat dan ook doen. Dus die kennis en ervaring gaat dan niet verloren, ook al zijn ze niet bij ons aan het werk.

Dus eigenlijk zouden we beter meer toe kunnen naar ervaringsstage of ervaringswerkplek?

Ja, ervaringswerkplek, ervaringsopdracht is het bij ons. Iedereen blijft spreken over die diversiteitsstage en dat is wat het vroeger was. Wij noemen het nu niet meer zo. Voor het project zitten bij onze HR, daar zitten twee mensen op die constant eigenlijk op zoek gaan naar mensen om die plekken in te vullen. Eentje daarvan is ook zelf iemand van kleur en heeft dus heel goed daar ook al kunnen meewerken aan een inclusievere manier van die mensen proberen aan te trekken, want als je verwacht dat mensen van kleur zomaar gaan afstappen op de VRT en zeggen: ik wil komen werken, dan ga je niet veel aanmeldingen krijgen. Dus dan ga je heel concreet op zoek naar jongerenorganisaties of Vluchtelingenwerk bijvoorbeeld. Daar zijn soms mensen bij die in hun thuisland gewerkt hebben in de radio of tv, dus ja als die mensen, die ervaringen en dat talent hebben, waarom zou je ze niet benutten he? We willen het onder de aandacht brengen, dat we dus kansen bieden en hen ook nodig hebben. En niet alleen dat het is dat we ze helpen, het is niet zo'n soort van liefdadigheid. Het is echt van wij als VRT hebben die mensen gewoon nodig, nieuwe talenten, nieuwe mensen met nieuwe inzichten. Dat gaat ons beter maken als openbare omroep, als onze binnenkant ook inclusief is.

Vind je dat er bij de VRT, VRT NWS een gebrek aan etnische diversiteit is, of is gebrek een te groot woord om het mee te omschrijven?

Ik zou het wel een tekort durven noemen ja. Gebrek klinkt ook zo beetje als een fout ofzo. Maar er is zeker een tekort aan personeel, ik weet niet meer hoeveel mensen dat er exact in ons bedrijf werken, dat zijn er iets van 1800 of zoiets denk ik, maar qua percentage zitten we daar nu aan 3,8 procent of zoiets. 3, 8 procent van al onze werknemers, wat niet slecht is, dat is boven het Vlaams gemiddelde. De Vlaamse overheid vraagt ook naar personeel, alle overheidsbedrijven worden door de Vlaamse overheid gevraagd om te streven naar 4,5 procent of zoiets of 5 procent is dat denk ik. Dus daar zitten we nog wel een beetje vanaf, maar het is al wel goed gestegen met die collega's van mij bij HR ook. Daardoor hebben we dat toch naar boven kunnen krijgen, daar zijn echt veel aanwervingen geweest met diverse profielen en dan over de hele VRT, niet alleen in de content, daar wil ik dan naar toe, over het algemeen zien we dus dat het aan het stijgen is. Maar als het gaat over de redacties, dan is die kritieke massa op de redactie nog niet bereikt, waarmee ik bedoel als je overal één iemand zet, als ik het nu specifiek heb over etnische diversiteit. Als je overal één iemand met

een diverse achtergrond zet, dan bereik je geen kritieke massa, dan gaat die persoon zich ofwel buitenstaander voelen of mee moeten doen met de groep. Dus je gaat mee in die mainstream visie of waarde wat niet altijd slecht is natuurlijk, maar dat maakt wel dat die omslag of die evolutie veel trager gaat, omdat je als je de enige bent je niet op tafel gaat kloppen om te zeggen dat we het anders moeten doen op welk vlak dan ook. Dus er is een tekort ja, bij de jongerenteams heb je dat wel voor de jongerenzenders en de jongerencontent, daar zie je wel al veel meer diversiteit. Maar ja het blijft: wie bepaalt het beeld. En dat is dan niet die ene persoon die er recent is bijgekomen hè. Het zijn de eindredacteur die daar zitten die de richting bepalen, die dingen een beetje verschuiven naar dat wat zij als visie hebben. Als je dan kijkt naar die laag, je hebt de researchers, redacteurs, journalisten, wat dan ook, dat is een grote groep. Als je dan nog niveautje hoger gaat, naar de mensen die beslissingen nemen, dan zie je toch wel weer een stuk minder etnische diversiteit en al helemaal geen mensen met een beperking. Dat zijn ook maar enkele mensen trouwens, maar ja. Je moet een kritieke massa bereiken en die hebben we nog niet bereikt, je moet groepen hebben die genoeg kan doorwegen om dat beeld te verschuiven. Daarom zijn we nu ook heel erg bezig met een inclusieve werkvloer, er is een welzijnsenquête van mijn collega's bij integriteit vertrokken waar ook de aspecten in zat van: kan je zijn wie je bent op de werkvloer? De resultaten daarvan die komen nog, maar het is wel de bedoeling om dan meteen na die resultaten per team of per afdeling een voorstel te doen van: oké je kan workshop rond inclusieve werkvloer bestellen, je kan iets over grensoverschrijdend gedrag een traject intekenen, er zijn allerlei mogelijkheden die we dan daarna aanbieden. Die enquête is vanuit de dienst welzijn en dat gaat ook over integriteit op werkvlak, dat gaat over hoe je je verhoudt tegenover je manager, je leidinggevende van een team. En voel je je op je gemak of wringt er wat, het gaat ook over teamverhoudingen en dat soort dingen. Dus in de brede zin gaat er ook een klein hoofdstuk over jezelf kunnen zijn op de werkvloer en dat gaat dan ook naar die diverse achtergrond toe.

Wie is dan verantwoordelijk of medeverantwoordelijk voor de (etnische) diversiteit?

Voor de streefcijfers hebben een beheersovereenkomst, zo werkt het in Vlaanderen, ik weet niet hoe dat in Nederland werkt, maar de Vlaamse overheid, onze mediaminister Benjamin Dalle, is zagezegd de eindverantwoordelijke in de regering voor wat de VRT doet als openbare omroep. Dus is er een afspraak, een beheersovereenkomst heet dat, waar in alles staat wat de VRT moet doen op de termijn van die beheersovereenkomst. Die loopt nu van 2020 tot 2025 en daaronder staan dus voor diversiteit en toegankelijkheid een aantal streefcijfers en presentatie op het scherm alleen nog maar voorlopig. Daar hebben dus dat cijfer voor vrouwen, we moeten ten minste 48 procent vrouwen op het scherm zien in 2025. We moeten aan 9,5 procent mensen met een migratieachtergrond zitten tegen 2025. En we moeten aan 2 procent personen met een beperking op het scherm zitten tegen 2025. Die cijfers vallen onder de verantwoordelijkheid van mijn directeur Karen Donders, onder de directie publieke opdracht. Dus als we het niet halen is zij degene die zich moet verantwoorden. Maar daar zit het moeilijke dan, die cijfers worden gemeten op de content die op tv komt, dus de directie heeft die streefcijfers dan eigenlijk niet nu. De VRT moet dat als geheel behalen, dus ik wil maar zeggen, dat algemene cijfer is zo afhankelijk van al die verschillende content die er is, dat dat natuurlijk een heel trage evolutie is in die cijfers en ja, als die niet gehaald worden zijn er heel veel mensen eigenlijk, er is niet één iemand die zijn werk dan niet gedaan heeft. Dat gaat dan eerder over de moeilijkheden waarmee dat we te maken hebben, waardoor het nog niet goed genoeg vooruit gaat. Media en de maatschappij

verhoudt zich zo dat dat elkaar versterkt, wat in de media leeft wordt versterkt door de publieke opinie en publieke opinie komt dan terug in de media. Dus inderdaad, de beelden die wij dan tonen kunnen die cycli doorbreken. Ik zeg maar iets, als je dan bijvoorbeeld heel cliché een zwarte man als hiphopper gaat representeren, ja dan blijft ook het cliché bestaan en dan zou je toch misschien beter die persoon in een andere representatie kunnen brengen, wat dan ook zorgt voor het publiek die de zwarte persoon op een andere manier kan zien. Dus we moeten daar vind ik een best wel grote verantwoordelijkheid in hebben.

Een tekort aan etnische diversiteit, is daarvan bewust en onbewust ook iets van terug te zien in de berichtgeving wanneer het een overwegend witte redactie is, denk je?

Bewust denk ik echt niet. Ik ben er zeker van dat iedereen naar beste bedoelingen maakt wat dat ze maken, maar onbewust is het natuurlijk ook zo dat het mensen zijn die het moeten doen. En elk mens heeft zijn kader, heeft zijn bril op en die bril is altijd gekleurd door hoe jezelf bent opgegroeid en wat jouw omgeving is. Voor sommige valt het daardoor niet op dat er een tekort is aan diversiteit, dat de wereld die zijn op tv zien niet de wereld is die andere mensen mee maken. Dat vind ik wel een hele belangrijke om, als je relevant wil blijven als openbare omroep, dan moet je je daarvan bewust zijn, daar waar jij nu aan het bidden, niet voor een groot deel van de bevolking herkenbaar is. En als het gaat om etnische diversiteit, de bevolking met migratieachtergrond groeit sterk en gaat alleen maar meer groeien. De voorspellingen die we nu hebben en de cijfers die we nu hebben op dit moment is dat 30 procent van de kinderen die in Vlaanderen geboren worden een migratieachtergrond hebben. Dus binnen twintig jaar zit je met een nog veel groter aantal etnische diversiteit in de maatschappij, wil je dan relevant blijven, dan begin je toch nu al in te zetten op een groep die al moeilijker te bereiken is, omdat je die representatie niet hebt die hun wereldbeeld aansluit. Die superdiversiteit, diversiteit in zoveel verschillende en niet alleen etnische diversiteit, is gewoon het nieuwe normaal. Ik zeg meestal het nieuwe normaal, vraagteken, als ik het daarover heb met mijn collega's. Want voor wie is het nieuw? Voor ons is dat ons leven, voor sommige collega's is dat: ah ik wist dat niet of ik heb nog nooit gesproken met die of die.

Wat zijn denk je de grootste voordelen als er meer etnische diversiteit komt? Wat zou je daarmee concreet kunnen veranderen of kunnen merken op redacties?

Ik denk dat echt die blik een heel stuk verruimd zou worden omdat je nu heel erg die visie van de mainstream hebt en er is weinig dat daarvan afwijkt. We volgen een beetje dat wat algemeen aangenomen wordt in de westerse media of binnen de Vlaamse cultuur, maar het besef moet er ook zijn dat de Vlaamse cultuur onderhevig is aan veranderingen, alle tradities en alle culturen, er is niet iets dat vaststaat. Cultuur verandert en is dat toch wel iets waar we ons bewust van moeten zijn en dat die mainstream visie belangrijk is om gewoon een beetje open te breken.

Zijn er op een bepaalde manier, nadelen is misschien een groot woord, maar dat er bijvoorbeeld ook meer tegenstellingen daardoor zijn of wrijving op de redactie?

Ik heb daar misschien een anekdote bij. Ik moest onlangs een presentatie geven en daar stond een lijntje in: diversiteit is creativiteit. En toen vroeg iemand: maar kan je dat bewijzen? Dat diversiteit creativiteit betekent? Is een diverse redactie sowieso creatiever door die verschillende visies? En ik ben daar verder mee gegaan, ik heb daar wat dingen over opgezocht en effectief zorgen meer verschillende visies ervoor dat de interessantste dingen

met elkaar in verband kunnen gebracht worden en dat je zo zowel voor mediaproductie, maar eigenlijk daarbuiten ook, bedrijven die diverser zijn meestal winstgevender en innovatiever. Diversiteit en innovatie gaat eigenlijk hand in hand. De problemen daarbij kunnen zijn, daar ben ik dan een artikel over tegenkomen, als je natuurlijk geen centraal punt meer vindt waar iedereen het over eens kan zijn, dan wordt het alweer moeilijk natuurlijk omdat je dan verschillende hoeken krijgt en dan kan je niet meer goed met elkaar samenwerken. Dus de kern is wel altijd dat je bepaalde kernwaarden moet hebben waar dat iedereen echt voor staat en dan mag je daarbuiten mag het wel eens clashen of mag je wat meer beweging krijgen, maar die kernwaarden zijn wel heel belangrijk nu. Ik denk dat we nog heel ver van dat punt af zitten want nu hebben we nog niet eens die kritieke massa bereikt. Dus daar zitten we denk ik echt nog heel ver vanaf dat het zo hard kan clashen. Maar ja, ik denk dat het op dit moment alleen maar voordelen kan brengen om een diverser team te hebben, omdat je relevant moet blijven, dus moet je ook die maatschappij die er is, deel uitmaken van wie dat er voor de VRT werkt. Als je elkaar challenged, dan geraak je toch verder in creativiteit en innovatie, dat ga je nooit bereiken door te zeggen: ah ik heb dit idee, jij het hetzelfde idee, goed, daar gaan we daar mee verder. Daar is niks verrassend aan en dat is heel monotoon, monotoniteit levert niks op.

Is 2035 mogelijk, dus ruim tien jaar, om echt iets concreet veranderd rondom diversiteit en inclusie?

Die scenariostudie is dan eigenlijk zo een toekomstbeeld, zoals het zou moeten zijn hè? Ik vind het wel goed om naar de toekomst te kijken, als je niet weet waar je naartoe werkt, dan probeer je maar wat. Het is sowieso wel een beetje trial-and-error omdat je moet zoeken wat werkt voor de ene en wat voor de andere werkt. Je moet sowieso ook wel een sterke visie hebben naar de toekomst toe naar waar je wil staan. Alleen al dat aspect van de bevolkingssamenstelling, als je daar geen vragen bij stelt en daar geen rekening mee houdt, dat is dan wel een hele grote que die je mist voor wat je kan doen op het vlak van diversiteit en inclusie. Dus zo'n scenariostudie vind ik wel interessant. Omdat ik nu ook net bezig ben een beleidsplan te maken, en ja ook toekomstgericht. Mijn directeur heeft drie pijlers vorig jaar opgesteld en wij gaan daarin verder in ons beleidsplan, in onze toekomstvisie om te zeggen: wat zijn grote dingen die we willen bereiken met team Diversiteit. En zo'n scenariostudie kan daar zeker een onderdeel van zijn. Dus interessant is het zeker.

Nu hebben ze vooral omschreven, is er nog meer bij nodig voor die scenariostudie?

Natuurlijk is er veel meer nodig dan gewone omschrijvingen, maar zo'n omschrijving kan je wel helpen om bepaalde doelen te stellen. Ik zag bijvoorbeeld iets staan wat bij mij ook heel erg en doelstelling is. Over wantrouwen, dat vind ik een heel belangrijke, zeker over etnische diversiteit. Ik denk dat nergens het wantrouwen zo groot is als bij de groep mensen met een migratieachtergrond tegenover de VRT. En terecht, want we zien ook in onderzoek dat mensen met een migratieachtergrond het vaakst in een bepaalde context worden gebracht, vaker negatief over wordt bericht. Dus dat wantrouwen is een grote uitdaging en als je kan omschrijven waar je naartoe wil, namelijk dat er minder wantrouwen is, dan kan je een doel opstellen van: oké we willen dat er minder wantrouwen is, hoe gaan we dat nu aanpakken? Hoe kunnen we het vertrouwen winnen? Wat wij dan willen doen is veel meer contacten leggen met verschillende netwerken en dichter bij die mensen gaan staan, uiteraard in de beeldvorming veel meer verschillende mensen tonen en ook in hun eigen net laten. We willen geen gemaakte diversiteit, maar natuurlijke diversiteit. Een groot onderdeel is

daarvan ook de nieuwsberichtgeving. Dan bereikt heel veel mensen, het gewone journaal om zeven uur bereikt denk ik 1,2 miljoen mensen en we zijn maar met zeven miljoen in Vlaanderen, dus dat is een heel grote brok. Daarvan merk ik toch dat er heel vaak opmerkingen komen van mensen met een migratieachtergrond die zeggen van: die berichtgeving over Palestina dat is toch... en dan tegenover hoe er nu over Oekraïne wordt gepraat. Er was zo'n campagne, ik weet niet of dat jullie ook zoiets hadden in Nederland, maar in het begin van de oorlog in Oekraïne was er hier een heel mediaconcept opgezet om geld op te halen voor Oekraïne. Allemaal goed werk vind ik dat, maar de copywriting was zo wit. De tekst van dat spotje was: Vlaanderen grenzeloos solidair. Grenzeloos, dan merkte ik dus voor Oekraïne zijn we plots grenzeloos en voor al die andere vluchtelingen afgelopen jaren waren er toch wel grenzen en die vluchtelingen worden toch anders bekeken. Dat werd op zo'n moment getoond, mensen zien dat op de zender VRT en veronderstellen dat de VRT dat ook gemaakt heeft. Dat is normaal hè, dat is je representatie, mensen nemen iets binnen zoals dat ze nemen. Dat is niet omdat wij zeggen van: dit is van de VRT en dit is reclame, het komt gewoon op de VRT en veel mensen met een migratieachtergrond hadden toen wel zoiets van: ja, nu kan het wel grenzeloos. Nu kan het wel voor vluchtelingen openstaan, nu wordt er wel in het journaal opgeroepen om vluchtelingen onderdak te geven en dat zorgt echt wel voor een wantrouwen waar we echt met een probleem zitten. Want de nieuwsdienst moet onafhankelijk kunnen werken, maar anderzijds valt onze nieuwsdienst onder de VRT en moeten we toch ook kunnen overleggen met de mensen die het nieuws maken. Om bepaalde gevoeligheden of die blik op de wereld, om die ook bij te stellen, omdat de blik die sommige journalisten niet de blik is van de hele maatschappij. Je kan het natuurlijk nooit goed doen voor honderd procent voor iedereen, maar voor die aanzienlijke groepen is dat toch wel de moeite waard om bewuster te zijn van wat je uitspreekt en wat je toont.

Interview: redacteur en verslaggever bij VRT NWS

Relevantie en betrouwbaarheid: deze redacteur heeft roots uit Algerije en is al vijftien jaar werkzaam bij VRT NWS als redacteur en kan daardoor vertellen hoe het door de jaren heen met de etnische diversiteit op de nieuwsredactie is gesteld en hoe ze dat merkt.

Wie ben je?

Ik ben redacteur bij VRT NWS en werk nu vijftien jaar geloof ik bij VRT NWS en denk dertien jaar voor Radio 1 namens VRT NWS voor de duidingsprogramma's De ochtend en De wereld vandaag, als je dat kent, dus actua he. En nu sinds een jaar, anderhalf jaar werk ik voor een regionale redactie, ook van VRT, maar het is een regionale nieuwsredactie in Antwerpen: Radio 2 als nieuwsredacteur.

Wat is jouw roots?

Ik ben in België geboren, maar mijn ouders zijn geboren in Algerije.

Hoe vind jij dat het met de etnische diversiteit gesteld is bij VRT NWS?

Ik vind het de laatste jaren door de inspanningen van de omroep toch wel veel beter tegenover toen ik begon. Toen was ik een van de twee of drie ofzo, nu kan je toch echt wel zeggen dat in elk programma bijna, elk nieuwsprogramma, één of twee mensen met een andere achtergrond vertegenwoordigd zitten. De laatste maanden zijn er twee vertrokken die toch wel met het gezicht op tv kwamen, dat is dan wel spijtig want je moet een onderscheid maken tussen de grote representatie op de nieuwsvloer, dat is goed, maar komen ze in beeld dan is dat beter. Als er dan twee vertrekken is dat wel een beetje een terugval. Maar dus wat ik bedoel bij de inspanningen van de openbare omroep, de meeste die nu werken bij de VRT denk ik, de VRT doet dat nog altijd, die doet betaalde stages van zes maanden. Dat is denk ik toch wel een duwtje in de rug voor veel mensen, natuurlijk moet je nog altijd goed zijn en je bewijzen om te kunnen blijven, maar het start met zo'n stage en sinds ze dat hebben ingevoerd zie je wel dat er een grote aanvoer is van grotere diversiteit op de nieuwsvloer.

Wat bedoel je precies met die inspanningen, onder andere dus die betaalde stage?

Ja vooral die stage, de meeste die ik ken zijn zo van: stage is een start, dus ik denk toch wel dat het een met het andere te linken is. De stages waren na mij, ik ben daar op een andere manier gestart. Kort na mij zijn ze gestart met die stages en sindsdien zie ik dat er veel meer mensen, en ook bijvoorbeeld als ze nieuwe mensen zoeken, dan hebben ze echt oog voor diversiteit en zelfs zo van die aard dat er gemor is bij witte journalisten omdat ze merken van: er is weer iemand nieuw aangenomen en het is weer iemand met een kleurtje. Dat dat hen wel stoort, dat het hen wel opvalt.

Heb je nog andere dingen gemerkt door de jaren heen? Waren er misschien nog andere projecten bij VRT NWS?

Nee, gewoon dat ze die mensen echt wel prominenter in beeld en in programma's kansen geven, dus we hebben nu een journaal anchor: Fatma Taspinar. Je merkt gewoon dat ze die prominenter in beeld zetten. Dat dat ook wel positief is, niet alleen van: we moeten een diversere werkvloer hebben, maar mensen moeten dat ook kunnen zien hè, dat zie je wel, dat is wel veranderd vind ik. Ook bij radio, dat is dan niet altijd het nieuws, maar

bijvoorbeeld ook bij MNM, daar heb je sowieso de nieuwslezer als de radiopresentator, de host die is van Marokkaanse origine. Je merkt wel dat ze daarmee bezig zijn.

Zou jij het dan nog omschrijven als dat er een gebrek, of misschien is dat een groot woord, misschien een tekort aan etnische diversiteit is? Of is dat dus steeds kleiner aan het worden?

Ja, ik vind dat het kleiner aan het worden is. We hebben ook een jongeren nieuwsmagazine Karrewiet, daar heb je Mariel. Het is altijd beter als er meer zijn, ik zeg het omdat er ook altijd mensen stoppen of weggaan. Het meisje dat mij vorige keer heeft geïnterviewd voor haar studie, die zei dat ze zich niet met iedereen kan identificeren. Dat is nog zoiets, je hebt al mensen van diverse achtergrond, maar kijkers, luisteraars, de gewone mens thuis, kan zich ook niet met iedereen identificeren. Het is niet omdat je diverser bent, daar heb je ook nog verschillen in. Ik heb haar ook gevraagd hoe het komt dat ze zich niet kan identificeren en ze kon het niet echt uitleggen, maar ze zei dat die persoon, bijvoorbeeld de journaalanchor, die stond blijkbaar ver van haar en van haar vriendinnen. Dus hoe moet dat zijn vroeger, toen je een hele witte redactie had, dan had je helemaal geen vertegenwoordiging of dat je jezelf kan identificeren, dus dat is nul toch wel een stap vooruit, maar blijkbaar zijn daar ook verschillen. Ik denk dat je jezelf kan identificeren met iemand die belangrijk is, anders kijken ze niet meer naar jouw nieuws en gaan ze andere nieuwskanalen gebruiken, dus door zich te identificeren en vertrouwen te stellen is dat wel belangrijk hè. En ik denk ook niet alleen om zich te herkennen, maar ook om zich gewaardeerd te voelen. Of mensen die bepaalde studies willen kiezen, dat ze dan denken: ah ja, dat is ook voor mij weggelegd. Want in mijn tijd was dat totaal niet, dat is ook niet onbelangrijk voor jongeren. Dat komt misschien later nog aanbod, maar je hebt enerzijds diversiteit door de personen op de redactie en dan is het tweede punt: de items, heb je daar die diversiteit, waar het nog niet helemaal perfect zit.

Wie is er verantwoordelijk of medeverantwoordelijk voor de representatie in de media volgens jou?

Dat is inderdaad een taak van de openbare omroep, en zoals ik zei hebben ze die betaalde stages, dus ik denk wel dat ze op die manier ervoor willen zorgen dat er diversiteit op de redacties is. Dus het is wel iets wat de openbare omroep op zich neemt denk ik, en ook de overheid. Ze krijgen die financiële middelen natuurlijk, al meer dan tien jaar, dus dat is toch een teken dat het werkt, anders zouden ze het denk ik al lang afgevoerd hebben.

Wat zijn denk je redenen of oorzaken waardoor er zoveel witte mensen op de redactievloer rondlopen?

Ja vroeger denk ik omdat het studies zijn waar men niet meteen aan denkt. Ik weet in mijn tijd, ik heb Communicatiemanagement gestudeerd, daar zat ook al wat journalistiek in, maar ik had nooit gedacht van: ja ik ga daar kunnen werken. Omdat ik mijn omgeving niemand kende, dus je weet ook niet goed hoe je daaraan moet beginnen. Het is dan ook nog zo een ver-van-je-bed in mijn geval, dat je gewoon geen aanknopingspunt ziet, op geen enkel vlak. En dat komt dan ook niet echt vertrouwd over als je weet van: ik zie op tv al geen gekleurde journalisten, zou ik er dan wel kunnen werken? Uiteindelijk is het mij wel gelukt en ik denk dat het gewoon kleiner geworden is door het feit dat je ook ouders hebt die hun kinderen stimuleren. Zij zijn dan hier naartoe geëmigreerd, ze krijgen dan kinderen en ik denk dat zij hun kinderen stimuleren om eerder voor arts of advocaat te kiezen, dan voor de journalistiek. Ik denk dat dat nog altijd speelt, dat die ouders er dan zoveel voor over hadden

om naar hier te komen, en een tussen aanhalingstekens serieuze richting kiezen en dat dat nu wat minder is, dat zij nu meer eigen keuze krijgen om te kiezen wat ze willen doen denk ik. Ik heb twee nichtjes die ook die richting gekozen hebben om te studeren, ze werken er nog niet in die sector. Maar dat dat interessegebied er nu wel is. De media, dat er meer aan gedacht wordt en vanuit huis uit ook meer gestimuleerd wordt misschien, of staan ze daar nu voor open en vroeger misschien minder, denk ik. De media is toegankelijker geworden, en ook voor die groep jongeren met een diverse achtergrond. Vroeger was zeker de VRT, zeker met die toren enzo, dat het de vraag was hoe je daar binnenkomt. Nu is alles veel toegankelijker denk ik. Als er vacatures zijn wordt dat ook gewoon met een app gelanceerd.

Hoeveel invloed heeft de mate van etnische diversiteit denk je op de berichtgeving die wordt gepubliceerd?

Ja, ik denk inderdaad dat dat een rol kan spelen. Nu moet ik wel zeggen dat de witte redacties ondertussen ook wel mee zijn met de diversiteit. Ze hebben oog voor bepaalde thema's of feestdagen, gevoeligheden. Dus dat ze ingewerkt zijn is positief, maar ik denk dat de inbreng van een diverser team van journalisten ook wel belangrijk is. Misschien over bepaalde gevoeligheden of aan dingen te denken waar zij niet meteen aan denken. Ik denk dat het belangrijk is dat je daarom al mensen hebt in jouw team van een andere achtergrond.

Merk je dat bepaalde onderwerpen makkelijker naar jou toe geschoven worden?

In mijn geval was ik allround redacteur, maar je merkte wel inderdaad dat het voor het gemak in jouw schoot geworpen wordt. Je kan er enerzijds mee omgaan van: oké, ik snap het. Maar als je andere ambities en interesse hebt kan dat tegen je werken. Maar ik snap het wel, in mijn geval was het geen probleem omdat ik heel algemeen, alle thema's behandelde als redacteur. Voor mij was het minder een probleem, maar als je andere ambities hebt en dat etiket hebt van allochtoon en je alleen die onderwerpen hebt, dan lijkt me dat niet fijn. Ik had dat vroeger ook en ja enerzijds kan je zeggen dat het dan goed gebeurt, want je kent alles daarover, maar voor jezelf, voor je persoonlijke ontwikkeling als journalist is dat natuurlijk niet zo interessant. Ik denk echt dat je moet mixen. Er is niets mis mee met raad vragen. Dat gebeurt wel op de redactie. Als er onderwerpen zijn worden er adviezen gevraagd. Dat ze beseffen wat ze in huis hebben, en dat ze die persoon als klankbord gebruiken, zonder te definiëren. Dus door er gewoon naartoe te lopen: wat denk je? Is het een goede keuze of niet? Dus zonder die persoon dat onderwerp te geven, het is gewoon belangrijk om dat onderwerp af te toetsen. Bij de radio deden we dat in elk geval regelmatig. Stel, je hebt een bepaald onderwerp en je brengt dat keer op keer in het nieuws en je gaat altijd die mensen interviewen, dan worden die mensen dat ook beu en dan kan je aftoetsen of het nog wel opportuun is om dat opnieuw te brengen. Het zijn zaken die echt gebeuren hè, dat de mensen die vaker geïnterviewd zijn, die wel wat bekender zijn, op sociale media hun ongenoegen uiten: kijk ze zijn daar weer, horen ze nooit de media, maar als het dan Offerfeest is of er is iets gebeurd. Dat zijn dingen die ze bij ons kunnen aftoetsen van: misschien moet je dat niet doen. Natuurlijk zie je nu door de sociale media die kritiek meteen en gaat dat veel sneller dan vroeger hè. En de maatschappij reageert meteen. Amra, ik weet niet of je hem hebt geïnterviewd, hij heeft een Facebookgroep opgericht waarin effectief een soort wisselwerking met mensen is, zij kunnen als er iets is, iets aanklaarten. Een soort ombudsman eigenlijk. En daar kwam vaak naar voren als ze kritiek hadden op een

bepaalde titel, of waarom ze over bepaalde interviews geïnterviewd moeten worden. Dus je merkt nog altijd dat daar iets moeilijk gaat.

En de diversiteitsparadox, is dat er nog? Dus dat je als journalist de feiten op tafel legt in je nieuwsberichten, maar ook de vraag speelt in hoeverre bijvoorbeeld geslacht, leeftijd en afkomst een rol spelen om te benoemen.

Ik merk dat dat nog altijd vaak gebeurt. Die paradox is er nog altijd. Ik denk dat dat een moeilijke evenwichtsoefening is als journalist. Dat ze dat soms wel noemen en soms niet. En dat kom je weer tegen op sociale media, dat daar ongenoegen over is. Waarom wordt dat wel genoemd? Maar hoe kan je dat oplossen? Moet je dat altijd doen of niet? Ik zou het niet doen in elk geval, ik merk dat het altijd wel een effect heeft op mensen. Wat is de relevantie eigenlijk? Tenzij iemand echt uit het buitenland afkomstig is en hier niet woont, maar wel hier een misdaad pleegt, dan is het iets anders. Maar als het jongeren van hier zijn, maar soms willen ze het benoemen omdat het echt tekenend voor bepaalde wijk of zo, ik vind het heel moeilijk.

En bijvoorbeeld dat er eerder wordt benoemd wanneer iemand van kleur is, maar minder snel als iemand wit is, waardoor dan misschien sneller dat stereotype in nieuwsberichtgeving ontstaat dat als iemand een misdrijf heeft gepleegd het wel iemand van kleur zal zijn? Herken je dat?

Ja dat bedoel ik. Dat gebeurt heel vaak, en ook in kranten, niet alleen op radio en tv. Dan zie je soms dat ze er toch voor kiezen de achtergrond te vermelden, en soms ook niet. Dan denk je: is dat met voorbedachten rade? Ik denk van niet, ik denk dat dat gewoon in een reflex is. Ik denk dat het niet gemakkelijk opgelost raakt, omdat het iets is dat organisch groeit. Ik denk niet dat daar echt over nagedacht wordt van: nu gaan we het wel doen en nu niet. Ik denk dat het echt iets is dat ingebakken zit en dat keer op keer gebeurt. Hetzelfde is bijvoorbeeld in de VS: stel je voor dat er dan een man is die op mensen schiet en dan wordt er niet meteen in de richting van een terroristische daad gekeken, maar eerder dat het een man met psychische problemen is, als het een echte Amerikaan is. Terwijl als het dan iemand met kleur is, dat ze dan eerder zeggen dat het een terroristische daad is. Daar is heel veel kritiek op hè, die paradox, dat verschil van als het een blanke is, dan wordt er niet meteen in die terroristische hoek gekeken, maar eerder van: het is een gek. En waar ook kritiek op komt op sociale media.

Heb je het idee dat het dan dus soms best ingewikkeld is voor nieuwsorganisaties als VRT NWS om die afweging te maken?

Ja, ik denk het wel. Het gebeurt, maar hoe kan je dat oplossen? Ik weet het niet, op sommige momenten weet je ook niet wat daar gebeurt en mensen staan ook snel met kritiek en er wordt heel vaak geëist om een titel aan te passen, zeker nu met sociale media zie je dat passeren. Dus dat heb je ook nog eens. De maatschappij accepteert niet zomaar meer wat de media schrijft en doet. Wat wel lastig is voor mensen met een diverse achtergrond is dat zij als eerste benaderd worden, terwijl ze er niet verantwoordelijk over zijn. En dat is ook nog lastig hè, de redactie is diverser geworden, maar waar zitten die mensen? Dat zijn eerder de redacteuren en journalisten, maar niet in de hogere eindverantwoordelijke banen. Het is niet dat zij chefs of hoofdredacteuren zijn, het is niet dat zij de beslissingen nemen, maar zij krijgen wel nog eens van de maatschappij: kijk, doe er eens wat aan. Zij worden gezien als verantwoordelijken, dus het is eigenlijk tussen twee kanten. Hun bazen en de

maatschappij en zij worden gezien als: los jij het maar op. Ik weet niet of anderen dat ter sprake hebben gebracht, maar dat zie ik wel vaak. De meeste eindredacteurs, hoofdredacteurs, daar heb je nog niet veel diversiteit, bijna niet. De meeste zijn redacteur of journalist, en dan kan je ook je afvragen hoe het komt dat er ondertussen niet meer mensen hoofdredacteur en eindredacteur zijn. Dat zou ook onderzocht moeten worden, in mijn ogen heb je voldoende diversiteit, maar hoe geraak je dan hoger? Ik denk dat dat ook belangrijk is. Ik weet ook niet goed hoe het komt. Heeft het enerzijds te maken met die stap niet zelf te durven te zetten of wordt er ook over je heen gekeken? Dat is iets waar ik zelf nog niet over uit ben. Want je bent al blij dat je zo ver geraakt ben, ik in elk geval. Maar om daar nog eens de reflex te hebben: waarom is die job niet iets voor mij? Ik worstel daar ook mee, dat is die onzekerheid of er wordt niet in jouw richting gekeken. Want bijvoorbeeld de redactieraad, die dan de redactie vertegenwoordigt, daar heb je ook geen diversiteit, maar dat ligt ook aan de mensen zelf, want je kan je kandidaat stellen. Daar zie ik ook niet veel mensen, ik ook niet, die zich kandidaat stellen. Maar dat is misschien iets waar we aan moeten werken vanuit onze kant. Als je je stempel wil drukken moet je laten zien dat je overal bent hè. En als ze redactieleden zoeken voor de redactieraad dan zou je eigenlijk inspanning moeten doen om ook daar te zijn hè. Ik bedoel maar te zeggen dat het niet alleen de omroep en overheid is, het moet ook vanuit jezelf komen denk ik. Je moet ook zelf initiatief nemen en voor een hogere functie willen gaan. Ik denk dat het bij mij nog onzekerheid is: is het wel iets voor mij? Zal ik het wel kunnen? En ik heb het ook niet van thuis meegekregen. Dus je bent al blij dat je journalist bent. Je denk niet verder. Dat heeft eerder met opvoeding te maken denk ik, dat je thuis niet gestimuleerd bent van: zeg is dat niet iets voor jou?

Wat is het grootste voordeel of voordelen van etnische diversiteit die je hebt ervaren of nog hoopt te ervaren?

Ik denk naar de ontvangers, dus de luisteraars en kijkers, vind ik het een meerwaarde als ze gewoon al zien dat er diversiteit is, dat vind ik wel belangrijk. En inhoudelijk denk ik oog hebben voor bepaalde insteken, gevoeligheden, ik denk dat dat inbreng is van journalisten van een diverse achtergrond. Ondanks het feit dat ik vind dat de redactie in het algemeen ondertussen wel zelf ook werk maakt van bijvoorbeeld dat er gekeken wordt of er ook een vrouw geïnterviewd wordt. Als je kijkt naar de geïnterviewden zijn dat bijna altijd mannen. Dat is nog altijd zo. Er werd ook een tijd op gehamerd dat als je op straat interviewt ook eens mensen van een andere achtergrond interviewt. Dat je bijvoorbeeld een leraar interviewt met een diverse achtergrond of iemand die de vuilkar ophaalt, dat is echt een aandachtspunt. Je merkte wel dat toen dat gezegd werd, er oog voor was, maar daarna vermindert dat weer. Als die focus weg is, ben je weer geneigd om toch de witte man te interviewen. Als je kijkt naar het nieuws is dat ook niet zo divers. Je ziet altijd witte mensen die geïnterviewd worden en dat heeft te maken met een focus die gelegd wordt vanuit de bazen. Als je focus er is vertaald zich dat ook in het resultaat, dat heb ik toch ook zelf ondervonden. Je moet daar echt aan denken, misschien wil ik wel een vrouwelijke professor? Het is soms te gemakkelijk om, het ligt ook aan de geïnterviewde zelf, mannen zeggen op alles ja. Vrouwen zeggen nog wel dat het moeilijk met de kinderen is en dan bel je wel iemand anders. Het is dus ook wel de persoon zelf, maar ook de reflex hebben van: ik ga iemand anders zoeken totdat ik een vrouw heb. En hetzelfde met diversiteit, sommige redacties, bijvoorbeeld bij Karrewiet, het jeugdmagazine, daar zie je wel als ze langs klassen gaan enzo, daar is het echt heel divers in hun reportages. Misschien ook omdat scholen gewoon diverser zijn of gaan ze naar die scholen. Ik weet het niet, maar als je daarnaar kijkt

dan zie je wel dat daar echt diversiteit zit. Dus ja, ligt het misschien aan die redactie die daar meer mee doet. Nu hebben ze online voor de Oekraïense vluchtelingen dat ze de uitzending volledig gaan vertalen. Dus ze hebben daar wel oog voor, ik denk dat elke redactie ook nog eens verschilt, de een doet meer inspanning dan de ander. En zeker bij het nieuws, dat is zo snel. Ik denk dat dat het ook is. Het gaat zo snel waardoor je op den duur eigenlijk altijd dezelfde mensen interviewt op dezelfde insteek en dat je niet verder kijkt omdat het snel moet, dat is geen excuus denk ik, maar ik denk dat het toch ook de snelheid is tegenwoordig waar media inzitten. Dat de diversiteit daardoor minder is. Er is geen tijd om dingen grondig uit te zoeken of om verder te kijken dan het gemakkelijke. Het is geen kwade wil, het is eerder de gang van zaken en gewoonten. Soms dat je wel de mensen hebt die je interviewt van een andere achtergrond zijn, maar wel altijd dezelfde en die worden dat ook beu, want er zijn echt wel meer. Maar soms moet je moeite doen om iets nieuws te vinden. Wat de VRT ook doet, ik weet niet hoe dat nu is, maar ze hebben van die netwerkvonden om vrouwen of mensen van een diverse achtergrond te leren kennen om daar een poule van te maken. Ze doen wel echt inspanningen hoor vind ik. Dat deden ze specifiek om mensen te leren kennen zodat als ze die mensen moeten interviewen ooit, die mensen dan al kennen. Door die eens samen te brengen. Het werd ook geapprecieerd van de andere kant. Zoals ik het nu vertel komt het misschien over van: er is geen probleem, dat is niet waar, want ik denk dat als je het vanuit de maatschappij bekijkt er nog altijd mensen zijn met veel kritiek op de VRT en op het nieuws. Dus dat betekent dat er nog altijd iets niet juist is. En ik zag in wat jij mij hebt gemaïld, die trend dat je het risico hebt dat ze dan hun eigen mediakanaal gaan opstarten en ik denk eerder uit activistische hoek bestaat dat denk ik al of ga je dat zeker hebben. Dat ze gewoon zelf hun nieuws maken omdat de openbare omroep maar eenzijdig is. Ik denk dat dat een mogelijkheid is die wel bestaat ja. Die herkenning is er denk ik nog niet volledig in wat het nieuws brengt, de nieuwsredacties. En laat staan de commerciële omroep. Als je gaat kijken naar mensen van een ander origine gaan zij denk ik eerder naar de commerciële zenders kijken denk ik. Daar heb je echt heel weinig diversiteit. Zij hebben wel een kleinere redactie, maar toch. Het is wel vreemd dat daar bijna geen diversiteit is.

Is er misschien is dat een groot woord, maar zou het toch ook nog op een bepaalde manier nadelen hebben, die etnische diversiteit? Of een bepaalde wrijving?

Dat is het voorbeeld wat ik net gaf, het feit dat ze bijna iedere keer als er een vacature was of ze iemand zochten, dat daar dan effectief een persoon van een andere origine zat en dat dat op de redactie zelf wrevel gaf heb ik gemerkt. Maar andere negatieve dingen kan ik niet direct bedenken. Je merkte wel dat daar vanuit de nieuwsvloer soms op gereageerd werd van: is het niet genoeg geweest nu? Zo van hebben ze ze weer hè? En ik probeer dat ook uitleggen, ik voel me dan wel genooddaakt dat te verdedigen. Dan zeg ik: als je op een gegeven moment meer vrouwen zoekt, dan ga je ook iedere keer als je iemand aanwerft voor een vrouw kiezen, totdat je er genoeg hebt. Ik probeer dat dan zo uit te leggen, en dat ik dan snap dat het even wel zo lijkt. Maar op een keer dat dat zich gestabiliseerd heeft, is dat niet meer nodig, maar even wel. Is dat positieve discriminatie? Ik weet niet of je dat woord nog mag gebruiken, is het dan positieve discriminatie? Als twee personen dezelfde zijn, met dezelfde capaciteiten, ja dan kies voor de persoon met een kleur omdat je gewoon moet zien dat dat cijfer nog geen diversiteit aangeeft he. Ik denk dat daar niks mis mee is. Ik denk dat het wel positieve discriminatie is en soms is dat een tijdje nodig. Ik vind wel dat dat dan mag.

Heb je zelf als journalist dan nog plannen of ideeën of zelf gewoon dingen waar je van denkt hoe het nog diverse kan worden?

Ik werk nu sinds een jaar bij een regionale redactie, die zijn nog minder divers. Daar werken bijna geen, dat is nog zoiets. We hebben vijf regionale redacties en ik zit nu in Antwerpen en ik ben de eerste van kleur denk ik in jaren. En in Kortrijk en Leuven hebben we nu dan Jasmina, maar in alle andere redacties zijn het echt alleen witte mensen. Dus dat komt dan ook omdat er al niet veel zijn, dus die kiezen dan voor Brussel hè, de hoofdstadplaats. Ik zit nu bij Radio 2 en ik vind het ook heel belangrijk dat ik daar werk, want dat publiek is anders, daar heb je een ouder publiek die helemaal niet vertrouwd is met diversiteit. Dus als ik het nieuws zou lezen is dat echt wel belangrijk denk ik, en dat erkennen ze ook wel soms. Van belang, het lijkt misschien klein, maar ik denk een vrouw van 60, 70 jaar die naar Radio 2 luistert en dan een andere naam hoort, een andere stem, dat dat belangrijk is. Dat zijn van die kleine dingen die toch wel ook weer, Radio 2 is helemaal niet divers. Ik denk ook wel dat mensen die voor zo'n job kiezen, eerder voor het nieuws kiezen. Echt journalistiek nieuws en dan in zo'n ander programma minder, denk ik. Als je entertainment gaat kijken, dat je dan minder vertegenwoordiging ziet dan bij actua denk ik.

Die etnische diversiteit in andere nieuwsmedia, buiten Vlaanderen, heb je daar een idee van of het daar beter gaat of niet bijvoorbeeld?

Ik denk, als je naar Groot-Brittannië kijkt, dat er daar toch wel anders is. Daar zie je heel vaak mensen van kleur op het scherm. Je kijkt er daar bijna niet van op, het is daar denk ik zo ingeburgerd. Ik denk dat het qua diversiteit daar op redacties wel beter zit, van wat ik zie. Ik denk dat het daar geen issue meer is, net als in de VS. De zenders die je daar hebt, daar zie je toch heel veel mensen van kleur, dat is daar wel een positief effect hè. Bij ons het nieuws op zich, als je hier een anchor van een andere kleur hebt, dat is dan echt nieuws he. Dat is echt nieuws. We zouden ernaartoe moeten komen dat dat geen nieuws meer is. Ja, dat blijft toch wel voor mensen nog altijd moeilijk, dat wel. We zijn nog altijd op dat punt dat het noemenswaardig is, daar zouden we voorbij moeten zijn. Het moet meer normaal zijn.

Zouden landen in dat opzicht nog echt wel dingen van elkaar kunnen leren rondom die etnische diversiteit?

Ja, ik denk dat dat altijd kan. Dat zo'n uitwisseling of er eens naar toe gaan hoe anderen werken, ik denk dat dat wel gebeurt. Ik denk dat daar zeker van te leren valt omdat wij nog niet zo heel ver staan. Het is nog niet echt optimaal, maar als ik voor mezelf spreek, ik ben er eigenlijk ook niet echt mee bezig. En mijn collega's gelukkig ook niet. Maar dat is wel goed he, stel je voor dat je er elke dag mee geconfronteerd wordt. Dan is het zeker nog wel een probleem, maar dat is bij mij niet het geval. Ik heb ook niet minder kansen dan iemand anders volgens mij. In de media moet je altijd wel knokken als je iets wil bereiken, dat geldt voor iedereen. In mijn vorige Job, dan had je een radioprogramma, een duidingsprogramma en af en toe moet de redacteur iets uitzoeken en dan komen vertellen op de radio.

Dat is iets wat ik minder deed, maar wel meer wilde doen en toch lukte dat niet en ik me toen wel afvroeg van of er geen vertrouwen is in mij. En toch als ik dan vroeg, dan ging het niet en dat wrong wel bij mij en dat zorgde voor ongenoegen. Ik ben er weg gegaan, niet alleen om die reden, ik werkte er ook al lang, maar je voelt je ook gewoon niet gewaardeerd hè. Dus het is een beetje spijtig dat ik nooit niet de hand op kan leggen van: is het nu omdat ze dan weinig vertrouwen in je hebben omwille van je achtergrond of is er meer? Dat was

wel spijtig dat ik dat had gevoeld en ik heb wel dat gevoel gehad dat ze geen vertrouwen in mij hebben vanwege mijn achtergrond. Het is een gevoel. Je hebt er alle belang bij als ze dan toch zeggen dat er niks aan de hand is, dan is het toch wel belangrijk dat er een persoon met een andere naam is die dan kan vertellen op de radio, maar daar is niet voor gekozen terwijl er heel veel mensen waren die dat konden doen hè. Maar er was niks aan de hand, maar toch gebeurde het niet en dat wrong wel bij mij. Dus dat ga je altijd wel hebben, dat gevoel dat je niet weet van is er toch iets meer aan de hand dan alleen omwille van je achtergrond? Dat ze geen vertrouwen hebben of iets, ik weet het niet. Er was ook niks aan de hand, maar toch merkte ik dat ik niet op de radio kom om iets uit te zoeken en dat knaagde wel. Onbewust ga je dan wel denken aan de achtergrond, dan moet dat het wel zijn omdat je geen andere reden ziet. Als ik dan toch een nadeel moet noemen, af en toe als je benadeeld wordt, die vraag of het dan aan je achtergrond ligt.

Het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek in Nederland heeft voor 2035, dus dat duurt nog ruim 10 jaar, een scenariostudie over diversiteit en representatie die ik je heb gestuurd, wat is jouw eerste gedachte daarover?

Ik denk niet dat er dan veel veranderingen zijn, grote veranderingen denk ik niet op redacties. Ik denk eerder dat als mensen op den duur het zo beu zijn, dat ze dan zelf een eigen kanaal zullen oprichten. Ik denk meer in die richting, omdat je sowieso een trend hebt van nieuwe initiatieven die worden opgestart of radiostations of gewoon digitaal kan ook er veel meer nu. Via podcasts, dus ik denk dat door digitaal de toekomst ervoor zal zorgen dat je meer initiatieven hebt op dat gebied dan op radio en tv. Ja, eerder via digitale kanalen, dat daar meer gaat bewegen. Omdat het ook makkelijker is om te maken, om te doen. En tegenwoordig halen mensen hun nieuws ook veel via die kanalen hè, mensen halen nieuws via Facebook, via Instagram. Eerder dan meteen door naar een nieuwskanaal te gaan, als je daar iets van een platform opstart, dan heb je sowieso je publiek hè. Dus ik denk als er iets verandert, ik ben geen onderzoeker, maar dat je daar meer initiatieven gaat zien. Op redacties zelf verwacht ik geen al te grote veranderingen. Ik denk dat de grote redacties en omroepen wel belangrijk blijven, maar dat ze ook andere stemmen, andere kanalen willen volgen. Zeker de jeugd, die minder affiniteit heeft met de omroepen. De jeugd van nu zal minder affiniteit gaan hebben met de grote omroepen en digitaal hun weg gaan zoeken en daar voor hen meer mogelijkheden zijn. Ik weet niet of er nu al initiatieven zijn van etnische groepen die hun eigen nieuwskanalen hebben, ik denk het niet, maar wat je wel hebt is bijvoorbeeld een website waar het nieuws dat gebracht wordt door de openbare omroepen in een ander daglicht wordt gezet. Maar echt nieuwskanalen, misschien is dat niet ondenkbaar.

(Wen Xin) Of zoiets dat wij hier in Nederland hebben. Hier hebben we omroepverenigingen onder de NPO. Zou zoiets ook bij de VRT kunnen?

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Wat zijn die verenigingen?

(Wen Xin) Afgelopen jaar, sinds 1 januari 2022, is bijvoorbeeld omroep Zwart en Ongehoord Nederland tot het Nederlandse omroepbestel gekomen, maar we hebben hier bijvoorbeeld ook KRO-NCRV, de EO, VPRO, omroep AVROTROS. Dat zijn allemaal omroepverenigingen die dus een zendmachtiging hebben gekregen van NPO en vervolgens eigen programma's mogen uitzenden op NPO 1, 2 of 3.

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Ik vind dat dat ook in België mogelijk zou moeten zijn. Mensen hebben behoefte aan meer hun eigen nieuwshoek, wat zijn belangrijk vinden.

Dat heb je in Nederland wel meer. Ik wist niet af van die verenigingen, maar dat is mooi vind ik.

(Wen Xin) Je hebt hier ook de EO, de Evangelische Omroep, maar ook BNNVARA, dat is meer de jongerenomroep. Die toch in hun socials en tv-spotjes vooral overkomen als progressief, vooruitstrevend, met jonge mediamakers achter de schermen die leuke quizzen en dingen maken en dat op NPO 3 wordt uitgezonden.

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Oké, ja ik vind dat wel mooie initiatieven. Dat zou bij ons ook moeten komen. Het aanbod is niet zo groot als in Nederland, beperkt eigenlijk. Alleen maar VRT NWS eigenlijk, je hebt echt niks anders. Dat is natuurlijk ook wel een idee, onder de vlag van de openbare omroep daaronder lokale etnische programma's hebt, of op zenders. Maar onder de vlag van de openbare omroep, dat is misschien iets voor de toekomst, voor 2035. Dat we bijvoorbeeld kijken naar Nederland en dat we dat een beetje kopiëren.

(Wen Xin) En naast BNNVARA voor de jonge mensen, hebben we hier ook Omroep MAX voor de oudere mensen. Die hebben bijvoorbeeld de talkshow Koffietijd.

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Ja, echt een aanbod op maat dus. Dat heb je hier zeker niet, het is hier heel beperkt. En wat ook niet zo goed is eigenlijk, dat het allemaal zo eenzijdig is en er maar een groot iets is: VRT NWS. Veel andere nieuwskanalen zijn er niet. Tenzij via internet. Maar als je lineair kijkt op tv, dan heb je geen groot aanbod zoals in Nederland. Dat is voor hier misschien wel een mogelijkheid voor de toekomst. Misschien dat er nog wel een rol weggelegd is voor het onderwijs, hogescholen en universiteiten. Dat zij daar ook onderzoek naar gaan doen of dat zij zoiets opstarten en dan aanbieden aan de omroep of hen erop wijzen. Ik ben er al lang weg, maar ik weet niet hoe dat zij tegenover diversiteit staan en al jaren en dag heb je met een patroon gestudeerd en dan beland je bij de omroep, maar misschien moet er ook in het onderwijs iets veranderen hè. In mijn tijd was ik de enige gekleurde, nu merk je al wat meer, maar in mijn tijd was ik echt de enige, ja. Het verandert wel, media is sowieso al aantrekkelijker voor mensen. Dat merk je ook wel dat er bij die groep ook wel een mogelijkheid is, terwijl vroeger je ernstige belangrijke richtingen moest kiezen, dus dat gaat wel veranderen denk ik. Maar ik vind wel dat er in het aanbod wat mag veranderen als ik zo hoor wat er in Nederland allemaal bestaat. Dan denk ik dat wij nog ver staan van alles wat mogelijk is.

(Wen Xin) Aan het begin van mijn onderzoek was ik voor in Vlaanderen aan het zoeken of er nog omroepen waren behalve VRT. En dat is dus echt het enige?

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Ja, het is echt het enige. Het is wel erg om te zeggen, maar je moet je dus voorstellen dat dat het enige is wat je kan zien. Als je daar geen herkenning of vertrouwen in hebt, dan heb je niks. Het is eigenlijk hier wel een mager aanbod.

(Wen Xin) In elk geval heel anders dan Nederland dus. De twee landen liggen onder elkaar, allebei dus West-Europa, maar toch een groot verschil.

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Maar heeft het ook te maken met, van wie gaat dat initiatief uit? Want dan kan je zeggen dat het daar ook aan ligt, dat je zelf ook initiatief moet nemen, dat wordt hier minder gedaan.

(Wen Xin) Hier kan je vanuit het mediabeleid volgens mij in principe een eigen omroepvereniging starten en als je dan volgens mij meer dan 50.000 handtekeningen hebt,

dan kan je naar de overheid stappen met die handtekeningen om een omroep te starten. Zo zijn er dus een paar stappen om tot het omroepbestel te kunnen horen.

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Het is dan wel radio, als ik zo in Brussel rijdt en ik een radiostation kies, dan beland ik soms wel op een Marokkaans station, dus daar hebben ze blijkbaar wel al initiatieven, daar kan je dus echt afstemmen. Daar hebben ze Marokkaanse hosts en onderwerpen en alles in het Arabisch. Maar in Vlaanderen niet hè. In Brussel heb je al een grote meerderheid van de Marokkaanse gemeenschap, dus ik denk dat ze dat belangrijker vinden dan om hen ook een aanbod te bieden. Radio dan, tv niet. Ze kunnen het ook aanbieden, maar dan moeten de mensen het ook willen. Ik heb het gevoel dat mensen van een andere etnische achtergrond hier minder geneigd zijn initiatief te nemen en om dat allemaal te gaan doen of de nood niet te hoog vinden. Ik denk dat dat in Nederland wel meer de cultuur is om initiatieven te nemen. Je moet het niet alleen zien vanuit de omroepen, het ligt ook aan de bevolking zelf op het initiatief te nemen. Ik denk dat dat meer in Nederland is dan hier. Onlangs had de VTM een foto op de site gezet met de belangrijkste persoon die de programma's presenteren en dan was er kritiek op Twitter van: amai echt een witte redactie, dus om maar te zeggen. Want jouw collega die mij had geïnterviewd, die wilde ook de commerciële omroep spreken en had aangeven om mensen van een andere achtergrond op de nieuwsredactie te spreken. Ze kon zelfs niemand te pakken krijgen. Er is één iemand, al jaar en dag een nieuwsanchor, maar die identificeert zich helemaal niet tot die groep, die neemt zelfs afstand dus die kan je al niet meer mee rekenen en voor de rest niemand. Ze heeft niemand te pakken kunnen krijgen die haar kon helpen. We zijn positief gestart, maar nu ik erover nadenk is het hier pover gesteld. En als ik het zo hoor, dan zit het toch wel goed in Nederland met die diversiteit? Met die omroepverenigingen?

(Wen Xin) Door een bepaalde zin die je zei kwamen die omroepverenigingen in me op. Jammer dat ik nu al veel interviews heb gehad, dan had ik die er ook nog bij kunnen betrekken. Als je daar alleen naar kijkt, zou je denken dat er wel veel diversiteit is. Maar etnische diversiteit richt ik mij nu op.

(redacteur en verslaggever bij VRT NWS) Wat wel de kritiek is, is dat er dan zo'n omroep is voor een bepaalde etnische groep, maar dan gaan zij alleen daarnaar kijken, terwijl het eigenlijk interessant zou zijn als dat niet zo gespecificeerd is, maar wel op de openbare omroep zodat iedereen daarnaar kan kijken en dat de witte Nederlanders het ook zien. Daardoor blijven ze in een aparte wereld. Dat heb je met zulke initiatieven, dat het niet inclusief is, maar toch apart is. Dat vind ik het gevaar, dat iedereen dan naar zijn eigen zender kijkt. Ik weet niet of het zo is, maar denk wel dat dat het gevaar is dat er kan insluipen.

Interessant hoe ik nog zo met je over die omroepvereniging hebben kunnen praten, dat voegt echt nog wel iets toe aan mijn onderzoek, ik ben wel rond volgens mij. Ik weet niet of jij nog iets wil zeggen als laatste?

Ik ben er eigenlijk niet echt mee bezig met het onderwerp, het is enkel door zo'n interview dat ik het me besef. Voor de rest voel ik me goed op de redactie. Onlangs hebben we een VRT-enquête gehad over welbevinden en het ging ook over discriminatie hè. Of je je gediscrimineerd voelt, maar dat is zeker niet het geval. Buiten een ding bij mijn vorige job, maar dat ga je nooit weten hè. Voor de rest voel ik mij wel prima op de redactie en gewaardeerd. Het is nooit zo dat ze echt specifiek naar jou gaan om te zeggen dat ze omwille je achtergrond dit en dat willen doen. Gelukkig niet hè, maar als ik naar mij persoonlijk kijk,

denk ik wel dat het goed zou zijn als we ook zelf even, bijvoorbeeld ik ben nu in de running om eindredacteur te worden bij Radio 2, omdat iedereen bij de regionale zenders dat moet zijn. Het idee is omdat we een kleine redactie zijn, het handig is als iedereen ook eindredacteur is. Dus ik hoop dat ik dat kan worden, want ik vind dat het wel ook van jezelf moet komen, want hadden ze dat niet voorgesteld, dan was ik er ook niet meegekomen. Dat is wel een werkpunt voor veel mensen, of als ik voor mezelf mag spreken dat je verder moet kijken. Dat is iets wat niet in mij zat, ik had daar nog niet eerder aan gedacht, dus iets ambitieuzer zijn.