



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Stereotypering in leermiddelen logistiek voor het secundair onderwijs

Orin Nijs

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting supply chain management

PROMOTOR :

Prof. dr. Tom KUPPENS



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2023
2024



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Stereotypering in leermiddelen logistiek voor het secundair onderwijs

Orin Nijs

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting supply chain management

PROMOTOR :

Prof. dr. Tom KUPPENS

Voorwoord

Deze masterproef vormt het slotstuk van mijn academische opleiding aan de Universiteit van Hasselt en is geschreven ter afronding van de Masteropleiding Supply Chain Management. Het tot stand brengen van dit werk zou niet mogelijk zijn geweest zonder de steun en begeleiding van veel mensen.

Allereerst wil ik mijn oprechte dank uitspreken aan mijn promotor, professor Tom Kuppens. Zijn begeleiding, constructieve feedback en diepgaande kennis over het educatieve vakgebied hebben een enorme meerwaarde geboden gedurende het gehele onderzoeksproces.

Daarnaast wil ik mijn dank uitspreken aan alle leerkrachten en leerlingen die zich hebben geëngageerd voor de klasgesprekken. Hun meningen en inzichten vormen een cruciale bijdrage aan dit onderzoek.

Het is mijn oprechte hoop dat deze masterproef een waardevolle bijdrage levert aan eerder onderzoek naar stereotyperingen in leermiddelen en als inspiratiebron mag dienen voor toekomstig onderzoek.

Tot slot wil ik ook u bedanken voor uw interesse in deze masterproef. Ik wens u veel leesplezier!

Orin Nijs

16 mei 2024

Samenvatting

Gelijkheid tussen verschillende geslachten en culturele afkomsten is een actueel thema dat niet meer weg te denken is uit ons dagelijks leven. Toch worden leerlingen in het onderwijs geconfronteerd met vooroordelen en stereotyperingen die in hun lesmateriaal voorkomen. Onderwijsmaterialen spelen een cruciale rol bij het vormen van opvattingen en stereotypen bij leerlingen. In dit onderzoek wordt onderzocht in welke mate leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek stereotyperingen bevatten.

Eerdere onderzoeken hebben bevestigd dat schoolboeken vaak impliciete en subtiele ondervertegenwoordigingen van vrouwen en niet-Vlaamse personages bevatten, evenals stereotyperingen (*Judi Mesman, 2019*). Daarnaast is de culturele diversiteit in de handboeken beperkt (*Royela et al., 2017*).

Deze stereotypen hebben een aanzienlijke invloed op leerlingen en kunnen leiden tot verminderde prestaties, zowel op school als later op de werkvloer (*Cvencek et al., 2011*). Dit belemmert leerlingen om hun volledige potentieel te bereiken (*Seo & Lee, 2021*). Vanwege de impact en de verschillende gevolgen die stereotypen hebben op het zelfbeeld en de prestaties van leerlingen, is het noodzakelijk om deze stereotypen verder te elimineren.

Allereerst zullen we bestaande handboeken met betrekking tot het thema logistiek analyseren op twee zichtbare identiteitskenmerken die stereotypen kunnen vormen, namelijk gender en cultuur. Hierbij worden verschillende edities van de handboeken BUZZ en Lift onderzocht.

Het geslacht van de personages werd eenvoudig vastgesteld op basis van de naam, een persoonlijk voornaamwoord, de aanspreekvorm of een afbeelding (*Stinstra & Prast, 2022*). Zowel in eerder onderzoek als in dit onderzoek werd echter geen gestandaardiseerde methode bepaald om de culturele afkomst van de personages te identificeren. Elke classificatie op cultureel vlak is mogelijk foutief, waardoor ervoor is gekozen om niet expliciet een bepaalde afkomst te benoemen.

Beide onderzochte boeken tonen een verschillende representatie op het vlak van gender en cultuur. De evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen en de rijkdom aan diversiteit die in de handboeken van Lift aanwezig is, ontbreekt nog in die van BUZZ. In BUZZ is er nog steeds een overheersing van mannelijke en Vlaamse personages. Lift daarentegen toont een meer gendergelijke representatie en een grote diversiteit aan culturen. Desondanks zijn er nog steeds aanpassingen nodig om volledige gelijkheid op cultureel vlak te bereiken.

Wanneer we de functies van de personages erbij betrekken, zien we stereotiepe genderboodschappen over beroepsrollen in schoolboeken (*Van de Rozenberg et al., 2023*). Dit valt op in het handboek van BUZZ, waar logistieke beroepen meestal door mannen worden uitgevoerd. Dit beeld wordt later ook bevestigd door leerlingen, die vaak een logistiek beroep associëren met een man. In Lift is echter een gelijke verhouding tussen mannen en vrouwen in de logistieke beroepen merkbaar. Daarnaast is het positief dat in beide handboeken personen van verschillende culturen vergelijkbare functies vervullen.

Verder worden de standpunten van de leerlingen en leerkrachten in dit onderzoek meegenomen. Door klasgesprekken te voeren met leerlingen en leerkrachten van de richtingen Logistiek en Organisatie en Logistiek, werd inzicht verkregen in hun bewustzijn en ervaringen met betrekking tot stereotyperingen. Daaruit blijkt dat zowel leerlingen als leerkrachten zich momenteel nog onvoldoende bewust zijn van de aanwezigheid en de gevolgen van stereotypen in leermiddelen. Hoewel leerkrachten een evolutie richting meer diversiteit in de handboeken opmerken vergeleken met enkele jaren geleden, geven ze aan dat hier in hun lessen nog te weinig aandacht aan wordt besteed. Daarnaast geven leerlingen aan dat de stereotypen die zij hebben, voornamelijk voortkomen uit hun dagelijks leven en de actualiteit en dat ze hier niet actief op letten in hun handboeken. Ondanks hun beperkte aandacht voor stereotypen, beschouwen zij de integratie van meer diversiteit in de handboeken als positief en zelfs sociaal noodzakelijk in deze tijd.

Uiteindelijk ben ik zelf aan de slag gegaan om bestaand lesmateriaal aan te passen naar genderneutraal lesmateriaal met voldoende culturele integratie, waarbij stereotypen werden geëlimineerd. Enerzijds werd de gendergelijkheid bevorderd door een gelijke verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke personages te hanteren en door verschillende beroepen aan beide geslachten toe te wijzen (*Mesman et al., 2021*). Anderzijds werden afbeeldingen en namen van personen met verschillende culturele afkomsten toegevoegd om meer etnische diversiteit te creëren (*Mesman et al., 2021*). Op basis van deze en andere richtlijnen en methoden werden alternatieve fragmenten ontwikkeld die de stereotypen en beperkte diversiteit in de originele fragmenten aanpakken.

Een voornaamste beperking van dit onderzoek is het ontbreken van een gestandaardiseerde methode voor het identificeren van de culturele afkomst van de personages. In deze masterproef werd cultuur enkel besproken in termen van beperkte of rijkere culturele diversiteit, zonder abstracte beschrijvingen te gebruiken. Dit onderzoek kan dienen als een startpunt voor toekomstig onderzoek naar culturele stereotyperingen in leermiddelen.

Een andere uitbreiding van dit onderzoek kan zijn om ook de werkgelegenheidscijfers in de logistieke sector te analyseren. Hoewel dit onderzoek cijfers heeft verzameld over de verhoudingen binnen de handboeken, is er nog geen verband gelegd met de werkelijke verhoudingen in de sector. Op dit moment ontbreken nauwkeurige cijfers om een betrouwbare conclusie te trekken over de over- en ondervertegenwoordiging in vergelijking met de realiteit. Daarom ligt de focus tot nu toe uitsluitend op de cijfers uit het lesmateriaal.

Hoewel uiteindelijk verschillende bronnen werden gebruikt om informatie te verzamelen voor het formuleren van een conclusie, zoals literatuurstudie, eigen analyses en het ontwerp van nieuw materiaal, moet men zich realiseren dat de steekproef van leerlingen en leerkrachten eerder beperkt is.

Hopelijk kan dit onderzoek voor alle betrokken partijen bijdragen aan het vergroten van het bewustzijn over het belang van het elimineren van stereotypen. Allereerst is het de taak van uitgeverijen en auteurs om bestaande onevenwichtigheden in de handboeken te corrigeren, zodat betrouwbare representaties ontstaan (*Kim & Paek, 2015*). Auteurs moeten zich bovendien bewust zijn van de vooroordelen die zij in hun teksten opnemen, om deze te kunnen verminderen (*Curaming*

& Alkaff, 2021). Bijkomende inspanningen kunnen leiden tot een meer genderneutrale en cultureel diverse representatie in schoolboeken.

Leerlingen en leerkrachten vertrouwen nog te vaak op de schoolboeken zonder aandacht te besteden aan de stereotypen die erin voorkomen (Cocoradă, 2018). Leerkrachten geven in hun lessen vaak onbewust en impliciet stereotiepe boodschappen door (Halimi et al., 2017). Daarom moeten ze leren kritisch om te gaan met het lesmateriaal dat ze gebruiken om misvattingen te voorkomen (Habib et al., 2020). Momenteel ontbreekt deze kritische blik nog bij veel leerkrachten.

Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid bij de leerlingen zelf. Zij moeten leren dat de standpunten uit de handboeken eventueel in vraag gesteld kunnen worden (Ndura, 2004). Ook bij hen ontbreekt echter nog het bewustzijn over de gevolgen van stereotypen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	3
1. Probleemstelling	11
1.1 Praktijkprobleem en relevantie.....	11
1.1.1 Duiding bij het onderwerp.....	11
1.1.2 Modernisering van het secundair onderwijs.....	11
1.1.3 Maatschappelijke relevantie van genderdiversiteit.....	14
1.1.4 Maatschappelijke relevantie van culturele diversiteit.....	15
1.1.5 Economische gevolgen van stereotypering in leermiddelen	15
1.2 Onderzoeksvragen	16
2. Literatuurstudie.....	19
2.1 Algemene zoekstrategie.....	19
2.1.1 Invloed van genderstereotypering op de prestaties	20
2.1.2 Invloed van culturele diversiteit op de prestaties	22
2.2 Gender- en culturele diversiteit in leermiddelen	23
2.2.1 Definitie begrippen	23
2.2.2 Stereotypering in leermiddelen	23
2.2.3 Genderstereotiepe representatie in leermiddelen	24
2.2.4 Genderstereotiepe rollen in leermiddelen.....	24
2.2.5 Verklaringen en bestrijding van genderstereotypering in leermiddelen.....	26
2.2.6 Culturele stereotiepe representatie in leermiddelen	27
2.2.7 Culturele stereotiepe rollen in leermiddelen	28
2.2.8 Verklaringen en bestrijding van culturele stereotypering in leermiddelen.....	29
2.3 Onderzoek naar de ervaringen van leerlingen en leerkrachten	29
2.4 Neutraal lesmateriaal	30
2.4.1 Het belang van neutraal lesmateriaal.....	30
2.4.2 Algemene richtlijnen voor het creëren van neutraal lesmateriaal	32
2.4.3 Richtlijnen voor het creëren van genderneutraal lesmateriaal.....	33
2.4.4 Richtlijnen voor het creëren van lesmateriaal met culturele diversiteit	35

3. Methodologie	37
3.1 Algemene onderzoeksaanpak	37
3.2 Aanpak onderzoek naar stereotypering in lesmateriaal	37
3.2.1 Aanpak onderzoek naar genderstereotypering in lesmateriaal	39
3.2.2 Aanpak onderzoek naar culturele stereotypering in lesmateriaal	39
3.3 Ervaringen van leerlingen en leerkrachten	41
3.3.1 Doel van het klasgesprek	41
3.3.2 Verloop van het klasgesprek	42
3.4 Methodes voor het ontwerpen van neutrale leermiddelen	44
4. Resultaten	47
4.1 Stereotypering in leermiddelen logistiek	47
4.1.1 Genderstereotypering in leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek	47
4.1.2 Beroepen van mannelijke en vrouwelijke personages	49
4.1.3 Culturele stereotypering in leermiddelen logistiek door afbeeldingen	50
4.1.4 Culturele stereotypering in leermiddelen logistiek door namen	51
4.1.5 Beroepen van personages met verschillende culturen	52
4.2 Meningingen van leerlingen en leerkrachten	53
4.2.1 Mannelijke, vrouwelijk of neutrale logistieke beroepen	53
4.2.2 Stereotypen identificeren in fragmenten uit handboeken door leerlingen	55
4.2.3 Meningingen van de leerkrachten uit het GO! en het Katholiek Onderwijs	57
4.3 Alternatief en geneutraliseerd lesmateriaal	58
4.3.1 Tips van de leerlingen en leerkrachten	58
4.3.2 Aangepast fragment uit BUZZ @work 3	58
4.3.3 Aangepast fragment uit BUZZ @work 4	59
4.3.4 Aangepast fragment uit BUZZ @work 5	62
5. Discussie	65
5.1 Stereotyperingen in leermiddelen logistiek	65
5.1.1 Voorkomen van genderstereotyperingen in leermiddelen logistiek	65
5.1.2 Voorkomen van culturele stereotyperingen in leermiddelen logistiek	65
5.2 Inzichten van leerlingen en leerkrachten	66
5.3 Stereotypes verminderen door neutrale alternatieven	67

6. Beperkingen en aanbevelingen	69
6.1 Cijfers huidige werkgelegenheid in de logistieke sector	69
6.2 Gestandaardiseerde methoden voor analyses	69
6.3 Beperkte steekproef van leerlingen en leerkrachten	70
6.4 Aanvullingen op het geneutraliseerd lesmateriaal	71
7. Conclusie.....	73
7.1 Waarnemingen in handboeken logistiek	73
7.2 Verantwoordelijkheid van auteurs, leerkrachten en leerlingen.....	73
7.3 De overschakeling naar neutraal lesmateriaal	74
8. Bijlagen.....	75
8.1 Namen uit handboeken	75
8.2 Verhoudingen mannen en vrouwen per beroep	115
8.3 Verhoudingen personages Vlaamse en andere afkomst per beroep	116
8.4 Analyse stereotypering in handboeken	100
8.4.1 BUZZ @work 3	100
8.4.2 BUZZ @work 4	102
8.4.3 BUZZ @work 5	104
8.4.4 BUZZ & Trade 5	105
8.4.5 Lift 3A	106
8.4.6 Lift 4A	108
8.5 Fragmenten uit handboeken	82
8.5.1 Fragmenten uit de handboeken van BUZZ	82
8.5.2 Fragmenten uit de handboeken van Lift	85
8.6 Uitwerking stereotyperingen uit handboeken	91
8.7 Informed consent	99
8.8 Interviewleidraad.....	96
8.8.1 Hulpvragen voor het opsporen van stereotypen.....	96
8.8.2 Vragen voor het klasgesprek met de leerlingen	97
8.8.3 Vragen voor het interview met de leerkrachten	98
8.9 Transcriptie interview met het GO!	75
8.9.1 Klasgesprek met acht leerlingen uit 5LOG en 7LOG	75
8.9.2 Interview met drie leerkrachten Logistiek	76
8.10 Transcriptie interview met het Katholiek Onderwijs.....	79

8.10.1	Klasgesprek met acht leerlingen uit 3OL	79
8.10.2	Klasgesprek met zes leerlingen uit 4OL	80
8.10.3	Interview met één leerkracht Organisatie en Logistiek	81
9.	Referentielijst	117

1. Probleemstelling

1.1 Praktijkprobleem en relevantie

1.1.1 Duiding bij het onderwerp

De laatste jaren worden er steeds meer verschillende vormen van lesmateriaal gebruikt in het onderwijs, waaronder lesboeken, beeldmateriaal, podcasts of onderwijsgames. Deze leermiddelen bevatten vaak voorbeelden om de leerstof te verduidelijken. Echter, bij het afbeelden van personages, is dit niet altijd representatief voor de werkelijke diversiteit in de samenleving. Dit ondanks de groeiende aandacht voor gelijkheid tussen de verschillende bevolkingsgroepen en de inspanningen om ongelijkheden te verminderen. In het onderwerp van deze masterproef staat een sterk actueel maatschappelijk thema centraal.

Diversiteit kan worden gedefinieerd als de verscheidenheid aan kenmerken en ervaringen die elk individu uniek maken (*Kapoor, 2011*). Het omvat verschillende aspecten waarop individuen van elkaar kunnen verschillen, zoals gender, cultuur en socio-economische of financiële status. In deze masterproef wordt de focus gelegd op de eerste twee aspecten, namelijk gender en cultuur, terwijl het socio-economische of financiële aspect buiten beschouwing wordt gelaten. Er is aanzienlijk minder onderzoek gedaan naar dit laatste aspect, deels vanwege de complexiteit om dit te onderzoeken. Gender- en culturele diversiteit zijn daarentegen eenvoudiger vast te stellen, zo ook in de leermiddelen die in deze masterproef onderzocht worden. Om deze reden beperken we ons tot de analyse van gender- en culturele diversiteit.

Deze masterproef heeft tot doel dit fenomeen te onderzoeken door zich te richten op het secundair onderwijs. Meer specifiek gaat het hier over studierichtingen die een logistiek element bevatten. Door de recente modernisering van het secundair onderwijs zijn er nieuwe richtingen ontstaan die zich specifiek richten op logistiek. Om meer inzicht te krijgen in deze nieuwe richtingen zullen we eerst deze modernisering in detail bekijken.

1.1.2 Modernisering van het secundair onderwijs

In het schooljaar 2021-2022 werd de modernisering van het secundair onderwijs doorgevoerd en deze zou volledig afgerond moeten zijn tegen het schooljaar 2025-2026. Deze masterproef begint met een analyse van de recent ingevoerde finaliteiten en studierichtingen. Vervolgens wordt een blik geworpen op de lessentabellen.

Ondertussen zijn de vroegere benamingen als het Algemeen Secundair Onderwijs (ASO), Technisch Secundair Onderwijs (TSO) en Beroepssecundair Onderwijs (BSO) hervormd naar zogenaamde finaliteiten. De eerste van deze finaliteiten wordt de doorstroomfinaliteit genoemd. Deze finaliteit bevat studierichtingen uit zowel het vroegere ASO, als uit het vroegere TSO. De leerlingen uit deze finaliteit volgen vaak na hun studies in het secundair onderwijs nog een bijkomende opleiding aan een universiteit of hogeschool alvorens ze gaan werken. Daarnaast hebben we de dubbele finaliteit, die overeenkomt met het vroegere TSO. Na hun secundaire opleiding hebben deze leerlingen de keuze om ofwel te gaan werken of om een nieuwe opleiding te starten. Voor deze opleiding hebben de leerlingen de mogelijkheid om te kiezen tussen een beroepsspecialisatie in het secundair

onderwijs, een graduaatsopleiding aan een hogeschool of een bacheloropleiding aan een hogeschool of universiteit. Als derde is er de arbeidsmarktfinaliteit, het vroegere BSO. Leerlingen uit deze finaliteit zullen doorgaans gaan werken na het voltooien van hun opleiding in het secundair. Een alternatieve keuze is om zich toe te leggen op een beroepsspecialisatie in het secundair onderwijs, een graduaatsopleiding aan een hogeschool of een schakeljaar te overwegen als tussenstap naar een bacheloropleiding.

Naast de hervormingen naar finaliteiten zijn er nieuwe benamingen bijgekomen voor bepaalde studierichtingen. Daarbij is de inhoud van verschillende studierichtingen vernieuwd of aangepast aan de nieuwe eindtermen voor de tweede en de derde graad. Sommige studierichtingen zijn zelfs verdwenen. Deze masterproef richt zich specifiek op leermiddelen binnen de logistieke studierichtingen. We bekijken de logistieke studierichtingen van naderbij. De richtingen waarin we een logistieke component terugvinden, zijn voornamelijk te vinden in de tweede en de derde graad van zowel de dubbele finaliteit als de arbeidsmarktfinaliteit onder het wetenschapsdomein Economie en organisatie.

In de dubbele finaliteit van de tweede graad vinden we de studierichtingen Bedrijf en Organisatie en Toerisme. Beide richtingen omvatten het vak Economie, maar ze behandelen geen specifieke logistieke aspecten. Hoewel Bedrijf en Organisatie een logische vooropleiding is om door te stromen in de richting Internationale Handel en Logistiek, zullen we ons in deze context niet focussen op deze studierichtingen.

In de derde graad van de dubbele finaliteit worden vier richtingen aangeboden, namelijk Bedrijfsorganisatie, Commerciële organisatie, Internationale Handel en Logistiek en Toerisme. Onze focus zal specifiek gericht zijn op de richting Internationale Handel en Logistiek, aangezien hierin het logistieke aspect expliciet aan bod komt. Hoewel de andere drie richtingen wel economische aspecten bevatten, zijn ze niet relevant voor deze masterproef.

In de arbeidsmarktfinaliteit van de tweede graad treffen we de richting Organisatie en Logistiek aan, die uiteraard betrekking heeft op ons onderzoeksdomein. Organisatie en Logistiek vormt de ideale voorbereiding om in de derde graad van de arbeidsmarktfinaliteit de studierichting Logistiek te kiezen. Deze richting zal eveneens onderzocht worden in deze masterproef. In deze graad komt ook de richting Onthaal, Organisatie en Sales voor, maar deze zal buiten beschouwing worden gelaten.

Tabel 1 biedt een samenvatting van de vernieuwde studierichtingen uit de tweede en de derde graad van de dubbele finaliteit en de arbeidsmarktfinaliteit binnen het wetenschapsdomein Economie en organisatie (*Onderwijskiezer*). Er wordt specifiek nadruk gelegd op de richtingen waarop deze masterproef zich zal concentreren.

	DUBBELE FINALITEIT	ARBEIDSMARKTFINALITEIT
Tweede graad	BEDRIJF EN ORGANISATIE	ORGANISATIE EN LOGISTIEK
	TOERISME	
Derde graad	BEDRIJFSORGANISATIE	LOGISTIEK
	COMMERCIEËLE ORGANISATIE	ONTHAAL, ORGANISATIE EN SALES
	INTERNATIONALE HANDEL EN LOGISTIEK	
	TOERISME	

Tabel 1: Overzicht logistieke studierichtingen

Wanneer we de lessentabellen van bovengenoemde studierichtingen van naderbij willen bekijken, maken we een onderscheid tussen het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en het Katholiek Onderwijs. De volgende tabellen geven een overzicht van het aantal lesuren per studierichting die een logistieke invalshoek bevatten. Tabel 2 betreft het Katholiek Onderwijs (*Katholiek Onderwijs Vlaanderen*), terwijl tabel 3 betrekking heeft op het GO! (*GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, 2024*).

	DUBBELE FINALITEIT	ARBEIDSMARKTFINALITEIT	
	INTERNATIONALE HANDEL EN LOGISTIEK	ORGANISATIE EN LOGISTIEK	LOGISTIEK
Tweede graad		24 UUR ORGANISATIE EN LOGISTIEK	
Derde graad	22 UUR INTERNATIONALE HANDEL EN LOGISTIEK (INCLUSIEF WERKPLEKLAREN)		32 UUR LOGISTIEK (INCLUSIEF WERKPLEKLAREN)

Tabel 2: Lessentabel Katholiek Onderwijs

	DUBBELE FINALITEIT	ARBEIDSMARKTFINALITEIT	
	INTERNATIONALE HANDEL EN LOGISTIEK	ORGANISATIE EN LOGISTIEK	LOGISTIEK
Tweede graad		34 UUR ORGANISATIE EN LOGISTIEK	
Derde graad	4 UUR ECONOMIE 4 UUR BEDRIJFSWETENSCHAPPEN 13 UUR TOEGEPASTE ECONOMIE		36 UUR LOGISTIEK

Tabel 3: Lessentabel GO!

Een opmerkelijk punt is dat het GO! meer lesuren besteedt aan logistieke vakken dan het Katholiek Onderwijs, met name in de arbeidsmarktfinaliteit. In de dubbele finaliteit wordt er in het GO! een onderscheid gemaakt tussen de verschillende economische vakken in de richting Internationale Handel en Logistiek. Dit in tegenstelling tot het overkoepelende vak Internationale Handel en Logistiek dat in het Katholiek Onderwijs wordt gegeven.

In de derde graad van het Katholiek Onderwijs omvatten de uren besteed aan logistieke vakken ook werkplekleren. Dit kan worden geïnterpreteerd als stage, waardoor deze uren niet uitsluitend les betreffen. Hoewel het Katholiek Onderwijs expliciet vermeldt dat de lessen ook werkplekleren omvatten, betekent dit niet dat werkplekleren niet aan bod kan komen in de richtingen van het GO!

1.1.3 Maatschappelijke relevantie van genderdiversiteit

Om te beginnen bespreken we het aspect gender. Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen, die in de loop der tijd zijn geëvolueerd tot stereotiepe beelden over beide groepen. Denk aan de traditionele beroepen die aan een vrouw worden toegeschreven, zoals een schoonheidsspecialist of een schoonmaakster en de typische beroepen die door mannen worden uitgeoefend, zoals een loodgieter of een ondernemer. Stereotypen spelen een rol bij het snel vellen van oordelen over anderen, zonder een zorgvuldige afweging te maken. Dit gebeurt vaak op basis van vooroordelen. Deze stereotypering en vooroordelen beïnvloeden niet alleen de manier waarop mannen en vrouwen denken en zich gedragen, maar heeft ook een invloed op hoe we onszelf definiëren en hoe anderen ons behandelen (*Ellemers, 2018*). Hoewel er in de afgelopen jaren al veel inspanningen zijn geleverd om gendergelijkheid te bevorderen, blijft dit onderwerp aanwezig in onze samenleving.

Komt dit soort genderstereotypering voor in het lesmateriaal van het secundair onderwijs? Het doel van deze masterproef is om te achterhalen of het werkelijke imago van de logistieke sector weerspiegeld wordt in de onderwijsmiddelen voor logistiek. Als blijkt dat vrouwelijke personages

regelmatig op een stereotiepe manier worden afgebeeld en aanzienlijk minder vertegenwoordigd zijn dan hun mannelijke tegenhangers, kan dit fenomeen een mogelijke verklaring zijn voor de verschillen in onderwijsprestaties tussen jongens en meisjes (*Zweekhorst, 2021*).

Op dit moment is de werkelijke omvang van de invloed van genderstereotypen in lesmateriaal nog niet onderzocht. Eerdere studies hebben wel al gekeken naar de mate waarin genderoordelen kunnen worden beïnvloed door stereotyperingen in lesmateriaal. Het is belangrijk om op te merken dat de moeilijkheidsgraad van het lesmateriaal hierbij een belangrijke rol speelt. Wanneer lesmateriaal meer complex is en daarin stereotypen worden gebruikt, zal het voor de leerling moeilijker zijn om weerstand te bieden tegen deze stereotypen. Doordat deze leerstof meer mentale capaciteit vergt, zal de lezer minder kritisch nadenken over de gebruikte stereotyperingen (*Devine, 1989*).

1.1.4 Maatschappelijke relevantie van culturele diversiteit

Stereotypering komt niet enkel voor bij de vergelijking tussen mannen en vrouwen, maar manifesteert zich ook in de weergave van verschillende etnische groepen. Daarom behandelt deze masterproef als tweede aspect de stereotypering op het vlak van culturele diversiteit. Hierbij wordt onderzocht in welke mate etnische minderheden vertegenwoordigd zijn in leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek.

Twee belangrijke obstakels bij culturele diversiteit zijn de taalbarrière en de interculturele communicatie, die verwijst naar de samenwerking tussen personen met verschillende culturele achtergronden. Hierbij komt nog eens de invloed van stereotypen. Leerkrachten staan voor de uitdaging om manieren te vinden om met deze stereotypen om te gaan, terwijl ze de interculturele communicatie van hun leerlingen verder willen bevorderen (*Furumura, 2014*). Hoe trachten leerkrachten bij het ontwikkelen van hun eigen lesmateriaal stereotypen te vermijden?

Wanneer een minderheidsgroep ondervertegenwoordigd wordt, kan dit gevoelens van minderwaardigheid of benadeling bij deze groep teweegbrengen. Bovendien hebben bepaalde stereotiepe voorstellingen invloed op de manier waarop we denken, ons gedragen en we onszelf definiëren (*Ellemers, 2018*). Daarom is het van belang om er bewust van te zijn dat deze stereotiepe representaties in lesmateriaal een impact hebben op het toekomstbeeld en het zelfvertrouwen van de leerlingen. Op welke manier kunnen we bewustwording creëren voor dit maatschappelijk probleem en hoe kunnen we onjuiste stereotyperende voorstellingen in lesmateriaal vermijden?

1.1.5 Economische gevolgen van stereotypering in leermiddelen

In de economische context kunnen stereotyperingen gevolgen hebben op verschillende niveaus. Allereerst streven we naar een inclusieve samenleving waarin alle individuen, ongeacht hun culturele achtergrond, genderidentiteit of andere demografische kenmerken, zich gewaardeerd voelen en gelijke kansen krijgen. Inclusiviteit kan worden bevorderd door ervoor te zorgen dat leerlingen het gevoel krijgen dat ze erbij horen (*Greer, 2014*). Op die manier zullen ze zich welkom en gewaardeerd voelen. Leerlingen met minder bevoorrechte achtergronden kunnen grote uitdagingen tegenkomen wanneer ze zich begeven in een omgeving die voor hen als onwelkom kan overkomen (*Carter, 2013*).

Het verminderen van stereotypen in leermiddelen kan leiden tot bredere sociale voordelen en meer maatschappelijke rechtvaardigheid.

Wanneer we dit nog breder gaan bekijken, is diversiteit een waardevolle troef in een geglobaliseerde economie. Bedrijven die zich actief inzetten voor diversiteit ervaren vaak een concurrentievoordeel. Het streven naar diversiteit binnen een onderneming, biedt mogelijkheden die kunnen leiden tot verbeterde bedrijfsprestaties (*Hunt, 2018*). Bovendien is het belangrijk om rekening te houden met de demografische diversiteit bij het samenstellen van innovatieteams. Deze diversiteit kan betrekking hebben op aspecten zoals leeftijd, geslacht als cultuur. Een gevarieerd team kan bijdragen aan hogere innovatieprestaties voor het volledige team, waarbij het gezamenlijke resultaat meer is dan de som van de individuele prestaties (*Tshetshema en Chan, 2020*). Het benadrukken van diversiteit binnen de organisatie kan resulteren in aanzienlijke voordelen. Er gaan verschillende voordelen verloren wanneer de arbeidsmarkt beperkte diversiteit vertoont. Dit kan zich voordoen wanneer slechts één specifieke maatschappelijke groep sterk vertegenwoordigd is in een bepaalde sector. Verder kan stereotypering een negatieve invloed hebben op zowel de concurrentiepositie van een land als die van een bedrijf, wat vervolgens de economische groei en ontwikkeling kan belemmeren.

Het aanpakken van stereotypen in het economieonderwijs draagt bij tot de creatie van een inclusieve en diverse economische sector. Maar de uitdaging is hoe we deze stereotypen kunnen herkennen en corrigeren om een positieve impact op de economische prestaties te verwezenlijken.

1.2 Onderzoeksvragen

In welke mate werken leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek binnen het wetenschapsdomein Economie en Organisatie gender- en culturele stereotypering in de hand?

Met de probleemcontext in gedachten wil deze masterproef een antwoord bieden op deze centrale onderzoeksvraag. Er wordt onderzoek uitgevoerd naar stereotyperingen met betrekking tot gender en cultuur. Dit met een specifieke focus op leermiddelen logistiek die gebruikt worden binnen het wetenschapsdomein Economie en Organisatie. Om deze vraag grondig te verkennen, worden drie deelvragen geformuleerd.

- 1) In welke mate bevatten leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek binnen het wetenschapsdomein Economie en Organisatie stereotyperingen op het vlak van gender en cultuur?

Voor de eerste deelvraag richten we ons op de onderwijsmiddelen voor logistiek binnen het secundair onderwijs. Hierbij worden de leermiddelen geobserveerd en beoordeeld op basis van de aanwezige stereotypen.

2) In welke mate ervaren leerlingen en leerkrachten de leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek als stereotyperend?

Nadat er een duidelijk inzicht is verkregen in de stereotypering in leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek, wordt er gekeken naar de effectieve impact ervan op de verschillende betrokkenen. Verschillende groepen, waaronder leerlingen en leerkrachten, hebben er belang bij dat stereotypering in lesmateriaal zoveel mogelijk wordt vermeden.

Er wordt onderzocht of stereotiep lesmateriaal invloed heeft op het denken van zowel jongeren als hun leerkrachten. In hoeverre nemen de leerlingen en leerkrachten die gebruikmaken van deze lesmaterialen dergelijke stereotyperingen waar en wat zijn hun ervaringen hiermee?

3) Hoe kunnen neutrale alternatieven als maatregel worden ingezet om stereotypes in leermiddelen te verminderen?

Nadat er bewustwording gecreëerd is over de stereotypes in leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek kan er aandacht gevestigd worden op de manieren waarop deze stereotypen ontstaan. Dit vormt een basis voor het ontwikkelen van methoden om dit probleem in de toekomst te voorkomen.

Er wordt onderzocht welke goede initiatieven en richtlijnen er al bestaan om stereotypering in leermiddelen aan te pakken. In dit kader worden alternatieve representaties ontwikkeld die de huidige stereotiepe elementen in het lesmateriaal kunnen vervangen.

2. Literatuurstudie

2.1 Algemene zoekstrategie

Allereerst wordt gebruikgemaakt van bestaande literatuur om een grondiger inzicht te verkrijgen in de verschillende concepten die verband houden met elke deelvraag. Voor de literatuurstudie worden wetenschappelijke artikelen gezocht via platforms zoals Google Scholar of de online bibliotheek van de Universiteit van Hasselt. Het is belangrijk om bij het zoeken altijd een verband te leggen met stereotypering of met leermiddelen in het secundair onderwijs, aangezien dit veelgebruikte zoektermen zijn in dit onderzoek. De bronnen worden gezocht door gebruik te maken van samengestelde combinaties van verschillende synoniemen.

In tabellen 4 en 5 staat een overzicht van alle zoektermen die naar relevante papers leiden. De belangrijkste trefwoorden worden bovenaan weergegeven, gevolgd door een reeks van synoniemen die eveneens tot relevant onderzoek kunnen leiden.

CULTUUR	DIVERSITEIT	GENDER	LEERMIDDELEN
BESCHAVING	DIFFERENTIATIE	GESLACHT	DIDACTISCHE MATERIALEN
CULTURE	DIVERSIFICATIE	SEX	EDUCATIEVE MATERIALEN
GEMEENSCHAP	DIVERSITY	SEKTE	EDUCATIONAL MATERIALS
MAATSCHAPPIJ	HETEROGENEITY		EDUCATIONAL TOOLS
SOCIETY	VARIATIE		LEERBRONNEN
	VARIËTEIT		LEERHULPMIDDELEN
	VARIETY		LEARNING RESOURCES
	VERSCHEIDENHEID		LESMATERIALEN
	VERSCHILLIGHEID		ONDERWIJSMATERIALEN
			ONDERWIJSMIDDELEN
			TEACHING MATERIALS
			TEACHING METHODS

Tabel 4: Synoniemen relevante zoektermen (deel 1)

LOGISTIEK	SECUNDAIR ONDERWIJS	STEREOTYPERING
LOGISTICS	HIGH SCHOOL EDUCATION	PREJUDICE
SUPPLY CHAIN	MIDDLE SCHOOL EDUCATION	STEREOTYPING
TRANSPORT	MIDDELBAAR ONDERWIJS	VOOROORDELEN
TRANSPORTATION	SECONDARY EDUCATION	
VERVOER		

Tabel 5: Synoniemen relevante zoektermen (deel 2)

Op basis van deze trefwoorden werd een zoekstrategie geformuleerd met behulp van Booleaanse operatoren AND, OR en NOT. Daardoor worden synoniemen gekoppeld aan elkaar of uitgesloten om relevante informatie te verkrijgen. Vervolgens zal de samenvatting of het abstract, samen met de conclusie van het artikel, al dan niet bevestigen of het effectief relevant is voor dit onderzoek. Het artikel moet een meerwaarde bieden aan het onderzoeksdoel, namelijk de beoordeling van de stereotypen die opduiken in leermiddelen.

2.1.1 Invloed van genderstereotypering op de prestaties

De keuze om al dan niet diversiteit toe te passen, kan invloed hebben op zowel de individuele academische prestaties als bedrijfsprestaties. Het is van belang om proactief in te spelen op stereotypes om te voorkomen dat negatieve stereotyperingen leiden tot negatieve trends in de prestaties zowel op school als in de arbeidscontext. Stereotypen kunnen ervoor zorgen dat jongeren geen gelijke kansen krijgen om hun talenten te ontwikkelen in het onderwijs, wat essentieel is voor het opbouwen van een economie waarvan iedereen kan profiteren (*Bovenberg, 2016, geciteerd in Stinstra & Prast, 2022*). Dit probleem blijft zeker relevant wanneer we de gevolgen van een gebrek aan diversiteit of de aanwezigheid van stereotypering nader onderzoeken.

In het onderwijs zijn al verschillende inspanningen verricht om de gendergelijkheid te vergroten (*Kollmayer et al., 2016*). Desondanks duiken er nog ongelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen in schoolboeken op. Deze ongelijke verhoudingen kunnen leiden tot stereotyperingen. Deze stereotyperingen kunnen op hun beurt prestatieverschillen tussen mannen en vrouwen veroorzaken, eerst op het vlak van schoolprestaties en later ook op de werkvloer (*Bordalo et al., 2019*). Ondanks enkele verbeteringen die reeds merkbaar zijn in deze context, is de bedreiging van stereotypen nog niet volledig uitgesloten (*Aronson et al., 1998*).

Wanneer vrouwen en minderheden worden blootgesteld aan negatieve stereotyperingen op basis van vaardigheden en capaciteiten, kan dit leiden tot verminderde academische en algemene intellectuele prestaties (*Aronson et al., 1998*). Deze lagere prestaties bevestigen de genderstereotypen, wat het voor vrouwen moeilijker kan maken dan voor mannen om geaccepteerd en gewaardeerd te worden. Minder zelfvertrouwen bij het nastreven van succes op gebieden waar

intelligentie hoog wordt ingeschat, ondermijnen de motivatie om carrière te maken op deze gebieden (Bian, 2022).

Een gebrek aan zelfpresentatie van vrouwen in een bepaald vakgebied kan leiden tot verminderde interesse (Stevenson, 2018). Als meisjes worden geconfronteerd met de boodschap dat vrouwen minder belangrijk zijn, dat ze minder bekwaam zijn en minder zullen bereiken, dan zullen ze eerder geneigd zijn zich naar deze stereotypen te gedragen. In deze context is al bewezen dat vrouwen en meisjes slechter presteren op wetenschapstesten wanneer er alleen maar mannelijke wetenschappers zijn afgebeeld. Dit negatieve effect zou minder groot zijn wanneer er enkel vrouwelijke of een mengeling van mannelijke en vrouwelijke wetenschappers op de afbeeldingen staan (Good et al., 2010).

Dit gebrek aan zelfvertrouwen is dus niet volledig ongegrond, gezien het heersende stereotype dat intellectuele capaciteiten op hoog niveau vaker met mannen worden geassocieerd dan met vrouwen (Bian et al., 2017). Bovendien krijgen vrouwen vaak minder kansen omdat hun kwalificaties en competenties lager worden ingeschat, ondanks het feit dat de vrouwelijke werknemers dezelfde of zelfs betere prestaties leveren dan hun mannelijke tegenhangers. De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt blijft nog voortbestaan, waarbij het voordeel voor mannen vaak doorslaat in verschillende carrières en domeinen (Bian, 2022). De bovenstaande factoren dragen bij aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde vakgebieden (Bian et al., 2017), wat opnieuw werd bevestigd in recent onderzoek (Bian, 2022).

Het verminderen van stereotypen zou mogelijk kunnen bijdragen aan een bredere ontwikkeling. Stereotypen kunnen verminderen wanneer een groep divers is qua persoonlijkheden en karakters. Maar resulteert een divers team op het gebied van gender en cultuur in verbeterde prestaties? Inzetten op het verminderen van genderongelijkheid kan op lange termijn voordelen opleveren voor bedrijven (Özgen, 2021). Er is een duidelijke trend waarneembaar op de arbeidsmarkt waarbij bedrijven stappen zetten in de richting van een diverse personeelsbeleid.

Zo is er bijvoorbeeld een groeiende trend te zien in het aantal vrouwen dat een leidinggevende functie bekleedt, zowel in vergelijking met mannelijke leidinggevendens als met alle werkende vrouwen, ongeacht hun functie. Als deze trend zich verderzet, wordt verwacht dat in 2023 evenveel vrouwen als mannen de functie van manager zullen uitoefenen (van der Lippe et al., 2014).

Verder kunnen we ons richten op een bredere vorm van diversiteit die, naast geslacht, ook rekening houdt met etniciteit, leeftijd en opleidingsniveau. Ook deze diversiteitsvormen dragen bij aan verbeterde innovatieve prestaties. Een positieve correlatie is vastgesteld tussen diversiteit in het onderwijs, genderdiversiteit en de waarschijnlijkheid van het introduceren van een innovatie in een bedrijf. Een toename van genderdiversiteit in het onderwijs resulteert in een verhoogde innovatie binnen het bedrijf. Innovatie wordt hierbij gedefinieerd als een interactief proces waarbij communicatie plaatsvindt tussen werknemers uit alle lagen van een bedrijf, waarbij gebruik wordt gemaakt van hun diverse kwaliteiten (Østergaard, 2011).

2.1.2 Invloed van culturele diversiteit op de prestaties

Hoewel het empirische bewijs over de economische gevolgen van diversiteit gemengde resultaten oplevert, worden er enkele voordelen belicht die relevant zijn voor dit onderzoek. De focus ligt hierbij op diversiteit als gevolg van migratie, met de nadruk op culturele diversiteit, eerder dan diversiteit op basis van geslacht, vaardigheid, beroep, leeftijd of andere kenmerken. Een zekere mate van diversiteit brengt economische voordelen met zich mee. Wanneer een organisatie meer divers wordt, kan ze genieten van verschillende perspectieven, ervaringen en vaardigheden. Naarmate diversiteit toeneemt, zullen de economische voordelen stijgen. Dit totdat het optimale punt is bereikt waarbij de voordelen beginnen af te nemen. Dit kan gebeuren wanneer er conflicten ontstaan of wanneer de samenwerking binnen een groep afneemt als gevolg van aanzienlijke verschillen in visies. Verdere toename van economische diversiteit kan vervolgens leiden tot economische kosten (Özgen, 2021).

Migratie heeft een impact op de economie, met name op innovatie, productiviteit en arbeidsmarkten. Een toename van etnische diversiteit onder werknemers bevordert bedrijfsinnovaties en zorgt voor een verhoogde productiviteit. Het is daarom van belang om een stimulerende omgeving voor diversiteit in de beroepsbevolking te creëren. De aanwezigheid van internationale arbeidskrachten draagt bij aan vooruitstrevende economische resultaten doordat kennis wordt verspreid van technologisch innovatie landen naar het thuisland van de werknemer (Özgen, 2021).

Opmerkelijk is dat etniciteit, ten opzichte van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, geen significant effect heeft op de innovatie van een bedrijf (Østergaard, 2011). Dit lijkt in tegenspraak te zijn met eerdere bevindingen die stellen dat een toename aan etnische diversiteit bedrijfsinnovaties stimuleert (Özgen, 2021). Desondanks is er een positieve relatie tussen het hebben van een open cultuur ten opzichte van diversiteit en de innovatieve prestaties (Østergaard, 2011).

Het succes van internationale organisaties wordt vergroot wanneer ze begrip tonen voor culturele verschillen. Universiteiten en bedrijven kunnen samenwerken om het logistiek onderwijs te verbeteren, waardoor culturele diversiteit en logistiek hand in hand gaan (Canen & Canen, 1999). Multicultureel managementonderwijs speelt dan ook een centrale rol voor de bewustwording van culturele verschillen, wat bijdraagt aan een efficiënter beheer van culturele diversiteit in het bedrijfsleven (Canen & Canen, 2002). Een grotere waardering en respect dragen bij aan het creëren van een betrouwbare omgeving, waarin men weloverwogen besluiten kan nemen.

Door effectief om te gaan met culturele diversiteit kan men het verschil maken in competitieve en multiculturele bedrijfscontexten (Canen & Canen, 2004). Het beheer van multiculturele organisaties brengt verschillende uitdagingen met zich mee, waardoor het optimaliseren van diversiteits- en multiculturalismemanagement een belangrijke doelstelling kan zijn in het HR-beleid van een bedrijf (Czerniachowicz, 2017).

Naast de effecten van etnische diversiteit en culturele stereotypering op de bedrijfsprestaties hebben deze ook een invloed op de schoolprestaties van leerlingen. Uit onderzoek blijkt dat leerlingen met een niet-Vlaamse afkomst slechter presteren op testen wanneer zij vooraf een tekst lezen die negatieve etnische stereotypen bevat of stereotiepe afbeeldingen bekijken (Nguyen & Ryan, 2008).

2.2 Gender- en culturele diversiteit in leermiddelen

2.2.1 Definitie begrippen

Om de tweede onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, worden verschillende leermiddelen geanalyseerd. Hierdoor kan worden onderzocht of de heersende stereotypes in de logistieke beroepswereld weerspiegeld worden in het lesmateriaal voor het secundair onderwijs.

In eerste instantie wordt het begrip leermiddelen gedefinieerd. Leermiddelen zijn teksten of afbeeldingen die zijn ontworpen om het leerproces te ondersteunen. Ze selecteren leerinhouden met als doel specifieke leerdoelen te bereiken en stimuleren de uitvoering van leeractiviteiten (*Banens et al., 2008*).

Verder wordt het begrip stereotypen gedefinieerd als de onderscheidende kenmerken tussen verschillende groepen. Het houdt in dat een specifieke doelgroep wordt beoordeeld op basis van typische eigenschappen die vaker voorkomen in die groep dan in een standaard referentiegroep. Wanneer de focus ligt op deze verschillen, kunnen overtuigingen en vertekeningen ontstaan, vooral wanneer de groepen sterk op elkaar lijken. De percepties over een specifieke groep worden gevormd door de kenmerken van de personen uit de referentiegroep waarmee deze wordt vergeleken (*Coffman, 2015*).

Vervolgens zoomen we dieper in op de twee verschillende soorten van stereotypering die worden behandeld in deze masterproef. Genderstereotypen betreffen de verwachtingen over hoe mannen en vrouwen zich zouden moeten gedragen en vormen een maatschappelijke norm rond hun gedrag (*Atria, 2020*). Daarnaast zijn culturele stereotypen gegeneraliseerde verwachtingen over de motivaties, gedragingen of emoties van anderen (*Van Langenhove & Harré, 1994*).

2.2.2 Stereotypering in leermiddelen

Het is noodzakelijk inzicht te verkrijgen in de stereotypering in verschillende leermiddelen. Om te beginnen beperken we ons nog niet enkel tot specifiek het lesmateriaal over logistiek, maar gaan we eerst breder kijken naar alle verschillende vormen van lesmateriaal. Daarbij kijken we naar leermiddelen uit andere vakgebieden dan enkel logistiek. Deze literatuur zal ons een breder beeld geven over gender- en culturele stereotypering geven naast de beperkte literatuur over stereotypingen specifiek binnen leermiddelen voor logistiek. Bovendien richten we ons binnen de literatuurstudie niet enkel op het secundair onderwijs, maar ook op het kleuter- en lager onderwijs. Na het bestuderen van de theorie omtrent stereotypingen in leermiddelen zal deze gekoppeld worden met de analyses van de eigen praktijkervaringen. Deze bevindingen richten zich specifiek op de richtingen Logistiek en Organisatie en Logistiek binnen het secundair onderwijs. Binnen deze richtingen werden klasgesprekken gehouden met de leerlingen en leerkrachten.

In schoolboeken worden soms impliciete en subtiele ondervertegenwoordigingen van vrouwen en niet-Vlaamse personages, evenals stereotypingen, waargenomen. Hoewel de meeste auteurs en uitgeverijen deze stereotypen niet bewust in de handboeken verwerken, komen ze toch nog regelmatig voor (*Mesman et al., 2021*). Deze stereotypen lijken voornamelijk onbedoeld te ontstaan, omdat ze zelden overduidelijk zijn (*Judi Mesman, 2019*). Net als andere mensen hebben auteurs

stereotiepe associaties die een invloed hebben op hun keuze voor bepaalde teksten en afbeeldingen (Mesman et al., 2021).

De zichtbaarheid of onzichtbaarheid van bepaalde identiteitskenmerken heeft invloed op de manier waarop ongelijkheidspraktijken worden ervaren. Wanneer identiteitskenmerken duidelijk zichtbaar zijn, kan dit leiden tot directe vormen van discriminatie en bewustwording van ongelijkheid binnen de samenleving, omdat een bepaalde groep met dat kenmerk sterker aanwezig is dan een andere groep. Daarentegen, wanneer een identiteitskenmerk minder zichtbaar is, zoals seksuele geaardheid en sociaaleconomische achtergrond, kan dit leiden tot subtielere vormen van discriminatie die soms moeilijker te herkennen zijn (Essanhaji & Van Den Brink, 2022).

2.2.3 Genderstereotiepe representatie in leermiddelen

In alle lidstaten van de Europese Unie bestaat er, weliswaar in verschillende mate, ongelijkheid in het onderwijs op basis van geslacht (Van Herpt et al., 2019). Zelfs in Westerse landen, waar gendergelijkheid relatief hoog is en acceptatie van seksuele minderheden wordt erkend, worden leerlingen nog steeds geconfronteerd met stereotiepe genderboodschappen over sociale en beroepsmatige rollen in hun schoolboeken (Van de Rozenberg et al., 2023).

In economische teksten is er vaak sprake van een onjuiste representatie van mannen en vrouwen, waarbij vrouwen slechts een kwart van de vermeldingen krijgen in vergelijking met mannen (Stevenson, 2018). Eerder onderzoek heeft aangetoond dat 42% van de personages in handboeken vrouwelijk is (Stinstra & Prast, 2022). In andere schoolboeken werd een verhouding tussen 54,7% mannelijke personages en 45,3% vrouwelijke personages gehanteerd, terwijl de werkelijke bevolkingsverhouding 49,6% mannen en 50,4% vrouwen bedroeg (Van Herpt et al., 2019). Vrouwen kunnen zowel ondervertegenwoordigd worden als op de achtergrond geplaatst worden in afbeeldingen of teksten (Koster, 2020). Zowel kwalitatief als kwantitatief komen vrouwelijke personages in de minderheid voor in vergelijking met mannen en zijn ze minder aanwezig dan in de werkelijkheid (Prast, 2018). De beroepsnamen die momenteel voornamelijk mannelijk zijn, zouden op termijn vervangen moeten worden door meer genderneutrale beroepsnamen (Koster, 2020).

Ook in schoolboeken voor het basisonderwijs wordt de negatieve discriminatie voor vrouwen bevestigd. Deze handboeken geven vaak de voorkeur aan de representatie van mannen, wat leidt in een dominantie van mannen in afbeelding en teksten (Cocoradă, 2018). Desondanks neemt de gendergelijkheid in recente handboeken toe, met een grotere zichtbaarheid van vrouwen (Cocoradă, 2018).

2.2.4 Genderstereotiepe rollen in leermiddelen

In landen zoals Pakistan, Bangladesh en Indonesië geven schoolboeken de voorkeur aan mannelijke personages in hun verhalen, waarbij het totale aandeel van vrouwen, zowel tekstueel als grafisch, 40,4% bedraagt (Islam & Asadullah, 2018). Op het eerste gezicht lijkt dit misschien geen duidelijke discriminatie tegen vrouwen, maar een diepere analyse onthult opmerkelijke verschillen in de weergave van beroepen tussen mannen en vrouwen. Mannen worden vaak afgebeeld in professionele functies, terwijl vrouwelijke beroepen eerder traditioneel zijn en gericht op huishoudelijke activiteiten

(Islam & Asadullah, 2018). Ander onderzoek heeft ook aangetoond dat mannen vaker voorkomen in boeken dan vrouwen en dat vrouwen bovendien op een zeer traditionele manier worden afgebeeld (Ritchie, 2005). Mannen worden vaak als competent en met een hogere status afgebeeld dan vrouwen (Orupabo, 2018). Vrouwen daarentegen verschijnen minder vaak in werkgerelateerde situaties (Unesco, 2022).

Ook in verschillende voorbeeldzinnen worden stereotypen weergegeven. Wanneer deze stereotypen worden doorbroken, kan een man een vrouwelijk kenmerk toegeschreven krijgen, maar wordt een vrouw zelden een mannelijk kenmerk toebedeeld (Van Herpt et al., 2019). Hoewel deze vaak voldoen aan de verwachtingen van mensen, is het belangrijk om hier kritisch naar te kijken, zeker in onze maatschappij waar gendergelijkheid een prioriteit is (Van Herpt et al., 2019).

De ongelijkheid in de activiteiten die mannelijke of vrouwelijke personages uitvoeren is opmerkelijk. Vrouwen worden slechts bij enkele beroepen in de dienstensector correct vertegenwoordigd. Verder worden zij vaak afgebeeld in stereotiepe activiteiten, zoals winkelen, kleding maken en koken (Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023). Mannen daarentegen worden in teksten vaak gepositioneerd in hogere professionele posities en vervullen activiteiten, zoals chauffeur, monteur of sportactiviteiten (Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023).

Bovendien leiden de stereotiepe afbeeldingen en teksten van vrouwelijke personages tot verschillende stereotypen met betrekking tot leiderschap en sociale relaties (Habib et al., 2020). Vrouwen worden vaak beschreven in gendertypische rollen (Koster, 2022). Hoewel vrouwen soms gunstiger worden voorgesteld qua karakter, zijn de traditionele en stereotiepe rollen die aan mannen en vrouwen worden toegeschreven vaak gunstiger voor mannen (Curaming & Alkaff, 2021).

Wanneer we verschillende vakgebieden nader bekijken, vallen daar enkele stereotypen op te merken. Zo blijkt uit onderzoek dat er meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn als leerkrachten (Kerkhoven et al., 2016), wat weer kan leiden tot stereotypen in het basisonderwijs (Calvanese & Western Connecticut State University, 2007). Dit staat echter in contrast met ander onderzoek dat aangeeft dat vrouwen nauwelijks vertegenwoordigd worden in sectoren, zoals het onderwijs en de zorg, waarin voornamelijk vrouwen werken (Prast, 2018).

In het onderwijs op het gebied van Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) zien we een ander patroon van genderongelijkheid ontstaan (Master & Meltzoff, 2016). Er zijn meer mannen dan vrouwen die in dit vakgebied studeren en werken. Slechts 13% van de STEM-leerlingen zijn meisjes (Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023). Dit staat in contrast met onderzoek dat stelt dat biomedische wetenschappen vaker aan vrouwen worden toegekend (Orupabo, 2018). In schoolboeken worden mannen vaker afgebeeld als beoefenaars van wetenschappelijke beroepen, wat bijdraagt aan het genderstereotype dat wetenschappen voornamelijk voor mannen zijn (Kerkhoven et al., 2016). Deze genderstereotypen en vooroordelen overtuigen meisjes ervan dat wetenschappelijke studies niets voor hen zijn, ondanks hun potentieel (Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023).

Zelfs wanneer er een gelijke verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke personages wordt gehanteerd, ontbreekt vaak de aanwezigheid van vrouwen als rolmodellen in het wetenschappelijke

vakgebied. De representaties van mannen en vrouwen in leerboeken dragen boodschappen over genderrollen en wetenschappelijke capaciteiten van beide geslachten uit (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*). Stereotypes die mannen associëren met techniek creëren barrières voor meisjes en ontmoedigen hen om zich in dit vakgebied te ontwikkelen, omdat ze het gevoel hebben dat er ze niet thuishoren of niet kunnen slagen (*Master & Meltzoff, 2016*).

Door deze barrières weg te nemen en de betrokkenheid van meisjes te vergroten, kunnen gelijke kansen voor jongens en meisjes ontstaan (*Master & Meltzoff, 2016*). Meisjes moeten zichzelf kunnen herkennen in deze rollen en het gevoel hebben dat deze beroepen bij hen passen (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*). Het tegengaan van stereotypen kan de belangstelling van meisjes voor technische vakken vergroten (*Master & Meltzoff, 2016*). Al in het basisonderwijs moet vrouwelijk talent aangemoedigd worden om bij te dragen aan wetenschap en technologie, wat kan leiden tot grotere gelijkheid (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*).

Ook in wiskundeboeken wordt een ongelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen weergegeven, waarbij genderstereotypen een belangrijke oorzaak zijn van deze ondervertegenwoordiging van vrouwen. Vrouwen worden vaak afgebeeld als onzeker en niet in staat om wiskundige problemen op te lossen (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*). Hierdoor zullen jongens op de basisschool zichzelf sterker identificeren met wiskunde dan meisjes, wat het beeld versterkt dat wiskunde een vak voor jongens is (*Cvencek et al., 2011*). De genderkloof die hierdoor in de boeken ontstaat, kan het zelfvertrouwen van meisjes aantasten en hun interesse ontmoedigen. Vrouwen met een even sterke achtergrond als mannen in wiskunde scoren lager wanneer negatieve stereotypes over de capaciteiten van vrouwen in wiskunde worden getoond. Daarentegen scoren deze vrouwen gelijk met mannen wanneer de stereotypen worden verwijderd (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*).

Deze stereotypen worden al op jonge leeftijd verworven en beïnvloeden de leerlingen nog voordat er daadwerkelijk prestatieverschillen zijn (*Cvencek et al., 2011*). Hierdoor nemen meisjes al op de basisschool afstand van wiskunde (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*). Het aantal vrouwen dat zich inschrijft voor wiskundestudies is gedaald tot 36% in 2019, een daling van 15% ten opzichte van ongeveer dertig jaar geleden (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*).

Bovendien zien we in de boeken over lichamelijke opvoeding een ongelijke vertegenwoordiging van vrouwen ten opzichte van mannen. Deze boeken richten zich voornamelijk op mannelijke personages (*González-Palomares, 2019*). Mannelijke personages worden ook voorgesteld met meer en uiteenlopende interesses in sport. Deze oneerlijke stereotypen leiden tot gendervooroordelen (*Habib et al., 2020*).

2.2.5 Verklaringen en bestrijding van genderstereotypering in leermiddelen

Hoewel niet alle handboeken genderstereotypen bevatten (*Royela et al., 2017*), tonen studies aan dat er toch regelmatig subtiele, maar consistente, genderstereotiepe patronen aanwezig zijn in

handboeken (*Unesco, 2022*). Hieruit blijkt dat auteurs van lesmateriaal wel degelijk op de hoogte zijn van de verhoudingen op de arbeidsmarkt (*Stinstra & Prast, 2022*). Het is echter onwaarschijnlijk dat auteurs opzettelijk vrouwen kwantitatief en kwalitatief ondervertegenwoordigen om meisjes te ontmoedigen een bepaalde carrière te kiezen (*Stinstra & Prast, 2022*).

Genderstereotypen vormen de belangrijkste oorzaak voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen (*Guichot-Reina & De La Torre Sierra, 2023*). Deze ondervertegenwoordiging kan mogelijk verklaard worden door de impliciete genderbias onder mannelijke economen. Onbewuste vooroordelen en stereotypen met betrekking tot geslacht kunnen een invloed uitoefenen op de behandeling van vrouwen, wat gevolgen kan hebben voor hun studiekeuze, beoordelingen en taaktoewijzingen (*Stinstra & Prast, 2022*). Uitgevers overwegen om de vertegenwoordiging van vrouwen te vergroten en genderstereotypen in schoolboeken te verminderen (*Van de Rozenberg et al., 2023*). Dit sluit aan bij de doelstellingen van de Europese Commissie, die de noodzaak van een meer evenwichtige genderrepresentatie in het onderwijs erkent (*Van Herpt et al., 2019*).

Genderstereotypen spelen al op jonge leeftijd een belangrijke rol voor kinderen (*Prieto & Arriazu, 2020*). Daarom is het essentieel om vroeg te werken aan de boodschap die we overbrengen aan jonge jongens en meisjes, voordat stereotypes de overhand krijgen (*Master & Meltzoff, 2016*). Deze stereotypen zijn zeer aanwezig en bepalen de toekomst voor nieuwe generaties, waardoor een onderwijsbeleid gericht op gendergelijkheid noodzakelijk is (*Prieto & Arriazu, 2020*).

2.2.6 Culturele stereotiepe representatie in leermiddelen

In schoolboeken kan het voorkomen dat cultuur niet wordt vermeld of juist op een overdreven stereotiepe manier wordt weergegeven. Wanneer cultuur extra wordt benadrukt, kan dit mogelijk leiden tot stereotyperingen. Gebrek aan diversiteit, slordig gekozen negatieve beelden of verouderde informatie kunnen eveneens bijdragen aan de creatie van stereotypen in leerboeken (*Lu, 2011*).

In dezelfde boeken die worden bestudeerd met betrekking tot het genderaspect, is ook aandacht besteed aan de culturele elementen die al dan niet aanwezig zijn. Afbeeldingen kunnen worden gebruikt om cultuur in het handboek te representeren. Door bepaalde personages af te beelden, wordt duidelijk gemaakt dat het om personen met een andere culturele afkomst gaat. Daarnaast kunnen niet-Vlaams klinkende namen in de teksten zorgen voor extra culturele integratie.

Hoewel het belang van het opnemen van verschillende culturen erkend wordt, duiken er subtiele maar consistente etnisch patronen op in schoolboeken (*Unesco, 2022*). Deze subtiele stereotiepe weergaven kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van etnische vooroordelen bij leerlingen. De sociale opvattingen van leerlingen worden beïnvloed door de afbeeldingen en personages die in hun schoolboeken worden gepresenteerd (*Appel, 2004*). Hierdoor ontstaan culturele stereotypen die zorgen voor ongelijkheden in het onderwijs (*Master & Meltzoff, 2016*). Leerlingen worden hierdoor geremd om te kiezen voor activiteiten die afwijken van een bepaalde norm, wat hun talentontwikkeling en studie- en carrièrekeuzes beperkt (*Halimi et al., 2017*). Dit hindert ook hun ontwikkeling van cultureel bewustzijn (*Lu, 2011*). Kinderen nemen al op jonge leeftijd stereotypen op basis van cultuur over, wat hun academische prestaties beïnvloedt (*Master & Meltzoff, 2016*).

Niet-Vlaamse leerlingen ervaren bovendien een hoger niveau van stereotypebedreiging op de middelbare school dan hun Vlaamse medeleerlingen. Zeker wanneer zij merken dat hun leerkracht een vast denkpatroon heeft, ervaren ze een grotere bedreiging (Seo & Lee, 2021). Deze ervaringen kunnen hen beletten hun volledige potentieel te bereiken, wat het noodzakelijk maakt deze stereotypen te elimineren (Seo & Lee, 2021).

Wanneer de aspecten van gender en cultuur worden gecombineerd, blijkt etniciteit irrelevant bij groepen die op het gebied van geslacht in de minderheid zijn. Geslacht overstijgt het belang van etniciteit bij het bepalen van evaluaties van studenten (Orupabo, 2018).

2.2.7 Culturele stereotiepe rollen in leermiddelen

In schoolboeken domineren nog steeds blanke personages op de afbeeldingen (Royela et al., 2017). Personen met een niet-Vlaamse afkomst worden zowel in de teksten als in de afbeeldingen van schoolboeken ondervertegenwoordigd in vergelijking met de demografische gegevens over de Nederlandse bevolking (Van Veen et al., 2023). Diverse onderzoeken wijzen op een gebrek aan vertegenwoordiging van etnische minderheidsgroepen in verhouding tot hun werkelijke aandeel in de bevolking (Mesman et al., 2019). Bovendien worden in deze context stereotypen over etnische minderheidsgroepen waargenomen. Zowel negatieve stereotypen, zoals armoede, als positieve stereotypen, zoals bepaalde vaardigheden, komen aan bod (Mesman et al., 2019).

Opmerkelijk is dat personages met een niet-Vlaamse afkomst vaak als minder competent worden afgebeeld dan personages met hun Vlaamse tegenhangers (Van Veen et al., 2023). Daarnaast worden personages met een donkere huidskleur voornamelijk getoond tijdens atletische activiteiten, terwijl ze ondervertegenwoordigd zijn in creatieve activiteiten. Bovendien komen deze personages minder frequent voor in de tekst wanneer het gaat om het uitoefenen van een beroep (Van Veen et al., 2023). Dit staat lijnrecht tegenover bevindingen uit eerder onderzoek. Ander onderzoek concludeerde dat personages uit etnische groepen niet consistent worden afgeschilderd als minder competent en met een lagere status dan blanke personages (Park et al., 2018).

Hoewel niet-Vlaamse personages ondervertegenwoordigd zijn in schoolboeken, hebben ze, wanneer ze wel voorkomen, een gelijke kans om het hoofdpersonage te zijn in vergelijking met Vlaamse personages (Van Veen et al., 2023). Dit wordt ook ondersteund door eerdere bevindingen (Hogben & Waterman, 1997), hoewel er nog geen consistent patroon kan worden vastgesteld uit deze twee studies.

In de leerboeken van de jaren negentig was de inhoud met betrekking tot diversiteit eerder beperkt, wat opmerkelijk is gezien het feit dat oudere handboeken juist diversiteit bevatten (Hogben & Waterman, 1997).

2.2.8 Verklaringen en bestrijding van culturele stereotypering in leermiddelen

Auteurs en illustrators spelen een cruciale rol bij het vergroten van het culturele bewustzijn van de lezers, waarbij hun vooroordelen invloed kunnen hebben op hoe verschillende groepen worden afgebeeld in schoolboeken (*Van Veen et al., 2023*). Als auteurs een culturele afstand ervaren ten opzichte van bepaalde groepen, kunnen ze deze minder prominent in hun boeken laten zien. Als een cultuur voor auteurs vrij onbekend is, kunnen ze onbewust vermijden om deze goed te vertegenwoordigen (*Van Veen et al., 2023*) en kunnen ze eerder geneigd zijn om in stereotypen te geloven (*Lu, 2011*). Opmerkelijk is dat vrouwelijke auteurs diversiteitskwesies vaker in hun boeken laten zien dan mannelijke auteurs (*Hogben & Waterman, 1997*).

Nadat de rol van auteurs is belicht, rust de verantwoordelijkheid ook op de leerkrachten. Zij spelen een belangrijke rol bij het selecteren van leerboeken die toepasbaar zijn vanuit multiculturele perspectieven in hun onderwijspraktijk (*Kim & Paek, 2015*). Als er een gebrek is aan representatie van verschillende culturen, is het de taak van de uitgevers van schoolboeken om de bestaande onevenwichtigheden in de boeken te corrigeren (*Kim & Paek, 2015*).

2.3 Onderzoek naar de ervaringen van leerlingen en leerkrachten

Hoewel stereotypen vaak onbewust in lesmateriaal opduiken, kunnen ze een aanzienlijk invloed uitoefenen op leerlingen. De internationale diversiteit in de klaslokalen neemt toe. Hierbij is een multiculturele of diversiteitsbenadering essentieel. Deze benadering houdt in dat men diversiteit in verschillende culturen erkent en waardeert. Het helpt om culturele misverstanden te verminderen, die ontstaan wanneer de leerkracht de culturele verschillen bij de leerlingen over het hoofd ziet (*De Leersnyder et al., 2021*).

Soms krijgen leerlingen lessen over genderthema's, waarbij hun leraren hen expliciete boodschappen over diversiteit meegeven in een geïntegreerde lessenreeks. Er bestaan reeds verschillende educatieve pakketten die specifieke onderwerpen behandelen, zoals diversiteit, stereotypen, gender en etnische-culturele minderheden (*Halimi et al., 2017*). Hierdoor zijn de meeste expliciete opvattingen van leraren genderneutraal (*Consuegra, 2015*). Hoewel handboeken meestal door uitgeverijen worden aangereikt aan leerkrachten, blijft het cruciaal dat zij de leerlingen wijzen op stereotypen en hierover met hen in gesprek gaan (*KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL, 2015*).

Naast de formele lessen en handboeken worden leerlingen vaak blootgesteld aan verschillende onbewuste en impliciete boodschappen van hun leraren tijdens hun lessen (*Halimi et al., 2017*). Deze impliciete overtuigingen vertonen vaak een negatieve voorkeur ten opzichte van jongens, waarbij leraren significant vaker negatieve feedback geven aan jongens dan aan meisjes (*Consuegra, 2015*). Het is daarom essentieel dat leraren regelmatig stilstaan bij hun eigen opvattingen over diversiteit en stereotypen en zich bewust worden van hoe deze opvattingen hun les kunnen beïnvloeden (*Halimi et al., 2017*).

Wanneer vrouwelijke personages ondervertegenwoordigd zijn in het lesmateriaal vanwege genderbias, zullen leerkrachten zich in de klas anders gedragen ten opzichte van jongens en meisjes (*Auwarter & Aruguete, 2008, geciteerd in Stinstra & Prast, 2022*). Daarnaast stelt ook ander onderzoek vast dat de opvattingen van leraren effectief gendergerelateerd zijn en dat ze onbewust meisjes bevooroordeelde. Een opvallend voorbeeld is dat meisjes vaak weggelaten worden met het praten met andere leerlingen tijdens de les, terwijl jongens daarvoor een berisping kunnen krijgen (*Consuegra, 2015*).

Het is daarom belangrijk dat leerkrachten aandacht besteden aan intercultureel begrip in een diverse klasomgeving. Hetzelfde principe is van toepassing op het lesmateriaal. Hoe het lesmateriaal omgaat met de verschillende culturen, beïnvloedt de ervaringen van de leerlingen.

Daarentegen is het van cruciaal belang om in de klas een gevoel van inclusie en psychologische veiligheid te creëren. Deze twee aspecten spelen ook een essentiële rol bij het leerproces en dragen bij aan het verminderen van de kans op culturele misverstanden (*De Leersnyder et al., 2021*).

Om cultureel begrip in de klas te bevorderen, zijn drie aspecten cruciaal. Als eerste is het nodig dat er objectieve kennis over verschillende culturen aanwezig is. Vervolgens is het belangrijk dat zowel de leerkrachten als de leerlingen worden geconfronteerd met de waarden en perspectieven die hierbij horen, wat bijdraagt aan een dieper bewustzijn. Tot slot moeten beide partijen openstaan voor andere ideeën en om het vermogen te ontwikkelen om stereotypen en vooroordelen te herkennen en te bespreken (*Kleijne, 2016*).

Niet alleen tijdens het secundair onderwijs, maar ook in de vroege jaren is de kennismaking met diverse culturen van groot belang voor de ontwikkeling van kinderen. Deze ontwikkeling begint al in de baby- en kleuterfase. Wanneer kinderen met een niet-Vlaamse afkomst worden blootgesteld aan personages of verhalen die hun eigen wereld weerspiegelen, draagt dit bij aan hun ontwikkeling en zelfwaardering (*Hughes-Hassell & Cox, 2010*). Aangezien prentenboeken met diverse personages nog relatief schaars zijn, missen kinderen met een niet-Vlaamse afkomst een belangrijke bron om een positief zelfbeeld op te bouwen (*Hughes-Hassell & Cox, 2010*).

2.4 Neutraal lesmateriaal

2.4.1 Het belang van neutraal lesmateriaal

Het is een illusie om te denken dat alle etnische verschillen in de schoolse context ooit volledig zullen verdwijnen (*Pollefeyt et al., 2016*). Toch is het streven naar neutraal lesmateriaal van aanzienlijk belang. Aan de hand van diverse beleidsplannen en verklaringen worden maatregelen genomen om stereotypen te elimineren. Een voorbeeld hiervan is de *Gemeenschappelijke verklaring over een beleid met betrekking tot gender en seksuele geaardheid in het onderwijs*, die in 2012 werd ondertekend om genderstereotypen in het GO! weg te werken (*Halimi et al., 2017*).

Het is cruciaal om deze stereotypen eerst te identificeren. Wanneer deze stereotypen in vraag worden gesteld, kan er een bewustere manier van werken worden ingevoerd (*Devrièsère, 2020*). Op die

manier kan er uiteindelijk materiaal ontwikkeld worden dat deze stereotypen zoveel mogelijk neutraliseert.

Een belangrijke maatregel om genderstereotypen te verbannen, is het herzien van lesmateriaal (*Van Herpt et al., 2019*). Onderwijs speelt een essentiële rol in het bevorderen van gendergelijkheid (*Ortín & Abad, 2018*). Daarom is lesmateriaal dat vrij is van stereotypen cruciaal. Ondanks gunstige veranderingen in gendergelijkheid in het dagelijks leven, worden de beelden in schoolboeken niet altijd aangepast (*Cocoradă, 2018*).

Via een diversiteitsbeleid wordt gestreefd naar gelijke kansen voor mensen van verschillende genders en culturen (*Essanhaji & Van Den Brink, 2022*). Deze modellen zijn gericht op de waardering van culturele verschillen en kunnen ervoor zorgen dat leerlingen zich meer thuis voelen in de klas, wat leidt tot betere prestaties (*Pollefeyt et al., 2016*).

Maatregelen om genderstereotypen te elimineren en gendergelijkheid te bevorderen, moeten zowel in het kleuter-, basis- als middelbaar onderwijs worden genomen (*Brussino & McBrien, 2022*). Op die manier kunnen kinderen hun volledig potentieel realiseren, ongeacht hun geslacht of etnische achtergrond (*Unesco, 2022*). De Unesco heeft een handleiding ontwikkeld voor uitgevers om stereotypen te voorkomen en hun handboeken kritisch te analyseren op de aanwezigheid van stereotypen (*Unesco, 2022*).

Daarnaast is extra bewustwording nodig bij zowel auteurs van handboeken als leraren om meer gelijkheid in het onderwijs te bereiken (*Fithriani, 2022*). Zelfs als de auteur tot een minderheidsgroep behoort, heeft dit niet altijd invloed op het rechte trekken van een verkeerde representatie (*Cocoradă, 2018*). De vertegenwoordiging of uitsluiting van een bepaalde groep in de samenleving impliceert steeds een boodschap over het belang van deze groep (*Mesman et al., 2021*). Uitgevers moeten zich bewust zijn van de stereotypen in onderwijsmaterialen, aangezien deze keuzes invloed kunnen hebben op de lezers. Ouders, leerkrachten en leerlingen vertrouwen momenteel nog volledig op de inhoud van schoolboeken zonder aandacht te besteden aan stereotyperingen.

Daarnaast is het cruciaal om gendervooroordelen in het eigen gedrag te herkennen (*Cocoradă, 2018*). Leerkrachten moeten zich bewust zijn van het belang om leermiddelen te herzien en zo elke leerling de kans te geven in aanraking te komen met diversiteit (*Royela et al., 2017*). Aangezien stereotypen soms onzichtbaar invloed kunnen uitoefenen op het zelfbeeld en de sociale interacties van personen, is het belangrijk om bewustzijn te creëren over deze effecten (*Ortín & Abad, 2018*).

Kinderen vinden het belangrijk om zichzelf vertegenwoordigd te zien in het onderwijsmateriaal, wat hun schoolprestaties positief beïnvloedt (*Mesman et al., 2019*). Onderwijs en leermiddelen moeten kinderen helpen hun persoonlijkheid, talenten en capaciteit volledig te ontwikkelen (*Van de Rozenberg et al., 2023*). Genderstereotypen in het onderwijs kunnen ervoor zorgen dat zowel jongens als meisjes belemmerd worden in het benutten van hun kansen. Deze stereotypen hinderen de optimale ontwikkeling door de beelden die tijdens het leerproces worden ontwikkeld (*Kollmayer et al., 2016*). Wanneer leerlingen een inclusief wereldbeeld ontwikkelen, zijn ze beter in staat hun volledig potentieel te bereiken (*Van Veen et al., 2023*).

Onderwijs speelt een rol in het genereren van positief gedrag bij kinderen en het aanleren van respect voor de verschillende ethische waarden in de samenleving (*Royela et al., 2017*). Wanneer niet wordt voldaan aan normen voor culturele diversiteit en gelijke kansen voor leerlingen, zullen leerkrachten hun eigen leermiddelen moeten ontwikkelen om stereotypen tegen te gaan (*Royela et al., 2017*). Daarom is het essentieel dat leerkrachten schoolboeken en lesmateriaal herzien en analyseren voordat ze deze in de les gebruiken. Alleen op die manier kan kwaliteitsvol onderwijs worden aangeboden waarin alle leerlingen gelijke rechten ervaren en dat gebaseerd is op gendergelijkheid en gericht op interculturaliteit (*Marmani, 2022*).

2.4.2 Algemene richtlijnen voor het creëren van neutraal lesmateriaal

Een onderdeel van een diversiteitsbeleid kan het selecteren van literatuur met niet-traditionele personages zijn, die zich bezighouden met tegenstereotiep gedrag. Dit is een manier om de effecten van genderstereotypering te verminderen en de waarde van gelijke kansen te bevorderen (*Cocoradă, 2018*). Hierbij is het belangrijk om ervoor te zorgen dat bepaalde huidige stereotypen niet volledig worden tegengegaan, om te voorkomen dat ze uiteindelijk leiden tot een nieuw stereotype in de richting van de oorspronkelijk oververtegenwoordigde groep.

Het is essentieel om stereotyperingen in schoolboeken te kunnen opsporen, omdat deze het verwachtingspatroon van kinderen beïnvloeden (*Unesco, 2022*). Deze handleiding dient als hulpmiddel bij het integreren van meer inclusiviteit en het verminderen van gender- en culturele stereotyperingen in schoolboeken (*Mesman et al., 2021*). De tips in deze handleiding zullen ook in overweging worden genomen bij het ontwerpen van aangepast, meer stereotypevrij lesmateriaal.

Eén van de suggesties is om rolmodellen uit ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen of etnische minderheden, meer aandacht te geven in afbeeldingen of teksten. Een rolmodel is een individu waar mensen, vooral kinderen, naar opkijken (*Atria, 2019*). Deze rolmodellen kunnen dicht bij de leefwereld van kinderen staan, zoals ouders, broers en zussen of een leraar. Ze kunnen ook verder weg staan, zoals topsporters, zangers of vloggers.

Sommige mensen kunnen de status van stereotype-doorbrekende rolmodellen krijgen door af en toe tegen de stroom in te zwemmen (*Atria, 2019*). Deze rolmodellen kunnen genderstereotypen doorbreken en daarmee de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen verkleinen. Wanneer dergelijke personen een zichtbaar deel van onze maatschappij uitmaken, ontstaat er meer ruimte voor zowel mannen als vrouwen om vrijere keuzes te maken in hun werk of opleiding (*Atria, 2019*).

Met deze rolmodellen worden de gender- en etnische stereotypen van leerlingen verminderd (*Mesman et al., 2021*). Deze rolmodellen overschrijden beperkende rollen, waardoor stereotypen worden uitgedaagd (*Van de Rozenberg et al., 2023*). Hierdoor komt er ook meer aandacht voor de bijdragen van onder andere vrouwelijke wetenschappers, schrijvers of historische figuren, waarvan de prestaties vaak over het hoofd werden gezien (*KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL, 2015*).

Vervolgens kan het helpen om in lesmateriaal elk type beroep evenredig door vrouwen of mensen met een andere afkomst te laten vertegenwoordigen. Wanneer deze minderheidsgroepen zichzelf

gerepresenteerd zien in verschillende beroepen, krijgen ze een breder beeld van hun mogelijke carrièrepaden (Mesman et al., 2021).

Verder is het belangrijk om kritisch te kijken naar de thema's die in lange verhalen als rode draad door het handboek lopen. Leerlingen zijn vaak meer bereid om te leren bij lesthema's die gaan over alledaagse onderwerpen, zoals film of sport. Leerlingen zullen deze verhalen het best herinneren en zich sneller identificeren met het hoofdpersoonage (Mesman et al., 2021). Het valt op dat kinderen mannelijke personages vaker zien als het hoofdpersoonage, simpelweg omdat er minder vrouwelijke personages in beeld worden gebracht (KlasCement, 2011).

Daarentegen bevatten handboeken vaak verhalen die moeilijk te begrijpen zijn voor kinderen, omdat ze geen idee hebben waarover het verhaal gaat. Bovendien zijn deze verhalen en activiteiten vaak niet geschikt voor de leeftijd van de leerlingen, waardoor ze hiervoor geen interesse tonen en daardoor niet optimaal kunnen leren (Banaruee et al., 2023).

Wanneer een verhaal wordt geschreven door een auteur met een andere afkomst, zullen zij vaak de neiging hebben om een verhaal te schrijven dat zij zelf graag hadden willen lezen tijdens hun jeugd, hoewel dit niet altijd de beste aanpak is (Mesman et al., 2021). Het is belangrijk om verhalen te creëren die een breder scala aan leerlingen aanspreken, niet alleen degene met een specifieke afkomst. Auteurs met een andere afkomst zijn zich echter vaak meer bewust van het belang van inclusieve schoolboeken en zijn minder geneigd om personages uit ondervertegenwoordigde groepen in stereotiepe situaties af te beelden (Mesman et al., 2021). Er zijn ook handboeken geschreven door vrouwen waarin mannelijke dominantie nog steeds sterk aanwezig is in zowel afbeeldingen als teksten (Cocoradă, 2018).

Het is aan te raden om verhalen te kiezen waarin veel leerlingen zichzelf kunnen herkennen, ongeacht hun geslacht of afkomst. In plaats van verhalen over bijvoorbeeld een meisje met een eetstoornis of een persoon met een andere afkomst die in armoede leeft, is het beter om te werken met onderwerpen die een breder publiek aanspreken. Onderwerpen zoals sport, kunst of school zijn meer herkenbaar en relevant voor een diverse groep van leerlingen (Mesman et al., 2021).

2.4.3 Richtlijnen voor het creëren van genderneutraal lesmateriaal

Er worden vaak genderstereotypen opgemerkt in ogenschijnlijke neutrale voorbeeldzinnen. Een voorbeeld hiervan is de zin: *Mies moet haar baby nog aankleden*. Dit verwijst naar een vrouw die de rol van ouderschap op zich neemt. Het is belangrijk om het denkpatroon van bepaalde rolverhoudingen tussen mannen en vrouwen te doorbreken. Zeker wanneer je iets te weten komt over wat het personage doet of denkt, kan dit al snel als stereotiep overkomen (Van Herpt et al., 2019). Een eenvoudige stap is om dit aan te passen naar gelijke rolverhoudingen, zodat er wordt gewerkt naar gelijke verdeling van mannelijke en vrouwelijke personages (Mesman et al., 2021).

Allereerst moet er gekeken worden naar eventuele aanpassingen om een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te bereiken, waardoor gendergelijkheid wordt gegarandeerd. Om gendergelijkheid te stimuleren, moet er voor gezorgd worden dat het aandeel mannelijke en vrouwelijke personages in een evenwichtige verhouding terugkomt (Mesman et al.,

2021). Over het algemeen is gebleken dat vrouwen minder vaak voorkomen in schoolboeken, dus zal het aandeel vrouwelijke personages verhoogd moeten worden (*Mesman et al., 2021*). Daarnaast wordt aangeraden om ook personages op te nemen van wie het geslacht niet direct duidelijk is (*KlasCement, 2011*).

Zelfs wanneer een op het eerste gezicht stereotiepe vertegenwoordiging van mannen en vrouwen waarheidsgetrouw is, kan er nog steeds gestreefd worden naar een meer evenwichtige representatie (*Kerkhoven et al., 2016*). Ook al wordt een bepaald beroep effectief vaker uitgevoerd door mannen of vrouwen, kan het koppelen van dat beroep aan het tegenovergestelde geslacht kinderen laten zien dat deze beroepen door beide geslachten kunnen worden uitgeoefend. Het is belangrijk te erkennen dat mannen en vrouwen niet gebonden hoeven te zijn aan traditionele rollen (*Brussino & McBrien, 2022*), aangezien deze boodschappen de manier waarop we over onszelf denken en wat we kunnen worden, beïnvloeden (*Unesco, 2022*). Door mannelijke en vrouwelijke personages te koppelen aan roldoorbrekende beroepen wordt er gestreefd naar een realistisch evenwicht (*KlasCement, 2011*). Wanneer personages diverse activiteiten uitvoeren en in uiteenlopende situaties worden afgebeeld, kan het stereotiepe beeld dat kinderen krijgen worden aangepast (*KlasCement, 2011*).

Daarnaast is het belangrijk om ervoor te zorgen dat vrouwen in handboeken niet alleen aan stereotypische vrouwelijke beroepen en rollen worden gekoppeld. Door te benadrukken dat vrouwen evenveel technische vaardigheden hebben als mannen, kan zelfonderschatting worden voorkomen (*Atria, 2020*). Vrouwen kunnen bijvoorbeeld worden afgebeeld in typisch mannelijke beroepen of roldoorbrekende activiteiten, zoals atleet, slager of brandweerman. Hierbij is het essentieel om vrouwen een actieve rol te geven, zodat ze niet alleen op de achtergrond worden weergegeven. Dit is van belang omdat mannen drie keer vaker in een professionele context of actieve situatie worden afgebeeld dan vrouwen (*KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL, 2015*). Door literatuur te selecteren met niet-traditionele personages die tegenstereotiep gedrag vertonen, kunnen de prestaties en de groei van leerlingen gemaximaliseerd worden (*Cocoradă, 2018*).

Mannen kunnen nog vaker worden afgebeeld in binnenhuisactiviteiten, zoals koken. Eveneens worden mannen zelden afgebeeld in zorgende rollen of zachte beroepen, zoals verpleger (*KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL, 2015*). Door mannen zorgzame beroepen te laten uitvoeren, kan worden aangetoond dat mannen niet alleen gevaarlijke en stoere activiteiten hoeven uit te voeren. Het benadrukken dat jongens net zo zorgzaam kunnen zijn als meisjes kan weerstand, schaamte en onwil doorbreken (*Atria, 2020*). De voorwerpen die bij de personages worden afgebeeld, spelen ook een belangrijke rol in de vorming van stereotypering (*KlasCement, 2011*). Door vaderfiguren met een kind af te beelden of vrouwelijke personages met gereedschap, kan dit worden tegengestaan. Dit staat in contrast met traditionele handboeken waarin vrouwen met hun kinderen en mannen met elektrische apparaten of gereedschap worden afgebeeld (*KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL, 2015*).

2.4.4 Richtlijnen voor het creëren van lesmateriaal met culturele diversiteit

Door aan de culturele stereotypen te werken, kunnen leerlingen zich beter aanpassen op school en in een multiculturele samenleving (*Devrièsère, 2020*). Desondanks kan het corrigeren van stereotypen in handboeken discriminatie aanwakken (*Cocoradă, 2018*). Het is daarom belangrijk om culturen niet tot in het extreme aan te halen in lesmateriaal.

Het gebrek aan culturele representatie kan leiden tot minder zelfherkenning voor leerlingen met een andere afkomst (*Essanhaji & Van Den Brink, 2022*). Daarom is het belangrijk om afbeeldingen van ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen en personen met een andere afkomst, op te nemen in het lesmateriaal (*Royela et al., 2017*).

Om voor meer etnische diversiteit te kunnen zorgen, is een eerste suggestie het integreren van namen met verschillende afkomsten (*Mesman et al., 2021*). Hiervoor zullen twee tools worden gebruikt om namen voor de cases te kiezen. De ene tool zoekt naar typische namen uit verschillende talen (*Reedsy, 2024*), terwijl de andere tool namen genereert die voortkomen uit een combinatie van twee verschillende talen (*MixedName, 2024*). Hiermee kan een Belgische naam gecombineerd worden met een naam van een andere afkomst. Het is het beste om uiteindelijk te kiezen voor een naam die regelmatig voorkomt bij mensen met een andere afkomst in België. Hiermee wordt voorkomen dat er een niet-Vlaams klinkende naam wordt gekozen, die uiteindelijk weinig wordt gebruikt. Deze tools voor het willekeurige genereren van namen draagt ook bij aan het inclusiever maken van schoolboeken, zoals blijkt uit andere onderzoeken (*Van Veen et al., 2023*).

Verwijzingen in oefeningen naar de eerste persoon (ik en wij), de tweede persoon (jij, jullie en u) of naar familieleden (broer en moeder), dragen bij aan een hogere etnische diversiteit (*Mesman et al., 2021*). Ook het gebruik van neutrale termen (ouder en partner), kan helpen bij het bestrijden van genderstereotypen (*KlasCement, 2011*). Dit wordt door de lezer als inclusiever ervaren, omdat hij zich hierbij beter kan identificeren met zijn eigen omgeving. Bovendien zullen afbeeldingen van personen met een andere afkomst zorgen voor meer etnische diversiteit (*Mesman et al., 2021*), met de kanttekening dat deze niet stereotiep mogen worden afgebeeld.

Tot slot worden momenteel mensen op afbeeldingen vaak alleen afgebeeld (*Van Veen et al., 2023*), wat in contrast staat met de aanbeveling om meer diversiteit te tonen in het verhaal (*Mesman et al., 2021*). Door verschillende huidskleuren, talen en religies te benadrukken, kan meer diversiteit worden gecreëerd. Dit kan niet alleen worden bereikt door middel van afbeeldingen, maar ook door het vermelden van verschillende namen in de teksten (*KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL, 2015*).

3. Methodologie

3.1 Algemene onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen voldoende te beantwoorden, is het niet voldoende om uitsluitend bestaande literatuur te onderzoeken, maar is er ook behoefte aan dataverzameling. In deze masterproef worden diverse bronnen en methodes toegepast om gegevens te vergaren. Voor elke deelvraag wordt dieper ingegaan op de wijze waarop het antwoord op deze vraag zal worden verkregen. De deelvragen zullen zich allemaal richten op de leermiddelen die worden gebruikt in vakken die relevant zijn voor logistiek.

3.2 Aanpak onderzoek naar stereotypering in lesmateriaal

Om de aanwezigheid van stereotyperingen in leermiddelen voor logistiek te onderzoeken, wordt het lesmateriaal grondig geanalyseerd. Concrete voorbeelden uit diverse soorten lesmateriaal worden zorgvuldig onderzocht. Door stereotyperingen in het materiaal te screenen, te identificeren en te kwantificeren, kan er een beeld gevormd worden van de mate waarin deze aanwezig zijn in de leermiddelen.

Voor het analyseren van leermiddelen over logistiek van het secundair onderwijs zullen we geen gebruik maken van zelfgeschreven cursussen. Deze cursussen zijn doorgaans samengesteld op basis van artikels of video's uit de actualiteit en handboeken van erkende uitgeverijen. Deze masterproef zal zich voor zowel het gender- als het culturele aspect uitsluitend richten op online handboeken.

We zullen handboeken van twee verschillende uitgeverijen onderzoeken. Het lesmateriaal wordt grondig beoordeeld, waarbij elke pagina nauwkeurig wordt doorgenomen om inzicht te krijgen in de personages die hierin aan bod komen. Er worden specifieke elementen geregistreerd met betrekking tot de personages, waardoor er een beeld ontstaat van de gender- en culturele verhoudingen die in het lesmateriaal aanwezig zijn.

In totaal worden er zes boeken geanalyseerd die worden gebruikt in de tweede en de derde graad van het secundair onderwijs. Tabel 6 geeft een overzicht van welke boeken van uitgeverij Plantyn en Van In werden geanalyseerd voor de verschillende studierichtingen.

HANDBOEKEN PLANTYN		HANDBOEKEN VAN IN
LOGISTIEK	INTERNATIONALE HANDEL EN LOGISTIEK	ORGANISATIE EN LOGISTIEK
BUZZ @WORK 3 (COMMINNE ET AL., 2021)	BUZZ & TRADE 5 (HALSBERGE ET AL., 2023)	LIFT 3A
BUZZ @WORK 4 (GOVAERT ET AL., 2022)		LIFT 4B
BUZZ @WORK 5 (PASBECQ ET AL., 2023)		

Tabel 6: Onderzochte handboeken Plantyn en Van In

Bij het lesboek BUZZ & Trade 5 van uitgeverij Plantyn werd enkel het tweede doel van het boek onderzocht, aangezien in dat deel de nadruk lag op logistiek. Daarnaast overlapt dit boek deels met BUZZ @Work 5, waarbij personages die in beide boeken voorkomen slechts één keer zijn opgenomen in dit onderzoek. Ook in het handboek van Lift werden personages die in beide handboeken voorkwamen, beschouwd als één en hetzelfde personage.

Indien er meerdere uitvoeringen van een lesboek bestaan die parallel verlopen, zullen we ons beperken tot één van de twee varianten. Dit doet zich bijvoorbeeld voor wanneer een editie zowel voor leerkrachten als voor leerlingen is uitgebracht. In dat geval is het voldoende om enkel het boek voor de leerlingen te analyseren.

Voor beide boeken van uitgeverij Van In was het niet duidelijk wie de auteurs waren. Het is belangrijk om te erkennen dat auteurs een aanzienlijke invloed hebben op het al dan niet presenteren van stereotypen. Wanneer uitgeverijen en auteurs zich meer inspannen om hun lesmateriaal stereotypevrij te maken, kunnen deze handboeken een groot verschil vertonen met andere publicaties.

Het doel van dit onderzoek is om specifiek de personages te onderzoeken die voorkomen in lesmateriaal voor logistiek. Bij het onderzoeken van gender- en culturele stereotypering in onderwijsmateriaal voor logistiek, zullen we ons baseren op verschillende methoden die eerder zijn toegepast in onderzoek naar stereotypering in leermiddelen. We zullen analyseren welke methode het meest geschikt is voor deze masterproef om het geslacht en de culturele achtergrond van personages in de handboeken te identificeren. Door onze focus uit te breiden naar methoden die worden gebruikt bij alle soorten leermiddelen, hebben we toegang tot een bredere scope aan methoden dan wanneer we ons enkel richten op het vakgebied van de logistiek. Aan de hand van verschillende methoden om stereotypering vast te stellen en te meten, zal er een eigen methode worden ontwikkeld en vastgelegd.

3.2.1 Aanpak onderzoek naar genderstereotypering in lesmateriaal

Voor het genderaspect wordt het geslacht van de personages vastgesteld. Het geslacht van het personage wordt op verschillende manieren afgeleid uit de handboeken. Dit kan op verschillende manieren worden vastgesteld, zoals aan de hand van een voornaam, achternaam, persoonlijk voornaamwoord (hij of zij, hem of haar, zijn of haar), aanspreekvorm (meneer of mevrouw, vader of moeder, buurman of buurvrouw, broer of zus) of een andere beschrijving of afbeelding die het geslacht duidelijk maakt (*Unesco, 2022*) en (*Stinstra & Prast, 2022*). Elk individu dat als mannelijk of vrouwelijk wordt geïdentificeerd wordt opgenomen in het gegevensbestand als personage (*Mesman et al., 2019*).

Indien het niet mogelijk is om het geslacht van het personage te bepalen, mogen we dit personage ook niet zomaar negeren, maar zullen we dit eveneens noteren. Het geslacht niet vermelden bij personages kan een strategie zijn om meer genderneutraliteit te bevorderen. Om te voorkomen dat auteurs verwijzen naar een specifiek geslacht, kunnen ze gebruik maken van genderneutrale termen. Deze termen zijn niet specifiek gericht op een bepaald geslacht, maar verwijzen naar mensen in het algemeen in plaats van naar mannen of vrouwen (*Papadimoulis & Europees Parlement, 2018*). In handboeken kan dit eenvoudig worden gedaan door middel van simpelweg de beroepstitel te vermelden zonder verwijzing naar het geslacht. Deze benadering kan worden beschouwd als een mogelijke methode om meer gendergelijkheid te creëren in de handboeken.

Na het vaststellen van het geslacht van het personage, wordt gekeken naar de functie die deze persoon uitoefent. Als verschillende personages dezelfde functie bekleden, worden ze afzonderlijk opgenomen in het onderzoek. In het geval dat eenzelfde personage herhaaldelijk voorkomt, wordt deze slechts één keer opgenomen (*Stinstra & Prast, 2022*).

3.2.2 Aanpak onderzoek naar culturele stereotypering in lesmateriaal

Bij het onderzoek naar culturele stereotypering in leermiddelen voor logistiek wordt een andere benadering vereist dan bij genderstereotypering. In het onderzoek naar genderstereotypering ligt de focus op het geslacht van personages, dat kwantitatief kan worden geanalyseerd aan de hand van aspecten zoals voornaam, achternaam, persoonlijk voornaamwoord, aanspreekvorm of andere abstracte beschrijvingen die bij het personage horen. Hierdoor is het mogelijk om precieze cijfers te geven over het aantal mannen en vrouwen dat voorkomt in de handboeken. Het is echter complexer om iemands culturele identiteit te definiëren. De etniciteit van de personages wordt gedefinieerd aan de hand van een vermelding van hun voornaam of achternaam in de tekst (*Unesco, 2022*). Uiteindelijk zal naast de teksten ook het uiterlijk van de personages bekeken worden via de afbeeldingen om culturele aspecten in de leermiddelen te identificeren (*Mesman et al., 2019*).

Dit onderzoek zal de cultuur van het personage op een kwalitatieve manier analyseren. In plaats van een abstracte beschrijving, streven we naar een rijkere beschrijving van de personages. We zullen effectief rapporteren wat er te observeren is in de handboeken. Hoewel het soms uitdagend kan zijn om de exacte nationaliteit of culturele achtergrond van een personage vast te stellen, is het wel

mogelijk om aan te tonen dat een bepaald personage afwijkt van de traditionele normen waarmee wij vertrouwd zijn. Cultuur is een veelomvattend concept dat diverse aspecten omvat. Zo kan de cultuur van een individu worden vastgesteld op basis van hun etniciteit, wat een belangrijk deel vormt van hun culturele identiteit. Etniciteit omvat elementen zoals taal, religieuze expressies, tradities en gebruiken, evenals de normen en waarden van een persoon (*Erasmus University Rotterdam*).

Omdat deze aspecten soms moeilijk te identificeren zijn in lesmateriaal, ligt de focus op andere elementen om een personage toe te wijzen aan een bepaalde cultuur. Dit kan gebeuren op basis van hun afkomst, die verwijst naar het land of de regio waar de personages hun oorsprong hebben, hun geboorteland, of waar ze momenteel gevestigd zijn (*Mesman et al., 2019*). Dit zal in de handboeken zelden of nooit expliciet worden meegedeeld, waardoor deze methode minder geschikt is voor deze masterproef.

Daarom wordt ook onderzocht welke cultuur mogelijk gekoppeld kan worden aan de naam van een personage. Met deze veronderstelling moet wel voorzichtig worden omgegaan, gezien namen inmiddels meer universeel zijn geworden en minder sterk gebonden zijn aan een bepaalde cultuur. Neem bijvoorbeeld de naam Sara(h), die zowel een naam van Vlaamse oorsprong als een Marokkaanse naam kan zijn. Het classificeren van personages op basis van namen is complex, omdat namen geen expliciete verwijzing vormen naar een specifieke cultuur. Deze nuance moet in gedachten worden gehouden tijdens deze masterproef.

De sociale omgeving van de lezer speelt een belangrijke rol in de associatie van een bepaalde naam met een specifieke afkomst. Als een naam in de omgeving van de lezer wordt geassocieerd met een persoon van Vlaamse of andere afkomst, zal die naam automatisch die specifieke afkomst oproepen in het hoofd van de lezer (*Mesman et al., 2019*).

In soortgelijk onderzoek wordt de etnische afkomst van de personages geschat aan de hand van voornamen, achternamen en uiterlijke kenmerken (*Mesman et al., 2019*). Een voornamendatabank wordt geraadpleegd om de herkomst van namen te achterhalen (*Meertens Instituut, 2024*). Hoewel er ook een databank voor achternamen bestaat, biedt deze geen informatie over de herkomst van de achternaam, waardoor onderzoekers achternamen zelf gingen opdelen in een bepaalde categorie van herkomst (*Mesman et al., 2019*). Deze benadering kan als eerder subjectief worden beschouwd dan objectief, wat het minder geschikt maakt voor deze masterproef.

Om dit aan te pakken zal er een lijst worden samengesteld met de meest voorkomende namen die in de leermiddelen voorkomen. Hoewel een naam niet altijd een specifieke cultuur kan onthullen, kan het wel duidelijk merkbaar zijn dat een bepaalde naam niet typisch Vlaams klinkend is. Bovendien zal extra nadruk worden gelegd op deze specifieke namen om te beoordelen of ze bekend zijn in Vlaanderen.

Het is belangrijk om de verschillende namen te rapporteren. Op deze manier kan dit culturele aspect toch mee betrokken worden in het onderzoek. Het gebruik van een 'universeelere' naam kan ook een manier zijn om meer culturele diversiteit te creëren. Het implementeren van namen met een verschillende afkomst vormt een belangrijke stap naar een meer diverse representatie in handboeken (*Mesman et al., 2019*). Meer leerlingen gaan zich hierdoor aangesproken voelen. Er zal een lijst

gemaakt worden met de meest voorkomende namen uit de handboeken en hun bijhorende functie. In dit proces worden personages met dezelfde functie afzonderlijk opgenomen in het onderzoek. Als een bepaald personage herhaaldelijk voorkomt, wordt deze slechts eenmaal opgenomen.

In vergelijkbaar onderzoek worden verschillende afkomsten onderscheiden, zoals Afrikaans, Arabisch, Turks, Aziatisch en Latijns-Amerikaans (*Mesman et al., 2019*). Deze manier van rapporteren sluit niet aan bij het doel van deze masterproef. De manier waarop personages in eerder onderzoek worden aangeduid met termen als wit en zwart (*Mesman et al., 2019*), wil ik in deze masterproef vermijden. Gezien mijn beperkte kennis over de benamingen van verschillende culturen, wil ik voorkomen dat mensen gekwetst worden door bepaalde benamingen te gebruiken.

Daarom ben ik op zoek gegaan naar respectvolle alternatieven om inclusie te beschrijven. Hierbij spreken verschillende bronnen elkaar tegen. Volgens de ene bron is 'mensen met een donkere huidskleur' het beste alternatief, omdat het relatief neutraal is en tegenover 'mensen met een lichte huidskleur' kan staan, waardoor de nuance blijft behouden dat wit ook een huidskleur is (*11.11.11 et al., 2021*). Een andere bron stelt echter 'mensen van kleur' voor om te verwijzen naar personen met een donkere of zwarte huidskleur (*Universiteit Gent, z.d.*). Ook bij de benaming van de Vlaamse personages bestaan er tegenstrijdige aanbevelingen. De ene bron suggereert dat 'blank' door de meerderheid als het neutrale woord wordt gezien om naar mensen met een lichte huidskleur te verwijzen (*11.11.11 et al., 2021*). Een andere bron geeft de voorkeur aan 'wit' in plaats van 'blank', omdat 'blank' geen kleur is (*Universiteit Gent, z.d.*). Vanwege deze tegenstrijdigheden zullen dergelijke omschrijvingen in deze masterproef niet tot in het detail worden opgesplitst. Wanneer informatie uit bestaande bronnen wordt gebruikt voor de literatuur, worden de termen overgenomen zoals deze in het artikel vermeld staan, om te voorkomen dat ik zelf in de val van discriminatie of racismeval trap. Elke classificatie die wordt gemaakt is risicovol en mogelijk foutief. Het indelen van de verschillende personages naar afkomst, louter op basis van uiterlijke kenmerken op een afbeelding, kan leiden tot misvattingen.

In deze masterproef is besloten om de afkomst van de personages niet expliciet te benoemen, gezien de complexiteit ervan en het gebrek aan gestandaardiseerde benaderingen. Desondanks streven we ernaar conclusies te trekken over de mate van diversiteit in de handboeken. Op basis hiervan kunnen we beoordelen of de handboeken een brede diversiteit vertonen of juist beperkt zijn in diversiteit.

3.3 Ervaringen van leerlingen en leerkrachten

3.3.1 Doel van het klasgesprek

Vervolgens heeft deze masterproef als doel de ervaringen van zowel leerlingen als leerkrachten met betrekking tot stereotypering in leermiddelen te onderzoeken. Vanwege de doorgaans lage respons van jongeren op vragenlijsten, zal dit in het onderzoek niet worden ingezet. In plaats daarvan zullen klasgesprekken en interviews gehouden worden om de opvattingen en standpunten van zowel leerlingen als leerkrachten over dit onderwerp te verkennen. Deze gesprekken zullen worden opgenomen en de belangrijkste aspecten zullen worden weergegeven in bullet points om de kernelementen eruit te halen. De samenvattingen van alle interviews zijn te vinden in bijlage 1 voor het GO! en in bijlage 2 voor het Katholiek Onderwijs.

In de vorige deelvraag werden specifieke handboeken al onderzocht op verschillende vormen van stereotypering. Deze boeken zijn gerelateerd aan de richtingen Logistiek en Organisatie en Logistiek. Uiteraard zullen deze observaties plaatsvinden in klassen uit deze desbetreffende richtingen. Het handboek voor de richting Internationale Handel en Logistiek speelt een relatief kleine rol in dit onderzoek, omdat het grotendeels overlapt met een handboek voor de richting Logistiek. Daarom werden de klasgesprekken beperkt tot de twee belangrijkste richtingen waarvan de handboeken zijn onderzocht en werd de richting Internationale Handel en Logistiek buiten beschouwing gelaten voor de interviews.

Ik begon met een bezoek aan een school van het GO!. Het klasgesprek vond plaats in een klas met zeven leerlingen van het vijfde jaar Logistiek, samen met één leerling uit het zevende jaar Logistiek. Voor interviews met hun leraren heb ik drie leerkrachten verzameld uit het GO!. Alle drie geven ze het vak Logistiek in zowel de tweede als de derde graad.

Na het bevragen van leerlingen en leerkrachten uit de richting Logistiek, vond ik het ook waardevol om een klas uit de richting Organisatie en Logistiek te bevragen. Ik vond hiervoor twee klassen uit de tweede graad uit het Katholiek Onderwijs. Ik voerde het klasgesprek voeren met de klassen van het derde en het vierde jaar. Vervolgens interviewde ik ook hun leerkracht interviewen die het onderdeel Logistiek aan hen geeft binnen de studierichting Organisatie en Logistiek.

Het interviewen van deze twee verschillende scholen kan leiden tot het trekken van eventuele conclusies over de mogelijke verschillen tussen het GO! en het Katholiek Onderwijs. Dit komt doordat het een kwalitatief onderzoek betreft met een beperkte steekproef. Hoewel de klasgesprekken met leerlingen en de interviews met leerkrachten relatief beperkt waren, heb ik via verschillen kanalen en bronnen stappen ondernomen om informatie te verzamelen voor het formuleren van een antwoord op de centrale onderzoeksvraag. Dit omvatte het raadplegen van literatuur, het uitvoeren van eigen analyses, het voeren van klasgesprekken, het afnemen van interviews en het zelf ontwerpen van nieuw materiaal.

3.3.2 Verloop van het klasgesprek

Aan het begin van het klasgesprek werden enkele begrippen verduidelijkt. Voor sommige leerlingen kon dit thema volledig nieuw zijn, dus het was belangrijk dat ze goed begrepen waar deze masterproef precies over ging. Op die manier konden ze hun ervaringen en meningen over het onderwerp delen. Daarom nam ik aan het begin van het klasgesprek even de tijd om de begrippen stereotypering, genderstereotypering en culturele stereotypering uit te leggen. Om te controleren of ze het begrepen, vroeg ik hen telkens om zelf aan te vullen met een voorbeeld.

De leerlingen werden vervolgens bevraagd via een korte quiz. Ze werden gevraagd om te beoordelen welke beroepen zij als typisch mannelijk of vrouwelijk beschouwen. Hierbij werden logistieke beroepen als voorbeeld gegeven, waarbij zij de beroepen moesten categoriseren als 'eerder mannelijk', 'eerder vrouwelijk' of 'neutraal'. Een overzicht en de uitleg bij elk van deze logistieke beroepen is te vinden in tabel 7. Hierbij was het cruciaal dat de leerlingen de betekenis begrepen van de beroepsnamen. Anders bestond het risico dat ze gaan gokken wanneer ze eigenlijk niet vertrouwd zijn met de beroepen. Ik vroeg de leerlingen om hun meningen op papier in te vullen,

zodat ze zich niet op elkaars mening konden baseren. Daarnaast was het van groot belang dat ik geen correcte of foutieve antwoorden zou suggereren.

Logistiek manager	• Verantwoordelijk voor het efficiënte verloop van de operaties binnen het bedrijf • Mensen ondersteunen en aansturen bij het uitvoeren van hun werk • Staat in contact met het management voor overleg over de gang van zaken binnen het bedrijf
Logistiek medewerker	• Breder dan enkel zelf in het magazijn te werken • Verantwoordelijk voor het goede verloop van de logistieke processen
Magazijnmedewerker	• Ontvangen van de goederen • Nakijken van de goederen • Opslaan van de goederen • Beheren van de voorraad
Orderpicker	• Verzamelt de verschillende items van een bestelling • Maakt de goederen klaar voor verzending
Vrachtwagenchauffeur	• Bestuurt de vrachtwagen op korte en lange afstanden • Vervoeren levering van goederen • Laden en lossen van goederen

Tabel 7: Uitleg functies logistieke beroepen

Uiteindelijk zouden we de link leggen naar de onderzochte handboeken. Ik gebruikte een paar fragmenten als voorbeeld uit de handboeken BUZZ en Lift voor de klas. Ik liet hen zien wat de bedoeling is van de opdracht en op welke manier ze zowel genderstereotyperingen als culturele stereotyperingen kunnen herkennen. Ik gaf de leerlingen zowel fragmenten uit de handboeken BUZZ als uit de handboeken Lift, zonder aan te geven welke fragmenten uit welk handboek komen. Zo konden ze hun persoonlijke voorkeur uitspreken zonder beïnvloed te worden door de herkomst van de fragmenten. Deze fragmenten zijn te vinden in bijlage 3. Daarnaast zijn de gender- en culturele stereotyperingen die ik zelf had opgemerkt in desbetreffende fragmenten weergegeven in bijlage 4.

Ook gaf ik hen enkele hulpvraagjes mee die hen konden helpen om op zoek te gaan naar verschillende voorbeelden van stereotypering. Deze vragen zijn te vinden in bijlage 5, waar ook enkele bronnen zijn opgenomen, die beschrijven hoe gender- en culturele stereotyperingen kunnen worden opgespoord. Deze tips heb ik eveneens aan de leerlingen meegegeven.

Ik moedigde de leerlingen aan om op zoek te gaan naar genderstereotyperingen door te letten op de verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke personages en hoe ze verschillend werden afgebeeld. Daarnaast keken ze best naar de beroepen die aan alle mannen en vrouwen werden gekoppeld, om te zien of er gesuggereerd wordt dat bepaalde beroepen uitsluitend voor mannen of vrouwen zijn.

Daarna werd er gekeken naar culturele stereotypering. Ik raadde hen aan om te letten op de verschillende culturen door te kijken naar de huidskleur van de personages op de afbeeldingen en naar de namen die in de boeken voorkomen. Ook hier hebben we onderzocht welke beroepen aan welke personages werden gekoppeld.

Voordat ik de leerlingen in kleine groepjes liet werken, kregen ze eerste de kans om zelfstandig aan de slag gaan met voorbeelden uit het lesmateriaal. Ik gaf elke leerling drie fragmenten waarbij ze individueel moesten noteren welke gender- en culturele stereotyperingen ze daarin herkenden.

Na de individuele verkenning liet ik ze in groepjes van een aantal leerlingen brainstormen. Ze konden elkaar helpen met de stereotypen die ze reeds individueel hadden ontdekt door samen op zoek gaan naar nieuwe voorbeelden. Ikzelf ging rond in de verschillende groepjes en luisterde naar wat ze hadden opgemerkt in het lesmateriaal. Het laten zoeken naar voorbeelden door de leerlingen zelf droeg bij aan een beter begrip van stereotypes die voorkomen in lesmateriaal.

Na de groepsdiscussies gingen we over naar het klasgesprek. Voordat ik begon, liet ik hen een informed consent ondertekenen. Hierin gaven zowel de leerlingen als de leerkrachten toestemming voor het anoniem verwerken van hun antwoorden en stemden ze in met het opnemen van het gesprek. Dit document is te vinden in bijlage 6. Tijdens dit gesprek wou ik meer te weten komen over de ervaringen en meningen van de leerlingen over de stereotypering in de leermiddelen. Ik vroeg hoe ze de aanwezige stereotyperingen en eventuele neutraliteit in de leermiddelen ervaren. Ik begon met terug te komen op de fragmenten uit de handboeken BUZZ en Lift. Aan de hand van de interviewleidraad stelde ik daarna de hele klas een aantal vragen. De vragen die ik aan de leerlingen stelde, zijn te vinden in bijlage 5. Er werden verschillende bronnen uit de literatuurstudie toegevoegd aan de interviewleidraad om te waarborgen dat de vragen voldoende relevant waren voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Ze konden inpikken op elkaars antwoorden en ik zorgde ervoor dat iedereen de kans kreeg om deel te nemen aan het gesprek.

Na het klasgesprek met de leerlingen vond een interview plaats met de leerkrachten. Deze vragen zijn ook te vinden in bijlage 5, waarbij relevante bronnen zijn toegevoegd om de relevantie van de vragen voor deze masterproef te waarborgen. Deze interviews zouden inzicht verschaffen in de percepties van leerkrachten met betrekking tot stereotypering in hun leermiddelen. Zijn zij zich bewust van daadwerkelijke stereotyperingen in het lesmateriaal? Door zowel de leerkracht als de leerlingen uit dezelfde klasgroep te ondervragen, werden de verschillen in hun waarnemingen met betrekking tot stereotyperingen duidelijk. Na het klasgesprek met de leerlingen hadden de leerkrachten een beter inzicht gekregen in hoe hun leerlingen denken over dit onderwerp. Ik confronteerde hen hiermee en peilde naar hoe de leerkrachten omgaan met deze stereotyperingen.

3.4 Methodes voor het ontwerpen van neutrale leermiddelen

Na het grondig screenen van het huidige lesmateriaal en het peilen naar de percepties van leerkrachten en leerlingen over stereotypering, heeft deze masterproef tot doel leermiddelen te ontwerpen die neutraal zijn. We willen zoveel mogelijk stereotyperingen elimineren om objectief lesmateriaal te ontwikkelen. Naar aanleiding van het ontwerpen van dit neutraal lesmateriaal, zal ik onderzoeken welke maatregelen leerkrachten wel of niet nemen om stereotypen te vermijden in het lesmateriaal dat ze zelf creëren.

Er zullen drie fragmenten uit de onderzochte handboeken worden aangepast. Ik zal onderzoeken welke duidelijke stereotypen vermeden kunnen worden en zal deze uit de fragmenten filteren door de stereotypen te herzien of volledig te vervangen. Bij het ontwikkelen wordt rekening gehouden

met bestaande en diverse tips en richtlijnen om stereotypering in schoolboeken te voorkomen (*Brugman, 2022*). Door te bouwen op deze bestaande modellen, kunnen er effectievere initiatieven worden ontwikkeld om stereotiepe voorstellingen in lesmateriaal tegen te gaan.

4.Resultaten

4.1 Stereotypering in leermiddelen logistiek

Alle cijfergegevens die in de volgende sectie worden besproken, zijn afkomstig uit de analyses van gender- en culturele stereotypering in handboeken. Deze analyses zijn per onderzocht handboek te vinden in bijlage 7. In dit onderdeel zullen we dieper ingaan op de verschillende aspecten van deze analyses.

4.1.1 Genderstereotypering in leermiddelen met betrekking tot het thema logistiek

Na het bestuderen van diverse handboeken, willen we enkele opvallende aspecten benadrukken. De onderzochte boeken omvatten verschillende edities van BUZZ van Plantyn, Lift van Van In en Markt van Pelckmans.

Alvorens de volgende bevindingen worden weergegeven, zullen er enkele kanttekeningen gemaakt moeten worden.

Wanneer ze in handboeken geen geslacht vermelden bij de personages, kan dit een bewuste actie zijn om genderneutraliteit proberen te bevorderen. Bij een bepaald personage die een bepaalde functie uitvoert staat dan niet vermeld of het personage mannelijk of vrouwelijk is. Op die manier wordt er geen link gelegd tussen de functie en het mannelijke of vrouwelijke geslacht. Dit kan een methode zijn vanuit de auteurs om genderstereotypen te vermijden.

In de logistieke handboeken worden een aantal hoofdstukken besteed aan het aanleren van de functies van diverse logistieke medewerkers. In deze hoofdstukken worden beroepen, zoals magazijnmedewerker, verkoopmedewerker, orderpicker of vrachtwagenchauffeur vaak genoemd zonder vermelding van een bijhorend geslacht. Deze vermeldingen van functies zonder een geslacht behoren niet tot een eerder besproken actie vanuit auteurs om de genderneutraliteit te bevorderen, aangezien dit louter over de uitleg van de functies zelf gaat en niet over een specifiek personage dat deze functies zou kunnen uitvoeren. Deze beroepen worden niet telkens weer opgenomen in dit onderzoek.

Niettemin kan het voorkomen dat op andere momenten in het handboek wel herhaaldelijk benadrukt wordt dat personages uitsluitend een functievermelding krijgen zonder geslachtsaanduiding, om aan te geven dat het hier om neutrale personages gaat. Enkele functies die terugkomen in de handboeken, naast de eerder genoemde, zijn onder andere landbouwer, verkoper, bankbediende of secretariaatsmedewerker.

Bij het bekijken van de cijfers over genderstereotypering in beide handboeken vallen enkele zaken op. In de vier edities van BUZZ komen in totaal 138 personages voor van wie het geslacht te bepalen is. Tabel 8 toont het aantal mannelijke en vrouwelijke personages per uitgaven, evenals de personages van wie het geslacht niet is vermeld. Uit de tabel blijkt dat 52,2% van de personages mannen zijn, 24,6% vrouwen en van 23,2% is het geslacht niet vermeld.

	MANNEN	VROUWEN	GEEN GESLACHT
BUZZ @work 3	28	18	7
BUZZ @work 4	28	9	16
BUZZ @work 5	14	6	9
BUZZ & Trade 5	2	1	0
TOTAAL	72	34	32

Tabel 8: Verhoudingen mannen en vrouwen in BUZZ

In de twee edities van Lift komen in totaal 121 personages voor van wie het geslacht te bepalen is. De verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke personages is te vinden in tabel 9. In deze handboeken is er een meer evenwichtige verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke personages, met respectievelijk 51,2% en 48,8%.

In deze handboeken zijn er minder specifieke voorbeelden van momenten waarop geen geslacht werd vermeld om genderneutraliteit te bevorderen. Daarom is deze categorie niet opgenomen in de handboeken van Lift.

	MANNEN	VROUWEN
LIFT 3A	26	21
LIFT 4A	36	38
TOTAAL	62	59

Tabel 9: Verhoudingen mannen en vrouwen in Lift

In de handboeken van BUZZ is het opmerkelijk dat mannelijke personages nog steeds vaak worden afgebeeld als medewerkers in veiligheidskledij die werkzaam zijn in bijvoorbeeld magazijnen. Wanneer we dit vergelijken met de handboeken van Lift zien we dat het niet altijd mannen zijn die worden weergegeven bij het uitvoeren van stereotiepe mannentaken, zoals werken in magazijnen, het besturen van heftrucks of het dragen van zware dozen. Vrouwelijke personages worden steeds vaker opgenomen in de handboeken van Lift voor taken die worden uitgevoerd in de logistieke sector en binnen magazijnen.

Het geslacht van de personages wordt bepaald aan de hand van afbeeldingen en de namen van de personages. Een volledig overzicht van alle namen in de onderzochte handboeken is te vinden in bijlage 8.

4.1.2 Beroepen van mannelijke en vrouwelijke personages

Vervolgens kijken we naar de verschillende beroepen die mannen en vrouwen uitoefenen in de handboeken. Omdat deze masterproef zich richt op het logistieke vakgebied, richten we ons op beroepen die verband houden met de logistieke sector. In totaal komen er in de zes handboeken 92 personages voor die een logistiek beroep uitoefenen. De acht verschillende beroepen die deze personen uitvoeren, zijn weergegeven in tabel 10. Voor elk beroep wordt aangegeven of de personages mannelijke of vrouwelijke zijn of dat het geslacht niet is vermeld.

Bij deze beroepen valt op dat mannen een groter aandeel vertegenwoordigen. Positief is dat in 23,9% van de gevallen de beroepen worden genoemd zonder een geslacht te vermelden. Dit kan bij de lezers het idee wekken dat geen specifiek geslacht aan een bepaald beroep is gekoppeld, waardoor zowel jongens als meisjes zich kunnen voorstellen dat ze deze job kunnen uitoefenen.

Wanneer we de groep zonder geslacht buiten beschouwing laten, blijkt dat 55,4% van de personages met een logistieke functie mannen zijn, tegenover slechts 20,7% vrouwen. Bij elk beroep zijn de mannen in de meerderheid.

	MANNEN	VROUWEN	GEEN GESLACHT
Heftruckchauffeur	5	0	3
Logistiek medewerker	14	7	3
Logistiek verantwoordelijke	4	1	4
Magazijnmedewerker	15	9	5
Magazijnverantwoordelijke	1	0	0
Orderpicker	5	1	2
Transportverantwoordelijke	1	0	0
Vrachtwagenchauffeur	6	1	5
TOTAAL	51	19	22

Tabel 10: Verhoudingen mannen en vrouwen bij logistieke beroepen uit de handboeken

Een volledig overzicht van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen in alle andere beroepen is te vinden in bijlage 9. Dit is ook meegenomen in het onderzoek, aangezien de personages in handboeken voor logistieke studierichtingen niet alleen logistieke beroepen uitoefenen. Verschillende categorieën, zoals directeur of manager, assistent, medewerker en verantwoordelijke zijn samengevoegd om de verschillende beroepen beter te categoriseren en het onderzoek te vereenvoudigen. Het betreft bijvoorbeeld niet-logistieke beroepen, zoals financieel directeur, boekhoudkundig assistent, salesmedewerker of algemeen verantwoordelijke, waarbij de focus ligt op sectoren buiten de logistiek.

4.1.3 Culturele stereotypering in leermiddelen logistiek door afbeeldingen

In de boekenreeks BUZZ van Plantyn wordt slechts een beperkt aantal personages afgebeeld als personen met een niet-Vlaams uiterlijk. Wanneer we de handboeken van Lift vergelijken met die van BUZZ, zien we iets meer diversiteit in de personages van verschillende culturen. Beide handboeken bevatten een gelijk aantal personages van wie de afkomst kan worden bepaald.

Hoewel Lift streeft naar een gelijkere verdeling tussen verschillende culturen, is er nog steeds geen volledige gelijkheid tussen Vlaamse en andere afkomsten. Er is nog steeds een aanzienlijk verschil tussen beide verhoudingen. Bij Lift valt op dat er dubbel zoveel personages met een andere afkomst voorkomen. In dat opzicht beschrijven de handboeken van Lift een opvallend rijkere diversiteit vergeleken met BUZZ.

Als we de personages met een andere culturele achtergrond bekijken en ook hun geslacht in beschouwing nemen, zien we dat 62,3% van de personages met een andere afkomst mannen zijn, terwijl 37,7% vrouwen zijn. In tabel 11 worden de exacte cijfers getoond, waarbij een opvallende trend zichtbaar is. Bij de handboeken van Lift is er een gelijke verhouding tussen mannen en vrouwen met een andere cultuur. Echter, in de handboeken van BUZZ is de verhouding tussen mannen en vrouwen minder gelijk. Het is dus opmerkingen dat vrouwen met een andere culturele afkomst aanzienlijk minder vaak voorkomen in de handboeken van BUZZ.

	CULTURELE DIVERSITEIT MAN	CULTURELE DIVERSITEIT VROUW
BUZZ	18	4
Lift	20	19
TOTAAL	38	23

Tabel 11: Verhoudingen culturele diversiteit mannen en vrouwen

Bovendien wordt in de boeken van Lift een vrouw met een hoofddoek afgebeeld, wat de enige keer is waarbij er een link wordt gelegd naar de religie van een persoon. De betreffende afbeelding is te vinden op afbeelding 1.



Afbeelding 1: Afbeelding uit Lift 4A

4.1.4 Culturele stereotypering in leermiddelen logistiek door namen

Daarnaast wordt de tekst gebruikt om op basis van de naam culturele verschillen aan te geven. Uiteraard valt een visuele weergave sterker op dan een naam die ergens in de tekst vermeld staat. Dit wordt geïllustreerd in afbeeldingen 2 en 3. Behalve door de afbeeldingen en de namen wordt in de tekst geen specifieke cultuur aangegeven.



Afbeelding 2: Afbeelding uit Lift 4A



Afbeelding 3: Afbeelding uit BUZZ @work 5

In de boeken van BUZZ is het aantal namen beperkter in vergelijking met de diverse namen die in de boeken van Lift voorkomen. De handboeken van Lift worden positief beoordeeld wat betreft hun diversiteit aan namen.

Wanneer we de exacte cijfers uit tabel 12 bekijken, valt op dat cultuur vaker wordt weerspiegeld in de handboeken door middel van namen dan via afbeeldingen. De namen tonen een grotere culturele diversiteit dan de afbeeldingen.

	CULTUUR AFBEELDING	CULTUUR NAAM
BUZZ	9	13
Lift	19	20
TOTAAL	28	33

Tabel 12: Verhoudingen cultuur via afbeeldingen en namen

In tabel 13 is een overzicht te vinden van enkele jongens- en meisjesnamen, samen met achternamen die niet-Vlaams klinken. Een uitgebreid overzicht van alle namen, is beschikbaar in bijlage 8.

JONGENSNAMEN	MEISJESNAMEN	ACHTERNAMEN
AYOUB	ANNISA	ACHATOU
CLARKE	ANOUAR	BAOURI
ERSIL	ESTEFANIA	DELLI SANTE
MUHAMMED	JANITTA	KECKAROVSKA
YOUNES	MULIN	MAKROPOULOS

Tabel 13: Niet-Vlaams klinkende namen uit beide handboeken

Bovendien moet worden genuanceerd dat in een specifieke editie van BUZZ verschillende namen werden gebruikt die verwijzen naar bekende rappers, waaronder Dr. Dre, Fifty Cent, Jay Z, Lil Wayne en Snoop Dogg. Enerzijds zorgen deze namen voor diversiteit in de lesteksten, maar anderzijds bevestigen de meeste van deze rappers het stereotype dat rappers vaak personen zijn met een andere huidskleur. In dat opzicht dragen ze niet bij aan de culturele neutraliteit. De namen van deze rappers ontbreken in de lijst van jongensnamen, meisjesnamen en achternamen in bijlage 8.

4.1.5 Beroepen van personages met verschillende culturen

Bij beide uitgeverijen vervullen personages met verschillende culturen vergelijkbare functies. Aangezien deze masterproef zich richt op logistieke beroepen, bevat tabel 14 een overzicht van personages met zowel Vlaamse als andere afkomsten die deze specifieke beroepen uitoefenen.

	VLAAMSE AFKOMST	ANDERE AFKOMST
Heftruckchauffeur	4	1
Logistiek medewerker	17	4
Logistiek verantwoordelijke	4	1
Magazijnmedewerker	19	5
Magazijnverantwoordelijke	0	1
Orderpicker	4	2
Transportverantwoordelijke	0	1
Vrachtwagenchauffeur	6	1
TOTAAL	54	16

Tabel 14: Verhoudingen Vlaamse en andere afkomst in logistieke beroepen

Een uitgebreid overzicht van de verhoudingen tussen Vlaamse en andere afkomsten voor alle beroepen, is te vinden in bijlage 10. Dit is van belang omdat de personages in de handboeken voor logistieke studierichtingen niet uitsluitend logistieke beroepen uitoefenen. Bovendien zijn verschillende categorieën, zoals directeur of manager, assistent, medewerker en verantwoordelijke, samengevoegd voor beroepen of functies buiten de logistiek, om zo een betere categorisatie van de verschillende beroepen te vergemakkelijken. Daarnaast zijn personages met de functie van klant niet opgenomen in het overzicht van beroepen, aangezien er geen specifieke beroepsidentificatie mogelijk is voor deze rol als klant.

4.2 Meningen van leerlingen en leerkrachten

4.2.1 Mannelijke, vrouwelijk of neutrale logistieke beroepen

De leerlingen gaven elk individueel aan welke logistieke beroepen zij als eerder mannelijk, eerder vrouwelijk of neutraal ervaren. De resultaten van deze test zijn te vinden in tabel 15.

	EERDER MANNELIJK	AANDEEL EERDER MANNELIJK	EERDER VROUWELIJK	AANDEEL EERDER VROUWELIJK	NEUTRAAL	AANDEEL NEUTRAAL
Logistiek manager	9	4%	1	4%	12	55%
Logistiek medewerker	7	32%	0	0%	15	68%
Magazijn- medewerker	12	55%	0	0%	10	45%
Orderpicker	7	32%	0	0%	15	68%
Vrachtwagen- chauffeur	22	100%	0	0%	0	0%
TOTAAL	57	52%	1	1%	52	47%

Tabel 15: Resultaten mannelijke, vrouwelijke of neutrale logistieke beroepen volgens de leerlingen

Het is positief om te merken dat het merendeel van de leerlingen een neutrale houding heeft ten opzichte van de meeste logistieke beroepen, namelijk bij 47% van de antwoorden. Vervolgens geven de leerling de voorkeur aan mannen, gevolgd door vrouwen.

Wanneer de meerderheid van de leerlingen een neutrale houding heeft ten opzichte van deze beroepen, valt op dat de overige leerlingen een vrij duidelijke mening hebben over welk geslacht zij specifiek aan het beroepen zouden toewijzen. Opmerkelijk is dat bij de leerlingen die geen neutrale positie innamen, unaniem werd besloten dat de logistieke beroepen niet geschikt zijn voor vrouwen. Bij het beroep van logistiek manager is er slechts één leerling die van mening is dat een vrouw dit beroepen kan uitoefenen. Dit opvallende contrast wordt nog duidelijker bij het beroep van vrachtwagenchauffeur. Alle leerlingen geven aan dat ze deze job door een man uitgevoerd zien worden.

Tijdens het klasgesprek dat ik nadien met de leerlingen had, gaven ze aan dat ze wel degelijk het gevoel hebben dat sommige beroepen meer aan mannen of vrouwen worden toegewezen. Een voorbeeld dat ze hiervoor aanhaalden, was de functie van onthaalmedewerker, die zij duidelijk als een beroep voor vrouwen ervaren. Een ander voorbeeld dat de leerlingen in het klasgesprek noemden, was het beroep van verkoopmedewerker. Volgens hen hangt het geslacht dat ze aan dit beroep toekennen af van de winkel waarin de verkoopmedewerker actief is. Ze verwijzen naar voorbeelden, zoals een autosalon, waar ze eerder een man aan het werk zien en een kledingwinkel, waar ze eerder een vrouw aan het werk zien.

De verhouding tussen mannen en vrouwen bij beroepen, zoals magazijniers en orderpickers lijkt volgens de leerkrachten ook meer te maken te hebben met het type product dat de betreffende fabriek produceert of distribueert. Bepaalde producten spreken volgens hen meer mannen of vrouwen aan. Volgens de leerkrachten zijn er meer vrouwen werkzaam bij Estée Lauder, omdat daar

met schoonheidsproducten wordt gewerkt, wat over het algemeen meer vrouwen aanspreekt dan mannen. Bovendien werken ze in die fabriek met kleine verpakkingen die een fijne motoriek vereisen en volgens de leerkrachten wordt deze eigenschap vaker aan vrouwen toegeschreven dan aan mannen. In tegenstelling tot de operationele werknemers van Estée Lauder zijn er bij DAF Trucks meer mannen in het magazijn dan vrouwen. Hier gaat het om het eerder ruwer werk met vrachtwagenonderdelen dat mogelijk meer geschikt is voor mannen vanwege het fysieke aspect, maar minder geschikt voor vrouwen vanwege het minder motorische werk.

Hierbij merkten, zowel de leerlingen als de leerkrachten, op dat ze deze toewijzingen van bepaalde beroepen wel ervaren voor bepaalde geslachten, maar niet voor bepaalde culturen. Ze ervaren niet dat sommige functies meer geschikt zijn voor een specifieke cultuur.

4.2.2 Stereotypen identificeren in fragmenten uit handboeken door leerlingen

Het proces van het identificeren van stereotypen verliep aanvankelijk wat moeizaam. De leerkrachten merkten op dat dit onderwerp voor leerlingen uit de arbeidsfinaliteit als uitdagend kan worden ervaren. Hun woordenschat is beperkter, waardoor termen als *arbeider* en *bediende* voor sommigen al een struikelblok kunnen vormen. Ik gaf hun zoveel mogelijk voorbeelden en ging regelmatig met hen in gesprek. Naarmate ik hen per groepje verder hielp, werd het steeds duidelijker en verliep het vlotter.

Omdat er in de handboeken van Lift meer personages te zien waren, vonden de leerlingen dat het identificeren van stereotypen in deze handboeken makkelijker was dan in die van BUZZ. Niettemin bleek geen van de versies significant meer of minder aantrekkelijk voor de leerlingen.

In de handboeken BUZZ waren er zeker verschillende geslachten en culturen aanwezig, maar in die van Lift was de diversiteit nog veel groter. In Lift wordt er op elke pagina nauwlettend gekeken waar nog meer diversiteit kan worden toegevoegd, bijvoorbeeld door afbeeldingen aan te passen of namen te veranderen. Er waren tal van aspecten die zowel bijdroegen aan genderstereotypering als aan culturele stereotypering. Dit werd ook door de leerkrachten bevestigd. Ze merkten op dat sommige handboeken, vooral die van Lift, diversiteit echt tot het uiterste doordrijven. Het valt hen op dat de handboeken niemand willen uitsluiten. Wat betreft de culturele diversiteit, valt vooral de verscheidenheid aan huidskleuren op. De variatie in personages met andere huidskleuren weegt bijna zwaarder dan die van blanke personages. Ook qua beroepen die aan een bepaald geslacht worden gekoppeld, gaat Lift tot het uiterste. Eén van de leerkrachten noemde bijvoorbeeld een brandweerman die als brandweervrouw wordt afgebeeld in het handboek.

Ondanks dat ze deze stereotyperingen kunnen opmerken, gaven alle leerlingen aan dat ze tijdens de les nooit eerder hebben gelet op de stereotypen die in de handboeken voorkomen. Hun focus lag vooral op het maken van de oefeningen en minder op het aantal mannen of vrouwen en de verschillende culturen die in de oefeningen worden genoemd. Ze hebben op school wel al een aantal lessen over dit onderwerp gehad, waardoor ze hier al eerder mee in aanraking zijn gekomen.

Tijdens dit klasgesprek realiseren ze zich meer en meer dat de diversiteit in de handboeken de laatste jaren is toegenomen. Toen ze zelf in de lagere school zaten, herinneren ze zich enkel Vlaamse

personages in hun lesmateriaal. Dit staat in contrast met de bredere diversiteit die ze tegenwoordig in de handboeken opmerken.

In plaats van stereotypen op te merken in hun handboeken, zien ze deze eerder terugkomen in hun dagelijks leven. Dit werd duidelijk doordat ze makkelijker voorbeelden van stereotypes konden geven uit hun dagelijkse ervaringen en omgeving dan uit de handboeken. Dit maakte voor mij direct duidelijk dat de leerlingen tijdens het gesprek goed begrepen waar het onderwerp over ging. Door voorbeelden van stereotyperingen uit hun dagelijks leven te benoemen, slaagden de leerlingen er beter in om dit toe te passen op de fragmenten dat ik hen aanreikte.

Een stereotype dat ze noemden, was dat ze het vreemd vinden om een vrouw achter het stuur van een heftruck te zien. Volgens hen is dit eerder een job die ze associëren met mannen.

"Het idee van een vrouw die een heftruck bestuurt, past echt niet in mijn hoofd" – leerling 1

Verder merkten sommige leerlingen op dat ze in winkels vaak een vrouw achter de kassa zagen en maar zelden mannen in die functie tegenkwamen. Voor anderen leek het echter heel normaal dat zowel mannen als vrouwen deze job konden uitvoeren, omdat ze al vaker mannen achter de kassa hadden gezien. Daarnaast associëren ze bijvoorbeeld een arbeider in de bouwsector voornamelijk met mannen, terwijl ze een medewerker in een kledingwinkel of bij het onthaal eerder aan vrouwen linken. Deze observaties zien ze ook weerspiegeld in de handboeken, waar altijd een vrouwelijke receptioniste te zien is, maar nooit een man in die rol. De leerkracht merkte hetzelfde op, zoals het beeld van een man die als arbeider in het magazijn wordt afgebeeld.

Een opvallend voorbeeld dat nog werd genoemd, was een man die een nagelsalon uitbaat. Sommige leerlingen vonden dit heel normaal, terwijl anderen dit als buiten hun verwachtingen beschouwden. Ze begrepen wel dat dit kan plaatsvinden, maar vonden het moeilijk te begrijpen. Ook het idee van een man die in een kledingwinkel werkt of als schoonmaker, is voor hen lastig te bevatten. Sommige leerlingen zagen deze situaties als stereotiep.

Hoewel sommige beroepen door bepaalde leerlingen als meer geschikt voor één geslacht werden beschouwd, betekende dit niet dat de leerlingen van het andere geslacht zichzelf niet geschikt achtten voor die job. Zelfs als ze vonden dat een beroep meer geschikt leek voor het andere geslacht, weerhield het hen niet om die job te overwegen of uit te voeren.

Ze erkennen dat bepaalde beroepen mogelijk beter kunnen worden uitgevoerd door mannen of vrouwen, vanwege verschillen in capaciteiten die zij toeschrijven aan geslacht. Zo wordt bijvoorbeeld door de leerlingen aangehaald dat vrouwen wellicht meer oog hebben voor detail en daardoor beter geschikt zijn voor jobs als poetsvrouw.

Ondanks ervaren ze over het algemeen geen ongemak bij de aanwezigheid van bepaalde stereotypen in lesmaterialen. Het maakt hen weinig uit of er al dan niet verschillende geslachten en culturen in het handboek zijn opgenomen. Voor de ene groep van leerlingen is het normaal dat deze veranderingen plaatsvinden en ervaren ze het als een positieve stap richting meer representatie van eerder ondervetegenwoordigde groepen. Een andere groep gaat nog verder en vindt het zelfs sociaal verplicht voor uitgeverijen en auteurs om diversiteit te integreren in de handboeken. Ze benadrukken

dat het ontbreken van diversiteit kan leiden tot weerstand tegen het gebruik van dergelijke handboeken op bepaalde scholen.

"Het is een sociale verplichting geworden om diversiteit te integreren" – leerling 2

4.2.3 Meningen van de leerkrachten uit het GO! en het Katholiek Onderwijs

De leerkrachten merken een duidelijke evolutie op in de huidige handboeken ten opzichte van die van enkele jaren geleden. Toen kwamen voornamelijk mannelijke en Vlaamse personages aan bod, met weinig variëteit op het gebied van gender en cultuur. Het is dus duidelijk dat uitgeverijen hier de laatste jaren sterk op hebben ingezet. Desondanks geeft een leerkracht aan dat het nog steeds vaak Vlaamse personages zijn die in de handboeken voorkomen. De verschillende culturen zouden nog meer vertegenwoordigd mogen worden.

De leerkrachten werken zowel met eigen cursussen als met handboeken van uitgeverijen. Sommigen zijn van hun eigen cursussen overgestapt op het gebruik van bestaande handboeken. Bij het schrijven van hun eigen cursussen gebruiken ze materiaal uit verschillende bestaande handboeken, maar zullen ze nooit afbeeldingen, namen of andere elementen letterlijk overnemen. Bij het schrijven van hun eigen cursussen merken ze op dat deze vaak meer stereotiep neigen te zijn in vergelijking met de bestaande handboeken. Tijdens het samenstellen van hun eigen lesmateriaal zijn ze niet actief bezig met het integreren van diverse geslachten en culturen. De leerkrachten geven aan dat ze bij het selecteren van afbeeldingen niet specifiek letten op de aanwezigheid van stereotypes. Het idee om afbeeldingen te kiezen met personages met verschillende huidskleuren komt niet direct bij hen op.

Verder worden in bestaande handboeken vaak al namen verwerkt die niet typisch Vlaams zijn. Bij het samenstellen van hun eigen lesmaterialen denken de leerkrachten niet bewust na over het toevoegen van een naam van een andere cultuur. Ze geven de voorkeur aan het gebruik van namen uit hun persoonlijke omgeving. Ook verkiezen ze om namen van leerlingen uit de klas te gebruiken. Het benoemen van leerlingen in het lesmateriaal heeft als doel om een gevoel van herkenning en betrokkenheid te creëren. Hierbij merken de leerkrachten op dat het gebruik van de namen van leerlingen positieve reacties oproept, omdat de leerlingen zich meer vertegenwoordigd voelen in het materiaal.

De leerkrachten en leerlingen zijn op school nog niet echt bezig met diversiteit. Volgens de leerkrachten hebben de leerlingen nog nooit opmerkingen gemaakt over de diversiteit in hun lesmaterialen en hebben zich nog nooit problemen voorgedaan in dit opzicht. De leerkrachten zijn van mening dat het wellicht beter is dat de leerlingen zich niet te veel bezighouden met diversiteit in hun lesmateriaal, gezien de nadruk die al op dit onderwerp al wordt gelegd in andere aspecten van hun dagelijks leven, zoals de reclamespotjes op televisie waarin diverse genders en culturen expliciet worden belicht.

4.3 Alternatief en geneutraliseerd lesmateriaal

4.3.1 Tips van de leerlingen en leerkrachten

De leerkracht die het handboek Lift gebruikt, merkt op dat dit handboek soms nog wat beperkt is in inhoud en oefeningen. Daarom voegt de leerkracht af en toe zelf extra materiaal toe om de les te ondersteunen. Hoewel er ruimte is voor verbetering, is de leerkracht over het algemeen positiever over de leerstofinhoud van Lift dan over die van BUZZ. Dit, samen met mijn eigen analyses dat Lift al meer diversiteit vertoont, heeft mij doen besluiten om fragmenten uit het handboek van BUZZ aan te passen naar een niet-stereotyperende versie. Hiervoor zijn fragmenten geselecteerd die enkele stereotiepe elementen bevatten.

Zowel voor leerkrachten als leerlingen is het van belang dat het handboek voldoende variatie en afwisseling in de oefeningen biedt, zodat de aandacht van de leerlingen tijdens de les behouden blijft. Teksten dienen regelmatig afgewisseld te worden met afbeeldingen.

Een belangrijke tip bij het ontwerpen van alternatief lesmateriaal is om niet te overdrijven met de diversiteit aan genders en culturen. Ondanks positieve intenties kunnen inspanningen om inclusiviteit te bevorderen snel leiden tot het versterken van stereotypen. Bijvoorbeeld, het toevoegen van personages van verschillende geslachten, huidskleuren en zogenaamd typische namen uit andere culturen kan onbedoeld stereotiepe representaties creëren. Denk aan het voorbeeld van personages met een Turkse afkomst die vaak worden geassocieerd met een kebabzaak. Het is cruciaal om genuanceerd en realistisch om te gaan met diversiteit om de valkuil van stereotypering te vermijden.

Ik zal eerst de betreffende fragmenten analyseren voordat ik ze herschrijf of aanpas naar een meer inclusieve versie.

4.3.2 Aangepast fragment uit BUZZ @work 3

Het oorspronkelijke fragment uit BUZZ @work 3 dat werd aangepast, is te vinden op afbeelding 4, terwijl de aangepaste versie op afbeelding 5 staat.

5.2 De vrachtwagenbestuurder en de heftruckchauffeur

Naast de logistiek medewerker zijn er in de logistiek nog talrijke andere logistieke beroepen. Hier maak je al kennis met de vrachtwagenbestuurder en de heftruckbestuurder.

5.2.1 De vrachtwagenbestuurder

De vrachtwagenbestuurder is verantwoordelijk voor talrijke logistieke taken die al dan niet gecombineerd kunnen worden met werken in het magazijn, maar de belangrijkste taak is uiteraard het transport van de goederen.



a Lees op de website van de VDAB de informatie over de functie van vrachtwagenbestuurder: <https://www.vdab.be/beroepen/vrachtwagenbestuurder>. Noteer wat de job inhoudt:

- Je bestuurt zelfstandig een vrachtwagen.
- Je rijdt behendig en correct.
- Je vervoert goederen en levert die veilig en op tijd af.
- Je controleert de lading, ook tijdens het laden en lossen.
- Je lokaliseert defecten aan de vrachtwagen en verhelpt kleine storingen.
- Je werkt vaak op onregelmatige tijdstippen, zeker bij internationaal transport.

5.2.2 De heftruckchauffeur

In een magazijnomgeving bij grotere ondernemingen is er soms nood aan medewerkers die met de heftruck kunnen rijden. Een heftruckchauffeur of heftruckbestuurder volgt eerst een opleiding om het interne transportmiddel te besturen, waarna hij of zij een attest verkrijgt.



Afbeelding 4: Origineel fragment uit BUZZ @work 3

5.2 De vrachtwagenbestuurder en de heftruckchauffeur

Naast de logistiek medewerker zijn er in de logistiek nog talrijke andere logistieke beroepen. Hier maak je al kennis met de vrachtwagenbestuurder en de heftruckbestuurder.

5.2.1 De vrachtwagenbestuurder

De vrachtwagenbestuurder is verantwoordelijk voor talrijke logistieke taken die al dan niet gecombineerd kunnen worden met werken in het magazijn, maar de belangrijkste taak is uiteraard het transport van de goederen.



a Lees op de website van de VDAB de informatie over de functie van vrachtwagenbestuurder: <https://www.vdab.be/beroepen/vrachtwagenbestuurder>. Noteer wat de job inhoudt:

- Je bestuurt zelfstandig een vrachtwagen.
- Je rijdt behendig en correct.
- Je vervoert goederen en levert die veilig en op tijd af.
- Je controleert de lading, ook tijdens het laden en lossen.
- Je lokaliseert defecten aan de vrachtwagen en verhelpt kleine storingen.
- Je werkt vaak op onregelmatige tijdstippen, zeker bij internationaal transport.

5.2.2 De heftruckchauffeur

In een magazijnomgeving bij grotere ondernemingen is er soms nood aan medewerkers die met de heftruck kunnen rijden. Een heftruckchauffeur of heftruckbestuurder volgt eerst een opleiding om het interne transportmiddel te besturen, waarna hij of zij een attest verkrijgt.



Afbeelding 5: Aangepast fragment uit BUZZ @work 3

In het eerste fragment wilde ik de afbeelding van een vrachtwagenchauffeur vervangen door een vrouw. Hiermee wilde ik het dominante stereotype van een mannelijke vrachtwagenchauffeur, zowel in het lesmateriaal als in de gedachten van de leerlingen, doorbreken. Eveneens wilde ik benadrukken dat vrouwen evenveel technische vaardigheden hebben als mannen (Atria, 2020). Bij mijn zoektocht op het internet naar afbeeldingen van vrachtwagenchauffeurs kwam ik echter vrijwel geen vrouwen tegen.

Bij het zoeken naar afbeeldingen van heftruckchauffeurs vond ik wel meer vrouwen. Voor deze afbeelding koos ik bewust voor inclusiviteit op het gebied van cultuur, waarbij ik een medewerker met een niet-Vlaams uiterlijk selecteerde. Door afbeeldingen te tonen van personen met een andere afkomst, kan er meer etnische diversiteit worden bevorderd (Mesman et al., 2021). Voor beide afbeeldingen heb ik toestemming van mijn stagebedrijf gekregen om deze interne beelden in mijn masterproef op te nemen.

De tekst over de taken van zowel een vrachtwagen- als een heftruckchauffeur was al zeer neutraal geschreven. Er werden geen namen of persoonlijke voornaamwoorden gebruikt die naar een specifiek geslacht zouden kunnen verwijzen. Alleen in de laatste zin, waarin naar de heftruckchauffeur wordt verwezen, wordt deze genoemd met hij of zij. Dit is positief, omdat beide geslachten hiermee worden vertegenwoordigd. Tekstueel heb ik niets aan dit fragment aangepast.

4.3.3 Aangepast fragment uit BUZZ @work 4

Het oorspronkelijke fragment uit BUZZ @work 4 dat werd aangepast, is te vinden op afbeelding 6, terwijl de aangepaste versie op afbeelding 7 staat.

Welkom in het magazijn Diable Rouge!

Efficiënte logistiek staat of valt met een haalbare en correcte planning en organisatie. Aan het hoofd van onze firma staat de directeur, dhr. Jan Vertongen. Een echte leidersfiguur. Hij houdt de touwtjes graag strak in handen. Gelukkig kan hij rekenen op goed personeel!

Zijn steun en toeverlaat is mevr. Franka Vercauteren. Zij is onze logistiek verantwoordelijke. Ze zorgt voor een stipte planning van het magazijn en de uurroosters. Ze stuurt het team van logistiek medewerkers nauwgezet aan. Ze is streng maar rechtvaardig!

Onze heftruckchauffeur is dhr. Axel Witsel. Hij is altijd in voor een grapje! De goederen stapelen is zijn specialiteit. Hij heeft nog nooit een pallet verkeerd in- of uitgeladen. De vrachtwagenbestuurders maken graag een praatje met hem.

De magazijnbediende, mevr. Tina Courtois, zorgt nauwgezet voor de documentenstroom. Ze is een pietje-precies, maar dat is dan ook een noodzakelijke competentie voor haar job. Ze zorgt ook voor het onthaal in ons magazijn. De balie ligt er steeds netjes en opgeruimd bij!

En dan heb je de mannen en vrouwen van het 'zwaardere werk'. Het zijn powermensen die van aanpakken weten en van fysieke arbeid houden. Ze werken nauwkeurig en vaak tegen de klok. De logistiek medewerkers Toby Alderweireld en Eden Hazard zorgen voor een stipte goederenontvangst! Ze slaan alles op de juiste locatie op. Ze zorgen voor een correcte orderpicking en sturen de goederen tijdig op naar de klanten.

We werken allemaal goed samen, we zijn een echt en hecht team!



Afbeelding 6: Origineel fragment uit BUZZ @work 4

Welkom in het magazijn!

Efficiënte logistiek staat of valt met een haalbare en correcte planning en organisatie. Aan het hoofd van onze firma staat de directeur, dhr. Emil Jensen. Een echte leidersfiguur. Hij houdt de touwtjes graag strak in handen. Gelukkig kan hij rekenen op goed personeel!

Zijn steun en toeverlaat is dhr. Daan Jacobs. Hij is onze logistiek verantwoordelijke. Hij zorgt voor een stipte planning van het magazijn en de uurroosters. Hij stuurt het team van logistiek medewerkers nauwgezet aan. Hij is streng maar rechtvaardig!

Onze heftruckchauffeur is mevr. Johanna Verhaeghe. Zij is altijd in voor een grapje! De goederen stapelen is haar specialiteit. Zij heeft nog nooit een pallet verkeerd in- of uitgeladen. De vrachtwagenbestuurders maken graag een praatje met haar.

De magazijnbediende, dhr. Stephan Baranov, zorgt nauwgezet voor de documentenstroom. Hij is een pietje-precies, maar dat is dan ook een noodzakelijke competentie voor zijn job. Hij zorgt ook voor het onthaal in ons magazijn. De balie ligt er steeds netjes en opgeruimd bij!

En dan heb je de mannen en vrouwen van het 'zwaardere werk'. Het zijn powermensen die van aanpakken weten en van fysieke arbeid houden. Ze werken nauwkeurig en vaak tegen de klok. De logistiek medewerkers Charlotte Declercq en Thibaut Hens zorgen voor een stipte goederenontvangst! Ze slaan alles op de juiste locatie op. Ze zorgen voor een correcte orderpicking en sturen de goederen tijdig op naar de klanten.

We werken allemaal goed samen, we zijn een echt en hecht team!



Afbeelding 7: Aangepast fragment uit BUZZ @work 4

In het tweede fragment heb ik voornamelijk de tekst aangepast. Hierin werden verschillende gender- en culturele stereotypen weergegeven door de namen die werden gekoppeld aan een specifiek beroep.

Allereerst heb ik besloten om de namen van de Rode Duivels, die oorspronkelijk werden gebruikt, volledig te vervangen. Dit terwijl een richtlijn suggereerde dat het belangrijk was om een thema te selecteren dat nauw aansluit bij de leefwereld van de leerlingen en waarin ze zichzelf kunnen herkennen. Deze verhalen blijven hen het meest bij en ze identificeren zich sneller met het hoofdpersonage (*Mesman et al., 2021*). De oorspronkelijke case ging over de Rode Duivels, een thema dat jongeren zou aanspreken, maar waarin het stereotype van mannelijke voetballers werd bevestigd.

Bovendien vond ik de manier waarop de mannelijke namen werden omgezet naar vrouwelijke namen niet helemaal correct. Het veranderen van *Frank Vercauteren* naar *Franka Vercauteren* duidt voor mij niet op het inclusiever maken van het fragment, aangezien hier de mannelijke connotatie nog duidelijk naar voren komt.

Om het fragment inclusiever te maken, heb ik besloten om de directeur geen typisch Vlaams klinkende naam te geven. Door namen van verschillende afkomsten te integreren, kan er meer etnische diversiteit worden bereikt (*Mesman et al., 2021*). Met behulp van een tool voor het genereren van namen met twee verschillende afkomsten (*MixedName, 2024*), koos ik voor de naam *Emil*. Deze naam is een combinatie van een Nederlandse en Deense naam en is ook in Vlaanderen

bekend. Daarom heb ik deze voornaam gecombineerd met de typisch Deense achternaam *Jensen*. Ik heb gekozen voor een jongensnaam om niet meteen te overdrijven in de vertegenwoordiging van de minderheidsgroep van niet-Vlaamse vrouwen.

Voor de logistiek verantwoordelijk heb ik de naam *Daan Jacobs* gekozen. Enerzijds omvat zijn takenpakket de planning en anderzijds wordt benoemd dat hij kwaliteiten bezit, zoals strengheid.

De heftruckchauffeur werd van een man aangepast naar een vrouw en kreeg de naam *Johanna Verhaeghe*. *Johanna* is een Engelse voornaam, gecombineerd met de Vlaamse achternaam *Verhaeghe*. Hierbij vond ik het vooral belangrijk om het genderaspect te benadrukken. In het vorige fragment werd het beroep van heftruckchauffeur uitgevoerd door een man, maar in dit fragment is de heftruckchauffeur een vrouw. Door beide geslachten in een bepaald beroep te vertegenwoordigen, kunnen ook minderheidsgroepen zich gerepresenteerd voelen (*Mesman et al., 2021*). Hierbij wordt een vrouw in een actieve en niet-stereotiepe rol weergegeven. Een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen is een stap naar genderneutraliteit en benadrukt dat beide geslachten dit beroep kunnen uitoefenen (*Mesman et al., 2021*). Op die manier vermijden we dat een specifiek geslacht automatisch wordt gekoppeld aan een bepaald beroep en doorbreken we denkpatronen over de rolverhoudingen van mannen en vrouwen.

De magazijnbediende wordt hier voorgesteld als een Russische man met de naam *Stephan Baranov*. Zijn naam werd opnieuw gecreëerd met een namengenerator (*Reedsy, 2024*). Hoewel de magazijnmedewerker in het lesmateriaal en door leerlingen minder vaak wordt voorgesteld als een niet-Vlaamse vrouw, heb ik er toch voor gekozen om het personage als een man voor te stellen vanwege de beschrijving die bij het beroep staat. De magazijnbediende wordt beschreven als iemand die ervoor zorgt dat alles er netjes en ordelijk bijligt, een stereotiep beeld dat eerder aan vrouwen wordt toegewezen. Zo worden mannen zelden afgebeeld in zorgende rollen (*KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL, 2015*). Door een man in deze stereotype doorbrekende rol te plaatsen, wordt duidelijk gemaakt dat mannen ook een zorgende rol kunnen vervullen. Dit kan helpen om weerstand, schaamte en onwil te doorbreken (*Atria, 2020*).

Vervolgens worden de mannen en vrouwen besproken die het zwaardere werk verrichten. Het is positief om te zien dat er wordt gesproken over zowel mannen als vrouwen in dit beroep. Voor de twee logistieke medewerkers heb ik zowel gekozen voor een man als een vrouw. Hierbij heb ik eerst de vrouw benoemd en dan pas de man, omdat bij de term 'zwaardere werk' misschien eerder een man wordt gelinkt dan een vrouw. Door een beroep dat doorgaans door mannen wordt uitgevoerd aan een vrouw te koppelen, wordt bij leerlingen het beeld geschetst dat beide geslachten geschikt zijn voor dit beroep. De namen die ik hier heb gekozen zijn *Charlotte Declercq*, een Franse naam en *Thibaut Hens*, een Vlaams klinkende naam. Dit draagt bij aan de vertegenwoordiging van zowel vrouwen als personen met een niet-Vlaamse achtergrond.

Ten slotte heb ik een afbeelding toegevoegd aan deze case waarop het volledige team te zien is. Dit omdat het een richtlijn was om niet al te vaak mensen alleen af te beelden, maar ze meer in teamverband weer te geven, om zo meer diversiteit te laten zien in het verhaal (*Mesman et al., 2011*). Deze afbeelding werd gecreëerd met het Artificiële Intelligentie-platform Ideogram via de zoekterm *work team consisting of both men and women in a warehouse*.

4.3.4 Aangepast fragment uit BUZZ @work 5

Het oorspronkelijke fragment uit BUZZ @work 5 dat werd aangepast, is te vinden op afbeelding 8, terwijl de aangepaste versie op afbeelding 9 staat.

scanning		De medewerker scant de verzamelde goederen. Zo wordt de voorraad meteen bijgewerkt.	De opslagmethode is afhankelijk van de aard en grootte van de goederen.
voice picking		Medewerkers krijgen stap voor stap de juiste informatie via een hoofdtelefoon. Met hun stem bevestigen ze wat er verzameld is. Dit werkt volledig papierloos en medewerkers hebben beide handen vrij.	Ook hier is de opslagmethode afhankelijk van de goederen.
put-to-light		De medewerker legt het juiste aantal goederen in het vak waar een lampje brandt.	Meestal gaat het om kleine producten. Hiervoor worden schappen of legbordstellingen gebruikt.

Afbeelding 8: Origineel fragment uit BUZZ @work 5

scanning		De medewerker scant de verzamelde goederen. Zo wordt de voorraad meteen bijgewerkt.	De opslagmethode is afhankelijk van de aard en grootte van de goederen.
voice picking		Medewerkers krijgen stap voor stap de juiste informatie via een hoofdtelefoon. Met hun stem bevestigen ze wat er verzameld is. Dit werkt volledig papierloos en medewerkers hebben beide handen vrij.	Ook hier is de opslagmethode afhankelijk van de goederen.
put-to-light		De medewerker legt het juiste aantal goederen in het vak waar een lampje brandt.	Meestal gaat het om kleine producten. Hiervoor worden schappen of legbordstellingen gebruikt.

Afbeelding 9: Aangepast fragment uit BUZZ @work 5

Dit laatste fragment behandelt de technische uitleg over verschillende manieren van orderpicken in het magazijn. De tekst voldoet volledig aan de vereisten om een job als genderneutraal te beschrijven, doordat er geen persoonlijke voornaamwoorden worden gebruikt die een bepaald geslacht zouden suggereren bij een bepaalde job.

In tegenstelling tot de genderneutraliteit in de tekst, tonen de afbeeldingen alleen mannen. Deze afbeeldingen zullen worden aangepast om meer inclusiviteit te creëren, terwijl het belangrijkste doel van de afbeeldingen blijft om de besproken methoden van orderpicken duidelijk weer te geven.

Door de eerste afbeelding te vervangen door een afbeelding waar zowel een man als een vrouw op staan (*3PL Warehouse Manager – SmartScan, z.d.*) wordt het beeld geschetst dat deze functie door beide geslachten kan worden uitgeoefend. De man op de afbeelding voert de operationele taak uit, terwijl de vrouw instructies geeft. Deze afbeelding draagt ook bij aan de culturele diversiteit, aangezien de man een niet-Vlaams uiterlijk heeft.

De afbeelding omtrent voice picking werd vervangen door een afbeelding gecreëerd met het Artificiële Intelligentie-platform Ideogram, met behulp van de zoekterm *voice picking in warehouse, without specifying whether the picker is male or female*. Het niet specificeren van het geslacht op een afbeelding is ook een methode om gendergelijkheid te bevorderen (*KlasCement, 2011*).

Bij de laatste foto van het put-to-light-systeem (*Luca, 2022*) ligt de focus volledig op de activiteit en niet op het personage. Opnieuw wordt hier het geslacht niet duidelijk gemaakt als een manier om eventuele genderstereotyperingen te vermijden (*KlasCement, 2011*).

5. Discussie

5.1 Stereotyperingen in leermiddelen logistiek

Ondanks de diverse initiatieven die zijn genomen om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden, blijven de gegevens uit sommige methodes redelijk beperkt voor diepgaande conclusies. De steekproef voor klasgesprekken met leerlingen en interviews met leerkrachten is tamelijk klein. Echter, bij de analyse van stereotyperingen in lesmateriaal zijn alle beschikbare handboeken onderzocht. Er zijn momenteel zes handboeken in omloop voor de ondersteuning van de logistieke studierichtingen.

5.1.1 Voorkomen van genderstereotyperingen in leermiddelen logistiek

Tussen de twee onderzochte handboeken, BUZZ en Lift, is er een duidelijk verschil in genderrepresentatie. In BUZZ komen meer dan twee keer zoveel mannelijke personages voor als vrouwelijke. Dit is meermaals bevestigd door eerdere onderzoeken, die aantonen dat vrouwen consequent ondervertegenwoordigd zijn in vergelijking met hun werkelijke aantal (*Van Herpt et al., 2019*). Lift daarentegen toont een vrijwel gelijke verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke personages. De mannelijke dominantie die in BUZZ overheerst, wordt in Lift op een meer evenwichtige manier gepresenteerd.

Wanneer we kijken naar de logistieke beroepen in de handboeken zien we opnieuw een duidelijke meerderheid van mannelijke personages. Meer dan de helft van deze beroepen wordt door mannen uitgevoerd. De overige beroepen worden dan gelijk verdeeld tussen vrouwen en personages zonder gespecificeerd geslacht.

Er is ook een verschil in de beroepen die mannen en vrouwen uitoefenen in BUZZ en Lift. In BUZZ worden taken in het magazijn of andere zware taken bijna altijd door mannen uitgevoerd. In Lift zien we echter regelmatig vrouwen in de logistieke sector terugkomen, met een meer evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen. Het is positief om te zien dat dit in contrast staat met eerdere bevindingen, waarin vrouwen vaak in traditionele rollen en mannen in hogere professionele functies werden afgebeeld (*Orupabo, 2018*). Dergelijke representaties kunnen stereotiepe genderboodschappen over beroepsmatige rollen versterken (*Van de Rozenberg et al., 2023*). Gender- en culturele aspecten komen in Lift sterker naar voren en worden soms zelfs tot het uiterste getrokken. Zo worden bepaalde beroepen expliciet aan het tegenovergestelde geslacht gekoppeld en zijn de fragmenten vaak voorzien van culturele diversiteit in zowel afbeeldingen als namen in de teksten.

5.1.2 Voorkomen van culturele stereotyperingen in leermiddelen logistiek

De handboeken zijn de laatste jaren ook geëvolueerd op het vlak van culturele integratie. Waar vroeger volledig Vlaamse personages de norm waren (*Royela et al., 2017*), zien we nu een verschuiving naar multiculturele personages, zowel in de afbeeldingen van mensen met verschillende

culturele afkomsten als in de niet-Vlaams klinkende namen. Dit is een duidelijke stap richting een meer inclusieve samenleving.

In Lift is een rijkere culturele diversiteit merkbaar dan in BUZZ, zowel in de afbeeldingen als in de namen in de teksten. Daarbij valt op dat culturele diversiteit vaker tot uiting komt in de namen dan in de afbeeldingen. Hoewel Lift al meer neigt naar gelijkheid tussen Vlaamse en andere culturen, is volledige gelijkheid nog niet bereikt. Verschillende onderzoeken wijzen op een ondervertegenwoordiging van etnische minderheidsgroepen in verhouding tot hun werkelijke aandeel in de bevolking (*Mesman et al., 2019*).

Als we het gender- en culturele aspect combineren, zien we dat er in BUZZ zelden vrouwen met een andere culturele achtergrond aan bod komen. In Lift is er een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen met een andere afkomst.

In beide handboeken vervullen personages met verschillende culturele achtergronden vergelijkbare functies. Hieruit kunnen we concluderen dat personages uit etnische groepen niet systematisch worden afgeschilderd als minder competent of met een lagere status dan blanke personages, in tegenstelling tot wat eerder onderzoek suggereerde (*Park et al., 2018*).

5.2 Inzichten van leerlingen en leerkrachten

Hoewel diversiteit een actueel thema is voor uitgeverijen, bleek uit de klasgesprekken dat leerlingen en leerkrachten hier op school nog niet veel mee bezig zijn. De stereotiepe beelden en gedachten van de leerlingen worden meer beïnvloed door hun dagelijks leven en omgeving dan door de inhoud van handboeken. Dit wordt bevestigd door eerder onderzoek, waaruit bleek dat boodschappen over stereotypen veel breder zijn dan alleen schoolboeken (*Mesman et al., 2019*). Schoolboeken spelen hierin zonder twijfel een belangrijke rol, naast leerkrachten, ouders, leeftijdsgenoten en sociale media (*Mesman et al., 2019*). Ouders, leerkrachten en leerlingen vertrouwen op schoolboeken zonder zich bewust te zijn van de stereotypen die erin voorkomen (*Cocoradă, 2018*). Zo geven leerkrachten tijdens hun lessen onbewust en impliciet boodschappen door over stereotypen (*Halimi et al., 2017*).

Leerkrachten geven ook aan dat ze bij het schrijven van hun eigen cursussen meer stereotiep te werk gaan dan wanneer ze een bestaand handboek van een uitgeverij gebruiken. Ze hebben niet voldoende kennis en bewustwording om aandacht te besteden aan de integratie van verschillende genders en culturen in hun cursussen. Desondanks proberen de leerkrachten de leerlingen zoveel mogelijk te betrekken en herkenning te bieden in de handboeken. Door bijvoorbeeld de namen van de leerlingen te gebruiken in de cursussen, voelen de leerlingen zich vertegenwoordigd in het lesmateriaal, wat een gevoel van inclusie in de klas creëert (*De Leersnyder et al., 2021*). Wanneer leerlingen inclusie ervaren, voelen ze zich gerechtigd en stellen ze hogere ambities. Daarentegen leidt uitsluiting ertoe dat leerlingen zich niet op hun plaats voelen binnen het vakgebied (*Orupabo, 2018*). Het is belangrijk voor alle leerlingen om de verschillende maatschappelijke groepen vertegenwoordigd te zien in het onderwijsmateriaal, omdat dit kan helpen stereotypen te verminderen.

De effecten van wetenschappelijk onderzoek naar de invloed van stereotypen dringen momenteel nog niet door bij de leerlingen. Genderstereotypes kunnen ervoor zorgen dat leerlingen geen gelijke kansen krijgen om zich volledig te ontwikkelen in het onderwijs (*Bovenberg, 2016, geciteerd in Stinstra & Prast, 2022*). Daarnaast kunnen stereotypen prestatieverschillen veroorzaken tussen mannen en vrouwen, zowel in schoolprestaties als op de werkvloer (*Bordalo et al., 2019*). Ook leerlingen van een andere afkomst presteren slechter wanneer ze worden blootgesteld aan negatieve etnische stereotypen (*Nguyen & Ryan, 2008*).

De leerlingen zijn zich nog onvoldoende bewust van de gevolgen van stereotypen, waardoor ze de impact ervan nog niet volledig beseffen. Het is essentieel om zowel bij leerlingen als leerkrachten bewustwording te creëren over het bestaan en de gevolgen van stereotypering (*Atria, 2020*). Leerkrachten moeten kritisch omgaan met het aanbieden van lesmateriaal uit schoolboeken om misvattingen te voorkomen (*Habib et al., 2020*). Ze vervullen een proactieve rol in het bewustzijn en het opmerken van stereotypen (*Curaming & Alkaff, 2021*). Niet alleen leerkrachten spelen hierbij een rol, maar ook de leerlingen zelf. Zij moeten leren dat standpunten uit de handboeken in twijfel kunnen worden getrokken (*Ndura, 2004*). Samen met de leerkrachten moeten zij vooroordelen en stereotypen opsporen en analyseren in de schoolboeken (*Curaming & Alkaff, 2021*), om deze openlijk te bespreken en zo de ontwikkeling van misvattingen tegen te gaan (*Ndura, 2004*). Alles begint echter bij de auteurs van de handboeken. Zij moeten zich bewust zijn van de vooroordelen die zij neerschrijven om deze te verminderen of uit te bannen (*Curaming & Alkaff, 2021*).

Na enige bewustwording van het concept stereotypen, werd duidelijk dat deze sterk leven bij de leerlingen. Ze noemden verschillen beroepen die ze aan een bepaald geslacht koppelen. Dit was vooral opvallend bij logistieke beroepen. Positief was dat ongeveer de helft van de leerlingen aangaf logistieke beroepen niet expliciet aan een geslacht toe te wijzen. Het was echter opvallend dat leerlingen die geen neutrale houding aannamen, vrijwel unaniem de beroepen aan mannen toeschreven. Dit komt ook naar voren in analyses van genderstereotyperingen in BUZZ en Lift. In beide handboeken heerst een mannelijke dominantie, zowel bij logistieke beroepen als bij de optelsom van alle verschillende beroepen.

Hoewel de leerlingen bepaalde beroepen aan mannen of vrouwen toewijzen, gebeurt deze toewijzing niet op basis van cultuur. In hun dagelijks leven merken de leerlingen meer stereotyperingen op het vlak van gender en minder op het vlak van cultuur. Ze hebben niet het idee dat ze, als iemand van het andere geslacht of cultuur, niet capabel zouden zijn om een bepaald beroep uit te oefenen dat in hun dagelijks leven of in handboeken aan de andere groep wordt toegewezen. Dit staat in contrast met eerder onderzoek, waaruit bleek dat het blootstellen van vrouwen en minderheden aan negatieve stereotyperingen op basis van hun vaardigheden zou leiden tot verminderde prestaties (Aronson et al. 1998). Bovendien zou dit leiden tot minder zelfvertrouwen en daardoor minder motivatie om carrière te maken in bepaalde vakgebieden (Bian, 2022).

5.3 Stereotypes verminderen door neutrale alternatieven

Om de fragmenten aan te passen en meer genderneutraliteit te bevorderen, werden verschillende maatregelen genomen. Een evenwichtige verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke personages

werd gehanteerd (*Mesman et al., 2021*). In elk beroep werden zowel mannen als vrouwen afgebeeld, zodat leerlingen een breder beeld kregen van mogelijke carrièrepaden (*Mesman et al., 2021*). Dit draagt bij aan meer gendergelijkheid en doorbreekt bestaande denkpatronen over rolverhoudingen tussen mannen en vrouwen. Bovendien zorgen personages met een onduidelijk geslacht voor meer genderneutraliteit (*Mesman et al., 2021*).

Voor de integratie van culturele diversiteit werden namen met verschillende afkomsten geïntegreerd (*Mesman et al., 2021*). Daarnaast dragen afbeeldingen van personen met een niet-Vlaams uiterlijk bij aan meer etnische diversiteit (*Mesman et al., 2021*). Het was belangrijk om huidige stereotypen niet volledig tegen te gaan om te voorkomen dat nieuwe stereotypen ontstaan, gericht op de oorspronkelijk ondervertegenwoordigde groepen. Door een breed scala aan groepen in het lesmateriaal te integreren, wordt een breed publiek van leerlingen aangesproken. Leerlingen moeten zoveel mogelijk het gevoel krijgen dat de schoolboeken betrekking hebben op hun eigen ervaringen en omgeving, omdat dit hen motiveert om te geloven dat ze zelf ook in staat zijn om dergelijke beroepen uit te voeren (*Judi Mesman, 2019*).

6. Beperkingen en aanbevelingen

6.1 Cijfers huidige werkgelegenheid in de logistieke sector

Het belang van deze masterproef ligt in het onderzoeken van stereotyperingen in leermiddelen. Een aanvulling kan zijn om de verhoudingen tussen verschillende geslachten en culturen die voortkomen uit de analyses van de handboeken te vergelijken met de werkelijke verhoudingen op de arbeidsmarkt in de logistieke sector.

Via deskresearch kan inzicht worden verkregen in de diversiteit binnen de logistieke sector. Als de gegevens uit dit rapport onvoldoende zijn, kunnen gesprekken worden gehouden met essentiële sleutelpersonen uit de logistieke sector of vertegenwoordigers van de sectorfederatie. Ook belangrijke logistieke dienstverleners, zoals Nike en Essers, kunnen bijdragen tot een beter begrip door specifieke gegevens over de tewerkstelling aan te leveren.

Op die manier zou het mogelijk worden om conclusies te trekken over de over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde geslachten of culturen, die kunnen leiden tot stereotyperingen. Momenteel ontbreken er nog meer specifieke cijfers over de huidige tewerkstelling, met name in de logistieke sector. Vanwege de enorme diversiteit aan beroepen in de handboeken zijn er onvoldoende cijfers bekend over de huidige situatie op de arbeidsmarkt. De beschikbare cijfers richten zich op de brede sector, maar bieden geen onderverdeling per beroep. Dit maakt het niet mogelijk om een betrouwbare analyse op te stellen van alle gender- en culturele verhoudingen in verschillende beroepen. Een vergelijking tussen leermiddelen en de realiteit op het gebied van deze beroepen kan een vertekend beeld geven.

Dit onderzoek richtte zich alleen op de analyses van de cijfers uit het lesmateriaal en nog niet op de cijfers in de realiteit. Het betrekken van dit aspect zou het onderzoek kunnen versterken, maar momenteel ontbreekt hiervoor de juiste informatie.

6.2 Gestandaardiseerde methoden voor analyses

Voor het onderzoek naar logistieke leermiddelen zijn alle beschikbare handboeken onderzocht. Vanwege de recente uitbreiding van logistieke studierichtingen in het secundair onderwijs waren er echter nog maar weinig handboeken beschikbaar die specifiek gericht waren op logistiek.

Het onderzoek naar genderstereotypen verliep relatief soepel, omdat verschillende eerdere onderzoeken een goede basis boden voor het ontwikkelen van analysemethoden. Een uitdaging was om te bepalen of er bewust geen geslacht werd vermeld bij de personages in de handboeken. Bij deze strategie om genderneutraliteit te bevorderen was het soms moeilijk op te merken of dit met opzet gebeurde. Dit kwam regelmatig voor in de handboeken van BUZZ. In de handboeken van Lift werden daarentegen veel meer namen en afbeeldingen vermeld, waardoor dit aspect minder opviel. Daarom werd bij de analyse van de stereotyperingen in BUZZ rekening gehouden met personages waarbij geen geslacht werd vermeld. Bij Lift werden deze niet meegenomen omdat dit niet consistent terugkwam. Om definitieve conclusies te trekken over het bewust niet vermelden van een geslacht, zouden gesprekken met de auteurs nodig zijn.

Daarentegen was het onderzoek naar culturele stereotypen nog complexer. Er bestaat momenteel geen eenduidige en correcte methode om personages aan een specifieke cultuur toe te wijzen, waardoor dit aspect een uitdaging vormde binnen de masterproef. Het benadrukt de noodzaak van gestandaardiseerde methoden om culturele achtergronden van personages te bepalen. Alleen door een geschikte methode te gebruiken om conclusies te trekken over de culturele achtergrond van personages, gebaseerd op afbeeldingen of namen, kunnen betrouwbare resultaten worden verkregen. Dit onderzoek kan dienen als een waardevol startpunt voor toekomstig onderzoek naar culturele stereotypering.

In deze masterproef werd al een onderscheid gemaakt tussen culturele aspecten die worden weergegeven op afbeeldingen en die in de tekst aan bod kwamen. Dit onderscheid kan in toekomstig onderzoek ook worden toegepast op het gebied van gender, om te onderzoeken of afbeeldingen het qua genderrepresentatie beter of slechter doen dan de tekst.

Tijdens de uitgevoerde analyses werd geen onderscheid gemaakt tussen de hoofd- en nevenpersonages. Nochtans stelt eerder onderzoek dat niet-Vlaamse personages evenveel kans hebben als Vlaamse personages om het hoofdpersoon te zijn (*Van Veen et al., 2023*). Het kan echter interessant zijn om dit aspect mee te nemen in toekomstig onderzoek. Op die manier kan worden onderzocht of er een consistent patroon zit in de verschillen in representatie.

De zichtbaarheid of onzichtbaarheid van bepaalde identiteitskenmerken kan invloed hebben op de kennis die wordt geproduceerd over ongelijkheid. Onderzoeken richten zich vaak op de meest zichtbare vormen van ongelijkheid, waardoor minder zichtbare vormen kunnen worden genegeerd (*Essanhaji & Van Den Brink, 2022*). Hoewel dit onderzoek zich vooral heeft gericht op de makkelijk waarneembare gender- en culturele stereotypen, kan een uitbreiding ervan zich richten op minder zichtbare elementen, zoals sociaaleconomische achtergrond. Dit aspect werd oorspronkelijk opgenomen in het onderzoek, maar werd later geschrapt vanwege de complexiteit van het vaststellen ervan in handboeken.

6.3 Beperkte steekproef van leerlingen en leerkrachten

Het meest vernieuwende aspect van dit onderzoek was de informatie verkregen uit klasgesprekken en interviews met zowel leerlingen als leerkrachten. Ondanks dat ik klassen uit de richtingen Logistiek en Organisatie en Logistiek van zowel het GO! als het Katholiek Onderwijs heb gesproken, was de steekproef beperkt tot 22 leerlingen en vier leerkrachten. Voor toekomstig onderzoek zou het raadzaam zijn om meer gesprekken te voeren om tot meer betrouwbare conclusies te komen.

Tijdens de gesprekken met leerlingen en leerkrachten kwamen verschillende stereotiepe standpunten naar voren. Uitspraken, zoals dat vrouwen een betere fijne motoriek hebben of dat in een fabriek voor autoassemblage meer mannen dan vrouwen werken, moet kritisch worden geëvalueerd om te bepalen of dit feiten zijn of slechts overtuigingen van de leerlingen en leerkrachten. Door dergelijke uitspraken zonder wetenschappelijke onderbouwing over te nemen, bestaat het risico dat zowel de onderzoeker als de lezers van de masterproef zelf bevooroordeeld raken.

Het is interessant om te onderzoeken of er verschillen zijn in de aandacht voor stereotypen in handboeken op scholen met een meer of minder diverse populatie. Op scholen met een divers publiek komen leerlingen vaker in contact met verschillende culturen. Uit de interviews bleek dat het bewustzijn van stereotypen minder sterk aanwezig is bij Vlaamse leerlingen dan bij leerlingen uit andere culturen. Voor deze laatste groep zijn bepaalde stereotypes nog sterker verankerd in hun cultuur en opvoeding.

Hierbij zou de link gelegd kunnen worden naar scholen uit het GO!-onderwijs en het Katholiek Onderwijs. Het verschil tussen het GO! en het Katholiek onderwijs werd in deze masterproef slechts beperkt behandeld en de bevindingen zijn uitsluitend gebaseerd op klasgesprekken en interviews. Deze verschillen zouden kwantitatief verder onderzocht kunnen worden om een dieper inzicht te verkrijgen.

6.4 Aanvullingen op het geneutraliseerd lesmateriaal

Een eerste idee bij het creëren van stereotypevrij lesmateriaal was het gebruik van Artificiële Intelligentie (AI) om afbeeldingen te genereren. Door AI instructies te geven om inclusieve afbeeldingen te maken, kunnen visuele elementen worden toegevoegd aan het lesmateriaal zonder zelf bevooroordeeld te worden. Het is echter belangrijk om te erkennen dat vooroordelen kunnen ontstaan in de AI-gegenereerde beelden. De gegenereerde content kan stereotypen versterken of gemeenschappen verkeerd weergeven (*Institute of Tropical Medicine, 2024*). In de toekomst kan het waardevol zijn om hier meer nadruk op te leggen.

Verder onderzoek kan ook de invloed van auteurs en uitgeverijen meer betrekken. Hun eigen geslacht of culturele achtergrond, evenals die van hun omgeving, kunnen van invloed zijn op de mate waarin zij verschillende genders en culturen opnemen in de handboeken. Door interviews met auteurs en uitgeverijen te houden, kan een beter begrip worden verkregen van hun denkwijze over het aspect van stereotypen.

Een waardevolle aanpak zou zijn om het uiteindelijke stereotypevrije lesmateriaal opnieuw aan de leerlingen en leerkrachten voor te leggen. Door hen eerst het originele fragment te laten zien en vervolgens de aangepaste versie, kan gevraagd worden of ze verschillen opmerken en welke versie hun persoonlijke voorkeur heeft. Door naar hun ervaringen en feedback te peilen, kunnen aspecten naar voren komen die de leerlingen of leerkrachten nog zouden willen aanpassen aan de gender- en culturele representatie.

7. Conclusie

7.1 Waarnemingen in handboeken logistiek

In de afgelopen jaren zijn er aanzienlijke stappen gezet richting een meer genderneutrale en cultureel diverse representatie in de huidige handboeken. Toch blijven er serieuze inspanningen nodig om lesmateriaal volledig vrij van stereotypen te maken. Voor het bevorderen van gendergelijkheid is een evenwichtige numerieke representatie van mannen en vrouwen cruciaal. Deze evolutie is eveneens zichtbaar in een vergelijking tussen de handboeken van BUZZ en Lift. Terwijl BUZZ een duidelijke meerderheid aan mannelijke personages laat zien, biedt Lift een meer evenwichtige verdeling. Deze mannelijke dominantie komt ook naar voren in de logistieke beroepen die in de handboeken worden geschreven en beïnvloeden de percepties van leerlingen, die logistieke beroepen nog vaak met mannelijke werknemers associëren. Bij BUZZ lijkt deze veronderstelling te kloppen, aangezien mannen daar nog steeds de meerderheid vormen in logistieke beroepen. Lift toont daarentegen een meer evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen in deze functies.

Daarnaast zijn veranderingen zichtbaar op cultureel vlak. Waar BUZZ voornamelijk Vlaamse personages toont, zien we bij Lift een bredere culturele diversiteit.

Het meten van culturele diversiteit bleek complexer dan het meten van genderdiversiteit. Deze masterproef beschikt momenteel nog niet over een gestandaardiseerde methode om culturele stereotypering in de handboeken te specificeren. Desondanks werd een onderscheid gemaakt tussen culturele elementen die werden opgemerkt via afbeeldingen en via namen. Bij BUZZ valt er een beperkte variëteit op in zowel personages met een niet-Vlaams uiterlijk als in personages met niet-Vlaams klinkende namen. Daarentegen bevatten de handboeken van Lift meer diversiteit in zowel afbeeldingen van verschillende culturen als in de gebruikte namen. Ondanks deze vooruitgang is volledige gelijkheid qua culturele diversiteit nog niet bereikt.

Bij de combinatie van gender- en culturele elementen valt op dat BUZZ zelden vrouwen toont met een andere culturele achtergrond, terwijl Lift een evenwichtige verhouding laat zien tussen mannen en vrouwen met diverse culturen. In beide handboeken vervullen personen van zowel Vlaamse als niet-Vlaamse afkomst vergelijkbare functies.

7.2 Verantwoordelijkheid van auteurs, leerkrachten en leerlingen

Schoolboeken vormen een krachtig middel voor het creëren van stereotypen in de hoofden van leerlingen. De sociale opvattingen van leerlingen worden beïnvloed door de afbeeldingen en personages die zij in hun handboeken zien terugkomen.

Auteurs spelen hierbij een cruciale rol, omdat zij zich bewust moeten zijn van de vooroordelen en stereotypen die zij in hun boeken opnemen. Ondanks de verschillende inspanningen om meer gelijkheid te bevorderen en minder stereotypen te vertonen, komen deze toch nog regelmatig voor.

Vervolgens rust er een verantwoordelijkheid op de leerkrachten. Zij dienen kritisch om te gaan met het lesmateriaal dat ze aanbieden om verkeerde opvattingen te vermijden. Hoewel leerkrachten een grotere diversiteit aan geslachten en culturen opmerken dan enkele jaren geleden, geven ze aan hier niet altijd voldoende aandacht aan te besteden. Bij het opstellen van eigen lesmateriaal merken ze vaak dat ze stereotiep te werk gaan, doordat er weinig nadruk wordt gelegd op het integreren van afbeeldingen en namen van personen met diverse afkomsten.

Tot slot dragen de leerlingen zelf een verantwoordelijkheid. Zij moeten leren dat de standpunten in de handboeken mogelijk niet volledig correct zijn. Op dit moment zijn leerlingen zich echter vaak nog onvoldoende bewust van de stereotypen die kunnen voorkomen. Hoewel het positief is dat ze deze stereotypen niet altijd opmerken of er geen problemen mee ervaren, missen ze vaak de kennis om hier kritisch naar te kijken. Bovendien hebben ze nog weinig besef van de impact en de gevolgen van stereotypen. Leerlingen zijn zich meer bewust van stereotypen in hun dagelijks leven en de actualiteit dan in de handboeken. Ze vinden de verschuiving naar meer diversiteit positief en zien deze integratie zelfs als sociaal noodzakelijk in deze tijd, wat ook beïnvloed wordt door hun opvoeding.

7.3 De overschakeling naar neutraal lesmateriaal

De volgende stap is het aanpakken van lesmateriaal dat een beperkte diversiteit vertoont. Door verschillende maatregelen kunnen genderneutraliteit bevorderd en culturele integratie vergroot worden.

Om genderneutraliteit te stimuleren, kunnen verschillende benaderingen worden toegepast, zoals het evenwichtig vertegenwoordigen van mannen en vrouwen, het niet expliciet koppelen van bepaalde geslachten aan specifieke beroepen, het vermijden van het benadrukken van geslacht en het vermijden van het gebruik van persoonlijke voornaamwoorden.

Voor een betere culturele integratie kunnen afbeeldingen van personen met verschillende culturele afkomsten en namen van diverse afkomsten worden opgenomen.

Het is echter van belang om niet te overdrijven in het integreren van diversiteit. Hoewel inspanningen om inclusiviteit te bevorderen belangrijk zijn, kunnen ze, indien niet goed uitgevoerd, stereotypen versterken door verkeerde associaties te creëren.

8. Bijlagen

8.1 Transcriptie interview met het GO!

8.1.1 Klasgesprek met acht leerlingen uit 5LOG en 7LOG

- Bij BUZZ meer stereotypen te vinden dan bij Lift
- Gevoel dat sommige beroepen meer toegewezen worden aan mannen of vrouwen:
 - ➔ Bv. onthaalmedewerker als eerder vrouwelijk
- Bij culturen hebben ze minder dat gevoel
- Meer in het dagelijks leven dat ze stereotypes opmerken:
 - ➔ Ook al wel een aantal lessen over gehad waarbij ze in contact kwamen met stereotypes
 - ➔ Bv. vreemd beeld wanneer een vrouw met een heftruck rijdt, omdat dit meer een job voor een man is
 - ➔ Bv. in de winkel vaak een vrouw achter de kassa en maar zelden een man gezien
 - ➔ Iemand pikt hierop in dat ze bij haar in de buurt wel mannen aan het werk hebben achter de kassa
- Ze ervaren geen ongemakkelijk gevoel bij de stereotypes
- Soms wel het gevoel dat een bepaalde job beter door een man of vrouw wordt uitgevoerd qua capaciteiten
 - ➔ Een poetsvrouw (of poetsman), omdat vrouwen hier beter in zouden zijn, aangezien ze meer oog hebben voor details
- Het maakt hen niet uit of er nu verschillende geslachten en culturen in het handboek verwerkt zitten:
 - ➔ Zolang iedereen maar blij is met zijn of haar job
- In het handboek zelf merken ze de stereotypen niet op:
 - ➔ Ze maken de oefeningen, maar ze letten er niet noodzakelijk op hoeveel mannen of vrouwen er vermeld staan
- In het dagelijks leven valt dat veel meer op:
 - ➔ Bv. man die in zijn vrije tijd een nagelsalon heeft
 - ➔ Mensen denken dat hij homoseksueel is, terwijl dat helemaal niet het geval is
 - ➔ Iemand pikt daarop in dat het echt niet in haar hoofd past, ze begrijpt wel dat dat kan, maar het is fout in haar hoofd, net zoals ze niet kan plaatsen dat er mannen werken in een kledingwinkel
 - ➔ Sommigen geven aan dat ze dit inderdaad als een stereotiep beeld ervaren
- Sommigen reageren dat dat ligt aan de manier waarop ze opgevoed zijn

8.1.2 Interview met drie leerkrachten Logistiek

- Het onderwerp stereotypering was al op de rand van moeilijk voor de arbeidsfinaliteit:
 - ➔ Door voorbeelden en met hen in gesprek te gaan, werd het wel duidelijker
- Geven wel aan dat ze dit in het dagelijks leven herkennen:
 - ➔ Wat voor mij wel het gevoel gaf dat ze snappen waarover het onderwerp gaat
- Hun woordenschat is enorm beperkt:
 - ➔ Bv. arbeider en bediende is iets wat sommige wel kennen, maar voor andere is dat al een struikelblok
 - ➔ Door ervaring leren om dit goed uit te leggen
- Uitgeverijen zijn daar de laatste jaren precies wel mee bezig:
 - ➔ Groot verschil tegenover de versies van boeken van een aantal jaar geleden, toen zag je voornamelijk mannen en blanke personages in de handboeken
 - ➔ Een aantal jaar terug zat het er amper nog in
 - ➔ Leerlingen en leerkrachten zijn hier totaal nog niet mee bezig
- Deels eigen cursussen, deels handboeken van uitgeverijen
- Vroeger wel eigen cursussen, maar dan werden die meer stereotiep opgesteld:
 - ➔ Nu bestaand handboek met niet-Vlaams klinkende namen al in verwerkt, waarop je in je eigen cursussen nooit zelf zou komen
- Diversiteit extreem toegepast in de handboeken, vooral Lift:
 - ➔ Valt hard op dat handboeken niemand willen uitsluiten
 - ➔ Veel verschillende huidskleuren, bijna minder blanken dan andere huidskleuren
 - ➔ Bv. brandweerman wordt dan brandweervrouw
 - ➔ In BUZZ is het wel aanwezig, maar Lift weegt precies op elke pagina en elke naam af of deze nog kunnen aangepast worden
 - ➔ Wanneer ik zelf niet-stereotyperend lesmateriaal zal maken, moet ik erop letten dat ik het niet in het extreme trek
- Als ze zelf cursussen maken zijn ze er niet mee bezig om verschillende geslachten en culturen te integreren:
 - ➔ Zoeken gewoon een gepaste foto, maar zijn niet echt bezig met de stereotypes die daar wel of niet inzitten
- Ze nemen vaak namen van de leerlingen uit de klas, namen van leerkrachten of namen van kinderen van collega's:
 - ➔ Zodat het echt voor hen geschreven is
 - ➔ Bij het gebruik van namen van leerlingen uit de klas komt er wel reactie op, dan voelen ze zich vertegenwoordigd door het personage
- Leerlingen zijn daar duidelijk niet mee bezig:
 - ➔ Merken of zeggen er niets van
 - ➔ Leerkrachten vinden het goed dat de leerlingen er nog niet zo mee bezig zijn
 - ➔ Heeft zich nooit als een probleem voorgedaan of zijn nooit van iemand reacties op gekomen
 - ➔ Op verschillende vlakken wordt het allemaal in het extreme genomen de laatste jaren, mede door het *woke*-aspect

- ➔ Meer het stereotiepe beeld uit hun dagelijks leven en omgeving, terwijl de handboeken er minder voor tussen zitten
- Voor hun eigen cursussen gebruiken ze materiaal dat voor handen is uit verschillende handboeken:
 - ➔ Daaruit halen ze materiaal voor hun eigen cursussen
 - ➔ Ze zullen geen namen of dingen letterlijk overnemen uit de handboeken
- Het komt niet echt in hun op om eens een afbeelding van een personage met een andere huidskleur toe te voegen aan hun cursussen:
 - ➔ Eveneens als een andere naam toe te voegen die wat specialer is
- Bij de overheid merken ze die integratie ook op:
 - ➔ Door leerkracht die werkt bij Tax-on-web
 - ➔ Dit is in de laatste jaren aangepast
 - ➔ Vroeger waren de personages een standaard blank gezin
 - ➔ Nu zijn de cases niet meer bv. Jef en Annemie, maar wel bv. Fatima en Dirk
 - ➔ Bijna tot in het extreme getrokken waarbij Dirk de werkzoekende is en Fatima een goede job heeft en bv. manager of CEO is
- Stereotypes bij personen met niet-Vlaamse afkomst zit er nog harder in tegenover diegene met een Vlaamse afkomst:
 - ➔ Zit bij hen nog veel harder in hun cultuur
 - ➔ Meisjes met niet-Vlaamse afkomst uit ASO of TSO die aangeven dat ze huisvrouw willen worden, omdat ze het gewoon zijn van thuis dat de vrouw thuis moeten blijven om voor de kinderen te zorgen
- Bij de heftruckopleiding van de VDAB zijn er ook een aantal meisjes:
 - ➔ Ook meisjes die werkzoekend zijn naar een logistieke job zoals heftruck- of stackerchauffeur en niet alleen maar jongens
 - ➔ Daar ook een verschuiving op te merken
- Bepaalde producten spreken meer mannen of vrouwen aan:
 - ➔ Bij Estée Lauder zijn het schoonheidsproducten die voornamelijk vrouwen aanspreken, in combinatie met de kortingen die ze ontvangen en het zijn ook allemaal kleine producten die een fijne motoriek vereisen
 - ➔ Bij DAF Trucks zijn het auto's met ruwer werk dat eventueel meer geschikt is voor mannen, omdat het meer fysiek is zonder de fijne motoriek, zodat je minder vrouwen aan het werk ziet op de werkvloer in het magazijn
- Voor leerlingen uit het GO! vormt dit geen probleem:
 - ➔ Het GO! is een heel divers publiek, waardoor de leerlingen met verschillende genders en culturen in aanraking komen op school
 - ➔ Op een school met minder leerlingen met een niet-Vlaamse achtergrond, kan dat misschien wel voor problemen of andere meningen zorgen
 - ➔ Bevragen van een klas uit het Katholiek Onderwijs en het GO!
- Interessant om de handboeken van Lift te onderzoeken voor hun aparte uitgaven voor het Katholiek Onderwijs en het GO!
 - ➔ Kijken of er daar verschillen zijn tussen beide versies

- Uit de literatuur wordt er al veel wetenschappelijk onderzocht wat de effecten van stereotypes op de leerlingen zijn,
 - ➔ Maar in de praktijk is dit helemaal niet zo van belang voor leerlingen, want ze letten er zelfs niet op
 - ➔ Ofwel zijn deze onderzoeken weinig praktijkgericht, ofwel beseffen de leerlingen nog niet wat de impact op hen kan zijn

8.2 Transcriptie interview met het Katholiek Onderwijs

8.2.1 Klasgesprek met acht leerlingen uit 3OL

- Geen van de twee sprak meer aan
- In de handboeken een vrouw als onthaalmedewerker, maar nergens een man
- Als je situaties ziet in het dagelijks leven, wel meer het gevoel dat bepaalde beroepen voor mannen of vrouwen zijn
 - ➔ In een kledingwinkel meer vrouwen
 - ➔ In de bouwsector meer mannen
 - ➔ Als onthaalmedewerker meer vrouwen
- Je hebt een beeld van in het dagelijks leven dat enkel mannen of vrouwen een bepaald beroep kunnen beoefenen
- Maar niet echt het gevoel dat het tegenovergestelde geslacht die job niet zou kunnen uitvoeren
 - ➔ Vrouwen kunnen bepaalde dingen beter uitvoeren dan een man
 - ➔ Moeilijk om voorbeelden te geven van bepaalde beroepen die door een bepaalde cultuur worden uitgevoerd
- Letten niet echt op stereotypering in handboeken
 - ➔ Wel veranderd de laatste tijd
 - ➔ Vroeger in de lagere school waren alle personages Vlaams
 - ➔ Nu is er veel meer diversiteit
- Valt ook op in reclame dat er meer verschillende culturen aan bod komen
- Geen specifieke vragen uit de handboeken die voor hen het beste werken
 - ➔ Belangrijk om te zorgen voor voldoende afwisseling in de oefeningen, zodat er niet constant hetzelfde type vragen worden gesteld
- Ze vinden het vrij normaal dat er nu meer diversiteit in verwerkt zit
 - ➔ Ze vinden het nu een meer eerlijke verhouding
 - ➔ Positief dat ze er mee bezig zijn

8.2.2 Klasgesprek met zes leerlingen uit 4OL

- In de fragmenten van Lift meer mensen te vinden
 - ➔ Een meisje geeft aan dat vrouwen alle beroepen wel zullen uitvoeren, ook al is het een beroep voor een man
- In handboeken eigenlijk nooit op gelet
- Thuis aan tafel vallen er wel regelmatig stereotiepe uitspraken
 - ➔ Bv. een man als poetshulp, wordt als vreemd ervaren
 - ➔ Vrachtwagenchauffeur wordt als vreemd ervaren wanneer dit door vrouwen wordt uitgevoerd
 - ➔ Meisjes vinden het niet echt leuk om een hele dag in een vrachtwagen te zitten
 - ➔ Jongens benoemen de internationale reiservaring en de prachtige uitzichten als pluspunten van het beroep van een vrachtwagenchauffeur, dit alles terwijl je hier zelfs nog voor betaald wordt
- Kunnen meer zaken benoemen die hen niet aanspreken aan de handboeken, dan dat hen wel aanspreken:
 - ➔ De moodboards spreken hen minder aan
 - ➔ De actions, de opdrachten die herhaling zijn van het hele hoofdstuk, zijn wel een makkelijke manier om punten te pakken, maar spreken de leerlingen ook niet echt aan
- Volgens hen is het sociaal verplicht om verschillende genders en culturen in de handboeken te integreren:
 - ➔ Heel actueel thema op het nieuws
 - ➔ Als er niet genoeg diversiteit in zit, gaan niet veel scholen met het handboek willen werken
 - ➔ Wordt als normaal gezien dat dit wordt gedaan

8.2.3 Interview met één leerkracht Organisatie en Logistiek

- Tips bij het ontwerpen van geneutraliseerd lesmateriaal
 - ➔ Taal en spelling is heel belangrijk
 - ➔ Niet altijd te veel tekst, maar ook afwisselen met afbeeldingen
 - ➔ Genoeg variëren, zodat het niet altijd hetzelfde is
 - ➔ Opdrachten geven die de leerlingen moeten opzoeken uit het handboek en op internet
 - ➔ Woordenlijsten en kernwoorden zijn wel handig voor de leerlingen
 - ➔ To-the-point samenvatting door de leerlingen laten verwerken in mindmap, blanco mindmap aanreiken die de leerlingen moeten invullen
 - ➔ Meer diversiteit in het handboek verwerken
- Het handboek Lift is nog vrij beperkt en mag meer uitgebreid
 - ➔ De leerkracht maakt zelf uitbreidingen of extra oefeningen bij sommige hoofdstukken uit het handboek
- Van Lift best tevreden, hoewel het soms nog beperkt is
 - ➔ BUZZ is nog meer beperkt
- Stereotypen waren nog nooit opgevallen
 - ➔ Niet mee bezig in het handboek
 - ➔ Wel in het magazijn vaak een man en aan het onthaal vaak een vrouw opgemerkt
- Vaak nog blanke mensen in de handboeken
 - ➔ Nog niet echt niet-Vlaamse personages, dus die mogen er nog wel meer in
- In de online oefeningen wordt bij sommige oefeningen aangegeven dat ze voor het GO! zijn
 - ➔ Leerplannen gaan uiteindelijk niet gigantisch hard verschillen, dus eerder kleine verschillen

8.3 Fragmenten uit handboeken

8.3.1 Fragmenten uit de handboeken van BUZZ



Je hebt nu kennism gemaakt met de taken van een logistiek medewerker. We zetten ze nog even op een rijtje.

1 Ontvangen van goederen

- De logistiek medewerker controleert de goederen bij ontvangst: zijn het de juiste goederen? Klopt het aantal dat vermeld staat op de documenten? Zijn de goederen in goede staat, met andere woorden: is de verpakking niet beschadigd?
- De logistiek medewerker lost de goederen met een intern transportmiddel, bijvoorbeeld met een steekwagen of met een motorpallettruck.
- De logistiek medewerker kijkt de documenten nauwkeurig na en vergelijkt de gegevens met de bestelling die bij de leverancier geplaatst werd. Hij vergelijkt de vrachtbrief met de bestelbon.

2 Opslaan van goederen

Na de controle van de documenten zoekt de logistiek medewerker een locatie voor de goederen. Een locatie is een plaats waar de goederen staan. De opslag kan onmiddellijk in de winkel gebeuren en/of in een afzonderlijk magazijn. De logistiek medewerker brengt de goederen naar de locatie met behulp van een intern transportmiddel.

Belangrijk is ook dat de logistiek medewerker de voorraad van de goederen aanpast. Dat wil zeggen dat er een registratie gebeurt van de inkomende goederen, zodat men op elk moment weet welke en hoeveel goederen er in de onderneming in voorraad zijn. De registratie gebeurt soms nog manueel, maar veel efficiënter is dat digitaal te doen. De taak die hier uitgevoerd wordt, noemen we ook de voorraadadministratie.

3 Orderpicken van goederen

In opdracht van de klanten worden goederen uit de voorraad genomen en klaargemaakt voor verzending. Dat betekent soms ook het controleren op beschadiging en het **verzendverpakken** van de goederen. Dat betekent dat ze zo verpakt worden dat ze veilig verzonden kunnen worden.



4 Opsturen van goederen

Ten slotte worden de goederen opgestuurd naar de consument.

De logistiek medewerker mag ook de administratie daarbij niet vergeten:

- opmaak van documenten: pakbon en vrachtbrief;
- de voorraad aanpassen: **voorraadadministratie**.

- Slot
Op het einde van je bericht volgt er altijd een slotgroet.

Bijvoorbeeld:

Met vriendelijke groeten
[voornaam en naam]

Gebruik ook hier geen afkortingen. 'MVG' schrijf je dus niet.

Je kunt hieronder nog wat extra informatie toevoegen, zoals je adres, telefoonnummer of website, maar houd hierbij ook rekening met je eigen privacy!

- Bijlagen
Geef bijlagen altijd een duidelijke naam, zodat de ontvanger weet wat hij opent. Doe je dat niet, dan laat de ontvanger ze misschien ongeopend omdat ze mogelijk virussen bevatten. Vermijd het doorsturen van grote bestanden. Comprimeer ze liever. Het doorsturen gaat sneller en ze zijn makkelijker te downloaden. Controleer ook altijd of je de nodige bijlagen daadwerkelijk hebt toegevoegd. Als je met deelbare links werkt, zorg er dan voor dat de deelrechten juist zijn ingesteld.



- e Markeer in de onderstaande e-mail de begrippen met de juiste kleur.

aanspreking – geadresseerde – onderwerp – slot – bericht – bijlage

Van: marc.vanbelle@bank.be

Aan: marc.vanbelle@bank.be

Uw aanvraag voor de woongids

Woongids.pdf

Geachte heer De Visser

Uw hebt de nieuwste editie van de woongids aangevraagd. Hartelijk dank voor uw interesse. U vindt deze editie terug in de bijlage.

Hebt u na het lezen van deze gids nog vragen of wilt u uw plannen bespreken? Vraag dan zeker een woonadviesgesprek aan in een bankkantoor van uw keuze.

Met vriendelijke groeten

Marc Van Belle
Bankconsulent
065 45 98 52

	
geen bulk	bulk

Omloopsnelheid

De omloopsnelheid geeft aan hoelang een product in het magazijn ligt voordat het verzameld wordt door de orderpicker. Afhankelijk van het seizoen kan de omloopsnelheid van een product veranderen. In de zomer worden er bijvoorbeeld meer sandalen verkocht dan in de winter. En in de winter worden er meer paraplu's verkocht dan in de zomer.

De omloopsnelheid is niet alleen afhankelijk van het seizoen, maar ook van de populariteit. Zo worden er bij Torfs gedurende het hele jaar meer sneakers dan rubberlaarzen verkocht.

Manier van orderpicken

Er zijn heel veel orderpicksystemen. Elk bedrijf kiest het systeem dat het best bij zijn producten past. Hieronder vind je een overzicht van de meest courante systemen. Elk systeem heeft zijn eigen opslagmethode.

SYSTEEM	WERKWIJZE	OPSLAGMETHODE
single orderpicking 	De orders worden een voor een verzameld door de logistiek medewerker.	De goederen liggen per zone of in verschillende hallen. Ze kunnen op palletten of op legbordstellingen liggen. Dat is afhankelijk van de aard en grootte van de goederen.
multi-orderpicking 	Eén medewerker verzamelt meerdere orders tegelijk. Zo verminder je de loopafstand.	Hier wordt vaak gewerkt met legbordstellingen. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld verschillende goederen in dozen steken per bestelling. Eén medewerker maakt dan meerdere bestellingen tegelijk klaar.

Re-explore 6— Hoe kun je de klanten op een vriendelijke manier onthaal?

Klantvriendelijk onthaal

Een klantvriendelijk onthaal van bezoekers is erg belangrijk. Het geeft de bezoeker immers een eerste indruk van het bedrijf en de organisatie. De onthaalmedewerker is voor een (mogelijke) klant het eerste aanspreekpunt binnen de onderneming. Wanneer de bezoeker goed is ontvangen, dan volgen er ongetwijfeld meerdere gesprekken of bezoeken. Om een klantvriendelijk onthaal te verzorgen, moet je de juiste attitudes en vaardigheden hebben.

Een bezoeker die zich bij de onthaalbalie aanmeldt, moet zich meestal registreren. Dat gebeurt uit veiligheids-overwegingen. In noodgevallen zoals brand moet een onderneming op de hoogte zijn van wie er zich waar in de onderneming bevindt. Personen die uitgenodigd zijn voor een bijeenkomst door het bedrijf moeten zich uiteraard ook melden bij de onthaalmedewerker. Kun jij deze bezoekers voor A.S.Adventure.edu manueel registreren?



- Saskia De Grootte en Abdel Achatou van de firma Hallo Fris komen op 20xx-05-23 om 9.00 uur aan voor een vergadering met senior aankoper Lies Meeus. De vergadering vindt plaats in lokaal 27 en duurt tot 11.00 uur.
- Joris Van de Velde van de firma Sport Top komt op 20xx-05-23 om 9.30 uur aan voor een vergadering in lokaal 28 met salesmanager Ersil Dokumaci. De vergadering duurt tot 12.00 uur.
- Wim Nuytinck van Bouw De Grootte komt op 20xx-05-23 om 11.00 uur aan voor een herstelling van het plafond in lokaal 05 van de logistieke afdeling. Hij vertrekt om 14.25 uur.

REGISTRATIE BEZOEKERS						
Datum	Naam bezoeker	Firma	Contact-persoon	Lokaal	Tijd	
					In	Uit

Explore 2— Welke hulpmiddelen zijn er bij de opslag van goederen?

- 1 Bekijk de afbeeldingen van de interne transportmiddelen. Dat zijn hulpmiddelen die je gebruikt om goederen in het magazijn te verplaatsen.
- 2 Noteer de benamingen bij de juiste foto. Gebruik indien nodig het internet. Kies uit:
steekwagen – transpallet – motorpallettruck / elektrotranspallet – stapelaar

A



B



C



D



LEVEL ①

Wie zijn de experts van de klas?

→ INTRO

1

Vorig jaar heb je kennisgemaakt met de competenties van de drie beroepen op de afbeeldingen. Noteer de naam van het beroep bij de afbeelding.

A



B



C



2

In dit level fris je de leerstof van het derde jaar op aan de hand van een spel. Je beantwoordt stap voor stap deze onderzoeksvraag:

Wie zijn de experts van de klas?

LEVEL ④

Hoe bied je logistieke ondersteuning voor een vergadering?

→ INTRO

1

Bekijk aandachtig de onderstaande afbeelding en beantwoord de vragen.

a Wat is deze groep mensen aan het doen?

b Wat zie je allemaal op de tafel?

b Wie heeft ervoor gezorgd dat dat materiaal aanwezig is?



2

In dit level beantwoord je stap voor stap deze onderzoeksvragen:

Hoe kan een onthaalmedewerker een goede logistieke ondersteuning bieden voor een vergadering?

Welke voorbereidingen moet een onthaalmedewerker doen voor een vlotte vergadering?

Welke apparatuur heeft de onthaalmedewerker nodig voor de vergadering en de voorbereiding ervan?

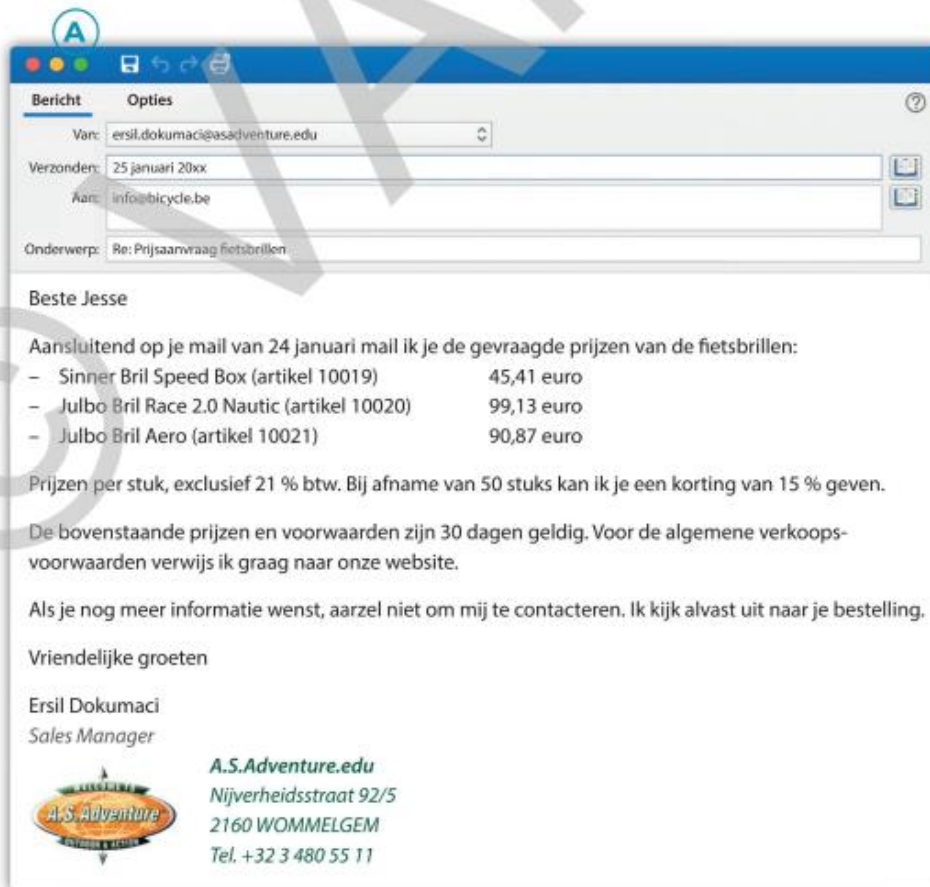
Re-explore 4— Hoe stel je een offerte op?

- 1 Lees de e-mail en de bijlage die Ersil Dokumaci op 25 januari opstelt. Welk verschil stel je vast tussen de e-mail en de bijlage?

PRIJSOPGAVE EN OFFERTE

De verkoper stelt een prijsopgave op nadat een klant een prijsaanvraag heeft ingediend. In de prijsopgave staat de prijs. Een offerte is uitgebreider dan een prijsopgave. De klant krijgt niet alleen de gevraagde prijs, maar ook meer details over het product, een eventuele korting, de leverings- en betalingsvoorwaarden.

Markeer: De mail aan Bicycle is een voorbeeld van een *prijsopgave / offerte*. De bijlage bij de mail aan Casino Cycling Team is een *prijsopgave / offerte*.



Bericht **Opties** ?

Van: ersil.dokumaci@asadventure.edu

Verzonden: 25 januari 20xx

Aan: info@bicycle.be

Onderwerp: Re: Prijsaanvraag fietsbrillen

Beste Jesse

Aansluitend op je mail van 24 januari mail ik je de gevraagde prijzen van de fietsbrillen:

– Sinner Bril Speed Box (artikel 10019)	45,41 euro
– Julbo Bril Race 2.0 Nautic (artikel 10020)	99,13 euro
– Julbo Bril Aero (artikel 10021)	90,87 euro

Prijzen per stuk, exclusief 21 % btw. Bij afname van 50 stuks kan ik je een korting van 15 % geven.

De bovenstaande prijzen en voorwaarden zijn 30 dagen geldig. Voor de algemene verkoopsvoorwaarden verwijst ik graag naar onze website.

Als je nog meer informatie wenst, aarzel niet om mij te contacteren. Ik kijk alvast uit naar je bestelling.

Vriendelijke groeten

Ersil Dokumaci
Sales Manager

 **A.S. Adventure.edu**
Nijverheidsstraat 92/5
2160 WOMMELGEM
Tel. +32 3 480 55 11

Good to know

De openingszin is bijna net zo belangrijk voor de verkoop als een goede reclameslogan. Een klant luistert gewoonlijk beter naar de eerste zin van een verkoper dan naar de volgende. Die eerste zin bepaalt dan ook zijn hele houding ten opzichte van de verkoper en de aanbieding of product. Bij de eerste zin beslissen veel klanten al of ze de verkoper zo snel mogelijk weer kwijt willen, of naar zijn voorstellen willen luisteren.

Fase 2 Interesse / Interest – Wek de interesse van de klant op.

-  a Je hebt de aandacht van de klant. Nu moet je ervoor zorgen dat hij interesse in je product krijgt. Hoe doe je dat? Bekijk indien nodig het filmpje uit fase 1 opnieuw.

- b In deze fase moet je het vertrouwen van de klant winnen. Werk per twee. Beantwoord de vragen.

- Wat is het beste moment om artikelen aan de klant te tonen?

- Op welke manier kun je de klant iets tonen?

- Wat wil je bereiken met een demonstratie?

- c Lees aandachtig het onderstaande verhaal. Werk per twee. Bedenk hoe Jelle de artikelen zou kunnen gebruiken om beter te verkopen. Bespreek daarna jullie ideeën klassikaal.

「Bij MediaMarkt beschikt verkoper Jelle Smets over uitstekend verkoopmateriaal. Hij heeft de juiste artikelen in de toonzaal: smartphonetasjes, lightrings, flexibele tripods, selfiesticks ... Hij maakt echter geen gebruik van die artikelen om de interesse van de klanten te wekken.」



8.4 Uitwerking stereotyperingen uit handboeken



Je hebt nu kennisgemaakt met de taken van een logistiek medewerker. We zetten ze nog even op een rijtje.

1. Ontvangst van goederen

- De logistiek medewerker controleert de goederen bij ontvangst: zijn het de juiste goederen? Staat het aantal dat vermeld staat op de documenten? Zijn de goederen in goede staat, met andere woorden: is de verpakking niet beschadigd?
- De logistiek medewerker laat de goederen met een extern transportmiddel, bijvoorbeeld met een sleepwagen of met een motorpallettruck.
- De logistiek medewerker legt de documenten voorafgaand aan de goederen met de bestelling die bij de leverancier gestuurd werd. Hij vergelijkt de vrachtnote met de bestelbon.

2. Opslaan van goederen

Na de controle van de documenten zoekt de logistiek medewerker een locatie voor de goederen. Een locatie is een plaats waar de goederen staan. De opslag kan onmiddellijk in de winkel gebeuren en/of in een afzonderlijk magazijn. De logistiek medewerker brengt de goederen naar de locatie met behulp van een intern transportmiddel.

Belangrijk is ook dat de logistiek medewerker de voorraad van de goederen aanpast. Dat wil zeggen dat er een registratie gebeurt van de inkomende goederen, zodat men op elk moment weet welke hoeveelheid goederen er in de onderneming in voorraad zijn. De registratie gebeurt soms nog manueel, maar veel efficiënter is dat digitaal te doen. De taak die hier uitgevoerd wordt, noemen we ook de voorraadadministratie.

3. Uitgeleide van goederen

In opdracht van de klanten worden goederen uit de voorraad genomen en klaargemaakt voor verzending. Dit betekent soms ook het controleren op beschadiging in het verpakkingsmateriaal van de goederen. Dit betekent dat ze zo verpakt worden dat ze veilig vervoerd kunnen worden.



4. Opsluiten van goederen

Ten slotte worden de goederen opgeleverd aan de consument.

De logistiek medewerker mag ook de administratie daarbij niet vergeten.

- afname van documenten: pakbon en vrachtnote
- de voorraad aanpassen: voorraadadministratie

GENDER	CULTUUR
Zowel een man als een vrouw met een gelijkwaardige beroep van orderpicker op de afbeeldingen	Man met andere afkomst in de achtergrond op de afbeelding
Mannelijke arbeiders hebben veiligheidsvestje aan, terwijl de vrouwelijke leidinggevende in kostuum geen veiligheidsvestje aan heeft op de afbeeldingen	Man met andere afkomst in de achtergrond op de afbeelding
Taken logistiek medewerker zijn zowel fysiek zwaarder (lossen van goederen) als administratief (documenten nakijken, registreren van de goederen) uit de tekst	

Re-explora 6 – Hoe kun je de klanten op een vriendelijke manier onthalen?

Klantvriendelijk onthaal

Een klantvriendelijk onthaal van bezoekers is erg belangrijk. Het geeft de bezoeker immers een eerste indruk van het bedrijf en de organisatie. De onthaalmedewerker is voor een (mogelijke) klant het eerste aanspreekpunt binnen de onderneming. Wanneer de bezoeker goed is ontvangen, dan volgen er mogelijk nieuwe afspraken of bezoeken. Om een klantvriendelijk onthaal te verzorgen, moet je de juiste attitudes en vaardigheden hebben.

Een bezoeker die zich bij de onthaalmedewerker aanmeldt, moet zich meestal registreren. Dit gebeurt uit veiligheidsoverwegingen. In veel gevallen wordt brand met een onderneming op de hoogte zijn van wie er zich waar in de onderneming bevindt. Personen die uitgenodigd zijn voor een bijeenkomst door het bedrijf moeten zich hiervoor ook melden bij de onthaalmedewerker. Kun jij deze bezochters voor A.S. Administratie anders registreren?



- Saskia De Grootte en Abdel Achatou van de firma Hatto Vrij komen op 20-05-23 om 9:00 uur aan voor een vergadering met senior aankoper Lili Henna. De vergadering vindt plaats in lokaal 27 en duurt tot 11:00 uur.
- Joris Van de Velde van de firma Specij komt op 20-05-23 om 9:30 uur aan voor een vergadering in lokaal 28 (het zakenvoorzitter Joris Henna). De vergadering duurt tot 12:00 uur.
- Wim Nuytink van Broux (de Grootte) komt op 20-05-23 om 11:00 uur aan voor een herhaling van het bijeen in lokaal 28 van de logistieke afdeling. Hij vertrekt om 14:30 uur.

REGISTRATIE BEZOEKERS					
Datum	Naam bezoeker	Firma	Contactpersoon	Lokaal	Tijd
				In	Uit

GENDER	CULTUUR
Vrouw als onthaalmedewerker op de afbeelding	Vrouw met andere afkomst op de afbeelding
Saskia eerst vermeld, daarna Abdel Achatou in de tekst	Saskia De Grootte als Vlaams klinkende naam in de tekst
Man als vertegenwoordiger van een sportbedrijf in de tekst	Abdel Achatou als niet-Vlaams klinkende naam in de tekst
Man als vertegenwoordiger van een bouwbedrijf in de tekst	Lies Meeus als Vlaams klinkende naam in de tekst
	Joris Van de Velde als Vlaams klinkende naam in de tekst

	Ersil Dokumaci als niet-Vlaams klinkende naam heeft het beroep van sales manager (bediende) in de tekst
	Wim Nuytinck als Vlaams klinkende naam heeft het beroep van klusjesman (arbeider) in de tekst

Explore 2— Welke hulpmiddelen zijn er bij de opslag van goederen?

1 Bekijk de afbeeldingen van de interne transportmiddelen. Dat zijn hulpmiddelen die je gebruikt om goederen in het magazijn te verplaatsen.

2 Noteer de benamingen bij de juiste foto. Gebruik indien nodig het internet. Kies uit:
steekwagen – transpallet – motorpallettruck / elektrotranspallet – stapelaar

GENDER	CULTUUR
Zowel een man als een vrouw met een gelijkwaardige en zware job op de afbeeldingen	

• Slot
Op het einde van je bericht volgt er altijd een slotgroot.

Bijvoorbeeld:
Met vriendelijke groeten
[voornaam en naam]

Gebruik ook hier geen afkortingen. 'MVG' schrijf je dus niet.

Je kunt hieronder nog wat extra informatie toevoegen, zoals je adres, telefoonnummer of website, maar houd hierbij ook rekening met je eigen privacy!

• Bijlagen
Geef bijlagen altijd een duidelijke naam, zodat de ontvanger weet wat hij opent. Doe je dat niet, dan laat de ontvanger ze misschien ongeopend omdat ze mogelijk virussen bevatten. Vermijd het doorsuren van grote bestanden. Comprimeer ze liever. Het doorsuren gaat sneller en ze zijn makkelijker te downloaden. Controleer ook altijd of je de nodige bijlagen daadwerkelijk hebt toegevoegd. Als je met deeltbare links werkt, zorg er dan voor dat de deeltrechten juist zijn ingesteld.

• Markeer in de onderstaande e-mail de begrippen met de juiste kleur:
aansprekking – geadresseerde – ontvanger – slot – bericht – bijlage

GENDER	CULTUUR
	Marc Van Belle als Vlaams klinkende naam heeft het beroep van bankconsulent (bediende) in de tekst
	Louis De Visser als Vlaams klinkende naam in de tekst

LEVEL ①

Wie zijn de experts van de klas?

→ INTRO

1. Vorig jaar heb je kennigemaakt met de competenties van de drie beroepen op de afbeeldingen. Noteer de naam van het beroep bij de afbeelding.

A



B



C



2. In dit level fris je de leerstof van het derde jaar op aan de hand van een spel. Je beantwoordt stap voor stap deze onderzoeksvraag:

Wie zijn de experts van de klas?

GENDER	CULTUUR
Man helpt een vrouw met de verkoop van technologische apparaten op de afbeeldingen	Vrouw met andere afkomst met het beroep als orderpicker (arbeider) op de afbeeldingen
Vrouw als onthaalmedewerker op de afbeeldingen	

LEVEL ④

Hoe bied je logistieke ondersteuning voor een vergadering?

→ INTRO

1. Bekijk aandachtig de onderstaande afbeelding en beantwoord de vragen.

a. Wat is deze groep mensen aan het doen?

b. Wat zie je allemaal op de tafel?

b. Wie heeft ervoor gezorgd dat dat materiaal aanwezig is?



2. In dit level beantwoord je stap voor stap deze onderzoeksvragen:

Hoe kan een onthaalmedewerker een goede logistieke ondersteuning bieden voor een vergadering?
Welke voorbereidingen moet een onthaalmedewerker doen voor een vlotte vergadering?
Welke apparatuur heeft de onthaalmedewerker nodig voor de vergadering en de voorbereiding ervan?

GENDER	CULTUUR
4 mannen aanwezig op de afbeeldingen	Vrouw met een andere afkomst op de afbeeldingen
4 vrouwen aanwezig op de afbeeldingen	Vrouw met een andere afkomst op de afbeeldingen



Omlaopsnelheid
De omlaopsnelheid geeft aan hoe lang een product in het magazijn ligt voordat het verzameld wordt door de orderpicker. Afhankelijk van het seizoen kan de omlaopsnelheid van een product variëren. In de zomer worden er bijvoorbeeld meer sandalen verkocht dan in de winter. En in de winter worden er meer paraplu's verkocht dan in de zomer.

De omlaopsnelheid is niet alleen afhankelijk van het seizoen, maar ook van de populariteit. Zo worden er bij Tofis gedurende het hele jaar meer sneakers dan rubberlaarzen verkocht.

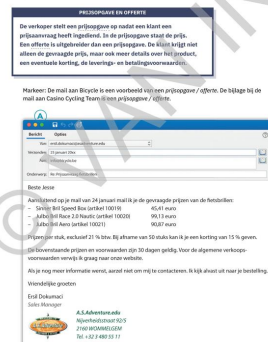
Manier van orderpicken
Er zijn heel veel orderpickingsystemen. Elk bedrijf kiest het systeem dat het best bij zijn producten past. Hieronder vind je een overzicht van de meest courante systemen. Elk systeem heeft zijn eigen opslagmethode.

SYSTEEM	WERKWIJZE	OPSLAGMETHODE
single orderpicking		De goederen liggen per zone of in verschillende hallen. Ze kunnen op palleten of op legbordstellingen liggen. Dit is afhankelijk van de aard en grootte van de goederen.
multi-orderpicking		Hier wordt vaak gewerkt met legbordstellingen. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld verschillende goederen in dozen pakken per bestelling. Een medewerker maakt dan meerdere bestellingen tegelijk klaar.

GENDER	CULTUUR
	Man met andere afkomst met het beroep van orderpicker (arbeider) op de afbeeldingen
	Man met een Vlaamse en een andere afkomst met gelijkwaardig beroep van orderpicker

Re-exploré 4— Hoe stel je een offerte op?

1. Lees de e-mail en de bijlage die Ersil Dokumaci op 25 januari opstelt. Welk verschil stel je vast tussen de e-mail en de bijlage?



GENDER	CULTUUR
	Ersil Dokumaci als niet-Vlaams klinkende naam met het beroep van sales manager (bediende)
	Jesse als Vlaams klinkende naam

Good to know

De openingszin is bijna net zo belangrijk voor de verkoop als een goede reclameslogan. Een klant luistert gewoonlijk beter naar de eerste zin van een verkoper dan naar de volgende. Die eerste zin bepaalt dan ook zijn hele houding ten opzichte van de verkoper en de aanbieder of product. Bij de eerste zin beslissen veel klanten al of ze de verkoper zo snel mogelijk weer kwijt willen, of naar zijn voorstellen willen luisteren.

Fase 2 Interesse / Interest – Wek de interesse van de klant op.

- a Je hebt de aandacht van de klant. Nu moet je ervoor zorgen dat hij interesse in je product krijgt. Hoe doe je dat? Bekijk indien nodig het filmpje uit fase 1 opnieuw.

- b In deze fase moet je het vertrouwen van de klant winnen. Werk per twee. Beantwoord de vragen.

– Wat is het beste moment om artikelen aan de klant te tonen?

– Op welke manier kun je de klant iets tonen?

– Wat wil je bereiken met een demonstratie?

- c Lees aandachtig het onderstaande verhaal. Werk per twee. Bedenk hoe Jelle de artikelen zou kunnen gebruiken om beter te verkopen. Bespreek daarna jullie ideeën klassikaal.

Bij MediaMarkt beschikt verkoper Jelle Smets over uitstekend verkoopmateriaal. Hij heeft de juiste artikelen in de toonzaal: smartphonetassen, lichttrings, flexibele tripods, selfiesticks... Hij maakt echter geen gebruik van die artikelen om de interesse van de klanten te wekken...



GENDER	CULTUUR
Man helpt een vrouw met de verkoop van technologische apparaten op de afbeeldingen	Jelle Smets als Vlaams klinkende naam met het beroep van verkoper (bediende) in de tekst

8.5 Interviewleidraad

8.5.1 Hulpvragen voor het opsporen van stereotypen

Algemene vragen

- Hoe worden de personages afgebeeld of omschreven? (*Stinstra & Prast, 2022*)
 - ➔ Zijn er nog andere zaken die je zijn opgevallen aan de personages?

Genderstereotypering

- Hoeveel mannen en vrouwen worden er weergegeven? (*Prast, 2018*)
 - ➔ Welke beroepen worden in de handboeken met mannen of vrouwen geassocieerd?
- In welke mate worden mannen en vrouwen verschillend afgebeeld in de handboeken? (*Van de Rozenberg et al., 2023*)

Culturele stereotypering

- Hoeveel personen met een verschillende afkomst worden er weergegeven? (*Mesman et al., 2019*)
 - ➔ Welke beroepen worden in de handboeken met een bepaalde afkomst geassocieerd?

8.5.2 Vragen voor het klasgesprek met de leerlingen

Algemene vragen

- Hebben jullie bij één van de twee versies een beter gevoel? (*Mesman et al., 2021*)
 - ➔ Merken jullie eerder weinig verschil op tussen de twee handboeken?
- Ervaren jullie dat bepaalde beroepen in de handboeken meer als geschikt worden voorgesteld voor een specifiek geslacht of culturele achtergrond? (*Master & Meltzoff, 2016*)
 - ➔ Zijn er beroepen waar je nu een ander beeld over hebt tegenover wanneer je daarstraks aangaf dat je deze beroepen eerder mannelijk, vrouwelijk of neutraal vond?
 - ➔ Hebben jullie het gevoel dat mensen met een bepaalde afkomst andere soorten beroepen uitoefenen tegenover mensen met een andere afkomst?
 - ➔ Zien jullie jezelf ook minder deze beroepen uitoefenen later, omdat ze door de handboeken worden aangegeven enkel voor mannen of vrouwen te zijn of enkel voor mensen een bepaalde afkomst?

Genderstereotypering

- Kunnen jullie voorbeelden geven van afbeeldingen of elementen in de teksten die kunnen leiden tot genderstereotypen? (*Devrièsère, 2020*)

Culturele stereotypering

- Kunnen jullie voorbeelden geven van afbeeldingen of elementen in de teksten die kunnen leiden tot culturele stereotypen? (*Devrièsère, 2020*)

Ervaringen met stereotypes voor 'stereotypevrij lesmateriaal'

- Zijn deze stereotyperingen jullie al eerder opgevallen in jullie eigen lesmateriaal de afgelopen jaren? (*Ndura, 2004*)
 - ➔ Of is dit iets waar jullie je helemaal nog niet bewust van waren?
- Zijn er bepaalde stereotypen waar jullie je ongemakkelijk bij voelen of die je niet helemaal correct lijken? (*Aronson et al., 1998*)
 - ➔ Zijn er bepaalde positieve of negatieve gevoelens die jullie ervaren bij stereotypes of bij de manier waarop de personages hier worden voorgesteld in de handboeken?
 - ➔ Zijn er bepaalde zaken dat jullie zouden willen veranderen en die voor jullie een verbetering lijken in de handboeken?
 - ➔ Welke zaken vinden jullie momenteel al goed en zouden jullie willen behouden aan de handboeken?
- Hoe vinden jullie het feit dat er verschillende genders en culturen vermeld worden in de handboeken? (*Pollefeyt et al., 2016*)
 - ➔ Vinden jullie dit iets belangrijks of vanzelfsprekends in deze tijden of vinden jullie dit geen absolute noodzaak?
 - ➔ Vinden jullie dat de uitgeverijen van de handboeken de verwerking van verschillende genders en culturen op een juiste manier aanpakken?

8.5.3 Vragen voor het interview met de leerkrachten

Vragen over handboeken BUZZ en LIFT

- Krijg je via deze voorstellingen het gevoel dat bepaalde beroepen in de handboeken meer als geschikt worden voorgesteld voor een specifiek geslacht of culturele achtergrond? (*Prast, 2018*)
 - ➔ Zijn er voorstellingen op vlak van gender of cultuur die je zelf anders zou aanpakken?

Vragen over eigen ervaringen met lesmateriaal

- Wat zijn jouw ervaringen met de leermiddelen die worden gebruikt in het logistiek onderwijs? (*Halimi et al., 2017*)
 - ➔ Zijn er elementen die voor jou ontbreken in bestaande handboeken?
 - ➔ Zijn er elementen waarop je je baseert uit bestaande handboeken om jouw eigen cursus samen te stellen?
- Welke elementen vind je belangrijk die terugkomen in de cursussen logistiek? (*Van Herpt et al., 2019*)
 - ➔ Waar focus jij vooral op tijdens het maken van de cursussen?
- Hoe belangrijk vind je het dat leermiddelen genderneutraal en cultureel divers zijn? (*Pollefeyt et al., 2016*)
 - ➔ Probeer jij gender- en culturele elementen extra te benadrukken in je cursussen of probeer je deze eerder te ontwijken?
 - ➔ Zijn er obstakels of uitdagingen die je hebt ervaren bij het integreren van genderneutrale en cultureel diverse leermiddelen in je lessen of cursussen?

8.6 Informed consent

Onderzoek: Stereotypering in leermiddelen logistiek voor het secundair onderwijs

Naam + contactgegevens onderzoeker: Orin Nijs – orin.nijs@student.uhasselt.be

Doel en methodologie van het onderzoek: Focusgroep-interview voor ervaringen van leerlingen en leerkrachten m.b.t. stereotypering in leermiddelen

Duur van het interview: 50 minuten

1. Ik begrijp wat van mij verwacht wordt tijdens dit onderzoek.
2. Ik begrijp dat mijn deelname aan deze studie vrijwillig is. Ik ben voldoende op de hoogte gesteld dat ik de studie op ieder moment kan stopzetten zonder dat ik daarvoor een reden hoeft te geven en zonder dat daaruit nadeel voor mij mag ontstaan, en dat mijn deelname aan deze studie door de onderzoekers op ieder moment kan stopgezet worden.
3. De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor onderzoeksdoeleinden. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd, er wordt gewerkt met pseudonimisering, en de vertrouwelijkheid van de gegevens is in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd overeenkomstig de wetgeving ter zake. Ik begrijp hoe er met mijn gegevens en de onderzoeksdata zal omgegaan worden.
4. Een groepsinterview in het kader van het opleidingsonderdeel Masterproef Supply Chain Management (3865) uit de opleiding Master Supply Chain Management van de Universiteit Hasselt.
5. Ik weet dat ik voor vragen na het interview terecht kan bij: Orin Nijs – orin.nijs@student.uhasselt.be
6. Ik weet dat ik voor eventuele klachten of andere bezorgdheden contact kan opnemen met de betrokken medewerkers van de Universiteit Hasselt via: tom.kuppens@uhasselt.be

Ik geef toestemming tot het maken van een opname. ☐

Ik stem toe om deel te nemen. ☐

Ik heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen en heb antwoord gekregen op al mijn vragen betreffende deze studie. Ik stem toe om deel te nemen.

Datum: 29/03/2024

Naam en handtekening deelnemer

Naam en handtekening onderzoeker

8.7 Analyse stereotypering in handboeken

8.7.1 BUZZ @work 3

Naam	Geslacht	Functie	Cultuur	Opmerking
Andrea Verhoeven	V	Zaakvoerder		
Celine Verreydt	V	Onderzoeker		
Christel	V	Magazijnmedewerker		
Cindy	V	Klant		
Dhr./mevr. Cambier	M	Directeur (facilitair)	Naam	
Erik	M	Heftruckchauffeur		
Frauke Delie	V	Geen		
Frauke Smeets	V	Logistiek medewerker		
Geen	Geen	Bankbediende		
Geen	M	Brandweerman		
Geen	M	Vrachtwagenchauffeur		Foto
Geen	Geen	Heftruckchauffeur		
Geen	M	Heftruckchauffeur		Foto
Geen	M	Klant		Foto
Geen	M	Klant		Foto
Geen	M	Klant		Foto
Geen	V	Klant		Foto
Geen	V	Klant		Foto
Geen	Geen	Logistiek medewerker		
Geen	M	Logistiek medewerker		Foto
Geen	M	Logistiek medewerker		Foto
Geen	V	Logistiek medewerker		Foto
Geen	V	Logistiek medewerker		Foto
Geen	Geen	Magazijnmedewerker		
Geen	M	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	M	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	M	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	M	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	V	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	V	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	V	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	Geen	Preventieadviseur		
Geen	M	Reddingswerker		
Geen	Geen	Secretariaatsmedewerker		
Geen	Geen	Verkoopmedewerker		
Geen	M	Vrachtwagenchauffeur		Foto
Gert Dewaele	M	Geen		

Heer Jacobs	M	Geen		
Ineke	V	Geen		
Jan	M	Geen		
Jessica	V	Logistiek medewerker		
Lars Huysmans	M	Medewerker (verkoop)		
Leon Eyckmans	M	Zaakvoerder		
Malik Park	M	Logistiek medewerker	Naam	
Maxence Wittebolle	M	Directeur (algemeen)		
Metin	M	Logistiek medewerker	Naam	
Nancy Auwelaert	V	Geen		
Napo	M	Geen		
Nicole	V	Magazijnmedewerker		
Sara Beel	V	Klant		
Stephan	M	Logistiek medewerker		
Wout Van Damme	M	Tuinbouwarbeider		
Yousef Baouri	M	Tuinbouwarbeider	Naam	
			Foto andere afkomst vrouw	
			Foto andere afkomst vrouw	
			Foto andere afkomst man (2x)	

8.7.2 BUZZ @work 4

Naam	Geslacht	Functie	Cultuur	Opmerking
Axel Witsel	M	Heftruckchauffeur		
Bruce Mathers	M	Vrachtwagenchauffeur	Naam	
Dr Dre	M	Logistiek medewerker	Naam	
Eden Hazard	M	Logistiek medewerker		
Fifty Cent	M	Logistiek medewerker	Naam	
Franka Vercauteren	V	Logistiek verantwoordelijke		
Geen	Geen	Vrachtwagenchauffeur		
Geen	Geen	Directeur		
Geen	Geen	Heftruckchauffeur		
Geen	M	Heftruckchauffeur		
Geen	Geen	Directeur (administratie)		
Geen	V	Klant		Foto
Geen	Geen	Landbouwer		
Geen	Geen	Logistiek verantwoordelijke		
Geen	Geen	Logistiek medewerker		
Geen	M	Logistiek medewerker		Foto
Geen	M	Logistiek medewerker		Foto
Geen	M	Logistiek medewerker		
Geen	M	Logistiek medewerker		
Geen	M	Logistiek medewerker		
Geen	V	Logistiek medewerker		Foto
Geen	V	Logistiek medewerker		
Geen	V	Logistiek medewerker		
Geen	Geen	Logistiek verantwoordelijke		
Geen	M	Logistiek verantwoordelijke		Foto
Geen	M	Logistiek verantwoordelijke		Foto
Geen	Geen	Logistiek medewerker		
Geen	Geen	Magazijnmedewerker		
Geen	M	Magazijnmedewerker	Foto andere afkomst man	
Geen	M	Magazijnmedewerker	Foto andere afkomst man	
Geen	V	Magazijnmedewerker	Foto andere afkomst vrouw	
Geen	Geen	Magazijnmedewerker		
Geen	Geen	Magazijnmedewerker		
Geen	M	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	M	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	M	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	M	Magazijnmedewerker		

Geen	V	Magazijnmedewerker		Foto
Geen	V	Magazijnmedewerker		
Geen	Geen	Orderpicker		
Geen	Geen	Heftruckchauffeur		
Geen	Geen	Verkoopmedewerker		
Geen	Geen	Vrachtwagenchauffeur		
Geen	M	Vrachtwagenchauffeur		Foto
Geen	M	Vrachtwagenchauffeur		Foto
Jan Vertongen	M	Directeur		
Jay Zet	M	Heftruckchauffeur	Naam	
Lil Wayne	M	Magazijnmedewerker	Naam	
Rakim Obama	M	Directeur	Naam	
Sagopa Kajmer	M	Orderpicker	Naam	
Snoop Dog	M	Logistiek verantwoordelijke	Naam	
Tina Courtois	V	Magazijnmedewerker		
Toby Alderweireld	M	Logistiek medewerker		
			Foto andere afkomst man	

8.7.3 BUZZ @work 5

Naam	Geslacht	Functie	Cultuur	Opmerking
Bart	M	Geen		
Bert Vandecaveye	M	Zaakvoerder		
Elias	M	Geen		
Geen	M	Orderpicker	Foto andere afkomst man	
Geen	Geen	Verantwoordelijke (HR)		
Geen	V	Klant		
Geen	V	Klant		
Geen	Geen	Logistiek medewerker		
Geen	Geen	Logistiek medewerker		
Geen	Geen	Magazijnmedewerker		
Geen	Geen	Orderpicker		
Geen	M	Orderpicker		
Geen	M	Orderpicker		
Geen	M	Orderpicker		
Geen	Geen	Productontwerper		
Geen	V	Verkoopmedewerker		Foto
Geen	Geen	Vrachtwagenchauffeur		
Geen	Geen	Vrachtwagenchauffeur		
Geen	Geen	Vrachtwagenchauffeur		
Geen	M	Vuilnisman		
Hendrik Vandermaliere	M	Zaakvoerder		
Hugo Landré	M	Zaakvoerder		
Jef Peeters	M	Magazijnmedewerker		
Louis De Visser	M	Klant		
Marc Van Belle	M	Bankbediende		
Marlies Van Wemmel	V	Geen		
Michaël Vandenheede	M	Politieagent		
Miek Kemel	M	Directeur		
Violeta Keckarovska	V	Analist	Naam	

8.7.4 BUZZ & Trade 5

Naam	Geslacht	Functie	Cultuur	Opmerking
Arthur	M	Klant		
Thaïs Lampaert	V	Directeur (operations)		
Xavier Vanwysberghe	M	Directeur (accounting en sales)		

8.7.5 Lift 3A

Naam	Geslacht	Functie	Cultuur	Opmerking
Anke Benschop	V	Directeur (financieel)		
Ann Vanden Bergh	V	Directeur (medisch)		
Ayoub Talbo	M	Magazijnverantwoordelijke	Naam	
Benny Leysen	M	Verantwoordelijke		
Carine Muntens	V	PR		
Charlotte Vansteenkiste	V	Medewerker		
Cindy	V	Medewerker		
Daan Lekens	M	Magazijnmedewerker		
Eline Truyen	V	Directeur (marketing)		
Els Pichard	V	Directeur		
Ersil Dokumaci	M	Directeur (verkoop)	Naam	
Fien Bertels	V	Zaakvoerder		
Fons Leys	M	Penningmeester		
Geen	M	Directeur		
Guy Buts	M	PR		
Hans Van Hoeck	M	Directeur (financieel en administratief)		
Ilse Van Asbroeck	V	Directeur		
Jan	M	Assistent		
Johan Savonet	M	Directeur (technisch en facilitair)	Naam	
Julie Duchateaux	V	Verantwoordelijke	Naam	
Karel	M	Verkoopmedewerker		
Kato Coenen	V	Zaakvoerder		
Kenny Rogiers	M	Magazijnmedewerker		
Kurt Everts	M	Assistent		
Lies Meeus	V	Aankoper		
Linda	V	Assistent		
Marleen Gevaert	V	Boekhouder		
Mevr. Somers	V	Directeur		
Natascha Makropoulos	V	Medewerker (administratie)	Naam	
Paul Schrooten	M	Verkoopmedewerker		
Peter	M	Directeur		
Peter Aerts	M	PR		
Peter Claes	M	Assistent		
Peter De Meyer	M	Verantwoordelijke		
Petra Knuts	V	Verantwoordelijke		

Raf Pauwels	M	Verantwoordelijke		
Sander	M	Klant		
Sigrid Steegen	V	Directeur (HR en communicatie)		
Sofie	V	Verkoopmedewerker		
Thybe Snoks	M	Medewerker		
Tina Willems	V	Boekhouder		
Wendy Dirckx	V	Directeur (medisch)		
Werner Spileers	M	Directeur (medisch)		
Wim	M	Verkoopmedewerker		
Wim Jansen	M	Verantwoordelijke		
Wim Mertens	M	Directeur (administratie)		
Xavier Beirens	M	Verantwoordelijke		
			Foto andere afkomst man	
			Foto andere afkomst man (2x)	
			Foto andere afkomst vrouw	

8.7.6 Lift 4A

Naam	Geslacht	Functie	Cultuur	Opmerking
Abdel Achatou	M	Medewerker	Naam	
Anastasia Dingenen	V	Boekhouder		
Annelies Daems	V	Visual merchandiser		
Annisa Zadora	V	Assistent (boekhouder)	Naam	
Anouar Aafir	V	Medewerker	Naam	
Bruce	M	Aanvuller		
Caro Miermans	V	Medewerker		
Cindy Duts	V	Klant		
Clarke	M	Kassier	Naam	
Dana Haels	V	Assistent (aankoop)		
Diana	V	Assistent		
Diana van Dijken	V	Psycholoog		
Elke Peerlings	V	Vrachtwagenchauffeur		
Els Mechant	V	Directeur	Naam	
Estefania Umuhire	V	Verantwoordelijke (facturatie)	Naam	
Femke Kelchtermans	V	Directeur		
Frank Fiers	M	Medewerker		
Geen	M	Klant		Foto
Geen	V	Onthaalmedewerker		
Geen	V	Orderpicker		Foto
Geen	M	Verkoopmedewerker		Foto
Geen	M	Medewerker		Foto
Gert Somers	M	Verantwoordelijke		
Hanne Cuykx	V	Medewerker		
Isabelle Colbrandt	V	Woordvoerder		
Janitta Willems	V	Klant		
Jelle Smets	M	Verkoopmedewerker		
Jesse Delli Sante	M	Medewerker	Naam	
Jinte Schrooten	V	Assistent (aankoop)		
Jitse Vissers	M	Web developer		
Joris Van de Velde	M	Klant		
Julie De Ryck	V	Medewerker		
Karim De Pelsmaecker	M	Medewerker	Naam	
Katarina Vanderzande	V	Verantwoordelijke (webshop)		
Kevin Thijs	M	Kassier		
Larissa Klein	V	Klant		

Laura Beckers	V	Klant		
Lauren Stakenborg	V	Medewerker		
Lotte Peeters	V	Klant		
Louise	V	Directeur (facilitair)		
Louise	V	Kassier		
Dhr. Van Genechten	M	Klant		
Dhr. Van Rompaey	M	Klant		
Mevr. Coenen	V	Klant		
Mevr. Picardeau	V	Klant		
Miel Cauwels	M	Medewerker		
Muhammed Abidar	M	Magazijnmedewerker	Naam	
Mulin Bussche	V	Assistent (facturatie)	Naam	
Nadine Bollen	V	Verkoopmedewerker		
Naomi Luys	V	Directeur (HR)		
Nathan Heylen	M	Analist (online)		
Pedro Awouters	M	Directeur (winkel)		
Peter	M	Verkoopmedewerker		
Pieter Behiels	M	Klant		
Remy Cuypers	M	Medewerker		
Robin	M	Aanvuller		
Robrecht Jansen	M	Klant		
Ruben Leenders	M	Vrachtwagenchauffeur		
Saskia De Grootte	V	Medewerker		
Sterre Daniëls	V	Assistent (management)		
Steven Deprez	M	Klant		
Thelma	V	Directeur		
Tibe Pecceu	M	Customer service	Naam	
Ties Hubrechts	M	Verkoopmedewerker		
Tim Stroobandt	M	Directeur (ICT)		
Tiziano Ferrari	M	Verkoopmedewerker	Naam	
Tony	M	Verkoopmedewerker		
Veerle De Block	V	Verantwoordelijke (e-mailmarketing)		
Wim Nuytinck	M	Medewerker		
Yarno Jansen	M	Logistiek verantwoordelijke		
Yassin Ayas	M	Transportverantwoordelijke	Naam	
Younes Lachnachi	M	Medewerker	Naam	
Zita Peeters	V	Verkoopmedewerker		
Zonne Paredis	V	Medewerker	Naam	
			Foto andere afkomst vrouw	

			Foto andere afkomst vrouw
			Foto andere afkomst man (3x)
			Foto andere afkomst vrouw
			Foto andere afkomst man
			Foto andere afkomst vrouw (6x)
			Foto andere afkomst man
			Foto vrouw met hoofddoek

8.8 Namen uit handboeken

Jongensnamen	Meisjesnamen	Achternamen
Abdel	Anastasia	Aarfir
Arthur	Andrea	Abidar
Axel	Anke	Achatou
Ayoub	Ann	Aerts
Bart	Annelies	Alderweireld
Benny	Annisa	Auwelaert
Bert	Anouar	Awouters
Bruce	Carine	Ayas
Clarke	Caro	Baouri
Daan	Celine	Beckers
Eden	Charlotte	Beel
Elias	Christel	Behiels
Erik	Cindy	Beirens
Ersil	Dana	Benschop
Fons	Diana	Bertels
Frank	Eline	Bollen
Gert	Elke	Bussche
Guy	Els	Buts
Hans	Estefania	Cambier
Hendrik	Femke	Cauwels
Hugo	Fien	Claes
Jan	Franka	Coenen
Jef	Frauke	Colbrandt
Jelle	Hanne	Courtois
Jesse	Ilse	Cuyckx
Jitse	Ineke	Cuypers
Johan	Isabelle	Daems
Joris	Janitta	Daniëls
Karel	Jessica	De Block
Karim	Jinte	De Grootte
Kenny	Julie	De Meyer
Kevin	Katarina	De Pelsmaecker
Kurt	Kato	De Ryck
Lars	Larissa	De Visser
Leon	Laura	Delie
Louis	Lauren	Delli Sante
Malik	Lies	Deprez
Marc	Lina	Dewaele

Maxence	Lotte	Dingenen
Metin	Louise	Dirckx
Michaël	Marleen	Dokumaci
Miel	Marlies	Duchateaux
Muhammed	Mike	Duts
Napo	Mulin	Everts
Nathan	Nadine	Eyckmans
Paul	Nancy	Ferrari
Pedro	Naomi	Fiers
Peter	Natascha	Gevaert
Pieter	Nicola	Haels
Raf	Petra	Hazard
Rakim	Sara	Heylen
Remy	Saskia	Hubrechts
Robin	Sigrid	Huysmans
Robrecht	Sofie	Jacobs
Ruben	Sterre	Jansen
Sagopa	Thaïs	Kajmer
Sander	Thelma	Keckarovska
Stephan	Tina	Kelchtermans
Steven	Veerle	Kemel
Thybe	Violeta	Klein
Tibe	Wendy	Knuts
Ties	Zita	Lachnachi
Tim	Zonne	Lampaert
Tiziano		Landré
Toby		Leenders
Tony		Likens
Werner		Leys
Wim		Leysen
Wout		Luys
Xavier		Makropoulos
Yarno		Mathers
Yassin		Mechant
Younes		Meeus
Yousef		Mertens
		Miermans
		Muntens
		Nuytinck
		Obama
		Paredis

	Park
	Pauwels
	Pecceu
	Peerlings
	Peeters
	Picardeau
	Pichard
	Rogiers
	Savonet
	Schrooten
	Smeets
	Smets
	Snoks
	Somers
	Spileers
	Stakenborg
	Steegen
	Stroobandt
	Talbo
	Thijs
	Truyen
	Umuhire
	Van Asbroeck
	Van Belle
	Van Damme
	Van de Velde
	van Dijken
	Van Genechten
	Van Hoeck
	Van Rompaey
	Van Wemmel
	Vandecaveye
	Vanden Bergh
	Vandenheede
	Vandermaliere
	Vanderzande
	Vansteenkiste
	Vanwynsberg
	Vercauteren
	Verhoeven
	Verreydt

		Vertongen
		Visser
		Willems
		Wit
		Wittebolle
		Zadora

8.9 Verhoudingen mannen en vrouwen per beroep

	Mannen	Vrouwen	Geen geslacht
Aankoper	0	3	0
Aanvuller	2	0	0
Analist	1	1	0
Assistent	3	5	0
Bankbediende	1	0	1
Boekhouder	0	3	0
Brandweerman	2	0	0
Customer service	1	0	0
Directeur	14	14	2
Heftruckchauffeur	5	0	3
Kassier	2	1	0
Landbouwer	0	0	1
Logistiek medewerker	14	7	3
Logistiek verantwoordelijke	4	1	4
Magazijnmedewerker	15	9	5
Magazijnverantwoordelijke	1	0	0
Medewerker	11	10	0
Onderzoeker	0	1	0
Onthaalmedewerker	0	1	0
Orderpicker	5	1	2
Penningmeester	1	0	0
Politieagent	1	0	0
PR	2	1	0
Preventieadviseur	0	0	1
Productontwerper	0	0	1
Psycholoog	0	1	0
Reddingswerker	1	0	0
Secretariaatsmedewerker	0	0	1
Tuinbouwarbeider	2	0	0
Transportverantwoordelijke	1	0	0
Verantwoordelijke	6	3	3
Verkoopmedewerker	9	4	2
Visual merchandiser	0	1	0
Vrachtwagenchauffeur	6	1	5
Vuilnisman	1	0	0
Web developer	1	0	0
Woordvoerder	0	1	0
Zaakvoerder	4	3	0

8.10 Verhoudingen personages Vlaamse en andere afkomst per beroep

	Vlaamse afkomst	Andere afkomst
Analist	1	1
Assistant	8	2
Customer service	0	1
Directeur	25	4
Heftruckchauffeur	4	1
Kassier	2	1
Logistiek medewerker	17	4
Logistiek verantwoordelijke	4	1
Magazijnmedewerker	19	5
Magazijnverantwoordelijke	0	1
Medewerker	14	7
Orderpicker	4	2
Transportverantwoordelijke	0	1
Tuinbouwarbeider	1	1
Verantwoordelijke	9	2
Verkoopmedewerker	12	1
Vrachtwagenchauffeur	6	1

9.Referentielijst

- 11.11.11, CNCD-11.11.11, Toekomstwerf dekoloniseren, ngo-federatie, Hand in Hand Tegen Racisme, Congodorpen, FOS, Plan International, Studio Globo, UCOS, VivaSalud, & WSM. (2021). Woordenlijst met termen over dekolonisatie bestemd ter inspiratie voor Belgische actoren van de internationale solidariteit en de niet-gouvernementele samenwerking. <https://11.be/sites/default/files/2021-06/210628-Lexicon-Inspiratiegids.pdf>
- 3PL Warehouse Manager – SmartScan. (z.d.). Extensiv. <https://www.extensiv.com/extensiv-3pl-warehouse-manager/smartscan>
- Appel, M. W. 2004. "Cultuurpolitiek en de tekst." In *The RoutledgeFalmer Reader in Sociology of Education*, onder redactie van S. Ball, 179-195. Londen: RoutledgeFalmer.
- Aronson, J., Quinn, D. M., & Spencer, S. J. (1998). Stereotype threat and the academic underperformance of minorities and women. In Elsevier eBooks (pp. 83–103). <https://doi.org/10.1016/b978-012679130-3/50039-9>
- Atria. (2020). GENDERSTEREOTYPING In werk, zorg en onderwijs. <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2020/07/16180924/atria-fsheet-genderstereotypering-9apr-8-los.pdf>
- Atria. Hoe werkt genderstereotypering? | Beeldvorming en stereotypering. (2019, 16 juli). <https://atria.nl/nieuws-publicaties/beeldvorming-stereotypering/hoe-werkt-genderstereotypering/>
- Banaruee, H., Farsani, D., & Khatin-Zadeh, O. (2023). Culture in English Language Teaching: A curricular evaluation of English textbooks for foreign language learners. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1012786>
- Banens, M., Bergsma, A., Lankhuijzen, E., Reints, A., Wilkens, H., de With, C., & Reints, A. (2008). De invloed van de visie op leren op de rol van leermiddelen in een opleiding. De verleiding weerstaan: Over de noodzaak van het doordacht ontwerpen van opleidingen, 25-41.
- Bian, L. (2022). Gender stereotypes and education. In *Focus on sexuality research* (pp. 255–275). https://doi.org/10.1007/978-3-030-84273-4_9
- Bian, L., Leslie, S., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. *Science*, 355(6323), 389–391. <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>
- Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., & Shleifer, A. (2019). Beliefs about gender. *The American Economic Review*, 109(3), 739–773. <https://doi.org/10.1257/aer.20170007>
- Brussino, O., & McBrien, J. (2022, 19 mei). Gender Stereotypes in Education: Policies and Practices to Address Gender Stereotyping across OECD Education Systems. *OECD Education Working Papers*. No. 271. <https://eric.ed.gov/?q=stereotypes+education&id=ED620521>
- Calvanese, M. M. & Western Connecticut State University. (2007). [Investigating Gender Stereotypes in Elementary Education]. *Journal Of Undergraduate Psychological Research*, 2. <https://westcollections.wcsu.edu/items/de6e4593-e361-419a-a6f1-1b45ce371d04>
- Canen, A. G., & Canen, A. (1999). Logistics and cultural diversity: hand in hand for organisational success. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 6(1), 3–10. <https://doi.org/10.1108/13527609910796898>

- Canen, A. G., & Canen, A. (2002). *Innovation Management Education for Multicultural Organisations: Challenges and a role for Logistics*. *European Journal of Innovation Management*, 5(2), 73–85. <https://doi.org/10.1108/14601060210428177>
- Canen, A. G., & Canen, A. (2004). *Multicultural competence and trust: a new road for logistics management?* *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(3), 38–53. <https://doi.org/10.1108/13527600410797837>
- Carter, D. F., Locks, A. M., & Winkle-Wagner, R. (2013). *From when and where I enter: Theoretical and empirical considerations of minority students' transition to college*. *Higher Education: Handbook of Theory and Research: Volume 28*, 93–149.
- Cocoradă, E. (2018). *Gender stereotypes in school textbooks*. *Revista Românească Pentru Educație Multidimensională*, 10(4), 65–81. <https://doi.org/10.18662/rrem/73>
- Coffman, K. (2015). *Pedro Bordalo Katherine Coffman Nicola Gennaioli Andrei Shleifer November 21, 2015*.
- Consuegra, E. (2015). *Gendered teacher-student classroom interactions in secondary education: perception, reality and professionalism*. *Vrije Universiteit Brussel*. <https://researchportal.vub.be/en/publications/gendered-teacher-student-classroom-interactions-in-secondary-educ>
- Curaming, R., & Alkaff, S. N. H. (2021). *Shattering or Supporting Stereotypes? Examining Gender In/equality in English Language Textbooks in Brunei*. *Journal of International Women's Studies, Suppl.Overcoming Women's Subordination: Socialization, Law and Structural Inequalities.the 6th World Conference on Women's Studies, Colombo, Sri Lanka, 29-31 may 2020*, 22(4), 167–190. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/shattering-supporting-stereotypes-examining/docview/2527611138/se-2>
- Cvencek, D., Meltzoff, A. N., & Greenwald, A. G. (2011). *Math-Gender Stereotypes in Elementary School Children*. *Child Development*, 82(3), 766–779. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01529.x>
- Czerniachowicz, B. (2017). *Cultural Conditions in Diversity Management: the case study of the corporation operating in the transportation and logistics industry*. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 3(3), 9. <https://doi.org/10.12775/jcrl.2016.013>
- De Leersnyder, J., Gündemir, S., & Ağırdağ, O. (2021). *Diversity approaches matter in international classrooms: how a multicultural approach buffers against cultural misunderstandings and encourages inclusion and psychological safety*. *Studies in Higher Education*, 47(9), 1903–1920. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1983534>
- Devine, P. G. (1989). *Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components*. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5.
- Devrièsère, V. (2020). *De l'utilisation des stéréotypes pour une tête bien faite ou Les stéréotypes comme forme de pensée*. In *ISFEC D'Aquitaine - Institut Supérieur de Formation de L'Enseignement Catholique* (pp. 65–68). <https://romatrepress.uniroma3.it/wp-content/uploads/2020/02/De-l%E2%80%99utilisation-des-ste%CC%81re%CC%81otypes-pour-une-te%CC%82te-bien-faite-ou-Les-ste%CC%81re%CC%81otypes-comme-forme-de-pense%CC%81e-.pdf>
- Ellemers, N. (2018). *Gender stereotypes*. *Annual review of psychology*, 69, 275–298.

- Essanhaji, Z., & Van Den Brink, M. (2022). Naar het inclusiever (her)maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken. Published in *Tijdschrift Sociologie*. <https://doi.org/10.38139/TS.2021.14>
- Fithriani, R. (2022). Gender stereotypes in educational texts: A comparative study of Indonesian and international primary English textbooks. *Discourse And Interaction*, 15(2), 53–76. <https://doi.org/10.5817/di2022-2-53>
- formation of gender and sexually oriented stereotypes (with a focus on primary education). *Complutense Journal Of English Studies*, 26, 165–191. <https://doi.org/10.5209/cjes.56533>
- Furumura, Y., Lebedko, M., & Tsai, Y. (2014). *Critical cultural awareness: Managing stereotypes through intercultural (language) education*. Cambridge Scholars Publishing.
- GO! Pro - Lessentabellen. <https://pro.g-o.be/pedagogische-begeleiding-leerplannen-nascholing/leerplannen/leerplannen-so/lessentabellen>
- González-Palomares, A. (2019). Body Culture and Stereotypes in Photographs in the Physical Education Textbooks Published during the Organic Education Law. [Cultura corporal y estereotipos en las fotografías de los libros de texto de educación física editados durante la Ley orgánica de educación] *Apunts.Educació Física i Esports*, (136), 137. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/body-culture-stereotypes-photographs-physical/docview/2213786952/se-2>
- Good, J. J., Woodzicka, J. A., & Wingfield, L. C. (2010). The Effects of Gender Stereotypic and Counter-Stereotypic Textbook Images on Science Performance. *The Journal Of Social Psychology/Journal Of Social Psychology*, 150(2), 132–147. <https://doi.org/10.1080/00224540903366552>
- Greer, A. (2014). *Increasing inclusivity in the classroom*. Vanderbilt University Center for Teaching.
- Guichot-Reina, V., & De La Torre Sierra, A. M. (2023). The Representation of Gender Stereotypes in Spanish Mathematics Textbooks for Elementary Education. *Sexuality & Culture*, 27(4), 1481–1503. <https://doi.org/10.1007/s12119-023-10075-1>
- Habib, F. A., Putra, B. A. W., Setyono, B., & University of Jember. (2020). Gender Stereotypes Portrayed in a Senior High School English Textbook Published by Indonesia Ministry of Education and Culture. In *JURNAL EDUKASI: Vol. VII-3* (pp. 22–27).
- Halimi, M., Declercq, S., Consuegra, E., Vrije Universiteit Brussel, Pedagogische begeleidingsdienst GO!, Sarah Bossaert, & Luc Vernailen. (2017). *GENDER OP SCHOOL*. In *GENDER OP SCHOOL [Book]*. Uitgeverij Politeia nv.
- Hogben, M., & Waterman, C. K. (1997). Are All of Your Students Represented in Their Textbooks? A Content Analysis of Coverage of Diversity Issues in Introductory Psychology Textbooks. *Teaching Of Psychology*, 24(2), 95–100. https://doi.org/10.1207/s15328023top2402_3
- Hughes-Hassell, S., & Cox, E. J. (2010). Inside Board Books: Representations of People of Color. *The Library Quarterly*, 80(3), 211–230. <https://doi.org/10.1086/652873>
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). *Delivering through diversity*. McKinsey & Company, 231, 1-39.

- Institute of Tropical Medicine. (2024, 30 januari). AI-gegeneerde beelden versterken raciale stereotypen. Institute Of Tropical Medicine. <https://www.itg.be/nl/health-stories/persberichten/ai-gegeneerde-beelden-versterken-raciale-stereotypen>
- Islam, K. M. M., & Asadullah, M. N. (2018). Gender stereotypes and education: A comparative content analysis of Malaysian, Indonesian, Pakistani and Bangladeshi school textbooks. *PloS One*, 13(1), e0190807. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190807>
- Kapoor, C. (2011). Defining diversity: the evolution of diversity. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 284-293.
- Kerkhoven, A. H., Russo, P., Land-Zandstra, A. M., Saxena, A., & Rodenburg, F. (2016). Gender Stereotypes in Science Education Resources: A Visual Content analysis. *PloS One*, 11(11), e0165037. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0165037>
- KIJKWIJZER GENDER IN LESMATERIAAL. (2015). *Procrustes*. <https://www.procrustes.be/toolkit/detail/kijkwijzer-gender-in-lesmateriaal>
- Kim, S., & Paek, J. (2015). An analysis of culture-related content in English textbooks * 9. https://www.semanticscholar.org/paper/An-analysis-of-culture-related-content-in-English-*Kim-Paek/712484c0a9b013bc4da155356ba72a6893c47fbf?p2df
- KlasCement info@klascement.net. (2011). Genderklik in leermiddelen: Checklist gender- en heteronorm. KlasCement. <https://www.klascement.net/downloadbaar-lesmateriaal/31080/genderklik-in-leermiddelen-checklist-gender-en-heteronorm/>
- Kleijne, K. A. M. (2016). Het verhaal van de docent: Hoe de aardrijkskunde docent over cultureel begrip denkt [Thesis, Faculteit Geowetenschappen, opleiding Sociale Geografie & Planologie. Universiteit Utrecht.]. In Dr. T. Béneker, Masterthesis voor Geografie: Educatie & Communicatie. https://studenttheses.uu.nl/bitstream/handle/20.500.12932/24844/Masterscriptie_K.A.M.Kleijne_5525233.pdf?sequence=2
- Kollmayer, M., Schober, B., & Spiel, C. (2016). Gender Stereotypes in Education: development, consequences, and Interventions. *European Journal of Developmental Psychology*, 15(4), 361–377. <https://doi.org/10.1080/17405629.2016.1193483>
- Koster, D. (2020). Do representations of gender and profession change over time? Insights from a longitudinal corpus study on Dutch language textbooks (1974–2017). *Journal Of Gender Studies*, 29(8), 883–896. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1754176>
- Lu, L. (2011). The Formation of Cultural Stereotypes in English Language Textbooks. In: Wang, Y. (eds) *Education and Educational Technology. Advances in Intelligent and Soft Computing*, vol 108. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi-org.kuleuven.e-bronnen.be/10.1007/978-3-642-24775-0_110
- Luca, S. (2022, 5 december). Pick-to-Light Preparación de pedidos - LUCA Logistic Solutions. LUCA Logistic Solutions. <https://www.luca.eu/es/pick-to-light-2/picking-2/>
- Marmani, F. (2022). Creating Gender Equality in the Educational System. In *Anatolian Journal Of Education* (Nummer 1, pp. 57–72). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1332529.pdf>

- Master, A., & Meltzoff, A. N. (2016). *Building bridges between psychological science and education: Cultural stereotypes, STEM, and equity*. *Prospects (Paris)*, 46(2), 215–234. <https://doi.org/10.1007/s11125-017-9391-z>
- Meertens Instituut. (2024). *Nederlandse voornamenbank*. <https://nvb.meertens.knaw.nl/>
- Mesman, J., Veen, D., & van de Rozenberg, T. (2019). *Etniciteit in schoolboeken voor de brugklas*.
- Mesman, J., Veen, D., & van de Rozenberg, T. (2021). *HULPMIDDEL VOOR MEER iNCLUSiEVE SCHOOLBOEKEN*. In *HULPMIDDEL VOOR MEER iNCLUSiEVE SCHOOLBOEKEN*. <https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/6d6bdf7d-0c4b-413e-ba71-b5042453637e/220510%20Hulpmiddel%20inclusieve%20schoolboeken.pdf>
- MixedName. *Bilingual baby name finder*. (2024). <https://mixedname.com/>
- Ndura, E. (2004). *ESL and Cultural Bias: An Analysis of Elementary Through High School Textbooks in the Western United States of America*. *Language, Culture and Curriculum*, 17(2), 143–153. <https://doi-org.kuleuven.e-bronnen.be/10.1080/07908310408666689>
- Nguyen, H., & Ryan, A. M. (2008). *Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence*. *Journal Of Applied Psychology*, 93(6), 1314–1334. <https://doi.org/10.1037/a0012702>
- Onderwijskiezer. Geert Wittoek - geert.wittoek@vclb-koepel.be & Dirk Verrycken - dirk.verycken@vclb-koepel.be & Bruno Devos - bruno.devos@g-o.be & Dominique Veulemans - dominique.veulemans@g-o.be. (z.d.). https://www.onderwijskiezer.be/v2/secundair/sec_studiedomeinen_detail.php?domein=3
- Ortín, S. P., & Abad, A. A. (2018). *The invisible reality: English teaching materials and the formation of gender and sexually oriented stereotypes (with a focus on primary education)*. *Complutense Journal Of English Studies*, 26, 165–191. <https://doi.org/10.5209/cjes.56533>
- Orupabo, J. (2018). *Cultural stereotypes and professional self-socialisation in the transition from education to work*. *Journal Of Education And Work*, 31(3), 234–246. <https://doi.org/10.1080/13639080.2018.1459513>
- Østergaard, C. R., Timmermans, B., & Kristinsson, K. (2011). *Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation*. *Research policy*, 40(3), 500–509.
- Özgen, C. (2021). *The Economics of Diversity: innovation, productivity and the labour market*. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1168–1216. <https://doi.org/10.1111/joes.12433>
- Papadimoulis, D. & Europees Parlement. (2018). *GENDERNEUTRAAL TAALGEBRUIK in het Europees Parlement*. https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187106/GNL_Guidelines_NL-original.pdf
- Park, S., Kim, J. L., Park, H., Kim, Y., & Cuadrado, M. (2018). *Social constructions of racial images in introductory criminal justice and criminology textbooks: a content analysis*. *Race Ethnicity And Education*, 24(6), 842–855. <https://doi.org/10.1080/13613324.2018.1538122>
- Plantenga, J., Remery, C., & Marzocchi, O. (2015). *Het beleid inzake gendergelijkheid in Nederland*. In *Europees Parlement, DIRECTORAAT-GENERAAL INTERN BELEID [Report]*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA\(2015\)519227_NL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_NL.pdf)
- Pollefeyt, D., Katholiek Onderwijs Vlaanderen, & De Wever, B. (2016). *Mythe 7. De Morgen*, 145–148.

- Prast, H. (2018). Vrouwen in de economie: een levenslange ontmoediging. In ESB Oplossingen. <https://esb.nu/wp-content/uploads/2022/11/PtUMOV-RFTLK44OKQhecezVeA0A.pdf>
- Prast, J. S. H. (2022, 13 juli). Lesmateriaal economieonderwijs is gender-stereotyperend. ESB. <https://esb.nu/lesmateriaal-economieonderwijs-is-gender-stereotyperend/>
- Prieto, I. G., & Arriazu, R. (2020). Estereotipos de género en educación infantil: un estudio de caso desde la perspectiva sociocultural. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7529486>
- PRO. - Katholiekonderwijs.vlaanderen. <https://pro.katholiekonderwijs.vlaanderen/modernisering-so-tweede-derde-graad/modellessentabellen>
- Reedsy. Character Name Generator • The ULTIMATE Bank of 2,000,000+ Names. (2024). <https://blog.reedsy.com/character-name-generator/>
- Royela, C. M., Torres, I. E., Ros, C. R., & Moya-Mata, I. (2017). Estereotipos corporales en las imágenes de los libros de texto de inglés. *Educatio Siglo XXI*, 35(1 Marzo), 55. <https://doi.org/10.6018/j/286221>
- Seo, E., & Lee, Y. (2021). Stereotype Threat in High School Classrooms: How It Links to Teacher Mindset Climate, Mathematics Anxiety, and Achievement. *Journal of Youth and Adolescence*, 50(7), 1410–1423. <https://doi.org/10.1007/s10964-021-01435-x>
- Stevenson, B., & Zlotnick, H. (2018, May). Representations of men and women in introductory economics textbooks. In *AEA Papers and Proceedings* (Vol. 108, pp. 180-185). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.
- Stinstra, J., & Prast, H. (2022). Lesmateriaal economieonderwijs is gender-stereotyperend.
- Tshetshema, C. T., & Chan, K. (2020). A systematic literature review of the relationship between demographic diversity and innovation performance at team-level. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(8), 955–967. <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1730783>
- Unesco. Hoe kun je stereotypen in schoolboeken voorkomen? (2022, 14 juli). <https://www.unesco.nl/nl/artikel/hoe-kun-je-stereotypen-in-schoolboeken-voorkomen>
- Universiteit Gent (z.d.). <https://www.ugent.be/nl/univgent/missie/diversiteit-en-inclusie/voor-de-ugent-community/inclusievecommunicatie/woordkeuze>
- Universiteit Leiden. (2019) Vrouwen en niet-Westerse personages ondervertegenwoordigd in schoolboeken voor brugklas. (2019, 13 november). <https://www.universiteit leiden.nl/nieuws/2019/11/onderzoek-schoolboeken-judi-mesman>
- Van de Rozenberg, T. M., Groeneveld, M. G., Van Veen, D. P., Van Der Pol, L. D., & Mesman, J. (2023). Hidden in Plain Sight: Gender Bias and Heteronormativity in Dutch Textbooks. *Educational Studies*, 59(3), 299–317. <https://doi.org/10.1080/00131946.2023.2194536>
- Van Doorne-Huiskes Tanja Van Der Lippe, L. B. J. (2014, 9 juli). De toename van vrouwen in leidinggevende functies. ESB. <https://esb.nu/de-toename-van-vrouwen-in-leidinggevende-functies/>
- Van Herpt, C., Van Der Meulen, M., & Redl, T. (2019). Voorbeeldzinnen kunnen het goede voorbeeld geven. <https://lt-tijdschriften.nl/ojs/index.php/ltm/article/view/1929>
- Van Langenhove, L., & Harré, R. (1994). Cultural Stereotypes and Positioning Theory. *Journal For The Theory Of Social Behaviour*, 24(4), 359–372. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1994.tb00260.x>

- Van Veen, D. P., Emmen, R. A. G., Van de Rozenberg, T. M., & Mesman, J. (2023). *Ethnic representation and stereotypes in mathematics and Dutch language textbooks from the Netherlands. Whiteness And Education*, 1-24.
<https://doi.org/10.1080/23793406.2023.2219997>
- Zweekhorst, M. (2021). *Stereotypering in lesmethodes is als sluikreclame.*