

Onderzoeksrapportage

Handelingsverlegenheid onder medewerkers binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTI+-studenten



Naam student: Jozias Abraham Verhage

Studentnummer: 3850196

Opdrachtgever: Student Pride NL

Eerste assessor: C. M. R. Smerecnik

Tweede assessor: T. T. R. Vijgenboom

Beschikbaarheid: Openbaar

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvatting.....	4
Inleiding	4
Theoretisch kader	4
Methode	4
Resultaten	4
Discussie	4
Inleiding	5
School als onveilige omgeving voor LHBTI+-studenten	5
Huidige maatregelen	5
Handelingsverlegenheid medewerkers.....	5
Belang van handelingsbereidheid van personeel.....	6
Gevolgen van handelingsverlegenheid	6
Student Pride NL als opdrachtgever	7
Doelgroep	8
Onderzoeksvraag.....	8
Theoretisch kader.....	9
Discrepantie tussen overtuigingen en handelen.....	9
Invloed van het schoolklimaat op handelingsverlegenheid	9
Invloed van kennis en vaardigheden op handelingsverlegenheid	10
Invloed van persoonlijke overtuigingen op handelingsverlegenheid	10
Invloed van bewustzijn op handelingsverlegenheid	11
Onderling verband van de factoren	11
Conclusie	12
Methode.....	13
Type onderzoek	13
Respondenten	13
Meetinstrument	14
Procedure	15
Data analyse	16
Resultaten	18
Angst.....	18
Angst om te kwetsen.....	18
Angst voor negatieve reacties omgeving	18
Onzekerheid	19

Onzekerheid over gespreksvaardigheden	19
Gebrek aan kennis en vaardigheden als oorzaken van onzekerheid	19
Weerstand	20
Weerstand op genderneutraliteit	20
Weerstand op actuele ontwikkelingen	20
Inlevingsvermogen	21
Inlevingsvermogen bij corrigeren.....	21
Inlevingsvermogen bij contact met student.....	22
Openheid en kwetsbaarheid	22
Openheid en kwetsbaarheid in communicatie	22
Gebrek aan openheid in communicatie	23
Conclusie	24
Discussie	25
Vergelijking met literatuur	25
Kanttekeningen	28
Aanbevelingen	30
Literatuurlijst	32
Bijlagen	34
Analyseplan	34
Samenvatten en transcriberen.....	34
Open codering	34
Axiale- en selectieve codering.....	36
Codeboom	40
Materialen	46
Introductie	46
Topic lijst.....	46
Wervings-en toestemmingsbericht respondenten	47
Ethische verantwoording	49
Formulier HBO Kennisbank	51

Samenvatting

Inleiding

De opdrachtgever van dit onderzoek is Student Pride NL, een stichting die bijdraagt aan een veilig en inclusief studieklimaat op universiteiten en hogescholen in Nederland. Student Pride NL merkt dat er sprake is van handelingsverlegenheid onder medewerkers binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTI+-studenten en zou hier graag verandering in willen brengen. Daarom zou deze organisatie graag zicht krijgen op de ervaringen en belevingen van medewerkers die onderliggend zijn aan deze handelingsverlegenheid en wat de rol is van deze ervaringen en belevingen.

Theoretisch kader

Binnen het theoretisch kader wordt aan de hand van wetenschappelijke literatuur een beeld geschetst van de ervaringen en belevingen die binnen wetenschappelijke literatuur als voornaamste oorzaken van handelingsverlegenheid worden gezien. Hierbij worden de factoren 'Kennissen en vaardigheden', 'Persoonlijke overtuigingen' en 'Bewustzijn' als hoofdfactoren gezien. Aan de hand van het theoretisch kader wordt de structuur van het veldonderzoek gevormd. Aan de hand van de hiervoor beschreven hoofd factoren, wordt namelijk de topic lijst samengesteld die als leidraad dient voor het afnemen van de interviews binnen het veldonderzoek.

Methode

In het veldonderzoek is er aan de hand van een kwalitatieve onderzoeksmethode onderzoek gedaan. Er zijn namelijk onder acht respondenten semigestructureerde interviews afgenomen. Binnen deze interviews is gevraagd naar hun ervaringen en belevingen omtrent handelingsverlegenheid.

Resultaten

Binnen de resultaten van dit onderzoek wordt een beeld geschetst van de belangrijkste ervaringen en belevingen van medewerkers die zijn voortgekomen uit het veldonderzoek. Deze belangrijkste ervaringen en belevingen zijn ingedeeld aan de hand van een aantal thema's, namelijk 'Angst', 'Onzekerheid', 'Weerstand', 'Inlevingsvermogen' en 'Openheid en kwetsbaarheid'.

Discussie

In de discussie wordt een koppeling gemaakt tussen de thema's die zijn voortgekomen uit het veldonderzoek en de literatuur uit het theoretisch kader. Door middel van deze koppeling wordt beschreven hoe de verschillende factoren een invloed hebben op handelingsverlegenheid. Er wordt geconcludeerd dat er onder medewerkers sprake is van een angst om LHBTI+-studenten te kwetsen en dat het vergroten van de openheid in communicatie deze angst om te kwetsen kan laten afnemen. Ten slotte worden de beperkingen van het onderzoek besproken waarbij zowel op methodologisch als inhoudsgericht niveau zal worden gekeken.

Inleiding

School als onveilige omgeving voor LHBTI+-studenten

59,1% van de LHBTI+-studenten geeft aan zich onveilig te voelen op school vanwege hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit, heeft 32,7% op zijn minst één schooldag gemist afgelopen maand vanwege het hebben van een onveilig gevoel op school en 86,3% van LHBTI+-studenten gaf aan te maken hebben gehad met intimidatie met betrekking op seksuele oriëntatie of genderidentiteit (GLSEN et al., 2020). Ook uit onderzoek van Mudrey en Medina-Adams (2006) blijkt dat 4 van de 5 LHBTI+-studenten aangeven dat ze te maken krijgen met discriminerende uitspraken op hun onderwijsinstelling. Daarnaast heeft bijna 1 op de 3 LHBTI+-studenten de afgelopen maand een dag gespijeld, omdat ze simpelweg te bang waren om naar school te gaan. Verder geeft een aanzienlijk deel van LHBTI+-studenten aan zich niet gesteund te voelen op school doordat er een gebrek is aan acceptatie op diens seksuele geaardheid of genderidentiteit. Voor veel LHBTI+-studenten is school dus een onveilige en afkeurende omgeving.

Huidige maatregelen

Veel hogescholen en universiteiten hebben daarom al maatregelen getroffen om een veilig schoolklimaat te kunnen bieden aan LHBTI+-studenten. Dit zijn onder andere antipestprotocollen en gay-straight alliances. Hoewel deze maatregelen veelbelovend zijn, blijkt dat deze maatregelen opzich niet opgewassen zijn tegen de negatieve effecten van een vijandig schoolklimaat voor opzichte van LHBT+-studenten. Ondanks een toename in de uitvoering van elk initiatief, blijven veel LHBT-leerlingen namelijk aangeven dat ze zich onveilig en niet gesteund voelen op school (GLSEN et al., 2020).

Handelingsverlegenheid medewerkers

Zoals eerder vermeld krijgt dus een groot aantal van de LHBTI+-studenten te maken met discriminerende opmerkingen en andere vormen van intimidatie. Ondanks dat een meerderheid van de LHBTI+-studenten hiermee te maken heeft, blijkt uit onderzoek van Kosciw et al. (2020) dat slechts 57% van de studenten ervoor kiest om het incident aan leraren of personeel te melden. Van degenen die wel een incident meldden, gaf 62% aan dat het schoolpersoneel niets deed. Verder bleek dat 52,4% van de studenten discriminerende opmerkingen te horen krijgen van hun leraren of ander schoolpersoneel en bleek dat 66,7% van de studenten negatieve opmerkingen te hebben gehoord over genderexpressie van docenten of ander schoolpersoneel. Ook bleek 35,7% van de studenten gediscrimineerd te zijn in het bijzijn van een medewerker en bleek 46,6% van de studenten aan te geven dat het personeel nooit optrad bij het horen van discriminerende opmerkingen. Slechts 13,7% van de studenten gaf aan dat het schoolpersoneel regelmatig of vaak optreedt bij het horen van discriminerende opmerkingen. Ook uit onderzoek van GLSEN et al. (2020) bleek dat 56,6% van de LHBTI+-studenten die te maken hadden gehad met intimidatie of discriminatie, besloten om het incident niet te melden aan medewerkers. De voornaamste reden hiervoor was dat veel studenten ervan waren overtuigd dat er geen effectieve interventie zou worden toegepast of dat de situatie zelfs erger zou worden na het melden bij schoolpersoneel. Deze overtuiging werd in dit onderzoek voor een groot deel bevestigd. 60,5% van de studenten die besloten om een incident te melden bij het schoolpersoneel gaf namelijk aan dat het schoolpersoneel niets deed of de student adviseerde om het incident te negeren. Er kan aan de hand van deze cijfers worden gesteld dat er onder medewerkers sprake is van handelingsverlegenheid. Onder handelingsverlegenheid wordt het twijfelen om te handelen, niet weten hoe je moet handelen of niet handelen in een situatie verstaan terwijl de desbetreffende situatie of persoon wel een reden tot zorgen baart en dus handelen vereist is (Van der Meer, 2010).

Belang van handelingsbereidheid van personeel

Medewerkers kunnen een grote rol spelen in de academische ervaringen van LHBTI+-studenten, aangezien zij door hun machtspositie een grote invloed uit kunnen oefenen op de ervaringen van een student. Medewerkers hebben dus een essentiële rol hebben in het verbeteren van de academische situatie van LHBTI+-studenten. Met name docenten hebben namelijk een grote impact op de gevoelens en ervaringen van studenten. Studenten zijn namelijk gevoelig voor de overtuigingen en meningen van docenten die ze door de verbale en non-verbale houding van docenten waarnemen. LHBTI+-studenten in het bijzonder zijn gevoelig voor deze verbale en non-verbale houding, omdat ze de acceptatie of afwijzing van de docent met betrekking tot hun seksuele voorkeur of genderidentiteit proberen te bepalen. De overtuigingen van een docent hierover, zijn dus cruciaal voor de zelfacceptatie of zelfafwijzing van LHBTI+-studenten. Het niet actief aanpakken van discriminatie door leraren, staat daarmee gelijk aan het accepteren van discriminatie (Mudrey & Medina-Adams, 2006; GLSEN et al., 2020). Het is daarom van groot belang dat handelingsverlegenheid onder medewerkers wordt verminderd. Handelingsverlegenheid zou idealiter plaats moeten maken voor handelingsbereidheid. Handelingsbereid houdt in dat een professional bereid is om adequaat te handelen bij personen of situaties die zorgelijk zijn of extra aandacht vergen. In het geval van LHBTI+-studenten houdt handelingsbereidheid in dat de professional ingrijpt bij discriminatie ten opzichte van deze doelgroep, maar dat naast deze zorgelijke situaties ook wordt gehandeld bij zaken die extra aandacht vragen. Dit houdt dus in dat de professional bereid is om bijvoorbeeld klassikale discussies te voeren over LHBTI+-onderwerpen, omdat dit zaken zijn die extra aandacht nodig hebben. Een ander voorbeeld van handelingsbereid is het voeren van gesprekken met ouders wanneer de professional zich zorgen maakt over een student. Dit geeft namelijk een adequate manier van handelen weer bij een persoon waarover zorgen zijn (Berends, 2022). Het belang van handelingsbereidheid van medewerkers naar LHBTI+-studenten is daarom van groot belang voor hun welzijn.

Gevolgen van handelingsverlegenheid

Handelingsverlegenheid heeft negatieve gevolgen voor de academische situatie van LHBTI+-studenten. Ten eerste wordt het onveilige schoolklimaat niet actief aangepakt en dus in stand gehouden. De gevolgen van een onveilig schoolklimaat door discriminatie en intimidatie zijn vergaand. LHBTI+-studenten die te maken hebben met discriminatie en intimidatie op basis van hun seksuele geaardheid of genderidentiteit, hebben namelijk drie keer zo veel de kans om school te missen dan studenten die niet te maken hebben met intimidatie en discriminatie. Ook liggen de gemiddelde cijfers van gediscrimineerde studenten lager, zijn ze minder geneigd om een vervolgopleiding te starten en hebben ze minder zelfvertrouwen en een grotere kans op depressie. Ook blijkt dat van de LHBTI+-studenten die overwogen om te stoppen met hun opleiding, 30,1% dit wilde doen vanwege het onveilige schoolklimaat dat werd veroorzaakt de afwezigheid van reglementen en passende voor LHBTI+-studenten. Studenten die binnen hun opleiding veel begeleiding en steun krijgen van personeel hebben daarentegen een minder grote kans om school te missen, voelen zich veiliger in betrekking tot hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit, hebben hogere gemiddelden, hebben een minder grote kans om te stoppen met hun opleiding, hebben een grotere kans om een vervolgopleiding te starten en voelen zich meer verbonden met hun schoolomgeving (GLSEN et al., 2020; Goodenow et al., 2006). Ook wordt handelingsbereidheid van medewerkers ten opzichte van LHBTI+-studenten in verband gebracht met een afname van suïcidaliteit onder LHBTI+-studenten (Goodenow et al., 2006). Verder geeft handelingsverlegenheid LHBTI+-studenten het gevoel geeft dat ze onzichtbaar zijn doordat er geen specifieke aandacht aan hen wordt besteed. Ook zorgt handelingsverlegenheid ervoor dat studenten er alleen voorstaan bij de acceptatie van hun

seksuele geaardheid en dit kan leiden tot een laag zelfbeeld. Deze sociale en emotionele eenzaamheid die door LHBTI+-studenten wordt ervaren, verhoogt de kans op het krijgen van mentale problemen, zoals depressie en angstklachten. Daar bovenop komt nog dat LHBTI+-studenten vaak terughoudend zijn in het vragen van hulp en advies met betrekking tot problemen omtrent hun seksualiteit, omdat de hulpgevende persoon wellicht een bedreiging vormt voor hun veiligheid en anonimiteit door het geven van een negatieve reactie op diens seksualiteit. Dit benadrukt weer het belang van handelingsbereidheid onder medewerkers in het onderwijs. Een handelingsbereide houding kan namelijk een open en veilige schoolomgeving creëren voor LHBTI+-studenten waardoor deze studenten eerder hulp durven te vragen en daardoor eenzaamheid kan afnemen (Mudrey & Medina-Adams, 2006; Goodenow et al., 2006).

Student Pride NL als opdrachtgever

Ook de opdrachtgever van dit onderzoek, Student Pride NL, geeft aan bij veel medewerkers binnen het hoger onderwijs handelingsverlegenheid te zien met betrekking tot LHBTI+-studenten. Deze organisatie heeft als doel een bijdrage te leveren aan een veilig studieklimaat op hogescholen, universiteiten en stageplaatsen ten aanzien van seksuele geaardheid en gender voorkeur. Dit doen ze door jaarlijks verschillende evenementen te organiseren, zoals symposia, panelgesprekken, voorlichtingen, trainingen, filmvertoningen en netwerkborrels. Student Pride NL staat dus in nauw contact met verschillende hogescholen en universiteiten door het gehele land en hierdoor is de organisatie goed op de hoogte van zaken die spelen omtrent inclusiviteit binnen het hoger onderwijs. Student Pride NL heeft intensief contact met medewerkers binnen het hoger onderwijs, zoals studieloopbaancoaches, docenten en studenten decanen. De organisatie krijgt daardoor regelmatig te horen dat wanneer zich kwesties voordoen met betrekking tot gender en seksualiteit, veel medewerkers niet weten hoe ze moeten reageren en of ze moeten ingrijpen. De opdrachtgever geeft een aantal mogelijke oorzaken van deze handelingsverlegenheid onder medewerkers aan. Ten eerste geeft de opdrachtgever aan dat medewerkers aangeven dat ze het lastig vinden om met gender en seksualiteit kwesties om te gaan, omdat ze er in hun persoonlijke leven nog niet mee te maken hebben gehad. Daarnaast is een LHBTI+-oriëntatie vaak onzichtbaar in tegenstelling tot studenten met een migratieachtergrond of een beperking. Over de laatste twee doelgroepen is veel kennis beschikbaar met betrekking tot handelingsinstructies. Echter, is dit niet het geval bij LHBTI+-studenten (Swanson en Gettinger, 2016; Sears, 1991; Sawyer et al., 2006; Mudrey en Medina-Adams, 2006).

Conform aan de hierboven beschreven literatuur, geeft ook de opdrachtgever aan dat handelingsverlegenheid onder medewerkers kan leiden tot hoge uitvalpercentages onder LHBTI+-studenten. Dit is ook in de praktijk zichtbaar, want de opdrachtgever geeft aan te zien dat LHBTI+-studenten vaker stoppen met hun studie in vergelijking met heteroseksuele studenten en daardoor is hun positie in het hoger onderwijs kwetsbaar. Verder bevestigt Student Pride NL de literatuur door aan te geven dat omzetten van handelingsverlegenheid naar handelingsbereidheid erg belangrijk is voor een vermindering van de hoge uitvalpercentages onder LHBTI+-studenten. Medewerkers in een autoriteitspositie zijn namelijk in staat om grote invloed uit te oefenen op studenten, hiermee een veiliger schoolklimaat te bieden voor LHBTI+-studenten en op deze manier te zorgen voor een minder hoog uitvalpercentage.

Doelgroep

De opdrachtgever van dit onderzoek, Student Pride NL, geeft dus aan dat er sprake is van handelingsverlegenheid onder schoolpersoneel binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTI+-studenten. Deze handelingsverlegenheid wordt ook bevestigd in wetenschappelijke literatuur. Student Pride NL heeft als doel om deze handelingsverlegenheid onder medewerkers te verminderen, zodat de negatieve gevolgen hiervan op studenten, waaronder een hoog studie uitvalpercentage, afnemen. Daarom is het van belang om een interventie te ontwikkelen die zich richt op het vergroten van de handelingsbereidheid van schoolpersoneel ten opzichte van LHBTI+-studenten. De doelgroep van de interventie zijn dus medewerkers binnen het hoger onderwijs, zoals studieloopbaancoaches, docenten en studenten decanen, die te maken hebben met de begeleiding van LHBTI+-studenten.

Onderzoeksvraag

De hulpvraag vanuit de opdrachtgever luidt dus als volgt:

Hoe kan de handelingsverlegenheid van medewerkers binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTIQ+-studenten worden verminderd?

Om een geschikte interventie te ontwikkelen wordt in het theoretisch kader van dit onderzoek gekeken naar alle relevante factoren omtrent handelingsverlegenheid. Hiermee wordt een theoretisch kader gevormd van het probleem. Vervolgens zal er door middel van veldonderzoek worden onderzocht hoe de situatie in de praktijk eruit ziet. Er zal daarom door middel van interviews met schoolpersoneel binnen het hoger onderwijs in kaart worden gebracht wat de ervaringen en belevingen van dit personeel zijn met betrekking tot handelingsverlegenheid ten opzichte van LHBTI+-studenten. De relevante factoren uit het theoretisch kader zullen in deze interviews worden verwerkt door op basis van deze factoren vragen te formuleren. Hierdoor wordt het theoretisch kader getoetst in de praktijk. Door deze koppeling te maken, kan er een overlap worden geconstateerd tussen factoren vanuit het theoretisch kader en het veldonderzoek. De overlappende factor of factoren kunnen worden gezien als de ruimte voor verbetering en daarom wordt op basis van deze factor of factoren een passende interventie ontwikkeld.

De centrale onderzoeksvraag voor dit onderzoek luidt daarom als volgt:

Welke ervaringen en belevingen spelen een rol bij handelingsverlegenheid onder medewerkers binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTIQ+-studenten en wat is die rol?

Theoretisch kader

Zoals hiervoor beschreven is er binnen het hoger onderwijs dus sprake van handelingsverlegenheid onder medewerkers ten opzichte van LHBTI+-studenten. Er zal binnen dit theoretisch kader worden gekeken naar de achtergrond van handelingsverlegenheid. Er zal onderzoek worden gedaan naar factoren die handelingsbereidheid belemmeren. Op basis van deze factoren zal de topic lijst worden samengesteld.

Discrepantie tussen overtuigingen en handelen

Uit onderzoek van Sears (1991) blijkt dat veel leraren aangeven bekwaam te zijn in het omgaan met LHBTI+-gerelateerde kwesties en op die manier LHBTI+-studenten eerlijk te behandelen en een veilig klimaat voor hen te bieden. Echter, geeft maar een klein percentage aan bereid te zijn om persoonlijk betrokken te raken bij het tegemoetkomen van de behoeften van LHBTI+-studenten en zorgen met betrekking tot deze studenten proactief te benaderen. Het overgrote deel van leraren geeft aan bereid te zijn om een, door de onderwijsinstelling georganiseerde training over strategieën voor handelingsbereidheid, bij te wonen. Echter, geeft een klein percentage van leraren aan bereid te zijn om daadwerkelijk handelingsbereid te zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten. Slechts een klein deel van de docenten geeft namelijk aan om activiteiten die getuigen van handelingsbereidheid, zoals lesgeven en klassikale discussies over LHBTI+-gerelateerde onderwerpen, uit te voeren. Ook Swanson en Gettinger (2016) tonen aan dat ondanks dat veel medewerkers aangeven dat een handelingsbereide rol erg belangrijk is, een klein deel van de medewerkers ook daadwerkelijk deze rol aanneemt. Het merendeel van de medewerkers geeft namelijk aan dat training en voorlichting over handelingsbereidheid ten opzichte van LHBTI+-studenten erg belangrijk is, maar slechts een sterke minderheid geeft aan daadwerkelijk een training gevolgd te hebben. Dit is opmerkelijk aangezien het gebrek aan training en voorlichting als grootste belemmering wordt gezien voor handelingsbereidheid. Verder komt uit onderzoek van Sawyer et al. (2006) ook naar voren dat er een discrepantie is tussen de overtuiging van de medewerker met betrekking tot het belang van handelingsbereidheid voor LHBTI+-studenten en de daadwerkelijke handelingsbereidheid die de medewerker biedt. Veel medewerkers geven aan het belangrijk te vinden om handelingsbereid te zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten, maar slechts een klein deel van de medewerkers heeft in het verleden daadwerkelijk handelingsbereidheid getoond aan LHBTI+-studenten. Ten slotte toont ook onderzoek van Meyer (2008) deze discrepantie aan tussen de overtuigingen en gedragingen onder medewerkers.

Invloed van het schoolklimaat op handelingsverlegenheid

Fredman et al. (2015) tonen aan dat het heersende schoolklimaat voor een groot deel bepaald of en in hoeverre een medewerker handelingsverlegen is ten opzichte van LHBTI+-studenten. Uit dit onderzoek blijkt dat een heteronormatief schoolklimaat medewerkers ervan weerhoudt om openlijke steun te bieden aan LHBTI+-studenten. Door de afwezigheid van een LHBTI+ inclusief curriculum, zijn medewerkers terughoudend in het integreren van LHBTI+ gerelateerde lesstof en het bieden van actieve steun aan de doelgroep. Medewerkers zijn namelijk bang voor kritiek van het schoolbestuur of van ouders wanneer deze, buiten het standaard curriculum activiteiten, worden geïntegreerd zonder overleg. Daarnaast vrezen ze dat het integreren van deze LHBTI+ lesstof en hulp hun overige werkzaamheden in het gedrang brengt. Ook uit onderzoek van Swanson en Gettinger (2016) blijkt dat medewerkers niet genoeg tijd en middelen hadden om zich te verdiepen in kennis en vaardigheden voor het vergroten van handelingsbereidheid aan LHBTI+-studenten. Andere taken op hun werk hebben voorrang. Verder blijkt dat veel leraren een gebrek ervaren aan LHBTI+-gerelateerd lesmateriaal.

Invloed van kennis en vaardigheden op handelingsverlegenheid

Daarnaast blijkt uit onderzoek van Swanson en Gettinger (2016) onder medewerkers in het onderwijs naar zaken die handelingsbereidheid aan LHBTI+-studenten belemmeren, dat de grootste belemmeringen te maken hebben met een gebrek aan kennis en vaardigheden. Ten eerste blijkt uit het onderzoek dat veel leraren een gebrek aan training en vaardigheden ervaren over hoe ze het beste met LHBTI+-studenten om kunnen gaan. Veel leraren geven namelijk aan dat ze niet weten of en wanneer ze in moeten grijpen wanneer er sprake is van discriminatie of intimidatie. Daarnaast blijkt dat ze een gebrek aan kennis ervaren met betrekking tot de behoeften en problemen van LHBTI+-studenten. Ook Sears (1991) toont aan dat er een gebrek is aan kennis bij medewerkers binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTI+-gerelateerde kwesties. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat schoolpsychologen een laag tot gemiddeld kennisniveau hebben over LHBTI+-gerelateerde kwesties en ze zijn laag tot gemiddeld op de hoogte van hoe deze kwesties zich voordoen in academische omgevingen. Een aanzienlijk deel geeft zelfs aan te denken dat LHBTI+-gerelateerde kwesties geen invloed hebben op academische prestaties. Het grootste deel van de deelnemers van dit onderzoek geeft aan dat ze in hun opleiding geen training of voorlichting hebben gehad over LHBTI+-gerelateerde kwesties en passende interventies. Ook Sawyer et al. (2006) stellen dat medewerkers aangeven dat het daadwerkelijk handelingsbereid zijn wordt belemmerd doordat ze een gebrek aan training hebben met betrekking tot de behoeften van LHBTI+-studenten en dat ze een gebrek aan kennis en vaardigheden ervaren met betrekking tot de support van LHBTI+-studenten. Dit wordt bevestigd in onderzoek van Mudrey en Medina-Adams (2006) waarbij wordt gesteld dat veel leraren in het onderwijs niet bekend zijn met problemen waarmee seksuele minderheden worden geconfronteerd. Verder toont ook onderzoek van Savage et al. (2004) aan dat een groot deel van medewerkers in het onderwijs ervan overtuigd is dat kwesties en problemen met betrekking tot genderidentiteit en seksuele oriëntatie, losstaan van de academische omgeving en deze kwesties en problemen dus geen negatieve invloed hebben op academische prestaties. Dit duidt op het gebrek aan kennis met betrekking tot LHBTI+-kwesties. Tenslotte tonen ook Fredman et al. (2015) aan dat leraren zich persoonlijk niet bekwaam voelen om handelingsbereid te zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten door een gebrek aan kennis en vaardigheden omtrent LHBTI+-personen en kwesties.

Al met al kan een belemmerend schoolklimaat en het ontbreken van kennis en vaardigheden bij medewerkers, een verklaring bieden voor de eerder beschreven discrepantie. Het feit dat een medewerker het belang van handelingsbereidheid inziet, wil dus niet zeggen dat een medewerker daadwerkelijk handelingsbereid is. Hieraan draagt dus een heteronormatief schoolklimaat en het ontbreken van passende kennis en vaardigheden aan bij.

Invloed van persoonlijke overtuigingen op handelingsverlegenheid

Uit onderzoek van Pérez-Testor et al. (2008) blijkt dat handelingsverlegenheid ten opzichte van LHBTI+-studenten, wordt veroorzaakt door vooroordelen over deze doelgroep. Er wordt gesteld dat het openlijk uiten van vooroordelen in deze maatschappij niet meer maatschappelijk geaccepteerd wordt en dat vooroordelen in de huidige maatschappij voornamelijk subtiel en indirect worden geuit. Uit deze studie blijkt dat veel medewerkers binnen het onderwijs deze vooroordelen subtiel en indirect uiten en dat er dus sprake is van negatieve overtuigingen onder medewerkers met betrekking tot LHBTI+-personen en kwesties. Sommige medewerkers zijn dus simpelweg niet bereid handelingsbereid te zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten. Ook uit onderzoek van Swanson en Gettinger (2016) blijkt namelijk dat naast remmende factoren door een belemmerend schoolklimaat en een gebrek aan kennis en vaardigheden, een ander deel van de belemmeringen wordt veroorzaakt door persoonsgebonden zaken. In hun onderzoek geeft het merendeel van de medewerkers in

het onderwijs namelijk aan dat ze niet handelingsbereid zijn door persoonlijke overtuigingen en ongemak omtrent LHBTI+-kwesties. Verder geeft een deel van de leraren aan dat ze de angst hebben om zelf als LHBTI+-gelabeld te worden door hun omgeving en dat ze daardoor niet openlijk een steunende rol willen bieden aan LHBTI+-studenten. Echter, blijkt uit dit onderzoek van Pérez-Testor et al. (2008) dat sommige medewerkers zonder belemmeringen op het gebied van persoonlijke overtuigingen, niet genoeg vaardigheden hebben om in een niet vooroordelende manier te handelen. Deze discrepantie tussen de eigen overtuigingen en de manier van handelen, kan daarom de kans vergroten op het handelen vanuit vooroordelen. Dit duidt vervolgens weer op het belang van het hebben van kennis en vaardigheden.

Invloed van bewustzijn op handelingsverlegenheid

Verder kan handelingsverlegenheid ten opzichte van LHBTI+-studenten worden beïnvloed door de mate van bewustzijn over van handelingsbereidheid. Meyer (2008) toont namelijk aan dat medewerkers die zichzelf als LHBTI+ identificeren meer geneigd zijn om handelingsbereid te zijn door bijvoorbeeld in te grijpen bij discriminatie dan leraren die zich niet als LHBTI+ identificeren. LHBTI+-medewerkers zijn zich meer bewust van negatieve gedragingen ten opzichte van LHBTI+-studenten en mogelijke negatieve gevolgen hiervan. Dit bewustzijn leidt tot inlevingsvermogen wat ertoe leidt dat het belang van handelingsverlegenheid begrepen wordt en daarmee een stimulerende factor is voor het tegengaan van handelingsverlegenheid. Dit bevestigt dus dat het op de hoogte zijn van het belang van handelingsbereidheid een stimulerende factor is voor inlevingsvermogen wat vervolgens leidt tot een afname van handelingsverlegenheid.

Onderling verband van de factoren

De hierboven genoemde factoren die van invloed zijn op de handelingsverlegenheid van schoolpersoneel, staan sterk in verband met elkaar en de ene factor beïnvloedt sterk de andere factor. Sears (1991) toont namelijk aan dat de mate waarin medewerkers handelingsbereid zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten, sterk samenhangt met de overtuigingen en gevoelens van de desbetreffende medewerker ten opzichte van LHBTI+-personen. Medewerkers die namelijk aangeven handelingsbereid te zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten, blijken een tolerante houding te hebben ten opzichte van homoseksualiteit en positieve attitudes en gevoelens te hebben met betrekking tot LHBTI+-gerelateerde zaken. Deze overtuigingen hebben vervolgens weer een sterk verband met de kennis van medewerkers met betrekking tot LHBTI+-gerelateerde onderwerpen. De leraren die handelingsbereid zijn, zijn namelijk goed bekend met de sociale, medische en juridische kwesties omtrent LHBTI+-onderwerpen. Ook Mudrey en Medina-Adams (2006) tonen aan dat educatie een grote rol speelt in het accepteren van verschillen tussen mensen, het hebben van liberale seksuele overtuigingen en het hebben van meer en betere interacties met LHBTI+-personen. In hun onderzoek stellen ze dat de kans op acceptatie van seksuele minderheden toeneemt, naarmate de het niveau en duur van de opleiding die iemand heeft genoten. Een voorbeeld hiervan is dat de attitudes van heteroseksuele personen in de Verenigde Staten ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, sterk samenhangt met hun opleidingsniveau. Personen met een goede opleiding zijn namelijk meer geneigd om een positieve houding te hebben ten opzichte van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen dan personen die een minder goede opleiding hebben genoten. Het is dus van belang dat zowel kennis en vaardigheden, overtuigingen en bewustwording, positief zijn. Het ontbreken van de ene factor belemmert namelijk de andere factor.

Conclusie

Al met al kunnen de redenen waarom medewerkers in het hoger onderwijs handelingsverlegen zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten, worden teruggeleid naar drie hoofdoorzaken. Ten eerste kan het worden veroorzaakt door een belemmerend schoolklimaat. Ten tweede kan het worden veroorzaakt doordat er een gebrek is aan kennis en vaardigheden. Ten derde kan het worden veroorzaakt door belemmerende persoonlijke overtuigingen. Ten vierde kan het worden veroorzaakt door een gebrek aan bewustzijn waarbij de medewerker niet op de hoogte is van het belang van handelingsbereidheid voor LHBTI+-studenten (Meyer, 2008; Perez et al., 2013; Stufft & Graff, 2011). In dit onderzoek worden de externe factoren, dus factoren met betrekking tot het schoolklimaat, niet verder meegenomen. Er wordt namelijk gefocust op individuele psychologische elementen die, door middel van een interventie die past binnen deze opleiding, kunnen worden beïnvloed. Dit houdt in dat er wordt gefocust op de interne psychologische factoren die medewerkers ervan weerhouden om handelingsbereid te zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten. Dit onderzoek richt zich dus op de factoren kennis, vaardigheden, persoonlijke overtuigingen en bewustzijn.

Methode

In dit gedeelte van het onderzoek zal worden beschreven voor welk type onderzoek er is gekozen, hoe de respondenten zijn geworven en wat hun eigenschappen zijn, hoe de interviews zijn afgenomen en ten slotte zal er een beschrijving worden gegeven over de manier waarop de data is geanalyseerd.

Type onderzoek

Er is gekozen om binnen dit onderzoek kwalitatief onderzoek te verrichten. Dit onderzoek richt zich namelijk op de ervaringen en belevingen van medewerkers binnen het hoger onderwijs. Aangezien kwalitatief onderzoek zich richt op het onderzoeken van ervaringen, sluit deze onderzoeksmethode het beste aan bij dit onderzoek. Een ander kenmerk van kwalitatief onderzoek is dat deze onderzoeksmethode goede mogelijkheden biedt om onderwerpen op een diepe en doortastende manier in kaart te brengen (Boeije, 2016). Hierdoor kunnen achterliggende overtuigingen van bestaand gedrag naar voren komen. Dit onderzoek richt zich op de achterliggende ervaringen en belevingen van handelingsverlegenheid en hiermee biedt kwalitatief onderzoek dus een uitstekende manier om deze achterliggende factoren te onderzoeken en op basis hiervan kan vervolgens een passende interventie worden ontwikkeld. Kwalitatief onderzoek kan verschillende vormen aannemen, zoals groepsgesprekken, focusgroepen en interviews (Boeije, 2016). Er is binnen dit onderzoek gekozen voor de vorm van semigestructureerde interviews. Hierop zal later in dit hoofdstuk nog worden ingegaan.

Respondenten

Binnen dit onderzoek zijn acht medewerkers geïnterviewd die werkzaam zijn binnen het hoger onderwijs. Er is gekozen voor acht respondenten, omdat wordt vermoed dat dit aantal interviews voldoende is om theoretische saturatie te krijgen waarbij de antwoorden binnen de interviews dus geen nieuwe waardevolle informatie meer opleveren. Daarnaast is er door de beperkte hoeveelheid tijd die aan dit onderzoek is verbonden, niet de mogelijkheid om grote populaties te interviewen. Een voorwaarde voor deze medewerkers om deel te kunnen nemen aan dit onderzoek was dat ze binnen hun loopbaan ervaring hebben gehad in de omgang met LHBTI+-studenten. De definitie van deze omgang was flexibel. Het mocht dus zowel om lesgeven gaan als om individuele coaching. Het doel was echter wel om uiteindelijk van iedere vorm van omgang een aantal respondenten te interviewen. Het was dus wenselijk om een groep docenten, een groep studieloopbaanbegeleiders en een groep studentendecanen te werven. Wenselijk is om van iedere groep ongeveer twee tot drie personen te werven, zodat de groepen evenredig vertegenwoordigd zijn. De opdrachtgever van dit onderzoek, Student Pride NL, heeft de respondenten voor dit onderzoek geworven. De opdrachtgever heeft de werving uitgevoerd door een mail met uitleg over het onderzoek te sturen naar beschikbare contactpersonen uit de verschillende gewenste functie groepen. Doordat ik als onderzoeker specifieke beoordelingscriteria heb vastgesteld voor de respondenten en de opdrachtgever vervolgens conform deze criteria respondenten heeft geselecteerd op basis van beschikbaarheid, is er sprake van een selecte steekproef. Niet iedereen binnen de doelgroep heeft namelijk de kans om geselecteerd te worden voor het onderzoek. Aangezien de respondenten op basis van hun functie worden geworven en ingedeeld, kan er worden gesproken over een quotumsteekproef. Deze steekproef heeft namelijk als kenmerk dat de onderzoekspopulatie in een aantal subpopulaties wordt onderverdeeld. De respondenten zijn werkzaam op verschillende hogescholen en universiteiten in Nederland. Aangezien de vestigingsplaats van Student Pride NL in Rotterdam is, heeft de opdrachtgever hier de meeste connecties met hogescholen en universiteiten. Dit was ook zichtbaar bij de respondenten aangezien het merendeel van de respondenten werkzaam is in de regio Rotterdam. Er was onder de respondenten een

gewenste verscheidenheid aan functies. De functies die de respondenten vervullen zijn: studieloopbaancoach (N=2), studentendecaan (N=2), docent (N=2) en studentenwelzijnsadviseur (N=2). De leeftijd van de respondenten varieerde van 30 jaar tot 60 jaar.

Meetinstrument

Zoals hiervoor vermeld zijn er semigestructureerde diepte interviews uitgevoerd binnen dit onderzoek. Aangezien het doel van de interviews is om achterliggende ervaringen en belevingen met betrekking tot handelingsverlegenheid te onderzoeken, vormden de semigestructureerde interviews een uitstekende onderzoeksmethode. Binnen een semigestructureerd interview wordt een interviewschema gebruikt om vorm te geven aan het interview. Dit interviewschema is vormgegeven aan de hand van relevante hoofdthema's waarbij aan ieder hoofdthema relevante voorbeeldvragen worden gekoppeld. Echter, is binnen het daadwerkelijke interview ruimte om van deze voorbeeldvragen af te wijken en nieuwe passende vragen te stellen. De interviewer kan hierdoor bij interessante en relevante antwoorden van de respondent doorvragen en de interviewer kan aan relevante onderwerpen meer tijd besteden dan aan andere minder relevante onderwerpen. Het doorvragen op relevante antwoorden en het besteden van meer tijd aan relevante onderwerpen creëert een compleet beeld over relevante zaken en daarmee diepgang aan het onderzoek. Aangezien er binnen dit onderzoek wordt gekeken naar de achterliggende ervaringen en belevingen met betrekking tot handelingsverlegenheid, is het creëren van diepgang essentieel. Hiermee kan namelijk tot de essentie van de ervaringen en belevingen worden doorgevraagd wat vervolgens leidt tot een diepgaande en complete resultaten. Een andere reden waarom binnen dit onderzoek voor semigestructureerde interviews is gekozen, is het feit dat dit type onderzoek de ruimte biedt om de volgorde van thema's aan te passen binnen het interview. Aangezien binnen de interviews van dit onderzoek gevoelige onderwerpen worden besproken, is een verlegen- of schrikreactie van de respondent een waarschijnlijkheid. Wanneer een thema wordt aangesneden die een dergelijke reactie oproept bij de respondent, geeft het semigestructureerde interview de mogelijkheid om het desbetreffende thema te parkeren en op een later moment, waarbij er sprake is van een meer ontspannen en open houding bij de respondent, op dit desbetreffende thema terug te komen. Deze interview methode geeft hierdoor de mogelijkheid om tactvol in te spelen op de emoties van de respondent met als mogelijk gevolg een meer open en duidelijker antwoord van de respondent wat tevens leidt tot meer diepgang binnen het onderzoek.

Aan de hand van relevante onderwerpen die in het theoretisch kader zijn beschreven, is een topic lijst opgesteld die is gebruikt als basis voor de interviews. Deze topic lijst is te vinden in de bijlage van dit onderzoek. Aangezien het doel van dit onderzoek is om een beeld te krijgen over diepliggende oorzaken van handelingsverlegenheid, is er binnen het theoretisch kader onderzoek gedaan naar factoren die handelingsverlegenheid kunnen veroorzaken. Uit dit theoretisch onderzoek kwam naar voren dat het ontbreken van passende kennis en vaardigheden een aanleiding kan zijn tot handelingsverlegenheid. Ook kwam naar voren dat negatieve persoonlijke overtuigingen een oorzaak kunnen vormen alsmede het ontbreken van bewustzijn wat leidt tot een afname in inlevingsvermogen. Aan de hand van deze hoofdoorzaken is de topic lijst vormgegeven en opgebouwd uit vier onderdelen. Doordat ieder onderdeel van de topic lijst voldoende vragen bevat die de relevante sub onderwerpen van het specifieke onderdeel uit het theoretisch kader dekken, wordt er voor gezorgd dat alle relevante onderwerpen en sub onderwerpen worden besproken. Het eerste onderdeel gaat over kennis. Binnen het theoretisch kader werd gesteld dat medewerkers voornamelijk een gebrek aan kennis ervaren met betrekking tot de alledaagse problemen waar LHBTI+-studenten mee te maken krijgen en dat ze hierdoor ook weinig kennis hebben over de behoeften van studenten uit deze doelgroep. Verder werd gesteld dat veel medewerkers

weinig kennis hebben over de invloed die deze moeilijkheden hebben op academische prestaties. Er zijn daarom binnen dit gedeelte van de topic lijst vragen opgesteld die het kennis niveau van de respondenten over de moeilijkheden en behoeften van LHBTI+-studenten zichtbaar kunnen maken en ook zijn er vragen opgesteld die de kennis kunnen meten over de invloed van deze moeilijkheden op academische prestaties. Het tweede onderdeel gaat over vaardigheden. Binnen het theoretisch kader werd gesteld dat medewerkers het voornamelijk aan vaardigheden ontbreekt om op het juiste moment in te grijpen bij bijvoorbeeld discriminatie en dat ze een gebrek aan vaardigheden omtrent specifieke LHBTI+-begeleiding ervaren. Binnen dit gedeelte van de topic lijst zijn daarom vragen opgesteld die onderzoeken of de medewerker in staat is om in te grijpen bij discriminatie en uiteindelijk zijn er vragen opgesteld die onderzoeken welke specifieke vaardigheden de medewerker mist en wat de oorzaak van het ontbreken hiervan is. Het derde onderdeel gaat over persoonlijke overtuigingen. Uit het theoretisch kader kwam naar voren dat er onder medewerkers sprake is van persoonlijke negatieve overtuigingen ten opzichte van LHBTI+-personen of kwesties en daarnaast een onderliggende angst om zelf als LHBTI+-gelabeld te worden wat beiden handelingsverlegenheid als gevolg kan hebben. Er zijn daarom binnen dit gedeelte van de topic lijst vragen opgesteld om die de persoonlijke visie van medewerkers ten opzichte van LHBTI+-kwesties en personen naar te brengen en daarnaast zijn een aantal vragen opgesteld die de onderliggende angst om als LHBTI+-gelabeld te worden onderzoeken. Het vierde onderdeel gaat over bewustzijn. In het theoretisch kader werd gesteld dat het bewustzijn over de negatieve gevolgen van negatieve gedragingen ten opzichte van LHBTI+-studenten, kan leiden tot een toename in inlevingsvermogen ten opzichte van studenten uit deze doelgroep. Dit inlevingsvermogen zou vervolgens weer kunnen leiden tot een sterker bewustzijn over het belang van handelingsverlegenheid en hiermee een mogelijke positieve invloed op een afname van handelingsverlegenheid. Binnen dit gedeelte van de topic lijst zijn daarom vragen opgesteld die onderzoeken in hoeverre medewerkers bewustzijn van de invloed van negatieve gedragingen en in welke mate er dus sprake is van inlevingsvermogen onder de deelnemers. Ook biedt de topic lijst een goede opbouw wat betreft intensiteit van de onderwerpen. Aangezien onderwerpen omtrent seksuele- en genderdiversiteit gevoelig zijn, is het van belang dat er tactisch en empathisch wordt geïnterviewd. Dit betekent onder andere dat het interview het beste kan worden ingeleid met luchtige en oppervlakkige onderwerpen en dat vervolgens langzamerhand wordt overgegaan naar vragen over persoonlijke en gevoelige onderwerpen. Deze opbouw voorkomt een schrikreactie bij de respondenten. Aan de hand van dit besef is de topic lijst ook vormgegeven. De topic lijst begint namelijk met vragen over kennis en vaardigheden en eindigt met vragen over persoonlijke overtuigingen en bewustzijn. Deze laatste twee onderwerpen zijn klaarblijkelijk meer persoonlijk en gevoelig en daarmee dus intenser dan de eerste twee onderwerpen.

Procedure

Naast het integreren van een tactische opbouw binnen de interviews om de respondent zich vertrouwd en veilig te laten voelen, werd voorafgaand aan het interview een passende inleiding gegeven. Bij binnenkomst van de respondent, in de MS Teams vergadering of in de fysieke ruimte, werd de respondent namelijk begroet en werd een beknopte uitleg gegeven van de duur van het gesprek en van de aanwezige gespreksonderwerpen binnen het interview. Ook werd nadrukkelijk vermeld dat het gesprek vertrouwelijk zou blijven en dat de opnames slechts dienen als noodzakelijke data verzameling voor de interviewer worden gebruikt om ervoor te zorgen dat er geen relevante informatie verloren gaat en dat door middel van de opnames de interviews kunnen worden verwerkt in het onderzoek. Tijdens de interviews is er bij ieder onderwerp doorgevraagd naar ideeën en overtuigingen van de respondenten om hiermee een beeld te vergaren over de beleving van de respondenten.

Doorvragen naar persoonlijke ideeën en overtuigingen biedt namelijk verdieping aan het interview en daarmee een duidelijk en diepgaand beeld over de essentiële achterliggende ervaringen en belevingen. De duur van de interviews varieerde van dertig minuten tot anderhalf uur, afhankelijk van de respondent. De interviews zijn binnen een maand afgenomen, namelijk tussen 2 februari 2023 en 25 februari 2023. Zeven van de acht interviews zijn online gehouden via MS Teams. Deze online interviews zijn, na goedkeuring van de respondent, opgenomen via MS Teams en met de spraakrecorder van Samsung. Het interview dat fysiek is gehouden vond plaats in het Erasmus MC in een beveiligde privé afdeling waarmee de privacy kon worden gewaarborgd. Dit interview is met de spraakrecorder van Samsung opgenomen. Daarnaast is de integriteit en privacy gewaarborgd binnen deze interviews door het toestemmingsformulier betreffende het delen en gebruik van gegevens voor te leggen aan de deelnemers. Dit formulier is zowel mondeling besproken als mondeling geaccordeerd door de respondent. Het formulier is zichtbaar in de bijlage.

Data analyse

Na het afnemen van de acht interviews, is er overgegaan tot de data analyse. Om tot een analyse te komen van de verkregen data is er een plan gemaakt voor het samenvatten, transcriberen en coderen van de interviews. Dit proces biedt ten eerste een indeling van de data met vervolgens een verduidelijking en selectie.

Ten eerste is na de afname van ieder interview een samenvatting gemaakt van dit desbetreffende interview om een overzicht te bewaren op de grote hoeveelheid data. Ten tweede zijn alle opgenomen interviews getranscribeerd waarbij alle gesproken tekst letterlijk is overgetypt in acht verschillende documenten. Dus per interview één document.

Vervolgens is na deze samenvattings- en transcriptiefase overgegaan naar de coderingsfase. Deze coderingsfase is vervolgens ook weer opgedeeld in drie fases. Om te beginnen is de data open gecodeerd. Dit open coderen zorgt ervoor dat de enorme hoeveelheid data wordt teruggebracht tot een grote hoeveelheid overzichtelijke codes die ervoor dat alle relevante data uit de acht interviews wordt weergegeven. Bij dit open coderen is alle tekst uit de transcripten opgedeeld in open codes waarbij ieder stuk tekst wordt samengevat in een relevante overkoepelende term. Deze open codering is gedaan in het programma 'Atlas.ti'. Dit programma biedt een effectieve manier om stukken tekst te voorzien van een code. Doordat alle tekst is omgezet in codes, is de omvang van de data enorm afgenomen en hierdoor is er meer overzicht gecreëerd op deze data. Binnen de open coderingsfase wordt echter nog niet gekeken naar de samenhang en overeenkomsten tussen de verschillende codes. Hierdoor zijn alle codes uniek en is het aantal codes dus nog steeds relatief groot.

Na deze open codering is er overgegaan op de axiale codering. Deze fase heeft als doel om het grote aantal open codes terug te brengen tot een beperkt aantal overkoepelende thema's. Om dit te doen worden alle codes opnieuw onder de loep genomen en wordt er per code een algemener thema gezocht dat de essentie van de open code weergeeft op een hoger niveau. Er wordt binnen deze fase teruggedaan naar de eerste open codes en de deze lijst wordt vervolgens stap voor stap doorlopen. Aan het begin van de lijst krijgen veel open codes een uniek thema waardoor het samenvoegen van de data uit lijkt te blijven, maar langzamerhand kunnen steeds meer open codes onder hetzelfde overkoepelende thema worden geplaatst. Hierop aansluitend is het van belang om te vermelden dat sommige open codes onder verschillende overkoepelende thema's kunnen worden geplaatst. Na het afdelen van alle open codes is een overzicht vergaard met overkoepelende thema's die binnen de interviews naar voren zijn gekomen.

Na deze axiale coderingsfase wordt er overgegaan op de selectieve codering. Nu de ruwe data is omgezet in codes en vervolgens is ingedeeld in thema's, is het zaak om te analyseren hoe de overkoepelende thema's zich tot elkaar verhouden en in hoeverre er verbanden tussen deze thema's kunnen worden getrokken. Om het verband tussen de thema's te onderzoeken worden ten eerste thema's uit de axiale codering samengevoegd tot een nog breder overkoepelend thema. Een voorbeeld hiervan is zichtbaar in de bijlage. Hierbij zijn, uit de axiale codering voortgekomen, thema's 'angst voor negatieve reacties omgeving' en 'angst om te kwetsen' ingedeeld onder het brede thema 'angst'. Na het indelen van thema's uit de axiale codering onder bredere overkoepelende thema's, is er een aantal thema's dat niet kan worden ingedeeld onder overkoepelende thema's. Dit duidt op het feit dat deze thema's geen grote hoeveelheid van de data hebben uitgemaakt. Aangezien het doel van selectieve codering is om tot essentiële hoofdthema's te komen, worden deze thema's niet verder meegenomen in het onderzoek. Nu de hoofdthema's zijn gefilterd uit de data is aan de hand van deze thema's een codeboom gemaakt. Deze codeboom is gemaakt door alle overgebleven thema's uit de axiale- als selectieve codering op papiertjes te schrijven. Vervolgens is bovenaan de codeboom 'Handelingsverlegenheid' als hoofdthema gelegd en vervolgens zijn, uit de selectieve codering voortgekomen, hoofdthema's 'Angst', 'Onzekerheid', 'Weerstand', 'Inlevingsvermogen' en 'Openheid en kwetsbaarheid' onder dit hoofdthema gelegd wat duidt op een verband met dit hoofdthema hiervan. De thema's uit de selectieve codering worden vervolgens ondersteund door thema's uit de axiale codering en deze thema's uit de axiale codering worden vervolgens weer ondersteund door relevante open codes. Deze codeboom geeft hierdoor een duidelijk oorzakelijk beeld van handelingsverlegenheid. Enerzijds worden oorzaken beschreven die een negatieve invloed hebben op handelingsverlegenheid en anderzijds worden thema's beschreven die een positieve invloed hebben op handelingsverlegenheid. Deze codeboom en elementen uit de open, axiale- en selectieve codering zijn te vinden in de bijlage van dit onderzoek. Om een eenzijdige visie op de verkregen data te voorkomen, heeft er tijdens het coderen regelmatig overleg plaatsgevonden met medestudenten en met de docent van de scriptie werkplaats op Fontys Hogeschool HRM- en Toegepaste Psychologie te Eindhoven.

Uiteindelijk is aan de hand van de codeboom antwoord gegeven op de onderzoeksvraag waarbij de thema's uit de selectieve codering het antwoord waren op de ervaringen en belevingen die een rol spelen bij handelingsverlegenheid en waarbij de thema's uit de axiale codering en de open codes, een antwoord gaven op hoe deze rol eruitziet.

Resultaten

In dit hoofdstuk worden resultaten van het veldonderzoek beschreven. In het veldonderzoek is er gesproken met acht medewerkers die werkzaam binnen het hoger onderwijs. Het waren medewerkers met verschillende functies zoals decanen, docenten en SLB'ers. Ten eerste zijn de gesprekken met de medewerkers getranscribeerd. Vervolgens is de getranscribeerde tekst open gecodeerd. Daarna is er axiaal en selectief gecodeerd met als resultaat een codeboom (zie analyseplan). De thema's die zijn verkregen verwijzen naar psychologische begrippen die een invloed hebben op handelingsverlegenheid. De resultaten dienen ondersteuning te bieden bij het beantwoorden van de hoofdvraag: 'Wat hebben medewerkers in het hoger onderwijs nodig om minder handelingsverlegen te worden ten opzichte van LHBTI+-studenten?'

De acht interviews zijn gehouden aan de hand van een semigestructureerde topic lijst. Deze topic lijst is gebaseerd op de theorie die in het theoretisch kader is beschreven. Uit de literatuur in het theoretisch kader bleek dat de psychologische constructen kennis, vaardigheden, persoonlijke overtuigingen en bewustzijn mogelijk een invloed hebben op handelingsverlegenheid. De bevindingen uit deze resultaten zullen aan worden gekoppeld aan de eerder beschreven literatuur uit het theoretisch kader om tot een correcte interpretatie te komen.

Angst

Angst om te kwetsen

Aan de medewerkers is ten eerste gevraagd of ze handelingsverlegenheid ten opzichte van LHBTIQ+ -studenten bij zichzelf herkennen. Wanneer een medewerker hierin herkenning vond is er dieper doorgevraagd op de oorzaken hiervan. Het overgrote deel van de medewerkers gaf aan dat ze bang zijn om studenten uit deze doelgroep te kwetsen. Het overgrote deel van de medewerkers was zich namelijk goed bewust van de invloed die woorden op een student kunnen hebben. Een groot deel van de medewerkers was daarom bang om dingen niet goed te zeggen door bijvoorbeeld een grapje te maken wat verkeerd valt. Ook gaf een groot deel van de medewerkers aan dat ze bang zijn om voornaamwoorden bij genderneutrale studenten verkeerd te zeggen. Verder gaf een aantal medewerkers aan verlegen te worden door de angst om dingen verkeerd te zeggen. Een groot deel van de medewerkers gaf aan daarom zich extra bewust te zijn van het uitkiezen van woorden in een gesprek. Verder gaf een klein deel van de medewerkers aan hierdoor regelmatig kwetsbare onderwerpen met betrekking tot gender-en seksuele diversiteit te vermijden. Één respondent gaf zelfs aan om LHBTIQ+-studenten hierdoor bij voorbaat door te verwijzen naar de decaan.

'In zo'n gesprek denk ik echt: 'Oh jeetje, ik moet nou even echt heel goed 'hen' en 'die' zeggen.'

Angst voor negatieve reacties omgeving

Naast de angst om te kwetsen, gaf een aantal medewerkers aan bang te zijn voor negatieve reacties van de omgeving. Een homoseksuele medewerker gaf aan bang te zijn om door zijn studenten afgekeurd te worden op zijn geaardheid. De respondent gaf aan bij weerstand of brutaliteit van studenten zich soms af te vragen of dit komt door afkeer op zijn geaardheid. De respondent gaf aan daarom bang te zijn om open over zijn geaardheid te zijn tegenover zijn klassen. Daarnaast gaf een aantal medewerkers aan om niet openlijk te aandacht te richten op de emancipatie en moeilijkheden van LHBTIQ+-studenten, vanwege de angst om door de omgeving als aandachtsvrager, iemand met zelfmedelijden of aansteller gelabeld te worden. Verder gaf een aantal medewerkers aan dat zij fysiek contact, dus door bijvoorbeeld een emotionele student een knuffel te geven, vermijden. Deze medewerkers gaven aan te

vreezen voor negatieve reacties op de ongelijkwaardige verhouding. Ze gaven aan dat hierdoor de spontaniteit bij zichzelf verdwijnt.

'Ik heb dat bijvoorbeeld als decaan ook meegemaakt, ik doe dat inmiddels ook al jaren niet meer, maar heel soms maak je eens mee dat er dus een gesprek is, dat er iemand zo stuk zit en dat je zoiets hebt van: 'Ik wil je gewoon even een knuffel weet je wel'. Ik doe het niet meer! Ik vroeg dat sowieso van tevoren altijd hoor, maar ik doe het überhaupt niet meer.'

Onzekerheid

Onzekerheid over gespreksvaardigheden

Uit de verschillende interviews kwam naar voren dat het merendeel van de medewerkers onzekerheid ervaarde met betrekking tot gespreksvaardigheden. Deze medewerkers gaven aan te twijfelen over de juistheid van de setting voor het bespreken van LHBTIQ+ gerelateerde onderwerpen. Ook gaven ze aan te twijfelen wanneer ze dergelijke onderwerpen moeten bespreken. Daarnaast was er bij een aantal medewerkers onzekerheid over de noodzaak van het bespreken van het onderwerp. Verder gaf een aantal medewerkers aan onzeker te zijn over hoe ze gesprekken moeten voeren over dergelijke gevoelige onderwerpen. Aansluitend op de hiervoor beschreven angst om te kwetsen door het verkeerd gebruiken van voornaamwoorden, gaf het merendeel van de medewerkers aan een mate van onzekerheid te ervaren met betrekking tot het gebruik van voornaamwoorden. Ten slotte gaf een aantal respondenten aan onzeker te zijn over de duur van de gesprekken en of deze niet te lang waren.

'Ik merk wel dat mijn gesprekken duren bijvoorbeeld vaak heel lang. Die tijd heb ik gelukkig ook wel, maar ja is de student daar nou aanzienlijk meer mee geholpen dan in een gesprek van een half uur?'

Al deze medewerkers gaven aan dat ze door deze onzekerheid over hun gespreksvaardigheden, een bepaalde mate van onzekerheid ervaren in gesprekken met studenten uit de doelgroep.

Gebrek aan kennis en vaardigheden als oorzaken van onzekerheid

Nadat een medewerker binnen een interview aangaf onzekerheid te ervaren met betrekking tot gespreksvaardigheden, is er deze medewerkers gevraagd naar hun visie op de oorzaken van hun eigen onzekerheid.

Binnen de antwoorden op deze vraag, kwamen binnen de acht interviews twee thema's regelmatig terug. Ongeveer de helft van de medewerkers gaf namelijk aan een gebrek aan basale gespreksvaardigheden te ervaren. Daarnaast gaf een aanzienlijk deel van de medewerkers aan een gebrek aan specifieke vaardigheden te ervaren om problematiek op het gebied van seksualiteit en gender bij studenten te verkennen en te behandelen. Verder gaven alle medewerkers die een gebrek aan vaardigheden ervoeren aan, dat ze niet de juiste vaardigheden hebben om voornaamwoorden correct te gebruiken. Ze gaven aan dat ze voornaamwoorden ingewikkeld, lastig en gevoelig vinden en dat ze grote moeilijkheden ervaren met het gebruik hiervan.

Naast dat medewerkers een gebrek aan vaardigheden als oorzaak aangaven voor onzekerheid met betrekking tot gespreksvaardigheden, gaf het merendeel van de medewerkers, die onzekerheid ervoeren, aan een gebrek te ervaren aan kennis. Het overgrote deel van deze medewerkers gaf aan moeite te hebben om het thema gender, en met name genderneutraliteit, te begrijpen.

'Maar stel, er komt iemand naar mij toe, ik doe het even heel persoonlijk en die heeft issues als het gaat om gender. Nou, dat is een thema dat ik nog best wel lastig vind om te begrijpen.'

Verder gaven alle medewerkers die een gebrek aan kennis ervaarden aan, dat ze een gebrek aan kennis ervaren over inclusief taalgebruik. Ten slotte gaf meer dan de helft van deze medewerkers aan dat ze een gebrek aan kennis ervaren over de ervaringen, belemmeringen, weerstanden en moeilijkheden waar LHBTIQ+-studenten mee te maken krijgen.

Het overgrote deel van de respondenten gaf aan dat hun gebrek aan vaardigheden en/of kennis onder andere komt doordat er in hun persoonlijke vooropleiding weinig tot geen aandacht aan dit onderwerp werd besteed. Daarnaast gaf de helft van de medewerkers aan een gebrek aan ervaring te hebben in het voeren van gesprekken met LHBTIQ+-studenten. Verder gaf een klein aantal van de medewerkers aan geen ervaringsdeskundige te zijn op alle thema's binnen de LHBTIQ+-gemeenschap en het daardoor lastig te vinden om de juiste kennis te hebben over ieder onderwerp. Het merendeel van deze medewerkers gaf daarom aan meer ervaring nodig te hebben om vertrouwd te raken aan inclusief taalgebruik.

Weerstand

Gedurende de interviews kwam het thema weerstand regelmatig naar boven. Het merendeel van de medewerkers blijkt op een manier weerstand te hebben met betrekking tot LHBTIQ+-gerelateerde onderwerpen.

Weerstand op genderneutraliteit

Ten eerste gaf een aantal medewerkers aan weerstand te ervaren met betrekking tot het thema genderneutraliteit. Wanneer er vragen werden gesteld binnen de interviews om de achtergrond van deze weerstand te verkennen, bleek dat het merendeel van deze medewerkers aangaf genderneutraliteit niet zo serieus te nemen. Ook gaf een aantal medewerkers aan genderneutraliteit als een fase te zien en als een statement van jonge mensen, omdat ze een 'status aparte' willen. Ook vond een aantal medewerkers dat genderneutraliteit een te groot ding wordt gemaakt.

'En nou, mijn gedachte, mijn gevoel is weleens, dat jonge mensen anno nu dan bijvoorbeeld soms die keuze maken voor die genderneutraalheid uit een soort statement, uit een soort van 'Ik verzet mij', wat ik overigens echt prima vind hè, want dat moeten jonge mensen ook doen en dat hoort ook zo wat mij betreft. Maar je merkt al: Ik heb er een zeker oordeel over.'

Weerstand op actuele ontwikkelingen

Ten tweede bleek het merendeel van de medewerkers weerstand te ervaren met betrekking tot de actuele ontwikkelingen binnen de LHBTIQ+-gemeenschap. Het overgrote deel van de medewerkers met weerstand, gaf namelijk aan dat ze moeite hebben met de huidige ontwikkelingen doordat ze snel en hard gaan. Deze medewerkers gaven aan dat ze hierdoor geen tijd hebben om hun eigen visie te vormen over nieuwe ideeën, zoals genderneutraliteit. Een aantal medewerkers gaf aan dat, los van het feit dat ze geen tijd hebben gehad om een mening te vormen over de nieuwe ideeën, ze toch het gevoel hebben dat er van hen wordt verwacht dat ze hun gedrag aanpassen aan deze nieuwe ideeën. Deze medewerkers gaven daarom aan dat ze het gevoel hebben dat deze nieuwe ontwikkelingen en ideeën hen worden opgedrongen.

Verder gaf het merendeel van deze medewerkers aan dat ze het LHBTIQ+-debat als extreem serieus ervaren en ze ervaren dat de nadruk continu op het niet kwetsen van anderen ligt. Het merendeel van deze medewerkers gaf aan dat ze vinden dat iedereen tegenwoordig zo snel gekwetst is. Verder gaven deze medewerkers aan dat ze hierdoor het gevoel hebben dat in de huidige maatschappij elke beweging, uitspraak of handeling onder een vergrootglas komt te liggen en dat ze daardoor het gevoel hebben dat ze tegenwoordig niks meer mogen doen of zeggen. Het merendeel van de medewerkers gaf aan daarom het gevoel te hebben om op eieren te moeten lopen.

'Ja, we zitten in een soort 'me too tijdperk' waarin nou elke beweging of uitspraak of handeling, best vaak onder een vergrootglas komt te liggen.'

Opvallend is dat het overgrote deel van de medewerkers die weerstand ervaren, aangaven een zogenoemde generatiekloof te ervaren. Deze medewerkers, zelf afkomstig uit een 'oudere' generatie, gaven aan het gevoel te hebben dat 'jongere' generaties beter kunnen meebewegen met de nieuwe ontwikkelingen en ideeën. Deze medewerkers gaven aan dat vroeger ontwikkelingen gestager en langzamer verliepen en dat er toen meer ruimte en tijd was om aan nieuwe zaken en ideeën te wennen. Ze gaven aan dat mensen van hun generatie, de zogenoemde 'oudere generatie', daarom nu niet bezig is met het bijhouden en implementeren van deze nieuwe ontwikkelingen en ideeën.

Inlevingsvermogen

Inlevingsvermogen bij corrigeren

Een aantal medewerkers gaf aan dat ze zich goed kunnen inleven in studenten die te maken hebben met discriminatie en dat ze door dit grote inlevingsvermogen meteen ingrijpen wanneer ze zien dat een student wordt gediscrimineerd, in dit geval dus op geaardheid of gender. Deze medewerkers gaven aan in te grijpen bij discriminatie door een waarschuwing te geven wanneer studenten elkaar uitschelden of door studenten de klas uit te sturen wanneer ze discrimineren. Voornamelijk medewerkers met een persoonlijk verleden met discriminatie of pesten op basis van hun gender of seksualiteit, gaven aan een groot inlevingsvermogen te hebben in studenten die worden gepest of gediscrimineerd.

'Wanneer bijvoorbeeld Lise tegen Loesje zegt: 'Ja, jij vieze pot!', dan stuur ik Lise meteen de klas uit.'

Verder gaf de helft van de medewerkers aan, los van hun persoonlijke ervaringen met discriminatie, dat ze zich goed kunnen inleven in de gevoelens van LHBTIQ+-studenten en dat ze daardoor begrijpen dat het heel belangrijk is om gemotiveerd te zijn om inclusief taalgebruik juist toe te passen en hierbij anderen te corrigeren wanneer het bij hen misgaat, zoals bij collega's.

'Laatst had ik bijvoorbeeld ook bij een student of eigenlijk, dat is een transgender student die volgend jaar bij ons wilt gaan studeren, dus een aspirant student. En die kwam met een begeleider bij ons voor een soort van voorgesprek met de vraag: 'Wat kan ik hier krijgen?' En die begeleider, die nota bene haar persoonlijk begeleider is, was haar een paar keer aan het 'misgenderen'. En doordat je dat dan even verbeterd, niet op een vervelende manier, maar zo van: 'Nee je bedoelt 'haar', denk ik.' Vervolgens merkte ik aan die student dat zij merkte van: 'Oh ja, jij staat echt aan mijn kant en bij jou is het echt niet een vraag of je wel of niet mijn identiteit erkent.'

Inlevingsvermogen bij contact met student

Naast het tonen van inlevingsvermogen door in te grijpen bij discriminatie, gaf het overgrote deel van de medewerkers aan dat ze in het contact met student een persoonlijke bandering kiezen, omdat ze inzien dat dit bij studenten voor een gevoel van veiligheid zorgt. Hiermee tonen deze medewerkers dus inlevingsvermogen in het gevoelsleven van de studenten. Deze persoonlijke benadering wordt door medewerkers op een verschillende manier ingevuld. Een aantal medewerkers gaf bijvoorbeeld aan regelmatig tijd vrij te maken om bij studenten langs te gaan of om studenten te bellen. Ook gaf een groot deel van de medewerkers aan regelmatig een praatje te maken met een student voor of na de les en dan te vragen hoe het met iemand gaat. Ook gaf een aantal medewerkers aan zo nu en dan koffie te drinken met een student. Daarnaast gaf een aantal medewerkers aan veel studenten bij de naam te kennen.

'Nou ja, vooral, zeg maar het stukje. Nou vragen, gewoon heel simpel, vragen hoe het met iemand is! Stel als de les begint of zo dat je van tevoren even een praatje pot hebt en gewoon het één en ander vraagt aan de student, zoals: 'Hoe was je weekend?'

Verder gaf een aantal medewerkers gaf aan dat ze inlevingsvermogen tonen in contact met de studenten door de grenzen van de student te respecteren. Deze medewerkers gaven aan dat ze zich kunnen inleven in het feit dat studenten sommige dingen niet willen delen, omdat ze het te spannend vinden. Deze medewerkers gaven aan daarom te accepteren als een student ergens niet over wil praten. Ook gaven deze medewerkers aan dat daarom een student nooit zouden forceren om uit de kast te komen en ze gaven aan dat ze de keuze voor het delen van de geaardheid altijd bij de student laten.

'Als ik een student voor me heb die met zijn of haar geaardheid worstelt, dan is het dus niet zo dat ik die persoon meteen uit de kast ga trekken.'

Openheid en kwetsbaarheid

Openheid en kwetsbaarheid in communicatie

Een aantal van de medewerkers gaf aan altijd open en eerlijk te zeggen tegenover studenten over diens persoonlijke seksuele geaardheid. De medewerkers gaven aan dit te doen door bijvoorbeeld te praten over hun partner in colleges of door te vertellen over hun persoonlijke gezinssituatie.

'Ik ben zelf heel open over voor wie ik ben. Dus ik heb het ook rustig over mijn vriendin in colleges.'

Ook gaf een aantal medewerkers aan om soms de klas te mogelijkheden te geven om persoonlijke vragen te stellen. Deze medewerkers gaven aan vervolgens open en eerlijk op deze vragen te reageren.

'Ik ben ook mentor geweest en ik heb altijd met mijn mentor klassen heb ik altijd. Wel, nee, ik kwam niet binnenlopen door te zeggen: 'Ik ben jullie docent en ik val op mannen.' Zo ging het niet. Maar wat ik met mijn mentorklas wel vaak deed, is dat wanneer zij mij vragen stelden, dat ik daar heel erg open over was.'

Een aantal medewerkers gaf aan regelmatig de eigen zorgen, onzekerheden en twijfels met de klas te delen en hierin zich dus kwetsbaar op te stellen. Verder gaf een aantal medewerkers aan dat ze bij een beledigende opmerking van een student, laten zien aan de student dat het hen raakt en dat ze op die manier dus kwetsbaarheid laten zien.

'Wanneer een student brutaal is of iets kwetsend zegt, dan spreek ik de student wel aan van: 'Joh, ik vind het niet zo prettig wanneer je zo tegen me praat, want dat doet dit en dit bij mij.'

Gebrek aan openheid in communicatie

Aan de medewerkers is gevraagd hoe de communicatie binnen het onderwijs verloopt met collega's. Het overgrote deel van de medewerkers gaf aan behoefte te hebben aan meer communicatie met mededocenten over dit onderwerp. Het merendeel van de medewerkers gaf aan dat er te weinig gesprekken onder professionals worden gevoerd op het overtuigingsniveau over LHBTIQ+-kwesties. Ook gaf een aantal medewerkers aan dat er binnen functioneringsgesprekken nooit vragen worden gesteld over handelingsverlegenheid.

'Wat ook nodig blijft daarin en dat doen we denk ik te weinig, is dat wij als professionals ook het gesprek erover blijven voeren met elkaar. Dat mag ook, denk ik, dan echt gaan op overtuigingsniveau, zo van: Hé, wat zijn nou eigenlijk jouw eigen denkbeelden en vragen over mensen met een dergelijke achtergrond? Waar voel je je nou misschien meer of minder senang bij? Of bij welke aspecten heb je toch bepaalde vragen?'

Conclusie

De onderzoeksvraag is 'Welke ervaringen en belevingen spelen een rol bij handelingsverlegenheid onder medewerkers binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTIQ+-studenten en wat is die rol?'

Door een gebrek aan kennis en vaardigheden, ontstaat onzekerheid bij de medewerkers over hun eigen gespreksvaardigheden. Deze onzekerheid kan leiden tot de angst om fouten te maken in gesprekken met LHBTIQ+-studenten, zoals het maken van een misplaatste grap of voornaamwoorden verkeerd gebruiken. Doordat een groot deel van de medewerkers bewust is van de grote invloed van hun woorden op studenten, kan deze faalangst weer leiden tot de angst om LHBTIQ+-studenten, onbedoeld, te kwetsen. Een deel van de medewerkers geeft aan dat ze door de angst om te kwetsen een bepaalde mate van verlegenheid ervaren in de omgang met LHBTIQ+-studenten, ofwel handelingsverlegenheid.

Verder geeft een deel van de medewerkers aan dat de nieuwe ontwikkelingen binnen de LHBTIQ+ gemeenschap hen worden opgedrongen en dat ze geen tijd krijgen om hun eigen visie over deze nieuwe ontwikkelingen te vormen. Dit gebrek aan het vormen van een eigen visie kan vervolgens mogelijk verklaren waarom een aantal medewerkers weerstand voelt ten opzichte van genderneutraliteit en het gevoel heeft tegenwoordig niks meer te mogen doen of zeggen, omdat ze het gevoel hebben tot tegenwoordig iedere uitspraak, beweging of handeling onder een vergrootglas wordt gelegd.

Daarnaast is er een gebrek aan openheid onder medewerkers over persoonlijke overtuigingen met betrekking tot seksuele- en genderdiversiteit. Verder is er angst voor negatieve reacties vanuit de omgeving bij het fysiek troosten van studenten, het open zijn over de persoonlijke geaardheid en bij het openlijk aankaarten van emancipatie voor LHBTIQ+-personen.

Een aantal medewerkers geeft aan niet handelingsverlegen te zijn, omdat ze aangeven in te grijpen bij discriminatie of pesten, te corrigeren bij fouten met inclusief taalgebruik, een persoonlijke, open en kwetsbare benadering in de omgang met studenten te kiezen en de grenzen van een student respecteren. Deze medewerkers geven aan dat ze dit doen, omdat ze zich kunnen inleven in de studenten. Hiermee vormt inlevingsvermogen dus een sterke troef tegen handelingsverlegenheid.

Discussie

Vergelijking met literatuur

Er wordt in het theoretisch kader gesteld dat medewerkers een gebrek aan kennis hebben doordat ze niet op de hoogte zijn van de behoeften, problemen en moeilijkheden waarmee LHBTIQ+-studenten te maken krijgen en hoe deze moeilijkheden en problemen invloed hebben op de academische prestaties (Swanson en Gettinger, 2016; Sears, 1991; Sawyer et al., 2006; Mudrey en Medina-Adams, 2006; Savage et al., 2006; Fredman et al., 2015).

Ook binnen het veldonderzoek komt dit gebrek aan kennis naar voren. Medewerkers geven namelijk aan een gebrek aan kennis te ervaren over de ervaringen, belemmeringen, weerstanden en moeilijkheden waar LHBTIQ+-studenten mee te maken krijgen. Verder komt het gebrek aan kennis in het veldonderzoek naar voren in het feit dat medewerkers aangeven moeite te hebben om het thema gender, en met name genderneutraliteit, te begrijpen. Ten slotte blijkt dat medewerkers een gebrek aan kennis ervaren over inclusief taalgebruik. Medewerkers geven aan het gebruik van inclusieve voornaamwoorden lastig te vinden om te begrijpen. Binnen dit onderzoek komt echter niet naar voren dat medewerkers zich niet bewust zijn van de invloed van persoonlijke problemen op academische prestaties.

Ook wordt er in het theoretisch kader gesteld dat er een gebrek aan vaardigheden is onder medewerkers in de omgang met LHBTI+-studenten. Er wordt gesteld dat medewerkers niet weten of en hoe ze moeten ingrijpen bij discriminatie ten opzichte van LHBTIQ+-studenten (Swanson en Gettinger, 2016). Echter, is deze, in het theoretisch kader beschreven, moeilijkheid die medewerkers ervaren bij het ingrijpen bij discriminatie binnen het veldonderzoek niet naar voren gekomen als een probleem waar medewerkers tegenaan lopen. Het ingrijpen bij discriminatie kwam in dit onderzoek juist naar voren als een positieve factor die handelingsverlegenheid tegengaat aangezien een aantal medewerkers juist aangaf in te grijpen bij discriminatie en hiermee dus niet handelingsverlegen te zijn.

Toch is het gebrek aan vaardigheden binnen het veldonderzoek wel naar voren gekomen in het feit dat medewerkers een gebrek aan basale gespreksvaardigheden ervaren, specifieke vaardigheden missen om problematiek op het gebied van seksualiteit en gender bij studenten te verkennen en te behandelen en niet genoeg vaardigheden hebben om voornaamwoorden correct te gebruiken. Deze moeilijkheden met voornaamwoorden wordt veroorzaakt door het gebrek aan kennis over dit inclusieve taalgebruik waardoor medewerkers voornaamwoorden niet begrijpen en daardoor moeilijkheden ervaren met het gebruik ervan.

Binnen het veldonderzoek kwam naar voren dat medewerkers onzekerheid ervaren met betrekking tot hun gespreksvaardigheden door hun gebrek aan kennis en vaardigheden. Medewerkers geven aan dat ze door deze onzekerheid over hun gespreksvaardigheden, bang zijn om dingen verkeerd te zeggen. Uit het veldonderzoek blijkt dat medewerkers bijvoorbeeld bang zijn om het verkeerde voornaamwoord te gebruiken of om een misplaatste grap te maken. Er is dus sprake van een zekere mate van faalangst onder medewerkers door deze onzekerheid die wordt veroorzaakt door een gebrek aan kennis en vaardigheden.

Verder wordt in het theoretisch kader gesteld dat het psychologisch construct bewustzijn een invloed heeft op handelingsverlegenheid. Er wordt gesteld dat medewerkers die zichzelf als LHBTI+ identificeren meer geneigd zijn om handelingsbereid te zijn door bijvoorbeeld in te grijpen bij discriminatie dan leraren die zich niet als LHBTI+ identificeren. LHBTI+-medewerkers zijn zich namelijk meer bewust van de impact van negatieve gedragingen, wat duidt op een vergroot inlevingsvermogen, en daardoor zien deze medewerkers vervolgens het belang van handelingsbereidheid ten opzichte van LHBTI+-studenten en zijn daardoor meer geneigd om handelingsbereid te zijn (Meyer, 2008).

Ook uit het veldonderzoek komt naar voren dat bewustzijn een invloed heeft op handelingsverlegenheid. Medewerkers met een persoonlijk verleden met discriminatie of pesten op basis van hun gender of seksualiteit, blijken een groot inlevingsvermogen te hebben in studenten die worden gepest of gediscrimineerd en daardoor snel geneigd zijn om in te grijpen bij discriminatie. Verder blijkt dat medewerkers, los van hun persoonlijke ervaringen met discriminatie, zich goed kunnen inleven in de gevoelens van LHBTIQ+-studenten. Medewerkers zijn zich namelijk bewust van de negatieve invloed die woorden kunnen hebben op een student. Daardoor begrijpen medewerkers dat het heel belangrijk is om gemotiveerd te zijn om inclusief taalgebruik juist toe te passen en hierbij anderen te corrigeren wanneer het bij hen misgaat, zoals bij collega's. Ook blijkt dat medewerkers de intentie hebben om studenten niet te willen kwetsen. Doordat medewerkers een groot inlevingsvermogen hebben, dat zich onder andere uit in het besef van de schade die woorden kunnen hebben, en door de intentie om anderen niet te willen kwetsen, ervaren medewerkers de angst om onbedoeld studenten te kwetsen door een fout te maken in hun taalgebruik. Uit het veldonderzoek blijkt dat medewerkers door deze angst om te kwetsen handelingsverlegen worden dat zich uit in het extra bewust zijn van het uitkiezen van woorden in een gesprek, kwetsbare onderwerpen over seksuele- en genderdiversiteit vermijden en LHBTIQ+-studenten bij voorbaat doorverwijzen naar de decaan.

Ten slotte wordt in het theoretisch kader gesteld dat handelingsverlegenheid wordt veroorzaakt door vooroordelen over de doelgroep. Er wordt gesteld dat het openlijk uiten van vooroordelen in de huidige maatschappij niet meer wordt geaccepteerd en dat vooroordelen tegenwoordig daarom meer subtiel en indirect worden geuit. Het feit dat er sprake is van het subtiel en indirect uiten van vooroordelen door medewerkers richting LHBTIQ+-studenten, duidt op het feit dat er sprake is van negatieve overtuigingen ten opzichte van de doelgroep onder medewerkers. Ook wordt gesteld dat handelingsverlegenheid wordt veroorzaakt door persoonlijke overtuigingen en ongemak omtrent LHBTI+-kwesties. Ook wordt er gesteld dat sommige medewerkers niet openlijk LHBTIQ+-studenten willen steunen, omdat ze bang zijn om zelf als LHBTIQ+ gelabeld te worden door hun omgeving (Pérez-Testor et al., 2008; Swanson en Gettinger, 2016).

Ook binnen het veldonderzoek blijkt dat persoonlijke overtuigingen een rol spelen bij handelingsverlegenheid. Uit het veldonderzoek blijkt namelijk dat er sprake is van negatieve overtuigingen en ongemak onder medewerkers ten opzichte van genderneutraliteit en ten opzichte van de huidige ontwikkelingen binnen de LHBTIQ+-gemeenschap. Medewerkers geven aan genderneutraliteit niet zo serieus te nemen. Ook geven medewerkers aan dat ze de huidige ontwikkelingen binnen de LHBTIQ+-gemeenschap erg snel en hard vinden gaan, waardoor ze geen tijd hebben om hun eigen visie te vormen over nieuwe ideeën, zoals genderneutraliteit. De medewerkers geven aan dat er van hen echter wel wordt verwacht dat ze hun gedrag aanpassen aan de nieuwe norm en daardoor hebben ze het gevoel dat deze nieuwe ontwikkelingen hun worden opgedrongen. Verder blijkt dat medewerkers het LHBTIQ+-debat als extreem serieus ervaren en dat de nadruk continu op het niet kwetsen van anderen ligt, medewerkers geven aan dat ze vinden dat daardoor iedereen tegenwoordig zo snel gekwetst is. Medewerkers geven aan dat in de huidige maatschappij iedere beweging, uitspraak of handeling daarom onder een vergrootglas komt te liggen. Medewerkers hebben daarom het gevoel dat ze tegenwoordig niks meer mogen zeggen en dat ze op eieren moeten lopen.

Het in het theoretisch kader beschreven gedeelte over dat er in de huidige maatschappij geen plek is voor het uiten voor openlijke vooroordelen, komt niet op deze manier in het veldonderzoek terug. Ook komt in het veldonderzoek niet naar voren dat medewerkers vooroordelen daadwerkelijk uiten naar anderen. Echter, komt het gebrek aan openheid over persoonlijke overtuigingen in de huidige maatschappij, wel terug. Het merendeel van de medewerkers gaf namelijk aan dat er geen tot weinig gesprekken onder professionals worden gevoerd op het overtuigingsniveau over LHBTIQ+-kwesties. Ook gaf een aantal medewerkers aan dat er binnen functioneringsgesprekken nooit vragen worden gesteld over handelingsverlegenheid. Het overgrote deel van de medewerkers gaf daarom aan behoefte te hebben aan meer communicatie met collega's over persoonlijke overtuigingen over dit onderwerp.

Al met al is er dus sprake van persoonlijke negatieve overtuigingen onder medewerkers omtrent LHBTI+-personen en kwesties. Deze negatieve overtuigingen hebben voornamelijk betrekking op genderneutraliteit en op de huidige ontwikkelingen binnen de LHBTIQ+-gemeenschap. Handelingsverlegenheid heeft een sterke samenhang met de overtuigingen en gevoelens over LHBTI+-personen en kwesties. Medewerkers die namelijk aangeven handelingsbereid te zijn ten opzichte van LHBTI+-studenten, blijken een tolerante houding te hebben ten opzichte van homoseksualiteit en positieve attitudes en gevoelens te hebben met betrekking tot LHBTI+-gerelateerde zaken. (Sears, 1991). Negatieve attitudes leiden hiermee dus tot een grote mate van handelingsverlegenheid. Persoonlijke overtuigingen hebben vervolgens weer een sterk verband met de kennis van medewerkers met betrekking tot LHBTI+-gerelateerde onderwerpen. De leraren die handelingsbereid zijn, zijn namelijk goed bekend met de sociale, medische en juridische kwesties omtrent LHBTI+-onderwerpen (Sears, 1991). Naar aanleiding van dit veldonderzoek, kwam naar voren dat er sprake is van een gebrek aan kennis onder medewerkers. Medewerkers geven namelijk aan een gebrek aan kennis te ervaren over de ervaringen, belemmeringen, weerstanden en moeilijkheden waar LHBTIQ+-studenten mee te maken krijgen. Verder komt het gebrek aan kennis in het veldonderzoek naar voren in het feit dat medewerkers aangeven moeite te hebben om het thema gender, en met name genderneutraliteit, te begrijpen. Ten slotte blijkt dat medewerkers een gebrek aan kennis ervaren over inclusief taalgebruik. Medewerkers geven aan het gebruik van inclusieve voornaamwoorden lastig te vinden om te begrijpen. Dit betekent dat het vergroten van de kennis van de medewerkers dus essentieel is aangezien dit ten grondslag ligt aan de persoonlijke overtuigingen.

Verder kwam binnen het veldonderzoek naar voren dat medewerkers een gebrek aan openheid in communicatie ervaren. Medewerkers geven aan dat er geen gesprekken worden gevoerd onder collega's op overtuigingsniveau. Dit gebrek aan openheid in communicatie komt ook terug in de negatieve persoonlijke overtuigingen van medewerkers waarbij ze het gevoel hebben dat ze tegenwoordig niks meer mogen doen of zeggen en dat ze het gevoel hebben dat ze op eieren moeten lopen. Medewerkers geven aan dat ze vinden dat iedereen tegenwoordig zo snel gekwetst is en dat dit de reden is dat ze het gevoel hebben dat ze tegenwoordig niks meer mogen doen of zeggen. Ook komt uit het veldonderzoek naar voren dat medewerkers, door hun grote inlevingsvermogen, de intentie hebben om anderen niet te willen kwetsen. De overtuiging van medewerkers dat iedereen tegenwoordig zo snel gekwetst is in combinatie met de intentie om anderen niet te willen kwetsen, leidt tot een angst onder medewerkers om anderen te kwetsen. Deze angst om te kwetsen wordt hiernaast versterkt door het gebrek aan kennis en vaardigheden. Dit gebrek aan kennis en vaardigheden leidt namelijk tot onzekerheid over gespreksvaardigheden waarbij medewerkers bang zijn om dingen verkeerd te zeggen, ofwel faalangst. In combinatie met de overtuiging van medewerkers dat iedereen tegenwoordig zo snel gekwetst is en de intentie om anderen niet willen kwetsen, draagt ook deze zogenoemde faalangst bij aan de angst om

te kwetsen. Deze angst om te kwetsen leidt vervolgens tot een terughoudendheid en verlegenheid in het aankaarten van gevoelige onderwerpen over seksuele- en genderdiversiteit. Ook kan deze angst om te kwetsen een verklaring bieden voor het gebrek aan gesprekken op overtuigingsniveau onder medewerkers en kan het een verklaring bieden voor de negatieve persoonlijke overtuiging waarbij medewerkers het gevoel dat ze tegenwoordig niks meer mogen doen of zeggen. Het openlijk uiten van een overtuigingen en meningen zou namelijk een ander kunnen kwetsen en dit roept angst op.

Kanttekeningen

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn is het wenselijk om relevante kanttekeningen te benoemen die noodzakelijk zijn om tot een passende en afgewogen interpretatie te komen van dit onderzoek. Ten eerste zullen er methodologische kanttekeningen worden geplaatst en vervolgens zullen er inhoudsgerichte kanttekeningen worden geplaatst.

Wat betreft methodologische kanttekeningen, heeft de voornaamste kanttekening betrekking op het feit dat bijna alle interviews online, via MS Teams, zijn gevoerd. Een online interview heeft ten eerste een negatieve invloed op de data verzameling. Doordat er soms sprake was van een instabiele internet verbinding, is er op bepaalde punten ruis in de opnames ontstaan waardoor er afbreuk is gedaan de juistheid en nauwkeurigheid van de verzamelde data. Ten tweede beïnvloed een online bijeenkomst de interpersoonlijke connectie tussen interviewer en respondent. De respondent kan namelijk niet met zekerheid weten dat er geen derden in de ruimte van de interviewer aanwezig zijn waardoor er mogelijk onzekerheid ontstaat op het gebied van veiligheid en vertrouwelijkheid bij de respondent. Het gevolg hiervan is dat de respondent wellicht terughoudend en minder open en eerlijk is in het beantwoorden van de vragen. Verder is lichaamstaal in een online vergadering niet altijd zichtbaar of moeilijk af te lezen, doordat vaak niet het hele lichaam van een persoon zichtbaar is op het beeld. Hierdoor kan de interviewer wellicht bepaalde emoties verkeerd hebben geïnterpreteerd. Ook kan het zijn dat de interviewer de respondenten in verlegenheid heeft gebracht wanneer lichaamssignalen die duiden ongemak niet duidelijk waren. Dit kan afbreuk hebben gedaan aan de sensitiviteit en dus veiligheid van het onderzoek. Het zou wenselijk zijn geweest om de interviews daarom fysiek afgenomen te hebben. Dit zou als gevolg kunnen hebben dat er meer nauwkeurigheid in de data zou ontstaan en daarnaast zou het fysiek afnemen van interviews een positieve uitwerking kunnen hebben op het gevoel van vertrouwen en veiligheid van de respondent. Een groter gevoel van veiligheid en vertrouwen zou vervolgens weer kunnen leiden tot meer openheid en diepgang in de antwoorden van de respondent en hiermee een positieve invloed op de resultaten kunnen hebben die hierdoor meer diepgang en doortastendheid zouden kunnen weergeven.

Los van de mogelijk negatieve gevolgen door het online afnemen van de interviews, is het feit dat dit onderzoek kwalitatief is ook een reden tot het plaatsen van kanttekeningen. Aangezien mensen de neiging kunnen hebben om sociaal wenselijk te antwoorden, met name bij gevoelige onderwerpen zoals seksuele- en genderdiversiteit, is de eerlijkheid van de antwoorden van respondenten niet altijd te waarborgen. Dit kan vervolgens invloed hebben op de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Een andere belangrijke methodologische kanttekening heeft betrekking op de wijze van respondentenwerving. De respondenten zijn namelijk geselecteerd aan de hand van hun functie en beschikbaarheid. Er is dus gebruikgemaakt van een selecte steekproef waardoor niet iedereen uit de onderzoeksdoelgroep de kans had om geselecteerd te worden. Dit in combinatie met de kleine onderzoekspopulatie van slechts acht respondenten, leidt ertoe dat de resultaten van dit onderzoek niet zomaar gegeneraliseerd kunnen worden naar de gehele onderzoekspopulatie. De resultaten uit dit onderzoek kunnen daarom niet algemeen worden

getrokken en bieden slechts een mogelijk beeld van de praktijk. Het zou wenselijk zijn geweest om een aselechte steekproef voor dit onderzoek te gebruiken waarbij ieder lid van de onderzoekspopulatie een even grote kans heeft om geselecteerd te worden voor het onderzoek. Dit zou echter betekenen dat de selectie op basis van functie zou komen te vervallen. Een alternatief om de aselechte steekproef voor dit onderzoek in te zetten zou kunnen zijn om een lijst van alle medewerkers binnen hogescholen en universiteiten in Rotterdam samen te stellen en door middel van de loterijmethode, waarbij de respondenten worden geselecteerd door bijvoorbeeld een online selectie programma, de respondenten te selecteren. Dit zou als gevolg hebben dat de bevindingen die zijn voortgekomen uit dit onderzoek zouden kunnen worden gegeneraliseerd naar de gehele onderzoekspopulatie.

Wat betreft inhoudsgerichte kanttekeningen, is er voornamelijk een kanttekening te plaatsen bij het theoretisch kader bij de beschreven theorie over persoonlijke overtuigingen. Er is binnen dit gedeelte van het theoretisch kader slechts vermeld dat er sprake is van negatieve overtuigingen onder medewerkers. Echter, is er niet vermeld hoe deze negatieve overtuigingen er specifiek uitzien. Dit zou echter wel van belang zijn geweest aangezien er binnen het veldonderzoek diep is ingegaan op negatieve overtuigingen en hoe deze eruit zien. Door het gebrek aan informatie hierover binnen het theoretisch kader, is het niet mogelijk geweest om een koppeling te maken tussen de literatuur en het veldonderzoek met betrekking tot negatieve overtuigingen. Hiermee wordt de validiteit van het onderzoek negatief beïnvloed. Het zou dus wenselijk zijn geweest om een meer diepgaande beschrijving over dit onderwerp te geven binnen het theoretisch kader waardoor een koppeling tussen literatuur en veldonderzoek tot stand zou kunnen komen.

Aanbevelingen

Ten eerste kan worden gesteld dat het van belang is om de negatieve overtuigingen van medewerkers over LHBTI+-personen en kwesties aan te pakken. Negatieve persoonlijke overtuigingen hebben namelijk een sterk verband met handelingsverlegenheid. Persoonlijke overtuigingen worden vervolgens weer sterk beïnvloed door de mate van kennis (Sears, 1991). Aangezien er binnen dit veldonderzoek naar voren komt dat er sprake is van een gebrek aan kennis onder medewerkers, is het dus van belang om de kennis van de medewerkers te vergroten. Vervolgens worden hierdoor mogelijk de persoonlijke overtuigingen positief beïnvloed en daarmee ontstaat mogelijk een afname in handelingsverlegenheid.

Ten tweede kan worden gesteld dat het van belang is om de angst om te kwetsen onder medewerkers af te laten nemen. De intentie om niet te kwetsen is uiteraard niet wenselijk om te beïnvloeden evenals het grote inlevingsvermogen. Zaak is echter wel om de angst om te kwetsen af te laten nemen. Daarom is het wenselijk om de factor openheid te beïnvloeden door middel van een interventie. Het is dus van belang dat medewerkers het gevoel krijgen dat ze open kunnen communiceren. Dit heeft als mogelijk gevolg dat de angst om te kwetsen ook afneemt, doordat het voor medewerkers duidelijk is wat anderen verwachten binnen de communicatie. Ten eerste is het van belang dat er openheid komt in communicatie met LHBTI+-studenten. Wanneer studenten uit de doelgroep aangeven wat hun verwachtingen zijn met betrekking tot bijvoorbeeld inclusief taalgebruik en wat zij als kwetsend of niet kwetsend ervaren, neemt de angst om te kwetsen bij de medewerker mogelijk af doordat het voor de medewerker duidelijk is wat als wel of niet kwetsend wordt ervaren. Studenten kunnen bijvoorbeeld aangeven dat zij het helemaal niet erg vinden wanneer medewerkers fouten maken met betrekking tot inclusief taalgebruik. Hierdoor neemt de faalangst bij de medewerkers mogelijk ook weer af. Naast het gesprek dat medewerkers met LHBTI+-studenten kunnen voeren, is het ook van belang dat er ruimte wordt gecreëerd voor open gesprekken onder collega's. Wanneer medewerkers openlijk hun persoonlijke overtuigingen over LHBTI+-kwesties kunnen delen met mede collega's, zonder dat daarover wordt geoordeeld, kan er een groepsgesprek tot stand komen. Het gevolg kan zijn dat negatieve overtuigingen, die worden veroorzaakt door onbegrip, kunnen worden verholpen doordat mede collega's onduidelijkheden of misvatting kunnen uitleggen. Verder kan een open gesprek onder collega's leiden tot een stukje erkenning. Er zijn waarschijnlijk meer collega's die negatieve overtuigingen ervaren met bijvoorbeeld de huidige ontwikkelingen. Wanneer er onder deze collega's ruimte ontstaat voor een gesprek over hun overtuigingen waarbij hun frustraties en moeilijkheden kunnen worden geuit, bestaat de kans dat de weerstand bij medewerkers afneemt.

Al met al is het dus zaak om de angst om te kwetsen onder medewerkers af te laten nemen. Het feit dat medewerkers over het algemeen de overtuiging hebben dat iedereen tegenwoordig zo snel gekwetst is, is in wezen de oorzaak van deze angst om te kwetsen. Deze overtuiging leidt namelijk tot de overtuiging dat iedere beweging of uitspraak moet afgewogen. En dit leidt vervolgens tot een verlegenheid of vermijding in de omgang met LHBTI+-studenten. In samenspraak met de opdrachtgever van dit onderzoek, Student Pride NL, is besloten om de interventie vorm te geven door middel van een handleiding. Er is besloten om een handleiding te ontwikkelen die individueel door medewerkers kan worden gebruikt. Hiermee wordt het bereik van de interventie enorm vergroot ten opzichte van een beperkte voorlichting waarbij een trainer of voorlichter nodig is. De handleiding zal uiteindelijk worden gepresenteerd in een online bijeenkomst, georganiseerd door Student Pride NL, met een groot aantal medewerkers binnen het hoger onderwijs afkomstig uit heel Nederland.

Binnen dit onderzoek van kwam dus naar voren dat medewerkers de angst hebben om anderen te kwetsen. Brown (2007;2016) stelde in haar onderzoek van Brown dat de angst om anderen te kwetsen kan worden verholpen door het opbouwen van veerkracht tegen schaamte. Deze schaamteveerkracht kan worden bereikt door het implementeren van empathie binnen de omgang met anderen. Het is daarom binnen deze interventie van belang om de schaamteveerkracht van medewerkers te vergroten door middel van het vergroten van empathie (Brown, 2007; 2016). Deze vergroting in schaamteveerkracht leidt vervolgens tot kwetsbaarheid. Kwetsbaarheid stelt medewerkers vervolgens weer in staat om te accepteren dat ze niet alles perfect kunnen doen en dat het kwetsen van anderen onoverkomelijk is en het niet erg is om hierin af en toe fouten te maken. Het accepteren van de angst om te kwetsen, leidt tot een afname van deze angst en dus vervolgens mogelijk tot een afname van handelingsverlegenheid. Verder speelt ook de factor perfectionisme hierin mee. Het geen fouten durven maken, duidt op de angst om te falen en daarmee dus perfectionisme. Kwetsbaarheid houdt zoals beschreven in dat we onze fouten en imperfecties accepteren en daarmee biedt het een methode tegen perfectionisme. De handleiding heeft daarom als doel om deze schaamteveerkracht te vergroten. Er zal daarom aandacht worden besteed aan de belangrijkste factor voor het ontwikkelen van schaamteveerkracht, namelijk empathie. Binnen deze handleiding zal daarom aandacht worden besteed aan het gesprekstips om empathievol in gesprek te gaan over diepliggende overtuigingen die betrekking hebben op gevoelige onderwerpen omtrent LHBTI+-personen en zaken. Daarnaast zal er aandacht worden besteed aan de angst om verbinding met anderen te verliezen. Op basis van het onderzoek van Brown, kan mogelijk worden gesteld dat deze angst schuil gaat achter de angst van medewerkers om anderen te kwetsen.

Literatuurlijst

1. Beroepscode voor psychologen. (2007). Nederlands Instituut van Psychologen (NIP).
2. Brown, B. (2007). *I Thought It Was Just Me (but it isn't): Making the Journey from "What Will People Think?" to "I Am Enough"*. Penguin.
3. Brown, B. (2016). Brené Brown Encourages Educators to Normalize the Discomfort of Learning and Reframe Failure as Learning. *About Campus*, 20(6), 3–7.
4. Fredman, A. J., Schultz, N. J., & Hoffman, M. F. (2015). "You're moving a frickin' big ship": The challenges of addressing LGBTQ topics in public schools. *Education and Urban Society*, 47, 56–85.
5. GLSEN, Kosciw, G., Clark, M., Truong, L., & Zongrone, D. (Eds.). (2020). *The 2019 National School Climate Survey*.
6. Goodenow, C., Szalacha, L., & Westheimer, K. (2006). School support groups, other school factors, and the safety of sexual minority adolescents. *Psychology in the Schools*, 43(5), 573–589.
7. KNAW, NWO, Vereniging Hogescholen, NFU, TO2 Federatie, & VSNU. (2016). *Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit*.
8. Kosciw, G., Neal, A., Kull, M., & Greytak, A. (2012). The Effect of Negative School Climate on Academic Outcomes for LGBT Youth and the Role of In-School Supports. *Journal of School Violence*, 12(1), 45–63.
9. Meyer, E. J. (2008). Gendered harassment in secondary schools: Understanding teachers' (non) interventions. *Gender and Education*, 20, 555–570.
10. Mudrey, R., & Medina-Adams, A. (2006). Attitudes, perceptions, and knowledge of pre-service teachers regarding the educational isolation of sexual minority youth. *Journal of Homosexuality*, 51(4), 63–90.
11. Munoz-Plaza, C., Quinn, C., & Rounds, A. (2002). Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Students: Perceived Social Support in the High School Environment. *The High School Journal*, 85(4), 52–63.
12. Pérez-Testor, C., Behar, J., Davins, M., Conde Sala, J. L., Castillo, A., Salamero, M., Alomar, E., & Segarra, S. (2008). Teachers' Attitudes and Beliefs about Homosexuality. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(1), 138–155.
13. Perez, E. R., Schanding, G. T., & Dao, T. K. (2013). Educators' perceptions in addressing bullying of LGBTQ/gender nonconforming youth. *Journal of School Violence*, 12, 64–79.

14. Savage, A., Thompson Prout, H., & Chard, M. (2004). School psychology and issues of sexual orientation: Attitudes, beliefs, and knowledge. *Psychology in the Schools*, 41(2), 201–210.
15. Sawyer, R. J., Porter, J. D., Lehman, T. C., Anderson, C., & Anderson, K. M. (2006). Education and training needs of school staff relevant to preventing risk behaviors and promoting health behaviors among gay, lesbian, bisexual, and questioning youth. *Journal of HIV/AIDS Prevention in Children & Youth*, 7 (1), 37–53.
16. Sears, T. (1991). Educators, Homosexuality, and Homosexual Students: Are Personal Feelings Related to Professional Beliefs? *Journal of Homosexuality*, 22(4), 29–80.
17. Stuft, D. L., & Graff, C. M. (2011). Increasing visibility for LGBTQ students: What schools can do to create inclusive classroom communities. *Current Issues in Education*, 14 (1), 1–27
18. Swanson, K., & Gettinger, M. (2016). Teachers' knowledge, attitudes, and supportive behaviors toward LGBT students: Relationship to Gay-Straight Alliances, antibullying policy, and teacher training. *Journal of LGBT Youth*, 13(4), 326–351.
19. Watson, J., Grossman, H., & Russell, T. (2019). Sources of Social Support and Mental Health Among LGB Youth. *Youth & Society*, 51(1), 30–48.
20. Wilson, C., & Cariola, A. (2019). LGBTQI+ Youth and Mental Health: A Systematic Review of Qualitative Research. *Adolescent Research Review*, 187–211.
21. Van der Meer, M. (2010, 18 maart). Handelingsverlegen professionals. *Zorg+Welzijn*.
22. Berends, W. (2022, 18 april). Van handelings- verlegenheid naar handelingsbereidheid. NCJ.

Bijlagen

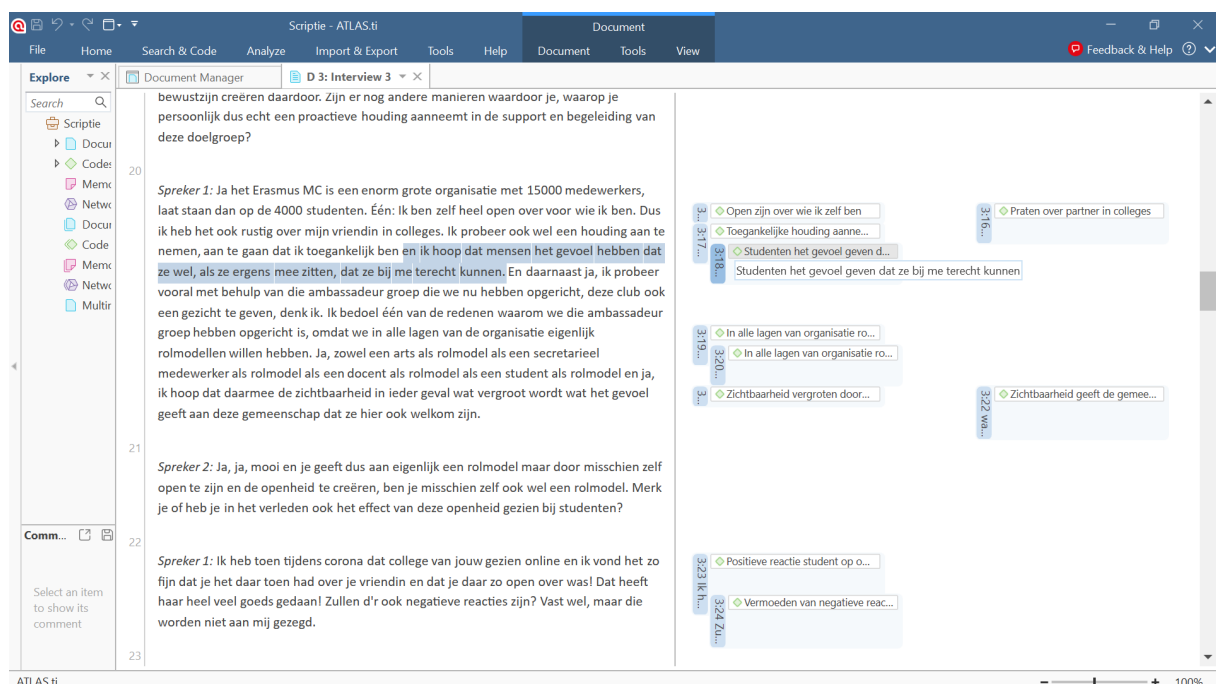
Analyseplan

Samenvatten en transcriberen

De analyse van de verkregen data die is voortgekomen uit de interviews, is via een wetenschappelijk verantwoorde manier uitgevoerd. Deze analyse is opgebouwd uit verschillende fases. Ten eerste is er na het afnemen van ieder interview een samenvatting gemaakt van het desbetreffende interview. Deze samenvatting was niet groter dan één pagina en werd slechts gebruikt om de grote lijnen van het interview in kaart te brengen. Deze samenvattingen zijn niet opgenomen in de bijlage van dit onderzoek, maar zijn slechts gebruikt als een manier om overzicht te houden op de verkregen data. Na de samenvattingsfase, is er overgegaan op het transcriberen van alle interviews waarbij de interviews woordelijk zijn uitgetypt.

Open codering

Na het transcriberen is er overgegaan op het coderen. Deze coderingsfase bestaat vervolgens ook weer uit drie fases. Ten eerste is na het afnemen van alle interviews overgegaan op het open coderen. Bij het open coderen wordt alle ruwe interview data omgezet in open codes. Dit betekent dat ieder stuk tekst wordt samengevat in een relevante overkoepelende term. Binnen dit onderzoek is er binnen het open coderen dicht bij de originele data gebleven. **Er is geen sprake geweest van 'In Vivo' codering** waarbij ruwe data zonder wijzigingen wordt omgezet in een open code, maar binnen dit onderzoek zijn er niet veel wijzigingen aangebracht in de ruwe data voordat deze werd omgezet in een open code. Hiervan is het gevolg dat er een groot aantal unieke codes zijn verkregen na het open coderen. Het open coderen is gedaan via het programma 'Atlas.ti'. Dit programma biedt een effectieve manier tot het coderen van data. Hieronder is voorbeeld uit de open coderingsfase van dit onderzoek zichtbaar. Het betreft een fragment uit het programma 'Atlas.ti' waarbij zichtbaar is hoe de ruwe data is opgedeeld in open codes. Aangezien de open codes in het fragment uit 'Atlas.ti' niet volledig zichtbaar zijn, is daaronder de open codering uit hetzelfde interview fragment opnieuw uitgetypt waarbij alle open codes volledig leesbaar zijn.



Data	Open code
Spreker 1: Ja het Erasmus MC is een enorm grote organisatie met 15000 medewerkers, laat staan dan op de 4000 studenten.	
Één: Ik ben zelf heel open over voor wie ik ben.	Open zijn over wie ik zelf ben
Dus ik heb het ook rustig over mijn vriendin in colleges.	Praten over partner in colleges
Ik probeer ook wel een houding aan te nemen, aan te gaan dat ik toegankelijk ben	Toegankelijke houding aannemen
en ik hoop dat mensen het gevoel hebben dat ze wel, als ze ergens mee zitten, dat ze bij me terecht kunnen.	Studenten het gevoel geven dat ze bij me terecht kunnen
En daarnaast ja, ik probeer vooral met behulp van die ambassadeur groep die we nu hebben opgericht, deze club ook een gezicht te geven, denk ik. Ik bedoel één van de redenen waarom we die ambassadeur groep hebben opgericht is,	
omdat we in alle lagen van de organisatie eigenlijk rolmodellen willen hebben	In alle lagen van organisatie rolmodellen
Ja, zowel een arts als rolmodel als een secretarieel medewerker als rolmodel als een docent als rolmodel als een student als rolmodel en ja,	In alle lagen van organisatie rolmodellen
ik hoop dat daarmee de zichtbaarheid in ieder geval wat vergroot wordt	Zichtbaarheid vergroten door rolmodellen
wat het gevoel geeft aan deze gemeenschap dat ze hier ook welkom zijn.	Zichtbaarheid geeft de gemeenschap het gevoel dat ze welkom zijn
Spreker 2: Ja, ja, mooi en je geeft dus aan eigenlijk een rolmodel maar door misschien zelf open te zijn en de openheid te creëren, ben je misschien zelf ook wel een rolmodel. Merk je of heb je in het verleden ook het effect van deze openheid gezien bij studenten?	
Spreker 1: Ik heb toen tijdens corona dat college van jouw gezien online en ik vond het zo fijn dat je het daar toen had over je vriendin en dat je daar zo open over was! Dat heeft haar heel veel goeds gedaan!	Positieve reactie student op openheid
Zullen d'r ook negatieve reacties zijn? Vast wel, maar die worden niet aan mij gezegd.	Vermoeden van negatieve reacties op openheid

Axiale- en selectieve codering

Na het open coderen is er overgegaan op het axiaal coderen. Hierbij worden alle open codes die zijn voortgekomen uit het open coderen ondergebracht in overkoepelende thema's. Ondanks dat bijna alle open codes uniek zijn, kan er voor de meeste open codes een gemene deler worden gevonden. Deze gemene deler vormt vervolgens het overkoepelende thema. Het terugbrengen van alle open codes in een beperkt aantal thema's, is noodzakelijk om een overzicht te krijgen op de data zodat er uiteindelijk een analyse kan worden gedaan. Ten slotte is er na het axiale coderen overgegaan op het selectieve coderen waarbij soortgelijke thema's uit de axiale codering worden samengevoegd tot een nog breder overkoepelend thema. Daarnaast zijn binnen de selectieve codering thema's die niet relevant genoeg waren voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag niet verder meegenomen in het onderzoek. Om een beeld te geven over het verloop van de axiale- en selectieve codering binnen dit onderzoek, is hieronder de axiale- en selectieve codering weergegeven van het hoofdthema 'angst'.

Selectieve codering	Axiale codering	Open codering
Angst	Angst voor negatieve reacties omgeving	Afhouden knuffel met student door angst voor negatieve reacties op ongelijkwaardige verhouding Angst om te kunnen handelen vanwege mogelijke consequenties Besef dat kwetsbaarheid met ongevoeligheid kan worden beantwoord door student Door religie staan bepaalde personen niet achter mijn levenswijze Gestopt met knuffels geven aan emotionele studenten Hoop dat normale omgang mogelijk is ondanks afkeuring van levenswijze Hoop dat personen met afkeuring van levenswijze accepteren wie ik ben als persoon Hoop dat personen met afkeuring van levenswijze zich erbij neer kunnen leggen Ik ben heel veel verschillende personen in één

		Ik ben intersectioneel Ik ben niet alleen lesbisch Ik ben niet maar één hokje Moeilijkheden in omgaan met conservatie mensen Overtuiging dat er kritiek is op gay bars Overtuiging dat er kritiek is op pride Overtuiging dat er weerstand is op hoeveel letters bij LHBTI+ Overtuiging dat mensen vinden dat LHBT'ers te veel aandacht krijgen en zelfmedelijden hebben Overtuiging dat veel mensen de LHBT-gemeenschap aanstellers vinden Vermoeden van negatieve reacties op openheid
Angst	Angst om te falen	Angst docenten om het verkeerd te doen Angst om de verkeerde opmerkingen te maken Angst om dingen niet goed te zeggen Angst om doelgroep zich niet normaal te laten voelen Angst om te falen doet iets met mij Angst om voornaamwoorden verkeerd te zeggen Aanspreekvormen zijn ingewikkeld en gevoelig Aanspreekvormen zijn lastig

		Angst voor het gebruiken van verkeerde aanspreekvorm Bij normale gesprekken hoef ik niet na te denken Door onbegrip en angst om dingen verkeerd te zeggen, gesprekken over gender kwesties afhouden Elke beweging, uitspraak of handeling komt tegenwoordig onder een vergrootglas te liggen Genderneutraalheid zo serieus genomen dat iedereen op eieren moet lopen Ik heb misschien weleens verkeerde opmerkingen gemaakt Persoonlijke gesprekken zijn spannend Spannend om persoonlijke gesprekken goed te doen Veel meer nadenken over iedere beweging, uitspraak of handeling
Angst	Angst om te kwetsen	Angst voor kwetsen door grapje Angst voor kwetsen door iets verkeerd te zeggen Angst voor kwetsen door verkeerde benaming Angst voor kwetsen door verkeerde pronouns Angst voor negatieve uitwerking woorden op student Bij normale gesprekken hoef ik niet na te denken

		Elke beweging, uitspraak of handeling komt tegenwoordig onder een vergrootglas te liggen Genderneutraalheid zo serieus genomen dat iedereen op eieren moet lopen Het debat is extreem serieus met de nadruk op niet kwetsen Medewerkers vinden dat iedereen zo snel gekwetst is Medewerkers vinden dat ze niks meer mogen zeggen Meer op woorden letten die ik kies in gesprek Niet kwetsen als intentie docenten Niets doen door angst om te kwetsen Onzekerheid in gesprek door angst om iemand te kwetsen Pure spontaniteit krijgt nu een dilemma Twijfel over impact van gemaakte fouten Verzwijgen door angst om te kwetsen
Angst	Angst voor gevoeligheid onderwerp	Genderdiversiteit is een gevoelig onderwerp Het onderwerp raakt mensen persoonlijk Moeilijkheden student niet besproken vanwege gevoeligheid onderwerp

Codeboom

Nadat door de selectieve codering de meest relevante hoofdthema's waren gefilterd, is er een codeboom gemaakt aan de hand van deze thema's. Aangezien het een complexe en grote codeboom betrof, is besloten om de thema's uit te schrijven op papier. Vervolgens is in een fysieke ruimte een boomstructuur gelegd aan de hand van een oorzaak-gevolg indeling. Hierbij lag handelingsverlegenheid bovenaan met daaronder thema's die dit hoofdthema beïnvloeden en deze hoofdthema's werden vervolgens versterkt door hieronder sub thema's te leggen die de specifieke thema's beïnvloedden. Hieronder is een foto zichtbaar van de codeboom met daarin alle relevante thema's. Vervolgens is deze codeboom omgezet in een Word format waardoor de codeboom goed leesbaar is.



Handelingsverlegenheid

Remmende factoren

Helpende factoren

Angst	Angst voor negatieve reacties omgeving	Angst voor weerstand van studenten Angst voor negatieve reacties op openheid > Onzekerheid of weerstand en brutaliteit ontstaat door afkeer op persoonlijke geaardheid > Angst voor afkeuring geaardheid Angst om als aandachtsvrager gezien te worden Angst om als iemand gezien te worden met zelfmedelijden Angst om als aansteller gezien te worden Angst voor reactie op ongelijkwaardige verhouding > Gestopt met knuffels geven aan emotionele studenten > Pure spontaniteit krijgt nu een dilemma Angst voor ongevoelige reactie op kwetsbaarheid	Inlevingsvermogen	Inlevingsvermogen bij corrigeren	Studenten uit de klas sturen wanneer ze discrimineren & Een waarschuwing geven bij schelden & Corrigeren van anderen bij inclusief taalgebruik
Angst	Angst om te kwetsen	Niet kwetsen als intentie docenten > Angst voor negatieve uitwerking woorden op student >	Inlevingsvermogen	Inlevingsvermogen bij contact met student	Docenten die tijd vrij maken om bij student langs te gaan & Docenten die tijd vrij maken om studenten te bellen &

		Angst om te falen > Angst om dingen niet goed te zeggen > Door grapje & Angst om voornaamwoorden / aanspreekvormen verkeerd te zeggen > Onzekerheid in gesprek door angst om iemand te kwetsen > Meer op woorden letten in gesprek & Doorverwijzen door verlegenheid > Verzwijgen door angst om te kwetsen			Vragen hoe het met iemand gaat & Studenten bij naam kennen & Praatje met student maken voor of na de les & Koffie drinken met student & Student subtiel compliment richting geaardheid geven
Weerstand	Weerstand op genderneutraliteit	Ik neem genderneutraliteit minder serieus & Genderneutraliteit is een fase & Genderneutraliteit wordt te groot gemaakt & Jonge mensen genderneutraal uit statement & Genderneutrale studenten willen status aparte	Openheid en kwetsbaarheid	Openheid en kwetsbaarheid in communicatie	Open vertellen eigen zorgen, onzekerheden en twijfels & Kwetsbaarheid laten zien bij vervelende opmerking student & Open over persoonlijke geaardheid & Vragen vanuit klas open beantwoorden
Weerstand	Weerstand op actuele ontwikkelingen	De ontwikkelingen gaan zo snel en hard > Genderneutraal is nieuwe en daardoor nog geen idee over eigen visie > Generatiekloof			

		> Oudere generatie is er niet mee bezig & Vroeger gingen ontwikkelingen gestager en langzamer & Jongere generaties kunnen beter meebewegen & Oudere generatie heeft meer ervaring nodig om mening te kunnen vormen > Het gevoel dat het wordt opgedrongen We zitten in een soort 'me too' tijdperk > Iedereen is zo snel gekwetst > Elke beweging, uitspraak of handeling komt tegenwoordig onder vergrootglas te liggen > Niks meer mogen doen of zeggen > Op eieren lopen > Het debat is extreem serieus met nadruk op niet kwetsen			
Onzekerheid	Onzekerheid over gespreksvaardigheden	Bij normale gesprekken hoef ik niet na te denken & Twijfel over juistheid setting voor het bespreken van het onderwerp & Twijfel over wanneer onderwerp bespreken &	Respect	Grenzen student respecteren	Student niet forceren om uit de kast te komen & Keuze tot delen van geaardheid bij student laten & Accepteren als een student ergens niet over wilt praten

		Onzekerheid over duur van gesprekken & Onzekerheid over noodzaak van bespreken van het onderwerp & Twijfel over hoe onderwerp bespreken & Gebrek aan vaardigheden bij verkennen problematiek op het gebied van seksualiteit en gender			
Onzekerheid	Gebrek aan kennis en vaardigheden als oorzaken van onzekerheid	Aanspreekvormen zijn ingewikkeld, lastig en gevoelig > Moeilijkheden met aanspreekvormen > Onzekerheid > Onzekerheid in gesprek door weinig kennis over onderwerp & Onzekerheid over gebruik van voornaamwoorden > Veel vaardigheden bij docenten van sociale opleidingen & Veel docenten hebben geen docentenopleiding gedaan & Gebrek of geen aandacht voor onderwerp binnen vooropleiding & Gebrek aan vaardigheden en verlegenheid bij technische docenten >			

		Behoeft e aan meer kennis over ervaringen, belemmeringen, weerstanden en moeilijkheden doelgroep & Behoeft e aan meer kennis over inclusief taalgebruik			
Openheid en kwetsbaarheid	Gebrek aan openheid in communicatie	Onderwerp meer aan bod laten komen in communicatie > Te weinig gesprekken onder professionals op overtuigingsniveau over LHBTI+-kwesties > Vragen over handelingsverlegenheid worden nooit gesteld in functioneringsgesprek			

Materialen

Introductie

Voorafgaand aan ieder interview is een kleine introductie gegeven door de interviewer over de opbouw en omvang van het interview en daarnaast is er binnen deze introductie een mondeling akkoord verworven van de deelnemer voor de informatieverwerking. Hieronder is een voorbeeld van deze introductie weergegeven:

Hallo, Ik ben Joram Verhage en ik ben op dit moment aan het afstuderen voor de opleiding Toegepaste Psychologie op Fontys HRM-en Psychologie in Eindhoven. Voor dit onderzoek ga ik acht interviews afnemen met personen die werkzaam zijn binnen het hoger onderwijs in Nederland. Door middel van deze interviews probeer ik een beeld te vergaren over handelingsverlegenheid onder medewerkers in het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTI+-studenten. Vanwege de data verwerking is het van belang dat dit interview wordt opgenomen. Alle interviews zullen namelijk worden getranscribeerd en gecodeerd. De inhoud van dit interview zal niet met derden worden gedeeld en daarnaast zullen alle interviews worden geanonimiseerd zodat de verkregen informatie niet aan u als persoon te koppelen is. Gaat u hiermee akkoord?

De duur van het interview is afhankelijk van uw antwoorden, maar gemiddeld duurt dit interview tussen 30 en 60 minuten. Binnen dit interview zullen er vragen worden over uw kennis, vaardigheden en overtuigingen omtrent LHBTI+-kwesties en personen.

Is tot dusver alles duidelijk? Of heeft u nog vragen?

Topic lijst

Topic	Voorbeeldvragen
Kennis	Wat weet u over de sociale, medische en juridische kwesties waar LHBTI+-personen op dit moment mee te maken hebben? Wat weet u over kwesties/moeilijkheden waar LHBTI+-studenten mee te maken krijgen in de academische omgeving? Wat weet u van de invloed van deze kwesties op academische prestaties? Specifieke vragen: Wat weet u over begeleiding van studenten in transitie?
Vaardigheden	Wat verstaat u onder handelingsverlegenheid? Wat houdt handelingsverlegenheid voor u in? (Wat houdt actieve begeleiding en support (dus handelingsbereid) voor u in?) (Hoe verleent u zelf actieve begeleiding en support (handelingsbereidheid)? Kunt u hiervan een voorbeeld noemen?) Specifieke vragen: Weet u bijvoorbeeld wanneer en hoe u moet ingrijpen wanneer er sprake is van discriminatie? Hoe herkent u een student die gevaar loopt? Hoe herkent u dat er iets speelt op het vlak van seksuele of genderdiversiteit?

	Wat heeft u nodig om uw vaardigheden te verbeteren? Zo niet, wat maakt dat u op dit moment uw vaardigheden als voldoende ziet? Welke vaardigheden zijn belangrijk?
Persoonlijke overtuigingen	Hoe is het voor u om openlijk een LHBTI+-student te supporten? (Merkt u daarbij wellicht angst om zelf ook zo gelabeld te worden?) Wat voor invloed hebben uw persoonlijke overtuigingen op het verlenen van handelingsbereidheid aan LHBTI+-studenten? Hoe komen deze overtuigingen tot uiting in uw professionele omgeving? Specifieke vragen: Bent u bereid openlijk en actief LHBTI+-studenten te begeleiden door bijvoorbeeld het aangaan van een klassikale discussie? Bent u bereid openlijk en actief LHBTI+-studenten te begeleiden door bijvoorbeeld het voeren van gesprekken met familie van deze LHBTI+-studenten wanneer dit genoodzaakt zou zijn?
Bewustzijn	In hoeverre ziet u handelingsbereidheid aan LHBTI+-studenten van medewerkers als essentieel voor hen? In hoeverre is een proactieve/handelingsbereide houding van medewerkers volgens u belangrijk voor deze doelgroep? Zowel bij kennis, maar ook hier: Hoe in verre bent u zich bewust van de invloed van handelingsverlegenheid op de academische resultaten van studenten?

Wervings-en toestemmingsbericht respondenten

Voorafgaand aan de deelname aan het onderzoek is naar iedere respondent een wervingsbericht gestuurd met daarin informatie over de opzet van het onderzoek en interview en informatie over ethische en morele implicaties met betrekking tot dataverwerking. Een vereiste voor deelname aan het onderzoek was dat de respondent deze uitleg via mailcontact accordeerde. Hieronder is dit bericht weergegeven.

Beste, Ten eerste wil ik u bedanken voor uw overweging om mogelijk deel te nemen aan het onderzoek voor mijn afstudeerscriptie. Dit onderzoek wordt uitgevoerd voor het behalen van mijn bachelor in Toegepaste Psychologie op Fontys HRM-en Psychologie te Eindhoven. De opdrachtgever van dit onderzoek is Student Pride NL te Rotterdam. Ik doe onderzoek naar de ervaringen en belevingen van medewerkers binnen het hoger onderwijs die verband houden met handelingsverlegenheid ten opzichte van LHBTI+-studenten. Om dit te onderzoeken zal er een semigestructureerd interview worden afgenomen waarbij zal worden

gevraagd naar thema's die een mogelijke invloed kunnen hebben op handelingsverlegenheid. Dit interview kan zowel fysiek als online worden afgenomen afhankelijk van uw persoonlijke voorkeur. Dit interview zal, in verband met de data verwerking, worden opgenomen via een spraakrecorder op de mobiele telefoon of via de opname functie op MS Teams. Wanneer het interview is opgenomen en ik de gegevens heb verzameld, zal ik uiteraard met een respectvolle en zorgvuldige manier deze gegevens behandelen. De gegevens moeten slechts worden gedeeld met de beoordelaar, Fontys Hogescholen, en met de opdrachtgever, Student Pride NL. Naast deze twee partijen zullen uw gegevens niet met derden worden gedeeld. Slechts Fontys Hogescholen en Student Pride hebben dus toegang tot de gegevens. Om dit te waarborgen zullen de gegevens in een beveiligde online omgeving worden bewaard door de onderzoeker. Deelname aan dit onderzoek is vrijwillig en dit houdt in dat er geen reden hoeft te worden gegeven bij het afzien van de deelname. Ook is het mogelijk om na het afnemen van het interview de deelname te beëindigen. Alle tot dan toe verzamelde gegevens zullen dan worden vernietigd en niet verder in het onderzoek worden meegenomen. Ook is het mogelijk om na het interview een deel van de verzamelde gegevens te laten verwijderen.

Om uw deelname aan dit onderzoek te bevestigen en een akkoord te geven op de hierboven genoemde afspraken, volstaat een antwoord op deze mail waarin u uw deelname bevestigt en de bovengenoemde afspraken elektronisch accordeert.

Ik wil u bij voorbaat bedanken voor uw interesse in dit onderzoek!

Met vriendelijke groeten,

Joram Verhage

Ethische verantwoording

Hieronder zal een beeld worden geschetst met zaken omtrent ethiek waarmee binnen dit onderzoek rekening is gehouden. Om conform geldende ethische reglementen te handelen, is binnen dit onderzoek de beroepscode van het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen) en de Nederlandse gedragscode van wetenschappelijke integriteit in acht genomen. Deze codes stellen dat de aspecten verantwoordelijkheid, integriteit, respect en deskundigheid van essentieel belang zijn bij het uitvoeren van een ethisch verantwoord onderzoek (Beroepscode voor psychologen, 2007; KNAW et al., 2016).

Er werd binnen dit onderzoek gewerkt met privacygevoelige informatie. Binnen dit interview zijn er namelijk tal van gevoelige onderwerpen omtrent seksualiteit- en gender besproken waarover de respondenten hun persoonlijke visie deelden. Het was daarom van groot belang dat er zorgvuldig en integer met deze informatie werd omgegaan. Om deze zorgvuldigheid en integriteit te waarborgen zijn alle namen binnen de interviews geanonimiseerd en zijn slechts termen als 'Interviewer' en 'Respondent' gebruikt. Ook is alle informatie die gekoppeld kan worden aan een individu verwijderd uit de onderzoeksdata. Er zijn voornamelijk persoonlijke gegevens verwijderd uit het begin van interviews aangezien de respondenten zichzelf in dit gedeelte introduceerden. Verder zijn alle interview opnames op een beveiligde map opgeslagen zodat er geen toegang voor derden mogelijk is tot deze informatie. Tot slotte heeft de onderzoeker niet met derden gesproken over de interviews en de hieruit voortgekomen informatie.

Naast de zorgvuldige en integere omgang met de data, is ook het aspect respect uit de Beroepscode van het NIP in acht genomen. Er is namelijk sprake geweest van een respectvolle houding van de onderzoeker tegenover de respondenten. De onderzoeker heeft zich namelijk observerend opgesteld waardoor emoties van ongemak bij de respondenten zijn opgemerkt door de interviewer. Wanneer er sprake was van dergelijke emoties, is er door de interviewer geen druk uitgeoefend op de respondenten om te praten over onderwerpen die dit ongemak opriepen. Hiermee zijn de persoonlijke grenzen van de respondenten in rekening genomen. Ook na het afnemen van de interviews is er rekening gehouden met de grenzen van de respondenten. Een aantal respondenten heeft na afname van het interview namelijk aangeven bepaalde stukken interview liever niet te willen delen en daarmee dus de schrappen uit de onderzoeksdata. Bij ieder dergelijk verzoek van de respondenten, heeft de interviewer begrijpelijk en instemmend geantwoord en vervolgens de desbetreffende data verwijderd.

Ook het aspect deskundigheid is binnen dit onderzoek geïntegreerd. Deze deskundigheid is ten eerste zichtbaar binnen de omgang met de respondenten. Voorafgaand aan de interviews is via mailcontact met de respondenten namelijk duidelijk de opzet van het interview in zijn algemeenheid uitgelegd, is de opzet van het daadwerkelijke interview besproken en is uitgelegd waarom het van belang is dat het interview wordt opgenomen om vervolgens hier een goedkeuring op te vragen. Verder is er uitleg gegeven over de ethische zaken. Namelijk dat de respondent vrij is om alles te vertellen, maar ook vrij is om bepaalde informatie niet te delen en dat de respondent geen verkeerde antwoorden kan geven. Ook is uitgelegd dat de opname anoniem blijft en slechts gebruikt wordt voor dit onderzoek. Om deel te nemen aan het onderzoek was het voor de respondenten noodzakelijk om deze voorwaarden via e-mail te accorderen. Deze uitleg is tevens gegeven bij de daadwerkelijke afname van het interview en hierbij is nogmaals om toestemming van de respondenten gevraagd. Hiermee is er dus sprake van Informed Consent (Beroepscode voor psychologen, 2007). Naast de deskundige omgang met de respondenten kwam het aspect deskundigheid ook terug in de manier van onderzoek. Binnen dit onderzoek is er door de onderzoeker namelijk gebruik gemaakt van verschillende wetenschappelijke bronnen. Bij het gebruiken

van een bron is er door middel van de APA-verwijzingsstijl verwezen naar de desbetreffende bron waardoor deze bron kan worden geanalyseerd op wetenschappelijke correctheid. Ten slotte is de deskundigheid van de onderzoeker door een derde partij gewaarborgd. Er is namelijk wekelijks een bijeenkomst geweest met medestudenten en gediplomeerd docent waarbij zicht werd gehouden op de mate van deskundigheid en waarbij correcties werden gegeven wanneer deze deskundigheid in het gedring kwam.

Zoals hiervoor vermeld is dus alle verkregen data die is voortgekomen uit dit onderzoek op een zorgvuldige en integere manier opgeslagen door de onderzoeker. Deze data kan worden opgevraagd door een e-mail te sturen naar: joramverhage1999@gmail.com

		Tips!
Titel:	Handelingsverlegenheid onder medewerkers binnen het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTI+-studenten	<i>Neem de titel letterlijk over van de titelpagina.</i>
Ondertitel:		<i>Neem, als deze er is, de ondertitel letterlijk over van de titelpagina</i>
Publicatiedatum:		<i>Datum waarop de scriptie officieel is gepubliceerd, zoals genoemd in de scriptie</i>
Vakgebieden:	Psychologie	<i>Wetenschapsgebied waarin de scriptie thuis hoort</i>
Publicatietype:	☒ Bachelor thesis ☐ Master thesis	
Auteursrechten:	<i>Uitleg: zie http://creativecommons.nl/uitleg/</i> ☐ Restricted access (alle rechten voorbehouden) ☐ CC BY Naamsvermelding ☐ CC BY-SA Naamsvermelding-Gelijk Delen ☐ CC BY-NC Naamsvermelding-Niet Commercieel ☐ CC BY-NC-SA Naamsvermelding-Niet Commercieel-Gelijk Delen ☐ CC BY-ND Naamsvermelding-Geen Afgeleide Werken ☒ CC BY_NC_ND Naamsvermelding-Niet Commercieel-Geen Afgeleide Werken	
Aantal pagina's:	55	
Samenvatting:	Een onderzoek dat een blik werpt op de onderliggende factoren van handelingsverlegenheid van medewerkers in het hoger onderwijs ten opzichte van LHBTI+-studenten. Resultierend in de bevinding dat de angst van medewerkers om LHBTI+-studenten te kwetsen als grootste en meest prominente oorzaak kan worden gezien. Hierop volgend wordt een interventie aangeraden die zich richt op het vergroten van de openheid in communicatie met als gevolg een mogelijke afname van de angst om te kwetsen en hierop volgend wellicht een afname van handelingsverlegenheid.	<i>De samenvatting fungeert niet alleen als toelichting op de titel, maar ook als een sterk verkorte versie van de inhoud.</i> <i>Een bondige samenvatting met daarin goede trefwoorden levert het beste zoekresultaat op.</i>
Trefwoorden:	Handelingsverlegenheid, handelingsbereidheid, communicatie, LHBTI+	<i>Kies maximaal zeven vrije trefwoorden die het onderwerp van de scriptie omschrijven.</i> <i>Bijvoorbeeld: trefwoord1, trefwoord2, trefwoord3</i>
Taal:	Nederlands	

Afstudeer organisatie:	Student Pride NL, Rotterdam	Naam en locatie van de opdrachtgever; het bedrijf of de instelling waarvoor, of waarin, het werk gedaan is. Bijvoorbeeld: ASML, Veldhoven NB: <u>bij een scriptie die geanonimiseerd is hier niets invullen!</u>
Website URL's:	http://studentpride.nl/	Hier kan de URL van de website van de auteur, en/of de website van de afstudeerorganisatie worden vermeld.
Datum van goedkeuring:		De datum waarop de scriptie als voldoende is beoordeeld (mag ook door secretariaat / stagebureau / examenbureau van de hogeschool worden ingevuld)
Auteurs:	Voornaam, tussenvoegsel, achternaam 1. Jozias Abraham Verhage 2. 3. 4. 5.	Bijvoorbeeld: Paul van den Heuvel
Begeleider(s):	C. M. R. Smerecnik T. T. R. Vijgenboom	De naam/namen van de begeleiders <u>van Fontys</u>
Opleiding:	Toegepaste Psychologie	De opleiding binnen de hogeschool, bijvoorbeeld bij Paramedische Hogeschool: Fysiotherapie
Toestemming tot publicatie:	☒ vanaf datum beoordeling scriptie ☐ vanaf	
Status:	☒ Publiek zichtbaar ☐ Zichtbaar voor medewerkers hogeschool ☐ Zichtbaar voor medewerkers instituut ☐ In archief	Alleen scripties met status Publiek zichtbaar worden getoond in de HBO-kennisbank. Scripties met status Zichtbaar voor medewerkers hogeschool zijn <u>alleen</u> zichtbaar voor medewerkers van Fontys. Scripties met status Zichtbaar voor medewerkers instituut zijn <u>alleen</u> zichtbaar voor medewerkers van het eigen instituut. Scripties met status In archief zijn <u>alleen</u> toegankelijk voor accreditatie.
Opmerkingen:		Ruimte voor aanvullende opmerkingen

Toestemmingsformulier afstudeerscriptie

Fontys Hogescholen stelt de student in de gelegenheid om zijn/haar afstudeerscriptie in een databank op te laten nemen en publiekelijk toegankelijk te maken. Voor de bepalingen inzake het auteursrecht wordt verwezen naar het Studentenstatuut artikel 39, lid 4 t/m 7. De scriptie wordt uitsluitend in de database opgenomen wanneer deze beoordeeld wordt met de kwalificatie 7 of hoger. De scriptie zal in het algemeen gedurende 7 jaren in de scriptiedatabank zijn opgenomen en voor het publiek beschikbaar zijn conform de hieronder verleende toestemming.

Naam student	Jozias Abraham Verhage
Studentnummer	3850196
Instituut/Hogeschool	Fontys HRM- en Psychologie
Opleiding	Toegepaste Psychologie
Afstudeerrichting	Toegepaste Psychologie

Toestemming

☒ Hierbij verleen ik een niet-exclusieve licentie tot opname van de hierna te noemen scriptie in de databank "Fontyscripties" en deze geheel of gedeeltelijk te (doen) verveelvoudigen en openbaar te (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, on-line of off-line, voor gebruik door derden uitsluitend voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden.

☒ Stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever gaat akkoord met plaatsing zoals hiervoor aangegeven.

Handtekening (invullen naam functie stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever)

Chantal van der Putten, voorzitter Student Pride NL.....

Geen toestemming

☐ Hierbij verleen ik geen licentie tot opname van de hierna te noemen scriptie in de databank "Fontyscripties". Tevens verleen ik geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, on-line of off-line, van bedoelde scriptie voor welk gebruik dan ook.

Reden hiervoor is:

☐ Mijn stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever gaat hiermee NIET akkoord

☐ Anders:

☐ Stagebiedende organisatie c.q. opdrachtgever verleent geen licentie tot opname van de hierna te noemen scriptie in de databank "Fontyscripties". Tevens verleent deze geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, on-line of off-line, van bedoelde scriptie voor welk gebruik dan ook.

Reden hiervoor is:

.....

.....

.....

.....

Het betreft de navolgende scriptie:

.....

.....

.....

.....

Datum: 5 juni 2023

Handtekening:



Dit formulier dient tegelijkertijd met de scriptie ingeleverd te worden bij het secretariaat / stagebureau / examenbureau.

Dienst Onderwijs & Onderzoek, versie mei 2015.