



DIVERSITEIT EN INCLUSIE

SW&TP

TPH48A-03-Product en proces

Job Kragten
s1119458
Onderzoeksteam Studiesucces
Dafne Schutter
Floor Luijkx
Examinator: Ilvan Sahetapy

Datum: 03-02-2024

“Door het inleveren van dit werkstuk verklaar ik dat het werkstuk eigen werk is en dat het vrij is van plagiaat”
Ruw materiaal is desgewenst opvraagbaar voor de examinerator.

Voorwoord

Voor u ligt een onderzoek naar inclusiebeleving van de studenten van de faculteit SW&TP op de Hogeschool Leiden. Dit onderzoek heb ik mogen uitvoeren ter afronding van de bachelor Toegepaste Psychologie en in opdracht van het onderzoeksteam Studiesucces.

Graag zou ik mijn begeleider Floor Luijkx willen bedanken voor de begeleiding en feedback die ik tijdens dit onderzoek heb gekregen. Ook wil ik mijn opdrachtgevers Dafne Schutter en Nathalie van Hulzen bedanken voor de kans om dit onderzoek te mogen uitvoeren en de fijne samenwerking. Tot slot wil ik de studenten bedanken die de enquête ingevuld hebben. Zonder deze mensen had ik dit onderzoek nooit kunnen uitvoeren.

Tijdens het uitvoeren van dit onderzoek heb ik veel mogen leren. Ik wens u veel leesplezier toe!

Job Kragten

Samenvatting

In dit onderzoek wordt er onderzocht wat de inclusiebeleving is van studenten binnen de faculteit Social Work & Toegepaste Psychologie. Hogescholen in Nederland worden steeds diverser en zo ook de Hogeschool Leiden. Het onderzoeksteam Studiesucces wil weten wat de inclusiebeleving onder de studenten van de faculteit SW&TP is. Niet alleen omdat de hogeschool heeft aangegeven te willen investeren in een inclusieve cultuur, maar ook omdat een lage inclusiebeleving invloed kan hebben op de studieresultaten. De hoofdvraag van het onderzoek is: In hoeverre ervaren studenten van de faculteit SW&TP een inclusieve cultuur op de Hogeschool Leiden en welke factoren spelen hierbij een rol?

Om de hoofdvraag te beantwoorden is er een enquête verzonden naar alle studenten van de faculteit. Hierin kon er antwoord gegeven worden door middel van een 5-punts Likert schaal. Daarna volgde meerdere identificatievragen om onderscheid te kunnen maken tussen verschillende groepen studenten.

Uit de enquête blijkt dat er een redelijk goede inclusieve cultuur wordt ervaren op faculteit SW&TP. Ook alle dimensies voor inclusie binnen een groep, worden los redelijk goed beoordeeld. De dimensie 'Invloed op besluitvorming' scoort daarbij het hoogst en de dimensie 'Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit' scoort het laagst. Tussen de diverse groepen die gemeten zijn, is een aantal verschillen. Zo scoren eerstejaars studenten iets lager dan de rest en is de inclusiebeleving onder studenten die zich identificeren als minderheidsgroep lager dan de studenten die zich niet identificeren als minderheidsgroep. Deze is het laagst onder studenten die zich een minderheid voelen door hun cultuur/etniciteit of hun sociaaleconomische status. De minderheidsgroepen scoren vooral lager op de dimensie 'Authenticiteit'.

Geconcludeerd kan worden dat de studenten op de faculteit SW&TP een redelijk goede inclusieve cultuur ervaren, maar dat er nog ruimte is voor verbetering. Dit kan door zichtbaarder te maken dat de faculteit diversiteit wil bevorderen en door te laten weten dat iedereen zichzelf mag zijn. Er wordt geadviseerd om een bewustwordingscampagne of meerdere evenementen/acties door het jaar heen te organiseren. Hier kan een commissie voor aangesteld worden die hier verantwoordelijk voor is. Er wordt aanbevolen om deze commissie te laten bestaan uit medewerkers en studenten van de Hogeschool Leiden. Er verschillende voorbeelden gegeven van activiteiten die er georganiseerd kunnen worden om te laten zien dat de faculteit diversiteit wil bevorderen. Tot slot wordt geadviseerd om een vervolgonderzoek uit te voeren specifiek gericht op de (te) kleine minderheidsgroepen.

Inhoudsopgave

1 Inleiding	4
1.1 Het belang van inclusie op hogescholen	4
1.2 Diversiteit en inclusie in de praktijk.....	5
1.3 Onderzoeksteam studiesucces	5
2 Onderzoeksdoel & hoofdvraag	6
3 Theoretisch kader	7
3.1 Diversiteit.....	7
3.2 Hoe ontstaan vooroordelen en discriminatie?	7
3.3 Wat is inclusiebeleving?	8
3.4 Aspecten inclusiebeleving	9
4 Methode	10
4.1 Type onderzoek	10
4.2 Populatie en steekproef.....	11
4.3 Dataverzamelmethode.....	11
4.4 Data-analyse	11
4.5 Overzicht begrippen, dimensies en indicatoren:.....	12
4.6 Kwaliteit bewaken.....	12
5 Resultaten	14
5.1 Algemene resultaten	14
5.2 Verschil SW/TP.....	15
5.3 Verschil geslacht	16
5.4 Verschil aantal studiejaar.....	16
5.5 Verschil identificatie minderheidsgroep.....	17
5.6 Verschil minderheidsgroepen.....	19
6 Conclusie	23
7 Discussie	23
8 Aanbevelingen	25
8.1 Workshops/trainingen over diversiteit en het omgaan met vooroordelen	25
8.2 Een kunstwedstrijd voor kunststuk pro-diversiteit.....	26
8.3 Vooroordelentest.....	26
8.4 (Te) kleine minderheidsgroepen.....	27
Literatuurlijst	28
Bijlage 1 Enquête	32
Bijlage 2 Schema resultaten vragen.....	35
Bijlage 3 Output resultaten verschil SW/TP.....	36
Bijlage 4 Output resultaten verschil geslacht	37
Bijlage 5 Output resultaten verschil aantal studie jaar.....	41
Bijlage 6 Output resultaten verschil identificatie minderheidsgroep.....	45
Bijlage 7 Output resultaten verschil minderheidsgroepen.....	48
Bijlage 8 Meest minderheid	57

1 Inleiding

In 2020 presenteerde minister Van Engelshoven een nieuw nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Hierin staan verschillende acties en ambities om een diverse, inclusieve en veilige leer- en werkomgeving te creëren. De doelen voor de leer- en werkomgeving van dit actieplan zijn niet alleen relevant voor het wetenschappelijke veld. Het streven is om het plan ook toe te passen op het mbo en het hbo om ook hier aan een diverse en inclusieve omgeving te werken (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2020).

Diversiteit en inclusie kennen vele definities. Dit onderzoek heeft betrekking op hogescholen, en dus zullen de definities worden gebaseerd op definities die gehanteerd worden door de Vereniging Hogescholen (2022). Diversiteit betekent dan alle verschillen tussen mensen die we met elkaar kunnen ervaren: de zichtbare (lichamelijke beperking, huidskleur, geslacht, leeftijd ect.) en de onzichtbare (psychische klachten, seksuele voorkeur, sociale klasse, overtuiging, religie etc.; Vereniging Hogescholen, 2022). "Inclusie heeft betrekking op hoe we met verschillen omgaan. Het gaat om hoe we mensen werkelijk ergens bij betrekken, insluiten en in de groep opnemen (Vereniging Hogescholen, 2022, p. 2)." Concreet betekent dit dat er van inclusie kan worden gesproken wanneer er ruimte en waardering voor authenticiteit en eigenheid is en iedereen eerlijk behandeld wordt. Het gaat om het gevoel ergens bij te horen en er een natuurlijk onderdeel van te zijn (Shore et al., 2017).

1.1 Het belang van inclusie op hogescholen

Hogescholen in Nederland zijn steeds diverser geworden in de samenstelling van studenten. Zo was het aantal studenten met een migratieachtergrond in 2003 13,47%, terwijl dit percentage in 2021 gestegen was naar 24,13% (CBS, 2022). De Vereniging Hogescholen is positief over het nationale actieplan en wil bijdragen aan een nationale aanpak van diversiteit en inclusie (Vereniging Hogescholen, 2020). De relevantie van dit actieplan berust op het feit dat er binnen de diverse groepen studenten toenemende kansenongelijkheid lijkt te zijn (NJI, 2022). Dit betekent dat studenten met dezelfde talenten niet dezelfde resultaten halen als gevolg van hun verschillende achtergronden. Oorzaken zijn bijvoorbeeld de sociaaleconomische positie en taalvaardigheid van de ouders, sociale steun, vooroordelen en discriminatie. Beleid dat deze verschillen adresseert kan de kansenongelijkheid verkleinen.

Bovendien is een inclusieve school belangrijk voor de persoonlijke groei van studenten. Voor de ontwikkeling van studenten is het belangrijk dat ze zich veilig voelen, zichzelf kunnen zijn, zich gewaardeerd voelen en zich gezien voelen. Daarnaast krijgen de studenten in een diverse omgeving kans om verschillende opvattingen te ontdekken, hier ruimte aan te bieden, ermee om te leren gaan, en ze zelfs te leren benutten en waarderen (Vereniging Hogescholen, 2022). Deze vaardigheden zijn extra belangrijk, omdat het onderwijs op de hogeschool de laatste stap is voordat studenten de arbeidsmarkt betreden en de brede samenleving ingaan.

Daarnaast is het realiseren van een inclusieve onderwijs-, onderzoek-, en werkomgeving een wettelijke taak van hogescholen (Vereniging Hogescholen, 2022). Veiligheid bieden aan verschillende mensen, identiteiten en opvattingen en daarmee een inclusieve omgeving creëren, staat namelijk ook in de Grondwet, nationale wet- en regelgeving en in het VN-verdrag over de rechten van een persoon met een handicap (Ministerie van Algemene Zaken, 2021). Hogescholen maken gebruik van de voorwaarden die de EU stelt aan genderevenwicht in onderzoeksprogramma's en de Sustainable Development Goals (SDGs) om inclusie te realiseren (Vereniging Hogescholen, 2022). Van de SDG's vormen de doelen kwaliteitsonderwijs (Doel 4.5: gelijke toegang voor iedereen los van gender,

een beperking of achtergrond), gendergelijkheid, en ongelijkheid verminderen kaders voor diversiteit en inclusie binnen hogescholen (SDG Nederland, 2022).

1.2 Diversiteit en inclusie in de praktijk

Hogescholen hebben belang om diversiteit en inclusie centraal te stellen, zo ook de Hogeschool Leiden. De school doet dit door in het instellingsplan van diversiteit en inclusie twee belangrijke punten te maken. In het instellingsplan wordt aangegeven dat zij gaan investeren in een inclusieve cultuur. Ook worden er verschillende speerpunten ter verbetering genoemd. Deze speerpunten zijn: het verbeteren van de toegankelijkheid, de diverse instroom van studenten en medewerkers bevorderen en behouden, en een inclusieve cultuur binnen de hogeschool bevorderen. Ook wordt er aangegeven dat iedereen verantwoordelijk is voor de implementatie van de speerpunten. Een inclusieve cultuur betekent voor de hogeschool: "een omgeving waarin alle studenten en medewerkers het gevoel hebben erbij te horen en waarin ze een bijdrage kunnen leveren. We zien het als onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om te werken aan gelijke kansen voor iedereen" (Hogeschool Leiden, 2023).

1.3 Onderzoeksteam studiesucces

Ook de faculteit Social Work & Toegepaste Psychologie (SW&TP) streeft ernaar om binnen de Hogeschool Leiden bij te dragen aan een diverse en inclusieve omgeving. Het Onderzoeksteam Studiesucces wil het thuisgevoel (in dit onderzoek wordt het begrip inclusiebeleving gebruikt) van studenten onderzoeken, omdat dit invloed kan hebben op hun studieresultaten (N. Hulzen van, persoonlijke communicatie, 3 april 2023). Uit onderzoek van Dopmeijer (2021) komt naar voren dat de inclusiebeleving van studenten invloed heeft op hun mentale welzijn. Wanneer iemand een hoge inclusiebeleving ervaart op de opleiding, vermindert dit volgens Dopmeijers onderzoek verschillende symptomen die horen bij een burn-out. Wanneer iemand een lage inclusiebeleving ervaart binnen de opleiding, kunnen deze symptomen van een burn-out juist versterkt worden. Dit kan onder andere leiden tot slechtere studieprestaties.

Het Onderzoeksteam Studiesucces (voorheen Bureau Studiesucces) onderzoekt sinds 2011 de instroom, doorstroom en uitstroom van studenten binnen de faculteit, en geeft adviezen hierover. Hun oorspronkelijke doel was om onderzoek te doen naar voorspellers van studiesucces en interventies te adviseren en evalueren (Onderzoeksteam Studiesucces, 2022). Sinds 2018 richt het onderzoeksteam zich op twee thema's:

- De instroom en selectie van studenten aan de faculteit SW&TP. Dit is gekoppeld aan het zogeheten ontwerpprincipie 1: "een bewuste studiekeuze en binding voor de poort";
- en de academische- en sociale integratie na de instroom van studenten aan de faculteit SW&TP. Dit is gekoppeld aan ontwerpprincipie 2 "een vliegende start in het hbo".

De inclusiebeleving van studenten sluit aan bij het oorspronkelijke doel van het team om onderzoek te doen naar voorspellers van studiesucces en bij het tweede thema dat zich richt op de integratie van studenten na hun instroom.

In opdracht van Onderzoeksteam Studiesucces zal er daarom een onderzoek uitgevoerd worden naar diversiteit en inclusie onder de studenten van de faculteit SW&TP.

2 Onderzoeksdoel & hoofdvraag

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de inclusiebeleving van de studenten binnen de faculteit SW&TP om (indien nodig) aanbevelingen te doen waarmee deze verhoogd kan worden. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek worden er aanbevelingen geschreven. De faculteit heeft dan inzicht in de bijdrage die het kan leveren aan de leergemeenschap die de Hogeschool Leiden graag wil zijn en verder wil ontwikkelen: "Een leergemeenschap waar mensen zich persoonlijk kunnen ontwikkelen, waar diversiteit wordt gezien als kracht en waar we samen werken aan een inclusieve cultuur (Hogeschool Leiden, 2023)."

De hoofdvraag van het onderzoek is: In hoeverre ervaren studenten van de faculteit SW&TP een inclusieve cultuur op de Hogeschool Leiden en welke factoren spelen hierbij een rol?

3 Theoretisch kader

3.1 Diversiteit

Zoals eerder aangegeven, worden hogescholen steeds diverser. Diversiteit binnen een groep kan zowel positieve als negatieve gevolgen hebben. Voorbeelden van positieve gevolgen zijn: meer creativiteit binnen de groep, hogere productiviteit en betere prestaties.

Voorbeelden van negatieve gevolgen zijn: verminderde prestaties, lage productiviteit, verdeeldheid, racisme, stereotyperen en vooroordelen. De prestaties en productiviteit kunnen een positieve werking hebben, wanneer de diversiteit goed gemanaged wordt. Wanneer dit niet gebeurt kan juist het tegenovergestelde gebeuren (Johnson & Johnson, 2015). Het is dus belangrijk dat er op een juiste manier met diversiteit wordt omgegaan, zodat er gebruik gemaakt kan worden van de voordelen van diversiteit en de mogelijke nadelen voorkomen worden.

Of diversiteit in een groep positief of negatief uitwerkt hangt af van verschillende omstandigheden. Volgens de Intergroup contact theory (Pettigrew, 1998) heeft diversiteit binnen een groep de grootste kans op een positief effect wanneer iedereen binnen de groep een gelijke status heeft, er aan een gemeenschappelijk doel gewerkt wordt en er onderlinge samenwerking nodig is, en het groepscontact moet ondersteund worden van bovenaf. Volgens Johnson en Johnson (2015) hangt het ook af van de bereidheid en de capaciteiten van groepsleden om de diversiteit binnen een groep beter te leren kennen en waarderen. Luijters en collega's (2008) zeggen dat identificatie met de groep verhindert kan worden, wanneer er verschillende culturele waarden aanwezig zijn. De verschillen in culturele waarden kunnen echter gecompenseerd worden, wanneer diversiteit binnen de groep als iets positiefs wordt gezien. De mensen hebben dan geen moeite om zichzelf met de groep te identificeren. Volgens Sargent en Sue-Chan (2001) kan diversiteit een positief effect hebben op de groepseffectiviteit en kan dit effect versterkt worden door sociale cohesie. Diversiteit zou barrières binnen de groep kunnen verzwakken of relaties kunnen bevorderen. Ook heeft het een positief effect op de communicatie en de integratie van de groep.

3.2 Hoe ontstaan vooroordelen en discriminatie?

3.2.1 Identiteit en een thuisgevoel

Volgens de Optimal Distinctiveness Theory van Brewer (1991) vormen mensen verschillende sociale identiteiten voor de verschillende sociale groepen waar ze zich in bevinden en mee identificeren. Volgens de Social identity theory van Tajfel & Turner (2000) ontstaan sociale identiteiten niet alleen voor, maar ook door de verschillende sociale groepen waarin mensen zich bevinden. Bij het ontstaan van deze identiteiten staan er twee behoeften centraal: de behoefte om ergens bij te horen en de behoefte om zich te onderscheiden. Iemands persoonlijke identiteit is hoe iemand echt is. Iemand ontwikkelt sociale identiteiten door enkele eigenschappen van zichzelf te vergroten of verdrukken om zo beter aan te sluiten bij bepaalde situaties of mensen in de groep. Mensen zoeken een balans tussen het behouden van hun eigen persoonlijke, unieke identiteit en het vinden van aansluiting bij andere mensen. Mensen voelen zich ergens thuis wanneer ze zich gewaardeerd voelen om hun eigenheid en ze het gevoel hebben verbonden te zijn met de groep. Wanneer mensen zichzelf teveel moeten aanpassen of andere mensen teveel op hen lijken (waardoor het gevoel van eigenwaarde wordt bedreigd) dan is de balans niet in evenwicht. Mensen moeten de ruimte hebben om zichzelf te zijn en het idee krijgen dat ze gewaardeerd worden voor hun unieke eigenheid/bijdragen door de groep om hen heen om zich thuis te voelen (Brewer, 1991).

3.2.2 Categorijsatie

Wanneer mensen nieuwe informatie verwerken vinden ze het fijn om deze te categoriseren. Dit is het indelen van objecten of informatie op basis van

overeenkomsten. Hiermee worden schema's gevormd en deze kunnen gebruikt worden om nieuwe informatie te interpreteren. Andere mensen worden ook op basis van bepaalde kenmerken in een groep geplaatst. Sociale categorisatie helpt om te bepalen hoe mensen moeten reageren wanneer ze iemand tegenkomen met kenmerken die ze al eens eerder hebben gezien (Aronson et al., 2014). Ook helpt het met het reduceren van alle informatie die opgenomen moet worden. Op deze manier hoeft er minder aandacht aan individuen te worden besteed. Dit zorgt ervoor dat mensen hun basiskennis kunnen verbreden en veel (niet altijd juiste) informatie kunnen verzamelen (Johnson & Johnson, 2015). Dit is erg handig, maar kan ook nadelige gevolgen hebben. Er kunnen in-groups en out-groups ontstaan. Een in-group is een groep waarmee het individu zich identificeert en een out-group is een groep waarmee het individu zich niet identificeert. Wanneer iemand anders tot de in-group behoort, kunnen er positieve gevoelens naar boven komen en krijgt deze persoon een positieve behandeling. Wanneer iemand anders tot een out-group behoort, kunnen er juist negatieve gevoelens naar boven komen en krijgt deze persoon een oneerlijke behandeling. De belangrijkste reden waarom mensen een in-group positief behandelen en een out-group negatief, is om hun gevoel van eigenwaarde te vergroten. Ook is een lid van een in-group geneigd om te denken dat mensen van een andere groep minder van elkaar verschillen dan de mensen in de in-group. Door categorisatie plaatsen mensen zichzelf en anderen in hokjes en hierdoor kunnen vooroordelen en een ongelijke behandeling ontstaan (Aronson et al., 2014).

In de bovenstaande stukken staat beschreven hoe vooroordelen en discriminatie ontstaan om een breder beeld te krijgen van discriminatie en inclusie. Ook is duidelijk waarom deze op veel plekken (zoals hogescholen) voorkomen. Discriminatie is een verkeerde manier om met diversiteit om te gaan. Mensen kunnen zich daardoor niet thuis voelen op school of op het werk. Er zijn ook goede manieren om om te gaan met diversiteit. Hoe we daar mee omgaan noemen we inclusie.

3.3 Wat is inclusiebeleving?

3.3.1 Individuele inclusiebeleving

Volgens Ferdman en zijn collega's (2009) is inclusiebeleving het psychologische gevoel van een individu, dat diegene erbij hoort of deel uitmaakt van de groep. De nog specifiekere definitie volgens Ferdman en zijn collega's (2009, p. 6) is: "De perceptie van individuen van de mate waarin ze zich veilig, vertrouwd, geaccepteerd, gerespecteerd, ondersteund, gewaardeerd, voldaan, betrokken en authentiek voelen in hun (werk)omgeving, zowel als individu als lid van bepaalde identiteitsgroepen."

Volgens Ferdman en zijn collega's (2009) zijn mensen actiever betrokken bij een organisatie wanneer ze inclusie ervaren. Ze zijn dan vaker aanwezig, meer betrokken, geloven dat anderen hen en hun bijdragen waarderen en voelen zich veilig over hun meervoudige sociale identiteiten.

3.3.2 Groeps inclusiebeleving

Hoewel er bij inclusiebeleving door wetenschappers vaak naar het individu wordt gekeken, komen volgens Ferdman en zijn collega's (2009) de effecten van inclusie eerder tot uiting op groepsniveau. Als er meerdere groepsleden zijn die inclusie als belangrijk ervaren, wordt het eerder gezien als een cultureel onderdeel van de groep. "De gezamenlijke inclusiebeleving wordt gedefinieerd als: het algemene of gezamenlijke gevoel van de mate waarin mensen in een groep zich geaccepteerd, betrokken, veilig en gewaardeerd voelen – de opgetelde ervaring van inclusie bij alle individuen in een groep." (Ferdman et al., 2009, p. 47) Hoe inclusie binnen de groep ervaren wordt heeft invloed op hoe individuen hun eigen gevoel van inclusie ervaren. De collectieve inclusiebeleving wordt groter naarmate meer individuen persoonlijk meer inclusie beleven.

Om een zo breed mogelijk beeld van de inclusiebeleving onder de studenten binnen de faculteit te kunnen meten, zullen er vragen gesteld worden op het niveau van de individuele inclusiebeleving en die van de groepsinclusiebeleving.

3.4 Aspecten inclusiebeleving

Shore en haar collega's (2017) creëerden een model van inclusieve organisaties waarin zes thema's beschreven worden die het belangrijkste zijn voor inclusie binnen een groep. Dit model zal centraal staan in het onderzoek en aangevuld/ondersteund worden door de dimensies van een inclusieve cultuur van Nishii (2013) en de componenten die Ferdman en zijn collega's (2009) beschrijven voor het ervaren van inclusie. Ondanks dat deze theorieën gebaseerd zijn op onderzoeken tussen werkgevers en werknemers, is er toch besloten om deze te gebruiken voor het onderzoek. Dit omdat er weinig theorieën zijn gebaseerd op deze doelgroep. De hogeschool kan gezien worden als de werkomgeving van de studenten en de studenten moeten samenwerken met collega-studenten. De componenten die door Ferdman en zijn collega's beschreven worden zijn gericht op de beleving van het individu, de dimensies van Nishii beschrijven de rol van een organisatie in deze beleving en in het model van Shore en zijn collega's zijn de beleving van het individu en de rol van de organisatie meegenomen. Om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de inclusiebeleving binnen de faculteit, worden beide niveaus meegenomen in het onderzoek. De drie dimensies die volgens Nishii (2013) zorgen voor een inclusieve cultuur zijn: eerlijk geïmplementeerd werkgeverschap en diversiteitsspecifieke maatregelen die helpen om vooroordelen te voorkomen, het samenbrengen van verschillen en veranderingen en inclusie in het maken van beslissingen.

3.4.1 Een model van inclusieve organisaties

Gevoel van veiligheid: de psychologische en fysieke veiligheid die mensen ervaren als ze meningen en opvattingen willen delen die verschillen met die van anderen. Dit kan individuele veiligheid zijn of voor de identiteit van een groepje mensen (Shore et al., 2017). In de dimensies voor een inclusieve cultuur van Nishii (2013) is het gevoel van veiligheid onderdeel van de tweede dimensie (het samenbrengen van verschillen en veranderingen). Mensen moeten zichzelf kunnen zijn zonder dat daar ongewenste gevolgen aan vastzitten. Ook Ferdman en zijn collega's (2009) schrijven dat het gevoel van veiligheid een component is voor het ervaren van inclusie.

Het eerste thema dat onderzocht gaat worden is de veiligheid die studenten ervaren binnen de faculteit SW&TP (onderling en bij docenten).

Betrokkenheid bij de werkgroep: het gevoel dat iemand overal van op de hoogte is en toegang heeft tot belangrijke informatie en spullen (Shore et al., 2017). Dit thema valt onder de eerste dimensie (eerlijk geïmplementeerd werkgeverschap) van Nishii (2013) voor een inclusieve cultuur. Bij een eerlijk geïmplementeerd werkgeverschap hebben mensen beschikking tot dezelfde informatie, waardoor ze zich betrokken voelen bij de groep. Ook volgens Ferdman en zijn collega's (2009) is betrokkenheid bij de studie/werkgroep belangrijk voor de inclusiebeleving binnen een groep.

Het tweede thema dat onderzocht gaat worden is in welke mate de studenten het gevoel hebben onderdeel te zijn van de samenwerkingsgroep en alle studiegerelateerde informatie onderling eerlijk gedeeld wordt.

Gerespecteerd en gewaardeerd voelen: zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen als onderdeel van de groep en organisatie. Dit respect kan voor mensen individueel zijn of voor een belangrijke identiteitsgroep van hen (Shore et al., 2017). Ook Ferdman en zijn collega's (2009) stellen dat respect en waardering belangrijke componenten zijn voor het ervaren van inclusie.

Het derde thema dat onderzocht gaat worden is het gevoel van de studenten in welke mate iedereen binnen de faculteit SW&TP gelijk behandeld wordt en gerespecteerd wordt om wie die is (onderling en bij docenten).

Invloed op besluitvorming: mensen moeten het idee hebben dat er naar hun ideeën en perspectieven geluisterd wordt en dit invloed kan hebben op de uiteindelijke beslissing (Shore et al., 2017). Dit thema sluit goed aan bij de derde dimensie van Nishii (2013) voor het creëren van een inclusieve cultuur. De derde dimensie is inclusie in het maken van beslissingen. Er wordt door het topmanagement gekeken naar de verschillende perspectieven van mensen en deze worden geïntegreerd in de besluitvorming. Hier wordt zelfs naar geluisterd als deze perspectieven niet aansluiten bij de gemiddelde mening. Ook Ferdman en zijn collega's (2009) noemen invloed op besluitvorming als een van de componenten voor het ervaren van inclusie.

Het vierde thema dat onderzocht gaat worden is in welke mate de studenten het gevoel hebben dat andere studenten binnen de samenwerkingsgroep naar het luisteren en hun mening invloed heeft op de beslissingen.

Authenticiteit: de mate van ondersteuning om transparant te zijn en dat verschillende identiteiten gewaardeerd worden en er de ruimte daar voor uit te komen, dus de ruimte die een persoon krijgt om uniek en zichzelf te zijn (Shore et al., 2017). In de dimensies voor een inclusieve cultuur van Nishii (2013) is authenticiteit een onderdeel van de tweede dimensie (het samenbrengen van verschillen en veranderingen). Medewerkers moeten (belangrijke) aspecten van hun zelfbeeld en identiteit kunnen laten zien zonder dat daar ongewenste gevolgen aan vastzitten. Ferdman en zijn collega's (2009) noemen zich comfortabel genoeg moeten voelen om je (imperfecte) zelf te kunnen zijn als één van de componenten voor het ervaren van inclusie.

Het vijfde thema dat onderzocht gaat worden is in welke mate de studenten de ruimte ervaren om zichzelf te zijn (onderling en bij docenten).

Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit: de gelijke behandeling binnen de groep, het uitwisselen van verschillen tussen mensen (om van elkaar te leren en te groeien) en over de woorden en daden waarmee de belangrijkste mensen binnen een organisatie laten zien diversiteit te waarderen (Shore et al., 2017). Dit thema valt onder de eerste dimensie (eerlijk geïmplementeerd werkgeverschap) voor een inclusieve cultuur van Nishii (2013). Hieronder vallen diversiteitsspecifieke maatregelen die genomen worden om vooroordelen te voorkomen. Ook sluit het aan bij de tweede dimensie om verschillen en veranderingen samen te brengen en het integreren van diverse mensen in een groep. Ferdman en zijn collega's (2009) benoemen dat het belangrijk is dat mensen voelen dat diversiteit er op een positieve manier toe doet. Wanneer de belangrijkste mensen binnen een organisatie dit laten zien in hun woorden en daden dan zal dat gevoel eerder ontstaan.

Het zesde thema dat onderzocht gaat worden is in welke mate de studenten ervaren dat de faculteit SW&TP en de Hogeschool Leiden zich inzet voor het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit.

4 Methode

4.1 Type onderzoek

Om de hoofdvraag: 'In hoeverre ervaren studenten van de faculteit SW&TP een inclusieve cultuur op de Hogeschool Leiden en welke factoren spelen hierbij een rol?' te onderzoeken zal er een kwantitatief onderzoek worden uitgevoerd door middel van een enquête. Er is gekozen voor een enquête, omdat de doelgroep groot is en er met deze methode veel mensen bereikt kunnen worden. Ook sluit een kwantitatief onderzoek beter

aan bij de onderzoeksvraag, omdat deze meetbaar is en er significante verschillen aangetoond kunnen worden.

4.2 Populatie en steekproef

In 2021 studeerden er 12.788 mensen op de Hogeschool Leiden, waarvan er 1944 aan de faculteit SW&TP studeren (Vereniging Hogescholen, 2023) wat deze faculteit de kleinste van de Hogeschool Leiden maakt (Hogeschool Leiden, 2022a). De enquête zal naar iedereen verzonden worden en dit maakt dat er geen gebruik wordt gemaakt van een steekproef, maar dat er sprake is van een zelfselectie. Alle studenten zullen benaderd worden, maar ze bepalen zelf of ze de enquête invullen of niet.

4.3 Dataverzamelmethode

De enquête wordt gemaakt in Google Formulieren. In de mail en bovenaan de vragenlijst zal een inleiding komen te staan. Daar zal beschreven staan, waarom dit onderzoek uitgevoerd gaat worden. Dit kan ervoor zorgen dat potentiële respondenten gemotiveerd raken en blijven (Brinkman & Oldenhuis, 2014). Er wordt gestart met de vragen die antwoord gaan geven op de hoofdvraag. Daarna volgt de vragenlijst met meerdere identificatievragen. Hier is voor gekozen om te voorkomen dat de respondenten al afhaken wanneer ze moeten beginnen met identificatievragen (ENQUÊTE EXPERT, z.d.). Ook worden deze vragen aan het einde gesteld om beïnvloeding van de antwoorden en antwoordtendentie zo veel mogelijk te voorkomen (Brinkman & Oldenhuis, 2014). De enquête zal verzonden worden vanaf het emailadres van de student die dit onderzoek uitvoert. Dit in de hoop dat er meer respondenten zullen zijn wanneer studenten een medestudent kunnen helpen, dan wanneer het via een officieel team van de hogeschool verstuurd wordt. Een week nadat de enquête voor de eerste keer verstuurd is zal hij nogmaals verzonden worden met de herinnering om hem in te vullen.

4.4 Data-analyse

De resultaten van de enquête zullen in SPSS verwerkt en vervolgens geanalyseerd worden. De hoofdvraag is een frequentievraag en bij iedere vraag zal het gemiddelde en de standaarddeviatie berekend worden. Wanneer er twee groepen met elkaar vergeleken worden, wordt dit berekend met de One-Sample T-Toets. Wanneer er meerdere groepen met elkaar vergeleken worden, wordt dit berekend met de One-Way ANOVA. De vragen kunnen beantwoord worden doormiddel van een 5-punts Likert-schaal met de antwoordmogelijkheden: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal eens en niet van toepassing/geen mening. De laatste optie is toegevoegd, om te voorkomen dat studenten de optie 'neutraal' gebruiken op het moment dat ze geen mening hebben over de stelling. Er is gekozen voor een 5-punts Likert-schaal, omdat deze schaal veelvuldig gebruikt wordt, gebruiksvriendelijk is en de respondenten neutraal kunnen kiezen als ze neutraal zijn. Een 7-punts is onoverzichtelijker en kan verwarrend werken (Bhandari, 2022).

4.5 Overzicht begrippen, dimensies en indicatoren:

Aan de hand van het theoretisch kader zijn er dimensies van het begrip 'inclusie' opgesteld. Deze zijn hoofdzakelijk gebaseerd op de zes thema's van 'A model of inclusive organisations' van Shore en haar collega's (2017). De indicatoren van de dimensies zijn gebaseerd op voorgaande onderzoeken naar inclusie of op onderzoeken waarin één van deze dimensies los onderzocht werd.

Begrip	Dimensies	Indicatoren
Inclusie	Gevoel van veiligheid (Edmondson, 1999)	- Delen van een andere mening of opvatting - Ruimte om fouten te maken - Ruimte om problemen bespreekbaar te maken - Ruimte om hulp te vragen - Ruimte om risico's te nemen - Ruimte om anders te zijn
	Betrokkenheid bij de werkgroep (Jansen et al., 2014; Barak et al., 1998)	- Gevoel erbij te horen - Toegang tot informatie
	Gerespecteerd en gewaardeerd voelen (Çelik, 2018; Jansen et al., 2014)	- Geen discriminatie - Gelijke behandeling - Waardering om persoon - Waardering om kwaliteiten
	Invloed op besluitvorming (Barak et al., 1998)	- Invloed op takenverdeling - Invloed op (belangrijke) keuzes - Idee dat er geluisterd wordt
	Authenticiteit (Jansen et al., 2014)	- Ruimte om authentiek te zijn - Waarde die aan authenticiteit gehecht wordt (aanmoediging)
	Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit (Johnson & Johnson, 2015; Shore et al., 2011)	- Eerlijke behandeling - Delen van verschillen tussen mensen - De bereidheid om de diversiteit binnen de groep te leren begrijpen - Leiders (docenten/medewerkers SW&TP) die hun waarde voor diversiteit laten zien

4.6 Kwaliteit bewaken

Om de validiteit en representativiteit van het onderzoek te verhogen is het belangrijk om zo veel mogelijke respondenten te ontvangen die representatief zijn voor de populatie. Daarom zal de enquête verzonden worden vanaf het emailadres van de student die dit onderzoek uitvoert, met de verwachting dat de studenten een medestudent willen helpen. De betrouwbaarheid van de schalen zal gemeten worden met de Cronbach's alfa

in SPSS. Wanneer deze groter is dan 0,7 wordt de vraag als betrouwbaar gezien. Om de betrouwbaarheid te verhogen zijn sommige vragen 'omgedraaid', zodat de respondenten scherp moeten blijven en niet dezelfde antwoorden blijven geven. De enquête is anoniem en vertrouwelijk, waardoor respondenten de enquête eerder eerlijk zullen invullen. Alle respondenten vullen de enquête op Microsoft Forms in en bovenaan staat een instructietekst, zodat de respondenten begrijpen wat er van hen verwacht wordt en om de betrouwbaarheid te verhogen. Om de validiteit van het onderzoek te waarborgen wordt de vragenlijst gebaseerd op wetenschappelijke literatuur uit het theoretisch kader en wordt er gekeken naar al bestaande betrouwbare en valide vragenlijsten. Hieruit komen de deelvragen, dimensies, indicatoren en uiteindelijk de enquêtevragen. Ook zullen de opdrachtgever en de scriptiebegeleider kijken naar de vragenlijst en er feedback op geven om de kwaliteit ervan te verhogen.

5 Resultaten

Aan het begin van het studiejaar had de faculteit SW&TP 1944 studenten, waarvan 1022 studenten SW en 922 studenten TP (Vereniging Hogescholen, 2023). In de loop van het studiejaar zijn er studenten die hun studie hebben afgerond of gestopt zijn. De enquête is uiteindelijk naar 1658 studenten gestuurd en er zijn 361 respondenten. Hiervan studeerden 193 Social Work en 168 Toegepaste Psychologie. Deze verhouding is representatief vergeleken met het aantal studenten aan de opleidingen (Studenten in percentages: SW 52,6% en TP 47,4%, respondenten in percentages: SW 53,5% en TP 46,5%). Er waren ook dertien studenten die aangaven Jeugd in onderwijs te studeren. Deze studenten zijn onder de Social Work studenten geschaard, omdat deze studenten voor de bachelor Social Work studeren en ook voor de bachelor Education in Primary Schools. In totaal hebben er 1297 studenten niet meegedaan. Waarom zij niet meegedaan hebben is niet bekend. Er deden 297 vrouwen mee, 56 mannen, vier non-binaire en vier mensen kozen voor de optie 'Zeg ik liever niet'. Volgens studiekeuze123.nl (2023) is 78% van de eerstejaarsstudenten vrouw en 22% man. De cijfers van de gehele opleiding zijn niet bekend. Bij dit onderzoek zijn 82,3% vrouw en 15,5% man. Van de 361 respondenten geven er 122 aan zich te identificeren als minderheidsgroep, terwijl 234 respondenten aangeven zich niet te identificeren als iemand die behoort tot een minderheidsgroep. De vragen en de dimensies zijn gemeten met puntenschaal van één tot en met vijf. Op een schaal van één tot en met vijf is dan ook het gemiddelde resultaat berekend. Als zesde antwoordmogelijkheid was er 'N.v.t./geen mening'. Dit om te voorkomen dat studenten de optie 'neutraal' gebruiken op het moment dat ze geen mening hebben over de stelling. Bij de berekening van de resultaten is dit antwoord in SPSS aangegeven als 'missing value', waardoor deze antwoorden geen invloed hebben gehad op de gemiddelden.

5.1 Algemene resultaten

Tabel 1

Algemene Resultaten

Alle respondenten	Gemiddelde	Standaard deviatie	Cronbachs alpha
Gevoel van veiligheid	3,94	0,599	0,682
Betrokkenheid bij de werkgroep	3,72	0,552	0,782
Gerespecteerd en gewaardeerd voelen	3,94	0,562	0,700
Invloed op besluitvorming	4,05	0,578	0,862
Authenticiteit	3,72	0,743	0,878
Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit	3,48	0,608	0,744
Incl. algemeen vraag 29: Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	3.91	0.850	-
Incl. algemeen vraag 30: De meeste studenten op de hogeschool	3.70	0.774	-

vinden inclusie belangrijk			
Hele vragenlijst	3,80	0,460	0,920

In Tabel 1 scoren alle dimensies boven het midden van de schaal. *'Invloed op besluitvorming'* scoort het hoogst met een 4,05 en *'Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit'* scoort het laagst met een 3,48. De standaarddeviatie geeft aan dat er bij alles dimensies een redelijke spreiding is, maar bij geen enkele dimensie is er sprake van extreme spreiding. Bij de schaal *'Authenticiteit'* is deze spreiding het hoogste. Bij de scores van de losse vragen¹ is er bij vraag 22 (*'Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik aangemoedigd om me op mijn authentieke manier uit te drukken'*) en 23 (*'Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik aangemoedigd om mezelf te laten zien zoals ik ben'*) wel sprake van een grote spreiding. Bij de gemiddelde score van de dimensie *'Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit'* is de standaarddeviatie redelijk gespreid, maar bij de losse vragen is de spreiding een stuk groter. Bij deze dimensie is er ook veruit het meest gebruik gemaakt van de antwoordenoptie *'N.v.t./geen mening'*. De Cronbachs alpha van de schaal *'Gevoel van veiligheid'* is <0.7. Omdat de schaal niet >0.7 zou worden als er één vraag weggehaald werd, is er voor gekozen om deze schaal niet aan te passen.

5.2 Verschil SW/TP

Tabel 2

Verschil SW/TP

SW/TP	Opleiding	Gemiddelde	Standaard deviatie	T-waarde (df 1- df 2)	Significatie (p-waarde)
Gevoel van veiligheid	SW: TP:	3,66 3,80	0,55 0,55	-2,385 (359)	0,018
Betrokkenheid bij de werkgroep	SW: TP:	3,89 4,01	0,57 0,63	-2,004 (359)	0,046
Hele vragenlijst	SW: TP:	3,76 3,83	0,44 0,48	-1,375 (359)	0,170

In Tabel 2 zijn er twee dimensies waarop er sprake is van een significant verschil tussen de opleidingen.

Op de dimensie *'Gevoel van veiligheid'* scoren Toegepaste Psychologie studenten gemiddeld hoger (M 3,80; SD 0,55) dan Social Work studenten (M 3,66; SD 0,55). $T(359) = -2,385$; $p = 0,018$. Dit betekent dat studenten Toegepaste Psychologie zich significant veiliger voelen binnen de faculteit SW&TP dan Social Work studenten.

Op de dimensie *'Betrokkenheid bij de werkgroep'* scoren Toegepaste Psychologie studenten gemiddeld hoger (M 4,01; SD 0,63) dan Social Work studenten (M 3,89; SD 0,57). $T(359) = -2,004$; $p = 0,046$. Dit betekent dat studenten Toegepaste Psychologie zich significant meer betrokken voelen bij hun werkgroep dan Social Work studenten.

Op de overige dimensies is er geen significant verschil tussen de opleidingen.

¹ Bijlage 2 Schema resultaten vragen

5.3 Verschil geslacht

Tabel 3

Verschil Geslacht

Geslacht	Geslacht	Gemiddelde	Standaard deviatie	T-waarde (df 1- df 2)	Significatie (p-waarde)
Hele vragenlijst	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,84 3,79 3,00 4,14	0,45 0,45 0,65 0,53	0,730 (352)	0,466

In Tabel 3 is er op geen enkele dimensie sprake van een significant verschil tussen de geslachten.

Antwoordopties '*Zeg ik liever niet*' en '*Anders*' hebben minder dan 15 respondenten (4 en 3) en zijn daarom niet meegenomen in de T-waarde, de df en de significatie. Groepen < 15 zijn te klein om uitspraken over te doen, maar de gemiddelden en de standaarddeviaties zijn wel opgenomen in de tabel.

5.4 Verschil aantal studiejaar

Tabel 4

Verschil aantal Studiejaar

Aantal studiejaar	Aantal studiejaar	Gemiddelde	Standaard deviatie	f-waarde (df, Within Groups)	Significatie
Gevoel van veiligheid	Eén jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar <i>Meer dan vijf jaar</i>	3,58 3,71 3,80 3,82 3,87 3,58	0,47 0,57 0,61 0,57 0,46 0,54	2,829 (4, 343)	0,025
Hele vragenlijst	Eén jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar <i>Meer dan vijf jaar</i>	3,72 3,80 3,83 3,88 3,80 3,55	0,39 0,45 0,50 0,48 0,46 0,51	1,355 (4, 343)	0,249

In Tabel 4 is er op de dimensie '*Gevoel van veiligheid*' sprake is van een significant verschil tussen de studeerjaargroepen. Dit verschil zit tussen de respondenten die één jaar studeren en de respondenten die vier jaar studeren.² Studenten die al vier jaar studeren (M 3,82; SD 0,57) scoren gemiddeld hoger op de dimensie '*Gevoel van veiligheid*' dan studenten die één jaar studeren (M 3,58; SD 0,47). Dit betekent dat

² Bijlage 5 Output resultaten verschil aantal studiejaar

studenten die al vier jaar studeren zich significant veiliger voelen binnen de faculteit SW&TP dan studenten die pas één jaar studeren.

De gemiddelden en standaarddeviatie van de respondentengroep 'Meer dan vijf jaar' staan wel in de tabel aangegeven, maar deze groep is niet meegenomen in de berekening van de f-waarde, de df en de significantie. Dit, omdat deze groep uit 13 respondenten bestaat en dus te klein is om uitspraken over te kunnen doen.

5.5 Verschil identificatie minderheidsgroep

Tabel 5

Verschil Identificatie Minderheidsgroep

Identificatie minderheidsgroep	Identificatie minderheidsgroep	Gemiddelde	Standaard deviatie	T-waarde (df 1- df 2)	Significatie (p-waarde)
Gevoel van veiligheid	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,63 3,78 3,40	0,59 0,53 0,32	-2,330 (354)	0,020
Betrokkenheid bij de werkgroep	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,80 4,02 3,88	0,65 0,56 0,36	-3,356 (354)	< 0,001
Gerespecteerd en gewaardeerd voelen	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,83 4,00 3,84	0,62 0,53 0,43	-2,679 (213,775)	0,008
Invloed op besluitvorming	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,96 4,10 4,00	0,67 0,53 0,00	-2,026 (201,111)	0,044
Authenticiteit	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,59 3,80 3,35	0,85 0,67 0,52	-2,306 (201,234)	0,022
Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,27 3,59 3,32	0,65 0,56 3,63	-4,793 (354)	< 0,001
Incl. algemeen vraag 29: Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,60 4,08 3,80	0,97 0,74 0,48	-4,825 (217,171)	< 0,001
Incl. algemeen vraag 30: De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,54 3,78 3,80	0,88 0,70 0,84	-2,524 (178,160)	0,012
Hele vragenlijst	Ja: Nee: Zeg ik liever niet:	3,66 3,87 3,62	0,52 0,41 0,14	-3,910 (200,456)	< 0,001

Voor de leesbaarheid van dit stuk zal de groep 'respondenten die zich wel identificeren als iemand die tot een minderheidsgroep behoort' in deze paragraaf 'respondenten uit minderheidsgroepen' genoemd worden.

In Tabel 5 is er op elke dimensie sprake van een significant verschil tussen de respondenten uit minderheidsgroepen en de andere respondenten. Niet alleen over de hele dimensies, maar ook over alle vragen individueel scoren de respondenten uit minderheidsgroepen lager dan de andere respondenten.³ Wat ook opvalt is dat de standaarddeviatie hoger is bij de respondenten uit minderheidsgroepen dan de andere respondenten. Dit betekent dat er gegeven antwoorden van de respondenten uit minderheidsgroepen verder uit elkaar liggen dan die van de andere respondenten.

De respondenten uit minderheidsgroepen (R-Min) scoren op verschillende dimensies en stellingen significant lager dan de respondenten die niet tot een minderheidsgroep behoren (AR).

- Op de dimensie '*Gevoel van veiligheid*' R-Min (M 3,63; SD 0,59) AR (M 3,78; SD 0,53). $T(354) = -2,330$; $p = 0,020$.
- Op de dimensie '*Betrokkenheid bij de werkgroep*' R-Min (M 3,80; SD 0,65) AR (M 4,02; SD 0,56). $T(354) = -3,356$; $p = < 0,001$.
- Op de dimensie '*Gerespecteerd en gewaardeerd voelen*' R-Min (M 3,38; SD 0,62) AR (M 4,00; SD 0,53). $T(213,775) = -2,679$; $p = 0,008$.
- Op de dimensie '*Invloed op besluitvorming*' R-Min (M 3,96; SD 0,67) AR (M 4,10; SD 0,53). $T(201,111) = -2,026$; $p = 0,044$.
- Op de dimensie '*Authenticiteit*' R-Min (M 3,59; SD 0,85) AR (M 3,80; SD 0,67). $T(201,234) = -2,306$; $p = 0,022$.
- Op de dimensie '*Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit*' R-Min (M 3,27; SD 0,65) AR (M 3,59; SD 0,56). $T(354) = -4,793$; $p = < 0,001$.
- Op de stelling '*Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden*' R-Min (M 3,60; SD 0,97) AR (M 4,08; SD 0,74). $T(217,171) = -4,825$; $p = < 0,001$.
- Op de stelling '*De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk*' R-Min (M 3,654; SD 0,88) AR (M 3,78; SD 0,70). $T(178,160) = -2,524$; $p = 0,012$.
- Op de totale vragenlijst R-Min (M 3,66; SD 0,52) AR (M 3,87; SD 0,41). $T(200,456) = -4,825$; $p = < 0,001$.

Dit betekent dat respondenten uit minderheidsgroepen, zich minder veilig voelen, zich minder betrokken bij de werkgroep voelen, zich minder gerespecteerd en gewaardeerd voelen, minder invloed op de besluitvorming te kunnen uitoefenen dan de andere respondenten, minder de ruimte ervaren om zichzelf te zijn, minder de herkenning, waardering en bevordering van diversiteit binnen de faculteit ervaren, zich minder thuis voelen dan de andere respondenten, minder het idee hebben dat studenten op de hogeschool inclusie belangrijk vinden dan de andere respondenten en een minder hoge inclusieve cultuur ervaren binnen de faculteit SW&TP dan de andere respondenten.

De gemiddelden en standaarddeviatie van de respondentengroep die kozen voor de antwoordoptie '*Zeg ik liever niet*' staan wel in de tabel aangegeven, maar deze groep is niet meegenomen in de berekening van de t-waarde, de df en de significantie, omdat deze groep uit 5 respondenten bestaat en dus te klein is om uitspraken over te kunnen doen.

³ Bijlage 6 Output resultaten verschil identificatie minderheidsgroep

5.6 Verschil minderheidsgroepen

Tabel 6

Minderheidsgroepen Frequenties

\$Minderheidsgroepen Frequenties				
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Identificatie minderheidsgroepen ^a	N.v.t.	200	39,1%	56,0%
	Cultuur/etniciteit	53	10,4%	14,8%
	Internationale student	3	0,6%	0,8%
	Geloofsovertuiging	32	6,3%	9,0%
	Als vrouw in een overwegend mannelijke omgeving	5	1,0%	1,4%
	Als man in een overwegend vrouwelijke omgeving	19	3,7%	5,3%
	Genderidentiteit, zoals non-binair, transgender, etc.	6	1,2%	1,7%
	LHBTIQ+	46	9,0%	12,9%
	Sociaaleconomische status	15	2,9%	4,2%
	Eerste generatiestudent	29	5,7%	8,1%
	Fysieke handicap	6	1,2%	1,7%
	Neurodiversiteit	56	11,0%	15,7%
	Leeftijd	30	5,9%	8,4%
	Ouderschap	2	0,4%	0,6%
	Andere	9	1,8%	2,5%
Total		511	100,0%	143,1%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

In Tabel 6 is een overzicht van de minderheidsgroepen waarmee de respondenten zich konden identificeren en hoe vaak voor deze optie is gekozen staat ernaast. De respondenten konden meerdere antwoordopties aankruisen en sommige respondenten worden daardoor in meerdere groepen meegenomen. Bij vraag 36 in de vragenlijst (*Indien je meerdere dimensies aangekruist hebt. Op welke dimensie voel jij je het meest een minderheid?*) konden de respondenten aangeven op welke dimensie ze zich het meest een minderheid voelde⁴. Hier valt op dat de minderheidsgroep 'Cultuur/etniciteit' het meest aangegeven wordt. Ook valt op dat de respondenten die behoren tot de minderheidsgroep 'LHBTIQ+' deze altijd hebben aangegeven als de dimensie waar ze zich het meest een minderheid door voelen. Sommige respondenten hebben aangegeven meerdere dimensies even belangrijk te vinden. In deze gevallen zijn er meerdere dimensies van de respondent in de tabel meegenomen. Andere respondenten gaven juist aan tot meerdere minderheidsgroepen te behoren, maar zich geen minderheid te voelen. In deze gevallen is er voor gekozen om geen dimensies mee te nemen in Tabel 7. Enkele respondenten hebben bij vraag 34 in de vragenlijst (*Identificeer je jezelf als een iemand die tot een minderheidsgroep behoort binnen de Hogeschool Leiden?*) aangegeven zich niet als minderheidsgroep te identificeren, maar hebben bij vraag 35 in de vragenlijst (*Op*

⁴ Bijlage 8 Meest minderheid

welke dimensie beschouw je jezelf als een minderheid? Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.) wel minderheidsgroepen aangevinkt. Hierdoor kunnen er kleine verschillen in de gemiddelden en de standaarddeviaties zitten. Omdat dit teveel groepen zijn om een One-Way ANOVA over te berekenen zijn er losse One-Sample T-Toetsen uitgevoerd. Hier werd het verschil berekend tussen de minderheden die wel tot een groep (bijvoorbeeld LHBTIQ+) behoorden en de minderheden die niet tot die groep behoorden. De gemiddelde en standaarddeviatie die in de tabel staan aangegeven, gaan over iedereen die heeft aangegeven tot de specifieke minderheidsgroep te behoren. De t-waarde, de df en de significantie zijn alleen gemeten over de mensen die bij vraag 34 hebben aangegeven zich te identificeren als minderheidsgroep. In 'Bijlage 7 Output resultaten verschil minderheidsgroepen' zijn de gemiddelden en de standaarddeviaties van deze minderheidsgroepen met alleen de respondenten die wel aangegeven hebben zich te identificeren als minderheidsgroep bij vraag 34, terug te vinden.

De gemiddelden en standaarddeviaties van de respondentengroepen 'Internationale student', 'Als vrouw in een overwegend mannelijke omgeving', 'Genderidentiteit', 'Fysieke handicap', 'Ouderschap' en 'Andere' staan wel in de tabel aangegeven, maar van deze groepen zijn geen t-waarde, df en significantie berekend, omdat deze groepen uit <15 respondenten bestaan en dus te klein zijn om uitspraken over te kunnen doen. Ook van de respondentengroep 'Als man in een overwegend vrouwelijke omgeving' zijn de t-waarde, de df en de significantie niet berekend. Dit, omdat van de 30 respondenten die aangegeven hebben tot deze groep te behoren, er maar 10 hebben aan te geven zichzelf te identificeren als iemand die tot een minderheidsgroep behoort (vraag 34). De 'N.v.t.' is niet meegenomen, omdat in deze tabel de gemiddelden van de minderheidsgroepen onderling met elkaar vergeleken worden.

Tabel 7

Verskil tussen Minderheidsgroepen

Minderheid	Minderheid	Gemiddel de	Standaard deviatie	T-waarde (df 1- df 2)	Significati e (p- waarde)
Hele vragenlijst	1. N.v.t.	1. 3,89	1. 0,38	1. -	1. -
	2. Cultuur/etniciteit	2. 3,55	2. 0,58	2. 2,236 (120)	2. 0,027
	3. Intern. student	3. 3,03	3. 0,70	3. -	3. -
	4. Geloofsovertuiging	4. 3,75	4. 0,43	4. -1,156 (120)	4. 0,250
	5. Als vrouw in...	5. 3,60	5. 0,39	5. -	5. -
	6. Als man in...	6. 3,76	6. 0,44	6. -	6. -
	7. Genderidentiteit	7. 3,67	7. 0,67	7. -	7. -
	8. LHBTIQ+	8. 3,73	8. 0,47	8. -0,555 (120)	8. 0,580
	9. Sociaaleconomische status	9. 3,23	9. 0,41	9. 3,111 (120)	9. 0,002
	10. 1 ^e	10. 3,59	10. 0,45	10. 1,576 (120)	10. 0,118
	generatiestudent	11. 3,39	11. 0,34	11. -	11. -
	11. Fysieke handicap	12. 3,63	12. 0,61	12. 1,666 (62,010)	12. 0,101
	12. Neurodiversiteit	13. 3,68	13. 0,53	13. -0,534 (120)	13. 0,594
	13. Leeftijd	14. 3,65	14. 0,41	14. -	14. -
	14. Ouderschap	15. 3,49	15. 0,57	15. -	15. -
	15. Anders, namelijk:				

In Tabel 7 is er op elke dimensie minstens één groep is die significant verschilt van de andere minderheidsgroepen. Deze resultaten zijn berekend tussen de respondenten uit een minderheidsgroep en de andere respondenten. De tabel met alle significante resultaten is erg groot en daarom zijn alleen de gemiddelde resultaten over de hele vragenlijst in Tabel 7 weergegeven. In Bijlage 7 Output resultaten verschil

minderheidsgroepen zijn alle resultaten in een tabel weergegeven. Voor de leesbaarheid zijn de significante resultaten per minderheidsgroep samengevoegd in één alinea.

Op de dimensie '*Gevoel van veiligheid*' scoort de groep '*geloofsovertuiging*' gemiddeld hoger (M 3,83; SD 0,54) dan de andere minderheidsgroepen (M 3,57; SD 0,59). $T(120) = -2,134$; $p = 0,035$. Dit betekent dat respondenten die tot een minderheidsgroep behoren door hun geloofsovertuiging, zich significant veiliger voelen dan de andere minderheidsgroepen.

Op de dimensie '*Betrokkenheid bij de werkgroep*' scoort de groep '*neurodiversiteit*⁵' gemiddeld lager (M 3,63; SD 0,73) dan de andere minderheidsgroepen (M 3,89; SD 0,60). $T(120) = 2,097$; $p = 0,038$. Dit betekent dat respondenten die tot een minderheidsgroep behoren door hun sociaaleconomische status, zich significant minder betrokken voelen bij de werkgroep dan de andere minderheidsgroepen.

De groep '*sociaaleconomische status*' (SeS) scoort op verschillende dimensies en stellingen significant lager dan de andere minderheidsgroepen (Am).

- Op de dimensie '*Gevoel van veiligheid*' SeS (M 3,16; SD 0,60) Am (M 3,69; SD 0,57). $T(120) = 3,014$; $p = 0,003$.
- Op de dimensie '*Gerespecteerd en gewaardeerd voelen*' SeS (M 3,40; SD 0,38) Am (M 3,87; SD 0,62). $T(18,138) = 3,794$; $p = 0,001$.
- Op de dimensie '*Invloed op besluitvorming*' SeS (M 3,67; SD 0,59) Am (M 3,99; SD 0,67). $T(120) = -2,104$; $p = 0,037$.
- Op de dimensie '*Authenticiteit*' SeS (M 3,02; SD 0,91) Am (M 3,66; SD 0,83). $T(120) = 2,502$; $p = 0,012$.
- Op de dimensie '*Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit*' SeS (M 2,90; SD 0,49) Am (M 3,31; SD 0,65). $T(120) = 2,133$; $p = 0,035$.
- Op de stelling '*Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden*' SeS (M 2,92; SD 0,90) Am (M 3,67; SD 0,95). $T(120) = 2,632$; $p = 0,010$.
- Op de stelling '*De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk*' SeS (M 2,90; SD 1,12) Am (M 3,60; SD 0,82). $T(106) = 1,419$; $p = 0,016$.
- Over de hele vragenlijst SeS (M 3,23; SD 0,42) Am (M 3,70; SD 0,51). $T(120) = 3,111$; $p = 0,002$.

Dit betekent dat respondenten die tot een minderheidsgroep behoren door hun sociaaleconomische status⁶ zich minder veilig voelen, zich minder gerespecteerd en gewaardeerd voelen, minder het idee hebben dat ze invloed hebben op keuzes die gemaakt worden bij het samenwerken, minder de ruimte ervaren om zichzelf te zijn, minder het idee hebben dat de faculteit SW&TP diversiteit herkent, waardeert en bevordert, zich minder thuis voelen op de Hogeschool Leiden, minder ervaren dat de meeste studenten op de Hogeschool inclusie belangrijk vinden en een minder hoge inclusieve cultuur ervaren binnen de faculteit SW&TP dan de andere minderheidsgroepen.

Ook de groep '*Cultuur/etniciteit*' (C/E) scoort op verschillende dimensies en stellingen significant lager dan de andere minderheidsgroepen (Am).

- Op de dimensie '*Invloed op besluitvorming*' C/E (M 3,71; SD 0,67) Am (M 4,12; SD 0,62). $T(120) = 3,450$; $p = < 0,001$.
- Op de dimensie '*Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit*' C/E (M 3,11; SD 0,73) Am (M 3,37; SD 0,57). $T(120) = 2,218$; $p = 0,028$.

⁵ Neurodiversiteit is een andere manier van denken dan de mensen om je heen. Bijvoorbeeld adhd, autisme ect.

⁶ De (lage) sociale status die mensen hebben. Bijvoorbeeld door het beroep dat zij uitoefenen of hun inkomen

- Op de stelling '*Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden*' C/E (M 3,34; SD 1,05) Am (M 3,76; SD 0,88). $T(120) = 2,375$; $p = 0,019$.
- Op de stelling '*De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk*' C/E (M 3,29; SD 1,02) Am (M 3,70; SD 0,74). $T(68,531) = 2,260$; $p = 0,027$.
- Over de hele vragenlijst C/E (M 3,53; SD 0,58) Am (M 3,74; SD 0,46). $T(120) = 2,236$; $p = 0,027$.

Dit betekent dat respondenten die tot een minderheidsgroep behoren door hun cultuur/ethniciteit, minder het idee hebben dat ze invloed hebben op keuzes die gemaakt worden bij het samenwerken, minder het idee hebben dat de faculteit SW&TP diversiteit herkent, waardeert en bevordert, zich minder thuis voelen op de Hogeschool Leiden, minder ervaren dat de meeste studenten op de Hogeschool inclusie belangrijk vinden en minder hoge inclusieve cultuur ervaren binnen de faculteit SW&TP dan de andere minderheidsgroepen.

6 Conclusie

De hoofdvraag van het onderzoek is: In hoeverre ervaren studenten van de faculteit SW&TP een inclusieve cultuur op de Hogeschool Leiden en welke factoren spelen hierbij een rol?

Wanneer er wordt gekeken naar de resultaten dan valt op dat er een redelijk hoge inclusieve cultuur wordt ervaren op faculteit SW&TP. Om te weten wat zorgt voor deze ervaring wordt er gekeken naar de dimensies. Ook alle dimensies worden redelijk hoog beoordeeld. De dimensie 'Invloed op besluitvorming' scoort daarbij het hoogst en de dimensie 'Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit' scoort het laagst. Binnen deze dimensie scoren de items 'Delen van verschillen tussen mensen' en 'Leiders (docenten/medewerkers SW&TP) die hun waarde voor diversiteit laten zien' het minst goed. Het item 'De bereidheid om de diversiteit binnen de groep te leren begrijpen' scoort het hoogst. De studenten vinden dus dat de bereidheid onder studenten onderling wel erg hoog is.

Als de faculteit een inclusieve cultuur binnen de hogeschool wil bevorderen, zoals aangegeven staat in het instellingsplan van de Hogeschool Leiden (2023), dan valt er op het gebied van het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit de meeste winst te boeken. Specifiek op het bevorderen van diversiteit, zoals het aanmoedigen van de omgang met studenten die verschillend zijn en het nemen van maatregelen om vooroordelen te voorkomen.

Er zitten geen grote verschillen tussen de inclusiebelevingen van de opleidingen, geslachten en het aantal studiejaar. De inclusiebeleving onder eerstejaars studenten is ietsjes lager dan die van de rest, maar deze is niet laag en de verwachting is dat deze bij hogere studiejaar vanzelf omhoog gaat. De inclusiebeleving onder studenten die zich identificeren als minderheidsgroep, is lager dan de studenten die zich niet identificeren als minderheidsgroep. De minderheidsgroepen door hun cultuur/ethniciteit of hun sociaaleconomische status, scoren zelfs nog iets lager dan de andere minderheidsgroepen. De dimensies 'Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit' en 'Het gevoel om jezelf te mogen zijn', scoren het laagst bij de minderheidsgroepen. Bij de laatste dimensie missen de groepen vooral de aanmoediging binnen de faculteit om authentiek te zijn.

De faculteit heeft dus een hoge score, maar er is ook nog ruimte voor verbetering door meer aan de studenten te laten zien dat ze diversiteit wil bevorderen.

7 Discussie

Door dit onderzoek is er een beter beeld van de inclusiebeleving onder de studenten van de faculteit SW&TP op de Hogeschool Leiden. Er wordt kritisch teruggeblikt op zowel sterke punten als verbeterpunten.

Wat betreft de representativiteit van het onderzoek, is het positief dat er genoeg respons was om een betrouwbaarheidsniveau van 95% en een foutmarge van 5% te bereiken. Volgens de Steekproefcalculator van SurveyMonkey (z.d.) zijn er 321 respondenten nodig om dit betrouwbaarheidsniveau te bereiken en er waren 361 respondenten. Dit maakt de groep representatief en versterkt de resultaten. Bovendien komen de verhouding van de verhouding van SW-studenten en TP-studenten en die van de mannelijke en vrouwelijke respondenten (wel in mindere mate) overeen met de samenstelling van de faculteit. Dit draagt bij aan de representativiteit van het onderzoek. De enquête is naar iedereen verzonden en hierdoor is er geen gebruik gemaakt van een steekproef, maar van een zelfselectie. Er bestaat een risico dat de respondenten meer affiniteit hebben met het onderwerp vanwege persoonlijke betrokkenheid, dan de studenten die de enquête niet ingevuld hebben. Dit kan invloed hebben op de validiteit van de resultaten. De literatuur

die wordt gebruikt om het onderzoek te ondersteunen is voornamelijk gebaseerd op onderzoeken uit het werkleven en niet op scholieren/studenten, omdat er weinig theorieën zijn gebaseerd op deze doelgroep. Mochten er in de toekomst theorieën en modellen gebaseerd zijn op onderzoeken onder scholieren/studenten dan kan een volgend onderzoek daarop gebaseerd worden. Dit omdat er weinig theorieën zijn gebaseerd op deze doelgroep. Een model van inclusieve organisaties van Shore en haar collega's (2017) is gecreëerd voor de werkomgeving. De hogeschool gezien kan worden als de werkomgeving van de studenten en waar de studenten moeten samenwerken met collega-studenten.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen is er besloten om een aantal vragen 'om te draaien'. Echter is dit alleen in de eerste vijftien vragen van de enquête gedaan. Dit had ook bij enkele vragen later in de enquête mogen gebeuren, maar daar was niet meer aan gedacht. De betrouwbaarheid van de schalen is voldoende. Alle schalen zaten boven een 0,7 op één na. Er is besloten om hier niets in aan te passen, omdat de schaal niet >0.7 zou worden als er één vraag weggehaald werd en de schaal maar net onder de 0,7 zit.

Om de validiteit van het onderzoek te verhogen is er voor gekozen om de optie om 'N.v.t./geen mening' toe te voegen aan de antwoordschaal. Dit om te voorkomen dat studenten de optie 'neutraal' gebruiken op het moment dat ze geen mening hebben over de stelling. Opvallend is dat bij de stelling *'De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk'* 10% van de respondenten heeft gekozen voor deze optie. Dit zou kunnen doordat ze niet weten wat andere studenten van inclusie vinden. Bij de dimensie *'Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit'* er relatief gezien vaak voor de optie 'neutraal' gekozen. Door de optie 'N.v.t./geen mening' kan er vanuit gegaan worden dat deze respondenten ook neutraal zijn.

Wat lastig was met dit onderzoek was dat sommige respondenten zich in eerste instantie niet als onderdeel van een minderheidsgroep zagen, maar later wel aanklikten bij een minderheidsgroep te horen. Dit maakte het niet alleen lastiger om de resultaten te berekenen, maar is ook erg interessant. In een volgend onderzoek zou het interessant zijn om dieper in te gaan op de vraag waarom sommige individuen zich wel of niet identificeren met hun minderheidsgroepstatus. Tot slot waren er verschillende minderheidsgroepen waarbij er te weinig respondenten waren om uitspraken over te kunnen doen. In een vervolg zou er een onderzoek specifiek gericht op deze groepen gedaan kunnen worden, in de hoop de respons te verhogen en meer informatie te verkrijgen.

8 Aanbevelingen

Uit de conclusie van het onderzoek is gebleken dat de faculteit SW&TP voor een hogere inclusiebeleving onder de studenten kan zorgen door meer te laten **zien** dat ze diversiteit herkennen, waarderen en willen bevorderen. Hierbij mag de grootste nadruk op het bevorderen van diversiteit liggen, zoals het wegnemen van vooroordelen. Ook moet hierin meegenomen worden dat de studenten die zichzelf identificeren als iemand die tot een minderheidsgroep behoort, meer aangemoedigd willen worden om zichzelf/authentiek te zijn.

Diversiteit wordt vooral op hogeschoolniveau onder de aandacht gebracht en niet specifiek binnen de faculteit. Wat doet de hogeschool allemaal al op dit gebied? Op de site van de hogeschool is veel te vinden over hoe belangrijk de hogeschool diversiteit en inclusie vindt. Zo staat er dat binnen de hogeschool, in klassen en teams gesproken wordt over deze onderwerpen en dat er ruimte is om van fouten en elkaars feedback te leren. Ook is er een lectoraat Diversiteit en Inclusie dat zich bezig houdt met onderzoek, aanwakken van het urgentiebesef rondom dit onderwerp en uitsluitingsmechanismen blootlegt (Hogeschool Leiden, 2022b). In 2020 organiseerde de hogeschool een (online) Diversiteitsweek. Op de site wordt er gesproken over een geslaagde week, maar in de jaren erna heeft er niet nog zo'n week plaatsgevonden (Hogeschool Leiden, 2020). Waarom dit het geval is, is niet duidelijk.

Om aan de studenten te laten zien dat diversiteit gewaardeerd wordt en vooroordelen niet, kan er een bewustwordingscampagne gevoerd worden. Door het duidelijk onder de aandacht te brengen van studenten, laat de faculteit zien vooroordelen af te keuren en omgaan met elkaar te stimuleren. Er kan gekozen worden om weer een Diversiteitsweek te organiseren zoals in 2020, maar er kan ook gekozen worden om verschillende acties/evenementen over het jaar heen te verspreiden. Joeri van den Steenhoven gaf immers na de vorige diversiteitsweek aan dat een inclusieve hogeschool een belangrijk thema is wat niet alleen in de Diversiteitsweek een rol moet spelen, maar ook daarbuiten (Hogeschool Leiden, 2022b). Voor het organiseren van deze activiteiten kan er een commissie ingesteld worden bestaande uit medewerkers en studenten van de faculteit SW&TP. Door studenten bij de commissie te betrekken heeft de commissie inzicht in verschillende relevante inzichten vanuit hun behoeftes, voelen de studenten zich meer betrokken en ze zullen eerder ambassadeur zijn van de activiteiten (Kappe & Mazajchik, 2021). Studenten begrijpen vaak beter hoe ze hun medestudenten kunnen bereiken (van Berlo, z.d.) en de studenten die in de commissie zitten doen mooie commissie-ervaring op over een thema dat steeds relevanter wordt en altijd relevant zal blijven.

Deze commissie kan samen bepalen welke evenementen/acties ze organiseren voor de bewustwordingscampagne. Hieronder staan enkele uitgewerkte voorbeelden die ze kunnen ondernemen:

8.1 Workshops/trainingen over diversiteit en het omgaan met vooroordelen

Volgens Jansen en haar collega's (2021) zijn trainingen geen wondermiddel, maar wordt een training effectiever als die onderdeel is van een breder diversiteits- en inclusiebeleid. Naast het effect dat deze trainingen en workshops hebben op de deelnemers, gaat het er ook om dat de faculteit laat zien diversiteit te willen bevorderen. Dit kan mede door het aanbieden van deze trainingen en door deze actief te promoten. Het is echter belangrijk de trainingen niet verplicht te maken. Dit om mogelijke averechtse reacties te voorkomen (Vink et al., 2020).

Er kan gekozen worden om een al bestaande training door een externe partij aan te bieden aan de studenten. Bijvoorbeeld de Workshop Free Your Mind van Robin Good. Bij deze workshop ligt de nadruk op het ontdekken van onbewuste vooroordelen (die ontstaan zijn op jonge leeftijd) door middel van spelelementen en competitie. Nadat deze

ontdekt zijn, leren de studenten hoe ze hun vooroordelen op tijd kunnen herkennen en hoe ze hier mee om kunnen gaan. Dit sluit goed aan bij het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit. De kosten van deze workshop liggen tussen de €1250 en €1500 (Robin Good, 2023).

Aangezien zulke workshops behoorlijk wat geld kosten kan de faculteit er ook voor kiezen om studenten zelf zulke workshops te laten ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld bij de opleiding Toegepaste Psychologie als afstudeeropdracht of bij een minor, zoals Trainen en coachen of Talentmanagement.

8.2 Een kunstwedstrijd voor kunststuk pro-diversiteit

De commissie kan er ook voor kiezen om een kunstwedstrijd te organiseren waarin diversiteit wordt gepromoot. Door het organiseren van een kunstwedstrijd over diversiteit en inclusie, wordt de waarde hiervan binnen de faculteit benadrukt. Het creëert een omgeving waarin studenten worden aangemoedigd om zich bewust te zijn van en respect te hebben voor verschillende perspectieven en achtergronden (Adams & Bell, 2007).

Naast dat de waardering van de faculteit hierdoor zichtbaar wordt en diversiteit en inclusie op deze manier onder de aandacht komen, heeft deze wedstrijd nog meer voordelen. Tijdens de wedstrijd zullen de studenten die meedoen aan de wedstrijd zich meer bezig houden met de onderwerpen diversiteit en inclusie. Hierdoor kunnen ze meer geneigd zijn om hun attitudes en gedragingen te heroverwegen en aan te passen. Na de wedstrijd kan er voor gekozen worden om het winnende kunstwerk (of meerdere) neer te zetten in of rondom de hogeschool. Deze kunstwerken blijven aandacht vragen voor de onderwerpen en kunnen studenten aanzetten tot nadenken over hun vooroordelen en gedrag (Movisie, 2021).

De kosten voor de kunstwedstrijd kunnen zo laag en zo hoog zijn als de commissie toestaat. Om de kosten zo laag mogelijk te houden, kunnen ze deelnemers een ontwerp of een prototype laten maken. En alleen van de winnaar(s) het kunstwerk in ware grootte, met de juiste materialen laten maken.

8.3 Vooroordeelentest

Als laatste voorbeeld kan de commissie ook gebruik maken van een vooroordeelentest. Door middel van zo'n test laat de faculteit mensen bewust worden van hun (onbewuste) vooroordelen en laat het zien aan haar studenten dat het vooroordelen wil voorkomen binnen de faculteit en hogeschool.

Voor de test kan de vooroordeelentest 'Onbepaalde denkers' van de rijksoverheid gebruikt worden. Deze test schetst acht situaties waarbij de deelnemer vier antwoordmogelijkheden heeft. De test kan gebruikt worden als bewustwordingstool en conversatiestarter (Rijksoverheid, 2019). Een andere test die gebruikt kan worden is de Implicit association test. Deze test legt vooroordelen bloot door te meten hoe sterk een associatie tussen bepaalde begrippen is. Bijvoorbeeld bij een gezicht met een witte huidskleur en de woorden pijn, verdriet, liefde of vriendschap. Hoe sterk de associatie is wordt gemeten aan de hand van de reactiesnelheid (Harvard University, z.d.). Ook hier kan ervoor gekozen worden om zelf een test te laten ontwikkelen door een student Toegepaste Psychologie voor een afstudeeropdracht of bij een minor.

De test kan door de faculteit verspreid worden door de mail, door posters met QR-codes door het hele gebouw op te hangen en door de test aan te bieden vanuit een stand bij de ingang. Dit laatste kan gedaan worden door eerstejaars studenten voor slb-punten of door de student die de test ontwikkeld heeft, indien er voor deze optie is gekozen.

De posters kunnen ontworpen worden door Communicatiestudenten voor een opdracht of vak. De kosten voor het laten drukken van de posters hangt af van het aantal poster dat

de faculteit door de hogeschool wil verspreiden. Indien het veertig, A3 formaat posters met glansdruk wilt laten drukken bij Drukland dan kost dit bijvoorbeeld: €28,88 (Drukland, z.d.).

8.4 (Te) kleine minderheidsgroepen

Tot slot is het belangrijk om een om vervolgonderzoek te doen naar de verschillende minderheidsgroepen die te klein waren om uitspraken over te kunnen doen. Juist voor hen kan het lastiger zijn om inclusie te ervaren, omdat ze met zo'n kleine groep zijn. Door een onderzoek specifiek gericht op deze groepen uit te voeren kunnen ze beter bereikt worden. Met de informatie die daarmee wordt verzameld kan er nagedacht worden over extra interventies/maatregelen.

Literatuurlijst

- Adams, D. M., & Bell, L. A. (2007). Teaching for diversity and social justice. In Routledge eBooks (2de editie). Routledge/Taylor & Francis Group.
<https://doi.org/10.4324/9780203940822>
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2014). *Sociale psychologie*.
- Baarda, D. B., Dijkum, C. J., & Goede, M. P. M. (2014). *Basisboek statistiek met SPSS*.
- Barak, M. E. M., Cherin, D. A., & Berkman, S. L. (1998). Organizational and Personal Dimensions in Diversity Climate. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 34(1), 82–104. <https://doi.org/10.1177/0021886398341006>
- Bhandari, P. (2022). Likertschalen ontwerpen en analyseren voor je scriptie. *Scribbr*.
<https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/likertschalen/>
- Brewer, M. B. (1991). The Social Self: On Being the Same and Different at the Same Time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
<https://doi.org/10.1177/0146167291175001>
- Brinkman, J., & Oldenhuis, H. K. E. (2014). *Beroep op onderzoek: van doelgerichte onderzoeksopzet tot toepasbare conclusie*.
- CBS. (2022, April 22). *Ho; gediplomeerden, opleidingsvorm, migratieachtergrond*. CBS Statline. Geraadpleegd op 11 april 2023, van
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83894NED/table?ts=1681200284415>
- Çelik, S. (2018). *Transformational Leadership and Organizational Culture: Keys to Binding Employees to the Dutch Public Sector*. In (Ed.), *Organizational Culture*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.81003>
- Çelik, S., Geutjes, L.-L., Van Oijen, J., Sabajo, N., & Van Miert, V. (2021). Een kritische blik in de spiegel: Lessen en bouwstenen voor een inclusieve hogeschool. In <https://hogeschoolleiden.sharepoint.com>. LECTORAAT DIVERSITEIT. Geraadpleegd op 7 maart 2023, van
<https://hogeschoolleiden.sharepoint.com/sites/18191819.onderzoeksteamstudiesucces/Gedeelde%20documenten/Literatuur%20diversiteit%20en%20inclusie/Hogeschool-Leiden-Rapport-Inclusie-Een-kritische-blik.pdf?CT=1680172175141&OR=ItemsView>
- Dopmeijer, J. M. (2021). *Running on empty* [PhD thesis]. University of Amsterdam.
- Edmondson, A. (1999). *Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams*. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
<https://doi.org/10.2307/2666999>
- Drukland. (z.d.). Posters afdrukken? grote én kleine oplages. Geraadpleegd op 19 augustus 2023, van
<https://www.drukland.nl/drukken/posters#:~:text=Welkom%20bij%20Drukland.nl%2C%20de,vanaf%201%20exemplaar%20te%20bestellen.>
- ENQUÊTE EXPERT. (z.d.). *Demografische Vragen Enquête Voorbeelden*. Geraadpleegd op 20 mei 2023, van <https://enqueteexpert.nl/enquete-vragen-voorbeelden/demografische-vragen-enquete>
- Feldman, R. S. (2015). *Ontwikkelingspsychologie II: levensloop vanaf de jongvolwassenheid* (7th ed.). Pearson.

- Ferdman, B. M. et al. Inclusive behavior and the experience of inclusion. In: Annual Meeting of the Academy of Management, 2009, Chicago. Paper.. Chicago, 2009.
- Harvard University. (z.d.). Take a test. Geraadpleegd op 29 november 2023, van <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
- Hogeschool Leiden. (2020). Hogeschool Leiden sluit Diversiteitsweek af met vlaggenontwerpwedstrijd. Hogeschool Leiden. <https://www.hsleiden.nl/actueel/nieuws/diversiteit/hogeschool-leiden-sluit-diversiteitsweek-af-met-vlaggenontwerpwedstrijd.html>
- Hogeschool Leiden. (2022a). Jaarverslag. In <https://www.hsleiden.nl>. Geraadpleegd op 17 maart 2023, van <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/over-hl/jaarverslag/jaarverslag-hogeschool-leiden-2021.pdf>
- Hogeschool Leiden. (2022b). Over diversiteit en inclusie. Hogeschool Leiden. <https://www.hsleiden.nl/over-hl/profiel/maatschappelijke-verantwoordelijkheid/diversiteit#:~:text=Naast%20het%20opleiden%20van%20diversiteitsprofessionals,in%20praktijkgericht%20onderzoek%20naar%20diversiteitsvraagstukken.>
- Hogeschool Leiden. (2023, January 19). *We leren met en van elkaar: iedereen doet ertoe en draagt bij*. Geraadpleegd op 3 april 2023, van <https://www.hsleiden.nl/instellingsplan/de-vijf-beloftes/belofte-vier>
- Kappe, R., & Mazajchik, T. (2021). Aan de slag met studentparticipatie. In www.ecio.nl. Geraadpleegd op 12 augustus 2023, van <https://ecio.nl/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/Aan-de-slag-met-studentenparticipatie.pdf>
- Jansen, W. S., Otten, S., Van Der Zee, K. I., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 44(4), 370–385. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2011>
- Jansen, W., van der Toorn, J., Ellemers, N., & Universiteit Utrecht. (2021). OVER DE (ON)ZIN VAN ANTI-BIAS TRAININGSPROGRAMMA'S. www.organisatiegedrag.nl. Geraadpleegd op 12 augustus 2023, van <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/evenementen/2021/uu-gak-antibias-trainingsprogrammas.pdf?la=nl&hash=A92B78CC79400061D98D1A22026B3E91>
- Luijters, K., van der Zee, K. I., & Otten, S. (2008). Cultural diversity in organizations: Enhancing identification by valuing differences. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(2), 154–163. <https://doi.org/10.1016/J.IJINTREL.2007.09.003>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2020, September 1). *Nieuw nationaal actieplan voor diversiteit en inclusie*. Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/09/01/nieuw-nationaal-actieplan-voor-diversiteit-en-inclusie>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2021, September 16). *Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz)*. Rechten Van Mensen Met Een Beperking | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rechten-van-mensen-met-een-handicap/gelijke-behandeling-mensen-met-beperking-of-chronische-ziekte>

- Movisie. (2021, 4 oktober). De kracht van kunst op leefbaarheid in wijken. Geraadpleegd op 17 augustus 2023, van <https://www.movisie.nl/artikel/kracht-kunst-leefbaarheid-wijken>
- Nishii, L. H. (2013). The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>
- NJI. (2022). *Wat is kansengelijkheid in het onderwijs?* Geraadpleegd op 11 april 2023, van <https://www.nji.nl/kansengelijkheid-in-het-onderwijs/wat-is-kansengelijkheid-in-het-onderwijs#wat-is-kansengelijkheid-in-het-onderwijs?>
- Onderzoeksteam Studiesucces. (2022). *Visie op studiesucces* [Dataset]. Jesse Roest. https://hogeschoolleiden.sharepoint.com/:w:/r/sites/18191819.onderzoeksteamstudiesucces/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B6A306AC1-B360-49E3-A863-DCF08690C7C2%7D&file=Visie%20op%20studiesucces.docx&action=default&mobileiredirect=true
- Pettigrew, T. F. (1998). INTERGROUP CONTACT THEORY. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 65–85. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65>
- Rijksoverheid. (2019, juni). Vooroordelen test. Geraadpleegd op 19 augustus 2023, van <https://rijksoverheid.onbeperktedenkers.nl/vooroordelentest/start>
- Riordan, C. M. (2014, 2 november). *Diversity Is Useless Without Inclusivity*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2014/06/diversity-is-useless-without-inclusivity>
- Robin Good. (2023). Free your mind - Robin Good - Onbewuste vooroordelen. Robin Good. <https://www.robingood.nl/workshops-duurzaamheid/free-your-mind/>
- Sargent, L. D., & Sue-Chan, C. (2001). Does Diversity Affect Group Efficacy?: The Intervening Role of Cohesion and Task Interdependence. *Small Group Research*, 32(4), 426–450. <https://doi.org/10.1177/104649640103200403>
- SDG Nederland. (2022, 1 december). *8 Waardig werk en economische groei - SDG Nederland*. <https://www.sdgnerland.nl/SDG/8-waardig-werk-en-economische-groei/>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. T. (2017). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2017, 22 juli). *A model of inclusive organizations*. sciencedirect. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482217300529>
- studiekeuze123.nl. (2023). Toegepaste Psychologie - Hogeschool Leiden - studiekeuze123 - studiekeuze123. Geraadpleegd op 1 november 2023, van <https://www.studiekeuze123.nl/opleidingen/1937-toegepaste-psychologie-hogeschool-leiden-hbo-bachelor>
- SurveyMonkey. (z.d.). SteekproefCalculator. Geraadpleegd op 4 november 2023, van <https://nl.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

- Tajfel, H., & Turner, J. (2000). An integrative theory of intergroup conflict. In Oxford University Press eBooks (pp. 56–65).
<https://doi.org/10.1093/oso/9780199269464.003.0005>
- van Berlo, L. (z.d.). STUDENTENPARTICIPATIE. Geraadpleegd op 12 augustus 2023, van <http://wijzijnfontys.nl/wp-content/uploads/2018/12/Rapport-studentenparticipatie.pdf>
- Vereniging Hogescholen. (2020, 1 september). *Reactie Vereniging Hogescholen op nationaal actieplan voor diversiteit en inclusie*. Geraadpleegd op 22 februari 2023, van <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/actie-vereniging-hogescholen-op-nationaal-actieplan-voor-diversiteit-en-inclusie>
- Vereniging Hogescholen. (2022, Mei). Samen werken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit. In <https://www.vereniginghogescholen.nl> [Position paper].
- Vereniging Hogescholen. (2023, 14 maart). Geraadpleegd op 5 augustus, 2023, van <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-instroom-inschrijvingen-en-diploma-s>
- Vink, M., van der Toorn, J., Jansen, W., & Ellemers, N. (2020). OVER DE (ON)ZIN VAN ANTI-BIAS TRAININGSPROGRAMMA'S. In Instituut Gak. Instituut Gak. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/over-de-onzin-van-anti-bias-trainingsprogrammas/>

Bijlage 1 Enquête

Gevoel van veiligheid

Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten)...

1. ...is er ruimte voor mensen met een andere mening of opvatting
2. ...is er weinig ruimte om fouten te maken
3. ...kunnen mensen problemen en lastige zaken bespreekbaar maken
4. ...is het makkelijk om hulp te vragen aan anderen
5. ...is het veilig om risico te nemen
6. ...wijzen mensen anderen soms af omdat ze anders zijn

Antwoordschaal: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal eens en niet van toepassing/geen mening.

Betrokkenheid bij de werkgroep

Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten...

7. ...geven ze me het gevoel erbij te horen
8. ...geven ze me het gevoel onderdeel te zijn van de groep
9. ...ben ik overal goed van op de hoogte
10. ...voel ik me buitengesloten
11. ...delen ze studiegerelateerde informatie met me (samenvattingen of dingen die besproken zijn in de les)

Antwoordschaal: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal eens en niet van toepassing/geen mening.

Gerespecteerd en gewaardeerd voelen

Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten)...

12. ...is er geen ruimte voor discriminatie
13. ...wordt iedereen gelijk behandeld
14. ...worden mijn kwaliteiten gewaardeerd
15. ...word ik respectloos behandeld
16. ...word ik gewaardeerd om wie ik ben

Antwoordschaal: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal eens en niet van toepassing/geen mening.

Invloed op besluitvorming

Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten...

17. ...heb ik invloed op de takenverdeling
18. ...heb ik invloed op de (belangrijke) keuzes die gemaakt worden
19. ...wordt er geluisterd naar mijn mening

Antwoordschaal: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal eens en niet van toepassing/geen mening.

Authenticiteit

Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten)...

20. ...krijg ik de ruimte om me op mijn authentieke manier uit te drukken
21. ...krijg ik de ruimte om mezelf te laten zien zoals ik ben
22. ...word ik aangemoedigd om me op mijn authentieke manier uit te drukken

23. ...word ik aangemoedigd om mezelf te laten zien zoals ik ben

Antwoordschaal: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal eens en niet van toepassing/geen mening.

Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit

Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten)...

24. ...worden alle studenten eerlijk behandeld

25. ...worden studenten aangemoedigd om om te gaan met mensen die anders zijn dan zij

26. ...laat de Hogeschool Leiden zien diversiteit te waarderen

27. ...worden maatregelen genomen om vooroordelen te voorkomen

28. ...zijn de studenten bereid om elkaar beter te leren kennen

Antwoordschaal: helemaal oneens, oneens, neutraal, eens, helemaal eens en niet van toepassing/geen mening.

Inclusie algemeen

29. Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden

30. De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk

Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders, namelijk.....
- Zeg ik liever niet

Welke opleiding volg je?

- Social Work
- Toegepaste Psychologie
- Anders, namelijk....

Hoeveel jaar studeer je aan deze opleiding?

- Eén jaar
- Twee jaar
- Drie jaar
- Vier jaar
- Vijf jaar
- Meer dan vijf jaar

Identificeer je jezelf als een iemand die tot een minderheidsgroep behoort binnen de Hogeschool Leiden?

- Ja
- Nee
- Zeg ik liever niet

Op welke dimensie beschouw je jezelf als een minderheid? Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

Cultuur/ethniciteit

Internationale student

Geloofsovertuiging

Als vrouw in een overwegend mannelijke omgeving

Als man in een overwegend vrouwelijke omgeving

Genderidentiteit, zoals non-binair, transgender, etc.

LHBTIQ+

Sociaaleconomische status

Eerste generatiestudent (eerste persoon in het gezin of in de familie die studeert op het hbo)

Fysieke handicap

Neurodiversiteit (een andere manier van denken dan de rest, adhd, autisme ect.)

Leeftijd

Ouderschap

Anders, namelijk:

Indien je meerdere dimensies aangekruist hebt. Op welke dimensie voel jij je het meest een minderheid?

Open antwoord:

Bijlage 2 Schema resultaten vragen

Alle respondenten	Gemiddelde	Standaard deviatie	Cronbachs alpha (binnen dimensie)	N.v.t./geen mening
Vr1_Mening	4.03	0.776	0,651	2
rVr2_Fout	3.51	0.983	0,635	5
Vr3_Bespreekbaar	4.02	0.779	0,622	3
Vr4_Hulp	3.92	0.841	0,634	2
Vr5_Risico	3.37	0.934	0,638	9
rVr6_Afwijzen	3.49	1.068	0,669	12
Vr7_Erbijhoren	3.96	0.744	0,695	2
Vr8_Onderdeel	3.96	0.761	0,717	2
Vr9_Hoogte	3.65	0.927	0,769	2
rVr10_Buitengesloten	4.19	0.802	0,741	2
Vr11_Info	3.97	0.860	0,786	9
Vr12_Discriminatie	3.83	0.980	0,671	12
Vr13_Gelijkbeha	3.73	0.892	0,579	3
Vr14_Kwaliteiten	3.91	0.716	0,633	1
rVr15_Respectloos	4.29	0.860	0,747	0
Vr16_Waarderinglk	3.95	0.718	0,607	3
Vr17_Takenverdeling	4.05	0.646	0,811	1
Vr18_Keuzes	4.05	0.634	0,764	1
Vr19_Geluisterd	4.06	0.681	0,843	1
Vr20_Ruimteuitdru	3.80	0.811	0,860	5
Vr21_RuimteMezelf	3.98	0.717	0,853	2
Vr22_AanmUitdru	3.44	1.005	0,829	6
Vr23_AanmMezelf	3.67	0.946	0,829	4
Vr24_Eerlijkbeha	3.63	0.834	0,725	9
Vr25_Andere	3.28	0.986	0,693	18
Vr26_HSdiversiteit	3.56	0.945	0,644	13
Vr27_Vooroordelen	3.10	0.906	0,694	29
Vr28_Lerenkennen	3.83	0.795	0,728	1
Vr29_Thuisgevoel	3.91	0.850	-	0
Vr30_Inclusie	3.70	0.774	-	36

Bijlage 3 Output resultaten verschil SW/TP

Group Statistics

	Welke opleiding volg je?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Social Work	192	3,6596	,54536	,03936
	Toegepaste Psychologie	169	3,7976	,55192	,04246
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Social Work	192	3,8857	,56892	,04106
	Toegepaste Psychologie	169	4,0118	,62665	,04820
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Social Work	192	3,9154	,57043	,04117
	Toegepaste Psychologie	169	3,9717	,55228	,04248
Invloed_op_besluitvorming	Social Work	192	4,0211	,58548	,04225
	Toegepaste Psychologie	169	4,0907	,56896	,04377
Authenticiteit	Social Work	192	3,7135	,71308	,05146
	Toegepaste Psychologie	169	3,7341	,77778	,05983
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Social Work	192	3,4776	,57603	,04157
	Toegepaste Psychologie	169	3,4819	,64408	,04954
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Social Work	192	3,94	,767	,055
	Toegepaste Psychologie	169	3,88	,937	,072
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Social Work	181	3,71	,758	,056
	Toegepaste Psychologie	144	3,69	,796	,066
Inclusie	Social Work	192	3,7639	,44134	,03185
	Toegepaste Psychologie	169	3,8304	,47658	,03666

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,000	,989	-2,385	359	,009	,018	-,13795	,05785	-,25172	-,02419
	Equal variances not assumed			-2,383	352,101	,009	,018	-,13795	,05789	-,25181	-,02410
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	1,111	,293	-2,004	359	,023	,046	-,12612	,06293	-,24988	-,00236
	Equal variances not assumed			-1,992	341,906	,024	,047	-,12612	,06332	-,25067	-,00158
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Equal variances assumed	1,143	,286	-,951	359	,171	,342	-,05636	,05928	-,17294	,06022
	Equal variances not assumed			-,953	355,740	,171	,341	-,05636	,05916	-,17270	,05998
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	1,076	,300	-1,143	359	,127	,254	-,06964	,06095	-,18949	,05022
	Equal variances not assumed			-1,145	355,486	,127	,253	-,06964	,06083	-,18928	,05000
Authenticiteit	Equal variances assumed	,505	,478	-,263	359	,397	,793	-,02060	,07848	-,17494	,13374
	Equal variances not assumed			-,261	343,276	,397	,794	-,02060	,07892	-,17582	,13462
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	4,242	,040	-,068	359	,473	,946	-,00435	,06422	-,13064	,12194
	Equal variances not assumed			-,067	339,719	,473	,946	-,00435	,06468	-,13156	,12287
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	7,693	,006	,680	359	,248	,497	,061	,090	-,115	,238
	Equal variances not assumed			,672	325,055	,251	,502	,061	,091	-,118	,240
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	,066	,798	,147	323	,442	,883	,013	,087	-,158	,183
	Equal variances not assumed			,146	299,883	,442	,884	,013	,087	-,159	,184
Inclusie	Equal variances assumed	,472	,493	-1,375	359	,085	,170	-,06644	,04833	-,16148	,02860
	Equal variances not assumed			-1,368	344,633	,086	,172	-,06644	,04856	-,16196	,02908

SW/TP	Opleiding	Gemiddelde	Standaard deviatie	T-waarde (df 1- df 2)	Significatie (p-waarde)
Gevoel van veiligheid	SW: TP:	3,66 3,80	0,55 0,55	-2,385 (359)	0,018
Betrokkenheid bij de werkgroep	SW: TP:	3,89 4,01	0,57 0,63	-2,004 (359)	0,046
Gerespecteerd en gewaardeerd voelen	SW: TP:	3,92 3,97	0,57 0,55	-0,951 (359)	0,342
Invloed op besluitvorming	SW: TP:	4,02 4,09	0,59 0,57	-1,143 (359)	0,254
Authenticiteit	SW: TP:	3,71 3,73	0,71 0,78	-0,263 (359)	0,739
Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit	SW: TP:	3,48 3,48 2,69 4,33	0,58 0,64	-0,067 (339,719)	0,946
Incl. algemeen vraag 29: Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	SW: TP:	3,94 3,88	0,77 0,94	0,672 (325,055)	0,502
Incl. algemeen vraag 30: De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	SW: TP:	3,71 3,69	0,76 0,80	0,147 (323)	0,883
Hele vragenlijst	SW: TP:	3,76 3,83	0,44 0,48	-1,375 (359)	0,170

Bijlage 4 Output resultaten verschil geslacht

Group Statistics

	Wat is je geslacht?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Man	57	3,8100	,55642	,07370
	Vrouw	297	3,7136	,53290	,03092
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Man	57	3,9298	,55484	,07349
	Vrouw	297	3,9543	,59962	,03479
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Man	57	4,0062	,62094	,08225
	Vrouw	297	3,9347	,54240	,03147
Invloed_op_besluitvorming	Man	57	4,1404	,55253	,07318
	Vrouw	297	4,0417	,57617	,03343
Authenticiteit	Man	57	3,7710	,80083	,10607
	Vrouw	297	3,7218	,71186	,04131
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Man	57	3,5152	,63932	,08468
	Vrouw	297	3,4847	,59916	,03477
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Man	57	3,95	,875	,116
	Vrouw	297	3,92	,834	,048
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Man	55	3,62	,757	,102
	Vrouw	265	3,72	,776	,048
Inclusie	Man	57	3,8409	,45300	,06000
	Vrouw	297	3,7935	,44787	,02599

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,359	,549	1,242	352	,108	,215	,09636	,07761	-,05628	,24900
	Equal variances not assumed			1,206	77,001	,116	,232	,09636	,07992	-,06279	,25551
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	,391	,532	-,286	352	,387	,775	-,02452	,08571	-,19310	,14405
	Equal variances not assumed			-,302	83,129	,382	,764	-,02452	,08131	-,18624	,13719
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Equal variances assumed	,418	,518	,890	352	,187	,374	,07150	,08035	-,08652	,22952
	Equal variances not assumed			,812	73,305	,210	,419	,07150	,08806	-,10399	,24699
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	,336	,563	1,192	352	,117	,234	,09870	,08278	-,06411	,26151
	Equal variances not assumed			1,227	81,144	,112	,223	,09870	,08046	-,06138	,25879
Authenticiteit	Equal variances assumed	,598	,440	,469	352	,320	,640	,04926	,10509	-,15743	,25594
	Equal variances not assumed			,433	73,950	,333	,666	,04926	,11383	-,17756	,27607
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	2,906	,089	,348	352	,364	,728	,03045	,08759	-,14182	,20271
	Equal variances not assumed			,333	76,061	,370	,740	,03045	,09154	-,15187	,21276
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	,003	,957	,232	352	,408	,817	,028	,122	-,211	,267
	Equal variances not assumed			,224	76,824	,412	,823	,028	,126	-,222	,278
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	,210	,647	-,929	318	,177	,354	-,106	,114	-,332	,119
	Equal variances not assumed			-,944	79,305	,174	,348	-,106	,113	-,331	,118
Inclusie	Equal variances assumed	,095	,758	,730	352	,233	,466	,04739	,06488	-,08022	,17500
	Equal variances not assumed			,725	78,459	,235	,471	,04739	,06539	-,08277	,17756

Geslacht	Geslacht	Gemiddelde	Standaard deviatie	T-waarde (df 1- df 2)	Significatie (p-waarde)
Gevoel van veiligheid	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,81 3,71 2,92 4,22	0,56 0,53 1,13 0,59	1,124 (352)	0,215

Betrokkenheid bij de werkgroep	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,93 3,95 3,20 4,27	0,55 0,60 0,91 0,50	-0,286 (352)	0,775
Gerespecteerd en gewaardeerd voelen	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	4,01 3,93 3,25 4,33	0,62 0,54 0,72 0,64	0,890 (352)	0,374
Invloed op besluitvorming	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	4,14 4,04 3,33 4,56	0,55 0,58 0,61 0,51	1,192 (352)	0,234
Authenticiteit	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,77 3,72 2,69 4,33	0,80 0,71 1,25 1,15	0,469 (352)	0,640
Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,52 3,48 2,65 3,40	0,64 0,60 0,34 0,60	0,348 (352)	0,728
Incl. algemeen vraag 29: Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,95 3,92 2,75 4,33	0,87 0,83 1,26 0,58	0,232 (352)	0,817
Incl. algemeen vraag 30: De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,62 3,72 3,00 3,67	0,76 0,78 1,41 0,58	-0,929 (318)	0,354
Hele vragenlijst	Man: Vrouw: <i>Zeg ik liever niet:</i> <i>Anders:</i>	3,84 3,79 3,00 4,14	0,45 0,45 0,65 0,53	0,730 (352)	0,466

Group Statistics

	Wat is je geslacht?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Zeg ik liever niet	4	2,9167	1,12629	,56314
	Anders	3	4,2222	,58531	,33793
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Zeg ik liever niet	4	3,2000	,90921	,45461
	Anders	3	4,2667	,50332	,29059
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Zeg ik liever niet	4	3,2500	,71880	,35940
	Anders	3	4,3333	,64291	,37118
Invloed_op_besluitvorming	Zeg ik liever niet	4	3,3333	,60858	,30429
	Anders	3	4,5556	,50918	,29397
Authenticiteit	Zeg ik liever niet	4	2,6875	1,24791	,62396
	Anders	3	4,3333	1,15470	,66667
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Zeg ik liever niet	4	2,6500	,34157	,17078
	Anders	3	3,4000	,60000	,34641
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Zeg ik liever niet	4	2,75	1,258	,629
	Anders	3	4,33	,577	,333
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Zeg ik liever niet	2	3,00	1,414	1,000
	Anders	3	3,67	,577	,333
Inclusie	Zeg ik liever niet	4	2,9950	,65436	,32718
	Anders	3	4,1444	,52950	,30571

Bijlage 5 Output resultaten verschil aantal studie jaar

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Gevoel_van_veiligheid	Eén jaar	85	3,5762	,46517	,05046	3,4759	3,6766	2,50	4,83
	Twee jaar	96	3,7139	,56665	,05783	3,5990	3,8287	2,33	5,00
	Drie jaar	66	3,8005	,60832	,07488	3,6509	3,9500	2,17	5,00
	Vier jaar	78	3,8160	,57147	,06471	3,6871	3,9448	1,67	5,00
	Vijf jaar	23	3,8688	,45802	,09550	3,6707	4,0668	2,92	4,50
	Total	348	3,7298	,55238	,02961	3,6716	3,7880	1,67	5,00
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Eén jaar	85	3,8681	,53849	,05841	3,7519	3,9842	2,40	5,00
	Twee jaar	96	3,9958	,64692	,06603	3,8647	4,1268	2,40	5,00
	Drie jaar	66	3,9604	,57860	,07122	3,8182	4,1026	2,60	5,00
	Vier jaar	78	4,0735	,56844	,06436	3,9453	4,2016	2,20	5,00
	Vijf jaar	23	3,7106	,63092	,13156	3,4378	3,9835	2,60	4,80
	Total	348	3,9564	,59485	,03189	3,8937	4,0192	2,20	5,00
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Eén jaar	85	3,9302	,46709	,05066	3,8295	4,0309	2,60	5,00
	Twee jaar	96	3,9087	,58520	,05973	3,7901	4,0272	2,60	5,00
	Drie jaar	66	4,0376	,55857	,06876	3,9003	4,1749	2,20	5,00
	Vier jaar	78	4,0029	,56582	,06407	3,8753	4,1305	2,60	5,00
	Vijf jaar	23	3,9202	,60509	,12617	3,6586	4,1819	2,40	5,00
	Total	348	3,9603	,54944	,02945	3,9023	4,0182	2,20	5,00
Invloed_op_besluitvorming	Eén jaar	85	4,0157	,63393	,06876	3,8790	4,1524	2,00	5,00
	Twee jaar	96	4,0943	,54862	,05599	3,9831	4,2055	2,67	5,00
	Drie jaar	66	3,9899	,54528	,06712	3,8559	4,1239	2,00	5,00
	Vier jaar	78	4,1325	,52455	,05939	4,0142	4,2507	2,67	5,00
	Vijf jaar	23	4,0001	,73161	,15255	3,6838	4,3165	2,33	5,00
	Total	348	4,0576	,57752	,03096	3,9967	4,1185	2,00	5,00
Authenticiteit	Eén jaar	85	3,6944	,60810	,06596	3,5632	3,8256	1,75	5,00
	Twee jaar	96	3,7466	,80437	,08210	3,5836	3,9095	2,00	5,00
	Drie jaar	66	3,6959	,69954	,08611	3,5239	3,8678	2,00	5,00
	Vier jaar	78	3,7788	,79158	,08963	3,6004	3,9573	1,00	5,00
	Vijf jaar	23	3,8130	,91481	,19075	3,4174	4,2086	2,00	5,00
	Total	348	3,7358	,74296	,03983	3,6575	3,8142	1,00	5,00
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Eén jaar	85	3,3495	,58349	,06329	3,2237	3,4754	2,00	4,80
	Twee jaar	96	3,4882	,54476	,05560	3,3778	3,5986	2,00	5,00
	Drie jaar	66	3,5159	,69952	,08610	3,3440	3,6879	1,00	5,00
	Vier jaar	78	3,5867	,59576	,06746	3,4523	3,7210	2,40	5,00
	Vijf jaar	23	3,5154	,61504	,12824	3,2494	3,7813	2,40	4,60
	Total	348	3,4835	,60426	,03239	3,4197	3,5472	1,00	5,00
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Eén jaar	85	3,85	,732	,079	3,69	4,00	2	5
	Twee jaar	96	3,89	,819	,084	3,72	4,05	2	5
	Drie jaar	66	3,95	,919	,113	3,73	4,18	1	5
	Vier jaar	78	4,05	,866	,098	3,86	4,25	1	5
	Vijf jaar	23	3,87	,968	,202	3,45	4,29	2	5
	Total	348	3,93	,839	,045	3,84	4,01	1	5
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Eén jaar	80	3,69	,821	,092	3,50	3,87	1	5
	Twee jaar	86	3,72	,746	,080	3,56	3,88	2	5
	Drie jaar	60	3,75	,795	,103	3,54	3,96	2	5
	Vier jaar	69	3,64	,747	,090	3,46	3,82	2	5
	Vijf jaar	20	3,75	,716	,160	3,41	4,09	3	5
	Total	315	3,70	,770	,043	3,62	3,79	1	5
Inclusie	Eén jaar	85	3,7186	,38701	,04198	3,6351	3,8020	2,77	4,68
	Twee jaar	96	3,8040	,45491	,04643	3,7118	3,8962	2,50	4,73
	Drie jaar	66	3,8275	,49891	,06141	3,7049	3,9502	2,23	5,00
	Vier jaar	78	3,8807	,47927	,05427	3,7726	3,9887	2,22	4,82
	Vijf jaar	23	3,7967	,45691	,09527	3,5991	3,9942	2,83	4,53
	Total	348	3,8043	,45493	,02439	3,7563	3,8523	2,22	5,00

Tests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Gevoel_van_veiligheid	Based on Mean	1,059	4	343	,377
	Based on Median	1,096	4	343	,359
	Based on Median and with adjusted df	1,096	4	327,742	,359
	Based on trimmed mean	1,050	4	343	,382
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Based on Mean	,697	4	343	,594
	Based on Median	,716	4	343	,581
	Based on Median and with adjusted df	,716	4	336,293	,581
	Based on trimmed mean	,705	4	343	,589
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Based on Mean	1,133	4	343	,341
	Based on Median	,961	4	343	,429
	Based on Median and with adjusted df	,961	4	331,720	,429
	Based on trimmed mean	1,120	4	343	,347
Invloed_op_besluitvorming	Based on Mean	1,627	4	343	,167
	Based on Median	1,889	4	343	,112
	Based on Median and with adjusted df	1,889	4	340,846	,112
	Based on trimmed mean	1,862	4	343	,117
Authenticiteit	Based on Mean	2,118	4	343	,078
	Based on Median	2,030	4	343	,090
	Based on Median and with adjusted df	2,030	4	305,581	,090
	Based on trimmed mean	2,139	4	343	,076
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Based on Mean	,607	4	343	,658
	Based on Median	,828	4	343	,508
	Based on Median and with adjusted df	,828	4	323,410	,508
	Based on trimmed mean	,630	4	343	,642
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Based on Mean	1,131	4	343	,342
	Based on Median	1,622	4	343	,168
	Based on Median and with adjusted df	1,622	4	340,078	,168
	Based on trimmed mean	1,384	4	343	,239
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Based on Mean	,138	4	310	,968
	Based on Median	,184	4	310	,947
	Based on Median and with adjusted df	,184	4	298,393	,947
	Based on trimmed mean	,127	4	310	,973
Inclusie	Based on Mean	,762	4	343	,550
	Based on Median	,769	4	343	,546
	Based on Median and with adjusted df	,769	4	323,296	,546
	Based on trimmed mean	,775	4	343	,542

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Gevoel_van_veiligheid	Between Groups	3,382	4	,845	2,829	,025
	Within Groups	102,495	343	,299		
	Total	105,877	347			
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Between Groups	3,271	4	,818	2,347	,054
	Within Groups	119,514	343	,348		
	Total	122,785	347			
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Between Groups	,906	4	,227	,748	,560
	Within Groups	103,846	343	,303		
	Total	104,753	347			
Invloed_op_besluitvorming	Between Groups	1,094	4	,274	,819	,514
	Within Groups	114,639	343	,334		
	Total	115,734	347			
Authenticiteit	Between Groups	,544	4	,136	,244	,913
	Within Groups	190,996	343	,557		
	Total	191,539	347			
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Between Groups	2,450	4	,613	1,691	,152
	Within Groups	124,249	343	,362		
	Total	126,699	347			
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Between Groups	2,039	4	,510	,722	,577
	Within Groups	242,019	343	,706		
	Total	244,057	347			
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Between Groups	,517	4	,129	,216	,929
	Within Groups	185,432	310	,598		
	Total	185,949	314			
Inclusie	Between Groups	1,117	4	,279	1,355	,249
	Within Groups	70,700	343	,206		
	Total	71,817	347			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Hoeveel jaar studeer je aan deze opleiding?	(J) Hoeveel jaar studeer je aan deze opleiding?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Gevoel_van_veiligheid	Eén jaar	Twee jaar	-,13760	,08141	,441	-,3609	,0857
		Drie jaar	-,22422	,08968	,093	-,4702	,0217
		Vier jaar	-,23973	,08571	,043	-,4748	-,0047
		Vijf jaar	-,29254	,12848	,155	-,6449	,0598
	Twee jaar	Eén jaar	,13760	,08141	,441	-,0857	,3609
		Drie jaar	-,08662	,08741	,859	-,3263	,1531
		Vier jaar	-,10213	,08333	,736	-,3306	,1264
		Vijf jaar	-,15493	,12691	,739	-,5030	,1931
	Drie jaar	Eén jaar	,22422	,08968	,093	-,0217	,4702
		Twee jaar	,08662	,08741	,859	-,1531	,3263
		Vier jaar	-,01551	,09143	1,000	-,2662	,2352
		Vijf jaar	-,06831	,13236	,986	-,4313	,2947
	Vier jaar	Eén jaar	,23973	,08571	,043	,0047	,4748
		Twee jaar	,10213	,08333	,736	-,1264	,3306
		Drie jaar	,01551	,09143	1,000	-,2352	,2662
		Vijf jaar	-,05281	,12970	,994	-,4085	,3029
	Vijf jaar	Eén jaar	,29254	,12848	,155	-,0598	,6449
		Twee jaar	,15493	,12691	,739	-,1931	,5030
		Drie jaar	,06831	,13236	,986	-,2947	,4313
		Vier jaar	,05281	,12970	,994	-,3029	,4085

Aantal studiejaar	Aantal studiejaar	Gemiddelde	Standaard deviatie	f-waarde (df, Within Groups)	Significatie
Gevoel van veiligheid	Eén jaar	3,58	0,47	2,829 (4, 343)	0,025
	Twee jaar	3,71	0,57		
	Drie jaar	3,80	0,61		
	Vier jaar	3,82	0,57		
	Vijf jaar	3,87	0,46		
	<i>Meer dan vijf jaar</i>	3,58	0,54		
Betrokkenheid bij de werkgroep	Eén jaar	3,87	0,54	2,347 (4, 343)	0,054
	Twee jaar	4,00	0,65		
	Drie jaar	3,96	0,58		
	Vier jaar	4,07	0,57		
	Vijf jaar	3,71	0,63		
	<i>Meer dan vijf jaar</i>	3,63	0,65		
Gerespecteerd en gewaardeerd voelen	Eén jaar	3,93	0,47	0,748 (4, 343)	0,560
	Twee jaar	3,91	0,59		
	Drie jaar	4,04	0,56		
	Vier jaar	4,00	0,57		
	Vijf jaar	3,92	0,61		
	<i>Meer dan vijf jaar</i>	3,45	0,68		
Invloed op besluitvorming	Eén jaar	4,02	0,63	0,819 (4, 343)	0,514
	Twee jaar	4,09	0,55		
	Drie jaar	3,99	0,55		
	Vier jaar	4,13	0,52		
	Vijf jaar	4,00	0,73		
	<i>Meer dan vijf jaar</i>	3,95	0,61		

Authenticiteit	Eén jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar <i>Meer dan vijf jaar</i>	3,69 3,75 3,70 3,78 3,81 3,38	0,61 0,80 0,70 0,79 0,91 0,69	0,244 (4, 343)	0,913
Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit	Eén jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar <i>Meer dan vijf jaar</i>	3,35 3,49 3,52 3,59 3,52 3,38	0,58 0,54 0,70 0,60 0,62 0,72	1,691 (4, 343)	0,152
Incl. algemeen vraag 29: Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Eén jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar <i>Meer dan vijf jaar</i>	3,85 3,89 3,95 4,05 3,87 3,62	0,73 0,82 0,92 0,87 0,97 1,12	0,722 (4, 343)	0,577
Incl. algemeen vraag 30: De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Eén jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar <i>Meer dan vijf jaar</i>	3,69 3,72 3,75 3,64 3,75 3,70	0,82 0,75 0,79 0,75 0,72 0,95	0,216 (4, 310)	0,929
Hele vragenlijst	Eén jaar Twee jaar Drie jaar Vier jaar Vijf jaar <i>Meer dan vijf jaar</i>	3,72 3,80 3,83 3,88 3,80 3,55	0,39 0,45 0,50 0,48 0,46 0,51	1,355 (4, 343)	0,249

Bijlage 6 Output resultaten verschil identificatie minderheidsgroep

Group Statistics

Identificeer je jezelf als een iemand die tot een minderheidsgroep behoort binnen de Hogeschool Leiden?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Ja	122	3,6347	,58753	,05319
	Nee	234	3,7778	,52950	,03461
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Ja	122	3,7994	,64776	,05865
	Nee	234	4,0218	,56331	,03682
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Ja	122	3,8277	,61731	,05589
	Nee	234	4,0034	,52527	,03434
Invloed_op_besluitvorming	Ja	122	3,9618	,66830	,06051
	Nee	234	4,1028	,52672	,03443
Authenticiteit	Ja	122	3,5937	,85326	,07725
	Nee	234	3,7987	,67303	,04400
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Ja	122	3,2733	,64785	,05865
	Nee	234	3,5906	,56188	,03673
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Ja	122	3,60	,968	,088
	Nee	234	4,08	,740	,048
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Ja	108	3,54	,880	,085
	Nee	212	3,78	,702	,048
Inclusie	Ja	122	3,6581	,52142	,04721
	Nee	234	3,8702	,40922	,02675

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	1,252	,264	-2,330	354	,010	,020	-,14311	,06142	-,26391	-,02232
	Equal variances not assumed			-2,255	224,288	,013	,025	-,14311	,06346	-,26818	-,01805
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	3,117	,078	-3,356	354	<,001	<,001	-,22241	,06628	-,35276	-,09205
	Equal variances not assumed			-3,212	217,658	<,001	,002	-,22241	,06925	-,35889	-,08592
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Equal variances assumed	6,646	,010	-2,818	354	,003	,005	-,17570	,06236	-,29835	-,05306
	Equal variances not assumed			-2,679	213,775	,004	,008	-,17570	,06559	-,30500	-,04641
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	4,452	,036	-2,181	354	,015	,030	-,14102	,06466	-,26818	-,01385
	Equal variances not assumed			-2,026	201,111	,022	,044	-,14102	,06962	-,27829	-,00375
Authenticiteit	Equal variances assumed	9,752	,002	-2,482	354	,007	,014	-,20503	,08259	-,36746	-,04260
	Equal variances not assumed			-2,306	201,234	,011	,022	-,20503	,08890	-,38032	-,02973
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	3,088	,080	-4,793	354	<,001	<,001	-,31723	,06618	-,44739	-,18706
	Equal variances not assumed			-4,584	217,171	<,001	<,001	-,31723	,06921	-,45363	-,18082
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	23,971	<,001	-5,243	354	<,001	<,001	-,483	,092	-,664	-,302
	Equal variances not assumed			-4,825	196,457	<,001	<,001	-,483	,100	-,680	-,285
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	10,012	,002	-2,714	318	,004	,007	-,246	,091	-,424	-,068
	Equal variances not assumed			-2,524	178,160	,006	,012	-,246	,097	-,438	-,054
Inclusie	Equal variances assumed	7,838	,005	-4,215	354	<,001	<,001	-,21213	,05033	-,31112	-,11315
	Equal variances not assumed			-3,910	200,456	<,001	<,001	-,21213	,05426	-,31913	-,10514

Group Statistics					
	Identificeer je jezelf als een iemand die tot een minderheidsgroep behoort binnen de Hogeschool Leiden?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is er ruimte voor mensen met een andere mening of opvatting	Ja	121	3,90	,821	,075
	Nee	233	4,11	,744	,049
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is er weinig ruimte om fouten te maken	Ja	119	3,4370	,97978	,08982
	Nee	232	3,5647	,96929	,06364
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) kunnen mensen problemen en lastige zaken bespreekbaar maken	Ja	119	3,97	,858	,079
	Nee	234	4,04	,771	,050
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is het makkelijk om hulp te vragen aan anderen	Ja	121	3,82	,837	,076
	Nee	233	3,98	,848	,056
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is het veilig om risico te nemen	Ja	119	3,37	,964	,088
	Nee	228	3,39	,920	,061
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) wijzen mensen anderen soms af omdat ze anders zijn	Ja	118	3,3136	1,14503	,10541
	Nee	226	3,5973	1,01622	,06760
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten geven ze me het gevoel erbij te horen	Ja	121	3,79	,849	,077
	Nee	233	4,05	,674	,044
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten geven ze me het gevoel onderdeel te zijn van de groep	Ja	121	3,72	,887	,081
	Nee	233	4,09	,660	,043
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten ben ik overal goed van op de hoogte	Ja	121	3,62	1,019	,093
	Nee	233	3,67	,884	,058
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten voel ik me buitengesloten	Ja	121	3,9835	,84640	,07695
	Nee	233	4,2961	,76160	,04989
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten delen ze studiegelerateerde informatie met me (samenvattingen of dingen die besproken zijn in de les)	Ja	119	3,88	,885	,081
	Nee	228	4,00	,850	,056
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is er geen ruimte voor discriminatie	Ja	119	3,74	,970	,089
	Nee	225	3,88	,992	,066
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) wordt iedereen gelijk behandeld	Ja	120	3,61	,973	,089
	Nee	233	3,80	,843	,055
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden mijn kwaliteiten gewaardeerd	Ja	122	3,82	,782	,071
	Nee	233	3,95	,677	,044
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik respectloos behandeld	Ja	122	4,1639	,89406	,08094
	Nee	234	4,3504	,84219	,05506
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik gewaardeerd om wie ik ben	Ja	121	3,80	,792	,072
	Nee	232	4,04	,667	,044
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten heb ik invloed op de takenverdeling	Ja	122	3,98	,733	,066
	Nee	233	4,09	,601	,039
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten heb ik invloed op de (belangrijke) keuzes die gemaakt worden	Ja	122	3,97	,749	,068
	Nee	233	4,09	,569	,037
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten wordt er geluisterd naar mijn mening	Ja	122	3,94	,785	,071
	Nee	233	4,12	,621	,041
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) krijg ik de ruimte om me op mijn authentieke manier uit te drukken	Ja	120	3,72	,945	,086
	Nee	231	3,84	,732	,048
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) krijg ik de ruimte om mezelf te laten zien zoals ik ben	Ja	122	3,87	,852	,077
	Nee	232	4,05	,629	,041
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik aangemoedigd om me op mijn authentieke manier uit te drukken	Ja	121	3,30	1,085	,099
	Nee	229	3,53	,953	,063
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik aangemoedigd om mezelf te laten zien zoals ik ben	Ja	121	3,49	1,058	,096
	Nee	231	3,78	,869	,057
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden alle studenten eerlijk behandeld	Ja	120	3,48	,916	,084
	Nee	227	3,72	,781	,052
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden studenten aangemoedigd om om te gaan met mensen die anders zijn dan zij	Ja	116	3,09	1,009	,094
	Nee	222	3,38	,962	,065
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) laat de Hogeschool Leiden zien diversiteit te waarderen	Ja	116	3,28	1,052	,098
	Nee	227	3,71	,859	,057
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden maatregelen genomen om vooroordelen te voorkomen	Ja	118	2,86	,945	,087
	Nee	209	3,23	,863	,060
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) zijn de studenten bereid om elkaar beter te leren kennen	Ja	122	3,64	,853	,077
	Nee	233	3,94	,746	,049
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Ja	122	3,60	,968	,088
	Nee	234	4,08	,740	,048
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Ja	108	3,54	,880	,085
	Nee	212	3,78	,702	,048

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is er ruimte voor mensen met een andere mening of opvatting	Equal variances assumed	,543	,462	-2,391	352	,009	,017	-,206	,086	-,376	-,037
	Equal variances not assumed			-2,317	223,195	,011	,021	-,206	,089	-,382	-,031
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is er weinig ruimte om fouten te maken	Equal variances assumed	1,057	,305	-1,164	349	,123	,245	-,12768	,10969	-,34342	,08806
	Equal variances not assumed			-1,160	235,849	,124	,247	-,12768	,11008	-,34454	,08918
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) kunnen mensen problemen en lastige zaken bespreekbaar maken	Equal variances assumed	,167	,683	-,705	351	,241	,481	-,064	,090	-,241	,114
	Equal variances not assumed			-,681	216,374	,248	,496	-,064	,093	-,248	,121
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is het makkelijk om hulp te vragen aan anderen	Equal variances assumed	1,320	,251	-1,695	352	,045	,091	-,160	,095	-,346	,026
	Equal variances not assumed			-1,702	246,018	,045	,090	-,160	,094	-,346	,025
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is het veilig om risico te nemen	Equal variances assumed	,531	,467	-,153	345	,439	,878	-,016	,106	-,224	,192
	Equal variances not assumed			-,151	229,735	,440	,880	-,016	,107	-,228	,195
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) wijzen mensen anderen soms af omdat ze anders zijn	Equal variances assumed	5,689	,018	-2,353	342	,010	,019	-,28379	,12062	-,52104	-,04653
	Equal variances not assumed			-2,266	214,186	,012	,024	-,28379	,12522	-,53061	-,03696
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten geven ze me het gevoel ertbij te horen	Equal variances assumed	15,633	<,001	-3,220	352	<,001	,001	-,266	,083	-,429	-,104
	Equal variances not assumed			-2,997	200,373	,002	,003	-,266	,089	-,442	-,091
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten geven ze me het gevoel onderdeel te zijn van de groep	Equal variances assumed	21,218	<,001	-4,443	352	<,001	<,001	-,371	,084	-,535	-,207
	Equal variances not assumed			-4,055	190,776	<,001	<,001	-,371	,092	-,552	-,191
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten ben ik overal goed van op de hoogte	Equal variances assumed	5,129	,024	-,517	352	,303	,606	-,054	,104	-,259	,151
	Equal variances not assumed			-,494	215,154	,311	,622	-,054	,109	-,269	,161
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten voel ik me buitengesloten	Equal variances assumed	1,285	,258	-3,525	352	<,001	<,001	-,31267	,08869	-,48710	-,13823
	Equal variances not assumed			-3,409	221,840	<,001	<,001	-,31267	,09171	-,49339	-,13194
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten delen ze studiegerelateerde informatie met me (samenvattingen of dingen die besproken zijn in de les)	Equal variances assumed	1,039	,309	-1,207	345	,114	,228	-,118	,097	-,309	,074
	Equal variances not assumed			-1,192	231,197	,117	,235	-,118	,099	-,312	,077
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) is er geen ruimte voor discriminatie	Equal variances assumed	,161	,688	-1,219	342	,112	,224	-,136	,112	-,356	,083
	Equal variances not assumed			-1,228	245,276	,110	,221	-,136	,111	-,354	,082
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) wordt iedereen gelijk behandeld	Equal variances assumed	8,558	,004	-1,944	351	,026	,053	-,194	,100	-,391	,002
	Equal variances not assumed			-1,857	212,584	,032	,065	-,194	,105	-,400	,012
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden mijn kwaliteiten gewaardeerd	Equal variances assumed	9,474	,002	-1,666	353	,048	,097	-,133	,080	-,290	,024
	Equal variances not assumed			-1,593	217,240	,056	,113	-,133	,084	-,298	,032
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik respectieus behandeld	Equal variances assumed	,196	,658	-1,941	354	,027	,053	-,18649	,09607	-,37543	,00244
	Equal variances not assumed			-1,905	232,960	,029	,058	-,18649	,09789	-,37936	,00638
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik gewaardeerd om wie ik ben	Equal variances assumed	13,453	<,001	-2,971	351	,002	,003	-,237	,080	-,394	-,080
	Equal variances not assumed			-2,815	210,191	,003	,005	-,237	,084	-,403	-,071
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten heb ik invloed op de takenverdeling	Equal variances assumed	2,037	,154	-1,640	353	,051	,102	-,119	,073	-,262	,024
	Equal variances not assumed			-1,543	207,984	,062	,124	-,119	,077	-,271	,033
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten heb ik invloed op de (belangrijke) keuzes die gemaakt worden	Equal variances assumed	4,228	,040	-1,728	353	,042	,085	-,123	,071	-,263	,017
	Equal variances not assumed			-1,589	195,857	,057	,114	-,123	,077	-,276	,030
Wanneer ik moet samenwerken met andere studenten wordt er geluisterd naar mijn mening	Equal variances assumed	3,064	,081	-2,387	353	,009	,017	-,182	,076	-,332	-,032
	Equal variances not assumed			-2,220	201,874	,014	,028	-,182	,082	-,343	-,020
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) krijg ik de ruimte om me op mijn authentieke manier uit te drukken	Equal variances assumed	10,814	,001	-1,350	349	,089	,178	-,123	,091	-,303	,056
	Equal variances not assumed			-1,246	194,778	,107	,214	-,123	,099	-,318	,072
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) krijg ik de ruimte om mezelf te laten zien zoals ik ben	Equal variances assumed	12,439	<,001	-2,291	352	,011	,023	-,183	,080	-,340	-,026
	Equal variances not assumed			-2,089	191,973	,019	,038	-,183	,088	-,355	-,010
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik aangemoedigd om me op mijn authentieke manier uit te drukken	Equal variances assumed	3,749	,054	-2,053	348	,020	,041	-,231	,112	-,452	-,010
	Equal variances not assumed			-1,973	218,634	,025	,050	-,231	,117	-,462	,000
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) word ik aangemoedigd om mezelf te laten zien zoals ik ben	Equal variances assumed	12,293	<,001	-2,770	350	,003	,006	-,292	,105	-,499	-,085
	Equal variances not assumed			-2,607	206,434	,005	,010	-,292	,112	-,512	-,071
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden alle studenten eerlijk behandeld	Equal variances assumed	7,312	,007	-2,593	345	,005	,010	-,243	,094	-,427	-,059
	Equal variances not assumed			-2,470	211,582	,007	,014	-,243	,098	-,437	-,049
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden studenten aangemoedigd om om te gaan met mensen die anders zijn dan zij	Equal variances assumed	,001	,979	-2,647	336	,004	,009	-,297	,112	-,517	-,076
	Equal variances not assumed			-2,607	223,823	,005	,010	-,297	,114	-,521	-,072
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) laat de Hogeschool Leiden zien diversiteit te waarderen	Equal variances assumed	9,331	,002	-4,090	341	<,001	<,001	-,433	,106	-,642	-,225
	Equal variances not assumed			-3,833	195,267	<,001	<,001	-,433	,113	-,656	-,210
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) worden maatregelen genomen om vooroordelen te voorkomen	Equal variances assumed	,054	,817	-3,632	325	<,001	<,001	-,374	,103	-,576	-,171
	Equal variances not assumed			-3,541	225,033	<,001	<,001	-,374	,106	-,582	-,166
Binnen de faculteit SW&TP (docenten + studenten) zijn de studenten bereid om elkaar beter te leren kennen	Equal variances assumed	12,456	<,001	-3,428	353	<,001	<,001	-,301	,088	-,473	-,128
	Equal variances not assumed			-3,287	218,943	<,001	,001	-,301	,091	-,481	-,120
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	23,971	<,001	-5,243	354	<,001	<,001	-,483	,092	-,664	-,302
	Equal variances not assumed			-4,825	196,457	<,001	<,001	-,483	,100	-,680	-,285
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	10,012	,002	-2,714	318	,004	,007	-,246	,091	-,424	-,068
	Equal variances not assumed			-2,524	178,160	,006	,012	-,246	,097	-,438	-,054

Bijlage 7 Output resultaten verschil minderheidsgroepen

Cultuur/ethniciteit

Group Statistics					
	Cultuur/ethniciteit	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Niet	75	3,6793	,55732	,06435
	Wel	47	3,5636	,63241	,09225
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Niet	75	3,8713	,56041	,06471
	Wel	47	3,6848	,75937	,11077
Gerespecteerd_en_gewaarderd_voelen	Niet	75	3,8942	,56271	,06498
	Wel	47	3,7215	,68868	,10045
Invloed_op_besluitvorming	Niet	75	4,1200	,62150	,07176
	Wel	47	3,7092	,66890	,09757
Authenticiteit	Niet	75	3,6467	,81175	,09373
	Wel	47	3,5091	,91824	,13394
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Niet	75	3,3747	,57074	,06590
	Wel	47	3,1116	,73245	,10684
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Niet	75	3,76	,883	,102
	Wel	47	3,34	1,048	,153
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Niet	66	3,70	,744	,092
	Wel	42	3,29	1,019	,157
Inclusie	Niet	75	3,7403	,46409	,05359
	Wel	47	3,5268	,58314	,08506

Independent Samples Test											
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	95% Confidence Interval of the Difference Upper
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,790	,376	1,059	120	,146	,292	,11570	,10925	-,10060	,33201
	Equal variances not assumed			1,029	88,622	,153	,306	,11570	,11248	-,10780	,33920
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	9,445	,003	1,556	120	,061	,122	,18645	,11980	-,05076	,42365
	Equal variances not assumed			1,453	77,170	,075	,150	,18645	,12828	-,06899	,44188
Gerespecteerd_en_gewaarderd_voelen	Equal variances assumed	3,415	,067	1,512	120	,067	,133	,17271	,11424	-,05348	,39889
	Equal variances not assumed			1,444	83,461	,076	,153	,17271	,11964	-,06523	,41064
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	,339	,562	3,450	120	<,001	<,001	,41082	,11908	,17505	,64659
	Equal variances not assumed			3,392	92,421	<,001	,001	,41082	,12112	,17029	,65136
Authenticiteit	Equal variances assumed	1,119	,292	,866	120	,194	,388	,13759	,15890	-,17703	,45220
	Equal variances not assumed			,842	88,843	,201	,402	,13759	,16348	-,18725	,46242
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	2,107	,149	2,218	120	,014	,028	,26315	,11862	,02829	,49800
	Equal variances not assumed			2,096	80,428	,020	,039	,26315	,12553	,01335	,51294
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	2,364	,127	2,375	120	,010	,019	,420	,177	,070	,769
	Equal variances not assumed			2,283	85,481	,012	,025	,420	,184	,054	,785
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	5,793	,018	2,421	106	,009	,017	,411	,170	,074	,748
	Equal variances not assumed			2,260	68,531	,013	,027	,411	,182	,048	,774
Inclusie	Equal variances assumed	3,329	,071	2,236	120	,014	,027	,21344	,09544	,02448	,40240
	Equal variances not assumed			2,123	81,757	,018	,037	,21344	,10053	,01344	,41344

Geloofsovertuiging

Group Statistics

	Geloofsovertuiging	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Niet	92	3,5708	,59028	,06154
	Wel	30	3,8306	,54250	,09905
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Niet	92	3,7602	,62395	,06505
	Wel	30	3,9198	,71359	,13028
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Niet	92	3,8063	,63141	,06583
	Wel	30	3,8933	,57711	,10537
Invloed_op_besluitvorming	Niet	92	3,9892	,70484	,07349
	Wel	30	3,8778	,54304	,09914
Authenticiteit	Niet	92	3,5536	,89043	,09283
	Wel	30	3,7167	,72734	,13279
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Niet	92	3,2445	,67527	,07040
	Wel	30	3,3618	,55638	,10158
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Niet	92	3,55	,999	,104
	Wel	30	3,73	,868	,159
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Niet	80	3,55	,855	,096
	Wel	28	3,50	,962	,182
Inclusie	Niet	92	3,6269	,54334	,05665
	Wel	30	3,7535	,44216	,08073

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,065	,800	-2,134	120	,017	,035	-,25981	,12175	-,50087	-,01876
	Equal variances not assumed			-2,228	53,187	,015	,030	-,25981	,11661	-,49368	-,02595
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	1,574	,212	-1,174	120	,121	,243	-,15958	,13598	-,42880	,10964
	Equal variances not assumed			-1,096	44,383	,140	,279	-,15958	,14562	-,45298	,13383
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Equal variances assumed	,268	,605	-,669	120	,252	,505	-,08705	,13008	-,34460	,17051
	Equal variances not assumed			-,701	53,462	,243	,487	-,08705	,12424	-,33619	,16210
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	1,950	,165	,792	120	,215	,430	,11139	,14072	-,16724	,39001
	Equal variances not assumed			,903	63,507	,185	,370	,11139	,12341	-,13519	,35796
Authenticiteit	Equal variances assumed	1,444	,232	-,909	120	,183	,365	-,16311	,17952	-,51856	,19233
	Equal variances not assumed			-1,007	59,726	,159	,318	-,16311	,16203	-,48724	,16102
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	2,491	,117	-,861	120	,196	,391	-,11738	,13635	-,38735	,15259
	Equal variances not assumed			-,950	59,198	,173	,346	-,11738	,12359	-,36467	,12991
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	1,475	,227	-,879	120	,191	,381	-,179	,204	-,582	,224
	Equal variances not assumed			-,944	56,077	,175	,349	-,179	,190	-,559	,201
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	,420	,518	,258	106	,399	,797	,050	,194	-,335	,435
	Equal variances not assumed			,243	42,879	,404	,809	,050	,205	-,364	,464
Inclusie	Equal variances assumed	1,188	,278	-1,156	120	,125	,250	-,12658	,10947	-,34333	,09017
	Equal variances not assumed			-1,284	59,957	,102	,204	-,12658	,09862	-,32385	,07069

LHBTIQ+

Group Statistics

	LHBTIQ+	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Niet	81	3,6662	,60651	,06739
	Wel	41	3,5725	,55004	,08590
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Niet	81	3,7900	,69912	,07768
	Wel	41	3,8182	,53962	,08427
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Niet	81	3,7911	,65260	,07251
	Wel	41	3,9000	,54119	,08452
Invloed_op_besluitvorming	Niet	81	3,8725	,64670	,07186
	Wel	41	4,1382	,68303	,10667
Authenticiteit	Niet	81	3,5300	,89332	,09926
	Wel	41	3,7195	,76280	,11913
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Niet	81	3,2908	,70125	,07792
	Wel	41	3,2389	,53317	,08327
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Niet	81	3,58	1,023	,114
	Wel	41	3,63	,859	,134
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Niet	71	3,45	,938	,111
	Wel	37	3,70	,740	,122
Inclusie	Niet	81	3,6394	,54863	,06096
	Wel	41	3,6950	,46727	,07298

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,066	,798	,830	120	,204	,408	,09363	,11276	-,12962	,31688
	Equal variances not assumed			,858	87,766	,197	,393	,09363	,10918	-,12335	,31061
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	2,851	,094	-,226	120	,411	,821	-,02821	,12464	-,27499	,21857
	Equal variances not assumed			-,246	100,552	,403	,806	-,02821	,11461	-,25558	,19917
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Equal variances assumed	2,204	,140	-,920	120	,180	,359	-,10898	,11839	-,34339	,12543
	Equal variances not assumed			-,979	94,858	,165	,330	-,10898	,11136	-,33006	,11211
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	,002	,962	-2,104	120	,019	,037	-,26574	,12631	-,51584	-,01565
	Equal variances not assumed			-2,066	76,646	,021	,042	-,26574	,12862	-,52187	-,00962
Authenticiteit	Equal variances assumed	,233	,630	-1,161	120	,124	,248	-,18955	,16331	-,51289	,13378
	Equal variances not assumed			-1,222	92,520	,112	,225	-,18955	,15506	-,49749	,11839
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	1,418	,236	,416	120	,339	,678	,05188	,12460	-,19481	,29858
	Equal variances not assumed			,455	101,722	,325	,650	,05188	,11404	-,17432	,27808
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	1,308	,255	-,289	120	,386	,773	-,054	,186	-,423	,315
	Equal variances not assumed			-,307	93,867	,380	,760	-,054	,176	-,403	,295
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	3,588	,061	-1,419	106	,079	,159	-,252	,178	-,604	,100
	Equal variances not assumed			-1,528	89,286	,065	,130	-,252	,165	-,580	,076
Inclusie	Equal variances assumed	,356	,552	-,555	120	,290	,580	-,05565	,10023	-,25409	,14279
	Equal variances not assumed			-,585	92,724	,280	,560	-,05565	,09509	-,24448	,13318

Sociaaleconomische status

Group Statistics

	Sociaaleconomische status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Niet	110	3,6860	,56520	,05389
	Wel	12	3,1648	,60373	,17428
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Niet	110	3,8357	,64616	,06161
	Wel	12	3,4667	,58672	,16937
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Niet	110	3,8743	,62130	,05924
	Wel	12	3,4000	,38139	,11010
Invloed_op_besluitvorming	Niet	110	3,9940	,67120	,06400
	Wel	12	3,6667	,58603	,16917
Authenticiteit	Niet	110	3,6562	,82698	,07885
	Wel	12	3,0208	,91365	,26375
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Niet	110	3,3141	,65139	,06211
	Wel	12	2,9000	,49360	,14249
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Niet	110	3,67	,949	,091
	Wel	12	2,92	,900	,260
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Niet	98	3,60	,822	,083
	Wel	10	2,90	1,197	,379
Inclusie	Niet	110	3,7049	,51158	,04878
	Wel	12	3,2285	,41722	,12044

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,000	,997	3,014	120	,002	,003	,52119	,17294	,17879	,86359
	Equal variances not assumed			2,857	13,192	,007	,013	,52119	,18242	,12767	,91471
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	,005	,945	1,894	120	,030	,061	,36907	,19485	-,01673	,75487
	Equal variances not assumed			2,048	14,079	,030	,060	,36907	,18023	-,01728	,75542
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Equal variances assumed	4,209	,042	2,586	120	,005	,011	,47435	,18341	,11121	,83749
	Equal variances not assumed			3,794	18,138	<,001	,001	,47435	,12502	,21183	,73687
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	,368	,545	1,622	120	,054	,107	,32730	,20182	-,07228	,72689
	Equal variances not assumed			1,810	14,344	,046	,091	,32730	,18087	-,05976	,71437
Authenticiteit	Equal variances assumed	,030	,863	2,502	120	,007	,014	,63532	,25394	,13253	1,13811
	Equal variances not assumed			2,308	13,044	,019	,038	,63532	,27528	,04081	1,22983
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	1,158	,284	2,133	120	,017	,035	,41406	,19413	,02970	,79842
	Equal variances not assumed			2,664	15,520	,009	,017	,41406	,15544	,08372	,74440
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	,706	,402	2,632	120	,005	,010	,756	,287	,187	1,325
	Equal variances not assumed			2,747	13,809	,008	,016	,756	,275	,165	1,347
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	2,231	,138	2,459	106	,008	,016	,702	,285	,136	1,268
	Equal variances not assumed			1,811	9,884	,050	,101	,702	,388	-,163	1,567
Inclusie	Equal variances assumed	1,070	,303	3,111	120	,001	,002	,47640	,15312	,17323	,77956
	Equal variances not assumed			3,666	14,864	,001	,002	,47640	,12994	,19921	,75358

Eerste generatiestudent

Group Statistics

	Eerste generatiestudent	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Niet	103	3,6579	,59268	,05840
	Wel	19	3,5088	,55687	,12775
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Niet	103	3,8265	,66198	,06523
	Wel	19	3,6526	,55714	,12782
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Niet	103	3,8542	,63138	,06221
	Wel	19	3,6842	,52627	,12073
Invloed_op_besluitvorming	Niet	103	3,9839	,69447	,06843
	Wel	19	3,8421	,50146	,11504
Authenticiteit	Niet	103	3,6449	,84744	,08350
	Wel	19	3,3158	,85327	,19575
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Niet	103	3,3221	,65761	,06480
	Wel	19	3,0088	,53232	,12212
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Niet	103	3,61	,992	,098
	Wel	19	3,53	,841	,193
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Niet	92	3,55	,894	,093
	Wel	16	3,44	,814	,203
Inclusie	Niet	103	3,6898	,52828	,05205
	Wel	19	3,4859	,45728	,10491

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,243	,623	1,017	120	,156	,311	,14917	,14668	-,14123	,43958
	Equal variances not assumed			1,062	26,107	,149	,298	,14917	,14047	-,13951	,43786
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	1,496	,224	1,076	120	,142	,284	,17388	,16163	-,14613	,49389
	Equal variances not assumed			1,212	28,257	,118	,236	,17388	,14350	-,11994	,46771
Gerespecteerd_en_gewaardeerd_voelen	Equal variances assumed	1,046	,308	1,104	120	,136	,272	,16995	,15399	-,13494	,47484
	Equal variances not assumed			1,251	28,473	,111	,221	,16995	,13582	-,10806	,44795
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	,941	,334	,848	120	,199	,398	,14175	,16706	-,18901	,47250
	Equal variances not assumed			1,059	32,277	,149	,297	,14175	,13386	-,13082	,41431
Authenticiteit	Equal variances assumed	,000	,995	1,554	120	,061	,123	,32913	,21181	-,09023	,74850
	Equal variances not assumed			1,547	25,000	,067	,135	,32913	,21282	-,10918	,76744
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	,608	,437	1,959	120	,026	,052	,31327	,15989	-,00330	,62985
	Equal variances not assumed			2,266	28,154	,016	,031	,31327	,13825	,03059	,59596
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	,580	,448	,352	120	,363	,726	,085	,243	-,395	,565
	Equal variances not assumed			,394	28,104	,348	,696	,085	,216	-,358	,528
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	,095	,758	,488	106	,313	,626	,117	,239	-,357	,591
	Equal variances not assumed			,522	21,796	,303	,607	,117	,224	-,348	,581
Inclusie	Equal variances assumed	,691	,407	1,576	120	,059	,118	,20395	,12940	-,05224	,46015
	Equal variances not assumed			1,742	27,658	,046	,093	,20395	,11711	-,03607	,44398

Neurodiversiteit

Group Statistics

	Neurodiversiteit	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Niet	80	3,7370	,53609	,05994
	Wel	42	3,4399	,63696	,09829
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Niet	80	3,8873	,58913	,06587
	Wel	42	3,6320	,72509	,11188
Gerespecteerd_en_gewaarderd_voelen	Niet	80	3,8853	,56356	,06301
	Wel	42	3,7180	,70276	,10844
Invloed_op_besluitvorming	Niet	80	3,9833	,62056	,06938
	Wel	42	3,9207	,75727	,11685
Authenticiteit	Niet	80	3,6585	,72560	,08112
	Wel	42	3,4702	1,05374	,16260
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Niet	80	3,3282	,57135	,06388
	Wel	42	3,1688	,76980	,11878
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Niet	80	3,59	,924	,103
	Wel	42	3,62	1,058	,163
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Niet	70	3,51	,864	,103
	Wel	38	3,58	,919	,149
Inclusie	Niet	80	3,7212	,43984	,04918
	Wel	42	3,5379	,63799	,09844

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	1,098	,297	2,723	120	,004	,007	,29705	,10910	,08104	,51306
	Equal variances not assumed			2,580	71,997	,006	,012	,29705	,11512	,06756	,52654
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	1,615	,206	2,097	120	,019	,038	,25531	,12173	,01429	,49633
	Equal variances not assumed			1,966	69,982	,027	,053	,25531	,12983	-,00363	,51426
Gerespecteerd_en_gewaarderd_voelen	Equal variances assumed	3,059	,083	1,428	120	,078	,156	,16730	,11713	-,06461	,39920
	Equal variances not assumed			1,334	69,260	,093	,187	,16730	,12541	-,08288	,41748
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	2,412	,123	,490	120	,312	,625	,06262	,12775	-,19031	,31555
	Equal variances not assumed			,461	70,460	,323	,646	,06262	,13589	-,20838	,33362
Authenticiteit	Equal variances assumed	5,471	,021	1,159	120	,124	,249	,18822	,16236	-,13324	,50968
	Equal variances not assumed			1,036	61,961	,152	,304	,18822	,18171	-,17502	,55146
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	2,375	,126	1,294	120	,099	,198	,15934	,12310	-,08440	,40308
	Equal variances not assumed			1,181	65,309	,121	,242	,15934	,13487	-,10999	,42867
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	,638	,426	-,170	120	,432	,865	-,032	,185	-,398	,335
	Equal variances not assumed			-,163	74,197	,435	,871	-,032	,193	-,416	,353
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	,386	,536	-,363	106	,359	,717	-,065	,178	-,418	,288
	Equal variances not assumed			-,357	72,094	,361	,722	-,065	,181	-,426	,297
Inclusie	Equal variances assumed	8,358	,005	1,864	120	,032	,065	,18330	,09836	-,01144	,37804
	Equal variances not assumed			1,666	62,010	,050	,101	,18330	,11004	-,03667	,40327

Leeftijd

Group Statistics

	Leeftijd	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Gevoel_van_veiligheid	Niet	103	3,6207	,55605	,05479
	Wel	19	3,7105	,74916	,17187
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Niet	103	3,7838	,62327	,06141
	Wel	19	3,8842	,78121	,17922
Gerespecteerd_en_gewaarderd_voelen	Niet	103	3,8220	,62659	,06174
	Wel	19	3,8585	,57932	,13291
Invloed_op_besluitvorming	Niet	103	3,9677	,68521	,06752
	Wel	19	3,9298	,58351	,13387
Authenticiteit	Niet	103	3,5920	,84679	,08344
	Wel	19	3,6026	,91143	,20910
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Niet	103	3,2515	,66354	,06538
	Wel	19	3,3918	,55577	,12750
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Niet	103	3,55	,957	,094
	Wel	19	3,84	1,015	,233
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Niet	92	3,54	,919	,096
	Wel	16	3,50	,632	,158
Inclusie	Niet	103	3,6472	,51198	,05045
	Wel	19	3,7170	,58130	,13336

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Gevoel_van_veiligheid	Equal variances assumed	,582	,447	-,610	120	,271	,543	-,08978	,14708	-,38098	,20142
	Equal variances not assumed			-,498	21,805	,312	,624	-,08978	,18039	-,46408	,28452
Betrokkenheid_bij_de_Werkgroep	Equal variances assumed	1,652	,201	-,619	120	,268	,537	-,10041	,16215	-,42145	,22062
	Equal variances not assumed			-,530	22,421	,301	,601	-,10041	,18945	-,49289	,29206
Gerespecteerd_en_gewaarderd_voelen	Equal variances assumed	,062	,804	-,236	120	,407	,814	-,03649	,15474	-,34285	,26988
	Equal variances not assumed			-,249	26,390	,403	,805	-,03649	,14655	-,33750	,26453
Invloed_op_besluitvorming	Equal variances assumed	,473	,493	,226	120	,411	,822	,03785	,16752	-,29383	,36952
	Equal variances not assumed			,252	28,002	,401	,803	,03785	,14993	-,26927	,34496
Authenticiteit	Equal variances assumed	,011	,917	-,049	120	,480	,961	-,01059	,21393	-,43415	,41297
	Equal variances not assumed			-,047	24,081	,481	,963	-,01059	,22513	-,47515	,45397
Herkennen_waarderen_bevorderen_diversiteit	Equal variances assumed	,360	,549	-,866	120	,194	,388	-,14027	,16192	-,46086	,18033
	Equal variances not assumed			-,979	28,364	,168	,336	-,14027	,14329	-,43361	,15307
Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	Equal variances assumed	,185	,667	-1,197	120	,117	,234	-,289	,241	-,766	,189
	Equal variances not assumed			-1,150	24,282	,131	,261	-,289	,251	-,807	,229
De meeste studenten op de hogeschool vinden inclusie belangrijk	Equal variances assumed	2,481	,118	,182	106	,428	,856	,043	,239	-,431	,518
	Equal variances not assumed			,235	27,424	,408	,816	,043	,185	-,336	,423
Inclusie	Equal variances assumed	,078	,780	-,534	120	,297	,594	-,06978	,13057	-,32831	,18875
	Equal variances not assumed			-,489	23,435	,315	,629	-,06978	,14258	-,36443	,22487

Minderheid	Minderheid	Gemiddelde	Standaard deviatie	T-waarde (df 1-df 2)	Significatie (p-waarde)
Gevoel van veiligheid	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in... 6. Als man in... 7. Genderidentiteit 8. LHBTIQ+ 9. Sociaaleconomische status 10. 1 ^e generatiestudent 11. Fysieke handicap 12. Neurodiversiteit 13. Leeftijd 14. Ouderschap 15. Anders, namelijk:	1. 3,79 2. 3,58 3. 3,06 4. 3,82 5. 3,50 6. 3,82 7. 3,67 8. 3,60 9. 3,17 10. 3,55 11. 3,47 12. 3,52 13. 3,65 14. 3,33 15. 3,38	1. 0,51 2. 0,61 3. 0,59 4. 0,53 5. 0,46 6. 0,44 7. 0,83 8. 0,57 9. 0,55 10. 0,52 11. 0,32 12. 0,63 13. 0,68 14. 0,71 15. 0,74	1. - 2. 1,059 (120) 3. - 4. -2,134 (120) 5. - 6. - 7. - 8. 0,830 (120) 9. 3,014 (120) 10. 1,017 (120) 11. - 12. 2,723 (120) 13. -0,610 (120) 14. - 15. -	1. - 2. 0,292 3. - 4. 0,035 5. - 6. - 7. - 8. 0,408 9. 0,003 10. 0,311 11. - 12. 0,007 13. 0,543 14. - 15. -
Betrokkenheid bij de werkgroep	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in... 6. Als man in... 7. Genderidentiteit 8. LHBTIQ+ 9. Sociaaleconomische status 10. 1 ^e generatiestudent 11. Fysieke handicap 12. Neurodiversiteit 13. Leeftijd 14. Ouderschap 15. Anders, namelijk:	1. 4,02 2. 3,73 3. 2,93 4. 3,94 5. 4,08 6. 3,86 7. 3,73 8. 3,83 9. 3,47 10. 3,78 11. 3,47 12. 3,73 13. 3,86 14. 3,70 15. 3,67	1. 0,54 2. 0,77 3. 0,58 4. 0,70 5. 0,64 6. 0,56 7. 0,68 8. 0,52 9. 0,60 10. 0,58 11. 0,35 12. 0,69 13. 0,73 14. 0,71 15. 0,39	1. - 2. 1,453 (77,170) 3. - 4. -1,174 (120) 5. - 6. - 7. - 8. -0,226 (120) 9. 1,894 (120) 10. 1,076(120) 11. - 12. 2,097 (120) 13. -0,619 (120) 14. - 15. -	1. - 2. 0,150 3. - 4. 0,243 5. - 6. - 7. - 8. 0,821 9. 0,061 10. 0,284 11. - 12. 0,038 13. 0,537 14. - 15. -
Gerespecteerd en gewaardeerd voelen	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in... 6. Als man in... 7. Genderidentiteit 8. LHBTIQ+ 9. Sociaaleconomsiche status 10. 1 ^e generatiestudent 11. Fysieke handicap 12. Neurodiversiteit 13. Leeftijd 14. Ouderschap 15. Anders, namelijk:	1. 4,04 2. 3,74 3. 3,20 4. 3,87 5. 3,52 6. 3,85 7. 3,80 8. 3,91 9. 3,33 10. 3,68 11. 3,50 12. 3,80 13. 3,78 14. 3,90 15. 3,57	1. 0,50 2. 0,67 3. 1,00 4. 0,57 5. 0,39 6. 0,62 7. 0,76 8. 0,54 9. 0,48 10. 0,55 11. 0,63 12. 0,66 13. 0,57 14. 0,42 15. 0,69	1. - 2. 1,512 (120) 3. - 4. -0,669 (120) 5. - 6. - 7. - 8. -0,920 (120) 9. 3,794 (18,138) 10. 1,104(120) 11. - 12. 1,428 (120) 13. -0,236 (120) 14. - 15. -	1. - 2. 0,133 3. - 4. 0,505 5. - 6. - 7. - 8. 0,359 9. 0,001 10. 0,272 11. - 12. 0,156 13. 0,814 14. - 15. -
Invloed op besluitvorming	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in... 6. Als man in... 7. Genderidentiteit 8. LHBTIQ+ 9. Sociaaleconomische status	1. 4,11 2. 3,73 3. 3,33 4. 3,88 5. 3,80 6. 4,00 7. 4,11 8. 4,19 9. 3,78	1. 0,50 2. 0,65 3. 0,67 4. 0,53 5. 1,10 6. 0,57 7. 0,69 8. 0,68 9. 0,63	1. - 2. 3,450 (120) 3. - 4. 0,792 (120) 5. - 6. - 7. - 8. -2,104 (120) 9. 1,622 (120)	1. - 2. <0,001 3. - 4. 0,430 5. - 6. - 7. - 8. 0,037

	10. 1 ^e generatiestudent 11. Fysieke handicap 12. Neurodiversiteit 13. Leeftijd 14. Ouderschap 15. Anders, namelijk:	10. 3,92 11. 4,06 12. 3,96 13. 3,96 14. 3,83 15. 3,85	10. 0,60 11. 0,33 12. 0,75 13. 0,51 14. 0,24 15. 0,71	10. 0,848 (120) 11. - 12. 0,490 (120) 13. -0,226 (120) 14. - 15. -	9. 0,107 10. 0,398 11. - 12. 0,625 13. 0,822 14. - 15. -
Authenticiteit	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in... 6. Als man in... 7. Genderidentiteit 8. LHBTIQ+ 9. Sociaaleconomische status 10. 1 ^e generatiestudent 11. Fysieke handicap 12. Neurodiversiteit 13. Leeftijd 14. Ouderschap 15. Anders, namelijk:	1. 3,82 2. 3,53 3. 2,75 4. 3,73 5. 3,55 6. 3,50 7. 3,79 8. 3,73 9. 3,03 10. 3,47 11. 3,17 12. 3,58 13. 3,52 14. 3,38 15. 3,25	1. 0,64 2. 0,92 3. 0,75 4. 0,71 5. 0,45 6. 0,83 7. 1,03 8. 0,74 9. 0,94 10. 0,78 11. 0,72 12. 1,01 13. 0,82 14. 0,18 15. 1,08	1. - 2. 0,866 (120) 3. - 4. -0,909 (120) 5. - 6. - 7. - 8. -1,161 (120) 9. 2,502 (120) 10. 1,554 (120) 11. - 12. 1,036 (61,961) 13. -0,049 (120) 14. - 15. -	1. - 2. 0,338 3. - 4. 0,365 5. - 6. - 7. - 8. 0,248 9. 0,014 10. 0,123 11. - 12. 0,304 13. 0,961 14. - 15. -
Het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in... 6. Als man in... 7. Genderidentiteit 8. LHBTIQ+ 9. Sociaaleconomische status 10. 1 ^e generatiestudent 11. Fysieke handicap 12. Neurodiversiteit 13. Leeftijd 14. Ouderschap 15. Anders, namelijk:	1. 3,62 2. 3,14 3. 2,80 4. 3,36 5. 3,28 6. 3,49 7. 3,13 8. 3,31 9. 2,88 10. 3,18 11. 2,92 12. 3,28 13. 3,39 14. 3,63 15. 3,29	1. 0,54 2. 0,73 3. 1,56 4. 0,54 5. 0,59 6. 0,56 7. 0,65 8. 0,57 9. 0,46 10. 0,53 11. 0,42 12. 0,74 13. 0,55 14. 0,04 15. 0,85	1. - 2. 2,218 (120) 3. - 4. -0,861 (120) 5. - 6. - 7. - 8. 0,416 (120) 9. 2,133 (120) 10. 1,959 (120) 11. - 12. 1,294 (120) 13. -0,866 (120) 14. - 15. -	1. - 2. 0,028 3. - 4. 0,391 5. - 6. - 7. - 8. 0,678 9. 0,035 10. 0,052 11. - 12. 0,198 13. 0,388 14. - 15. -
Incl. algemeen vraag 29: Ik voel mij thuis op de Hogeschool Leiden	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in... 6. Als man in... 7. Genderidentiteit 8. LHBTIQ+ 9. Sociaaleconomische status 10. 1 ^e generatiestudent 11. Fysieke handicap 12. Neurodiversiteit 13. Leeftijd 14. Ouderschap 15. Anders, namelijk:	1. 4,10 2. 3,36 3. 3,33 4. 3,75 5. 4,00 6. 3,84 7. 3,83 8. 3,72 9. 3,00 10. 3,76 11. 3,17 12. 3,75 13. 3,77 14. 4,50 15. 3,78	1. 0,72 2. 1,02 3. 0,58 4. 0,84 5. 0,71 6. 1,01 7. 0,75 8. 0,86 9. 0,93 10. 0,83 11. 0,75 12. 1,00 13. 0,94 14. 0,71 15. 0,97	1. - 2. 2,375 (120) 3. - 4. -0,879 (120) 5. - 6. - 7. - 8. -0,289 (120) 9. 2,632 (120) 10. 0,352 (120) 11. - 12. -0,170 (120) 13. -1,197 (120) 14. - 15. -	1. - 2. 0,019 3. - 4. 0,381 5. - 6. - 7. - 8. 0,773 9. 0,010 10. 0,726 11. - 12. 0,865 13. 0,234 14. - 15. -
Incl. algemeen vraag 30: De meeste studenten op	1. N.v.t. 2. Cultuur/etniciteit 3. Intern. student 4. Geloofsovertuiging 5. Als vrouw in...	1. 3,79 2. 3,35 3. 3,67 4. 3,50 5. 3,00	1. 0,69 2. 1,00 3. 0,58 4. 0,94 5. 0,71	1. - 2. 2,260 (68,531) 3. - 4. 0,258 (106) 5. -	1. - 2. 0,027 3. - 4. 0,797 5. -

de hogeschool vinden inclusie belangrijk	6. Als man in...	6. 3,82	6. 0,81	6. -	6. -
	7. Genderidentiteit	7. 3,33	7. 0,82	7. -	7. -
	8. LHBTIQ+	8. 3,79	8. 0,75	8. -1,419 (106)	8. 0,159
	9. Sociaaleconomische status	9. 2,92	9. 1,04	9. 2,459 (106)	9. 0,016
	10. 1 ^e generatiestudent	10. 3,68	10. 0,90	10. 0,448 (106)	10. 0,626
	11. Fysieke handicap	11. 3,50	11. 1,05	11. -	11. -
	12. Neurodiversiteit	12. 3,68	12. 0,89	12. -0,363 (106)	12. 0,717
	13. Leeftijd	13. 3,52	13. 0,58	13. 0,182 (106)	13. 0,856
	14. Ouderschap	14. 4,00	14. 0,00	14. -	14. -
	15. Anders, namelijk:	15. 3,38	15. 1,30	15. -	15. -
Hele vragenlijst	1. N.v.t.	1. 3,89	1. 0,38	1. -	1. -
	2. Cultuur/etniciteit	2. 3,55	2. 0,58	2. 2,236 (120)	2. 0,027
	3. Intern. student	3. 3,03	3. 0,70	3. -	3. -
	4. Geloofsovertuiging	4. 3,75	4. 0,43	4. -1,156 (120)	4. 0,250
	5. Als vrouw in...	5. 3,60	5. 0,39	5. -	5. -
	6. Als man in...	6. 3,76	6. 0,44	6. -	6. -
	7. Genderidentiteit	7. 3,67	7. 0,67	7. -	7. -
	8. LHBTIQ+	8. 3,73	8. 0,47	8. -0,555 (120)	8. 0,580
	9. Sociaaleconomische status	9. 3,23	9. 0,41	9. 3,111 (120)	9. 0,002
	10. 1 ^e generatiestudent	10. 3,59	10. 0,45	10. 1,576 (120)	10. 0,118
	11. Fysieke handicap	11. 3,39	11. 0,34	11. -	11. -
	12. Neurodiversiteit	12. 3,63	12. 0,61	12. 1,666 (62,010)	12. 0,101
	13. Leeftijd	13. 3,68	13. 0,53	13. -0,534 (120)	13. 0,594
	14. Ouderschap	14. 3,65	14. 0,41	14. -	14. -
	15. Anders, namelijk:	15. 3,49	15. 0,57	15. -	15. -

Bijlage 8 Meest minderheid

Tabel 7

Op welke dimensie voel jij je het meest een minderheid?

Meest minderheid	Aantal
Cultuur/etniciteit	39
Internationale student	2
Geloofsovertuiging	15
Als vrouw in een overwegend mannelijke omgeving	3
Als man in een overwegend vrouwelijke omgeving	11
Genderidentiteit	3
LHBTIQ+	29
Sociaaleconomische status	5
Eerste generatiestudent	8
Fysieke handicap	3
Neurodiversiteit	31
Leeftijd	16
Ouderschap	0
Anders, namelijk:	7