



(Foto: W. Hamerslag, 2020)

Inclusie in de klas

Een onderzoek naar de inclusiebeleving onder studenten van Hogeschool Leiden

Auteur

Wessel Hamerslag | s1100809
s1100809@student.hsleiden.nl
06-52731027

Opdrachtgever

Hogeschool Leiden
Lectoraat Diversiteit
Saniye Çelik

Onderwijsinstelling

Hogeschool Leiden
Zernikedreef 11, 2333 CK Leiden
Faculteit Management en Bedrijf
Opleiding Communicatie

Afstudeerbegeleider: Jordy Keupink
Eerste beoordelaar: Martien Schriemer
Tweede beoordelaar: Nog niet bekend

Inleverdatum: 2 juni 2020

Kans: 1

Aantal woorden: 16041

Conceptueel model: 'Inclusive workplaces:
A review and model' van Shore et al. (2018)

Voorwoord

'No man is an island entire of itself; every man is a piece of the continent, a part of the main'. Aan het begin van het schrijven van deze scriptie, wist ik nog bijna niks van inclusie. John Donne, de schrijver van 'No man is an island' verwoorde het voor mij heel goed en is mij sinds dien bij gebleven. In deze laatste periode van de opleiding Communicatie heb ik ontzettend veel geleerd. Inclusie is een super relevant onderwerp nu de diversiteit in de maatschappij alleen maar toeneemt. Hoewel ik er onbewust wel al af en toe mee bezig was, was inclusie een onderwerp waar ik nog niet veel vanaf wist. Ik ben blij dat ik mezelf heb kunnen verdiepen in de wereld van inclusie en vind ik dat meer bedrijven zich druk moeten maken over het onderwerp. Daarbij ben ik Hogeschool Leiden als veel meer gaan zien dan alleen de hogeschool waar ik m'n opleiding volg, iets wat ik niet had verwacht maar wel heel leuk vind.

Natuurlijk had ik nooit kunnen bedenken hoe de afgelopen periode er uit zou komen te zien toen ik begon. Al in de eerste maand brak het COVID-19-virus uit in Nederland en veranderde alles. Ik vind het nog steeds jammer dat ik mijn scriptie moest schrijven ten tijde van de intelligente lockdown en vond dat best een uitdaging. Wel ben ik weer veel over mezelf te weten gekomen en was het goed voor mijn perspectief van de wereld. Al met al was het een unieke ervaring en ik kijk nu uit naar de pre-master aan de VU die, als alles goed gaat, in februari begint.

Dan zijn er ook nog wat personen die ik graag wil bedanken. Allereerst Saniye Celik en de andere leden van het lectoraat, voor de ontzettend leerzame sparsessies over inclusie en alle andere hulp. Mijn afstudeerbegeleider. Jordy Keupink, voor de feedback, hulp en support. De docenten van Communicatie en het bestuur van J.S.V. Libra, voor het verspreiden van de enquête. Mijn huisgenoten, met wie ik door de omstandigheden nog nooit zo veel tijd mee heb door gebracht, voor het proeflezen en de support in deze 'zware tijden'. Als laatste, maar zeker niet de minste, mijn vriendin Roos, voor all-round de beste zijn en de oneindige support.

*"No man is an island entire of itself; every man is a piece of the continent, a part of the main;
if a clod be washed away by the sea, Europe is the less, as well as if a promontory were, as well as any
manner of thy friends or of thine own were; any man's death diminishes me, because I am involved in
mankind. And therefore never send to know for whom the bell tolls; it tolls for thee."*

*Devotions upon Emergent Occasions
John Donne*

Wessel Hamerslag
Leiden, 1 juni 2020

Samenvatting

Deze scriptie beschrijft het onderzoek naar de beleving van inclusie in de klas onder studenten van de faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden. De reden voor dit onderzoek is dat de hogeschool de functie draagt studenten voor te bereiden goed te functioneren in een maatschappij die alleen maar diverser wordt. Naast de maatschappij, wordt ook de studentenpopulatie steeds diverser. Hogeschool Leiden deed in 2017 de belofte een leergemeenschap te zijn, waar iedereen er toe doet, er bij hoort en bijdraagt. De hogeschool is benieuwd naar hoe het is gesteld met het beleven van inclusie onder de studenten. Doelstelling van het onderzoek is de organisatie adviseren hoe ze invulling moeten geven aan de belofte 'we zijn een leergemeenschap' en welke communicatie(strategie) daarbij past. De doelgroep van het onderzoek is de studenten van de faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden.

Hogeschool Leiden is een multisectorale hogeschool in het hart van de superdiverse Randstad. Doordat de samenleving steeds diverser wordt, zien onderwijsinstellingen het belang van inclusie in. Concurrerende hogescholen uit andere steden uit de Randstad lopen hier in voor op Hogeschool Leiden. Analyse laat zien dat de Leidse hogeschool bekend staat als een overwegend blanke school met weinig diversiteit in zijn studentenpopulatie. Hoewel dit niet al een probleem wordt gezien door de decaan van de faculteit M&B, heeft het toch invloed op aankomende studenten. Met dit onderzoek kijkt ook Hogeschool Leiden nu naar de inclusiebeleving onder zijn studenten.

De belangrijkste stromingen in de theorie over het bevorderen van inclusie hebben te maken met identiteitstheorieën, hoe een inclusieve organisatie er uit moet zien en wat de voordelen van het ervaren van inclusie zijn. Theorieën van Tajfel & Turner; Brewer; Baumeister & Leary; Mor Barak; Nishii; Shore, Randel, Chung, Dean, Ehrhart & Singh en Shore, Cleveland & Sanchez zijn kritisch vergeleken op verschillen en overeenkomsten. Als centrale theorie is gekozen voor Shore, Cleveland & Sanchez omdat deze theorie de belangrijkste elementen van het onderzoek naar inclusie bevat. Deze centrale theorie veronderstelt dat Hogeschool Leiden inclusie kan vergroten door zich in te zetten voor het bevorderen van inclusie. Studenten die meer inclusie ervaren, zouden beter moeten presteren en zich meer verbonden voelen met de hogeschool. Deze mogelijke verbeteringen zijn uitgewerkt in drie hypothesen.

Als methoden van onderzoek zijn deskresearch en kwantitatief onderzoek ingezet. Deskresearch ter beantwoording van deelvragen over het huidige inclusiebeleid, de huidige inclusiebeleving en de wensen en behoeftes van studenten ten aanzien van inclusie. Daarnaast is kwantitatief onderzoek ingezet om de hypothesen te testen. De reden is dat input van een zo groot mogelijk roep nodig is. Mede door de Coronacrisis is geen representatieve steekproef bereikt.

Ondanks de lage respons, laten resultaten zien dat respondenten over het algemeen hoge scores geven aan stellingen over inclusie, maar niet goed op de hoogte zijn van de belofte van de hogeschool en hun rol in het waarmaken van de belofte. Naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek zijn de volgende conclusies te trekken: onder de respondenten staat het over het algemeen goed met de inclusiebeleving. Toch zijn studenten niet goed op de hoogte van de belofte van de hogeschool en hun rol daarin. Daarom moet de bewustwording worden vergroot.

Op basis van de resultaten en conclusies adviseert het onderzoek Hogeschool Leiden de bewustwording van de belofte onder studenten te vergroten. Door timing van het onderzoek luidt het advies ook om het onderzoek voort te zetten in het nieuwe collegejaar, als de studenten weer op school zijn. Door gebruik te maken van het *mere exposure effect* a.d.h.v. kunstwerken en informatieschermen kunnen studenten op de hoogte worden gebracht van de belofte. Vervolgonderzoek moet worden vormgegeven met focusgroepen. Dit draagt uiteindelijk allemaal bij aan het waarmaken van de belofte en maakt het voor Hogeschool Leiden mogelijk een inclusieve leergemeenschap te worden waar iedereen er toe doet, erbij hoort, mee bouwt en bijdraagt.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Probleemformulering	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Probleemstelling	7
1.3 Doelstelling	8
1.4 Deelvragen	8
1.5 Doelgroep	9
1.6 Beperkingen en grenzen	10
1.7 Situatieschets	11
2. Theoretisch kader	16
2.1 Literatuur	16
2.2 Conceptueel model	20
2.3 Hypothesen	22
3. Methodologie	24
3.1 Methoden	24
3.2 Datacollectie	25
3.3 Operationalisatie	28
4. Resultaten	31
4.1 Resultaten	31
4.2 Resultaten en conclusies hypotheses	36
4.3 Conclusies	37
4.3.1 Conclusies deelvragen	37
4.3.2 Koppeling centrale theorie	39
4.3.3 Eindconclusie	39
4.4 Aanbevelingen	40
4.5 Implementatie	42
Bibliografie	46
Bijlage I – Aantekeningen output workshop faculteitsbijeenkomst	49
Bijlage II – Mailcontact over National Coming Out-day	51
Bijlage III – Gespreksverslagen	52
Bijlage IV – Zoekplan deskresearch	54

Bijlage V – Relevante pagina’s Instellingsplan 2017-2022	55
Bijlage VI – Relevante pagina’s Jaarverslag 2018.....	59
Bijlage VII – Relevante pagina’s Jaarbeeld 2018	62
Bijlage VIII – Relevante pagina’s Zelfevaluatie-rapport 2018	65
Bijlage IX – Kaart toeleverende scholen Hogeschool Leiden	67
Bijlage X – Screenshots enquête	68
Bijlage XI – Operationalisatie enquêtevragen	73
Bijlage XII – Berichten verspreiden enquête.....	77
Bijlage XIII – Tabellenrapport resultaten.....	78
Bijlage XIV – Tabellenrapport frequentietabellen enquêtevragen	84
Bijlage XV – Dummy’s	99
Bijlage XVI – Planningen implementatie	100

1. Probleemformulering

Onze maatschappij wordt steeds diverser. Ook Hogeschool Leiden wil goed met deze ontwikkeling omgaan. Dit eerste hoofdstuk zet uit een hoe de Leidse hogeschool omgaat met dit gegeven en laat zien tegen welk probleem zij hierdoor aanlopen. Om de inclusieve leergemeenschap op Hogeschool Leiden te stimuleren zijn drie deelvragen opgesteld. De doelgroep van het onderzoek, de studenten van de faculteit Management & Bedrijf, staat ook beschreven in dit hoofdstuk. Mede door de tijd waarin dit onderzoek plaatsvindt, zijn er grenzen en beperkingen aan verbonden. Door vervolgens het probleem in maatschappelijke context te plaatsen, maakt de situatieschets de relevantie van het probleem voor de hogeschool duidelijk.

1.1 Aanleiding

De toename van diversiteit in de Nederlandse samenleving is inmiddels een “fact of life” geworden. Door migratie, emancipatie en de toename van meer uitgesproken mensen zijn er steeds meer verschillende mensen bij elkaar. Deze toename in diversiteit onder de bevolking is ook terug te zien in de studentenpopulatie. Zo ook in de studentpopulatie van Hogeschool Leiden. Verschillende achtergronden en kenmerken van studenten vragen om een variëteit in lesmateriaal, aanpak, benadering, omgang en faciliteiten vanuit de hogeschool als organisatie en haar docenten. Zo concludeerde Hogeschool Leiden eind 2019 in hun zelfevaluatierapport dat het beroep op ondersteunende voorzieningen door studenten de afgelopen jaren is toegenomen en de verwachting is dat dat de komende jaren ook niet zal afnemen (Hogeschool Leiden, 2019).

Hogeschool Leiden zegt een open en toegankelijke hogeschool te zijn, waar studenten de ruimte krijgen om eigen keuzes te maken en waar goed en inspirerend onderwijs centraal staat. Om dit waar te kunnen maken, heeft Hogeschool Leiden vijf beloftes opgesteld die richting geven aan hun handelen, werkwijzen, de manier van samenwerken en de manier waarop de hogeschool is georganiseerd (Hogeschool Leiden, sd). Een van die beloftes is: “We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij”. De hogeschool streeft naar het bevorderen van inclusiviteit, om te komen tot een leergemeenschap waar iedereen zich veilig en gezien kan voelen. De hogeschool heeft aandacht voor diversiteit en multiculturaliteit en gaat actief het gesprek aan over wat de verschillende waarden en perspectieven van haar studenten en medewerkers betekenen voor de hogeschool als leergemeenschap. (Hogeschool Leiden, 2016).

Een verzameling van signalen heeft er echter toe geleid dat het College van Bestuur (CvB) toch zijn vraagtekens zette bij de beleving van inclusie op de hogeschool. Zo heeft een aantal docenten geklaagd bij het CvB toen op 11 oktober 2019, National Coming Out Day, de regenboogvlag niet werd gehesen. Deze klachten waren voor het CvB een teken van onduidelijkheid over de werkelijke stand van de

inclusiebeleving en was reden genoeg om het lectoraat Diversiteit te vragen onderzoek te doen naar de beleving van inclusie op Hogeschool Leiden (S. Çelik, persoonlijke communicatie, 11 maart 2020). Uit onderzoek onder studenten uit de Antillen op Hogeschool Leiden van Stephan van der Raad (2019) blijkt dat ook onder de studenten niet iedereen de belofte terug ziet en dat er behoefte is aan meer aandacht voor het creëren van een open, veilige en positieve sfeer binnen de klas. Omdat Hogeschool Leiden in haar instellingsplan 2017 -2022 zelf zegt de visie op de hogeschool als leergemeenschap uit te willen werken met zowel docenten en medewerkers, als studenten, heeft het lectoraat Diversiteit besloten ook de studenten mee te nemen in het onderzoek naar de beleving van inclusie op Hogeschool Leiden.

1.2 Probleemstelling

De probleemstelling luidt daarom: *Hoe kunnen gevoelens van inclusie onder studenten van de faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden worden versterkt, zodat de inclusieve leergemeenschap binnen Hogeschool Leiden kan worden bevorderd?*

In het Instellingsplan 2017 - 2022 van Hogeschool Leiden doet de hogeschool de belofte een leergemeenschap te zijn, waar iedereen ertoe doet, erbij hoort, meebouwt en bijdraagt. Hoewel deze belofte al in 2017 werd gemaakt, is in het zelfevaluatie rapport van 2019 te zien dat de hogeschool ervoor kiest terughoudend te zijn met centraal geleide programma's en er daarom verder nog niks met de belofte is gedaan. Dit gebrek aan acties leidt er echter toe dat Hogeschool Leiden de gemaakte belofte niet nakomt en daarmee haar goede naam riskeert. Wanneer de hogeschool deze terughoudendheid over het uitvoeren van de eerder gemaakte beloftes niet verandert, kan dat tot gevolg hebben dat studenten een andere hogeschool zoeken voor hun opleiding.

Hogeschool Leiden heeft baat bij het hebben van zoveel mogelijk studenten. Als hogeronderwijsinstelling krijgt Hogeschool Leiden geld van de overheid op basis van het aantal voltooide bachelors (Rijksoverheid, sd). Een hoger aantal studenten kan een hoger potentieel aantal afgeronde bachelors betekenen. Inclusie kan hier een belangrijke rol in spelen: onderzoek van Deloitte Australia (2013) heeft uitgewezen dat hogere mate van inclusie zorgt voor hogere betrokkenheid bij het werk dat mensen doen. De behoefte naar 'ergens bij horen' is een sterke behoefte, die veel effect heeft op de keuzes die we maken en de dingen die we doen. Het ervaren van exclusie kan dan ook negatieve gevolgen hebben op zowel de geestelijke, als de fysieke gezondheid, het welzijn en het aanpassingsvermogen van een persoon (Baumeister & Leary, 1995). Doordat een persoon beter in zijn vel zit wanneer hij of zij gevoelens van inclusie ervaart, zal die persoon beter presteren, tevredener zijn over zijn of haar plek en meer betrokken zijn bij de organisatie (Mor Barak, 1999).

Omdat Hogeschool Leiden de rol heeft studenten klaar te stomen voor een ingewikkelde, superdiverse samenleving, met een hoge werkdruk, krappe arbeidsmarkt, studieschuld en stress

(Nieuwsuur, 2019), is het van belang dat studenten niet gebukt gaan onder het niet ervaren van inclusie. Daarom is het belangrijk om Hogeschool Leiden inzicht te geven in de huidige ervaring van inclusie onder studenten, zodat zij weten hoe de belofte kan worden waargemaakt en de inclusieve leergemeenschap kan worden bevorderd.

1.3 Doelstelling

In het Instellingsplan 2017 – 2022 (Hogeschool Leiden, 2016) maakt Hogeschool Leiden de volgende belofte: “We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij”. Om deze belofte waar te kunnen maken heeft de hogeschool inzicht nodig in de huidige inclusiebeleving van zowel de werknemers, als de studenten van de onderwijsinstelling. Het onderzoek naar de inclusiebeleving onder werknemers is reeds gestart, maar omdat de input van studenten minstens zo belangrijk is, is het doel van dit onderzoek het geven van inzicht in de beleving van inclusie onder studenten van Hogeschool Leiden. Zo kan de hogeschool op basis van input van zijn werknemers en studenten de beste manier vinden om invulling te geven aan haar belofte.

Door het bereiken van de onderzoeksdoelstelling, kan vervolgens de organisatiedoelstelling ook worden behaald. De organisatiedoelstelling is om de belofte voor 2022 waar te maken. In het instellingsplan geeft Hogeschool Leiden al aan dat het invullen van de belofte zich niet goed leent voor een uitwerking in de vorm van een plan of een pakket concrete maatregelen. Daarom zegt ze de belofte in de komende periode verder uit te werken in overleg met docenten en medewerkers. Daarnaast vindt de hogeschool het passend bij een leergemeenschap om het gesprek aan te gaan met studenten, studieverenigingen en alumni (Hogeschool Leiden, 2016). Dit onderzoek kijkt naar de beleving van inclusie onder studenten van Hogeschool Leiden, om de hogeschool een advies te geven over hoe zij de belofte uit hun Instellingsplan waar kunnen maken.

1.4 Deelvragen

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, zijn drie deelvragen opgesteld:

Deelvraag 1: Wat is het huidige beleid van Hogeschool Leiden op het gebied van inclusie?

Het College van Bestuur heeft het Lectoraat Diversiteit opdracht gegeven de beleving van inclusie op Hogeschool Leiden te onderzoeken. Om advies te kunnen geven over hoe ze invulling moeten geven aan de belofte van het zijn van een inclusieve leergemeenschap, kijkt het onderzoek naar het huidige beleid van de hogeschool met betrekking tot inclusie. Op deze manier kan worden bepaald welke delen goed gaan en geen verandering nodig hebben en welke delen moeten worden aangepast. Het onderzoek maakt gebruik van deskresearch om te onderzoeken wat het beleid vanuit de hogeschool is en maakt gebruik van kwantitatief onderzoek om te onderzoeken in hoeverre de studenten op de hoogte zijn van dit beleid.

Deelvraag 2: Hoe is de beleving van inclusie onder de studenten van de faculteit Management & Bedrijf nu?

Voor het beantwoorden van deze deelvraag is het van belang eerst te kijken naar de huidige beleving van inclusie onder studenten van de faculteit. Hierbij is het van belang om input te krijgen van zo veel mogelijk studenten. Deze deelvraag wordt dan ook onderzocht aan de hand van kwantitatief onderzoek. Omdat de input van zoveel mogelijk studenten hier van belang is, is deze deelvraag onderzocht aan de hand van kwantitatief onderzoek.

Deelvraag 3: Wat zijn verbeterpunten ten aanzien van het ervaren van inclusie volgens studenten van faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden?

Het onderzoek krijgt inzicht in verbeterpunten die studenten belangrijk vinden door te kijken naar wat ze aangeven te missen met betrekking tot inclusie. Op basis van de respons op de enquête kan het onderzoek advies geven waar Hogeschool Leiden volgens de respondenten op moet letten bij het creëren van een inclusieve leergemeenschap.

1.5 Doelgroep

Het College van Bestuur wil graag inzicht in de beleving van inclusie op Hogeschool Leiden. Voor de input van docenten en andere werknemers van Hogeschool Leiden is al een onderzoek gestart; dit onderzoek richt zich op de studenten van Hogeschool Leiden. Er zijn 10.869 studenten op Hogeschool Leiden (2019), en hoewel het een onderzoek naar inclusie betreft, zou onderzoek onder alle studenten te lang duren voor het tijdsbestek van dit onderzoek. Daarnaast is zo'n groot onderzoek te kostbaar. Daarom is de doelgroep afgebakend door eerst een faculteit van de hogeschool uit te lichten.

Het lectoraat Diversiteit is onderdeel van de Faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden. Binnen deze faculteit vallen opleidingen als Commerciële Economie, Communicatie, hbo-Rechten en Human Resource Management. Verschillende docent-onderzoekers van het lectoraat zijn betrokken vanuit deze opleidingen, om het vraagstuk diversiteit en inclusie in het onderwijs te kunnen inbedden. In *Bijlage I – Aantekeningen output workshop faculteitsbijeenkomst* is te zien dat op de faculteitsdag van Management & Bedrijf ook bleek dat inclusie leeft onder de werknemers en dat er behoefte is aan handvaten voor het omgaan met diversiteitsproblemen en het bevorderen van inclusie. Daarnaast vond het onderzoek van Stephan van der Raad ook plaats binnen de faculteit Management & Bedrijf en is de faculteit met 3.188 studenten de grootste van Hogeschool Leiden (Hogeschool Leiden, 2018).

Om de doelgroep nog verder te specificeren, kijkt het onderzoek naar twee opleidingen van de faculteit. Uit een gesprek met Sabine Horee, studentendecaan voor de faculteit Management & Bedrijf van

Hogeschool Leiden, blijkt dat er binnen de faculteit opleidingen zijn die qua studentenpopulatie sterk van elkaar verschillen. Twee van deze opleidingen zijn Communicatie en hbo-Rechten.

Hogeschool Leiden legt binnen de opleiding Communicatie de nadruk op taal en zegt zelf dat een goede beheersing van de Nederlandse taal noodzakelijk is voor deze opleiding. Studenten waar Nederlands niet de eerste taal is, kunnen dus meer moeite hebben met de opleiding en dit kan ze afschrikken. De opleiding Communicatie is dan ook voor het grootste gedeelte een blanke opleiding met veel Nederlandse studenten die over het algemeen minder vaak bij een decaan komen en 'meer hetzelfde pad met elkaar bewandelen' (S. Horee, Persoonlijke communicatie, 26 maart 2020). De opleiding hbo-Rechten daarentegen, heeft een studentenpopulatie met een grotere diversiteit. Deze grotere diversiteit kan komen doordat het studeren van rechten voor status zorgt in veel niet westerse culturen. Deze grotere diversiteit brengt ook uniekere studenten met zich mee die meer uiteenlopende problemen hebben en vaker een decaan nodig hebben (S. Horee, Persoonlijke communicatie, 26 maart 2020). Door studenten van deze twee opleidingen te onderzoeken, is een diverse onderzoeksdoelgroep gekozen, waardoor de resultaten ook representatief zijn voor de rest van de studentenpopulatie van Hogeschool Leiden.

1.6 Beperkingen en grenzen

Aan het onderzoek zijn enkele beperkingen en grenzen verbonden. Het onderzoek richt zich op de studenten van Hogeschool Leiden. Gedurende het jaar worden studenten gevraagd mee te werken aan verschillende afstudeeronderzoeken en andere onderzoeken. De Nationale Studenten Enquête, een jaarlijks terugkerend onderzoek onder alle studenten van Nederland, had over de afgelopen jaren een netto responspercentage tussen de 31% en 43% (CBS, 2019). De NSE is een enquête die een goed incentive aanbiedt, in de vorm van reischeques, cadeaukaarten en iPads om studenten de vragenlijst in te laten vullen. Voor dit onderzoek is geen budget, dus ook geen budget voor een incentive. Dit kan een lage respons tot gevolg hebben, wat de validiteit van de resultaten kan schaden.

Een andere beperking van het onderzoek, is het feit dat alleen onderzoek is gedaan onder de studenten van de opleidingen Communicatie en Hbo-Rechten. Hoewel deze opleidingen waarschijnlijk representatief zijn voor het inclusiebeeld van Hogeschool Leiden, zijn dit slechts twee van de 23 opleidingen die Hogeschool Leiden aanbiedt. Conclusies van dit onderzoek zullen daarom niet altijd opgaan voor de gehele studentenpopulatie van de hogeschool

De grootste beperking zit in de timing van het onderzoek. Op 15 maart 2020 kondigde de Nederlandse overheid maatregelen aan om de verspreiding van het Coronavirus (COVID-19) tegen te gaan (Rijksoverheid, 2020). Scholen en universiteiten zijn voor de rest van het collegejaar gesloten, waardoor onderwijs online plaatsvindt. De doelgroep van het onderzoek, studenten van Hogeschool Leiden, zijn daardoor niet op de hogeschool. Het onderzoek verwacht dat studenten minder betrokken zijn bij

Hogeschool Leiden in deze situatie, waardoor het vergaren van respons moeizamer gaat dan normaal. Doordat de enquête daarnaast gaat over hun ervaringen met inclusie in de klas, kan dit invloed hebben op de respons van de studenten.

Het verspreiden van de enquête onder de studenten van Hbo-rechten kan niet via officiële kanalen van de opleiding, omdat zij die vrij willen houden voor berichtgevingen over maatregelen met betrekking tot het Coronavirus. Om de vragenlijst toch bij de studenten te krijgen, maakt het onderzoek gebruik van het netwerk van L.V.S. Libra, de studievereniging voor studenten van Hbo-rechten en Sociaal Juridische Dienstverlening van Hogeschool Leiden. Dit is wel een beperkt deel van het totaal aantal Hbo-rechtenstudenten en daardoor minder representatief.

1.7 Situatieschets

Hogeschool Leiden is een multisectorale hogeschool in het hart van de Randstad, midden tussen de drie grote steden van Nederland: Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. Als hogeschool krijgt het een vast bedrag van de overheid om voort te kunnen bestaan en heeft dus geen winstoogmerk (Hogeschool Leiden, 2019). Daarnaast ontvangen hogeronderwijsinstellingen ook geld op basis van het aantal inschrijvingen en halen ze inkomsten uit collegegeld (Rijksoverheid, sd). Hoewel de hogeschool geen winstoogmerk heeft, concurreert ze wel voor studenten met hogescholen uit de omgeving. Hogescholen uit de omgeving die qua grootte het meest op Hogeschool Leiden lijken, zijn Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Inholland, Hogeschool Rotterdam, De Haagse Hogeschool en Hogeschool Utrecht. Om een beeld te geven van hoe deze hogescholen zich tegenover elkaar verhouden, zijn ze schematisch weergegeven in de onderstaande tabel.

Onderwijsinstelling	Aantal opleidingen	Aantal studenten	Aantal werknemers	Cijfer NSE (Studiekeuze123, 2020)
Hogeschool Leiden (2019)	23	10.869	1.134	3,8
Hogeschool van Amsterdam (2019)	56	45.460	4.066	3,7
Hogeschool Inholland (2019)	67	24.500	2.180	3,8
Hogeschool Rotterdam (2019)	76	39.030	3.708	3,7
De Haagse Hogeschool (2019)	39	25.744	2.089	3,7
Hogeschool Utrecht (2019)	60	34.527	3.329	3,7

Figuur 1.1: Hogescholen in de Randstad

Zoals is te zien in *Figuur 1.1: Hogescholen in de Randstad*, is Hogeschool Leiden met slechts de helft van het aantal studenten dat Hogeschool Inholland heeft, het kleinste aantal studenten en werknemers een relatief kleine hogeschool. Naast de belofte over het zijn van een leergemeenschap, maakt Hogeschool Leiden nog een andere belofte in hun Instellingsplan 2017 – 2022: wij kennen de student, de student

kent ons. In *Bijlage III – Gespreksverslagen* is te zien dat decaan Sabine Horee deze belofte ziet terugkomen op de hogeschool. Opleidingen kunnen in principe maatwerk leveren aangepast op de behoeftes van studenten. Hogeschool Leiden haalt dus haar voordeel uit het kleinere aantal studenten, door, zoals ze zelf ook zegt, meer aandacht te hebben voor haar studenten (Hogeschool Leiden, 2016).

Een ander voordeel van het hebben van minder studenten, is de ruimte die een hogeschool nodig heeft. Zo heeft Hogeschool Leiden één locatie waar alle opleidingen worden gegeven die ze aanbiedt. Alle studenten zitten dus bij elkaar in een gebouw. Dit is anders op de hogescholen van Inholland, De Haagse Hogeschool, Utrecht en Rotterdam. Deze hebben allemaal locaties verspreid door de stad of zelfs verspreid over verschillende steden (Keuzegids, 2020), waardoor opleidingen en dus studenten van elkaar gescheiden worden. Toch laat de Rotterdamse hogeschool zien dat dit niet alleen een nadeel is. Met gebouwen door heel Rotterdam kunnen ze opleidingen groeperen en zo kan Hogeschool Rotterdam de faciliteiten en gebruiken per locatie afstemmen op de wensen en behoeften van de studenten. Het voordeel voor Hogeschool Leiden is dat alle studenten bij elkaar op één campus zitten, iets dat bijdraagt aan het gevoel dat Hogeschool Leiden echt één leergemeenschap is.

Over de kwaliteit van hun onderwijs zeggen de studenten van de verschillende hogescholen hetzelfde: de hogescholen uit de Randstad scoren allemaal vrijwel gelijk op ‘algemene tevredenheid opleiding’ in de Nationale Studenten Enquête (Studiekeuze123, 2020). Toch scoort Hogeschool Leiden, samen met Hogeschool Inholland, net iets hoger dan de rest. Studenten van Hogeschool Leiden zijn dus over het algemeen tevreden met hun opleiding, iets wat de betrokkenheid bij de onderwijsinstelling enkel ten goede komt.

De steden met de grootste diversiteit onder de bevolking liggen allemaal in de Randstad. Op 1 januari 2019 was Den Haag de stad met de grootste diversiteit van Nederland, zoals in *Figuur 1.2: percentage van bevolking met een migratieachtergrond* is te zien. Amsterdam en Rotterdam volgden niet ver daarachter en Utrecht komt met 35,2% het meest in de buurt bij de 31,3% van Leiden.

Stad:	Bevolking met een migratieachtergrond (%):
Den Haag	54,6%
Amsterdam	54,4%
Rotterdam	51,6%
Utrecht	35,2%
Leiden	31,3%

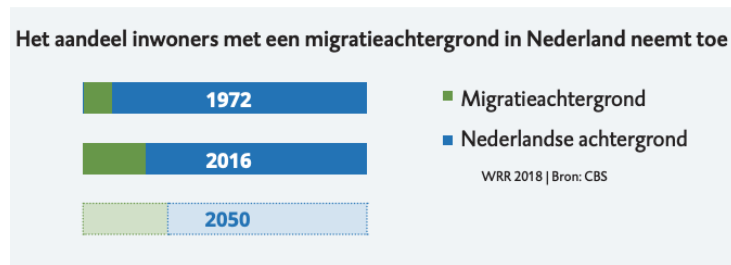
Figuur 1.2: percentage van bevolking met een migratieachtergrond (CBS, 2020)

De diversiteit onder de inwoners van een stad is terug te zien in de studentenpopulatie. Zo is in *Figuur 1.3: hbo-studenten in de Randstad* te zien hoeveel hbo-studenten er in de steden van de Randstad wonen en wat hun achtergrond is. Lang niet alle studenten gaan naar school in de stad waar ze wonen, maar het geeft wel een beeld van de verdeling tussen Nederlandse studenten en studenten met een migratieachtergrond.

Stad:	Hbo-studenten Nederlandse achtergrond:	Hbo-studenten migratieachtergrond:	Hbo-studenten totaal:	Hbo-studenten migratieachtergrond (%)
Leiden	2.764	1.027	3.791	27,1%
Amsterdam	10.687	11.954	22.641	52,8%
Rotterdam	7.977	10.720	18.697	57,2%
Den Haag	6.050	9.873	15.923	62,0%
Utrecht	9.080	3.731	12.811	29,1%

Figuur 1.3: hbo-studenten in de Randstad (CBS, 2019)

Leiden heeft minder hbo-studenten met een migratieachtergrond dan Amsterdam, Rotterdam en Den Haag, wat tot gevolg heeft dat Hogeschool Leiden over het algemeen een “witte” school is. Dit kan, bij het opstellen van een beleid voor inclusie, zorgen voor



Figuur 1.4: Toename aantal inwoners Nederland met migratieachtergrond

een te “witte” kijk op de invulling van het beleid, waardoor niet iedereen zich gezien kan voelen. Zo kwam tijdens een workshop op een faculteitsbijeenkomst van Management & Bedrijf naar voren dat aankomende studenten bewust voor Den Haag kiezen omdat ze zich niet herkennen in het beeld dat ze krijgen op een open dag van Hogeschool Leiden, zoals is te zien in *Bijlage I - Aantekeningen output workshop faculteitsbijeenkomst*. Omdat het CBS voorspelt dat de diversiteit in de Nederlandse maatschappij in de komende jaren alleen maar zal toenemen (Figuur 1.4), kan dit ook gelden voor Leiden en dus ook voor de studentenpopulatie van Hogeschool Leiden.

Hoewel Hogeschool Leiden al sinds 2017 de belofte over het zijn van een leergemeenschap in hun instellingsplan hebben staan, is dit onderzoek onderdeel van het eerste grote onderzoek naar inclusie op Hogeschool Leiden. De concurrerende hogescholen zijn daar wel al actiever mee bezig. Zo publiceerde Inholland begin 2020 een rapport waarin ze de resultaten van een onderzoek naar inclusie en diversiteit in drie van de steden (Amsterdam, Diemen en Rotterdam) waar ze actief zijn publiceerde. Het onderzoek was een samenwerking tussen drie lectoraten van de drie locaties en had dezelfde insteek als dit onderzoek: inzicht geven in de stand van zaken rondom inclusie en diversiteit, om zoiets bij te kunnen dragen aan het bevorderen van een inclusieve werkomgeving. Door gebruik te maken van focusgroepen, interviews en enquêtes kon het resultaat van het onderzoek docenten, werknemers en studenten van Inholland handvaten geven voor omgaan met verschillen en diversiteitsvraagstukken.

Ook de Haagse Hogeschool heeft een lectoraat dat zich bezighoudt met inclusie: het lectoraat *Inclusive Education*. In tegenstelling met het lectoraat Diversiteit van Hogeschool Leiden, heeft dit lectoraat de focus voor een groot deel op de studenten gelegd. Zo wordt de vaste ‘Research group’ van

medewerkers en docenten aangevuld door een groep van studenten. De visie op deze eenheid is dat studenten een belangrijke rol moeten spelen in het creëren van een inclusieve leeromgeving, omdat ze er zelf onderdeel van zijn (De Haagse Hogeschool, sd).

De Haagse Hogeschool heeft nog geen grootschalig onderzoek naar inclusie afgerond, zoals Inholland dat heeft gedaan. Wel heeft ze een kort onderzoek gepubliceerd over de ondersteuningsnetwerken van verschillende studenten aan De Haagse Hogeschool (De Haagse Hogeschool, 2019), en een boek waarin elk lid van het lectoraat vertelt wat inclusie voor hem of haar is (Lectoraat Inclusive Education, 2019). Hoewel De Haagse Hogeschool nog geen handvaten heeft opgesteld voor haar personeel en studenten, is het lectoraat wel sterk gebouwd en is ze veel met het onderwerp bezig.

De Hogeschool van Amsterdam (HvA) publiceerde in 2017 al een inventarisatie van de inclusiviteit op de hogeschool. Doordat het CvB van de hogeschool het idee had dat er belemmeringen waren voor studenten om deel te nemen aan hun studie, vond de Amsterdamse hogeschool het tijd voor een inventarisatie. De onderzoekers concludeerde dat studenten zich over het algemeen welkom en op hun gemak voelen op de HvA. Toch blijkt dat binnen de diverse studentpopulatie op de hogeschool zich ook studenten bevinden die zich niet altijd onderdeel voelen. Het type student dat de exclusie ervaarden en de redenen voor het ervaren van exclusie bleken divers te zijn, en laten zien dat inclusie zelfs op een diverse hogeschool als de HvA een uitdaging is (Hogeschool van Amsterdam, 2017).

Met het begin van het collegejaar 2019-2020, startten er vijftien trainees aan de HvA met een traject dat erop gericht is om rolmodellen te creëren voor studenten met een multiculturele achtergrond, om uiteindelijk het studiesucces van studenten te vergroten. Met dit diversiteitsbeleid wil de HvA een veilige en herkenbare omgeving creëren voor zowel medewerkers als studenten (Hogeschool van Amsterdam, 2019).

Op 4 februari 2016 ondertekende Hogeschool Rotterdam het *Charter Diversiteit*. Daarmee spreekt ze de intentie uit om de diversiteit onder haar werknemers te vergroten en inclusiviteit in het onderwijs te bevorderen (Hogeschool Rotterdam, 2016). Op Hogeschool Rotterdam doet het Kenniscentrum Talentontwikkeling onderzoek naar inclusie. Dit kenniscentrum is bezig met verschillende projecten om hun hogeschool, maar ook hun stad inclusiever te maken. Zo dragen ze bij aan het mbo-1 onderwijs, onderzoeken ze de mismatch tussen het onderwijs en de vraag van de technische arbeidsmarkt en bieden ze participatiemogelijkheden aan kwetsbare groepen (Hogeschool Rotterdam, sd). Hogeschool Rotterdam staat nog steeds achter de belofte die ze in 2016 ondertekende en zet zich actief in voor een inclusieve leeromgeving op hun hogeschool en draagt bij aan gelijkere kansen voor inwoners van Rotterdam.

Hogeschool Utrecht zegt op haar website dat ze met praktijkgericht onderzoek diversiteit en inclusie ondersteunen. Volgens de HU is onderwijs een belangrijke sociale voorziening die mensen de beste kans in de maatschappij geeft. Daarom zegt ze haar onderwijs zo goed mogelijk aan te passen aan de inhoud, motivatie, niveau en omstandigheden van elke student. Daarnaast zijn ze betrokken bij projecten voor daklozen, mensen met schulden en andere kwetsbare groepen (Hogeschool Utrecht, sd).

Hogeschool Utrecht doet onderzoek naar vier thema's. Een van die thema's is Sociale Innovatie, waarin ze onderzoek doen hoe er aan een samenleving kan worden gebouwd waarin iedereen kan meedoen, zich veilig voelt en tot zijn recht komt. Verder zijn studenten betrokken door middel van afstudeeronderzoeken, student-assistentenschappen en leerwerkplaatsen (Hogeschool Utrecht, sd). Hoewel de HU verschillende publicaties heeft gedaan die te maken hebben met inclusie, zijn dit allemaal onderzoeken naar specifieke branches. De HU is verder niet actief bezig met onderzoek naar het verbeteren van de inclusiebeleving op de hogeschool zelf.

Samenvattend, is Hogeschool Leiden is een relatief kleine hogeschool in het midden van de superdiverse Randstad die in de komende jaren alleen maar diverser zal worden. Toch blijft de diversiteit in Leiden en zijn studentenpopulatie achter ten opzichte van de rest van de Randstad. De concurrenten zijn, net als Hogeschool Leiden zelf, actief bezig met het onderwerp inclusie, wat duidelijk maakt dat het onderwerp relevant is en hogescholen het belang van goed beleid ten aanzien van inclusie en diversiteit inzien. De hogescholen van Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Inholland, hebben allemaal al het onderzoek uitgevoerd waar Hogeschool Leiden nu nog mee bezig is. Deze hogescholen hebben hun werknemers en studenten al handvaten kunnen geven voor het omgaan met diversiteit en hebben een beter beeld van hun weg naar inclusie. Hoewel Hogeschool Leiden dus achter sommige concurrenten aanloopt, ligt hier ook een kans: er kan geleerd worden van hoe de omliggende hogescholen diversiteitsproblemen hebben aangepakt, waardoor een effectief beleid kan worden gevormd.

Sterktes	Zwaktes
• Relatief kleine hogeschool; • Hoge tevredenheid van studenten; • Eén locatie, die goed bereikbaar is;	• “Witte” hogeschool; • Nog geen handvaten of beleid voor werknemers en studenten met betrekking tot inclusie
Kansen	Bedreigingen
• Diversiteit en inclusie zijn belangrijke en relevante onderwerpen in de hedendaagse maatschappij; • Leren van hoe andere hogescholen omgaan met problemen rondom diversiteit/inclusie.	• Hogescholen in omgeving hebben al uitgebreidere plannen voor diversiteit en inclusie; • Omliggende steden hebben een grotere diversiteit;

Figuur 1.4: SWOT-analyse Hogeschool Leiden met betrekking tot inclusie

2. Theoretisch kader

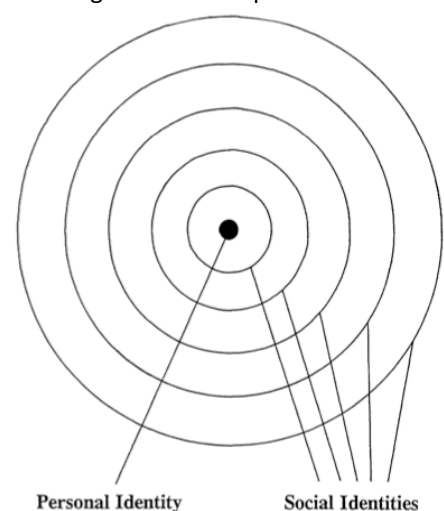
“No person is an island”, zei de Engelse dichter John Donne in 1624 al. En hij had gelijk: talloze onderzoeken hebben inmiddels aangetoond dat mensen sociale wezens zijn en het fijn vinden om sociale contacten te hebben met andere mensen. Waar er eerst werd onderzocht hoe verschillen tussen mensen voor zo min mogelijk problemen kunnen zorgen, wordt er tegenwoordig juist meer gekeken naar hoe deze verschillen verenigd kunnen worden zodat er kracht uit kan worden gehaald. Het theoretisch kader zet zes theorieën uiteen die over de afgelopen 50 jaar hebben bijgedragen aan onderzoek naar inclusie. Deze zes theorieën vormen de opbouw voor het conceptuele model dat centraal staat in dit onderzoek. Op basis van het conceptuele model zijn drie hypotheses opgesteld die toetsen of het model Hogeschool Leiden kan helpen.

2.1 Literatuur

Inclusie is een begrip dat inherent is aan sociale contacten, en daarmee ook aan sociale psychologie. Inclusie heeft te maken met de dynamiek in groepen en wanneer mensen zich op hun gemak voelen bij een groep. De inmiddels al 50 jaar oude *Social Identity Theory* (Tajfel, 1978) (Tajfel & Turner, 1979) stelt dat mensen hun identiteit vormen op basis van de groepen waarmee ze zich identificeren. Doordat elk persoon lid is van een unieke samenstelling van sociale groepen, ontstaan er individuele verschillen in persoonlijke identiteiten, die de sociale identiteit van een persoon vormt. Aan de hand van sociale categorisatie, het indelen van mensen in sociale groepen, zijn mensen constant bezig met het vergelijken van zichzelf met anderen. Daarnaast zijn mensen volgens Tajfel ook altijd bezig met zelfcategorisatie, het indelen van iemands zelf. Door deze constante vergelijking tussen iemands zelf en anderen ontstaat een ‘wij versus zij’-gevoel, wat mensen helpt bij het zichzelf geven van een plek in de samenleving.

De Amerikaanse psycholoog Marilynn Brewer gaat in haar *Optimal Distinctiveness Theory* (ODT) (1991) nog een stap verder: volgens haar vormen personen niet alleen hun identiteit op basis van groepen, maar vormen mensen een sociale identiteit voor elke sociale groep waar ze zich mee identificeren. Dit illustreert Brewer aan de hand van het model in *Figuur 2.1: Persoonlijke en sociale identiteiten*. De stip in het midden staat voor de persoonlijke identiteit, voor hoe iemand echt is, met alles wat die persoon leuk vindt en graag doet.

De ringen symboliseren de sociale identiteiten. Elke sociale identiteit is voor een andere ‘plek’. Op school, bij vrienden, bij



Figuur 2.1: Persoonlijke en sociale identiteiten (Brewer, 1991)

collega's, elke situatie laat iemand een andere identiteit aannemen waarin ze enkele aspecten van hun volledige persoonlijke identiteit minder of helemaal niet laten zien en andere juist meer naar voren laten komen. Zo ontstaat een identiteit die perfect past bij de mensen en situatie waar op dat moment mee om wordt gegaan, zodat die mensen de persoon optimaal accepteren. Identiteit bestaat volgens Brewer dus in gradaties, waar elke hogere gradatie een bredere groep vertegenwoordigt waar de persoon zich mee identificeert. Deze persoonlijke en sociale identiteiten zijn afhankelijk van wat de persoon als zijn 'zelf' ziet. Verandert zijn zelfbeeld, dan veranderen zijn identiteiten ook mee.

Volgens Brewer's Optimal Distinctiveness Theory (1991) ontstaan de verschillende sociale identiteiten die mensen hebben door een compromis te sluiten tussen bevestiging krijgen van anderen en het behoud van de unieke, eigen persoonlijke identiteit. Mensen voelen zich thuis in groepen waar de balans tussen die twee tegengestelde behoeftes voor hen het beste is. In een situatie waar een persoon te veel van zijn of haar eigenschappen moet onderdrukken, zal die persoon zich minder op zijn of haar gemak voelen. Maar ook in een situatie waar een persoon merkt dat de anderen juist heel erg lijken op hem of haar, voelt iemand zich minder op zijn of haar gemak, doordat de gevoelens van eigenwaarde worden bedreigd.

De ODT vormt de basis van veel definities van inclusie: een persoon moet de ruimte hebben om te zijn wie hij is, en tegelijkertijd het idee hebben dat hij wordt gewaardeerd voor wie hij is door de andere leden van de groep.

Mensen vinden het dus fijn om ergens bij te horen. Maar volgens Baumeister en Leary (1995) vinden mensen het meer dan alleen 'fijn'. Zij onderzochten het belang van 'ergens bij horen' en concludeerden dat '*the need to belong*' een fundamentele motivatie is voor een groot deel van het gedrag van mensen. Zo hechten mensen meer waarde aan prestaties die ze kunnen delen en worden gewaardeerd door anderen, dan aan prestaties die ze helemaal alleen halen. Daarnaast hechten mensen ook veel waarde aan goedkeuring en intimiteit, twee dingen die nauw verbonden zijn met het vormen en onderhouden van sociale banden.

Baumeister en Leary (1995) onderschrijven het belang van inclusie door te laten zien dat wanneer iemand geen plek in een groep kan vinden, en dus de behoefte om ergens bij te horen niet wordt vervuld, dit negatieve effecten kan hebben op zowel de fysieke als mentale gezondheid, het welzijn en het aanpassingsvermogen van mensen. In hun artikel halen ze verschillende onderzoeken aan die uitwijzen dat mensen die niet ergens bij horen meer kans hebben op hartaanvallen, meer last van stress en een zwakker immuunsysteem hebben. Daarnaast plegen deze mensen meer misdaden dan mensen die wel bij een sociale groep horen. Dit is te verklaren doordat mensen die ergens bij horen, personen om hun heen hebben om mee te praten, reflecteren, vergelijken en om op te steunen in moeilijkere tijden. Mensen die nergens bij horen, staan er alleen voor en moeten die lasten zelf dragen, met alle negatieve gevolgen van dien. Ergens bij horen is dus niet alleen iets wat mensen 'wel graag zouden willen', maar écht nodig hebben. In een tijd waarin veel Nederlandse studenten last hebben van

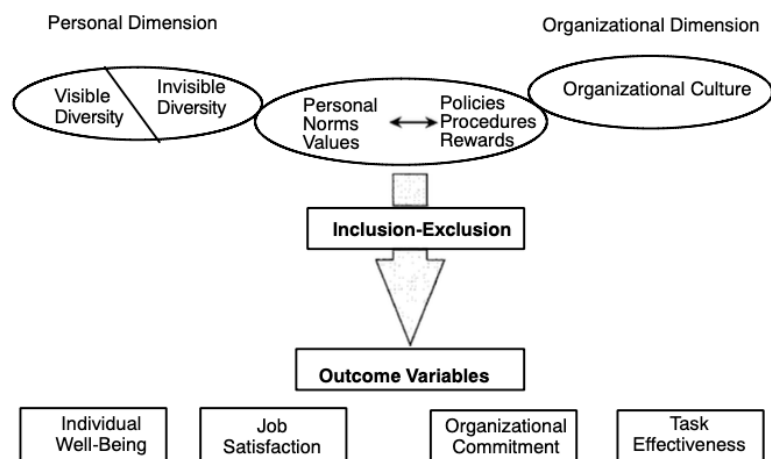
de hoge werkdruk en stress (Nieuwsuur, 2019), kan het ervaren van exclusie nog zwaardere negatieve gevolgen hebben voor studenten, en mag het belang van inclusie niet onderschat worden.

Ook Michàl Mor Barak zag dat 'ergens bij horen', of het ervaren van inclusie, positieve effecten kan hebben op persoonlijke en organisationele uitkomsten (1999) en vond dat toekomstig onderzoek zich meer moest focussen op inclusie vs. exclusie, zodat de effecten van inclusie en exclusie duidelijker worden. Daarom besloot zij verbanden te leggen tussen voorgaande onderzoeken en zo een theoretisch kader en model op te zetten die gebruikt kunnen worden in toekomstig onderzoek naar inclusie. Het model van Mor Barak is te zien in *Afb. 2 model voor een inclusieve organisatie* (Mor Barak, 1999).

Volgens Mor Barak (1999) heeft

inclusie twee dimensies: de persoonlijke dimensie en de organisationele dimensie.

Binnen de persoonlijke dimensie vallen zichtbare en onzichtbare diversiteit. Zichtbare diversiteit is bijvoorbeeld afkomst, wat duidelijk zichtbaar kan zijn door de huidskleur. Deze categorie zorgt volgens Mor Barak voor de meeste conflicten tussen



Figuur 2.2: Model voor een inclusieve organisatie (Mor Barak, 1999)

mensen, omdat duidelijk zichtbare verschillen voor meer spanning zullen zorgen. Toch moet onzichtbare diversiteit niet vergeten worden. Seksuele oriëntatie is hier een goed voorbeeld van: deze kan onzichtbaar zijn, totdat de persoon in kwestie uit de kast komt. Vanaf dat moment kan het voor discriminatie en vooroordelen zorgen. Diversiteit zorgt binnen bedrijven voornamelijk voor problemen doordat verschillen tussen mensen vaak neerkomen op complexe combinaties van zichtbare en onzichtbare verschillen.

Daar komt dan de tweede dimensie nog bij: de organisationele dimensie. Deze bepaalt hoe de organisatie omgaat met de verschillende eigenschappen van de personen en hoe ze omgaat met de zichtbare en onzichtbare verschillen tussen mensen. Een organisatie kan drie soorten culturen hebben als het op inclusie en diversiteit aankomt: monolithisch, waar de normen en waarden van slechts één dominante cultuur worden gewaardeerd en die van andere culturen worden buitengesloten; multicultureel, waar de organisatie wel erkent dat er meerdere culturele groepen zijn, maar de dominante cultuur nog steeds wordt voorgetrokken; of pluralistisch, wanneer ze de normen en waarden van diverse groepen verenigen en de meerwaarde van een multiculturele organisatie erkennen.

Net als bij Brewers's ODT, is hier in de kern van het model een strijd gaande tussen de persoonlijke eigenschappen van een persoon en de regels en gewoontes van de organisatie, wat eigenlijk een sociale groep is waar een persoon lid van is. Zo ontstaat een wisselwerking tussen de persoonlijke normen en waarden van een persoon aan de ene kant en het beleid, de procedures en de manier waarop de organisatie met belonen omgaat aan de andere kant. Deze krachten bepalen de maten van inclusie of exclusie die een persoon ervaart. Voor het creëren van een inclusieve werkomgeving voor studenten, is het dus van belang dat Hogeschool Leiden haar beleid richt op het bevorderen van inclusie.

Wat volgens HRM-wetenschapper Lisa Nishii (2013) nog ontbrak in het onderzoek naar inclusie, was een beschrijving van een inclusief werkklimaat. Nishii was er ook van overtuigd dat het ervaren van inclusie belangrijk is voor mensen, maar gaat wat betreft de rol van de organisatie of groep in het creëren van inclusie nog een stap verder dan Mor Barak.

Waar Mor Barak het alleen had over een organisationele en een persoonlijke dimensie, beschrijft Nishii een inclusief werkklimaat met drie dimensies: ten eerste moet er een fundering van eerlijke gebruiken en op diversiteit gerichte gewoontes zijn, die helpen bij het wegnemen van vooroordelen onder mensen. Mensen moeten het idee hebben dat sprake is van rechtvaardigheid en een gelijk speelveld, waar niemand wordt bevoordeeld of benadeeld. Wanneer mensen wel zichzelf kunnen zijn, maar vervolgens worden benadeeld om wie of hoe ze zijn, kan er geen sprake zijn van een inclusieve werkomgeving.

De tweede dimensie van een inclusief werkklimaat is het integreren van de mensen en hun verschillen. Dit draagt bij aan inclusie doordat mensen die werken in een inclusief klimaat diepere interpersoonlijke banden kunnen opbouwen. Wanneer verschillen worden geïntegreerd, is er ruimte voor mensen om zichzelf te zijn. Doordat mensen zo meer van elkaar kunnen laten zien, leren mensen elkaar beter en vollediger kennen. Dit soort persoonlijk contact zorgt ervoor dat er minder 'wij versus zij'-gevoelens zijn, wat voor minder conflicten zorgt (Ensari & Miller, 2001). Daarnaast wijst onderzoek uit dat, wanneer mensen een 'masker opzetten' en meespelen met wat de dominante groep wenst te zien, zij gebukt gaan onder druk en psychologisch minder betrokken zijn bij het werk dat ze doen (Clair, et al., 2005). Het is dus zeer bevorderlijk voor zowel de resultaten, als de fysieke en geestelijke gezondheid van studenten wanneer zij gevoelens van inclusie ervaren.

Ten derde, de laatste dimensie van een inclusief klimaat: inclusie bij het maken van beslissingen. In een inclusief klimaat worden meningen en ideeën die tegen de gevestigde orde ingaan niet gezien als een bedreiging, maar juist als een waardevolle kans op reflectie met een nieuw perspectief.

Voortbordurend op de ODT (Brewer, 1991) en op het idee dat inclusie tegenover exclusie staat (Mor Barak, 1999), formuleren Shore, Randel, Chung, Dean, Ehrhart & Singh (2011) een definitie van inclusie en een framework voor inclusie in hun review van onderzoek naar inclusie tot dan toe. Ze definiëren

inclusie als ‘de mate waarin een werknemer ervaart dat hij of zij een gewaardeerd onderdeel van het team is, door op die behandeld te worden die de behoefte naar zowel erbij horen, als uniek zijn, bevredigt’.

Zoals is te zien in *Figuur 2.3: Inclusion Framework*, is er volgens Shore en haar collega's sprake van inclusie, wanneer er sprake is van hoge mate van erbij horen en hoge waardering van de unieke eigenschappen. Shore en haar medeonderzoekers beschrijven dat de mate waarin iemand inclusie ervaart afhankelijk is van drie antecedenten: het werkklimaat, leiderschap en gewoontes en gebruiken. De gewoontes en gebruiken, of ‘practices’, hebben te maken met het inclusion framework dat te zien is in Tabel 1. Een organisatie moet er dus voor zorgen dat zowel de unieke eigenschappen van mensen worden gewaardeerd, én ze het gevoel geven dat mensen erbij horen. De mate waarin iemand dan inclusie ervaart, heeft invloed op een aantal uitkomsten. Op die manier kan een inclusieve werkomgeving zorgen voor sterke relaties tussen mensen, tevredenheid over het uitgevoerde werk, betrokkenheid bij de organisatie, goed welzijn, creativiteit en meer carrièrekansen voor diverse personen. Doordat de rol van een docent in een klas een informele leiderschapsrol is, ligt de focus in de dit onderzoek niet op rol van leiderschap in het bevorderen van inclusie.

	Lage mate van ‘erbij horen’	Hoge mate van ‘erbij horen’
Lage waardering van unieke eigenschappen	Exclusie Persoon wordt niet behandeld als onderdeel van de organisatie met een unieke waarde voor de groep, maar anderen worden wel zo behandeld.	Assimilatie Persoon wordt als onderdeel van de organisatie behandeld wanneer ze zich aanpassen aan de organisatie/dominante cultuur en hun unieke eigenschappen minder laten zien.
Hoge waardering van unieke eigenschappen	Differentiatie Persoon wordt niet behandeld als onderdeel van de organisatie, maar de unieke eigenschappen van de persoon worden wel als waardevol en nuttig gezien voor het succes van de groep/organisatie.	Inclusie Persoon wordt behandeld als onderdeel van de organisatie en kan/wordt aangemoedigd zijn of haar unieke eigenschappen te behouden en uitdrukken.

Figuur 2.3: Inclusion framework (Shore, et al., 2011)

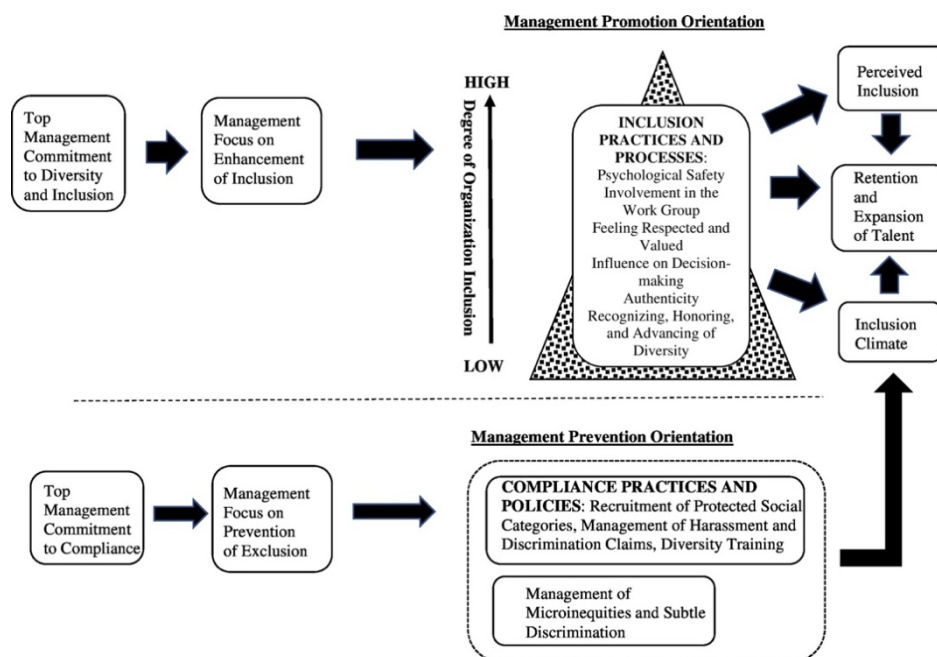
2.2 Conceptueel model

Het conceptueel model dat centraal staat in dit onderzoek, is het model dat Shore, Cleveland & Sanchez (2018) publiceerden in hun review van onderzoek naar *inclusive workplaces*. Dit model is gekozen omdat het een beschrijving geeft van een inclusieve werkplek. De beschreven theorieën in 2.1 *Literatuur* zijn vaak gebaseerd op onderzoeken onder werknemers van Amerikaanse bedrijven. Omdat de dynamiek tussen studenten en die tussen werknemers/collega's anders is, zijn de eerder beschreven theorieën niet de beste keuze voor dit onderzoek. Omdat het conceptuele model gaat over inclusie in de werkomgeving, is dit goed toepasbaar op een hogeschool, waar studenten veel samenwerken en veel

met elkaar in een ruimte zijn. In het model zijn de elementen opgenomen die volgens Shore en haar collega's het belangrijkste zijn voor een inclusieve werkomgeving en is dus ook gebaseerd op theorieën die besproken zijn in het theoretische kader van dit onderzoek.

Gebaseerd op onderzoek van Mor Barak (1999) en Nishii (2013), is het idee dat de organisatie een grote rol speelt in het creëren van een inclusieve werkomgeving terug te zien in de eerste stappen van het conceptuele model. De organisatie kan twee potentiële, tegengestelde wegen inslaan op weg naar een inclusieve organisatie: *management prevention orientation* of *management promotion orientation*.

Wanneer een organisatie de preventieve oriëntatie aanneemt, stellen ze zich erop in om exclusie zo veel mogelijk te voorkomen en managen. Door zich te houden aan regels en wetten, kunnen reputatieschade en rechtszaken worden voorkomen. Door de kleine verschillen tussen mensen en subtiele discriminatie te managen en niet uit de hand te laten lopen, kan dit de fundering vormen van een inclusieve organisatie. Maar Shore en haar medeonderzoekers concluderen dat wanneer dit alles is waaruit blijkt dat een organisatie zich inzet voor inclusie, mensen die onderdeel zijn van *historically marginalized social identity groups* geen inclusie zullen ervaren. Denk bijvoorbeeld aan het wat verouderde concept van een 'diversiteitsdag'. Het benoemen en belichten van de verschillen tussen bijvoorbeeld een blank, westers persoon en een gekleurd, niet-westers persoon, kan de gekleurde persoon juist opvatten als het benadrukken van het feit dat hij of zij anders is. De promotie oriëntatie aan de andere kant, richt zich juist op het zo veel mogelijk promoten van inclusie en inclusie terug te laten komen in de organisatie. Doordat de organisatie zich richt op het versterken van inclusie, in plaats van het voorkomen van exclusie, werkt deze oriëntatie beter voor het creëren van een inclusieve organisatie.



Figuur 2.4: Model van een inclusieve organisatie (Shore, et al., 2018)

In wat Shore en haar collega's de kern van het model noemen, zijn zes thema's te zien die volgens hun het belangrijkste zijn bij het versterken van inclusie binnen een organisatie. Deze thema's luiden als volgt:

De 1. *psychologische veiligheid* die mensen moeten voelen, zo stellen Shore, Cleveland & Sanchez zelf in hun artikel, komt van de perceptie van veiligheid om zich eerlijk en open op te stellen binnen de werkgroep. Dit thema sluit ook goed aan bij de derde dimensie van Nishii (2013): in een inclusief klimaat worden meningen en ideeën die tegen de gevestigde orde ingaan niet gezien als een bedreiging, maar juist als een waardevolle kans op reflectie met een nieuw perspectief. Toegang hebben tot informatie en faciliteiten die gelijke kansen mogelijk maken voor leden van de organisatie, dragen ook bij aan gevoelens van inclusie (Shore, et al., 2011). Dit is waar 2. *betrokkenheid in werkgroepen* naar kijkt. Ook moet een persoon de ruimte krijgen om zichzelf te zijn in de werkgroep, om zo te voldoen aan de voor inclusie vereiste 3. *authenticiteit*. Wanneer een persoon ervaart dat zijn of haar ideeën en visies worden gehoord en/of benut, is er sprake van 4. *invloed op besluitvormingsprocessen* (Randel, et al., 2018). Het belang van de gevoelens van 5. *respect en waardering* is teruggeleid naar de eerste dimensie van inclusie van Nishii (2013): het ervaren van rechtvaardigheid en een gelijk speelveld. Als laatste, 6. *het herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit*, verwijst volgens Shore naar de mate waarin de top van de organisatie zich inzet voor inclusie. Deze zes thema's hebben invloed op het *inclusion climate* van de organisatie en op de mate waarin mensen van de organisatie inclusie ervaren. Deze twee elementen hebben op hun beurt weer invloed op het behoud en kunnen laten ontwikkelen van talent. Wanneer Hogeschool Leiden zich richt op het bevorderen van inclusie en de zes thema's in het model goed laat terugkomen in de organisatie, is Hogeschool Leiden een inclusieve organisatie.

2.3 Hypothesen

Hypothese 1: Als een hogeschool zich inzet voor het bevorderen van inclusie, dan ervaren studenten meer gevoelens van inclusie.

"The practices and policies described in the management prevention orientation activities provide a foundation for an inclusionary organization. However, if this is the only means by which the organization manifests commitment to diversity, then employees who are members of historically marginalized social identity groups will not experience inclusion." ~ (Shore et al., 2018, p. 185)

In hun artikel zetten Shore en haar collega's twee oriëntaties uit een die een organisatie kan aannemen bij het worden van een inclusieve organisatie. Wanneer een organisatie de oriëntatie inneemt die exclusie probeert te voorkomen, zullen mensen die onderdeel zijn van sociale minderheden geen inclusie ervaren. Voor een inclusieve organisatie is dus een oriëntatie nodig die inclusie bevordert. Deze eerste hypothese stelt dat studenten meer inclusie ervaren wanneer de organisatie de oriëntatie inneemt die inclusie bevordert.

Hypothese 2: Als studenten de zes thema's van inclusie meer ervaren, dan ervaren ze meer inclusie.

"[...] The enactment of the practices and processes reflected in our inclusion themes should contribute to a climate of inclusion, employee perceptions of inclusion, and to the retention and expansion of talent within the organization." ~ (Shore, et al., 2018, p. 186)

In de kern van het conceptuele model van Shore, Cleveland en Sanchez staan zes thema's. Deze thema's zijn gebaseerd op voorgaand onderzoek naar inclusie en zijn volgens Shore en haar collega's de zes belangrijkste thema's bij het ervaren van inclusie. Door studenten stellingen voor te leggen over de thema's en te vragen in welke mate ze het eens zijn met de stellingen, kan inzicht worden verkregen in de beleving van inclusie onder studenten.

Hypothese 3: Als studenten inclusie ervaren, dan heeft dit een positief effect op hun resultaten.

"[...] that inclusion leads to high quality relations with the supervisor and group members, job satisfaction, organizational commitment, OCBs, job performance, and well-being." ~ (Shore, et al., 2018, p. 178)

Bij het uiteenzetten van de verschillende thema's in het artikel, halen Shore en haar collega's verschillende eerdere onderzoeken aan die voorop liepen in het onderzoek naar dat specifieke thema van inclusie. Een van die thema's is *work group inclusion*. Gebaseerd op eerder onderzoek van Shore (2011), zeggen Shore en haar collega's hier dat het ervaren van inclusie positieve effecten heeft op zowel het fysieke als het mentale welzijn. Mensen die werken in een inclusieve omgeving, hebben een beter welzijn, presteren beter en ervaren ruimte om te groeien en betrokken te zijn bij het werk dat ze doen. Deze hypothese toetst of dit positieve effect ook voor studenten geldt.

3. Methodologie

Nu de situatie van Hogeschool Leiden en de belangrijkste theorieën rondom inclusie duidelijk zijn, zet dit hoofdstuk uit een waarom het onderzoek gebruik maakt van deskresearch en kwantitatief onderzoek voor het beantwoorden van de deelvragen en het toetsen van de hypotheses. Voordat het hoofdstuk de concrete operationalisatie van de deelvragen en hypotheses geeft, is eerst te zien hoe het onderzoek op basis van voorgaande onderzoeken naar inclusie de data verzamelt voor het uitvoeren van dit onderzoek.

3.1 Methoden

Voor het beantwoorden van de eerste deelvraag, maakt het onderzoek onder andere gebruik van deskresearch. Deskresearch maakt het mogelijk de opdrachtgever, het probleem en de omgeving in kaart te brengen, wat bijdraagt aan het beantwoorden van de hoofdvraag van dit onderzoek (Verhoeven, 2016). Het doel van deze eerste deelvraag is om een beeld te krijgen van het huidige beleid van Hogeschool Leiden met betrekking tot inclusie. Omdat Hogeschool Leiden het thema inclusie heeft gekoppeld aan de belofte over het zijn van een leergemeenschap en deze terugkomt in jaarverslagen, jaarbeelden en zelfevaluaties, kan hier meer inzicht in worden verkregen door interne stukken van de hogeschool te lezen. Om inzicht te kunnen krijgen in of het beleid ook aankomt bij studenten, maakt het onderzoek gebruik van kwantitatief onderzoek.

Omdat onderzoek naar inclusie vaak kwantitatief gebeurt (Mor-Barak & Cherin, 1998; Carmeli, Reiter-Palmon, & Ziv, 2010; Hirak, Peng, Cermeli, & Schaubroeck, 2012; Nishi, 2013; Sabharwal, 2014), maakt dit onderzoek naast deskresearch ook gebruik van kwantitatief onderzoek in de vorm van een online enquête. Deze methode wordt gebruikt voor het beantwoorden van de andere twee deelvragen en het toetsen van de drie hypotheses.

De onderzoeksdoelgroep is groot, en voor een goed beeld van de inclusiebeleving is de input van een zo groot mogelijk deel van de doelgroep nodig. Kwantitatief onderzoek in de vorm van een online enquête is een bruikbare onderzoeksmethode voor het verzamelen van numerieke gegevens over meningen, houdingen en kennis bij grote groepen mensen (Verhoeven, 2016). Het is een goedkope, laagdrempelige onderzoeksmethode, wat handig is bij een onderzoek zonder budget als deze, die toegankelijk is en in een korte tijd veel respons kan vergaren (Verhoeven, 2016). Daarnaast biedt de toegankelijkheid van de online enquête het voordeel dat studenten thuis bereikt kunnen worden. Dit voordeel is op het moment van schrijven essentieel omdat de onderzoeksdoelgroep thuis zit vanwege COVID-19-maatregelen.

Bij alle drie de hypotheses gaat het om het meetbaar maken van verschijnselen, wat het gebruik van kwantitatief onderzoek logisch maakt. Bij het toetsen van de eerste en derde hypothese is optelbaarheid van resultaten belangrijker dan de individuele gevallen, waardoor niet voor kwalitatief

onderzoek is gekozen. Bij het toetsen van de tweede hypothese zijn de zes thema's uit het model van belang. Omdat hypothese 2 zes verschillende thema's toetst, is hier een groter aantal vragen voor nodig. Een enquête maakt het mogelijk om een groot aantal vragen te stellen aan de doelgroep (Verhoeven, 2016).

3.2 Datacollectie

Deelvraag 1 wordt beantwoord met een combinatie van deskresearch en kwantitatief onderzoek. Hogeschool Leiden noemt verschillende documenten op hun website waarin ze het hebben over de belofte van het zijn van een inclusieve leergemeenschap. Eén van die documenten in het Instellingsplan 2017-2022. Zoals in *Bijlage IV – Relevante pagina's Instellingsplan 2017-2022* is te zien, geeft Hogeschool Leiden hierin een schets van de school en presenteren ze het perspectief voor 2022 in vijf beloftes. Eén van die beloftes is de belofte over het zijn van een inclusieve leergemeenschap. Omdat het een belofte is voor de 2 jaar, zal de belofte tot en met 2022 voorkomen in documenten van de hogeschool. Zo komt de belofte terug in het Jaarverslag 2018, het Jaarbeeld 2018 en in het zelfevaluatie-rapport dat Hogeschool Leiden in 2019 publiceerde, zoals is te zien in bijlagen *V – Relevante pagina's Jaarverslag 2018*, *VI – Relevante pagina's Jaarbeeld 2018* en *VII – Relevante pagina's Zelfevaluatie-rapport 2019*. Omdat het inclusiebeleid van Hogeschool Leiden niet in een van de traditionele online databases te vinden is, is hier geen gebruik van gemaakt. Voor het zoeken in de relevante stukken is een zoekplan opgesteld. Dit zoekplan is te vinden in *Bijlage IV – Zoekplan deskresearch*.

Voor het verder beantwoorden van de eerste deelvraag, de andere deelvragen en het toetsen van de hypothesen maakt dit onderzoek gebruik van kwantitatief onderzoek in de vorm van een online enquête. Dit is een gestructureerde dataverzamelmethode, wat betekent dat de vragen van tevoren al vaststaan (Verhoeven, 2016, p. 123). De enquête is open voor respons van 13 mei 2020 tot en met 27 mei 2020.

De onderzoeksdoelgroep van dit onderzoek is studenten van de opleidingen Communicatie en Hbo-rechten van Hogeschool Leiden. Op 1 oktober 2018 volgden 10.898 studenten een opleiding aan de hogeschool. Doordat studenten via verschillende wegen op een hbo-opleiding terecht kunnen komen, kan de leeftijd van een hbo-student wat uiteenlopen, maar zal meestal tussen de 16 en 30 jaar liggen. Het onderzoek richt zich niet specifiek op een bepaalde leeftijdsgroep binnen de studenten en accepteert respondenten uit alle jaarlagen. In *Bijlage IX – Kaart toeleverende scholen Hogeschool Leiden* is te zien dat een deel van de studenten uit de Randstad komt, wat de hogeschool zelf onderschrijft in het zelfevaluatie-rapport (2019, p. 3). Hogeschool Leiden heeft verder geen openbare demografische cijfers over de studenten en zegt zelf alleen in haar zelfevaluatie-rapport (2019) dat de man/vrouw-verdeling scheef is met twee keer zo veel vrouwen als mannen. Het onderzoek vraagt wel naar het

geslacht van de respondent en of de persoon zelf uit het buitenland komt of ouders heeft die uit het buitenland komen, maar richt zich hierin niet op een specifieke groep.

Er volgen 3.188 studenten een opleiding die binnen de faculteit Management & Bedrijf valt, waarmee het de grootste faculteit van de hogeschool is (Hogeschool Leiden, 2018). Dit is het *domein* waar dit onderzoek zich op richt. De *operationele populatie* van dit onderzoek zijn de studenten van de opleidingen Communicatie en Hbo-rechten. Dit zijn 488 communicatiestudenten en 814 Hbo-rechtenstudenten (I. Dorland, persoonlijke communicatie, 9 mei 2020), wat in totaal voor 1.302 student zorgt. In overleg met de opdrachtgever is het betrouwbaarheidspercentage van 95% vastgesteld met de bijbehorende z-waarde van 1,96. Het onderzoek hanteert een foutmarge van 5%. Dit betekent dat het onderzoek minimaal 385 volledig ingevulde enquêtes nodig heeft om significant te zijn. Echter, omdat dit meer dan 10% is van de populatie is, hanteert het onderzoek een correctiefactor van 0,84, oftewel 84% van de steekproefgrootte is nodig om een goed beeld te krijgen van de populatie. Uiteindelijk zijn er minimaal 324 volledig ingevulde enquêtes nodig om iets te kunnen zeggen over de gehele studentenpopulatie van de faculteit Management & Bedrijf. In *figuur 3.1* is de formule te zien die het onderzoek gebruikt om de bruikbare respons te berekenen.

$$n \geq \frac{z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{D^2} \quad n \geq \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,05^2} = 384,16 = 385$$

$$n_c = n \cdot \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}} \quad n_c = 385 \cdot \sqrt{\frac{1302 - 385}{1302 - 1}} = 385 \cdot 0,84 \approx 323,23 = 324$$

Figuur 3.1: Formule steekproefgrootte & correctiefactor (Schriemer, Statistiek voor de

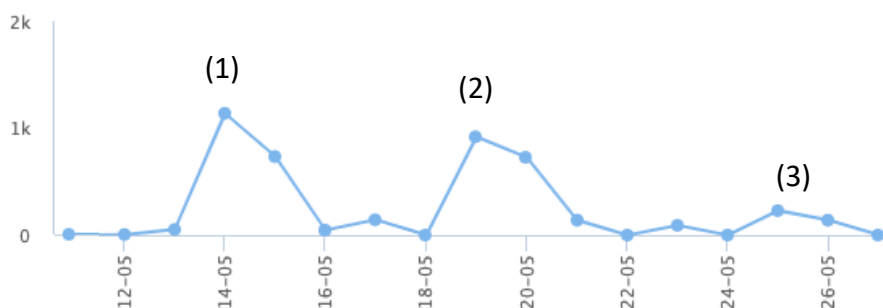
In paragraaf 1.6 Grenzen & Beperkingen staat beschreven dat studenten veel gevraagd worden voor het meewerken aan onderzoeken van afstudeerders en andere onderzoekers, waardoor minder studenten de moeite zullen nemen nóg een vragenlijst in te vullen. Om studenten extra aan te sporen de enquête in te vullen, is de enquête via het docentennetwerk van de opleiding Communicatie verspreid onder de studenten van de opleiding. Bij de link naar de enquête zit een korte activerende tekst die wat achtergrondinformatie over het onderzoek geeft. Dit bericht is te vinden in *Bijlage XII (tekst 1)*. De docenten maken gebruik van het interne mailsysteem van de hogeschool en de online leeromgeving It's Learning voor het verspreiden van het bericht.

Omdat de opleiding Hbo-rechten haar communicatiekanalen niet wil gebruiken voor het verspreiden van de enquête, maakt het onderzoek gebruik van het netwerk van studievereniging J.S.V. Libra, de studievereniging voor HBO-Rechten en Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD). Dit is een grote begrenzing van het onderzoek die het verzamelen van respondenten verder vermoeilijkt. Bij de link naar de enquête zit eenzelfde soort bericht als voor de communicatiestudenten. Omdat studenten van de opleiding SJD niet onder de onderzoeksdoelgroep vallen, is het bericht dat J.S.V. Libra verspreid

aangepast om duidelijk te maken dat het onderzoek alleen voor studenten die Hbo-rechten studeren is. Deze tekst is te vinden in *Bijlage XII (tekst 2)*.

Er is voor dit onderzoek geen budget beschikbaar gesteld door de opdrachtgever, waardoor er ook geen incentive is om studenten over te halen de enquête in te vullen. In het geval van een te lage respons, worden studenten na een week via dezelfde kanalen herinnerd aan de enquête met de boodschap of ze deze al hebben ingevuld en dit, indien ze het nog niet hebben gedaan, alsnog willen doen. Bij een dan nog steeds tegenvallende respons kan ook het netwerk van het lectoraat gebruikt worden.

Via het lectoraat Diversiteit is er anderhalve week na de eerste verspreiding alsnog een oproep geplaatst voor het invullen van de enquête op de elektronische leeromgeving It's Learning. Het bericht dat de studenten vraagt de enquête in te vullen is te vinden in *Bijlage XII (tekst 3)*. Dit zorgde voor een derde golf aan respondenten, wat het uiteindelijke totaal aantal respondenten dat is begonnen aan de enquête op 237 brengt. In *Figuur 3.2: Totaal aantal ingevulde antwoorden per dag* zijn de momenten te zien waarop de enquête werd verspreid (1), wanneer studenten een herinnering kregen (2) en wanneer de vragenlijst directer bij de studenten van Hbo-Rechten onder de aandacht werd gebracht (3).



Figuur 3.2: Totaal aantal ingevulde antwoorden per dag (EASION, 2020)

Van de 238 respondenten die begonnen aan de enquête vulden slechts 83 deze volledig in. Hiermee is het betrouwbaarheidspercentage van de resultaten niet behaald. De doelgroep van dit onderzoek is studenten. Deze worden voor veel enquêtes gevraagd en raken daardoor overbevraagd. Daarnaast werd deze enquête verspreid ten tijden van de COVID-19-maatregelen. Door het onderwijs op afstand zijn studenten minder betrokken geraakt bij de hogeschool en de situaties in hun klassen en werkgroepen. Ook is de respons bij enquêtes over het algemeen laag. Door de lage respons is de steekproef niet representatief voor de gehele studentenpopulatie van de hogeschool. De resultaten van dit onderzoek kijkt dan ook alleen naar de antwoorden van de respondenten en kan niks zeggen over de rest van de studenten.

3.3 Operationalisatie

Deelvraag 1: Wat is het huidige beleid van Hogeschool Leiden op het gebied van inclusie?

Voor het beantwoorden van de eerste deelvraag maakt het onderzoek gebruik van deskresearch en de enquêtevragen bij *Huidig beleid Hogeschool Leiden* uit *Bijlage X – Operationalisatie Enquêtevragen*. Door de gevonden informatie over het beleid te vergelijken met de respons die studenten geven op de vragen over het huidige beleid van Hogeschool Leiden aan de hand van frequentietabellen, krijgt het onderzoek inzicht in de effectiviteit van het beleid en in welke mate de studenten het beleid kennen.

Deelvraag 2: Hoe is de beleving van inclusie onder de studenten van de faculteit Management & Bedrijf nu?

Voor het meten van de mate waarin de studenten nu inclusie ervaren, maakt het onderzoek gebruik van de zes thema's die centraal staan in het conceptuele model van Shore en haar collega's. Deze zes thema's van inclusie zijn volgens Shore, Cleveland en Sanchez de belangrijkste onderdelen van en voorwaarden voor het ervaren van inclusie. De onderzoeken die zij aanhalen in de onderbouwing van hun model, hebben wel operationalisaties. De vragen in de enquête van dit onderzoek zijn dan ook gebaseerd op de operationalisatie van die onderzoeken. In *Figuur 3.2: Onderzoeken thema's enquête* is te zien welke thema's de enquête meet en welke onderzoeken aan de basis staan van de vragen over dat thema. Aan de hand van een 5-staps Likertschaal vraagt het onderzoek studenten aan te geven in welke mate ze het eens zijn met verschillende stellingen over de thema's. Omdat de enquête bestaat uit vragen die gebruik maken van een Likertschaal, worden verbanden tussen variabelen getoetst met Spearman's correlatietoets (Schriemer, 2017, p. 180). Door de resultaten van de zes thema's bij elkaar te leggen, meet het onderzoek de mate van inclusie die een student ervaart.

Thema:	Onderzoek(en):
Psychologische veiligheid	(Carmeli, et al., 2010; Hirak, et al., 2012; Nishi, 2013)
Betrokkenheid bij werkgroep	(Mor-Barak & Cherin, 1998)
Respect & waardering	(Celik, 2018; Nishi, 2013; Sabharwal, 2014)
Invloed op beslissingen	(Mor-Barak & Cherin, 1998; Nishi, 2013; Sabharwal, 2014)
Authenticiteit	(Shore, et al., 2011; Shore, et al., 2018)
Herkennen, waarderen en bevorderen diversiteit	(Nishi, 2013; Sabharwal, 2014; Shore, et al., 2018)

Figuur 3.2: Onderzoeken thema's enquête

Deelvraag 3: Wat zijn verbeterpunten ten aanzien van het ervaren van inclusie volgens studenten van faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden?

Voor het beantwoorden van de derde deelvraag, maakt het onderzoek ook gebruik van de vragen uit de enquête over de zes thema's van inclusie. Waar deelvraag 2 kijkt naar de onderdelen van de thema's die hoog scoren, kijkt deze deelvraag aan de hand van frequentietabellen juist naar de onderdelen die laag scoren. Lage scores geven namelijk aan dat studenten het ergens mee oneens zijn en dat thema dus

minder ervaren. Zo kijkt het onderzoek naar welke thema's laag scoren onder de respondenten zodat duidelijk is waar verbeterpunten liggen voor Hogeschool Leiden.

Hypothese 1: Als een hogeschool zich inzet voor het bevorderen van inclusie, dan ervaren studenten meer gevoelens van inclusie.

In hun artikel zeggen Shore, Cleveland & Sanchez (2018) dat wanneer een organisatie zich inzet voor het bevorderen van inclusie, leden van die organisatie meer inclusie ervaren. Door naar de correlatiefactor te kijken tussen de vragen over het huidige beleid van de hogeschool en de zes thema's van inclusie aan de hand van Spearman's r-correlatietoets (Schriemer, 2017), kan het onderzoek wat zeggen over de relatie tussen het ervaren van inclusie en het beleid van de organisatie. De verwachting is dat studenten die vinden dat Hogeschool Leiden genoeg doet voor het bevorderen van een inclusieve leergemeenschap, ook meer inclusie ervaren. Dit resulteert in de volgende hypothese:

H0: Als een hogeschool zich inzet voor het bevorderen van inclusie, dan ervaren de studenten niet per se meer gevoelens van inclusie.

H1: Als een hogeschool zich inzet voor het bevorderen van inclusie, dan ervaren de studenten meer gevoelens van inclusie

Hypothese 2: Als studenten de zes thema's van inclusie sterker ervaren, dan ervaren ze meer inclusie.

In het conceptuele model van Shore en haar collega's (2018) is te zien dat de mate van ervaren inclusie wordt bepaald door zes thema's. Het onderzoek maakt gebruik van een aantal stellingen per thema om te meten in hoeverre de studenten de thema's ervaren. Omdat de verwachting is dat studenten meer inclusie ervaren wanneer ze de thema's ook meer ervaren, kijkt het onderzoek aan de hand van een vraag over of ze Hogeschool Leiden zien als inclusieve leergemeenschap naar de relatie tussen de zes thema's en het ervaren van inclusie. Respondenten worden ook gevraagd hun studieloopbaan tot nu toe een cijfer te geven. Het onderzoek toetst de hypothese door te kijken naar de correlatie tussen de zes thema's van inclusie, de stelling "Hogeschool Leiden is een leergemeenschap" en het studiesucces van de studenten. Hiervoor gebruikt het onderzoek Spearman's r-correlatietoets (Schriemer, 2017). De verwachting is dat studenten die de zes thema's sterker ervaren, Hogeschool Leiden een leergemeenschap zullen vinden. De hypothese luidt als volgt:

H0: Studenten die de zes thema's van inclusie ervaren, ervaren niet per se meer inclusie.

H1: Als studenten de zes thema's van inclusie meer ervaren, dan ervaren ze meer inclusie.

Hypothese 3: Als studenten inclusie ervaren, dan heeft dit een positief effect op hun studieresultaten.

Een vaak voorkomend positief gevolg van inclusie, is dat mensen beter presteren. Het onderzoek maakt hier opnieuw gebruik van de vragen over de zes thema's van inclusie, maar kijkt hier naar de relatie met het studiesucces van de studenten. In literatuur over het meten van studiesucces, gaat het vaak over het *Grade Point Average* (GPA) en andere landelijke meetsystemen (York, Gibson, & Rankin, 2015). Het

Nederlandse schoolstelsel heeft niet zo'n gemiddeld cijfer dat gebruikt kan worden voor het meten van het schoolsucces van de studenten. Daarnaast zijn cijfers van Communicatie en HBO-Rechten niet met elkaar te vergelijken. Door studenten hun studieloopbaan een cijfer te laten geven krijgt het onderzoek inzicht in hun resultaten, in combinatie met het gevoel dat ze daarbij hebben. Omdat de verwachte betrokkenheid van de studenten bij de enquête al laag is, vraagt het onderzoek de respondenten niet naar hun gemiddelde cijfer. Dit moeten ze opzoeken en uitrekenen en de verwachting is dat studenten die al begonnen zijn aan de enquête hier zullen afhaken. Daarom maakt het onderzoek op basis van onderzoek van York, et al. (2015) gebruik van vragen over of de student graag naar Hogeschool Leiden komt en of het een plek is waar hij of zij in staat is dingen te leren. Voor objectieve data zijn respondenten gevraagd naar hoeveel studieoverstap ze hebben, of ze hun propedeuse al hebben behaald en in hoeveel jaar ze dat hebben gedaan. De verwachting is dat studenten die de zes thema's van inclusie sterker ervaren, het ook sterker eens zijn met de stellingen over studiesucces. Door naar de correlatie tussen de zes thema's van inclusie en de vragen over studiesucces, toetst het onderzoek de volgende hypothese:

H0: Als studenten meer inclusie ervaren, heeft dit geen positief effect te hebben op hun resultaten.

H1: Als studenten meer inclusie ervaren, heeft dit een positief effect op hun resultaten.

In *Bijlage X – Enquête* is de enquête van het onderzoek te zien. Voorafgaand aan het invullen van de vragen zien de respondenten eerst het voorblad. Hierop staan het doel en wat achtergrondinformatie van het onderzoek en een uitleg van de vragen beschreven. Ook staat er een definitie van 'inclusie', omdat uit gesprekken met medestudenten bleek dat dat woord niet bij iedereen bekend is. Omdat de onderzoeken naar inclusie voornamelijk zijn afgenomen onder werknemers van Amerikaanse bedrijven, zijn de vragen vrij aangepast om ze passend te maken voor studenten van Hogeschool Leiden. Woorden als 'work unit', 'team' of 'work group' zijn in de enquête dus vervangen door 'studiegenoten', 'medestudenten' of 'klas'. In *Figuur 3.2: Onderzoeken thema's enquête* is te zien dat, hoewel onderzoeken naar inclusie zich voornamelijk focussen op een van de thema's, er toch overlap zit tussen de verschillende aspecten van inclusie. Hierdoor zit er ook enige overlap in de vragen van de enquête van dit onderzoek. In *Bijlage XI – Operationalisatie enquêtevragen* is in een volledig overzicht per enquêtevraag te zien welk onderzoek als basis is gebruikt.

Voor het afnemen van de enquête maakt het onderzoek gebruik van het online surveyprogramma Easion en voor het verwerken van de respons is het programma SPSS gebruikt.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk staan de resultaten die het onderzoek doormiddel van deskresearch en een online enquête naar voren heeft gehaald. Door lage respons kan het onderzoek maar een beperkt beeld geven van de inclusiebeleving op Hogeschool Leiden. Toch beantwoordt het onderzoek de deelvragen en toetst het de hypothesen aan de hand van de resultaten. In de eindconclusie is de hoofdvraag beantwoord. Ook geeft het hoofdstuk een advies en planning voor de implementatie van het advies dat is opgesteld op basis van de conclusies.

4.1 Resultaten

Deelvraag 1: Wat is het huidige beleid van Hogeschool Leiden op het gebied van inclusie?

Om meer over het huidige beleid ten aanzien van inclusie van Hogeschool Leiden te weten te komen, is aan de hand van deskresearch in documenten van de hogeschool gezocht. In hun Instellingsplan 2017 – 2022 presenteerde Hogeschool Leiden vijf beloftes waarmee ze hun ambities voor de komende zes jaar vormgaven. Eén van die beloftes luidt: “we zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij”. In het Instellingsplan 2017 – 2022 zet de hogeschool uiteen in wel perspectief ze de belofte maken en wat ze verstaan onder een ‘leergemeenschap’. Over de uitwerking van de belofte is Hogeschool Leiden op dat moment duidelijk:

“ De belofte ‘we zijn een leergemeenschap’ leent zich niet goed voor een uitwerking in de vorm van een plan of een pakket concrete maatregelen. We gaan deze belofte de komende periode verder uitwerken in overleg met docenten en medewerkers. Daarbij gaan we ook het gesprek aan met studenten, studie- en studentenverenigingen en alumni. Het past bij een leergemeenschap om deze samen in te vullen. “ (Hogeschool Leiden, 2016, p. 35)

Na het opstellen van de belofte zegt de hogeschool dat ze deze in de komende periode gaan uitwerken, in overleg met docenten en medewerkers en het gesprek aangaan met studenten, studie- en studentenverenigingen en alumni. In het Jaarverslag 2018 geeft Hogeschool Leiden een update over wat ze hebben gedaan om de vijf beloftes uit het Instellingsplan waar te maken. Over de belofte ‘we zijn een leergemeenschap’ zegt de hogeschool het volgende:

“ Om invulling te geven aan de belofte een leergemeenschap te zijn, heeft een daartoe ingerichte werkgroep begin 2018 haar advies opgeleverd. In dit advies heeft de werkgroep de visie op de leergemeenschap uitgewerkt en de relatie met de kwaliteitscultuur geformuleerd. De visie is onderbouwd vanuit wetenschappelijke evidentie. Tevens is in samenspraak met medewerkers en studenten beschreven hoe we binnen de hogeschool invulling willen geven aan het functioneren als leergemeenschap en zijn aanbevelingen voor de implementatie ervan geformuleerd. Dit heeft onder meer geleid tot de organisatie van een hogeschoolbreed kennisdiner. “ (Hogeschool Leiden, 2019, p. 21)

Eind 2018 heeft Hogeschool Leiden hun visie als leergemeenschap verder uitgewerkt, maar van een concreet beleid is nog geen spraken. Zo ook in het Jaarbeeld van 2018 van Hogeschool Leiden: in dit document komt de belofte over het zijn van een leergemeenschap terug, maar laat meer de activiteiten die in dat jaar op de hogeschool hebben plaatsgevonden die gelinkt zijn aan de belofte. In het

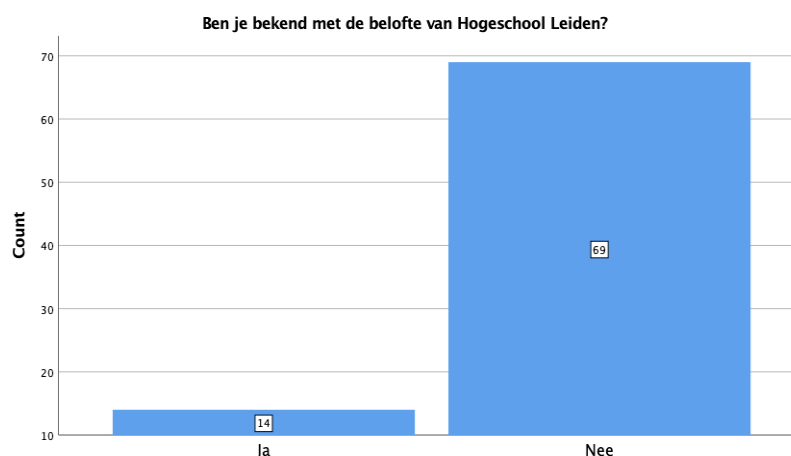
Zelfevaluatie van het jaar 2018 benoemd Hogeschool Leiden opnieuw de vijf gemaakte beloftes en zegt hier dat deze beloftes geen regels, plannen of afspraken zijn, maar dat ze zeker niet minder verplichtend zijn. In hun zelfevaluatie presenteert de hogeschool vijf ontwerpprincipes voor onderwijsinnovatie die zijn voortgekomen uit de vijf beloftes uit het Instellingsplan 2017 – 2022. Een van die principes sluit duidelijk aan bij de belofte ‘we zijn een leergemeenschap’:

“ Een vliegende start in het hbo – “Sociale en hogeschoolse landing”

Bij de start van de opleiding in de eerste onderwijsperiode is een sterke binding van studenten met de hogeschool als leergemeenschap van groot belang, omdat een goede start een voorspeller is voor een succesvol vervolg. We gebruiken de eerste onderwijsperiode voor het boeien van studenten en het binden met de opleiding en de leergemeenschap. [...]” (Hogeschool Leiden, 2019, p. 15)

Dit onderzoek is onderdeel van een groter onderzoek naar de beleving van inclusie op Hogeschool Leiden. Dit onderzoek is door het lectoraat Diversiteit, dat onderdeel is van het kenniscentrum Duurzaam Organiseren, gestart vanuit de belofte.

In de enquête zijn de studenten van Hogeschool Leiden gevraagd of ze bekend zijn met de belofte en in welke mate ze die belofte zien terugkomen op de hogeschool. 238 studenten begonnen aan de vragenlijst, waarvan er 83 de lijst volledig invulden. Zoals is te zien in *Figuur 4.1: Ben je bekend met de belofte van Hogeschool Leiden?* geven slechts 14 van de 83 respondenten aan bekend te zijn met de belofte. In *Figuur 4.2: Kruistabel belofte kennen en terugzien* is te zien dat van de respondenten die bekend zijn met de belofte er 9 zeggen deze ook terug te zien op de hogeschool. 3 zien het niet terug en 2 zijn hier neutraal over. Respondenten die niet wisten van de belofte zijn positiever: 39 zijn het eens of helemaal eens met de stelling of ze de belofte terugzien op de hogeschool, 13 zijn er mee oneens of helemaal oneens en 17 zijn neutraal. Respondenten gaven bij het thema ‘Herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit’ de laagste gemiddelde score van de thema’s. Vooral bij de stelling “Hogeschool Leiden doet genoeg om diversiteit te bevorderen en een inclusieve leeromgeving te creëren” kwamen ‘oneens’ (16x) en ‘helemaal oneens’ (5x) veel voor.



Figuur 4.1: Ben je bekend met de belofte van Hogeschool Leiden?

KenJeDeBelofte * EensMetBelofte Crosstabulation

Count		EensMetBelofte					Total
		1 Helemaal oneens	2 Oneens	3 Neutraal	4 Eens	5 Helemaal eens	
KenJeDeBelofte	1 Ja	0	3	2	6	3	14
	2 Nee	1	12	17	30	9	69
Total		1	15	19	36	12	83

Figuur 4.2: kruistabel belofte kennen en terugzien

Deelvraag 2: Hoe is de beleving van inclusie onder de studenten van de faculteit Management & Bedrijf nu?

De enquête kijkt aan de hand van de zes thema's uit het conceptuele model van Shore et al. in welke mate de respondenten inclusie ervaren. Voor elk thema is een aantal vragen in de enquête opgenomen. Door de resultaten van de vragen per thema samen te voegen tot een gemiddelde, kijkt het onderzoek naar de gemiddelde beleving van dat thema. De tabellen met de gemiddelde scores per thema is te vinden in *Bijlage XIII – Tabellenrapport (Figuur XIII.1)*. Door een onbekende oorzaak zijn de resultaten van de vraag 'Hoe oud ben je?' niet goed overgezet van EASION naar SPSS. Hierdoor heeft het onderzoek geen resultaten over de leeftijden van de respondenten. Omdat het onderzoek geen onderscheid maakt in leeftijd onder de studenten, heeft dit verder geen invloed op de resultaten.

Psychologische veiligheid:

Bij de stellingen over psychologische veiligheid geven respondenten vaker een hoge score, wat betekent dat ze het over het algemeen eens zijn met de stellingen. Zoals is te zien in *Figuur 4.3: respons psychologische veiligheid* komen 'helemaal oneens' en 'oneens' minder vaak voor dan 'eens' en 'helemaal eens'. Alleen bij de vijfde vraag komen de negatieve antwoorden wel vaak voor, maar omdat de stelling hier "Mijn medestudenten sluiten anderen wel eens buiten omdat ze anders zijn" is, is dit juist positief. Gemiddeld scoren de respondenten een 3,75/5 bij dit thema, wat dus tussen 'neutraal' en 'eens' ligt en ook positief is.

	Psy1 Count	Psy2 Count	Psy3 Count	Psy4 Count	Psy5 Count	Psy6 Count	Psy7 Count	Psy8 Count	Psy9 Count
1 Helemaal oneens	1	1	1	1	8	0	0	1	1
2 Oneens	1	9	6	8	30	5	3	10	10
3 Neutraal	7	16	13	29	16	18	10	14	18
4 Eens	37	30	43	33	24	45	56	43	38
5 Helemaal eens	37	27	20	12	5	15	14	15	16

Figuur 4.3: respons psychologische veiligheid

Betrokkenheid bij werkgroep:

Ook bij het tweede thema scoren de respondenten hoge scores. In *Figuur 4.4: respons betrokkenheid bij werkgroep* is te zien dat vooral 'eens' vaak is gekozen. Gemiddeld gezien geven respondenten een 3,86/5 aan de stellingen over betrokkenheid bij hun werkgroep, wat laat zien dat ze het over het algemeen eens zijn met de stellingen.

	Betrokken1	Betrokken2	Betrokken3	Betrokken4	Betrokken5
1 Helemaal oneens	5	1	0	2	2
2 Oneens	6	4	5	4	3
3 Neutraal	13	18	17	8	19
4 Eens	43	47	48	35	44
5 Helemaal eens	16	13	13	34	15

Figuur 4.4: respons betrokkenheid bij werkgroep

Ervaren van respect en waardering:

Bij de vragen over het derde thema van inclusie scoren respondenten wederom hoog. In *Figuur 4.5: respons respect en waardering* is dit te zien. Hoewel 'neutraal' en 'eens' het meest worden gekozen, is dit één van de thema's die met een score van 3,53/5 het laagste gemiddelde heeft

	Respect1	Respect2	Respect3	Respect4	Respect5	Respect6
1 Helemaal oneens	0	1	0	9	1	2
2 Oneens	15	7	8	16	6	7
3 Neutraal	27	21	27	31	29	15
4 Eens	31	42	38	24	39	31
5 Helemaal eens	10	12	10	3	8	28

Figuur 4.5: respons respect en waardering

Invloed op beslissingen:

Het vierde thema krijgt van de respondenten de hoogste gemiddelde score met 3,94/5. In *Figuur 4.6: respons invloed op beslissingen* is te zien waar dit hoge gemiddelde vandaan komt. Bij drie van de vier stellingen gaf geen van de respondenten aan het helemaal oneens te zijn. Vooral 'eens' is vaak als antwoord gegeven door de respondenten.

	Beslis1 Count	Beslis2 Count	Beslis3 Count	Beslis4 Count
1 Helemaal oneens	0	0	2	0
2 Oneens	2	9	4	3
3 Neutraal	9	12	19	13
4 Eens	51	40	46	46
5 Helemaal eens	21	22	12	21

Figuur 4.6: respons invloed op beslissingen

Authenticiteit:

Bij de stellingen over de authenticiteit van de studenten geven de respondenten wederom hoge scores.

In *Figuur 4.7: respons authenticiteit* is te zien dat ook hier ‘eens’ het meest werd gekozen door de respondenten. Gemiddeld geven de respondenten een 3,81/5 aan de stellingen over authenticiteit.

	Authen1	Authen2	Authen3	Authen4	Authen5
1 Helemaal oneens	2	3	2	1	2
2 Oneens	4	5	6	11	13
3 Neutraal	5	12	14	19	19
4 Eens	44	42	48	38	29
5 Helemaal eens	28	21	13	14	20

Figuur 4.7: respons authenticiteit

Herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit:

Ook bij het laatste thema is ‘eens’ het antwoord dat het meest is gegeven, waardoor ook hier de respondenten over het algemeen positief zijn over het thema. Dit is te zien in *Figuur 4.8: respons diversiteit*. Hoewel de scores van de thema’s dicht bij elkaar liggen, heeft dit thema met 3,52/5 het laagste gemiddelde.

	Div1	Div2	Div3	Div4
1 Helemaal oneens	0	1	0	5
2 Oneens	6	5	11	16
3 Neutraal	20	27	24	27
4 Eens	45	39	42	30
5 Helemaal eens	12	11	6	5

Figuur 4.8: respons diversiteit

Inclusie:

Door de gemiddeldes van de zes thema’s samen te voegen, ontstaat het overzicht met gemiddelde scores dat is te zien in *Bijlage XIII – Tabellenrapport (Figuur XII.2)* met de bijbehorende frequentietabel (*Figuur XII.3*). Deze scores tussen 1 en 5 laten de mate van de door de respondenten ervaren inclusie zien. Respondenten scoren tussen 1,85 en 5,00 met een gemiddelde van 3,74.

Deelvraag 3: Wat zijn verbeterpunten ten aanzien van het ervaren van inclusie volgens studenten van faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden?

Hoewel Hogeschool Leiden in 2016 de belofte “we zijn een leergemeenschap” uitsprak in het Instellingsplan 2017-2022 en sinds dien terugkomt in veel documenten van de hogeschool, is in *Figuur 4.1* te zien dat slechts 14 van de 83 respondenten bekend is met de belofte. Toch zeggen 36 respondenten met ‘eens’ en 12 met ‘helemaal eens’ de belofte terug te zien komen op Hogeschool Leiden. 19 respondenten zijn neutraal over de stelling en 16 waren het oneens, waarvan 1 respondent

‘helemaal oneens’ aangeeft. In *Figuur 4.3 t/m 4.8* is te zien welke stellingen de laagste scores krijgen van de respondenten. In *Figuur 4.9: Laagst scorende stellingen* is hier een overzicht van te zien. Door de lage scores geven de respondenten aan de dingen uit de stellingen niet te herkennen in hun klas. Met 16 ‘oneens’ en 9 ‘helemaal oneens’ is de stelling “Studenten uit mijn klas ondernemen actie wanneer een medestudent niet gelijk behandeld wordt” de laagst scorende stelling.

Variabele	Stelling	Aantal ‘oneens’	Aantal ‘helemaal oneens’
Betrokken1	Ik voel me betrokken bij gesprekken in de klas die niet over school gaan	6	5
Respect4	Studenten uit mijn klas ondernemen actie wanneer een medestudent niet gelijk behandeld wordt	16	9
Beslis2	Mijn medestudenten moedigen het aan om meningen uit te spreken	4	2
Div4	Hogeschool Leiden doet genoeg om diversiteit te bevorderen en een inclusieve leeromgeving te creëren	16	5

Figuur 4.9: Laagst scorende stellingen

4.2 Resultaten en conclusies hypothesen

Hypothese 1: Als een hogeschool zich inzet voor het bevorderen van inclusie, dan ervaren studenten meer gevoelens van inclusie.

Het conceptuele model van Shore et al. stelt dat personen meer inclusie ervaren wanneer de organisatie zich inzet voor het bevorderen van inclusie. Op de stelling over of Hogeschool Leiden genoeg doet om een inclusieve leeromgeving te creëren, geven respondenten een van de laagste gemiddelde scores. Door naar de correlatie tussen deze stelling en de gemiddelde ervaren inclusie te kijken, krijgt het onderzoek inzicht in de relatie tussen de variabelen. In *Bijlage XIII – Tabellenrapport (Figuur XIII.4 en XIII.5)* is te zien dat respondenten meer inclusie ervaren naarmate ze het meer eens zijn met de stelling. Dit is een significant, gemiddeld positief verband, $r = 0,626$, $N = 83$, $p < 0,001$. De hypothese is daarmee aangenomen.

Hypothese 2: Als studenten de zes thema’s van inclusie meer ervaren, dan ervaren ze meer inclusie.

De centrale theorie van dit onderzoek stelt dat iemand inclusie ervaart wanneer de zes thema’s van inclusie worden ervaren. Het onderzoek toetst deze verwachting door te kijken naar het verband tussen de door de respondent ervaren inclusie en in welke mate ze het eens zijn met de stelling “Hogeschool Leiden is een leergemeenschap waar iedereen er toe doet, erbij hoort, mee bouwt en bijdraagt”. Dit is de betekenis die Hogeschool Leiden zelf heeft gekoppeld aan inclusie. Uit de resultaten blijkt dat er een significant gemiddeld positief verband tussen deze twee variabelen, $r = 0,432$, $N = 83$, $p < 0,001$, waarmee de hypothese is aangenomen. De output van Spearman’s rho-correlatietoets en de scatterplotgrafiek zijn te vinden in *Bijlage XIII – Tabellenrapport (Figuur XIII.6 en XIII.7)*

Hypothese 3: Als studenten inclusie ervaren, dan heeft dit een positief effect op hun resultaten.

Organisaties zien het belang van inclusie in, omdat het ervaren van inclusie positieve effecten heeft op de leden van die organisatie. De positieve effecten van inclusie zijn in dit onderzoek gemeten aan de hand van het cijfer dat studenten hun eigen studieloopbaan geven en of ze Hogeschool Leiden zien als een leeromgeving waar ze nieuwe dingen kunnen leren. Omdat het Nederlandse schoolsysteem geen soortgelijk totaalcijfer als het Amerikaanse GPA kent, zijn respondenten gevraagd hun eigen studieloopbaan zelf een cijfer te geven. In *Figuur 4.10: frequentietabel cijfer studieloopbaan* is te zien welke cijfers de respondenten zichzelf geven. Het gemiddelde cijfer is een 7. Uit de resultaten blijkt dat er een significante zwakke positieve correlatie is tussen het ervaren van inclusie en het cijfer dat respondenten hun eigen studieloopbaan geven: $r = 0,362$, $N = 83$, $p = 0,001$. De output van de Spearman-correlatietoets en de bijbehorende scatterplot zijn te vinden in *Bijlage XIII – Tabellenrapport (Figuur XIII.8 t/m XIII.11)*. Volgens York et al. (2015) is studiesucces te meten aan de hand van of een persoon de leeromgeving als een plek ziet waar hij of zij is staat is nieuwe dingen te leren. De resultaten laten zien dat er een significante zwakke positieve correlatie is tussen ervaren inclusie en in staat zijn nieuwe dingen te leren op de hogeschool: $r = 0,354$, $N = 83$, $p = 0,001$. Met deze twee resultaten is ook de derde hypothesen aangenomen.

Statistics			Cijfer eigen studiesucces			
studiesuc6			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	Valid	83	Valid 2 2	1	1,2	1,2
	Missing	0	4 4	1	1,2	2,4
Mean			5 5	4	4,8	7,2
Median			6 6	10	12,0	19,3
Range			7 7	34	41,0	60,2
			8 8	25	30,1	90,4
			9 9	5	6,0	96,4
			10 10	3	3,6	100,0
			Total	83	100,0	100,0

Figuur 4.10: frequentietabel cijfer eigen studieloopbaan

4.3 Conclusies

Op basis van de verkregen resultaten formuleert het onderzoek conclusies waarmee de deelvragen zijn beantwoord.

4.3.1 Conclusies deelvragen

Deelvraag 1: Deelvraag 1: Wat is het huidige beleid van Hogeschool Leiden op het gebied van inclusie?

Hogeschool Leiden heeft momenteel nog geen concreet beleid ten aanzien van inclusie. Wel staat de belofte 'we zijn een leergemeenschap' op de agenda. De hogeschool koppelt activiteiten en gebeurtenissen actief aan de belofte en laat een groot onderzoek uitvoeren naar de huidige stand van zaken rondom het beleven van inclusie. Daarnaast komt de belofte terug in veel van de documenten van

Hogeschool Leiden. Toch blijkt uit de resultaten dat slechts 14 van de 83 respondenten bekend zijn met de belofte. Over het algemeen zijn de respondenten dus niet op de hoogte van het feit dat Hogeschool Leiden streeft naar het zijn van een inclusieve leergemeenschap. Initiatieven om aandacht te vragen voor inclusie bereiken de studenten nu nog te weinig. Desondanks zegt meer dan de helft van de respondenten de belofte wel terug te zien in hun tijd op de hogeschool. Hoewel Hogeschool Leiden nog geen concreet beleid heeft voor het bevorderen van de inclusieve leergemeenschap en studenten niet goed op de hoogte zijn van de belofte, ervaart de meerderheid van de respondenten Hogeschool Leiden wel als een inclusieve leergemeenschap.

Deelvraag 2: Deelvraag 2: Hoe is de beleving van inclusie onder de studenten van de faculteit

Management & Bedrijf nu?

In de resultaten is te zien dat de respondenten de stellingen over de zes thema's uit het model van Shore et al. over het algemeen hoge scores geven. Respondenten geven aan zich veilig te voelen op de hogeschool, wat betekend dat de meerderheid de ruimte ervaart om zichzelf te kunnen zijn. Ook geven de respondenten aan dat het goed zit met het groepsgevoel binnen hun klassen en/of werkgroepen en dat ze zich niet bezwaard voelen om hun meningen te uiten. De respondenten vinden dat ze goed bij elkaar passen en voelen zich betrokken bij hun klas en de beslissingen die als groep worden gemaakt. Ook geven weinig respondenten aan dat er wel eens wordt gediscrimineerd in hun klas. Bij geen van de zes thema's lag de gemiddelde score onder de 3, wat betekend dat het goed gesteld is met de inclusiebeleving onder de respondenten. Toch is aan de resultaten te zien dat niet alle respondenten de zes thema's van inclusie ervaren en volgens het conceptuele model van Shore et al. dus geen inclusie ervaren. Omdat inclusie door iedereen moet worden ervaren, geeft deelvraag 3 antwoord op de vraag welke dingen er beter kunnen.

Deelvraag 3: Wat zijn verbeterpunten ten aanzien van het ervaren van inclusie volgens studenten van faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden?

De resultaten van de enquête brengen een aantal punten naar voren die volgens de respondenten beter kunnen. Respondenten geven aan niet op de hoogte te zijn van de belofte 'we zijn een leergemeenschap' en dat Hogeschool Leiden niet genoeg doet om deze inclusieve leergemeenschap te bevorderen. Het thema 'herkennen, waarderen en bevorderen van diversiteit' krijgt van de respondenten de laagste gemiddelde score. De resultaten van de stellingen bij dit thema laten zien dat respondenten vinden dat hun medestudenten meer mogen doen voor het creëren van een inclusieve werkomgeving in de klas. Met de laagste score van de stellingen laat ook de stelling 'Respect4' dit zien. Wat vooral opvalt is dat, hoewel de meerderheid van de respondenten aangeeft Hogeschool Leiden als een inclusieve leergemeenschap te zien, de stelling over of Hogeschool Leiden genoeg doet aan het bevorderen van diversiteit en het creëren van een inclusieve leeromgeving een van de laagste scores krijgt. Respondenten geven dus aan dat de hogeschool niet genoeg doet om de inclusiviteit te

bevorderen. Over het algemeen vinden de respondenten dat het goed is gesteld met hun ervaring van inclusie. Wel vinden ze dat hun medestudenten zich actiever kunnen inzetten om Hogeschool Leiden ook voor anderen een inclusieve leeromgeving te maken.

4.3.2 Koppeling centrale theorie

Aan de hand van het artikel waar Shore, Cleveland & Sanchez (2018) hun conceptuele model presenteren, zijn de drie hypothesen van dit onderzoek opgesteld. Het model van Shore et al. stelt dat wanneer een organisatie zich actief inzet voor het bevorderen van inclusie, de leden van die organisatie meer inclusie ervaren. Het conceptuele model zegt dat inclusie bestaat uit zes thema's en dat iemand dus inclusie ervaart wanneer die zes thema's worden ervaren. Door stellingen over de thema's aan de respondenten voor te leggen, meet het onderzoek de mate van ervaren inclusie. Als laatste zeggen Shore et al. dat inclusie een positief effect heeft op de resultaten van mensen. Respondenten die de zes thema's van inclusie ervaren, geven hun eigen studieloopbaan over het algemeen ook een hoger cijfer. Hoewel de resultaten zijn verkregen met een enquête waarvan de respons laag is, zijn op basis van de resultaten alle drie de hypothesen aangenomen. Omdat de hypothesen zijn opgesteld op basis van het conceptuele model en de juiste onderzoeksmethode in de vorm van een enquête met Likertschaal-vragen is het niet verrassend dat het onderzoek de drie hypothesen kan aannemen.

4.3.3 Eindconclusie

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: *Hoe kunnen gevoelens van inclusie onder studenten van de faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden worden versterkt, zodat de inclusieve leergemeenschap binnen Hogeschool Leiden kan worden bevorderd?*

In 2016 sprak Hogeschool Leiden de belofte uit een inclusieve leergemeenschap te willen zijn en in de volgende jaren invulling te willen geven aan de belofte. Tot op heden is daar nog geen concreet beleid voor. Hoewel de belofte al een paar jaar oud is en sinds dien terugkomt in veel van de officiële rapporten en documenten van Hogeschool Leiden, is hij bij weinig studenten bekend. Ook de initiatieven om meer aandacht te vragen voor het onderwerp inclusie, zoals het Kennisdiner van maart 2020, bereiken de studenten nog niet genoeg en zijn nu nog vooral voor medewerkers en de top van de organisatie. Door de zes thema's van inclusie te meten onder de respondenten heeft Hogeschool Leiden nu een beeld van de beleving van inclusie onder studenten van de faculteit Management & Bedrijf. De hoge gemiddelde scores bij de thema's laten zien dat de respondenten over het algemeen inclusie ervaren in hun klas. In lijn met het feit dat weinig studenten op de hoogte zijn van de belofte van de hogeschool, vinden studenten dat Hogeschool Leiden meer mag doen om de inclusieve leergemeenschap te bevorderen. Ook geven ze aan dat studenten onderling meer voor elkaar kunnen doen om inclusie te bevorderen. In de situatieschets komt naar voren dat hogescholen uit de omliggende steden het inclusievraagstuk onderzoeken met de input van medewerkers, studenten en de

top van de organisatie. Door de lage respons op de enquête geven de resultaten helaas maar een beperkt beeld van de huidige inclusiebeleving onder studenten van Hogeschool Leiden. Kijkend naar de centrale theorie van Shore et al. (2018), moet Hogeschool Leiden zich actief blijven inzetten voor inclusie en moeten ze de studenten meer betrekken bij waarmaken van de belofte.

4.4 Aanbevelingen

Op basis van de situatieschets, resultaten en conclusies formuleert het onderzoek aanbevelingen voor Hogeschool Leiden om de gedane belofte waar te maken en een inclusieve leergemeenschap te creëren waar iedereen ertoe doet, erbij hoort, mee bouwt en bijdraagt. De paragraaf geeft advies over de bewustwording van de belofte en hun rol in het creëren van een inclusieve leergemeenschap onder studenten, de toenemende diversiteit en over toekomstig vervolgonderzoek naar de beleving van inclusie onder studenten van de hogeschool.

De belofte

Als onderwijsinstelling heeft Hogeschool Leiden de functie studenten voor te bereiden op effectief kunnen functioneren in de diverse maatschappij. Om richting te geven aan hun handelen, publiceerde Hogeschool Leiden in 2016 vijf beloftes. De hogeschool koppelde het thema inclusie aan een van die beloftes. “We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij”. Nu, vier jaar na het uitspreken van de belofte, is er nog geen concreet beleid om de belofte waar te maken. Uit de resultaten blijkt dat slechts een klein deel van de respondenten bekend is met de belofte. Het conceptuele model van Shore en haar collega’s, dat centraal staat in dit onderzoek, zegt dat wanneer een organisatie zich actief inzet voor het bevorderen van inclusie, in plaats van het voorkomen van exclusie, de leden van die organisatie meer inclusie ervaren. Hoewel respondenten aangeven de belofte ‘we zijn een leergemeenschap’ wel terug te zien in de praktijk, ondanks niet te weten van het bestaan van de belofte, is het advies aan Hogeschool Leiden om de bewustwording van de belofte onder studenten te vergroten. De stelling “*Hogeschool Leiden doet genoeg om diversiteit te bevorderen en een inclusieve leergemeenschap te creëren*” is een van de stellingen die van de respondenten de laagste score kreeg. Door de belofte onder de aandacht van de studenten te brengen, kunnen studenten meer het idee krijgen dat de hogeschool zich actief inzet om tot een inclusieve leergemeenschap te komen.

Bijdrage studenten

Door de beperkte respons op de enquête van het onderzoek is nog geen goed beeld gevormd van de wensen en behoeftes van de studenten ten aanzien van inclusie. Toch valt het op dat stellingen die van de respondenten een lage score kregen, gaan over de rol van de medestudent in het creëren van een inclusieve leergemeenschap. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten over het algemeen inclusie ervaren in hun klas en op de hogeschool. Inclusie is echter niet iets dat iemand alleen kan ervaren;

iemand kan ook bijdragen aan het creëren van inclusie voor anderen. Uit de resultaten blijkt dat studenten nu meer bezig zijn met of ze zelf wel inclusie ervaren en vergeten daarbij hun rol in het creëren van inclusie voor hun medestudenten. Ook hier is het advies aan Hogeschool Leiden om studenten bewust te maken van het doel van de hogeschool om een inclusieve leergemeenschap te zijn. Dit kan studenten bewustmaken van hun rol in dit proces.

Toenemende diversiteit

Hogeschool Leiden is een van de hogescholen in de nu al superdiverse Randstad. Het CBS voorspelt dat de diversiteit in Nederland de komende jaren alleen maar zal toenemen. Dit betekent dat ook de studentenpopulatie van Hogeschool Leiden langzaam maar zeker diverser zal worden. Hogeschool Leiden staat nu bekend als een 'witte' hogeschool met weinig diversiteit. Hoewel uit het gesprek met decaan Sabine Horee blijkt dat studenten die zij spreekt dit niet als een probleem ervaren, komt uit aantekeningen van de faculteitsdag van de faculteit Management & Bedrijf naar voren dat docenten wel signalen oppikken van aankomende studenten die zich niet herkennen in de gemiddelde studenten van Hogeschool Leiden en daarom naar een andere onderwijsinstelling kijken voor hun opleiding. Natuurlijk is het niet alleen maar slecht wanneer Hogeschool Leiden een bepaald type student aan trekt. Studenten die zichzelf wel vinden passen in het beeld van de gemiddelde studenten van Hogeschool Leiden, zullen zich juist aangetrokken voelen tot de hogeschool. Echter, wil Hogeschool Leiden een inclusieve leergemeenschap zijn

Verder onderzoek

Het onderzoek vond plaats ten tijden van de Coronacrisis. Hierdoor is Hogeschool Leiden in de beginfase van het onderzoek dichtgegaan en niet meer open geweest voor studenten. De onderzoeksdoelgroep bevond zich daardoor niet in de ideale situatie voor een onderzoek naar inclusie. Studenten hebben minder contact gehad met hun klasgenoten, zaten niet in de klas met medestudenten en zijn door het vele thuiszitten minder betrokken geraakt bij Hogeschool Leiden en hun klas. Studenten werden gevraagd na te denken over stellingen die te maken hadden met hun ervaringen in de klas en met medestudenten. Door de grotere afstand tussen studenten, hun medestudenten en de hogeschool kan het voor respondenten lastig zijn zich in te leven in de situaties die de stellingen beschrijven. Deze verminderde betrokkenheid kan een oorzaak zijn van de lage respons, maar vooral van het grote aantal respondenten dat de enquête niet volledig invulden. Doordat het onderzoek weinig volledig ingevulde enquêtes heeft verzameld, is geen volledig beeld verkregen van de huidige inclusiebeleving onder de studenten van faculteit Management & Bedrijf.

In de situatieschets komt naar voren dat concurrerende hogescholen, bijvoorbeeld Hogeschool Inholland, het onderzoek naar inclusie invullen gaven door gebruik te maken van focusgroepen en persoonlijke gesprekken met studenten, werknemers en leidinggevenden. Ook de Hogeschool van Amsterdam maakte gebruik van focusgroepen die bestaan uit studenten van verschillende faculteiten

en jaarlagen bij de eerste inventarisatie van de inclusiebeleving. Het advies aan Hogeschool Leiden is dan ook om onderzoek naar inclusie op de hogeschool te blijven doen. Ook met het oog op de toekomst waarin de diversiteit alleen maar toeneemt en inclusie steeds belangrijker wordt, is het van belang dat Hogeschool Leiden mee verandert met de samenstelling van de maatschappij zodat ze hun rol als onderwijsinstelling kunnen blijven vervullen. In het nieuwe collegejaar, als studenten weer naar school kunnen en in de klas kunnen zitten, kan Hogeschool Leiden een uitgebreider onderzoek opzetten waar meer tijd voor is en een bredere groep studenten bij kan worden betrokken. In de paragraaf aanbevelingen staat een globaal plan beschreven om de aanbevelingen vorm te geven.

4.5 Implementatie

Op basis van de resultaten adviseert het onderzoek Hogeschool Leiden om drie dingen te doen: de bewustwording onder studenten over de belofte van de hogeschool over het zijn van een inclusieve leergemeenschap vergroten, studenten bewust maken van hun rol in het creëren van een inclusieve leergemeenschap en het onderzoek naar de huidige inclusiebeleving onder studenten voortzetten en verder uitbreiden.

Bewustwording belofte vergroten:

De eerste stap voor Hogeschool Leiden is het vergroten van het bewustzijn van de belofte “We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij”. Op dit moment komen de beloftes die Hogeschool Leiden deed in hun Instellingsplan 2017-2022 alleen voor in documenten als jaarverslagen, evaluatierapporten en instellingsplannen. Hoewel deze documenten ook interessant kunnen zijn voor studenten, moet ze deze documenten zelf opzoeken op de site van de hogeschool of op een andere manier actief naar opzoek gaan. Hierdoor zal een groot deel van de studenten de documenten niet lezen en dus niks zien over de beloftes. De bewustwording van het streven van Hogeschool Leiden naar het zijn van een inclusieve leergemeenschap moet worden vergroot.

Hogeschool Leiden communiceert nu niet met de studenten over de vijf beloftes. Om studenten op de hoogte te brengen van de beloftes, en dan in het bijzonder die over het zijn van een leergemeenschap, kan Hogeschool Leiden gebruikmaken van een van de communicatiekanalen die ze al vaker gebruiken: de grote hal waar de grote rode trap zich bevindt en de open ruimte voor het Grand Café. Door de centrale plek in het gebouw, lopen veel studenten daar langs als ze een dag op de hogeschool aanwezig zijn. Er is veel ruimte waardoor er gemakkelijk dingen kunnen worden neergezet en er zijn muren om dingen aan op te hangen. Ook nu maakt Hogeschool Leiden af en toe gebruik een groot scherm om studenten bewust te maken van iets als de Nationale Studenten Enquête, belangrijk nieuws rondom de hogeschool en andere voor studenten relevante berichten. Daarnaast hangen in de hal bij de rode trap verschillende kunstwerken en foto's die een aspect van Hogeschool Leiden symboliseren, zoals de werken die de faculteiten van de hogeschool vertegenwoordigen. Hier kan de

hogeschool kunstwerken of foto's ophangen die de beloftes overdragen en zo de bewustwording onder studenten vergroten. De beloftes staan immers centraal in het handelen van Hogeschool Leiden en zijn belangrijk genoeg voor een prominente plek in het gebouw. Hoewel studenten misschien niet uitgebreid naar de beelden van de beloftes zullen kijken, lopen veel studenten er wel meerdere keren per dag langs, waardoor door *mere exposure* de boodschap toch kan worden overgedragen. Onderzoek van Bornstein & D'Agnostino (1992) wijst uit dat korte, onbewuste blootstelling aan een stimulus, een sterker effect hebben dan langere, bewuste blootstellingen. Hogeschool Leiden kan de beelden bijvoorbeeld een half collegejaar laten hangen, waarna dan weer andere aspecten van de hogeschool vertegenwoordigd kunnen worden op de plek van de beelden van de beloftes.

Bewustwording rol studenten vergroten:

Uit de resultaten blijkt ook dat studenten nog niet genoeg doorhebbend dat ze zelf ook een actieve rol hebben in het creëren en bevorderen van een inclusieve leergemeenschap op hun hogeschool. Ook hiervoor kan Hogeschool Leiden gebruik maken van de ruimte die ze in hun eigen gebouw hebben. Tegelijk met het vergroten van de bewustwording van de beloftes, kunnen studenten ook bewust worden gemaakt van hun rol in het waarmaken van de beloftes. Omdat hier meer woorden voor nodig zijn dan alleen het overbrengen van de beloftes, kan Hogeschool Leiden hiervoor gebruik maken van een van de grote schermen die nu wel eens worden gebruikt voor informatievoorziening in de ruimte voor het Grand Café. Hier kunnen de vijf beloftes roulerend stuk voor stuk langskomen met daar de belangrijkste punten voor de studenten erbij. Ook hier geldt dat het scherm op een plek komt te staan waar veel studenten soms meerdere malen per dag langslopen en dus worden blootgesteld aan de boodschap. Een voorbeeld van een dia waar de belofte 'we zijn een leergemeenschap' op staat om bewustwording te vergroten, is te vinden in *Bijlage XV – Dummy*. De tekst is groot afgebeeld zodat studenten die langslopen het gemakkelijk kunnen lezen. Verder is de hoeveelheid tekst tot een minimum gehouden zodat in het langslopen alles kan worden gelezen. De foto is een plaatsvervangende afbeelding. Voor de echte dia's kan Hogeschool Leiden nieuwe, toepasselijke foto's laten maken. Hogeschool Leiden kan dit intern zonder kosten laten doen.

Vervolg onderzoek:

Omdat het onderzoek niet heeft onderzocht hoe de bewustwording onder studenten het beste kan worden vergroot, is niet zeker of gebruik maken van passieve communicatie de manier is om de beloftes over te brengen naar de studenten. Echter, voor het Kennisdiner voor inclusie in maart 2020 zijn ook de studenten van Hogeschool Leiden uitgenodigd om aanwezig te zijn. Bij het diner waren uiteindelijk vooral werknemers van de hogeschool en maar weinig studenten aanwezig. Hieruit blijkt dat een actieve bijeenkomst, met sprekers die er verstand van hebben en mensen die het interessant vinden, niet de manier is om aandacht van de studenten te vragen voor het onderwerp. Hogeschool Leiden kan

er ook voor kiezen eerst te onderzoeken wat de beste manier is om het onderwerp inclusie meer onder aandacht te brengen bij studenten. Dit kan worden uitgevoerd door het lectoraat Diversiteit, omdat zij zich al bezig houden met het onderwerp.

Door de lage respons op de enquête van dit onderzoek is een beperkt beeld verkregen van de huidige inclusiebeleving onder de studenten van Hogeschool Leiden. Daarom kan het voor de hogeschool waardevol zijn om dit verder te onderzoeken in het nieuwe collegejaar, wanneer studenten zich weer op de hogeschool bevinden, met hun medestudenten zijn en meer betrokken zijn bij Hogeschool Leiden. Concurrerende hogescholen uit andere steden van de Randstad maakten gebruik van focusgroepen in hun inventarisatie van de inclusiebeleving. Gebaseerd op het onderzoek naar inclusie van Hogeschool van Amsterdam, kan Hogeschool Leiden op basis van het lopende onderzoek naar de inclusiebeleving onder de werknemers van de hogeschool gesprekken opzetten met focusgroepen bestaand uit 6 – 8 studenten uit verschillende faculteiten en zowel de propedeuse- als de hoofdfase van de opleidingen. De gesprekken vinden twee keer per groep plaats, verspreid over drie maanden en worden geleid door een lid van het lectoraat Diversiteit. Decanaten kunnen gevraagd worden tenminste twee afgevaardigde per faculteit aan te dragen voor de focusgroepen. Hiermee worden studenten geselecteerd die zich betrokken voelen bij het onderwerp, wat goed is voor het onderzoek. De insteek van deze gesprekken moet het achterhalen van mogelijke knelpunten of obstakels kunnen zijn in het waarmaken van de belofte ‘We zijn een leergemeenschap’. Omdat dit een kwalitatief onderzoek is, kan ook beter inzicht worden verkregen in de wensen en behoeftes van de studenten ten aanzien van inclusie. Op basis van deze gesprekken kan Hogeschool Leiden een concreet plan opstellen om de belofte waar te maken.

Kosten, opbrengsten en planning:

Aan de implementatie van het plan zitten kosten verbonden. Voor het vergroten van het bewustzijn onder de studenten adviseert het onderzoek gebruik te maken van kunstwerken of foto's in de hal. Deze kunstwerken moeten worden bedacht, ontworpen en gemaakt. Hogeschool Leiden kan dit uitbesteden aan een kunstenaar buiten de hogeschool, maar kan ook kijken naar de creatievelingen binnenshuis. Het onderzoek heeft niet gekeken naar de kosten van het maken van kunstwerken, maar kan wel een ruwe schatting geven op basis van openbare informatie.

Omdat Hogeschool Leiden vijf beloftes heeft uitgesproken, is er voor elke belofte een werk nodig. Helaas werken kunstenaars alleen op aanvraag als het gaat om een gepersonaliseerd werk gaat, waardoor geen exact kostenplaatje kan worden gegeven van de vijf kunstwerken. Gepersonaliseerde kunst is duurder dan ‘standaard’ kunst. Hogeschool Leiden kan wat betreft het kiezen van een kunstenaar beter zelf een besluit maken, maar om het implementatieplan zo volledig mogelijk te maken, geeft het onderzoek toch twee opties die goed passen bij de stijl van de hogeschool en de boodschap die moet worden overgebracht. Over de kosten van intern een kunstenaar vinden of het

door studenten van de hogeschool laten uitvoeren kan het onderzoek niks zeggen, wel is de verwachting dat dit goedkoper is dan het uitbesteden.

Kunstenaar:	Prijs per werk:	Prijs voor 5 werken:
Marloes van Zoelen (www.marloesvanzoelen.nl)	€440 - €550 (niet gepersonaliseerd)	€2200 - €2750
Blossing (www.blossing.nl)	Vanaf €275,-	Vanaf €1375,-

Figuur 4.11: Opties kunstenaars

Kunstenaar geven aan dat het maken van een persoonlijk schilderij tijd kost. Meestal minimaal drie maanden. Met dit in gedachten komt een mogelijke jaarplanning er uit te zien zoals in *Bijlage XVI – Planningen implementatie (Figuur XVI.1)*.

Het gebruik van een scherm in de ruimte bij het Grand Café brengt minder kosten met zich mee. Door voor elke belofte een slide met de belangrijkste punten voor de studenten te maken en deze te laten rouleren kan de bewustwording worden vergroot zonder dat dat hoge kosten aan verbonden zijn. Dit kan worden uitgevoerd door leden van het lectoraat Diversiteit of student assistenten verbonden aan het lectoraat. De kosten van een student-assistent per maand zijn als volgt: 6 uur per week (0,15 fte). Brutosalaris bij een volledige betrekkingssomvang bedraagt €2099,83. Bij 0,15 fte is dit bruto €314,97 per maand. Hier komende de kosten van het in dienst hebben van de leden van het lectoraat bij. De student-assistent kan zo lang in dienst worden gehouden als nodig is. Omdat het uitwerken van dit plan niet lang hoeft te duren, is er geen jaarplanning voor opgesteld. Het scherm kan bijvoorbeeld een week na de eerste collegedag worden neergezet. Een nieuw scherm in de ruimte trekt dan de aandacht. Door het scherm een week tot twee weken te laten staan, worden veel studenten blootgesteld aan de boodschap. Ook kan Hogeschool Leiden dit deel van de implementatie uitvoeren wanneer de kunstwerken uit het eerste deel hangen, zodat ze elkaar versterken. Als laatste is er een planning opgesteld voor het opzetten van het vervolg onderzoek naar inclusie. Deze planning is te vinden in *Bijlage XV – Planningen implementatie (Figuur XV.2)*.

Hoewel het kostenplaatje niet volledig is, geeft het een beeld van wat Hogeschool Leiden kwijt kan zijn aan het implementeren van het advies van het onderzoek. Natuurlijk houdt Hogeschool Leiden hier ook wat aan over. Door het bewustzijn van de studenten te vergroten raken studenten meer betrokken bij de belofte van de hogeschool, wat op zijn beurt weer leidt tot meer inclusie. Studenten die meer inclusie ervaren, presteren beter op school en voelen zich meer verbonden met de hogeschool. Meer studenten en meer afgeronde bachelors betekenen een groter budget voor Hogeschool Leiden. Uiteindelijk levert het de hogeschool meer geld op dat kan worden geïnvesteerd in het waarmaken van de beloftes. Zo kan Hogeschool Leiden een gezonde, diverse hogeschool zijn met een leergemeenschap waar iedereen er toe doet, erbij hoort, meebouwt en bijdraagt.

Bibliografie

- Baumeister, R., & Leary, T. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Bornstein, R., & D'Agnostino, P. (1992). Stimulus Recognition and the Mere Exposure Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 545-552.
- Brewer, M. (1991). Personal and social identities. *The Social Self: On Being the Same and Different at the Same Time*. University of California, California.
- Brewer, M. (1991). The Social self: On Being the Same and Different at the Same Time. *SAGE Social Science Collection*, pp. 1-8.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250-260.
- CBS. (2019). *Review nationale studenten enquête 2019*. Den Haag: CBS.
- CBS. (2019, juni 28). *StatLine: Leerlingen, deelnemers en studenten; onderwijssoort, woonregio*. Opgeroepen op maart 19, 2020, van opendata.cbs.nl: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/71450ned/table?dl=34952>
- CBS. (2020). *Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland?* Opgeroepen op maart 15, 2020, van CBS.nl: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-mensen-met-een-migratieachtergrond-wonen-in-nederland>
- Celik, S. (2018). Keys to binding employees to the Dutch public sector. *Transformational leadership and organizational culture*, 145-165.
- Clair, J., Beatty, J., & Maclean, T. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*(30), 78-95.
- De Haagse Hogeschool. (2019). *Ondersteuningsnetwerken*. Eindrapport, De Haagse Hogeschool, Lectoraat Inclusive Education, Den Haag.
- De Haagse Hogeschool. (2019). *Jaarstukken 2018: Bestuursverslag en Jaarrekening*. De Haagse Hogeschool. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- De Haagse Hogeschool. (sd). *Lectoraat Inclusive Education*. Opgeroepen op 4 19, 2020, van De Haagse Hogeschool: Lectoraten: <https://www.dehaagsehogeschool.nl/onderzoek/lectoraten/details/inclusive-education#over-het-lectoraat>
- Deloitte. (2013). *Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance*. Deloitte, Deloitte Australia, Sydney.
- EASION. (2020, mei 27). Totaal aantal ingevulde antwoorden per dag: Inclusie in de klas.
- Ensari, N., & Miller, N. (2001, March 27). Decategorization and the reduction of bias in the crossed categorization paradigm. *European Journal of Social Psychology*(31), 193-216.
- Hirak, R., Peng, A. C., Carmeli, A., & Schaubroeck, J. M. (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 107-117.
- Hogeschool Inholland. (2019). *Jaarverslag 2018*. Hogeschool Inholland. Haarlem: Hogeschool Inholland.
- Hogeschool Leiden. (2016). *Instellingsplan Hogeschool Leiden 2017-2022, Vijf beloftes voor de toekomst*. Hogeschool Leiden. Leiden: Hogeschool Leiden.
- Hogeschool Leiden. (2018). *Jaarbeeld 2018*. Leiden: Hogeschool Leiden.
- Hogeschool Leiden. (2019). *Jaarverslag 2018*. Hogeschool Leiden. Leiden: Hogeschool Leiden.
- Hogeschool Leiden. (2019). *Zelfevaluatie rapport*. Leiden: Hogeschool Leiden.
- Hogeschool Leiden. (sd). *Hier staan wij voor*. Opgeroepen op februari 28, 2020, van Hogeschool Leiden: <https://www.hsleiden.nl/over-hl/profiel/hier-staan-wij-voor/hier-staan-wij-voor>
- Hogeschool Rotterdam. (2016, februari 4). *Hogeschool Rotterdam ondertekent Charter Diversiteit*. Opgeroepen op april 19, 2020, van Hogeschool Rotterdam: <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/hogeschool/nieuws/hogeschool-rotterdam-ondertekent-charter-diversiteit/>
- Hogeschool Rotterdam. (2019). *Jaarverslag 2018 Hogeschool Rotterdam*. Hogeschool Rotterdam. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

- Hogeschool Rotterdam. (sd). *Inclusie: Onderzoekslijn van Kenniscentrum Talentontwikkeling*.
Opgeroepen op april 19, 2020, van Hogeschool Rotterdam:
<https://www.hogeschoolrotterdam.nl/onderzoek/kenniscentra/talentontwikkeling/onderzoekslijnen/inclusie/projecten/#flex>
- Hogeschool Utrecht. (2019). *Jaarverslag 2018*. Hogeschool Utrecht. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Hogeschool Utrecht. (sd). *Impact door diversiteit*. Opgeroepen op april 19, 2020, van Hogeschool Utrecht: <https://www.hu.nl/impact-door-diversiteit>
- Hogeschool Utrecht. (sd). *Sociale innovatie*. Opgeroepen op april 19, 2020, van Hogeschool Utrecht: <https://www.hu.nl/onderzoek/sociale-innovatie#Nieuws>
- Hogeschool van Amsterdam. (2017). *Inventarisatie inclusiviteit op de HvA*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Hogeschool van Amsterdam. (2019). *Jaarverslag 2018 Hogeschool van Amsterdam*. Hogeschool van Amsterdam. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Hogeschool van Amsterdam. (2019, september 20). *ROLMODELLEN IN WORDING VOOR EEN INCLUSIEVE HOGESCHOOL Trainees maken op bijzondere manier kennis met CvB*. Opgeroepen op april 19, 2020, van Hogeschool van Amsterdam: <https://www.hva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2019/09/rolmodellen-in-wording-voor-een-inclusieve-hogeschool.html>
- Jansen, W., Otten, S., Zee, S. v., & Jans, L. (2014). Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 370-385.
- Keuzegids. (2020). *Keuzegids.org Hogescholen*. Opgeroepen op maart 15, 2020, van Keuzegids.org: <https://www.keuzegids.org/ol/gidsen/hbovt20/instellingen>
- Lectoraat Inclusive Education. (2019). Connecting Our Stories: Inclusion Matters. In L. I. Education, *Connecting Our Stories: Inclusion Matters*. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Mor Barak, M. (1999). Beyond Affirmative Action: Toward a Model of Diversity and Organizational Inclusion. *Administration in Social Work*, 47-68.
- Mor-Barak, M. E., & Cherin, D. (1998). A Tool to Expand Organizational Understanding of Workforce Diversity. *Administration in Social Work*, 47-64.
- Nieuwsuur. (2019, juni 10). *Studieschuld, prestatiedruk en stress: 'Mensen hebben een grens'*. Opgeroepen op april 16, 2020, van Nos.nl: <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2288417-studieschuld-prestatiedruk-en-stress-mensen-hebben-een-grens.html>
- Nishi, L. (2013). The benefits fo climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774.
- Raad, S. v. (2019). *De grote overstap: Een verkenning naar de binding van studenten uit de Antillen aan de Hogeschool Leiden*. Leiden.
- Randel, A., Galvin, B., Shore, L., Ehrhart, K., Chung, B., Dean, M., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 2(28), 190-203.
- Rijksoverheid. (2020, maart 15). *Aanvullende maatregelen onderwijs, horeca, sport*. Opgeroepen op maart 16, 2020, van Rijksoverheid.nl: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/03/15/aanvullende-maatregelen-onderwijs-horeca-sport>
- Rijksoverheid. (sd). *Financiering hoger onderwijs*. Opgeroepen op maart 13, 2020, van Rijksoverheid.nl: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/financiering-hoger-onderwijs>
- Sabharwal, M. (2014). Is Diversity Management Sufficient? Organizational Inclusion to Further Performance. *Public Personnel Management*, 43(2), 197-217.
- Schriemer, M. G. (2017). *Statistiek voor de beroepspraktijk. Statistiek leren lezen, daarna begrijpen en berekenen met SPSS. Voor hbo en wo*. Haarlem: SVW.
- Schriemer, M. G. (2017). *Statistiek voor de beroepspraktijk. Statistiek leren lezen, daarna begrijpen en berekenen met SPSS. Voor hbo en wo*. Haarlem: SVW.
- Shore, L., Cleveland, J., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Research Management Review*, 2(28), 176-189.
- Shore, L., Randel, A., Chung, B., Dean, M., Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*.

- Studiekeuze123. (2020). *NSE Dashbord*. Opgehaald van studiekeuze123.nl:
<https://www.studiekeuze123.nl/nse/dashboard>
- Tajfel, H. (1978). The Achivement of inter-group differentiation. *Differentiation between social groups*, 77-100.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of inter-group confluct. *The social psychology of inter-group relations*, 33-47.
- Verhoeven, N. (2016). Surveyonderzoek. In N. Verhoeven, *Wat is onderzoek?* (pp. 122-125). Boom.
- Verhoeven, N. (2016). *Wat is onderzoek?* (5e druk ed.). Amsterdam: Boom.
- York, T. T., Gibson, C., & Rankin, S. (2015, maart 5). Defifining and Measuring Academic Success. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(20).

Bijlage I – Aantekeningen output workshop faculteitsbijeenkomst

10-3-2020

E-mail - Hamerslag, Wessel - Outlook

FW: Afstudeerders output workshop faculteitsbijeenkomst

Wiekenkamp, Nynke <wiekenkamp.n@hsleiden.nl>

Ma 9-3-2020 13:43

Aan: Hamerslag, Wessel <s1100809@student.hsleiden.nl>

Ter info Wessel!

Van: Sabajo, Natasja <sabajo.n@hsleiden.nl>

Verzonden: maandag 9 maart 2020 13:37

Aan: Heiden, Laura de <s1103017@student.hsleiden.nl>; Wiekenkamp, Nynke <wiekenkamp.n@hsleiden.nl>

Onderwerp: FW: Afstudeerders output workshop faculteitsbijeenkomst

Hoi Laura en Nynke,

Per toeval scrol ik over deze mail. Hieronder dus de weergave van onze workshop tijdens de faculteitsbijeenkomst 2019.

Groet,
Natasja

Van: Sabajo, Natasja <sabajo.n@hsleiden.nl>

Verzonden: vrijdag 17 januari 2020 16:54

Aan: Wiekenkamp, Nynke <wiekenkamp.n@hsleiden.nl>

CC: Geutjes, Lise-Lotte <geutjes.l@hsleiden.nl>

Onderwerp: Re: Afstudeerders

Nee, ik heb geen samenvatting gemaakt van die middag. Ik heb alleen aantekeningen gemaakt van wat er uit de voorstelronde is gekomen. Het is meer een verzameling van zinnen dan iets anders.

Een weergave van wat er gezegd is:

wat leeft er aan onderzoek binnen HSL?

waarom zijn er geen mannen binnen het lectoraat

diversiteit mbt de studenten

geïntegreerd door het begrip diversiteit : oog voor studenten met een handicap

oordeel over gesprek aan diversiteit: mannen, witte studenten (andere studenten trekken naar den haag)

weinig te maken met diversiteit (bewust)

Nieuwsgierig

Kennis ophalen

Verbinden van mensen: belangrijk onderwerp

Leiden = een witte school en conservatief. Witte studenten: geen interactie tussen verschillende studenten.

studenten weten niet wat diversiteit is

Wat vertegenwoordigen wij als docentenpool : docenten moeten een breed kader hebben. Docenten zijn homogeen.

Homogeen team: geen reflectie van het werkveld. Studenten zijn minder homogeen: hier beter op inspelen

Internationaal perspectief: veel aannames en oordelen: geen ruimte voor anders zijn.

Veel diversiteit. Wat is het doel van het lectoraat? Hoe divers is het werkveld?

SJd: vak diversiteit in de samenleving

Overeenkomsten is de gewoonste zaak van de wereld

Nieuwsgierig

Inclusief onderwijs moet de focus zijn: sluit het onderwijs aan op de student?

Zoekt inspiratie. Duurzaam in relatie tot diversiteit. Is het fake/window dressing. Is het een trend?

<https://outlook.office.com/mail/inbox/id/AAQkAGM00GniMWI2LWZmZjgtNGUyYS04ZDhjLTQ1NDBhODEwY2Y2YQAQAAprNtq8jOVLIYTzsYEzATc...> 1/2

Er wordt wel over gesproken maar nog niet naar gehandeld. Uitspraken van CE studenten zijn verrassend Nieuwsgierig: studenten leren buiten hun eigen omgeving te laten kijken.
Zijn er signalen vanuit studenten om tot dit onderzoek te komen?

Bevindingen brainstormsessie:

context afhankelijk of dit akkoord is.

context bepaald helemaal niet of iets akkoord is.

Niet te zwaar en te groot maken.

studenten niet afbranden.

verlegenheid om hier in te handelen: op wie richt je je?

In gesprek gaan met de klas. Student moet beschermd worden.

Gedrag afkeuren. Direct in de klas

Grenzen aangeven in de klas.

Benoemen en afkeuren.

Saniye heeft ook meegeschreven, misschien heeft zij andere aantekeningen.

Groet,
Natasja

Op deze e-mail zijn de voorwaarden van toepassing als vermeld op:

The following conditions apply to this e-mail:

<http://www.hsleiden.nl/disclaimer-email>

Bijlage II – Mailcontact over National Coming Out-day



Bijlage III – Gespreksverslagen

Gesprek met: Sabine Horee, decaan van faculteit Management & Bedrijf van Hogeschool Leiden

Datum: 26 maart 2020

Locatie: Allebei thuis i.v.m. Corona, gebruik gemaakt van Microsoft Teams

Onderwerp: onderzoek naar de inclusiebeleving onder studenten van opleidingen Communicatie en hbo-Recht van Hogeschool Leiden

- **Herkent u de belofte van Hogeschool Leiden over het zijn van een leergemeenschap, waar iedereen er toe doet, bijdraagt en wordt gezien?**

Ja, dat ziet Sabine zeker terug. Deze belofte wordt nu al gedragen door een aantal docenten van de opleidingen. Nog niet door alle docenten, maar een aantal lopen daar heel erg in voorop. Arjan is daar een goed voorbeeld van. Hij heeft een gave om te weten wanneer er iets is met een student en weet daar altijd gepast op in te spelen.

Het karakter van de student zelf is in haar ervaring een belangrijke factor in het creëren van een inclusieve leeromgeving. (Stephan van der Raad ondervond dit ook in zijn onderzoek naar studenten uit de Antillen)

- **Is het gebrek aan inclusie een reden dat studenten naar u toe komen of zelfs besluiten de school te verlaten?**

Sabine zegt zelf slechts een van de vijf decanen van de faculteit Management & Bedrijf te zijn en dus niet alles te horen van wat studenten komen vragen of willen delen met decanen. Toch zegt ze nog nooit zoiets gehoord te hebben in haar tijd als decaan op Hogeschool Leiden. Zo ver komt het ook niet. Docenten zijn er om dat soort studenten op te vangen voordat het zover komt.

- **Hogeschool Leiden zou té wit zijn, merkt u dit terug in de studenten die u spreekt?**

Hogeschool Leiden staat bekend als een overwegend blanke/witte/westerse hogeschool, maar dit is niet té. Geen belemmering voor studenten die zij heeft gesproken.

- **Een andere belofte die Hogeschool Leiden maakt, is dat zij de student kennen, en de student hun kent (student is geen nummer). Ziet u dat ook terug?**

Ja zeker. Docenten als Arjan zijn ook hier een goed voorbeeld van. Sabine heeft meerdere malen situaties gezien waarin docenten ontzettend veel doen voor studenten wanneer zij dat nodig hebben of er om vragen. Zo werd een student van Commerciële Economie neergestoken in Den Haag, waarna verschillende docenten van de opleiding er alles aan hebben gedaan het mogelijk te maken voor de student om zijn opleiding zoveel mogelijk voort te kunnen zetten.

De opleidingen Communicatie en hbo-Rechten kunnen in principe 'maatwerk' leveren voor studenten in unieke situaties. De examencommissie van hbo-Rechten is hier wel een stuk soepeler in dan die van de opleiding Communicatie. Dit is wel een plek waar inclusie kan worden mogelijk gemaakt. Een student die door omstandigheden niet goed in de klas aanwezig kan zijn (bijvoorbeeld), kan per definitie minder goed mee met de klas en zal minder inclusief zijn.

- **Studentenpopulatie van opleidingen Communicatie en hbo-Rechten is zeer verschillend. Hoe ziet u dat terug?**

Communicatie is erg taalgericht, en dan voornamelijk op Nederlands. Wanneer Nederlands niet je moedertaal is, kan deze opdracht meer moeite kosten en ze zelfs afschrikken. Daarnaast heeft het studeren van rechten iets wat voor status zorgt in veel niet-westerse culturen. Deze combinatie zorgt ervoor dat er relatief weinig niet westerlingen de opleiding Communicatie doen en juist relatief meer voor de opleiding hbo-Rechten kiezen.

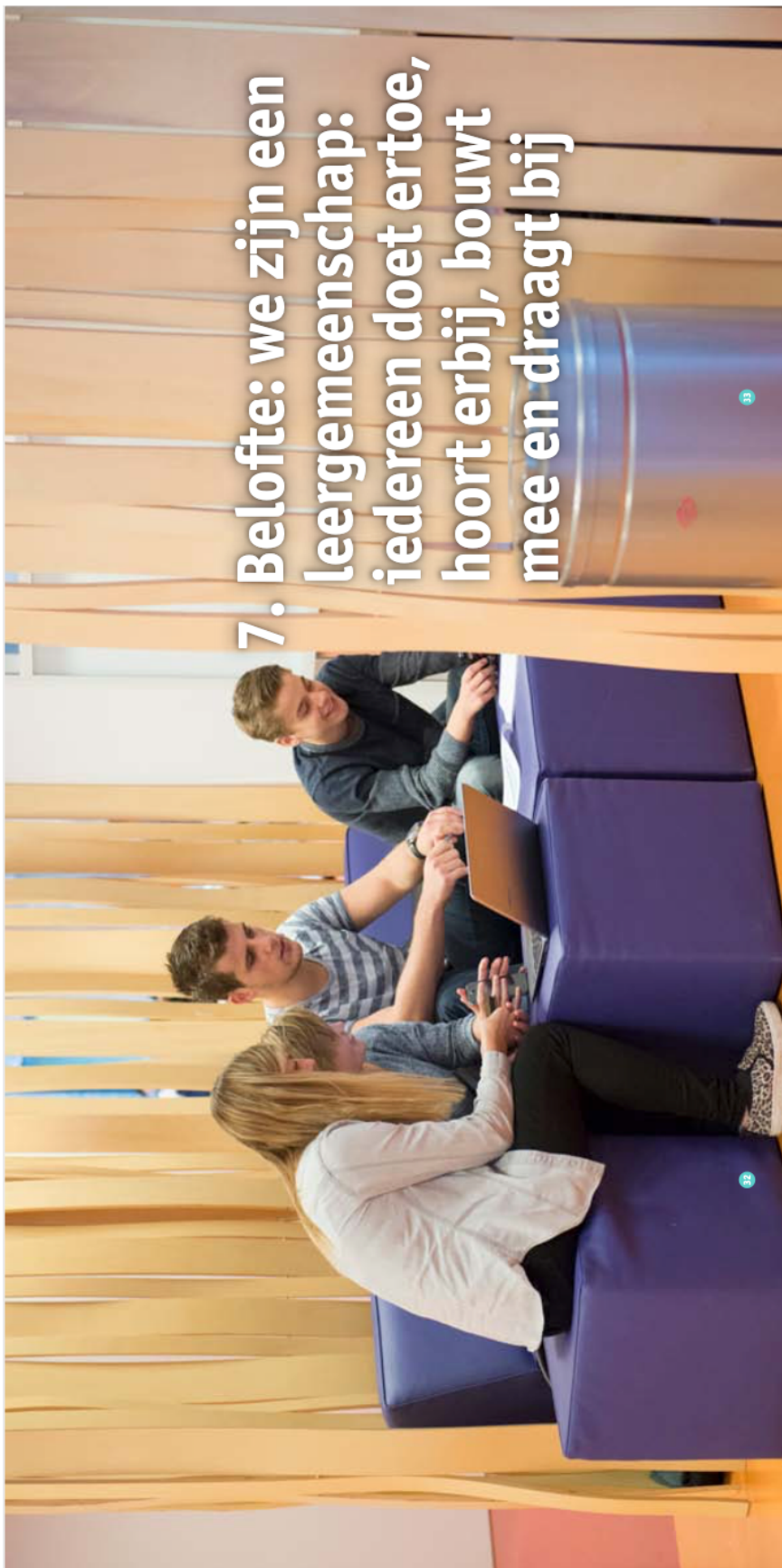
Zo zijn er ook vaker studenten van hbo-Rechten die wat ondersteuning (of een decaan) nodig hebben. Zo was er een blind meisje, een hevig stotterend meisje en een zwaar gehandicapte jongen die met wat hulp gewoon zijn propedeuse in één jaar behaalde en daarna doorging naar de universiteit. Studenten van Communicatie zijn minder divers en bewandelen meer hetzelfde pad met elkaar.

Bijlage IV – Zoekplan deskresearch

Zoekvraag	Document	Zoektermen
Wat is het huidige beleid van Hogeschool Leiden op het gebied van inclusie?	Instellingsplan 2017 -2022, Jaarverslag 2018, Jaarbeeld 2018, Zelfevaluatie-rapport 2019	Inclusie, inclusiviteit, leergemeenschap, We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij

Bijlage V – Relevante pagina's Instellingsplan 2017-2022

	3. Het perspectief voor 2022 in vijf beloftes We hebben onze ambities voor de komende zes jaar geformuleerd in de vorm van vijf beloftes die we doen aan onze studenten, aan elkaar en aan het werkveld. We kennen de student, de student kent ons We weten wie onze studenten zijn, waar ze vandaan komen en hoe het met hun studie gaat. We begeleiden studenten, bij de oriëntatie op de opleiding en het beroep en tijdens hun studie. Studenten weten wat er van ze wordt verwacht. We helpen studenten actief en voltijds te studeren We stimuleren de student actief om voltijds (tenminste 32 uur per week), te studeren. Dat stelt eisen aan het curriculum, aan de didactiek, aan de begeleiding door docenten, aan het gebouw en de voorzieningen, aan de digitale leeromgeving en aan het rooster. De student op zijn of haar beurt verplicht zich ertoe echt te studeren. Wederkerigheid tussen hogeschool en student is daarbij het uitgangspunt. We bieden structuur waar dat nodig is en flexibiliteit en ruimte voor eigen keuzes waar dat kan en stimuleren studenten in de loop van hun studie steeds meer de regie te nemen over hun eigen leerproces. We dagen studenten uit het beste uit zichzelf te halen en zich maximaal te ontwikkelen. We verzorgen goed beroepsonderwijs in, met en voor het werkveld We verzorgen goed beroepsonderwijs en leiden gekwalificeerde professionals op die beschikken over een kritische houding en in staat zijn te functioneren in een veranderende beroepspraktijk. Naast kwalificatie voor de beroepspraktijk maken persoonsvorming, socialisatie en het ontwikkelen van maatschappelijke verantwoordelijkheid deel uit van de opleiding van deze professionals.
	We verbinden internationalisering met professionele ontwikkeling en persoonsvorming. We brengen studenten ondernemend, onderzoekend en lerend vermogen bij. We creëren een leeromgeving waarbij studenten zo veel mogelijk vanaf de start van hun opleiding in aantrekkingskracht komen met de beroepspraktijk. We leiden op in, met en voor het werkveld. We zetten lectoren en alumni in om de verbinding met het werkveld te versterken. Onderzoek staat ten dienste van het onderwijs en draagt bij aan de verbinding met de beroepspraktijk. Onze lectoren en onze profileringsgebieden dragen bij aan het verspreken van de verbinding tussen het onderwijs en het werkveld, aan de vernieuwing van het onderwijs, aan professionalisering van docenten en aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk. We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij Studenten komen naar de hogeschool om met en van ons en met en van elkaar te leren. We zijn een leergemeenschap, waar studenten, docenten, onderzoekers, alumni en professionals uit het werkveld elkaar ontmoeten en samen leren, onderzoeken en innoveren. In deze gemeenschap voelen mensen zich thuis en veilig. Iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij. We vragen van onze docenten en medewerkers dat zij investeren in permanente ontwikkeling en bieden hen daarvoor tijd en ruimte. Binnen onze gemeenschap heerst een kwaliteitscultuur. Faciliteiten en diensten werken samen aan de permanente verbetering van ons onderwijs.
	We zijn een goed georganiseerde hogeschool We zijn een goed georganiseerde hogeschool waar het onderwijs efficiënt georganiseerd wordt en waar studenten kunnen rekenen op hoogwaardige dienstverlening. De opleidingen en faculteiten en de diensten werken samen aan de randvoorwaarden voor goed onderwijs. Het onderwijs wordt goed ondersteund door een stevige bedrijfsvoering. Daarbij zorgen we voor een evenwicht tussen standaard en maatwerk. Organiseerbaar, betaalbaarheid en uitvoerbaarheid zijn toetssteen bij het maken van keuzes. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk en de besluitvormingsprocessen zijn transparant. We werken systematisch en leggen verantwoording af over geleverde prestaties. In de volgende hoofdstukken worden deze beloftes nader uitgewerkt.
	



7.1 Perspectief

Studenten komen naar Hogeschool Leiden om met en van ons met en van elkaar te leren. We zijn een leergemeenschap, waar studenten, docenten, medewerkers, onderzoekers en professionals uit het werkveld elkaar ontmoeten en samen leren, onderzoeken en innoveren. Binnen deze leergemeenschap heerst een kwaliteitscultuur. Faculteiten en diensten werken samen aan de permanente verbetering van ons onderwijs. We vragen van onze docenten en medewerkers dat zij investeren in permanente ontwikkeling en bieden hen daarvoor tijd en ruimte.

7.2 Leergemeenschap

We zijn een leergemeenschap, waar mensen zich thuis en veilig voelen en waar de menselijke maat en persoonlijk contact centraal staan. Iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij. We zorgen dat elke student en medewerker zich – ongeacht zijn of haar afkomst – thuis en veilig kan voelen bij Hogeschool Leiden. We hebben aandacht voor diversiteit en multiculturaliteit en gaan actief met elkaar het gesprek aan over wat de verschillende waarden en perspectieven van onze studenten en medewerkers betekenen voor de hogeschool als leergemeenschap.

Binnen deze leergemeenschap staat het leren van de student centraal. Het gaat om het ontwikkelen van het onderzoekend, lerend en ondernemend vermogen van onze studenten.

Studenten worden gekend en (h)erkend. Docenten en onderzoekers zijn beschikbaar en bereikbaar om studenten te begeleiden. Medewerkers creëren de randvoorwaarden en zorgen voor de ondersteuning om dit mogelijk te maken. Ook onze docenten en medewerkers blijven leren.

We geven deze leergemeenschap vorm op verschillende niveaus: binnen de opleidingen, in de samenwerking tussen opleidingen, op het niveau van de hogeschool (tussen faculteiten onderling en tussen faculteiten en diensten) en in de verbinding met het werkveld. Vanuit de opleiding als basis verbinden we de verschillende leergemeenschappen in de hogeschool.

Kenmerkend voor onze hogeschool als leergemeenschap zijn wederkerigheid en participatie. We gaan uit van wederkerigheid in de relatie tussen de student en de hogeschool en in de relatie tussen onze docenten en medewerkers en de hogeschool als werkgever. We betrekken studenten, docenten, medewerkers en vertegenwoordigers vanuit de beroepspraktijk bij de hogeschool en het onderwijs en geven ze een actieve rol. En we vragen hen zich actief te verbinden aan en te participeren in de hogeschooleergemeenschap. We betrekken alumni bij de hogeschooleergemeenschap. Enerzijds door het ontwikkelen van een (professionaliserings)aanbod voor alumni, anderzijds door inzet van alumni voor de hogeschooleergemeenschap, onder meer als ambassadeurs, bij voorlichting over het werkveld, bij het versterken van de relatie met het werkveld en als gastdocent.

In onze leergemeenschap heerst een kwaliteitscultuur. We blijven investeren in onderhoud en ontwikkeling van deze kwaliteitscultuur, door dialoog, ruimte voor experiment, planmatig handelen en professionele ontwikkeling. We gaan met medewerkers en studenten het gesprek aan over de vraag wat daar voor nodig is en hoe we de verdere ontwikkeling van onze kwaliteitscultuur kunnen stimuleren.

Faculteiten en opleidingen geven elk op eigen wijze vorm aan de hogeschool als leergemeenschap. Op het gebied van leren van en met elkaar gebeurt er al veel, zowel binnen als buiten het curriculum.



Docenten hoeven niet alles zelf te kunnen. Wel is het van belang dat in de onderwijssteams de verschillende expertises en rollen vertegenwoordigd zijn. Daarbij gaat het om onderwijskundige expertises (zoals digitale didactiek, leren leren en toetsen), kennis van het werkveld en rollen als curriculumontwikkelaar, inhoudelijk expert, coach, toetsexpert en onderzoeker.

We vragen van onze docenten dat ze beschikken over actuele kennis van ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Docenten komen door gaans uit de beroepspraktijk en onderhouden op verschillende manieren hun contacten met het werkveld. Voor veel docenten is het al enige tijd geleden dat zij actief waren in de beroepspraktijk. Daarom bieden we de ruimte aan docenten om hun kennis actueel te houden door docentstages, begeleiding van stages en afstudeeropdrachten van studenten en onderwijs- en onderzoeksprojecten.

Van onze docenten vragen we dat ze zich permanent ontwikkelen, zowel wat betreft de inhoud van het vakgebied en actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk (het wat) als wat betreft de wijze waarop die inhoud kan worden (aan)geleerd (het hoe). We bieden tijd, ruimte en faciliteiten voor ontwikkeling, onder meer in de vorm van samen leren in de werksituatie en samenwerken bij de ontwikkeling van het onderwijs, en door docentstages, studiedagen, deelname aan een kenniskring, cursussen, of het volgen van een masteropleiding of een promotietraject.

De belofte 'we zijn een leergemeenschap' leent zich niet goed voor een uitwerking in de vorm van een plan of een pakket concrete maatregelen. We gaan deze belofte de komende periode verder uitwerken in overleg met docenten en medewerkers. Daarbij gaan we ook het gesprek aan met studenten, studie- en studentenverenigingen en alumni. Het past bij een leergemeenschap om deze samen in te vullen.

7.3 Professionele ontwikkeling van docenten en medewerkers

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de docenten en medewerkers.

Onze docenten beschikken over didactische en pedagogische kwaliteiten, over beroepscompetenties en over kwaliteiten om prettig, efficiënt, effectief en resultaatgericht samen te werken. Zij zijn in staat om hun onderwijs af te stemmen op de mogelijkheden en ambities van studenten en het werkveld. Zij creëren met elkaar en met studenten stimulerende leer-omgevingen. Ook onze docenten zijn lerend, onderzoekend en ondernemend. De belofte dat we studenten helpen actief en volijds te studeren en het belang dat we hechten aan leren in het werkveld stelt aanvullende eisen aan docenten, onder meer op het gebied van begeleiding, activerende didactiek en de verbinding met het werkveld.

Van al onze docenten vragen wij dat ze beschikken over de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid of een pedagogisch didactische verklaring en dat ze de 'toetscyclus, verantwoord toetsen en beslissen in het hoger onderwijs' beheersen, wat blijkt uit de Basiskwalificatie Examinering. Met docenten die nog niet voldoen aan de bekwaamheden op het gebied van didactiek en toetsen worden afspraken gemaakt over de termijn waarop zij aan deze eisen voldoen.

We richten onderwijsvernieuwingstrategieën zo in dat onderwijsvernieuwing en professionele ontwikkeling hand in hand gaan. Met individuele docenten worden in de functioneren en beoordelen-cyclus afspraken gemaakt over de wijze waarop zij vormgeven aan hun professionele ontwikkeling en over employability. Kwalitatief hoogwaardig onderwijs vraagt om kwalitatief hoogwaardige ondersteuning. Ook van de medewerkers vragen we dat ze zich permanent ontwikkelen, nieuwe ontwikkelingen in hun vakgebied bijhouden en investeren in hun professionele competenties. We bieden medewerkers de ruimte zich te ontwikkelen en maken hier afspraken over in de functioneren en beoordelen-cyclus.

7.4 Maatregelen

Hieronder worden de belangrijkste maatregelen genoemd die we nemen om de belofte 'we zijn een leer gemeenschap: iedereen doet er toe, hoort er bij, bouwt mee en draagt bij' waar te maken:

- We werken onze visie op de hogeschool als leer gemeenschap uit in overleg met docenten en medewerkers. Daarbij gaan we ook het gesprek aan met studenten, studie- en studentenverenigingen en alumni.
- We gaan met docenten, medewerkers en studenten het gesprek aan over de vraag hoe we de verdere ontwikkeling van onze kwaliteitscultuur kunnen stimuleren.
- We willen dat de leer gemeenschap van onderop wordt opgebouwd. We zijn terughoudend met centraal geleide programma's.



Bijlage VI – Relevante pagina's Jaarverslag 2018

Belofte 1: Wij kennen de student, de student kent ons.

- Om te zorgen voor een succesvolle doorstroom van mbo-studenten richting het hbo hebben we in 2018, op basis van beschikbare cijfers over studiesucces, samen met de (in aantallen) belangrijkste toeleveranciers uit de regio (mboRijnland, ROC Mondriaan en Nova College) de doorstroom vanuit het mbo nader geanalyseerd. Dit heeft geleid tot een voorstel voor de intensivering van de samenwerking met enkele van onze faculteiten. De verkenningen variëren van het gezamenlijk ontwikkelen van keuzedelen, tot het ontwikkelen van een associate degree-opleiding en het verkennen van een talentenpool voor docenten.

Belofte 2: We helpen de student actief en voltijds te studeren.

- Ons belangrijkste speerpunt voor de komende jaren is om al onze studenten te helpen actief en voltijds te studeren. We willen dat een groter aandeel van de studenten binnen een redelijke termijn zijn diploma haalt. Niet door concessies te doen aan het niveau van ons onderwijs, maar door de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Daartoe hebben we begin 2018 een vijftal ontwerpprincipes geformuleerd van waaruit we ons onderwijs wensen vorm te geven. De komende jaren zullen in het teken staan van het in de praktijk brengen van deze principes.
- In 2018 zijn grote stappen gezet in de verdere ontwikkeling van onze digitale leer- en werkomgeving (DLWO). Zo werd in het eerste kwartaal de portal mijn.hsleiden.nl voor studenten en medewerkers officieel in gebruik genomen. Daarmee is afscheid genomen van de oude intranetomgeving. Daarnaast stond 2018 in het teken van de implementatie van de digitale leeromgeving. Hiertoe is een programma gestart dat toeziet op de uitfasering van (het oude) Blackboard en de migratie van content naar de nieuwe onderwijspublicatieomgeving per september 2018.
- In 2017 is het besluit genomen dat voorziet in de uitbouw van het hogeschoolgebouw. De aanleiding voor deze uitbreiding van het aantal vierkante meters is de groeiende behoefte aan ruimte voor ons onderwijs. In 2022 moet de hoofdlocatie van Hogeschool Leiden voldoende ruimte bieden voor al onze studenten om actief en voltijds te kunnen studeren. Voor de tussenliggende periode is het aantal vierkante meters uitgebreid door de huur van extra ruimte buiten de hogeschool. Dit heeft begin 2018 geleid tot de verhuizing van het overgrote gedeelte van de diensten gevolgd door de opleiding Informatica.

Belofte 3: We verzorgen goed beroepsonderwijs in, met en voor het werkveld.

- Eind 2017 is het werkplan onderzoeksbeleid vastgesteld. Naar aanleiding van dit werkplan is in 2018 onder meer toegewerkt naar de vorming van facultaire kenniscentra, waar alle lectoraten van de betreffende faculteit onder vallen. Faculteiten hebben hiertoe vóór de zomer van 2018 een eerste schets opgeleverd, met bijzondere aandacht voor de inhoudelijke programmering. Doel is om in het najaar 2019 onze kenniscentra te laten visiteren volgens het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek.

Belofte 4: We zijn een leergemeenschap.

- Om invulling te geven aan de belofte een leergemeenschap te zijn, heeft een daartoe ingerichte werkgroep begin 2018 haar advies opgeleverd. In dit advies heeft de werkgroep de visie op de leergemeenschap uitgewerkt en de relatie met de kwaliteitscultuur geformuleerd. De visie is onderbouwd vanuit wetenschappelijke evidentie. Tevens is in samenspraak met medewerkers en studenten beschreven hoe we binnen de hogeschool invulling willen geven aan het functioneren als leergemeenschap en zijn aanbevelingen voor de implementatie ervan geformuleerd. Dit heeft onder meer geleid tot de organisatie van een hogeschoolbreed kennisdiner



SOCIALE PARAGRAAF

In het 'Sociaal Jaarverslag Hogeschool Leiden 2018', te vinden op onze website, laten we zien hoe we bij Hogeschool Leiden invulling hebben gegeven aan het HRM-beleid en welke resultaten in 2018 zijn behaald. Ons HRM-beleid richt zich op het in staat stellen van onze medewerkers om zich optimaal in te zetten en te ontwikkelen, gericht op de opdracht van de hogeschool en de daaruit voortvloeiende doelstellingen van de opleidingen en diensten. Leidende vragen zijn: hoe helpen wij als organisatie medewerkers om hun werk goed te doen, om zich verder te ontwikkelen en om duurzaam van toegevoegde waarde te zijn voor de hogeschool?

Leergemeenschap Hogeschool Leiden

In ons instellingsplan zien we een leergemeenschap voor ons waar iedereen ertoe doet, meebouwt en een bijdrage levert. Samen werken we aan een sterke kwaliteitscultuur. Binnen Hogeschool Leiden bestaan meerdere (leer)netwerken waar professionals van elkaar leren: leernetwerken voor docenten, leidinggevenden, teamcoördinatoren, onderwijskundigen, kwaliteitszorg-coördinatoren en coördinatoren internationalisering. We ambiëren om de komende jaren bestaande leernetwerken te bestendigen en te faciliteren. Daarnaast verbinden we nieuwe leernetwerken aan de ontwerpprincipes.

Professionalisering

Professionalisering vindt plaats op verschillende niveaus in de organisatie. Op faculteit, dienst, opleidings-, team- en individueel niveau. In 2018 heeft de hogeschool 3,49 % van het brutoloon aan out-of-pocketkosten professionalisering besteed. Net als in 2017 heeft 77,78% van de docenten in 2018 een masterdiploma of PhD-graad.

Medewerkersbelevingsonderzoek

In het voorjaar van 2018 is het medewerkersbelevingsonderzoek uitgevoerd. De opzet van het onderzoek sluit aan bij een moderne arbeidsrelatie waarin werkgever en werknemer samen werken aan een professionele en veilige leer- en werkomgeving. In het onderzoek is ruimte geboden voor open antwoorden en oplossingsrichtingen van medewerkers. De resultaten van het onderzoek zijn in augustus 2018 gecommuniceerd en besproken in faculteiten en diensten. Speciale aandacht is uitgegaan naar de positieve uitkomsten en naar verbeterpunten. Het verlagen van de werkdruk is en blijft een belangrijk thema voor de komende jaren. Volgend jaar wordt aanvullend beleid ontwikkeld.

Duurzame inzetbaarheid

Versterking vitaliteit

Het verzuimpercentage is in 2018 ongeveer gelijk gebleven (5,42%) ten opzichte van een jaar eerder (5,21 % in 2017). We willen dat onze medewerkers gezond en gemotiveerd het werk uitvoeren en dat het werk hen energie oplevert. De hogeschool biedt een breed pakket aan maatregelen om de vitaliteit van medewerkers te bevorderen en ziekteverzuim zoveel mogelijk te voorkomen. In 2019 wordt het beleid 'verlagen van werkdruk' vastgesteld. Een belangrijk uitgangspunt in het beleid is dat medewerkers regie voeren en eigenaarschap nemen voor het in stand houden en bevorderen van hun individuele vitaliteit.

Werkdrukinstrument

Zestor, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo, heeft een diagnostisch werkdrukinstrument ontwikkeld, gericht op het meten en bespreekbaar maken van werkdruk. Hogeschool Leiden zet dit instrument al langer in. Ook is er door diverse afdelingen en teams succesvol gebruik gemaakt van dit instrument. Het werkdrukinstrument maakt onderdeel uit van het eerdergenoemde beleid rond het verlagen van werkdruk.

In- en doorstroom

Ook in 2018 is het aantal studenten toegenomen. Om studenten de juiste onderwijskwaliteit te bieden, hebben we geïnvesteerd in de instroom van nieuwe medewerkers. Op 31 december 2018 waren er 1.134 medewerkers in dienst. Dit is een stijging van ruim 1,5 % ten opzichte van 2017. Wij willen graag een afspiegeling zijn van de maatschappij. In 2018 zijn er dertien mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aangenomen. Daarnaast waren er in 2018 dertien mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via inkoopcontracten werkzaam in de catering, schoonmaak en groenvoorziening.

Gesprekscyclus

Er zijn 992 beoordelingsgesprekken gevoerd (87,44%). Ten opzichte van 2017 is het aantal gesprekken procentueel met 1,71% toegenomen. In 2017 is een uitgebreid onderzoek gedaan naar een vernieuwde gesprekscyclus die aansluit bij de ontwikkelingen van de teams binnen de hogeschool. In 2018 is een vernieuwde gesprekscyclus ontwikkeld. Een gesprekscyclus die handvatten biedt voor een innovatieve, vernieuwende en stimulerende manier van gespreksvoering. De gesprekscyclus bevat een aantal uitgangspunten en vaste gespreksonderwerpen. De cyclus is doelgericht, agendeert professionalisering en vitaliteit, is reflecterend en gaat uit van wederkerigheid. De gesprekscyclus kent een basis van één gesprek per jaar en daarnaast meer vormvrijheid.

De vakbonden en de ondernemingsraad zijn betrokken bij de ontwikkeling van de vernieuwde gesprekscyclus. In 2019 wordt de gesprekscyclus verder uitgewerkt in een regeling met instrumenten ter ondersteuning. Na instemming van de vakbonden wordt de regeling vastgesteld en geïmplementeerd in de organisatie.

Team vertrouwenspersonen

Binnen Hogeschool Leiden zijn zeven vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon actief. Zij hebben een belangrijke rol bij de ondersteuning en begeleiding van een melder of indiener van een klacht over ongewenst gedrag. In 2018 zijn achttien consulten/meldingen geregistreerd door het team vertrouwenspersonen.

.....iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee.....

We zijn een leergemeenschap:
en draagt bij

Belofte

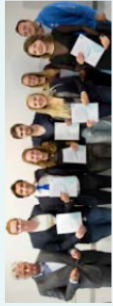
Meer dan studeren

Hogeschool Leiden betreft studenten
bij het onderwijs

Van studentenraad en opleidingscommissie tot studievereniging en honoursprogramma's. Studeren aan Hogeschool Leiden is meer dan het volgen van een opleiding. Enkele hoogtepunten van 2018.

Studieverenigingen: bestuursleden beloon

Studieverenigingen organiseren excursies, regelen bijlessen, maken wegwijs voor nieuwe studenten en zorgen dat je ouderajaars van de eigen studie kunt ontmoeten. Het besturen van zo'n vereniging is intensief én nuttig. Hogeschool Leiden belooft daarom in 2018 voor het eerst de bijdragen van bestuursleden met een getuigschrift. Daarnaast worden in 2018 twee studieverenigingen (Verpleegkunde en Educatie) opgericht. Bovendien onderzoekt Hassan Haidari, student human resources management en bestuurslid van studievereniging Ingenium, de opkomst van evenementen bij de studieverenigingen.



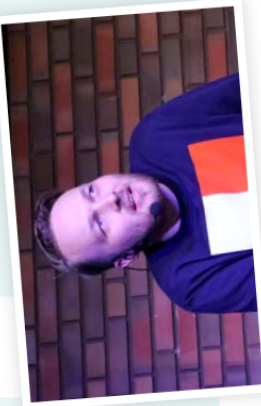
21



Studenten vragen Arjen Lubach het hemd van het lijf.

Honoursstudenten: Arjen Lubach inspireert

Wie ben ik? Wie is de ander? Hoe draag ik bij aan een betere samenleving? Zo'n vijftig studenten van Hogeschool Leiden volgen naast hun studie een verdere honoursopleiding. Elke donsdagavond komen ze bij elkaar en ook gedurende de week spannen ze zich in voor hun maatschappelijke project en de organisatie van het programma. Het onbetwiste hoogtepunt van 2018? Programmamaker Arjen Lubach komt op bezoek. De honoursstudenten Bas Nieuwenhuizen, Jessica van Santen, Dennis Hogenelst, Leon Juchter van Bergen, Quast en Mlad Warakha hebben dat geregeld. Lubach geeft een gastcollege en laat zich het hemd van het lijf vragen. De zaal puilt bijna uit zijn voegen. Want naast de vijftig honoursstudenten zijn ook 250 andere studenten op de avond afgekomen. Lubachs belangrijkste raad: "Geniet! Streef ernaar je zo vaak mogelijk, zo goed mogelijk te voelen. Niet alleen tijdens je vakantie, ook in je werk of opleiding."



Opleidingscommissies: studenten als voorzitter

Zijn de toetsen te makkelijk? Stuiten de vakken nog wel aan bij het werkveld? Dat zijn enkele onderwerpen waar de opleidingscommissie inspraak in heeft. Tot nu toe worden opleidingscommissies meestal voorgezeten door een docent. Daar komt in 2018 verandering in. Er treden vier studenten aan als voorzitter. Het gaat om Eline van Daelen (Commerciële Economie), Emily Longami (Communicatie), Les Groot (Bio-informatica) en Rosalie Nouda (Biologie en Medisch laboratoriumonderzoek).



Studenten van de nieuwe studentenraad.

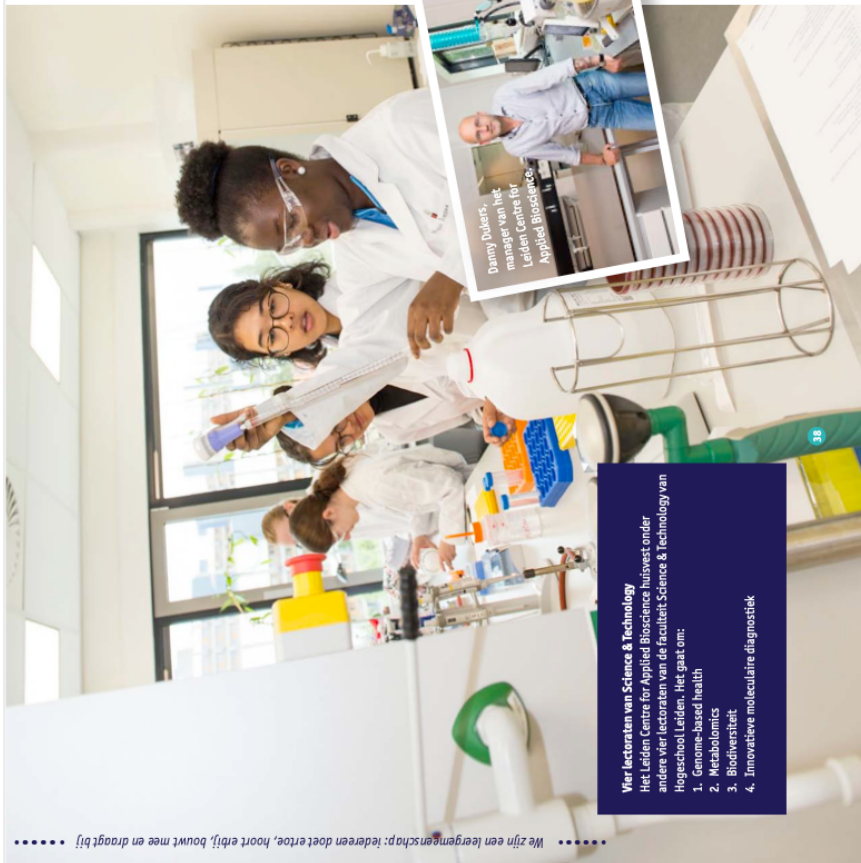
Studentenraad: meer kandidaten dan beschikbare plekken

2018 gaat de geschiedenis in als een memorabel jaar voor de studentenraad. Voor het eerst in vier jaar zijn er tijdens de tussentijdse verkiezingen meer kandidaten dan beschikbare plekken. Dat komt mede door de wervingscampagne van de zittende leden. De verkiezingen zijn een succes. Ongeveer duizend studenten brengen hun stem uit. Pam van der Meij, student sociaal pedagogische hulpverlening en voorzitter van de raad, is trots op het resultaat.



In gesprek over de Studentenraadvierkiezingen, met Sander van den Eijnden, voorzitter College van Bestuur.

22



..... • • • • • We zijn een leeropdracht: iedereen doet ertoe, hoort ertoe, bouwt mee en draagt bij

Vier lectoraten van Science & Technology
Het Leiden Centre for Applied Bioscience huisvest onder andere vier lectoraten van de Faculteit Science & Technology van Hogeschool Leiden. Het gaat om:

1. Genome-based health
2. Metabolomics
3. Biodiversiteit
4. Innovatieve moleculaire diagnostiek

Danny Dukers, manager van het Leiden Centre for Applied Bioscience

In Leiden Centre for Applied Bioscience komen onderwijs, onderzoek en werkveld samen

Het Leiden Centre for Applied Bioscience (LCAB) bevat speciale laboratoria voor biowetenschappers. Sinds 2018 zijn hier vier lectoraten van de Faculteit Science & Technology gehuisvest. Het is de plek waar onderwijs, onderzoek en werkveld samenkomen. Ideaal voor de studenten Applied Science, de laboraturoppleidingen en Bio-informatica.

"Officieel zijn we per 1 september 2017 van start gegaan, maar sinds januari 2018 zitten de vier lectoraten van de opleidingen in het Applied Science Domein, deel van de Faculteit Science & Technology ook echt bij elkaar." Dat zegt Danny Dukers, manager van het Leiden Centre for Applied Bioscience. "En we zien nu al de resultaten van de intensievere samenwerking. We formuleren bijvoorbeeld samen een aantal onderzoeksprojecten, dienen subsidievoorstellen in en krijgen voor een deel van die projecten geld om ze uit te voeren."

"Voor, door en met hogeschool, mbo en werkveld"

Zes labs met speciale functie

Het LCAB huist in het kamergebouw SI Plaza, gelegen direct tegenover de hoofdlocatie van Hogeschool Leiden. Een deel van de derde verdieping is van het LCAB. Rechts op de verdieping bevindt zich een open, flexibel-achtig geleette en zes laboratoria met elk een speciale functie. Zo is er een biofysisch lab met microscopen, spectrometers en gachromatografen, een bio-informaticalab met DNA-analyseapparatuur en een kweeklab met een speciale anaerobe kast waar bacteriën

kunnen groeien die niet tegen zuurstof kunnen. Zulke bacteriën zitten bijvoorbeeld in modder en in onze darmen.

"We zien nu al de resultaten van de intensievere samenwerking"

Het LCAB wordt niet alleen gebruikt door Hogeschool Leiden. Het Middelbaar Laboratoriumonderwijs van mboBijland maakt integraal deel uit van de faculteit S&T. Dit betekent dat zowel studenten van Hogeschool Leiden als studenten van mboBijland in de labs werken en deelnemen aan lopende onderzoeken. Ook eigen onderzoek vindt plaats, onder supervisie van de lector en onder begeleiding van onderzoekers en analisten.

Slootwater en tulpenbodem

Studenten doen vaak onderzoek in opdracht van bedrijven. Ze maken bijvoorbeeld een test waarmee een klein beetje slootwater al genoeg is om aan te tonen welke organismen erin zitten. Ook doen studenten en lectoraten mee met onderzoek naar het verbeteren van de bodem voor het kweken van tulpen. Dukers concludeert: "Het LCAB is voor, door en met lectoraten, docenten en studenten van de hogeschool, het mbo en het werkveld. Een mooie samenwerking."

Goed doel

Sales Experience zet eerstejaars Commerciële Economie in beweging

Als we oft later in het schooljaar zouden doen, hulen we meer geld op. Dat verzuchten eerstejaars Commerciële Economie vaak na de Sales Experience. Het vak draait echter expliciet in de eerste tien weken van het jaar. Docent Marije Groen: "Het gaat niet alleen om geld. Het gaat ook om meteen actief met je studie bezig zijn, om groepsgesprek en om maatschappelijke betrokkenheid."

De Sales Experience begint in de eerste week van het eerste jaar. Er is een kick-off waarbij alle driehonderd eerstejaarsstudenten Commerciële Economie aanwezig zijn. De groepen worden ingedeeld en de goede doelen worden bekendgemaakt. De studenten krijgen tien weken de tijd om geld op te halen. Tijdens die tien weken zijn er workshops, werkolleges, coachgesprekken en theorievragen. Alles staat in het teken van sales. Dank aan plichten, werken met beschrijven en lange winkels gaan voor prijzen en sponsors.

"Doorzettingsvermogen hebben ze heel hun studie nodig"

In beweging

Marije Groen, docent bij de opleiding Commerciële Economie, is enthousiast over de Sales Experience: "Wat ik het mooiste vind, is dat veel studenten in beweging komen. Ze zijn meteen aan het begin van hun studie al actief. Ook bij groepen die minder geld ophalen, zie je dat. Die betrokkenheid en energie is altijd weer mooi om te zien."



Utrecht

een feest voor chronisch zieke kinderen wilde geven. Ze hadden een mooie locatie geregeld, een dj, prijzen, catering, maar de aanmeldingen vielen tegen. "De groep zat niet bij de pakken neer en verzor alternatieven."

Doorzettingsvermogen

Eind november eindigde de Sales Experience. De studenten haalden meer dan tachtigduizend euro op voor de goede doelen. Maar geld is volgens Groen niet het belangrijkste. Het project vergt veel doorzettingsvermogen. Dat hebben studenten tijdens heel hun studie nodig. Groen: "In de regel blijkt dat studenten die dit project goed doen, vaak ook hun propedeuse halen."

Meeste geld

In het schooljaar 2018-2019 haalden de zeven leden van 'BrainPower!' het meeste geld op. De groep zamelde meer dan achtduizend euro in voor de Edwin van der Sar Foundation voor mensen met hersenletsel. BrainPower! verkocht onder andere zelfbedrukte t-shirts met teksten als 'My brain has too many tabs open' en 'Beauty & the brains'. Ook haalden de leden geld op bij sponsors en organiseerden ze een evenement op het plein voor het Museum van Volkenkunde.

Plan B

De studenten kunnen bewust niet zelf hun groepsleden kiezen. Het gaat er juist om dat ze uit hun comfortzone komen en dat ze leren samenwerken. "En reflecteren", vult Groen aan. "Heeft de groep een plan B' voor als er wat misgaat?" Als voorbeeld geeft Groen de groep die in



Voor medestudent Commerciële Economie Javy van den Dap werd bij de Sales Experience ook geld opgehaald. Hij behoeft een rugbruisstel. Op de foto Day met docente Marije Groen.



Hoofdstuk 7 Belofte 4 – We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij

Bij Hogeschool Leiden zijn we een leergemeenschap van zowel studenten als medewerkers. We voeren het gesprek over wat onze verschillende waarden en perspectieven voor de hogeschool betekenen. We reflecteren op ons handelen en werken van daaruit aan verbetering. We leren van en met elkaar, in het groot en in het klein. Dat ondersteunen we met personeelsbeleid, professionalisering en oog voor de vitaliteit van onze medewerkers.

7.1 Leernetwerken: een lerende organisatie

De hogeschool is een dynamische leergemeenschap voor studenten en medewerkers, zoals dat bij de voorgaande beloftes staat beschreven. We creëren de juiste voorwaarden om actief met de studie bezig te kunnen zijn. We stimuleren studenten en medewerkers elkaar te ontmoeten en met en van elkaar te leren. Het instellingsplan geeft richting en focus aan thematische leernetwerken. Tijdens een kennisdiner eind 2017 is een aantal leernetwerken gepresenteerd en van start gegaan.

Een gezamenlijk kader, visie op, kenmerken van en voorwaarden voor een leergemeenschap, is begin 2018 beschreven. We houden kennisdiners voor het presenteren en beproeven van nieuwe ideeën, we werken met verkenningen op ingewikkelde thema's voordat we plannen maken en we werken met hogeschoolbrede onderzoeksprogramma's.

Leergemeenschappen

Binnen de faculteit Gezondheidszorg vormen de drie opleidingen de leergemeenschap IPOS (Interprofessioneel Opleiden en Samenwerken). In het eerste jaar nemen studenten van de drie opleidingen deel aan een dag waar ze in een interprofessioneel team door twintig challenges inzicht opdoen in wat de andere vakgebieden inhouden. Zo maken zij kennis met interprofessioneel samenwerken. In het tweede jaar werken de studenten een week in een interprofessioneel team samen aan een patiëntcasus. Ze kiezen uit vier mogelijke cases een patiënt waarin zij zich gaan verdiepen, ze maken een zorgplan en presenteren dit op een manier die duidelijk maakt wat de bijdrage is van iedere discipline. Overigens kunnen studenten dit vervolgens verdiepen in de minor Interprofessionele aanpak bij psychosomatiek. Deze biopsychosociale minor is toegankelijk voor in opleiding zijnde fysiotherapeuten, kunstzinnig therapeuten, toegepast psychologen, verpleegkundigen en sociaal werkers.

Binnen alle opleidingen van de faculteit Educatie is de wederkerige relatie tussen docent en student de kern van het onderwijs, waarbij de prestatie volgt op de binding tussen studenten onderling, met de docenten en de opleiding. In dat kader zijn in 2019 de studieverenigingen uitgenodigd om vanaf dit najaar mee te gaan met de jaarlijkse onderwijsvernieuingsreis voor docenten en daarvoor samen een programma te ontwikkelen. Docenten groeien in de loop van de studie jaren met de studenten mee en ouderejaars studenten werken mee aan het onderwijs van jongerejaars, wat hun een dubbelperspectief biedt.

Gevestigde (leer)netwerken van/voor medewerkers zijn bijvoorbeeld het netwerk examencommissies, het netwerk kwaliteitszorg, het netwerk van coördinatoren internationalisering, LOF, leiderschap en interne (team)coaches ('collega's voor collega's'). De pool interne coaches ondersteunt bij diverse (team)ontwikkelingsvraagstukken, zoals samenwerking, persoonlijke effectiviteit, verbeteren werkdruk, feedback geven en ontvangen.

7.2 Professionalisering van onze medewerkers

De gemiddelde leeftijd van ons personeelsbestand in 2018 is 43,67 jaar, een lichte daling ten opzichte van het voorgaande jaar. Bijna een kwart van onze medewerkers in 2018 is korter dan twee jaar in dienst. In 2018 betrof dit 114 nieuwe medewerkers onderwijzend personeel, 58 student-assistenten en 61 medewerkers onderwijsondersteunend personeel.

Van en met elkaar leren is onze inzet voor de professionalisering van onze medewerkers. We stimuleren onze medewerkers om zich te ontwikkelen, zowel vakinhoudelijk, didactisch en pedagogisch als in persoonlijke effectiviteit en vitaliteit. We denken als hogeschool inclusief: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij. We volgen hierbij de afspraken die daarover in de cao hbo 2018-2020 zijn gemaakt. We maken ruimte voor collega's die (tijdelijk) wat minder aankunnen en voor nieuwe collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de gesprekscyclus maakt elke medewerker afspraken over diens verdere ontwikkeling.

Vanaf de start van nieuwe medewerkers hebben we aandacht voor professionele ontwikkeling. Het is onderdeel van het inwerkprogramma en van de gesprekscyclus. Docenten volgen binnen twee jaar het leertraject Basis Didactische Bekwaamheid (BDB), inclusief basiskwalificatie examinering (BKE). Dit leertraject sluit nauw aan bij de eigen praktijk, besteedt aandacht aan lesgeven, begeleiden van studenten, ontwerpen van onderwijs, verantwoord toetsen en professioneel docentschap. Professioneel docentschap benadrukt het ontwikkelen van een eigen visie en professionele houding als docent.

Voor docenten gaat het bij professionele ontwikkeling zowel om de inhoud van het vakgebied en actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk (het wat) als om de wijze waarop die inhoud kan worden (aan)geleerd (het hoe). Docenten stemmen hun onderwijs af op de mogelijkheden en ambities van studenten. Thema's die spelen zijn autonomie en regelruimte, tijd en ruimte voor verdieping, het coachen van studenten, digitale vaardigheden en het benutten van de DLWO en formatief toetsen. Dit vinden we terug in de jaarlijkse werkplannen professionalisering van de opleidingen.

Ook hogeschoolbreed faciliteren we professionele ontwikkeling van medewerkers. Dit doen we onder andere met verschillende hogeschoolbrede leernetwerken, het Onderwijsfestival dat we sinds 2018 organiseren en de thematische (ontbijt)sessies 'Voer voor docenten' met thema's opgehaald uit het leernetwerk Docentprofessionalisering. Daarnaast investeren we in het voor medewerkers beter zichtbaar maken van informatie, activiteiten en mogelijkheden met betrekking tot de cao, regelingen, professionele ontwikkeling en vitaliteit.

In het komende jaar verkennen en expliciteren we onze gemeenschappelijke professionaliseringsopgave. Het in de praktijk brengen van onze ontwerpprincipes biedt daarbij richting en stimulans voor de professionaliseringsthema's.

Vliegende start voor onze medewerkers

We zorgen er met elkaar voor dat nieuwe medewerkers zich snel thuis voelen binnen de hogeschool en een vliegende start kunnen maken. Nieuwe medewerkers maken hogeschoolbreed, via een introductiebijeenkomst die meerdere keren per jaar wordt georganiseerd, kennis met het onderwijs, onderzoek en de bedrijfsvoering van de hogeschool. Faculteiten en diensten hebben daarnaast hun eigen inwerkprogramma's. Jaarlijks organiseren we in augustus een hogeschoolbrede personeelsmiddag, bedoeld voor alle medewerkers.

33

7.3 Vitaliteit: aanpakken werkdruk

Medewerkers zijn over het algemeen sterk betrokken bij de hogeschool en tevreden met hun werk en werkgever. Uit ons tweejaarlijkse medewerkersbelevingsonderzoek van 2018 blijkt een score van 7,1 voor algemene tevredenheid en een aanbeveling als werkgeversscore van 33% (eNPS 14%).

Tegelijkertijd blijkt uit datzelfde onderzoek opnieuw dat bijna de helft van onze medewerkers (46%), en dan met name de docenten (53%), de werkdruk als (veel) te hoog ervaart. De balans in het werk en de privésituatie blijkt een toenemende uitdaging, met 50% van de medewerkers die hierin verbeterpotentieel ziet. De groep medewerkers die aangeeft meer eigenaarschap te willen (57%) is groter dan de groep die aangeeft ook daadwerkelijk eigenaarschap te krijgen (34%). Intern onderzoek naar werkdruk en vitaliteit (uitgevoerd door studenten), uitkomsten van intern uitgevoerde pilots van het diagnostisch werkdrukinstrument van Zestor en onderzoek naar de vitaliteit van medewerkers uitgevoerd door de Ondernemingsraad bevestigen dit beeld.

Vitaliteit en werkdrukreductie zijn mede daarom belangrijke thema's binnen de hogeschool. Van onze medewerkers verwachten we dat zij voor zichzelf deze balans bewaken en waar nodig bespreekbaar maken met hun collega's en leidinggevende. Generieke antwoorden op het vraagstuk werkdruk en vitaliteit, zoals het gebruik van duurzame-inzetbaarheidsuren, blijken in de praktijk niet altijd even adequaat of te leiden tot de beoogde effecten. Het gesprek per persoon en situatie is nodig om zicht te krijgen op wat er speelt: te veel werk, te moeilijk werk, te weinig invloed op de werkomstandigheden en de privé-omstandigheden of een combinatie van factoren. Werkdruk en vitaliteit wordt door iedereen anders ervaren. De oplossing ligt daarom in een maatwerk aanpak waarbij samen gezocht wordt naar oplossingen voor individu en voor teams. We hebben een aanbod voor medewerkers om hen te helpen bij het stimuleren van hun veerkracht en het reduceren van werkdrukveroorzakers. Om dit laatste gericht te kunnen doen, wordt in de tweede helft van 2019 samen met het kenniscentrum VEER (Vitaliteit en Eigen Regie) van de faculteit Gezondheidszorg een onderzoek uitgevoerd.

Bijlage IX – Kaart toeleverende scholen Hogeschool Leiden

Geografische/demografische gegevens

Toeleverende scholen: Locaties van scholen waarvan in de studie jaren 2015 t/m 2017 meer dan 10 studenten naar Hogeschool Leiden kwamen.



Bron: (Zelfevaluatie rapport, 2019)

Bijlage X – Screenshots enquête

Beste Communicatie/HBO-Rechtenstudent van Hogeschool Leiden,

Voordat je begint met het invullen van deze vragenlijst is het belangrijk dat je wat meer weet over het onderzoek en de enquête. Daarom vraag ik je deze tekst goed te lezen.

Doel van het onderzoek
Met een samenleving die steeds diverser wordt, staan onderwijsinstellingen voor de uitdaging studenten af te leveren die als professional om kunnen gaan met die super diverse samenleving. Ook willen onderwijsinstellingen inspelen op de wensen en behoeften van de verscheidenheid aan studenten om hen succesvol te laten zijn in hun studieloopbaan.
Hogeschool Leiden streeft daarom naar het bevorderen van een inclusieve hogeschool om te komen tot een leergemeenschap waar iedereen zich gezien en veilig kan voelen. Om inzicht te krijgen in de huidige beleving van inclusie, is het Lectoraat Diversiteit een onderzoek gestart naar de inclusiebeleving onder docenten en ander personeel van Hogeschool Leiden.
Voor mijn afstudeeronderzoek kijk ik naar de inclusiebeleving onder studenten van de hogeschool.

Wat is inclusie?
In een inclusieve leergemeenschap wordt iedereen geaccepteerd voor wie hij/zij is. Een persoon ervaart inclusie wanneer hij/zij voelt bij de groep te horen, en binnen die groep zijn/haar persoonlijke identiteit kan behouden.

De enquête
De enquête bestaat uit 47 vragen die te maken hebben met **jouw beleving van inclusie in jouw klas**. Bij de meeste vragen wordt je gevraagd aan te geven in hoeverre je het eens/oneens bent met een stelling die te maken heeft met inclusie, op basis van een 5-punts Likertschaal (Helemaal oneens - Oneens - Neutraal - Eens - Helemaal eens). Ook gaan er wat vragen over jouw studiesucces, of je graag naar de hogeschool toe komt en wat je weet van het huidige inclusiebeleid van Hogeschool Leiden.

Alle vragen zijn verplicht, tenzij anders vermeld.

Het invullen duurt ongeveer 5 minuten.

Privacy
Deelname aan deze enquête is geheel anoniem. Je antwoorden kunnen op geen enkele manier aan jou worden gekoppeld.

Lees de stellingen en vragen goed voordat je antwoord geeft en wees alsjeblieft eerlijk.

Alvast bedankt voor je deelname!

Vorige Volgende

Algemene vragen

Hoe oud ben je?

☐ 16-20
☐ 21-25
☐ 26-30
☐ 30+

Welke opleiding volg je?

☐ Communicatie
☐ Hbo-rechten

In welk jaar van je opleiding zit je?

☐ Jaar 1
☐ Jaar 2
☐ Jaar 3
☐ Jaar 4

Wat is je geslacht?

☐ Man
☐ Vrouw
☐ Non-binair

Ben jij/is een van je ouders geboren in het buitenland? (Deze vraag is niet verplicht!)

☐ Ja
☐ Nee

Vorige Volgende

Hogeschool Leiden als leergemeenschap

Hogeschool Leiden heeft in haar Instellingsplan 2017-2022 vijf belofes opgesteld die ze in 2022 willen hebben waargemaakt. Een van die belofes is: **"We zijn een leergemeenschap: iedereen doet ertoe, hoort erbij, bouwt mee en draagt bij"**. De onderstaande vragen gaan over deze belofte.

Wist jij van het bestaan van deze belofte?

- ☐ Ja
☐ Nee

Ik vind dat Hogeschool Leiden een leergemeenschap is waar iedereen er toe doet, erbij hoort, mee bouwt en bijdraagt.

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Vorige

Volgende

Jouw ervaringen

Als ik hulp nodig heb, kan ik bij mijn medestudenten aankloppen

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten zouden nooit opzettelijk iets doen om mij te benadelen

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Als ik problemen heb of ergens mee zit, kan ik daar met mijn medestudenten over praten

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten geven om mij

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten sluiten anderen wel eens buiten omdat ze anders zijn

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Bij mijn medestudenten heb ik de ruimte om mijn creativiteit te laten zien

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten staan open voor mijn ideeën

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Het is niet erg om fouten te maken in mijn klas

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Iedereens mening doet er toe in mijn klas, ook de afwijkende meningen

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Vorige

Volgende

Jouw ervaringen

Ik voel me betrokken bij gesprekken in de klas die niet over school gaan

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten luisteren naar wat ik te zeggen heb

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn oordelen en meningen worden gerespecteerd door mijn medestudenten

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten delen informatie en documenten met mij (Bijv. gemaakte samenvattingen of berichten over colleges die uitvallen die binnen de klas worden gedeeld)

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten geven mij het idee dat ik onderdeel ben van beslissingen die worden genomen door de klas

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Vorige

Volgende

Jouw ervaringen

Studenten in mijn klas behandelen iedereen gelijk

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Studenten in mijn klas staan open om van elkaar te leren

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Studenten in mijn klas waarderen medestudenten voor wie ze zijn

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Studenten uit mijn klas ondernemen actie wanneer een medestudent niet gelijk behandeld wordt

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Studenten in mijn klas waarderen individuele kwaliteiten en geven medestudenten de ruimte om te laten zien waar ze goed in zijn

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

In mijn klas komt geen discriminatie voor

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Vorige

Volgende

Jouw ervaringen

De vragen op deze pagina gaan over jouw invloed op groepsbeslissingen. Dit kan gaan over heel je klas, maar ook over kleinere groepen zoals projectgroepjes.

Ik heb invloed op de manier waarop een groepsopdracht wordt aangepakt

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Er worden geen groepsbeslissingen achter mijn rug om genomen

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn medestudenten moedigen het aan om meningen uit te spreken

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Ik kan een goede discussie hebben met mijn medestudenten. We hoeven het niet altijd eens te zijn, maar komen eruit zonder ruzie.

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Vorige

Volgende

Jouw ervaringen

Ik kan mijzelf zijn bij mijn medestudenten

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Wanneer ik met medestudenten ben, ben ik dezelfde persoon als buiten school

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Mijn unieke eigenschappen worden niet onderdrukt door mijn klas

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Het maakt mijn medestudenten niet uit hoe ik er uit zie

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Ik heb het gevoel dat ik goed pas bij mijn medestudenten

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Vorige

Volgende

Jouw ervaringen

Studenten uit mijn klas staan open voor het feit dat mensen verschillend zijn en respecteren deze verschillen

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Studenten uit mijn klas gaan goed met elkaar om en leren regelmatig nieuwe dingen over elkaar

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

De banden tussen studenten uit mijn klas worden gekarakteriseerd door respect naar en vertrouwen in elkaar

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Hogeschool Leiden doet genoeg om een inclusieve leeromgeving te creëren

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Vorige

Volgende

Jouw studiesucces

Heb je je propedeuse al behaald?

- ☐ Ja
☐ Nee

Indien je je propedeuse hebt behaald, na hoeveel jaar was dat? (Als je je propedeuse nog niet hebt behaald mag je deze vraag open laten)

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4

Hoeveel studievertraging heb je tot nu toe opgelopen?

- ☐ 1 jaar
☐ 2 jaar
☐ 3 jaar
☐ 4 jaar
☐ Ik heb geen studievertraging

Ik ga graag naar Hogeschool Leiden

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Hogeschool Leiden is een plek waar ik in staat ben nieuwe dingen te leren

Helemaal oneens ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Helemaal eens

Als laatste vragen we je een cijfer te geven aan je eigen studieloopbaan binnen de opleiding die je volgt op Hogeschool Leiden. Dit getal is niet het cijfer de je de opleiding zou geven. Wij zijn juist benieuwd naar welk cijfer je je eigen studiesucces geeft. (Dit hoeft niet overeen te komen met je gemiddelde cijfers)

Welk cijfer geef je je loopbaan op Hogeschool Leiden tot nu toe?

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Vorige

Volgende

Bedankt voor je deelname!

Voor vragen en/of opmerkingen kan je contact opnemen met de onderzoeker (Wessel Hamerslag) via:
s1100809@student.hsleiden.nl

Vorige

Volgende

Bijlage XI – Operationalisatie enquêtevragen

Onderwerp	Enquêtevragen	Code in EASION	Bron
Algemene vragen	Hoe oud ben je?	Leeftijd	-
	Welke opleiding volg je?	Opleiding	-
	In welk jaar van je opleiding zit je?	JaarOpleiding	-
	Wat is je geslacht?	Geslacht	-
	Ben jij/is een van je ouders geboren in het buitenland? (niet verplicht)	Achtergrond	-
Huidig beleid Hogeschool Leiden	Wist je van het bestaan van deze belofte?	KenJeDeBelofte	-
	Ik vind dat Hogeschool Leiden een leergemeenschap is waar iedereen er toe doet, erbij hoort, mee bouwt en bijdraagt	EensMetBelofte	-
Psychologische veiligheid	Als ik hulp nodig heb, kan ik bij mijn medestudenten aankloppen	Psy1	(Carmeli, Reiter-Palmon, & Ziv, 2010)
	Mijn medestudenten zouden nooit opzettelijk iets doen om mij te benadelen	Psy2	(Carmeli, Reiter-Palmon, & Ziv, 2010)
	Als ik problemen heb of ergens mee zit, kan ik daar met mensen uit mijn medestudenten over praten	Psy3	(Carmeli, Reiter-Palmon, & Ziv, 2010)
	Mijn medestudenten geven om mij	Psy4	(Jansen, Otten, Zee, & Jans, 2014)
	Mijn medestudenten sluiten anderen wel eens buiten omdat ze anders zijn	Psy5	(Carmeli, Reiter-Palmon, & Ziv, 2010)
	Bij mijn medestudenten heb ik de ruimte om mijn creativiteit te laten zien	Psy6	(Carmeli, Reiter-Palmon, & Ziv, 2010)
	Mijn medestudenten staan open voor mijn ideeën	Psy7	(Carmeli, Reiter-Palmon, & Ziv, 2010)
	Het is niet erg om fouten te maken in mijn klas	Psy8	(Hirak, Peng, Cermeli, & Schaubroeck, 2012)
	Iedereens mening doet er toe in mijn klas, ook de afwijkende meningen	Psy9	(Nishi, 2013)
Betrokkenheid bij klas/werkgroep	Ik voel me betrokken bij gesprekken in de klas die niet over school gaan	Betrokken1	(Mor-Barak & Cherin, 1998)
	Mijn medestudenten luisteren naar wat ik te zeggen heb	Betrokken2	(Mor-Barak & Cherin, 1998)
	Mijn oordelen en meningen worden gerespecteerd door mijn medestudenten	Betrokken3	(Mor-Barak & Cherin, 1998)
	Mijn medestudenten delen informatie en documenten met mij (Bijv. gemaakte samenvattingen of berichten over colleges die uitvallen die binnen de klas worden gedeeld)	Betrokken4	(Mor-Barak & Cherin, 1998)

	Mijn medestudenten geven mij het idee dat ik onderdeel ben van beslissingen die worden genomen door de klas	Betrokken5	(Mor-Barak & Cherin, 1998)
Ervaren van respect en waardering	Studenten in mijn klas behandelen iedereen gelijk	Respect1	(Nishi, 2013)
	Studenten in mijn klas staan open om van elkaar te leren	Respect2	(Nishi, 2013)
	Studenten in mijn klas waarderen medestudenten voor wie ze zijn	Respect3	(Nishi, 2013)
	Studenten uit mijn klas ondernemen actie wanneer een medestudent niet gelijk behandeld wordt	Respect4	(Sabharwal, 2014)
	Studenten in mijn klas waarderen individuele kwaliteiten en geven medestudenten de ruimte om te laten zien waar ze goed in zijn	Respect5	(Sabharwal, 2014)
	In mijn klas komt geen discriminatie voor	Respect6	(Celik, 2018)
Invloed op beslissingen	Ik heb invloed op de manier waarop een groepsoopdracht wordt aangepakt	Beslis1	(Mor-Barak & Cherin, 1998)
	Er worden geen groepsbeslissingen achter mijn rug om genomen	Beslis2	(Mor-Barak & Cherin, 1998)
	Mijn medestudenten moedigen het aan om meningen uit te spreken	Beslis3	(Nishi, 2013)
	Ik kan een goede discussie hebben met mijn medestudenten. We hoeven het niet altijd eens te zijn, maar komen eruit zonder ruzie.	Beslis4	(Sabharwal, 2014)
Authenticiteit	Ik kan mijzelf zijn bij mijn medestudenten	Authen1	(Shore, et al., 2011)
	Wanneer ik met medestudenten ben, ben ik dezelfde persoon als buiten school	Authen2	(Shore, et al., 2011)
	Mijn unieke eigenschappen worden niet onderdrukt door mijn klas	Authen3	(Shore, et al., 2011)
	Het maakt mijn medestudenten niet uit hoe ik er uit zie	Authen4	(Shore, Cleveland, & Sanchez, 2018)
	Ik heb het gevoel dat ik goed pas bij mijn medestudenten	Authen5	(Shore, et al., 2011)
Herkennen, waarderen en bevorderen diversiteit	Studenten uit mijn klas staat open voor het feit dat mensen verschillend zijn en respecteren deze verschillen	Div1	(Sabharwal, 2014)
	Medestudenten uit mijn klas gaan goed met elkaar om en leren regelmatig nieuwe dingen over elkaar	Div2	(Nishi, 2013)
	De banden tussen studenten uit mijn klas worden gekarakteriseerd door respect naar en vertrouwen in elkaar	Div3	(Nishi, 2013)
	Hogeschool Leiden doet genoeg om diversiteit te bevorderen en een inclusieve leeromgeving te creëren	Div4	(Shore, Cleveland, & Sanchez, 2018)
Studiesucces	Heb je je propedeuse al behaald?	Studiesuc1	-
	Indien je je propedeuse hebt behaald, na hoeveel jaar was dat? (Als je je	Studiesuc2	-

	propedeuse nog niet hebt behaald mag je deze vraag open laten)		
	Hoeveel jaar studievertraging heb je tot nu toe opgelopen?	Studiesuc3	-
	Ik ga graag naar Hogeschool Leiden	Studiesuc4	(York, Gibson, & Rankin, 2015)
	Hogeschool Leiden is een plek waar ik in staat ben nieuwe dingen te leren	Studiesuc5	(York, Gibson, & Rankin, 2015)
	Welk cijfer geef je je eigen loopbaan op Hogeschool Leiden tot nu toe?	Studiesuc6	-

Bijlage XII – Berichten verspreiden enquête

Tekst 1: Opleiding Communicatie

Beste communicatiestudent,

Voel jij je thuis op Hogeschool Leiden? Vul de onderstaande enquête in en help de hogeschool en het lectoraat bij het creëren en bevorderen van een leergemeenschap waarin iedereen zichzelf kan zijn, zich thuis voelt en er bij hoort. Het invullen duurt slechts 5 minuutjes, is geheel anoniem en daarmee draag jij bij aan een betere hogeschool voor iedereen!

Klik op de link om de enquête te starten: <https://scorion3.parantion.nl/tnRJ0>

Alvast super bedankt voor het invullen!

Tekst 2: Studievereniging J.S.V. Libra

Beste HBO-Rechten studenten van Libra,

Voel jij je thuis op Hogeschool Leiden? Studeer jij HBO-Rechten? Vul de onderstaande enquête in en help de hogeschool bij het creëren en bevorderen van een leergemeenschap waarin iedereen zichzelf kan zijn, zich thuis voelt en er bij hoort. Het invullen duurt slechts 5 minuutjes, is geheel anoniem en daarmee draag jij bij aan een betere hogeschool voor iedereen!

Klik op de link om de enquête te starten: <https://scorion3.parantion.nl/tnRJ0>

Het onderzoek richt zich voor nu alleen op studenten van de opleidingen HBO-Rechten en Communicatie. Studenten van de opleiding SJD kunnen dus niet deelnemen aan de enquête.

Alvast super bedankt voor je deelname!

Tekst 3: Opleiding HBO-Rechten

Voel jij je thuis op Hogeschool Leiden? Zorg jij ervoor dat anderen zich thuis voelen?

Vul de onderstaande enquête in en help de hogeschool bij het creëren van een inclusieve leergemeenschap!

Het invullen duurt slechts 5 minuutjes, is geheel anoniem en daarmee draag jij bij aan een betere hogeschool voor jou en je medestudenten!

Klik op de link om de enquête te starten: <https://scorion3.parantion.nl/tnRJ0>

Alvast super bedankt voor het invullen!

Bijlage XIII – Tabellenrapport resultaten

		GemPsy	GemBetrok	GemRespect	GemBeslis	GemAuthen	GemDiv
N	Valid	83	83	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7510	3,8602	3,5261	3,9428	3,8048	3,5241
Median		3,7778	4,0000	3,5000	4,0000	4,0000	3,5000
Std. Deviation		,49099	,71413	,66691	,62142	,77016	,68589

Figuur XIII.1: Gemiddelde scores per thema enquête

Statistics

GemInclusie

N	Valid	83
	Missing	0
Mean		3,7348
Median		3,7954
Std. Deviation		,56464
Range		3,15
Minimum		1,85
Maximum		5,00

Figuur XIII.2: Gemiddelde score ervaren inclusie

GemInclusie

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,85	1	1,2	1,2	1,2
	2,16	1	1,2	1,2	2,4
	2,41	1	1,2	1,2	3,6
	2,68	1	1,2	1,2	4,8
	2,81	1	1,2	1,2	6,0
	2,82	1	1,2	1,2	7,2
	2,86	1	1,2	1,2	8,4
	2,91	1	1,2	1,2	9,6
	3,06	1	1,2	1,2	10,8
	3,13	1	1,2	1,2	12,0
	3,16	1	1,2	1,2	13,3
	3,22	1	1,2	1,2	14,5
	3,23	1	1,2	1,2	15,7
	3,28	1	1,2	1,2	16,9
	3,33	1	1,2	1,2	18,1
	3,34	1	1,2	1,2	19,3
	3,38	1	1,2	1,2	20,5
	3,42	1	1,2	1,2	21,7
	3,43	1	1,2	1,2	22,9

3,43	1	1,2	1,2	24,1
3,44	1	1,2	1,2	25,3
3,45	1	1,2	1,2	26,5
3,47	1	1,2	1,2	27,7
3,49	1	1,2	1,2	28,9
3,49	1	1,2	1,2	30,1
3,51	1	1,2	1,2	31,3
3,54	1	1,2	1,2	32,5
3,56	1	1,2	1,2	33,7
3,57	1	1,2	1,2	34,9
3,57	1	1,2	1,2	36,1
3,62	1	1,2	1,2	37,3
3,64	1	1,2	1,2	38,6
3,64	1	1,2	1,2	39,8
3,68	1	1,2	1,2	41,0
3,68	1	1,2	1,2	42,2
3,76	1	1,2	1,2	43,4
3,77	1	1,2	1,2	44,6
3,77	1	1,2	1,2	45,8
3,77	1	1,2	1,2	47,0
3,78	1	1,2	1,2	48,2
3,78	1	1,2	1,2	49,4
3,80	1	1,2	1,2	50,6
3,80	1	1,2	1,2	51,8
3,80	1	1,2	1,2	53,0
3,82	1	1,2	1,2	54,2
3,82	1	1,2	1,2	55,4
3,85	1	1,2	1,2	56,6
3,85	1	1,2	1,2	57,8
3,86	1	1,2	1,2	59,0
3,86	1	1,2	1,2	60,2
3,86	1	1,2	1,2	61,4
3,89	1	1,2	1,2	62,7
3,89	1	1,2	1,2	63,9
3,94	1	1,2	1,2	65,1
3,94	1	1,2	1,2	66,3
3,97	1	1,2	1,2	67,5
3,98	2	2,4	2,4	69,9
3,99	1	1,2	1,2	71,1
4,01	1	1,2	1,2	72,3
4,02	1	1,2	1,2	73,5
4,06	1	1,2	1,2	74,7
4,07	1	1,2	1,2	75,9
4,10	1	1,2	1,2	77,1
4,10	1	1,2	1,2	78,3
4,11	1	1,2	1,2	79,5
4,14	1	1,2	1,2	80,7
4,18	1	1,2	1,2	81,9

4,21	2	2,4	2,4	84,3
4,21	1	1,2	1,2	85,5
4,33	1	1,2	1,2	86,7
4,41	1	1,2	1,2	88,0
4,43	1	1,2	1,2	89,2
4,51	1	1,2	1,2	90,4
4,53	1	1,2	1,2	91,6
4,56	1	1,2	1,2	92,8
4,56	1	1,2	1,2	94,0
4,59	1	1,2	1,2	95,2
4,59	1	1,2	1,2	96,4
4,62	1	1,2	1,2	97,6
4,67	1	1,2	1,2	98,8
5,00	1	1,2	1,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

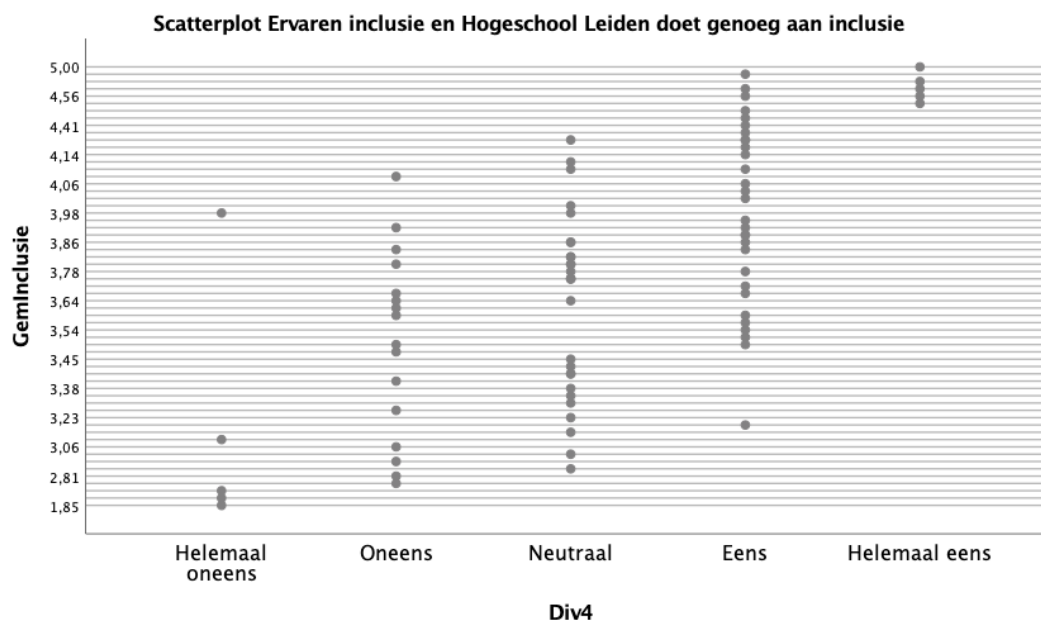
Figuur XIII.3: Frequentietabel gemiddelde ervaren inclusie respondenten

Correlations

		GemInclusie	Div4
Spearman's rho	GemInclusie	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	83
	Div4	Correlation Coefficient	,626**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figuur XIII.4: Output correlatietoets (Spearman): gemiddelde ervaren inclusie & Hogeschool Leiden doet genoeg voor inclusie

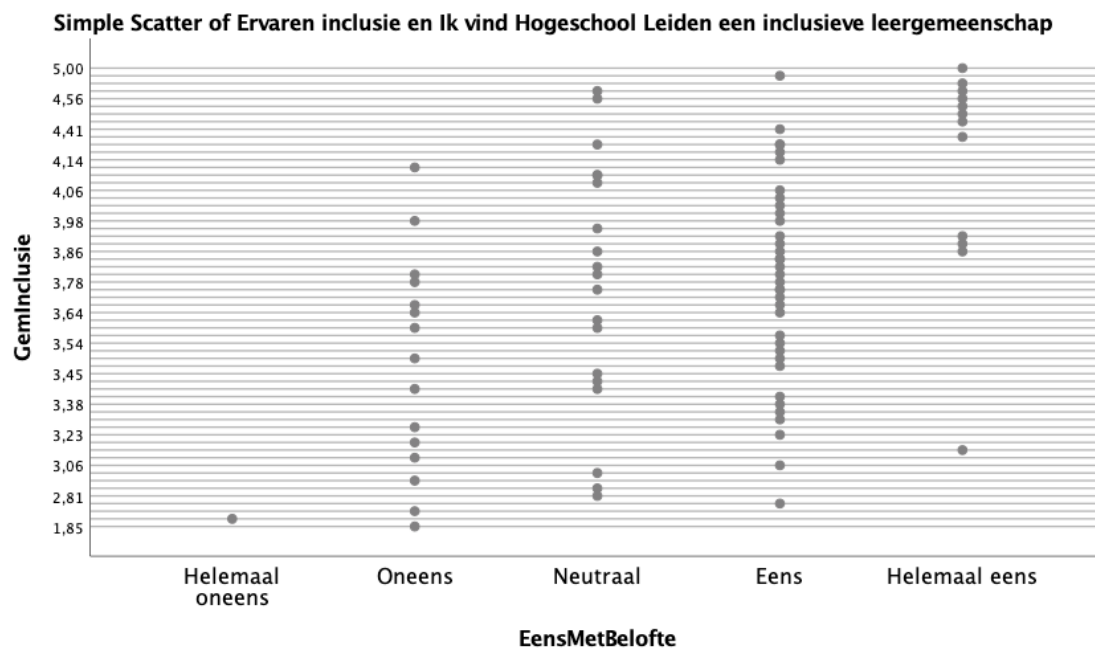


Figuur XIII.5: Scatterplot gemiddelde ervaren inclusie & Hogeschool Leiden doet genoeg voor inclusie

Correlations				
Spearman's rho	EensMetBelofte	EensMetBelofte		GemInclusie
		Correlation Coefficient	1,000	,432**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	83	83
	GemInclusie	Correlation Coefficient	,432**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figuur XIII.6: Output correlatietoets (Spearman): gemiddelde ervaren inclusie & de belofte terug zien komen

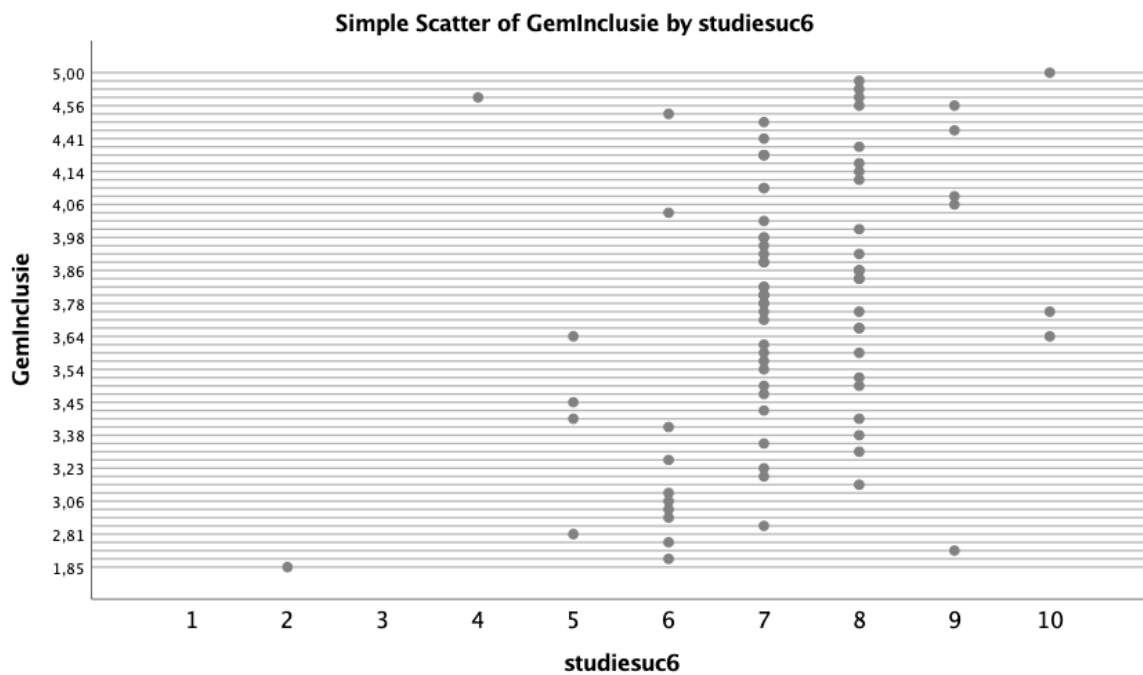


Figuur XIII.7: Scatterplot gemiddelde ervaren inclusie & de belofte terug zien komen

Correlations				
Spearman's rho	GemInclusie	GemInclusie		studiesuc6
		Correlation Coefficient	1,000	,362**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	83	83
	studiesuc6	Correlation Coefficient	,362**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figuur XIII.8: Output correlatietoets (Spearman): gemiddelde ervaren inclusie & cijfer eigen studieloopbaan

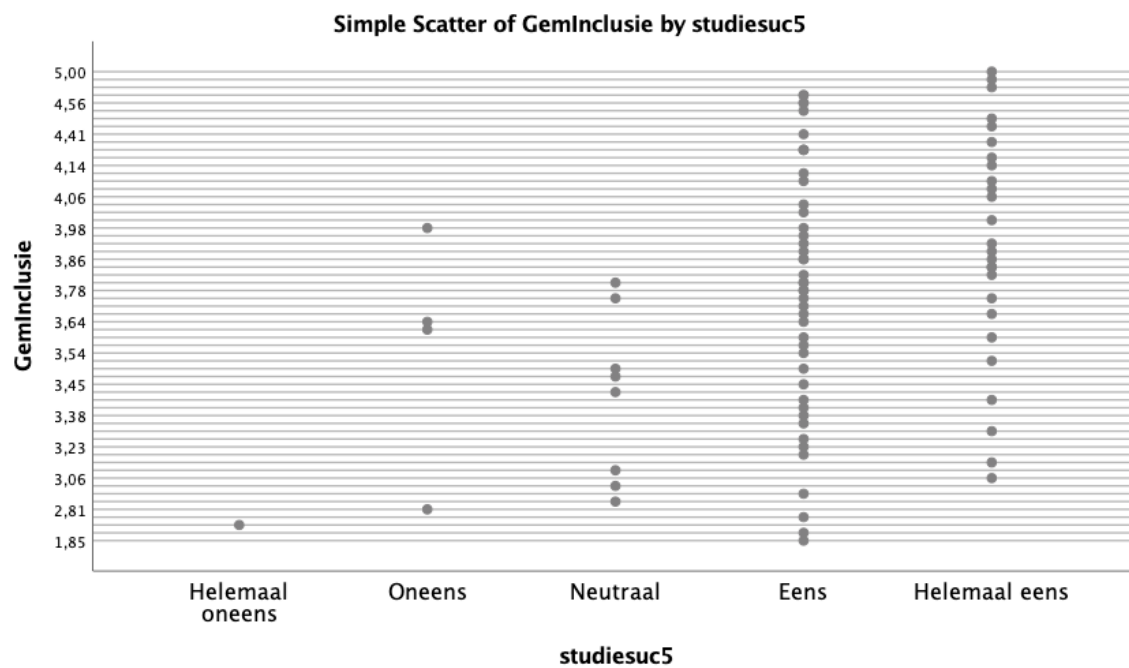


Figuur XIII.9: Scatterplot gemiddelde ervaren inclusie & cijfer eigen studieloopbaan

Correlations				
			GemInclusie	studiesuc5
Spearman's rho	GemInclusie	Correlation Coefficient	1,000	,354**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	83	83
	studiesuc5	Correlation Coefficient	,354**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Figuur XIII.10: Output correlatietoets (Spearman): gemiddelde ervaren inclusie & Hogeschool Leiden is een plek waar ik nieuwe dingen kan leren



Figuur XIII.11: Scatterplot gemiddelde ervaren inclusie & Hogeschool Leiden is een plek waar ik nieuwe dingen kan leren

Bijlage XIV – Tabellenrapport frequentietabellen enquêtevragen

Leeftijd

		Frequency	Percent
Missing	System	83	100,0

Figuur XIV.1: Frequentietabel 1

Opleiding

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Communicatie	67	80,7	80,7	80,7
	2 Hbo-Rechten	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.2: Frequentietabel 2

JaarOpleiding

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Jaar 1	14	16,9	16,9	16,9
	2 Jaar 2	14	16,9	16,9	33,7
	3 Jaar 3	23	27,7	27,7	61,4
	4 Jaar 4	31	37,3	37,3	98,8
	9999 Geen antwoord	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.3: Frequentietabel 3

Geslacht

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Man	16	19,3	19,3	19,3
	2 Vrouw	67	80,7	80,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.4: Frequentietabel 4

Achtergrond					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ja	16	19,3	19,3	19,3
	2 Nee	66	79,5	79,5	98,8
	9999 Geen antwoord	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.5: Frequentietabel 5

KenJeDeBelofte					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ja	14	16,9	16,9	16,9
	2 Nee	69	83,1	83,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.6: Frequentietabel 6

EensMetBelofte					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	15	18,1	18,1	19,3
	3 Neutraal	19	22,9	22,9	42,2
	4 Eens	36	43,4	43,4	85,5
	5 Helemaal eens	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.7: Frequentietabel 7

		Psy1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	1	1,2	1,2	2,4
	3 Neutraal	7	8,4	8,4	10,8
	4 Eens	37	44,6	44,6	55,4
	5 Helemaal eens	37	44,6	44,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.8: Frequentietabel 8

		Psy2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	9	10,8	10,8	12,0
	3 Neutraal	16	19,3	19,3	31,3
	4 Eens	30	36,1	36,1	67,5
	5 Helemaal eens	27	32,5	32,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.9: Frequentietabel 9

		Psy3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	6	7,2	7,2	8,4
	3 Neutraal	13	15,7	15,7	24,1
	4 Eens	43	51,8	51,8	75,9
	5 Helemaal eens	20	24,1	24,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.10: Frequentietabel 10

		Psy4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	8	9,6	9,6	10,8
	3 Neutraal	29	34,9	34,9	45,8
	4 Eens	33	39,8	39,8	85,5
	5 Helemaal eens	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.11: Frequentietabel 11

		Psy5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	8	9,6	9,6	9,6
	2 Oneens	30	36,1	36,1	45,8
	3 Neutraal	16	19,3	19,3	65,1
	4 Eens	24	28,9	28,9	94,0
	5 Helemaal eens	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.12: Frequentietabel 12

		Psy6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	5	6,0	6,0	6,0
	3 Neutraal	18	21,7	21,7	27,7
	4 Eens	45	54,2	54,2	81,9
	5 Helemaal eens	15	18,1	18,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.13: Frequentietabel 13

		Psy7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	3	3,6	3,6	3,6
	3 Neutraal	10	12,0	12,0	15,7
	4 Eens	56	67,5	67,5	83,1
	5 Helemaal eens	14	16,9	16,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.14: Frequentietabel 14

		Psy8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	10	12,0	12,0	13,3
	3 Neutraal	14	16,9	16,9	30,1
	4 Eens	43	51,8	51,8	81,9
	5 Helemaal eens	15	18,1	18,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.15: Frequentietabel 15

		Psy9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	10	12,0	12,0	13,3
	3 Neutraal	18	21,7	21,7	34,9
	4 Eens	38	45,8	45,8	80,7
	5 Helemaal eens	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.16: Frequentietabel 16

		Betrokken1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	5	6,0	6,0	6,0
	2 Oneens	6	7,2	7,2	13,3
	3 Neutraal	13	15,7	15,7	28,9
	4 Eens	43	51,8	51,8	80,7
	5 Helemaal eens	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.17: Frequentietabel 17

		Betrokken2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	4	4,8	4,8	6,0
	3 Neutraal	18	21,7	21,7	27,7
	4 Eens	47	56,6	56,6	84,3
	5 Helemaal eens	13	15,7	15,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.18: Frequentietabel 18

		Betrokken3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	5	6,0	6,0	6,0
	3 Neutraal	17	20,5	20,5	26,5
	4 Eens	48	57,8	57,8	84,3
	5 Helemaal eens	13	15,7	15,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.19: Frequentietabel 19

Betrokken4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	2	2,4	2,4	2,4
	2 Oneens	4	4,8	4,8	7,2
	3 Neutraal	8	9,6	9,6	16,9
	4 Eens	35	42,2	42,2	59,0
	5 Helemaal eens	34	41,0	41,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.20: Frequentietabel 20

Betrokken5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	2	2,4	2,4	2,4
	2 Oneens	3	3,6	3,6	6,0
	3 Neutraal	19	22,9	22,9	28,9
	4 Eens	44	53,0	53,0	81,9
	5 Helemaal eens	15	18,1	18,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.21: Frequentietabel 21

Respect1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	15	18,1	18,1	18,1
	3 Neutraal	27	32,5	32,5	50,6
	4 Eens	31	37,3	37,3	88,0
	5 Helemaal eens	10	12,0	12,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.22: Frequentietabel 22

		Respect2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	7	8,4	8,4	9,6
	3 Neutraal	21	25,3	25,3	34,9
	4 Eens	42	50,6	50,6	85,5
	5 Helemaal eens	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.23: Frequentietabel 23

		Respect3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	8	9,6	9,6	9,6
	3 Neutraal	27	32,5	32,5	42,2
	4 Eens	38	45,8	45,8	88,0
	5 Helemaal eens	10	12,0	12,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.24: Frequentietabel 24

		Respect4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	9	10,8	10,8	10,8
	2 Oneens	16	19,3	19,3	30,1
	3 Neutraal	31	37,3	37,3	67,5
	4 Eens	24	28,9	28,9	96,4
	5 Helemaal eens	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.25: Frequentietabel 25

		Respect5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	6	7,2	7,2	8,4
	3 Neutraal	29	34,9	34,9	43,4
	4 Eens	39	47,0	47,0	90,4
	5 Helemaal eens	8	9,6	9,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.26: Frequentietabel 26

		Respect6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	2	2,4	2,4	2,4
	2 Oneens	7	8,4	8,4	10,8
	3 Neutraal	15	18,1	18,1	28,9
	4 Eens	31	37,3	37,3	66,3
	5 Helemaal eens	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.27: Frequentietabel 27

		Beslis1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	2	2,4	2,4	2,4
	3 Neutraal	9	10,8	10,8	13,3
	4 Eens	51	61,4	61,4	74,7
	5 Helemaal eens	21	25,3	25,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.28: Frequentietabel 28

		Beslis2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	9	10,8	10,8	10,8
	3 Neutraal	12	14,5	14,5	25,3
	4 Eens	40	48,2	48,2	73,5
	5 Helemaal eens	22	26,5	26,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.29: Frequentietabel 29

		Beslis3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	2	2,4	2,4	2,4
	2 Oneens	4	4,8	4,8	7,2
	3 Neutraal	19	22,9	22,9	30,1
	4 Eens	46	55,4	55,4	85,5
	5 Helemaal eens	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.30: Frequentietabel 30

		Beslis4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	3	3,6	3,6	3,6
	3 Neutraal	13	15,7	15,7	19,3
	4 Eens	46	55,4	55,4	74,7
	5 Helemaal eens	21	25,3	25,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.31: Frequentietabel 31

		Authen1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	2	2,4	2,4	2,4
	2 Oneens	4	4,8	4,8	7,2
	3 Neutraal	5	6,0	6,0	13,3
	4 Eens	44	53,0	53,0	66,3
	5 Helemaal eens	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.32: Frequentietabel 32

		Authen2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	3	3,6	3,6	3,6
	2 Oneens	5	6,0	6,0	9,6
	3 Neutraal	12	14,5	14,5	24,1
	4 Eens	42	50,6	50,6	74,7
	5 Helemaal eens	21	25,3	25,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.33: Frequentietabel 33

		Authen3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	2	2,4	2,4	2,4
	2 Oneens	6	7,2	7,2	9,6
	3 Neutraal	14	16,9	16,9	26,5
	4 Eens	48	57,8	57,8	84,3
	5 Helemaal eens	13	15,7	15,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.34: Frequentietabel 34

		Authen4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	11	13,3	13,3	14,5
	3 Neutraal	19	22,9	22,9	37,3
	4 Eens	38	45,8	45,8	83,1
	5 Helemaal eens	14	16,9	16,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.35: Frequentietabel 35

		Authen5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	2	2,4	2,4	2,4
	2 Oneens	13	15,7	15,7	18,1
	3 Neutraal	19	22,9	22,9	41,0
	4 Eens	29	34,9	34,9	75,9
	5 Helemaal eens	20	24,1	24,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.36: Frequentietabel 36

		Div1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	6	7,2	7,2	7,2
	3 Neutraal	20	24,1	24,1	31,3
	4 Eens	45	54,2	54,2	85,5
	5 Helemaal eens	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.37: Frequentietabel 37

		Div2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	5	6,0	6,0	7,2
	3 Neutraal	27	32,5	32,5	39,8
	4 Eens	39	47,0	47,0	86,7
	5 Helemaal eens	11	13,3	13,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.38: Frequentietabel 38

		Div3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Oneens	11	13,3	13,3	13,3
	3 Neutraal	24	28,9	28,9	42,2
	4 Eens	42	50,6	50,6	92,8
	5 Helemaal eens	6	7,2	7,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.39: Frequentietabel 39

		Div4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	5	6,0	6,0	6,0
	2 Oneens	16	19,3	19,3	25,3
	3 Neutraal	27	32,5	32,5	57,8
	4 Eens	30	36,1	36,1	94,0
	5 Helemaal eens	5	6,0	6,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.40: Frequentietabel 40

studiesuc1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ja	65	78,3	78,3	78,3
	2 Nee	18	21,7	21,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.41: Frequentietabel 41

studiesuc2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 1 jaar	36	43,4	43,4	43,4
	2 2 jaar	28	33,7	33,7	77,1
	4 4 jaar	1	1,2	1,2	78,3
	9999 Nog geen propedeuse	18	21,7	21,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.42: Frequentietabel 42

studiesuc3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 1 jaar	18	21,7	21,7	21,7
	2 2 jaar	6	7,2	7,2	28,9
	3 3 jaar	1	1,2	1,2	30,1
	5 Ik heb geen studieovertraging	57	68,7	68,7	98,8
	9999 Geen antwoord	1	1,2	1,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.43: Frequentietabel 43

		studiesuc4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	5	6,0	6,0	7,2
	3 Neutraal	20	24,1	24,1	31,3
	4 Eens	35	42,2	42,2	73,5
	5 Helemaal eens	22	26,5	26,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.44: Frequentietabel 44

		studiesuc5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal oneens	1	1,2	1,2	1,2
	2 Oneens	4	4,8	4,8	6,0
	3 Neutraal	8	9,6	9,6	15,7
	4 Eens	44	53,0	53,0	68,7
	5 Helemaal eens	26	31,3	31,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.45: Frequentietabel 45

		studiesuc6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 2	1	1,2	1,2	1,2
	4 4	1	1,2	1,2	2,4
	5 5	4	4,8	4,8	7,2
	6 6	10	12,0	12,0	19,3
	7 7	34	41,0	41,0	60,2
	8 8	25	30,1	30,1	90,4
	9 9	5	6,0	6,0	96,4
	10 10	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Figuur XIV.46: Frequentietabel 46



Bijlage XVI – Planningen implementatie

Periode:	Actie:
September – oktober	Kunstenaar zoeken, kiezen, opdracht geven en samen tot een mooi ontwerp komen.
November – februari	Kunstenaar werk laten maken. Hogeschool Leiden kan hier actief bij betrokken blijven zodat het werk wordt wat het moet worden.
Maart – eind collegejaar	Kunstwerken ophangen in het gebouw. (Scherm met slides over belofte kan vanaf maart worden neergezet voor een tot twee weken)

Figuur XV.1: planning kunstwerken beloftes

Periode:	Actie:
Mei – juni	Onderzoek inclusie onder werknemers afronden
Juli – augustus	Zomervakantie
September	Beginnen met contact leggen met decanaten voor het vinden van afgevaardigden voor de focusgroepen
Oktober	Eerste ronde gesprekken deel 1
November	Eerste ronde gesprekken deel 2
December	Kerstvakantie
Januari 2021	Tweede ronde gesprekken deel 1
Februari 2021	Tweede ronde gesprekken deel 2
Maart en verder	Afhankelijk van de resultaten kan een nieuwe planning worden opgesteld voor verder onderzoek en/of het opstellen van een beleidsplan

Figuur XV.2: planning vervolgonderzoek inclusie