

Sense of belonging in beeld: een photovoice studie in het hoger beroepsonderwijs

Linda van den Bergh, Karin Diemel en Ilonka van der Sommen

Samenvatting Inclusief onderwijs bieden waarin iedere student of leerling zich optimaal kan ontwikkelen, is de uitdaging voor alle sectoren van het onderwijs, inclusief het hoger onderwijs. De hier beschreven studie binnen een instelling voor hoger beroepsonderwijs was gericht op inzicht in factoren die de *sense of belonging* van studenten en medewerkers beïnvloeden, ofwel de mate waarin zij zich persoonlijk geaccepteerd, gerespecteerd en ondersteund voelen in de sociale omgeving van hun opleiding. Persoonlijke ervaringen van studenten (N = 16) en medewerkers (N = 18) uit verschillende opleidingen zijn in beeld gebracht via de *photovoice* methodiek waarin individuen hun beleving in beeld brengen, er kritisch op reflecteren en erover in dialoog gaan in focusgroepen. Inductieve analyses leidden tot vijf hoofdthema's die ervoor kunnen zorgen dat personen zich welkom en gewaardeerd voelen: 1) Erkenning van diversiteit, 2) Afstemmen op diversiteit, 3) Fysieke omgeving, 4) Sociale Verbinding en 5) Uitstraling en PR. De resultaten laten het belang zien van het hanteren van inclusieve taal, oog voor de fysieke omgeving en bovenal van erkenning van de ander in diens eigenheid, het actief op de ander willen afstemmen en open staan voor verbinding.

Trefwoorden *sense of belonging*, hoger beroepsonderwijs, *photovoice*, inclusief onderwijs

Artikelgeschiedenis

Ontvangen: 15 februari 2022
Geaccepteerd: 6 september 2022
Online: 18 juli 2023

Contactpersoon

Linda van den Bergh,
L.vandenBergh@fontys.nl

Over de Auteur(s)

Linda van den Bergh is werkzaam bij Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Fontys Hogescholen; Karin Diemel is werkzaam bij Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Fontys Hogescholen; Ilonka van der Sommen is werkzaam bij Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Fontys Hogescholen

Copyright

© Author(s); licensed under Creative Commons Attribution 4.0. This allows for unrestricted use, as long as the author(s) and source are credited.

Probleem en context

De wens en noodzaak om onderwijs af te stemmen op de diversiteit aan behoeften van individuele studenten zijn groter dan ooit in deze tijd van het maatschappelijke debat over kansen(on)gelijkheid en het streven naar inclusie. Uit recente cijfers blijkt dat er een toename is in de ervaren discriminatie in het onderwijs (Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), 2020). Discriminatie vindt het vaakst plaats op basis van etnische achtergrond en seksuele- en genderdiversiteit. Van alle studenten in Nederland is 2 tot 3% gestopt met een opleiding als gevolg van discriminatie. Onder LHBTIQ+¹ studenten is dit 8%. Meer dan de helft van hen heeft zich weleens gediscrimineerd gevoeld, twee keer zo vaak als heteroseksuele studenten. Vrouwelijke studenten en studenten met een migratieachtergrond ervaren in het onderwijs eveneens vaker discriminatie, bijvoorbeeld door een onvriendelijke of juist overdreven vriendelijke bejegening door docenten (SCP, 2020). Naast zichtbare verschillen leiden ook onzichtbare verschillen tussen

studenten tot ongelijkheidspraktijken, wat vaak minder aandacht krijgt (Essanhaji & Van den Brink, 2021).

Om inclusie in het Nederlandse hoger onderwijs en onderzoek te stimuleren, zijn de afgelopen jaren meerdere initiatieven gelanceerd, zoals een gezamenlijke ambitie studentenwelzijn (Vereniging Hogescholen, 2018), het Nationaal Actieplan Diversiteit (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2020) en de ontwikkeling van diversiteitsbeleid en – projecten in instellingen (Bonjour et al., 2020). Het Expertisecentrum handicap + studie werd in 2019 het Expertisecentrum inclusief onderwijs. Ook in Vlaanderen werd de opdracht van het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO) uitgebreid naar meerdere diversiteitskenmerken dan functiebeperkingen alleen en ook daar vonden initiatieven plaats, zoals het systematisch en op een eenvormige manier monitoren van studentendiversiteit in alle instellingen voor hoger onderwijs (Pulinx et al., 2021). De hbo-instelling waar dit onderzoek is uitgevoerd heeft het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een functiebeperking en het UN-verdrag rond *Sustainable Development Goals* ondertekend. Ondanks deze intenties, verschillende interventies en projecten is bekend dat studenten en medewerkers nog weleens belemmeringen ervaren. In het strategisch plan blijft het verder verbeteren van de (digitale) toegankelijkheid en inclusie daarom een expliciet doel. Het verkrijgen van meer inzicht in de huidige situatie is hiervoor van belang. Omdat het gaat om persoonlijke ervaringen, is het van belang om open te luisteren naar de stem van de betrokkenen. Hiervoor is de *photovoice* methodiek geschikt. Vanderheeren (2018) bracht eerder inclusie in het Vlaamse hoger onderwijs in beeld middels foto's en verhalen van studenten, en recentelijk zijn ook ervaren problemen en krachtbronnen in het online onderwijs via *photovoice* in kaart gebracht (Tümkeya, et al, 2021)).

Theoretisch kader

Photovoice is een methodiek waarmee op inductieve wijze een *grounded theory* opgebouwd kan worden rondom de vraag die centraal staat. *Sensitizing concepts* kunnen hierbij gebruikt worden als startpunt voor de analyse, en om de resultaten te verbinden met theorie (Bowen, 2006). Voor deze studie is theorie over diversiteit, inclusie en *sense of belonging* relevant. Diversiteit staat voor verschillen tussen mensen. In het onderwijs gaat het om (combinaties van) zichtbare en onzichtbare verschillen in persoonskenmerken, zoals gender, etniciteit, sociaaleconomische achtergrond, fysieke of mentale uitdagingen of seksuele diversiteit (Harrison & Klein, 2007; Reparaz et al., 2020). In het onderwijs blijken deze verschillen te kunnen leiden tot discriminatie, ofwel het ongelijk behandelen van personen of groepen op basis van kenmerken die gegeven de situatie niet relevant zijn, wat inclusie belemmert (Agirdar, 2020). Inclusie wordt op verschillende manieren gedefinieerd. In de kern gaat het steeds over het waarderen van diversiteit, en op basis daarvan het recht voor ieder om volwaardig te kunnen deelnemen aan de samenleving

of groepen daarbinnen (Qvortrup & Qvortrup, 2018). Om inclusie te bevorderen, is het belangrijk om er voor te zorgen dat ieder zich gewaardeerd voelt, gelijkwaardig behandeld wordt en verbondenheid ervaart (Allen et al., 2021). Verbondenheid, ofwel een *sense of belonging*, wordt al lange tijd erkend als een centrale menselijke behoefte (Maslow, 1954; Deci & Ryan, 2000). De ervaring van *sense of belonging* draagt niet alleen bij aan psychosociaal welbevinden, maar ook aan fysieke gezondheid, betere studieresultaten en beroepssucces (Mahar et al., 2014; Strayhorn, 2018). Hoewel *sense of belonging* vanuit meerdere gezichtspunten is beschreven, is er nog geen overeenstemming over hoe dit in kaart gebracht kan worden, en welke interventies kunnen worden ingezet om dit gevoel te versterken. Fuchs et al. (2021) beschrijven dat het concept samenhangt met de sociale omgeving en dat contextueel specifiek is. Voortgaand op eerdere literatuur omschrijven zij het als 'an emotionally charged experience that is frequently challenged rather than being stable and fixed' (p. 3). Zij onderscheiden vier elementen in *sense of belonging*: verbondenheid, participatie, identificatie en congruentie met eerdere ervaringen. Allen et al (2021) onderscheiden daarentegen vier andere samenhangende componenten van *sense of belonging*: competenties, mogelijkheden, motivatie en perceptie. Dit betekent dat personen kennis en vaardigheden nodig hebben om erbij te horen, er moeten mogelijkheden zijn voor positieve interacties met anderen, de persoon moet de behoefte voelen om zich te verbinden met anderen, en de persoon moet de connectie met anderen kunnen aanvoelen. De *sense of belonging* van studenten is dus afhankelijk van verschillende factoren. Studenten die zichzelf tot een minderheidsgroep rekenen binnen een opleiding, zoals studenten met een migratieachtergrond, studenten met psychische problemen, eerste generatie studenten en studenten met een lagere sociaal economische status ervaren vaker minder *sense of belonging* (Carter & Hurtado, 1997; Ostrove, 2007; Mackie, 2013; Fuchs et al., 2021). Ook andere factoren spelen een rol, bijvoorbeeld de relaties en interacties met docenten en medestudenten op de campus. Zo werkt het verkrijgen van vroegtijdige, formatieve feedback versterkend voor de *sense of belonging* van studenten (Cook et al., 2017) en draagt een fysieke omgeving die als sociaal en academisch uitnodigend ervaren wordt bij aan *sense of belonging*, evenals mogelijkheden voor het deelnemen aan buitencurriculaire activiteiten en programma's (Mackie, 2013). Het ervaren van *sense of belonging* is dus zeer persoons- en contextgebonden, wat maakt dat onderzoek naar dit thema om een kwalitatieve, participatieve aanpak vraagt. De centrale onderzoeksvraag in deze studie is: 'Welke factoren dragen bij aan – of belemmeren – de *sense of belonging* van studenten en medewerkers binnen onze hbo-instelling?'

Methodie

Deelnemers

Zestien studenten en achttien medewerkers van een hbo-instelling in Nederland reageerden op de oproep om mee te doen met ons onderzoek naar inclusie in de hogeschool

middels het in gesprek gaan over eigen foto's. Deze oproep is via de opleidingsportalen en e-mail verspreid. Alle belangstellenden hebben deelgenomen aan de studie. Er is derhalve sprake van een *convenience sample*. Beide groepen waren divers wat betreft gender, leeftijd, sociaal-culturele achtergrond, ervaring met studeren of werken binnen de instelling, en het al dan niet hebben van specifieke ondersteuningsbehoeften. Alle domeinen en verschillende diensten werden vertegenwoordigd: twaalf deelnemers uit domein Educatie, elf uit domein Mens en Maatschappij, vier uit domein Economie, en twee uit domein Technologie en Innovatie. Daarnaast waren er medewerkers van de dienst Studentvoorzieningen (2), Marketing en Communicatie (1), Personeel & Organisatie (1), en een adviseur van het College van Bestuur.

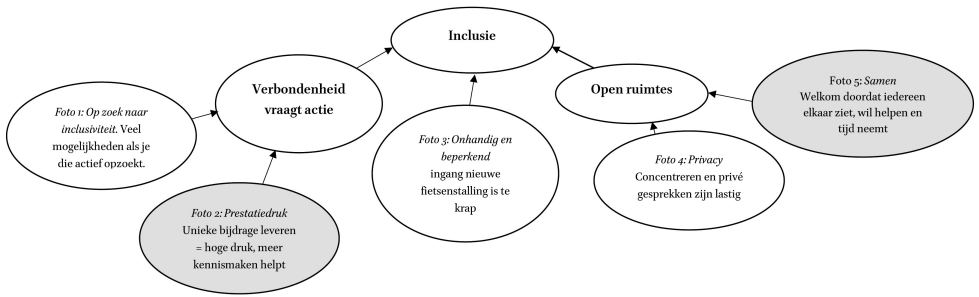
Onderzoeksmethode en procedure

Photovoice is een creatieve vorm van participatief actieonderzoek (Wang, 2006). Deze methodiek is gericht op drie doelen die ook werden nagestreefd in deze studie: inzicht in de krachten en zorgen binnen de gemeenschap, het aangaan van kritische gesprekken over uiteenlopende thema's, en het informeren van beleidsmakers (Wang & Burris, 1997). Het grootste voordeel van deze methodiek is dat deelnemers voorafgaand aan het gesprek al intensief nadenken over hun ervaringen, en over de wijze waarop deze het beste inzichtelijk gemaakt worden, doordat hen gevraagd wordt ervaringen te visualiseren. Hierdoor kan er vrijwel meteen meer diepgaand op de ervaringen worden ingegaan. Geïnteresseerden ontvingen een informatiebrief. Daarop volgde een kennismakingsgesprek waarin het doel, de procedure en anonimiteit van deelnemers besproken werd. Na de kennismaking maakte iedere deelnemer vijf tot tien foto's die de volgende ervaringen verbeelden (vragen voor de deelnemende medewerkers zijn *cursief*):

- Dit maakt dat ik mij welkom voel binnen de opleiding / *Dit maakt dat studenten zich welkom voelen.*
- Dit maakt dat ik mij buitengesloten voel binnen de opleiding / *Dit maakt dat studenten zich buitengesloten voelen.*
- *Dit maakt dat ik zelf wel, of juist geen, inclusie ervaar.*

Met iedere deelnemer zijn twee gesprekken gevoerd door twee onderzoekers, *digitaal* via Microsoft Teams vanwege Covid-19 maatregelen. Voor het eerste gesprek koos de deelnemer vijf foto's ter bespreking. Bij iedere foto werd gevraagd waarom de deelnemer deze foto gekozen had, wat de foto vertelde over welkom of buitengesloten voelen, en naar aanknopingspunten voor verbetering.

Na het eerste gesprek vatten de onderzoekers de belangrijkste thema's van de deelnemer samen. Twee foto's, die de thema's het meest kernachtig weergaven, werden geselecteerd. Deze selectie werd voorgelegd in het tweede gesprek. Dit was een focusgroepgesprek met steeds drie medewerkers of drie studenten die *willekeurig* waren samengesteld. De deelnemers vertelden elkaar hun persoonlijke verhalen bij de twee geselecteerde foto's waarna er gezamenlijk op gereflecteerd werd. Voorlopige conclusies



Figuur 1 Thematische analyse van een eerste gesprek met een student

werden hierdoor vanuit multiperspectiviteit verdiept en uitgebreid. Figuur 1 geeft een voorbeeld van de thema's van een student uit het domein educatie, de grijs gearceerde foto's zijn geselecteerd voor het focusgroep gesprek.

Na afloop van het focusgroepgesprek werd van iedere deelnemer een persoonlijk verslag opgemaakt. Op dit verslag werd schriftelijk akkoord gevraagd van de deelnemer.

Analyses

Alle data zijn geanalyseerd door twee onderzoekers volgens de *grounded theory* benadering (Charmaz, 2006). De eerste stap bestond uit de samenvatting, de formulering van de thema's, en de selectie van de meest illustratieve foto's na afloop van ieder eerste gesprek (zie Figuur 1). De tweede stap bestond uit het formuleren van voorlopige conclusies ter voorbereiding van het focusgroepgesprek. De derde stap bestond uit het opmaken van de persoonlijke verslagen. Na afronding van de dataverzameling zijn alle persoonlijke verslagen bijeen gezet in verzameldocumenten met de studentdata en met de medewerkersdata. Na herhaaldelijk analyseren zijn door beide onderzoekers afzonderlijk hoofd- en subthema's geformuleerd die de data overkoepelend samenvatten. De onderzoekers hebben vervolgens de indeling besproken totdat er overeenstemming was over de thema's. Deze indeling is tenslotte getoetst bij alle onderzoekers die gesprekken hebben gevoerd.

Resultaten

Er zijn vijf hoofdthema's onderscheiden die zowel de studentdata als de medewerkersdata samenvatten: 1) Erkenning van diversiteit, 2) Afstemmen op diversiteit, 3) Fysieke omgeving, 4) Sociale verbinding en 5) Communicatie en PR. De omschrijving per thema en een voorbeeld van een foto met verhaal zijn hieronder per thema uitgewerkt vanuit het perspectief van studenten en van medewerkers.

Erkenning van diversiteit

De studenten benoemden bij dit thema het gevoel van gezien en gehoord voelen in hun eigenheid. Meerdere diversiteitsaspecten kwamen naar voren, zoals gender, sociaal/culturele achtergrond, specifieke ondersteuningsbehoeften zoals AD(H)D of ASS, en financiële (on)mogelijkheden. Een student ging in op wat het betekent om een mannelijke student te zijn in de opleiding pedagogiek, met vooral vrouwelijke studenten. De student ervoer uitsluiting door de vraag waarom hij als man koos voor deze opleiding: 'Ik vraag me dan af: ben ik zo anders?' Andere studenten gingen in op seksuele diversiteit. Wanneer hiermee open wordt omgegaan, door het gesprek erover aan te gaan en door het gebruik van casuïstiek met niet-typische gezinssamenstellingen, helpt dit hen bij hun acceptatieproces. Studenten benoemden tevens dat kennis van docenten en medestudenten over beperkingen en de daaruit voortkomende ondersteuningsbehoeften bijdraagt aan hun eigen acceptatie en een positiever zelfbeeld.

De medewerkers benadrukten hoe belangrijk het is dat iedereen zichzelf mag zijn en zich altijd veilig voelt. Medewerkers benoemden een beginnende beweging binnen de instelling, hoewel het belang van het thema nog niet overal vanzelfsprekend is. Er zijn nog steeds medewerkers die geloven dat diversiteit niet echt speelt, waarbij ze verwijzen naar het lage percentage studenten met een andere huidskleur. Vrouwelijke medewerkers gaven aan dat zij in een 'mannenomgeving' nog weleens met seksistische opmerkingen te maken krijgen, ook van studenten. Ook werd benoemd dat er nog vaak drempels worden opgeworpen voor studenten die niet de geijkte weg bewandelden om in een hbo-instelling te studeren en zich 'thuis' te voelen. De medewerkers gaven aan dat iedereen zich meer bewust van diversiteit zou moeten zijn, en de instelling een op diversiteit georiënteerd personeelsbeleid zou moeten voeren, zoals medewerker 9 verbeelde met de foto in Figuur 2.

De toelichting hierbij was als volgt: "Dit kunstwerk heet *Sunflowerseeds* en is van Ai Weiwei in Tate Modern: een grote ruimte bezaaid met handbeschilderde zonnepitten van porselein. Het is een aanklacht tegen het zien van de mens als massa, en het legt de associatie met een cultuur waarin *one size fits all* het leidende principe is. Dit kenmerkt nog wel regelmatig onze (onderwijs)benadering [...]. In het personeelsbestand verschillen heel weinig mensen van kleur: man/vrouw is aardig in evenwicht, maar het zijn in de regel hoogopgeleide professionals. We moeten op zoek naar mensen die op een andere manier in het plaatje passen [...] waar we met onze nieuwe strategie die inzet op toegankelijkheid aan moeten werken. Welke opvatting zit achter dit handelen? [...] We blijven dingen doen zoals we ze doen omdat we letterlijk nog geen beeld hebben bij hoe het anders moet." (medewerker 9, bestuursadviseur)

Terwijl er volgens de medewerkers handelingsverlegenheid is, gebeuren er steeds meer goede dingen en groeit de wil om aan het thema te werken. Medewerkers willen nog meer werk maken van een laagdrempelige cultuur waarin docenten hun studenten echt zien. Hiervoor is bewustwording van eigen opvattingen nodig en dialoog over wat deze



Figuur 2 Monocultuur

opvattingen oproepen bij de ander. Professionalisering voor docenten zou hierop gericht kunnen worden.

Afstemmen op diversiteit

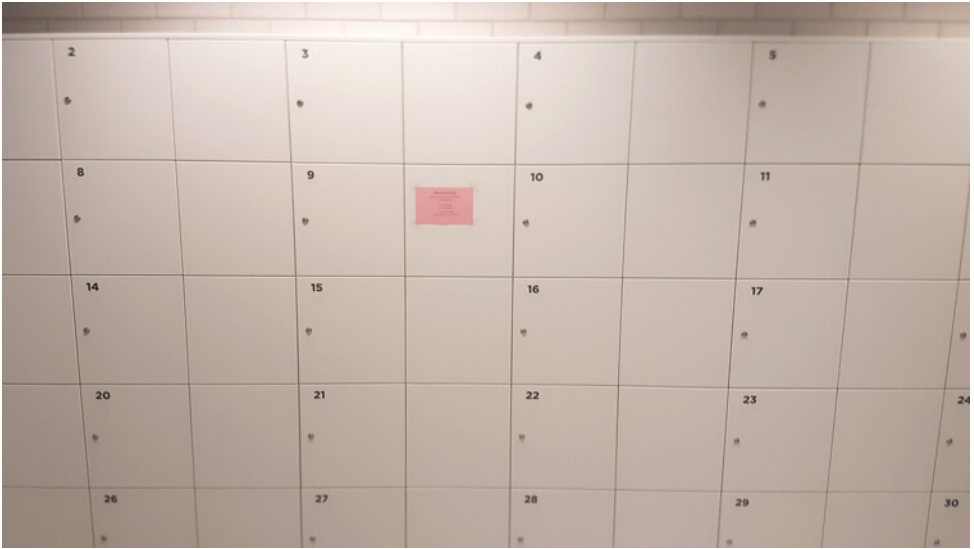
Waar het eerste thema ging om het erkennen van diversiteit, gaat dit thema om actieve afstemming op die diversiteit. Manieren voor afstemming die expliciet benoemd zijn, zijn het aangaan van dialoog en het afstemmen taal en communicatie. Wat betreft de *dialoog* benoemde een student het kunnen kiezen van een eigen weg bij opdrachten. Een andere student waardeerde de kleinschalige, persoonlijke benadering in zijn opleiding, waarbij automatisch afstemming plaatsvindt. Andere studenten ervoeren de hoeveelheid ruimte die zij krijgen vaak als minder ondersteunend, door een tekort aan structuur. De studiecoach speelt hierin volgens de studenten een cruciale rol. Wat betreft de afstemming in *taal en communicatie* ervaren studenten dat de instelling niet altijd de consequenties neemt van het openstaan voor internationale studenten. Zo was de uitnodiging van een conferentie met Engelstalige en Nederlandstalige programma's, in het Nederlands. Een student geeft aan dat docenten meer attent kunnen zijn op taal en hoe zij zaken labelen, zowel in de onderwijssituatie, als in sociale media, zoals het voorbeeld in Figuur 3 illustreert.

De toelichting was als volgt: "Het is fijn dat sociale media worden gebruikt. Iemand geeft een vak waarin het signaleren en analyseren van trends en hoe kun je dit kunt communiceren aan bod komen. Toen stond ineens dit op Facebook [...] Ik heb er meerdere meningen over, maar als ik dit zie, denk ik: hoe kan ik deze docent nog serieus nemen?" (student 7, Communicatie).

Ook alle medewerkers benoemen het belang van dialoog, zowel onderling als met studenten. De wil om af te stemmen is vaak wel aanwezig, maar ze weten niet altijd goed hoe ze dit kunnen doen. Hiervoor zou professionalisering waarin ruimte is voor ongemak en dialoog geboden kunnen worden. De medewerkers gaven ook aan dat taal en communicatie in hoge mate bepalen hoe welkom iemand zich voelt. De verantwoor-



Figuur 3 Docenten snappen het niet



Figuur 4 Kluisje

delijkheid van docenten om het gesprek aan te gaan over maatschappelijk gevoelige en politieke thema's werd benoemd. Sommige instituten organiseren gastlessen over inclusief taalgebruik, wat een aanbeveling is voor andere instituten.

Fysieke omgeving

Dit thema gaat over de inrichting en aankleding van ruimtes die maakt dat studenten zich wel of niet thuis voelen op de opleiding. Naast toegankelijkheid door aanwezigheid van (geschikte) liften en overzicht in een gebouw, worden uitstraling en aankleding belangrijk gevonden door studenten. Een student sprak over de 'Open Door Policy' die in het gebouw geldt en die ook nog voelbaar was tijdens *lockdowns*, omdat docenten aangaven dat studenten bij hen altijd konden inbellen. Een 'huiskamer gevoel' in een ruimte kan studenten trekken om daar samen te komen. Aandacht voor de omgeving, waarin docenten studenten proactief benaderen, fysiek en online, is belangrijk.

Ook medewerkers gaven aan dat het gebouw ertoe doet. Inrichten op diversiteit blijkt echter complex. Zo bevorderen grote gedeelde ruimtes de sociale contacten, maar ze belemmeren ook diegenen die last hebben van prikkels. Verder zijn gebouwen nog niet altijd ingesteld op minder valide medewerkers en studenten door smalle trappen, rolstoel-onvriendelijke liften, en krappe fietsenstallingen. Meerdere medewerkers benoemde het belang van een ruimte om je 'thuis' te voelen, zoals geïllustreerd in het voorbeeld in Figuur 4.

De toelichting hierbij was: "Ik heb zelf ervaren dat een kluisje een gevoel van geborgenheid, veiligheid kan geven. Ik heb alles in mijn rugzak zitten en kan in principe elk moment naar een andere plek gaan. Maar ik vind het fijn om een plek te hebben waar



Figuur 5 Hoe cultuurbepaald is ons onderwijs?

ik een T-shirt, of een tandenborstel kan bewaren [...]. Niemand heeft nu nog een eigen werkruimte [...] Voor docenten zijn er kluisjes die je langer kunt gebruiken dan een dag. Voor studenten is dit er niet. Ik kan me voorstellen dat een eigen kluisje voor studenten ook fijn kan zijn” (medewerker 3, Informatica).

Sociale verbinding

Studenten noemden meermaals sociale verbinding tussen docenten en studenten van belang voor het gevoel van welkom zijn. Sommige studenten spraken over het makkelijk kunnen benaderen van docenten, zowel op de campus als online. Anderen ervoeren meer drempels bij het online contact maken en onderhouden. Een student gaf aan dat dit leidde tot gevoelens van eenzaamheid. Studenten spraken hun waardering uit over de verbinding tussen docenten en studenten in de fysieke onderwijssituatie. Over verbinding tussen studenten onderling werd minder gesproken.

Medewerkers benoemden dat goede relaties met het management en met studenten belangrijk zijn om je welkom en gewaardeerd te voelen. Zij zijn niet zeker dit altijd goed lukt. Medewerkers ervaren veel autonomie, wat in sommige gevallen leidt tot minder sociale verbinding. Verbinding houden met studenten vonden medewerkercomplex tijdens de *lockdowns*. Er is van alles verzonnen, zoals digitale thee-uurtjes, maar de vraag is of er werkelijk genoeg wordt geïnvesteerd in de verbinding met elke student. Dat geldt niet alleen tijdens de *lockdowns*, zoals het voorbeeld in Figuur 5 hierboven laat zien.

De toelichting hierbij was: “Een traditioneel geklede jonge moslima wilde manager kinderopvang worden. Wat een rolmodel kan zij zijn! Maar ze is gestopt. Waar heeft dat mee te maken? Met haar persoonlijkheid? Introvert, bescheiden, op de achtergrond. Op

stage kreeg ze te horen dat ze meer van zichzelf moest laten zien. Dat lukte haar niet. Zij zei steeds: Er werken ook oudere collega's, die ga ik uit respect niet vertellen 'zo moet het'. [...] Kijken wij teveel door de bril van onze cultuur, waardoor deze student geen kans heeft gehad? Wat doen wij ECHT om aan te sluiten? Dat vraag ik mezelf af en heb daar geen antwoord op" (medewerker 18, Educatie).

Uitstraling en Public Relations

Dit laatste thema gaat over de uitstraling naar buiten. In veel gesprekken, zowel met studenten als met medewerkers, is de 'witte bubbel' ter sprake gekomen. Het lage percentage studenten en medewerkers met een migratieachtergrond is ook in de *Public Relations* heel zichtbaar, bijvoorbeeld op de website. Hierdoor wordt volgens verschillende deelnemers gecommuniceerd dat de witte student welkom is, waardoor andere groepen studenten worden afgeremd. De ideeën over hoe hiermee om te gaan verschillen. Diversiteit kan in foto's juist bewust worden opgenomen als uiting van de wenselijke situatie. Echter werd ook aangegeven dat de *Public Relations* dan onwerkelijke, onherkenbare situaties in de opleidingen bevat. In voorlichting is het belangrijk om te communiceren dat iedereen welkom is. Dit geldt ook voor medewerkers: er worden nu nog vaak medewerkers aangenomen die op de rest van het team lijken, met hier en daar een uitzondering. De aard van de uitstraling wordt geïllustreerd in Figuur 6 hierna.

De toelichting bij deze foto was: "Bij elk gebouw hangen posters en vlaggen met op één na allemaal witte studenten. Ook zo'n 90% van de docenten, medewerkers en studenten waarmee ik werk zijn wit. [...] Als je een divers publiek wil aantrekken, zorg dan ook dat medewerkers en studenten zichzelf herkennen. Ik voel me niet uitgenodigd of aangesproken en ik kan me niet identificeren. En als ik toch kom, dan voel ik me anders" (medewerker 13, Pedagogiek)

Conclusie en discussie

De onderzoeksvraag die centraal stond is: 'Welke factoren dragen bij aan – of belemmeren – de *sense of belonging* van studenten en medewerkers binnen onze hbo instelling?' Uit de literatuur weten we dat de ervaring van *sense of belonging* persoons- en contextspecifiek is (Allen et al., 2021, Fuchs et al., 2021; Mackie, 2013). De persoonlijke verhalen van de deelnemers bevestigen dit. Er zijn vijf thema's te onderscheiden die zowel een positief, als een negatief effect kunnen hebben op de *sense of belonging*. Dit zijn: 1) Erkenning van diversiteit, 2) Afstemmen op diversiteit, 3) Fysieke omgeving, 4) Sociale verbinding en 5) Communicatie en PR.

Het eerste thema omvat de brede opvatting van diversiteit en inclusie van zowel studenten als medewerkers. Hoewel meerdere voorbeelden een wat eenzijdige koppeling van diversiteit aan huidskleur en *gender* bevatten, geven de deelnemers aan dat het erom gaat dat iedereen zichzelf mag zijn. Deze opvatting komt overeen met de definitie



Figuur 6 Witte studenten

dat het gaat om alle zichtbare en onzichtbare kenmerken waarin mensen van elkaar verschillen (Harrison & Klein, 2007; Reparaz et al., 2020). Naast zichtbare en onveranderlijke kenmerken als geslacht en etniciteit, zijn onzichtbare en veranderlijke kenmerken als normen, waarden, overtuigingen, maar ook psychisch welbevinden van belang. In overeenstemming met Mackie (2013) noemen studenten dat meer openheid en begrip hiervoor bijdraagt aan acceptatie en daardoor aan de *sense of belonging*.

Het tweede thema beschrijft verschillende manieren waarop er afgestemd kan worden op deze diversiteit. Deelnemers benoemden met name dat dit kan door expliciet participatie van verschillende groepen te stimuleren of door in dialoog te gaan met een individu of groep, maar ook door inclusief taalgebruik en bewust divers gekozen onderwijsmaterialen. Dit bevestigt de theorie dat positieve interacties tussen docenten en studenten van belang zijn (Cook et al., 2017). Inclusief taalgebruik werd ook in het vijfde thema benoemd, maar dan naar buiten gericht, in de *Public Relations*. Taal is nooit neutraal, maar communiceert, bedoeld of onbedoeld, de opinie over de mensen over wie het gaat (Clyne 2005). Inclusieve taal is het meest krachtige middel dat we kunnen inzetten om sociale normen en waarden te uiten (Taheri, 2020). Het gebruik van inclusieve taal bestaat volgens Barcena et al. (2020) uit twee aspecten. Het eerste aspect is taal die vrij is van woorden, stereotypen of een toon die discriminerende beelden of exclusie van personen of groepen reflecteert. Het tweede aspect is gerelateerd aan het individu, waarbij het gaat om het stimuleren van respectvolle interpersoonlijke relaties, een positief zelfbeeld, en welbevinden. Dit kan door gebruik van woorden en uitdrukkingen die respect en empathie uitstralen. (Ver)oordelende, denigrerende of beledigende taal moet voorkomen worden (Barcena et al., 2020).

Het derde en het vierde thema gaan over verbondenheid, met de fysieke en de sociale omgeving, zoals eerder beschreven door Fuchs et al. (2021) en Mackie (2013). Verbondenheid met de fysieke omgeving gaat volgens de deelnemers van deze studie over de toegankelijkheid van het gebouw, maar ook over de inrichting van de ruimtes en het ervaren van een 'thuisgevoel' en ruimte voor ontmoeting tussen studenten en docenten onderling en met elkaar. Een cultuurbepaalde inrichting van ruimtes, zoals bijvoorbeeld door het ophangen van (alleen) kerstversiering, kan de mate waarin verschillende groepen studenten zich er thuis voelen bepalen (Schmitt et al., 2010). Met name de studenten onderstrepen het belang van verbinding met de docenten voor hun gevoel van veiligheid, erbij horen en voor hulpvragen bij hun ontwikkeling. Laagdrempelig contact en aandacht voor geregelde positieve sociale interacties zijn hierbij van belangrijk (Fuchs et al., 2021; Trawalter et al., 2021).

Als we de resultaten bekijken vanuit de componenten van *sense of belonging*, zoals beschreven door Allen et al. (2021) wordt duidelijk dat wat de *competenties* betreft sommige studenten zich moeizamer verbinden dan anderen. Studenten die bijvoorbeeld behoefte hebben aan meer structuur dan geboden wordt, voelen zich soms incompetent. Ook medewerkers hebben dit gevoel weleens, bijvoorbeeld de vrouwelijke docent in een opleiding waarin vooral mannelijke docenten en studenten zijn. Uit de gesprekken blijkt

dat er mogelijkheden voor ondersteuning zijn, maar dat deze mogelijkheden vaak niet goed bekend zijn. Aandacht hiervoor is een aandachtspunt. In relatie tot *mogelijkheden* en *barrières* voor interacties komt het belang van de dialoog en inclusieve taal naar voren (thema 2), maar ook het hiervoor besproken belang van toegankelijke en inclusieve gebouwen en ruimtes (thema 3). In de dialoog is pedagogisch sensitief zijn een essentiële professionele eigenschap, waarbij het gaat om het opmerken van iemands behoeften, de ander willen begrijpen, bewust handelen en reflectie (Diemel, 2019). De *motivatie* om erbij te horen is vaak groot. Studenten ervaren samen zijn, met elkaar in gesprek gaan, en het delen van ervaringen als verbindend. Het voeren van formele, maar ook informele gesprekken met docenten stimuleert verbinding. Laagdrempelig contact en een proactieve benadering door docenten worden gewaardeerd. Tot slot komt in alle thema's de vierde component, de eigen unieke perceptie van de *sense of belonging* naar voren. Uit de verhalen blijkt dat verschillende personen dezelfde situaties heel verschillend ervaren. Zo zijn er studenten die zich in online onderwijs erg verbonden voelden met de docent en medestudenten, maar anderen hebben zich erg eenzaam gevoeld. Ook aandacht voor specifieke groepen, bijvoorbeeld door een vlag, een dag of door expliciete benoeming, wordt door de ene student als prettig en erkennend ervaren, terwijl een andere student dit stigmatiserend en onnodig vindt. Hieruit blijkt dat de dialoog, het gebruik van inclusieve taal, en het normaliseren van diversiteit in al het onderwijs en uitingen van groot belang is.

Bij het interpreteren van de resultaten van deze studie moeten een aantal beperkingen in gedachten gehouden worden. Er was een beperkt aantal deelnemers en zij participeerden vrijwillig. Het is aannemelijk dat zij zich meer betrokken voelen bij het thema van het onderzoek dan anderen die niet deelnamen. De gesprekken hebben allemaal online plaatsgevonden tijdens de coronacrisis. Ook dit zal een bepaalde groep deelnemers meer aangesproken hebben dan anderen. Ondanks deze beperkingen is een grote verzameling van persoonlijke ervaringen en verhalen inzichtelijk gemaakt. De *photovoice*-methodiek is zeer positief ervaren, zowel door de onderzoekers als door de deelnemers. Door het bewust maken en selecteren van foto's hadden de gesprekken direct diepgang, en werden heel persoonlijke ervaringen gedeeld. De verschillende stappen in de analyses waar deelnemers steeds op reageerden, maakt het onderzoek zeer bruikbaar voor de specifieke context waarin het is uitgevoerd. De resultaten laten zien dat verbondenheid essentieel is, in zowel de sociale als fysieke omgeving. Ook al blijken percepties van concrete situaties en interventies erg te verschillen, blijkt dat de mate waarin iemand zich thuis voelt in eerste instantie toch vooral wordt bepaald door de mate waarin iemand de ander erkent in diens eigenheid, actief op de ander af wil stemmen, en open staat voor verbinding. Daarnaast zijn toegankelijke gebouwen en uitnodigende ruimtes waar eenieder zich thuis kan voelen en inclusieve taal en communicatie van belang.

Noot

- 1 lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, intersekse en queer personen.

Literatuur

- Agirdag, O. (2020). *Onderwijs in een gekleurde samenleving*. Epo; Berchem.
- Allen, K.A., Kern, M.L., Rozek, C.S., McInerney, D.M., & Slavich, G.M. (2021). Belonging: a review of conceptual issues, an integrative framework, and directions for future research. *Australian Journal of Psychology*, 73(1), 87–102.
- Barcena, E., Read, T., & Sedano, B. (2020). An approximation to inclusive language in LMOOCs based on appraisal theory. *Open Linguistics*, 6(1), 38–67.
- Bonjour, S.A., van den Brink, M.C.L., & Taartmans, G.N. (2020). Een diversity officer is niet genoeg: Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. *TH&MA*, 27, 83–89.
- Bowen, G.A. (2006). Grounded theory and sensitizing concepts. *International journal of qualitative methods*, 5(3), 12–23.
- Carter, F.C., Hurtado, S. (1997). Effects of College Transition and Perceptions of the Campus Racial Climate on Latino College Students' Sense of Belonging. *Sociology of Education*, 70(4), 324–345.
- Charmaz, K. (2006) *Constructing grounded theory. A practical guide through qualitative analyses*. Sage.
- Clyne, M.G. (2005). *Australia's language potential*. University of New South Wales Press.
- Cook, S., Komissarov, S., Murray, B., & Murray, J. (2017). Predictors for growth mindset and sense of belonging in college students. Available at SSRN 2981141.
- CPS (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227–268.
- Diemel, K. (2019). *Kwintessens in het handelen van leraren. Een onderzoek naar pedagogische sensitiviteit in het onderwijs*. Proefschrift. Universiteit voor Humanistiek.
- Essanhaji, Z., & van den Brink, M. (2022). Naar het inclusiever (her) maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken. *Tijdschrift Sociologie*, 2, 173–212.
- Fuchs, L.M., Jacobsen, J., Walther, L., Hahn, E., Minh Tam Ta, T. Baiboui, M. & Von Scheve, C. (2021) The Challenged Sense of Belonging Scale (CSBS) – a validation study in English, Arabic, and Farsi/Dari among refugees and asylum seekers in Germany. *Measurement Instruments for the Social Sciences*, 3 (3), 1–16.
- Harrison, D.A., & Klein, K.J. (2007). What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of management review*, 32(4), 1199–1228.
- Mackie, M.M. (2013). *Predictors of sense of belonging for students with psychological conditions*. University of Maryland, College Park.

- Mahar, A.L., Cobigo, V., & Stuart, H. (2014). Comments on measuring belonging as a service outcome. *Journal on Developmental Disabilities*, 20(2), 20–33.
- Maslow, A.H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of personality*, 22, 326–347.
- Ostrove, J.M. (2003). Belonging and wanting: Meanings of social class background for women's constructions of their college experience. *Journal of Social Issues*, 59, 771–784.
- Pulinx, R., Schrooten, M., & Emmers, E. (2021). *Diversiteit in het hoger onderwijs: van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. ASP Academic & Scientific Publications.
- Qvortrup, A., & Qvortrup, L. (2018). Inclusion: Dimensions of inclusion in education. *International Journal of Inclusive Education*, 22(7), 803–817.
- Reparaz, L.R., Ardjosemito-Jethoe, S., & Rousseau, E. (Red.) (2020). *Diversiteit in de samenleving. Concepten, voorbeelden uit de praktijk en methoden voor de diversiteitsbewuste professional*. Van Gorcum.
- Schmitt, M.T., Davies, K., Hung, M., & Wright, S.C. (2010). Identity moderates the effects of Christmas displays on mood, self-esteem, and inclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 1017–1022.
- Strayhorn, T.L. (2018). *College students' sense of belonging: A key to educational success for all students*. Routledge.
- Taheri, P. (2020). Using Inclusive Language in the Applied-Science Academic Environments. *Technium Social Sciences Journal*, 9, 151.
- Trawalter, S., Hoffman, K., & Palmer, L. (2021). Out of place: Socioeconomic status, use of public space, and belonging in higher education. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(1), 131.
- Tümekaya, S., Kayiran, B.K., Tanhan, A., & Arslan, Ü. (2021). Using Online Photovoice (OPV) to understand youths' perceptions of distance education during COVID-19. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 9(4), 45–60.
- Vanderheeren, S. (2018). *Inclusief hoger onderwijs. Ik zie, ik zie wat jij niet ziet*. [Masterscriptie KU Leuven]. Scriptiebank.be.
- Wang, C.C. (2006). Youth participation in Photovoice as a strategy for community change. *Journal of Community Practice*, 14, 147–161.
- Wang, C., & Burrell, M.A. (1997). Photovoice: Concept, methodology, and use for participatory needs assessment. *Health education & behavior*, 24(3), 369–387.