

# BACHELORPROEF

---

## **LGBTQ+ community op Howest.**

Een kwalitatief onderzoek naar de rol van een community in het bereiken van een inclusieve hogeschool op vlak van genderidentiteit en seksuele voorkeur.

Bachelor	Toegepaste Psychologie
Academiejaar	2020-2021
Student	Maximo Meerschaut
BP-begeleider	Elia Wyverkens
Valorisatiepeter/meter	Philippe Van Raemdonck

**howest.be**

## **Dankwoord**

---

Het schrijven van een bachelorproef is als het ware een mijlpaal naar het afstuderen aan een hogeschool. Met trots stel ik dan ook mijn bachelorproef voor die mij bloed, zweet en tranen heeft gekost, maar tegelijkertijd ook veel kennis heeft meegebracht en mijn ogen deed opengaan. Het onderwerp was iets dat mij zeer nauw aan het hart ligt en mijzelf heeft laten groeien op zowel professioneel als persoonlijk vlak. Het onderzoek heeft mij laten inzien dat de LGBTQ+ gemeenschap zeer divers is, dat zij aandacht verdienen en dat met vallen en opstaan alles mogelijk is.

Het uitwerken en voeren van mijn onderzoek had ik niet kunnen vervolledigen zonder de steun, motiveringen, medewerking en vertrouwen van een aantal personen. Ik wens dan ook mijn oprechte dank uit te spreken naar de volgende personen.

Als eerste bedank ik graag mevrouw Elia Wyverkens, als bachelorproefbegeleider stond zij steeds klaar met eenduidige feedback en tips. Zij zorgde ervoor dat ik mocht vallen, maar toch ook weer kon opstaan en verder gaan in het proces naar het worden van een succesvolle onderzoeker. Het ontvangen van haar feedback, een werp van haar kritische blik en opmerkingen hebben ervoor gezorgd dat dit onderzoek optimaal is geworden.

Vervolgens bedank ik ook graag mijn valorisatiepeter, Philippe Van Raemdonck, die steeds bereid was om vragen of bedenkingen te beantwoorden. Door meneer Van Raemdonck kon ik telkens met een nieuwe blik verder gaan in het onderzoek.

Graag bedank ik eveneens mijn familie, schoonfamilie en vriendin die keer op keer in mij geloofden en motiverende woorden brachten om door te gaan wanneer het moeilijk werd. Ook zij hebben ervoor gezorgd dat mijn bachelorproef tot zijn optimale ontwikkeling is gekomen.

Als voorlaatste bedank ik graag alle respondenten die deel genomen hebben aan mijn onderzoek. Zonder de respondenten kon dit onderzoek nooit tot stand gekomen zijn. Ik bedank hen om hun enthousiasme, openheid, persoonlijke beleving, kritische blik en expertise met mij te delen. Gezien de anonimiteit en vertrouwelijkheid van het onderzoek worden deze personen niet genoemd bij naam.

Als laatste wil ik u, als lezer, van harte bedanken voor uw interesse en tijd om mijn paper te lezen.

## **Verklarende woordenlijst**

---

Deze woordenlijst is alfabetisch gerangschikt en richt zich voornamelijk op vaktermen/vakjargon die wordt gebruikt in deze bachelorproef. Deze begrippen worden aangeduid met een asterix.

**Analyse-eenheden:** is een algemene term waardoor het mogelijk is om in algemeenheden te spreken waarbij het niet uitmaakt of het om mensen, planten, dieren of dingen gaat. Het is bepalend voor welke analysetechnieken uitgevoerd mogen worden (van der Zee, 2017).

**Audit trail:** is een logboek waarin je aangeeft met wie je bijvoorbeeld gesproken hebt, waar het gesprek over ging, of er bijzondere omstandigheden waren, waar het uitgewerkte gesprek te vinden is en dergelijke. Je moet een te controleren (= audit) spoor (= trail) nalaten (Baarda, 2014).

**Auditing:** De audit is een systematische periodieke controle die wordt verricht door een auditor. Hij onderzoekt op basis van vragenlijsten of checklists of de realiteit overeenkomt met de gewenste gang van zaken.

**Cisgender:** personen die niet transgender zijn. Persoon waarbij de genderidentiteit samenvalt met het geboortegeslacht.

**Data-triangulatie:** een combinatie van dataverzamelmethode. In kwalitatief onderzoek is deze werkwijze heel gebruikelijk (Baarda, 2014).

**Deskresearch:** een vorm van literatuurstudie. Hierbij is geen verplaatsing van de onderzoeker vereist. Gegevens worden verzameld door het analyseren en interpreteren van vorige onderzoeken (encyclo.nl, z.d.).

**Diepte-interview:** is een kwalitatieve onderzoeksmethode waarbij een gesprek plaatsvindt tussen een interviewer en een respondent. Dit is geschikt om ideeën en opvattingen over een bepaald thema/onderwerp te achterhalen. Deze verkregen informatie gaat 'dieper' dan informatie verkregen uit kwantitatief onderzoek (allesovermarktonderzoek, 2017).

**Family of choice:** is een persoon of groep van personen waarmee je een band hebt en deze eerder als familie beschouwd. Deze groep kan familieleden bevatten, maar ook vrienden, collega's of huisgenoten (UC Berkely, z.d.).

**Genderexpressie:** het uiten van het innerlijk beleefde gendergevoel via taal, kleding, gedrag, haartooi, enzovoort.

**Genderidentiteit:** de innerlijke beleving van het vrouw en/of/noch man zijn. Dit wordt ook wel de 'psychische identiteit' genoemd.

**Gender-non-conforme gedrag:** gedrag dat tegenstrijdig is aan de stereotiepe verwachtingen die samenhangen met het toegewezen geslacht in een bepaalde context en/of tijd.

**Handelingsverlegenheid:** toestand die ontstaat wanneer individuele leerkrachten of de school in het algemeen geen verantwoord adequaat antwoord (meer) kunnen geven op de specifieke instructie-en onderwijsbehoeften van een of meer leerlingen (encyclo.nl, z.d.).

**Heteronormativiteit:** dit begrip geeft aan dat het gaat over het feit dat heteroseksualiteit als maatschappelijke norm wordt aanzien. Dit is de bestaande overtuiging dat heteroseksualiteit de standaard en/of natuurlijke toestand is van de mens. Andere termen voor dit begrip zijn: heteronormaliteit en heterocentrisme (Wikipedia, z.d.).

**Holebi:** dit is een afkorting van drie woorden: homoseksueel/homoromantisch, lesbisch en biseksueel/biromantisch. Holebi zijn is een seksuele en romantische oriëntatie (Lumi.be, z.d.).

**Homofobie:** vrees voor homofielen (homoseksuelen) of homoseksualiteit (woorden.org, z.d.).

**Homonegativiteit:** negativiteit tegenover homoseksuelen.

**Informed consent:** vrijwillig verkregen toestemmingsverklaring voor deelname aan een studie of interventieprogramma (encyclo.nl, z.d.).

**LGBTQ+:** een internationaal gebruikte term voor holebi's en transgender personen. Het is een Engelse afkorting voor: Lesbian (lesbiennes), Gay (homo's), Bisexual (biseksuelen),

Transgender (transgender personen) en Queer/Questioning (iemand die (nog) niet weet op welke gender(s) of geslacht(en) hij/zij/hen valt en + (iedereen die zich identificeert met deze term).

**Outen:** het zonder iemands instemming bekendmaken van diens (al dan niet vermeende) seksuele voorkeur. Het gebeurt overwegend om de bedoelde persoon onder druk te zetten.

**Palliatief pallet:** alle activiteiten die je doet om met stress of spanningen om te gaan (Vlaams Instituut Gezond Leven, z.d.).

**Passing:** het voldoen aan de uiterlijke kenmerken die overeenkomen met de genderidentiteit. Deze kenmerken worden door de buitenwereld vaak gebruikt als soort beoordeling om op basis van het uiterlijk te gaan concluderen of iemand man/vrouw is.

**Peer debriefing:** het raadplegen van collega's: vakgenoten of experts (ensie.nl, 2017).

**Saturatie:** doorgaan met de interviews tot je geen nieuwe informatie meer krijgt. Je spreekt dan van inhoudelijke verzadiging oftewel saturatie.

**Semi-gestructureerd interview:** een gesprek waarin de vragen en de volgorde van deze vragen in grote lijnen vaststaan. Er is echter de mogelijkheid om door te vragen op de antwoorden van de cliënten en beperkt af te wijken van de vastgestelde structuur (ensie.nl, 2017).

**Sneeuwbalmethode:** methode waarbij men alle literatuurreferenties controleert. Van de nieuw verkregen sleutelartikelen worden opnieuw alle referenties nagetrokken, net zolang totdat deze procedure niets meer oplevert (encyclo.nl, z.d.).

**Transgender personen:** wordt gebruikt als overkoepelende term om die mensen aan te duiden die het twee-seksen model uitdagen: transgender personen, travesties, personen die zichzelf identificeren als gender non-binair\*, queer en iedereen die zich in de term kan vinden. Deze term verwijst niet naar een probleem of stoornis en vermijdt zo stigmatisatie en/of medicalisering van de conditie.

# Inhoudsopgave

<b>Dankwoord</b>	<b>2</b>
<b>Verklarende woordenlijst</b>	<b>3</b>
<b>Abstract</b>	<b>8</b>
<b>Krantenartikel</b>	<b>9</b>
<b>Informatieve poster</b>	<b>11</b>
<b>Inleiding</b>	<b>12</b>
1. <i>Algemene situering</i>	12
1.1. Probleemstelling	12
1.2. Beroepsproduct	13
2. <i>Literatuurstudie</i>	14
2.1. Doelgroep	14
2.2. Risicofactoren	17
2.3. Impact ervaringen	22
2.4. Bestaande studenteninitiatieven	24
3. <i>Onderzoeksvragen</i>	27
<b>Methode</b>	<b>28</b>
1. <i>Deelnemers</i>	28
2. <i>Meetinstrumenten</i>	29
3. <i>Procedure</i>	30
4. <i>Analyse</i>	31
<b>Resultaten</b>	<b>32</b>
1. <i>Beschrijving deelnemers</i>	32
2. <i>Hiërarchie van de kernlabels</i>	33
3. <i>Bespreking kernlabels en kernthema's</i>	33
Kernthema 1: persoonlijke betekenis van inclusiviteit	33
Kernthema 2: belang zichtbare en verbindende community	35
Kernthema 3: klimaat op de campus Brugge Centrum	37
Kernthema 4: noden respondenten	40
<b>Discussie</b>	<b>44</b>
1. <i>Terugblik naar onderzoeksvraag</i>	44
2. <i>Beantwoorden van vraagstelling</i>	44
3. <i>Korte schets van resultaten</i>	46
4. <i>Terugkoppeling naar literatuur</i>	48
4.1. Rolmodellen en schoolcultuur	48
4.2. Discriminatie: verbaal geweld of intimidatie	49
4.3. Impact ervaringen	49
4.4. Bestaande studenteninitiatieven: GSA	50
5. <i>Kritische blik</i>	51
5.1. Steekproef	51
5.2. Diversiteit binnen de steekproef	51
5.3. De gebruikte meetinstrumenten	52
5.4. Sterktes onderzoek	52
5.5. Zwaktes onderzoek	53
6. <i>Terugkoppeling beroepsproduct en praktijk</i>	53
6.1. Implicaties en meerwaarde voor praktijk	53
6.2. Vervolgonderzoek	54

7.	<i>Conclusie</i>	55
8.	<i>Beroepsproduct</i>	55
<b>Referentielijst</b>		<b>57</b>
<b>Bijlagen</b>		<b>61</b>
1.	<i>Uitleg genderdiversiteit</i>	61
2.	<i>Minority Stress Model (Meyer, 2003)</i>	61
3.	<i>Bijlage 3: begeleidende mail respondenten diepte-interview</i>	62
4.	<i>Bijlage 4: begeleidende brief/tekst voor rekruteren van respondenten</i>	63
5.	<i>Bijlage 5: informatiebrief voor proefpersonen</i>	64
6.	<i>Bijlage 6: vragen semi-gestructureerd interview</i>	66
6.1.	Vragen voor studenten Howest	66
6.2.	Vragen voor Stuvo-medewerker	67
6.3.	Vragen voor docent Howest Brugge	68
6.4.	Vragen voor studenten Master Gender & Diversiteit	69
6.5.	Drop-off vragen	70
7.	<i>Bijlage 7: informed consent</i>	71
8.	<i>Bijlage 8: inlichtingenfiche valorisatiepersoon</i>	72
9.	<i>Toelating databank</i>	73
10.	<i>Bijlage 9: beroepsproduct</i>	74

## **Abstract**

---

Deze bachelorproef voert onderzoek naar gender en seksuele diversiteit binnen de Hogeschool West-Vlaanderen (Howest). Via kwalitatief onderzoek werd er nagegaan welke positieve en negatieve ervaringen LGBTQ+\* studenten hebben en wat kan en/of moet veranderd worden. Ook werd er nagegaan hoe Howest kan bijdragen aan een inclusieve school op vlak van seksuele en genderdiversiteit.

Uit literatuuronderzoek is gebleken dat het hebben van een netwerk en een inclusieve school een middel kan zijn om een optimaal welzijn te ervaren als LGBTQ+ persoon in het hoger onderwijs (Çavaria, 2019). De resultaten van de studie wijzen op vier kernthema's: (1) de persoonlijke betekenis van inclusiviteit, (2) het belang van een zichtbare community, (3) het klimaat op de campus Brugge Centrum, en (4) de noden van respondenten.

Het beroepsproduct van deze bachelorproef is een voorstel tot het oprichten van een LGBTQ+ community op de hogeschool.

---

The purpose of this bachelor essay is to investigate the gender and sexuality diversity within Howest (Hogeschool West-Vlaanderen). Firstly we take a closer look at the experiences of LGBTQ+ persons (positive and negative) and what can/should be changed. Secondly we would like to establish how Howest can contribute to being an all-integrated school concerning sexuality and gender diversity. LGBTQ+ persons experience the best welfare in higher education when having a network and all-integrated school as shown by literature research (Çavaria, 2019).

The results of the study point to four key themes: (1) the personal meaning of inclusiveness, (2) the importance of a visible community, (3) the climate on the campus Bruges Centre, and (4) the needs of respondents.

This bachelor essay goals to establish a community proposal. It was inspired by the Dutch initiative: Gender and Sexuality Alliance.



## LGBTQ+ community op Howest in de kijker!



*Note: LGBTQ+ vlag tijdens pride. Overgenomen van ATTC: Pride Month 2020: Recovery in the LGBTQ community. In the public domain.*

### **BRUGGE**

Steun, aandacht en veiligheid zijn de grootste noden die naar voor komen bij de LGBTQ+ gemeenschap binnen de hogeschool Howest te Brugge. Er werd een kwalitatief onderzoek gedaan naar de rol van de aanwezigheid van een community binnen Howest. De dag van vandaag wordt er nog steeds onveiligheid en discriminatie opgemerkt in het hoger onderwijs. Er wordt een voorstel opgesteld door een laatstejaarsstudent Toegepaste Psychologie om een LGBTQ+ community op te starten zodanig dat aan de noden kan worden voldaan.

Maximo Meerschaut 09-05-2021, 14:30

### **Onderzoek**

Het diepte-onderzoek dat gevoerd werd, werd gestaafd aan de hand van interviews met tien respondenten. Deze respondenten waren Howest-studenten, studenten Gender en Diversiteit een docent van Howest Brugge en een Stuvo-medewerker. Uit het onderzoek blijkt voornamelijk dat LGBTQ+ studenten een tekort aan steun, aandacht en veiligheid ervaren binnen het hoger onderwijs. Om hieraan tegemoet te komen is het eindproduct van dit onderzoek een voorstel naar de hogeschool gericht betreffende het opstarten van een community voor LGBTQ+ hogeschool studenten.

### **Minderheidsgroep**

Tot op heden wordt de LGBTQ+ gemeenschap nog steeds als een minderheidsgroep gezien. Ondanks de exponentiële stijging van outings als homoseksueel blijft dit de minderheid van de bevolking. Echter ervaart deze minderheidsgroep nog heel vaak discriminatie, dit is ook het geval onder de Howest-studenten. De respondenten in het onderzoek gaven aan voornamelijk verbale opmerkingen te horen te krijgen.

### **Steun**

De respondenten die deelnamen aan het onderzoek gaven aan nog onvoldoende steun te ervaren. Deze steun kan uitgedragen worden door Howest door onder andere visuele tinten zichtbaar af te beelden. Ook kan Howest Brugge een zeer grote steun betekenen door het draagvlak te zijn van deze LGBTQ+ community. Wanneer Howest steun biedt aan haar LGBTQ+ studenten en dit openlijk uitstraalt streeft men naar nog meer inclusiviteit.

## **Aandacht**

Ook aandacht is een nood van de LGBTQ+ gemeenschap. Positieve aandacht is net datgene dat deze personen in de maatschappij nodig hebben om als gelijkwaardige personen gezien te worden. Door de aandacht te vestigen op deze groep door onder andere zo'n community op te starten zal de onwetendheid die nu heerst aangepakt worden. Deze community kan aandacht opeisen en zo de gemeenschap empoweren en stap voor stap zorgen dat de minderheidsgroep gelijkwaardig wordt bevonden.

## **Veilig klimaat**

Door het opstarten van zo'n community kan men een veilig klimaat creëren voor deze groep. Veiligheid is ook een grote nood die de respondenten uitspraken. In dit klimaat kan men als homoseksueel persoon zich volop ontplooiën en zich veilig voelen wanneer iets gebeurt. Uit onderzoek blijkt ook dat zich veilig voelen een grote invloed heeft op het mentaal welzijn en de schoolcarrière van deze studenten.

## **Samenvatting**

Wat blijkt uit het hele onderzoek is dat zo'n community noodzakelijk is om steun, aandacht en veiligheid op te eisen binnen het hoger onderwijs. Deze community kan verschillende vormen aannemen, maar zal voornamelijk ontstaan voor deze zaken aan te kaarten. Daarnaast zal de community ook instaan om informatie te verspreiden, activiteiten en campagnes te organiseren en ontmoetingen centraal te stellen.

Uit literatuuronderzoek en kwalitatief onderzoek blijkt dat deze bovengenoemde zaken een meerwaarde kunnen hebben binnen het hoger onderwijs.

Bij de respondentengroep was er heel veel positiviteit en enthousiasme op te merken bij het horen van het doel van dit onderzoek. Mogelijks is het eindproduct een goed streefdoel naar inclusiviteit, wat ook het ultieme doel inhoudt.

The poster features a large, stylized graphic of the letters 'LGBTQ+' in blue and green, with the word 'community' in blue and 'op Howest' in pink. The background is a dark, textured pattern with a pink and green color scheme. The text is arranged in a central circle and around the graphic.

Maximo Meerschaut

Een kwalitatief onderzoek naar de rol van een community in het bereiken van een inclusieve hogeschool op vlak van genderidentiteit en seksuele voorkeur

Mevr. Wyverkens

**Probleemstelling**

- Minderheidsgroep
- Onveiligheid
- Gevoel niet thuis te horen

**Onderzoeksvraag**

Op welke manier kan Howest, als hogeschool, bijdragen tot een (gender en seksuele diversiteit) inclusieve school?

**Methode**

- LGBTQ+ 17-tot 30-jarigen Howest-studenten
- STUVO en docenten Howest
- Kwalitatieve studie a.d.h.v. semi-gestructureerde diepte-interviews
- Interviews worden gebruikt voor beroepsproduct
- Template analyse: coderen

**Resultaten**

- Positiviteit over opstart community
- Wensen meer aandacht, steun en veiligheid
- Zicht op klimaat Howest

**Conclusie**

- Positiviteit over opstart community
- Inclusiviteit op Howest
- Aandacht, steun en veiligheid
- Onwetendheid op Howest

**Discussie**

**Sterktes en zwaktes**

- Sterktes
  - *Praktijkrelevantie*
  - *Noden in kaart brengen*
  - *Verschillende perspectieven*
  - *Blijvende effecten*
- Zwaktes
  - *Ongelijkverdeelde steekproef*
  - *Onzekerheid*

**Beroepsproduct**

- Voorstel tot opstarten van LGBTQ+ community op Howest

**Vervolgonderzoek**

- Beroepsproduct toepassen en evalueren

howest hogeschool

## **Inleiding**

---

### **1. Algemene situering**

---

Het thema van deze bachelorproef is het ervaren van gender en seksuele diversiteit/inclusie in de hogeschool Howest. Door middel van dit onderzoek wordt er aandacht geschonken aan de noden van LGBTQ+ personen in hoger onderwijs, maar ook aan de noden van het hoger onderwijs om een inclusieve school te kunnen zijn.

Via een kwalitatieve studie zal onderzocht worden wat een community zou kunnen betekenen in het creëren van een inclusieve school. Meer begrip en kennis hieromtrent vormt de basis om een community te kunnen opbouwen. De school is een omgeving waar de jongere voor een langere tijd vertoeft, waardoor het van essentieel belang is dat hij/zij/hen zich goed voelt in deze omgeving.

#### **1.1. Probleemstelling**

---

De dag van vandaag zijn LGBTQ+ personen al iets meer geïntegreerd in onze samenleving, doch wordt deze doelgroep nog vaak gediscrimineerd, ook in het hoger onderwijs. Tevens wordt deze groep nog steeds tot een minderheidsgroep beschouwd.

Uit voorgaande studies, onder andere uit de Engelstalige studie van Pizmony-Levy (2018) blijkt dat een community positieve ervaringen kan teweegbrengen binnen de schoolomgeving. Van de studenten die zo'n community hadden op hun school, rapporteerden 16,3% dat men spijbelt of zich onveilig voelt ten opzichte van 24,4% in scholen zonder community (Pizmony-Levy, 2018). Ook heeft men meer het gevoel thuis te horen op school wanneer men de mogelijkheid heeft om tot een community te behoren dan wanneer dit niet is. Statistisch weergegeven is dit: 69,9% met community en 47,9% zonder een community (Pizmony-Levy, 2018).

Uit deze probleemstelling kunnen we besluiten dat een inclusieve school met een community een belangrijke methodiek zou kunnen zijn zodat studenten zich veiliger voelen en zich ook meer thuis voelen in hun schoolomgeving.

## 1.2. Beroepsproduct

---

Het beroepsproduct dat volgt uit deze bachelorproef is een voorstel tot het opstarten van een community voor hogeschoolstudenten met een LGBTQ+ achtergrond. Dit wil zeggen dat iedere gender, seksualiteit en expressie hier terecht kan. De bedoeling van deze community is dat men als LGBTQ+ persoon weet en het gevoel heeft dat men steeds ergens terecht kan waar men nooit zal veroordeeld worden.

Met deze community kan verschillende kanten uitgegaan worden, er kan geopteerd worden om bijeenkomsten te organiseren om met elkaar te interageren en/of problemen te melden. Tevens kunnen er ook activiteiten en andere zaken, zoals webinars, gastsprekers, en dergelijke georganiseerd worden.

Dit zou een handig startpunt zijn voor Howest om aan te tonen dat zij een inclusieve school zijn en dat zij ieder individu met open armen ontvangt. Hiermee kan men ook de ervaringen van deze studenten optimaliseren en ervoor zorgen dat ook zij een beter welzijn ervaren binnen de school.

## 2. Literatuurstudie

---

### 2.1. Doelgroep

---

#### *2.1.1. Vlaamse LGBTQ+ hogeschool studenten*

---

Deze doelgroep werd nog niet veel besproken in diverse studies uit Vlaanderen. De meeste studies/onderzoeken die uitgevoerd zijn naar de schoolervaringen van LGBTQ+ studenten gaan vaak over studenten uit het secundair onderwijs. Zo blijkt uit de studie over het schoolklimaat van Çavaria et al (2019); van de 484 deelnemers gaf 58% aan op een algemeen secundaire school te zitten en de leeftijdscategorie die bij survey overheerste is deze van 16 tot 17- jarigen (Çavaria et al., 2019).

Bestaande onderzoeken naar LGBTQ+ hogeschool studenten zijn bovendien meestal Amerikaanse studies. Dit wil zeggen dat er over Vlaamse hogeschoolstudenten met een LGBTQ+ achtergrond zeer weinig informatie te vinden is.

Wat wel reeds gekend is uit onderzoek van Çavaria (2019) is dat een positieve houding tegenover LGBTQ+ personen en progressieve opvattingen over genderrollen bijdragen tot het mentaal welzijn en tot positievere ervaringen in het onderwijs. Echter is er nog te veel heteronormativiteit\* in het onderwijs, zowel in de lessen, het onderwijsmateriaal als in de kennis van leerkrachten/docenten. We zien bij deze laatste groep ook een handelingsverlegenheid\* tegenover deze doelgroep.

Verder is het ook onmogelijk om te zeggen hoeveel Vlaamse studenten een andere genderidentiteit of seksualiteit heeft, gezien er de dag van vandaag nog onvoldoende onderzoek is gedaan omtrent dit thema. Volgens de holebi\*federatie Çavaria is drie tot acht procent van de gehele bevolking LGBTQ+ (Çavaria, 2019).

De voornaamste redenen voor deze onmogelijkheid is omdat deze minderheidsgroep zo divers is en omdat niet alle LGBTQ+ personen hiervoor open staan. Je kan deze doelgroep vergelijken met het beeld van een ijsberg. De top steekt boven het water uit en is zichtbaar, dus ook meetbaar, maar de grote meerderheid/massa blijft verborgen. De top bevat de groep LGBTQ+ personen die zichtbaar zijn omdat ze hun gender/seksualiteit openlijk bekend maken. Echter zijn er ook heel veel LGBTQ+ personen/studenten die dit niet openbaar bekend maken en ervoor kiezen om deze informatie voor zich te houden. Hierdoor is er nooit een correct antwoord te bieden op de hoeveelheid LGBTQ+ studenten in het onderwijs.



Uit het onderzoek van Motmans (2009) blijkt dat 64% van de jongens en 44% van de meiden pesterijen ondervonden omdat hun gedrag niet voldeed aan de genderconformiteit. Wat begrepen wordt onder deze pesterijen is het ervaren van verbaal en fysiek geweld, kritiek op uiterlijk, gedrag, enzovoort. Verder bleek ook dat slechts 32% van de Vlaamse studenten open is ten aanzien van hun vrienden over hun genderidentiteit.

Uit onderzoek van Van Caenegem et al. (2015) die de genderidentiteit van de algemene bevolking meet, blijkt dat 0,7% van de geboren mannen en 0,6% van de vrouwen een incongruente identiteit heeft. Wanneer we dit omzetten komt dit op zo'n 30.000 Belgen die zich psychisch meer het andere geslacht voelen dan hun eigen biologische geslacht.

### *2.1.2. Sociale omgeving*

---

Volgens Lumi (z.d) speelt de rol van steun van familie, vrienden en schoolomgeving een belangrijke rol met betrekking tot minderheidsstress en minderwaardigheid. Wanneer LGBTQ+ personen zich meer aanvaard voelen en zichzelf kunnen zijn voelen ze zich veel beter in hun vel, wat leidt tot een hoger mentaal welzijn. Dit kunnen we ook concluderen uit het onderzoek van Grant et al. (2011), namelijk dat het gevoel van acceptatie door familie sterk gerelateerd is aan een verbeterd welzijn. Hieronder valt bijvoorbeeld dat er minder suïcidepogingen gepleegd worden, ook dat er minder sprake is van alcohol- en drugsverslaving. Als ook hebben personen die geaccepteerd worden minder kans op dakloos zijn.

Uit recent onderzoek van Motmans et al. (2017) zijn sociale steun en veerkracht voorbeelden van beschermende factoren. De respondenten van deze studie kregen veel steun van vrienden en speciale personen, zoals partner, soulmate, ...

De steun die transgenderpersonen krijgen van de familie is eerder middelmatig te noemen. In het algemeen wordt de ervaren steun maar middelmatig gequoteerd.

#### Ouders:

Zoals eerder vermeld is de steun van ouders een sterk bepalende factor voor het niveau van het mentaal welzijn van de LGBTQ+ persoon. Uit het onderzoek van Bouris et al. (2010) blijkt dat positieve affectie door ouders geassocieerd wordt met een betere lichamelijke en

geestelijke gezondheid. Negatieve gezondheidsresultaten kunnen een oorzaak zijn van een gebrek aan ouderlijke steun doorheen de levensloop van adolescent naar volwassene persoon (Needham en Austin, 2010).

Verder blijkt uit onderzoek van Needham en Austin (2010) dat jonge vrouwen met een lesbische en biseksuele voorkeur lagere scores gaven op ouderlijke ondersteuning in tegenstelling tot jonge heteroseksuele vrouwen. Ook bij mannen is een gelijkaardige trend op te merken. Homoseksuele mannen rapporteerden lagere scores op ouderlijke ondersteuning dan biseksuele en heteroseksuele mannen.

Volgens de holebifederatie voelen holebi's zich vaak meer verbonden met hun vriendennetwerk dan met hun familie. Dit duidt men aan met de term "family of choice\*". Voor ouders van LGBTQ+ personen is het verwerkingsproces van een holebi of transgender zoon/dochter te hebben niet altijd makkelijk. Dit kan angst en stress opwekken bij de LGBTQ+ persoon om zich te outen\*. Vaak is de eerste reactie van de ouders een schrikreactie, echter aanvaarden de meeste ouders na verloop van tijd hun kind (Holebifederatie, 2009).

Uit onderzoek blijkt dat holebi's minder vertrouwenspersonen hebben in tegenstelling tot de heteroseksuele Vlaming. Slechts 1% van de doorsnee Vlaming heeft geen vertrouwenspersoon in tegenstelling tot 8% van de holebi's (Vincke et al., 2006).

#### Partner/relaties:

Relaties tussen personen met hetzelfde geslacht en/of gender worden niet altijd erkend en/of gesteund. Zowel juridisch als in de persoon zijn/haar leven kunnen er verschillende moeilijkheden optreden. Deze zaken kunnen allemaal leiden tot meer stress waardoor een relatie ook onder druk kan staan. Ook partnergeweld komt niet enkel voor in heterorelaties, maar ook in holebirelaties. Echter is ook hier het taboe groot omdat men wilt bewijzen dat de relatie tussen beiden goed zit (Holebifederatie, 2009).

#### Rolmodellen:

Tijdens de levensloop van jongeren leert men heel veel van rolmodellen, dit kan iedereen zijn bijvoorbeeld familie, leerkrachten of bekende personen. Het hebben van een rolmodel die net zoals zij 'anders' zijn kan bijdragen tot een positief toekomstperspectief. Vermoedelijk is dit doordat men door het rolmodel leert dat er geen reden tot schaamte is om wie je bent en dat je



net trots mag zijn op jezelf. Wanneer men als jongere weinig tot geen rolmodellen kent die ‘anders’ zijn kan dit verwarrend en eenzaam zijn. Dit kan dan ook uiten in meer onzekerheid en stress (Lumi, z.d.).

### *2.1.3. Schoolcultuur*

---

Het heersende onderwijssysteem kan gezien worden als een sociaal stratificatiesysteem. Dit betekent dat binnen het onderwijs ook verschillende sociale klassen ontstaan, dit zie je aan de hand van de vele groepen die binnen klassen worden gevormd. Het onderwijs zorgt er ook voor dat dominante normen en waarden van de ene generatie op de andere kan overgeleverd worden. Ons onderwijssysteem wordt vaak nog teveel gekenmerkt door de heteronormativiteit, dit wil zeggen dat heteroseksualiteit nog steeds geprivilegieerd is binnen onze dominante cultuur. Dit wordt nog steeds in stand gehouden door de onzichtbaarheid van LGBTQ+ personen in de samenleving en met uitbreiding dus ook in het onderwijs.

Uit onderzoek van De Waele (2008) blijkt dat van de Vlaamse holebi-leerkrachten één vijfde niet openlijk uitkomt op school voor zijn/haar seksuele voorkeur. Van de leerkrachten die daarentegen wel (gedeeltelijk) open zijn verteld een vrij grote groep het maar aan een aantal collega's.

Uit het onderzoek van De Waele (2009) is af te leiden dat homofobische reacties en homohaat niet vaak voorkomen. Uit een volgend onderzoek van De Waele (2010) blijkt dat dit niet geldt voor homonegativiteit\*, deze negativiteit tegenover homoseksuelen komt vaker voor. Dit gaat dan voornamelijk over subtiele vormen van homonegativiteit.

## *2.2. Risicofactoren*

---

### *2.2.1. Discriminatie*

---

Volgens Unia wordt discriminatie als volgt beschreven: ‘discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken.’ (Unia, z.d.). Tevens zijn er ook verschillende vormen van discriminatie, deze zijn: juridische discriminatie en discriminatie met betrekking tot feitelijke of materiële goederen (Vincke et al., z.d.).

Zo'n paar honderd meldingen en vragen komen per jaar binnen bij de drie belangrijkste discriminatie-instellingen (= Unia, Gelijkheid voor Vrouwen en Mannen en de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsman). Voor slechts een deel van deze meldingen worden er ook

effectief een dossier opgestart. Meestal wordt er gediscrimineerd op arbeid en werkgelegenheid, maar ook op aanbod goederen en diensten. Dit laatste gebeurt bijvoorbeeld bij het huren van een woning of verzekeringen (Çavaria, z.d.).

LGBTQ+ personen kunnen op twee manieren gediscrimineerd worden. Namelijk door homonegativiteit of door heteronormativiteit. Deze eerste vorm heeft betrekking tot het feit dat de omgeving homoseksualiteit beschouwd als minderwaardig of dat dit een bedreiging vormt voor de heteroseksuele meerderheid (Vincke et al., z.d.). Beide begrippen vallen als het ware samen qua betekenis. Homonegativiteit is aanwezig wanneer men negatief tegenover homoseksuelen staat en men spreekt van een heteronormatieve omgeving bijvoorbeeld wanneer hetero's de norm zijn en worden genormaliseerd.

### Juridische discriminatie

Sedert 2003 hebben we in België de Antidiscriminatiewet die discriminatie verbiedt en bestraft. Vier jaar later zijn er hervormingen doorgevoerd waardoor de drie wetten (Antidiscriminatiewet, Antiracismewet en Genderwet) op elkaar werden afgestemd. De Genderwet werd later in 2014 nog bijgeschaafd en de begrippen 'genderidentiteit' en 'genderexpressie\*' werden hieraan toegevoegd. Door deze toevoeging worden sindsdien ook transgender personen\* en gendervariantie personen beschermd tegen discriminatie.

De bescherming tegen discriminatie op Belgische holebi's en transgender personen is geregeld door federale wetten en diverse decreten en ordonnances van de Gemeenschappen en Gewesten (Çavaria, z.d.).

### 2.2.2. Minderheidsstress

Het sociaalecologisch model van Meyer (2003), namelijk het minderheidsstressmodel (zie bijlage 2), is oorspronkelijk ontwikkeld om de gevolgen van stigmatisering voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in kaart te brengen. Toch is dit model ook bruikbaar voor situaties van trans\* personen. Het model beschrijft dat stigmatisering leidt tot extra stress dat dan op zijn beurt de gezondheid en tevens ook de levenskwaliteit van een persoon negatief kan gaan beïnvloeden. Deze extra stress is chronisch en wordt toegevoegd aan de dagelijkse stress die men al ervaart. Binnen het stressmodel wordt er een onderscheid gemaakt tussen interne en externe stress. Onder interne stress verstaan we de volgende ervaringen: anticipatie op afwijzing, discriminatie of geweld en passing\* binnen de maatschappij. Vormen van externe stress zijn dan vooral het ervaren van afwijzing, discriminatie of geweld.

De invloed van deze beide vormen van stress, die immers negatief is, is afhankelijk van hoe de persoon met deze minderheidsstress kan omgaan. Steunende factoren hierbij kunnen zijn: sociale steun en een geïntegreerde identiteit die als positief ervaren wordt (T'Sjoen et al., 2013).

Een ander model ontwikkeld door Testa et al., (2015) (geciteerd in Thio et al., 2015) wordt gebruikt om specifiek te focussen op transgenders en gender-non-conforme individuen. Dit model heet de Gender Minority Stress and Resilience Measure. Dit model houdt alleen rekening met stigmatisering en stressoren waarmee transgender personen geconfronteerd worden.

### *2.2.3. Geweld*

---

Het ervaren van geweld, zowel verbaal als fysiek zorgt ervoor dat LGBTQ+ studenten zich onveilig voelen en dat er veel negativiteit ontstaat in de leeromgeving. Wanneer men een directe ervaring heeft met intimidatie en/of mishandeling heeft dit vaak grote en ernstige gevolgen voor het verdere leven (Pizmony-Levy, 2018).

Uit verscheidene onderzoeken blijkt dat geweld vaak niet wordt gemeld. De voornaamste redenen, volgens Çavaria, om geweld niet te melden zijn: angst voor escalatie van het geweld en voor vernedering, gevoel dat het probleem niet belangrijk genoeg is, men denkt vaak dat niemand hen kan helpen en gaan het hierdoor ook zelf proberen op te lossen (Çavaria, z.d.). Vaak willen transgender personen hun identiteit privé houden en blijven ze dus het liefst gewoon in de kast bij hun omgeving. Uit de kwalitatieve studie van Grossman et al., (2009) blijkt dat transgender personen veel situaties gaan vermijden om zo de stressoren ook te gaan verminderen.

#### Fysiek geweld/ intimidatie

Fysiek geweld werd minder gerapporteerd dan verbale of fysieke intimidatie in het onderzoek van Pizmony-Levy (2018). Doch komt dit zeker en vast wel voor. 14% van de LGBTQ+ studenten werden in het afgelopen jaar fysiek aangevallen. Men wordt voornamelijk fysiek aangevallen omwille van hun seksuele geaardheid dan op basis van andere persoonlijke kenmerken. Dit is ook herkenbaar in de gemeten cijfers, zo blijkt dat 6,4% van de respondenten werd mishandeld op basis van hun seksuele geaardheid. En slechts 2,7% werd al eens aangevallen op basis van hun genderexpressie (Pizmony-Levy, 2018).

Uit het recent onderzoek van Pizmony-Levy (2018) kunnen we afleiden dat een vierde (23,4%) in het afgelopen jaar zeker eenmalig fysiek werd geïntimideerd. De oorzaken van deze intimidatie waren voornamelijk vanwege hun geaardheid of genderexpressie. Meer concreet werden er 13,4% van de intimidatie geuit vanwege de seksuele oriëntatie van de persoon en 7,7% die geïntimideerd werd omwille van hun genderexpressie (Pizmony-Levy, 2018). Hieruit kunnen we concluderen dat een LGBTQ+ persoon vaker wordt geïntimideerd omwille van zijn/haar/hen geaardheid dan voor zijn/haar/hen genderexpressie. Mogelijks heeft de maatschappij minder problemen met hoe personen zich uitdrukken dan met diens seksuele geaardheid.

Verder werd 5,2% geïntimideerd omwille van zijn/haar/hen gender (Pizmony-Levy, 2018).

Een derde van de Amerikaanse respondenten uit het onderzoek van Grant et al. (2011) krijgt te maken met fysiek geweld en een op de acht met seksueel geweld. De respondenten van dit onderzoek werden als het ware misbruikt door de publieke sector, door ‘helpende’ professionals en ambtenaren. 22% van de respondenten beweren een ongelijke behandeling genoten te hebben door een overheidsinstantie of ambtenaar. Ook meldden er een aantal (29%) pesterijen of gebrek aan respect door de politie. Verder werd 12% van de steekproef geweigerd tot een gelijke behandeling en werden ze ook lastiggevallen door de rechtbank en ambtenaren (Grant et al., 2011).

### Verbale geweld/intimidatie

Uit het onderzoek van Pizmony-Levy (2018) blijkt dat 62,3% zeker eenmalig werden geïntimideerd in het afgelopen jaar. Deze intimidatie wordt ervaren door hun seksualiteit en/of hun genderexpressie. Meer concreet is meer dan twee vijfde (43,6%) van de LGBTQ+ studenten ooit verbaal geïntimideerd vanwege zijn/haar/hun seksuele oriëntatie. Dit is een groot verschil met slechts 27,5% van de respondenten die werden geïntimideerd vanwege hun genderexpressie.

#### 2.2.4. Kritiek

---

### Homofobische reacties

De meerderheid van de studenten (70,9%) uit het onderzoek van Pizmony-Levy (2018) rapporteerden dat ze vaak negatieve en neerbuigende homofobische opmerkingen hoorden op school door andere studenten. Verbazingwekkend is dat ook docenten/schoolpersoneel

homofobische opmerkingen maakten, volgens 46,4% van de respondenten (Pizmony-Levy 2018). Wanneer men negatieve opmerkingen hoort in hun schoolomgeving kan dit ook negatieve gevolgen opleveren bij LGBTQ+ studenten.

Uit recent onderzoek van Pizmony-Levy (2018) kunnen we afleiden dat 57,6% aan gaf dat men last ervaart bij het horen van deze opmerkingen. Verder werd er ook nagegaan in welke mate de docenten/het schoolpersoneel ingreep bij homofobe reacties, dit bleek bij een zesde van de respondenten meestal of altijd te gebeuren. Wat hier opvallend is, is dat een groot aantal respondenten (47,1%) rapporteerden dat het personeel niet tussenbeide kwam ondanks hun aanwezigheid (Pizmony-Levy, 2018).

Deze nalatigheid van docenten/schoolpersoneel kan een ‘verkeerd’ beeld geven naar de studenten, namelijk dat homofobische taal en homofobie\* in het algemeen wordt getolereerd. Door ooit zelf een homofobische reactie te hebben gegeven kan het schoolpersoneel slecht gedrag modelleren en legitimeren (Pizmony-Levy, 2018).

#### Negatieve opmerkingen over genderexpressie

In het onderzoek van Pizmony-Levy (2018) werd de genderexpressie bevraagd, meer specifiek over opmerkingen dat een persoon zich niet ‘mannelijk of vrouwelijk’ genoeg gedraagt. Hieruit bleek dat opmerkingen met betrekking tot genderexpressie zeer vaak voorkomend waren. Bovendien blijkt dat de kans op kritiek significant verhoogt wanneer de student niet openlijk leeft volgens de genderidentiteit\*. Deze kritiek is voornamelijk op vlak van uiterlijk, gedrag en op ideeën. De cijfers van respondenten die niet openlijk waren met betrekking tot hun genderidentiteit rapporteren in 60,9% soms tot altijd kritiek krijgen. Dit is significant veel hoger dan slechts 30,5% van wie wel openlijk leeft. Wat verbazingwekkend is, is dat respondenten die reeds transzorg hebben gehad meer negatieve ervaringen rapporteren dan degenen die dit nog niet hebben gehad. Echter was er geen verschil met betrekking tot het al dan niet openlijk leven volgens de verkozen genderidentiteit (Motmans et al., 2017). LGBTQ+ personen kunnen in diskrediet gebracht worden wanneer men negatieve opmerkingen over genderexpressie hoort of ervaart (Pizmony-Levy, 2018).

#### Negatieve opmerkingen over transgender personen

Het gender-non-conforme gedrag\* is vaak een uitlokker voor discriminatie en geweld (T’Sjoen et al, 2013). Hieruit volgt dan ook dat transgenderpersonen hun gender-non-

conformiteit vaak verbergen of bepaalde sociale situaties gaan vermijden waar men zich niet veilig voelt en dus een risico loopt.

Vaak worden er negatieve opmerkingen gegeven over transgender personen omdat zij onze traditionele opvattingen over gender in vraag stellen. 29% van de respondenten uit het onderzoek van Pizmony-Levy (2018) gaven aan vaak negatieve opmerkingen te horen e/of krijgen.

#### *2.2.5. Suïcide*

---

Suïcide of ook wel zelfdoding genoemd is een handeling met een dodelijke afloop, deze daad is geïnitieerd door de overledene. Dit met de bedoeling om gewenste veranderingen aan te brengen. Een suïcidepoging is een handeling zonder dodelijke afloop, dit impliceert dat de persoon niet overleden is (zelfmoord1813, z.d.).

Uit de studie van Schoonacker et al. (2009) dat zich focust op lesbische en biseksuele vrouwen tussen 18 en 23 jaar oud, blijkt dat deze doelgroep zeer kwetsbaar is. Als we kijken naar de resultaten wordt dit ook bevestigd, de kans is 14 maal hoger bij jonge lesbiennes en biseksuele vrouwen in vergelijking met hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. Wel moeten we hier nog in ons achterhoofd houden dat de suïcidepogingen in Vlaanderen 1,5 maal hoger liggen dan het Europese gemiddelde (World Health Organization multicentre study of suicidal behaviour, 2008). Ook voor de homoseksuele en biseksuele mannen zien we een verhoogd risico op vlak van suïcidepogingen (Brown, 2006).

### *2.3. Impact ervaringen*

---

Alle reacties, opmerkingen en gebeurtenissen die LGBTQ+ hogeschoolstudenten ervaren brengen allemaal een bepaalde ervaring met zich mee. Deze ervaringen hebben op hun beurt een invloed op de psyche, het sociaal leven en op de schoolcarrière van de student. In de secties hieronder worden deze ervaringen en gevolgen verder beschreven.

#### *2.3.1. Positieve ervaringen*

---

Wat we kunnen begrijpen onder positieve ervaringen met betrekking tot de LGBTQ+ gemeenschap is het gevoel van acceptatie, passing, enzovoort. Hieronder bespreken we enkele gevolgen die deze positieve ervaringen teweegbrengen.

### Beschermende factoren op psychisch vlak:

LGBTQ+\* leerlingen die in een acceptabele schoolomgeving les volgen geven aan dat ze zich beter voelen op school (Çavaria, z.d.). Het psychisch welzijn van deze studenten is dus veel beter als studenten die schoollopen in een school waarin ze LGBTQ+ personen niet tolereren. Buiten de schoolmuren is de belangrijkste positieve en steunende factor het aanvaard worden en steun krijgen van familie en de omgeving (Witvrouwen & Van Rossem, 2014). Wanneer men steun ervaart van de omgeving is er een daling van het gevoel van hopeloosheid en depressies (Mustanski & Liu, 2012). Hopeloosheid is vaak een voorkomende risicofactor voor suïcidaliteit, dit is zowel voor heteroseksuele jongeren als voor LGBTQ+ jongeren (Liu & Mustanski, 2012).

### Beschermende factoren op sociaal vlak:

Wanneer men een gevoel van veiligheid en aanvaarding heeft zal men sociaal gezien ook openbloeien. Vaak is het zo dat LGBT+ jongeren vaak ook nog anderen lotgenoten kennen op hun school, hierbij ervaren ze wel een absoluut gevoel van veiligheid (Çavaria, z.d.).

### Beschermende factoren op schools vlak:

Studenten die een goed en veilig gevoel hebben op hun school presteren ook beter dan wanneer dit niet het geval is (Çavaria, z.d.). De studie van Eisenberg & Resnick (2006) verklaarde dat een veilige schoolomgeving een significante beschermfactor is bij deze doelgroep. Ook sociale steun van een volwassene (docent) is een positieve factor (Eisenberg & Resnick, 2006).

### *2.3.2. Negatieve ervaringen*

---

Als we denken aan negatieve ervaringen roept dit vooral de woorden discriminatie, uitsluiten, pesten en uitscheldingen op. Uiteraard zijn er nog tal van negatieve ervaringen waar LGBTQ+ personen mee in contact komen.

### Negatieve psychische gevolgen:

Uit een onderzoek van Kuyper (2015) blijkt dat heel wat LGBTQ+ studenten kampen met psychische of gedragsproblemen. Ruim gezien heeft men twee keer zo vaak gedragsproblemen en emotionele problemen en men ervaart drie keer zo vaak problemen met leeftijdsgenoten. Wat ook blijkt uit het onderzoek is dat voor sommige psychische klachten de prevalentie bijna twee keer zo hoog ligt. Een transgender persoon zit vaker in de put dan een cisgender\* persoon, zijn vaker niet kalm of rustig en zijn ook vaker ongelukkig.

Uit het onderzoek van Mustanski & Liu (2013) blijkt dat holebi's tien keer meer kans hebben om een nieuwe suïcidepoging te ondernemen doorheen het volgend jaar wanneer ze ooit een eerdere poging ondernomen hadden. Dit is informatie uit de leeftijdscategorie van 16 tot 20 jaar. Verder blijkt uit het onderzoek van Portzky (2015) dat LGBTQ+ personen vaker een destructief palliatief pallet\* hanteren. Uit een oudere studie van King et al. (2008) kunnen we concluderen dat LGBTQ+ personen vaker depressies en angststoornissen ontwikkelden. Ook middelenmisbruik kwam anderhalf keer meer voor bij deze doelgroep dan in tegenstelling tot bij heteroseksuelen.

#### Negatieve sociale gevolgen:

Als we kijken naar de voorgaande conclusies uit verscheidene onderzoeken kunnen we besluiten dat negatieve ervaringen vaak leiden tot minder sociale contacten en vermijdingsgedrag. Veel LGBTQ+ personen gaan sociale situaties gaan vermijden waardoor men zichzelf als individu meer op de achtergrond plaatst. Verder onderzoek zal hier nog meer duidelijkheid over moeten geven.

#### Negatieve gevolgen schoolcarrière:

Door het ervaren van negatieve aspecten op school gaan LGBTQ+ studenten vaker vluchten en stressfactoren vermijden door zichzelf te distantiëren van school (Arnold et al., 2009). Dit coping-gedrag uit zich voornamelijk in spijbelgedrag en schoolmoeheid. Verder is er vaak een tekort aan een 'gemeenschap' en 'empowerment' voor deze groep binnen hun schoolgemeenschap. Indien de school actie onderneemt tegen de negatieve ervaringen die een trans\*persoon ervaart rapporteert men ook een betere verstandhouding met het schoolpersoneel (McGuire et al., 2010).

## 2.4. Bestaande studenteninitiatieven

---

### 2.4.1. GSA

---

De afkorting van dit initiatief staat voor Gender and Sexuality Alliance. Deze alliantie bestaat uit een groep scholieren die streven naar een volledige vrijheid van studenten omtrent hun identiteit. Dit is een verbintenis van allerlei seksuele oriëntaties, gender identiteiten en gender expressies. In België wordt hier momenteel mee geëxperimenteerd, de eerste die opgericht werd was in de Verenigde Staten, in 1998 (Transgender Infopunt, z.d.). Nederland telt zo'n twintig GSA's, deze community's krijgen steun van het COC. Die laatste is een organisatie die opkomt voor LGBTQ+ personen (GSA, 2020).



Dit initiatief verenigt mensen die zich willen inzetten voor een LGBTQ+ vriendelijk schoolklimaat. Vermoedelijk is dit de oplossing in tegenstelling tot de individuele aanpak waarbij men als student vaak het gevoel krijgt dat zij het probleem vormen of een uitzondering zijn. Een GSA heeft verscheidene positieve effecten en kan door iedereen binnen de school opgestart worden. Men kan als GSA sprekers uitnodigen, meewerken aan een proactief schoolbeleid omtrent LGBTQ+ studenten, enzovoort (Transgender Infopunt, z.d.). Een GSA betreft enkel scholieren die een veilig schoolklimaat willen creëren op het schooldomein, het is dus een initiatief volledig opgericht en bestuurd door LGBTQ+ studenten.

Uit onderzoek van Pizmony-Levy (2018) blijkt dat LGBTQ+ leerlingen zich meer thuis voelen op een school die een GSA heeft, ze voelen zich ook vaker geaccepteerd en spijbelen minder. Concreet betekent dit dat 69,9% van deze studenten zich thuis voelt op een school met een GSA tegenover slechts 47,9% op scholen zonder een GSA. Ook qua acceptatie is er een enorm verschil op te merken. 60,1% voelt zich vaker geaccepteerd met een GSA op de school, ten opzichte van 41,7% van de studenten wanneer er geen GSA aanwezig is op school. Ook is er een verschil van 10% tussen de spijbelende studenten, op een school met een GSA spijbelt 16,3% van de studenten en op een school zonder een GSA is dit meer dan één vierde, namelijk 26,4% (Pizmony-Levy, 2018).

Ook de docenten en de lessen kunnen een positieve bijdrage leveren. Uit onderzoek van Pizmony-Levy (2018) blijkt dat wanneer zes of meer docenten LGBTQ+ leerlingen en activiteiten steunen deze studenten het veel beter hebben dan wanneer dit niet het geval is. Deze verschillen zijn zeer opmerkelijk. Zo is er een verschil van 35,2% tussen de studenten met betrekking tot het thuis voelen op school. In concrete cijfers kunnen we stellen dat 72,4% zich meer thuis voelt op school wanneer er zes of meer ondersteunende docenten aanwezig zijn. Ook wanneer er een positieve aandacht wordt geschonken aan gender en seksuele diversiteit voelt men zich vaker thuis op school. Ook op het vlak van acceptatie en spijbelen heeft de steun van docenten en positieve aandacht een enorme invloed. Zo blijkt dat iets meer dan de helft (55,8%) zich meer geaccepteerd voelt met ondersteunende docenten dan zonder deze steun (16,5%). Ook het spijbelen is aanzienlijk minder aanwezig bij steun van docenten en ook bij het schenken van positieve aandacht aan diversiteit binnen de lespakketten (Pizmony-Levy, 2018).

#### *2.4.2. Studentenverenigingen en jongerenorganisaties*

---

Tal van jongerenorganisaties en studentenverenigingen zijn gevestigd in Vlaanderen, zij richten zich op LGBTQ+ studenten en/of jongeren. De meerderheid van deze organisaties vallen onder de overkoepelende organisatie Wel Jong Niet Hetero. Men kan hierbij terecht voor een gesprek, verschillende leuke activiteiten en vrijwilligerswerk.

Er zijn ook twee studentenverenigingen die zich vooral richten tot deze minderheidsgroepen, namelijk Acantha te Gent en De Flamingo's in Antwerpen (Transgender Infopunt, z.d.).

#### *2.4.3. Bestaande initiatieven in hoger onderwijs*

---

Verder blijkt uit het Transgender Infopunt (z.d.) dat de UGent en de Universiteit Antwerpen vooral inzetten op een publieke bekendmaking van hun maatregelen. Hierdoor worden ze ook als een goed praktijkvoorbeeld beschouwd.

De UGent zet enorm in op sensibilisering, zo hangen zij jaarlijks hun regenboogvlaggen en trans\*vlaggen uit op alle campussen. Verder organiseren zij maandelijks middaglezingen rond diversiteit. En last but not least, sponsort deze universiteit de praalwagen van studenten voor de jaarlijkse Pride Parade. De UGent zet ook in op welzijn en geschikte communicatie, de aanpassingen in het beleid hebben zowel betrekking op de studenten als op de medewerkers (Universiteit Gent, 2017).

Voor het welzijn optimaal te houden is de aanpak van grensoverschrijdend gedrag en ongepast gedrag zoals pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag een prioritair focuspunt. Dit wil men vooral aanpakken door het aanbieden van een vertrouwenspersoon. Ook het gebruik van (trans)genderneutraal taalgebruik vindt men zeer belangrijk. Wat betreft de studenten en personeel van de universiteit heeft men recht op het gebruik van voorkeursnaam en verscheidene sportfaciliteiten. Verder heeft de UGent ook plannen in verband met de nieuwbouw, namelijk het inrichten van genderneutraal sanitair (Universiteit Gent, 2017).

Verder is er ook nog de campagne PAARS waarmee men inzet op bewustmaking bij studenten, jeugdbewegingen en onderwijspersoneel. Deze campagne wordt geleid door en voor LGBT+ jongeren (Transgender Infopunt, z.d.).

### 3. Onderzoeksvragen

---

Uit de literatuurstudie blijkt dat er voornamelijk onderzoek gevoerd is naar secundaire scholen, maar nog niet naar hogeschoolstudenten. Echter heeft de Universiteit Gent reeds een schoolbeleid beschreven en opgestart. Verder blijkt ook dat heel veel studenten nood hebben aan ondersteuning en niet altijd een gevoel van acceptatie ervaren. Hieruit vloeit dan ook dit onderzoek uit voort.

De hoofdonderzoeksvraag luidt als volgt: “Op welke manier kan Howest, als hogeschool, bijdragen tot een (gender en seksuele diversiteit) inclusieve school?”

De deelonderzoeksvragen die hieraan gekoppeld worden zijn de volgende:

- “Welke positieve factoren bestaan er die kunnen bijdragen tot een inclusieve hogeschool?”
- “Welke negatieve factoren bestaan er die problemen kunnen geven bij het hebben van een inclusieve hogeschool?”
- “Hoe ziet de ideale ondersteuning eruit voor LGBTQ+ studenten in de hogeschool West-Vlaanderen?”
- “Waar heeft het hoger onderwijs nood aan om LGBTQ+ personen optimaal te kunnen helpen?”

Deze onderzoeksvragen zullen beantwoord worden aan de hand van deskresearch\*, en kwalitatieve diepte-interviews\*. Deze combinatie van methodes geven meerdere perspectieven (top-down en bottom-up) op mijn onderzoeksvraag. Verder verstrekken deze methodes meer informatie en dus meer kennis over deze minderheidsgroep en hun ervaringen.

Aan de hand van deskresearch verbreedt het bestaande inzicht en kennis omtrent deze groep en problematieken. Aan de hand van semi-gestructureerde\* diepte-interviews wordt duidelijk waar de doelgroep nood aan heeft en hoe zij een community voor ogen zien. Maar ook de mogelijkheden en de noden van Howest-personeel wordt bevraagd en meegenomen in het opstarten van de community. Verder worden er ook studenten uit de opleiding Master in Gender en Diversiteit bevraagd.

Hierdoor is het ook mogelijk om een zicht te krijgen op de noden van deze personen. Door het interviewen van LGBTQ+ personen ontstaan er kwalitatief meer waardevolle antwoorden op de gestelde vragen. Verder kunnen dan ook de bezorgdheden en opmerkingen van de andere

personen uit de doelgroep meegenomen worden naar het uiteindelijke resultaat om zo tot een optimaal resultaat te komen.

## **Methode**

---

In deze sectie van de paper wordt beschreven hoe de steekproef getrokken wordt en volgt een verantwoording van de meetinstrumenten en procedure.

### **1. Deelnemers**

---

Gezien de kwalitatieve insteek van dit onderzoek is het niet noodzakelijk om een zeer grote steekproef te verkrijgen. Doch tracht het onderzoek ernaar om een zo breed mogelijk beeld te verkrijgen van de doelgroep en diens noden. Het kwalitatieve gedeelte bekomen door interviews bieden een absolute meerwaarde.

Om een breed perspectief op de onderzoeksvraag te bekomen, wordt er gekozen voor een multi-perspective study, gesteund op vier perspectieven. Het eerste perspectief is deze van de studenten zelf. De steekproef bestaat uit LGBTQ+ studenten tussen 17-30 jaar, die student zijn aan Howest. Het tweede perspectief is deze van studenten met een zekere expertise in het thema. Hiertoe richten we ons op studenten die de opleiding Master in Gender en Diversiteit genieten. Tot slot wordt het perspectief van de docenten en van de ondersteunende diensten van de hogeschool betrokken. Hiervoor richten we ons op STUVO en het docententeam van Howest te Brugge.

Zoals eerder vermeld zijn er enkele voorwaarden die gelden voor de analyse-eenheden\*. De respondenten dienen school te lopen in Howest, met als gevolg dat zij 17-30 jaar zijn. Verder is het ook belangrijk dat het LGBTQ+ personen zijn gezien het voorstel voor de community, dat zal worden voorgelegd, bestemd is voor deze doelgroep.

Wat betreft de interviews met STUVO, een docent en studenten Gender en Diversiteit is het belangrijk dat ze LGBTQ+ denkend zijn en dat ze voldoende expertise kunnen inbrengen in dit onderzoek.

Om de analyse-eenheden te verzamelen wordt er gebruik gemaakt van persoonlijke communicatie met enkele personen uit de doelgroep, dit verloopt via facebook en via mail (zie bijlage 3). Stuvo en de docent van Howest worden gecontacteerd via mail om deel te nemen aan de interviews. Ook wordt bij elk interview gevraagd of deze persoon eventueel

nog een andere persoon kent die aan dit onderzoek wilt meewerken. Dit is een voorbeeld van de sneeuwbalmethode\*.

Tijdens het onderzoek wordt er telkens afgetoetst bij de valorisatiepersoon of hij nog enkele aspecten heeft om aan te vullen of ideeën heeft omtrent het produceren van een beroepsproduct. Dit gebeurt op basis van zijn expertise en ervaringen binnen zijn eigen praktijk.

## 2. Meetinstrumenten

De personen zullen aan een semi-gestructureerd\* diepte-interview onderworpen worden. Deze wordt door de onderzoeker ontwikkeld (zie bijlage 6), deze vragen worden voorbereid, maar kunnen indien nodig anders verwoord worden of niet gesteld worden. Vandaar de keuze voor semi-gestructureerd, zo kan meer worden ingespeeld op het aangehaalde gespreksstof van de respondent.

Het interview zal bestaan uit twee delen, eerst wordt er ingegaan op de persoonlijke beleving van de respondent. In het tweede deel wordt dieper ingegaan op de gewenste situatie, op de nodige verbeteringen binnen het hoger onderwijs en op het voorstel tot het opstarten van de community. Dit ten voordele van het ontwerpen van het beroepsproduct. Er wordt gekozen voor deze volgorde zodat de respondenten hun ideeën met betrekking tot een ideale ondersteuning kunnen baseren op hun eigen ervaringen. Tijdens het eerste deel van het interview wordt de informatie uit de literatuurstudie afgetoetst bij deze respondenten. Het interview duurt ongeveer één uur, waarbij voornamelijk het tweede deel van groot belang is.

Voor de start van het interview wordt een informed consent\* besproken en ingevuld (zie bijlage 7). De anonimiteit en vertrouwelijkheid van het onderzoek wordt duidelijk vernoemd en benadrukt. Ook wordt benadrukt dat de respondent ten alle tijden de samenwerking mag stopzetten, dat er tijdens het interview ook notities worden genomen en er wordt ook afgetoetst of er toestemming gegeven wordt om het interview op te nemen in kader van het onderzoek.

Om de geldigheid en validiteit van dit onderzoek aan te tonen worden verschillende manieren gebruikt. Zo worden data-triangulatie\*, peer debriefing\* en audit trail\* gebruikt.

Bij data-triangulatie wordt er gebruik gemaakt van zo veel mogelijk verschillende databronnen en invalshoeken (Baarda, B., 2014). In dit onderzoek wordt enerzijds informatie verzameld aan de hand van deskresearch en anderzijds door kwalitatieve bronnen zoals het gebruik van semi-gestructureerde diepte-interviews. Tussen de verschillende respondenten die geïnterviewd worden is er ook sprake van triangulatie. Er worden namelijk personen bevraagd vanuit Howest (stuvó en een docent), als ook studenten die op Howest schoollopen en studenten die de Masteropleiding Gender en Diversiteit volgen.

Wat betreft de peer debriefing is het belangrijk om het onderzoek voor te leggen aan niet-betrokken collega's. De leidraad van het interview wordt nagelezen door enkele personen die feedback kunnen geven en indien nodig kunnen aanvullen. Verder wordt dit ook afgetoetst bij de bachelorproefbegeleider en bij een valorisatiepeter (zie bijlage 8). Philippe Van Raemdonck is contextueel therapeut en heeft een eigen praktijk. Tevens is hij ook werkzaam in het CAW (Centrum voor Algemeen Welzijn) met personen die criminele daden hebben gepleegd.

Als laatste manier om de geldigheid en validiteit te waarborgen wordt er gebruik gemaakt van een audit trail. Dit is een logboek waarin een te controleren spoor wordt nagelaten. Hier wordt in vermeld welke bijzondere omstandigheden plaatsvonden tijdens het onderzoek, als ook de ideeën en/of bedenkingen van de onderzoeker.

### 3. Procedure

Via persoonlijke communicatie worden potentiële deelnemers gecontacteerd en overtuigd om deel te nemen aan dit onderzoek in het kader van de bachelorproef. In het schriftelijke contact dat voornamelijk plaatsvindt via facebook en mail vindt men de noodzakelijke informatie en contactgegevens van de onderzoeker terug. Naar aanleiding van het onderzoek wordt er ook een begeleidende brief voorzien voor de kandidaten (zie bijlage 4). Indien de kandidaten meer informatie wensen te weten over het onderzoek kan men de informatiebrief raadplegen (zie bijlage 5). Verder is het ook mogelijk om de onderzoeksresultaten na het voeren van het onderzoek in te kijken.

Bij het rekruteren van deze deelnemers wordt het onderwerp, doel en andere belangrijke informatie meegedeeld alvorens het onderzoek wordt gestart.

Bij de interviews wordt steeds een informed consent (zie bijlage 7) ondertekend en wordt toestemming gevraagd met betrekking tot het opnemen van het gesprek.

Na de interviews en de data-analyse wordt aan auditing\* gedaan, ik bespreek en leg de verkregen kernthema's en -labels voor aan mijn bachelorproefbegeleider.

Op basis van de informatie verkregen uit de interviews en de literatuurstudie wordt het beroepsproduct ontwikkeld en tevens ook afgetoetst bij een deel van de doelgroep. Zodanig dat hun wensen en noden worden gerealiseerd en er met het beroepsproduct een bijdrage kan geleverd worden aan een optimaler verloop van de schoolcarrière.

#### 4. Analyse

---

De analyse die gebruikt wordt is verwant aan de Grounded Theory benadering, met als variant de thematische analyse (Baarda, 2014).

De data werd verkregen aan de hand van kwalitatieve data-analyse, de eerste stap in dit proces is datapreparatie. De eerste stap binnen de datapreparatie omvat het uitschrijven van de interviewtranscripten van iedere proefpersoon. Vervolgens werd de niet-relevante informatie geschrapt, waardoor voornamelijk de essentie overblijft en deze kan gebruikt worden in het verdere onderzoek. Na deze stap werden de relevante zaken opgedeeld in fragmenten met elk hun eigen onderwerp.

Als tweede fase vindt de feitelijke data-analyse plaats, hierbij werden alle fragmenten voorzien van een specifiek label/code (= open coderen). Na het verkrijgen van dit label werden deze stapsgewijs geordend onder bepaalde specifieke thema's met betrekking tot het onderzoeksonderwerp (= axiaal coderen). Als laatste stap in deze fase werd er selectief gecodeerd. Dit betekent dat er kernthema's gezocht worden en dat er getracht wordt een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag. Aan de hand van de verzamelde data en data-analyse kreeg het beroepsproduct vorm.

## Resultaten

In deze sectie van de paper wordt beschreven wat de resultaten zijn voortkomend uit de semi-gestructureerde interviews, die afgenomen werden bij de verschillende doelgroepen. Dit wordt gedetailleerd en zorgvuldig beschreven aan de hand van bevindingen in functie van de onderzoeksvragen.

### 1. Beschrijving deelnemers

Aan het onderzoek namen in totaal tien deelnemers deel. In onderstaande tabel wordt schematisch weergegeven welke respondenten deelnamen aan het onderzoek.

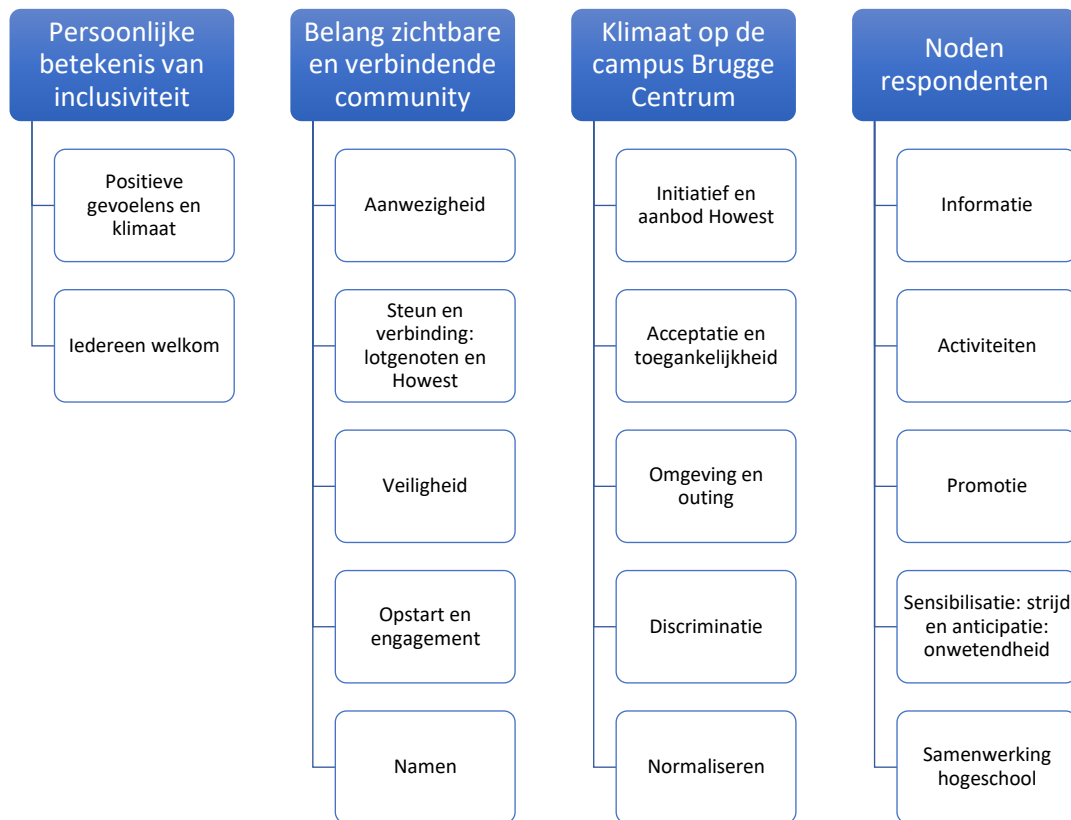
<b>Code respondent</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>Gender</b>	<b>Seksuele geaardheid</b>	<b>Functie</b>
<b>S1</b>	20	Vrouw	Lesbisch	Student Howest: TP
<b>S2</b>	20	Vrouw	Biseksueel	Student Howest: TP
<b>S3</b>	21	Vrouw	Panseksueel	Student Howest: TP
<b>S4</b>	28	Non-binair	Panseksueel/ Queer	Student Howest: TP
<b>S5</b>	19	Vrouw	Panseksueel	Student Howest: TP
<b>SGD1</b>	28	Vrouw	Biseksueel	Student Gender & Diversiteit
<b>SGD2</b>	23	Queer	Lesbisch	Student Gender & Diversiteit
<b>SGD3</b>	24	Vrouw	Panseksueel	Student Gender & Diversiteit
<b>Doc1</b>	45	Man	Hetero-seksueel	Lector TP
<b>Stuvo1</b>	30	Vrouw	Hetero-seksueel	Stuvo-medewerker

*Tabel 1: overzicht respondenten (beschrijving van de steekproef).*



## 2. Hiërarchie van de kernlabels

---



## 3. Bespreking kernlabels en kernthema's

---

De kernthema's die hieronder besproken worden zijn gebaseerd op antwoorden gegeven door de verschillende respondents uit het totaal van tien interviews. Enkele citaten worden geselecteerd uit deze interviews en worden hieronder weergegeven.

### Kernthema 1: persoonlijke betekenis van inclusiviteit

---

Dit kernthema bevat persoonlijke betekenissen die respondenten gaven over het begrip 'inclusiviteit'. In de diepte-interviews werd telkens gepeild naar de definitie die de respondenten hadden van het begrip inclusiviteit. Dit is deels relevant voor het onderzoek gezien hieruit kan afgeleid worden wat de steekproef begrijpt onder dit fenomeen.

**Positieve gevoelens en klimaat:** Zaken die hier benoemd werden zijn zaken die ervoor zouden kunnen zorgen dat er een positief klimaat wordt ervaren door de LGBTQ+ gemeenschap.

“En ik denk ook een van de belangrijkste dingen is dat als persoon die zich niet als man of als vrouw identificeert dat je een optie hebt om bijvoorbeeld een 'x' te zetten op uw aanvraag.” (SGD2)

“Dat je dan echt een beleid hebt met bepaalde stappen die zeggen van oké er is iets gebeurd, er is een melding geweest, dus nu gaan er gesprekken komen... lukt dit niet dan komen de directieleden ertussen. Ik denk dat dit een belangrijke basis is. Dat je als LGBT-student echt wel weet van als ik een negatieve ervaring heb dan kan ik dat melden. Dat heeft dan ook als effect dat de positieve ervaring echt een positief effect hebben, dat er geen negatief aspect aan zit.” (SGD2)

Iedereen welkom: Onder dit kernlabel worden persoonlijke definities weergegeven van de respondenten omtrent inclusiviteit. Door velen worden de begrippen iedereen en welkom besproken. Deze definities van inclusiviteit hadden niet enkel betrekking tot het thema gender en seksualiteit, maar werd in de brede zin van inclusiviteit bekeken.

“Euhm, voor mij zou dit zijn een plaats waar iedereen welkom is en het ook effectief gebeurt. Omdat je kan u natuurlijk uiten als ik ben een kei friendly school, maar er gebeuren nog steeds zaken die niet oké zijn.” (SGD2)

“Een plaats waar iedereen, echt iedereen, ongeacht etniciteit, geslacht, uiting, stoornissen (ADHD, concentratiestoornis, dyscalculie,...), geartheid, gewoon iedereen, dat men zich daar goed voelt, thuis voelt en op z'n gemak voelt.” (S3)

“Ik zou zeggen dat dat een school is waar iedereen ongeacht hoe die persoon is, gewoon mag zijn. En gewoon volledig geaccepteerd wordt, veel verdraagzaamheid ook.” (S5)

“Euhm, voor mij zou dat betekenen dat iedereen kan zijn wie hij of zij is, zonder dat daar een vooroordeel bij hangt. Dat iedereen er bij betrokken wordt, maakt niet uit welk huidskleur je hebt, van welk land je afkomstig bent, welke gender je hebt, hoe je jezelf identificeert. Dat dit allemaal geen probleem zou mogen zijn, zowel bij medestudenten, leerkrachten als personeel. Zodat iedereen erbij hoort.” (S3)

“Euhm, (denkt na) een inclusieve school is volgens mij een school die zich bewust is van onderdrukingsmechanisme in de maatschappij en niet alleen op vlak van LGBTQ, maar ook op vlak van afkomst, op vlak van socio-economische status, op vlak van gender, op vlak van abillities en disabillities. Dus, gewoon ja, een school dat daar actief mee bezig is en probeert om op een intersectionele manier de drempels die er zijn aan te pakken. Euhm ja, ik denk dat dat het een beetje is.” (SGD3)

Hoe inclusiviteit ingevuld werd door de respondenten was erg persoonlijk, toch werd vaak teruggekomen op een actieve houding van de hogeschool.

## Kernthema 2: belang zichtbare en verbindende community

Onder dit kernthema wordt informatie gebundeld over het belang van een zichtbare en verbindende community. Er wordt besproken wat een community juist dient in te houden en wat er verwacht wordt van zo'n community volgens de respondenten. Ook hoe je een community kan opstarten en wat hierbij uiterst belangrijk is. Verder worden ook enkele citaten gegeven over de keuze van een naam bij de community.

Aanwezigheid: Wat betreft dit label wordt er aangegeven door verschillende respondenten dat de aanwezigheid van een community een zeer grote stap is in de goede richting. Dit kan ervoor zorgen dat LGBTQ+ personen zich meer geaccepteerd voelen, maar ook meer veiligheid en positieve zaken ervaren.

“Ja en ik denk dat dat ook wel een beetje een plezierig aspect zou geven. Omdat dat uw plezier doet als je bijvoorbeeld op uw campus komt en je ziet een regenboogvlag hangen of je ziet een affiche van ah wij zijn een studentenvereniging die LGBT personen accepteert.” (SGD2)

“Ik denk gewoon door er te zijn dat dat al een grote impact zal hebben, sowieso.” (S4)

Steun en verbinding: lotgenoten en Howest: Ook geven verscheidene respondenten aan dat een community kan zorgen voor steun en verbinding tussen lotgenoten, maar ook een verbinding kan leggen tussen Howest en haar studenten. Wanneer zo'n community informatie zou kunnen bieden, zoals aangegeven door de respondenten (zie sectie 'noden respondenten') kan dit zorgen voor verbinding tussen mensen.

“Ik ben ervan overtuigd dat kennis en ervaring mensen verbindt.” (S1)

“Ook bijvoorbeeld, als de hetero, gewoon de hetero, normale, volgens hun dan. Zodat de hetero studenten ook kunnen mee gaan in die pride. Ik denk dat dat verbinding schept en dat we dan automatisch alles mee krijgen ook.” (S1)

“Als je als student op de hogeschool aankomt en zelf heel sterk met dit thema bezig bent denk ik dat het een heel geruststellend gevoel kan zijn van: ‘oke ik ben niet alleen’.” (DOC1)

Veiligheid: Vele respondenten spreken over een gevoel van veiligheid te ervaren wanneer men een plaats heeft waar men zichzelf kan zijn. Verschillende personen geven aan dat ze zichzelf wel kunnen uitdrukken op de hogeschool, echter zou een positief en veilig klimaat dit nog meer kunnen optimaliseren.

“Euhm, ik denk dat dat vooral meer een veiligheidsgevoel zou aanbieden, het zou er meer voor kunnen zorgen dat studenten het idee hebben dat ze ergens terecht kunnen.” (SGD2)

“Want ik denk dat het het voornaamste is dat je toch een plaats creëert voor de community waar ze zich veilig en op hun gemak voelen.”(S3)

“Ten eerste denk ik dat het voor queer studenten sowieso een meerwaarde zou zijn omdat ze sowieso een veilige plaats zouden hebben. Maar verder dan dat... toevallig gaat mijn bachelorproef ook over het sensibiliseren van de maatschappij als het komt op non-binair vlak. Ik denk dat zo'n studentenvereniging goed zou kunnen sensibiliseren.” (S4)

Opstart en engagement: In deze paragraaf wordt benoemd dat er rekening moet gehouden worden met verschillende zaken om de inclusiviteit waar te maken. Verder wordt hier ingegaan op hoe zo'n opstart kan plaatsvinden en wat hierbij belangrijk is. Dit werd besproken met SGD2, daar deze deelnemer ervaring had met het opstarten van een LGBTQ+ vereniging.

“Tegelijk is het heel erg zoeken hoe je zo'n community inclusief kunt maken.” (DOC1)

“Je start dus eigenlijk met wat willen we doen, hoe gaan we onszelf noemen eventueel zelf al, wat is onze bedoeling, willen we een vriendengroep zijn, een vereniging of zelfs een vzw? Hoe groot willen we het maken.” (SGD2)

Naast de opstart, werd er ook gereflecteerd over hoe de community een duurzaam engagement kan zijn. Enkele respondenten geven aan dat engagement nodig zal zijn om de community staande te houden. Hierbij biedt Howest-student S4 zich aan om eventueel zelf als toekomstige oud-student zich in te zetten voor deze community. De andere respondenten gaven aan hier geen tijd voor te hebben, gezien dit toch wel tijdrovend kan zijn.

“Maar ik denk dat je zeker geëngageerde studenten moet hebben, die zeggen van wij blijven nog een tijdje studeren, dus wij kunnen dit wel nog een tijdje voortzetten.

“Maar ik vermoed dat je daar niet veel moeite mee gaat hebben om het voort te zetten, omdat LGBT-mensen zijn op dat vlak zeer thirsty. Ze zijn zo op dat vlak van oh my god er wordt iets georganiseerd om wie ik ben en dat zorgt ervoor dat je altijd wel geëngageerde mensen gaat vinden.” (SGD2)

“Ik ben volgend jaar wel oud-student, maar zelf als oud-student zou ik mij ook nog willen inzetten. Ik zou het gewoon heel goed vinden moest dat er komen en het zou voor meer awareness zorgen onder de lectoren.” (S4)

Namen: De mogelijke namen voor een community werden bevroegd bij de doelgroepen. Enkele interessante citaten werden geselecteerd in functie van het selecteren van een naam voor deze community.

“Euhm, ik denk dat IncludeYou het beste is. Omdat dat echt het individu aanspreekt en ik denk dat die naam zorgt voor een lagere drempel.” (S1)

“Omdat je zegt All of Us, ik vermoed dat de hogeschool zoiets gaat hebben van ‘oei is dat een groepering tegen ons, doen wij zelf niets? Dat hadden wij heel hard bij UCLL dat de kringen zeiden van oei, jullie hebben een eigen groep opgericht, betekend dit dan dat wij zelf niet inclusief genoeg zijn?’” (SGD2)

“En dan #BeyondTheLabels als laatste omdat ik wel van het principe ben dat labels echt heel nuttig kunnen zijn. En mensen kunnen samen brengen. Dus dat labels niet per sé negatief zijn.” (SGD3)

De aanwezigheid, steun en verbinding en veiligheid van de community zou een absolute meerwaarde zijn. Enkele zaken in verband met de opstart moeten zeker meegenomen worden. Er was een verdeeldheid op te merken in de respondentengroep bij de opties van de community naam, maar na het optellen van de stemmen werd geopteerd om voor de naam ‘IncluWest’ te gaan.

### Kernthema 3: klimaat op de campus Brugge Centrum

Het voorlaatste kernthema bevat de opvattingen over het reeds aanwezige klimaat op Howest, meer bepaald op de campus Brugge Centrum. Verder worden hier ook bepaalde labels aangekaart omtrent het nodige klimaat dat dient aanwezig te zijn in een inclusieve hogeschool.

Initiatief en aanbod Howest: Onder dit kernlabel spreken de respondenten zich uit over het aanbod dat er reeds aanwezig is op Howest in kader van gender en seksuele diversiteit. Duidelijk was dat er verschillende ervaringen werden benoemd. Volgens meerdere Howest-studenten was er weinig tot geen aanbod in de lessen, hieromtrent werd enkel het duidelijkste citaat gebruikt. Echter was er een student die aangaf dat dit niet het geval is, deze persoon had meermaals informatie aangeboden gekregen in de opleiding.

“We hebben ervoor gekozen om 12 persona’s uit te werken. Die variëren van de leeftijd van 6 tot 86 jaar en ook in hulpvragen of aanmeldingsvraag variëren die. Maar ook, terwijl ik nu vertel over onze persona’s, moesten we absoluut zorgen dat diversiteit in al zijn facetten in die persona’s vervat zit.” (DOC1)

“Het is er wel maar het is niet duidelijk. Het is te weinig en onduidelijk aanbod.” (S3)

“Je hebt zeker ook het verschil tussen de Sint-Jorisstraat en ook in de opleiding waar jij in zit. Al die opleidingen van Mens en Welzijn zijn daar al sneller mee bezig hé, je sprak daarnet ook over Meneer V. Als je de opleidingen bedrijf, marketing, ... die zitten veel minder in die sector, die kunnen dan wel sneller aangeven van: ‘help ons, hoe doen wij dat?’. Maar dat is goed bedoeld, maar omdat zij nog minder in aanraking komen met die thema’s.” (STUVO1)

Acceptatie en toegankelijkheid: Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat er een accepterende sfeer is op Howest, echter is de toegankelijkheid naar bepaalde aanspreekpunten niet altijd duidelijk. Er moet volgens de respondenten meer aandacht aan besteed worden. Opvallend is dat niet iedereen dezelfde mening deelt over de accepterende sfeer op Howest, dit is zowel op te merken onder de Howest-studenten als onder de docent en de stuvo-medewerker.

“Euhm, ik denk ook alle studenten met gender issues, met een andere seksuele oriëntatie, die zijn absoluut welkom op onze hogeschool. En ik heb niet de indruk dat er een grote uitsluiting is, maar ik kan daar ook verkeerd in zijn.” (DOC1)

“Ik weet wel dat er faciliteiten zijn, maar dat wordt niet in de verf gezet. Je moet effectief al zelf op zoek gaan om het te vinden. En voor de rest zijn er niet echt dingen die ik al opgemerkt heb die ze specifiek doen voor LGBTQ+ studenten.” (S2)

“Ja, wat ik net ook aan het bedenken was. Stuvo heeft zo veel voorzieningen, maar er zijn niet zoveel voorzieningen voor studenten die trans\* zijn of zo. Ik

heb nooit echt het gevoel gehad van als ik twijfel over mijn geaardheid of gender kan ik naar stuvo en is mijn school een eerste opstapje naar verder zijn.” (S4)

Omgeving en outing: uit de verschillende interviews blijkt dat de meeste respondenten reeds uit de kast zijn, velen hebben de indruk dat ze dit kunnen uitdrukken op de hogeschool. Tevens zijn er wel respondenten die ook aangeven dat hun uiting van hun seksuele geaardheid afhankelijk is van de context waarin ze zich bevinden. Echter geeft een respondent aan dat die zou wachten met de outing van hun gender en seksuele geaardheid indien de COVID-pandemie er niet had geweest. Dit zou hen niet gedaan hebben door mogelijke confrontaties.

“Ja, op school ga je het minder uiten omdat je zoiets hebt van ik ben niet in een context waar ik zo altijd kusjes kan geven of een knuffel kan geven.” (S2)

“Moest corona er niet geweest zijn weet ik niet of ik dat zou gedurfd hebben op school. Dan zou ik misschien gewoon gewacht hebben tot ik afgestudeerd was.” (S4)

Discriminatie: De respondenten, voornamelijk Howest-studenten, geven aan geen discriminatie te ervaren. Echter hebben deze wel vaak het gevoel dat dit onderwerp nog steeds een taboe is. Mogelijks is dit door het gebrek aan aanbod in de opleidingen en het gebrek aan aandacht dat hieraan besteed wordt. Vaak wordt er subtiele discriminatie gebruikt aldus de respondent SGD2.

“Doen alsof dat dat er niet is, alsof het niet bestaat. Dus eigenlijk heb ik daar geen ervaring mee.” (S1)

“Ik denk heel veel subtiele discriminatie. Zeker onder jongere mensen/studenten, zo mensen van onze leeftijd die gaan daar nog subtieler in zijn. Die gaan aan vormen van intimidatie doen die makkelijker weggestoken kunnen worden.” (SGD2)

“Ik denk dat dat taboe nu meer veranderd is naar het psychische, het geestelijke en ja geaardheid en seksualiteit. Dat daar nu meer de nadruk op ligt.” (S3)

Normaliseren: Uit de interviews blijken dat de respondenten wensen dat het thema genormaliseerd wordt. Hierbij is het voornamelijk belangrijk dat het thema bespreekbaar wordt gemaakt en we het gebruik van stereotypen aanpakken, dit moet als het ware zoveel mogelijk vermeden worden.

“Maken dat een maatschappelijk probleem bespreekbaar wordt gemaakt. Ze zouden bijvoorbeeld kunnen werken met weekthema’s, dat elk mogelijk probleem waar een individu kan mee te maken hebben dat dat besproken wordt. En dat er daardoor ook meer aandacht aan besteed wordt.” (S1)

“Dat het niet alleen is van we gaan het in the picture zetten, maar we gaan effectief het ook gaan normaliseren.” (S2)

“Ik denk dat we dan vooral ervoor moeten zorgen dat we niet vervallen in stereotypen.” (DOC1)

Betreffende het aanbod en het initiatief dat Howest aanbiedt, als ook de acceptatie werden er verschillen opgemerkt in de antwoorden van de respondenten. Enkele respondenten vinden dat er een accepterende sfeer hangt, echter zijn er enkele studenten die zeggen dat dit minimaal is. Verder vindt men ook dat er te weinig aandacht wordt geschonken aan LGBTQ+ studenten. Discriminatie is vaak nog aanwezig, maar eerder een subtiele vorm hiervan. Normaliseren van LGBTQ+ personen en hierbij dus het wegnemen van stereotypen is zeer belangrijk aldus de respondenten.

#### Kernthema 4: noden respondenten

In het laatste kernthema werden voornamelijk de labels verzameld die zicht gaven op wat zo’n community moet bezitten. Dit thema is in kader van het beroepsproduct, met andere woorden het voorstel, zeer relevant in dit onderzoek. Het begrip informatie en promotie werden zeer vaak aangereikt door alle respondenten over de interviews heen. In deze sectie wordt duidelijk weergegeven wat de respondenten hun noden zijn en wat men verwacht dat een community zou doen.

Informatie: wat betreft dit kernthema geven de respondenten voornamelijk aan dat er een gebrek is aan informatie en dat dit moet worden aangepakt. Deze informatie kan worden bijgeschaafd op verschillende manieren, deze zijn voornamelijk vormingen, genderneutrale aansprekingsvormen, gastsprekers en het aanhalen van niet-stereotiepe voorbeelden in de opleidingen.

“De volgende stap is dan bijvoorbeeld een vorming voor docenten, een soort leidraad voor docenten over hoe we hier het beste mee omgaan.” (DOC1)

“Ja, ik denk zo die aansprekingen op officiële documenten dat daar meer keuzes moeten zijn of dat dat moet opengelaten worden, dat je dit niet moet invullen.



Hetzelfde met toiletten, dat is ook zo'n klassieker. Ik ben niet zo pro een extra toilet, maar meer één toilet voor iedereen.” (SGD1)

“Dus ik denk dat het belangrijkste is dat je gastsprekers hebt die andere verhalen hebben. In die zin dat je hebt natuurlijk het meest makkelijke cis hetero man ooit die je altijd ziet. En zelf al kom je daar af met een vrouw die geïnteresseerd is in informatica, dat breekt uw stereotype al omdat je denkt in de informaticasector zijn alleen maar mannen.” (SGD2)

“De ideale aanpak... eerst en vooral meer informatie geven. Beginnen met het aan te halen in de lessen, niet altijd het stereotype voorbeeld van bijvoorbeeld Jantje en Marietje, maar dat er ook is een voorbeeld is van een transgender, of iemand die non-binair, homo of lesbisch is. Dat dit ook al genormaliseerd wordt in de les.” (S2)

Activiteiten: Ook werden verschillende activiteiten aangehaald, onder andere een gelijkaardig systeem van de buddy's werd aangehaald, maar ook het uitvoeren van campagnes zoals de PAARS-actie. Echter werden nog zaken aangehaald met betrekking tot het zichtbaar aantonen van steun, zoals bijvoorbeeld het houden van een mini-pride.

“Ja, zo wat het zelfde als het buddy-systeem van mensen met een hogere opleiding, een hoger jaar die je dan leert kennen. Dat je dan toch al iemand kent. Dan kan je hetzelfde hebben met een LGBTQ+ community op hogeschool dan waar er mensen zitten zoals 'ik'.” (S2)

“Awel, ik denk dat het een meerwaarde zou zijn als er campagnes zouden zijn of als er vragen zouden zijn of dat zij ook aanbevelingen kunnen geven. Van bijvoorbeeld: wij merken dat toegankelijkheid dit of dat... Dat zij er eigenlijk mee voor kunnen staan, die community. En dat ze ons kunnen helpen wederom van: oké, acties zoals PAARS dat zij dat mee kunnen uitwerken en mee helpen dat te dragen in de campus. Wat ook weer gaat zorgen voor openheid en inclusie hé. Het wordt ook gezien door anderen, het wordt ook gedragen door studenten zelf.” (STUVO1)

Promotie: In kader van promotie werd aangegeven dat het belangrijk is dat de community zelf reclame maakt voor hun werking. Maar ook dat het belangrijk is dat deze reclame en de reclame van Howest zo inclusief mogelijk moet zijn. Dit kan door stereotiepe beelden te

doorbreken en door subtiele zaken te integreren in de reclame. Ook sociale media is onmisbaar in de opstart en promotie van de LGBTQ+ community.

“Ik denk dat het sterker zou overkomen als mensen van de community zelf hier ‘reclame’ zou voor maken. Bij iedereen dan.” (S2)

“Ik denk dat dat vooral start met hoe de school reclame over zichzelf maakt... zet daar niet de meest witte persoon op, er zijn kleine aspecten aan een persoon die kunnen zeggen van ik ben niet wit cis heteroseksueel. Dat hoeft niet het meest stereotype ooit te zijn, je hebt wel het meest stereotype beeld van een homo man, maar je kan bijvoorbeeld ook zeggen van ik neem een zwarte man en die heeft in het rood zo’n LGBT-pin aan.” (SGD2)

“En ik denk qua promotie naar de buitenwereld zijn wij vooral gestart met sociale media. Omdat mensen van leeftijd zitten daar al sowieso op en dan begint het hé... je nodigt je vrienden uit en dan komen die eens langs.” (SGD2)

Sensibilisatie: strijd en anticipatie rond onwetendheid: Wat volgens de respondenten zeer belangrijk is, is sensibiliseren en de strijd aannemen tegenover de heersende onwetendheid. Dit is onder andere nodig om de drempels te verlagen, maar ook om de suïcidecijfers in deze groep te laten dalen. Door te sensibiliseren kan een visie van de meerderheid van de mensheid mogelijks verruimd worden, wat volgens verscheidene respondenten noodzakelijk is.

“Wel, ik denk dat een hogeschool wel altijd een beetje een voorbeeldrol heeft hé, dus als het gaat over sensibiliseren, drempels verlagen, denk ik dat de ruime samenleving ideeën oppikt over wat er in een hogeschool gedoceerd wordt.” (DOC1)

“Als we dan kijken naar... om nu heel even over iets jammerlijk te praten, maar als we kijken naar de suïcidecijfers bij trans jongeren en holebi jongeren liggen die veel hoger dan bij cis hetero jongeren. Dus sensibiliseren van de maatschappij als het gaat over seksualiteit en gender is echt wel heel belangrijk. En ik denk dat de universiteit en de hogeschool de perfecte plaats voor is omdat je met een hele grote groep jongeren zit die allemaal willen leren. Die zijn daar om te studeren, die zijn daar om hun blik te verruimen dus ik denk dat ze niet alleen queer jongeren kunnen helpen maar ook cis hetero jongeren kunnen helpen om in te zien van wat panseksueel betekend en hoe genderneutrale voornaamwoorden worden gebruikt.” (S4)

Samenwerking hogeschool: Een samenwerking tussen de doelgroep en de hogeschool is noodzakelijk aldus de respondenten. De ervaringsdeskundigen (LGBTQ+ groep) en de hogeschool kunnen nauw samenwerken om zo tot de meest inclusieve sfeer te komen, hiermee kan een mooi doel bereikt worden: namelijk de gewenste inclusie. De hogeschool kan functioneren als een aanspreekpunt en kan hierin een sterk draagvlak zijn. Wanneer de doelgroep wordt aangestuurd voor en door studenten zal dit een effectieve meerwaarde bieden.

“Ik denk dat voor zo’n dingen het nog altijd het beste is als daarover wordt nagedacht door de mensen zelf. En zo stel ik mij dan voor dat zij dan nauw zouden samenwerken met het beleid van het school. Dat dat ook een soort van orgaan is die hun wensen en hun ervaring als ervaringsdeskundigen kunnen doorgeven aan school.” (SGD1)

“En het beste is ook docenten hierbij betrekken, mensen die er zelf werken, die daar meer kennis van hebben van alle infrastructuur en die meer kennis hebben van wat er in het beleid staat. Dat je daar wel kunt gaan signaleren van kijk er staan foute dingen in uw beleid. Stel er staat niets in, dan is dat ook het ding hé, het staat er niet in.” (SGD2)

“Dus als je dan een community hebt die daar mee wil in opzetten. En als je weet er is een community en zij willen iets doen, kunnen wij perfect zeggen van: ‘oke, wat heb je nodig van materiaal?’. En kunnen wij effectief steun bieden, maar kunnen zij het wel in gang zetten. Dat is ook wel altijd leuk, omdat ik ben vooral fan van acties voor en door studenten, dat doet altijd veel meer dan als het vanuit ons komt.” (STUVO1)

“Ik denk dan eerder vanuit de lectoren, het mentoraat, de aanspreekpunten die sowieso wel zouden kunnen betrokken worden daarin. En dan stuvo zeker ook, kan ook een draagvlak zijn. Het zal dan vooral eens zijn van kijken wie wat kan betekenen voor die community.” (STUVO1)

Alle respondenten geven aan dat er nog veel onwetendheid heerst en dat dit kan aangepakt worden door informatie te verspreiden, door activiteiten te organiseren en sensibilisatie(campagnes) uit te voeren. Ook het promoten van de community is zeer belangrijk en moet gedaan worden door de studenten zelf. Het is belangrijk dat de community iets is voor en door studenten, in samenwerking met de hogeschool.

## Discussie

---

Het sluitstuk van het onderzoek bestaat uit een discussie en een conclusie, getrokken uit de verkregen resultaten. Hierbij wordt er teruggeblikt naar de onderzoeksvraag, een korte schets van de resultaten wordt opnieuw weergegeven en een terugkoppeling wordt gevoerd naar de bevindingen uit bestaande literatuur. Eveneens wordt een kritische blik geworpen naar het onderzoek, waarbij de sterktes en zwaktes worden aangehaald. Als laatste wordt er nog een terugkoppeling uitgevoerd naar het beroepsproduct en de praktijk. Deze sectie sluit af met het vormen van een conclusie en het beroepsproduct.

### 1. Terugblik naar onderzoeksvraag

---

Het uitgevoerde kwalitatief onderzoek vertrok vanuit de volgende hoofdonderzoeksvraag: “Op welke manier kan Howest, als hogeschool, bijdragen tot een (gender en seksuele diversiteit) inclusieve school?”. De deelonderzoeksvragen die hieraan gekoppeld werden zijn terug te vinden onder de sectie ‘onderzoeksvragen’.

Aan de hand van deze onderzoeksvragen komen we tot een beschrijvend, kwalitatief onderzoek. Semi-gestructureerde diepte-interviews werden afgenomen bij verschillende doelgroepen, met als doel tot een breed, relevant en nuttig beroepsproduct te komen. De resultaten werden bekomen door gebruik te maken van de thematische analyse.

### 2. Beantwoorden van vraagstelling

---

In deze paper wordt onderzoek gedaan naar op welke manier Howest, als hogeschool kan bijdragen tot een gender en seksuele diversiteit inclusieve hogeschool.

“Op welke manier kan Howest, als hogeschool, bijdragen tot een (gender en seksuele diversiteit) inclusieve school?”

Howest kan volgens de respondenten op verschillende manieren streven naar een inclusievere sfeer op de campus. Dit kan onder andere door meer informatie aan te bieden, meer aandacht te schenken aan diversiteit, activiteiten uit te voeren en te sensibiliseren. Door deze verschillende zaken aan te pakken kan men ervoor zorgen dat de LGBTQ+ studenten positievere ervaringen hebben op hun hogeschool.

“Welke positieve factoren bestaan er die kunnen bijdragen tot een inclusieve hogeschool?”

De positieve zaken die nu aanwezig zijn, zijn onder andere: de acceptatie en min of meer toegankelijke aanspreekpunten die zich bevinden op de hogeschool. Het hebben van zo'n community zou volgens alle respondenten een meerwaarde zijn. Echter gaven sommige respondenten enkele terechte bedenkingen mee over de al dan niet aanwezigheid van heteroseksuele cis personen. Maar ook over hoe het begrip inclusiviteit juist bereikt kan worden, daar dit geen makkelijk gegeven is om na te streven.

“Welke negatieve factoren bestaan er die problemen kunnen geven bij het hebben van een inclusieve hogeschool?”

Het ervaren van discriminatie of het aanvoelen dat het LGBTQ+ thema als taboe wordt ervaren is negatief in functie van een inclusieve hogeschool. Wat voornamelijk opgemerkt wordt vanuit een respondent is dat er vaker aan subtiele discriminatie wordt gedaan. Uit meerdere interviews blijkt ook dat er nog steeds discriminatie ervaren wordt, deze discriminatie gaat dan voornamelijk over verbale discriminatie.

Wat betreft het taboe die rond het onderwerp hangt wordt er door enkele respondenten opgemerkt dat dit nog steeds aanwezig is, ook op Howest. Men vertelt dat dit voornamelijk op te merken aan de onwetendheid rond dit thema. Deze informatie wordt niet behandeld tijdens de opleidingen, wat een gemis met zich mee brengt bij de meerderheid van de Howest-respondenten.

“Hoe ziet de ideale ondersteuning eruit voor LGBTQ+ studenten in de hogeschool West-Vlaanderen?”

De ideale ondersteuning voor LGBTQ+ studenten gaat voornamelijk over het verkrijgen van aandacht, steun en veiligheid op de hogeschool. De studenten verkiezen voornamelijk om gehoord én gezien te worden. Men wenst dat Howest meer aandacht besteedt om visueel aan te tonen dat men de LGBTQ+ community steunt. Dit kan Howest doen door kleine subtiele zaken toe te voegen, hierbij werd gedacht aan regenboogvlaggen, posters en sociale media. Maar ook door bijvoorbeeld genderneutraal taalgebruik, dit zowel op vlak van e-mailverkeer als bij de inschrijving het bevragen hiervan. Dit laatste gaat voornamelijk over

genderneutrale aansprekingsvormen, de opties m/v/x op het inschrijvingsformulier.

Wat betreft de steun die men wenst te ervaren vanuit de hogeschool kan dit bereikt worden door de opstart van een community te ondersteunen. Dit kan door het hebben van een draagvlak van docenten en stuvo. Zodanig dat zij een aanspreekpunt kunnen zijn van deze community. Het is uiterst belangrijk dat er een samenwerking is tussen de school en de community. Deze laatste kan als orgaan dienen die de noden van de LGBTQ+ studenten gaat aankaarten aan Howest.

“Waar heeft het hoger onderwijs nood aan om LGBTQ+ personen optimaal te kunnen helpen?”

Het hoger onderwijs heeft voornamelijk nood aan informatie en een leidraad die men kan gebruiken wanneer er zich een situatie voordoet waarin een LGBTQ+ persoon iets vraagt wat niet gebruikelijk is. Wat bijvoorbeeld door het Howest-personeel werd opgemerkt is dat men bij zo'n voorgaande situaties op onwetendheid stootte en er heel veel vragen gesteld werden.

Hierbij gaf men aan dat het handig zou zijn indien men een factsheet of een leidraad zou hebben die onwetendheid kan bestrijden. De hogeschool heeft voornamelijk nood aan basisinformatie zodanig dat men niet meer in onwetendheid moet handelen en men de LGBTQ+ gemeenschap de aandacht kan geven die men nodig acht.

Wanneer de hogeschool deze basisinformatie bevat kan zij streven naar inclusiviteit. Deze zijn ook noden die zowel vanuit de LGBTQ+ community als vanuit het Howest-personeel worden aangegeven.

### 3. Korte schets van resultaten

---

De tien diepte-interviews die werden afgenomen worden geanalyseerd aan de hand van de thematische analyse. Deze analyse resulteerde in de volgende vier kernthema's: 'persoonlijke betekenis van inclusiviteit', 'belang zichtbare en verbindende community', 'klimaat op campus Brugge Centrum' en 'noden respondenten'. Deze kernthema's werden nogmaals onderverdeeld in zeventien kernlabels die op hun beurt gebruikt werden om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

Kort zullen de resultaten in deze sectie besproken worden. Echter kunnen hier geen causale verbanden gelegd worden gezien de kwalitatieve invloed van dit onderzoek. Wanneer causale verbanden wenselijk te worden is het noodzakelijk om kwantitatief onderzoek (vervolg)onderzoek te voeren.

Howest kan op verscheidene manieren bijdragen tot een gender en seksuele diversiteit inclusieve hogeschool. Dit kan men nastreven door een inclusievere sfeer terug te brengen op de campus en dit ook actief te bewaken. Deze inclusieve sfeer kan men bereiken door meer informatie aan te bieden wat betreft dit thema, maar ook door meer aandacht te schenken aan diversiteit in de brede zin. Als ook het uitvoeren van activiteiten en sensibilisatiecampagnes blijken belangrijk aldus de respondenten.

Wat kan leiden tot positieve ervaringen op hogeschool zijn voornamelijk acceptatie en toegankelijkheid. Echter blijkt uit de interviews dat de toegankelijkheid op Howest niet altijd duidelijk is. Verschillende respondenten zeiden dat dit meer gepromoot moet worden zodanig dat de toegankelijkheid zichtbaar is. Een aanwezige community zou een zekere meerwaarde hebben voor zowel de LGBTQ+ studenten als de hogeschool. Deze kan zorgen voor steun, veiligheid en aandacht, maar tegelijkertijd kan deze ook zorgen voor het verschaffen van meer kennis.

Opmerkend is dat er de dag van vandaag nog steeds discriminatie en taboe op te merken valt, ook op de campus Brugge Centrum. Echter blijkt dat dit vaak gaat om subtiele discriminatie en voornamelijk om verbaal of non-verbaal geweld, maar niet om fysiek geweld aldus de respondenten. Wat betreft het onderwerp taboe werd dit aangehaald in kader van het gevoel dat enkele studenten ervaren dat men dit thema vergeet. Tevens is er ook geen aanbod in de opleiding Toegepaste Psychologie omtrent dit thema, aldus de Howest-studenten.

De noden van de studenten en de noden van de hogeschool leunen vrij dicht bij elkaar aan. De noden die de studenten aangeven zijn: aandacht, steun en veiligheid. En dat is hetgene dat Howest wilt aanbieden aan haar studenten. Dit kan Howest doen door onder andere visueel aan te tonen dat ze de LGBTQ+ gemeenschap steunen, door bijvoorbeeld regenboogvlaggen, posters, enzovoort tentoon te stellen. Maar ook kan men gebruikmaken van genderneutraal taalgebruik. Ook steun is noodzakelijk en kan men ervaren wanneer docenten of stuvo een draagvlak wensen te zijn voor de community en men hen kan gebruiken als aanspreekpunt.

De hogeschool heeft nood aan correcte informatie waardoor men hierop kan terugvallen indien nodig. Deze informatie kan op verschillende manieren ingevuld worden zoals bijvoorbeeld door vormingen, ontmoetingsavonden, gastsprekers, enzovoort.

#### 4. Terugkoppeling naar literatuur

---

In dit deel wordt teruggekoppeld naar het, aan het onderzoek voorafgaand, literatuuronderzoek.

##### 4.1. Rolmodellen en schoolcultuur

---

Doorheen verschillende interviews werd opgemerkt dat er vaak gesproken werd over voorbeeldfuncties en rolmodellen. Respondenten gaven aan dat men het leuk en leerrijk zou vinden indien er rolmodellen of gastsprekers aanwezig kunnen zijn wanneer het gaat over het thema gender en seksualiteit. Uit onderzoek blijkt dat wanneer LGBTQ+ personen weinig tot geen rolmodellen kennen dat dit een verwarrend en eenzaam gevoel kan geven. Dit kan zich dan ook uiten in meer onzekerheid en stress (Lumi, z.d.). Dit werd ook aangehaald in de interviews, bijvoorbeeld eerstejaars die nieuw zijn op de campus kunnen zeer veel baat hebben bij het hebben van een community en/of rolmodellen.

Verder blijkt zowel uit de diepte-interviews als uit de literatuur dat een positief schoolklimaat een gunstig effect heeft op de schoolcarrière en op de student. Wanneer men in een acceptabele schoolomgeving school loopt geeft men ook aan zich beter te voelen op school, dit wordt bevestigd door het onderzoek van Çavaria (z.d.). Uit een studie van Eisenberg en Resnick (2006) kan ook geconcludeerd worden dat zowel de veiligheid als de steun van een volwassene (docent) een positieve beschermfactor is. Dit kan ook afgeleid worden uit de verschillende interviews, hierin werd bevraagd of men al dan niet steun zou wensen van de docenten. Hierop werd vaak gunstig gereageerd.

Hierop verdergaand blijken ook docenten en de lessen een positieve bijdrage te kunnen leveren. Concluderend uit het onderzoek van Pizmony-Levy (2018) kunnen we zeggen dat wanneer zes of meer docenten steun uiten naar LGBTQ+ studenten en activiteiten rond dit thema dat deze studenten het beter hebben dan wanneer deze steun afwezig is. Ook wanneer er meer aandacht besteed wordt aan seksuele en genderdiversiteit geven de studenten aan zich vaker thuis te voelen. Dit is ook wat de respondenten in dit onderzoek doorgaven, men slaat een noodkreet uit als het ware om meer aandacht te verkrijgen.



## 4.2. Discriminatie: verbaal geweld of intimidatie

---

Uit de interviews blijkt dat LGBTQ+ personen vaak discriminatie aanvaarden. Drie van de vijf Howest-studenten blijken al enige vorm van discriminatie ervaren te hebben, dit was bij allen verbaal geweld. Dit gebeurde telkens omwille van hun seksuele geaardheid. Uit een onderzoek van Motmans (2009) blijkt dat jongeren vaak pesterijen ondervonden omdat hun gedrag niet voldeed aan de genderconformiteit. Verder blijkt uit het onderzoek van Pizmony-Levy (2018) ook dat 43,6% van de LGBTQ+ studenten ooit verbaal geïntimideerd werd vanwege zijn of haar seksuele oriëntatie.

Vaak wordt er aan subtiele discriminatie gedaan, dit wil zeggen dat men subtiele vormen van discriminatie gaat aannemen zodanig dat ze er makkelijker mee weg kunnen. Subtiele vormen van homonegativiteit komen vaker voor, aldus het onderzoek van De Waele (2010). Echter blijkt uit het onderzoek van De Waele (2009) dat homofobische reacties en homohaar niet vaak voorkomen. Doch blijkt uit de interviews dat er vaak homofobische reacties worden gegeven.

Wanneer men geweld ervaart kan dit ervoor zorgen dat men als LGBTQ+ student zich niet meer veilig voelt en dat er negativiteit ontstaat in de leeromgeving. Dit heeft op zijn beurt weer invloed op de schoolcarrière, dit wordt verder besproken in de volgende sectie. De respondenten geven aan dat ze het belangrijk vinden dat er een veilige plaats is voor hen waar geen discriminatie aanwezig is. Dit kan onder andere door de aanwezigheid van een community of een steunpunt in de hogeschool.

## 4.3. Impact ervaringen

---

### 4.3.1. *Positieve psychische ervaringen*

---

Uit literatuur blijkt dat wanneer men een positieve houding heeft tegenover LGBTQ+ personen en wanneer men over progressieve opvattingen beschikt over genderrollen dat dit kan bijdragen tot het mentaal welzijn en tot positievere ervaringen in het onderwijs. Dit blijkt uit het onderzoek van Çavaria (2019), ook kunnen we dit afleiden vanuit de interviews die werden afgenomen bij de respondenten. Ook blijkt uit onderzoek van Grant et al. (2011) dat wanneer men zich meer aanvaard voelt en zichzelf beter kan zijn dat dit leidt tot een hoger mentaal welzijn.

Desondanks wordt er nog teveel heteronormativiteit waargenomen in het onderwijs. Dit is nog op te merken op verschillende domeinen, onder andere in de lessen, kennis van docenten en in het onderwijsmateriaal dat gehanteerd wordt. Verder wordt er ook handelingsverlegenheid opgemerkt in het docententeam. Dit wordt ook opgemerkt in het interview met respondent 'DOC1'. Deze respondent geeft aan dat docenten met een groot aantal vragen blijven zitten en dat ze niet meteen geneigd zijn om deze aan de student in kwestie te vragen. Echter staan de docenten van Howest wel open om zich te ontplooien op vlak van dit thema. Doch heerst er enige handelingsverlegenheid, daar de docenten angst en schaamte hebben om fouten te maken ten opzichte van LGBTQ+ personen.

#### *4.3.2. Negatieve psychische ervaringen:*

---

Wanneer men als LGBTQ+ student negatievere ervaringen heeft kan dit vaak leiden tot minder sociale contacten en zelfs vermijdingsgedrag, dit kan geconcludeerd worden uit verscheidene onderzoeken. In het interview van S1 werd duidelijk dat er een gebrek is aan sociaal contact, mede doordat de respondent het gevoel heeft dat er 'klikjes' gevormd worden. Deze ervaringen kunnen als gevolg hebben dat de LGBTQ+ student zich niet goed gaat voelen en dat dit een invloed heeft op zijn/haar/hen mentaal welzijn.

Verder blijkt ook uit onderzoek van Mustanski & Liu (2013) dat holebi's tien keer meer kans hebben om een herhaalde suïcidepoging te ondernemen wanneer ze ooit een eerdere poging hebben ondernomen. Deze informatie is voornamelijk afkomstig van mensen in de leeftijdscategorie van 16 tot 20 jaar, echter merken we dit ook op bij andere leeftijdsgroepen. Ook een respondent van het onderzoek merkt deze cijfers op en betreft deze in het onderzoek.

#### *4.4. Bestaande studenteninitiatieven: GSA*

---

Het doel van dit onderzoek is om een voorstel op te stellen gericht naar Howest om een community op te starten. Dit is gelijkaardig aan het Nederlands initiatief GSA (Gender and Sexuality Alliance). Elke respondent die bevroegd werd was enthousiast over dit product, echter werden er wel enkele praktische vragen bij gesteld. Men gaf aan dat wanneer dit aanwezig zou zijn dat dit heel wat meerwaardes zou hebben, enkele meerwaardes zijn ook terug te vinden in de literatuur.

Een blik naar wetenschappelijk onderzoek toont aan dat leerlingen zich meer thuis voelen en geaccepteerd voelen op een school die zo'n community heeft dan wanneer dit niet aanwezig is (Pizmony-Levy, 2018). Wanneer dit aanwezig is voelt 69,9% zich thuis tegenover 47,9%

wanneer dit niet het geval is. Ook qua acceptatie zijn de cijfers opmerkelijk verschillend, met zo'n community voelt 60,1% zich geaccepteerd ten opzichte van wanneer dit niet aanwezig is voelt slechts 41,7% zich geaccepteerd. Uit deze studie van Pizmony-Levy (2018) kunnen we dus concluderen dat een community positieve ervaringen kan teweegbrengen in de schoolse context.

## 5. Kritische blik

---

### 5.1. Steekproef

---

Wat betreft de steekproef werden er in totaal tien respondenten bevraagd, vijf daarvan waren Howest-studenten, drie hiervan waren studenten Master Gender en Diversiteit, een docent van Howest en een Stuvo-medewerker. Dit bleek voldoende te zijn gezien saturatie\* werd bereikt. Wat betreft het aantal docenten had het optimaal geweest indien hier nog meer docenten aan konden mee werken. Doch zorgt ook deze respondent voor een optimale beschrijving in het interview, als ook de stuvo-medewerker zorgt hiervoor. Ook een kritische blik van de experte diversiteit op Brugs niveau Babette Brilleman had een zekere meerwaarde gehad in dit onderzoek.

### 5.2. Diversiteit binnen de steekproef

---

De respondentengroep bestond uit verschillende deelnemers, gaande van studenten tot Howest-personeel. Door de respondenten die schoollopen in Howest konden de ervaringen goed in kaart gebracht worden. Wat betreft de respondenten van de masteropleiding Gender en Diversiteit werd hun expertise gebruikt om het theoretische kader te staven. Howest-personeel werd bevraagd om af te toetsen wat de oorspronkelijke toestand is binnen Howest en wat mogelijk is. Wanneer hier een blik op gericht wordt is er sprake van de juiste mensen bereikt te hebben.

Echter kan er met een kritische blik gekeken worden naar de kenmerken van de respondenten. Het merendeel van de respondenten waren personen die zich identificeerden als vrouwen. Ook is er een beperking op te merken gezien er geen enkele homoseksuele man en transgender persoon als respondent is opgetreden. Door dit fenomeen ontbreekt hun blik op het beroepsproduct die ook voor hen zal gelden. De derde beperking dat dit onderzoek met zich meegebracht heeft is dat de Howest-studenten allen uit dezelfde opleiding kwamen, namelijk Toegepaste Psychologie. Dit kan als nadeel geven dat er maar één bepaalde visie wordt gehanteerd, bedacht vanuit de psychologische beredenering.

### 5.3. De gebruikte meetinstrumenten

---

Voor het onderzoek werd er gebruik gemaakt van semi-gestructureerd diepte-interviews. Het vragenprotocol werd alvorens de afnames van de interviews opgesteld, echter was er steeds ruimte om hiervan af te wijken. Af en toe werden aanpassingen ingevoerd, naargelang de respondent, diens ervaringen en expertises.

### 5.4. Sterktes onderzoek

---

#### 5.4.1. *Praktijkrelevantie*

---

Het onderzoek heeft een zekere praktijkrelevantie gezien dit onderzoek de dag van vandaag meer om meer nodig is. Tegenwoordig komen meer LGBTQ+ personen uit voor hun seksuele geaardheid en/of gender. Dit zorgt ervoor dat er meer diversiteit op te merken valt binnen de maatschappij en bijgevolg ook in het onderwijs. Deze diversiteit mag er zeker zijn, maar ook inclusiviteit is noodzakelijk, wat het doel is van dit onderzoek, namelijk inclusiviteit bereiken. De bevroegde LGBTQ+ studenten gaven aan dat men nood heeft aan meer aandacht en inclusiviteit in het hoger onderwijs. Dit weerspiegelt de praktijkrelevantie en het nut van dit onderzoek.

#### 5.4.2. *Noden in kaart brengen*

---

Aan de hand van dit onderzoek werden de noden in kaart gebracht, de noden die LGBTQ+ studenten zelf ervaren, maar ook de noden van de andere respondenten werden meegenomen in de analyse en opstelling van het beroepsproduct. Door de interviews werd een kritische en open blik geworpen op welke noden er zijn en hoe die kunnen aangepakt worden.

#### 5.4.3. *Verschillende perspectieven*

---

Door gebruik te maken van respondenten uit verschillende invalshoeken werd er getracht om verschillende perspectieven weer te geven. Dit vooropgesteld doel kon werkelijkheid worden door de verscheidenheid aan respondenten. In het onderzoek werden perspectieven weergegeven van ervaringsdeskundigen, experten en Howest-personeel als ook door personen die zelf LGBTQ+ zijn, maar ook respondenten die tot de heteroseksuele groep behoren.

#### 5.4.4. *Blijvende effecten*

---

Een blijvend effect is zeer waarschijnlijk gezien er duidelijke noden aanwezig zijn, gezien het enthousiasme dat opgewekt werd bij de deelnemende Howest-studenten. Er was ook enige vorm van engagement op te merken bij enkele studenten, wat er mogelijks voor kan zorgen dat de community zal blijven bestaan en een blijvend effect zal vertonen. Tevens werd er ook afgetoetst bij Howest-personeel wat al dan niet mogelijk is. Dit kan leiden tot een blijvend en

efficiënt effect, gezien de aftoetsing bij Howest-personeel alvorens de opstart van een LGBTQ+ community.

## 5.5. Zwaktes onderzoek

---

### 5.5.1. Onzekerheid

---

Ondanks de waarschijnlijkheid van een blijvend effect is er toch nog steeds sprake van onzekerheid omtrent het blijvende bestaan van de LGBTQ+ community. Gezien het beroepsproduct van dit onderzoek slechts een voorstel is tot het opstarten van een community is er geen volledige zekerheid over het bestaan en voortbestaan hiervan. Er is telkens een kans tot stilvallen van dit eindresultaat, zoals bewezen in een interview met een respondent. De respondenten hebben bijgevolg nog geen zekerheid over een opstart en een blijvend bestaan van een community. Hiervoor is een vervolgonderzoek zeker aangewezen.

### 5.5.2. Ongelijkverdeelde steekproef

---

Zoals eerder vermeld bij de paragraaf ‘diversiteit van de steekproef’ werden niet alle mogelijke respondenten die behoren tot de LGBTQ+ gemeenschap bereikt. Zo ontbreekt de visie van een homoseksuele man en een transgender persoon. Dit is een beperking van het onderzoek.

## 6. Terugkoppeling beroepsproduct en praktijk

---

### 6.1. Implicaties en meerwaarde voor praktijk

---

Uit zowat elk interview blijkt dat er nood is aandacht en inclusiviteit voor de LGBTQ+ studenten in het hoger onderwijs. Vele zaken omtrent inclusiviteit op vlak van gender en seksuele voorkeur zijn nog te onduidelijk, te weinig visueel getoond. Het beroepsproduct, een LGBTQ+ community tracht hieraan tegemoet te komen. Howest-studenten kunnen in deze community terecht om te praten, samen te komen, problemen aan te kaarten, activiteiten te volgen en acties te voeren. Deze laatste kunnen ervoor zorgen dat er meer aandacht wordt gegeven aan de doelgroep, wat zij als een nood aangeven. De community heeft ook voor Howest enkele positieve uitkomsten, namelijk dat zij meer inclusief zal afgebeeld worden. Ook zullen haar LGBTQ+ studenten zich meer welkom voelen en zullen zij een gevoel van gehoord en gezien te worden ervaren.

Naast het ontwikkelen van een LGBTQ+ community kan er ook ingezet worden op het opzetten van een sociale media pagina (bijvoorbeeld een Facebookpagina) of een pagina op het schoolforum. Dit zal ervoor zorgen dat de zichtbaarheid van de community vergroot wordt

en dat Howest met haar facebookpagina ook zaken van de community kan delen en als inclusief wordt afgebeeld op sociale media. Verder heeft deze sociale media ook als voordeel dat je snel en makkelijk een grote groep kan bereiken.

Het beroepsproduct dat uit dit onderzoek voortkomt is een voorstel naar Howest om deze community op te starten. Deze community zal, zoals hierboven besproken werd, heel wat voordelen hebben voor zowel de doelgroep als voor Howest.

## 6.2.Vervolgonderzoek

Een vervolgonderzoek is zeker mogelijk, namelijk een evaluatie van de LGBTQ+ community. Deze evaluatie kan inhouden dat er onderzoek kan gedaan worden naar de impact van deze community en de impact hiervan op de op dat moment heersende attitude.

Indien de effectiviteit van de LGBTQ+ community weinig tot nihil is, is er weinig tot geen reden om deze community verder staande te houden. Het engagement en de motivatie van Howest en haar studenten is dus uitermate belangrijk. Alleen zo kan deze community aansluiten op de noden die reeds aangegeven werden door de interviewrespondenten. Door onderzoek te voeren naar de effectiviteit van deze community kan er ook meer zekerheid geboden worden aan de respondenten en andere Howest-studenten die behoren tot de LGBTQ+ gemeenschap.

Wat betreft de ervaringen kan een vervolgonderzoek nuttig zijn in kader van het eventueel bijschaven van de doelen van de community. Indien deze doelen niet aansluiten bij hetgeen de doelgroep wenst en/of nood aan heeft dan kunnen deze door een desbetreffend onderzoek geëvalueerd en bijgeschaafd worden.

## 7. Conclusie

---

Het onderzoek dat in deze paper beschreven wordt startte vanuit de hoofdonderzoeksvraag: “Op welke manier kan Howest, als hogeschool, bijdragen tot een (gender en seksuele diversiteit) inclusieve school?”.

Alle respondenten waren het er unaniem over eens dat er meer aandacht nodig was voor de LGBTQ+ gemeenschap, dit is namelijk nog te weinig zichtbaar op de hogeschool. Echter vanuit de visie van het Howest-personeel werd duidelijk dat dit niet altijd makkelijk was gezien de onwetendheid die er heerst bij nog heel veel mensen. Doch zagen zij dit als haalbaar en wensen ook inclusiviteit na te streven op vlak van gender en seksualiteit. In die zin zou Howest en haar personeel dus nog wat extra steun nodig hebben om dit zo goed mogelijk te kunnen bereiken en bewaken.

De aandacht die nodig is kan verworven worden door het aanbieden van informatie door middel van vormingen, ontmoetingsavonden, maar ook activiteiten, gastsprekers, enzovoort. Wat zeker belangrijk was volgens meerdere respondenten is dat de community zal worden gedragen door studenten en dat deze ook uitgedragen wordt naar studenten. Waar de respondenten het nog eens over waren is over de meerwaarde van zo’n community. De zaken die men hierbij aanhaalde is steun, verbinding en veiligheid.

## 8. Beroepsproduct

---

Het beroepsproduct zal inspelen op de noden en opmerkingen die de respondenten aangaven. Er wordt een voorstel opgericht naar Howest toe om zo’n community op te starten, deze community zal tegemoetkomen aan de bovenstaande genoemde zaken.

Met deze community kan verschillende kanten uitgegaan worden, er kan geopteerd worden om bijeenkomsten te organiseren om met elkaar te interageren en/of problemen te melden. Deze problemen en/of noden kunnen aangekaart worden in groep naar de hogeschool toe. Tevens kunnen er ook activiteiten en andere zaken, zoals webinars, gastsprekers, en dergelijke georganiseerd worden. Belangrijk is dat bij de opstart er natuurlijk ook deelnemers worden gerekruteerd, dit zal dienen te gebeuren aan de hand van een oproep op het Howest-platform Leho. Zodanig dat de studenten die schoollopen op Howest en hier nood aan ervaren op de hoogte gebracht worden van het bestaan van de LGBTQ+ community.

Dit zou een handig startpunt zijn voor Howest om aan te tonen dat zij een inclusieve school zijn en dat zij ieder individu met open armen ontvangt. Hiermee kan men ook de ervaringen

van deze studenten optimaliseren en ervoor zorgen dat ook zij een beter welzijn ervaren binnen de school.

Het beroepsproduct bevat een voorstel gericht naar Howest voor het opstarten van een LGBTQ+ community op hun hogeschool. Daar de tijd beperkt is in het zelf oprichten van een community werd geopteerd om een voorstel op te stellen. Hierin worden de verscheidene opties en belangrijke zaken genoteerd die Howest dient mee te nemen wanneer de community zal worden opgestart.

Dit voorstel zal in een document gegoten worden zodanig dat Howest een schriftelijk document heeft waarop men steeds kan terugvallen indien nodig. Echter zal dit voorstel ook indien gewenst kunnen bijgestaan worden door een mondelinge toelichting aan Howest (Stuvo). Dit voorstel zal ook doorgestuurd worden naar het bureau voor studievoorzieningen van Howest, zodanig dat zij weet hebben van een mogelijke community.



## Referentielijst

---

Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek!* (2de editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.

Bouris, A., Guilamo-Ramos, V., Pickard, A., Shiu, C., Loosier, P. S., Dittus, P., Gloppen, K., & Michael Waldmiller, J. (2010). A Systematic Review of Parental Influences on the Health and Well-Being of Lesbian, Gay, and Bisexual Youth: Time for a New Public Health Research and Practice Agenda. *The Journal of Primary Prevention*, 31(5–6), 273–309.  
<https://doi.org/10.1007/s10935-010-0229-1>

Brown, R.P., Melchiono, M.W. (2006). Health concerns of sexual minority adolescent girls, *Current Opinion in Pediatrics*, 18(4): 359-364.

Çavaria. (z.d.). *Aangiftebereidheid van slachtoffers van holebi- en transfoob geweld* | çavaria. Geraadpleegd op 20 maart 2020, van <https://cavaria.be/aangiftebereidheid-van-slachtoffers-van-holebi-en-transfoob-geweld>

Çavaria. (2019). *Vlaamse LGBT+ schoolklimaat enquête 2016-2017*. Geraadpleegd van [https://cavaria.be/sites/default/files/2019-04/scholierenenquete\\_2017\\_nl.pdf](https://cavaria.be/sites/default/files/2019-04/scholierenenquete_2017_nl.pdf)

Dewaele, A., Van Houtte, M., & Cox, N. (2008). *De schoolloopbaan van holebi-en heterojongeren*. Geraadpleegd van <https://www.steunpuntgelijkekansen.be/wp-content/uploads/II.5-De-schoolloopbaan-van-holebi-en-heterojongeren.pdf>

Dewaele, A., Vincke, J., Cox, N., Dhaenens, F. (2009). *Het discours van jongeren over man-vrouw rolpatronen en holebiseksualiteit, over flexen, players en metroseksuelen*. Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Universiteit Antwerpen – Universiteit Hasselt)

Dewaele, A., Van Houtte, M. (2010). *Zichtbaarheid- en discriminatiemanagement bij holebi-jongeren*. Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Universiteit Antwerpen – Universiteit Gent)

*Discriminatie: enkele verduidelijkingen*. (z.d.). Unia. Geraadpleegd op 12 november 2020, van <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/discriminatie-enkele-verduidelijkingen>

Eisenberg, M. E., & Resnick, M. D. (2006). Suicidality among Gay, Lesbian and Bisexual

Youth: The Role of Protective Factors. *Journal of Adolescent Health*, 39(5), 662–668.

<https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2006.04.024>

Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L., & Keisling, M. (2011).

Injustice at every turn: A report of the National Transgender Discrimination Survey.

Geraadpleegd van Washington, DC

Grossman, A. H. et al. (2009). Lesbian, gay, bisexual and transgender youth talk about experiencing and coping with school violence: a qualitative study. *Journal of LGBT youth* 6(1), 24-46.

GSA Coördinatoren. (2020, 2 december). GSA Netwerk. <https://www.gsanetwerk.nl/gsa>

[coördinatoren/](https://www.gsanetwerk.nl/gsa-coördinatoren/)

Holebifederatie. (2009) *Oog voor seksuele identiteit: gids voor hulpverleners met checklist.*

(pdf). Aerts, Y. <https://www.zorg-en>

[gezondheid.be/sites/default/files/atoms/files/80%20Tinten%202018%20-](https://www.zorg-en-gezondheid.be/sites/default/files/atoms/files/80%20Tinten%202018%20-%20Oog%20voor%20seksuele%20identiteit.%20Gids%20voor%20hulpverleners%20met%20checklist%20%28Holebifederatie%202009%29.pdf?fbclid=IwAR2LrHAjZCKQlsRR5jjQMFGmr5n0j5jn-DanNZAQH8iI2RZmGiRhTvG8Xys)

[%20Oog%20voor%20seksuele%20identiteit.%20Gids%20voor%20hulpverleners%20met%20checklist%20%28Holebifederatie%202009%29.pdf?fbclid=IwAR2LrHAjZCKQlsRR5jjQMFGmr5n0j5jn-DanNZAQH8iI2RZmGiRhTvG8Xys](https://www.zorg-en-gezondheid.be/sites/default/files/atoms/files/80%20Tinten%202018%20-%20Oog%20voor%20seksuele%20identiteit.%20Gids%20voor%20hulpverleners%20met%20checklist%20%28Holebifederatie%202009%29.pdf?fbclid=IwAR2LrHAjZCKQlsRR5jjQMFGmr5n0j5jn-DanNZAQH8iI2RZmGiRhTvG8Xys)

J. Motmans, persoonlijke communicatie, 29 februari 2020.

King, M., Semlyen, J., Tai, S. S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., & Nazareth, I.

(2008). A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people. *BMC Psychiatry*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.1186/1471-244x-8-70>

Kuyper, L. (2015). *Jongeren en seksuele oriëntatie: ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren.* Geraadpleegd van

[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2015/Jongeren\\_en\\_seksuele\\_orientatie](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2015/Jongeren_en_seksuele_orientatie)

Liu, R. T., & Mustanski, B. (2012). Suicidal Ideation and Self-Harm in Lesbian, Gay,

Bisexual, and Transgender Youth. *American Journal of Preventive Medicine*, 42(3), 221–228.

<https://doi.org/10.1016/j.amepre.2011.10.023>

Lumi. (z.d.). *Waarom hebben LGBT+ jongeren vaker mentale moeilijkheden*. Geraadpleegd op 11 november 2020, van <https://www.lumi.be/info/waarom-hebben-lgbt-jongeren-vaker-mentale-moeilijkheden>

McGuire, J. K., Anderson, C. R., Toomey, R. B., & Russell, S. T. (2010). School Climate for Transgender Youth: A Mixed Method Investigation of Student Experiences and School Responses. *Journal of Youth and Adolescence*, 39(10), 1175–1188. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1007/s10964-010-9540-7>

Missiaen, J., & H.S. (2016). *Onderzoek naar het psychisch welzijn van vlaamse holebi's en/of transgender personen*. Universiteit Gent. <https://www.vlesp.be/assets/pdf/onderzoeksrapport-lgbt-studie-nl-165127.pdf>

Motmans, J., De Biolley, I., & Debunne, S. (2009). *"Leven als transgender in België: de sociale en juridische situatie van transgender personen in kaart gebracht"*. Geraadpleegd van [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/34%20-%20Transgender\\_NL.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/34%20-%20Transgender_NL.pdf)

Motmans, J., Wyverkens, E., & Defreyne, J. (2017). *Leven als transgender persoon in België: tien jaar later*. Geraadpleegd van [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/118\\_-\\_leven\\_als\\_transgender\\_persoon\\_in\\_belgie.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/118_-_leven_als_transgender_persoon_in_belgie.pdf)

Needham, B. L., & Austin, E. L. (2010). Sexual Orientation, Parental Support, and Health During the Transition to Young Adulthood. *Journal of Youth and Adolescence*, 39(10), 1189–1198. <https://doi.org/10.1007/s10964-010-9533-6>

P. Van Raemdonck, persoonlijke communicatie, 12 maart 2020.

Pizmony-Levy, O. (2018). *The 2018 Dutch National School Climate Survey Report*. <https://www.coc.nl/wp-content/uploads/2018/12/The-2018-Dutch-National-School-Climate-Survey-Report.pdf>

Portzky, M. (2015). *Portzky's Palliatieve Palletschaal*. Hogrefe Uitgevers Amsterdam.

*Pride Month 2020: Recovery in the LGBTQ community.* (2020, 3 juni). [Foto].  
<https://attcnetwork.org/centers/great-lakes-attc/news/pride-month-2020-recovery-lgbtq-community>. <https://attcnetwork.org/centers/great-lakes-attc/news/pride-month-2020-recovery-lgbtq-community>

Schoonacker, M., Dumon, E., Louckx, F. (2009). *Welebi: Onderzoek naar het mentaal en sociaalwelbevinden van lesbische en biseksuele meisjes*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap – Vrije Universiteit Brussel – Vakgroep Medische Sociologie

Thio, S., Bos, H., Wormgoor, T., & Kaufmann, R. (2015). Ervaren stigmatisering onder transgenderjongeren in Nederland. *Pedagogiek*, 35(2), 110–127. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.5117/ped2015.2.thio>

T'Sjoen, G., Van Trotsenburg, M. & Gijs, L. (2013). *Transgenderzorg*. Leuven: Acco.

Transgenderinfopunt. (z.d.). *Transgender Infopunt / school /*. Geraadpleegd op 20 maart 2020, van <http://transgenderinfo.be/m/leven/school/>

Vincke, J., Dewaele, A., Van den Berghe, W., & Cox, N. (2006). Zzzip: “een statistisch onderzoek met oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi's”. Brussel: Ministerie van de Vlaamse gemeenschap gelijke kansen in Vlaanderen.

Vincke, J., Dewaele, A., Vanden Berghe, W., & Cox, N. (2008) Discriminatie van holebi's op de werkvloer. Over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het 'roze' plafond. Rapport voor het centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Universiteit Gent.

World Health Organization (2008), Suicide prevention (SUPRE), [http://www.who.int/mental\\_health/prevention/suicide](http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide)

Zelfmoordlijn1813. (z.d.). *Bijlage 2: Achtergrondinformatie* (pdf). Zelfmoordlijn1813. [https://www.zelfmoord1813.be/sites/default/files/BIJLAGE\\_2.pdf](https://www.zelfmoord1813.be/sites/default/files/BIJLAGE_2.pdf)

1. Uitleg genderdiversiteit

# DE GENDERKOEK

Ieder denkt dat hij weet wat gender is, maar toch blijkt het altijd toch net iets complexer. Het is niet binair. Niet of/of. Soms zelfs en/en. Een beetje dit, een beetje dat. Een hele koek kortom, en daarom de moeite waard om er je tanden eens in te zetten: wie ben jij?

**IDENTITEIT**

**ROMANTISCHE AANTREKKING**

**EXPRESSIE**

**GESLACHT**

**SEKSUELE AANTREKKING**

**GENDERIDENTITEIT**

Genderloos → Vrouwelijk → Manachtig

5 teevallige combinaties met mogelijke namen: vrouw, man, tweeslachtig, genderqueer, genderloos

**GENDEREXPRESSIE**

Genderneutraal → Feminien → Masculien

5 teevallige combinaties met mogelijke namen: butch, femme, androgyn, genderneutraal, ruuch

**BIOLOGISCH GESLACHT**

Geslachtloos → Vrouwelijk → Mannelijk

5 teevallige combinaties met mogelijke namen: mannetje, vrouwtje, intersekueel, transman, transvrouw

**SEKSUELE AANTREKKING**

Niemand → Vrouwelijk/feminien/vrouwelijk\* → Manachtig/masculien/mannelijk\*

5 teevallige combinaties met mogelijke namen: homo, gynofiel, lesbisch, biseksueel, hetero

**ROMANTISCHE AANTREKKING**

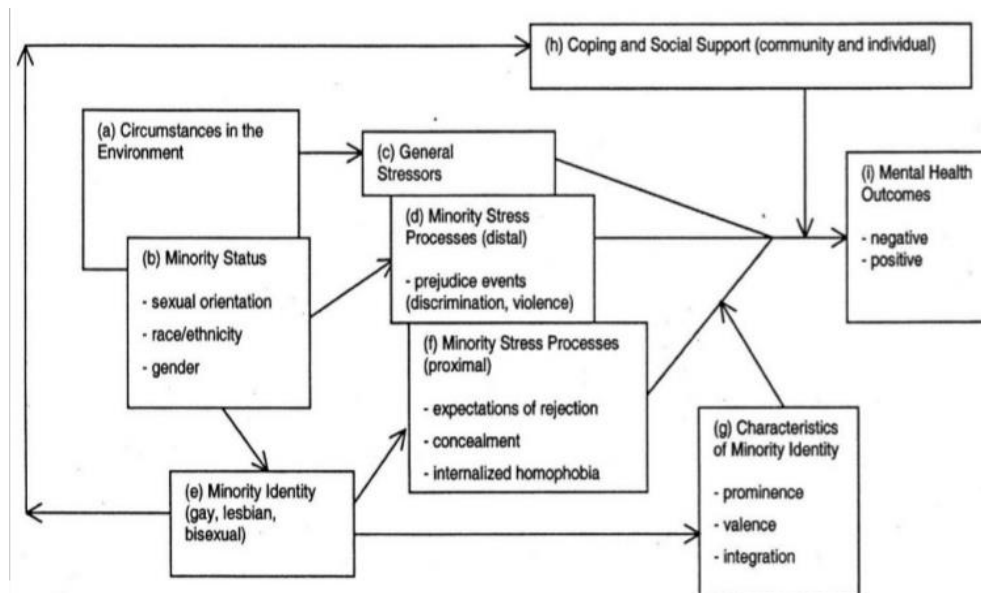
Niemand → Vrouwelijk/feminien/vrouwelijk\* → Manachtig/masculien/mannelijk\*

5 teevallige combinaties met mogelijke namen: hetero, lesbisch, biseksueel, asexualiteit, biseksueel

\* omcirkelen wat meest van belang is

**CAVARI**  
PROBLEEM VOOR HET IS IN TE ZEGGEN naar The Genderbread Person v2.0 by "It's pronounced Metrosexual"

2. Minority Stress Model (Meyer, 2003)



### 3. Bijlage 3: begeleidende mail respondenten diepte-interview

---

Beste mevrouw/mijnheer,

Mijn naam is Maximo Meerschaut. Ik ben laatstejaarsstudent Toegepaste Psychologie aan de Howest te Brugge. Naar aanleiding van het behalen van mijn diploma ben ik bezig met mijn bachelorproef. Hierbij doe ik onderzoek naar de gender en seksuele diversiteit op Howest om zo een voorstel tot het opstarten van een community voor te leggen.

Met betrekking tot dit onderzoek ben ik op zoek naar enkele respondenten die wensen mee te werken aan mijn eindwerk. Ik vind het belangrijk dat ik de ervaringen, meningen en noden van de betrokken personen kan verwerken in mijn beroepsproduct. Daarom is het belangrijk dat ik enkele zaken kan afoetsen bij u.

Deze afoetsing wens ik te verwezenlijken door het afnemen van een gedeeltelijk gestructureerd interview. Dit interview zal ongeveer een uur in beslag nemen, indien u graag de leidraad van het interview ontvangt stuur ik u deze zo snel mogelijk door.

Indien u bereid bent om mee te werken aan mijn onderzoek hoor ik het graag!

Voor verdere informatie kunt u mij altijd bereiken via mijn telefoonnummer 0499 63 97 23 of mijn e-mailadres: [maximo.meerschaut@student.howest.be](mailto:maximo.meerschaut@student.howest.be). Indien u liever heeft dat ik mijn onderzoek en meer informatie hieromtrent persoonlijk kom toelichten ben ik hiertoe zeker en vast bereid.

Alvast bedankt.

Met vriendelijke groeten,  
Maximo Meerschaut



Brugge

Geachte,

Als laatste jaarstudent bachelor Toegepaste psychologie doe ik een praktijkgericht onderzoek naar de ervaring van gender en seksuele diversiteit bij Howest-studenten. De titel van mijn bachelorproef is LGBTQ+ community op Howest. Een kwalitatief onderzoek naar de rol van een community in het bereiken van een inclusieve hogeschool op vlak van genderidentiteit en seksuele voorkeur.

Dit onderzoek wil nagaan of Howest een inclusieve school kan zijn voor LGBTQ+ studenten en of er een mogelijkheid is tot het opstarten van een community voor deze doelgroep. Verder wordt ook onderzocht wat de rol van een LGBTQ+ community kan betekenen in het streven naar een inclusieve hogeschool op vlak van genderidentiteit en seksuele voorkeur.

Ik wil u vragen mee te werken aan dit onderzoek door het beantwoorden van enkele vragen met betrekking tot uw ervaring als hogeschoolstudent, student Gender en Diversiteit en Howest-docent. Dit zal maximaal één uur in beslag nemen.

Het onderzoek en de verwerking is zo opgezet dat uw anonimiteit en/of vertrouwelijke behandeling van uw gegevens strikt gewaarborgd is. De verkregen informatie wordt geanonimiseerd en kan u steeds opvragen om na te kijken en indien gewenst aan te passen.

In bijgevoegde brief vindt u alle informatie over het onderzoek alsook een toestemmingsverklaring dat u bereid bent deel te nemen. Alhoewel uw participatie niet verplicht is, is ze van onschatbare waarde voor de dataverzameling van dit onderzoek en het welslagen van mijn bachelorproef. Ik ben u oprecht dankbaar voor uw medewerking.

Mocht u naar aanleiding van het doornemen van de informatie nog vragen hebben, neem gerust contact met me op.

Ik hoop alvast op uw positieve respons, en dank u alvast voor uw interesse en medewerking.

Met vriendelijke groet,

Maximo Meerschaut

Contactgegevens:

Telefoonnummer: 0499 63 97 23

E-mailadres: [maximo.meerschaut@student.howest.be](mailto:maximo.meerschaut@student.howest.be)



## 5. Bijlage 5: informatiebrief voor proefpersonen

---



### INFORMATIEBRIEF

---

*LGBTQ+ community op Howest. Een kwalitatief onderzoek naar de rol van een community in het bereiken van een inclusieve hogeschool op vlak van genderidentiteit en seksuele voorkeur.*

#### **Doel van de studie**

Het betreft een studie in het kader van het behalen van de bachelorproef Toegepaste Psychologie HOWEST: Professionele Bachelors, Brugge. De promotor van het onderzoek is Elia Wyverkens, St Jorisstraat, 71, 8000 Brugge, Tel: 050/33.32.68.

#### **Beschrijving van de studie**

Het onderzoek gaat na of Howest een gender en seksuele diverse inclusieve hogeschool is en welke noden LGBTQ+ personen nodig achten om een optimaal gevoel van welzijn te ervaren binnen Howest. Dit gebeurt aan de hand van een semi-gestructureerd diepte-interview. Verder wordt ook nagegaan wat de rol zou kunnen zijn van een LGBTQ+ community op de hogeschool.

#### **Wat wordt verwacht van de deelnemer?**

---

##### **Deelname en beëindiging**

De deelname aan dit onderzoek vindt plaats op vrijwillige basis. U kan op elk ogenblik uw deelname stopzetten. Niet deelnemen aan dit onderzoek zal geen enkele invloed hebben op uw werkrelatie met de onderzoeker of de directie van uw instelling. Als u vragen heeft over het onderzoek dan kan u de onderzoeker steeds bereiken op mail: [maximo.meerschaut@student.howest.be](mailto:maximo.meerschaut@student.howest.be) of telefoonnummer: 0499 63 97 23.

##### **Procedures**

Wat betreft de procedure gaat deze deelname als volgt: het is belangrijk dat u zo eerlijk mogelijk antwoord op deze interviewvragen. Ik stel u enkele vragen waarop u uw eigen ervaringen/mening mag verkondigen. Indien er iets niet duidelijk is mag u dit zeker en vast vermelden. Deze deelname zal ongeveer één uur van uw tijd in beslag nemen.

##### **Verder verloop van het onderzoek:**

De data worden verzameld tot april 2021. De analyse van de interviews zal onmiddellijk na de verzameling gebeuren. Tot de periode van mei 2021 zal u nog de gelegenheid hebben om deze resultaten op te vragen ter controle. In de loop van mei 2021 worden de resultaten gebundeld in een proefschrift.

##### **Kosten**

Deelnemen aan dit onderzoek brengt voor de deelnemer geen kosten met zich mee.



**Vergoeding**

Er wordt geen vergoeding voorzien voor deelname aan het onderzoek.

**Vertrouwelijkheid**

In overeenstemming met de privacywet van 2018, zal uw persoonlijke levenssfeer worden gerespecteerd en zal u toegang krijgen tot de verzamelde gegevens indien u dit wenst. U kan dit aan de onderzoeker kenbaar maken.

Uw anonimiteit is bij het afnemen van het onderzoek volledig gegarandeerd. Concreet betekent dit dat de gegevens anoniem verwerkt worden. Daartoe krijgt elke proefpersoon die deelneemt een nummer. De toestemmingsverklaringen worden apart bewaard, zodat niemand een verband kan leggen tussen de antwoorden en de persoon die ze gegeven heeft.

Na het verwerken van de data door Maximo Meerschaut en de verdediging van de bachelorproef worden de toestemmingsverklaringen en het verzamelde materiaal vernietigd.

**Contactpersoon**

Als u aanvullende informatie wenst over de studie, kunt u in de loop van de studie op elk ogenblik contact opnemen met :

Maximo Meerschaut

0499 63 97 23

[Maximo.meerschaut@student.howest.be](mailto:Maximo.meerschaut@student.howest.be)

## 6. Bijlage 6: vragen semi-gestructureerd interview

---

### Algemene toelichting voor iedere deelnemer

#### Korte schets van het onderzoek.

Hallo (persoon X), allereerst bedankt voor het deelnemen aan mijn onderzoek. Eerst geef ik graag kort een woordje uitleg over waar mijn onderzoek juist over gaat. Mijn onderzoek gaat over het creëren van een inclusieve hogeschool, in dit geval gaat dit over Howest Brugge. De inclusie bevat voornamelijk dat personen met een andere gender of seksuele geaardheid zich geaccepteerd voelen in Howest. Het doel van dit onderzoek is om een voorstel op te stellen omtrent het opstarten van een community met verschillende hogeschoolstudenten met een andere gender/geaardheid. Zo kunnen we Howest (nog) inclusiever maken!

#### Toelichting en ondertekenen van informed consent.

Voor het onderzoek zo goed mogelijk te laten verlopen en om jou ervan te verzekeren dat alle informatie anoniem zal verwerkt worden. Bij deze wil ik ook zeggen dat je indien je dit wenst altijd kan stoppen met het deelnemen aan mijn onderzoek, toch hoop ik dat je het ziet zitten om samen met mij mijn onderzoek zo goed mogelijk af te sluiten.

### 6.1. Vragen voor studenten Howest

---

#### *Deel 1: beleving*

---

Hoe ervaar je je eigen gender als je dit wilt delen met me?

Je hebt daarnet kort even verteld over je eigen gender, heb je het gevoel dat je dit kan uitdrukken in de hogeschool als student?

Hoe geaccepteerd voel je je op Howest door medestudenten en door het personeel?

Ben je al in aanraking gekomen met discriminatie. En zo ja hoe?

Heb je zelf al informatie rond de thema's gender en seksualiteit aan bod zien komen in de lessen op Howest?

Wat maakt dat je je goed voelt of wat zou je beter doen voelen in de hogeschool?

Wat zijn je ervaringen met betrekking tot het omgaan met gender en seksuele diversiteit op Howest?

Welke positieve ervaringen heb je reeds mogen ervaren?

Welke negatieve ervaringen heb je reeds mogen ervaren?

Zit u in een vereniging die zich inzet voor mensen met een andere seksuele geaardheid/gender?

Zo ja, welke positieve ervaringen heeft u hiermee?

Zo ja, welke negatieve ervaringen heeft u hiermee?

Wat zou volgens u anders kunnen gedaan worden?

Wat denkt u dat de meerwaarde zou kunnen zijn van een vereniging/community voor LGBTQ+ studenten?

#### Tussentijds samenvatten

#### *Deel 2: verdieping*

---

Wat betekent voor jou een inclusieve school?

Wat zou, als je kon dromen, een ideale aanpak zijn van een hogeschool?

Wat zou volgens u Howest allemaal kunnen doen om een inclusieve school te zijn?

Wat zou voor jou een verschil kunnen om je in onze hogeschool (meer op je plek te voelen) zodat deze gendervriendelijk (andere genderbelevingen even welkom zijn) aanvoelt

Wat zou, als je kon dromen, een ideale aanpak zijn van een hogeschool?

Wat gaat er nu goed?

Waar wil je nog meer van?

Ik ga nu enkele voorbeelden geven met betrekking tot het aanpakken van diversiteit en inclusie. Zou jij deze kunnen rangschikken volgens wat voor jou good practices zijn en bad practices?

Meer neutrale toiletten (1)

Genderneutrale aansprekingsvormen (2)

Weigeren de student op de gewenste manier aan te spreken. (3)

Gewenste pronouns gebruiken door lectoren en personeel. (4)

Leerstof over verschillende genders en geaardheden. (5)

Genderstereotype afbeeldingen gebruiken in lessen. (6)

Ongewenste coming-out van transgender personen. (7)

Aan welke interventies denk je zodat het meer diverser aanvoelt voor jou?

Ik zal nu kort enkele scenario's schetsen over een inclusieve school, waarna ik zal vragen om jouw voorkeur te uiten en waarom?

Een hogeschool biedt haar studenten de mogelijkheid aan om een roepnaam te gebruiken.

Een hogeschool waar het beleid naar voornaamwoorden aangepast wordt.

Een hogeschool heeft genderneutrale toiletten en aangepaste structuur.

Een hogeschool biedt informatie aan over gender en seksuele geaardheid aan in haar opleidingen.

Er is een actieve community op een hogeschool die heel wat activiteiten uitvoert. Een actieve community is een gemeenschap voor LGBTQ+ studenten die openlijk zichtbaar is en die verschillende acties voert.

Er is een actieve community op een hogeschool met zichtbare activiteiten en ondersteuning van docenten.

Als je deze voorbeelden hoort, welke zouden dan voor jou de beste manier zijn voor inclusie en waarom?

Ik heb reeds enkele ideeën voor de naam van de community, zou jij deze volgens voorkeur willen rangschikken.

Incluwest

#BeyondTheLabels

All of Us

IncludeYou

Heb je zelf nog enige suggesties over een naam voor een community.

Wat mij betreft kunnen we dit interview afsluiten of zijn er nog bepaalde zaken die jij wenst toe te voegen?

Verder wil ik jou heel hard bedanken voor jouw medewerking aan mijn onderzoek.

## 6.2. Vragen voor Stuvo-medewerker

---

### *Deel 1: beleving*

---

Hoe ervaar je je eigen gender en seksuele voorkeur, als je dit wilt delen met me?

Hoe ervaar je jouw werkplek, in de zin van diversiteit?

Hoe inclusief ervaar jij Howest?

## *Deel 2: verdieping*

---

Hoe ziet stuvo een gender en seksuele diversiteit inclusie op Howest?

Ik zal nu kort enkele scenario's schetsen over een inclusieve school, waarna ik zal vragen om jouw voorkeur te uiten en waarom?

Een hogeschool biedt haar studenten de mogelijkheid aan om een roepnaam te gebruiken.

Een hogeschool waar het beleid naar voornaamwoorden aangepast wordt.

Een hogeschool heeft genderneutrale toiletten en aangepaste structuur.

Een hogeschool biedt informatie aan over gender en seksuele geaardheid aan in haar opleidingen.

Er is een actieve community op een hogeschool die heel wat activiteiten uitvoert. Een actieve community is een gemeenschap voor LGBTQ+ studenten die openlijk zichtbaar is en die verschillende acties voert.

Er is een actieve community op een hogeschool met zichtbare activiteiten en ondersteuning van docenten.

Als je deze voorbeelden hoort, welke zouden dan voor jou de beste manier zijn voor inclusie en waarom?

Wat is uw visie op een community binnen Howest, die zich ontfermt over LGBTQ+ studenten?

Wat zou volgens u hiervan een meerwaarde kunnen zijn?

Welke obstakels/moeilijkheden voorziet u omtrent deze community?

Hoe ziet u dit praktisch geregeld?

Denkt u dat er een draagvlak zou zijn omtrent zo'n community?

Directie, stuvo, lectoren,...

Heeft u enig idee welke lector hier zijn/haar schouders zou kunnen onder zetten?

## *6.3. Vragen voor docent Howest Brugge*

---

### *Deel 1: beleving*

---

Hoe ervaar je je eigen gender en seksuele voorkeur als je dit wilt delen met me?

Hoe ervaar je jouw werkplek, in de zin van diversiteit?

Hoe inclusief ervaar jij Howest?

### *Deel 2: verdieping*

---

Heeft u enige kennis over het thema gender en LGBTQ+ diversiteit?

Zo ja, wat weet u zoal?

Denkt u dat er veel LGBTQ+ studenten aanwezig zijn binnen Howest (Brugge)?

Hoe ziet u een gender en seksuele diversiteit inclusie op Howest?

Wat is uw visie op een community binnen Howest, die zich ontfermt over LGBTQ+ studenten?

Wat zou volgens u hiervan een meerwaarde kunnen zijn?

Welke obstakels/moeilijkheden voorziet u omtrent deze community?

Hoe ziet u dit praktisch geregeld?

Denkt u dat er een draagvlak zou zijn omtrent zo'n community?

Directie, stuvo, lectoren,...

Heeft u enig idee welke lector hier zijn/haar schouders zou kunnen onder zetten?

Hoe ziet u dit thema geïntegreerd in de opleidingsonderdelen?

Wat zou helpend kunnen zijn omtrent het bespreekbaar maken van dit onderwerp?

Wat zou helpend kunnen zijn omtrent het promoten van een community en meer zichtbaarheid?

#### 6.4. Vragen voor studenten Master Gender & Diversiteit

---

##### *Deel 1: beleving*

---

Hoe ervaar je je eigen gender als je dit wilt delen met me?

Zit u in een vereniging die zich inzet voor mensen met een andere seksuele geaardheid/gender?

    Zo ja, welke positieve ervaringen heeft u hiermee?

    Zo ja, welke negatieve ervaringen heeft u hiermee?

    Wat zou volgens u anders kunnen gedaan worden?

Wat denkt u dat de meerwaarde is van een vereniging/community voor LGBTQ+ studenten?

##### *Deel 2: verdieping*

---

Heeft u reeds weet van de aanwezigheid van een LGBTQ+ community op een school die opkomt voor LGBTQ+ studenten en die acties hiervoor voert? Zo ja, welke?

Wat betekent voor jou een inclusieve hogeschool?

Wat vindt u dat een inclusieve school zou moeten voorzien, in kader van gender en seksuele inclusiviteit?

Aan welke interventies denk je zodat het meer diverser aanvoelt voor jou?

Ik zal nu kort enkele scenario's schetsen over een inclusieve hogeschool, waarna ik zal vragen om jouw voorkeur te uiten en waarom?

    Een hogeschool biedt haar studenten de mogelijkheid aan om een roepnaam te gebruiken.

    Een hogeschool waar het beleid naar voornaamwoorden aangepast wordt.

    Een hogeschool heeft genderneutrale toiletten en aangepaste structuur.

    Een hogeschool biedt informatie aan over gender en seksuele geaardheid aan in haar opleidingen.

    Er is een actieve community op een hogeschool die heel wat activiteiten uitvoert.

    Er is een actieve community op een hogeschool met zichtbare activiteiten en ondersteuning van docenten.

    Als je deze voorbeelden hoort, welke zouden dan voor jou de beste manier zijn voor inclusie en waarom?

Hoe denkt u dat diversiteit kan verbeterd worden op niveau van studenten/aansprekingsvormen/infrastructuur/docentenniveau?

Wat zou volgens u bijdragen aan positieve ervaringen voor LGBTQ+ studenten in het hoger onderwijs?

Ik zou graag een community opstarten op de hogeschool waar ik school loop, wat is volgens u een vereiste om deze community goed te promoten, staande te houden?

Ik heb enkele good practices opgelijst, op welke van deze zou jij prioritair inzetten en waarom?

    Meer genderneutrale toiletten

    Genderneutrale aansprekingsvormen

Ondersteunen van een genderinclusieve community.  
Gewenste pronouns gebruiken door lectoren en personeel.  
Leerstof over verschillende genders en geaardheden.

Wat zou de ideale aanpak zijn om tot een gender en seksuele diversiteit inclusieve school te komen?

Ik heb reeds enkele ideeën voor de naam van de community, zou jij deze volgens voorkeur willen rangschikken.

Incluwest  
#BeyondTheLabels  
All of Us  
IncludeYou

Heb je zelf nog enige suggesties over een naam voor een community.

Wat mij betreft kunnen we dit interview afsluiten of zijn er nog bepaalde zaken die jij wenst toe te voegen?

Verder wil ik jou heel hard bedanken voor jouw medewerking aan mijn onderzoek.

### 6.5.Drop-off vragen

---

Hallo,

Aangezien u deze link heeft gekregen bent u geïnteresseerd in het helpen aan mijn onderzoek. Mijn onderzoek gaat over de wens naar een inclusieve school met betrekking tot gender en seksuele geaardheid. Aan de hand van mijn onderzoek wens ik te weten te komen wat een community allemaal moet bevatten om een zo goed mogelijk effect te hebben op hogeschoolstudenten. Het doel van mijn onderzoek is dan ook om een voorstel op te stellen naar Howest Brugge toe om zo'n community op te starten waar iedere student met een andere gender/seksuele geaardheid terecht kan.

Bij deze wil ik benadrukken dat de informatie die ik zal verkrijgen van u geanonimiseerd zal worden tijdens de verwerking. Verder heeft u ook het recht om uw toestemming op ieder moment weer in te trekken zonder een reden te moeten opgeven. Niet deelnemen aan dit onderzoek zal geen enkele invloed hebben op de relatie met de onderzoeker of met de behandelaar/directie van de instelling.

Indien u toestemt tot deelname aan het onderzoek, gelieve dit vinkje aan te vinken.

Dan vraag ik u om nog enkele noodzakelijke gegevens in te vullen:

Wat is uw leeftijd (in jaren)?

Wat is uw gender? Definitie gender: de innerlijke beleving van het vrouw en/of/noch man zijn. Dit wordt ook de 'psychische identiteit' genoemd.

Wat is uw seksuele geaardheid?

Welke opleiding volgt u? (campus)

Indien u graag de resultaten van het onderzoek wenst na het afsluiten van mijn onderzoek, gelieve uw e-mailadres achter te laten.

Heeft u verder nog opmerkingen in kader van het onderzoek?

Alvast bedankt voor uw medewerking!

**Bacheloropleiding Toegepaste Psychologie**  
**MODEL 1**  
**Toestemmingsverklaring**

Voor deelname aan onderzoek in het kader van de Bachelorproef:  
LGBTQ+ community op Howest  
Een kwalitatief onderzoek naar de rol van een community in het bereiken van een inclusieve hogeschool op vlak van genderidentiteit en seksuele voorkeur.

- (1) Ik ben over het onderzoek geïnformeerd. Ik heb de schriftelijke informatie gelezen.
- (2) Ik ben in de gelegenheid gesteld om vragen over het onderzoek te stellen.
- (3) Ik heb over mijn deelname aan het onderzoek kunnen nadenken.
- (4) Ik heb het recht mijn toestemming op ieder moment weer in te trekken zonder dat ik daarvoor een reden hoeft te geven. Niet deelnemen aan dit onderzoek zal geen enkele invloed hebben op de relatie met de onderzoeker of met de behandelaar/directie van de instelling.

Ik stem toe met deelname aan het onderzoek.

Naam:

Geboortedatum:

Adres:

Telefoon- of Gsm-nummer:

E-mail:

Handtekening:

Datum:

---

Ondergetekende, verantwoordelijke onderzoeker, verklaart dat de hierboven genoemde persoon zowel schriftelijk als mondeling over het bovenvermelde onderzoek is geïnformeerd.

Naam: Maximo Meerschaut

Functie: Student-onderzoeker

Handtekening:

Datum:

**INLICHTINGENFICHE VALORISATIEPETER OF –METER  
TOE TE VOEGEN AAN DE PAPER ÉN DE BACHELORPROEF**

**Student:** Maximo Meerschaut

**(Voorlopige) titel bachelorproef:** LGBTQ+ community op HoWest.

**Voornaam en naam valorisatiepeter of –meter:** Philippe Van Raemdonck

**Functie valorisatiepeter of -meter (ev. met een korte omschrijving):** Contextueel  
therapeut. Hij legt specifieke klemtonen en richt zich tot de menselijke relaties die we  
aangaan en invloed van ons gezin. Hij is werkzaam in het CAW en heeft een eigen  
praktijk te Gent.

**Naam organisatie:** /

**Ondernemingsnummer:** /

**Type organisatie:**         profit  
                                      social profit (behalve overheden en onderwijsinstellingen)  
                                      overheid  
                                      onderwijsinstelling

**Werkadres:** Snoekstraat 23, 9000 te Gent.

**Telefoon of GSM:** 0476/ 90 12 15

**E-mailadres:** philippe@bijdetherapeut.be

**Korte toelichting bij de keuze voor deze valorisatiepeter of -meter:**

Ik vond hem via de site ‘vind een therapeut’ en las zijn introductie, praktische informatie  
en specialisaties. Verder bekeek ik ook zijn eigen website. Ik zag dan dat hij samenwerkt  
met het Transgender Infopunt, wat handig kan zijn voor mijn onderzoek. Hij is ook  
toegankelijk, zowel qua bereikbaarheid van zijn praktijk als contactpersoon.

**Korte omschrijving van het resultaat van het overleg met de valorisatiepeter of –  
meter voor de bachelorproef:**

Eerst en vooral heb ik kort geschetst waar ik tot nu toe stond met mijn onderzoek en wat  
mijn doel is. Verder hebben we ook gesproken over mijn motivatie en hoe ik het denk aan



te pakken volgend jaar met mijn daadwerkelijk onderzoek. Ik heb ook gesproken over mijn eindwerk in het middelbaar over transseksualiteit. Naarmate het gesprek vorderde gaf meneer Van Raemdonck aan deze rol op zich te willen nemen.

## 9. Toelating databank

**howest.be**

Howest, De Hogeschool  
West-Vlaanderen  
Bibliotheek  
Sint-Jorisstraat 71  
8000 Brugge

**Luik in te vullen door de student:**

Ik,  
ondergetekende, Maximo Meerschaut

geef de Hogeschool West-Vlaanderen hierbij uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk

de toelating om\*:

- de volledige tekst\*
- de samenvatting\*
- de bibliografische informatie\* (titel, auteur, stagebedrijf, ...)

GEEN toelating om\*:

het eindwerk met als titel:  
LGSTQ + community op Howest Een kwalitatief onderzoek naar de rol van een community in het bereiken van een inclusieve hogeschool op vlak van genderidentiteit en seksuele voorkeuren

evenals alle nuttige en praktische informatie omtrent dit eindwerk op te nemen in een daartoe speciaal opgezette databank (<http://dspace.howest.be>) en deze databank via het internet toegankelijk te maken voor alle mogelijke geïnteresseerden. Ik geef de hogeschool eveneens de toelating het hierboven aangekruiste te gebruiken voor afgeleide producten, zoals daar zijn: abstractenverzamelingen en catalogi.

Voor de opname van de samenvatting van mijn eindwerk in de databank en voor het gebruik van de afgeleide producten vraag ik geen vergoeding aan de Hogeschool West-Vlaanderen. Mijn toestemming geldt voor de hele beschermingsduur van mijn eindwerk.

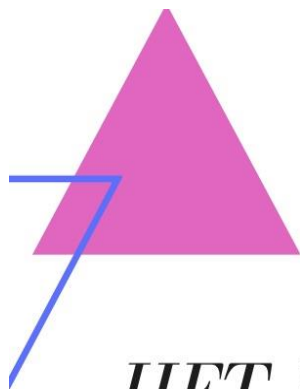
Indien ik in de junizittijd niet geslaagd ben en het eindwerk moet herschrijven, vervalt deze toelating automatisch.

Ik verklaar dat mijn werk onuitgegeven is en garandeer aan de Hogeschool West-Vlaanderen het volle en onbezwaarde genot van de afgestane rechten, tegen welke verstoring, vordering of ontzetting ook, zowel voor de teksten als voor de documenten die ze illustreren. Ik zal de Hogeschool West-Vlaanderen vrijwaren tegen alle aanspraken van derden.

Datum + Plaats: Handtekening (student):  
16/05/2021 Aalst Meerschaut

\* Aanvinken waarvoor de toestemming geldt. Meerdere opties mogelijk.





# *HET PROJECT- VOORSTEL*



## **HOWEST BRUGGE**

Howest Brugge is op weg naar nog meer inclusiviteit op haar campus Brugge Centrum! Dit kan men door nog meer te luisteren naar haar studenten, ook de LGBTQ+ studenten behoren hiertoe. Howest hoort hen en geeft hen een stem!

Hogeschool West-Vlaanderen  
Sint-Jorisstraat 71, 8000 Brugge

## **HET PROJECT**

- Community voor LGBTQ+- studenten.
- Steun, aandacht en veiligheid voorop.
- Informatie, activiteiten, promotie en sensibilisatie.
- Samenwerking met hogeschool.

## **PROJECTPROCES**



*ONDERZOEK*



*BELANG  
COMMUNITY*



*NODEN  
RESPONDENTEN*

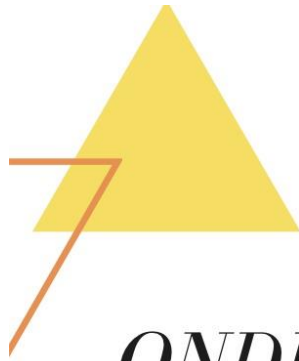


*OPSTART &  
NAMEN*

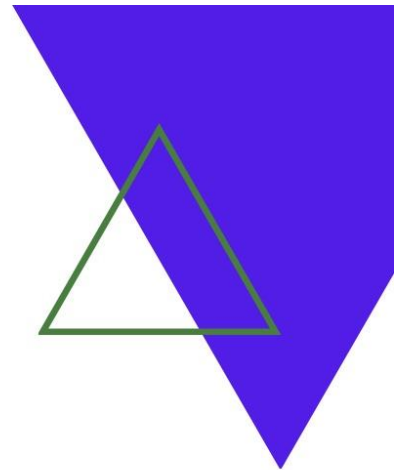


*SPECIFIEKE  
INFORMATIE*





# *ONDERZOEK: ACHTERGROND*



## INFORMATIE ONDERZOEK

Een kwalitatief onderzoek werd gevoerd naar de rol van een LGBTQ+-community op Howest. Hiervoor werden tien diepte-interviews afgenomen bij 5 Howest-studenten, 3 studenten Gender & Diversiteit, 1 Howest-docent en 1 Stuvo-medewerker. Hierbij werden dus verschillende perspectieven geraadpleegd om een zo breed mogelijk beeld te krijgen.

Dit kwalitatief onderzoek heeft aanleiding gegeven tot het voorstel hier te lezen.

Veel leesplezier en hopen op een goede opstart!

## BELANG COMMUNITY

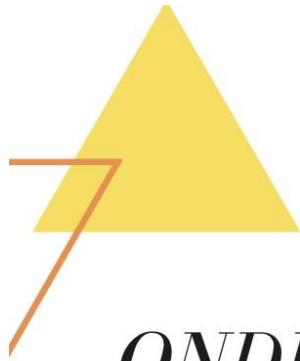
- Aanwezigheid
- Steun en verbinding
- Veiligheid

## NODEN RESPONDENTEN

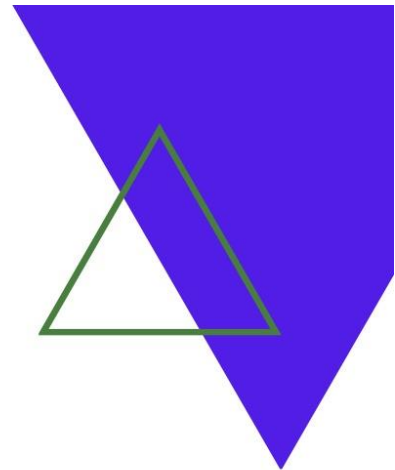
- Informatie aanbieden
- Activiteiten
- Promotie
- Sensibilisatie(campagnes)
- Samenwerking met hogeschool

## OPSTART EN NAMEN

- Verschillende stappen
- Namen



# *ONDERZOEK: ACHTERGROND*



## INFORMATIE ONDERZOEK

Een kwalitatief onderzoek werd gevoerd naar de rol van een LGBTQ+-community op Howest. Hiervoor werden tien diepte-interviews afgenomen bij 5 Howest-studenten, 3 studenten Gender & Diversiteit, 1 Howest-docent en 1 Stuvo-medewerker. Hierbij werden dus verschillende perspectieven geraadpleegd om een zo breed mogelijk beeld te krijgen.

Dit kwalitatief onderzoek heeft aanleiding gegeven tot het voorstel hier te lezen.

Veel leesplezier en hopen op een goede opstart!

## BELANG COMMUNITY

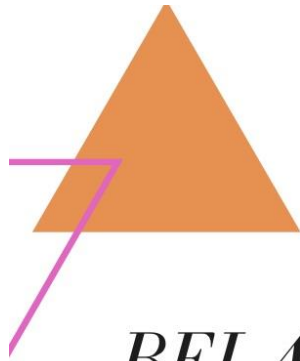
- Aanwezigheid
- Steun en verbinding
- Veiligheid

## NODEN RESPONDENTEN

- Informatie aanbieden
- Activiteiten
- Promotie
- Sensibilisatie(campagnes)
- Samenwerking met hogeschool

## OPSTART EN NAMEN

- Verschillende stappen
- Namen



# *BELANG COMMUNITY*

## AANWEZIGHEID

- Grote stap in de goede richting!
- Meer gevoel van acceptatie, veiligheid en positief klimaat
- Geeft een plezierig aspect
- Grote impact
- Visueel aantonen van acceptatie

## MEER INFORMATIE:

Doordat er een aanwezige community op de hogeschool zou zijn zou dit al een grote stap zijn in de goede richting!

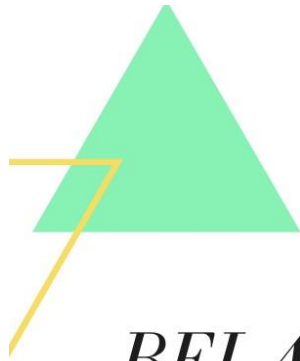
Door de community gaat men als LGBTQ+ student meer het gevoel ervaren van geaccepteerd te worden, ook meer veiligheid zal ervaren worden bij deze groep.

Door het opstarten van zo'n community creëer je een positief en veilig klimaat.

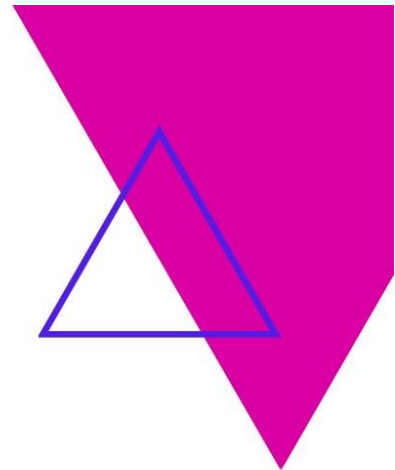
Een community brengt ook een plezierig aspect met zich mee, zeker als deze met een boordevol enthousiasme gedragen wordt voor en door studenten!

De aanwezigheid op zich van de community zal volgens de respondenten al een grote impact hebben.

Met deze community kan Howest visueel aantonen dat men LGBTQ+ personen accepteert.



# *BELANG COMMUNITY*



## STEUN EN VERBINDING

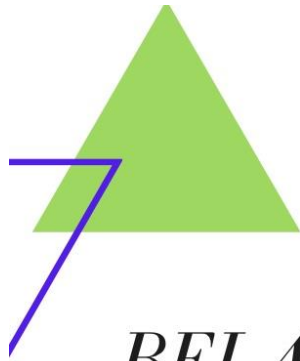
- Lotgenotencontact
- Kennis en ervaring
- Verbinding tussen LGBTQ+ studenten en Howest
- Inclusiviteit

## MEER INFORMATIE:

Met de community kan men in contact komen met lotgenoten indien gewenst, de respondenten gaven aan dat dit voornamelijk voor nieuwe studenten zeker handig zou zijn.

Men is ervan overtuigd dat kennis en ervaring verbintenissen kan leggen tussen verschillende individuen.

Ook kan men hierdoor een verbinding leggen tussen de aanwezige LGBTQ+ studenten en Howest-personeel. Dit kan ingevuld worden op verschillende manieren. Door steun en verbinding tussen iedereen kan men streven naar het ultieme einddoel, namelijk inclusiviteit!



# *BELANG COMMUNITY*

## VEILIGHEID

- Gevoel van veiligheid
- Plaats waar men zichzelf kan zijn
- Positiviteit
- Situatie op Howest

## MEER INFORMATIE:

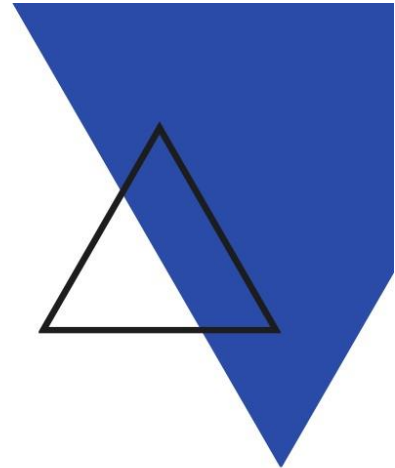
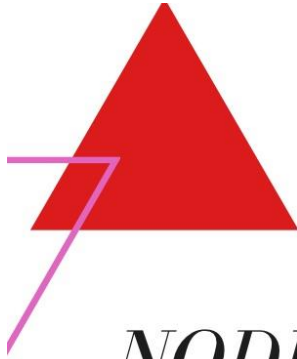
Zich veilig voelen op school is zeer belangrijk, blijkt uit literatuuronderzoek. Dit heeft namelijk veel invloed op het mentaal welzijn en op de schoolcarrière van de studenten.

Men geeft aan dat men veiligheid kan ervaren wanneer men een plaats heeft waar men zichzelf kan zijn. Dit is hetgeen wat we trachten te verwezenlijken met zo'n LGBTQ+ community.

Veiligheid brengt ook veel positiviteit met zich mee, wanneer men zich veilig voelt zal men ook positievere ervaringen beleven en de hogeschool als positieve omgeving beschrijven.

De situatie op Howest is op dit moment niet schrijnend, maar ook niet fantastisch. De meerderheid van de Howest-respondenten geven aan dat men zich kan uitdrukken op de hogeschool. Echter is er jammer genoeg af en toe nog sprake van (subtiële) discriminatie. Dit willen we aanpakken door onder andere de opstart van deze community.





# *NODEN*

# *RESPONDENTEN*

## INFORMATIE AANBIEDEN

- Gebrek aan informatie
- Vormingen en trainingen
- Gastsprekers
- Gebruiken van niet-stereotiepe voorbeelden in lessen
- Gebruiken van genderneutrale aansprekingsvormen

## MEER INFORMATIE:

Er wordt vermeld dat men ervaart dat er een gebrek is aan informatie, dit ervaart men zowel bij medestudenten als bij het Howest-personeel.

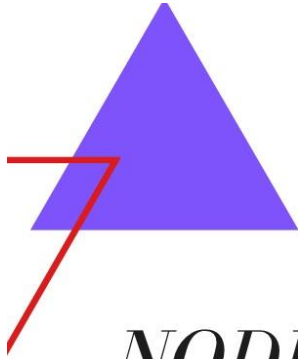
Deze informatie kan gegeven worden door vormingen en/of trainingen te organiseren. Dit kan door ervaringsdeskundigen, maar ook door bepaalde verenigingen zoals KLIQ, Çavaria,...

Maar ook gastsprekers werden vernoemd in kader van het verwerven van informatie omtrent het thema 'gender en seksualiteit'. Deze persoon moet wel aan bepaalde voorwaarden voldoen, deze zijn: laagdrempelige informatie en gegeven door ervaringsdeskundigen.

Volgens de doelgroep worden er nog teveel stereotiepe voorbeelden gegeven in de opleidingsonderdelen/opleidingen. Deze voorbeelden zouden moeten aangepast worden aan de huidige maatschappijvisies, dit wil zeggen personen met een andere gender of seksuele voorkeur, maar ook mensen van kleur.

Verder vinden velen het ook belangrijk om de optie te hebben om genderneutrale aansprekingsvormen te kunnen gebruiken. De welbekende M/V/X optie is dus zeker en vast een goede aanrader!

Deze keuze zou moeten bevestigd worden bij de inschrijving, als ook zou dit doorheen de opleiding veranderbaar moeten zijn, bijvoorbeeld via Ibamaflex.



# *NODEN*

# *RESPONDENTEN*

## **ACTIVITEITEN**

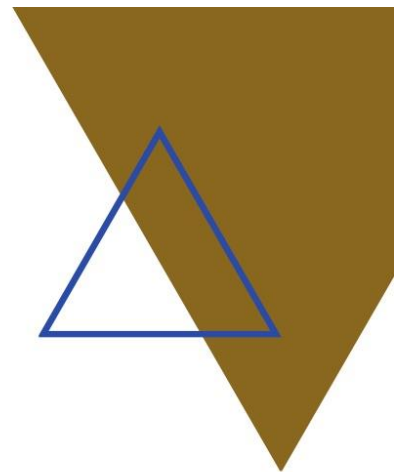
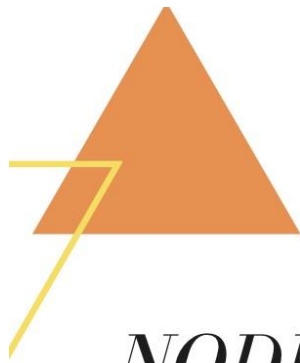
- Buddy-systeem
- Activiteiten: Mini-Pride, PAARS-actie
- Zichtbaarheid vergroten

## **MEER INFORMATIE:**

Als activiteiten kunnen verschillende zaken georganiseerd worden. Een voorbeeld van een respondent was om een soortgelijkaardig systeem op te richten zoals het buddy-systeem. Dit kan voor nieuwe studenten en studenten die nog zoekend zijn als zeer steunend, veilig en goed aanvoelen.

Activiteiten die de groep kunnen organiseren en mee uitdragen met Stuvo als draagvlak en aanspreekpunt zijn bijvoorbeeld een Mini-Pride, maar ook een PAARS-actie. Activiteiten die georganiseerd worden kunnen zowel voor enkel de LGBTQ+ gemeenschap georganiseerd worden als voor personen buiten deze community.

Door deze activiteiten zal ook de zichtbaarheid van deze community vergroot worden. Wat dan mogelijks weer gaat leiden tot meer individuen in de community. En zoals men vaak zegt: hoe meer zielen, hoe meer vreugde!



# *NODEN*

# *RESPONDENTEN*

## PROMOTIE

- Zelf reclame maken
- Inclusieve reclame
- Subtiële toevoegingen
- Sociale media
- Stuvo

## MEER INFORMATIE:

Wat betreft de reclame voor de community zal dit meer effect hebben en sterker overkomen wanneer dit door de LGBTQ+ groep zelf gebeurt, dit kan onder andere door posters op te hangen in de gangen, maar ook met behulp van Stuvo.

Verder is het ook belangrijk dat wanneer er reclame gemaakt wordt voor de community en voor inclusiviteit op Howest dat deze effectief inclusief is! Dit kan men doen door subtiële zaken toe te voegen, zoals bijvoorbeeld een LGBTQ+ pin op de kledij van een kleurling.

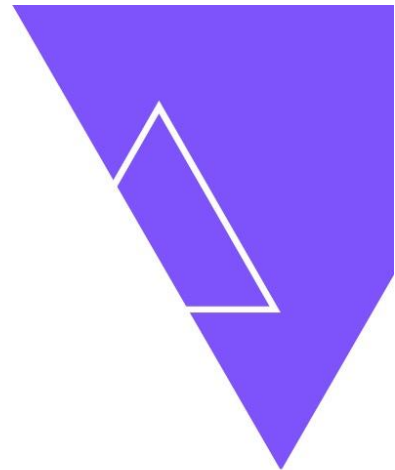
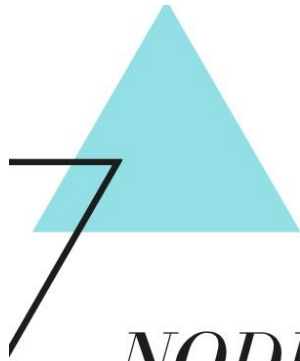
Met andere woorden wanneer er reclame gemaakt wordt mag men niet vervallen in de stereotiepe beelden van een student.

Wat ook een goede troef kan zijn voor promotie van de LGBTQ+ community is het gebruik van sociale media. Dit kan onder andere door Facebook, Instagram, Snapchat,... Zo kan men het aantal studenten opdrijven en kan men als hogeschool tonen aan de buitenwereld dat men inclusief is, althans al zeker op vlak van gender en seksuele voorkeur.

Wanneer men als LGBTQ+ community een Instagram aanmaakt is het zeker een pluspunt om Stuvo en Howest hierin te taggen.

Op Facebook kan Howest bepaalde activiteiten delen die de community hierop plaatst, ook zo uit men hun inclusiviteit.

Stuvo dient ook zeker en vast als aanspreekpunt voor de community en individuele studenten die vragen hebben of die nood hebben aan een gesprek/ondersteuning.



# *NODEN RESPONDENTEN*

## **SENSIBILISATIE (CAMPAGNES)**

- Strijd en anticipatie tegen onwetendheid
- Drempels verlagen
- Visie verruimen/wijzigen
- Voorbeeldfunctie
- Voor en door studenten

## **MEER INFORMATIE:**

Door het sensibiliseren en het organiseren van campagnes kan men de strijd tegen onwetendheid aangaan!

Deze sensibilisatie campagnes kunnen samengaan met de activiteiten (zie hierboven) die georganiseerd worden.

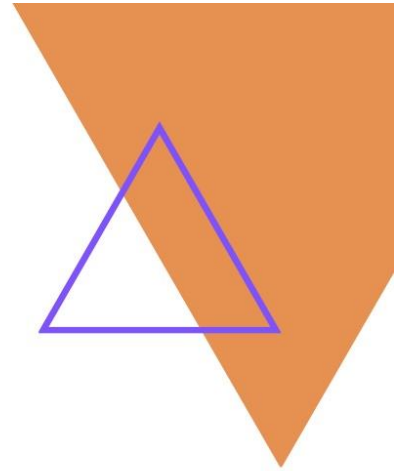
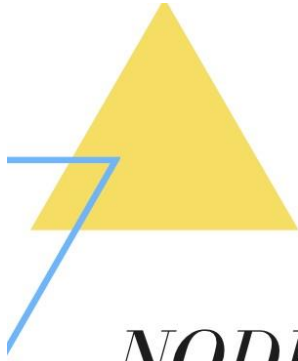
Deze campagnes kunnen de drempel verlagen als het gaat over outen van je seksualiteit, het toetreden tot een LGBTQ+ community en diversiteit aanvaarden.

Ook kan men de visie van de medestudenten en het Howest-personeel verruimen en eventueel (minimaal) te wijzigen in de positieve zin. De meerderheid van de individuen die op Howest zijn wensen bij te leren en dit kan op deze manier een grote stap vooruitgebracht worden.

Als hogeschool heeft Howest een voorbeeldfunctie en door deze campagnes/acties te ondersteunen vervult men ook hun voorbeeldfunctie.

Het steunen van deze community komt iedereen ten goede!

Verder is het belangrijk dat deze campagnes/acties voor en door studenten gedragen worden. Wanneer dit het geval is zal dit meer effect hebben en zal dit een totaal ander beeld schetsen naar de buitenwereld. Het draagvlak en de steun van Howest is wel uitermate belangrijk.



# *NODEN RESPONDENTEN*

## **SAMENWERKING MET HOGESCHOOL**

- LGBTQ+ studenten en hogeschool
- Inclusieve sfeer
- Aanspreekpunt en draagvlak
- Voor en door studenten: meerwaarde

## **MEER INFORMATIE:**

Een ultiem beeld zou zijn dat zowel de LGBTQ+ studenten als de hogeschool naar een inclusieve sfeer streven en deze samen achterna te gaan.

Hierdoor kan de community hun noden als een orgaan gaan doorgeven aan de hogeschool en kan deze op haar beurt rekening houden met deze noden.

Ook het betrekken van docenten blijkt een positieve meerwaarde te hebben. Ook zij kunnen signalen doorgeven aan hun werkplaats of hier zelf mee aan de slag gaan in hun opleidingsonderdeel.

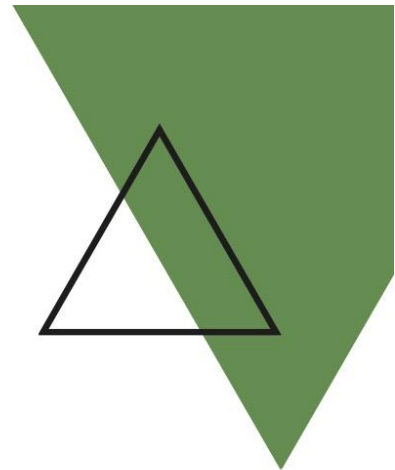
Het is ook belangrijk dat er aanspreekpunten beschikbaar zijn voor deze doelgroep. Daarom is het ook belangrijk dat docenten, het mentoraat en stuvo hierbij wordt betrokken.

Zij functioneren dan ook als aanspreekpunt indien nodig, zoals bijvoorbeeld Stuvo kan helpen bij praktische zaken indien dit nodig geacht wordt.

Wat zeer belangrijk is, is dat deze community wordt gedragen voor en door studenten, dit heeft een zekere meerwaarde op verschillende manieren.

Het is de bedoeling dat zij aan het touw trekken, echter zal men als hogeschool hier achter moeten staan. Tevens moet de community ook rekening houden met het beleid van de school.





## OPSTART

- Rekening houden met inclusiviteit
- Verschillende stappen

## MEER INFORMATIE

Iets waar men als community rekening mee moet houden is dat men inclusief is en zelf niet aan uitsluiting gaat doen.

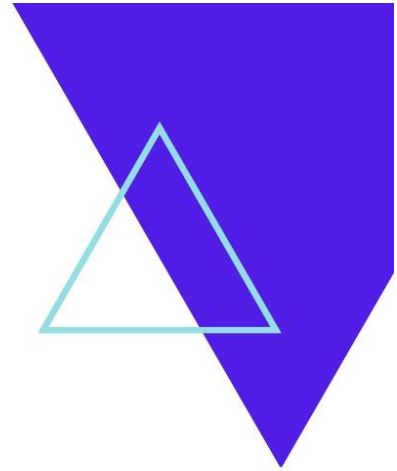
Hou er dus rekening mee, dat men niet mag uitsluiten op basis van gender of seksuele geaardheid. Indien de leden van de community akkoord gaan wordt er dus geopteerd om ook heteroseksuele cis personen toe te laten. Dit moet echter afgestemd worden tussen de aanwezige leden in de community.

Hetgeen wat zeer belangrijk is in de opstart van een community is dat men goed het doel in kaart gaat brengen. Dit is als het ware het startpunt.

Verder is het ook belangrijk dat men afstemt met wat mogelijk is vanuit Howest en met wat er in het beleid van Howest neergeschreven staat.

Verschillende stappen kunnen (mogelijks) gezet worden in de opstart van de LGBTQ+ community, deze worden vervolgens opgesomd:

- Brainstorming over doel van de groep, naam en enkele zaken zoals: wel/niet toelaten van cis heteroseksuele studenten, docenten en ander Howest-personeel,...
- Voor het opstarten van een feitelijke vereniging:
  - Aansluiting bij organisaties zoals lokaal Regenbooghuis, hogeschool, WelJongNietHetero en Çavaria,...
  - Bij deze aansluitingen horen soms enkele voorwaarden zoals bijvoorbeeld een huiselijk reglement opmaken en betalen van lidgeld.



## *NAMEN*

### **NAMEN**

- Mogelijke namen die bevestigd werden.

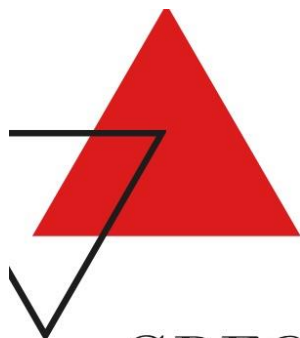
### **MEER INFORMATIE**

De namen die bevestigd werden onder de respondenten zijn:

- IncludeYou
- IncluWest
- All of Us
- #BeyondTheLabels

De naam die het vaakst gekozen werd door de respondenten is: IncluWest. Verder werden IncludeYou en #BeyondTheLabels beiden tweemaal verkozen. All of Us werd niet verkozen gezien dit mogelijk aanvullend kan opgenomen worden.

Dit is een bepaling vanuit het onderzoek, echter kan deze naam nog aangepast worden naargelang de leden van de LGBTQ+ community.



# *SPECIFIEKE INFORMATIE*

## **LGBTQ+ COMMUNITY**

- Specifieke informatie die kan dienen voor de LGBTQ+ community.

## **MEER INFORMATIE**

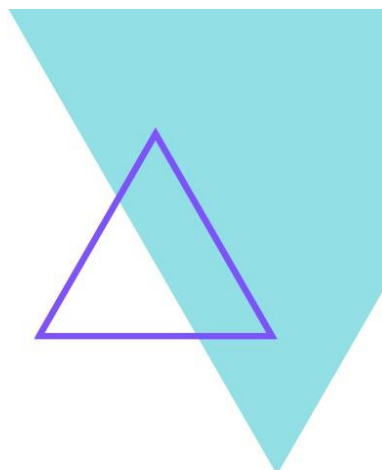
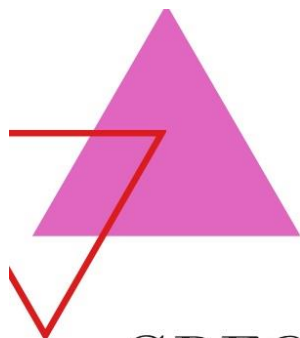
### **STEUN EN VERBINDING**

- Men kan verbinding creëren door samen te werken met de hogeschool en docenten de kans te bieden om toe te treden tot de community.
- Er kan ook steun en verbinding ervaren worden door allerlei subtiele zaken van steun tentoon te stellen.
- Zoals een respondent zei kan kennis en ervaring mensen laten verbinden, dit kan men vervullen door enkele ontmoetingsavonden te organiseren waarop iedereen welkom is. Hier kan men dan de groep kennis gaan aanbieden die noodzakelijk is om op een gepaste manier met de LGBTQ+ groep om te gaan.
- Steun en verbinding hoeft niet enkel te gaan tussen de leden van de LGBTQ+ community, maar ook naar de andere personen toe. Alleen zo kunnen we inclusiviteit bereiken.

### **VEILIGHEID**

- De veiligheid waarborgen is zeer belangrijk, zeker met zo'n gevoelige thema's en mensen die reeds vaak discriminatie ervaren.
- Belangrijk hierbij is dat je steeds toestemming vraagt aan de leden wanneer je iets post over de groep op sociale media. Er werd gesproken vanuit de respondenten om een Facebook en een Instagram pagina aan te maken, wat zeker mogelijk is. Maar vraag eerst naar de toestemming alvorens je foto's of informatie plaatst over een lid. Het kan bijvoorbeeld zijn dat deze persoon nog niet openlijk uit de kast gekomen is voor zijn gender/seksuele voorkeur.
- Wat ook kan helpen is het opstellen van een huiselijk reglement, hierin staan de belangrijkste afspraken met betrekking tot de community.
- Wat zeker ook een aandachtspunt is, is de bespreking van het al dan niet toelaten van cis-heteroseksuele personen in de community, als ook het toelaten van docenten. Deze meningen kunnen namelijk zeer verdeeld zijn, waardoor het als groep belangrijk is hierin een akkoord te vinden.





# *SPECIFIEKE INFORMATIE*

## **LGBTQ+COMMUNITY**

- Specifieke informatie die kan dienen voor de LGBTQ+ community.

## **MEER INFORMATIE**

### **INFORMATIE AANBIEDEN**

- Enkele voorstellen van informatie die kunnen aangeboden worden en waar vele vragen over gesteld worden:
  - Genderneutraal taalgebruik: die/hen en opties M/V/X.
  - Belang van accepterende omgeving.
  - Algemene informatie over seksuele voorkeuren.
  - ...
- Hoe kan dit aangeboden worden?
  - Online: webinars
  - Gast sprekers in de opleidingen of buitenschoolse vormingen.
  - Door community zelf of door organisaties zoals KLIQ, Çavaria, Sensoa, ...

### **ACTIVITEITEN**

- Verschillende activiteiten kunnen georganiseerd worden, dit kan in functie van het thema gedaan worden, maar hoeft niet. Ook andere activiteiten bijvoorbeeld een fuif, teambuilding, ... zijn ook zaken die kunnen gedaan worden om de groepsfeer te bevorderen.
- Maar ook themagerelateerde activiteiten kunnen uitgevoerd worden, bijvoorbeeld een mini-Pride, PAARS-acties, debat-avond,...
- Het is belangrijk om hier voornamelijk ontmoeting centraal te stellen.

### **OPSTART**

- Wie heb je allemaal nodig bij de opstart?
  - Oprichters/studenten, leden, Stuvo (voor praktische zaken) en HoWest
  - Eventueel: West-Vlaams Regenbooghuis (Rebus), WelJongNietHetero, Çavaria
- Waaraan moet je denken?
  - Wat is ons doel?
  - Hoe willen we onszelf promoten/afbeelden?
  - ...

