

Advies LHBTI-jongeren

1.

Stimuleren kennis, visie en beleid

“Een breed gedragen visie en beleid over sociale diversiteit is geen luxe. Gelukkig gaat er al veel goed, maar we zijn er nog niet.”

2.

Méér interactie tussen docenten over gender, discriminatie en het positief omgaan met sociale diversiteit. Meer uitwisseling, meer samenhang, meer materiaal. Een pilotproject combineert theater, lesmateriaal, gastlessen en een online platform.

3.

Maatjeswerk

Voor en door jongeren, met professionele coördinatie, naar het voorbeeld van Amsterdam.

4.

Faciliteren van een netwerk sociale diversiteit

“Elkaar kennen is elkaars deskundigheid inzetten.”

- Zie de toelichting op pagina 3 t/m 6

Art.1 NHN

**Bureau Discriminatiezaken
Noord-Holland Noord**

Advies gemeentelijk beleid ter ondersteuning van LHBTI¹ -jongeren aan Colleges van B&W en Gemeenteraden in Noord-Holland Noord

Welke ondersteuning helpt lhbtj-jongeren bij het vormgeven van hun leven? Wat is de situatie in Noord-Holland Noord en welke vervolgstappen verdienen prioriteit? Dit advies wordt u aangeboden door Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord. Gemeenten en politieke partijen kunnen het gebruiken om diversiteitsbeleid een vernieuwde invulling te geven voor de komende vier jaar.

Hoe kwam dit advies tot stand?

Art.1 NHN organiseerde twee bijeenkomsten voor professionals werkzaam in de zorg, het welzijnswerk en het onderwijs. Centrale vraag bij deze bijeenkomsten was: wat hebben lhbtj-jongeren nodig zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen en ondersteuning krijgen bij belemmeringen zoals schooluitval en sociaal-emotionele problematiek? De 25 deelnemende professionals vulden ter voorbereiding een vragenlijst in. Met een tiental personen was er nog een vervolggelbesprek. Die interviews gingen dieper in op visie en ervaringen. Op deze manier is een advies ontstaan dat gedragen wordt door professionals in zorg, welzijn en onderwijs in de regio Noord-Holland Noord. Ook verdiepten we ons in wetenschappelijke kennis over effectiviteit van methodieken, met name gericht op positieverbetering van lhbtj-ers. Denk hierbij aan de SCP-onderzoeksrapporten en de kennisdeling door Movisie en het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).²

Waarom LHBTI?

Elk mens is uniek en deze pluriformiteit maakt de samenleving rijk, dynamisch, interessant en gezond. Jongeren indelen in specifieke doelgroepen voelt daarom onnatuurlijk aan. Mensen passen immers niet in hokjes. Toch zorgt de manier waarop de maatschappij is ingericht (manieren van denken, taalgebruik, machtsverhoudingen en verwachtingspatronen) ervoor dat we niet ontkomen aan het formuleren van groepen. Wanneer we dat niet zouden doen, zouden bepaalde aspecten van het menszijn, inclusief bijbehorende uitsluitingsmechanismen, buiten beeld blijven en zogenaamd 'niet bestaan'. Een minderheid wordt dan ondergeschikt aan een meerderheid. Met gevolgen van dien: discriminatie en sociaal-emotionele problematiek.

Lhbt-mensen vormen een minderheid en zij lopen daardoor soms aan tegen complexe barrières. Dat veroorzaakt een hogere kans op problemen. Die verhoogde kans verklaart de noodzaak om in beleid, onderwijs en hulpverlening expliciete aandacht te organiseren voor de lhbt-groepen. Onderzoeken van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) bevestigen de extra risico's voor lhbt-ers. Volgens een recent onderzoek ervaren lhb-mensen meer onveiligheid dan heteroseksuele mensen. Hierbij wordt negatieve bejegening als aannemelijke verklaring genoemd.³ Specifiek over jongeren schrijft het SCP: "Wij willen benadrukken dat de groep als geheel een verhoogd risico loopt op problemen, maar dat dit niet wegneemt dat de meerderheid van de lhb-jongeren er prima in slaagt om een gezond en gelukkig leven te leiden. Van belang is om te weten dat lhb-jongeren meer risico lopen op zaken als pesten, spijbelen, overgewicht, roken, drinken, drugsgebruik en suïcidaliteit, maar ook dat de meerderheid geen problemen hiermee heeft."⁴ In mei 2017 publiceerde het SCP het rapport 'Transgender personen in Nederland' en schrijft daarin: "het beeld van de leefsituatie en het welzijn van transpersonen dat uit onderzoek naar voren komt, staat in scherp contrast met de toegenomen maatschappelijke en politieke aandacht. Dat beeld is namelijk een stuk minder positief. Nederlandse onderzoeken die zich richten op de leefsituatie van transgender personen schetsen een beeld van een relatief kwetsbare groep mensen, met achterstanden op leefdomeinen als arbeid, zorg, veiligheid, sociale participatie, welzijn en gezondheid."⁵

Discriminatie en uitsluiting betreft uiteraard niet alleen het terrein van seksuele oriëntatie, geslacht en gender. De rapportages over discriminatie maken jaarlijks zichtbaar dat de meeste meldingen gaan over discriminatie op grond van herkomst en huidskleur.⁶ Daarnaast ervaren mensen ook discriminatie op grond van bijvoorbeeld lichamelijke beperking, leeftijd of religie. Een kwalitatief goed diversiteitsbeleid behoort daarom in visie en interventies alomvattend te zijn, waarbij de benadering van intersectionaliteit⁷ behulpzaam kan zijn. Deze adviesnotitie richt zich echter specifiek op lhbt-jongeren vanwege het Regenboogproject van het Ministerie van OCW dat dit advies mogelijk maakte. Art.1 Noord-Holland Noord is van mening dat het OCW Regenbooggemeentenproject als good practice kan dienen, óók voor het tegengaan van discriminatie op grond van herkomst en huidskleur. Het ontwikkelen van praktische toepassingen van de benadering van intersectionaliteit maakt deel uit van het vier puntenplan in dit advies.

Toelichting op het 4 puntenplan

De vier concrete voorstellen vormen het middelpunt van dit advies. Gemeenten kunnen hiermee aan de slag vanuit het vertrouwen dat ze gekozen zijn op basis van een zorgvuldige afweging. Ook kunnen deze vier projectvoorstellen gezien worden als een vervolg op bestaande initiatieven. Het wiel wordt dus niet opnieuw uitgevonden, maar er wordt samen verder gebouwd, aangevuld, gedeeld, vernieuwd.

De ideeën zijn op vier criteria beoordeeld: Verwachten we dat het effectief is? Sluit het aan bij de actuele behoefte van lhbtj-jongeren en professionals die hen ondersteunen? Maakt het gebruik van reeds bestaande ervaring en kennis? Is het intersectioneel?

1. Stimuleren kennis, visie en beleid

Scholen, en in mindere mate ook jongerencentra, zien de jongeren een groot aantal uren in de week. De signalerings- en begeleidingstaak is daardoor groot en op alle lagen in organisaties hebben mensen hierin een taak. Een breed gedragen visie op sociale diversiteit is daarom noodzakelijk en geen luxe. De professionals die we voor dit advies raadpleegden, constateren dat we “er nog niet zijn.” Zowel draagvlak in organisaties (op alle niveaus), als visie en beleid kan in de meeste organisaties beter. Onderstaande aspecten werden hierbij genoemd.

- Meer kennis over gender-issues. Over de invloed van het uitdragen van stereotype beeldvorming, oordelen en meningen door docenten en hulpverleners. Over gevolgen van binair denken in man-vrouw, homo-hetero, zwart-wit, autochtoon-allochtoon, gezond-gehandicapt (...). Strakke gendernormen en stereotype jongens- en meidengedrag stimuleren een onveilig klimaat voor lhbtj-jongeren. Het trainen van non-binair denken in beroepsuitoefening is daarom van belang. Maak ook gebruik van rolmodellen; zo heeft een ‘stoere populaire mannelijke gymdocent’ veel invloed op leerlingen wat betreft denkbeelden over mannelijk- en vrouwelijkheid. Een lhbtj-volwassenen die volledig zichzelf kan zijn en gelukkig is, helpt daarmee lhbtj-jongeren.
- Meer inzicht in gedragspatronen van jongeren die pesten, omstanders en slachtoffers (met kennis over verschillen in leeftijdsgroepen), inzicht in overlevingsstrategieën van jongeren en de link tussen pesten, discriminatie en lhbtj.⁸
- Vaardigheid in het aannemen van een beroepshouding zonder oordeel.
- Protocollen op maat; denk aan schooluitval van transgender-jongeren door operaties (reguliere schooluitvalprotocollen zijn in deze situaties niet voldoende geschikt).
- Sensitiviteit, bijvoorbeeld door het woord ‘homo’ als scheldwoord niet te accepteren. Sommige docenten zien dit taalgebruik als onschuldig, “ze bedoelen het niet verkeerd”, maar het tast voor lhbtj-ers vaak wel het gevoel van veiligheid en ‘erbij horen’ aan.

- Professionals leren te balanceren tussen expliciete aandacht voor specifieke groepen enerzijds, terwijl zij met hun kennis daarover anderzijds juist werken aan inclusiviteit. Nu zegt een aantal professionals: “we hebben geen specifieke kennis over lhbt-ers nodig, want we passen onze algemeen geldende methodieken toe”. Dat is een misvatting. Professionele aandacht en inleving is ontoereikend wanneer er te weinig kennis bestaat over lhbt, herkomst, religie, klasse en cultuur. Zonder de juiste kennis kunnen situaties goedbedoeld verergeren of ziet men essentiële aspecten over ‘t hoofd. Ook voor een juiste doorverwijzing is specifieke basiskennis nodig.
- Complexe situaties vragen om het gezamenlijk ontwikkelen van vervolgstappen op maat. Sommige lhbt-jongeren zijn extra kwetsbaar, doordat zij niet goed in de groep liggen, ouders een niet-steunende houding aannemen, eenzaamheid een rol speelt, de jongere nog te jong is (of te weinig financiële armslag heeft) om een eigen leefomgeving te creëren door bijvoorbeeld uit huis te gaan.

2. Meer lesmateriaal, meer uitwisseling tussen scholen

Een gebrek aan kwalitatief lesmateriaal over gender, discriminatie en het positief omgaan met sociale diversiteit werd meerdere keren genoemd. Bij gender gaat het nadrukkelijk niet alleen over wat als ‘anders’ of afwijkend van de norm wordt gezien, maar met name om het gesprek over genderrollen, vrouwelijk- en mannelijkheid, macho-gedrag, stereotype en onderdrukkende ideeën over hoe ‘een meisje zich hoort te gedragen’, over macht en hiërarchie. Door het onderwerp inclusief te benaderen, kan juist het ‘andere’ als gewoon naar voren komen en dat geeft de noodzakelijke veiligheid. Daarnaast is inbedding van dit lesmateriaal in de curricula sociale vaardigheden, seksualiteit, burgerschap, maatschappijleer en mentorlessen van belang (denk aan de KIC-methode, Les in geluk, Lang leve de liefde, Positive Behaviour Support en gastlessen door externe diversiteitsdeskundigen). In Noord-Holland Noord is behoefte aan een pilotproject, een project in de vorm van een driehoek: 1. docenten met het lesmateriaal en de methodieken 2. een online platform met een deel voor docenten en een deel voor jongeren 3. partners zoals St. Maruf, COC, Art.1 en andere deskundigen diversiteit (in brede zin).

Het project start met een theatervoorstelling (U en Niek) gemaakt op één van de scholen. Dit theater wordt vervolgens gedeeld met andere scholen in de regio. Aan de voorstelling wordt lesmateriaal gekoppeld voor met name docenten burgerschapskunde, mentoren en de trainers sociale vaardigheden. Het materiaal is te vinden op een digitaal platform en tevens bruikbaar zonder theatervoorstelling. Doel van het digitale platform is het deelbaar en toegankelijk maken van informatie (eenvoudig, veilig en gratis toegankelijk). Het platform kent spelregels en stelt een kader, maar de invulling vindt plaats door docenten zelf, het is een interactief platform dat ook na de pilot in gebruik blijft. Docenten van scholen in de regio weten elkaar op deze manier snel en eenvoudig te vinden.

Ook richt een deel van het platform zich op jongeren, waarmee scholen actieve ontmoetingen stimuleren voor het organiseren van events op school (Paarse Vrijdag, Challenge Day, Dag tegen discriminatie, Dag voor mensenrechten, Respectweek). De invloed van dergelijke leerlingeninitiatieven is namelijk groot: het creëert een open en veilige sfeer en straalt uit dat elke leerling zichzelf mag zijn, dat je ertoe doet, dat je goed bent zoals je bent. Dat is niet alleen voor de lhbtj-leerlingen belangrijk, maar voor álle leerlingen want in feite worstelt iedereen hiermee. Het heeft een inclusieve en verbindende werking, juist doordat de sociale norm door leerlingen zelf gesteld wordt en niet alleen door docenten.

Informatie over effectiviteit en kwaliteit van methodieken en interventies worden gedeeld. De lijn tussen effectief en contra-effectief is dun en dat maakt mentor(docenten) oncomfortabel en soms onzeker. Sociale diversiteit gaat immers over basisveiligheid en emoties, en daarmee gaat het over precare thema's. Wanneer dit onvoldoende professioneel aangepakt wordt, kan het een averechts effect hebben. De organisaties Movisie en het Kennisplatform Integratie & Samenleving hebben de "do's and don'ts" in beeld gebracht, waardoor een wetenschappelijk onderbouwde kwaliteitstoets mogelijk is. Het bijscholen van onder andere (mentor)docenten over wat je wel, en wat je vooral níet moet doen, werd door de professionals als prioriteit benoemd.

Waarom lokaal extra overheidsondersteuning voor onderwijs? Het onderwijs is grotendeels ingericht op basis van afzonderlijke vakgebieden. Er is weinig ontwikkeltijd beschikbaar. Voor onderwerpen die je als brede basis ziet, van belang voor alle docenten omdat zij op elk moment juiste sturing voor sociale veiligheid moeten kunnen geven, is nauwelijks tijd. Een schoolbrede verantwoordelijk is echter wel een voorwaarde voor het realiseren van sociale veiligheid voor alle leerlingen. Gemeenten worden daarom uitgenodigd tot intensievere samenwerking.

3. Maatjeswerk

Een aantal professionals benoemde een behoefte aan een maatjesproject voor lhbtj-jongeren. Een half jaar lang wordt een jongere gekoppeld aan een vrijwilliger, de buddy. De leeftijd van de buddy, zelf eveneens lhbtj, is niet veel hoger dan die van de jongere om de belevingswereld dichtbij te houden. Het doel van dit contact gaat over het doorbreken van eenzaamheid en het kunnen steunen door ervaring (bijvoorbeeld: een transgender-buddy die de transformatie doormaakte steunt een jongere die dit proces nog voor de boeg heeft). Het project zal professioneel gecoördineerd moeten worden om de juiste match te kunnen organiseren en om op sociaal-emotioneel niveau goed een vinger aan de pols te houden. Bij het opzetten van een maatjesproject kan gebruik gemaakt worden van recente positieve ervaring in Amsterdam gericht op transgender-jongeren. Ook is aansluiting bij maatjesprojecten in Alkmaar en Hoorn (nu nog gericht op andere doelgroepen) mogelijk.

4. Faciliteren netwerk sociale diversiteit

De professionals geven aan dat de zorgstructuren in het onderwijs en jongerenwerk goed in elkaar zitten. Er bestaat voldoende helderheid over wie welke verantwoordelijkheid draagt en hoe taken verdeeld zijn aangaande de zorg voor jongeren (leerlingenvolgsysteem, mentordocenten, zorgcoördinatoren, zorgteams met externe professionals, schoolmaatschappelijk werkers, jongerenwerkers, GGD en GGZ, jeugd- & gezinscoaches). Toch betekent dit niet dat er binnen de zorgstructuur van een school of jongerenwerk altijd voldoende netwerkcontacten voor handen zijn aangaande diversiteit. Als voorbeeld noemen we een school waar men nog niet eerder een transgender-jongere ondersteunde, worstelend met zelfacceptatie, acceptatie door de buitenwereld en de transformatie. Vanwege de grotere kans op schooluitval, depressiviteit en uitsluiting door medeleerlingen kunnen professionals behoefte hebben aan specialisten in hun netwerk. Of een lesbisch meisje, geboren in een gezin waar homoseksualiteit veroordeeld wordt vanwege de Koran of Bijbel, die op korte termijn zal moeten trouwen met een man. Uit de interviews bleek dat dan vaak een lange zoektocht onder tijdsdruk ontstaat en dat niet altijd de juiste kennis of doorverwijzing gevonden wordt. Een breed sterk netwerk aan 'deskundigen en ambassadeurs diversiteit' rondom de zorg op school en in het jongerenwerk is daarom belangrijk. De geïnterviewde professionals gaven aan dat "elkaar kennen" de meest effectieve manier blijkt om daadwerkelijk elkaars deskundigheid in te zetten; dat is een belangrijk inzicht.

Dit vierde projectvoorstel bestaat uit:

- regelmatige netwerkbijeenkomsten (themabijeenkomsten) voor de diversiteitsambassadeurs en deskundigen
- het formeren van een deskundigenpool diversiteit Noord-Holland Noord
- een goed vindbare en eenvoudige hulpverleningswijzer
- bij bovengenoemde drie punten eveneens gebruik maken van bestaande initiatieven van docenten en welzijnswerkers (aansluiten bij het overleg van zorgcoördinatoren op scholen, bij vergaderingen van jongerenwerkers of voorlichtingen verzorgen bij mentorbijeenkomsten op scholengemeenschappen).

Met dank aan de grote betrokkenheid van de 25 professionals uit de regio Noord-Holland Noord die zich dagelijks als ambassadeurs inzetten voor (lhbti-)jongeren en sociale diversiteit in brede zin.

¹ **LHBTI is een afkorting** voor mensen die lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender zijn en personen die een intersekse conditie hebben. Het begrip ‘transgender’ hanteren we als paraplueterm, conform het SCP-rapport, Transgender personen in Nederland, pagina 8, mei 2017

² Zie bijvoorbeeld: www.kis.nl/artikel/effectief-discriminatie-bestrijden-zo-doe-je-dat

³ Bron: LHBT Monitor 2016, Sociaal Cultureel Planbureau, oktober 2017

⁴ Bron: Jongeren en seksuele oriëntatie, Sociaal Cultureel Planbureau, januari 2015

⁵ Bron: Transgender personen in Nederland, Sociaal Cultureel Planbureau, mei 2017

⁶ Bronnen: Landelijke rapport discriminatiecijfers 2016, Art.1 en Nationale Politie, mei 2017
Monitor discriminatie 2016 Noord-Holland, Bureau Discriminatiezaken Kennemerland ism Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek/Waterland, Bureau Discriminatiezaken Art.1 Noord-Holland Noord, mei 2017.

Voor de meest actuele cijfers zie: <http://www.discriminatie.nl/#/cijfers/discriminatiecijfers>

⁷ Intersectionaliteit is een term van Kimberlé Crenshaw en duidt op kruispuntdenken in de menswetenschappen (crossroads): intersectionaliteit voorkomt dat diversiteit binnen groepen over het hoofd gezien wordt en de interactie tussen factoren als gender, herkomst, huidskleur, klasse, leeftijd, lichamelijke situatie en opleiding wordt in z’n geheel gezien in plaats van als afzonderlijke factoren die los van elkaar bestudeerd worden bij het begrijpen van (on)gelijkheid.

⁸ Onderzoeksrapportage Discriminatie-ervaringen, tolerantie- en leefklimaat op het voortgezet onderwijs, Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord, Alkmaar, juli 2017.

Colofon

Tekst en interviews

Brenda Ottjes, zelfstandige op het gebied van sociale diversiteit

In opdracht van

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Uitgave

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Postbus 3095

1801 GB ALKMAAR

Tel. 072 5154400

www.art1nhn.nl

Alkmaar, februari 2018