



LHBTI-organisatiescan Spirit en De Bascule

Onderzoek naar sociale klimaat
en toerusting van hulpverleners

Rutgers



LHBTI-organisatiescan Spirit en De Bascule

Een onderzoek naar sociale klimaat binnen Spirit en De Bascule en toerusting van hulpverleners

Utrecht, februari 2020

Auteurs: Simone Tijdink, Hanneke de Graaf, Klarina Lingmont, Liza Sonneveld,
Sara Bungener en Bouko Bakker

Projectnummer: NL1351MR

© Rutgers 2020

In opdracht van:



Mogelijk gemaakt door:

ALLIANTIE
GEZONDHEIDSZORG
OP
MAAT.

Rutgers

Inhoud

Voorwoord		3
1	Inleiding	4
1.1	Aanleiding organisatiescan	4
1.2	Thema's in de organisatiescan	4
2	Kenmerken respondenten	7
3	Resultaten alle medewerkers	10
3.1	Diversiteit en diversiteitsbeleid	10
3.2	Sociaal klimaat en veiligheid	11
3.3	Houding ten aanzien van LHBT-personen	16
3.4	Conclusie	19
4	Resultaten hulpverleners	20
4.1	Relaties en seksualiteit algemeen	20
4.2	Kennis	23
4.3	Vaardigheden	25
4.4	Handelen	26
4.5	Groepsklimaat	28
4.6	Kennisbehoeften	33
4.7	Conclusie	35
5	Samenvatting en conclusies	36
6	Aanbevelingen	38
6.1	Aanbevelingen voor beleid en visieontwikkeling	38
6.2	Aanbevelingen voor deskundigheidsbevordering en ondersteuning hulpverleners	39
6.3	Algemene aanbevelingen	39
Referenties		40

Voorwoord

Spirit en de Bascule hebben seksuele en gender diversiteit hoog op de agenda staan. Zij vinden het belangrijk dat alle medewerkers en cliënten zich prettig voelen binnen de organisatie en dat hulpverleners goede hulp kunnen bieden aan cliënten, rekening houdend met hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Om die reden is in 2016 een organisatiescan uitgevoerd onder de medewerkers van Spirit om inzicht te verkrijgen in de kennis, de houding, het sociale klimaat en de handelingsbekwaamheid ten aanzien van seksuele en gender diversiteit. Spirit kwam daarbij als LHBT-vriendelijk uit de verf. Er was echter ook nog verbetering mogelijk wat inclusief werken betreft. Spirit en de Bascule zijn hier de afgelopen jaren actief mee aan de slag gegaan. Tijd dus om de tussenstand op te nemen. Om die reden heeft Rutgers de organisatiescan nog een keer afgenomen onder medewerkers van Spirit en de Bascule.

Ook dit keer is het sociale klimaat binnen Spirit en de Bascule behoorlijk LHBT-vriendelijk te noemen. Het aantal LHB-medewerkers die ervaring heeft met homonegativiteit was in 2016 al beperkt, maar lijkt nog iets te zijn afgenomen. Ook gender non-conformiteit wordt door vrijwel alle medewerkers geaccepteerd. Ook op de groepen lijkt de omgang tussen jongeren respectvoller te zijn geworden. Vergeleken met 2016 zien meer medewerkers een respectvolle reactie bij een coming-out, en minder medewerkers horen negatieve opmerkingen over homo- en bisexualiteit op de groep. Er zijn echter ook nog steeds verbeterpunten. Openheid over de seksuele oriëntatie is niet voor alle LHB-medewerkers vanzelfsprekend, vooral niet naar cliënten toe. Seksuele oriëntatie en genderdiversiteit zijn weliswaar bespreekbaar op de groep, maar er moet wel een aanleiding voor zijn, zoals een probleem of incident. De kennis en handelingsvaardigheid bij intersekse blijft flink achter op de thema's seksuele oriëntatie en genderidentiteit. En voor veel medewerkers is onduidelijk bij wie ze terecht kunnen in geval van discriminatie en of er bij de organisatie beleid is om discriminatie tegen te gaan.

Verschillende mensen hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit onderzoek. Ten eerste onze dank aan alle medewerkers die naast hun drukke werk de tijd hebben gevonden om hun ervaringen met ons te delen. Zonder deze antwoorden was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Daarnaast willen wij onze co-auteurs Klarina Lingmont, Liza Sonneveld en Sara Bungener van Spirit en de Bascule en Bouko Bakker van Rutgers bedanken. Zij hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan de samenstelling van de vragenlijst en de werving van respondenten en kritisch meegelezen met deze rapportage. Bouko maakt namens Rutgers ook deel uit van de Alliantie Gezondheidszorg op Maat. Deze Alliantie, met als andere partners WOMEN Inc. en COC Nederland, wil het publiek, de zorgsector en de overheid bewust maken van de rol die gender en seksuele oriëntatie spelen in gezondheid en zorg. Vanuit deze rol heeft de Alliantie dit onderzoek – samen met Spirit en de Bascule – medegefinancierd en zal zij zich inspannen de organisatiescan en opgedane ervaringen bij Spirit en de Bascule breder bekend en toepasbaar te maken.

Wij hopen dat dit rapport Spirit en de Bascule motiveert om door te gaan met het goede werk wat zij al doen en hen helpt om op enkele punten visie, beleid en activiteiten nog verder aan te scherpen. Hopelijk kan het werk wat zij doen en deze organisatiescan ook gaan dienen als voorbeeld voor andere jeugdzorgorganisaties.

Simone Tijdink en Hanneke de Graaf
Rutgers

1 Inleiding

1.1 Aanleiding organisatiescan

Bij hulpverleningsorganisaties is het belangrijk dat het sociale klimaat veilig is voor alle medewerkers en cliënten en dat hulpverleners goede hulp kunnen bieden aan cliënten, rekening houdend met hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Ook is het van belang dat er aandacht is voor de specifieke behoeftes van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen en personen met intersekse.

In 2016 heeft Rutgers een organisatiescan uitgevoerd onder de medewerkers van Spirit om inzicht te verkrijgen in de kennis, de houding, het sociale klimaat en de handelingsbekwaamheid ten aanzien van seksuele en gender diversiteit. De resultaten lieten zien dat diversiteit hoog in het vaandel stond bij Spirit en dat er sprake was van een gunstig sociaal klimaat. Aan de andere kant bleek ook dat een deel van de medewerkers zich onzeker voelt in het bespreken van seksualiteit met jongeren of hoe zij om moeten gaan met jongeren die problemen ervaren rondom hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Aan de hand van deze resultaten zijn er binnen Spirit verschillende activiteiten in gang gezet gericht op het bevorderen van LHBTI-vriendelijk werken binnen de organisatie.

Inmiddels zijn Spirit en de Bascule samengegaan in één organisatie: Level. Spirit en De Bascule willen graag de tussenstand opnemen bij de eigen organisatie en hebben daarom Rutgers verzocht om de organisatiescan nog een keer af te nemen onder medewerkers.

Het doel van dit onderzoek is tweeledig. Aan de ene kant geeft het inzicht in hoe het is gesteld met de LHBTI-vriendelijkheid binnen de organisaties voor medewerkers en cliënten. Aan de andere kant brengt het in kaart of hulpverleners voldoende zijn toegerust om hulp te bieden aan jongeren en families, rekening houdend met en met aandacht voor hun seksuele oriëntatie, gender expressie en identiteit. Anders dan in 2016 besteedt het huidige onderzoek (meer) specifieke aandacht aan intersekse en biseksualiteit. Aan de hand van de uitkomsten van deze LHBTI-organisatiescan worden aanbevelingen gedaan gericht op interventies, beleid en visieontwikkeling.

1.2 Thema's in de organisatiescan

Dit onderzoek is uitgevoerd door middel van een digitale vragenlijst die uitgezet is onder de medewerkers van Spirit en De Bascule. Net als in 2016, behandelde de huidige organisatiescan een aantal thema's met binnen ieder thema één of meerdere subvragen. De thema's en bijbehorende subvragen worden hierna beschreven.

Het eerste deel van de vragenlijst is gericht op alle medewerkers en het tweede deel is specifiek gericht op hulpverleners. Binnen dit tweede deel is ook een sectie speciaal bedoeld voor hulpverleners die met groepen werken.

Thema's gericht op alle medewerkers

Diversiteitsbeleid

In hoeverre is er binnen Spirit en De Bascule aandacht voor diversiteit? In hoeverre zijn medewerkers op de hoogte van kanalen voor hulp bij discriminatie?

Sociaal klimaat en veiligheid

Hoe vrij en veilig voelen medewerkers zich binnen Spirit en De Bascule ten aanzien van seksuele oriëntatie en gender diversiteit? Hoe open is het sociale klimaat binnen Spirit en De Bascule? In hoeverre is er sprake van een positieve of negatieve bejegening tussen collega's ten aanzien van seksuele oriëntatie en gender diversiteit?

Houding

Wat is de houding van medewerkers ten aanzien van homo- en biseksualiteit, transgender personen en gender non-conformiteit?

Thema's gericht op hulpverleners

Relaties en seksualiteit algemeen

In hoeverre voelen hulpverleners zich bekwaam om te praten over onderwerpen die met relaties, intimiteit en seksualiteit te maken hebben? Hoe makkelijk praten hulpverleners over deze onderwerpen? Welke belemmeringen ervaren hulpverleners?

Kennis

In hoeverre hebben hulpverleners het gevoel over de juiste kennis te beschikken om vragen van jongeren op het gebied van seksuele oriëntatie, gender diversiteit en intersekse te kunnen beantwoorden of ze door te kunnen verwijzen? In hoeverre signaleren hulpverleners LHBTI-jongeren?

Vaardigheden

In hoeverre voelen hulpverleners zich vaardig en deskundig om met jongeren te praten over seksuele oriëntatie en gender diversiteit en om hen waar nodig te ondersteunen, hulp te bieden en door te verwijzen?

Handelen

In welke mate brengen hulpverleners het ter sprake wanneer er een vermoeden bestaat dat een jongere worstelt met vragen rondom diens seksuele oriëntatie of genderidentiteit? Wat zijn redenen om dit niet ter sprake te brengen? In welke mate is er sprake van handelingsverlegenheid?

Groepsdynamiek

In hoeverre is er in de groepen sprake van een open en veilig leefklimaat ten aanzien van seksuele oriëntatie en gender diversiteit? In hoeverre wordt seksuele oriëntatie en gender diversiteit ter sprake gebracht in de groepen? Wat zijn redenen om dit niet ter sprake te brengen?

Kennisbehoeften

Wat zijn onderwerpen waarover hulpverleners meer zouden willen weten? Wat zijn redenen om niet meer te willen weten over onderwerpen die te maken hebben met seksuele oriëntatie en gender diversiteit?

1.3 Dataverzameling en analyses

In eerste instantie is de uitnodiging voor deelname aan het onderzoek op het sociale intranet (BaSiS) van Spirit en De Bascule gezet via een banner. Vervolgens zijn er herinneringsmails uitgegaan naar alle medewerkers.

Via het sociale intranet en de herinneringsmails is het onderzoek uitgezet onder alle 1431 medewerkers van Spirit en 668 medewerkers van De Bascule die op dat moment in dienst waren, inclusief gedetacheerde medewerkers en stagiair(e)s. Medewerkers kregen ruim negen weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. In deze weken zijn er een paar herinneringen via de mail en intranet uitgegaan.

In de volgende hoofdstukken zullen achtereenvolgens de kenmerken van de respondenten beschreven worden en de resultaten per thema. Binnen ieder thema is ook onderzocht of er groepsverschillen waren in de antwoorden op basis van sekse, leeftijd, geloofsovertuiging, etniciteit, type medewerker of seksuele oriëntatie.

Groepsverschillen konden niet geanalyseerd worden voor vragen waarbij een subgroep erg klein was. Hierdoor kon in een aantal gevallen niet gekeken worden naar groepsverschillen op basis van seksuele oriëntatie en naar groepsverschillen in de vragen die specifiek gericht waren op hulpverleners. Groepsverschillen worden binnen ieder thema niet per vraag besproken, maar per concept om patronen te kunnen zien. De verschillen zijn niet aangegeven in de tabellen, maar worden enkel beschreven in de tekst.

De responsgraad (het percentage medewerkers dat de vragenlijst heeft ingevuld) was 29%, terwijl dit in 2016 48% was. Er was geen verschil in de responsgraad tussen Spirit en De Bascule. Dit betekent dat er in verhouding minder medewerkers van Spirit hebben deelgenomen aan het onderzoek dan in 2016. Hierdoor zijn eventuele verschillen tussen de eerste en tweede meting binnen Spirit niet meer te duiden, omdat deze ook kunnen worden toegeschreven aan een andere selectie van de deelnemers. Om deze reden zullen we geen directe vergelijkingen weergeven en toetsen tussen 2019 en 2016. In de conclusie zullen we wel kort terugblikken op het onderzoek uit 2016 en opvallende verschillen benoemen.

2 Kenmerken respondenten

Van de 2099 medewerkers van Spirit en De Bascule hebben 713 de vragenlijst volledig ingevuld (29% van het totaal) de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Onder deze respondenten waren 500 hulpverleners, dat is 70% van alle respondenten (zie Tabel 1 voor de functiegroepen en Tabel 2 voor de verdeling directe hulpverlening).

Tabel 1 Verdeling respondenten naar functiegroep (N = 713)

	Aantal	% ^a
• Ambulant hulpverleners	235	33
• Individueel therapeut, o.a. psycholoog, arts, psychiater, systeemtherapeut, ouderbegeleider, ambulant werker, creatief therapeut	137	19
• Pedagogisch medewerkers jeugdhulpgroepen	73	10
• Beleid, kwaliteit, coaches, communicatie	67	9
• Directie, bestuur, accounthouders, programmaleiders, teamleiders en projectleiders	56	8
• Financiën, P&O, planning & control, cliëntenregistratie	47	7
• Jeugdhulp specialisten en jeugdhulp behandelverantwoordelijken	40	6
• Groepsbegeleider/sociotherapeut psychiatrische klinieken/groepen	39	6
• Secretarieel personeel	26	4
• Facilitair personeel	23	3
• Schoolmaatschappelijk werkers	21	3
• Gezinshuishouder	19	3
• ICT	6	1
• Consulent pleegzorg	1	0
• Anders	5	1

^a Omdat medewerkers binnen verschillende functies werkzaam kunnen zijn, tellen de percentages niet op tot 100%.

Tabel 2 Directe hulpverlening aan kinderen/jongeren/gezinnen (N = 713)

	Aantal	%
• Geen directe hulpverlening	213	30
• Directe hulpverlening aan individuele kinderen/jongeren/gezinnen	343	48
• Directe hulpverlening aan groepen kinderen/jongeren	62	9
• Directe hulpverlening aan zowel individuele kinderen/jongeren/gezinnen als groepen kinderen/jongeren	95	13

Tabel 3 geeft de verdeling weer van het aantal en de leeftijd van de jongeren met wie hulpverleners jaarlijks werken. Iets meer dan de helft van de medewerkers werkt met 0-20 jongeren per jaar. De andere helft van de medewerkers werkt met minstens 21 jongeren per jaar. Het grootste deel van de medewerkers werkt met jongeren van 11-15 en/of van 16-23 jaar oud.

Tabel 3 Cliënten van hulpverleners: aantal jongeren en leeftijd jongeren (N = 500)

	Aantal	% ^a
Hoeveel kinderen/jongeren begeleidt u in totaal per jaar?		
• 0-10 jongeren per jaar	105	21
• 11-20 jongeren per jaar	149	30
• 21-30 jongeren per jaar	99	20
• Meer dan 30 jongeren per jaar	147	29
Met welke leeftijdsgroepen kinderen/jongeren werkt u? (meerdere antwoorden mogelijk)		
• 0-10 jaar	279	56
• 11-15 jaar	422	84
• 16-23 jaar	434	87

^a Omdat medewerkers met verschillende soorten jongeren werkzaam kunnen zijn, tellen de percentages niet op tot 100%.

In tabel 4 worden de demografische kenmerken van de respondenten getoond. De meeste respondenten hebben een HBO of WO opleiding afgerond. Het grootste deel van de respondenten identificeert zich als Nederlands. 18% van de medewerkers identificeert zich (ook) als niet-Nederlands. De op één na grootste etnische groep is Surinaams. Vier op de vijf respondenten geeft aan geen geloofsovertuiging te hebben. Van de gelovigen is het grootste deel protestants, islamitisch of katholiek. Meer dan vier op de vijf medewerkers identificeert zich als vrouw en één op de vijf als man. Deze mensen zijn bij de geboorte allemaal met hetzelfde geslacht ingeschreven bij de burgerlijke stand. Vijf medewerkers identificeren zich niet als binair man of vrouw. Eén medewerker geeft aan een vorm van intersekse te hebben (niet in tabel). Ten slotte identificeert bijna één op de acht medewerkers hun seksuele oriëntatie als lesbisch, homoseksueel, biseksueel of anders. Op 'Anders, namelijk:' reageerden medewerkers met: 'vrij'; 'ook weleens op het eigen geslacht verliefd geweest'; 'gay; geen label/open minded'; 'flexibel'; 'panseksueel'; 'tussen hetero en bi in'.

Tabel 4 Demografische kenmerken respondenten (N = 713)

	Aantal	%
Dienstverband		
• t/m 24 uur p/w	154	22
• 25 t/m 32 uur p/w	318	45
• 33 t/m 40 uur p/w	240	34
Tijd werkzaam bij Spirit of De Bascule		
• Minder dan 1 jaar	167	23
• 1-5 jaar	247	35
• 6-10 jaar	79	11
• Langer dan 10 jaar	220	31
Leeftijd		
• <30 jaar	148	21
• 30-39 jaar	215	30
• 40-49 jaar	145	20
• 50 jaar of ouder	205	29
Hoogst afgeronde opleiding		
• Lagere school / basisonderwijs	2	0
• LTS / (M)ULO / LBO / VBO / MAVO / VMBO / MBO 1 / eerste drie jaar HAVO / VWO	20	3
• MTS / HBS / MMS / HAVO / VWO / MBO niveau 2, 3, 4	59	8
• HBO (hogeschool) / WO (universiteit)	604	85
• Anders	28	4
Etniciteit (meerdere antwoorden mogelijk)^a		
• Nederlands	649	91
• West-Europees (anders dan Nederlands)	8	1
• Turks	9	1
• Marokkaans	20	3
• Surinaams	56	8
• Antilliaans	9	1
• Indonesisch	7	1
• Anders	21	3
Geloofsovertuiging		
• Geen	577	81
• Katholiek	32	4
• Protestants	42	6
• Islamitisch	34	5
• Hindoeïstisch	2	0
• Joods	2	0
• Boeddhistisch	5	1
• Humanistisch	0	0
• Anders	19	3

Demografische kenmerken respondenten (vervolg) (N = 713)

	Aantal	%
Genderidentiteit		
• Man	125	18
• Vrouw	583	82
• Man en vrouw	0	0
• Deels man, deels vrouw	2	0
• Geen man en ook geen vrouw	1	0
• Dat weet ik (nog) niet	0	0
• Anders	2	0
Seksuele oriëntatie		
• Heteroseksueel	627	88
• LHB	77	11
• Anders	14	2

^b Respondenten werden gecategoriseerd als lesbisch, homo- of biseksueel (LHB) wanneer ze aangaven evenveel seksuele aantrekking te voelen tot mannen als vrouwen, wanneer ze vooral of uitsluitend seksuele aantrekking voelden tot hetzelfde geslacht, of, wanneer ze zich niet identificeerden als man of vrouw, ze zelf aangaven homoseksueel, lesbisch of biseksueel te zijn.

3 Resultaten alle medewerkers

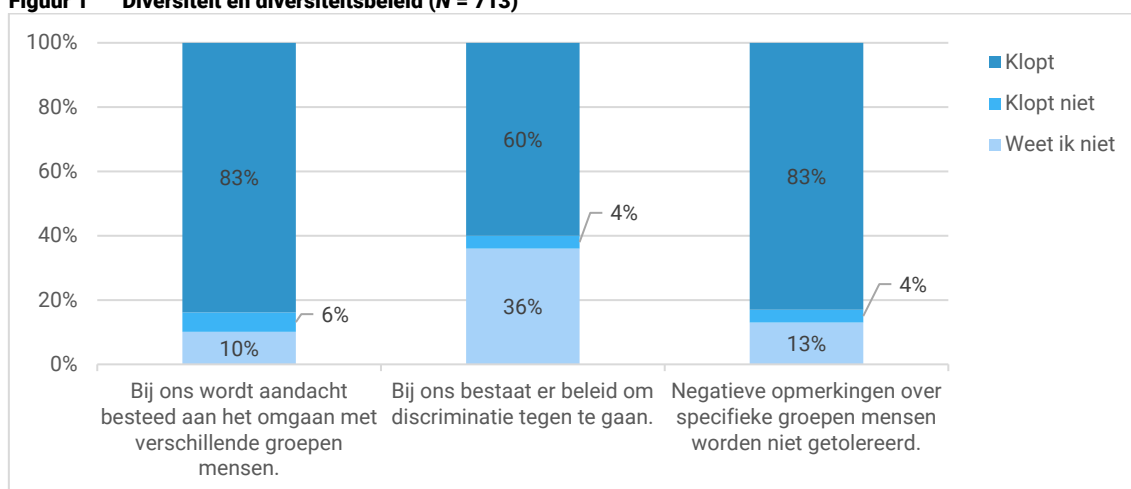
3.1 Diversiteit en diversiteitsbeleid

Binnen het thema diversiteitsbeleid werd medewerkers ten eerste gevraagd in hoeverre er bij Spirit en De Bascule aandacht en beleid is voor diversiteit. De meeste medewerkers (83%) geven aan dat er aandacht wordt besteed aan het omgaan met verschillende groepen mensen (Figuur 1). 6% geeft aan dat dit niet klopt en 10% zegt het niet te weten.

Drie op de vijf medewerkers geeft aan dat er binnen de organisatie beleid bestaat om discriminatie tegen te gaan. Meer dan een derde weet niet of dit beleid er is en 4% zegt van niet.

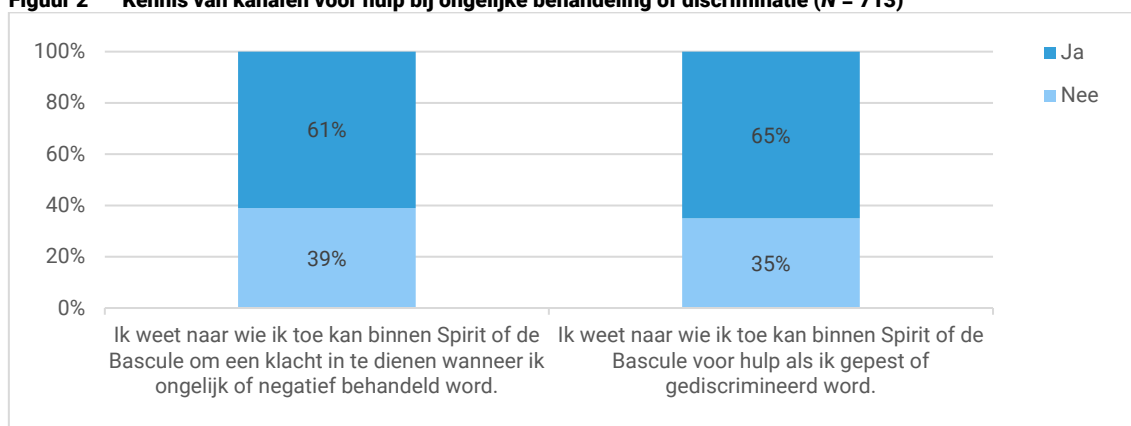
Een meerderheid van de medewerkers (83%) geeft aan dat negatieve opmerkingen over specifieke groepen mensen niet getolereerd worden. Volgens 4% klopt dit niet en 13% geeft aan het niet te weten.

Figuur 1 Diversiteit en diversiteitsbeleid (N = 713)



Vervolgens is gevraagd of medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen om een klacht in te dienen bij ongelijke of negatieve behandeling en naar wie ze toe kunnen voor hulp als ze gepest of gediscrimineerd worden (Figuur 2). Minder dan twee derde van de medewerkers weet dit. Voor meer dan een derde van de respondenten is dit nog onduidelijk.

Figuur 2 Kennis van kanalen voor hulp bij ongelijke behandeling of discriminatie (N = 713)



Vervolgens is gevraagd wat de medewerkers van *matching* vinden, waarbij hulpverleners en jongeren met dezelfde etnische afkomst aan elkaar gekoppeld worden (Tabel 5). De helft van de medewerkers vindt dit (zeer) goed. Bijna de helft staat hier neutraal tegenover en 3% vindt *matching* (helemaal) geen goede praktijk.

Tabel 5 Houding ten aanzien van matching (N = 713)

	Aantal	%
<i>Binnen Spirit of De Bascule komt het voor dat hulpverleners en jongeren met dezelfde etnische afkomst aan elkaar gekoppeld worden. In hoeverre vindt u dit goed of niet goed?</i>		
• Zeer goed	48	7
• Goed	307	43
• Neutraal	335	47
• Niet goed	21	3
• Helemaal niet goed	2	0

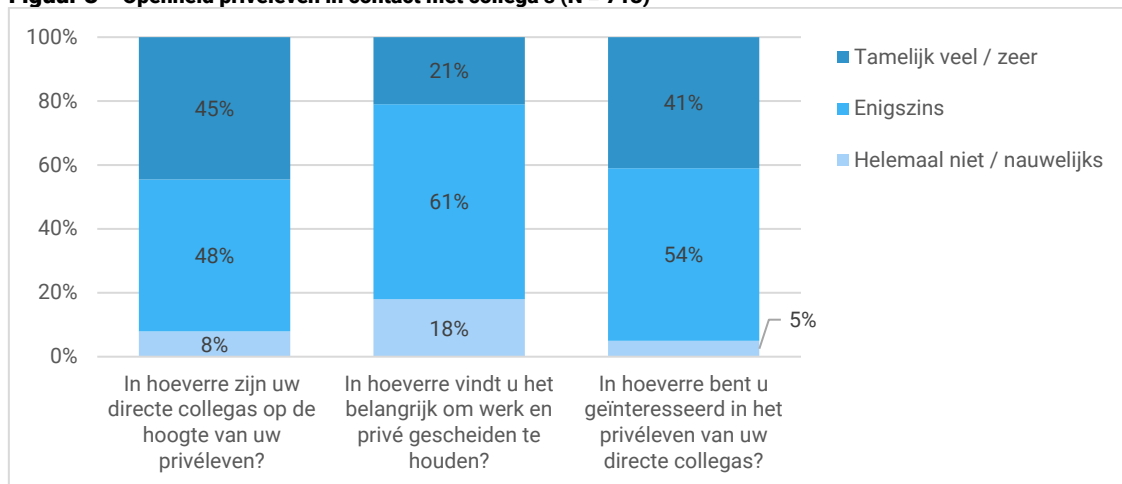
Groepsverschillen

LHB-medewerkers geven vaker dan heteroseksuele medewerkers aan dat er geen aandacht wordt besteed aan het omgaan met verschillende groepen. Medewerkers die geen directe hulpverlening bieden aan jongeren/families geven vaker aan dit niet te weten. Verder geven LHB-medewerkers en medewerkers onder de 40 jaar oud aan dat er geen beleid bestaat om discriminatie tegen te gaan en ze weten minder goed waar ze heen moeten bij een klacht over ongelijke of negatieve behandeling. Daarnaast zijn meer mannen dan vrouwen van mening dat *matching* (helemaal) niet goed is.

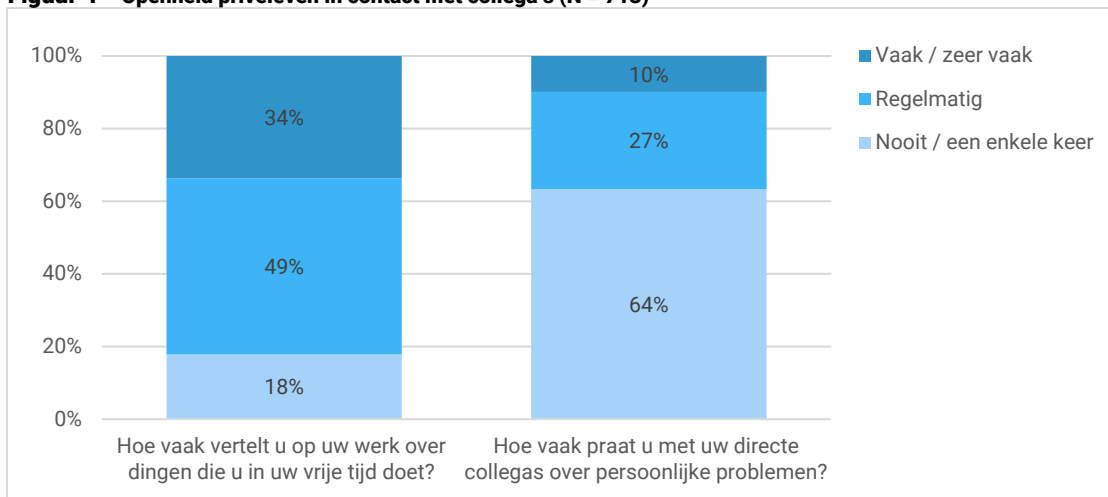
3.2 Sociaal klimaat en veiligheid

Over het sociale klimaat en de veilige sfeer binnen Spirit en De Bascule is eerst gevraagd naar de openheid van de collega's in contact met elkaar. 45% van de medewerkers geeft aan dat directe collega's tamelijk veel/zeer op de hoogte zijn van hun privéleven. Bijna de helft geeft aan dat directe collega's enigszins op de hoogte zijn. Eén op de vijf medewerkers vindt het tamelijk/zeer belangrijk om werk en privé gescheiden te houden. Twee op de vijf medewerkers is tamelijk tot zeer geïnteresseerd in het privéleven van directe collega's. Ruim de helft is hier enigszins in geïnteresseerd.

Figuur 3 Openheid privéleven in contact met collega's (N = 713)

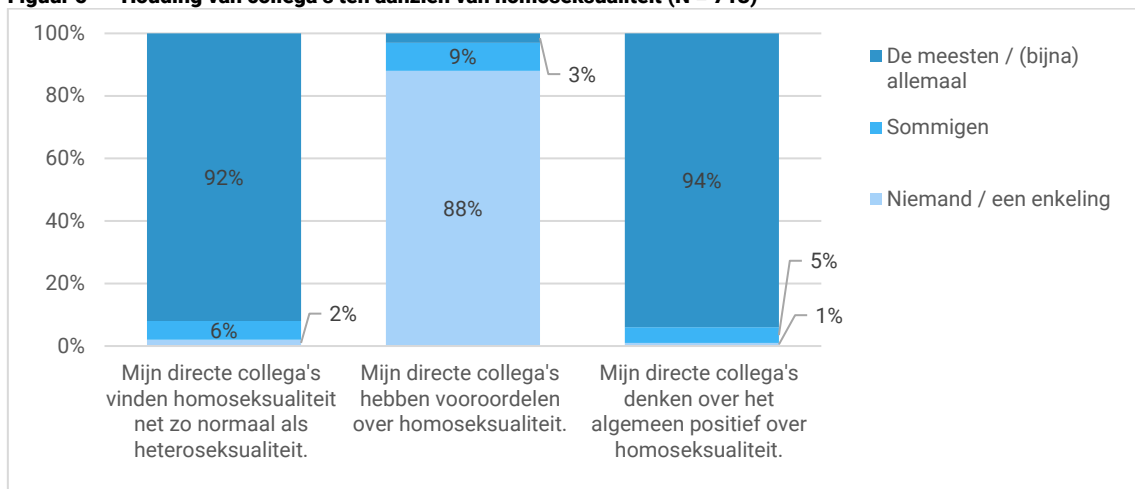


De helft van de medewerkers vertelt regelmatig op het werk over zijn of haar vrijetijd. Ruim een derde doet dit vaak tot zeer vaak. Twee derde van de medewerkers vertelt een enkele keer tot nooit over persoonlijke problemen. Ruim een kwart doet dit regelmatig en één op de tien doet dit vaak tot zeer vaak.

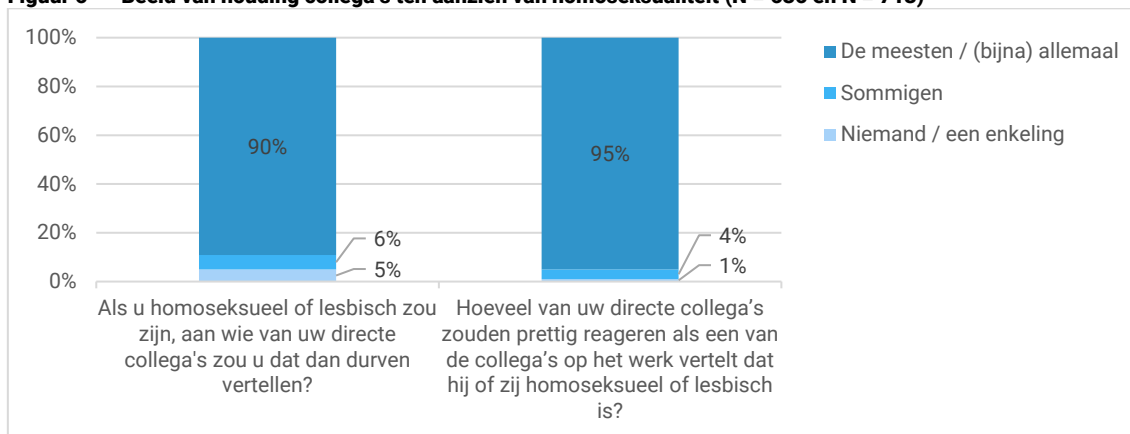
Figuur 4 Openheid privéleven in contact met collega's (N = 713)

Vervolgens is gevraagd hoe medewerkers de houding van hun collega's ten aanzien van homoseksualiteit ervaren. Het overgrote deel van de medewerkers geeft aan dat directe collega's homoseksualiteit net zo normaal vinden als heteroseksualiteit. 6% geeft aan dat dit voor sommige het geval is en 2% voor niemand.

Bijna 90% van de medewerkers geeft aan dat geen collega's of een enkeling vooroordelen heeft over homoseksualiteit. Volgens één op de tien gaat het om sommige collega's. 3% meent dat de meeste tot (bijna) alle collega's deze vooroordelen hebben. 94% van de medewerkers geeft aan dat de meeste tot alle collega's over het algemeen positief denken over homoseksualiteit.

Figuur 5 Houding van collega's ten aanzien van homoseksualiteit (N = 713)

Aan heteroseksuele medewerkers is gevraagd aan wie van hun directe collega's ze het zouden durven vertellen als ze homoseksueel of lesbisch zouden zijn (Figuur 6). Negen op de tien medewerkers zouden het aan de meeste tot alle directe collega's durven vertellen als ze homoseksueel of lesbisch zouden zijn. 6% zou het aan sommige directe collega's durven vertellen en 5% aan niemand. 95% van de medewerkers verwacht dat de meeste tot alle collega's hier prettig op zouden reageren. 4% verwacht dit van sommigen en 1% van niemand.

Figuur 6 Beeld van houding collega's ten aanzien van homoseksualiteit (N = 636 en N = 713)

Aan alle medewerkers is gevraagd naar hun houding over de openheid van een collega die vertelt dat ze lesbisch is naar collega's toe. Driekwart van de medewerkers zou haar aanraden om hier open over te zijn. Een kwart zou haar aanraden hier open over te zijn, maar alleen wanneer collega's daarnaar vragen. 1% raadt aan hier niet open over te zijn, behalve wanneer collega's ernaar vragen.

Aan hulpverleners is daarnaast wat ze zouden aanraden in het contact met cliënten. Een kwart zou hun collega aanraden hier open over te zijn naar cliënten toe. Bijna twee derde zou dit alleen aanraden als cliënten ernaar vragen. 12% raadt aan om hier niet open over te zijn, tenzij cliënten ernaar vragen. 2% raadt aan hier nooit open over te zijn, ook niet wanneer cliënten daarnaar vragen.

Figuur 7 Houding ten aanzien van openheid naar collega's en cliënten (N = 713 en N = 500)

Aan de medewerkers is gevraagd wat ze doen wanneer een directe collega een negatieve opmerking maakt over homoseksuele, lesbische of biseksuele personen. De helft van de respondenten zegt dat dit niet van toepassing is omdat zo een situatie zich nog nooit heeft voorgedaan. Een kwart geeft aan er (bijna) altijd iets van te zeggen. 2% van de medewerkers zegt nooit iets van een negatieve opmerking over LHB-personen.

Tabel 6 Negatieve opmerkingen van collega's ten aanzien van homoseksuele personen (N = 713)

	Aantal	%
<i>Wanneer een directe collega een negatieve opmerking maakt over homoseksuele, lesbische of biseksuele personen, zegt u daar dan iets van?</i>		
• Nooit	11	2
• Soms	88	12
• Vaak	81	11
• (Bijna) altijd	174	24
• Niet van toepassing (zo'n situatie heeft zich nog nooit voorgedaan)	359	50

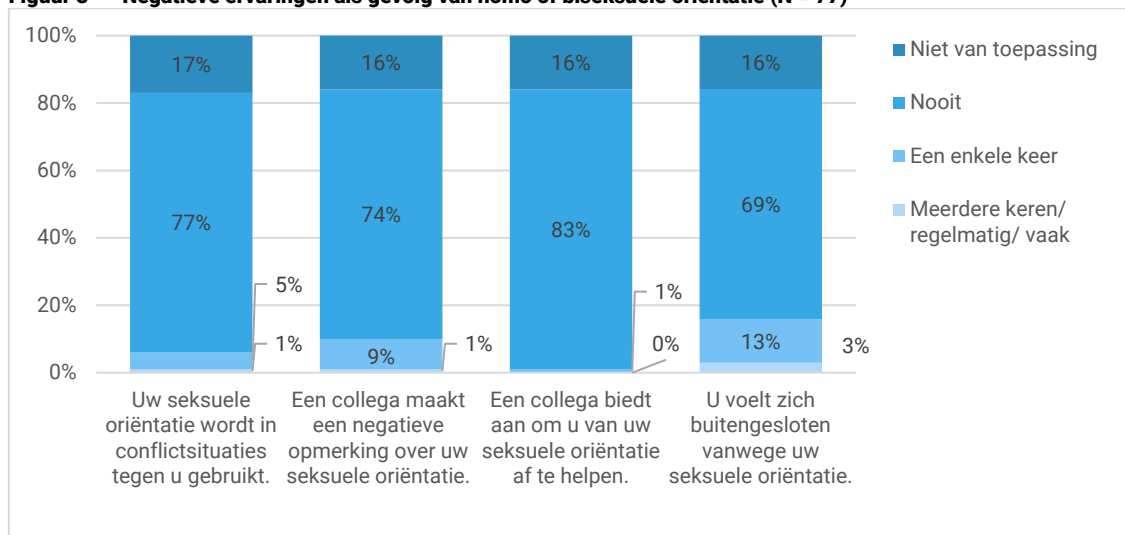
Aan LHB-medewerkers is gevraagd hoe open ze zijn over hun seksuele oriëntatie. Bijna de helft van de LHB-medewerkers is hier open over naar (bijna) alle directe collega's. 18% is hier open over naar de meeste directe collega's en 14% naar een enkeling. 8% van de LHB-medewerkers is naar niemand van de directe collega's open over zijn of haar seksuele oriëntatie.

Tabel 7 Openheid over homo- of biseksuele oriëntatie (N = 77)

	Aantal	%
<i>U heeft eerder aangegeven dat u niet uitsluitend heteroseksueel bent. Naar wie van uw directe collega's bent u open over uw seksuele oriëntatie?</i>		
• Niemand	6	8
• Een enkeling	9	12
• Sommigen	11	14
• De meesten	14	18
• (Bijna) allemaal	37	48

Vervolgens is aan dezelfde medewerkers gevraagd naar een aantal negatieve ervaringen als gevolg van hun homo- of biseksuele oriëntatie: wordt hun seksuele oriëntatie in conflictsituaties weleens tegen ze gebruikt? Maakt er weleens een collega een negatieve opmerking over hun seksuele oriëntatie? Biedt een collega weleens aan om hen van hun seksuele oriëntatie 'af te helpen'? Of voelen ze zich weleens buitengesloten vanwege hun seksuele oriëntatie? We weten niet wanneer deze situaties zich hebben voorgedaan, want hier hebben we niet naar gevraagd.

16 tot 17% van de LHB-medewerkers geeft aan dat dit niet van toepassing is, omdat directe collega's niet van hun seksuele oriëntatie op de hoogte zijn. 69 tot 83% heeft geen van deze situaties meegemaakt. Wel zien we dat 6% minstens een enkele keer heeft meegemaakt dat hun seksuele oriëntatie in conflictsituaties tegen ze werd gebruikt. 10% heeft minstens één keer meegemaakt dat een collega een negatieve opmerking maakte over hun seksuele oriëntatie. Eén medewerker rapporteert dat een collega heeft aangeboden hem/haar van zijn/haar seksuele oriëntatie 'af te helpen'. 16% heeft zich minstens een enkele keer buitengesloten gevoeld vanwege hun seksuele oriëntatie. 3% van de LHB-medewerkers voelde dit meerdere keren.

Figuur 8 Negatieve ervaringen als gevolg van homo of biseksuele oriëntatie (N = 77)

Naast de hierboven genoemde ervaringen is nog gevraagd of LHB-medewerkers nog andere vervelende ervaringen met betrekking tot hun seksuele oriëntatie hebben meegemaakt. Negen medewerkers antwoordden hier 'ja' op.

Zo worden er nog weleens leuk bedoelde stereotyperende opmerkingen gemaakt over homo- of biseksualiteit en gaan veel collega's en cliënten er over het algemeen vanuit dat een medewerker heteroseksueel is. De assumptie van heteroseksualiteit creëert weleens de vraag bij een LHB-medewerker of het bevorderlijk is om daarvoor uit te komen in het contact met collega's en cliënten. Verder zijn er nog weleens negatieve uitingen ervaren van een collega met betrekking tot homoseksualiteit. Ten slotte rapporteerden LHB-medewerkers dat jongeren en (pleeg)ouders soms minder acceptierend zijn nadat ze weten dat een medewerker homo- of biseksueel is.

Met de bovengenoemde negatieve ervaringen hebben medewerkers voornamelijk steun gezocht en gevonden bij directe collega's. Van leidinggevenden is er zowel steun als weerstand ervaren met betrekking tot (openheid over) de seksuele oriëntatie van LHB-medewerkers.

In de andere antwoorden op de open vragen geven medewerkers aan dat ze nog nooit hebben meegemaakt dat er binnen de organisatie grappen of negatieve opmerkingen worden gemaakt over homo- of biseksualiteit. Ook zeggen meerdere LHB-medewerkers dat ze zich erg veilig voelen binnen de organisatie. De meeste medewerkers geven bovendien aan dat ze er vaak wat van (zouden) zeggen als er wél een negatieve opmerking gemaakt wordt. Sommige medewerkers geven aan dat ze zelf ook nog weleens vooroordelen hebben en soms een ondoordachte opmerking of grapje maken, maar ermee bezig zijn om erop te letten. Ten slotte voelen niet alle medewerkers de noodzaak om altijd op een ongepaste opmerking in te gaan, bijvoorbeeld omdat de opmerking niet altijd zo negatief of serieus bedoeld is.

Er zijn vijf medewerkers wiens genderidentiteit niet geheel overeenkomt met hun geboortegeslacht. Ook aan hen is gevraagd naar hun ervaringen binnen de organisatie. Drie van deze vijf medewerkers zijn hier open over naar één of sommige collega's. Zij hebben hier geen negatieve opmerkingen over gehoord.

Groepsverschillen

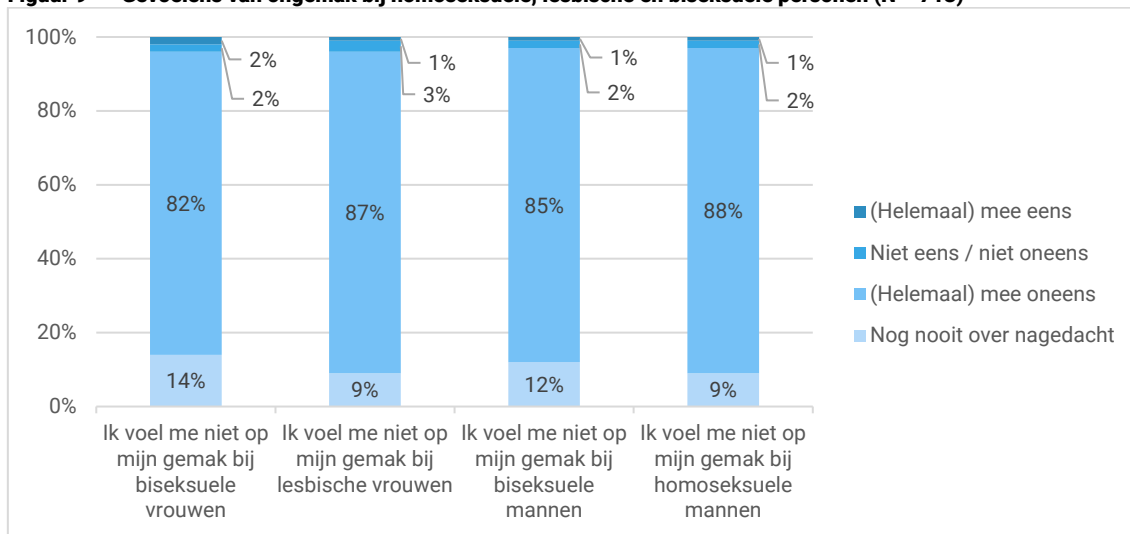
Daarnaast rapporteren LHB-medewerkers, mannen, gelovigen en medewerkers met een migratieachtergrond vaker dat ze niet zouden adviseren om open te zijn over homoseksualiteit tenzij daarnaar gevraagd wordt en ze schatten collega's wat minder acceptierend in met betrekking tot homoseksualiteit. LHB-medewerkers zijn wel vaker bereid om iets te zeggen van negatieve opmerkingen over homo- of biseksualiteit, terwijl de andere genoemde groepen daar wat minder toe bereid zijn.

3.3 Houding ten aanzien van LHBT-personen

Aan alle medewerkers is gevraagd naar hun eigen houding en die van collega's ten aanzien van LHBT-personen.

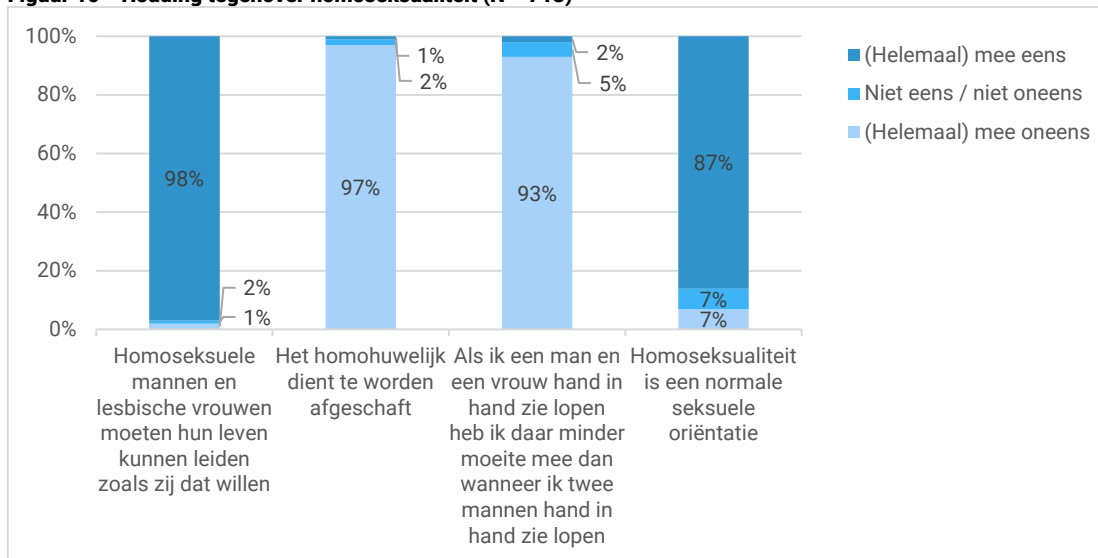
Ten eerste zijn medewerkers gevraagd om te reageren op vier stellingen: Ik voel me niet op mijn gemak bij biseksuele vrouwen; bij lesbische vrouwen; bij biseksuele mannen; bij homoseksuele mannen. 82 tot 88% van de respondenten geeft aan het hier (helemaal) me oneens te zijn. 2-3% is het niet eens/niet oneens en 1-2% is het (helemaal) eens. Over de vraag of medewerkers zich ongemakkelijk voelen bij biseksuele personen, heeft ruim één op de acht medewerkers nog nooit nagedacht. Dit geldt voor bijna één op de tien medewerkers wanneer het gaat om homoseksuele personen.

Figuur 9 Gevoelens van ongemak bij homoseksuele, lesbische en biseksuele personen (N = 713)



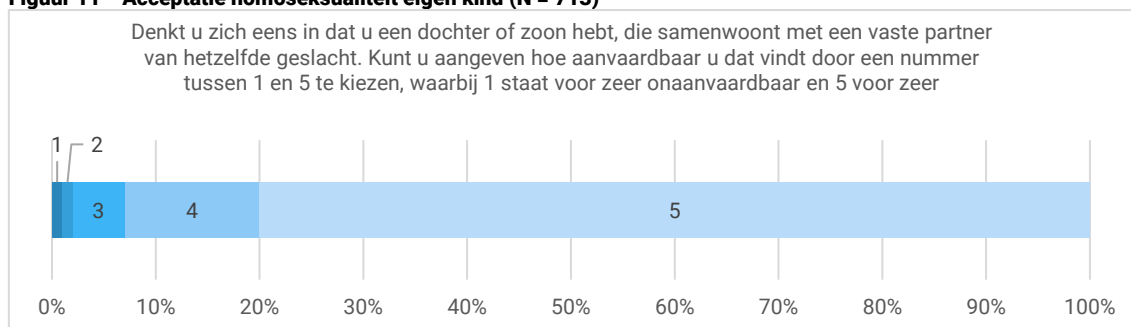
Bijna alle medewerkers (98%) vinden dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen hun leven moeten kunnen leiden zoals zij dat willen. Ook is de meerderheid het oneens met de stellingen 'het homohuwelijk dient te worden afgeschaft' (97%) en als ik een man en vrouw hand in hand zie lopen heb ik daar minder moeite mee dan wanneer ik twee mannen hand in hand zie lopen' (93%). We zien wel dat 14% van de medewerkers neutraal of het (helemaal) oneens is met de stelling dat homoseksualiteit een normale seksuele oriëntatie is.

Figuur 10 Houding tegenover homoseksualiteit (N = 713)



Vervolgens is aan medewerkers gevraagd hoe aanvaardbaar ze het zouden vinden als hun dochter of zoon zou samenwonen met iemand van hetzelfde geslacht. 80% antwoordt met een 5 voor zeer aanvaardbaar, 13% antwoordt met een 4, 5% reageert met een 3 en 2% met 1 of 2.

Figuur 11 Acceptatie homoseksualiteit eigen kind (N = 713)



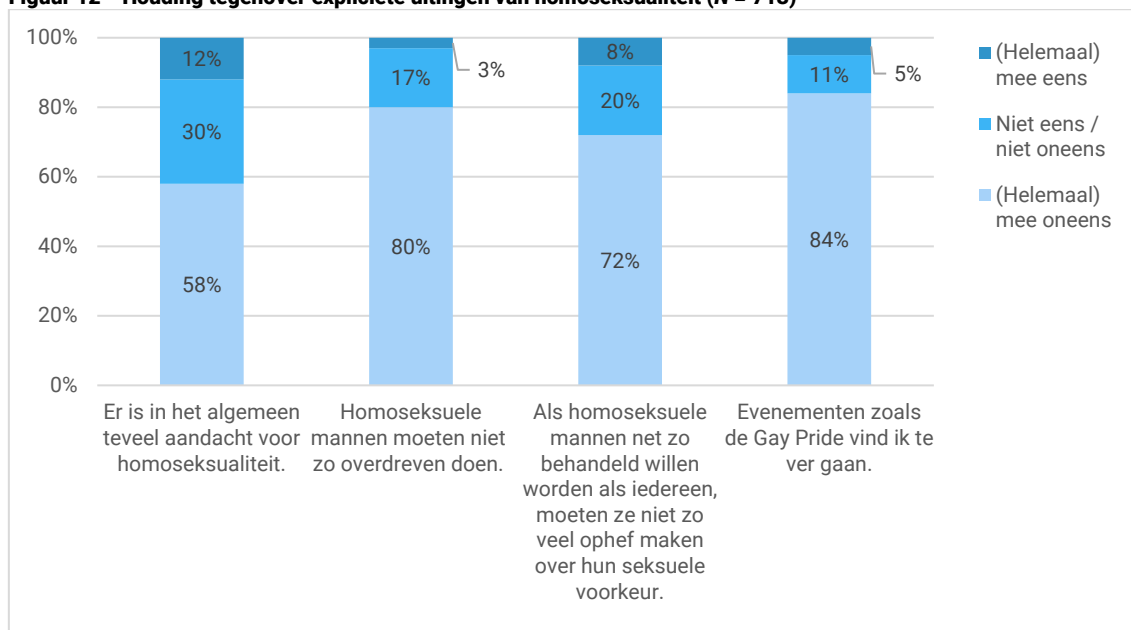
Er is ook gevraagd naar de houding van medewerkers ten aanzien van biseksualiteit. Op de stelling dat biseksuele mensen er nog niet uit zijn wat hun seksuele oriëntatie is, geeft 83% aan het hier (helemaal) niet mee eens te zijn. 15% reageert hier neutraal op en 2% is het (helemaal) met de stelling eens.

Tabel 8 Houding ten aanzien van biseksualiteit (N = 713)

	Aantal	%
Biseksuele mensen zijn er nog niet uit wat hun seksuele oriëntatie is.		
• (Helemaal) mee eens	17	2
• Niet eens / niet oneens	107	15
• (Helemaal) mee oneens	713	83

Wanneer het gaat om expliciete uitingen van homoseksualiteit, zien we dat de meningen iets meer verdeeld zijn. Zo is 12% het (helemaal) eens met de stelling dat er in het algemeen teveel aandacht voor homoseksualiteit is en is 30% het eens noch oneens. 8% is het (helemaal) eens met de stelling dat 80-84% is het oneens met de stellingen dat homoseksuele mannen niet zo overdreven moeten doen en dat evenementen zoals de Gay Pride te ver gaan. 20-16% van de medewerkers wijst deze stellingen echter niet af.

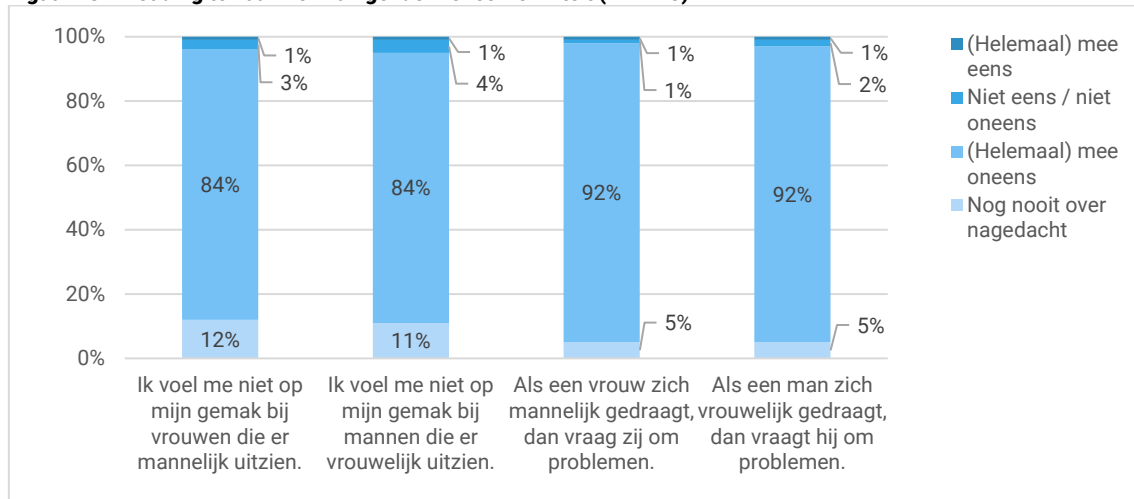
Figuur 12 Houding tegenover expliciete uitingen van homoseksualiteit (N = 713)



Aan de medewerkers is ook gevraagd wat ze vinden van vier stellingen over gender non-conformiteit. Gender non-conformiteit betekent dat de gedragingen en expressie van een persoon niet (geheel) in overeenstemming zijn met wat er traditioneel gezien verwacht wordt bij het geslacht waarmee iemand geboren is. Op de stellingen 'Ik voel me niet op mijn gemak bij vrouwen die er mannelijk uitzien' of '...bij mannen die er vrouwelijk uitzien' is in beide gevallen 84% van de medewerkers het (helemaal) oneens. 12 en 11% had er nog nooit over nagedacht. 3 à 4 % reageert neutraal en 1% instemmend op de twee stellingen.

Met de stellingen 'Als een vrouw zich mannelijk gedraagt, dan vraagt zij om problemen' en 'Als een man zich vrouwelijk gedraagt, dan vraagt hij om problemen' is 92% het (helemaal) oneens. 5% had hier nog nooit over nagedacht, 1 à 2% reageert neutraal en 1% instemmend.

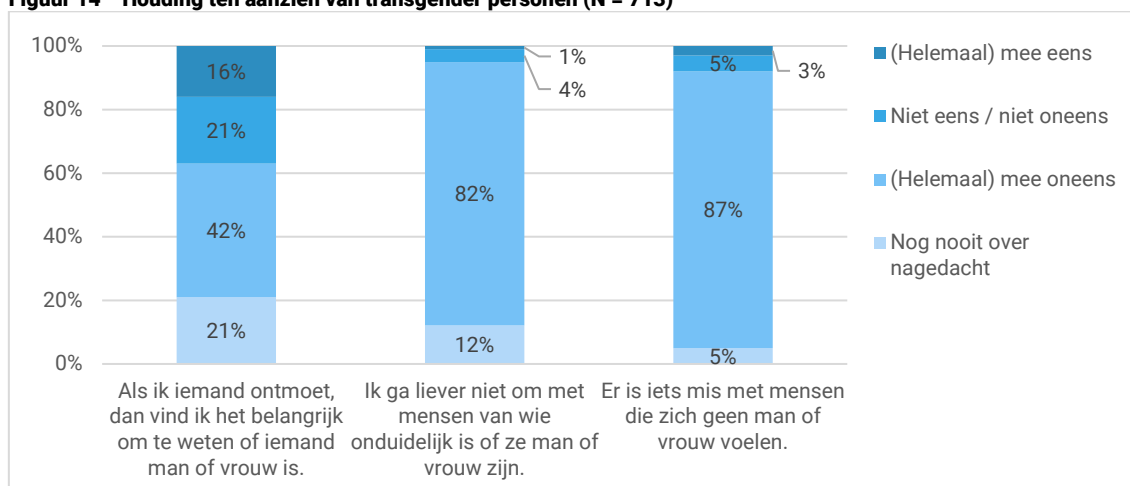
Figuur 13 Houding ten aanzien van gender nonconformiteit (N = 713)



Ten slotte is medewerkers een aantal stellingen voorgelegd over de houding ten aanzien van transgender personen. Over de stelling 'Als ik iemand ontmoet, dan vind ik het belangrijk om te weten of iemand man of vrouw is' zijn de medewerkers het meest verdeeld. Meer dan twee op de vijf medewerkers is het (helemaal) niet eens met deze stelling, ruim één op de vijf medewerkers is neutraal en bijna één zesde is het (helemaal) met de stelling eens. Ruim één op de vijf medewerkers heeft hier nog nooit over nagedacht.

Met de stelling 'Ik ga liever niet om met mensen van wie onduidelijk is of ze man of vrouw zijn' is 82% van de medewerkers het (helemaal) oneens. 4% is het hier noch mee eens, noch mee oneens en 1% is het hier (helemaal) mee eens. 12% heeft hier nog nooit over nagedacht.

Met de stelling 'Er is iets mis met mensen die zich geen man of vrouw voelen' is 87% het (helemaal) oneens. 5% van de medewerkers staat hier neutraal tegenover en 3% is het met de stelling eens. 5% heeft er nog nooit over nagedacht.

Figuur 14 Houding ten aanzien van transgender personen (N = 713)

Groepsverschillen

Iets meer gelovige medewerkers en medewerkers met een migratieachtergrond (inclusief gemixt) hebben een wat minder accepterende houding tegenover homoseksualiteit, specifieke uitingen van homoseksualiteit en gender non-conformiteit. Wat betreft specifieke uitingen van homoseksualiteit geldt dit ook voor mannen. Er zijn daarnaast meer medewerkers jonger dan 40 jaar die homoseksualiteit als een normale seksuele oriëntatie zien. LHB-medewerkers en hulpverleners uitten meer acceptatie voor evenementen als de Gay Pride.

3.4 Conclusie

Het sociale klimaat binnen Spirit en De Bascule is behoorlijk LHBTI-vriendelijk te noemen. Op alle vragen over de acceptatie van homo- en biseksualiteit en genderdiversiteit zien we dat medewerkers positief en inclusief reageren.

Openheid van LHB-medewerkers over de eigen seksuele oriëntatie is niet voor iedereen vanzelfsprekend. 20% van de LHB-collega's is niet of slechts naar enkele collega's open over de seksuele oriëntatie. Vooral naar cliënten toe is er minder openheid: de meeste medewerkers zouden een collega adviseren om alleen open te zijn over de seksuele oriëntatie wanneer hiernaar gevraagd wordt. In hun antwoorden op open vragen, geven meerdere medewerkers aan dat seksuele oriëntatie – ongeacht welke – privé is en niet altijd relevant is met betrekking tot het werk of de behandeldoelen. Daarnaast gaven respondenten aan dat cliënten en ouders/verzorgers niet altijd positief reageren nadat ze weten dat een hulpverlener homo- of biseksueel is. Dit zou (deels) een verklaring kunnen zijn voor hun terughoudendheid in het delen van de eigen homo- of biseksuele oriëntatie.

Het positieve klimaat bij Spirit en De Bascule wordt onderschreven door de LHB-medewerkers, van wie de meesten aangeven dat ze geen negatieve ervaringen hebben meegemaakt als gevolg van hun seksuele oriëntatie. We zien echter wel dat 16% van de LHB-medewerkers zich weleens buitengesloten heeft gevoeld als gevolg van de seksuele oriëntatie. In hun antwoorden op open vragen kaarten meerdere LHB-medewerkers aan dat collega's er vaak van uitgaan dat een collega heteroseksueel is. Ook worden er soms nog weleens leuk bedoelde stereotyperende opmerkingen gemaakt over homo- of biseksualiteit. De algemene tendens is echter dat LHB-medewerkers zich erg veilig voelen binnen de organisatie.

Voor meer dan een derde van de respondenten is onduidelijk bij wie ze terecht kunnen om een klacht in te dienen bij ongelijke of negatieve behandeling en naar wie ze toe kunnen voor hulp als ze gepest of gediscrimineerd worden. Ook weet ruim een derde van de medewerkers niet of er bij de organisatie beleid is om discriminatie tegen te gaan.

4 Resultaten hulpverleners

4.1 Relaties en seksualiteit algemeen

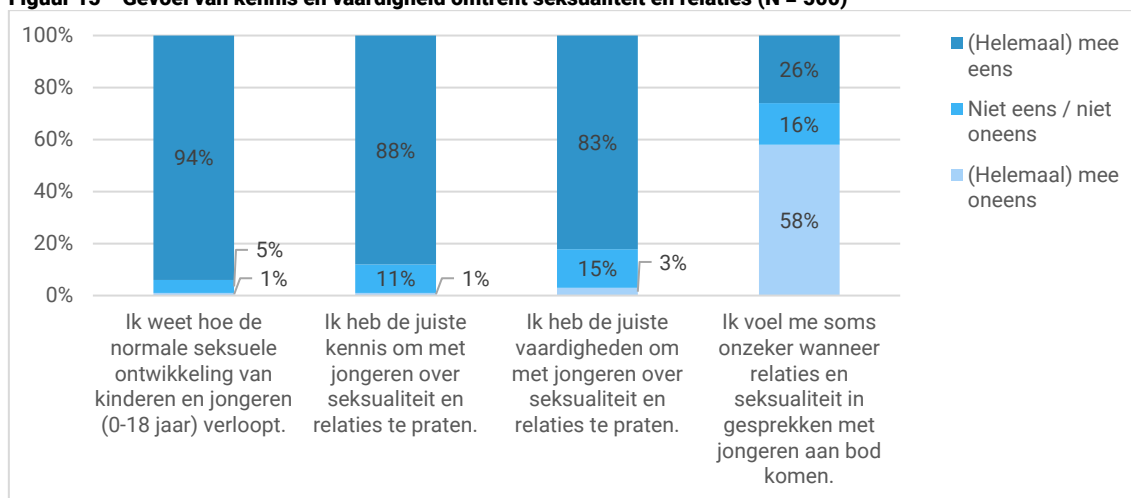
20

Aan hulpverleners is gevraagd naar hun algemene kennis, houding en vaardigheden ten aanzien van onderwerpen die te maken hebben met relaties en seksualiteit. 94% van de hulpverleners geeft aan te weten hoe de normale seksuele ontwikkeling van kinderen en jongeren verloopt.

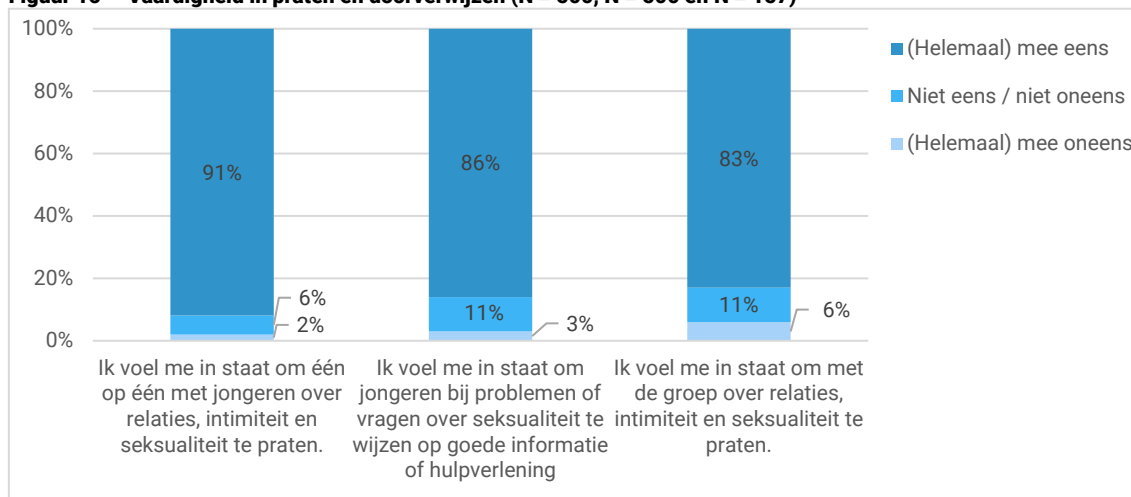
83 tot 88% van de hulpverleners is het (helemaal) eens met de stelling dat ze de juiste kennis en/of vaardigheden hebben om met jongeren over seksualiteit en relaties te praten. 12 tot 18% is het noch eens noch oneens of is het er (helemaal) niet mee eens.

Over de stelling 'Ik voel me soms onzeker wanneer relaties en seksualiteit in gesprekken met jongeren aan bod komen' lopen de reacties meer uiteen. Een kwart van de medewerkers is het hier (helemaal) mee eens. Bijna één op de zes medewerkers is het niet eens en niet oneens en een kwart van de medewerkers is het hier (helemaal) mee oneens.

Figuur 15 Gevoel van kennis en vaardigheid omtrent seksualiteit en relaties (N = 500)

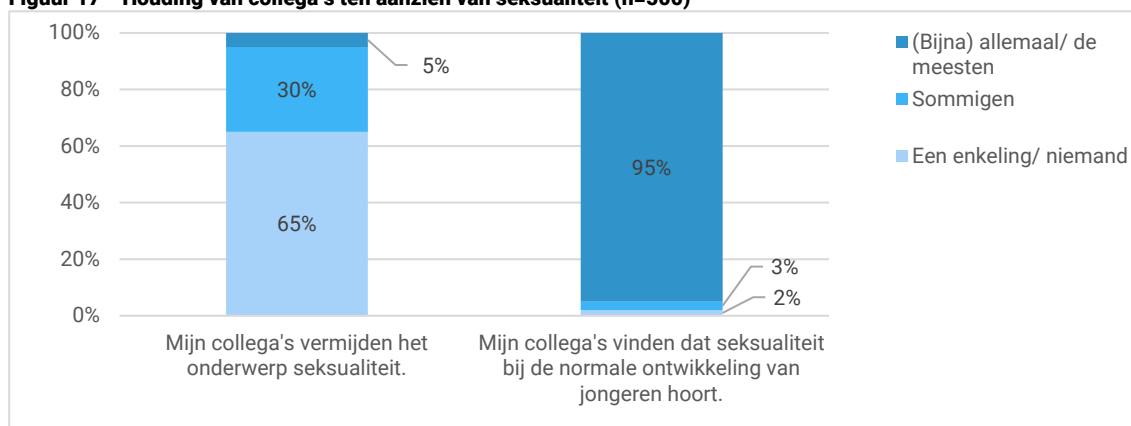


Aan alle hulpverleners is gevraagd of ze zich in staat voelen om één op één met jongeren over relaties, intimiteit en seksualiteit te praten en om jongeren bij problemen over seksualiteit te wijzen op goede informatie of hulpverlening. Aan groepsmedewerkers is daarnaast ook gevraagd of ze zich in staat voelen om met de groep over relaties, intimiteit en seksualiteit te praten. Bij de drie stellingen gaf 83 tot 91% aan het hier (helemaal) mee eens te zijn. 6 tot 11% was het hiermee noch eens noch oneens en 2 tot 6% was het hier (helemaal) mee oneens.

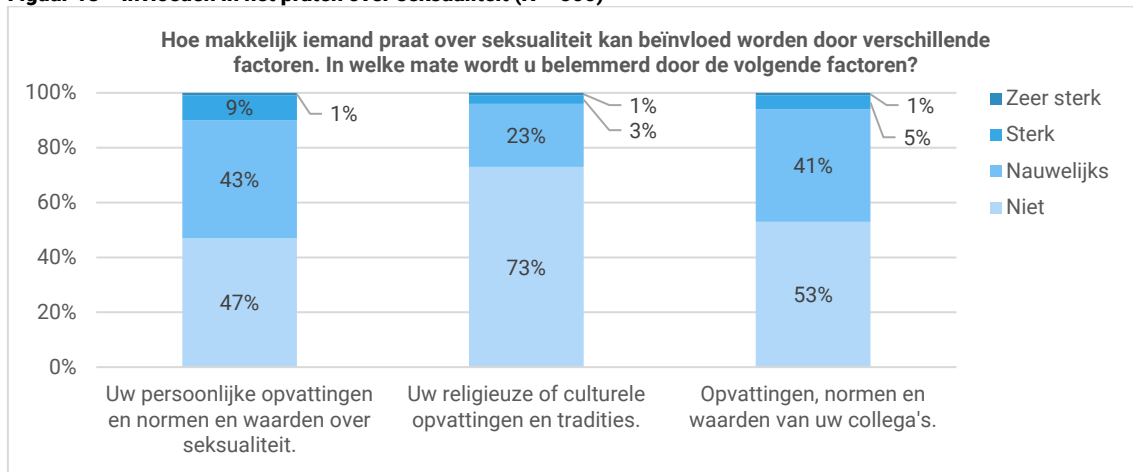
Figuur 16 Vaardigheid in praten en doorverwijzen (N = 500, N = 500 en N = 157)

Twee derde van de hulpverleners geeft aan dat niemand of hooguit een enkeling het onderwerp seksualiteit vermijdt. Bijna een derde geeft aan dat sommige collega's het onderwerp vermijden. Een op de twintig medewerkers zegt dat dit voor de meeste of bijna alle collega's geldt.

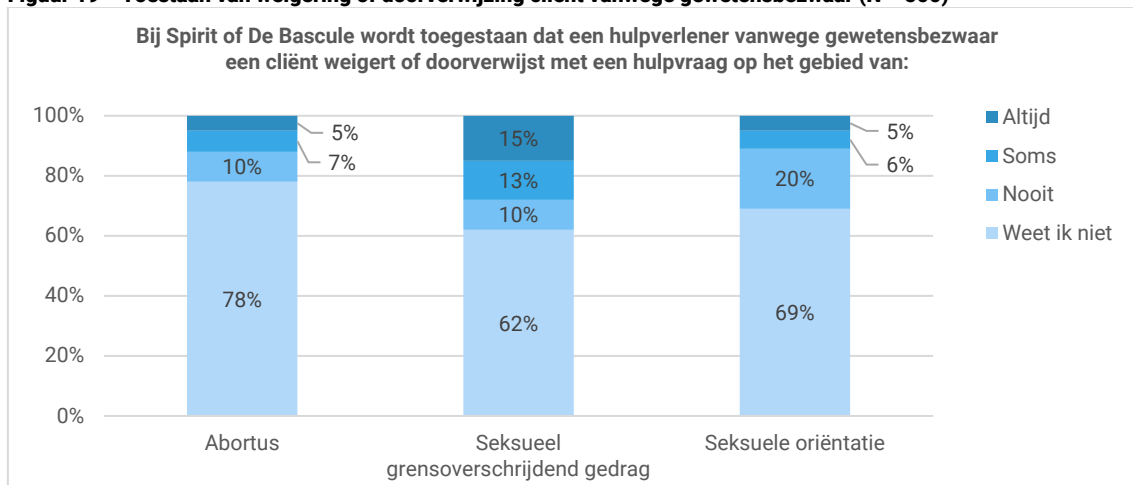
Bijna alle hulpverleners (95%) geven aan dat hun collega's vinden dat seksualiteit bij de normale ontwikkeling van jongeren hoort. Volgens 3% geldt dit voor sommige collega's en volgens 2% voor een enkeling of niemand.

Figuur 17 Houding van collega's ten aanzien van seksualiteit (n=500)

Aan de hulpverleners is gevraagd naar de factoren die ze belemmeren in het praten over seksualiteit. De meeste hulpverleners geven aan zich niet of nauwelijks belemmerd te voelen door hun persoonlijke, religieuze of culturele opvattingen of door de opvattingen van collega's. Eén op de tien medewerkers voelt zich echter wel (zeer) sterk belemmerd door persoonlijke opvattingen en normen en waarden over seksualiteit. 4 à 6% van de hulpverleners voelt zich (zeer) sterk belemmerd door religieuze of culturele opvattingen en tradities of de opvattingen, normen en waarden van collega's.

Figuur 18 Invloeden in het praten over seksualiteit (N = 500)

Vervolgens is gevraagd of het binnen Spirit of De Bascule wordt toegestaan dat een hulpverlener een cliënt weigert vanwege gewetensbezwaar door persoonlijke of religieuze overtuiging op hulpvragen rondom abortus, seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksuele oriëntatie. Bij alle drie de onderwerpen geeft een meerderheid van de hulpverleners aan het niet te weten. Bij abortus en seksueel grensoverschrijdend gedrag geeft één op de tien medewerkers aan dat je nooit mag weigeren of doorverwijzen vanwege gewetensbezwaar. Bij seksuele oriëntatie geeft één vijfde aan dat dit nooit mag. Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag geeft 28% aan dat je soms of altijd mag weigeren of doorverwijzen vanwege gewetensbezwaar.

Figuur 19 Toestaan van weigering of doorverwijzing cliënt vanwege gewetensbezwaar (N = 500)

Aan de hulpverleners is gevraagd zich een situatie voor te stellen: 'Een jongen van 16 jaar geeft aan dat hij niet begeleid wil worden door een hulpverlener die homoseksueel is. Hij vraagt om een andere, niet-homoseksuele hulpverlener. Deze vraag wordt in uw team besproken. Wat zou u in deze situatie doen?'

De helft van de hulpverleners zou het verzoek van de jongen (zeer) waarschijnlijk willen accepteren. De andere helft van de medewerkers zou het verzoek (zeer) onwaarschijnlijk willen accepteren. Bijna alle hulpverleners (98%) zouden daarnaast (zeer) waarschijnlijk met de jongen in gesprek gaan over wat maakt dat hij een andere begeleider wenst.

Figuur 20 Handelen ten aanzien van weigering homoseksuele hulpverlener door cliënt (N = 500)

Wanneer er binnen Spirit of De Bascule over seksualiteit wordt gesproken, bijvoorbeeld ook bij supervisie en intervisie, dan voelt 68% van de hulpverleners zich (zeer) gesteund. Bijna één vijfde voelt zich noch gesteund, noch belemmerd en 13% geeft aan dit niet te weten.

Tabel 9 Gevoel binnen Spirit of De Bascule ondersteund te worden in opvattingen over seksualiteit (N = 500)

	Aantal	%
<i>Wanneer binnen Spirit of De Bascule over seksualiteit wordt gesproken (denk hierbij ook aan supervisie en intervisie), dan voel ik mij in mijn opvattingen:</i>		
• Zeer gesteund	91	18
• Gesteund	251	50
• Noch gesteund, noch belemmerd	91	18
• Belemmerd	1	0
• Zeer belemmerd	0	0
• Weet ik niet	66	13

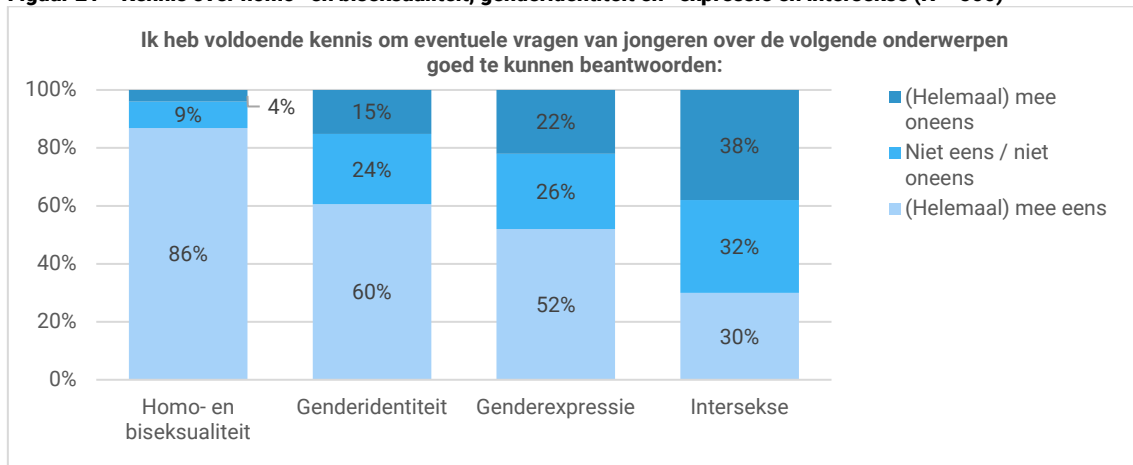
Groepsverschillen

Wat meer religieuze hulpverleners en hulpverleners met een migratieachtergrond zouden een verzoek van een jongere om geen hulp te krijgen van een homoseksuele medewerker accepteren. Minder mensen met een migratieachtergrond voelen zich onzeker wanneer relaties en seksualiteit in gesprekken met jongeren aan bod komen.

4.2 Kennis

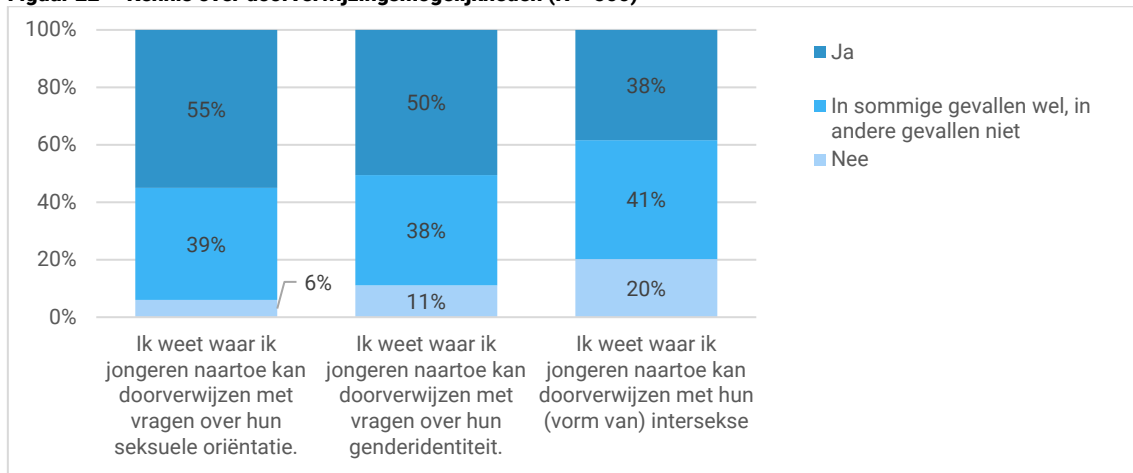
Hulpverleners is gevraagd of ze voldoende kennis bezitten om vragen over homoseksualiteit, genderidentiteit, genderexpressie en intersekse te beantwoorden en in hoeverre ze kennis hebben van doorverwijzingsmogelijkheden. 86% van de hulpverleners zegt voldoende kennis te hebben over homo- en biseksualiteit. 9% reageert neutraal en 4% zegt onvoldoende kennis te hebben.

Over genderidentiteit en genderexpressie geven minder mensen aan dat ze voldoende kennis hebben, namelijk respectievelijk 60 tot 52%. Een kwart reageert neutraal en 15 tot 22% denkt onvoldoende kennis te hebben. Over intersekse zeggen weer iets minder mensen voldoende kennis te hebben (30%). Een derde reageert neutraal en 38% geeft aan onvoldoende kennis te hebben over het onderwerp.

Figuur 21 Kennis over homo- en bisexualiteit, genderidentiteit en -expressie en intersekse (N = 500)

Vervolgens is gevraagd of hulpverleners weten van de doorverwijzingsmogelijkheden wanneer jongeren vragen hebben over hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of intersekse. Bij vragen over seksuele oriëntatie weet 55% van de hulpverleners waar ze jongeren naartoe kunnen doorverwijzen. 39% van de hulpverleners weet dit in sommige gevallen wel en in andere gevallen niet. 6% weet het niet.

Bij vragen over genderidentiteit kent de helft van de hulpverleners de doorverwijzingsmogelijkheden, weet 38% dit soms wel en soms niet en geeft 11% aan het niet te weten. Bij vragen over intersekse weet 38% van de hulpverleners waar ze jongeren naartoe kunnen doorverwijzen. 41% weet dit in sommige gevallen wel en sommige gevallen niet en 20% zegt het niet te weten.

Figuur 22 Kennis over doorverwijzingsmogelijkheden (N = 500)

Er is veel variatie in de mate waarin hulpverleners het afgelopen jaar met jongeren hebben gewerkt van wie ze weten of vermoeden dat ze homoseksueel, biseksueel of transgender zijn of (een vorm van) intersekse hebben. 55% van de hulpverleners heeft het afgelopen jaar minstens één jongere gewerkt van wie ze weten dat hij/zij homoseksueel is. 62% heeft met minstens één jongere gewerkt van wie ze vermoeden maar niet zeker weten dat hij/zij homoseksueel is.

Twee op de vijf hulpverleners heeft het afgelopen jaar met minstens één jongere gewerkt van wie ze weten dat hij/zij biseksueel is. Eén derde van de hulpverleners had een vermoeden bij minstens één jongere.

21% van de hulpverleners heeft het afgelopen jaar met minstens één jongere gewerkt van wie ze weten dat hij/zij transgender is. 8% van de medewerkers had bij minstens één jongere een vermoeden.

5% van de hulpverleners heeft het afgelopen jaar met minstens één jongere gewerkt van wie ze weten dat hij/zij (een vorm van) intersekse heeft. 4% had een vermoeden bij minstens één jongere.

Groepsverschillen

LHB-hulpverleners gaven wat vaker aan voldoende kennis te hebben om vragen van jongeren over intersekse te kunnen beantwoorden dan niet-LHB-medewerkers. Hulpverleners van 40 jaar of ouder gaven vaker aan te weten hoe ze jongeren kunnen doorverwijzen met vragen over hun (vorm van) intersekse.

4.3 Vaardigheden

Er zijn een aantal stellingen voorgelegd over de vaardigheden van hulpverleners rondom seksualiteit, seksuele oriëntatie en genderidentiteit.

De meeste hulpverleners wijzen een jongere die rondloopt met vragen over seksualiteit niet liever door naar een collega. Voor 17% van de hulpverleners is dit echter wel (een beetje) het geval.

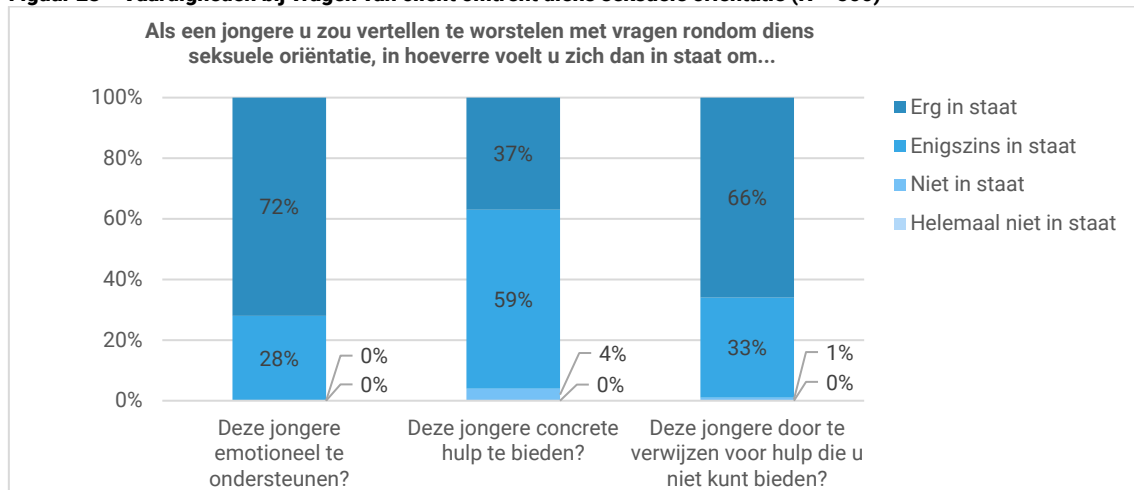
Tabel 10 Handelingsverlegenheid bij vragen over seksualiteit (N = 500)

	Aantal	%
<i>Als ik een jongere begeleid die rondloopt met vragen over seksualiteit, verwijs ik die jongere liever door naar een collega</i>		
• Waar	9	2
• Een beetje waar	77	15
• Niet waar	414	83

Wanneer een jongere aan een hulpverlener vertelt te worstelen met vragen rondom diens seksuele oriëntatie, voelt 72% van de hulpverleners zich erg in staat om deze jongere emotionele steun te bieden. 28% voelt zich hiertoe enigszins in staat. Niemand voelt zich niet in staat om dit te doen.

37% voelt zich erg in staat om deze jongere concrete hulp te bieden, 58% enigszins en 4% voelt zich niet in staat dit te doen. Twee derde van de hulpverleners voelt zich erg in staat om de jongere door te verwijzen voor hulp die de hulpverlener zelf niet kan bieden. Een derde voelt zich enigszins in staat. 1% voelt zich hiertoe niet in staat.

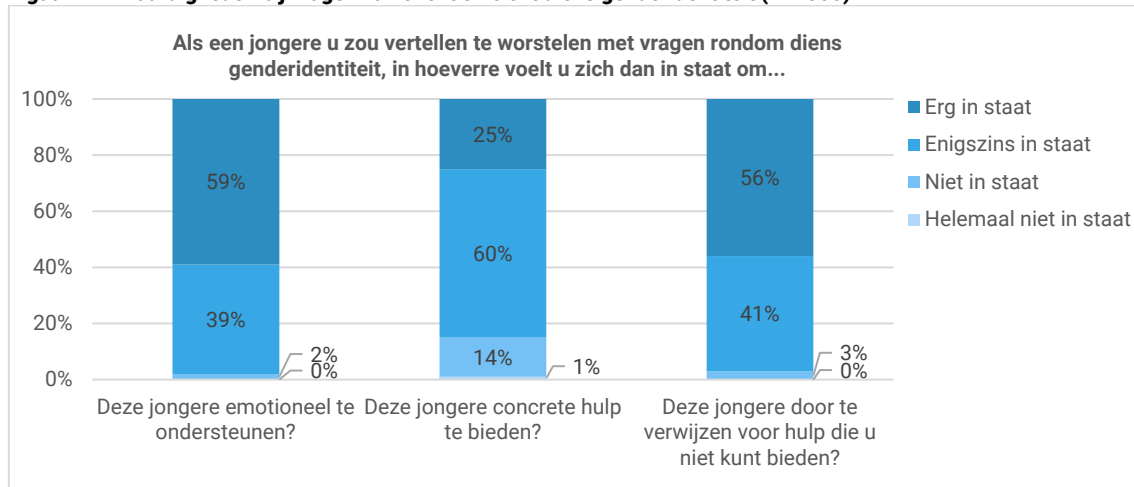
Figuur 23 Vaardigheden bij vragen van cliënt omtrent diens seksuele oriëntatie (N = 500)



Als een jongere een hulpverlener zou vertellen te worstelen met vragen rondom diens genderidentiteit, voelt 59% van de hulpverleners zich erg in staat om deze jongere emotioneel te ondersteunen. 39% voelt zich hiertoe enigszins in staat en 2% voelt zich niet in staat dit te doen.

Een kwart van de hulpverleners voelt zich erg in staat om deze jongere concrete hulp te bieden. 60% enigszins en 15% (helemaal) niet. 56% voelt zich erg in staat om de jongere door te verwijzen, 41% enigszins en 3% voelt zich niet in staat dit te doen. In een open vraag signaleerde een medewerker dat er nog teveel onbekendheid heerst bij behandelaren over jongeren met gender issues. Dit resulteert soms in inadequaat handelen ten nadele van de cliënt.

Figuur 24 Vaardigheden bij vragen van cliënt omtrent diens genderidentiteit (N = 500)



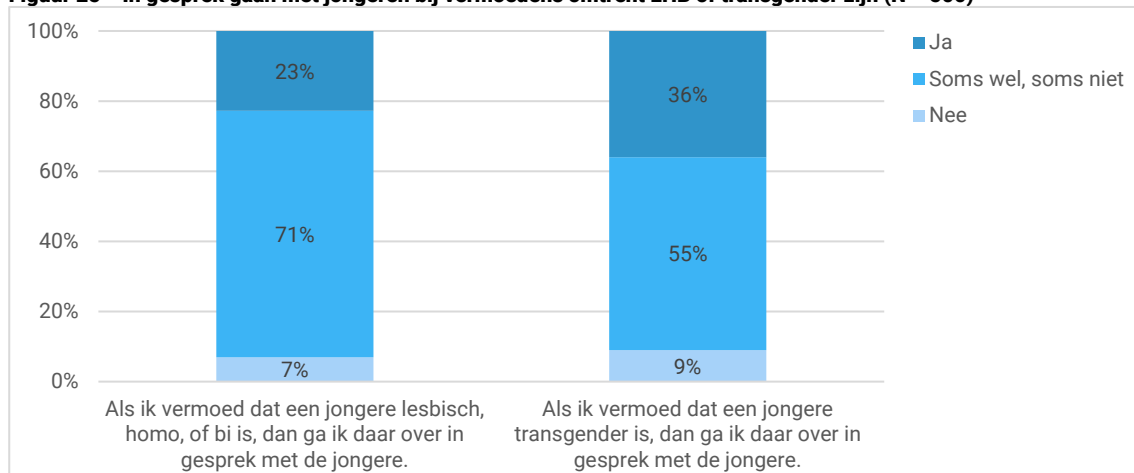
Groepsverschillen

Meer LHB dan heteroseksuele hulpverleners voelen zich in staat om concrete hulp te bieden wanneer een jongere worstelt met zijn of haar seksuele oriëntatie. Minder mannen dan vrouwen geven aan dat ze in staat zijn om deze jongere emotionele steun te bieden. Daarnaast geven meer mannen dan vrouwen aan dat ze een jongere die vragen heeft over seksualiteit liever doorverwijzen naar een collega. Meer hulpverleners van 40 jaar of ouder geven aan dat ze in staat zijn om een jongere die worstelt met vragen rondom diens gender identiteit door te verwijzen voor hulp die ze niet kunnen bieden.

4.4 Handelen

Als een hulpverlener vermoed dat een jongere lesbisch, homo of bi is, dan gaat bijna een kwart van de medewerkers daar over in gesprek met de jongere. 71% geeft aan soms wel, soms niet daarover in gesprek te gaan. 7% gaat hier niet over in gesprek met de jongere. Wanneer een hulpverlener vermoed dat een jongere transgender is, dan gaat ruim een derde van de hulpverleners hier over in gesprek met de jongere. Meer dan de helft doet dit soms wel, soms niet. Bijna één tiende doet dit niet.

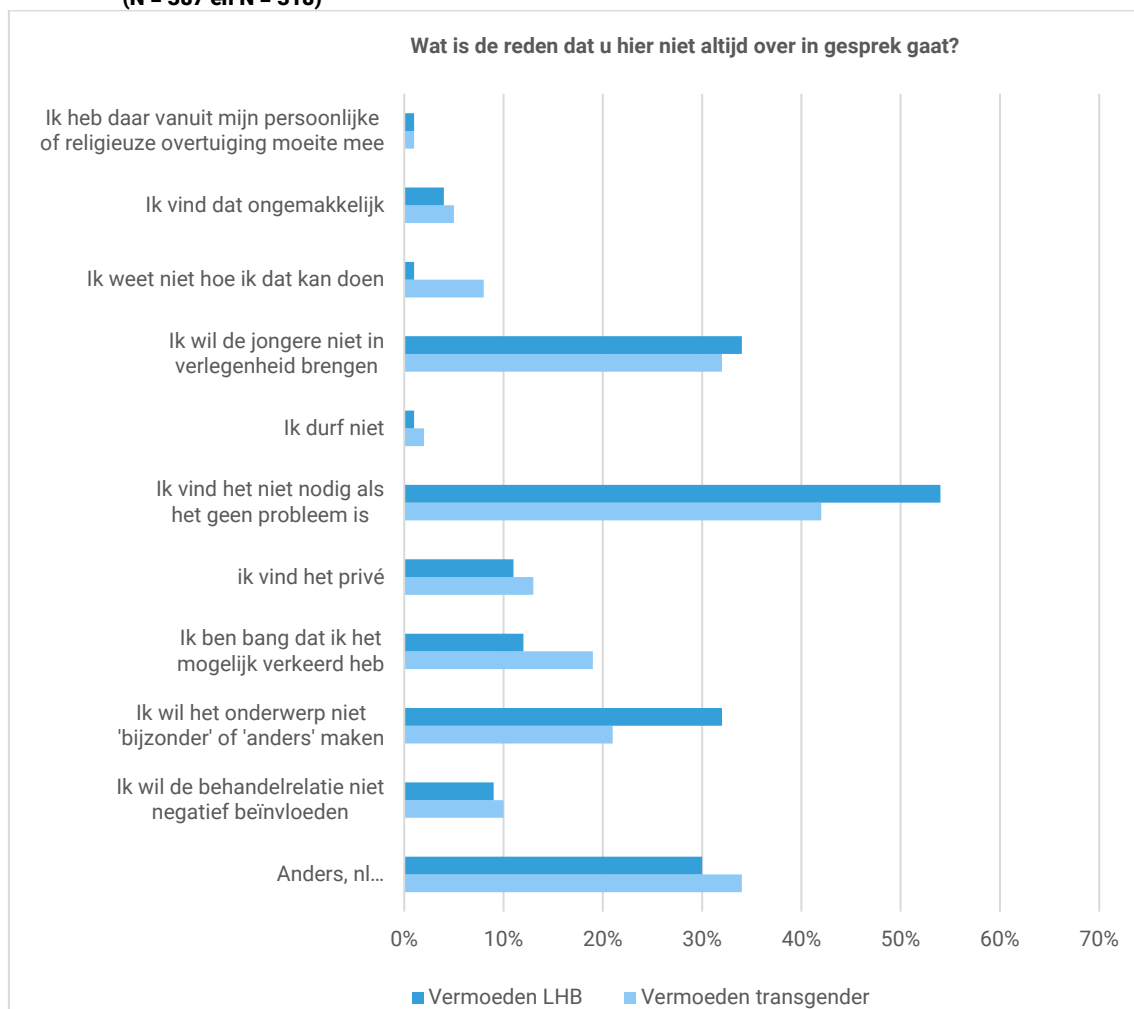
Figuur 25 In gesprek gaan met jongeren bij vermoedens omtrent LHB of transgender zijn (N = 500)



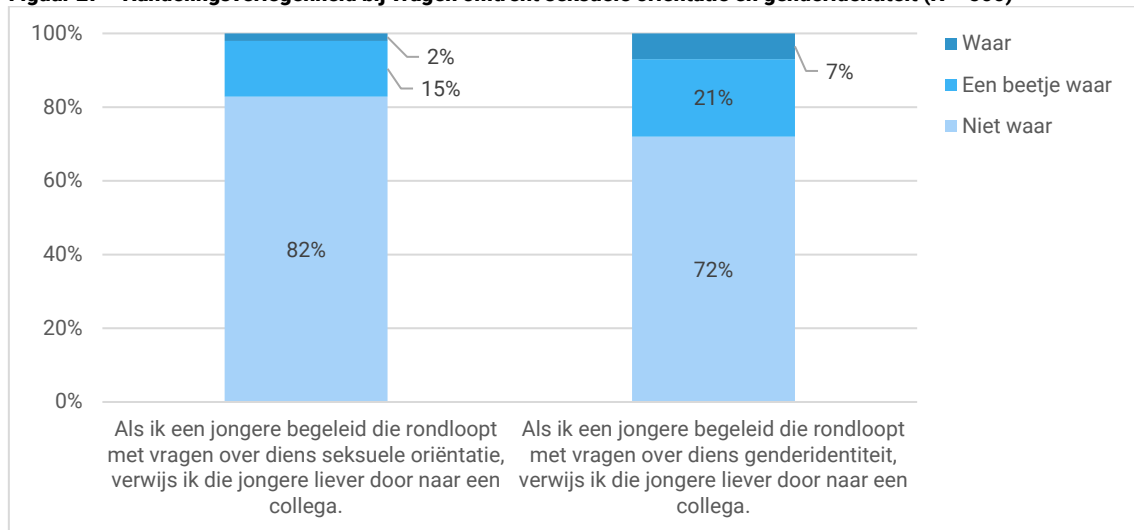
Aan hulpverleners die 'soms wel, soms niet' of 'nee' invulden bij de voorgaande vraag, is gevraagd naar de redenen om er niet (altijd) over in gesprek te gaan. Bij het vermoeden dat iemand LHB of transgender is, is de belangrijkste reden dat medewerkers het niet nodig vinden wanneer het geen probleem vormt. Dit geldt voor meer dan de helft van deze groep hulpverleners. Andere belangrijke redenen waren om de jongere niet in verlegenheid te brengen of om het onderwerp niet 'bijzonder' of 'anders' te maken. Bij transgender jongeren zien we ook iets vaker als reden dat hulpverleners bang zijn dat ze het mogelijk verkeerd gezien hebben. Persoonlijke of religieuze overtuigingen en niet durven vormen de minst genoemde redenen.

In de open antwoorden geven meerdere hulpverleners aan dat het in gesprek gaan over vermoedens van jongeren die wellicht LHB of transgender zijn bij de behandeldoelen van de jongere moet passen. Ook hangt het af van het proces van de behandeling en of de jongere er zelf over begint, of dat de hulpverlener inschat dat de jongere hier klaar voor is. Hulpverleners willen jongeren de ruimte geven om erover te beginnen wanneer ze hier zelf aan toe zijn. Daarnaast is seksuele oriëntatie of het feit dat iemand transgender is niet altijd relevant voor het gesprek of de behandeling en hoeft het daarom niet besproken te worden. Wat betreft transgender vermoedens geven hulpverleners bovendien vaker aan dat ze dit vermoeden nog nooit bij een jongere gehad hebben.

Figuur 26 Redenen om niet (altijd) in gesprek te gaan met jongeren bij vermoedens omtrent LHB of transgender zijn (N = 387 en N = 318)



Wanneer hulpverleners een jongere begeleiden die rondloopt met vragen over diens seksuele oriëntatie, heeft 18% (deels) de voorkeur om deze door te sturen naar een collega. Voor jongeren die vragen hebben over hun genderidentiteit, geeft 28% van de hulpverleners aan dat het (een beetje) waar is dat ze die liever doorsturen naar een collega.

Figuur 27 Handelingsverlegenheid bij vragen omtrent seksuele oriëntatie en genderidentiteit (N = 500)

Groepsverschillen

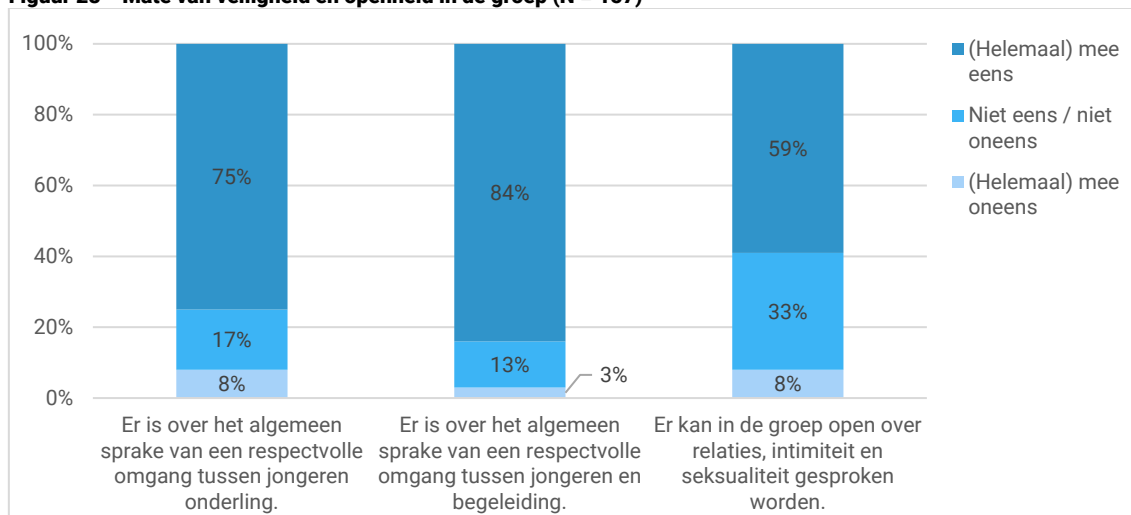
Meer mannelijke en gelovige hulpverleners en hulpverleners vanaf 40 jaar oud sturen een jongere met vragen over diens seksuele oriëntatie liever door naar een collega. Als reden om niet in gesprek te gaan met een jongere bij een vermoeden van transgender gevoelens of een LHB oriëntatie, dragen medewerkers vanaf 40 jaar oud minder vaak aan dat ze bang zijn om het mogelijk verkeerd te hebben, dat ze de jongere niet in verlegenheid willen brengen of dat ze de relatie niet negatief willen beïnvloeden. Mannen dragen wat vaker als reden aan dat ze het niet nodig vinden om in gesprek te gaan wanneer het geen probleem vormt.

4.5 Groepsklimaat

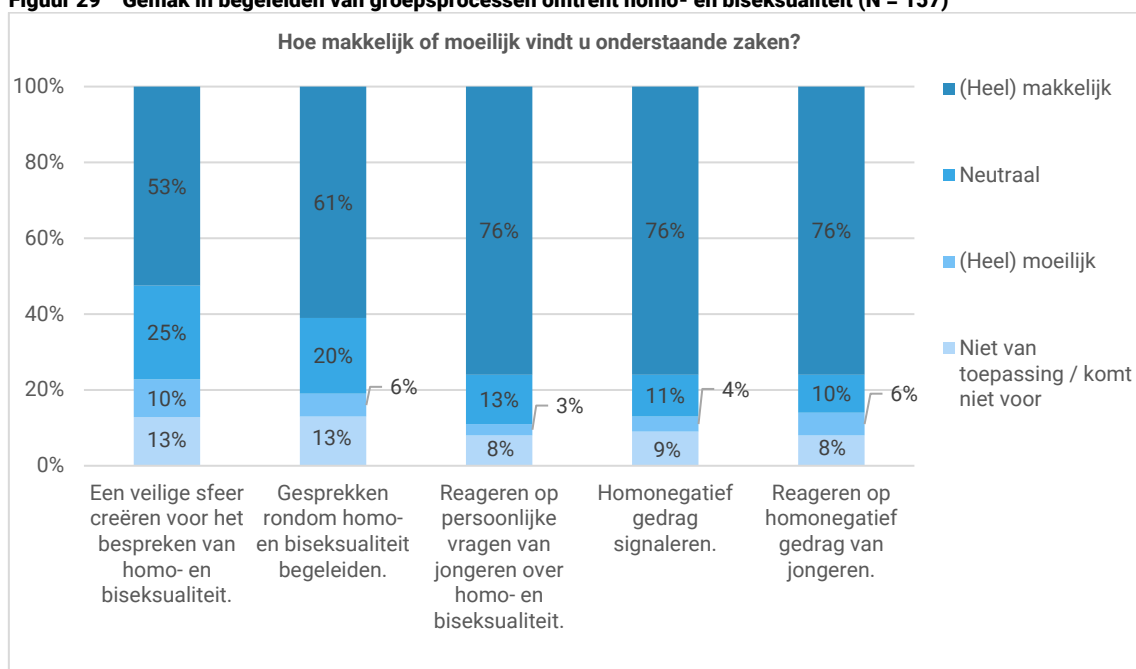
Aan de hulpverleners die (ook) met groepen werken is gevraagd naar de sfeer en omgangsvormen binnen de groep waarmee ze werken. Driekwart van de groeps werkers is het (helemaal) eens met de stelling dat er over het algemeen sprake is van een respectvolle omgang tussen jongeren onderling. 17% is het noch eens noch oneens met de stelling en 8% is het (helemaal) oneens.

84% van de groeps werkers geeft aan de er over het algemeen sprake is van een respectvolle omgang tussen jongeren en begeleiding. 13% reageert neutraal 3% geeft aan dat er geen sprake is van een respectvolle omgang.

59% van de groeps werkers geeft aan dat er in de groep open over relaties, intimiteit en seksualiteit gesproken kan worden. Een derde is het hier noch mee eens, noch mee oneens. 8% is het hier (helemaal) mee oneens .

Figuur 28 Mate van veiligheid en openheid in de groep (N = 157)

Daarnaast is gevraagd hoe makkelijk of moeilijk groepswerkers het begeleiden van een aantal groepsprocessen omtrent homo- en bisexualiteit vinden. De meerderheid van de groepswerkers zegt het (heel) makkelijk te vinden om een veilige sfeer te creëren voor het bespreken van homo- en bisexualiteit, om gesprekken rondom homo- en bisexualiteit te begeleiden, om te reageren op persoonlijke vragen van jongeren over homo- en bisexualiteit, om homonegatief gedrag te signaleren en om te reageren op homonegatief gedrag. 3 tot 10% van de hulpverleners vindt deze zaken (heel) moeilijk. 8 tot 13% geeft aan dat het niet van toepassing is, omdat de benoemde groepsprocessen niet voorkomen.

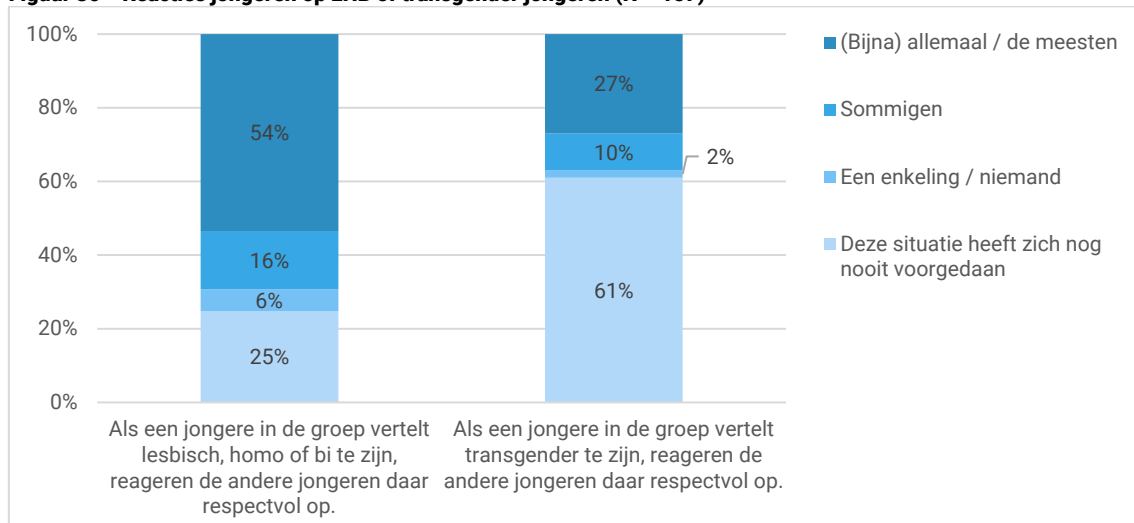
Figuur 29 Gemak in begeleiden van groepsprocessen omtrent homo- en bisexualiteit (N = 157)

Meer dan de helft van de groepswerkers geeft aan dat de (bijna) alle of de meeste jongeren respectvol reageren wanneer een jongere in de groep vertelt lesbisch, homo of bi te zijn. 16% geeft aan dat dit voor sommige jongeren geldt. Volgens 6% geldt dit voor een enkeling of niemand. Een kwart geeft aan dat deze situatie zich nog nooit heeft voorgedaan.

Wanneer een jongere in de groep vertelt transgender te zijn, reageren volgens ruim een kwart van de groepswerkers bijna alle of de meeste jongeren daar respectvol op. Eén tiende van de groepswerkers

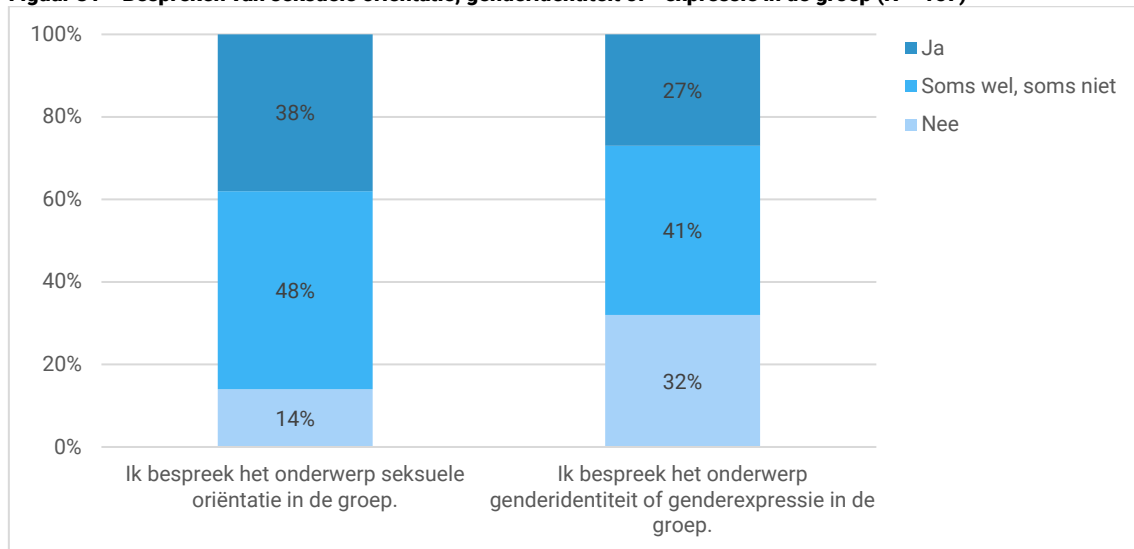
geeft aan dat dit bij sommige jongeren het geval is en volgens 2% is dit bij een enkeling of niemand het geval. 61% van de groeps werkers geeft aan dat deze situatie zich nog nooit heeft voorgedaan.

Figuur 30 Reacties jongeren op LHB of transgender jongeren (N = 157)



38% van de groeps werkers bevestigen dat ze het onderwerp seksuele oriëntatie in de groep bespreken. 48% doet dit soms wel en soms niet. 14% bespreekt het onderwerp niet in de groep. Daarnaast bespreekt 27% van de groeps werkers het onderwerp genderidentiteit of genderexpressie in de groep. 41% doet dit soms wel en soms niet en 32% bespreekt het onderwerp niet in de groep.

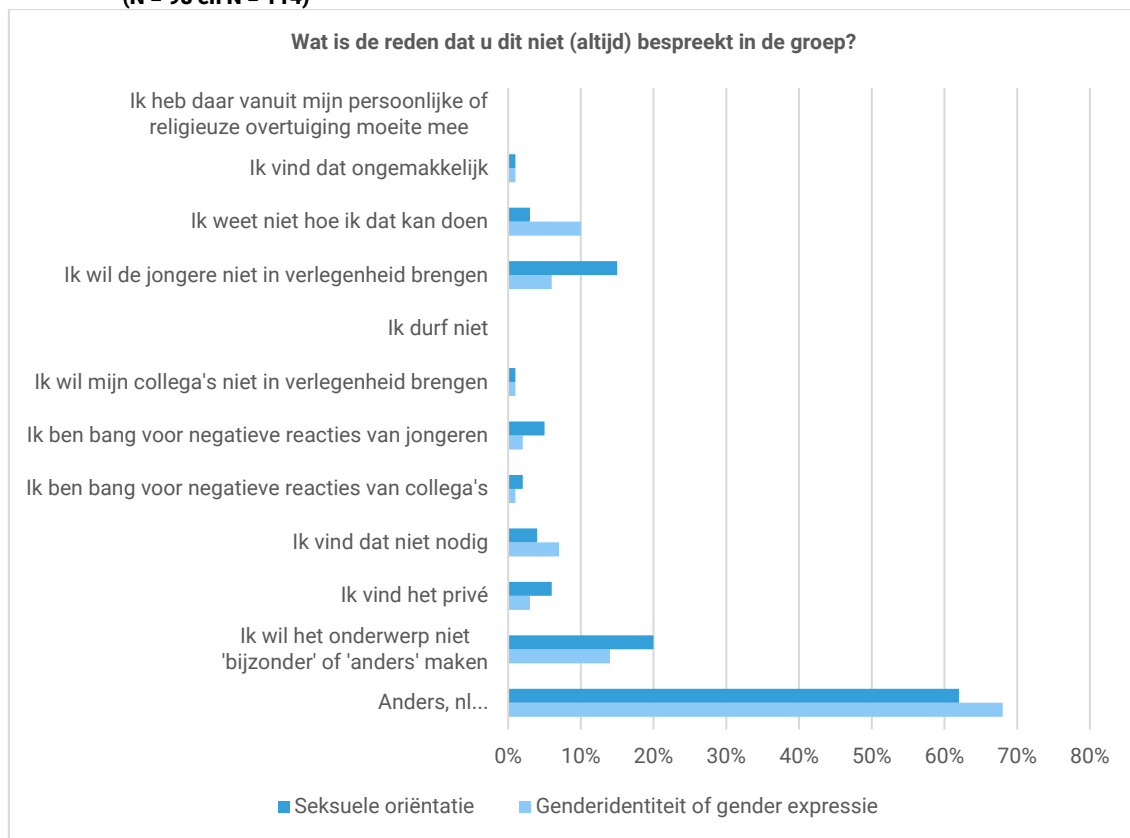
Figuur 31 Bespreken van seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie in de groep (N = 157)



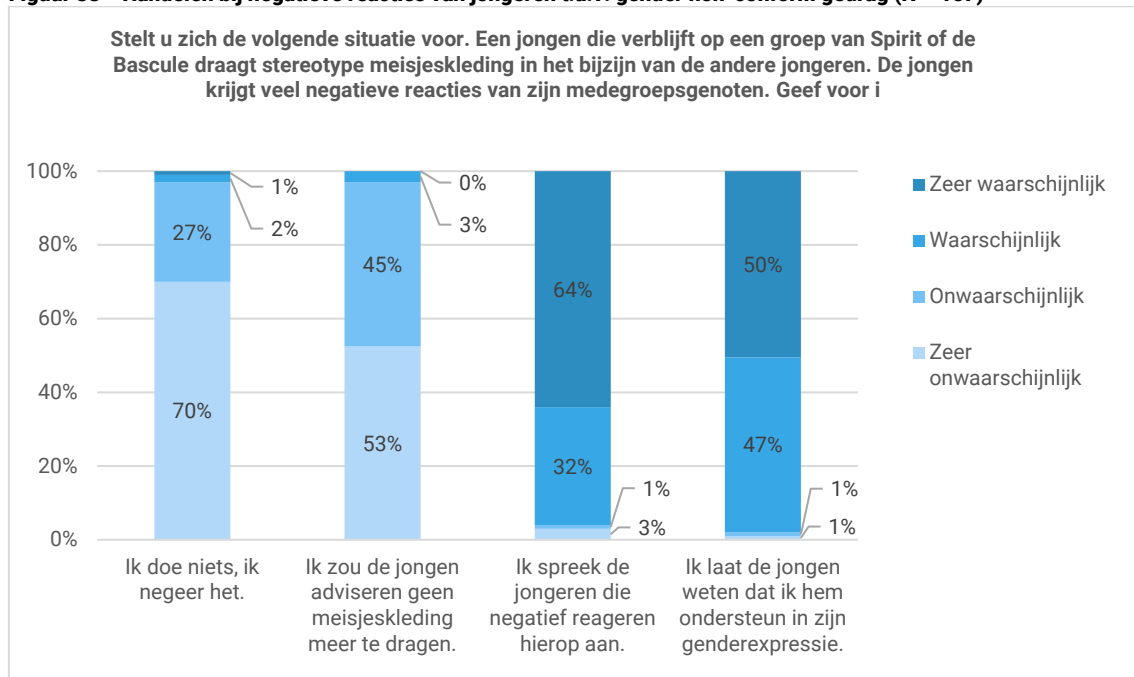
Vervolgens is aan de groeps werkers die de onderwerpen seksuele oriëntatie en genderidentiteit of expressie niet (altijd) in de groep bespreken, gevraagd met de reden is dat ze dit (soms) niet doen. De hulpverleners op groepen geven veel redenen die niet tussen de keuzeopties staan. Meerdere van hen lichten toe dat het afhangt van de jongeren en de situatie in de groep. Ze wachten graag een passend moment af, wanneer het onderwerp vanzelf een keer aan bod komt in de groep, of wanneer er iets speelt dat met het onderwerp te maken heeft. Bovendien moet het onderwerp volgens een aantal medewerkers bij de behandeldoelen van de groep passen. Er zijn ook groeps werkers die aangeven dat het onderwerp geen prioriteit heeft. Er zijn ook medewerkers die aangeven dat het niet bij hun rol of functie past. Er zijn daarnaast groeps werkers die aangeven dat ze met te jonge kinderen werken voor dat onderwerp (onder de 12 jaar of tussen de 3 en 6 jaar). Bij genderidentiteit zijn er veel medewerkers die aangeven dat het onderwerp niet van toepassing is.

Naast de open antwoorden, geven medewerkers aan dat ze het onderwerp niet 'bijzonder' of anders willen maken, dat ze de jongere niet in verlegenheid willen brengen en dat ze niet weten hoe ze dit moeten doen.

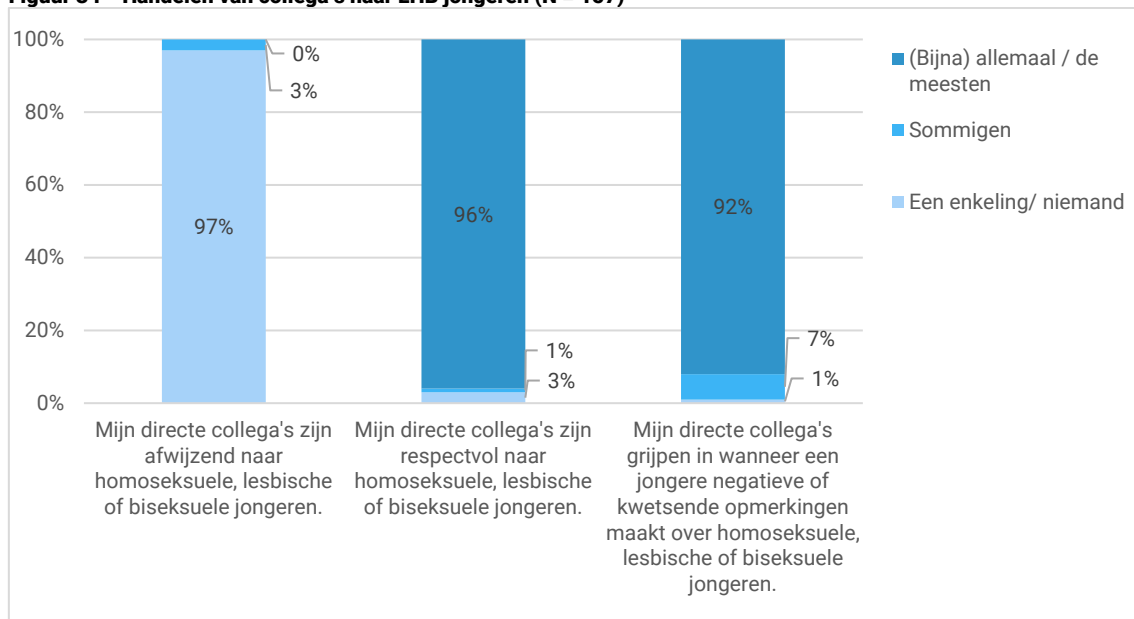
Figuur 32 Redenen om seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie niet te bespreken in de groep (N = 98 en N = 114)



Aan groepsverleners is gevraagd zich een situatie voor te stellen waarin een jongen woonachtig op een groep van Spirit of De Bascule meisjeskleding draagt in het bijzijn van andere jongeren. De jongen krijgt veel negatieve reacties van medegroepsgenoten. De meeste hulpverleners geven aan dat het (zeer) onwaarschijnlijk is dat ze niets zouden doen (97%). Bovendien zou een kleine minderheid van de hulpverleners de jongen adviseren om geen meisjeskleding meer te dragen (3%). Het grootste deel van de hulpverleners zou de jongeren die negatief reageren erop aanspreken (96%). Bovendien zouden ook de meeste hulpverleners de jongen laten weten dat ze hem steunen in zijn genderexpressie (97%).

Figuur 33 Handelen bij negatieve reacties van jongeren t.a.v. gender non-conform gedrag (N = 157)

Aan groeps werkers is ook gevraagd naar wat ze zien bij het handelen van directe collega's. Bijna alle groeps werkers geven aan dat niemand tot een enkeling van hun directe collega's afwijzend is naar homoseksuele, lesbische of biseksuele jongeren. Verder geven de meesten aan dat directe collega's respectvol zijn naar LHB-jongeren en dat de meeste collega's ingrijpen wanneer een jongere negatieve of kwetsende opmerkingen maakt over LHB-jongeren.

Figuur 34 Handelen van collega's naar LHB jongeren (N = 157)

Wanneer een jongen in de groep van een groeps werker in vertrouwen zou vertellen dat hij homoseksueel is en de groeps werker om advies vraagt, zou 93% van de groeps werkers hem adviseren om hier open over te zijn in het contact met de andere jongeren in de groep. Het merendeel van hen (84%) zou dit wel alleen adviseren te doen wanneer de andere jongeren daarnaar vragen.

Kwetsende opmerkingen met woorden zoals 'homo', 'flikker', 'ibne', 'boeler', 'zemel', 'batty boy', 'mariku', 'pot', of 'lesbo' worden volgens 69% van de groeps medewerkers wel eens gemaakt. Meer

dan de helft van de medewerkers grijpt bij zulke opmerkingen (bijna) altijd in. Ruim een kwart grijpt vaak in, 17% soms en 2% grijpt nooit in.

Tabel 11 Houding en gedrag ten aanzien van groepsprocessen omtrent homoseksualiteit (N = 157)

	Aantal	%
<i>Een jonger in uw groep vertelt u in vertrouwen dat hij homoseksueel is en vraagt u om advies. Wat zou u hem aanraden in het contact met de andere jongeren in de groep?</i>		
• Om hier niet open over te zijn naar de andere jongeren.	1	1
• Om hier niet open over te zijn naar de andere jongeren, behalve wanneer ze daarnaar vragen	10	6
• Om hier open over te zijn naar de andere jongeren, maar alleen wanneer ze daarnaar vragen	134	85
• Om hier open over te zijn naar de andere jongeren.	12	8
	Aantal	%
<i>In de groep waar ik werk maken jongeren kwetsende opmerkingen met woorden zoals 'homo', 'flikker', 'lbné', 'boeler', 'zemel', 'batty boy', 'mariku', 'pot', of 'lesbo'.</i>		
• Vaak	27	17
• Soms	81	52
• Nooit	49	31
	Aantal	%
<i>Als jongeren in de groep zulke opmerkingen maken dan grijp ik in.</i>		
• (Bijna) altijd	60	56
• Vaak	28	26
• Soms	18	17
• Nooit	2	2

Aan alle hulpverleners is gevraagd naar hun handelen bij negatieve opmerkingen van jongeren. Meer dan de helft van de hulpverleners zegt er (bijna) altijd wat van wanneer een jongere hier een negatieve opmerking over maakt. Bijna één vijfde van de hulpverleners zegt er vaak wat van en 15% soms. Slechts twee hulpverleners zeggen er nooit iets van. Volgens bijna één op de tien hulpverlening is het niet van toepassing, omdat zo'n situatie zich nog nooit heeft voorgedaan.

Tabel 12 Reageren op negatieve opmerkingen van jongeren (N = 500)

	Aantal	%
<i>Wanneer een jongere een negatieve opmerking maakt over homoseksuele, lesbische, biseksuele of transgender personen, zegt u daar dan iets van?</i>		
• Nooit	2	0
• Soms	76	15
• Vaak	97	19
• (Bijna) altijd	279	56
• Niet van toepassing (zo'n situatie heeft zich nog nooit voorgedaan)	46	9

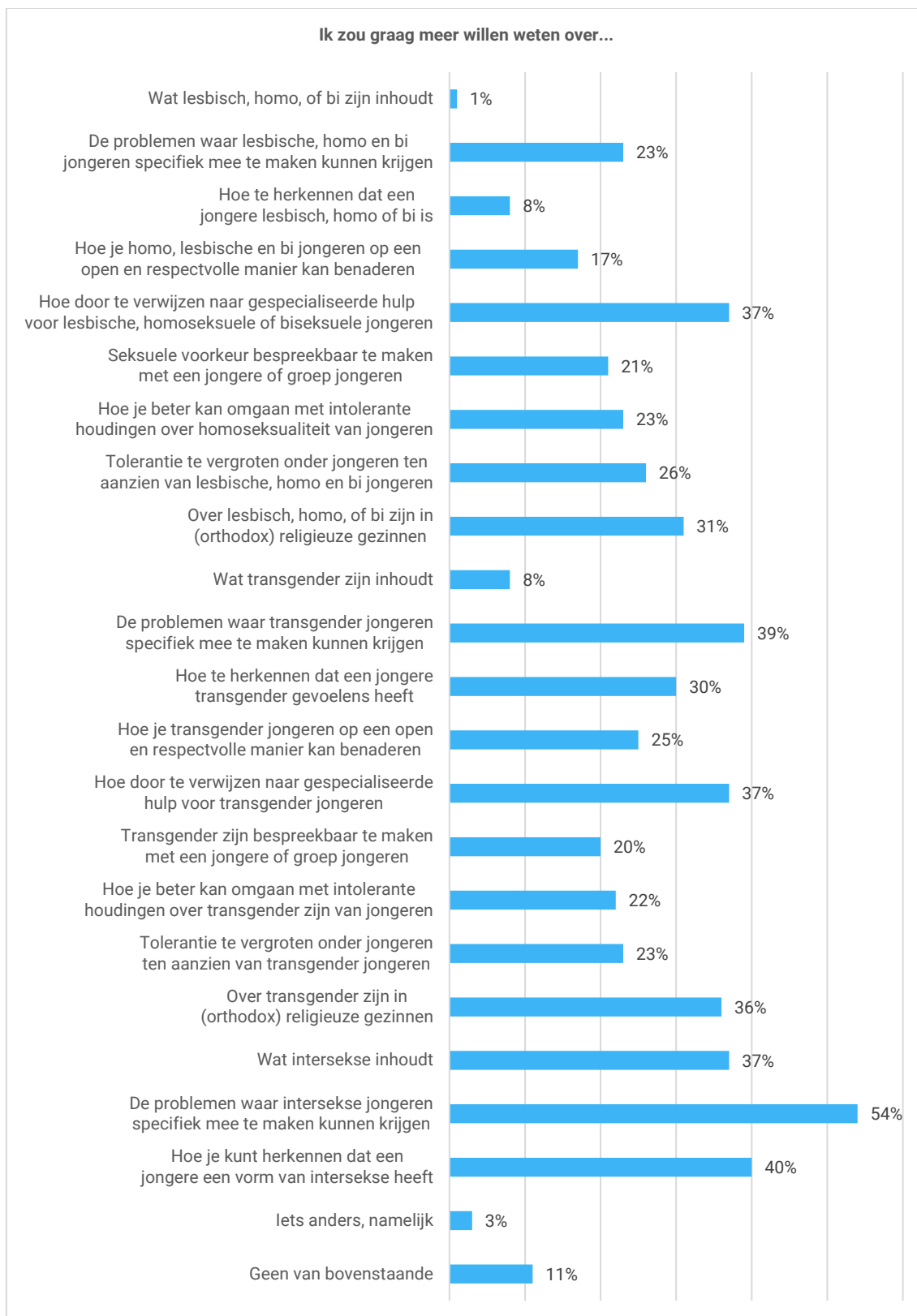
Groepsverschillen

Er zijn geen verschillen bij groepsverleners gevonden op basis van seksuele oriëntatie, geboortegeslacht, religie, leeftijd of etnische achtergrond.

4.6 Kennisbehoeften

Aan hulpverleners is gevraagd waar ze graag meer over willen weten. Meer dan de helft (54%) van hen zou graag meer weten over de problemen waar interseks jongeren specifiek mee te maken kunnen krijgen. Nog een groot deel (40%) wil graag weten hoe je kunt herkennen dat een jongere een vorm van interseks heeft. Daarnaast zijn veel hulpverleners geïnteresseerd in de problemen waar transgender jongeren mee te maken kunnen krijgen, hoe door te verwijzen naar gespecialiseerde hulp voor LHB- of transgender-jongeren, wat interseks inhoudt en over transgender zijn in (orthodox) religieuze gezinnen. Vrijwel niemand wil meer weten over wat lesbisch, homo of bi zijn inhoudt.

Figuur 35 Ondersteuningsbehoefte van hulpverleners (N = 500)



11% (N=55) van de hulpverleners heeft geen behoefte aan ondersteuning. De belangrijkste redenen zijn dat hulpverleners er al genoeg over weten of dat ze het thema te weinig tegenkomen. Overige redenen zijn dat hulpverleners het zelf opzoeken wanneer ze een relevante vraag hebben, of ze weten daar de juiste afdeling binnen de organisatie voor te vinden.

Tabel 13 Redenen geen ondersteuningsbehoefte (N = 55)

	Aantal	% ^a
• Omdat ik daar vanuit persoonlijke of religieuze overtuiging moeite mee heb	0	0
• Omdat ik hier genoeg over weet	27	49
• Omdat ik geen tijd heb	2	4
• Omdat ik het thema te weinig tegenkom	24	44
• Anders	14	25

^a Omdat meerdere antwoorden mogelijk waren, tellen de percentages in deze kolom niet op tot 100.

4.7 Conclusie

De meeste hulpverleners schatten in dat ze over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om seksuele oriëntatie en genderdiversiteit te bespreken. Aan de andere kant geeft ruim een derde van de hulpverleners aan dat (sommige) collega's het onderwerp seksualiteit vermijden. Een groot deel van de hulpverleners voelt zich weleens onzeker wanneer relaties en seksualiteit in gesprekken met jongeren aan bod komen.

De meeste medewerkers geven aan dat ze voldoende kennis in huis hebben over seksuele oriëntatie en ook in staat zijn om jongeren te helpen bij problemen op dit gebied. Wat genderidentiteit betreft is dit iets minder, maar ook hier geeft een meerderheid aan dat ze over voldoende kennis beschikken. De kennis en handelingsvaardigheid bij intersekse blijft op beide andere thema's flink achter. Dertig procent van de respondenten schat in over voldoende kennis te beschikken en 20% weet niet waar ze jongeren met problemen op dit gebied naar zouden kunnen doorverwijzen. Niet verwonderlijk is dit ook het thema waar de grootste ondersteuningsbehoefte bestaat.

Er bestaat ook terughoudendheid om bij vermoedens dat een jongere lesbisch, homo-, biseksueel of transgender is, dit te bespreken. Ook beginnen maar weinig medewerkers uit zichzelf over deze thema's op de groep, waarbij genderidentiteit en – expressie nog minder ter sprake worden gebracht dan seksuele oriëntatie. Er moet een aanleiding zijn om erover te beginnen, zoals een probleem of incident.

Toch geven de meeste groeps werkers aan dat ze het makkelijk vinden om een veilige sfeer te creëren voor het bespreken van homo- en biseksualiteit, om gesprekken rondom dit thema te begeleiden en om homonegatief gedrag te signaleren en erop te reageren.

Bovendien zouden de meeste hulpverleners (zeer) waarschijnlijk ingrijpen wanneer een jongen die meisjeskleding draagt negatieve reacties krijgt. Ze zouden de jongen niet adviseren om geen meisjeskleding meer te dragen, hem vertellen dat ze hem steunen in zijn genderexpressie en ze zouden de jongeren die negatief reageren hierop aanspreken.

75% van de zegt dat de jongeren respectvol met elkaar omgaan. Ruim de helft van de medewerkers ziet een respectvolle reactie als iemand er op de groep voor uitkomt homo, lesbisch of bi te zijn. Kwetsende opmerkingen over homo- en biseksualiteit op de groepen komen wel veel voor (69% van de medewerkers hoort ze weleens).

5 Samenvatting en conclusies

Positief sociaal klimaat, maar open zijn niet altijd makkelijk

Net als in 2016 is het sociale klimaat binnen Spirit en de Bascule behoorlijk LHBT-vriendelijk te noemen. 94% van de medewerkers zegt bijvoorbeeld dat de meeste of alle collega's positief denken over homoseksualiteit. Openheid over de eigen seksuele oriëntatie is echter niet voor iedereen vanzelfsprekend. 20% van de LHB-collega's is niet of slechts naar enkele collega's open over diens seksuele oriëntatie. Vooral naar cliënten toe is openheid lastig: slechts 23% van de collega's zou iemand adviseren om hier helemaal open over te zijn, de meesten zouden dat alleen doen als ernaar gevraagd wordt. Verklaringen vanuit medewerkers zijn onder andere dat openheid over de eigen homo- of biseksuele oriëntatie naar cliënten toe niet altijd bevorderlijk is voor de behandeldoelen en soms leidt tot minder acceptatie vanuit de cliënt of de familie van de cliënt.

Homonegativiteit nog meer afgenomen

Hoewel het aantal ervaringen met homonegativiteit in 2016 al beperkt was, lijkt dit nog iets te zijn verbeterd. Een klein deel van de LHB medewerkers heeft op het werk negatieve ervaringen. Dit gaat dan vooral om leuk bedoelde stereotyperende opmerkingen. Van de LHB-medewerkers zegt 9% dat ze wel eens een negatieve opmerking hebben gehad van collega's. Dat is een stuk minder dan in 2016 (38%). Wel hebben nog aardig wat LHB medewerkers (16%) het gevoel dat ze buitengesloten worden. Medewerkers gaan er vaak vanuit dat collega's heteroseksueel zijn. Eén op de zeven medewerkers (14%) is neutraal of het oneens met de stelling dat homoseksualiteit een normale seksuele oriëntatie is. In 2016 was dat één op de zes (17%). Eén op de acht medewerkers is het eens met de stelling dat er over het algemeen teveel aandacht is voor homoseksualiteit. Dit is vrijwel hetzelfde als in 2016. De groep die het oneens is met deze stelling is iets gegroeid van 53 naar 58%.

Ook gender non-conformiteit grotendeels geaccepteerd

Slechts een heel klein deel (1%) van de medewerkers voelt zich niet op zijn of haar gemak bij personen die zich niet conform de eigen gender gedragen. Wel geeft 1 op de 6 medewerkers aan dat ze het belangrijk vinden te weten of iemand man of vrouw is, als ze iemand ontmoeten. Dat is wel minder dan in 2016, toen nog een kwart van de medewerkers dit belangrijk vond.

Veel onduidelijkheid over hulp en beleid in geval van discriminatie

Voor meer dan een derde van de respondenten is onduidelijk bij wie ze terecht kunnen om een klacht in te dienen bij ongelijke of negatieve behandeling en naar wie ze toe kunnen voor hulp als ze gepest of gediscrimineerd worden. Dit aandeel is hoger dan in 2016, toen een kwart van de respondenten dit niet wist. Ook weet ruim een derde van de medewerkers niet of er bij de organisatie beleid is om discriminatie tegen te gaan. Dit is sinds 2016 gestegen van 31 naar 36%.

Seksualiteit en relaties minder bespreekbaar

Waar we op een aantal punten positieve veranderingen zien als het gaat om de bespreekbaarheid van seksuele oriëntatie en genderidentiteit, lijkt seksualiteit in brede zin juist iets minder bespreekbaar te zijn geworden. Nog steeds schatten de meeste deelnemers in dat ze over voldoende kennis en vaardigheden beschikken om dit te bespreken, maar de groep is wel iets kleiner geworden. En waar in 2016 27% van de respondenten aangeeft dat sommige collega's het thema seksualiteit mijden, is dat in het huidige onderzoek 35%. Ook is het percentage respondenten dat gesprekken over seksualiteit liever doorschuift naar een collega iets gegroeid en de groep die zichzelf in staat acht om dit op de groep te bespreken of bij problemen door te verwijzen iets kleiner geworden.

Er zelf over beginnen blijft moeilijk

Net als in 2016 bestaat er terughoudendheid om bij vermoedens dat een jongere lesbisch, homo-, biseksueel of transgender is, dit te bespreken. Ook beginnen maar weinig medewerkers uit zichzelf over deze thema's op de groep, waarbij genderidentiteit en – expressie nog minder ter sprake worden gebracht dan seksuele oriëntatie. Er moet een aanleiding zijn om erover te beginnen, zoals een probleem of incident. Hoewel begrijpelijk, is het jammer dat de bespreekbaarheid van deze thema's hiermee probleemgestuurd wordt. Ongeveer de helft (53%) van de groepsworkers geeft aan dat ze het (heel) makkelijk vinden om een veilige sfeer in de groep te creëren en te waarborgen

rondom (het bespreken van) homo- en biseksualiteit. Dit is iets lager dan in 2016, toen 56% van de groeps werkers dat (heel) makkelijk vond.

Vooraf kennis en handelingsvaardigheid bij intersekse blijft achter

De meeste medewerkers geven wel aan dat ze voldoende kennis in huis hebben over seksuele oriëntatie en ook in staat zijn om jongeren te helpen bij problemen op dit gebied. Wat genderidentiteit betreft is deze groep iets kleiner, maar ook hier geeft een meerderheid (60%) aan dat ze over voldoende kennis beschikken. Deze groep is ook iets groter geworden ten opzichte van 2016 (53%). De kennis en handelingsvaardigheid bij intersekse blijven flink achter op de thema's seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Dertig procent van de respondenten schat in over voldoende kennis te beschikken en 20% weet niet waar ze jongeren met problemen op dit gebied naar zouden kunnen doorverwijzen. Niet verwonderlijk is dit ook het thema waar de grootste ondersteuningsbehoefte bestaat.

Respect op de groep verbeterd

Op de groepen lijkt de respectvolle omgang te zijn verbeterd. 75% van de medewerkers (tegenover 69% in 2016) zegt dat de jongeren respectvol met elkaar omgaan. Ruim de helft van de medewerkers (54%) ziet een respectvolle reactie als iemand er op de groep voor uitkomt homo, lesbisch of bi te zijn. In 2016 was dat nog 38%. En hoewel kwetsende opmerkingen over homo- en biseksualiteit op de groepen nog steeds veel voorkomen (69% van de medewerkers hoort ze wel eens), is dat wel een stuk minder vaak dan in 2016 (86%).

Demografische verschuivingen en groepsverschillen

Tussen 2016 en 2020 hebben er een aantal demografische verschuivingen plaatsgevonden van medewerkers die de vragenlijst ingevuld hebben. In 2020 zijn er meer medewerkers die zich identificeren als lesbisch, homoseksueel, biseksueel of anders (12%) dan in 2016 (7%). Ook hebben minder mannen deelgenomen in 2020 (18%) dan in 2016 (24%). Daarnaast hebben dit jaar minder medewerkers deelgenomen die zich (ook) identificeren als niet-Nederlands (18%) dan in 2016 (22%). Ten slotte is het aantal medewerkers met een religie verschoven van 23 naar 19%. Tussen deze groepen zien we kleine maar significante verschillen in bijvoorbeeld houding, kennis, vaardigheden en handelen in het kader van seksuele oriëntatie en genderdiversiteit.

Mogelijke verklaringen voor verschuivingen

Er zijn meerdere mogelijke verklaringen voor de verschuivingen van de resultaten sinds 2016. Ten eerste heeft Spirit naar aanleiding van 2016 interventies ontwikkeld en uitgevoerd onder medewerkers om te werken aan verbeterpunten die uit dat onderzoek naar voren kwamen. Het is goed mogelijk dat deze interventies bijgedragen hebben aan de houding, kennis, vaardigheden en het handelen van Spirit medewerkers. De verschuivingen kunnen echter ook worden toegeschreven aan een iets andere groep medewerkers die aan het onderzoek in 2020 hebben deelgenomen. Dat komt ten eerste omdat naast medewerkers van Spirit ook medewerkers van De Bascule hebben deelgenomen. Daarnaast is de respons onder medewerkers van Spirit in 2020 lager (29%) dan in 2016 (45%). Het zou goed kunnen dat deze kleinere groep medewerkers meer affiniteit heeft met het thema homo- en biseksualiteit en genderdiversiteit en dat de groep die minder interesse in het thema heeft buiten de steekproef is gebleven. De acceptatie van homo- en biseksualiteit en genderdiversiteit van deze groep deelnemers zou daarom hoger kunnen zijn dan bij de deelnemers in 2016. Dat zou bijvoorbeeld ook kunnen verklaren dat het percentage lesbische, homoseksuele en biseksuele werknemers onder de deelnemers in 2020 hoger is dan in 2016.

6 Aanbevelingen

Spirit en De Bascule zijn behoorlijk LHBT-vriendelijk. Dit sluit aan bij de doelen van Spirit en De Bascule en daar mag de organisatie zeker trots op zijn. De organisaties zijn de afgelopen jaren ook actief aan de slag gegaan met het vormen van een visie en beleid om inclusief te werken. Zo is er aandacht op algemeen beleidsniveau, verankerd in de projectgroep Spirit/Bascule Verschilt met een vaste projectleider met uren voor zowel Spirit als Bascule, en de Expertisegroep Seksualiteit en Genderdiversiteit. Daarnaast wordt er gewerkt aan beleid vanuit HR (bijvoorbeeld personeel, dossiervoering m/v/anders).

In beide instellingen worden trainingen gegeven aan behandelaren en hulpverleners. Er wordt wetenschappelijk onderzoek verricht naar onder andere het bespreekbaar maken van deze onderwerpen in de kinder- en jeugdpsychiatrie. Er is een mogelijkheid voor hulpverleners om consultatie te vragen als ze jongeren zien voor diagnostiek of behandeling met problemen op het gebied van LHBTI of seksualiteit in combinatie met een kinderpsychiatrische stoornis. Ook is er uitgebreid zorgaanbod op het gebied van weerbaarheid en seksuele grensoverschrijding voor jongeren.

Spirit/Bascule Verschilt onderhoudt warm contact met het ministerie van VWS om ook op landelijk niveau hun expertise te delen. Bij alle bovenstaande activiteiten wordt de ervaringsdeskundigheid van jongeren ingezet.

6.1 Aanbevelingen voor beleid en visieontwikkeling

Bij het aanpakken van verbeterpunten is het goed om deze positieve basis te benadrukken. Er zijn echter nog wel aspecten waarmee de organisatie aan de slag kan om de sfeer nog veiliger en inclusiever te maken dan die al is.

Antidiscriminatie, gedragscode en contactpersonen

Voor veel medewerkers van Spirit en De Bascule bestaat er onduidelijkheid over het beleid rondom antidiscriminatie en de gedragscode. Ook weet niet iedereen naar wie ze toe kunnen voor het indienen van een klacht bij ongelijke of negatieve behandeling of waar ze hulp kunnen vinden in geval van pesten of discriminatie. Dit was in 2016 ook het geval. Het zou helpen als Spirit en De Bascule met een concreet plan komen om hun medewerkers beter te informeren over (diversiteits-)beleid, gedragscode, contact- en vertrouwenspersonen. Dit zou het beste geagendeerd kunnen worden in vergaderingen.

Dialoog over diversiteit en inclusiviteit

Medewerkers geven aan dat inclusiviteit en rekening houden met diversiteit in de praktijk soms best lastig kan zijn. Daarom is het bevorderlijk om voor een verdere visieontwikkeling in dialoog te gaan met de medewerkers. De volgende kwesties zouden hierbij aan bod moeten komen:

- Waarom besteden we eigenlijk aandacht aan seksuele oriëntatie en genderdiversiteit?
- Wat wordt er precies bedoeld als iemand het oneens is met de stelling dat homoseksualiteit een normale seksuele oriëntatie is? Gaat het om hoe vaak het voorkomt, of om wat goed of gezond is?
- Waarom zijn sommige LHB medewerkers niet of slechts naar enkele collega's open over hun seksuele oriëntatie? Wat zegt dit over de openheid en inclusiviteit bij Spirit en De Bascule?
- Hoe kunnen medewerkers nog inclusiever denken en communiceren? Welke assumpties en stereotypes over seksuele oriëntatie en genderdiversiteit spelen een rol?
- Wanneer en waarom is openheid over de eigen seksuele oriëntatie relevant en bevorderlijk voor medewerkers, cliënten en hun familie? Wat kunnen LHB hulpverleners en hun collega's doen als cliënten of hun familie hier negatief op reageren?
- Hoe kan de bespreekbaarheid van relaties en seksualiteit, seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse verbeterd worden? Wanneer en waarom is het relevant om dit met cliënten te bespreken en hoe kun je dit het beste aanpakken?
- Waar komt handelingsverlegenheid vandaan? Op ervaringen in de praktijk of verwachtingen?

- Welke andere aspecten van diversiteit en inclusiviteit (zoals religie, culturele achtergrond, persoonlijke overtuigingen en gender) spelen een rol voor medewerkers persoonlijk, onderling en in het contact met cliënten? Speelt dit ook mee bij vraagstukken rondom seksuele oriëntatie en genderdiversiteit?

Het mooie van een dialoog is dat medewerkers en visieontwikkelaars op deze manier nog meer onderling en wederzijds begrip kunnen creëren. Visieontwikkelaars weten beter waar medewerkers tegenaan lopen, medewerkers krijgen een concreter beeld van wat er vanuit de organisatie verwacht wordt en medewerkers leren van elkaars ervaringen. Deze dialogen kunnen op meerdere momenten tijdens vergaderingen, teamdagen en andere bijeenkomsten gevoerd worden. Dit kan een sterke basis vormen voor een organisatie breed beleid.

6.2 Aanbevelingen voor deskundigheidsbevordering en ondersteuning hulpverleners

De afgelopen jaren zijn er al veel medewerkers getraind om een inclusieve houding en voldoende kennis en vaardigheden voor het bespreekbaar maken van seksualiteit, seksuele oriëntatie en genderdiversiteit te bevorderen. Deze trainingen kunnen echter nog steeds worden ingezet voor deskundigheidsbevordering en ondersteuning van hulpverleners.

Een inclusieve houding

Het bevorderen van meer openheid en bekwaamheid met betrekking tot seksuele oriëntatie en genderdiversiteit onder medewerkers begint bij bewustwording over geïnternaliseerde normen over gender en seksualiteit. Collega's gaan er vaak vanuit dat de mensen om hen heen heteroseksueel zijn. Dit kan barrières oproepen om open te zijn over de seksuele oriëntatie wanneer deze niet heteroseksueel is, zowel voor medewerkers als cliënten. Tijdens trainingen kunnen medewerkers gestimuleerd worden om na te denken over de aannames die zij hebben over LHBT-personen en wat dit in het contact met cliënten kan betekenen.

Kennisbevordering

Dit onderzoek laat diverse ondersteuningsbehoeften zien voor het bevorderen van kennis en vaardigheden. Hulpverleners geven aan meer te willen leren over de specifieke problemen van transgender cliënten en cliënten met (een vorm van) intersekse, hoe ze hen kunnen herkennen en hoe ze hen het beste door kunnen verwijzen naar gespecialiseerde hulp. Ook willen hulpverleners weten wat intersekse inhoudt. Daarnaast willen ze meer te weten komen over hoe ze LHB-cliënten door kunnen verwijzen naar gespecialiseerde hulp.

Handelingsverlegenheid

Er is sprake van handelingsverlegenheid bij hulpverleners. Om handelingsverlegenheid te verminderen, kunnen trainingen zich richten op hoe hulpverleners seksualiteit, seksuele oriëntatie en genderdiversiteit bespreekbaar kunnen maken. Wat kan een hulpverlener doen wanneer deze vermoedt dat een cliënt LHB is, transgender is, of een vorm van intersekse heeft? Bespreek de barrières die hulpverleners ervaren en biedt handvatten om deze barrières weg te nemen.

Houdingen en gedrag van cliënten

Trainingen moeten zich ook richten op wat hulpverleners kunnen doen bij negatieve houdingen en reacties van cliënten en/of hun familie met betrekking tot homo- en biseksualiteit en genderdiversiteit. Dit geldt voor negatieve signalen van cliënten in het algemeen, tegenover elkaar en tegenover medewerkers van Spirit en De Bascule. Hierin moet besproken worden wat er speelt bij cliënten en bij hulpverleners, wat de visie en het beleid is van Spirit en De Bascule en hoe er gehandeld kan worden in de dagelijkse praktijk en bij incidenten.

6.3 Algemene aanbevelingen

Voor zowel beleid- en visieontwikkeling als deskundigheidsbevordering geldt dat het betrekken van medewerkers bij de ontwikkeling en uitvoering van essentieel belang is. Er ontstaat meer draagvlak voor visie en beleid onder medewerkers, wanneer ze hier een stem in hebben gekregen en wanneer het aansluit op hun ervaringen. Vragen en bezwaren die opkomen kunnen leiden tot meer begrip en beter beleid, wanneer de dialoog actief opgehouden wordt.

Referenties

Van Lisdonk, J. & Nikkelen, S. (2016). LHBT-organisatiescan Spirit. Een onderzoek naar het sociale klimaat binnen Spirit en de toerusting van hulpverleners. Rutgers.