



Expertisecentrum
seksualiteit



datum

29-01-2025

projectnummer

NL3510ZO C1.4

Auteurs

Anne Oldenhof
Tomas Derckx
Sanne Landkroon

copyright

© Rutgers 2025

Lhbt+ Quick Scan 2024

Altrecht



Inhoud

1	Deelnemers	3
2	Sociaal klimaat en veiligheid	6
3	Houding	11
4	Kennis	15
5	Vaardigheden en handelen	19
6	Groepsdynamiek	24
7	Ondersteuningsbehoefte	30
8	Conclusie	35
9	Aanbevelingen	38



Dit initiatief van de Alliantie Gezondheidszorg op Maat wordt mogelijk gemaakt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

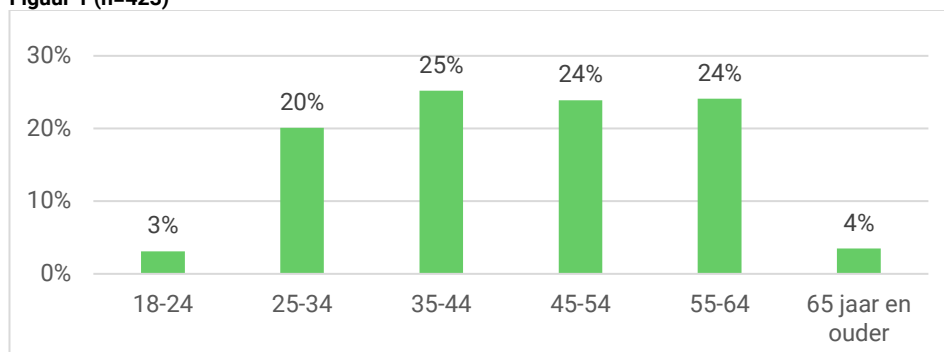
1 Deelnemers

De Lhbt+ Quick Scan is in november en december 2024 voorgelegd aan de medewerkers van Altrecht en werd door 791 medewerkers ingevuld. De antwoorden van 424 respondenten zijn meegenomen in deze rapportage. Van 367 respondenten zijn de gegevens niet opgenomen in dit rapport. 44 respondenten gaven geen toestemming voor het gebruiken van hun antwoorden en 323 respondenten zijn vroegtijdig gestopt met het beantwoorden van de vragenlijst.

1.1 Wat is je leeftijd?

Bijna een kwart van de respondenten (23%) is tussen de 18-34 jaar oud (Figuur 1). De helft (49%) is tussen de 35-54 jaar oud en bijna drie op de tien respondenten (28%) is 55 jaar en ouder.

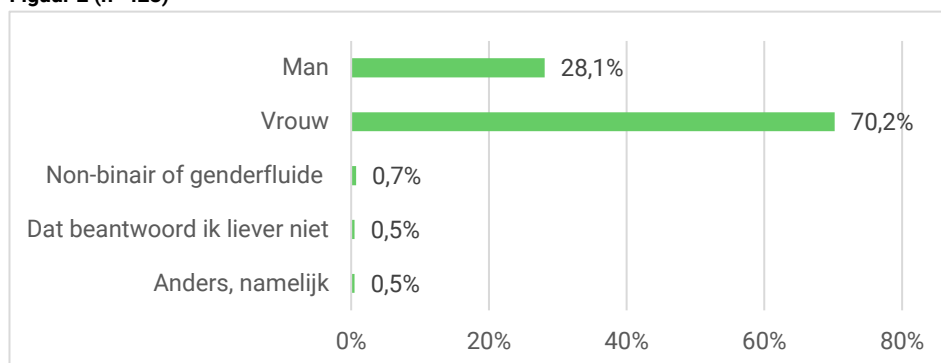
Figuur 1 (n=423)



1.2 Hoe identificeer je jezelf op dit moment?

Het grootste gedeelte van de respondenten (70,2%) identificeert zichzelf als vrouw (Figuur 2). Bijna drie op de tien (28,1%) als man en 0,7% van de respondenten omschrijft zichzelf als non-binair of genderfluïde. Een klein gedeelte (0,5%) beantwoordt de vraag liever niet, of identificeert zichzelf anders.

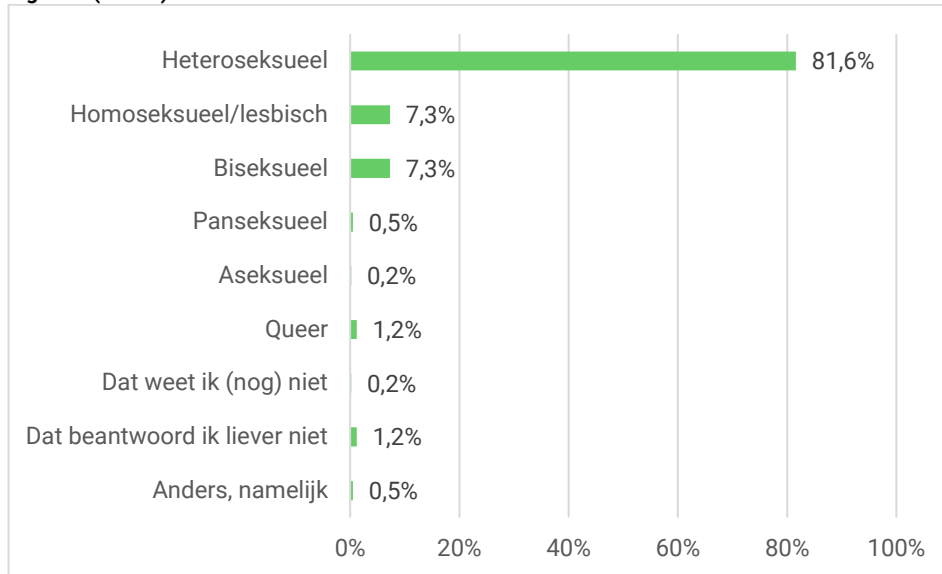
Figuur 2 (n=423)



1.3 Hoe omschrijf je jouw seksuele oriëntatie?

De meeste respondenten (81,6%) omschrijven zichzelf als heteroseksueel (Figuur 3). Een op de veertien (7,3%) identificeert zich als homoseksueel/lesbisch, of omschrijft zijn seksuele oriëntatie als biseksueel. Eén respondent (0,2%) geeft aan asexueel te zijn en 1,2% van de respondenten identificeert zich als queer. Een klein gedeelte (1,9%) weet het (nog) niet, beantwoordt de vraag liever niet, of identificeert zichzelf anders.

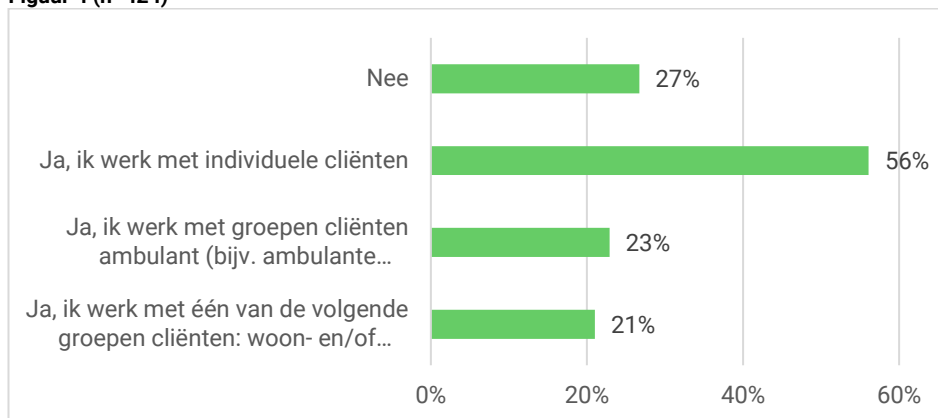
Figuur 3 (n=424)



1.4 Werk je zelf met cliënten?

Bijna driekwart van de respondenten (73%) werkt met cliënten (Figuur 4). Ruim de helft (56%) geeft aan met individuele cliënten te werken. Een kwart van de respondenten (23%) werkt met groepen cliënten ambulante. Een op de vijf (21%) werkt met één van de volgende groepen: woon- en/of leefgroepen, groepen cliënten die klinisch opgenomen zijn, residentiële groepen en/of andere groepen met cliënten die binnen Altrecht verblijven.

Figuur 4 (n=424)

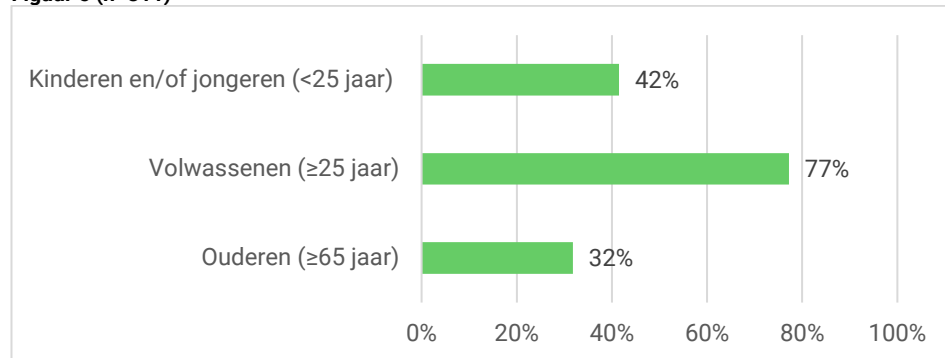


Notitie: hier waren meerdere antwoordopties mogelijk en is het totaal van de percentages hoger dan 100%.

1.5 Met welke doelgroep werk je?

Van de respondenten die met cliënten werken, werkt twee op de vijf (42%) met kinderen en/of jongeren (Figuur 5). Het grootste gedeelte (77%) werkt met volwassenen en een derde van de respondenten (32%) geeft aan met ouderen te werken. Respondenten kunnen met verschillende doelgroepen werken, hierdoor is het totaalpercentage hoger dan 100%.

Figuur 5 (n=311)



Notitie: hier waren meerdere antwoordopties mogelijk en is het totaal van de percentages hoger dan 100%.

2 Sociaal klimaat en veiligheid

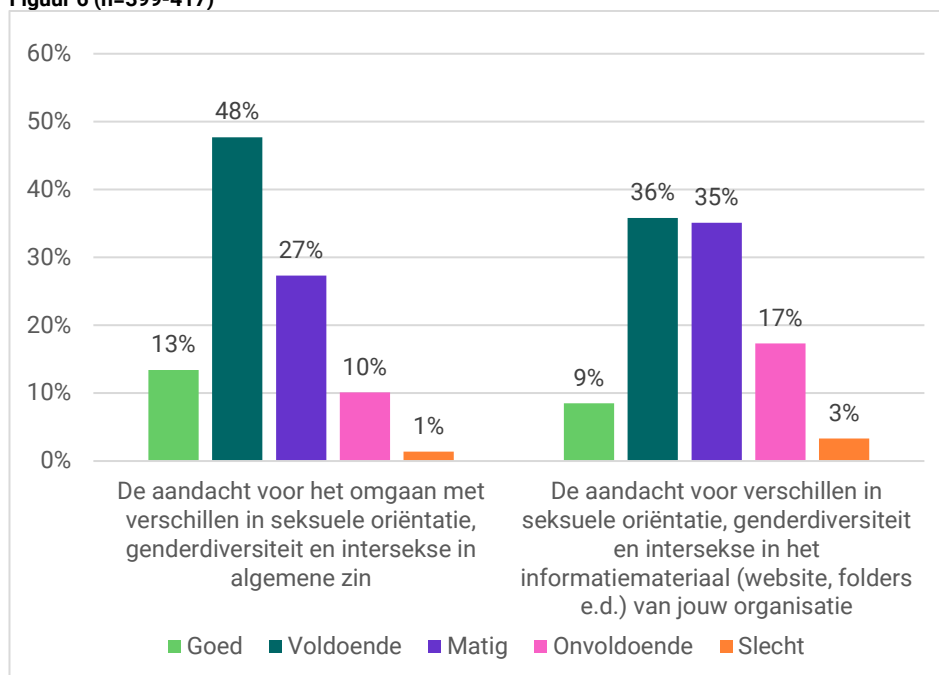
2.1 Hoe beoordeel je de aandacht voor het omgaan met verschillen in seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse binnen Altrecht in algemene zin?

Drie op de vijf respondenten (61%) vindt de aandacht voor het omgaan met verschillen in seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse voldoende tot goed (Figuur 6). Bijna drie op de tien respondenten (27%) vindt dit matig en een op de negen (11%) vindt dit onvoldoende tot slecht. Meer heteroseksuele respondenten (66%) dan niet-heteroseksuele respondenten (36%) beoordelen de aandacht voor het omgaan met deze verschillen als voldoende tot goed (niet in figuur). Ruim een op de vijf niet-heteroseksuele respondenten (22%) en een op de tien heteroseksuele respondenten (9%) vindt dit matig tot slecht.

2.2 Hoe beoordeel je de aandacht voor verschillen in seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse in het informatiemateriaal (website, folders e.d.) van Altrecht?

Ruim twee op de vijf respondenten (45%) beoordeelt de aandacht voor verschillen in seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse in het informatiemateriaal voldoende tot goed (Figuur 6). Vijfendertig procent beoordeelt dit als matig en een op de vijf respondenten (20%) beoordeelt dit als onvoldoende tot slecht. Heteroseksuele respondenten (49%) vinden deze aandacht vaker voldoende tot goed dan niet-heteroseksuele respondenten (23% ; niet in figuur). Ruim een derde van de niet-heteroseksuele respondenten (36%) vindt dit onvoldoende tot slecht.

Figuur 6 (n=399-417)



2.3 Er is over het algemeen sprake van een respectvolle omgang tussen collega's onderling met betrekking tot de onderwerpen seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en/of interseksualiteit

Het grootste gedeelte van de respondenten (89%) zegt dat er over het algemeen sprake is van een respectvolle omgang tussen collega's onderling omtrent seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse (Figuur 7). Een op de negen respondenten (9%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens. Een klein gedeelte (3%) geeft aan het hier (helemaal) mee oneens te zijn.

2.4 Collega's die zich identificeren als LHBTQIA+ persoon, kunnen naar collega's open zijn over hun seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en/of interseksualiteit

De meeste respondenten (82%) denken dat collega's die zich identificeren als LHBTQIA+ persoon open kunnen zijn naar andere collega's over hun seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en/of interseksualiteit (Figuur 7). Een op de zeven (14%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en 4% van de respondenten is het hier mee oneens.

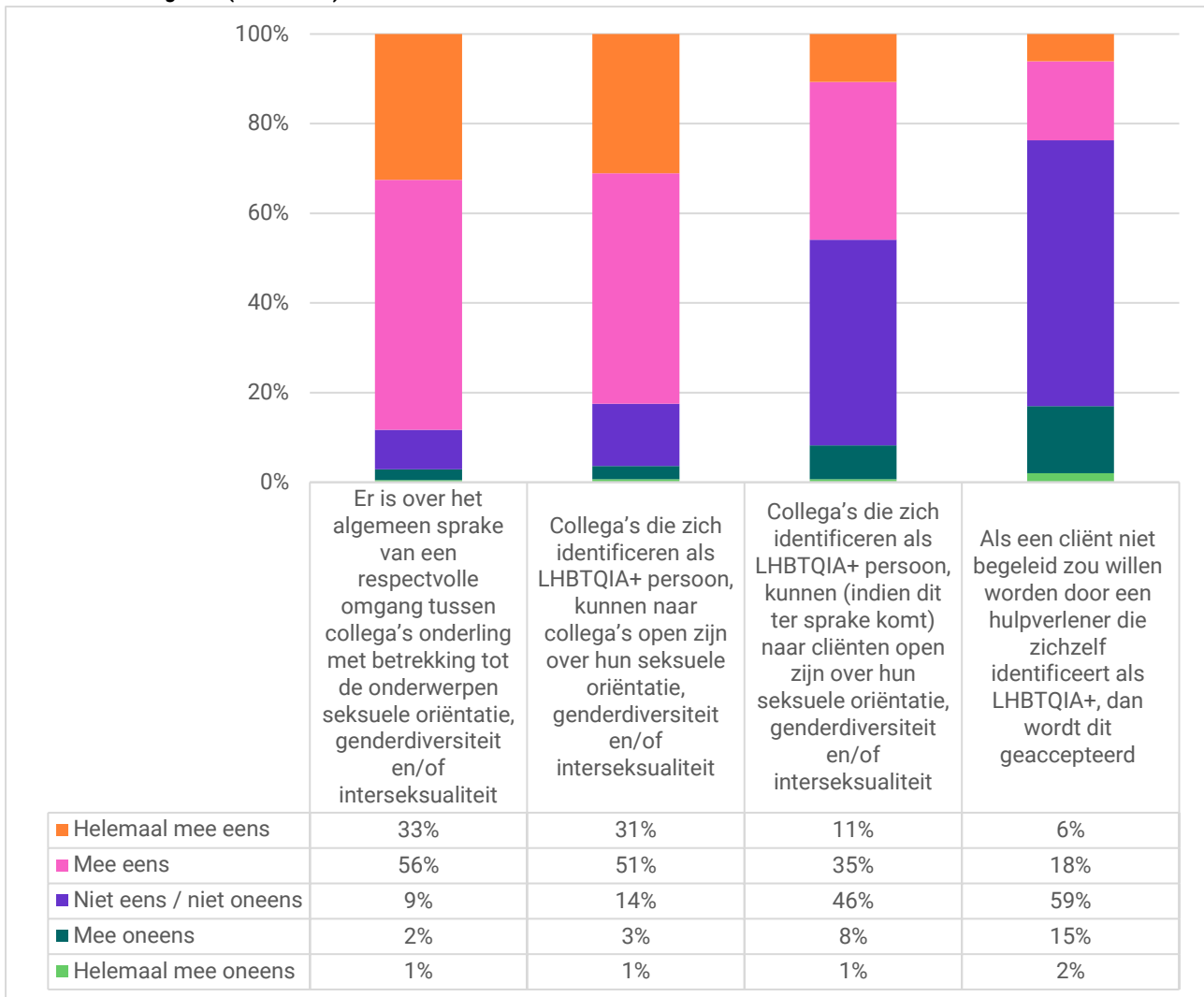
2.5 Collega's die zich identificeren als LHBTQIA+ persoon, kunnen (indien dit ter sprake komt) naar cliënten open zijn over hun seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en/of interseksualiteit

Ruin twee op de vijf respondenten (46%) vindt dat collega's die zich identificeren als LHBTQIA+ persoon open kunnen zijn naar cliënten over hun seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en/of interseksualiteit (Figuur 7). 46% is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en een op de zes respondenten (17%) is het hier (helemaal) mee oneens. Niet-heteroseksuele respondenten (16%) zijn het vaker (helemaal) oneens met deze stelling dan heteroseksuele respondenten (6% ; niet in figuur).

2.6 Als een cliënt niet begeleid zou willen worden door een hulpverlener die zichzelf identificeert als LHBTQIA+, dan wordt dit geaccepteerd

Een kwart van de respondenten (24%) denkt dat het geaccepteerd wordt als een cliënt niet begeleid wilt worden door een hulpverlener die zichzelf identificeert als LHBTQIA+ (Figuur 7). Drie op de vijf (59%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens. Een op de zes respondenten (17%) denkt dat dit niet geaccepteerd wordt.

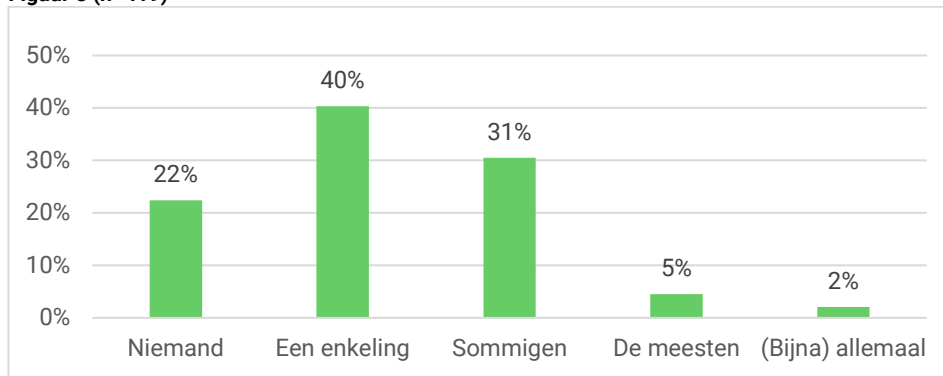
Figuur 7 (n=408-419)



2.7 Hoeveel van jouw directe collega's hebben vooroordelen over LHBTQIA+ personen, denk je?

Ruim twee op de vijf respondenten (22%) denkt dat hun directe collega's geen vooroordelen hebben over LHBTQIA+ personen (Figuur 8). Zeven op de tien (71%) denkt dat een enkeling of sommigen vooroordelen hebben. Een klein gedeelte (5%) denkt dat de meeste directe collega's vooroordelen hebben over LHBTQIA+ personen. Twee procent van de respondenten denkt dat alle directe collega's vooroordelen hebben.

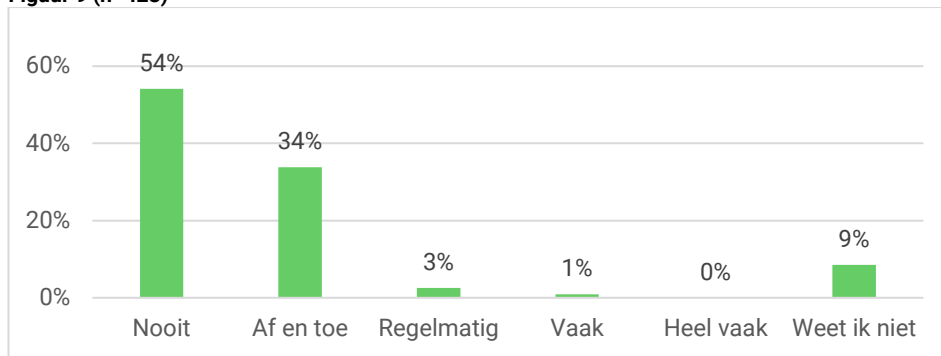
Figuur 8 (n=419)



2.8 Hoe vaak maken jouw directe collega's negatieve opmerkingen over LGBTQIA+ personen?

Ruim de helft van de respondenten (54%) geeft aan dat er nooit negatieve opmerkingen worden gemaakt door hun directe collega's over LGBTQIA+ personen (Figuur 9). Een derde (34%) zegt dat er af en toe negatieve opmerkingen worden gemaakt en 4% van de respondenten geeft aan dat dit regelmatig tot vaak gebeurt. De rest (9%) weet niet of directe collega's negatieve opmerkingen maken over LGBTQIA+ personen. Niet-heteroseksuele respondenten (44%) geven vaker aan dat er af en toe negatieve opmerkingen worden gemaakt dan heteroseksuele respondenten (32% ; niet in figuur).

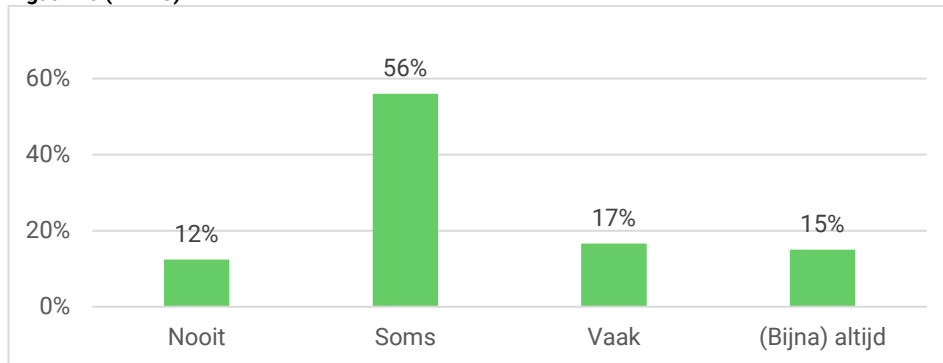
Figuur 9 (n=423)



2.9 Wanneer een directe collega een negatieve opmerking maakt over LGBTQIA+ personen, zeg je daar dan iets van?

Een op de acht respondenten (12%) zegt nooit iets wanneer een directe collega een negatieve opmerking maakt over LGBTQIA+ personen (Figuur 10). Ruim de helft (56%) zegt er soms iets van en 32% van de respondenten zegt er vaak tot (bijna) altijd iets van.

Figuur 10 (n=193)



2.10 Stel dat je ongelijk of negatief behandeld wordt binnen Altrecht vanwege jouw seksuele oriëntatie, genderdiversiteit of omdat je intersekse kenmerken hebt. Weet je dan naar wie je toe kunt om een klacht in te dienen?

Minder dan de helft van de respondenten (48%) weet bij wie ze een klacht kunnen indienen wanneer ze ongelijk of negatief behandeld worden binnen Altrecht. Tweeënvijftig procent van de respondenten weet dit niet.

3 Houding

3.1 Er is in het algemeen te veel aandacht voor homo- en bisexualiteit

Een op de tien respondenten (9%) vindt dat er te veel aandacht is voor homo- en bisexualiteit (Figuur 11). Drie op de tien (30%) is het er niet mee eens maar ook niet mee oneens. Drie op de vijf respondenten (61%) is het hier (helemaal) niet mee eens. Meer heteroseksuele respondenten (11%) dan niet-heteroseksuele respondenten (1%) zijn het (helemaal) eens met deze stelling (niet in figuur).

3.2 Ik voel me niet op mijn gemak bij homo- of biseksuele personen

Slechts 2% van de respondenten geeft aan dat zij zich niet op hun gemak voelen bij homo- of biseksuele personen (Figuur 11). Het grootste gedeelte van de respondenten (96%) geeft aan het (helemaal) oneens te zijn met deze stelling.

3.3 Als een man en een vrouw hand in hand lopen heb ik daar minder moeite mee dan wanneer twee mannen hand in hand lopen

Drie procent van de respondenten zegt minder moeite te hebben met een heterostel dat hand in hand loopt dan met een homostel dat hand in hand loopt (Figuur 11). Een op de twintig (5%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens. De meeste respondenten (93%) zijn het hier (helemaal) niet mee eens. Niet-heteroseksuele respondenten (86%) zijn het vaker helemaal oneens met deze stelling dan heteroseksuele respondenten (65% ; niet in figuur).

3.4 Homoseksuele mannen moeten niet zo overdreven doen

Een klein gedeelte van de respondenten (4%) geeft aan dat homoseksuele mannen niet zo overdreven moeten doen (Figuur 11). Een op de zeven (15%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en vier op de vijf respondenten (82%) is het (helemaal) niet eens met de stelling. Meer niet-heteroseksuele respondenten (90%) dan heteroseksuele respondenten (80%) zijn het (helemaal) oneens met deze stelling (niet in figuur).

3.5 Biseksuele personen zijn er nog niet uit wat hun seksuele oriëntatie is

Slechts 2% van de respondenten vindt dat biseksuele personen er nog niet uit zijn wat hun seksuele oriëntatie is (Figuur 11). Een op de tien (9%) is het hier

niet mee eens maar ook niet mee oneens en het grootste gedeelte van de respondenten (91%) is het (helemaal) niet eens met deze stelling. Niet-heteroseksuele respondenten (96%) zijn het vaker (helemaal) oneens met deze stelling dan heteroseksuele respondenten (90% ; niet in figuur).

3.6 De meeste collega's gaan er bij voorbaat vanuit dat een cliënt heteroseksueel is

Ruim een derde van de respondenten (35%) zegt dat de meeste collega's er bij voorbaat vanuit gaan dat een cliënt heteroseksueel is (Figuur 11). Bijna twee op de vijf (38%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en ruim een kwart de respondenten (27%) is het hier (helemaal) mee oneens. Niet-heteroseksuele respondenten (61%) geven vaker aan dat collega's er bij voorbaat vanuit gaan dat een client heteroseksueel is dan heteroseksuele respondenten (30% ; niet in figuur).

3.7 Als ik iemand ontmoet, dan vind ik het belangrijk dat ik gelijk kan zien of iemand man of vrouw is

Een op de acht respondenten (12%) geeft aan dit belangrijk te vinden (Figuur 11). Een op de vijf (19%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en 69% van de respondenten is het hier (helemaal) mee oneens. Heteroseksuele respondenten (13%) zijn het vaker (helemaal) eens met deze stelling in vergelijking met niet-heteroseksuele respondenten (6% ; niet in figuur).

3.8 Er is iets mis met mensen die zich geen man of vrouw voelen

Een op de twintig respondenten (5%) vindt dat er iets mis is met mensen die zich geen man of vrouw voelen (Figuur 11). Een op de dertien (8%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en het grootste gedeelte van de respondenten (87%) is het hier (helemaal) niet mee eens.

3.9 Ik voel me niet op mijn gemak bij vrouwen die er mannelijk uitzien

Slechts 1% van de respondenten is het eens met deze stelling (Figuur 11). Een klein gedeelte (4%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en de meeste respondenten (95%) geven aan het (helemaal) niet eens te zijn met deze stelling.

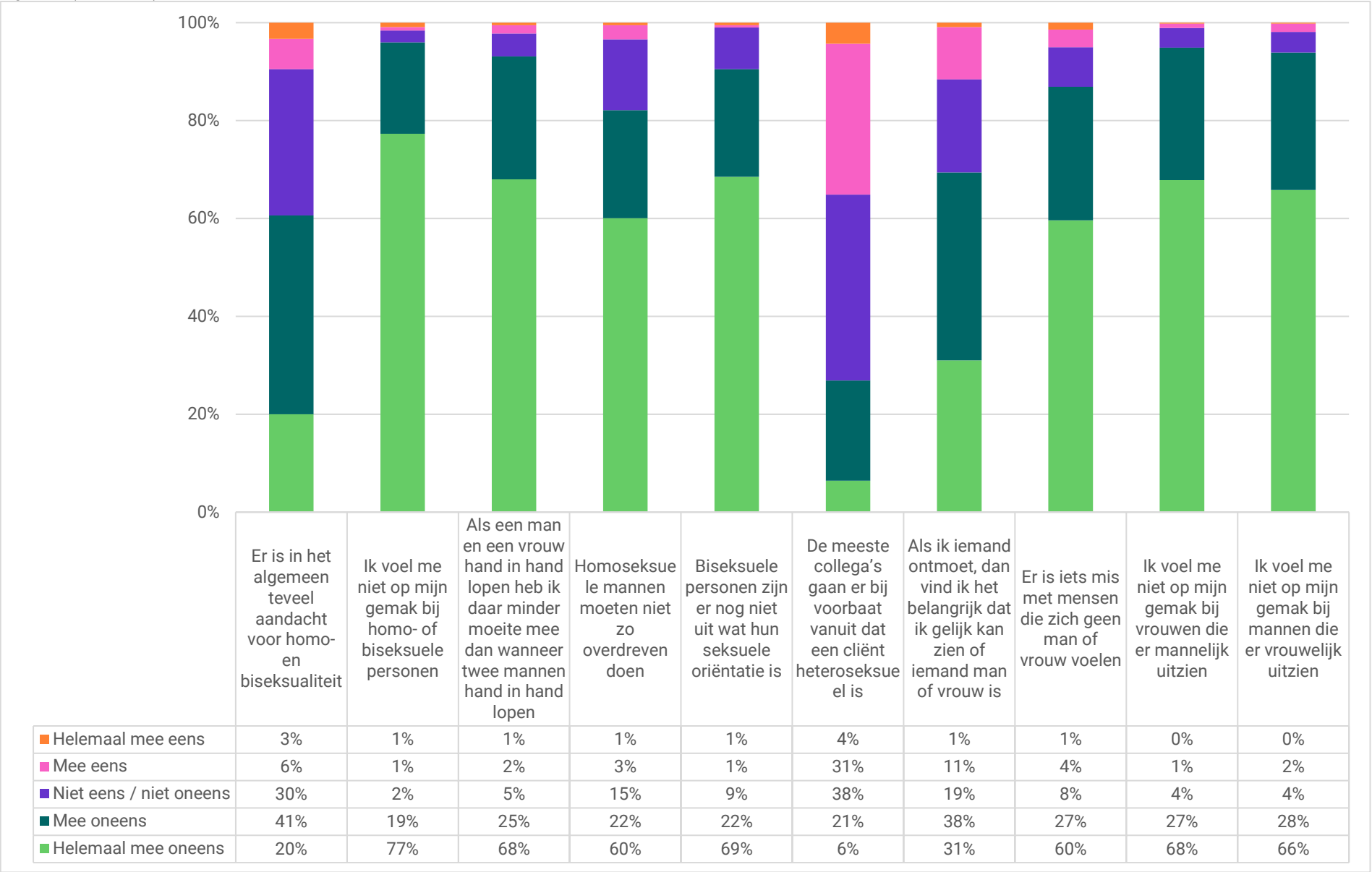
3.10 Ik voel me niet op mijn gemak bij mannen die er vrouwelijk uitzien

Een klein gedeelte van de respondenten (2%) geeft aan zich niet op zijn gemak te voelen bij mannen die er vrouwelijk uitzien (Figuur 11). Een op de twintig respondenten (4%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en het



grootste gedeelte van de respondenten (94%) is het (helemaal) niet eens met deze stelling.

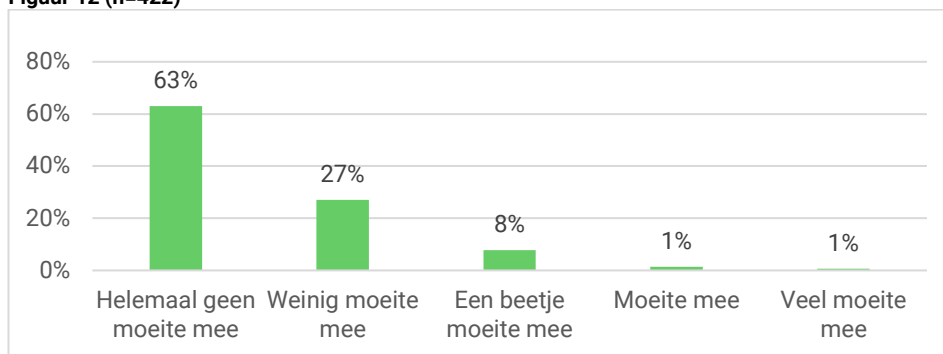
Figuur 11 (n=419-424)



3.11 Ongeacht of je nu kinderen hebt of niet, wat zou je ervan vinden als één van jouw kinderen een liefdesrelatie had met een partner van hetzelfde geslacht?

Negen op de tien respondenten (90%) geeft aan hier weinig tot helemaal geen moeite mee te hebben (Figuur 12). Een op de dertien respondenten (8%) zegt er een beetje moeite mee te hebben en de rest (2%) heeft hier (veel) moeite mee.

Figuur 12 (n=422)



4 Kennis

4.1 Hoe beoordeel je jouw kennis over homo- en bisexualiteit voor het beantwoorden van vragen van cliënten?

Het grootste gedeelte van de respondenten (91%) geeft aan voldoende tot goede kennis te hebben over homo- en bisexualiteit voor het beantwoorden van vragen van cliënten (Figuur 13). Een op de dertien respondenten (8%) zegt matige kennis te hebben en 1% geeft aan onvoldoende kennis te hebben over homo- en bisexualiteit.

4.2 Hoe beoordeel je jouw kennis over genderidentiteit voor het beantwoorden van vragen van cliënten?

Bijna zeven op de tien respondenten (68%) geeft aan voldoende tot goede kennis te hebben over genderidentiteit (Figuur 13). Een kwart (25%) zegt matige kennis te hebben en een op de veertien respondenten (7%) geeft aan onvoldoende tot slechte kennis te hebben over genderidentiteit voor het beantwoorden van vragen van cliënten.

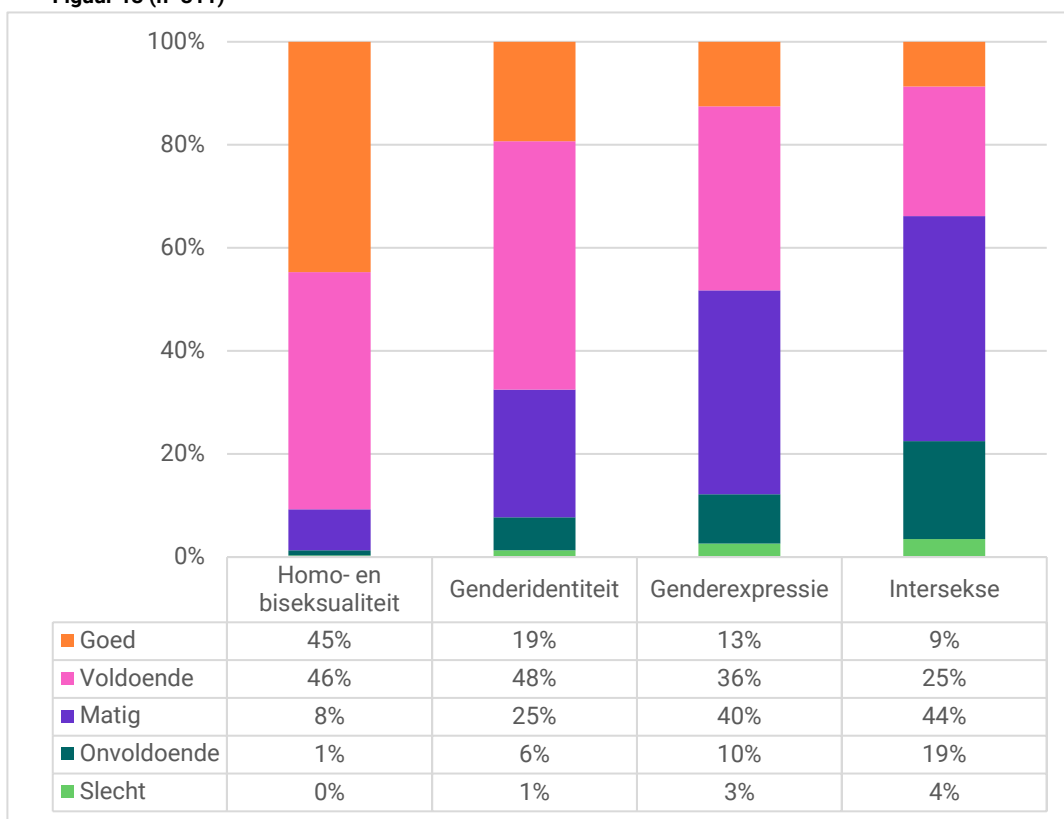
4.3 Hoe beoordeel je jouw kennis over genderexpressie voor het beantwoorden van vragen van cliënten?

Bijna de helft van de respondenten (48%) beoordeelt hun kennis over genderexpressie voldoende tot goed (Figuur 13). Twee op de vijf (40%) geeft aan matige kennis te hebben en een op de acht respondenten (13%) beoordeelt hun kennis over genderexpressie onvoldoende tot slecht.

4.4 Hoe beoordeel je jouw kennis over intersekse voor het beantwoorden van vragen van cliënten?

Een derde van de respondenten (34%) geeft aan voldoende tot goede kennis te hebben over intersekse voor het beantwoorden van vragen van cliënten (Figuur 13). Vierenveertig procent zegt matige kennis te hebben en de rest van de respondenten (23%) beoordeelt hun kennis over intersekse onvoldoende tot slecht.

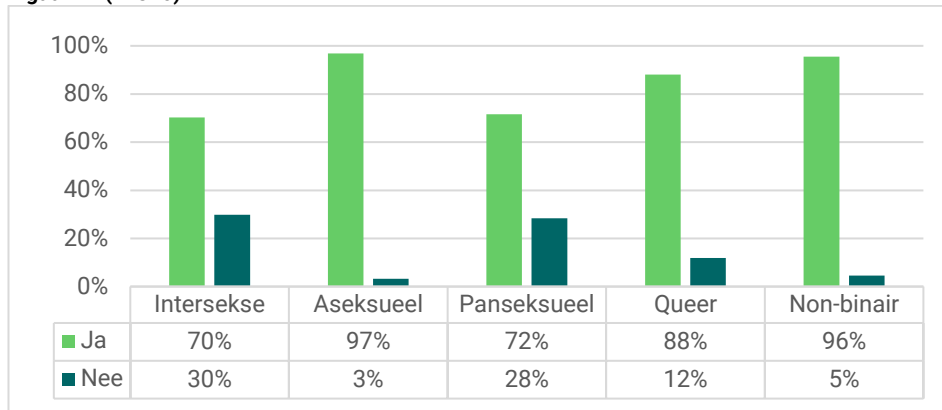
Figuur 13 (n=311)



4.5 Wist je voorafgaand aan deze vragenlijst wat intersekse, asexueel, panseksueel, queer en non-binair betekent?

- Zeven op de tien respondenten (70%) weet wat intersekse betekent (Figuur 14). De rest (30%) geeft aan dit niet te weten.
- Bijna alle respondenten (97%) weten wat asexueel betekent. Een klein gedeelte van de respondenten (3%) weet dit niet.
- Ruim zeven op de tien respondenten (72%) weet wat panseksueel betekent en 28% zegt dit niet te weten.
- Negen op de tien respondenten (88%) weet wat queer betekent. Twaalf procent van de respondenten weet dit niet.
- De meeste respondenten (96%) geven aan te weten wat non-binair betekent. Een klein gedeelte van de respondenten (4%) weet dit niet.

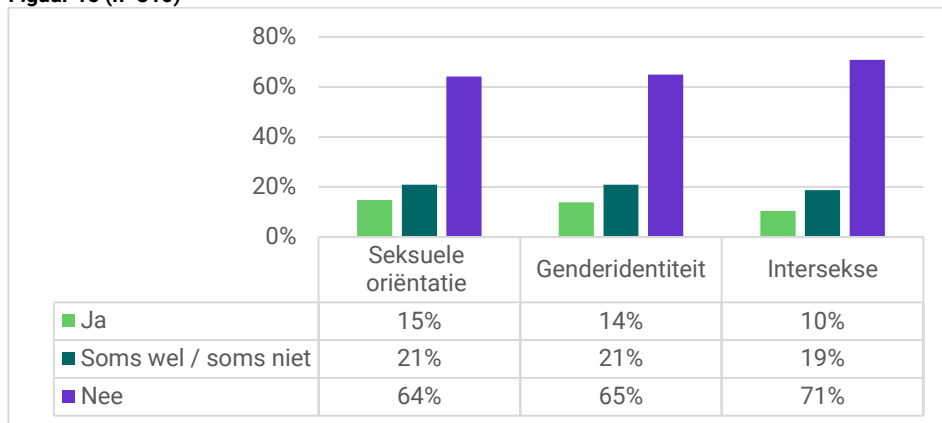
Figuur 14 (n=310)



4.6 Weet je waar je intern advies/consultatie kunt vinden over seksuele oriëntatie, genderidentiteit en intersekse?

- Een op de zeven respondenten (15%) weet waar ze intern advies/consultatie kunnen vinden over seksuele oriëntatie (Figuur 15). Een op de vijf (21%) weet het soms wel, soms niet en bijna twee derde van de respondenten (64%) geeft aan het niet te weten.
- Een op de zeven respondenten (14%) weet waar ze intern advies/consultatie kunnen vinden over genderidentiteit. Eenentwintig procent van de respondenten weet dit soms wel, soms niet en twee derde (65%) weet dit niet.
- Een op de tien respondenten (10%) weet waar ze intern advies/consultatie kunnen vinden over intersekse. Een op de vijf (19%) weet het soms wel, soms niet en zeven op de tien respondenten (71%) zegt het niet te weten.

Figuur 15 (n=310)



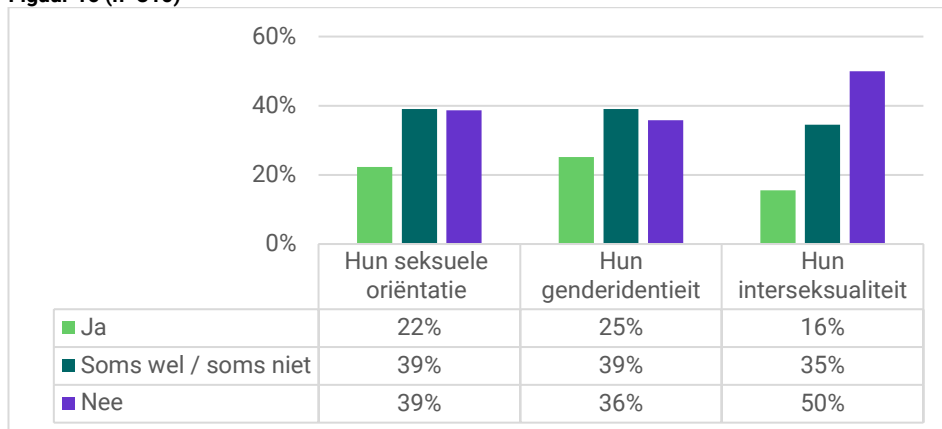
4.7 Weet je waar je cliënten extern naartoe kan doorverwijzen met vragen over hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit en interseksualiteit?

- Ruim twee op de vijf respondenten (22%) weet waar ze cliënten extern naartoe kunnen doorverwijzen met vragen over hun seksuele oriëntatie

(Figuur 16). Twee op de vijf respondenten (39%) weet dit soms wel, soms niet en de rest (39%) geeft aan dit niet te weten.

- Vijfentwintig procent van de respondenten weet waar ze cliënten extern naartoe kunnen doorverwijzen met vragen over hun genderidentiteit. Twee op de vijf (39%) weet dit soms wel, soms niet en 36% van de respondenten weet dit niet.
- Een op de zes respondenten (16%) weet waar ze cliënten extern naartoe kunnen doorverwijzen met vragen over hun interseksualiteit. Ruim een derde van de respondenten (35%) weet dit soms wel, soms niet en de helft (50%) zegt dit niet te weten.

Figuur 16 (n=310)



5 Vaardigheden en handelen

5.1 In hoeverre voel jij je in staat om één op één met cliënten over relaties, intimiteit en seksualiteit te praten?

Bijna alle respondenten (99%) voelen zich enigszins tot erg staat om één op één met cliënten over relaties, intimiteit en seksualiteit te praten (Figuur 17). De rest (1%) voelt zich hier niet toe in staat.

5.2 In hoeverre voel jij je in staat om cliënten bij vragen over seksualiteit te wijzen op goede informatie?

De meeste respondenten (89%) voelen zich enigszins tot erg in staat om cliënten op goede informatie te wijzen (Figuur 17). Een op de tien respondenten (11%) voelt zich hier (helemaal) niet toe in staat.

5.3 In hoeverre voel jij je in staat om cliënten bij problemen over seksualiteit te wijzen op goede hulpverlening?

Het grootste gedeelte van de respondenten (85%) voelt zich enigszins tot erg in staat om cliënten op goede hulpverlening te wijzen (Figuur 17). Een op de zes respondenten (16%) voelt zich hier (helemaal) niet toe in staat.

5.4 In hoeverre voel jij je in staat om in de groep, waar u het meest mee werkt, over relaties, intimiteit en seksualiteit te praten?

Negen op de tien respondenten (91%) voelt zich enigszins tot erg in staat om in de groep over relaties, intimiteit en seksualiteit te praten (Figuur 17). Een klein gedeelte van de respondenten (9%) voelt zich hier (helemaal) niet toe in staat.

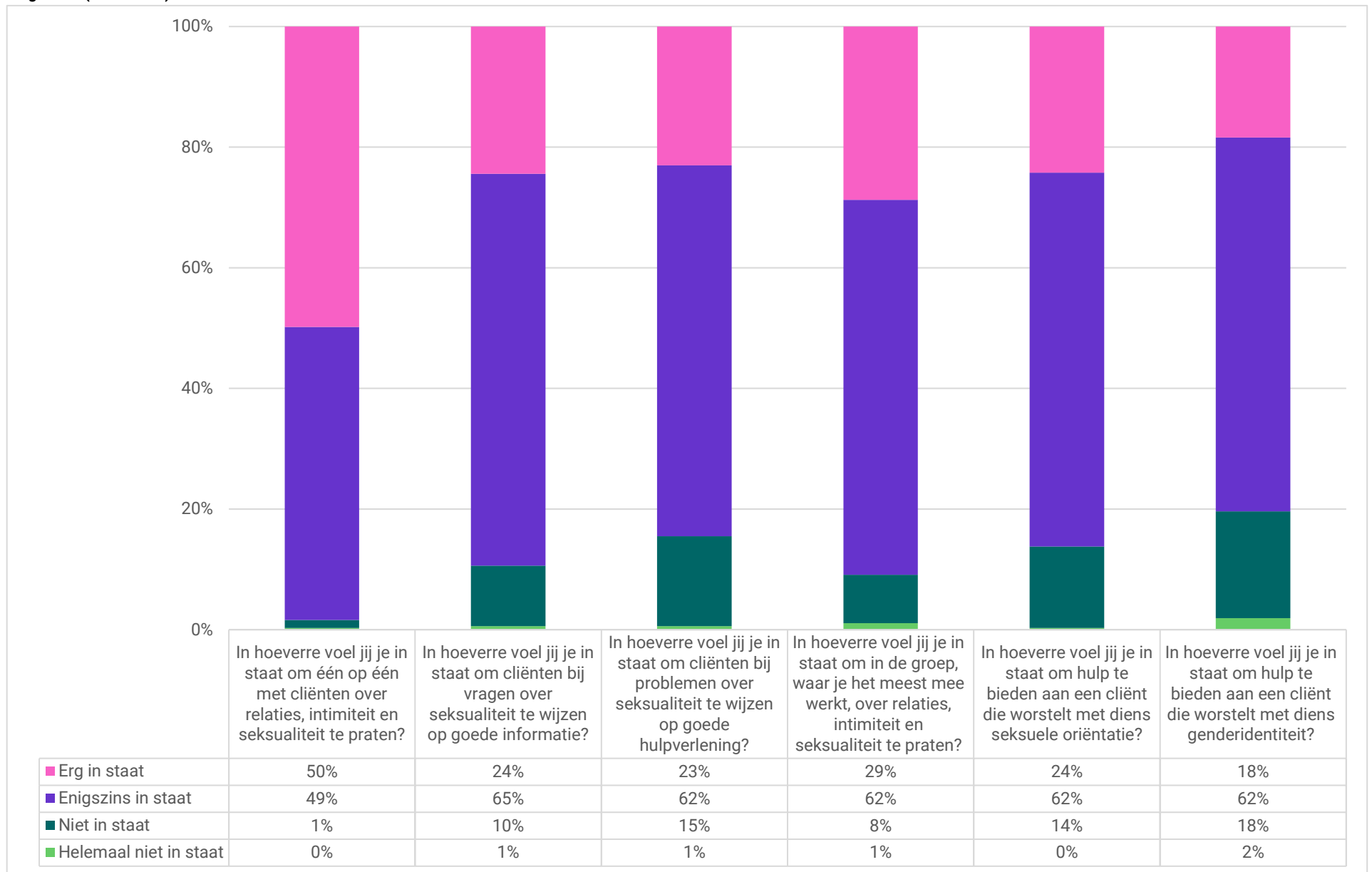
5.5 In hoeverre voel jij je in staat om hulp te bieden aan een cliënt die worstelt met diens seksuele oriëntatie?

De meeste respondenten (86%) voelen zich enigszins tot erg in staat om een cliënt te helpen die worstelt met diens seksuele oriëntatie (Figuur 17). Een op de zeven respondenten (16%) voelt zich hier niet toe in staat.

5.6 In hoeverre voel jij je in staat om hulp te bieden aan een cliënt die worstelt met diens genderidentiteit?

Vier op de vijf respondenten (80%) voelt zich enigszins tot erg in staat om een cliënt te helpen die worstelt met diens genderidentiteit (Figuur 17). Een op de vijf (20%) voelt zich hier (helemaal) niet toe in staat.

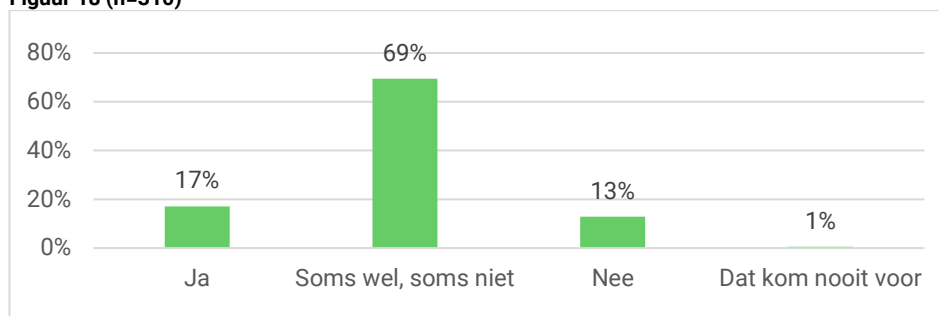
Figuur 17 (n=174-311)



5.7 Als je vermoedt dat een cliënt lesbisch, homo of bi is, ga je daar dan over in gesprek met de cliënt?

Een op de zes respondenten (17%) zegt in gesprek te gaan met de cliënt als ze vermoeden dat die lesbisch, homo of bi is (Figuur 18). Een merendeel van de respondenten (69%) gaat soms wel, soms niet in gesprek en een op de acht (13%) gaat hierover niet in gesprek met de cliënt. De rest (1%) geeft aan dat dit soort situaties nooit voorkomen.

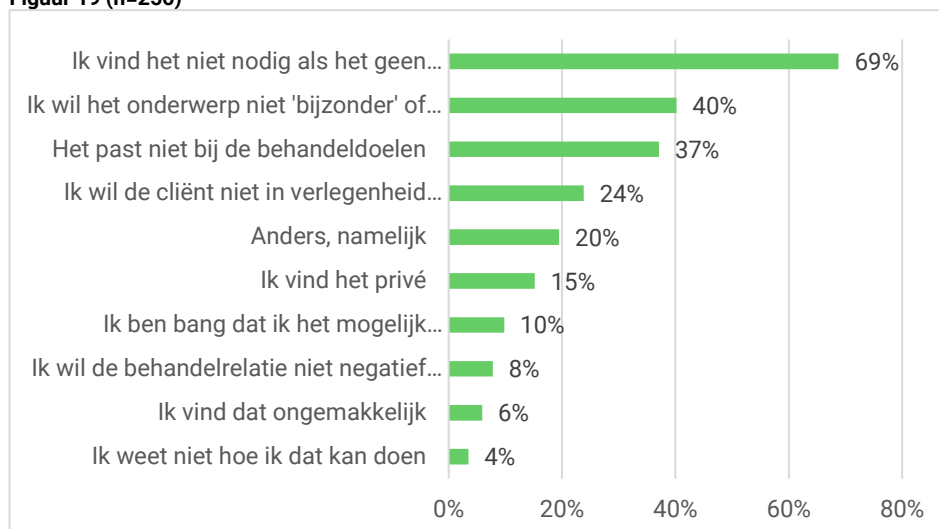
Figuur 18 (n=310)



5.8 Wat is de reden dat je hier niet altijd over in gesprek gaat?

- De meest genoemde reden om niet in gesprek te gaan over seksuele oriëntatie is: ik vind het niet nodig als het geen probleem is (69% ; Figuur 19).
- Twee op de vijf respondenten zegt dat ze het onderwerp niet 'bijzonder' of 'anders' willen maken (40%) en het niet past bij de behandeldoelen (37%).
- Ook geeft een kwart van de respondenten (24%) aan dat ze de cliënt niet in verlegenheid willen brengen.
- Sommigen geven aan het privé te vinden (15%), bang te zijn dat ze het mogelijk verkeerd hebben (10%), de behandelrelatie niet negatief te willen beïnvloeden (8%), dat ongemakkelijk te vinden (6%) en niet te weten hoe ze dat kunnen doen (4%).

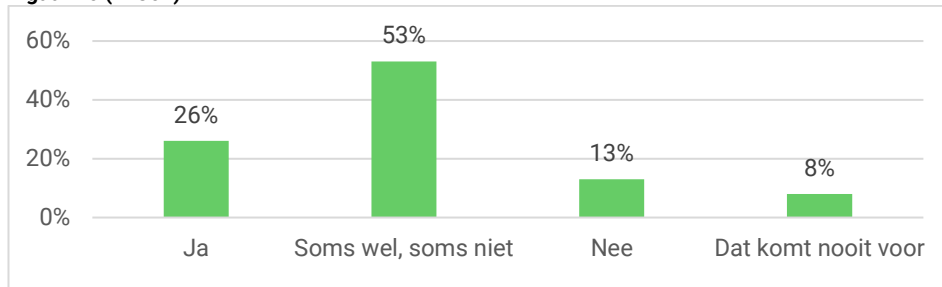
Figuur 19 (n=256)



5.9 Als je vermoedt dat een cliënt transgender is, ga je daar dan over in gesprek met de cliënt?

Een kwart van de respondenten (26%) geeft aan in gesprek te gaan met de cliënt als ze vermoeden dat die transgender is (Figuur 20). Ruim de helft van de respondenten (53%) gaat soms wel, soms niet in gesprek en een op de acht (13%) geeft aan niet in gesprek te gaan met de cliënt. Acht procent van de respondenten zegt dat dit soort situatie nooit voorkomen.

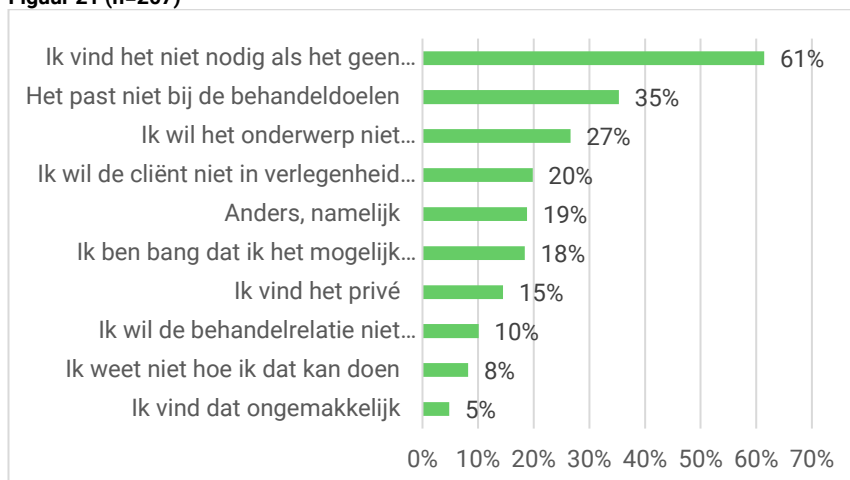
Figuur 20 (n=307)



5.10 Wat is de reden dat je hier niet altijd over in gesprek gaat?

- De meest genoemde reden om niet in gesprek te gaan is: ik vind het niet nodig als het geen probleem is (61% ; Figuur 21).
- Meer dan een kwart van de respondenten geeft aan dat het niet past bij de behandeldoelen (35%) en ze het onderwerp niet 'bijzonder' of 'anders' willen maken (27%).
- Een op de vijf respondenten geeft aan dat ze de cliënt niet in verlegenheid willen brengen (20%), bang te zijn dat ze het mogelijk verkeerd hebben (18%) en het privé vinden (15%).
- Sommigen geven aan de behandelrelatie niet negatief te willen beïnvloeden (10%), niet te weten hoe ze dat kunnen doen (8%) en dat ongemakkelijk te vinden (5%).

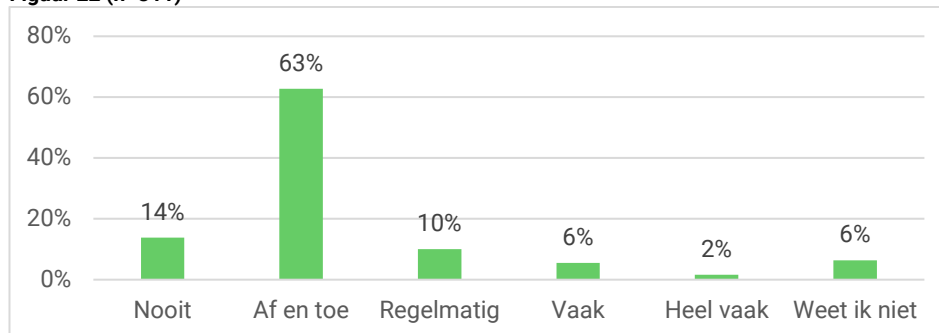
Figuur 21 (n=207)



5.11 Hoe vaak maken cliënten negatieve opmerkingen over LHBTQIA+ personen?

Bijna een op de zeven respondenten (14%) zegt dat er door cliënten nooit negatieve opmerkingen worden gemaakt over LHBTQIA+ personen (Figuur 22). Bijna twee derde (63%) zegt dat dit af en toe gebeurt. Een op de zes respondenten (16%) geeft aan dat dit regelmatig tot (heel) vaak gebeurt en de rest (16%) zegt dit niet te weten.

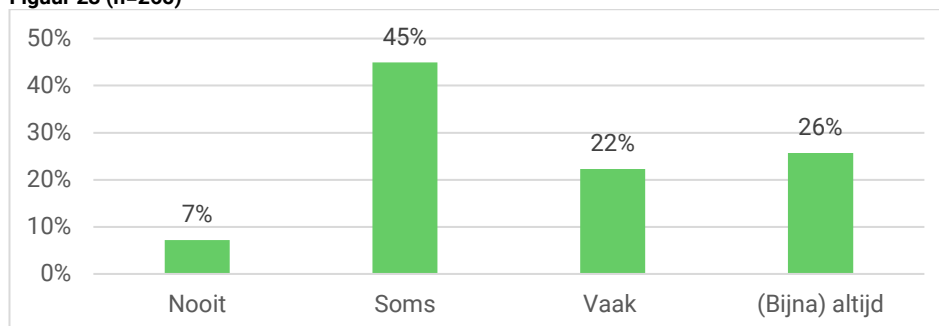
Figuur 22 (n=311)



5.12 Wanneer een cliënt een negatieve opmerking maakt over LHBTQIA+ personen, zeg je daar dan iets van?

Een klein gedeelte van de respondenten (7%) geeft aan hier nooit wat van te zeggen en ruim twee op de vijf (45%) zegt hier soms iets van (Figuur 23). Bijna de helft van de respondenten (48%) zegt hier vaak tot (bijna) altijd iets van.

Figuur 23 (n=265)



6 Groepsdynamiek

6.1 **Er is over het algemeen sprake van een respectvolle omgang tussen cliënten onderling met betrekking tot de onderwerpen seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse**

Zes op de tien respondenten (62%) geeft aan dat er over het algemeen sprake is van een respectvolle omgang tussen cliënten onderling omtrent seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse (Figuur 24). Een derde (33%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en een op de twintig respondenten (5%) zegt het hier niet mee eens te zijn.

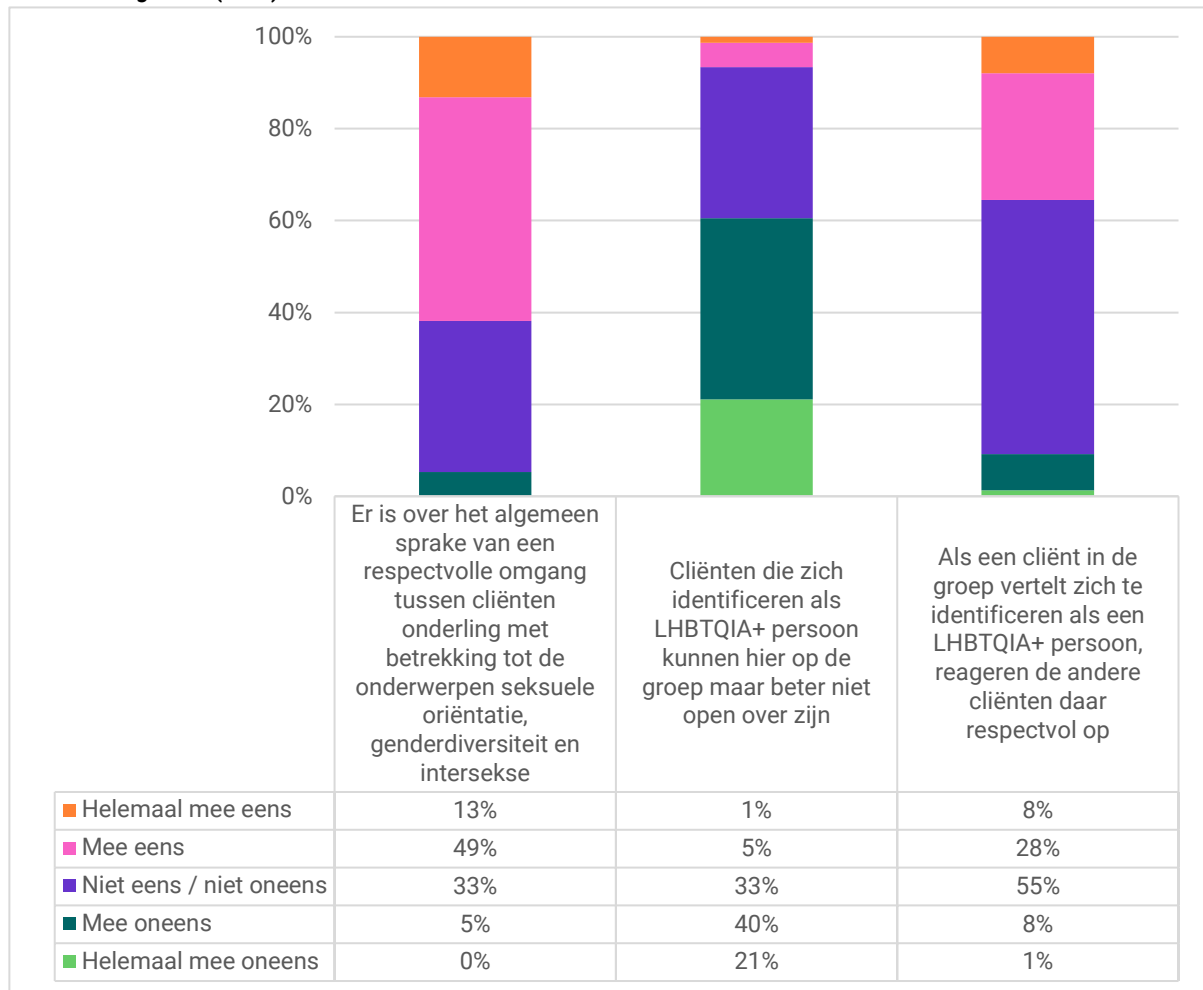
6.2 **Cliënten die zich identificeren als LHBTQIA+ persoon kunnen hier op de groep maar beter niet open over zijn**

Een klein gedeelte van de respondenten (6%) geeft aan het (helemaal) eens te zijn met deze stelling (Figuur 24). Een derde (33%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en drie op de vijf respondenten (61%) is het hier (helemaal) niet mee eens.

6.3 **Als een cliënt in de groep vertelt zich te identificeren als een LHBTQIA+ persoon, reageren de andere cliënten daar respectvol op**

Bijna twee op de vijf respondenten (36%) geeft aan het (helemaal) eens te zijn met deze stelling (Figuur 24). Ruim de helft van de respondenten (55%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens. Een klein gedeelte (9%) zegt het (helemaal) oneens te zijn met deze stelling.

Figuur 24 (n=76)



6.4 Hoe makkelijk of moeilijk vind je het om een veilige sfeer te creëren voor het bespreken van onderwerpen als seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse in de groep waarmee je het meest werkt?

Ruim een derde van de respondenten (35%) geeft aan het makkelijk tot heel makkelijk te vinden om een veilige sfeer te creëren voor het bespreken van seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse (Figuur 25). Bijna een kwart (23%) zegt dit (heel) moeilijk te vinden en twee op de vijf respondenten (38%) staat hier neutraal tegenover. De rest (4%) geeft aan dat dit soort situaties nooit voorkomen.

6.5 Hoe makkelijk of moeilijk vind je het om negatieve opmerkingen over LHBTQIA+ personen te signaleren in de groep waarmee je het meest werkt?

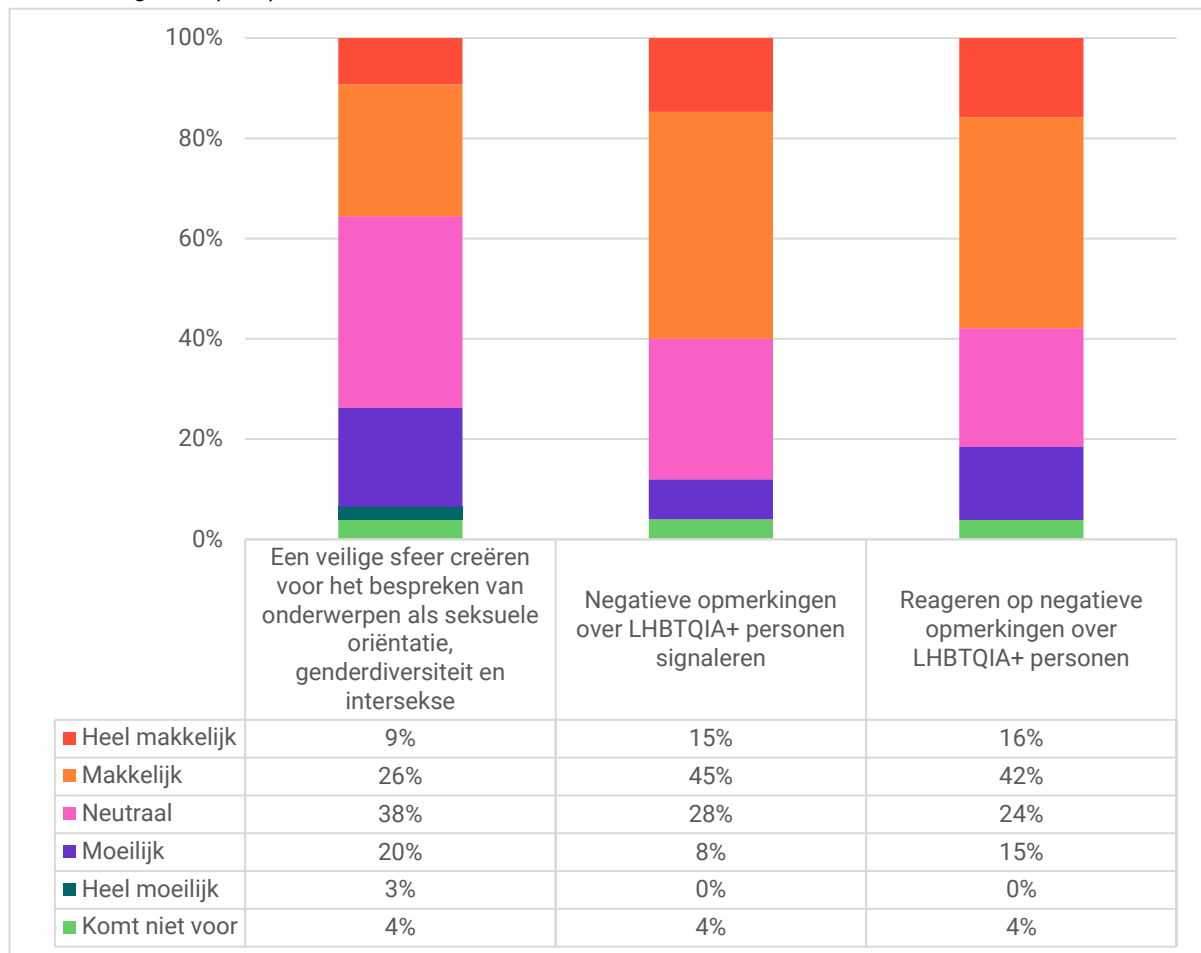
Drie op de vijf respondenten (60%) geeft aan het (heel) makkelijk te vinden om negatieve opmerkingen over LHBTQIA+ personen te signaleren (Figuur 25). Een klein gedeelte (8%) vindt dit moeilijk en bijna drie op de tien respondenten (28%)

staat hier neutraal tegenover. Vier procent van de respondenten zegt dit soort situaties nooit voorkomen.

6.6 Hoe makkelijk of moeilijk vind je het om te reageren op negatieve opmerkingen over LHBTQIA+ personen in de groep waarmee je het meest werkt?

Bijna drie op de vijf respondenten (58%) geeft aan het makkelijk tot heel makkelijk te vinden om te reageren op negatieve opmerkingen over LHBTQIA+ personen (Figuur 25). Een op de zeven (15%) vindt dit moeilijk en een kwart van de respondenten (24%) staat hier neutraal tegenover. Een klein gedeelte (4%) zegt dat dit soort situaties nooit voorkomen.

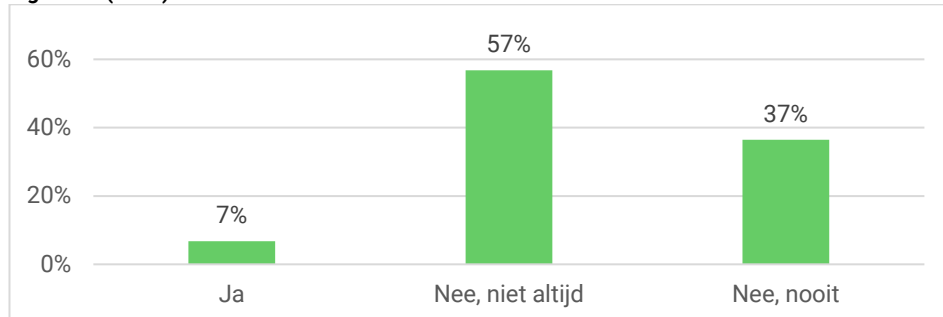
Figuur 25 (n=76)



6.7 Bespreek je het onderwerp seksuele oriëntatie in elke groep?

Een klein gedeelte van de respondenten (7%) bespreekt het onderwerp seksuele oriëntatie in elke groep (Figuur 26). Drie op de vijf (57%) geeft aan dit niet altijd te doen en bijna twee op de vijf respondenten (37%) zegt dit nooit te doen.

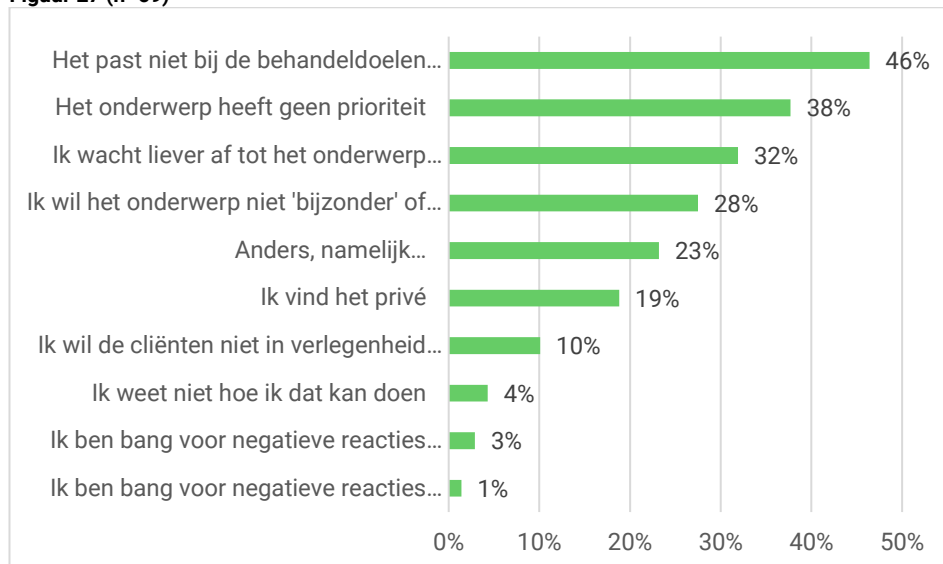
Figuur 26 (n=74)



6.8 Wat is de reden dat je seksuele oriëntatie niet (altijd) bespreekt in de groep?

- De meest genoemde redenen om het onderwerp seksuele oriëntatie niet in elke groep te bespreken zijn: het past niet bij de behandeldoelen van de groep (46%), het onderwerp heeft geen prioriteit (38%), ik wacht liever af tot het onderwerp vanzelf ter sprake komt (32%) en ik wil het onderwerp niet 'bijzonder' of 'anders' maken (28% ; Figuur 27).
- Een op de vijf respondenten zegt het privé te vinden (18%).
- Een klein gedeelte geeft aan de cliënten niet in verlegenheid te willen brengen (10%), niet te weten hoe ze dat kunnen doen (4%), bang te zijn voor negatieve reacties van cliënten (3%) en bang te zijn voor negatieve reacties van collega's (1%).

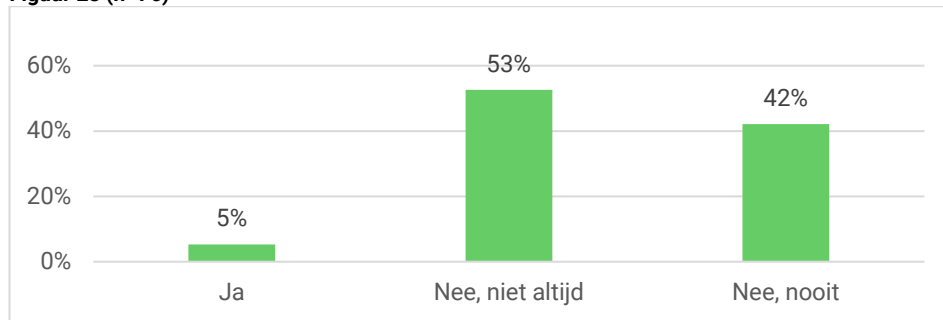
Figuur 27 (n=69)



6.9 Bespreek je het onderwerp genderdiversiteit in elke groep?

Een op de twintig respondenten (5%) bespreekt het onderwerp genderdiversiteit in elke groep (Figuur 28). Ruim de helft (53%) zegt dit niet altijd te doen en 42% van de respondenten geeft aan dit nooit te doen.

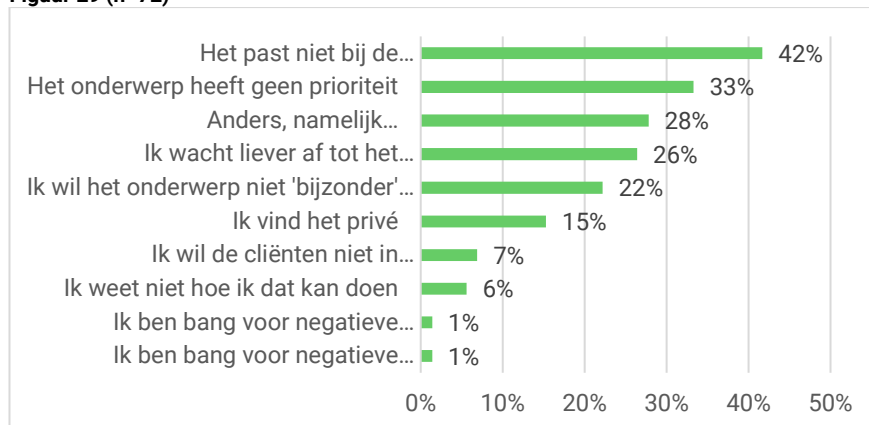
Figuur 28 (n=76)



6.10 Wat is de reden dat je genderdiversiteit niet (altijd) bespreekt in de groep?

- De meest genoemde redenen om het onderwerp genderdiversiteit niet in elke groep te bespreken zijn: het past niet bij de behandeldoelen van de groep (42%) en het onderwerp heeft geen prioriteit (33%; Figuur 29). Ik wacht liever tot het onderwerp vanzelf ter sprake komt (34%) en het past niet bij de behandeldoelen van de groep (32%; Figuur 29).
- Een kwart van de respondenten geeft aan liever te wachten tot het onderwerp vanzelf ter sprake komt (26%) en het onderwerp niet 'bijzonder' of 'anders' te willen maken (22%).
- Sommigen zeggen het privé te vinden (15%) en de cliënten niet in verlegenheid te willen brengen (17%).
- Een klein gedeelte geeft aan de cliënten niet in verlegenheid te willen brengen (7%), niet te weten hoe ze dat kunnen doen (6%), bang te zijn voor negatieve reacties van cliënten (1%) en bang te zijn voor negatieve reacties van collega's (1%).

Figuur 29 (n=72)



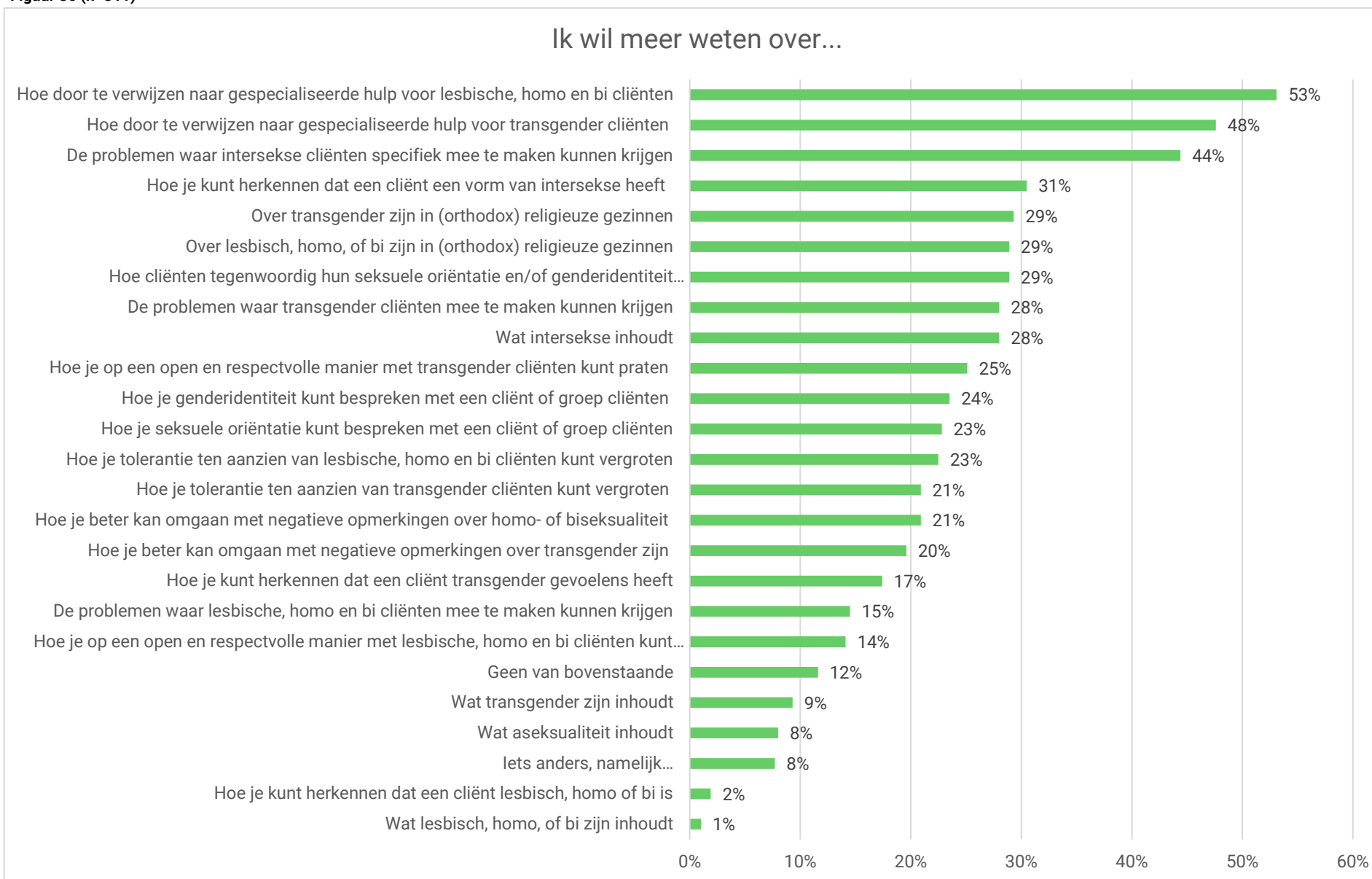
7 Ondersteuningsbehoefte

7.1 Waar zou je meer over willen weten?

In onderstaande figuur (Figuur 30) is een overzicht te zien van de ondersteuningsbehoefte van de respondenten. De respondenten konden meerdere antwoorden selecteren.

- De helft van de respondenten zouden graag meer willen weten over hoe ze door kunnen verwijzen naar gespecialiseerde hulp voor lesbische, homo en bi cliënten (53%), hoe ze door kunnen verwijzen naar gespecialiseerde hulp voor transgender cliënten (48%) en de problemen waar intersekse cliënten specifiek mee te maken kunnen krijgen.
- Bij ongeveer een derde van de respondenten is er behoefte aan meer te willen weten over hoe je kunt herkennen dat een client een vorm van intersekse heeft (31%), over transgender, lesbisch, homo of bi zijn in (orthodox) religieuze gezinnen (29%), hoe cliënten tegenwoordig hun seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit omschrijven (29%), de problemen waar transgender cliënten mee te maken kunnen krijgen (28%) en wat intersekse inhoudt (28%).
- Er is weinig tot geen behoefte aan meer willen weten over wat lesbisch, homo of bi zijn inhoudt (1%), hoe je kunt herkennen dat een cliënt lesbisch, homo of bi is (2%), wat asexualiteit inhoudt (8%), andere aanvullende informatie (8%) en wat transgender zijn inhoudt (9%).

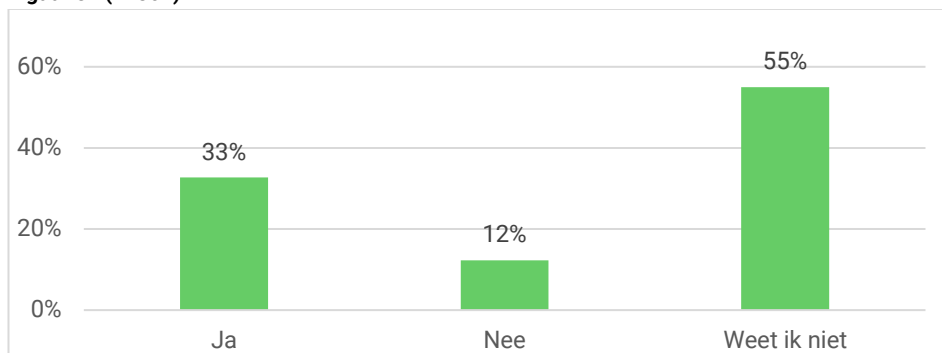
Figuur 30 (n=311)



7.2 Zijn er binnen Altrecht veranderingen nodig om mensen uit de LHBTQIA+ gemeenschap zich welkom te laten voelen?

Een derde van de respondenten (33%) vindt dat er binnen Altrecht veranderingen nodig zijn om mensen uit de LHBTQIA+ gemeenschap zich welkom te laten voelen (Figuur 31). Twaalf procent is het hier niet mee eens en meer dan de helft van de respondenten (55%) weet het niet.

Figuur 31 (n=309)



7.3 In hoeverre ben je het eens met mogelijke aanpassingen binnen de organisatie : Genderneutrale toiletten

Bijna drie op de vijf respondenten (56%) is het (helemaal) eens met genderneutrale toiletten binnen de organisatie (Figuur 32). Ruim een kwart (27%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en een op de zes respondenten (18%) is het (helemaal) oneens met genderneutrale toiletten binnen de organisatie.

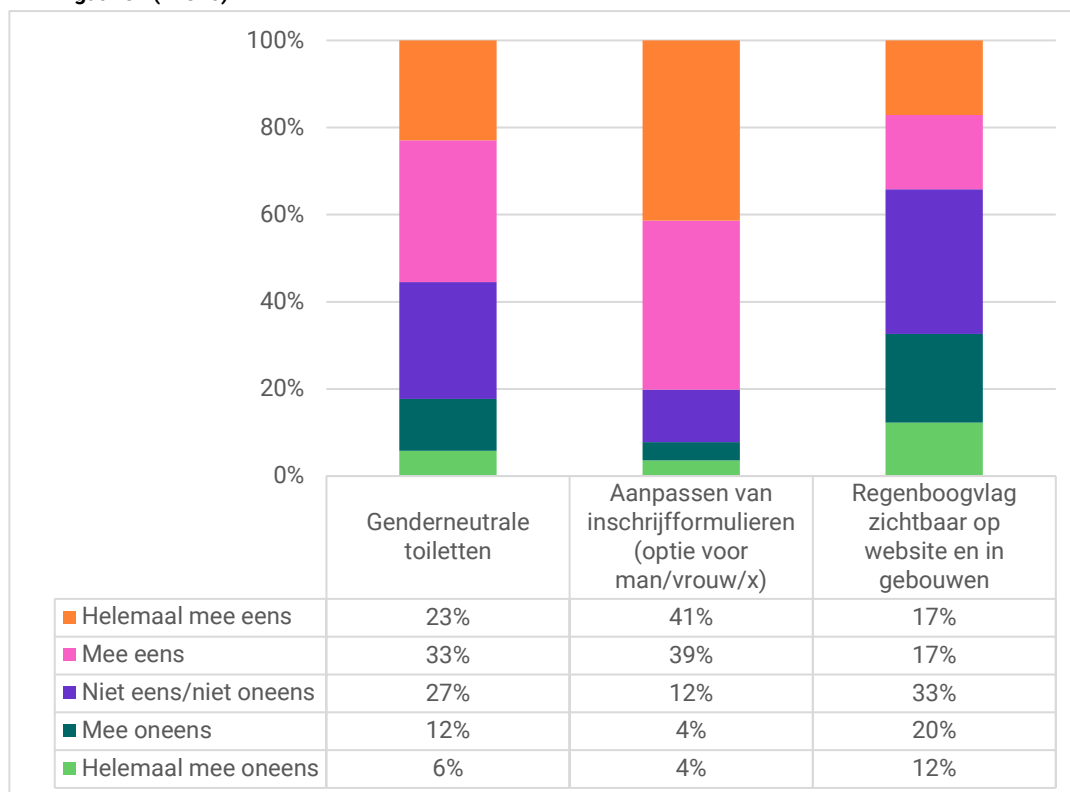
7.4 In hoeverre ben je het eens met mogelijke aanpassingen binnen de organisatie: Aanpassen van inschrijfformulieren (optie voor man/vrouw/x)

De meeste respondenten (80%) vinden dat de inschrijfformulieren mogelijk moeten worden aangepast (optie voor man /vrouw/x ; Figuur 32). Twaalf procent van de respondenten is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens. Een klein gedeelte (8%) is het hier (helemaal) niet mee eens.

7.5 In hoeverre ben je het eens met mogelijke aanpassingen binnen de organisatie: Regenboogvlag zichtbaar op website en in gebouwen

Een derde van de respondenten (34%) is (helemaal) voor een regenboogvlag op de website en in de gebouwen van organisatie (Figuur 32). Drieëndertig procent van de respondenten is het hier mee eens/oneens en de rest (32%) is het hier (helemaal) mee oneens.

Figuur 32 (n=310)



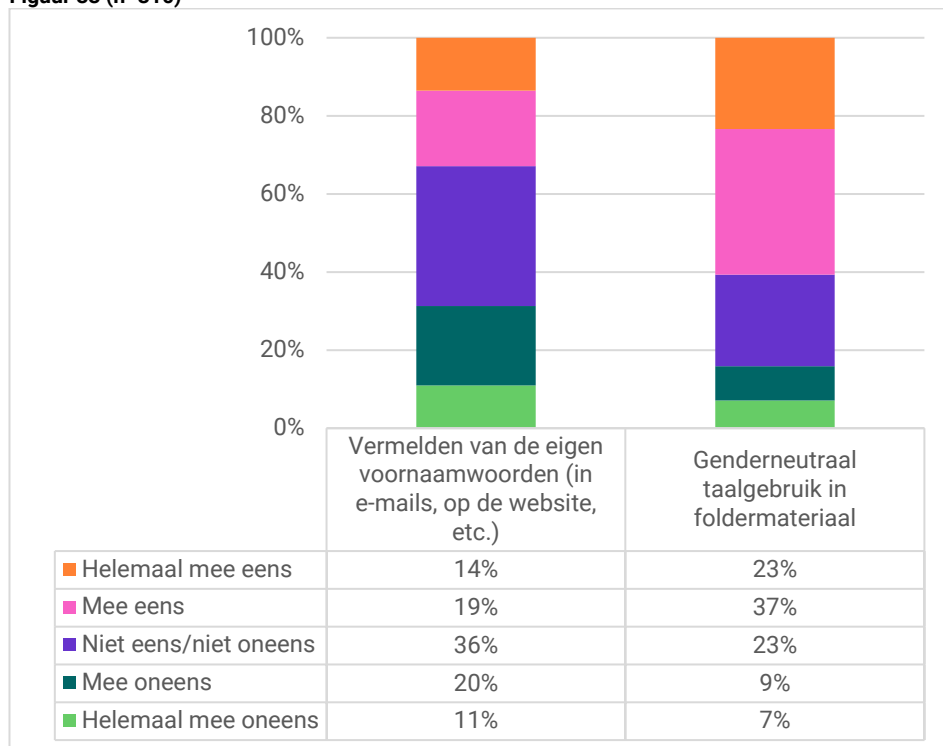
7.6 In hoeverre ben je het eens met mogelijke aanpassingen binnen de organisatie: Vermelden van de eigen voornaamwoorden (in e-mails, op de website, etc.)

Een derde van de respondenten (33%) zegt het (helemaal) eens te zijn met het vermelden van de eigen voornaamwoorden (in e-mails, op de website, etc. ; Figuur 33). Bijna twee op de vijf (36%) is het hier niet mee eens maar ook niet mee oneens en drie op de tien respondenten (31%) is het (helemaal) niet eens met deze mogelijke aanpassing binnen de organisatie.

7.7 In hoeverre ben je het eens met mogelijke aanpassingen binnen de organisatie: Genderneutraal taalgebruik in foldermateriaal

Bijna drie op de vijf respondenten (61%) is het (helemaal) eens met genderneutraal taalgebruik in foldermateriaal (Figuur 33). Bijna een kwart (23%) is het hier mee eens/oneens en zestien procent van de respondenten is het hier (helemaal) mee oneens.

Figuur 33 (n=310)



7.8 Heb je zelf nog suggesties voor aanpassingen?

De binnengekomen informatie naar aanleiding van deze vraag wordt niet gepubliceerd in het rapport, maar is wel bekend bij Altrecht. De antwoorden zijn geanonimiseerd.

8 Conclusie

8.1 Voor Altrecht

- Aandacht voor verschillen in seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse in de organisatie kan beter: 39% zegt dat dit in algemene zin matig tot slecht is, en 56% zegt hetzelfde over de aandacht voor verschillen in seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse in het informatiemateriaal.
- Er is wel sprake van een veilig klimaat: 88% van de respondenten geeft aan dat er sprake is van een respectvolle omgang tussen collega's onderling met betrekking tot de onderwerpen seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en interseksualiteit, en 82% zegt dat LHBTQIA+ personen naar collega's open kunnen zijn over hun seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en/of interseksualiteit. Wel zegt ook 71% dat er minstens enkele tot sommigen collega's zijn met vooroordelen over LHBTQIA+ personen. Een derde geeft aan dat ze af en toe grapjes of negatieve opmerkingen horen over LHBTQIA+ personen. Ruim de helft van de respondenten (56%) zegt hier soms iets van en drie op de tien respondenten zegt hier vaak tot (bijna) altijd iets van.
- Bij bovenstaande stellingen zien we meestal een lager percentage als we alleen kijken naar medewerkers die niet-hetero zijn. Zo geeft 44% van de niet- heteroseksuele respondenten aan dat er af en toe negatieve opmerkingen worden gemaakt, tegenover 32% van de hetero respondenten.
- Ruim de helft van de respondenten weet waar ze binnen de organisatie terecht kunnen als ze ongelijk of negatief behandeld worden, maar 48% weet dat niet.
- De meeste respondenten hebben zelf positieve opvattingen over homo- en biseksualiteit of over genderdiversiteit. Bijna iedereen voelt zich op zijn gemak bij homo- of biseksuele personen of bij personen met een non-conforme genderexpressie. Wel zegt ook 35% dat de meeste collega's er bij voorbaat vanuit gaan dat een cliënt heteroseksueel is, en een op de tien respondenten vindt dat er te veel aandacht is voor homo- en biseksualiteit.
- Negen op de tien respondenten beoordelen hun kennis over homo- en biseksualiteit voor het beantwoorden van vragen van cliënten met voldoende tot goed. Voor kennis over genderidentiteit (67%), genderexpressie (49%) en intersekse (34%) beoordelen de respondenten hun kennis beduidend minder.
- Het overgrote deel van de respondenten weet wat de termen asexueel, non-binair en queer betekenen. Minder respondenten weten wat de termen panseksueel en intersekse inhouden.
- Slechts een op de vijf respondenten weet waar ze cliënten extern naartoe kunnen doorverwijzen met vragen over hun seksuele oriëntatie, hun genderidentiteit of intersekse. Nog minder respondenten weten waar ze intern advies/consultatie kunnen vinden.
- De meeste respondenten voelen zich enigszins tot erg in staat om te praten over relaties, intimiteit en seksualiteit, cliënten op goede informatie en

hulpverlening te wijzen, of hulp te bieden bij problemen met de seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Een op de vijf respondenten voelt zich (helemaal) niet in staat om hulp te bieden bij problemen met de genderidentiteit.

- Het grootste gedeelte van de respondenten gaat niet altijd met een cliënt in gesprek wanneer er wordt vermoedt dat deze cliënt lesbisch, homo of bi, of transgender is. De meest genoemde redenen om niet in gesprek te gaan zijn: ik vind het niet nodig als het geen probleem is, het past niet bij de behandeldoelen en ik wil het onderwerp niet 'bijzonder' of 'anders' maken.
- Als een cliënt een negatieve opmerking maakt over LHBTQIA+ personen, zegt bijna de helft van de respondenten hier vaak of altijd iets van. Ruim twee op de vijf (45%) doet dat soms en 7% van de respondenten doet dat nooit.
- Er is niet altijd sprake van een veilige groepsdynamiek: 62% zegt dat er sprake is van een respectvolle omgang tussen cliënten onderling als het gaat over seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse, en 61% zegt dat LHBTQIA+ cliënten open kunnen zijn over hun seksuele voorkeur. Ook geeft 9% van de respondenten aan dat cliënten niet altijd respectvol reageren wanneer een client in de groep vertelt LHBTQIA+ te zijn.
- Meer dan de helft van de respondenten voelen zich in staat om binnen de groep negatieve opmerkingen over LHBTQIA+ personen te signaleren en hierop te reageren. Wel zegt ook bijna een kwart van de respondenten het moeilijk tot heel moeilijk te vinden om binnen de groep een veilige sfeer te creëren voor het bespreken van seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en intersekse.
- Het grootste gedeelte van de respondenten bespreekt niet altijd het onderwerp seksuele oriëntatie of genderdiversiteit in de groep. De meest genoemde redenen om deze onderwerpen niet in elke groep te bespreken zijn: het past niet bij de behandeldoelen van de groep, het onderwerp heeft geen prioriteit en er wordt gewacht tot het onderwerp zelf ter sprake komt.
- Er is vooral behoefte aan informatie over hoe je door kunt verwijzen naar gespecialiseerde hulp (zowel voor LHB- als voor T cliënten), de problemen waar intersekse cliënten mee te maken kunnen krijgen en hoe je kunt herkennen dat een cliënt een vorm van intersekse heeft.
- Er is enige verdeeldheid onder de respondenten wat betreft mogelijke aanpassingen binnen de organisatie. Wel zijn de meeste respondenten het (helemaal) eens met het aanpassen van inschrijfformulieren (optie voor man/vrouw/x ; 80%) en genderneutraal taalgebruik in foldermateriaal (61%).

8.2 Beperkingen Quick scan

- Dat iemand de kennis als voldoende of goed beschouwd, wil niet zeggen dat dit zo is en zegt ook niets over de toepassing van deze kennis. Geldt ook voor de vragen "weet u wat xx betekent?". Gebruikmaken van een goede kennis schaal of casuïstiek is misschien betere optie.
- Is het aan de hulpverlener om te beoordelen of een onderwerp/thema/vraag relevant is, of moet dat bij de client gelegd worden.

- Wat betreft het onderdeel 'Groepsdynamiek': Wat door de hulpverleners wordt ervaren, kan natuurlijk afwijken van hetgeen cliënten/de groep ervaart. Daar geeft deze scan geen antwoord op.

9 Aanbevelingen

De aandacht voor lhbt+ in de werkpraktijk kan nog verder vergroot worden, bijv. door met enige regelmaat lhbt+ gerelateerde onderwerpen te adresseren in intervisie- en/of themabijeenkomsten, of hier aanvullende training(en) te organiseren. Daarmee kan ook de kennis over specifieke onderwerp vergroot worden. Thema's en onderwerpen die zich hiervoor lenen zijn o.a.:

- informatie over intersekse (wat het inhoudt, met welke problemen ze te maken kunnen krijgen).
- hoe en wanneer genderidentiteit en -expressie bespreken met een cliënt of groep.
- hoe omschrijven jongeren tegenwoordig hun seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit, welke terminologie is tegenwoordig gangbaar;
- informatie over genderdiversiteit en het verschil tussen genderidentiteit en genderexpressie.
- de wenselijkheid van open-zijn over de eigen seksuele oriëntatie (self-disclosure): wanneer wel, wanneer niet.
- het al dan niet accepteren van het weigeren van begeleiding door een homo- of biseksuele hulpverlener.
- reflectie op heteronormativiteit, bias en stereotiepe opvattingen, bijvoorbeeld door het volgen van masterclasses en of trainingen op dit thema.
- Aandacht voor LHBTI+ personen binnen (orthodoxe) religieuze gezinnen.

Het verdient daarnaast aanbeveling om mogelijkheden te bieden om te oefenen met het bespreekbaar maken van seksuele- en genderdiversiteit en het bespreken van casusistiek, zodat medewerkers zich beter in staat kunnen voelen om daadwerkelijk te handelen in de praktijk.

Onder medewerkers kan breder bekend gemaakt worden waar ze binnen de organisatie terecht kunnen bij ongelijke of negatieve behandeling. Daarnaast verdient het aandacht hoe persoonlijke opvattingen en normen en waarden zo min mogelijk invloed hebben op het bieden van hulp. Iedereen wordt in het werk beïnvloed, maar hoe zorg je dat dit minimaal blijft. En wat doe je als je eigen normen en waarden niet overeenkomen met die van de organisatie en/of cliënt.

Niet iedereen heeft even goed zicht op verwijismogelijkheden en/of waar intern advies of consultatie gevonden kan worden. Inzicht in (externe) verwijsmogelijkheden naar gespecialiseerde hulp (zowel voor LHB als voor T jongeren) en ontmoetingsmogelijkheden kan vergroot worden, bijvoorbeeld door bekendheid te geven aan:

- COC Nederland beheert een adressenbestand van LHBTI+ hulpverleners en ontmoetingsmogelijkheden voor LHBTI+ personen, te raadplegen via <https://www.switchboard.nl>, voor jongeren tot en met 18 jaar is er de jongerencommunity <https://www.jongenout.nl>.
- <https://www.iedereenisanders.nl> biedt jongeren informatie over de ontdekkingstocht naar hun identiteit.
- Transgender Netwerk en Transvisie bieden een overzicht van hulpverlening en ontmoetingsmogelijkheden op [Transgender Wegwijzer](#)

- Jongeren met vragen rond seksualiteit en seksuele gezondheid kunnen verwezen worden naar www.sense.info.

De inrichting van een centraal punt voor advies en consultatie en hier intern bekendheid aan geven verdient aanbeveling. Hieraan zou dan ook een eigen sociale kaart voor doorwijzing naar gespecialiseerde hulp gekoppeld kunnen worden. Tevens helpt het om een aandachtsfunctionaris of werkgroep aan te stellen die zich bezig houden met deze thema's en/of diversiteit en inclusie breed. Zorg dat deze medewerkers genoeg capaciteit, uren en budget krijgen om dit goed in te richten binnen de organisatie.

Materialen kunnen inclusiever gemaakt worden, bijvoorbeeld door meer diversiteit te laten zien op de website of in (gedrukt) informatiemateriaal:

- Laat ruimte in de tekst voor mensen die zich niet als man of vrouw identificeren, maar als iemand daartussen of buiten; (bijvoorbeeld: het woord 'jongeren' gebruiken in plaats van 'jongens en meiden').
- Maak seksuele en genderdiversiteit de norm in teksten en beelden (bijv. door er niet impliciet vanuit te gaan dat mensen hetero zijn, door het gebruik van genderneutrale woorden).
- Benoem diversiteit als belangrijk thema. Bijvoorbeeld: 'In onze praktijk/organisatie vinden we het belangrijk dat iedereen zichzelf kan zijn, hebben we oog voor diversiteit en zetten we de cliënt centraal'.

Ook kan rekening gehouden worden met diversiteit in sekse en gender op (intake) formulieren:

- Vraag naar genderidentiteit en geboortegeslacht wanneer dit relevant is om goede en gepaste zorg te kunnen leveren.
- Vraag naar genderidentiteit als je wil weten hoe iemand zich identificeert. Geef meer opties dan man en vrouw. Bijvoorbeeld: Ik ben een: man / vrouw / anders, nl...
- Vraag naar geboortegeslacht als je wil weten met welke geslachtskenmerken iemand is geboren. Intersekse personen krijgen soms geboortegeslacht x. Dus goed om deze als optie mee te nemen. Bijvoorbeeld: Geslacht waarmee je bij de geboorte ingeschreven bent bij de gemeente: man / vrouw / x.
- Vraag naar de juiste aanspreekvorm: hoe wil iemand aangesproken worden.

Tot slot kan de organisatie laten zien dat diversiteit de norm is door informatie in de wacht- of spreekkamer of op een digibord specifiek te richten op mensen met allerlei variaties in sekse, gender en seksuele oriëntatie. Ook kunnen symbolen als regenboogvlaggen hieraan bijdragen.

Meer adviezen, tips en tools zijn opgenomen in de toolkit van de Alliantie Gezondheidszorg op Maat, te vinden via <https://detoolkit.komteenmensbijdedokter.nl/>