

Arthur van Schendelstraat 696
3511 MJ Utrecht
Postbus 9022
3506 GA Utrecht

+31(0)30 231 34 31
office@rutgers.nl
www.rutgers.nl
www.rutgers.international

BIC ABNA NL 2A
IBAN NL18 ABNA 0496 3238 22
KvK 41193594

Utrecht, november 2016
Auteurs: Jantine van Lisdonk & Sanne Nikkelen
Projectnummer: NL0221ZO

© Rutgers 2016

Samenvatting en conclusies van de LHBT-organisatiescan bij Spirit

Een onderzoek naar het sociale klimaat binnen Spirit en de toerusting van hulpverleners

Samenvatting en conclusies

Rutgers heeft een LHBT-organisatiescan uitgevoerd via een online vragenlijst onder medewerkers van Spirit en enkele korte gesprekken met respondenten. De LHBT-organisatiescan heeft twee 2 doelen: enerzijds inzicht krijgen in het sociale klimaat binnen Spirit voor medewerkers en klanten op het gebied van seksuele en gender diversiteit, en anderzijds in kaart brengen of hulpverleners voldoende zijn toegerust om hulp te bieden aan Amsterdamse jongeren en families, rekening houdend met en met aandacht voor hun seksuele oriëntatie, gender expressie en identiteit. Van alle medewerkers heeft 48% de vragenlijst ingevuld. De deelnemersgroep was naar leeftijd en geslacht vergelijkbaar met de personeelssamenstelling binnen Spirit. Het is onbekend of de 52% die de vragenlijst niet hebben ingevuld verschillen in affiniteit, houdingen en ervaringen op het gebied van de centrale thema's.

Positief sociaal klimaat, maar wel incidenten

Op basis van dit vragenlijstonderzoek komt naar voren dat diversiteit in het algemeen hoog in het vaandel staat en dat het sociale klimaat behoorlijk gunstig te noemen is. Wat betreft seksuele en gender diversiteit komen er wel incidenten voor en 38% van de LHB respondenten heeft wel eens een negatieve opmerking gehad van collega's. Maar er lijkt geen sprake van een structureel beperkend of negatief klimaat rondom LHBT. Het merendeel van de LHBT respondenten (7% in dit onderzoek) is naar veel of alle collega's open over de eigen seksuele oriëntatie of genderidentiteit, maar dat geldt niet voor iedereen.

Weinig homonegativiteit, wel heteronormativiteit

Medewerkers vinden over zichzelf en over andere collega's dat op het gebied van seksualiteit en seksuele oriëntatie de algemene kennis behoorlijk goed is. De algemene houding tegenover homoseksualiteit is meestal positief en weinig respondenten rapporteren een duidelijk negatieve houding. Dit gunstige beeld moet ook gezien worden in het licht van de samenstelling van medewerkers, die vaker hoger opgeleid en vrouw zijn, en in een sterk stedelijk gebied wonen. Bij hen komt ook in de landelijke bevolking vaker een positieve houding tegenover homoseksualiteit voor (Kuyper, 2016).

Er is wel meer variatie in de mate van negativiteit tegenover expliciete uitingen van homoseksualiteit onder respondenten. Expliciete uitingen van en aandacht voor homoseksualiteit worden door een deel van de medewerkers overdreven of onwenselijk gevonden. Ook dit beeld is vergelijkbaar met de Nederlandse bevolking, waar de algemene houding tegenover homoseksualiteit positiever is dan tegenover expliciete uitingen van homoseksualiteit (Kuyper, 2016).

Heteroseksualiteit is de norm

Voor een groep respondenten is heteroseksualiteit duidelijk de norm. Zo viel op dat bijna een vijfde neutraal of het (helemaal) oneens is dat homoseksualiteit een normale seksuele voorkeur is. Ook is het vanzelfsprekend om openlijk over heteroseksuele ervaringen te spreken, maar dat geldt niet altijd voor homo- of biseksuele ervaringen. Kortom, heteroseksualiteit is vanzelfsprekend, homo- en biseksualiteit niet altijd.

Binair denken is vanzelfsprekend

Seksuele oriëntatie en gender uitingen die buiten het binaire denken vallen (hetero óf homo; man óf vrouw) worden niet altijd erkend of kunnen tot ongemak leiden. Deze tendens geldt niet alleen voor medewerkers bij Spirit, maar ook in de Nederlandse bevolking (Kuyper, 2016; Van Lisdonk & Keuzenkamp, 2016). Zo onderschreef een kwart niet volledig dat biseksualiteit een op zichzelf staande seksuele voorkeur kan zijn. Verder bleek een duidelijke genderidentiteit (in dit geval direct weten of iemand een man of vrouw is) voor een aanzienlijk deel van de respondenten belangrijk te zijn. Juist voor jongeren kan het druk geven als ze het idee hebben dat je alleen heteroseksueel of homoseksueel of alleen man of vrouw kan zijn en dat er geen ruimte is voor biseksualiteit, gender nonconformiteit of transgender gevoelens.

Seksualiteit meestal bespreekbaar, mijden komt voor

Voor de meeste hulpverleners die de vragenlijst invulden is het bespreken van seksualiteit geen taboe of niet lastig. Toch is het niet gegarandeerd dat jongeren een hulpverlener treffen die met gemak en met zekerheid het thema seksualiteit bespreekt. Een kwart van de respondenten geeft aan dat sommige collega's het thema seksualiteit mijden. Ook blijkt dat ongeveer een derde zich er in enige mate onzeker over kan voelen wanneer deze onderwerpen aan bod komen in gesprekken met jongeren.

Terughoudendheid in pro-actief en openlijk bespreken van vermoedens LHBT

Als hulpverleners vermoeden dat een jongere lesbisch, homo-, biseksueel of transgender is dan bespreekt het merendeel dit soms wel en soms niet. De meest genoemde reden hiervoor is dat ze het niet bijzonder of anders willen maken of dat ze jongeren niet in verlegenheid willen brengen. Bij vermoedens bespreken ze het ook niet altijd omdat ze dat niet nodig vinden als het geen probleem is. Bij een deel van de hulpverleners is er dus terughoudendheid in het pro-actief en openlijk bespreken van LHBT zijn. De keerzijde hiervan is dat de vragen of problemen die jongeren hiermee kunnen ervaren, eveneens weinig aan bod kunnen komen.

'Enigszins in staat' te helpen

Als jongeren worstelen met hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit worstelen dan achten hulpverleners zich vaker 'enigszins in staat' dan 'erg in staat' om hen concreet te helpen. Op het gebied van genderidentiteit voelt een minderheid van 28% zich erg in staat. De kennis en toerusting van hulpverleners rondom genderidentiteit en genderexpressie is ook op andere vlakken voor verbetering vatbaar. Zo zegt de helft zegt over voldoende kennis te beschikken, de andere helft is hiervan dus niet overtuigd.

LHBT jongeren en intolerantie in de groep

Veel groepswerkers voelen zich in staat om seksualiteit en relaties te bespreken in de groep. Dat geldt ook voor het begeleiden van groepsprocessen waarbij homo- of biseksualiteit aan de orde komt. Ze vinden bijna allemaal dat directe collega's goed kunnen handelen in situaties met LHB jongeren. Wel kan het soms lastig zijn om een veilige sfeer te creëren om het thema homo- en biseksualiteit te bespreken. Dit blijkt ook uit het feit dat 86% zegt dat er soms of vaak kwetsende opmerkingen rondom homo- en biseksualiteit worden gemaakt in groepen. 49% van de groepswerkers bespreekt in de groep seksuele oriëntatie en 26% genderidentiteit en genderexpressie. De andere groepswerkers doen dit soms of niet.

Tegelijkertijd krijgen veel groepswerkers ooit te maken met LHBT jongeren in de groep. 78% van de groepswerkers heeft ooit meegemaakt dat een jongere op de groep vertelt lesbisch, homo- of biseksueel te zijn en 41% van de groepswerkers heeft ervaring dat een jongere in de groep laat weten transgender te zijn. Het merendeel zou een LHB jongere aanraden om hierover alleen open te zijn naar andere jongeren wanneer ze ernaar vragen.

Uit deze resultaten kan worden geconcludeerd dat in sommige groepen seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie niet vanzelfsprekend en pro-actief aandacht krijgt, maar alleen als er een specifieke aanleiding is. Dit kan impliciet de norm handhaven dat homo- en biseksualiteit, gender nonconformiteit en genderidentiteitskwetsies alleen aandacht behoeven en krijgen wanneer er iets speelt of zich iets voordoet in plaats van dat dit vanzelfsprekende variaties zijn, die niet altijd problematisch zijn.

Openheid van de hulpverlener over LHBT zijn in groepen: een complexe kwestie

In het werken met groepen kwam naar voren dat sommige hulpverleners zouden overwegen of aanraden aan LHBT medewerkers om hierover niet open te zijn naar klanten om de werkkrelatie met klanten niet te beïnvloeden. Deze afweging kan begrijpelijk zijn, zeker in groepen waar de acceptatie van LHBT beperkt is. Tegelijkertijd betekent de keuze om niet open te zijn ook dat het klanten de mogelijkheid ontnemt om meer te leren hierover en om een tolerantere houding te ontwikkelen. Ook zou de hulpverlener juist een rolmodel kunnen zijn en het thema zichtbaarder en vanzelfsprekender kunnen laten zijn. Onzekerheid of ongemak bij de eigen seksuele oriëntatie of genderidentiteit bij de

betreffende hulpverlener zou ook een rol kunnen spelen in de keuze om niet open te zijn. In dat geval zou deze hulpverlener hierin begeleid of ondersteund moeten worden.

Variatie in handelen in specifieke situaties

De uitwerking van diversiteitswaardering kan complex worden wanneer principes botsen. Dat is bij Spirit bijvoorbeeld zichtbaar in de kwestie of hulpverleners om persoonlijke of religieuze overtuiging bepaalde klanten met specifieke problematiek mogen weigeren of in de kwestie of matching op kenmerken tussen klant en hulpverlener wel of niet is toegestaan. Het belang van klanten staat voor hulpverleners vaak voorop. Hoe dit in specifieke cases of in het handelen concreet uitwerkt, kan variëren tussen hulpverleners. Matching kan plaatsvinden op basis van veel verschillende factoren, waaronder etniciteit, affiniteit, specialisatie en taalkennis van hulpverleners. Het is onduidelijk gebleven of de variatie in antwoorden op de specifieke matching-casus een gevolg is van verschillende interpretaties van de casus of van verschillende principiële visies op matching. Indien dit laatste het geval is dan is dat onwenselijk, aangezien klanten dan afhankelijk van de eerste hulpverlener die ze treffen verschillende reacties ten aanzien van matching(sverzoeken) krijgen.

Aandacht specifieke groepen

Onder de medewerkers viel op dat mannen en respondenten met een geloofsovertuiging vaker een homonegatieve houding rapporteerden. Respondenten met een migrantenachtergrond hebben iets vaker een neutrale houding tegenover homoseksualiteit dan autochtone respondenten. Deze groepsverschillen komen overeen met het landelijke beeld, waarbij met name religie en opleidingsniveau een bepalende factor blijken te zijn (Kuyper, 2016).

Respondenten met een geloofsovertuiging en met een migrantenachtergrond voelen zich meer belemmerd door hun religieuze of culturele opvattingen en tradities dan respondenten zonder een geloofsovertuiging en autochtone respondenten. Hulpverleners met een migrantenachtergrond gaan vaker niet in gesprek bij vermoedens van homo-, biseksualiteit of transgender zijn bij een jongere, omdat ze dit privé vinden.

Informatiebehoefte

Hulpverleners blijken bij veel thema's op het gebied van seksuele oriëntatie, genderdiversiteit en LHBT behoefte te hebben om er meer over te weten. Dat geeft enerzijds aan dat ze een ondersteuningsbehoefte ervaren en anderzijds ook dat ze gemotiveerd zijn en willen leren. Er is veel behoefte om meer te weten over hoe LHBT kwesties kunnen spelen binnen (orthodox) religieuze gezinnen. Meer in het algemeen wil een aanzienlijk deel van de hulpverleners meer weten over de problemen waar LHBT jongeren mee te maken kunnen krijgen. Handvatten voor het vergroten van tolerantie onder jongeren kwam ook naar voren. Een deel wil beter weten hoe ze kunnen herkennen dat een jongere transgender gevoelens heeft. Verder willen veel hulpverleners meer weten over het doorverwijzen naar gespecialiseerde hulp van LHBT jongeren.

Referenties

Kuyper, L. (2016). *LHBT-monitor 2016. Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lisdonk, J. van & Keuzenkamp, S. (2016). Towards bi-inclusive policies: suggestions based on research on Dutch same-sex attracted young people. *Sexuality Research and Social Policy*. (Online advance publication).