

Seksuele- en genderdiversiteit op het mbo

Inbedding en wensen voor de toekomst van
leidinggevenden op het mbo

Deel 3 Evaluatie Begrenzen en uitnodigen



Colofon

Auteurs: René Broekroelofs en Hanneke Felten
Foto omslag: 123RF

April 2021
© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

Deze publicatie is mogelijk gemaakt met subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
Doelstelling en onderzoeksvragen	5
Onderzoeksmethode	5
Resultaten	7
1 Waarom is gekozen voor Begrenzen en uitnodigen?	7
2 Mening van de teamleiders en leidinggevenden over de interventie	8
3 Impact van de interventie	11
4 Aandacht voor het thema in de lessen	13
5 Borging van het thema seksuele- en genderdiversiteit in beleid	14
6 Wat is er verder nodig?	17
Samenvatting, conclusie en aanbevelingen	19
Referenties	23

INLEIDING

Uit de Monitor Sociale Veiligheid mbo blijkt dat ruim acht op de tien studenten zich veilig voelen op school (Kans, Van Toly, & Koning, 2018). Maar er zijn wel duidelijke gebieden die nog aandacht behoeven. Want hoewel de acceptatie van LHBTI¹-personen de laatste jaren is gestegen, worden LHBT-studenten in vergelijking met andere studenten desondanks ongeveer drie keer zo vaak slachtoffer van vandalisme, discriminatie en pesten, digitaal geweld, seksueel geweld en bedreiging (Kans, Van Toly, & Koning, 2018).

Om respectvol gedrag ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit onder jongeren op het mbo te vergroten, zijn COC Nederland, Theater AanZ en Stichting School & Veiligheid al een aantal jaar bezig om roc's op dit thema toe te rusten (Elfering, Leest & Rossen, 2016). Uit eerder onderzoek van de Radboud Universiteit (Elfering, Leest & Rossen, 2016) blijkt dat de scholen dit werk waarderen. Op basis van eerdere ervaringen is daarom in 2019 en 2020 een nieuwe interventie ontwikkeld. Deze interventie kreeg de naam Begrenzen en uitnodigen en is op 19 mbo-scholen uitgevoerd.

De doelgroep van deze interventie bestaat allereerst uit de docenten: het is de bedoeling dat zij door dit traject voldoende worden toegerust om respectvol om te gaan met seksuele- en genderdiversiteit en dit respectvolle gedrag ook stimuleren bij hun studenten. Zij leren om de studenten uit te nodigen voor een respectvol gesprek over seksuele- en genderdiversiteit en andere gevoelig liggende thema's. Ook leren ze te begrenzen wanneer het gesprek onder studenten niet meer respectvol verloopt. Daarnaast behoren ook de niet-LHBTI-studenten tot de doelgroep: het doel is dat hun houding positiever wordt ten aanzien van LHBTI-persoonen en dat zij zich respectvoller naar hen gedragen.

De interventie bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel is Dialoog onder druk: een training voor docenten van Stichting School & Veiligheid. Deze training is onder meer gericht op het vergroten van kennis over LHBTI en vaardigheden om in te grijpen bij gedrag dat niet respectvol is ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit. Het tweede onderdeel is de voorstelling LEEF! van Theater AanZ. Deze voorstelling wordt uitgevoerd voor de studenten en aansluitend is er een nagesprek waar ook de acteurs aan meedoen. Dit nagesprek wordt begeleid door een gespreksleider van Theater AanZ.

Het is de bedoeling dat deze interventie meerdere jaren op mbo's zal worden uitgevoerd. Daarom is het van belang om inzicht te krijgen in de werkzaamheid en effectiviteit van deze interventie, zodat deze waar nodig verder aangescherpt kan worden. Om die reden is er door Movisie vanuit verschillende invalshoeken onderzoek gedaan naar de interventie.

Dit is het laatste rapport in een serie van drie. In het eerste rapport wordt over de voorstelling LEEF! gerapporteerd (Observaties bij de voorstelling LEEF! Van inleving tot sociale norm); in het tweede rapport staat de training Dialoog onder druk centraal (Evaluatie training 'Dialoog onder druk': Ervaren baat bij docenten).

Dit derde rapport richt zich specifiek op beleidsmakers, leidinggevend en teamleiders binnen het mbo. De centrale vraag is hoe het thema seksuele- en genderdiversiteit is ingebed binnen de mbo's, zodat duidelijker

¹ LHBT staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen en transgender personen. De I staat voor intersekse personen. Deze laatste groep is niet specifiek onderzocht in de Mbo monitor.

wordt hoe dit thema verder verankerd kan worden. Hiervoor hebben we interviews afgenomen met beleidsmakers en teamleiders van mbo's.

DOELSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

In dit rapport gaan we in op de vraag hoe de leidinggevenden de interventie hebben ervaren, zowel het theaterstuk als de training voor de docenten. Aan de orde komt wat volgens hen de impact was, waarom er gekozen is voor deze interventie, hoe deze interventie geborgd wordt en wat er verder gedaan wordt aan seksuele- en genderdiversiteit in het beleid van de betreffende mbo-scholen. We doen dit onderzoek in het kader van de evaluatie van de interventie, maar ook om concrete aanbevelingen te kunnen doen aan zowel de beleidsmakers als de interventie-ontwikkelaars (Theater AanZ en Stichting School & Veiligheid).

We beantwoorden in dit rapport de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de motivatie van de leidinggevenden om te kiezen voor de interventie?
- Hoe denken de leidinggevenden over de interventie en de impact daarvan?
- Op welke manier wordt de interventie en het thema ingebed binnen de school en het beleid van de school en hoe zou dit (waar nodig) verbeterd kunnen worden?

Oorspronkelijk was het plan om alleen de laatste vraag te beantwoorden. Tijdens de interviews lag het echter voor de hand om niet meteen te praten over de borging, maar de leidinggevenden allereerst vragen te stellen over de interventie zelf; waarom ervoor gekozen was, wat men ervan vond en hoe men de impact inschatte. Dit zorgde voor een goede brug naar het thema borging. Om die reden hebben we het aantal onderzoeksvragen uitgebreid.

ONDERZOEKSMETHODE

In deze rapportage kijken we naar de gehele interventie Uitnodigen en begrenzen, die bestaat uit de docententruining Dialoog onder druk en de voorstelling LEEF! Dit hebben we gedaan door middel van een kwalitatief onderzoek. We hebben gekozen voor interviews met leidinggevenden, teamleiders en beleidsmakers, omdat we zo de diepte in konden gaan over de specifieke situatie van de school. Uit praktisch oogpunt hebben we gekozen voor telefonische interviews.

De interviews zijn gedaan aan de hand van een semigestructureerde topiclijst. Dat houdt in dat er een aantal vaststaande onderwerpen zijn gekozen die tijdens het interview aan bod moesten komen. In vergelijking met een gestructureerde topiclijst heeft dit als voordeel dat de onderzoekers konden doorvragen en dieper konden ingaan op wat er door de geïnterviewde werd gezegd.

Procedure

De onderzoekers zijn in contact gekomen met de scholen via Theater AanZ en Stichting School & Veiligheid. Meestal hebben de onderzoekers eerst geobserveerd bij de theatervoorstellingen voor de leerlingen, waarover in een apart rapport gerapporteerd wordt (Broekroelofs, Kovács & Felten, 2020). Na deze observatie probeerden de onderzoekers direct een afspraak in te plannen met een docent voor een focusgroep (ook wel intervisie² genoemd) voor de docenten die de training 'Dialoog onder druk' van Begrenzen en uitnodigen hebben gevolgd. Tijdens de focusgroep probeerden de onderzoekers om direct een afspraak met een leidinggevende in te plannen, maar dit lukte slechts in enkele gevallen. Er zijn daarom via mail of telefoon afspraken ingepland met leidinggevenden. Niet alle leidinggevenden stonden echter

² De focusgroep werd ook wel intervisiegroep genoemd, omdat het de bedoeling was om in de focusgroep te reflecteren op het eigen handelen.

open voor een interview en het vroeg veel tijd en vasthoudendheid om leidinggevenden bereid te vinden. Er zijn uiteindelijk zoals gepland in totaal acht leidinggevenden geïnterviewd, die als dank hiervoor een cadeaubon kregen aangeboden.

De leidinggevenden hebben toestemming gegeven via een schriftelijk toestemmingsformulier, via de mail of mondeling op de bandopname. Van tevoren kregen de leidinggevenden onder meer mondeling informatie over het onderzoek.

Analyse

We zijn bij de interviews uitgegaan van de grounded theory. Deze aanpak is passend wanneer de onderzoeker meer wil weten over een sociaal fenomeen, in dit geval een interventie, in een bepaalde context (Starks & Trinidad, 2007). De grounded theory is afkomstig van Glaser & Strauss (1976) en werkt zowel inductief als deductief (King & Horrocks, 2010). Er worden namelijk kwalitatieve data verzameld in de natuurlijke omgeving (inductivisme), maar er wordt ook systematisch aan theorievorming gedaan door hypothesen te stellen (deductivisme). Deze hypothesen worden vervolgens in elk volgend interview getest en zo nodig bijgesteld. Ook kunnen tijdens dit proces weer nieuwe hypothesen geformuleerd worden. Dit iteratieve proces³ geldt overigens tijdens het gehele onderzoeksproces. Dit betekent dat er een herhalende cyclus van dataverzameling loopt, een eerste data-analyse en daarop meteen een reflectie (Charmaz, 2014). In principe blijf je bij de grounded theory net zolang data verzamelen tot er geen nieuwe informatie meer binnenkomt. Omdat we acht leidinggevenden hebben geïnterviewd was er geen sprake van volledige saturatie, maar toch werden er duidelijke grote lijnen zichtbaar. De interviews zijn opgenomen met een geluidsrecorder en uitgewerkt. Vervolgens is er met behulp van het computerprogramma, MAXQDA 18.2 open, axiaal en selectief gecodeerd. Er bleken in de acht interviews verschillende hoofdlijnen te ontdekken: we hoorden veel dezelfde dingen terug. We hadden graag nog meer leidinggevenden geïnterviewd om dit te checken, maar zoals eerder genoemd bleek het erg moeilijk om leidinggevenden te vinden die bereid waren om deel te nemen aan een interview. Dit kwam mede doordat we sommige leidinggevenden ook al hadden meegedaan met de focusgroepen over de training.

³ Dit staat voor een cyclus van dataverzameling en data-analyse. Het gaat hierbij om een wisselwerking waarbij een constante vergelijking wordt gehanteerd (Charmaz, 2014).

RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de gehouden interviews. Allereerst wordt behandeld waarom er door de scholen is gekozen voor de interventie Begrenzen en uitnodigen (dus zowel het theaterstuk als de docententraining). Vervolgens wordt beschreven wat de leidinggevendenden van de interventie vonden en wat hun inschatting is van de impact ervan. Daarnaast wordt ingegaan op de borging van de interventie en de manier waarop seksuele- en genderdiversiteit verder vorm krijgt in het schoolbeleid. Tot slot komt aan bod wat er volgens de leidinggevendenden nog meer nodig is als het gaat om deze thematiek.

1 WAAROM IS GEKOZEN VOOR BEGRENZEN EN UITNODIGEN?

De leidinggevendenden geven verschillende redenen aan waarom er voor deze interventie is gekozen. De meeste leidinggevendenden kozen voor de interventie vanwege het thema. Andere redenen waren de kosten, het gegeven dat het een totaalpakket is zonder te veel zelf te hoeven organiseren, het feit dat ze van de interventie gehoord hadden bij een congres of bijeenkomst, of doordat er eerder goede ervaringen waren opgedaan met voorstellingen van Theater AanZ.

1.1 Omdat het over seksuele- en genderdiversiteit gaat

De meeste respondenten kozen voor de interventie omdat het over seksuele- en genderdiversiteit gaat. Zo geven twee scholen aan dat ze kozen voor deze interventie omdat ze als school in een vrij conservatieve omgeving zitten. Deze leidinggevendenden vermoeden dat mensen in de regio vaker denken dat heteroseksualiteit de norm is, waarbij het credo 'doe maar normaal' geldt.

'Het is hier van 'doe maar normaal'. En als je dan anders bent of er anders uitziet dan ligt dat moeilijk hier.'

Homoseksualiteit en bi-plus wordt vaak wel vaker geaccepteerd; als het over transgender personen gaat is dit soms lastiger, volgens de respondenten.

Twee andere scholen kozen ook voor de interventie vanwege het thema, namelijk omdat het aansloot bij de inhoud van de opleiding. Dit had te maken met de richting van de opleiding en thema's waar de studenten in het beroepenveld mee te maken krijgen.

'We zijn van pedagogisch werk, opleiden voor een beroep, maar ook sterk bezig met het component mens-zijn, en dit hoort hierbij. Zeker bij het beroep. Het biedt ons de mogelijkheid om op een andere manier studenten mee te nemen en bewust te maken en in aanraking te laten komen met dit thema.'

Bij de wens om aandacht te besteden aan het thema werd door verschillende scholen ook aangegeven dat ze voor de interventie kozen omdat de vorm theater wordt gebruikt. Een van deze scholen was al een tijdje op zoek naar een andere vorm om het thema seksuele- en genderdiversiteit onder de aandacht te brengen. Ook op een andere school koos men voor de interventie met name vanwege het thema, maar sprak tegelijkertijd de vorm theater erg aan.

'Het feit dat het een theatervoorstelling is en we vinden dat dat culturele stuk bij sommige studenten helemaal niet vanuit de opvoeding meegegeven is. Dat sprak ons vooral heel erg aan. En ook dat het erg beeldend is.'

Scholen willen dus duidelijk vormgeven aan het thema seksuele- en genderdiversiteit en vinden dat de vorm van de interventie passend is.

1.2 Kosten

Er waren twee scholen die specifiek de kosten van de interventie hebben meegenomen bij de keuze. De interventie wordt namelijk gratis aangeboden.

'Keuzes voor wat we inzetten is vaak gebaseerd op budget. We kijken of elk team aan bod komt en niet steeds hetzelfde team. We stimuleren bijvoorbeeld actief de technieksector. Daar mag wel wat aandacht voor dit thema heen.'

Er wordt aangegeven dat er weinig geld is voor dit soort interventies en dat dit geld bovendien verdeeld moet worden over de school. Vaak ligt het initiatief voor het uitvoeren van dit soort interventies bij een opleiding zelf.

1.3 Initiatief van enthousiaste medewerkers

Het initiatief voor het laten uitvoeren van een interventie ligt vaak bij een docent, team of opleiding zelf. Enthousiaste directeuren, docenten of leidinggevenden zijn nodig om een interventie uit te laten voeren: zij overtuigen de rest van de school om ermee aan de slag gaan.

'Het is ontstaan door een enthousiaste docent die wat had met het onderwerp.'

Het ging in vier gevallen om iemand die eerder kennis had genomen van de interventie, bijvoorbeeld via een congres, bijeenkomst of die eerdere ervaringen had met de organisatie(s) achter de interventie.

'Ik had de voorstelling gezien in de [plaatsaanduiding]. Ik was daar en ik dacht: die moeten we hebben, ik ben toen naar de directeur gegaan.'

De interventie komt dus vaak tot stand doordat één persoon vanuit de school enthousiast is en anderen meekrijgt.

Samengevat: De belangrijkste reden om voor de interventie te kiezen was het thema seksuele- en genderdiversiteit. Dit kozen leidinggevenden onder andere omdat zij het noodzakelijk vonden dat dit thema aandacht zou krijgen in een vrij conservatieve omgeving, vanwege de vorm van de interventie en omdat deze inhoudelijk aansloot bij de opleiding. Andere belangrijke redenen waren dat de interventie gratis was, dat er enthousiaste medewerkers waren, dat ze eerder goede ervaringen met Theater AanZ hadden opgedaan en omdat het ging om een interventie voor docenten en studenten.

2 MENING VAN DE TEAMLEIDERS EN LEIDINGGEVENDEN OVER DE INTERVENTIE

In deze paragraaf beschrijven we de mening van de leidinggevenden over de voorstelling en de training. Over het algemeen zijn de leidinggevenden hier positief over, maar ze noemen ook een aantal verbeterpunten.

2.1 Een combipakket

Twee leidinggevenden geven aan dat ze het positief vinden dat het een combipakket is: dat de docenten verder kunnen praten over de voorstelling in de klas doordat ze de training hebben gehad. Zo is de interventie geen verzameling losstaande elementen: door de combinatie kan er op het thema worden doorgepakkt.

2.2 Structuur aan de burgerschapslessen

Eén school geeft aan dat er door de interventie meer structuur is gekomen in het behandelen van het thema seksuele- en genderdiversiteit in de burgerschapslessen: waar eerder elke docent het zelf invulde, behandelen de docenten dit thema nu aan de hand van de voorstelling.

‘Eerder was er minder sturing op het thema seksuele diversiteit: de docenten die burgerschapslessen geven, behandelden het allemaal wel in de lessen maar ieder op de eigen manier. Dus het was voor deze docenten “even schakelen” dat er nu een theaterstuk kwam.’

Door de interventie bieden docenten over het thema seksuele- en genderdiversiteit dus meer dezelfde lesinhoud aan de studenten aan.

2.3 De voorstelling LEEF!

De voorstelling is bij de meeste scholen goed ontvangen. Het was een voorstelling die studenten en docenten ‘raakte’, zo werd door de leidinggevenden gezegd. Zoals een leidinggevende het verwoordde: ‘Het maakte best wel indruk op de studenten.’ De voorstelling sloot aan bij de beleving van de meeste studenten, zo werd genoemd. Ook hier spreekt de vorm aan.

‘Maar wat we hier zo tof aan vinden, is dat ze ook kennismaken met toneel, iets waar onze doelgroep normaal niet naartoe gaat. Het is een keer een andere vorm van onderwijs. We spreken al heel veel met elkaar, ook over moeilijke onderwerpen. Ik kan het wel vertellen, maar dit is zien, ervaren, me-maken, dat is gewoon tof.’

Drie leidinggevenden vonden de setting van de voorstelling een pluspunt: hiermee werd bedoeld dat het ‘in huis’, dus op de eigen school werd uitgevoerd. Het ging er ook om hoe de acteurs het publiek betrokken: ook dat werd erg positief gevonden. Bijvoorbeeld dat de studenten zelf de stoelen moesten neerzetten en dat de acteurs bij het nagesprek tussen hen in gingen zitten.

‘Wat ik wel gezien heb, is wel heel pakkend. En hoe ze het doen in de setting dicht bij het publiek en die daarbij betrekken is heel goed.’

De sfeer die hierdoor wordt neergezet maakt dat het een ‘ons kent ons’-sfeertje wordt, volgens een leidinggevende. Hierdoor praten studenten makkelijker en uiten ze hun mening op een laagdrempelige manier. Drie leidinggevenden benoemden tevens het nagesprek als een positief punt. Er komt veel los, en ze krijgen er een beeld van hoe de studenten denken over seksuele- en genderdiversiteit, zo wordt genoemd. Er komen soms opmerkelijke meningen boven, die voer vormen voor een vervolgesprek met de studenten:

‘Maar het gesprek daarna is denk ik nog veel belangrijker. Omdat onze studenten vaak niet uit worden genodigd om dit soort gesprekken te voeren. Dat blijkt ook wel ieder jaar weer. Zit er een klas of een persoon tussen die, die heeft zo aparte denkbeelden hierover.’

Naast de positieve punten geven twee leidinggevenden ook nog een aantal praktische tips. Zo vindt een leidinggevende de voorstelling te lang duren en mist een andere leidinggevende, lesmateriaal ter voorbereiding op de voorstelling of voor naderhand.

2.4 De training Dialoog onder druk

In de training Dialoog onder druk van Stichting School & Veiligheid werden docenten getraind om discriminerende meningen van studenten te begrenzen en studenten vervolgens uit te nodigen om er een gesprek over te voeren. Sommige leidinggevenden hebben zelf ook meegedaan aan de training. Er waren ook leidinggevenden die niet wisten dat de training werd gevolgd of die hier niets over gehoord hadden. Zes leidinggevenden waren uitgesproken positief over de training. Vooral de mix tussen kennisoverdracht en het oefenen van vaardigheden sprak de leidinggevenden aan.

‘Meestal brengt zo’n training veel kennis en is er aan het einde even tijd om nog wat te oefenen. Dit was bij deze training niet het geval. Erg fijn dat er veel plek was om vaardigheden te oefenen en dat er kennis tussendoor kwam. Dit sloot goed op elkaar aan.’

Het werk van de trainer en de trainingsacteur werd door een leidinggevende specifiek als goed punt benoemd. Het rollenspel werd volgens een andere leidinggevende door een paar docenten wel als ‘afschrikkend’ ervaren maar achteraf viel dit mee. Drie leidinggevenden noemden de training expliciet ‘praktisch’ en ‘toepasbaar’.

‘De docenten die hebben meegedaan vonden de training heel goed en interessant. Ze vonden het ook heel toepasbaar in de praktijk.’

Naast deze positieve punten hadden een aantal leidinggevenden ook nog enkele verbeterpunten. Zo wisten ze bij een school van tevoren niet wat ze van de training konden verwachten. Daarnaast vertelde een leidinggevende (bij de sector welzijn) dat docenten niet mee wilden doen omdat zij een hele dag training te lang vonden en omdat zij zich al bekwaam genoeg voelden om dit soort thema’s bespreekbaar te maken. Een andere leidinggevende noemde dat de theorie de docenten minder aansprak (‘erg zwaar’); het was vooral een goede training vanwege het oefenen met de acteur.

2.5 Herhaling

Dat de scholen tevreden zijn over de interventie blijkt ook uit het feit dat de helft van de scholen aangeeft de voorstelling te willen herhalen. Bij een school speelt nog wel de vraag of hier financiële middelen voor gevonden worden want een tweede keer is het misschien niet meer gratis. Als er voor herhalen wordt gekozen, wordt meestal ingezet op het eerste jaar. Door de herhaling hoopt een van de leidinggevenden dat de impact van de interventie vergroot wordt. Daarnaast wil men op een van de scholen ook kijken hoe er met een andere kunstvorm dan theater, in een ander jaar nog verder invulling aan het thema kan worden gegeven.

Daarnaast wil de helft van de scholen ook de training voor de docenten herhalen. Zij vinden het vooral belangrijk dat de docenten in hun lessen kunnen teruggrijpen op de voorstelling. Daarvoor is de training belangrijk. Een school geeft aan dat ze het thema ook standaard willen laten terugkomen in hun trainingsaanbod voor docenten.

Samengevat: De leidinggevenden waren positief over de gehele interventie, onder meer vanwege de combinatie van een training voor de docenten en een theaterstuk voor de studenten. Dat er gekozen is voor een theatervoorstelling wordt door de leidinggevenden erg gewaardeerd; zo maken hun studenten kennis met theater. De theatervoorstelling sloot ook aan bij de beleving van de studenten, zo denken de leidinggevenden. Het nagesprek vonden de leidinggevenden ook erg goed. Wel duurde de voorstelling wat lang en hadden sommige leidinggevenden meer lesmateriaal willen hebben over het thema. De training werd ook goed gewaardeerd: vooral de mix tussen kennis en oefenen vonden de leidinggevenden goed. Daarnaast hebben de leidinggevenden ook enkele tips om de training te verbeteren, zoals minder theorie en misschien toch minder lang. Desalniettemin wil de helft van de scholen de interventie een keer herhalen.

3 IMPACT VAN DE INTERVENTIE

Aan de leidinggevenden is ook gevraagd wat de interventie volgens hen heeft opgeleverd. Hierbij zijn de voorstelling en de training afzonderlijk besproken. Niet alle leidinggevenden hadden evenveel zicht op de impact van de interventie.

3.1 Thema wordt bespreekbaar

Vier leidinggevenden gaven aan dat het thema seksuele- en genderdiversiteit door de interventie meer bespreekbaar is geworden. Dit was volgens een van de leidinggevenden belangrijk voor de veiligheid van LHBTI-studenten. Daarnaast kan het bespreekbaar maken zorgen voor stimulatie voor docenten om meer met het thema te doen.

'... kan het voor sommige studenten wel echt lastig zijn. (...). Maar als je doet of het er niet is en je maakt het niet bespreekbaar als dit nodig is, dan voelt zo'n student zich niet veilig.'

De veiligheid zorgt er volgens een van de leidinggevenden ook voor dat er na zo'n interventie meer studenten zijn die uit de kast durven te komen. Daarnaast komen er ook verhalen los bij studenten tijdens de studieloopbaanbegeleiding (SLB). Kortom, de interventie zorgde ervoor dat seksuele- en genderdiversiteit meer bespreekbaar werd, waardoor er meer veiligheid wordt gecreëerd voor LHBTI-studenten, zo denken de leidinggevenden. Tevens denken zij dat de theatervoorstelling voor docenten kan werken als stimulans om meer met dit thema te doen: ook docenten gaan door de voorstelling meer praten over het thema, zo is de indruk.

3.2 Ervaren impact van de voorstelling

Vier leidinggevenden vertellen iets over de impact van de voorstelling. Alle vier merken ze iets anders op. Een van de leidinggevenden denkt dat de voorstelling een sociale norm neerzet: het laat zien dat de school hier achter staat. Bij een andere school denkt de leidinggevende dat de voorstelling ervoor zorgde dat er meer positieve meningen naar boven kwamen ten aanzien van LHBTI-personen. Deze zetten ook een positieve sociale norm neer ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit, denkt deze leidinggevende. De voorstelling 'raakte' de studenten en ook de docenten, volgens een andere leidinggevende: het laat zien wat het betekent voor jongeren als ze LHBTI zijn. Mogelijk is hier sprake van inleving in de LHBTI-personages, aldus deze leidinggevende. Ook een andere leidinggevende noemt dat de voorstelling de studenten 'raakte'. Weer een andere leidinggevende beschrijft dit ook gezien te hebben tijdens de voorstelling: waar de

studenten aan het begin lacherig deden, veranderde hun houding gedurende de voorstelling. Dit kwam volgens de leidinggevende omdat een docent de studenten specifiek had gevraagd om de voorstelling te bekijken en erop te reflecteren wat dit voor hun toekomstige professe betekende.

'... zag ze veranderen in hun houding. Dit komt omdat we hebben gevraagd, trek ook de vergelijking naar het werkveld waarin ze worden opgeleid. Stel je voor, in je stage of werk kom je een jongetje tegen dat graag in een jurk wil rondlopen, hoe ga je hier goed mee om? Je trekt het verder door naar de opleiding en je rol en taak als pedagogisch medewerker. Zo ontstonden er mooie gesprekken.'

Ook een andere leidinggevende merkt op dat het nieuwe gesprekken oplevert, vooral door de combinatie met de training.

De meeste leidinggevers zijn dus positief over de impact van de theatervoorstelling, maar niet alle leidinggevers konden iets vertellen over de impact van de voorstelling. Ze vinden dit soms lastig om in te schatten. Een van de schoolleiders denkt dat dit studentafhankelijk is. Een andere schoolleider ziet dat het onderwerp bij de studenten al snel naar de achtergrond verdwijnt.

3.3 Ervaren impact training

Vijf leidinggevers vertellen iets over wat zij als impact van de training zien. Over het algemeen zijn de leidinggevers positief over de impact van de training. Zij hebben de training ook zelf gevolgd. Zo heeft het bij docenten bewustwording opgeleverd.

'O ja, ik heb wel voldoende tools opgebouwd in de loop van de tijd, maar er zijn veel patroontjes en onzichtbare maniertjes die ik nu verkeerd inzet. Je wordt bewust om het goede in te zetten.'

Naast bewustwording heeft het dus ook het vertrouwen in het eigen kunnen versterkt. Een leidinggevende die de training ook zelf volgde, beseft dat hij al genoeg tools had om goed een gesprek te voeren. De training zorgde ervoor dat het onderwerp meer op het netvlies kwam. Een andere leidinggevende merkt dat de training ook invloed heeft op andere docenten die niet mee hebben gedaan.

'De training heeft ook effect op de docenten die niet hebben meegedaan aan de training. Die hebben er ook wat van meegekregen. En daarom doen ze een nieuwe training in juni. Het is een soort sneeuwbal effect.'

Docenten hebben volgens de leidinggevers tijdens de training van alles geleerd. Zo hebben ze geleerd om vanuit de ik-vorm te spreken, en ook hoe ze open en respectvol een gesprek kunnen voeren. Een ander belangrijk leerpunt is het inzicht dat seksuele voorkeur geen vaststaand gegeven is. De leidinggevers die aan de training hebben meegedaan, merken dat de training ook voor hen wat oplevert. Een leidinggevende gaf aan dat er naast docenten ook andere medewerkers meededen, zoals administratief personeel. Voor hen bleek de training echter minder nuttig te zijn.

Samengevat: Leidinggevers denken dat zowel het theaterstuk als de training positieve impact heeft gehad. Zo denken de leidinggevers dat seksuele- en genderdiversiteit meer bespreekbaar is geworden, wat er volgens hen voor zorgt dat LHBTI-studenten eerder uit de kast durven komen. De voorstelling zorgde volgens de leidinggevers voor meer inleving in LHBTI-personen en voor een positieve sociale norm ten aanzien van seksuele- en genderdiversiteit.

4 AANDACHT VOOR HET THEMA IN DE LESSEN

Een belangrijke vraag in de interviews ging over de borging van het thema seksuele- en genderdiversiteit in de school. Het blijkt dat de meeste scholen hun best doen om het thema te koppelen aan de inhoud van de lessen op school. Maar dit lukt niet altijd, omdat het afhankelijk is van de individuele docenten en van de opleiding.

4.1 In de lessen burgerschap

Scholen proberen de interventie en het thema seksuele- en genderdiversiteit structureel een plek te geven in de opleidingen, onder meer door docenten te stimuleren om het thema terug te laten komen in de burgerschapslessen. Of en hoe dit gebeurt, is bij de meeste scholen afhankelijk van de docenten zelf. Vaak zijn er geen richtlijnen of methodes die gevolgd worden.

‘Het thema moet terugkomen in de lessen burgerschap. Maar het is vrij hoe dit wordt ingevuld. Het is docentafhankelijk. De ene docent voelt zich gemakkelijker bij dit thema dan de andere docent.’

Een van deze scholen is aan het kijken hoe de burgerschapslessen kunnen aansluiten bij de voorstelling. Een andere leidinggevende vertelt te willen kijken of het thema ook in het curriculum kan worden opgenomen.

4.2 Docent- en opleidingsafhankelijk

In hoeverre het thema nog verder in de lessen aan de orde komt, is vaak afhankelijk van enthousiaste docenten of teamleiders, zo komt naar voren uit de interviews. Zo zien we terug dat een bepaalde docent dit thema belangrijk vond en dat er daarom iets mee gedaan werd.

‘Om hier iets aan te doen zijn we afhankelijk van de mensen die er zitten. Meestal verzinnen ze wel wat leuke activiteiten.’

Naast het gegeven dat docenten als individu belangrijk zijn, bepalen de opleidingen of sectoren vaak zelf hoe ze handen en voeten geven aan het beleid. Hierdoor kan het zijn dat de ene opleiding er wel iets mee doet en de andere niet.

‘In het roc, een leven lang leren, heeft het wel een plek in de visie, maar volgens mij zijn de opleidingen er redelijk autonoom in, er moet aandacht zijn maar de manier waarop ligt bij de opleidingen zelf.’

Het is dus lastig voor leidinggevendenden om te zorgen dat het thema in alle verschillende opleidingen structureel een plek krijgt. Het ligt vaak ook aan de sector in hoeverre hier aandacht aan wordt gegeven. Bij de opleidingen voor de sectoren zorg en welzijn ziet men de relevantie van het thema het meest.

‘Bij onze opleiding is het bijna noodzakelijk dat we aandacht geven aan diversiteit. De studenten komen ook veel diversiteit in hun werk tegen en daarom is het belangrijk. Voor de landbouwopleiding lijkt het minder relevant, waardoor de teamleiders daar minder aandacht hiervoor hebben. Toch vind ik dat het daar ook belangrijk is, want dan heb je ook te maken met diversiteit.’

Omdat opleidingen en docenten zelf verantwoordelijk zijn, zien de leidinggevendenden het ook als een knelpunt wanneer docenten niet warmlopen voor het thema seksuele- en genderdiversiteit. Daarom wil een van de

scholen eerst iets doen aan de motivatie van de docenten, bijvoorbeeld door de training van Stichting School & Veiligheid vaker aan te bieden.

'We hebben gewoon zo'n groepje die niks willen. Die alles wat niet vanuit henzelf komt als vervelend ervaren. En burgerschap helemaal maar een onzinvak vinden. Tijdens de training hadden we bijvoorbeeld een discussie over hoe je moet reageren als het woord homo als scheldwoord wordt gebruikt. Men vond dat maar onzin dat ik dat niet vond kunnen.'

Deze leidinggevenden hopen dus dat door de training de motivatie bij de docenten toeneemt, maar dat blijkt niet altijd het geval.

Samengevat: De meeste scholen vinden het belangrijk om het thema seksuele- en genderdiversiteit in de lessen terug te laten komen. Dat gebeurt met name in de lessen burgerschap. Het is echter docent- en opleidingsafhankelijk of dit ook echt gebeurt: de ene docent is gemotiveerder dan de andere en per opleiding verschilt het of het thema belangrijk genoeg wordt gevonden om in de lessen te bespreken.

5 BORGING VAN HET THEMA SEKSUELE- EN GENDERDIVERSITEIT IN BELEID

In deze paragraaf kijken we naar de borging van het thema seksuele- en genderdiversiteit in het beleid.

5.1 Geen beleid, wel een visie

Op bijna alle scholen ontbreekt het aan specifiek beleid omtrent seksuele- en genderdiversiteit. Het thema wordt wel gezien als passend onder een algemene visie of missie, maar wordt niet expliciet genoemd in het beleid. Dit betekent echter niet dat de scholen hier niets mee willen.

'Momenteel is er geen beleid over seksuele- en genderdiversiteit of diversiteit. In de visie en het DNA van de school is het omzien naar elkaar wel belangrijk, waarin dit thema ook zit geborgd. Dit wordt alleen niet expliciet genoemd. Hierdoor zijn de medewerkers onbewust bezig met diversiteit en omzien naar elkaar als uniek mens. Dit mag bewuster worden. Intern zijn ze bezig om hier meer handen en voeten aan te geven.'

Leidinggevenden vinden dus dat het thema seksuele- en genderdiversiteit valt onder de bredere thema's van de school, maar realiseren zich ook dat het thema nog niet duidelijk of expliciet genoeg is verankerd in het beleid.

'Maar geen beleidsstuk van genderdiversiteit als racisme of zo, van hoe ga je daarmee om, wat zet je in, hoe ga je daar preventief op in. Ik denk nu: dat zouden we eigenlijk moeten hebben.'

Verschillende scholen zijn dus wel bezig om dit thema een duidelijker plek te geven. Andere scholen doen dit al, bijvoorbeeld door aandacht te geven aan Coming Out Day of Parse Vrijdag. Een andere school wil graag een projectgroep opzetten om te bekijken hoe ze meer aandacht kunnen geven aan seksuele diversiteit en zet in op het vergroten van diversiteit in het personeelsbestand.

‘Onderdeel van deze plannen is onder meer dat er een projectgroep komt op het thema seksuele diversiteit, de kalender bekender wordt gemaakt, dat er op de site voor studenten informatie komt over seksuele diversiteit, dat er meer wordt gedaan voor studenten en docenten samen, en dat het inclusief onderwijs verder praktisch vorm wordt gegeven.’

Een andere school heeft dit al gedaan; daar heeft een personeelslid vier uur per week de tijd om aan het brede thema diversiteit te besteden. Op deze school is diversiteit ook in het beleid verankerd. In het beleid staat dat er een team diversiteit is dat bestaat uit de ‘aandachtsfunctionarissen’ diversiteit van iedere opleiding die onder dit mbo valt.

5.2 Geld

Een van de grootste knelpunten waarom er geen beleid is op het gebied van seksuele- en genderdiversiteit is geld, zo komt naar voren uit de interviews met de leidinggevenden. Drie scholen geven aan dat het mbo beperkte middelen heeft om dit soort interventies in te kopen of om duurzaam beleid hierop te voeren. Er is veel te doen in het mbo en dan moeten er keuzes worden gemaakt.

‘Dan denk ik dat dat geld wel naar de scholen toe gaat, maar zij zijn zelf aan zet om het te besteden aan wat ze willen. Zolang het in de la bij een school ligt, komt het niet terecht bij dit thema.’

Wat ook meespeelt is dat leidinggevenden denken dat het niet verplicht is (zie borging). Het thema moet weliswaar terugkomen in de burgerschapslessen, maar de manier waarop en of daar extra geld naartoe gaat, bepalen docenten, opleidingen of de school zelf.

‘We hebben voornamelijk financiering nodig voor ontwikkeltijd. Het curriculum moet dan ook aangepast worden als we iets met inclusie moeten.’

De beperkte middelen van mbo’s en de keuzes die ze zelf moeten maken wat betreft de aandacht voor verschillende thema’s, maakt dat er geen specifiek beleid is voor seksuele- en genderdiversiteit. Daarbij speelt mee dat scholen wel geld krijgen maar dit moeten verdelen over verschillende thema’s. Het thema seksuele- en genderdiversiteit krijgt alleen aandacht als het echt nodig is of als docenten of leidinggevenden dit belangrijk vinden.

5.3 Andere redenen om geen aandacht te besteden aan borging

Drie scholen geven specifiek aan waarom ze niet inzetten op borging. Er worden verschillende dingen genoemd, zoals geen geld, geen tijd, denken dat het niet verplicht is en zich breder willen focussen dan alleen op seksuele- en genderdiversiteit.

‘Maar seksualiteit of diversiteit is niet iets wat je volgens de MBO Raad moet borgen. Als we de tijd zouden hebben dan zouden we dat wel moeten doen, daar ben ik het wel mee eens. Maar dat zou de MBO Raad moeten verplichten, dan gaan scholen dat borgen.’

Op deze school heeft men dus het – onjuiste – beeld dat het niet verplicht is om het thema structureel in te bedden in de school en doet men er daarom niets aan.⁴ Op een andere school doen ze het niet omdat ze het LHBTI-thema niet te veel specifieke aandacht willen geven.

⁴ Er is een verplichting voor mbo-scholen om aandacht te besteden aan seksuele- en genderdiversiteit. Bovendien is er in 2018 in de Tweede Kamer een nieuwe wet aangenomen die zelfs stelt dat het gaat om het bevorderen van acceptatie (zie coc.nl).

'Er wordt nu niet specifiek aandacht gegeven aan bijvoorbeeld Paarse Vrijdag. Dit omdat ze diversiteit in de volle breedte willen aankaarten en het lastig vinden om dan bijvoorbeeld specifiek voor de LHBTI-groep te kiezen.'

Scholen worstelen dus ook om de balans te vinden tussen het inbedden van het bredere thema diversiteit enerzijds en specifiek seksuele- en genderdiversiteit anderzijds. Ze willen niet een 'groep' tekortdoen door aandacht te geven aan één specifieke (andere) groep.

5.4 Scholen met wél structurele aandacht voor diversiteit

Er zijn twee scholen waarbij seksuele- en genderdiversiteit al structureel aandacht krijgt en waar het is verankerd in het beleid.

Op de eerste school is het daarnaast zo georganiseerd dat een personeelslid – een soort aandachtsfunctionaris – vier uur per week aandacht mag besteden aan diversiteit: het gaat dan onder meer om culturele of religieuze diversiteit, maar ook om seksuele- en genderdiversiteit. Deze persoon helpt de docenten met dilemma's bij dit thema, fungeert als vraagbak voor de docenten, verzorgt de specifieke dagen rondom diversiteit (zoals Paarse Vrijdag, Coming Out Day en Diversity Day) en let in het algemeen op het thema. De leidinggevende vertelde bijvoorbeeld dat er promotiemateriaal was gemaakt voor de opleiding waarop alleen mensen met een 'lichte' huidskleur te zien waren. De aandachtsfunctionaris diversiteit zag dit en heeft toen gezorgd dat dit veranderd werd. 'Zij houdt ons alert', zegt de leidinggevende hierover. Datzelfde geldt op deze school voor de studenten zelf: zo heeft de studentenraad gevraagd om een gendervrij toilet en dat komt er nu ook.

Op de tweede school krijgt seksuele- en genderdiversiteit aandacht door activiteiten en een informatiesite voor zowel studenten als docenten, maar ook breder in werving en selectie.

'... dat er op de site voor studenten informatie komt over seksuele diversiteit, dat er meer wordt gedaan voor studenten en docenten samen, en dat het inclusief onderwijs verder praktisch vorm wordt gegeven. Ook wordt er momenteel gekeken naar een diverser personeelsbestand: dat is al besloten.'

Kortom: op de scholen waar specifiek aandacht is voor seksuele- en genderdiversiteit, wordt diversiteit en inclusie breder getrokken, dus ook naar andere aspecten van inclusie en diversiteit.

Samengevat: Scholen hebben nu nog vaak geen specifiek beleid met betrekking tot seksuele- en genderdiversiteit. Vaak wordt gesteld dat het thema valt het onder algemeen beleid, maar dat betekent dat het thema niet specifiek wordt benoemd in het schoolbeleid. Een knelpunt is een tekort aan geld: scholen zetten hun beperkte budget vaak liever in op andere thema's. De meeste leidinggevendenden die we spraken zouden graag zien dat seksuele- en genderdiversiteit wel expliciet onderdeel wordt van het beleid. Op twee scholen vanuit het onderzoek gebeurt dit al; daar maakt men het thema seksuele- en genderdiversiteit onderdeel van een breder beleid rondom diversiteit.

6 WAT IS ER VERDER NODIG?

Leidinggevenden benoemen verschillende dingen die zij nodig hebben om verder aan de slag te gaan met seksuele- en genderdiversiteit. Wat er precies nodig is, verschilt per school. Onder andere wordt genoemd: hoe je ervoor zorgt dat het onderwijsteam elk jaar zelf aandacht heeft voor dit thema, weten hoe je kunt omgaan met docenten die niets met dit thema willen, en hoe je op een duurzame manier studenten betreft bij dit onderwerp (omdat studenten ook weer van school af gaan). Ook wordt door een van de deelnemers geopperd om een soort diversiteitscharter⁵ of roze loper⁶ voor scholen te ontwikkelen.

6.1 Externe motivatie

Drie scholen noemen dat ze als het ware 'externe motivatie' nodig hebben. Daarmee wordt bedoeld dat de scholen het nodig hebben dat de overheid hen meer stimuleert door middel van projecten en geld om aandacht aan dit thema te besteden. Het gaat hierbij deels om een faciliterende rol.

'Als de overheid vindt dat dit zwaarder moet wegen, moeten ze er meer nadruk op leggen. En meer faciliteren. Want als we daar iemand op kunnen zetten... Er is een project voor nodig en geld.'

Het helpt als subsidie specifiek voor dit thema wordt toegekend, denken verschillende leidinggevenden. Daarmee wordt weliswaar de vrijheid van de mbo's aangetast om zelf te bepalen waar het geld heen gaat, maar komt het tenminste wel bij dit thema terecht, zo is de redenering. Ook hebben deze scholen het nodig dat ze meer gefaciliteerd worden, bijvoorbeeld in de vorm van materiaal voor Coming Out Day of Paarse Vrijdag.

6.2 Zicht op (regionaal) aanbod

Twee scholen zouden graag meer overzicht willen hebben over het regionale aanbod van interventies die zich richten op seksuele- en genderdiversiteit, een soort 'sociale kaart'. Want als scholen iets met dit thema willen, weten ze niet altijd waar ze hiervoor terecht kunnen.

'Er mist nu vooral overzicht op regionaal niveau. Wat is er allemaal te verkrijgen? We hebben nu een docent die dit belangrijk vindt en hier actief naar op zoek gaat, dat is nog best wel lastig en zou ook niet gebeuren als zij er niet was. Een regionale sociale kaart op dit thema zou fijn zijn.'

In lijn hiermee willen twee scholen er graag hulp bij hoe ze diversiteit en inclusie binnen hun school breed kunnen benaderen. Maar de scholen worstelen ermee welke interventies ze dan moeten inzetten. Zo gaat Paarse Vrijdag bijvoorbeeld alleen over seksuele- en genderdiversiteit en niet over diversiteit in de brede zin van het woord. Hoe kun je dan wel aandacht geven aan het brede thema diversiteit? Dat blijft voor de scholen dus nog een vraag.

'Daarnaast willen we niet specifiek alleen aandacht geven aan bijvoorbeeld LHBTI, maar aan diversiteit in de volle breedte. Hoe je dit doet en hoe je daarin afwegingen maakt voor interventies vinden we erg lastig.'

⁵ Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en private sector. Door het Charter te ondertekenen committeren organisaties zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Bron: <https://diversiteitinbedrijf.nl/ufaqs/wat-is-het-charter-diversiteit/>

⁶ De Roze Loper heeft als doel de sociale acceptatie en inclusie van LHBTI-personen in zorg- en welzijn instellingen te bevorderen. De Roze Loper is een officieel keurmerk, dat wordt uitgereikt na een traject dat leidt naar sociale acceptatie van seksuele diversiteit in de zorg- gevolgd door een audit door een onafhankelijke Certificerende Instelling. Bron: <https://www.rozezorg.nl/>

Scholen die aandacht willen besteden aan seksuele- en genderdiversiteit willen dat dus vooral doen vanuit het bredere thema diversiteit, maar ze zoeken nog hoe hier dan precies invulling aan te geven.

Samengevat: Er zijn verschillende dingen nodig om seksuele- en genderdiversiteit binnen mbo-scholen meer aandacht te geven. Dit verschilt ook per school. Vooral geld, tijd en externe motivatie zijn nodig. Daarnaast is het belangrijk dat scholen overzicht krijgen welke (regionale) interventies er zijn. Tot slot willen scholen er ook bij geholpen worden hoe ze aan het bredere thema diversiteit aandacht kunnen besteden.

SAMENVATTING, CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Seksuele- en genderdiversiteit staat centraal in de interventie Begrenzen en uitnodigen. Deze interventie bestaat uit een theaterstuk (met nagesprek) voor studenten door Theater AanZ en een training voor docenten door Stichting School & Veiligheid. In dit onderzoek interviewden we acht leidinggevenden over deze interventie en de borging en inbedding van het thema seksuele- en genderdiversiteit in het mbo. De volgende onderzoeksvragen stonden centraal:

1. Wat is de motivatie van de leidinggevenden om te kiezen voor de interventie?
2. Hoe denken de leidinggevenden over de interventie en de impact daarvan?
3. Op welke manier wordt de interventie en het thema ingebed binnen de school en het beleid van de school en hoe zou dit (waar nodig) verbeterd kunnen worden?

Samenvattend kan gesteld worden dat de leidinggevenden positief zijn over de interventie: zowel over het theaterstuk als over de training. Juist de combinatie wordt gewaardeerd, maar ook wordt bijvoorbeeld op prijs gesteld dat het gratis is. De leidinggevenden kiezen vooral voor de interventie vanwege het thema seksuele- en genderdiversiteit: dat vinden zij een belangrijk thema. Zij merken echter dat het lastig is om het thema in te bedden in (het beleid van) de school. Er is nu vaak geen specifiek beleid. Docenten en opleidingen zijn zelf verantwoordelijk om dit algemene beleid vorm te geven in de praktijk als het gaat over seksuele- en genderdiversiteit. Daardoor hangt veel af van de docenten en opleidingen zelf en ontstaan er grote verschillen tussen opleidingen en docenten die er wel aandacht aan besteden en opleidingen en docenten die dat niet doen. Er zijn verschillende redenen waarom er geen beleid is, zoals een tekort aan budget hiervoor. Ook wil men bijvoorbeeld niet specifiek beleid ontwikkelen voor één doelgroep. Duidelijk wordt wel dat leidinggevenden structurele aandacht voor seksuele- en genderdiversiteit in het mbo wenselijk vinden. Als hier geld en tijd voor is, wil men dit in het beleid opnemen.

Hieronder beantwoorden we de onderzoeksvragen en geven we aanbevelingen voor borging en inbedding van het thema seksuele- en genderdiversiteit binnen het mbo.

MOTIVATIE OM TE KIEZEN VOOR DE INTERVENTIE (ONDERZOEKSVRAAG 1)

Scholen hadden verschillende redenen om voor deze interventie te kiezen. Onder andere: dat het een combinatiepakket is met zowel een aanbod voor studenten als voor docenten, dat ze eerder goede ervaringen met Theater AanZ hadden opgedaan, of omdat ze via een congres over de interventie gehoord hadden. De scholen hebben echter met name voor de interventie gekozen omdat zij het thema seksuele- en genderdiversiteit belangrijk vinden: meestal is er een enthousiaste docent of leidinggevende die anderen in de school weet te overtuigen van het nut en de noodzaak van de interventie. Verschillende leidinggevenden

benadrukken hierbij dat hun school in een meer conservatieve omgeving staat, wat maakt dat dit thema extra belangrijk is.

VISIE OP DE INTERVENTIE EN DE IMPACT ERVAN (ONDERZOEKSVRAAG 2)

De meeste leidinggevenden zijn positief over de interventie. De combinatie van de training voor docenten en de voorstelling voor studenten vinden zij een pluspunt. Ook op de voorstelling is positief gereageerd: onder meer omdat het thema seksuele- en genderdiversiteit op een laagdrempelige manier bij studenten onder de aandacht wordt gebracht, maar ook omdat studenten door de interventie kennismaken met theater. Ook vinden de leidinggevenden het positief dat het publiek betrokken wordt en dat het in de school zelf plaatsvindt. Het nagesprek wordt ook positief beoordeeld: het zorgt ervoor dat er gesprekken loskomen onder studenten waarbij de docenten de geleerde vaardigheden van de training kunnen inzetten. Wel vonden sommige leidinggevenden dat de voorstelling te lang duurde en hadden docenten behoefte aan meer lesmateriaal bij de voorstelling.

De training werd eveneens gewaardeerd door de leidinggevenden: vooral vanwege de combinatie van kennis en het oefenen van vaardigheden. Wel vond een enkele leidinggevende de training te lang duren en wist een enkele leidinggevende niet wat men van de training kon verwachten. Om deze redenen wilden een aantal docenten ook niet meedoen. Daarnaast veronderstelden sommige docenten (uit de sector zorg en welzijn) dat zij de kennis niet nodig hadden. Ook zijn sommige docenten niet gemotiveerd om het thema seksuele- en genderdiversiteit te bespreken en hier aandacht aan te besteden.

De leidinggevenden hebben een wisselend beeld van de impact van de gehele interventie: bij sommige scholen heeft het een duidelijk zichtbare impact gehad. Zo zijn er bijvoorbeeld naderhand studenten uit de kast gekomen, of zijn er met studenten gesprekken over dit thema op gang gekomen. De leidinggevenden hebben het idee dat de veiligheid om over deze thema's te praten door het theaterstuk is vergroot. Ook sommige docententeams zijn aan het denken gezet om meer met het thema te gaan doen. Maar bij andere scholen is het thema na een tijdje weer op de achtergrond geraakt.

De voorstelling heeft een duidelijke sociale norm neergezet, zo denken verschillende leidinggevenden. Het laat zien dat de school positief staat ten opzichte van het thema seksuele- en genderdiversiteit. Daarnaast hebben enkele leidinggevenden ook gezien dat het bij studenten tot inleving en empathie ten aanzien van LHBTI-personen heeft geleid.

Bij de training hebben de docenten vooral geleerd om een respectvol gesprek te voeren. De training had in sommige gevallen ook een aanstekelijk effect: andere docenten wilden daarna ook de training volgen. Kortom: we kunnen concluderen dat de leidinggevenden tevreden zijn over de interventie.

BORGING EN BELEID (ONDERZOEKSVRAAG 3)

Als we kijken naar de borging van de thematiek nadat de interventie heeft plaatsgevonden, dan is te zien dat de meeste leidinggevenden aangeven graag het thema te willen borgen. Zo proberen ze het thema seksuele- en genderdiversiteit meer een plek te geven in de opleiding of de interventie specifiek te koppelen aan de burgerschapslessen. Maar dat lukt niet altijd. Hiervoor zijn twee redenen:

1. Het is afhankelijk van een specifieke opleiding en de docenten die daar werken: opleidingen hebben vaak zelf de regie over het hoe en wat als het gaat over seksuele- en genderdiversiteit. Het staat of valt dus vaak met enthousiaste docenten of leidinggevenden die werken bij die specifieke opleiding.

Scholen willen zich ook lang niet altijd bemoeien met de uitwerking van het algemene beleid naar de praktijk in opleidingen, dus de opleidingen bepalen het vaak zelf. Het kan dus zo zijn dat op dezelfde school er bij de ene opleiding wel aandacht voor is, en er bijvoorbeeld wordt meegedaan aan Paarse Vrijdag, terwijl de andere opleiding dit niet doet.

2. Ongemotiveerde docenten: omdat het sterk afhankelijk is van de docenten zelf of het thema een structurele plek krijgt in de opleiding, zoeken leidinggevenden naar een manier om de docenten te motiveren om iets te doen met seksuele- en genderdiversiteit. Dat is soms best lastig, want er zijn docenten die het niet nodig vinden om aandacht aan dit thema te besteden. Leidinggevenden hopen dat de training Dialoog onder druk van Stichting School & Veiligheid daar een oplossing voor biedt.

Borging van het thema seksuele- en genderdiversiteit in het beleid van de school gebeurt meestal nog niet, terwijl scholen wel aangeven dit te willen. Er zijn een aantal knelpunten die borging in beleid belemmeren. We zetten ze hier op een rij.

3. Te weinig geld en prioriteit: scholen die het thema niet borgen, geven aan dat dit komt door een tekort aan geld, waardoor er geen tijd voor vrijgemaakt wordt. Het lijkt ook dat mbo's te veel maatschappelijke thema's moeten behandelen, waardoor er soms minder prioriteit is voor het thema seksuele- en genderdiversiteit.
4. Geen ervaren druk van buitenaf: verschillende scholen geven aan dat ze seksuele- en genderdiversiteit niet borgen in het beleid, omdat zij het beeld hebben dat het niet verplicht is vanuit de overheid of MBO Raad. Als het verplicht zou zijn, zouden ze er meer aandacht aan besteden, zo vertellen de leidinggevenden. Dit is opmerkelijk, gezien het feit dat er wel degelijk een verplichting is om aandacht te besteden aan het thema seksuele- en genderdiversiteit. Dit wordt door verschillende mbo's echter niet zo geïnterpreteerd dat borging van dit thema daarmee ook verplicht is. Er lijkt dus onduidelijkheid te zijn rondom de verplichting.
5. Worsteling met de koppeling aan het bredere thema diversiteit: enkele scholen focussen zich niet specifiek op seksuele- en genderdiversiteit omdat ze niet weten hoe ze dit moeten koppelen aan een breder diversiteitsthema. Andere activiteiten rondom dit thema worden bewust niet gedaan, zoals aandacht geven aan Coming Out Day of Paarse Vrijdag, omdat ze de LHBTI-groep niet als groep willen 'voortrekken' boven andere groepen mensen die in de minderheid zijn.
6. Er is de verwachting dat het vanzelfsprekend voortvloeit uit algemeen beleid: een reden om seksuele- en genderdiversiteit niet specifiek op te nemen in het beleid, is omdat het eigenlijk logisch zou moeten voortvloeien vanuit de missie of visie van de school. Zoals 'omzien naar elkaar' en 'een leven lang leren'. Men geeft aan dat aandacht voor het thema seksuele- en genderdiversiteit automatisch hieruit zou moeten ontstaan. Tegelijkertijd ziet men echter dat dit in de praktijk niet het geval is. Als het niet expliciet benoemd wordt, is het moeilijker om er in de praktijk aandacht aan te besteden.

Omdat er geen duidelijk beleid is rondom de verdere aandacht (na de interventie) die aan seksuele- en genderdiversiteit wordt besteed, is het nu dus nog sterk afhankelijk van enthousiaste docenten. Wel proberen enkele leidinggevenden hierin te sturen, door bijvoorbeeld specifiek deze interventie in te zetten bij opleidingen waar voor de rest niets met dit thema wordt gedaan.

Er zijn twee scholen waarvan de leidinggevenden vertellen dat ze seksuele- en genderdiversiteit hebben opgenomen in hun beleid of dat ze hiermee bezig zijn. Dit doen zij door het te koppelen aan een breder beleid rondom diversiteit en hierin de verschillende aspecten van diversiteit (van religie tot cultuur tot

seksuele- en genderdiversiteit) aandacht te geven. Het gaat onder meer om een school die een personeelslid een aantal uur per week heeft vrijgemaakt om hier aandacht aan te besteden.

AANBEVELINGEN

Op basis van onze bevindingen komen we tot de volgende aanbevelingen voor landelijke of lokale beleidsmakers:

- Er is meer duidelijkheid nodig over de verplichting om op het mbo aandacht voor seksuele- en genderdiversiteit vorm te geven. De borging van het thema seksuele- en genderdiversiteit is nu geen verplichting voor mbo's, zo geven verschillende leidinggevenden ten onrechte aan. Er lijkt dus verwarring of onbekendheid over de wettelijke verplichtingen. Dit zorgt ervoor dat sommige opleidingen hier geen aandacht aan besteden en andere wel. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken of de huidige wetgeving voldoende duidelijk is en ook voldoende borging stimuleert.
- Apart budget of gratis interventies. De mbo's geven aan dat voor een betere borging van het thema seksuele- en genderdiversiteit er een apart, geormerkt, budget nodig is. De interventie Begrenzen en uitnodigen werd gratis aangeboden en dat maakte het voor de scholen aantrekkelijk om eraan mee te doen. Maar voor verdere borging is geen budget, dus gebeurt het vaak ook niet. Aan te bevelen is om te overwegen om apart budget te laten reserveren voor mbo's, dat specifiek gekoppeld is aan dit thema en/of om meer proactief gratis interventies aan te bieden.
- Overzicht van interventies op regionaal niveau. Het moet makkelijker worden voor docenten om interventies te vinden die op hun school ingezet kunnen worden. Dit is belangrijk, omdat er vaak geen geld en tijd is om dit te doen.
- Inzet op de motivering van mbo-docenten om met seksuele- en genderdiversiteit aan de slag te gaan. Het is belangrijk dat docenten zelf gemotiveerd worden en het belang ervan inzien dat er iets gedaan wordt met het thema seksuele- en genderdiversiteit. Nu is dat lang niet altijd het geval. In lijn met een van de aanbevelingen in het rapport over de trainingen (Broekroelofs & Felten, 2021), raden we ook op basis van dit onderzoek aan dat er nagedacht wordt hoe docenten te motiveren om het thema op te pakken.
- Advies aan mbo's over hoe je op een goede manier diversiteit in de breedte kan behandelen. Dit gaat over intersectioneel werken: het verbinden van verschillende antidiscriminatiegronden aan elkaar en vormgeven tot een gemeenschappelijk beleid. Mbo's vinden dat nu nog heel lastig, dus het ligt voor de hand om te zorgen dat hiervoor een concreet aanbod komt.

Daarnaast hebben we de volgende aanbevelingen voor de interventie zelf:

- Tips en goede voorbeelden over inbedding delen met scholen: de scholen zijn vaak nog zoekende hoe zij het thema seksuele- en genderdiversiteit meer structureel een plek kunnen geven op school. Mogelijk kan overwogen worden concrete tips hiervoor te ontwikkelen, die als onderdeel toegevoegd kunnen worden aan de interventie. Hierbij kan ook gedacht worden aan het delen van goede voorbeelden: sommige scholen zijn al verder dan andere en zij kunnen fungeren als inspirerend voorbeeld voor de scholen die nog niet zover zijn.
- Overweeg aanvullend lesmateriaal aan te bieden: scholen willen graag het thema behandelen in de lessen burgerschap en verschillende scholen doen dat ook al. Meerdere scholen hebben behoefte aan concreet lesmateriaal hierbij. Mogelijk kan dit aan de interventie worden toegevoegd.
- Nadruk in trainingen voor docenten op oefenen: in lijn met de aanbeveling die is gedaan in het rapport over de trainingen (Broekroelofs & Felten, 2021), raden we op basis van de gesprekken met de leidinggevenden aan om de training zo praktisch mogelijk te houden en zoveel mogelijk gericht op oefenen.

REFERENTIES

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control* (pp. 11-39). Berlin/Heidelberg: Springer.

Broekroelofs, R., & Felten, H. (2021). 'Dialogo onder druk' (Evaluatie training 'Dialogo onder druk': Ervaren baat bij docenten). Utrecht: Movisie.

Broekroelofs, R., Kovács, Z., & Felten, H. (2020). *Observaties bij de voorstelling LEEF! Van inleving tot sociale norm*. Utrecht: Movisie.

Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. Los Angeles: Sage.

Elfering, S., Leest, B., & Rossen, L. (2016). Heeft seksuele diversiteit in het mbo (g)een gezicht? De verandering van de aandacht voor seksuele diversiteit in het mbo. Nijmegen: ITS.

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Aldine Publishing Company, Hawthorne, NY.

Kans, K., Van Toly, R., & Koning, I. (2018). *Monitor Sociale Veiligheid 2017-2018. Stand van zaken over sociale veiligheid in het mbo*. 's-Hertogenbosch: ECBO.

King, N., & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. London: Sage.

McAlister, A. L., Perry, C. L., & Parcel, G. S. (2008). How individuals, environments, and health behaviors interact: Social cognitive theory. In K. Glanz, B. K. Rimer & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (pp. 169-188). Jossey-Bass.

Starks, H., & Brown Trinidad, S. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative health research*, 17(10), 1372-1380.