

Het gaat niet over seks

Een onderzoek naar seksuele diversiteit
in de jeugdhulpverlening

respect eerlijk jezelf zijn
praten open gelijke regels lesbisch
mening Homovriendelijk hetzelfde
bespreekbaar veilig klimaat aandacht
normaliseren verschillen gelijkheid
diversiteit homo acceptatie

Afstudeeronderzoek door studenten van Hogeschool Utrecht
Opleiding: Sociaal Pedagogische Hulpverlening

Onderzoekers en auteurs

Sophie van Denzel

Anna van Driel

Myrthe Vondel

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Movisie.

Voorwoord

Wij zijn drie studenten van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan Hogeschool Utrecht. Van januari tot juli 2014 zijn wij bezig met ons afstudeeronderzoek. Dit onderzoek voeren wij uit in opdracht van Movisie.

De aanleiding voor dit onderzoek is de onduidelijkheid over het bestaan van een homovriendelijk klimaat in de jeugdhulpverlening. Er blijkt nog geen onderzoek te bestaan die zich op dit onderwerp richt. Omdat het creëren van een homovriendelijk klimaat en het wel of niet bespreken van seksuele diversiteit, voornamelijk begint bij de hulpverlener zelf, hebben wij besloten het onderzoek op hen te richten.

In het onderzoek wordt de vraag beantwoord: “Wat ondervinden groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening als belemmerende en/of bevorderende factoren om zich binnen de instelling actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat?”

Aan het onderzoek werken zestien groepswerkers mee. Zij delen met ons hun visie en ervaringen omtrent het thema in de jeugdhulpverlening. Wij danken hun allen voor hun tijd en verhaal.

Wij bedanken ook graag de organisatie Movisie voor de materialen en onderzoeken die wij mochten gebruiken voor ons onderzoek. Hanneke Felten en Maurits Boote van Movisie bedanken wij voor hun ondersteuning en enthousiasme tijdens het onderzoek. Het was erg fijn dat wij bij hen terecht konden met onze vragen. Ze gaven ons veel bruikbare tips en ideeën. We waarderen hun grote betrokkenheid bij het onderzoek. Onze docent Martijn Koning bedanken wij voor zijn begeleiding en kritische blik die onze verslaglegging op een hoger niveau bracht.

Wij vinden het onderzoeksonderwerp erg interessant en hebben tot op het laatste moment met veel plezier hieraan gewerkt. We sluiten graag af met een uitspraak uit de interviews die wij kenmerkend vonden voor de resultaten van het onderzoek:

“Ik had altijd het idee dat ik in een heel tolerant land woonde, maar dat is toch niet zo heel erg het geval.” - Alex.

Inhoudsopgave

Samenvatting	blz. 7
Inleiding	blz. 8
Opzet en uitvoering	
1. Doel- en vraagstelling	blz. 10
1.1 Doelstelling	blz. 10
1.2 Hoofdvraag	blz. 10
1.3 Deelvragen	blz. 10
2. Begrippen	blz. 11
3. Onderzoeksmethoden	blz. 14
3.1 Dataverzamelingsmethoden	blz. 14
3.1.1 Type onderzoek	blz. 14
3.1.2 Onderzoeksinstrument	blz. 14
3.1.3 Type interview	blz. 14
3.2 Analysemethode	blz. 14
3.2.1 Methode	blz. 14
3.2.2 Aantallen aanduiding	blz. 15
3.2.3 Proces	blz. 15
4. Werving	blz. 16
4.1 Oproep	blz. 16
4.2 Grote organisaties	blz. 16
4.3 Geïnteresseerde collega's	blz. 17
5. Overzicht geïnterviewde groepswerkers	blz. 18
5.1 Profielen	blz. 18
5.2 Geografisch	blz. 21
6. De interviews	blz. 22
6.1 Interviewlocaties	blz. 22
6.2 Anonimiteit	blz. 22
6.3 Interviewsetting	blz. 22
6.4 Tijdsduur	blz. 22
6.5 Verloop van interviews	blz. 22
7. Representatie	blz. 23
7.1 Verzadigingspunt	blz. 23
7.2 Validiteit	blz. 23
7.3 Betrouwbaarheid	blz. 23
Analyse	
8. Organisatie	blz. 26
8.1 Beleid	blz. 26
8.1.1 Anonieme organisaties	blz. 26
8.1.2 Bartiméus	blz. 26
8.1.3 Intermetzo	blz. 26
8.1.4 De Lichtenvoorde	blz. 26
8.1.5 Lijn5	blz. 27
8.1.6 Parlan	blz. 27

8.2 Andere locaties	blz. 27
8.3 Seksualiteit	blz. 28
8.3.1 Algemeen	blz. 28
8.3.2 Seksuele voorlichting	blz. 28
8.3.3 Materiaal organisatiebreed	blz. 29
8.3.4 Materiaal op de groep	blz. 29
9. Visie van de groepswerker	blz. 30
9.1 Het homovriendelijke klimaat	blz. 30
9.2 Seksualiteit	blz. 30
9.2.1 Bespreken van seksualiteit	blz. 30
9.2.2 Opvoedkundige taak	blz. 30
9.2.3 Diversiteit of identiteit	blz. 31
9.3 Seksuele diversiteit	blz. 31
9.3.1 Diversiteit accepteren	blz. 31
9.3.2 Seksuele diversiteit niet bijzonder maken	blz. 31
9.3.3 De juiste balans zoeken	blz. 31
9.3.4 Eigen visie/ervaringen overbrengen	blz. 32
9.3.5 Reactie op jongeren	blz. 32
10. LHB's op de groep	blz. 33
10.1 Reactie van jongeren op LHB-jongeren	blz. 33
10.1.1 Twee tegenpolen	blz. 33
10.2 Reactie van groepswerkers en collega's op LHB-jongeren	blz. 33
10.2.1 Moeite met bespreken	blz. 34
10.2.2 Onderscheid maken in regels	blz. 34
10.2.3 Gedrag	blz. 35
10.3 Reacties van jongeren op LHB-begeleiders	blz. 36
10.4 Reacties van groepswerkers en collega's op LHB-begeleiders	blz. 36
11. Visie en gedrag van jongeren	blz. 38
11.1 Reactie op LHB in de media	blz. 38
11.1.1 GTST	blz. 38
11.1.2 Social media	blz. 38
11.1.3 Negatieve invloed	blz. 38
11.2 Visie van jongeren	blz. 38
11.2.1 Twee uitersten	blz. 39
11.2.2 Homo en lesbisch	blz. 39
11.2.3 Openheid en acceptatie	blz. 39
11.3 Referentiekader van jongeren	blz. 39
11.3.1 Ouders en opvoeding	blz. 40
11.3.2 Als het thuis niet besproken wordt	blz. 40
11.3.3 Religie	blz. 40
12. Interactie met en tussen jongeren	blz. 42
12.1 Interactie tussen groepswerkers en jongeren	blz. 42
12.1.1 Seksuele diversiteit	blz. 42
12.1.2 Betrekken op eigen verhaal	blz. 42
12.2 Groepsdynamica	blz. 43
12.2.1 Acceptatie door diversiteit	blz. 43
12.2.2 Reacties op elkaar	blz. 43

12.2.3 Groepscultuur	blz. 43
12.2.4 Veiligheid op de groep	blz. 44
13. Team	blz. 46
13.1 Visies	blz. 46
13.1.1 Aanleiding	blz. 46
13.1.2 Niet bijzonder	blz. 46
13.1.3 Veilige plek creëren heeft prioriteit	blz. 46
13.1.4 Teambreed beslissingen nemen	blz. 47
13.2 Gedrag en houding van collega's	blz. 47
13.2.1 Dezelfde lijn	blz. 47
13.2.2 In gesprek gaan met de doelgroep	blz. 47
13.3 Prioriteiten stellen	blz. 48
13.4 Verschillende functies	blz. 48
13.4.1 Leidinggevende	blz. 48
13.4.2 Gedragsdeskundige	blz. 48
13.4.3 Andere functies	blz. 49
14. Behoeftte aan verbetering	blz. 50
14.1 Algemeen	blz. 50
14.2 Bespreekbaar durven maken	blz. 50
14.3 Trainingen	blz. 50
14.4 Team-dag	blz. 50
14.5 Gezin en ouders	blz. 51
14.6 Jongeren in identiteitscrisis	blz. 51

Beantwoording van vragen

15. Beantwoording van deelvragen	blz. 53
15.1 Deelvraag 1	blz. 53
15.1.1 Bevorderend en belemmerend: groeps werkers	blz. 55
15.2 Deelvraag 2	blz. 55
15.2.1 Bevorderend en belemmerend: jongeren	blz. 56
15.3 Deelvraag 3	blz. 56
15.3.1 Bevorderend en belemmerend: collega's	blz. 57
15.4 Deelvraag 4	blz. 57
15.4.1 Bevorderend en belemmerend: management	blz. 57
16. Antwoord op de hoofdvraag	blz. 59
16.1 Overzicht	blz. 59
16.2 Samenvatting	blz. 59

Aanbevelingen

17. Aanbevelingen	blz. 61
17.1 Training over seksuele diversiteit	blz. 61
17.1.1 (On)veilig op de groep	blz. 61
17.1.2 Cultuur en seksuele diversiteit	blz. 61
17.1.3 Seksuele diversiteit benaderen vanuit de acceptatie	blz. 61
17.2 Beeldmateriaal voor jongeren	blz. 61
17.3 Samenwerken aan een systematische aanpak	blz. 62
17.4 Vervolgonderzoek	blz. 62

18. Product	blz. 63
18.1 Productsuggesties	blz. 63
18.2 Spellen	blz. 63
18.2.1 Bestaande spellen	blz. 63
18.3 Productkeuze	blz. 64
18.4 Het spel	blz. 64
18.4.1 In het kort	blz. 64
18.4.2 Innovatief spel	blz. 64
18.4.3 Diversiteit	blz. 64
18.4.4 De thema's	blz. 64
18.5 Samen Anders	blz. 65
18.6 De kaartjes	blz. 65

Bronnen en bijlagen

Bronnenlijst	blz. 67
Bijlagen	blz. 69
1. Beeldmateriaal voor jongeren	blz. 69

Samenvatting

Het gaat niet over seks is een verkennend en kwalitatief onderzoek naar de bevindingen van groepswerkers in de jeugdhulpverlening, omtrent het creëren van een homovriendelijk klimaat. Het onderzoek is uitgevoerd door drie studenten van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening en in opdracht van Movisie. Dit is het eerste onderzoek dat zich richt op seksuele diversiteit in de jeugdhulpverlening. De doelstelling van het onderzoek is het in kaart brengen van factoren die groepswerkers in de jeugdhulpverlening onderkennen als bevorderend en belemmerend om zich binnen de instelling actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat.

Om een beeld van de huidige situatie te vormen, zijn er in maart en april 2013 zestien groepswerkers geïnterviewd. Deze groepswerkers hebben wij geworven door middel van een oproep op internet en contactlegging met organisaties. De geïnterviewde groepswerkers verschillen in sekse, geaardheid, leeftijd, woonplaats en organisatie. In de interviews zijn de verschillende visies van groepswerkers besproken over het creëren van een homovriendelijk klimaat. De nadruk in de interviews is gelegd op de belemmerende en/of bevorderende factoren om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken in de jeugdhulpverlening.

De hoofdvraag die in dit onderzoek is beantwoord, is: wat ondervinden groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening als belemmerende en/of bevorderende factoren om zich binnen de instelling actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat? Om een overzichtelijk beeld te krijgen van deze factoren, zijn deze in kaart gebracht door middel van vier niveaus: groepswerker, cliënt, team en management.

Uit de resultaten bleek dat groepswerkers veelal meededen met het onderzoek omdat ze affiniteit met het onderwerp seksualiteit hadden. Groepswerkers vinden acceptatie van seksuele diversiteit belangrijk en vinden dat er hierin geen onderscheid gemaakt moet worden. Het geen onderscheid maken wordt door veel groepswerkers ook gezien als 'het onderwerp niet méér bijzonder maken dan dat het is'. Bij het niet bijzonder maken van het thema, lijken enkele groepswerkers ook gender non-conform gedrag af te keuren.

Als jongeren op de groep of collega's van de groepswerkers negatief tegenover seksuele diversiteit staan, werkt dat groepswerkers niet tegen om het onderwerp te bespreken en te behandelen op de groep. Groepswerkers geven wel aan het lastig te vinden om het onderwerp te bespreken als jongeren worstelen met hun geaardheid of wanneer het niet veilig voelt voor jongeren om op de groep uit de kast te komen. Het werkt voor groepswerkers bevorderend als er binnen het team een open klimaat is, waar verschillende meningen welkom zijn en waar collega's op één lijn zitten. Groepswerkers geven ook aan dat het prettig werkt als er vanuit de organisatie beleid is omtrent seksuele diversiteit. Toch vinden enkele groepswerkers dat er te weinig aandacht aan besteed wordt door andere prioriteiten die voorrang krijgen.

Er kan worden geconcludeerd dat er meer bevorderende dan belemmerende factoren zijn, die groepswerkers ervaren om zich actief in te kunnen zetten voor een homovriendelijk klimaat. De belemmerende factoren zaten voornamelijk op groepswerkers- en cliëntniveau. De bevorderende factoren waren redelijk 'gelijk', maar op management niveau waren de minste bevorderende factoren. Deze factoren hebben wel elk een eigen 'gradatie': de ene factor weegt zwaarder dan de andere. Er is niet onderzocht welke factor het meest bevorderend of belemmerend is.

Dit is een verkennend onderzoek en wij bevelen vervolgonderzoek aan. Een andere aanbeveling is een training voor teams over het behandelen van de thema's rondom seksuele diversiteit waar groepswerkers moeite mee, of behoefte aan, hebben.

Aan de hand van de onderzoeksresultaten hebben de onderzoekers het diversiteitsspel *Samen Anders* ontwikkeld. Dit spel kan bijdragen aan het creëren van een homovriendelijk klimaat in de jeugdhulpverlening.

Inleiding

Ondanks dat homoseksualiteit in 1990 verwijderd is van de lijst van internationaal erkende ziekten (WHO, 2010), zijn er organisaties die nog steeds geloven dat homoseksualiteit een ziekte is. Een voorbeeld hiervan is de christelijke hulpverleningsorganisatie Different in Nederland. Zij bieden psychiatrische behandelingen aan voor mensen die lesbisch, homoseksueel of biseksueel zijn. Deze behandelingen zijn erop gericht om deze mensen af te laten zien van hun geaardheid, en te focussen op het aangaan van een heteroseksuele relatie (COC, 2013). Ook wordt er nog steeds gesproken van 'roze hulpverlening', wanneer het hulpverlening aan lesbische, homo- en biseksuele (LHB) mensen betreft. Op deze manier worden LHB-ers nog als aparte doelgroep gezien, in plaats van dat er in de 'gewone' hulpverlening een homovriendelijk klimaat wordt gecreëerd, zodat deze afscheiding niet nodig is.

COC Nijmegen heeft vijf criteria opgesteld voor een homovriendelijk klimaat (Roze Zorg, 2014):

- Respect en openheid
- Waarborging van privacy
- Aandacht en training in omgaan met seksuele diversiteit
- Gelijke behandeling van partners
- Zorgvuldigheid in de omgang met seksuele diversiteit.

Op scholen in Nederland wordt al gewerkt aan een homovriendelijk klimaat. Sinds december 2012 is het verplicht om aandacht te besteden aan seksualiteit en seksuele diversiteit (Rijksoverheid, 2012). Daarnaast heeft de onderwijsalliantie voor seksuele diversiteit een beleid ontworpen voor scholen, met homovriendelijke sleutels waaraan zij moeten voldoen (EduDivers, 2014).

Waar er op scholen in Nederland al gewerkt wordt aan een homovriendelijk beleid, is hier niets over bekend in de jeugdhulpverlening. Dit zou kunnen betekenen dat er geen homovriendelijk klimaat binnen de jeugdhulpverlening bestaat. Het is nog onbekend in welke mate er in de jeugdhulpverlening aandacht wordt besteed aan seksuele diversiteit. Uit literatuur komt naar voren dat het moeilijk kan zijn om seksuele diversiteit te bespreken: tussen jongeren wordt dit onderling weinig besproken waardoor het voor hen een redelijk onbekend begrip is (Keuzenkamp, 2010). Ook kan het de hulpverleners aan kennis en vaardigheden ontbreken om het thema te behandelen (Carbo, 2011). Er is nog geen onderzoek gedaan naar wat de hulpverlener hierbij helpt of tegenwerkt. Dit is de aanleiding om een onderzoek te doen naar wat groepswerkers in de jeugdhulpverlening ondervinden als belemmerend en/of bevorderend om zich actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat.

De keuze om het onderzoek op de groepswerkers te richten, komt voort uit het idee dat de groepswerker de persoon is die seksuele diversiteit wel of niet bespreekbaar maakt. De groepswerkers geven de directe begeleiding aan de jongeren en zijn verantwoordelijk voor de onderwerpen waar ze zich op richten binnen de hulpverlening. Hierbij is gekozen voor groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening aan jongeren tot 18 jaar. Jongeren tot 18 jaar zijn meer dan volwassenen bezig met een vormingsproces en het ontdekken van hun seksualiteit. In de residentiële hulpverlening werken groepswerkers 'dicht op de cliënt' en hebben zij een grotere opvoedtaak dan groepswerkers van dagbehandeling.

In hoofdstuk 1-7 wordt de opzet en uitvoering van het onderzoek beschreven. Hierin staat de doel- en vraagstelling, belangrijke begrippen, de onderzoeksmethoden en wordt er beschreven hoe de werving en interviews verlopen zijn. Hoofdstuk 8-14 bevat de analyse van de interviews, onderverdeeld in hoofdstukken en thema's. Na de analyse volgt in hoofdstuk 15 de beantwoording van de deelvragen met een korte samenvatting en bevorderende en belemmerende factoren per niveau. In hoofdstuk 16 zal de hoofdvraag beantwoord worden, met daarin een overzichtelijke tabel met belemmerende- en bevorderende factoren. Aanbevelingen aan de hand van de resultaten zijn te vinden in hoofdstuk 17. Als laatste zal in hoofdstuk 18 het product en de onderbouwing voor het product beschreven worden.

Na de bronnenlijst volgt bijlage 1: een overzicht van beeldmateriaal voor jongeren, met het thema seksuele diversiteit.

Opzet en uitvoering

1. Doel- en vraagstelling
2. Begrippen
3. Onderzoeksmethoden
4. Werving
5. Overzicht geïnterviewde groepswerkers
6. De interviews
7. Representatie

Analyse

Beantwoording vragen

Aanbevelingen

Bronnen en bijlagen

Hoofdstuk 1: Doel en vraagstelling

1.1 Doelstelling

Het doel van ons onderzoek is het in kaart brengen van factoren die groepswerkers in de jeugdhulpverlening ondervinden als bevorderend en/of belemmerend om zich binnen de instelling actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat.

1.2 Hoofdvraag

Om het doel te bereiken stellen wij de volgende hoofdvraag op:

Wat ondervinden groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening als belemmerende en/of bevorderende factoren om zich binnen de instelling actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat?

1.3 Deelvragen

Om deze factoren zo goed mogelijk te kunnen onderzoeken, kiezen wij ervoor om ze op te splitsen in vier verschillende niveaus: de groepswerker, de jongeren, collega's en het management. Per niveau kunnen er verschillende factoren naar voren komen die belemmerend of bevorderend werken voor de groepswerkers. Door in niveaus te werken, creëren wij duidelijkheid en overzicht. De niveaus zijn verpakt in vier verschillende deelvragen. De antwoorden daarop zorgen voor beantwoording van onze hoofdvraag. De vier deelvragen zijn:

Deelvraag 1

Wat is de visie van groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening op het creëren van een homovriendelijk klimaat?

Deelvraag 2

Hoe ondervinden groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening de invloed van cliënten op het actief inzetten voor een homovriendelijk klimaat?

Deelvraag 3

Hoe ondervinden groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening de invloed van collega's op het actief inzetten voor een homovriendelijke klimaat?

Deelvraag 4

Hoe ondervinden groepswerkers in de residentiële jeugdhulpverlening de invloed van het management op het actief inzetten voor een homovriendelijk klimaat?

Hoofdstuk 2: Begrippen

In onze hoofd- en deelvragen en in het onderzoeksrapport gebruiken wij herhaaldelijk een aantal begrippen. Wij beschrijven hier kort wat wij onder deze begrippen verstaan.

Groepswerkers

In dit onderzoek wordt met het begrip ‘groepswerkers’ het volgende bedoeld:

“Het werken met groepen mensen met eenzelfde problematiek als methodiek om de problemen bespreekbaar te maken en te verwerken, toegepast binnen bijvoorbeeld maatschappelijk of sociaal-cultureel werk.” (Begripsdefinitie, 2014).

In het geval van dit onderzoek zijn ‘groepen mensen’: jongeren die verblijven in een residentiële instelling.

Residentiële jeugdhulpverlening

Met residentiële jeugdhulpverlening wordt in dit onderzoek het volgende bedoeld:

Een plaatsvervangend huis, waar dag en nacht opvang wordt geboden. De mate en duur van de verzorging, hulpverlening en het verblijf, verschillen per type instelling (Youchooz, 2014).

Dus de residentiële jeugdhulpverlening richt zich op jeugd in 24-uurs instellingen. Met ‘jeugd’ verstaan wij jongeren tot 18 jaar.

Ondervinden

Volgens Van Dale zijn er drie betekenissen die je kunt geven aan het woord ondervinden. Dit zijn:

1. Leren kennen
2. Gewaarworden
3. Ervaren (Van Dale, 2014).

Met ondervinden wordt in dit onderzoek verstaan: hoe/wat een persoon (iets) ervaart. In het onderzoek wordt naar de ondervindingen van de groepswerkers in verschillende instellingen gekeken. Hoe en wat zij ondervinden, kan voor elke groepswerker anders zijn. Het gaat om wat zij ervaren.

Factoren

Van Dale verstaat het volgende onder het begrip factoren:

1. (rekenkunde) Elk van de getallen die, vermenigvuldigd met elkaar, een bep. product (3) opleveren
2. Omstandigheid die invloed op iets uitoefent (Van Dale, 2014).

In dit onderzoek wordt het begrip ‘factoren’ uitgelegd als ‘omstandigheden die invloed op iets uitoefenen’. En dat ‘iets’ verwijst dan naar een homovriendelijk klimaat.

Belemmerende factoren

Volgens Van Dale betekent belemmeren het volgende:

1. Bemoeilijken, hinderen (Van Dale, 2014).

In dit onderzoek wordt het begrip ‘belemmeren’ uitgelegd als bemoeilijken. Dat betekent dat groepswerkers hun ondervindingen delen over factoren die het bemoeilijken om zich actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat.

Bevorderende factoren

Bevorderen heeft volgens Van Dale de volgende twee betekenissen:

1. Vooruithelpen: de welvaart bevorderen.
2. In rang laten stijgen: (onderwijs) bevorderd worden overgaan naar een hogere klas of groep. (Van Dale, 2014).

In dit onderzoek wordt het begrip ‘bevorderen’ uitgelegd als vooruithelpen. Oftewel factoren die vooruit helpend kunnen zijn bij het actief inzetten voor een homovriendelijk klimaat.

Actief inzetten

In het onderzoek bedoelen wij met het begrip “actief inzetten” het volgende:

Acties waarbij de groepswerker met een positieve houding en genoeg kennis en vaardigheden, een zaak steunt en accepteert.

In het geval van dit onderzoek is 'een zaak' het homovriendelijke klimaat waar de groepswerker mee te maken heeft. Actief inzetten voor een homovriendelijke klimaat kan bijvoorbeeld op de volgende manieren gedaan worden:

- Voorlichting geven aan cliënten
- Het thema bespreken met het management, collega's en cliënten
- Het thema inbrengen in de vergadering
- Visie ontwikkelen op het thema
- Beleid ontwikkelen gericht op het thema
- Signaleren van risicofactoren

Homovriendelijk klimaat

In dit onderzoek wordt onder 'homovriendelijk klimaat' een klimaat verstaan waar lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuele personen zich veilig en geaccepteerd voelen en waar wordt voldaan aan de opgestelde acht sleutels die wij hieronder beschrijven.

Onderwijsalliantie EduDivers heeft tien regenboogsleutels opgesteld, die de sleutels zijn tot een homovriendelijk schoolklimaat (EduDivers, 2014). Alhoewel deze sleutels vooral gericht zijn op scholen, zien wij hierin ook raakvlakken met de jeugdhulpverlening. Als wij de sleutels vertalen naar de jeugdhulpverlening, komen wij op de onderstaande acht sleutels. Hierbij hebben wij niet alleen de sleutels vertaald, maar ook enkele sleutels samengevoegd. Deze sleutels vonden wij dan bij een andere sleutel passen.

Tabel 1: Sleutels voor een homovriendelijk klimaat

Regenboogsleutels EduDivers	Sleutels voor de jeugdhulpverlening
Sleutel 1: Weet uw school hoe veilig leerlingen en personeel zich voelen?	Sleutel 1: Veiligheid van cliënten en personeel
Sleutel 2: Heeft uw school een visie op plagen, pesten en discriminatie?	Sleutel 2: Visie op pesten en discriminatie
Sleutel 3: Heeft uw school een gedeelde visie op burgerschap en diversiteit?	Sleutel 3: Visie op burgerschap en diversiteit
Sleutel 4: Heeft u duidelijke afspraken gemaakt over respectvol gedrag?	Sleutel 4: Afspraken over respectvol gedrag
Sleutel 5: Treedt uw school consequent op bij negatief gedrag?	Sleutel 5: Consequent optreden van begeleiding bij negatief gedrag
Sleutel 6: Onderneemt uw school actie zodat iedereen zichzelf kan zijn op school?	Sleutel 6: Actie ondernemen zodat iedereen zichzelf kan zijn
Sleutel 7: Geeft de school lessen over basisvaardigheden voor burgerschap?	Sleutel 7: Aandacht voor seksuele diversiteit
Sleutel 8: Geeft de school specifieke lessen over seksuele diversiteit?	Sleutel 8: Cliënten worden betrokken bij het organisatiebeleid
Sleutel 9: Krijgen alle leerlingen goede begeleiding?	
Sleutel 10: Betreft u leerlingen bij de kwaliteit van de school?	

Seksuele diversiteit

Het thema van ons onderzoek is seksuele diversiteit. Onder seksuele diversiteit verstaan wij: lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuele personen. De term zal veelal gebruikt worden als wij willen benadrukken dat het om het thema gaat en niet specifiek over personen.

LHB

De term LHB wordt gebruikt als algemene term voor personen die lesbisch, homoseksueel of biseksueel zijn. Deze term wordt gebruikt als het gaat om termen als LHB-jongeren of LHB-groepswerkers. Als het om een specifiek voorbeeld van een persoon gaat dan beschrijven we de geaardheid van deze persoon. In het onderzoek wordt geen aandacht besteed aan transgenders (de T van LHBT) omdat dit gaat over genderidentiteit en niet over seksuele diversiteit, waar wij ons op willen richten.

Gender non-conform gedrag

In het onderzoek zal een aantal keer gesproken worden over gender non-conform gedrag. Een betekenis van deze term, die ook wel gender non-conformiteit wordt genoemd, is dat de gedragingen, gevoelens en expressie van een persoon niet overeenkomt met wat we traditioneel verwachten bij de toegeschreven geboorteseke (Anonymus, 2014). Deze jongens of meisjes hebben gedragingen of voorkeuren die roldoorbrekend zijn en niet passen binnen de norm die gesteld is binnen de groep. Deze gedragingen of voorkeuren zijn bijvoorbeeld meisjes die jongensklleding dragen en jongens die make-up dragen.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden

3.1 Dataverzamelingmethoden

3.1.1 Type onderzoek

Dit onderzoek is een praktijkgericht en kwalitatief onderzoek. Bij een praktijkgericht onderzoek houdt de onderzoeker zich bezig met het oplossen van problemen uit de praktijk. Een vorm van kwalitatief onderzoek is een beschrijvend onderzoek, waarbij de onderzoeker verbanden legt (Verhoeven, 2010). In dit onderzoek analyseren wij de verzamelde data door naar verbanden en verschillen te zoeken. De analyse kunnen wij gebruiken om aanbevelingen voor onder andere Movisie te schrijven. Een kwalitatief onderzoek is gericht op het verkrijgen van informatie over wat er leeft onder een bepaalde doelgroep en waarom (Verhoeven, 2010). Dit kwalitatieve onderzoek is gericht op groepswerkers uit de jeugdhulpverlening. De centrale vraagstelling van het onderzoek gaat over ondervindingen van de groepswerkers. Hierbij kijken wij ook naar hun eigen argumenten en motieven. Met kwalitatieve dataverzamelingmethoden kan dit goed en betrouwbaar beantwoord worden. In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van bureauonderzoek (boeken, internet, en dergelijke) en veldonderzoek (onderzoek in het veld door mensen te interviewen).

3.1.2 Onderzoeksinstrument

Om de ondervindingen van de groepswerkers zo helder mogelijk te krijgen, is het houden van interviews het meest belangrijke onderzoeksinstrument. "Een interview is een vraaggesprek waarin de beleving van de geïnterviewde(n) vooropstaat. Het heeft tot doel informatie te verzamelen over een bepaald onderwerp" (Verhoeven, 2010). Een interview past daarom goed bij het doel van het onderzoek, waarbij de ondervindingen van de groepswerkers het uitgangspunt zijn. De interviews gebruiken wij voor het verzamelen van data. Voor het analyseren van data gebruiken wij onder andere literatuur. Hier vertellen wij meer over in hoofdstuk 3.2 Analyse methode.

3.1.3 Type interview

De interviews zijn half-gestructureerd en worden afgenomen aan de hand van een topiclijst. Wij kiezen hiervoor omdat het een verkennend onderzoek is dat om persoonlijke bevindingen gaat. Om dit te onderzoeken moet er vrijheid zijn voor de inbreng van de geïnterviewde zelf. Door middel van veel (door)vragen naar aanleiding van de verhalen van de geïnterviewde, krijgt de onderzoeker nieuwe en interessante inzichten. De onderzoeker stelt zich bij dit type interview flexibel op en speelt in op de situatie (Verhoeven, 2010). De topics die wij gebruiken, zijn:

- Homovriendelijk klimaat;
- Visie op seksuele diversiteit, op vier niveaus;
- Belemmerende en bevorderende factoren op vier niveaus;
- Behoeftes aan verbetering en product.

Wij kiezen voor individuele interviews, zodat de groepswerker zich niet hoeft te bekommeren om de visie van andere geïnterviewden. Het interview gaat dan om de ondervindingen van alleen die geïnterviewde zelf.

3.2 Analyse methode

3.2.1 Methode

Alle interviews typen wij verbatim uit, omdat dit het meest praktisch is bij het analyseren van alle verzamelde data. Wij analyseren de verzamelde data aan de hand van een analyse methode uit de voorbereidende schoolcolleges voor het onderzoek. Alle informatie labelen wij door middel van thema's die vaak voorkomen in de interviews. Door alle informatie onder te delen in thema's, die wij vervolgens weer onderverdelen in hoofdstukken, komen wij tot een gestructureerde analyse. Omdat het om een praktijkgericht en kwalitatief onderzoek gaat, waarbij wij ons richten op de ondervindingen van de groepswerkers, presenteren wij de uitkomsten op een beschrijvende manier. Uit elk hoofdstuk halen wij de opvallende punten naar voren en

koppelen wij deze, waar mogelijk, aan literatuur. Deze stukken zijn aan het eind van elk hoofdstuk te vinden. Na het behandelen van alle thema's, delen wij de relevante informatie onder in de vier opgestelde niveaus: groepswerker, jongeren, collega's en management. Zo kunnen wij antwoord geven op de deelvragen, waarna we een helder antwoord op de hoofdvraag kunnen geven.

3.2.2 Aantallen aanduiding

In dit onderzoeksrapport gebruiken wij herhaaldelijk aanduidingen als 'veel', 'meerdere', 'enkele', gevolgd door 'groepswerkers'. Wij hebben ervoor gekozen om in de verslaglegging deze aanduidingen te gebruiken en niet de aantallen groepswerkers in getallen. Zo kan de lezer zich op de inhoud blijven richten in plaats van dat hij afgeleid wordt door cijfers. Om wel aan te geven om wat voor aantallen groepswerkers het in deze gevallen gaat, wordt dit hier beschreven:

Eén / een enkele groepswerker	1 groepswerker
Enkele groepswerkers	2-5 groepswerkers
Meerdere groepswerkers	6-10 groepswerkers
Veel groepswerkers	11-15 groepswerkers
De groepswerkers	16 groepswerkers

3.2.3 Proces

We schrijven het hele verslag in samenwerking. Eerst verdelen wij stukken die we individueel uitwerken. Vervolgens kijken we elkaars stukken met een kritische blik na. Zo kan ieder zijn eigen stuk weer verbeteren. In april leveren we een conceptrapport in bij Movisie en ons begeleidend docent. Na het verkrijgen van feedback werken we aan elkaars stukken, zodat we niet ieder op slechts bepaalde delen gefocust blijven. Zo blijft de blik op elk stuk ook objectief. Tijdens het schrijven en verbeteren van stukken, overleggen wij veel. Door deze werkwijze kunnen wij geheel samen de inhoud vormgeven.

Hoofdstuk 4: Werving

De werving van groepswerkers deden wij door middel van oproepen en het benaderen van grote organisaties. Ook wierven wij enkele groepswerkers op werklocaties tijdens interviews.

4.1 Oproep

In februari 2014 schreven wij een oproep om te verspreiden via verschillende media: website Movisie, intranet Movisie, nieuwsbrief Movisie, Facebook, Twitter, intranet lijn5, intern kennisnetwerk seksualiteit Intermetzo. De oproep staat in kader 1.

Zeventien groepswerkers hebben op de oproep gereageerd. Met deze groepswerkers namen wij contact op via de mail om meer informatie te geven en een afspraak te maken voor het interview. Dertien van de groepswerkers hebben hier vervolgens op gereageerd, waarvan elf groepswerkers zijn geïnterviewd.

Kader 1: De oproep

Hoe maken we seksuele diversiteit bespreekbaar?

NIEUWSBERICHT, 13 FEBRUARI 2014

Het onderwerp 'seksualiteit' wordt steeds meer besproken in de jeugdhulpverlening, maar het lijkt erop dat het onderdeel 'seksuele diversiteit' hierbij nog ontbreekt. Vandaar dat in opdracht van Movisie onderzoek gedaan wordt naar het bespreekbaar maken van homo- en biseksualiteit in de jeugdhulpverlening. Hiervoor zoeken wij groepswerkers die hun eigen ervaringen en visie omtrent dit thema willen delen.

In de jeugdhulpverlening kan het zowel bij de jongeren als bij de hulpverleners moeilijk zijn om seksuele diversiteit te bespreken. Zo wordt homo- en biseksualiteit weinig besproken tussen jongeren onderling, waardoor het voor hen een redelijk onbekend begrip is (Keuzenkamp, 2010). Ook kan het de hulpverleners aan kennis en vaardigheden ontbreken om het thema te behandelen (Carbo, 2011).

Groepswerkers in de jeugdhulpverlening, help ons!

Er is nog weinig onderzoek gedaan naar wat de hulpverlener hierbij helpt of tegenwerkt. Vandaar dat wij in gesprek willen gaan met groepswerkers om vragen te beantwoorden als:

- Wat is de visie van groepswerkers op seksuele diversiteit?
- Welke ervaringen hebben de groepswerkers met homo- en biseksualiteit in hun werk?
- Wordt dit thema in de groep besproken en waarom wel of niet?
- Hoe kan een homovriendelijk klimaat op de groep het beste gecreëerd worden?

Het gesprek zal ongeveer een uur duren en wordt in maart afgenomen. Naar voorkeur van de geïnterviewde kan dit op het werk of een andere locatie en wel of niet anoniem. Als dank ontvangen de geïnterviewde groepswerkers o.a. een boekenpakket met interessante publicaties over hulpverlening en seksualiteit. Wanneer het onderzoek is afgerond worden, bij belangstelling, de uitkomsten met hen gedeeld.

Voor deelname of meer informatie kunt u mailen naar sph-onderzoek@live.nl

4.2 Grote organisaties

We hebben verschillende organisaties via de mail en telefonisch benaderd. Wij vertelden hen over ons onderzoek en we vroegen of er interesse van groepswerkers zou zijn om aan het onderzoek mee te werken. De organisaties die wij hiervoor hebben benaderd, zijn: Amperpoort, Reinaerde, De Lichtenvoorde, Abrona, Philadelphia en Bartiméus.

Twee werknemers van De Lichtenvoorde wilden meewerken aan het onderzoek. De Lichtenvoorde is al actief bezig met seksuele diversiteit als thema binnen de organisatie. In november 2012 ontvingen zij het

keurmerk Roze Loper vanwege de manier waarop de organisatie seksuele diversiteit onder de aandacht brengt bij cliënten en begeleiders. (De Lichtenvoorde, 2012)

De andere gecontacteerde organisaties gaven aan niet mee te willen doen in verband met tijdgebrek of vanwege het feit dat homoseksualiteit geen speerpunt van de organisatie is.

4.3 Geïnteresseerde collega's

Tijdens het afnemen van een paar interviews op werklocaties, wierven wij nog drie groepsworkers die ook geïnteresseerd waren om mee te doen.

Hoofdstuk 5: Overzicht geïnterviewde groepswerkers

5.1 Profielen

De respondenten zijn hieronder geordend op datum van gesprek. De gesprekken zijn in de periode van 6 maart tot 10 april afgenomen. Om privacy te bewaken, hebben wij alle namen gefingeerd.

Naam	Lucas
Sekse	Man
Organisatie	Lijn5
Problematiek	LVB-jongeren
Bijdrage	Lucas is bezig met zoeken naar de manier waarop seksuele diversiteit binnen de instelling vormgegeven kan worden. Lucas vindt het belangrijk dat LHB's een positief gezicht krijgen.

Naam	Nanske
Sekse	Vrouw
Organisatie	Lijn5
Problematiek	LVB-jongeren
Bijdrage	Nanske is zelf ook SPH-studente. Ze vindt seksuele diversiteit een belangrijk onderwerp en vindt het ook belangrijk om mee te werken aan onderzoeken.

Naam	Susanne
Sekse	Vrouw
Organisatie	De Lichtenvoorde
Problematiek	LVB-jongeren met bijkomende gedrags- of psychiatrische problematiek
Bijdrage	Susanne wil seksuele diversiteit graag uit de taboewereld halen en wil graag namens De Lichtenvoorde een bijdrage leveren.

Naam	Thomas
Sekse	Man
Organisatie	De Lichtenvoorde
Problematiek	LVB-jongeren
Bijdrage	Thomas wil geïnterviewd worden vanwege zijn rol als aandachtsfunctionaris seksualiteit en vertelt dat dergelijke interviews jezelf ook weer aan het denken zetten.

Naam	Alex
Sekse	Man
Organisatie	Anoniem
Problematiek	Jongeren met psychische stoornissen
Bijdrage	Alex wil graag vertellen over zijn ervaring met seksuele diversiteit op de groep.

Naam	David
Sekse	Man
Organisatie	Lijn5
Problematiek	LVB-jongeren met bijkomende gedrags- of psychiatrische problematiek
Bijdrage	David vindt het goed als om bijdragen te leveren aan onderzoeken. Dit kan hem ook helpen om kritisch te blijven en te kijken naar wat voor de doelgroep van belang is. Seksuele diversiteit vindt David belangrijk voor de doelgroep.

Naam	Milou
Sekse	Vrouw
Organisatie	Anoniem
Problematiek	Jongeren met ernstige gedragsproblematieken
Bijdrage	Milou vindt seksualiteit een interessant en lastig thema. Zelf heeft ze twee onderzoeken gedaan naar seksualiteit binnen de jeugdzorg.

Naam	Lisanne
Sekse	Vrouw
Organisatie	Lijn5
Problematiek	LVB-jongeren met gedragsproblematiek
Bijdrage	Lisanne heeft affiniteit met seksualiteit en wil studenten de kans geven om aan informatie te komen.

Naam	Mark
Sekse	Man
Organisatie	Bartiméus
Problematiek	Jongeren met een visuele- en bijkomende problematiek
Bijdrage	Mark wordt geïnterviewd vanwege zijn rol als aandachtfunctionaris relatie, intimiteit en seksualiteit.

Naam	Hetty
Sekse	Vrouw
Organisatie	Intermetzo
Problematiek	Jongeren die training nodig hebben om zelfstandig te gaan wonen
Bijdrage	Hetty vervangt haar collega in het interview, omdat hij het interview was vergeten.

Naam	Annelies
Sekse	Vrouw
Organisatie	Intermetzo
Problematiek	Jongeren die training nodig hebben om zelfstandig te gaan wonen
Bijdrage	Annelies vindt het een interessant onderwerp en wil ons als studenteren daarin ondersteunen.

Naam	Nicole
Sekse	Vrouw
Organisatie	Intermetzo
Problematiek	Jongeren die training nodig hebben om zelfstandig te gaan wonen
Bijdrage	Nicole geeft aan dat seksualiteit haar thema is. Ze vindt het leuk om er met jongeren over te praten en seksuele voorlichting te geven.

Naam	Martin
Sekse	Man
Organisatie	Lijn5
Problematiek	LVB-jongeren
Bijdrage	Martin geeft trainingen over agressie en conflictantering, waar ook discriminatie, pesten en seksueel overschrijdend gedrag valt. Hij heeft ervaring met seksuele diversiteit. Ook was hij erg benieuwd waar de vraag achter dit onderzoek vandaan kwam.

Naam	Bernadette
Sekse	Vrouw
Organisatie	Parlan
Problematiek	Gedrags- of meervoudige beperking
Bijdrage	Bernadette vertelt dat seksualiteit een thema is dat op de groep veel speelt en waar het team weleens tegenaan loopt.

Naam	Astrid
Sekse	Vrouw
Organisatie	Parlan
Problematiek	Gedrags- of meervoudige beperking
Bijdrage	Astrid vindt seksualiteit een belangrijk onderwerp en verbaasd zich geregeld over de weinige kennis die jongeren over seksualiteit hebben.

Naam	Kim
Sekse	Vrouw
Organisatie	Bartiméus
Problematiek	Jongeren met een visuele- en bijkomende problematiek
Bijdrage	Kim vindt het fijn om helderheid te krijgen over de visie van mensen op seksuele diversiteit.

5.2 Geografisch



Hoofdstuk 6: De interviews

6.1 Interviewlocaties

Groepswerkers kregen de keus om op werklocatie of locatie van Movisie geïnterviewd te worden. Eén groepswerker koos er voor om bij haar thuis geïnterviewd te worden. De andere groepswerkers werden op hun eigen werklocatie geïnterviewd.

6.2 Anonimiteit

Twee van de geïnterviewde groepswerkers wilden het interview anoniem afgeven. Andere groepswerkers gaven aan dat wij hun naam mochten vermelden. Uiteindelijk hebben we ervoor gekozen om alle namen in het onderzoeksrapport te figneren, om zo privacy te bewaken. De organisaties hebben wij wel genoemd (met uitzondering van de twee anonieme groepswerkers), omdat deze invloed kunnen hebben op het actief in zetten voor een homovriendelijk klimaat (bijvoorbeeld door het organisatiebeleid). De werklocaties zijn gebruikt om geografisch inzichtelijk te maken waar de groepswerkers vandaan komen.

6.3 Interviewsetting

Het onderzoek wordt uitgevoerd door drie onderzoekers, waarvan steeds twee onderzoekers aanwezig waren bij een interview. Wij maakten deze keuze omdat drie interviewers veel kan zijn voor de persoon die geïnterviewd wordt. Bij elk interview stelde één onderzoeker voornamelijk de vragen en maakte de ander notities. Van elk interview is een audio-opname gemaakt. Deze opnames zijn gebruikt om de interviews verbatim uit te typen, wat nodig was voor het analyseren van de onderzoeksgegevens.

6.4 Tijdsduur

In de oproep voor groepswerkers vertelden wij dat de interviews ongeveer een uur zouden duren. In de praktijk bleek dat we minder dan een uur nodig hadden om in een interview voldoende informatie te verkrijgen. De interviews duurden maximaal 50 minuten.

6.5 Verloop van interviews

We zijn tevreden over de interviews die wij gehouden hebben. We merkten dat het bij de ene groepswerker lastiger was om vragen te stellen dan bij de ander. Dit kwam door het verschil tussen korte, lange, heldere en onduidelijke antwoorden. We hoorden veel overeenkomstige verhalen, maar ook verschillende opinies. Een aantal dingen vielen ons extra op. Deze namen wij mee in het schrijven van de analyse.

Hoofdstuk 7: Representatie

In totaal hebben wij 16 groepsworkers geïnterviewd, wat voor een kwalitatief onderzoek een hoog aantal is. De doelgroep van ons onderzoek - groepsworkers in de residentiële jeugdhulpverlening - is een brede doelgroep. De groepsworkers die wij interviewden verschillen in sekse, leeftijd, woonplaats en organisatie: we hebben zes mannen en tien vrouwen geïnterviewd, met verschillende seksuele geaardheden, met een leeftijd tussen 20 en 60 jaar oud, van zeven verschillende organisaties binnen vijf provincies. De meeste groepsworkers deden mee aan het onderzoek omdat zij op een bepaalde manier affiniteit hebben met seksualiteit of seksuele diversiteit. Bijvoorbeeld omdat ze aandachtsfunctionaris seksualiteit zijn of omdat ze zelf homoseksueel zijn. Het onderzoek is representatief doordat wij veel diverse groepsworkers hebben geïnterviewd, en omdat wij het verzadigingspunt hebben bereikt. Hierbij moet wel worden vermeld dat wij alleen groepsworkers van Nederlandse afkomst hebben kunnen werven.

7.1 Verzadigingspunt

In de literatuur staat dat het verzadigingspunt is bereikt zodra er geen nieuwe relevante informatie meer aangetroffen wordt, vaak is het verzadigingspunt bereikt na maximaal 10 interviews (Smaling, 2009). Doordat wij een grote doelgroep hebben gekozen met veel diversiteit, zijn er hoogstwaarschijnlijk meer verschillende antwoorden gegeven dan wanneer er alleen groepsworkers geïnterviewd zouden zijn van dezelfde locatie of organisatie. Naar ons idee lag het verzadigingspunt op 12 interviews.

7.2 Validiteit

De validiteit van een onderzoek is de mate waarin het onderzoek meet wat het zou moeten meten (Verhoeven, 2010). Dit onderzoek richt zich vooral op de ondervindingen van de groepsworker. Daarbij is het belangrijk om de juiste vragen te stellen, die zicht geven op de ondervindingen van de groepsworker op de verschillende niveaus. Van onze begeleiders vanuit Movisie kregen wij tips over het opstellen van de juiste topics, waarmee wij de validiteit van het onderzoek konden vergroten. Uit de interviews is een vrij nauwkeurig beeld gekomen van wat de groepsworkers ondervinden. Validiteit was voor ons ook terug te vinden in de manier waarop we de verzamelde data konden analyseren. De informatie vonden wij goed te verdelen onder de thema's. Dit bevestigde voor ons dat we een goede onderzoeksopzet hadden geschreven, wat leidde tot de verzameling van de juiste informatie. Hiermee konden wij een goed en compleet antwoord geven op de deelvragen en hoofdvraag. Als bedreiging voor de interne validiteit kan genoemd worden dat groepsworkers soms sociaal wenselijke antwoorden leken te geven. Hierover wordt meer geschreven in de analyse (hoofdstuk 8 t/m 14).

7.3 Betrouwbaarheid

Dit onderzoek is een kleinschalig onderzoek. We onderzoeken de ondervindingen van de groepsworkers die wij interviewen. Als het onderzoek nog een keer uitgevoerd wordt, kunnen de resultaten anders zijn doordat er andere groepsworkers geïnterviewd worden. Dit verkleint de betrouwbaarheid. Daarentegen zijn er voor een kwalitatief onderzoek veel interviews afgenomen en dit stabiliseert de resultaten. Wij hebben een verzadigingspunt bereikt en er is een grote lijn te zien waardoor een aantal conclusies getrokken kunnen worden.

De meeste groepsworkers bij wie wij een interview hebben afgenomen, hebben op een bepaalde manier affiniteit met seksualiteit en seksuele diversiteit. Bijvoorbeeld doordat ze aandachtsfunctionaris seksualiteit zijn of doordat ze zelf homoseksueel zijn. Wij denken dat deze groepsworkers daardoor eerder op de oproep reageren. Wij verwachten dat dit de betrouwbaarheid kleiner maakt omdat het niet de algemene visie is van groepsworkers, maar voornamelijk van de groepsworkers die affiniteit hebben met het onderwerp.

Uiteindelijk is het op inhoudelijk niveau een bruikbaar onderzoek voor de opdrachtgever. Het schetst de huidige situatie in de jeugdhulpverlening en laat zien waar behoefte aan verbetering ligt, iets waar de opdrachtgever op in kan spelen. Movisie gaf aan het een mooi begin te vinden voor een kwantitatief vervolgonderzoek. Door de kleinschaligheid van het onderzoek kunnen de resultaten echter beperkt gegeneraliseerd worden: het zal niet gelden voor alle groepswerkers in de jeugdhulpverlening. Het zou daarom goed zijn om nader onderzoek te doen, wanneer er wel een compleet beeld gewenst is.

Analyse

8. Organisatie
9. Visie van de groepswerker
10. LHB's op de groep
11. Visie en gedrag van jongeren
12. Interactie met en tussen jongeren
13. Team
14. Behoeftte aan verbetering

Hoofdstuk 8: Organisatie

8.1 Beleid

8.1.1 Anonieme organisaties

Er zijn twee groepsworkers geïnterviewd die anoniem meedoen. Bij beide organisaties is er geen beleid omtrent seksuele diversiteit.

Milou moet anoniem meedoen van haar leidinggevende. De organisatie is wat terughoudend wanneer het gaat om seksualiteit. De leidinggevende vindt het een riskant onderwerp en denkt dat de organisatie in een ander daglicht komt te staan, wanneer het onderzoek verspreid wordt. Het onderwerp seksualiteit maakt geen onderdeel uit van het beleid van de organisatie. Milou vertelt dat er een paar jaar geleden een reorganisatie plaatsvond waarna er voornamelijk wat oudere personeelsleden overbleven. Dit maakt het volgens haar lastiger om aandacht voor het thema seksualiteit te krijgen. "Seksualiteit werd vroeger niet besproken in zorgorganisaties, laat staan dat er een beleid voor was." Milou zou graag willen dat het gezien wordt als een normaal thema, omdat het nu heel erg afhangt van de hulpverlener of het thema wel of niet besproken wordt. In de instelling is er geen beleid of protocol over seksualiteit en/of seksuele diversiteit. Ze willen daar overigens wel een stap in maken en Milou zou hier bij helpen. Op dit moment gebeuren er echter zoveel dingen in de jeugdzorg, dat het onderwerp geen prioriteit heeft.

8.1.2 Bartiméus

Het uitgangspunt van Bartiméus is dat de cliënt centraal staat en dat er vanuit de cliënt begeleid wordt. Seksualiteit staat bij Bartiméus op de agenda en er bestaat een beleid en protocol voor. Elk team heeft een eigen aandachtsfunctionaris seksualiteit. Binnen het thema seksualiteit wordt er ook aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Mark vertelt dat er in het beleid van Bartiméus staat dat iedereen geaccepteerd moet worden zoals hij is, ongeacht seksuele geaardheid. Volgens Mark is het aan de begeleider om dit te integreren op de werkvloer en hier vervolgens naar te handelen. Kim van Bartiméus geeft aan dat er waarschijnlijk wel een beleid is op pesten, maar dat ze hier zelf de inhoud niet van weet. De aanpak, inhoud en maatregelen die worden getroffen verschillen per cliënt.

8.1.3 Intermetzo

Nicole vertelt dat zij de persoon is in het team die het thema die 'seksualiteit' behandelt. Ze overlegt veel met de gedragswetenschapper over het onderwerp, omdat ze bepaalde richtlijnen binnen haar functie heeft. Bij Intermetzo is het verplicht om thema's zoals seksualiteit en seksuele diversiteit te bespreken met de cliënt. Seksuele voorlichting moet gegeven worden en dat is niet personeelsafhankelijk, of zou dat niet moeten zijn. De richtlijnen komen mede vanuit de Commissie Samson. Binnen Intermetzo is er ook een protocol.

Deze is meer gericht op het signaleren van risico's met betrekking tot seksualiteit. Er is geen specifiek beleid omtrent seksuele diversiteit, maar er is wel een beleidstuk omtrent omgangsregeling waarin staat dat iedereen zichzelf mag zijn. Seksuele diversiteit is daar een onderdeel van.

8.1.4 De Lichtenvoorde

Het motto van De Lichtenvoorde is 'Eigen leven, eigen plek'. Dit betekent dat je jezelf mag zijn en dat je geaccepteerd wordt, onafhankelijk van hoe en wie je bent. Dat is de draagkracht van de organisatie en dat moeten en willen de hulpverleners bijdragen. Seksualiteit en seksuele diversiteit zijn belangrijke thema's in de organisatie. Susanne geeft aan dat De Lichtenvoorde rondom deze thema's bijeenkomsten en thema-avonden organiseert. Daarnaast is De Lichtenvoorde volledig gecertificeerd voor De Roze Loper. De Roze Loper gaat over toelantie ten aanzien van seksuele diversiteit bij cliënten en medewerkers.

Susanne zegt dat de groepsworkers zelf vorm kunnen geven aan het thema, maar vanuit de organisatie worden er wel eisen gesteld. De belangrijkste eisen zijn dat de thema's bespreekbaar worden gemaakt, dat het uit de taboesfeer gehaald wordt en dat je er open voor staat. Er mag geen onderscheid gemaakt worden bij seksualiteit, het is een onderdeel van een normale ontwikkeling. Thomas vertelt dat de organisatie een tijd geleden de keuze heeft gemaakt om seksualiteit jaarlijks te bespreken. In elke jeugdgroep wordt dit op een passende manier toegepast. Verschillende groepen kunnen namelijk verschillende benaderingen vragen. De

begeleiders hebben hier zelf een actieve rol in.

8.1.5 Lijn5

Lucas vertelt dat Lijn5 seksualiteit steeds meer op de kaart wil krijgen als onderwerp. 'Seksualiteit en intimiteit' zit standaard in de schijf van acht. Deze schijf gaat over acht leefgebieden zoals vrije tijdsbesteding, gezondheid en het aangaan van vriendschappen en sociaal contact. Seksualiteit en intimiteit is het achtste leefgebied.

Er worden trainingen over seksualiteit georganiseerd voor behandelcoördinatoren en aandachtfunctionarissen. In elke groep is er een aandachtfunctionaris die het onderwerp seksualiteit bijhoudt. Alhoewel het een agendapunt is vanuit de organisatie, geeft Lucas aan dat het nog lastig is om goede voorlichting te geven en er een open onderwerp van te maken. David zegt dat seksualiteit bij Lijn5 in het organisatiebeleid behandeld wordt, maar dat het ligt aan de individuele behandeltrajecten of er meer of minder nadruk op wordt gelegd. Martin geeft aan dat er vanuit de organisatie een gedragscode is voor medewerkers. Hier staat in: "Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de organisatie bestempeld als vormen van ongewenst gedrag; de organisatie staat afwijzend tegenover zulk gedrag." In het beleid staat vastgelegd wat er gedaan moet worden op het moment dat iemand hier toch hinder van ondervindt.

8.1.6 Parlan

Bernadette geeft aan dat er bij Parlan organisatiebreed steeds meer aandacht wordt besteed aan het onderwerp seksualiteit. Vanuit de organisatie worden hier trainingen over gegeven aan het team. Per groep zijn er één of twee aandachtfunctionarissen seksualiteit. Bij problemen rondom seksueel misbruik of andere problematiek omtrent seksualiteit, zijn er aangewezen personen in de organisatie waarbij een melding kan worden gedaan. Astrid vertelt dat seksuele diversiteit een onderdeel is van het thema seksualiteit. Dit komt beiden aan bod in voorlichting aan jongeren in de groep.

8.2 Andere locaties

De groeps werkers hebben vooral gesproken over de ervaringen op de groep zelf. Enkele groeps werkers vertelden ook over situaties op andere locaties van de organisatie. Zo geven groeps werkers aan dat het verschilt per locatie in hoeverre seksuele diversiteit besproken wordt. Veel groeps werkers vinden dat ze op de groep meer bezig zijn met het thema seksualiteit dan gemiddeld op de groepen binnen de organisatie. Redenen die hiervoor gegeven worden, liggen voornamelijk op het feit dat het gaat om pubers en er vanuit hen behoefte is naar het thema.

Mark vertelt dat op sommige locaties van Bartiméus bepaalde onderwerpen best gevoelig liggen. "Ermelo is toch wat meer de Bible Belt en dan zie je dat sommige medewerkers daar wat meer moeite mee hebben. Dat wil overigens niet zeggen dat heel veel medewerkers het aan de kant schuiven of er niks mee willen, ze hebben er moeite mee." Maar ondanks de moeilijkheden die sommige medewerkers kunnen ervaren, is er bij Bartiméus een beleid en moeten de medewerkers zich hier aan houden. "Als begeleider kan je niet jouw normen en waarden opleggen aan de cliënt. De eigen normen en waarden van de medewerkers zijn van ondergeschikt belang, dat staat in het beleid", vertelt Mark.

Lucas vertelt dat seksuele diversiteit is besproken in de vakgroep met alle behandelcoördinatoren. Er werd een inventarisatieronde gedaan met de vraag: wie heeft er ervaring met homoseksuele, biseksuele of transgender jongeren? Er waren veel medewerkers die aangaven heel weinig tot geen ervaring te hebben met jongeren op de groep die uiting gaven aan verschillende vormen van seksuele diversiteit.

Susanne vertelt dat De Lichtenvoorde zelf al veel informatie heeft over seksuele diversiteit en daarom verspreiden de organisatie deze informatie en geven ze voorlichting aan andere organisaties die daar behoefte aan hebben. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door het geven van een symposium.

8.3 Seksualiteit

Enkele geïnterviewde groepsworkers zijn zelf aandachtsfunctionaris seksualiteit. Daarnaast zijn er veel groepsworkers die seksualiteit een belangrijk thema vinden. Zij zeggen allemaal dat ze seksuele diversiteit als onderdeel van seksualiteit zien en behandelen. Het verschilt per organisatie en groepsworker in hoe verre en hoe dit wordt meegenomen.

Doordat veel van de geïnterviewde het thema seksuele diversiteit vanuit de seksualiteit bekijken, wordt hier ook informatie over gegeven: Wat wordt er gedaan met het thema seksualiteit? Welke voorlichting wordt er gegeven? Welk materiaal – naast het materiaal dat aangeboden is vanuit de organisatie – gebruiken de groepsworkers om het onderwerp te bespreken?

8.3.1 Algemeen

Seksualiteit is bij bijna alle organisaties en groepsworkers een thema dat besproken of behandeld wordt. De focus ligt vaak op seksuele ontwikkeling en seksueel misbruik. Bij meerdere groepsworkers zijn er eisen vanuit de organisatie, maar de invulling daarvan is afhankelijk van de groep. Zo zijn er groepen waar er veel aandacht aan het onderwerp wordt besteed omdat cliënten er behoefte aan hebben. “Als ze hier staan te koken, vliegen de geslachtsdelen hier bij wijze van spreken over tafel.” (Nicole). Het onderwerp seksualiteit is altijd aanwezig, jongeren vinden het onderwerp interessant. Thomas zegt: “Jongens praten wat mij betreft meer en open over seksualiteit dan meisjes.” Terwijl Susanne – een begeleider die op een meidengroep werkt – zegt dat het thema daar juist veel en open wordt besproken. De meisjes vragen zelf veel persoonlijke dingen en de gesprekken komen dan ook vaak vanuit hen. Susanne denkt dat het er mee te maken heeft dat het team zelf ook open praat over seksualiteit. De jongeren praten hierdoor mogelijk makkelijker over het onderwerp. Bij andere groepsworkers is het iets wat standaard aan bod komt, bijvoorbeeld in de bespreking van het begeleidingsplan. Zo vertelt Mark dat het onderwerp ‘Relaties, Intimiteit en Seksualiteit’ (RIS) sinds een jaar een vast onderdeel is van de ondersteuningsplanbespreking. Doordat seksualiteit één van de vele onderwerpen is, denken meerdere groepsworkers dat er minder aandacht aan wordt besteedt. Andere zaken krijgen dan een hogere prioriteit. Voorbeelden die hierbij worden genoemd, zijn: stroef contact met ouders, verslaglegging en alles in orde maken voor inspectie.

8.3.2 Seksuele voorlichting

Naast het feit dat seksualiteit bij veel organisaties wordt besproken in het team, bij behandelplannen, bij mentorgesprekken en vaak aan tafel tijdens het eten, wordt in elke organisatie op een bepaalde manier seksuele voorlichting gegeven. Hierbij komt seksuele diversiteit ook aan bod.

Bij veel organisaties wordt seksuele voorlichting gegeven door een thema-avond ‘seksualiteit’ te organiseren. Vaak is het een combinatie van basis voorlichting, bijvoorbeeld over de seksuele ontwikkeling, en een onderdeel met spelletjes, stellingen of een filmfragment. Het thema seksualiteit is voor veel jongeren, zeker in het begin, een nogal spannend en beladen onderwerp. Mede om die reden werken meerdere groepsworkers bij de thema-avonden met materialen zoals spelletjes. Zo wordt het op een ontspannen en grappige manier gebracht. Annelies vertelt dat er, door het op deze manier wat leuker en interactiever te maken, meer loskomt bij de jongeren. De informatie die gegeven wordt, hangt gedeeltelijk af aan de behoeftes en problematiek van de jongeren. ‘Wat speelt er?’ en ‘Waar willen de jongeren informatie over?’ zijn vragen van waaruit de invulling van de avond wordt bepaald. Na seksuele voorlichting komen jongeren vaak zelf met vragen of krijgen ze behoefte aan meer informatie.

Bij een aantal andere organisaties is er geen vaste thema-avond ‘seksualiteit’ of ‘seksuele voorlichting’, maar wordt dit gehouden op het moment dat een situatie zich voordoet. Zo heeft Milou – bij een situatie waar een jongen masturbeerde waar anderen bij waren – het besproken in het team en het voorstel gedaan voor seksuele voorlichting.

Lucas zou willen dat er voor zijn groep dergelijke thema-avonden georganiseerd worden, omdat het voor jongeren een belangrijk thema is. “Jongeren zijn er allemaal mee bezig. Wij geven hen de indruk dat het blijkbaar allemaal niet zo belangrijk is, waardoor het misschien ook weer moeilijker is voor hen om er zelf over te beginnen.”

8.3.3 Materiaal organisatiebreed

Bij veel organisaties is het thema seksualiteit een algemeen thema. Meestal wordt seksuele diversiteit gezien als onderdeel van seksualiteit. Het materiaal omtrent seksualiteit is erg breed en verschilt per organisatie. Het materiaal bestaat onder andere uit boekjes, films en spellen. Bij sommige organisaties wordt het aan de groeps werkers zelf overgelaten om seksuele diversiteit te bespreken en/of gebruik te maken van de aanwezige materialen.

Vanuit bepaalde organisaties zijn er eisen zoals het bespreekbaar maken van seksualiteit (en meestal ook seksuele diversiteit). Sommige organisaties geven aan ook trainingen rondom seksualiteit te hebben. Deze organisaties hebben speciale aandachtsfunctionarissen seksualiteit. De aandachtsfunctionaris seksualiteit is vaak degene die de trainingen volgt en het onderwerp bijhoudt. Deze brengt het vervolgens over in het team.

Zo heeft Parlan vanuit de organisatie *Girlstalk* aangeboden aan de groepen, gebruikt Lijn5 spellen zoals *Boys R Us*, *Girls Choice* en het *Vlaggensysteem*, en heeft De Lichtenvoorde haar eigen voorlichtingsboekje *De Roze Waaier*. *De Roze Waaier* is een handleiding om seksuele diversiteit te bespreken met begeleiders en cliënten.

8.3.4 Materiaal op de groep

Naast het materiaal dat beschikbaar wordt gesteld vanuit de organisatie zijn er ook veel groepen die zelf materiaal rondom seksualiteit en seksuele diversiteit hebben.

Veel groepen geven aan zelf veel te doen aan seksualiteit en seksuele voorlichting. De reden die hiervoor wordt gegeven, is dat het als een belangrijk thema wordt gezien door de doelgroep.

Op sommige groepen is er vanuit de jongeren zelf ook interesse en behoefte om het onderwerp te bespreken. Bernadette denkt dat de jongeren eerder zelf zoeken naar informatie over seksualiteit en seksuele voorlichting. Dit doen ze voornamelijk via internet, waar zij eerder gebruik van maken dan van voorlichtingsboekjes. Susanne zegt dat de jongeren er liever over praten, omdat ze dan ook van elkaar leren. "In een boek over seksuele voorlichting missen ze de humor, interactie en de discussies die je kunt voeren als je met elkaar in gesprek gaat."

Enkele groeps werkers gaan vanuit persoonlijke interesse op zoek naar materiaal. Zij volgen cursussen, lezen voorlichtingsmateriaal zoeken op het internet. Milou vertelt: "Ik heb een training gedaan bij de Rutger Stichting en ik heb het *Vlaggensysteem* vanuit Movisie gevolgd. Ik bouw mijn ervaringen en literatuur die ik hier heb op. Dat stel ik dan samen met mijn kennis van de jeugdzorg, wat ik dan combineer met deze jongeren." Het meeste materialen die gebruikt worden in de begeleiding zijn spellen. Spellens die vaak worden genoemd zijn en worden gebruikt bij meerdere groepen van verschillende organisaties zijn: *Boys R Us*, *Girls Talk* en *Girls Choice*.

Kader 2: Opvallendheden organisatie

In bijna elke organisatie wordt aandacht besteed aan het thema seksuele diversiteit. Vaak is seksuele diversiteit een onderdeel van seksualiteit en wordt het niet als apart thema behandeld. Het wordt dan bijvoorbeeld meegenomen in seksuele voorlichting of spellen over seks.

Opvallend is dat veel groeps werkers het thema behandelen en benaderen vanuit de seksualiteit. De groeps werkers die meedoen zijn veelal geïnteresseerd in het thema seksualiteit en een aantal zijn aandachtsfunctionaris seksualiteit. Meerdere malen wanneer wij bij een groeps werker op locatie aankwamen, werd er gezegd "Het interview gaat over seks hè?". Pas wanneer wij zelf vroegen of seksuele diversiteit misschien ook onder een ander thema hoort, noemden enkele groeps werkers dat het ook gaat om diversiteit: minderheids groepen, anders zijn, verliefd worden op verschillende seksen.

Wij denken dat het woord 'seksuele diversiteit' verward wordt met seksualiteit door het woord seks en dat veel groeps werkers daardoor vanuit het oogpunt 'seksualiteit' hebben meegedaan. Wij hebben daardoor heel veel interessante informatie over seksualiteit verkregen, maar veel van deze informatie is niet van belang voor het beantwoorden van de hoofdvraag.

Hoofdstuk 9: Visie van de groepswerker

9.1 Het homovriendelijke klimaat

De geïnterviewde groepswerkers is gevraagd wat zij verstaan onder een 'homovriendelijk klimaat'. Alle hulpverleners zeiden dat dit een klimaat is waarin iedereen zichzelf kan zijn en geaccepteerd wordt om wie hij/zij is. Hier werden nog verschillende dingen aan toegevoegd: In een homovriendelijk klimaat...

- ...is normalisering van homoseksualiteit gerealiseerd (Mark);
- ...gelden voor iedereen dezelfde regels (Alex);
- ...is homoseksualiteit bespreekbaar (Lucas);
- ...wordt je op geen enkele manier afgerekend, niet onderhuids en niet bovenhuids (Martin);
- ...is homoseksualiteit een net zo vanzelfsprekend onderdeel als andere onderwerpen (Thomas);
- ...wordt de acceptatie van elkaars verschillen bewust bewaakt door de hulpverlener (David);
- ...doet het er niet toe van wat voor afkomst je komt of wat je geaardheid is (David);
- ...bestaat respect voor elkaars diversiteit niet alleen in woorden, maar ook in daden. Je gaat dus met iedereen om zoals je dat normaal ook doet (Kim);
- ...kan iedereen open en eerlijk zijn over zijn geaardheid, zonder dat daar vervelend over wordt gedaan (Nanske);
- ...is homoseksualiteit niet bijzonder, maar normaal. Er wordt dus ook niet andere aandacht aan besteed dan aan heteroseksualiteit (Milou).

respect eerlijk jezelf zijn
 praten open gelijke regels lesbisch
 hetero bi normaal
 mening Homovriendelijk hetzelfde
 bespreekbaar veilig klimaat aandacht
 normaliseren verschillen gelijkheid
 diversiteit homo acceptatie

9.2 Seksualiteit

9.2.1 Bespreken van seksualiteit

In veel teams wordt het thema seksuele diversiteit meegenomen in het thema seksualiteit. De groepswerkers geven aan geen moeite te hebben met dit thema. Wel geven meerdere groepswerkers aan collega's te hebben die wel moeite hebben met het onderwerp. Alex geeft als reden dat het een intiem onderwerp is waar niet iedereen even makkelijk over praat. Martin denkt dat het ook met leeftijd te maken heeft: jongere groepswerkers zouden meer moeite met het thema hebben dan oudere groepswerkers. Een paar groepswerkers geven aan dat wanneer een collega moeite heeft met het thema, hen dat juist extra motiveert om het er wél over te hebben.

9.2.2 Opvoedkundige taak

Enkele groepswerkers vinden het een opvoedkundige taak om seksuele ontwikkeling te behandelen door over dit thema te praten met jongeren. Veel ouders van jongeren lijken dit thuis niet te doen. Ondanks dat het bij de veel locaties op de agenda staat, komt het thema toch niet altijd aan bod. Redenen die hiervoor

worden gegeven zijn andere prioriteiten of het niet goed weten hoe het thema te bespreken. Lucas zegt hierover: “Wij pretenderen het in ieder geval beter te kunnen dan de ouders van deze kinderen, bij wie ze niet meer kunnen wonen, maar in feite is het een stukje verwaarlozing wat wij in stand houden. Dat vind ik wel kwalijk.”

“Wij pretenderen het in ieder geval beter te kunnen dan de ouders van deze kinderen, bij wie ze niet meer kunnen wonen, maar in feite is het een stukje verwaarlozing wat wij in stand houden. Dat vind ik wel kwalijk.” - Lucas

9.2.3 Diversiteit of identiteit

Naast seksualiteit wordt door enkele groeps werkers benoemd dat seksuele diversiteit ook onder identiteit of diversiteit kan vallen. Bij diversiteit worden dan thema's als religie en etniciteit genoemd. Wanneer het over diversiteit gaat, worden door meerdere groeps werkers ook de termen 'discriminatie' en 'pesten' genoemd. Lucas vertelt: “We scharen het inderdaad maar zo makkelijk onder het kopje seksualiteit, maar het gaat eigenlijk veel meer over identiteit. Maar misschien zouden we dan ook gewoon het woord homo-seksueel moeten veranderen, omdat er natuurlijk altijd een seksuele lading aan het woord zit. Uiteindelijk gaat het om veel meer dan seks hebben met iemand van hetzelfde geslacht, het gaat namelijk over verliefd worden. Acceptatie of gewoon omgaan met de maatschappij zou je het ook kunnen noemen.”

David vindt dat je duidelijk met deze jongeren moet praten over acceptatie, onafhankelijk van welke geaardheid of eigenschap. Je moet samen op het punt komen dat je mensen niet veroordeelt, ieder goed vindt zoals hij is en begrijpt dat iedereen hulp bij andere dingen nodig heeft. Op deze manier kunnen jongeren makkelijk naar de begeleiding toekomen als ze hulp nodig hebben en kan de groepsleiding andersom ook naar de jongeren toegaan wanneer ze iets signaleren dat hen problemen op kan leveren.

“Uiteindelijk gaat het om veel meer dan seks hebben met iemand van hetzelfde geslacht, het gaat namelijk over verliefd worden.” – Lucas

9.3 Seksuele diversiteit

9.3.1 Diversiteit accepteren

Er moet in de begeleiding en benadering geen onderscheid worden gemaakt tussen hetero-jongeren en LHB-jongeren, daar zijn alle groeps werkers het over eens. Als hulpverlener weet je dat je met veel verschillende mensen te maken hebt. Het wordt als onderdeel van je professionele houding gezien om open te staan voor diversiteit en dit te accepteren. “Als je dit niet kan, moet je dit werk niet doen”, zegt Hetty. Mark vertelt dat volgens het beleid de normen en waarden van de groeps werker ondergeschikt zijn aan die van de organisatie.

9.3.2 Seksuele diversiteit niet bijzonder maken

Het niet maken van onderscheid wordt door veel groeps werkers ook gezien als het 'niet bijzonder maken' van seksuele diversiteit. Het thema hoeft niet meer aandacht te krijgen dan heteroseksualiteit, omdat het niet meer bijzonder is dan dat. “Ik zet me er niet bewust voor in binnen mijn werkplek of daarbuiten. Binnen mijn werkveld heb ik geen idee of er iemand is die op hetzelfde geslacht valt en dat zou me ook niet uitmaken”, zegt Kim hierover.

9.3.3 De juiste balans zoeken

Enkele groeps werkers laten twijfels horen over de balans waarin het thema genoeg of te weinig bespreekbaar wordt gemaakt. Ze vinden het belangrijk dat seksuele diversiteit genormaliseerd wordt, maar twijfelen of dit gebeurt als je er zelf een apart/speciaal thema van maakt dat vaak besproken moet worden. Aan de andere kant vinden deze groeps werkers dat het wel standaard besproken moet worden. Door het onderwerp te laten leven, leren jongeren dat het normaal is en leren ze mogelijk om minder/niet (meer) in stereotypen te denken. Lucas zegt hierover: “Ik denk dat het belangrijk is voor jongeren om het thema te per-

sonaliseren. Net als dat mensen die moeite hebben met Marokkanen op grond van allerlei vooroordelen, dat gaat nooit op voor die aardige buurman, dat is altijd een uitzondering. Dus ik denk dat het zo belangrijk is dat jongeren ook voorbeelden hebben, anders dan de Geers en Goors die we op televisie zien, waardoor het een gezicht krijgt, het persoonlijk wordt, het minder bedreigend wordt en het ook normaliseert.”

9.3.4 Eigen visie/ervaringen overbrengen

Meerdere groepswerkers geven aan dat het jongeren kan helpen als ze weten hoe jij als groepswerker naar het thema kijkt. Jongeren zullen dan misschien makkelijker naar de groepswerker toegaan om het te bespreken (Hetty). Alex denkt dat zijn homoseksuele geaardheid bij LHB-jongeren helpend kan zijn, omdat het veiliger kan voelen om naar iemand uit de kast te komen waarvan je zeker weet dat hij dit sowieso accepteert.

9.3.5 Reactie op jongeren

Op enkele locaties komen er jongeren in de groep voor die fel tegen seksuele diversiteit zijn. Groepswerkers zijn het erover eens dat je best anders tegen seksuele diversiteit aan mag kijken, maar dat je moet letten op de manier waarop je hier uiting aan geeft. “Je mening mag er zijn, maar je mag anderen niet kwetsen”, zegt Mark. Nanske geeft aan het lastig te vinden om jongeren op homofobe uitspraken aan te spreken en tegelijkertijd hun cultuur te respecteren, bijvoorbeeld wanneer dit vanuit een Marokkaanse afkomst gebeurt. Ze begrijpt dat als jongeren in hun opvoeding leren dat homoseksualiteit verkeerd is, zij daarin geloven en dit niet zomaar los kunnen laten.

Kader 3: Opvallendheden visie van de groepswerker

Tijdens de interviews valt ons op dat er door groepswerkers weinig inhoudelijk wordt verteld over de acceptatie van seksuele diversiteit. Enkele groepswerkers lijken soms om het onderwerp heen te praten. Er wordt dan heel kort een voorbeeld genoemd van acceptatie, maar vervolgens wordt er weer afgeweken naar onderwerpen zoals loverboys en grensoverschrijdend gedrag. De vraag is wat de reden hiervoor is. Weten zij meer over andere onderwerpen of vinden zij het lastig om seksuele diversiteit te bespreken? Deze reden verschilt mogelijk per groepswerker.

De groepswerkers geven aan zelf geen moeite te hebben met het thema seksuele diversiteit. Als hulpverlener heb je met diversiteit te maken en de groepswerkers zien het als een professionele taak om hier adequaat mee om te gaan. Hier hoort bij dat ieders diversiteit geaccepteerd wordt en er geen onderscheid wordt gemaakt in behandeling en regels voor jongeren. Opvallend is dat veel groepswerkers vinden dat onder het niet maken van onderscheid, ook het ‘niet bijzonder maken’ van seksuele diversiteit valt. Deze groepswerkers pleiten ervoor dat seksuele diversiteit geen andere aandacht krijgt dan heteroseksualiteit. De vraag is of het thema dan niet snel onderbelicht wordt, waardoor het geen kans krijgt om ‘normaal’ gevonden te worden: jongeren die toch al weinig kennis van het thema hebben, leren hier dan niet méér over. Zij kunnen het thema dan niet personaliseren waardoor het mogelijk ook niet normaliseert in de groep. Meerdere groepswerkers twijfelen over de balans waarin het thema niet te veel en niet te weinig aandacht krijgt. Om seksuele diversiteit te normaliseren, wat veel groepswerkers willen, moet het niet als ‘apart’ worden neergezet maar ook niet te weinig aandacht krijgen.

Ook opvallend is dat groepswerkers niet lijken te zoeken naar bestaande kennis op het gebied van seksuele diversiteit. Wanneer het om het behandelen van dit thema gaat, lijken groepswerkers op hun gevoel hiernaar te handelen. Ze lijken zelf te proberen het wiel uit te vinden, maar komen dan voor veel vragen te staan.

Hoofdstuk 10: LHB's op de groep

Elke groepswerker vertelt ervaring te hebben met één of meerdere LHB-jongeren op de groep óf jongeren waarvan ze vermoed wordt dat zij homo- lesbisch of biseksueel zijn.

10.1 Reactie van jongeren op LHB-jongeren

Er zijn veel overeenkomsten te zien in reacties van jongeren op een LHB-jongere in de groep. In het begin is het vaak wat onwennig, worden er soms vervelende opmerkingen gemaakt en is het niet helemaal geaccepteerd. Jongeren weten nog niet goed hoe de homoseksualiteit vorm gaat nemen in de groep en stellen vragen als: "Wat ga je dan doen? Ga je dan met je vriendje zoenen op de bank?" (Alex). Wanneer jongeren ervaren dat deze jongeren net zo 'normaal' zijn als de rest en zien dat groepswerkers hen ook accepteren, wordt het steeds normaler gevonden. Uiteindelijk wordt het door veel jongeren geaccepteerd. Alex vertelt: "Jongeren zeiden dan ook wel, wat goed dat je ervoor uit hebt durven komen. Bij de laatste groep waar ik werkte, gingen de jongeren ook gewoon met z'n allen op stap naar een homobar. Ze gingen mee omdat ze dat dan wel wilden zien en interessant vonden."

"De jongeren gingen ook gewoon met z'n allen op stap naar een homobar. Ze gingen mee omdat ze dat wel wilden zien en interessant vonden." – Alex.

Annelies vertelt dat ze met de jongeren op kamp ging. Martin, één van de jongens moest in de tent bij Peter, een homoseksuele jongen. Martin bleek de enige jongere in de groep te zijn, die niet doorhad dat Peter homo was. Vóór het kamperen grapte Martin: "Als hij maar geen homo is." De andere jongeren keken hem verbaasd aan, "Ik weet niet hoor, maar waar heb jij geleefd?" Martin reageerde verbaasd: "Ben jij homo?" Dit vond hij vervolgens helemaal niet erg. Hij lachte een beetje en zei dat het niet uitmaakte. Martin en Peter hebben toen gewoon bij elkaar in de tent geslapen. Annelies vertelt over Martin: "Hij is van kerkelijke afkomst, wat beschermd. Hij is daar niet zo in thuis, niet mee bezig. Dus hij had het gewoon niet mee gekregen en de rest van de groep wel. Terwijl die jongen het ook wel 'aan de grote klok' hing."

10.1.1 Twee tegenpolen

Jongeren waarbij de acceptatie van seksuele diversiteit lastiger lijkt te zijn, zijn jongeren van Marokkaanse afkomst. Hier wordt meer over verteld in hoofdstuk 11.3 Referentiekader van jongeren. Nanske vertelt dat ze op de groep een homoseksuele jongen en een Marokkaanse jongen had. Zij zag dat deze twee 'tegenpolen' zo'n groot effect op de groep hadden, dat de andere jongeren een kant gingen kiezen. "Het waren twee extremen: een echt behoorlijk extravagante homofiele jongen die dat niet onder stoelen of banken schoof, maar dat bijna overdreven naar buiten bracht en een streng religieus Marokkaanse jongen die helemaal tegen homoseksualiteit is. De rest van de jongeren gaan dan een beetje een kant kiezen en een mening erover vormen. De meisjes gingen meer naar de homojongen, maar de jongens voelden zich bij hem ongemakkelijk en kozen de andere kant."

10.1.2 Reactie van groepswerkers en collega's op LHB-jongeren

Enkele LHB-jongeren vertellen meteen dat ze homoseksueel zijn als ze nieuw op de groep komen. De meeste LHB-jongeren komen later uit de kast. In alle besproken gevallen vertelde de jongere het dan eerst aan een groepswerker. De groepswerker ging dan samen met de jongere bespreken wat hij hiermee wilde: wil je het vertellen aan de groep of niet, wil je naar een *Jong & Out* groep, et cetera. De groepswerkers geven de jongere de regie in wat hij of zij wil. Alex vertelde ook zijn eigen 'coming out'-verhaal aan de jongere, om te laten weten dat je mogelijk, net als hij, ook veel positieve reacties krijgt. De openheid van hem en een andere homoseksuele groepswerker, in combinatie met het overleg met de jongere over zijn wensen, maakt volgens Alex dat het ook makkelijker is om in de groep uit de kast te komen.

10.2.1 Moeite met bespreken

Of je het standaard over seksuele diversiteit moet hebben, daar zijn de meningen over verdeeld. Enkele groeps werkers vinden dat je het thema pas hoeft te bespreken wanneer er daadwerkelijk een LHB-jongere op de groep voorkomt of wanneer jongeren er zelf over beginnen (bijvoorbeeld als reactie op media). Meerdere groeps werkers geven aan het vooral lastig te vinden wanneer je denkt dat een jongere homoseksueel is, maar hij of zij daar (nog) niet voor uit komt. Ze denken dat het dan misschien nog niet veilig genoeg voelt voor de jongere om hiervoor uit te komen. Deze groeps werkers willen het graag bespreekbaar maken met zulke jongeren, maar weten niet hoe ze dit kunnen doen. Hetty zegt hierover: “Ik denk dat je dat heel secuur moet doen en dan denk ik persoonlijk dat ik niet voldoende kennis in huis heb, informatie, ideeën hoe hiermee om te gaan. Hoe begeleid je een jongere die in een identiteitscrisis zit van: Wat ben ik? Ben ik homo, lesbisch, biseksueel? Wat houdt dat in? Hoe breng ik dat naar buiten of hoe doe ik dat niet? Hoe ontdek ik dat?” Nanske zegt: “Als ik zelf lesbisch zou zijn, zou ik het wel heel prettig vinden om een steunende omgeving te hebben. Thuis lijkt het me dan al moeilijk om te bespreken, ondanks dat ik weet dat mijn ouders daar heel open over zouden denken. Op het moment dat ik zelf op een leefgroep zou zitten, zou die drempel om erover te praten nog hoger zijn. Ik zou me dan behoorlijk eenzaam voelen met mijn probleempje. Wat dan ook mijn probleempje blijft omdat ik er niet over wil praten. Ik vind het jammer dat daar niets voor is hier.”

Thomas geeft aan dat hij het thema seksuele diversiteit lastiger vindt om te bespreken, wanneer er een jongere op de groep zit die homoseksueel is. Omdat de maatstaf in gesprekken heteroseksueel is, vindt hij zo'n gesprek dan minder soepel lopen.

Meerdere groeps werkers geven aan dat zij het thema zelf niet lastig vinden om te bespreken, maar dat ze zien dat collega's dit wel vinden. Collega's lijken het thema dan te vermijden door het niet te bespreken of jongeren naar een andere collega te verwijzen. Als jongere ben je wel afhankelijk van het team van begeleiders waar je in terecht komt, vertelt Martin. “Je kan de pech hebben dat je op een groep komt waar je groepsleiders hebt die het moeilijk vinden om het erover te hebben of je komt op een groep waar groepsleiders dit helemaal niet moeilijk vinden. Je bent als jongere overgegeven aan wat je op dat moment aangeeft krijgt. Als je mazzel hebt, zit je in een goed team.” Martin ervaart zijn eigen team als een team waarin seksuele diversiteit goed bespreekbaar is.

Op enkele locaties wordt aangegeven dat seksuele diversiteit helemaal niet lastig is om te bespreken. Het onderwerp seksualiteit komt bij hen regelmatig aan bod door middel van een spel dat zij op internet hebben gevonden. Dit is een spel met waar en niet waar stellingen over seksualiteitsonderwerpen. Hierbij komen ook stellingen over seksuele diversiteit aan bod. Over heteroseksualiteit wordt dan niet anders gedaan dan over homoseksualiteit. Het is geen bijzonder of apart item meer en dat wordt er ook niet van gemaakt, vertellen Astrid en Bernadette.

10.2.2 Onderscheid maken in regels

Alex vertelt dat homoseksualiteit van jongeren verwarring kan brengen in het team. Collega's hebben de neiging om voor LHB-jongeren andere regels op te stellen dan voor hetero-jongeren. Zo zouden LHB-jongeren bijvoorbeeld na drie maanden hun vriendje of vriendinnetje bij hen mogen laten slapen, terwijl hetero-jongeren dit vanaf het begin van de relatie mogen. Ook ontstond het idee om voor logeren toestemming aan ouders van homoseksuele jongeren te vragen, terwijl dit bij heteroseksuele jongeren nooit werd gedaan. Dergelijke ideeën zijn nooit doorgevoerd. Alex is zelf homoseksueel en moet met een andere homoseksuele groepswerker, hun collega's er steeds weer aan herinneren dat de situatie in dit geval niet anders is dan bij heteroseksuele jongeren. Hij geeft aan het gevoel te hebben een soort ambassadeur van homoseksualiteit te zijn in het team, die iedereen er aan moet herinneren het 'normaal' te houden. “Ik denk dat als ik en die collega er niet waren geweest, dat het dan al snel anders in de regels was gegoten.”

Alex vertelt dat één van zijn collega's zelf een zoon heeft die homoseksueel is. Deze collega vindt dat haar zoon veel te makkelijk met mannen naar bed gaat. Zij had het idee dat daarom alle homoseksuelen meteen met een ander naar bed gaan wanneer zij die ontmoeten. “Dus dan was er een jongere die uitging met vrienden en dan bleef er één vriend slapen. Dan zei zij, ‘Ja maar dat is geen vriend, die gaan gewoon de hele nacht liggen seksen. Daar moeten we een stokje voor steken, want dadelijk doet hij dingen die hij niet wil’”.

Alex is van mening dat het niet werkt om hier extra regels voor op te stellen. “Je weet toch nooit wat er gebeurt en er zich afspeelt. En volgens mij door gewoon open daarover te communiceren, kan je daar wel achter komen en daar goede afspraken over maken.” Volgens Alex kan je dus beter met jongeren in gesprek gaan: wat doe jij met je vriendje en hoe geef je je grens aan? “Het hoeft ook helemaal niet te betekenen dat er automatisch seksueel contact is. Ik merk wel dat sommige collega’s een soort kaders nodig hebben van hoe daarmee om te gaan. Aan de ene kant geven ze aan dat het moet kunnen, maar dan wel in een bepaald stramien ofzo.” Alex vindt dat de regels voor LHB-jongeren niet anders moeten zijn dan voor hetero-jongeren. Voor hetero-jongeren geldt ook dat ze niet meteen seks hebben en ook zij moeten leren hun grenzen daarin aan te geven.

De reactie van collega’s op LHB-jongeren heeft ook een effect op de samenwerking, geeft Alex aan. “Ik merk zelf heel weinig in mijn leven dat mensen heel erg over mijn homoseksualiteit nadenken of denken dat ze anders moeten doen. Ik dacht nu wel, ik had altijd het idee dat ik in een heel tolerant land woonde, maar dat is toch niet zo heel erg het geval. We vinden allemaal wel dat het moet kunnen en het is allemaal prima, maar het moet dan ook weer niet in ons gezicht zijn ofzo. Dat idee heb ik bij sommige collega’s en dat vind ik wel lastig. Dan dacht ik ja, ik werk wel al jaren met jou samen, waar je nooit daar iets over hebt gezegd of gedaan en dan merk ik nu hoe je er echt over denkt. En niet dat ze het dan gelijk afkeuren, maar het maakt wel dat je samenwerking wat anders wordt.”

“Ik had altijd het idee dat ik in een heel tolerant land woonde, maar dat is toch niet zo heel erg het geval. We vinden allemaal wel dat het moet kunnen en het is allemaal prima, maar het moet dan ook weer niet in ons gezicht zijn.”

- Alex.

10.2.3 Gedrag

Op twee locaties komt het weleens voor dat gedrag van een homoseksuele jongen wordt afgekeurd. Het gedrag werd dan echter niet afgekeurd omdat de jongere homoseksueel is, maar omdat hij/zij volgens de groepswerker hiermee bepaalde reacties uitlokt.

Zo mocht op één locatie een homoseksuele jongen geen hakken dragen in huis. Deze jongen leek dit niet zo zeer vanuit zijn identiteit te doen, maar meer om aandacht te trekken. Hetty vertelt dat dit provocerend overkwam. In het team is deze situatie besproken. De meningen waren verdeeld over wat de begeleiders hierin moesten doen. De ene collega vond dat hij wel hakken mocht dragen, de andere collega vond dit niet kunnen. Uiteindelijk hebben ze samen het besluit genomen om een grens te trekken, vertelt Annelies. “Het heeft niet heel erg met homoseksualiteit te maken, meer met wat je uitlokt met je gedrag. Dat bespreek je met elke jongere. Deze jongen was vrij nieuw op de groep en was zichzelf echt aan het neerzetten. Dan wordt er naar hem gekeken persoonlijk. Hoe ga je daar mee om? Wat sta je wel en niet toe? Waar help je diegene mee? Want uiteindelijk is het doel wel om hem te helpen en hem in te laten zien dat dit niet kan omdat je met de maatschappij te maken hebt. Hier in huis heb je begeleiding, maar je hebt ook een maatschappij waarin je straks losgelaten wordt.” Nicole vergelijkt de situatie met een meisje dat met een minirokje of diep decolleté loopt of een 4-jarig kind dat met zijn knuffel uit bed naar school gaat. “Sommige dingen doe je alleen in je eigen kamer”, zegt ze hierbij.

Op de locatie van David wordt gedrag van jongeren besproken, met daaraan gekoppeld het doel dat de jongeren met dit gedrag hebben. David schetst als voorbeeld een beeld waarin een homoseksuele jongen met een tutu, een handtas en nepwimpers op, een ‘leuk lid’ van het voetbalteam wil worden. David zou dan met hem in gesprek gaan om hem het besef bij te brengen dat zijn gedrag hem niet naar zijn doel brengt, maar hem juist buiten de groep plaats. Een soortgelijk voorbeeld werd gegeven over een jongere die graag meer visite wil krijgen, maar nooit zijn kamer opruimt. David voegt hieraan toe: “Natuurlijk is dat een reactie van jouw identiteit, natuurlijk mag dat, maar in bepaalde situaties denk ik dat je er rekening mee moet houden dat dat niet geaccepteerd is”. David had eens een jongen op de groep die hij vond overdrijven in zijn homoseksualiteit. Hierover vertelt hij: “Hij deed meer van ‘kijk mij eens’, overdreven doen en het spelletje spelen naar de buitenkant toe zo van, ‘laat iedereen toch vooral van 300 meter afstand zien dat dit aan de orde is’. Hij was heel teatraal. Dan was je eerder daarop aan het sturen van ‘joh, doe maar een beetje gewoon, je

slaat nu een beetje door' en dat het niet normaal is dat je om de haverklap maar in allerlei gezang van song-festivalliederen uitbarst, bij wijze van." Collega's van David waren het met elkaar eens dat de jongen hierin overdreef. Samen besloten ze het gedrag daarom af te remmen.

10.3 Reacties van jongeren op LHB-begeleiders

Groepswerkers Alex en Lucas vertellen dat zij zelf homoseksueel zijn. Enkele andere groepswerkers vertellen ervaring te hebben met een homoseksuele collega in het team.

Martin vertelt dat een homoseksuele groepswerker die nieuw op de groep komt werken, het wel eens moeilijk kan hebben in het begin. De jongeren testen nieuwe groepswerkers graag uit en als ze denken dat een groepswerker homoseksueel zou kunnen zijn, is dat waar ze hem/haar op 'pakken'. Hetzelfde geldt voor groepswerkers met overgewicht, vertelt Martin. "Dat hangt toch wel af van hoe je je gedraagt. De jongeren zijn hier niet om het de groepsleiding naar hun zin te maken. Dus als ze iets aan de groepsleiding zien waarvan ze denken, nou... Dus als je bijvoorbeeld 150 kilo weegt en binnenkomt in een groep van jonge pubers, dan krijg je een aardige dienst de eerste twee, drie keer. Kom je dus overduidelijk homo daar binnen gewieheld, dan kun je het krijgen. Dus een hele overduidelijke lesbische pot, die kan het ook krijgen. Bij wijze van spreken." Hoe je er als groepswerker hier op ingaat, dat is het belangrijkste, vertelt Martin: Je moet zelfverzekerd zijn en niet bang zijn voor het pubergedrag.

Lucas vertelt dat een jongere op de groep zelf over de geaardheid van Lucas begon. Lucas kwam mee-eten op de groep om zo kennis te maken met de jongeren. Hij merkte al snel dat één van de meisjes graag naar zijn geaardheid wilde vragen. "Ze had al wat opmerkingen gemaakt over bepaalde kleding die zij niet met mannelijk associeerde. Zo was ze heel erg aan het dralen en probeerde ze groepsgenootjes voor haar te winnen om dan die vraag te gaan stellen. Uiteindelijk heb ik haar alleen maar gecompimenteerd voor het feit dat ze zo goed aanvoelt dat het niet een vraag is die je zomaar aan Jan en alleman stelt, maar dat als je het echt wil weten, je er toch iets mee zal moeten doen."

Twee weken later werd Lucas gevraagd om één van de jongeren op te halen van school. Toen hij daar aankwam, ging het meisje in protest en zei dat ze niet mee wilde met 'die homo'. Andere groepswerkers hebben haar toen hierop aangesproken: "Je mag er van alles van vinden, maar zo praat je daar niet over". Lucas is hier met haar over in gesprek gegaan. "Ik zei, nou ik snap wel dat dit voor jou heel vervelend is, want hier lopen ook al je vriendjes en vriendinnetjes en je wil niet dat er een ouder meekomt. Laat staan iemand die niet eens je ouder is en die misschien ook nog eens homoseksueel is, wat dan misschien ook wel zichtbaar is voor sommigen en dat jij daar dan vervolgens vragen over moet beantwoorden." Na het gesprek heeft het meisje er nooit meer een 'ding' van gemaakt, vertelt Lucas. Op de groep wordt het geaccepteerd. Lucas denkt dat hierbij meehelpt dat hij open is over zijn geaardheid, met jongeren hier gesprekken over heeft gevoerd en dat jongeren zien dat hij niet uit zijn evenwicht raakt als er opmerkingen over worden gemaakt.

10.4 Reacties van groepswerkers en collega's op LHB-begeleiders

De geïnterviewde heteroseksuele groepswerkers geven aan dat seksuele diversiteit in het team geaccepteerd is: collega's mogen zijn wie ze zijn. Wel werden er situaties gegeven waarin seksuele diversiteit een rol speelde. Bijvoorbeeld wanneer collega's de neiging hebben om andere regels op te stellen als wanneer het LHB-jongeren betreft (zie 13.2.2 In gesprek gaan met de doelgroep). Martin vertelt over een andere situatie, tussen een lesbische collega en een meisje op de groep. Het meisje wilde 's ochtends haar bed niet uitkomen en de collega had het dekbed van haar afgetrokken. Martin vindt dit niet kunnen. Hierbij legt hij herhaaldelijk de nadruk op het feit dat het om een lesbische vrouw en een mooi meisje ging. "Ik zeg tegen d'r, moet je luisteren, jij bent lesbisch, Annelies is een meisje die dat duidelijk niet is en ze is een hartstikke mooie meid. Zij ligt in haar bed, wil er niet uitkomen en jij trekt het dekbed van haar af. Wat is dat? Dat is agressie. Je zou het zelfs kunnen zien als seksuele intimidatie."

Kader 4: Opvallendheden LHB op de groep

Enkele groepswerkers vertellen situaties waarin niet iemands seksuele geaardheid wordt afgekeurd, maar wel bijkomend gender non-conform gedrag. Hierbij worden voorbeelden gegeven van jongens die hakken, een handtas of nepwimpers dragen. Dergelijk gedrag wordt door de groepswerkers overdreven, extravagant of provocerend gevonden en wordt daarom beperkt of zelfs verboden. In de literatuur staat de adolescentiefase (waarin de betreffende jongeren zich bevinden) beschreven als de fase waarin de jongere zijn eigen identiteit ontwikkelt. De jongere experimenteert, maakt keuzes, staat open voor nieuwe ervaringen en ontwikkelt een innerlijke maatstaf om deze te beoordelen. Wanneer deze ontplooiingsmogelijkheden van de jongere worden afgekapt, kan er sprake zijn van foreclosure en identiteitsverwarring. Bij foreclosure conformeren jongeren zich te vroeg aan verwachtingen van de omgeving. Dit is een afsluiting die kan leiden tot een rigide houding. Daarnaast kan de jongere zich dan bedreigd voelen, wanneer vertrouwde opvattingen in een situatie niet meer blijken te functioneren. Identiteitsverwarring is een stuurloosheid wat zich uit in gedrag waarbij de jongere 'met alle winden meedraait' (Tieleman, 2008). Wanneer gender non-conform gedrag van jongeren dus afgekeurd en beperkt wordt, kan dit schadelijke gevolgen hebben voor de identiteitsontwikkeling van deze jongeren.

Het beperken van gender non-conform gedrag staat in dit geval haaks op de gedachte dat iedereen zichzelf mag zijn in de groep. Eén van de geïnterviewde groepswerkers herkent deze beperking van jezelf zijn. Hij ziet dat homoseksualiteit door iedereen 'geaccepteerd' wordt, maar dat het tegelijkertijd niet te zichtbaar mag zijn. Hij vraagt zich dan ook af hoe tolerant men in Nederland eigenlijk echt is. Door de groepswerkers wordt verschillend gedacht over het bespreken van seksuele diversiteit in de groep. Meerdere groepswerkers vinden dat je dit onderwerp geen extra aandacht moet geven, omdat het niet bijzonder is. Men kan zich afvragen of het thema wel voldoende bespreekbaar is, wanneer het niet bewust behandeld wordt.

Hoofdstuk 11: Visie en gedrag van jongeren

11.1 Reactie op LHB in de media

Groepswerkers ervaren dat de media vaak een middel zijn om seksuele diversiteit te bespreken. Bijvoorbeeld een tv-programma of film die de jongeren gezien hebben, politieke ontwikkelingen of social media.

11.1.1 GTST

Als groepswerkers merken dat het onderwerp seksuele diversiteit leeft onder jongeren gaan ze hierover in gesprek. In alle gevallen wordt er door de groepswerker gezegd dat Goede Tijden Slechte Tijden (GTST) bevorderend werkt om het thema te bespreken. David noemt als reden hiervoor dat er allerlei maatschappelijke thema's en dilemma's in naar voren komen. In het programma speelt ook een homoseksueel stel, waar de jongeren dan positief of negatief op reageren. Astrid vertelt: "Ze kijken vaak naar GTST en daar komt natuurlijk van alles in voor. Dat maakt het denk ik voor die kinderen ook makkelijker te accepteren, omdat ze vaak die programma's kijken. Daar wordt dan door twee mannen gezoend en de eerste keer denken ze dan 'wat raar' en de tweede keer weten ze niet beter."

In ieder geval zorgt het programma ervoor dat seksuele diversiteit besproken wordt. Daarnaast gaan jongeren dan meer over het onderwerp nadenken, en nuanceren ze hun mening. Als groepswerkers merken dat jongeren negatief over het seksuele diversiteit spreken, dan gaan zij hierover met de jongeren in gesprek. Volgens groepswerkers is GTST dan ook een goed en laagdrempelig middel om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken.

11.1.2 Social media

Lucas noemt een voorbeeld van wanneer social media van invloed kunnen zijn bij het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit. Hij noemt de zaak van een Nederlandse homoseksuele jongen die vorig jaar in Frankrijk in elkaar geslagen werd. Deze jongen had foto's van zijn letsel op Facebook gezet, waardoor jongeren op de groep dit ook zagen. De jongeren kwamen naar de groepswerker toe om te vertellen hoe erg zij dit vonden. Lucas zegt hierover: "Dat ontroert me echt wel. Dat is toch een mooi voorbeeld van hoe iets dat helemaal onbekend en onbemind was, eerst nog gek aanvoelt en uiteindelijk normaliseert. Dat dit dan ook zo ver gaat dat de jongeren echt compassie kunnen voelen voor een minderheidsgroep."

Volgens deze groepswerker had het gebruik van social media dus een positief effect op het bespreken van seksuele diversiteit. Jongeren zien diversiteit ook via Facebook en Twitter, waar zij in contact komen met allerlei verschillende nationaliteiten. Als er iets aan de andere kant van de wereld gebeurt, is het door social media toch ook weer dichtbij.

11.1.3 Negatieve invloed

Naast de positieve invloed die tv-programma's kunnen hebben op het onderwerp seksuele diversiteit, zijn er volgens één groepswerker ook programma's die de mening van jongeren op een negatieve manier kunnen beïnvloeden. In dit soort programma's worden LHB's vaak op een grappig bedoelde manier weggezet. Een voorbeeld hiervan is de tv-zender Comedy Central, dat het programma South Park uitzendt. Volgens Milou heeft dit een negatieve invloed op de jongeren, vooral omdat ze een erg beïnvloedbare doelgroep zijn. Ze kunnen het grove taalgebruik uit de serie overnemen, en zeggen dit vervolgens tegen elkaar. Hierbij wordt het scheldwoord 'gay' ook wel eens gebruikt door de jongeren. "South Park moet van mij af, dat vind ik echt een verschrikkelijk programma. Dan kan de clue wel iets goeds zijn, maar zo ver denken ze bijna niet. Dus zij zien alleen maar grapjes 'oh you're gay'". Verder zijn de filmpjes van 'Kud' ook een fenomeen onder jongeren. Dit zijn korte filmpjes op YouTube waarin de makers een grappige situatie willen uitbeelden. Ook hier komt soms grof taalgebruik bij kijken. Deze filmpjes worden dan ook niet door Milou gewaardeerd.

11.2 Visie van jongeren

Groepswerkers werken dag in dag uit met jongeren en vangen daardoor weleens de visie van de jongeren op. Sommige jongeren kunnen makkelijk over seksuele diversiteit praten, terwijl andere jongeren er toch meer moeite mee hebben, of er melig over doen. Martin zegt hierover: "Bij de jongeren is bekend dat ho-

moseksualiteit bestaat. En dan zie je eigenlijk gewoon het gedrag dat je vaker ziet bij kinderen of bij pubers: er wordt lacherig over gedaan.”

11.2.1 Twee uitersten

Ook worden er door jongeren soms twee uiterste meningen tegenover elkaar gezet. De ene jongere vindt seksuele diversiteit dan oké, terwijl de ander het een lastig onderwerp vindt. “Nou die ene heeft zo iets van ‘uhhh bah daar hoeft ik helemaal niks van te weten’ en de ander heeft zoiets van ‘als je zo bent dan ben je zo en prima’” (Susanne). Die twee uitersten ervaart Mark ook: “Omdat je hier natuurlijk met opvoeding bezig bent, komt het regelmatig ter sprake. Dus van iemand die zegt: ‘ik vind dat het moet kunnen en die mensen moet je respecteren’ en staat daar voor open, tot aan homohaar.” Die twee uiterste meningen gelden dan ook over andere diversiteitsgroepen, zoals Marokkanen. Er zijn dan jongeren die heel deze groep accepteren, maar ook jongeren die er niets van willen weten.

11.2.2 Homo en lesbisch

Een ander fenomeen wat Mark op zijn groep ervaart, is dat jongens anders tegen homo's dan tegen lesbische meisjes en vrouwen aan kijken. Dat is volgens hen toch nog verschillend. Zij kunnen dan eerder een lesbisch stel accepteren dan een homo-stel. Dit komt volgens Mark omdat jongens zich met andere jongens identificeren. “Echt jongens-jongens is not done bij een aantal. Bij één is dat heel duidelijk en bij de andere twee zou het meer meelopen zijn. Jongens identificeren zich met die andere jongen en moeten daar niks van hebben. Ze vinden dat ‘mietjes’”. Nanske merkt dat meisjes op haar groep anders tegen homo's aankijken dan jongens. Volgens haar vinden meisjes het eerder interessant als iemand homo is, en willen zij er meer van weten. Jongens accepteren volgens haar ook eerder twee lesbische meisjes dan twee homoseksuele jongens. Er worden dan grappen gemaakt zoals: ‘die mag wel bij mij in bed komen liggen’”.

“Jongens identificeren zich met die andere jongen en moeten daar niks van hebben. Ze vinden dat ‘mietjes’” - Mark.

11.2.3 Openheid en acceptatie

Enkele groeps werkers ervaren alleen maar positiviteit onder de jongeren op hun groep. Het onderwerp is bespreekbaar en open, en de jongeren durven er vragen over te stellen. “Hebben we eigenlijk niet een ideale situatie? Want we hebben het onderwerp redelijk openlijk bespreekbaar. Jongeren durven er ook vragen over te stellen aan mij en ik denk ook wel aan de andere groepsleiding”, vertelt Lucas. Lucas vertelt dat hij nog nooit jongeren negatieve opmerkingen heeft horen maken over homoseksuelen. Hij ervaart een veilige sfeer op de groep. Op uitspraken als “jongens die met jongens zoenen zijn normaal” zeggen jongeren vaak dat ze het zelf niet hoeven te zien, maar het niet afkeuren. Milou ziet dat jongeren zich aan het gedrag van homoseksuelen ergeren, maar niet persé aan het feit dat ze homoseksueel zijn. Twee zoenende jongens worden door de jongeren op haar groep als vies bevonden, maar dit vinden de jongeren ook bij hetero stellen. “Maar als ik dan vraag: ‘Vind je dat dan wel oké bij twee hetero mensen?’, dan zeggen de kinderen eigenlijk: ‘Nee ook niet’. Dus eigenlijk zoenen in het openbaar is een ‘no go’. Maar het wordt eerder opgemerkt van holebi, omdat dat met hetzelfde geslacht is en je eerder opvalt denk ik.”

Kim denkt dat sommige jongeren het lastig vinden om begrip te tonen voor mensen die op hetzelfde geslacht vallen, omdat zij vanwege hun problematiek vastzitten in hun eigen mening en visie. Als groepswerker kun je deze mening niet veranderen, denkt Kim. Hoogstens kun je het gedrag beperken door maatregelen. Voor Kim maakt dat het lastig om een homovriendelijk klimaat te creëren.

11.3 Referentiekader van jongeren

Iedere jongere heeft bepaalde normen en waarden meegekregen vanuit zijn eigen opvoeding. Dit kan op een positieve of negatieve manier van invloed zijn op de manier waarop ze over seksuele diversiteit denken. Daarnaast verblijven jongeren een groot gedeelte van hun leven op de groep in de jeugdhulpverlening. Soms komt er een homoseksuele bewoner of groepswerker op de groep voor. Dit heeft ook weer invloed op hoe jongeren over seksuele diversiteit denken.

11.3.1 Ouders en opvoeding

De achtergrond en opvoeding van een jongere kan van grote invloed zijn op hoe diegene over bepaalde thema's denkt. Als ouders positief tegen seksuele diversiteit aan kijken, krijgt hun zoon of dochter dit ook mee. Dit zien groepswerkers dan terug op de groep. Lucas vertelt hierover: "Het zit ook gewoon voor een deel in de bril waar de jongere mee heeft leren kijken naar de wereld om zich heen. Ik denk inderdaad dat je gelijk hebt dat het helpt wanneer ouders een duidelijk positief standpunt innemen over seksuele diversiteit. Maar ik moet heel eerlijk zeggen dat ik met alle ouders van deze jongeren een positief contact heb en niet de indruk heb dat mijn homoseksualiteit voor hen een rol speelt. Maar het zou zomaar kunnen zijn dat deze kinderen hun ouders daarin hebben opgevoed." Opvoeding kan volgens veel groepswerkers een grote rol spelen bij iemands mening over seksuele diversiteit. Jongeren die van huis uit hebben meegekregen dat seksuele diversiteit geen probleem is, zullen dit volgens groepswerkers mogelijk eerder denken dan waar het onderwerp doodgezwegen wordt.

Als één van de ouders lesbisch, homo- of biseksueel is, kan dit ook van positieve invloed zijn op de jongere. Diegene heeft het dan van dichtbij meegemaakt. "Sommige hebben ouders die lesbisch of homo zijn. Dus dan weet je niet beter" (Astrid). Enkele andere groepswerkers ervaren dat het hebben van een 'homo-voorbeeld' in de nabije omgeving geen effect heeft op de acceptatie. "Dan hebben ze een homoseksuele oom of tante en dan merk ik toch vaak een geneigdheid om dat te verontschuldigen of om te zeggen, 'ja maar dat is niet zo'n hele erge, hij is heel normaal'" (Lucas).

11.3.2 Als het thuis niet besproken wordt

Enkele groepswerkers merken dat het onderwerp seksuele diversiteit niet besproken wordt door ouders. Jongeren weten dan niet goed hoe ze met het onderwerp om moeten gaan, omdat ze het er eigenlijk nooit over gehad hebben. Thomas zegt hierover: "Over het algemeen merk je dat homoseksualiteit van huis uit niet besproken wordt, dat het geen plek heeft. Of dat ouders zeggen dat ze daar open over zijn maar dat je in de praktijk merkt dat dit niet zo is." Thomas heeft niet vaak meegemaakt dat ouders niet wilden dat seksuele diversiteit besproken werd. De keren dat het wel gebeurde ging hij hier met ze over in gesprek. Soms kan de aanleiding dat het thuis niet besproken wordt, juist ook zorgen voor interessante gesprekken met de jongeren. David zegt hierover: "Varianten hebben we hier ook wel gehad van 'als mijn moeder dit ziet, gaat de televisie uit'. Dan heb je een interessant gesprek, omdat dat kind zelf al aangeeft 'mijn moeder zou dat doen maar dan is het nog niet wat ik zou doen'".

11.3.3 Religie

Religie kan ook van invloed zijn op de denkwijze van jongeren over seksuele diversiteit, omdat er vanuit bepaalde culturen of geloven soms afwijzend naar het onderwerp wordt gekeken. Aan de andere kant kan de religie van groepsgenoten de andere jongeren op de groep ook inzicht geven in het onderwerp. Lianne ervaart dit op de groep. Zij merkt dat diversiteit onder de jongeren voor positieve effecten zorgt. De jongeren zijn erg verschillend, maar iedereen accepteert elkaar en gaat met elkaar in gesprek. "We hebben ook een aantal Marokkaanse gezinnen waarvan er één vrij streng islamitisch gelovig is. Die Marokkaanse meisjes kunnen ook heel goed vertellen hoe er vanuit hun cultuur naar gekeken wordt. Er zijn ook wel echt serieuze onderwerpen waar je over in gesprek kunt gaan, hoe verschillend dat ook bij iedereen is."

Kader 5: Opvallendheden LHB op de groep

Bij bijna al onze interviews is GTST genoemd als handig en dus bevorderend middel om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken. Jongeren kijken graag naar het programma, en aangezien er een homo-stel inspeelt kan het thema vaak ter sprake komen. Social media speelt ook een grote rol in het leven van jongeren en kan ook bevorderend werken.

Wanneer ouders positief tegen seksuele diversiteit aanstaan, krijgt hun zoon of dochter dit ook mee. Als één van de ouders lesbisch homo- of biseksueel is, kan dit ook van positieve invloed zijn op de jongere, omdat die het mee heeft gemaakt in diens nabije omgeving. Religie kan volgens groepswerkers soms belemmerend werken, omdat sommige geloven afwijzend tegenover seksuele diversiteit staan. Dit komt overeen met onderzoeksresultaten waarin 26% van streng gelovigen afwijzend tegenover het thema staat, tegenover 2% van de niet gelovigen (Keuzenkamp, 2013).

Verder ervaren groepswerkers dat jongens anders tegen homoseksuele jongens en lesbische meisjes en vrouwen kijken. Dit wordt in een onderzoek van SCP bevestigd. Jongens staan bijvoorbeeld negatiever tegenover zoenende jongens dan twee zoenende meisjes (Keuzenkamp, 2013). Een andere opvallendheid is een groepswerker die over jongeren zegt dat ze zich aan het gedrag van homoseksuelen ergeren, maar niet persé aan het feit dat ze homoseksueel zijn. Uit onderzoek blijkt echter dat 29% van ondervraagden zegt het aanstootgevend te vinden om twee mannen zoenend op straat te zien, 19% vindt dit aanstootgevend als het om twee vrouwen gaat en 14% heeft er moeite mee heeft als het om een man en een vrouw gaat (Keuzenkamp, 2013).

Hoofdstuk 12: Interactie met en tussen jongeren

12.1 Interactie tussen groepsworkers en jongeren

12.1.1 Seksuele diversiteit

Groepsworkers en collega's gaan met jongeren in gesprek over seksuele diversiteit. Er zijn verschillende redenen om het onderwerp met jongeren te bespreken. Op meerdere locaties gaan groepsworkers met jongeren in gesprek wanneer er negatieve opmerkingen gemaakt worden over seksuele diversiteit. Dit zijn vaak reacties op media, zoals het tv-programma GTST. Enkele groepsworkers proberen de discussie te starten zodat de jongeren er met elkaar over gaan praten, andere groepsworkers gaan persoonlijk in gesprek met de jongeren en weer anderen gaan er direct op in als er gescholden wordt met woorden zoals 'homo' of 'mietje' (Thomas). Meerdere groepsworkers spreken jongeren hier op aan door te vragen waarom zij dit zeggen. Nanske legt hierbij uit dat door middel van vragen, de jongere gedwongen wordt om na te denken over zijn uitspraken. Zij ziet vaak dat jongeren loze kreten roepen, meer als kopieergedrag dan dat ze ook echt achter de uitspraak staan.

Enkele groepsworkers zeggen dat ze opmerkingen van jongeren niet meteen willen afkappen. Als je met pubers werkt, kan je bepaalde reacties verwachten. Mark zegt dat je als begeleider niet moet schrikken van bepaalde reacties van jongeren. Hij vertelt dat hij in dergelijke situaties er niet 'bovenop' wil zitten. Hij vindt dat je open moet staan voor ieder zijn mening en dat je een negatieve mening kan nuanceren door er met de jongeren over in gesprek te gaan. Astrid vertelt dat ze na een dergelijke opmerking eerst even de reacties van de groep afwacht. Ze ziet soms dat jongeren elkaar al aanspreken op de negatieve opmerkingen. Dit heeft meer effect dan wanneer een begeleider dit doet, denkt ze. Wanneer er van andere jongeren geen gewenste reactie komt, geeft ze deze alsnog zelf.

Meerdere van de groepsworkers zeggen dat ze seksuele diversiteit niet als iets bijzonders zien en dat ze het om die reden ook geen bijzondere plek geven. Groepsworkers bespreken het wel en vinden dat er een open benadering voor moet zijn, maar er wordt niet speciaal de nadruk op gelegd. "Als groepswerker bespreek je meer 'de issues' waar een jongere tegenaan loopt. Het maakt dan niet uit of iemand hetero is of op vrouwen valt", vertelt Bernadette. Bernadette geeft wel aan dat ze kijkt waar ze jongeren bij kan helpen, als er vanuit hen specifieke vragen zijn.

Hetty vindt dat je er niet vanuit moet gaan dat een jongen op een meisje valt. Ze bespreekt dit met de jongeren op een ontspannen en humoristische manier wanneer het gesprek daar naar leidt. "Soms zeg ik wel tegen een jongen: 'Oh nog een leuke meid tegengekomen? Of een jongen, tegenwoordig kan alles!'" David zegt dat de groepsworker zelf veel invloed kan hebben op de jongeren, omdat de cliënten nog best jong zijn. Het beeld dat de groepsworker heeft en overbrengt, beïnvloedt de jongeren. Daarom ziet David het als een opvoedtaak om, onder andere, seksuele diversiteit met jongeren te bespreken, en daar open voor te staan. "Een meisje die een vriendin heeft moet net zo vrij aan tafel over haar relatie kunnen praten als een jongen die een vriendin heeft."

12.1.2 Betrekken op eigen verhaal

Als er negatieve opmerkingen worden gemaakt of gescholden wordt over seksuele diversiteit, koppelen meerdere groepsworkers dit terug naar de cliënten. Als een jongere scheldt met 'homo' wordt er bijvoorbeeld als vraag terug gesteld: "Wat als ik vanaf vandaag 'kleintje' tegen jou ga zeggen?" (Thomas). Milou geeft aan dat als jongeren iemand in hun omgeving kennen die homoseksueel is, ze diegene vaak beschrijven vanuit zijn geaardheid: 'die homo'. Zij begrijpt niet dat dit erbij moet en geeft dan als weerwoord: "Ik zeg toch ook niet tegen jou 'ja die Marie, die hetero'. Dat vinden de jongeren dan maar weer raar. Dan probeer ik het voor hun duidelijk te maken door het voorbeeld te geven van 'ja Marietje, die van de jeugdzorg.' Dat vinden ze ook niet leuk." Door het te koppelen aan de eigen situatie snappen jongeren beter wat voor effect een opmerking kan hebben. Milou zegt dat sommige jongeren zich schamen dat ze op een groep wonen of dat ze in ieder geval weten dat het niet 'normaal' is. Door het te verbinden met hun eigen ervaringen probeert Milou de acceptatie te vergroten.

David zegt dat je basishouding als groepsworker moet zijn dat niks vreemd is en dat je iedereen moet accepteren. "Op het moment dat ik jouw homoseksualiteit zou afwijzen dan zou het wel heel vreemd zijn dat ik jouw autisme wel accepteer."

“Als ze dan over iemand praten dan is het altijd van ‘Ja Henk die homo weet je wel?’ Dan probeer ik het voor hun duidelijk te maken door het voorbeeld te geven van ‘Ja Marietje, die van de jeugdzorg.’ Dat vinden ze ook niet leuk” - Milou.

12.2 Groepsdynamica

Tussen de cliënten is er ook veel interactie rondom seksuele diversiteit. De acceptatie verschilt per groep. Positieve factoren die kunnen bijdragen aan de acceptatie zijn: meer acceptatie door diversiteit, positieve reacties over seksuele diversiteit, en de cultuur op de groep. Negatieve factoren kunnen zijn: negatieve reacties op seksuele diversiteit en de cultuur en veiligheid op de groep.

12.2.1 Acceptatie door diversiteit

In meerdere interviews komt naar voren dat groepswerkers denken dat seksuele diversiteit bij jongeren in de jeugdhulpverlening meer is geaccepteerd, doordat zij zelf ook een beperking hebben of te maken hebben met diversiteit in de groep. “Als de diversiteit groter is, is de bereidheid om nieuwe dingen te accepteren makkelijker. De gevarieerdheid in een groep draagt bij aan een acceptatie” (David). Nicole zegt dat de jongeren in hun omgeving met veel verschillende mensen te maken hebben, waardoor ze mogelijk vrijer en ruimdenkender zijn. Astrid zegt dat de jongeren die bij elkaar op de groep zitten elkaar niet uitkiezen en in het dagelijkse leven niet met elkaar om zouden gaan. “Hier zit je met elkaar en zal je het met elkaar moeten doen.” Lianne zegt dat de jongeren op de groep het heel normaal vinden dat iedereen zijn individuele ‘dingen’ heeft. Dat accepteren ze van elkaar. Soms kan het lastig zijn voor jongeren om met al die verschillende jongeren op de groep om te gaan. Alex vertelt hierover dat een groep continu van samenstelling wisselt. Hierdoor kunnen, wanneer een jongere op de groep uit de kast komt, de reacties wisselend zijn. “Je hebt natuurlijk ook met andere culturen te maken waarbij het niet gebruikelijk is dat... En dan woont zo iemand opeens bij jou in huis.”

12.2.2 Reacties op elkaar

Volgens meerdere groepswerkers helpt vooral de interactie tussen cliënten onderling om een open visie te creëren. Groepswerkers scheppen de randvoorwaarden voor jongeren, maar jongeren nemen toch eerder dingen van elkaar aan. Jongeren durven elkaar vaak aan te spreken, ook als het gaat om reacties op seksuele diversiteit.

Op een groep waar een meisje voor haar biseksualiteit is uitgekomen, wordt verschillend gereageerd. Susanne zegt dat sommigen ‘het maar niks vinden’ en er niks over willen weten, terwijl anderen zeggen dat het prima is: ‘zo ben jij.’ Ze hebben verschillende meningen, maar gaan daar wel met elkaar over in gesprek. Zo zegt Astrid dat als een jongere ‘gadverdamme’ roept over seksuele diversiteit, een ander daar weer op in gaat: “Doe eens normaal, mijn moeder heeft ook een vriendin.” Doordat ze er met elkaar over praten en discussiëren, denkt Astrid dat ze eerder gaan nadenken over wat ze roepen.

Jongeren zijn sneller onder de indruk van elkaar en leeftijdsgenoten zeggen soms iets totaal anders dan wat de jongere zelf denkt. Dan kunnen ze zich af gaan vragen of wat zij denken wel normaal is. Nanske zegt dat je als begeleider meer een ondersteunende factor bent als het mis gaat, maar laat je de discussie verder over aan de jongeren onderling.

12.2.3 Groepscultuur

De cultuur binnen de groep is een belangrijk onderdeel van de woongroep waar jongeren in leven. Het kan veel uitmaken voor de denkwijze van jongeren over bepaalde thema's zoals seksuele diversiteit en etniciteit. Meerdere groepswerkers zeggen dat er in groepen – meestal groepen met jongens erbij – een cultuur/sfeer leeft waarbij de jongeren stoer moeten zijn en zich moeten bewijzen in de groep. Jongeren willen passen binnen de groep en zichzelf niet in een zwakkere positie zetten. “Als er een sfeer is van stoer doen en er worden opmerkingen gemaakt zoals ‘je bent toch geen mietje?’ dan gaan andere jongeren die eigenlijk zelf niet zo zijn, zich toch indimmen om bij de groep te passen.” (Susanne).

Groepsworkers geven aan dat jongeren zeer vatbaar zijn voor groepsdruk en voor wat 'normaal' is. Susanne denkt dat, wanneer iemand homoseksueel is, hij dit niet zou durven vertellen door de (verwachte) reacties van de groep. Als er een cultuur bestaat waarbij jongeren negatief denken over seksuele diversiteit, kan het voor een jongere moeilijk zijn om uit de kast te komen. Nanske vertelt: "Het zijn vaak de meest extravagante jongeren die er voor uit durven te komen en sterk in hun schoenen staan. Zij kunnen een houding hebben van 'het kan me niet schelen wat de hele groep van mij denkt'". Doordat groepsworkers in gesprek gaan met jongeren en de jongeren onderling in gesprek gaan over seksuele diversiteit, kan de dynamiek op de groep veranderen. Nanske: "Dan luisteren ze naar elkaar en leren ze elkaar kennen. Een gevolg is dat ze elkaar leren waarderen en met elkaar soms tot inzichten komen."

"Jongens hebben een duidelijke visie van hoe het hoort en hoe niet." – Nanske.

12.2.4 Veiligheid op de groep

Tussen de jongeren op de groep kunnen onderling conflicten ontstaan. Conflicten kunnen uitlopen op pesten en kunnen er voor zorgen dat sommige jongeren zich niet veilig voelen op de groep. Volgens enkele groepsworkers is er een duidelijk verschil te zien in het gedrag dat jongeren tonen waar de begeleiders bij zijn, en het gedrag waar de begeleiders niet bij zijn. Jongeren proberen ruzies en conflicten zoveel mogelijk buiten het gezichtsveld van de begeleiders te doen. Nanske noemt hierbij wel dat niet alle jongeren dit doen.

Pesten komt voor in verschillende vormen. Volgens Nicole gaat het pesten niet altijd om de seksuele voorkeur van jongeren, maar wel om het extravagante gedrag dat iemand veroont, ook wel gender non-conform gedrag. Hierover wordt meer verteld in hoofdstuk 10 LHB op de groep.

Kim vertelt dat er bij haar in de groep door de jongeren veel wordt gepest. Deze pesterijen gaan vaak over beperkingen die een ander heeft. Zij vindt dit bijzonder omdat de jongeren zelf ook een beperking hebben. Als het specifiek gaat om seksuele diversiteit, denkt ze dat de acceptatie minder groot is door de leeftijd van de jongeren en het onvermogen om in te schatten hoe zo iets voor een ander voelt.

Veel groepsworkers denken dat jongeren niet uit de kast durven te komen als er te weinig veiligheid op de groep is. Groepsworkers geven aan dat ze weinig LHB-jongeren op de groep hebben die hiervoor uitkwamen en verwachten dat er meer LHB-jongeren in de groep zijn. "Uit de kast komen is een proces. Het hangt heel erg af van je opvoeding, hoe het thuis is geweest, je eigen referentiekader en hoe je er mee om gaat" (Martin). Meerdere groepsworkers geven aan dat het thema thuis lastig of niet te bespreken is. Groepsworkers hebben het niet gehad over situaties waarbij het letterlijk onveilig is om uit de kast te komen. Daarnaast speelt het een rol dat jongeren in de residentiële jeugdhulpverlening in een groep verblijven. Martin zegt dat jongeren in een groep al kwetsbaar zijn en de jongeren willen zo min mogelijk kwetsbaarheid tonen. Nanske zegt dat er op een groep een veilige basis mist. Als jongeren thuis wonen, durven ze het misschien eerder aan te geven. Op een groep kan het heel eenzaam zijn. Annelies denkt dat als een jongere worstelt met zijn geaardheid en op een groep verblijft, het kan zijn dat hij/zij het niet durft te bespreken, omdat het onveilig voelt. Kim herkent dit ook. Zij vertelt: "Vanuit die groepsdruk en misschien het idee dat je maar normaal moet doen, zijn jongeren bang om uit de kast te komen. Bang om gepest te worden. Sommige jongeren staan misschien heel sterk in hun schoenen, maar over het algemeen kunnen ze zich niet veilig of op hun gemak voelen in een groep."

"Als de diversiteit groter is, is de bereidheid om nieuwe dingen te accepteren makkelijker. Doordat een groep heel gevarieerd is draagt dat bij aan acceptatie."

- David.

Kader 6: Opvallendheden interacties tussen groepsworkers en jongeren

Een tegenstrijdige boodschap die ons opvalt, is dat vrijwel alle groepsworkers vertellen dat seksuele diversiteit geaccepteerd is op de groep, maar dat wanneer we doorvragen, er situaties naar voren komen die dit niet bevestigen. Jongeren gebruiken woorden als 'vies' en 'mietjes' wanneer het over homoseksuele jongens gaat. De tegenstrijdige boodschap kan er volgens ons ook aan liggen dat groepsworkers een sociaal wenselijk antwoord geven. Ze zeggen snel dat seksuele diversiteit geaccepteerd is op de groep, maar hun verhaal sluit hier inhoudelijk niet altijd op aan. Ook zeggen groepsworkers dat er soms een norm onder de jongeren bestaat waarbij de jongeren stoer moeten doen en zich moeten bewijzen. Ze zeggen dat het niet gaat om de geaardheid, maar om het gedrag van jongeren. Mannen moeten zich 'mannelijk' gedragen en homoseksuele mannen worden vaak als voorbeeld gebruikt om aan te geven hoe het niet hoort (Keuzenkamp, 2010).

Groepsworkers denken dat het mede door de groepscultuur, voor jongeren niet veilig is om uit de kast te komen. Er lijkt vanzelfsprekend vanuit te worden gegaan dat uit de kast komen de enige optie is. Voor jongeren met een niet-Nederlandse afkomst, is dit mogelijk niet het geval. Bijvoorbeeld wanneer zij uit een cultuur komen waarin familie-eer belangrijk is. Dit blijkt ook uit een aflevering van *Uit de kast* van KRO waarin een van de geïnterviewde jongeren zegt "Er bestaat geen kast. Je kiest voor je familie of je kiest voor homo" (KRO, 2014). De familie-eer is voor moslimjongeren een belangrijke reden om niet uit de kast te komen: Homoseksualiteit wordt gezien als een grove schending van de eer van de familie. Jongeren kunnen door hun familie verstoten worden als ze uitkomen voor hun homoseksuele gevoelens (Pierik, 2010).

Hoofdstuk 13: Team

13.1 Visies

Binnen een team werk je met veel verschillende collega's samen. Soms hebben collega's dezelfde mening en een andere keer gaan zij met elkaar in gesprek over hun verschillende meningen. Uiteindelijk zullen al die verschillende mensen met elkaar samen moeten werken in het belang van de jongeren. In de residentiële jeugdhulpverlening nemen hulpverleners een opvoedkundige taak over, omdat de kinderen daar doorde-weeks of ook in het weekend verblijven. Wat zij thuis bij hun eigen kinderen zouden doen, is op de groep misschien niet van toepassing. Dit is ook omdat groeps werkers te maken hebben met collega's en beslissingen vaak teambreed moeten worden genomen. Zoals Nicole dit omschrijft: "Het is lastig dat je hier anders bezig bent dan thuis met je eigen kinderen. In je werk heb je te maken met functie-eisen. Je hebt een bepaalde professionaliteit, acht verschillende meningen, acht verschillende collega's."

13.1.1 Aanleiding

Uit de interviews is naar voren gekomen dat er in de teams verschillende aanleidingen zijn voor het bespreken van het onderwerp seksuele diversiteit. De volgende voorbeelden kwamen ter sprake:

- Een hulpvraag van een jongere op het gebied van seksuele diversiteit;
- Thema-avonden over seksuele diversiteit waar dan spellen worden gespeeld. Vaak genoemde spellen zijn *Girls Choice* en *Boys R Us*, waar vragenkaartjes bij zitten over verschillende onderwerpen;
- Berichten in de media, waardoor het onderwerp erg leeft onder de jongeren;
- Er is een homoseksuele, lesbische, of biseksuele jongere of groepswerker op de groep;
- Als cliënten schelden met woorden als 'homo';
- Een discussie tussen jongeren over seksuele diversiteit.

Seksuele diversiteit bespreken met collega's, wordt het meest gedaan wanneer het onderwerp ter sprake komt op de groep, doordat de jongeren het onderwerp aansnijden. Vaak is dit ongepland, terwijl meerdere teams er juist voor kiezen om het thema bewust terug te laten keren onder het thema 'seksualiteit'.

13.1.2 Niet bijzonder

Enkele groeps werkers benoemen in hun interview dat seksuele diversiteit door het team wordt gezien als iets wat door de hele hulpverlening heen loopt. Het is niet iets wat apart behandeld moet worden, het hoort er gewoon bij. Of zoals Thomas het omschrijft: "Ontwikkeling is ontwikkeling en of dat nou hetero- of homoseksuele ontwikkeling is, maakt niet uit. We proberen dat niet weg te zetten in twee hokjes." Zijn groep is een groep die ervoor kiest om seksuele diversiteit te bespreken, bijvoorbeeld binnen een thema-avond van seksualiteit. Thomas, die aandachtsfunctionaris seksualiteit is, zorgt dat hij altijd wel een paar vragen over seksuele diversiteit bespreekt op zo'n avond. Samen met het team wordt er besproken welk onderwerp het meest leeft onder de jongeren. Als dit seksuele diversiteit is, wordt dit onderwerp gekozen. Veel groeps werkers zeggen dat wanneer een jongere een hulpvraag over het onderwerp heeft, er samen naar gekeken wordt. David zegt hierover: "We leggen nergens de nadruk op als het geen probleem is of iets wat niet afwijkt of tegen wetten ingaat. We gaan pas aanpassingen bedenken op het moment dat de situatie daar om vraagt. Dus over het algemeen: als iemand tegen problemen aanloopt."

"Ontwikkeling is ontwikkeling en of dat nou hetero- of homoseksuele ontwikkeling is, maakt niet uit. We proberen dat niet weg te zetten in twee hokjes" – Thomas.

13.1.3 Veilige plek creëren heeft prioriteit

Uit interviews met enkele groeps werkers blijkt dat hun teams bezig zijn met het creëren van een veilige en fijne sfeer voor de jongeren. In één groep wordt dat bijvoorbeeld gedaan door veel complimenten te geven aan jongeren. Dit heeft als doel het zelfvertrouwen van de doelgroep te bevorderen. Aan het einde van de dag wordt met de jongeren besproken welke complimenten zij die dag gekregen hebben. In een andere groep wordt juist veel aandacht besteed aan het voorkomen en oplossen van pestgedrag. Kim maakt het vaak mee dat kinderen en jongeren elkaar pesten, niet vanwege hun geaardheid, maar vanwege hun beper-

king. Een belangrijk punt wat Kim noemt, is dat het team in zo'n geval open moet staan voor jongeren om resultaten te kunnen boeken. "Alleen dan kun je degene die gepest wordt verder helpen. Dus met elkaar in gesprek gaan over hoe je het slachtoffer het beste zou kunnen helpen."

13.1.4 Teambreed beslissingen nemen

Binnen veel teams wordt het belangrijk gevonden om beslissingen te nemen vanuit een teambreed perspectief. Daarmee wordt bedoeld, met elkaar in gesprek gaan over elkaars mening, en uiteindelijk een beslissing nemen waar iedereen het mee eens kan zijn. Wat dan in het achterhoofd wordt gehouden, is wat het belang van de jongere is.

Nicole en Annelies noemen het bevorderend als er wordt gekeken naar ieders mening. Dit kan volgens hen als een team heel open is naar elkaar en iedereen kan zeggen wat hij of zij wilt. Annelies vertelt: "Ik denk dat dat in bepaalde organisaties ook veel moeilijker is, bijvoorbeeld als je kijkt naar de christelijke organisaties. Daar is het veel moeilijker om dat bespreekbaar te maken dan in een open organisatie als de onze. Daar zit denk ik verschil in. Overall waar ik gewerkt heb, heb ik altijd op deze manier gewerkt. Met elkaar kunnen bespreken en, als je wel de kriebels krijgt, het gewoon aangeven en met elkaar over hebben." Meerdere groepswerkers benoemen het belang van een leuk team, waar je veel kunt zeggen tegen elkaar. Het op één lijn zitten wordt ook belangrijk gevonden door groepswerkers. Als er een beslissing genomen moet worden, werkt het bevorderend als een team open-minded is en open staat voor veel meningen (Nanske).

13.2 Gedrag en houding van collega's

Binnen een team is er vaak een algemene visie. Maar hoe wordt die visie door verschillende collega's uitgevoerd? Doet iedere collega dit anders of is er een algemene lijn te zien in het gedrag en de houding van collega's van groepswerkers?

13.2.1 Dezelfde lijn

Uit veel van de interviews blijkt dat groepswerkers een soortgelijke mening over seksuele diversiteit ervaren bij collega's. Dit wordt ook wel omschreven als het 'op dezelfde lijn' zitten. Thomas ervaart dat dit in zijn team ook gebeurt: iedere collega behandelt het onderwerp ongeveer hetzelfde. Lianne vertelt hier het volgende over: "Er is denk ik een natuurlijke lijn. We hebben het er nooit over gehad, wat we ervan vinden en hoe we ermee om moeten gaan. Het hoort gewoon bij hoe mensen zijn, en iedereen is anders. Zoals hier op de groep: de ene heeft ADHD en de ander een LVG beperking. Iedereen is zoals hij is en mag ook zijn zoals hij is." Veel groepswerkers geloven dat de houding van groepswerkers van invloed kan zijn op hoe jongeren over seksuele diversiteit denken. "Dat is ook iets wat je neerzet, door daar serieus over te doen en niet zelf te gaan giebelen of lachen", zegt Lianne hierover. Kim vindt het belangrijk dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen cliënten. Hier hebben groepswerkers volgens haar bewust voor gekozen. "Ze werken in de zorg, en als er iets op nummer 1 staat, is het respect voor de medemens. Ongeacht voorkeuren, kleur of geslacht", aldus Kim.

13.2.2 In gesprek gaan met de doelgroep

Naast de open houding die veel groepswerkers ervaren bij hun collega's, merken zij ook dat collega's in gesprek gaan met de jongeren over het onderwerp. Dit is om het thema bespreekbaar te houden, ongeacht de mening van de jongeren hierover. "Je probeert vooral om het onderwerp bespreekbaar te houden. Dus door niet meteen alles af te kappen, ook niet bij negatieve opmerkingen, maar meer te vragen: Waarom zeg je dat? Hoe kom je daar bij? Als je alles meteen afkapt, zo van: 'zo praat je niet, zo hoort het niet', creëer je ook meteen een soort gesloten sfeer waar het niet besproken wordt", aldus Nanske. Zij noemt het bevorderend dat er over het onderwerp in gesprek wordt gegaan. Zij wil liever dat de jongeren eerlijk over het onderwerp zijn, zodat het besproken kan worden op de groep. Haar collega's denken hier hetzelfde over. Het is beter om erover in gesprek te gaan dan dat er geen discussie mogelijk is over het onderwerp. Volgens haar team creëer je door het in gesprek gaan ook een open sfeer. Een ander team gaat op dezelfde manier te werk. Mark noemt ook dat je er als groepswerker rekening mee

moet houden dat je met jongeren werkt, en dat je dus ook negatieve reacties kunt verwachten. Geschokt reageren op een negatieve mening werkt volgens hem niet. Als je tegen de jongeren zegt dat ze geen negatieve mening mogen hebben, ga je niet in gesprek. Als je erover in gesprek gaat, kun je ook jouw eigen mening laten horen, zodat die van hen weer wat genuanceerd wordt.

13.3 Prioriteiten stellen

De frequentie van het bespreken van seksuele diversiteit, verschilt per team. Het bespreekbaar maken van het onderwerp hangt ook erg van de groepswerker zelf af. Als de groepswerker affiniteit heeft met het onderwerp, bespreekt hij of zij het eerder met de jongeren. Thomas zegt hierover: "Hoe belangrijk ik het maak, ligt voor een heel groot deel bij mezelf. De mogelijkheden om het te bespreken zijn er." Volgens enkele groepswerkers moet er wel voor gewaakt worden dat het onderwerp ook echt besproken wordt. Soms is er een ander onderwerp wat de aandacht heeft in de groep, en verdwijnt seksuele diversiteit naar de achtergrond. "Zoveel tijd heb je niet. Dus dan praat je er weer een week verder over. Naast die taak ben je gewoon begeleider en heb je alle dingen die daarbij horen. Ik heb wel taakuren voor seksualiteit, maar dat moet toch vaak in een dienst gebeuren. Dus daar moet je zelf echt voor waken dat je dat ook doet."

"Maar hoe belangrijk ik het maak ligt ook voor een heel groot deel bij de begeleider zelf. De mogelijkheden om het te bespreken zijn er" – Thomas

Lucas denkt dat het onderwerp seksualiteit, een thema is dat in zijn algemeenheid onderbelicht blijft. Dit hangt erg af van andere prioriteiten van de jongeren en de groep. In de behandelplannen van de jongeren zou het thema besproken moeten worden, maar het schiet er vaak bij in. "Jongeren zitten dan in een leeftijdsfase waarin ze dat 'echt niet met hun ouders of opvoeders gaan bespreken'. Er gebeurt ook gewoon zoveel op zo'n behandelgroep, dat het eigenlijk gemakkelijk afgedaan wordt als 'wat minder belangrijk'". Meerdere groepswerkers beamen dit. Het hangt volgens hen heel erg af van de andere doelen van de jongeren, of het onderwerp besproken wordt. Op deze groepen wordt er vooral gefocust op het zelfstandig leren wonen. Door het team wordt dan bepaald waar de prioriteiten op dat moment liggen. "We moeten bijvoorbeeld ook op zoek naar een kamer of de jongere heeft ook nog leerdoelen financieel gezien. Je kan natuurlijk heel veel aandacht aan seksuele diversiteit besteden, maar het is een onderdeel van" (Annelies).

13.4 Verschillende functies

13.4.1 Leidinggevende

Binnen een team kan ook de leidinggevende een positieve invloed hebben op het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit. Dit is wel heel verschillend per team. Alex vertelt: "Mijn leidinggevende was heel open en vond het belangrijk dat elke bewoner zich op zijn plek voelde, ongeacht afkomst, seksualiteit of wat dan ook." In een ander team is de visie van de leidinggevende minder bepalend. De leidinggevende staat dan ook meer buiten het team, en wordt niet echt als directe collega gezien. Nanske zegt hierover: "De leidinggevende zien we veel minder, wel op de vergaderingen daar we hebben ook contact over andere dingen, maar niet zozeer over seksuele diversiteit."

13.4.2 Gedragsdeskundige

Een moment waarop de gedragsdeskundige invloed heeft op het team is bijvoorbeeld tijdens vergaderingen. Er worden dan casussen van cliënten besproken en de gedragsdeskundige geeft dan zijn of haar advies hierover. Ook seksuele diversiteit komt hierbij weleens aan bod. Nanske vertelt hierover: "Met de gedragsdeskundige bespreek je het onderwerp wanneer het speelt: Hoe gaan we nu met deze extraverte jongen om? Gaan we hem kaders opgeven van, dit is gepast seksueel gedrag en dit niet?" Verder worden samen met de gedragsdeskundige en het team ook wel eens methodes besproken die te maken hebben met seksualiteit of seksuele diversiteit. Hier kan dan samen met het team over in gesprek worden gegaan.

13.4.3 Andere functies

Uit veel interviews blijkt dat binnen teams, collega's vaak een bepaalde functie krijgen toegewezen. Iedere collega heeft dan zijn eigen specialiteit. Voor de één is dit bijvoorbeeld financiën en voor de ander is dit seksualiteit. De collega die gaat over de financiën, gaat over het budget. De collega van seksualiteit zorgt ervoor dat dit onderwerp aan bod komt, bijvoorbeeld bij thema-avonden. Onder het onderwerp seksualiteit valt dan vaak ook seksuele diversiteit. Het gevolg van deze functies binnen het team, is dat jongeren vaker naar deze collega's toekomen of naar hen doorverwezen worden door andere collega's. Susanne vertelt: "Ik werk met 18 verschillende collega's, dus dan is dit ook wel logisch: niet iedereen is hetzelfde. De cliënten voelen dat haarfijn aan. Dan is het ook wel mooi om individuele taken te hebben."

Kader 7: Opvallendheden team

Seksuele diversiteit met collega's bespreken wordt vaak onbewust gedaan wanneer het onderwerp ter sprake komt op de groep, doordat de jongeren het onderwerp aansnijden. Wanneer het thema bewust besproken wordt, gebeurt dit vaak tijdens thema-avonden over seksuele diversiteit, of wanneer een jongere er een hulpvraag over heeft. Dit kan zijn wanneer iemand worstelt met zijn of haar 'coming-out'. Bij een andere groep wordt het onderwerp juist besproken doordat groepswerkers daar erg bezig zijn, bijvoorbeeld bij het tegengaan van pestgedrag. Opvallend is dat meerdere groepswerkers benadrukken dat seksuele diversiteit niet bijzonder is, en door het team wordt gezien als een thema dat door de hele hulpverlening heen loopt.

Binnen veel teams wordt het belangrijk gevonden om te luisteren naar ieders mening. Dit werkt volgens groepswerkers ook bevorderend wanneer het op het bespreken van seksuele diversiteit aankomt. 'Openheid' en het 'op dezelfde lijn zitten' worden gebruikt als kenmerken die bevorderend zijn. Groepswerkers vinden het belangrijk om met jongeren in gesprek te gaan. Het thema kan worden besproken, ook al denkt de jongere in eerste instantie negatief over seksuele diversiteit. Als de groepswerker erover in gesprek gaat, kan hij zijn eigen mening laten horen, zodat de mening van jongeren wat genuanceerd wordt. Gesprekken hierover vinden de groepswerkers daarom bevorderend werken.

Verschillende meningen kunnen ook belemmerend werken, zoals wanneer collega's het niet eens kunnen worden bij een besluit over seksuele diversiteit. De mening van de leidinggevende kan ook van invloed zijn op beslissingen. Het ligt er dan wel aan hoe betrokken een leidinggevende bij het team is: Sommige teams kunnen zelf veel invloed uitoefenen op de invulling van hun diensten.

Hoofdstuk 14: Behoeftte aan verbetering

In de interviews hebben wij ook aandacht besteed aan de behoefte aan verbetering die de groeps werkers hebben omtrent seksuele diversiteit. Hieronder staan deze behoefttes weergegeven per thema.

14.1 Algemeen

Alex zou willen dat er een training seksuele ontwikkeling wordt gegeven. Volgens hem zou dat voor alle begeleiders goed zijn, en zeker voor degenen die met jongeren werken.

Milou zou willen dat grotere thema's besproken worden die vaak als taboe worden gezien. Zij zou willen dat er iets met de ongemakkelijke gevoelens van groeps werkers wordt gedaan, omdat dat volgens haar een reden is dat seksuele diversiteit niet of weinig besproken wordt. Om dit te doen zou Milou voor haar organisatie een soort bibliotheek willen op intranet met beleid, handvatten, tips, werkvormen, interventies, richtlijnen en literatuur.

Nanske zou willen dat seksuele diversiteit in zijn algemeenheid meer besproken wordt. Zij geeft als voorbeeld een soort 'checklist' van seksuele diversiteit, zoals er nu ook één bestaat over seksualiteit op de groep. Door het thema een vast aandachtspunt te maken wordt er openheid gecreëerd. Daarnaast is zo'n checklist volgens haar een handig middel om het gesprek over iemands geaardheid te starten.

14.2 Bespreekbaar durven maken

Meerdere groeps werkers geven aan dat ze zelf al makkelijk over het thema seksualiteit praten, maar dat ze soms merken dat collega's wel moeite met het thema hebben. Milou denkt dat wanneer een collega hier moeite mee heeft, diegene ook niet gemotiveerd is om zichzelf te veranderen. Alex geeft aan dat een homo-seksuele jongen op de groep ervoor zorgde dat sommige collega's kaders nodig hadden van hoe ze er mee om moesten gaan.

Meerdere groeps werkers wil dus graag verbetering voor collega's, zodat zij makkelijker over seksuele diversiteit kunnen praten. Susanne geeft aan dat dit zou kunnen door bepaalde gesprekstechnieken. Lianne zegt dat dit bereikt kan worden door een training te geven over het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit.

14.3 Trainingen

Meerdere groeps werkers geven aan behoefte te hebben aan een training omtrent seksuele ontwikkeling en/of seksuele diversiteit. Lucas zou willen dat de thema's seksualiteit en seksuele diversiteit bij hem op de groep aan bod komen door het organiseren van een themaweek. Dat zou volgens hem een laagdrempelige manier zijn om het onderwerp bespreekbaar te maken. Volgens Lucas is er al veel materiaal beschikbaar voor de groep, maar lukt het vaak niet om deze thema's te bespreken. Lucas geeft hiervoor als reden dat er andere prioriteiten en taken zijn.

14.4 Team-dag

Groeps werkers geven aan dat ze willen dat het thema standaard besproken moet worden in het team. Lianne vindt dat seksuele diversiteit een onderbelicht onderwerp is terwijl er wel trainingen in het team zijn over agressiehantering. Lianne geeft als voorbeeld om een trainings-dag of team-dag te organiseren om het thema met elkaar te behandelen. De team-dag moet volgens haar ook gericht zijn op de persoonlijke visies van de begeleiders. Zij denkt dat dit erg zinvol kan zijn voor het team.

14.5 Gezin en ouders

Enkele groepswerkers geven ook het belang van ouders aan. Begeleiders hebben vaak contact met ouders van de jongere. Seksuele diversiteit is bij gezinnen niet altijd even gemakkelijk te bespreken, bijvoorbeeld als er vanuit de opvoeding niet gepraat wordt over seksuele diversiteit. Milou zou willen dat er werkvormen voor begeleiders zouden komen, om thema's makkelijker te bespreken in deze gezinnen. Kim denkt dat sommige jongeren het lastig vinden om begrip te hebben voor mensen die op hetzelfde geslacht vallen. Volgens Kim zouden ouders hier ook invloed op uit kunnen oefenen. Daarom is het volgens haar belangrijk om als begeleider hierover in gesprek te gaan met ouders.

14.6 Jongeren in identiteitscrisis

Veel groepswerkers geven aan dat ze het lastig vinden te bepalen hoe zij om moeten gaan met jongeren die twijfelen over hun geaardheid. Het zou volgens Hetty handig zijn om een middel te hebben dat groepswerkers hierbij kan helpen. Zij noemt als voorbeeld een begeleidingspakket met informatie en werkvormen om zo'n jongere te begeleiden. Het belangrijkste is volgens haar dat je als groepswerker dan weet hoe je zo'n jongere het beste kunt ondersteunen. Volgens Nanske zou het ook handig zijn als er een soort basis van veiligheid zou zijn, zodat jongeren makkelijker over het thema durven te praten.

Opzet en uitvoering

Analyse

Beantwoording vragen

Aanbevelingen

Bronnen en bijlagen

Beantwoording van vragen

- 15. Beantwoording van deelvragen
- 16. Antwoord op de hoofdvraag

Hoofdstuk 15: Beantwoording van deelvragen

Hieronder volgt een korte samenvatting per deelvraag/niveau waarin de belangrijkste informatie verwerkt is. Per deelvraag wordt er een korte conclusie gegeven met de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren. Achter elke factor staat een nummer, zodat in de hoofdvraag een overzichtelijke weergave kan worden gegeven van alle bevorderende en belemmerende factoren van de vier niveaus bij elkaar.

15.1 Deelvraag 1

Deelvraag 1: Wat is de visie van de groepswerker zelf in de residentiële jeugdhulpverlening op het creëren van een homovriendelijk klimaat?

In onze onderzoeksopzet staat een homovriendelijk klimaat beschreven als een klimaat waar lesbiennes, homoseksuelen en biseksuelen zich veilig en geaccepteerd voelen. De geïnterviewde groepswerkers zien een homovriendelijk klimaat als een klimaat waarin iedereen zichzelf kan zijn en geaccepteerd wordt voor wie hij is. Het veilig en geaccepteerd voelen kan een gevolg zijn van de acceptatie die de groepswerkers beschrijven. Een homovriendelijk klimaat zou in zo'n situatie volgens de groepswerkers dus bereikt zijn.

Aan de hand van de acht sleutels voor een homovriendelijk klimaat (zoals wij deze hebben opgesteld in de onderzoeksopzet) beschrijven wij hier de visie van de groepswerker.

1. Veiligheid van cliënten en personeel

Eén van de groepswerkers vertelt dat er beleid is geschreven op wat cliënten en medewerkers kunnen doen wanneer zij bedreigd worden of slachtoffer worden van geweld. Dit is niet per se in combinatie met seksuele diversiteit. Meerdere groepswerkers denken dat het voor jongeren onveilig op de groep is om voor hun geaardheid uit te komen. Hier leken geen acties op te worden gezet. Ook is er geen beleid voor geschreven.

2. Visie op pesten en discriminatie

De groepswerkers vinden het belangrijk dat iedereen op de groep hetzelfde behandeld wordt. Dit houdt in dat voor iedereen dezelfde regels gelden, er niet gepest wordt en mensen op geen enkele manier worden afgerekend op wie zij zijn, ook niet onderhuids. Groepswerkers vertellen dat zij dit realiseren door het maken van afspraken met jongeren (sleutel 4) en door op te treden bij negatief gedrag (sleutel 5).

3. Visie over burgerschap en diversiteit

De groepswerkers zijn het erover eens dat er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen homoseksuelen en heteroseksuelen. Dezelfde mening hebben zij over andere diversiteitsgroepen zoals autochtonen en allochtonen. De groepswerkers zien het als hun eigen professionaliteit om met diversiteit om te gaan en men te accepteren zoals hij of zij is.

Eén van de groepswerkers vertelt het belangrijk te vinden dat jongeren diversiteitsthema's personaliseren. Vooroordelen over diversiteitsgroepen ontstaan vaak door te weinig ervaring hiermee. De groepswerker vindt het belangrijk dat jongeren daarom voorbeeldfiguren hebben die afwijken van de stereotypen, omdat jongeren hierdoor mogelijk een gestigmatiseerd beeld krijgen. Enkele groepswerkers ervaren net als hij dat het de acceptatie bevordert wanneer jongeren een voorbeeldfiguur hebben.

Eén groepswerker geeft aan dat in gesprekken met jongeren de maatstaf toch vaak heteroseksueel is. Als er dan een LHB-jongere op de groep zit, kunnen gesprekken hierdoor stroever verlopen. Wij denken daarom dat het helpend zou zijn om deze maatstaf aan te passen.

4. Afspraken over respectvol gedrag

Groepswerkers zijn het erover eens dat je ieder persoon met respect moet behandelen. Dit wordt gerealiseerd door afspraken te maken over pest- of discriminatiegedrag (sleutel 2). Ook vinden veel groepswerkers het belangrijk om met jongeren in gesprek te gaan over negatieve opmerkingen over diversiteitsgroepen

(sleutel 5). De groepswerker moet zelf actie ondernemen om de acceptatie van diversiteit te vergroten en te behouden (sleutel 6).

5. Consequent optreden van begeleiding bij negatief gedrag

Veel groepswerkers vertellen dat zij ingaan op negatief gedrag van jongeren met betrekking tot seksuele diversiteit. Meerdere groepswerkers vinden dat je een eigen mening mag hebben over diversiteitsgroepen, maar dat je anderen niet mag kwetsen door de manier waarop je dit uit. Enkele groepswerkers vragen naar de intentie van of gedachte achter de opmerking van de jongeren, wanneer deze negatief is over seksuele diversiteit. Een enkele groepswerker vertelt dat zij eerst de reactie van andere jongeren afwacht, voordat zij zelf op het gedrag in gaat.

Het lijkt er op dat de groepswerker het optreden bij negatief gedrag, niet doet vanuit het oogpunt van de (mogelijke) LHB-jongere. Er lijkt niet bewust te worden omgegaan met het effect dat negatief gedrag op deze LHB-jongeren kan hebben.

6. Actie ondernemen zodat iedereen zichzelf kan zijn

Enkele groepswerkers ervaren dat het jongeren helpt wanneer groepswerkers hen laten weten hoe zij zelf naar seksuele diversiteit kijken. Mogelijk maakt dit het voor jongeren makkelijker om dit thema dan met hen te bespreken. Ook openheid over de geaardheid van homoseksuele groepswerkers kan jongeren helpen zich veiliger te voelen tijdens een coming-out.

Enkele groepswerkers vertellen dat zij geregeld praten over diversiteitsgroepen. Eén van deze groepswerkers vertelt dat hij het belangrijk vindt om duidelijk met jongeren te praten over acceptatie van diversiteit. Hij vindt dat je samen op het punt moet komen waarop je mensen niet veroordeeld, ieder goed vindt zoals hij/zij is en begrijpt dat iedereen hulp bij andere dingen nodig heeft. De groepswerker vindt dat de acceptatie van elkaars diversiteit bewust moet worden bewaakt door de hulpverlener. Mogelijk zou het maken van afspraken hierbij kunnen helpen. Hiermee maak je de drempel lager voor jongeren om naar groepswerkers toe te stappen en andersom om als groepswerker de jongeren aan te spreken.

7. Aandacht voor seksuele diversiteit

De groepswerkers zijn het erover eens dat seksuele diversiteit genormaliseerd moet worden. Ze hebben echter niet dezelfde visie over de manier waarop hier aandacht aan besteed moet worden. De één vindt dat seksuele diversiteit standaard een onderwerp van gesprek moet zijn, terwijl de ander vindt dat het thema alleen besproken hoeft te worden als er een LHB-jongere op de groep voorkomt of jongeren zelf over het thema beginnen. Zo zou ook de ene groepswerker graag willen dat er een thema-avond of iets dergelijks over seksuele diversiteit gehouden wordt, terwijl de andere groepswerker vindt dat het thema juist geen extra aandacht hoort te krijgen. Dit tweede is omdat het thema door dergelijke avonden juist als 'bijzonder' wordt neergezet, terwijl de groepswerkers willen overbrengen dat seksuele diversiteit normaal is. De vraag is of het thema wel kan normaliseren, wanneer het niet standaard besproken wordt. Enkele groepswerkers geven namelijk aan dat zij zelf óf collega's het thema moeilijk vinden om te bespreken. Hierdoor en door het stellen van andere prioriteiten, wordt het thema dan niet of weinig besproken. Op deze manier krijgt het ook geen plek onder de jongeren, iets wat één van de groepswerkers aanduidt als verwaarlozing van het thema.

Meerdere groepswerkers geven ook aan niet voldoende kennis of vaardigheden te hebben om het thema te bespreken, zeker wanneer het een jongere betreft die worstelt met zijn seksuele identiteit.

Om seksuele diversiteit te normaliseren, moet het onderwerp wel leven op de groep. Het zou goed zijn als groepswerkers een balans vinden waarin het thema voldoende besproken wordt, maar op een manier dat het niet 'anders' of 'bijzonder' wordt gemaakt.

8. Cliënten worden betrokken bij het organisatiebeleid

Geen van de groepswerkers geeft aan dat cliënten betrokken worden bij het organisatiebeleid.

15.1.1 Bevorderend en belemmerend: groepsworkers

Groepsworkers zijn het erover eens dat iedereen op de groep hetzelfde behandeld moet worden (1), er geen onderscheid gemaakt mag worden tussen homoseksuelen en heteroseksuelen (2) en dat ieder persoon met respect moet worden behandeld (3). Ze vinden acceptatie van diversiteit belangrijk en spelen daar in de praktijk op in (4). Ze lijken hierbij vooral te handelen vanuit hun gevoel. Enkele groepsworkers lijken gender non-conform gedrag af te keuren door dit gedrag te beperken (5). Groepsworkers geven aan moeite te hebben de juiste balans te vinden waarin seksuele diversiteit teveel of juist te weinig besproken wordt (6). Veel groepsworkers willen door middel van die balans het thema normaliseren (7). Het ontbreekt de groepsworkers aan kennis en handvatten om dit voor elkaar te krijgen (8). Wanneer wij kijken naar de opgestelde sleutels, lijken er op een aantal punten acties van de groepsworkers te missen: veiligheid voor cliënten en personeel (9) en het betrekken van cliënten bij het organisatiebeleid (10).

15.2 Deelvraag 2

Deelvraag 2: Hoe ondervinden groepsworkers in de residentiële jeugdhulpverlening de invloed van jongeren op het actief inzetten voor een homovriendelijk klimaat?

Het gedrag en de visie van jongeren kan de groepsworker beïnvloeden bij het actief inzetten voor een homovriendelijk klimaat.

Een aanleiding voor groepsworkers om seksuele diversiteit te bespreken met jongeren, is de reactie van jongeren op wat zij zien in de media. Een bevorderend programma om seksuele diversiteit te bespreken, is Goede Tijden Slechte Tijden. In deze serie komen vaak maatschappelijke en diversiteitsthema's aan bod. Wanneer jongeren door de media over seksuele diversiteit praten, proberen meerdere groepsworkers dan de discussie te starten zodat de jongeren er met elkaar over in gesprek gaan. Zij denken dat de interactie tussen jongeren onderling helpt om een open visie te creëren, omdat jongeren eerder dingen aannemen van elkaar dan van de groepsleiding.

Uit de literatuur komt naar voren dat het de acceptatie vergroot als jongeren iemand in hun omgeving hebben die homo- of biseksueel is (Keuzenkamp, 2013). Deze uitspraak uit de literatuur komt gedeeltelijk overeen met de interviews die wij gehouden hebben. Jongeren die iemand in hun omgeving hebben die homo- of biseksueel is of een LHB-begeleider op de groep hebben vinden het vaak allemaal 'prima'. Daartegenover zeggen andere groepsworkers dat een bekende LHB-er geen effect heeft op de acceptatie van seksuele diversiteit in het algemeen. Jongeren accepteren diegene in hun omgeving omdat hij/zij als 'normaal' wordt gezien en niet is zoals 'de andere homo's'. Dit komt overeen met de gedachte die veel jongeren delen dat iedereen zich normaal moet gedragen, althans volgens de groepsworkers.

Veel groepsworkers zeggen dat veel jongeren homoseksualiteit accepteren. Ze vertellen dat jongeren homo's oké vinden, mits zij zich 'normaal' gedragen: Zolang een LHB-jongere zich gedraagt volgens de norm die opgesteld is door de jongeren, vinden veel jongeren het prima. Iemand die afwijkt van deze norm, zoals iemand die gender non-conform gedrag vertoont, kan hierdoor minder geaccepteerd worden. De norm heeft ook te maken met de leeftijd van de groep. Zo gaven een aantal groepsworkers aan dat jongeren erbij willen horen en dat ze gevoelig zijn voor groepsdruk. Zeker onder enkele puberjongens kan er een norm zijn dat ze zich 'stoer' moeten gedragen. Er zullen waarschijnlijk maar weinig jongens zijn die tegen deze norm in durven te gaan. Dit komt gedeeltelijk overeen met het rapport 'Als een homo op je valt...', waaruit blijkt dat heterojongeren moeite hebben met het accepteren van homo- of biseksuele jongeren in hun kenniskring, uit angst voor de mening van de buitenwereld (Felten, 2008)

Groepsworkers denken dat er een aantal jongeren negatief tegenover seksuele diversiteit staan door hun religie of cultuur. Daarnaast kunnen ook ouders negatief tegenover het onderwerp staan. Groepsworkers zitten 'in een strijd', omdat ze de cultuur niet willen schaden. Ze vinden dat jongeren een eigen mening mogen hebben. Aan de andere kant is het een thema dat geaccepteerd is in Nederland en dat besproken moet worden vanuit de organisatie, het team of vanuit henzelf. De acceptatie lijkt groter te zijn wanneer

jongeren van huis uit hebben meegekregen dat seksuele diversiteit normaal is. Ook is volgens meerdere groeps werkers de acceptatie rondom seksuele diversiteit, groter onder jongeren in de jeugdzorg dan in onder jongeren in het algemeen. Dit komt omdat de jongeren zelf veel te maken hebben met diversiteit in de groep en zelf ook een minderheidsgroep zijn door hun problematiek.

15.2.1 Bevorderend en belemmerend: jongeren

Negatieve reacties van jongeren op seksuele diversiteit zijn voor veel groeps werkers juist motiverend en bevorderend om het thema te bespreken met de jongeren (11). Als jongeren op de groep negatief denken over homo- of biseksualiteit dan wil de groeps werker hun mening daarin nuanceren. Meerdere groeps werkers denken vooral dat het helpt als jongeren onderling in contact gaan en leren van elkaar (12). Dat bevordert de open visie. Meerdere groeps werkers zien het ook als bevorderend als jongeren door hun eigen beperking of door de diversiteit in hun omgeving, seksuele diversiteit accepteren (13). Verder kan de media bevorderend werken bij het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit (14). Programma's zoals GTST zijn een goede en laagdrempelige manier om een gesprek te starten met jongeren. Opvoeding kan ook bevorderend werken (15): als seksuele diversiteit van thuis uit besproken is, of een jongere een lesbisch homo- of biseksueel familielid heeft, werkt dit bevorderend omdat de jongere dit al 'gewend' is.

Wat veel groeps werkers als belemmerend aangeven, is dat er soms een sfeer op de groep kan zijn waarbij jongeren zich volgens bepaalde normen moeten gedragen. Hierdoor ontstaat er een groepsdynamiek waarin jongeren hierdoor niet geheel zichzelf kunnen zijn (16). Deze groepsdynamiek kan ervoor zorgen dat het lastig is om voor hun geaardheid uit te komen. Groeps werkers weten niet goed wat de juiste manier is om hiermee om te gaan (17). Ook religie (18) en opvoeding (19) kunnen belemmerend werken. Groeps werkers vinden het lastig om de juiste balans te zoeken tussen hun eigen visie en die van de religie of opvoeding.

15.3 Deelvraag 3

Deelvraag 3: Hoe ondervinden de groeps werkers in de residentiële jeugdhulpverlening de invloed van collega's op het actief inzetten voor een homovriendelijke klimaat?

Het gedrag en de visie van collega's kan de groeps werker beïnvloeden bij het actief inzetten voor een homovriendelijk klimaat. Meerdere groeps werkers merken wel eens dat collega's het lastig vinden om het onderwerp te bespreken. Collega's lijken het thema dan te vermijden door het niet te bespreken, of door jongeren naar een andere collega te verwijzen. Als er onder de collega's een LHB-groeps werker is, worden jongeren ook eerder naar diegene toeverwezen. Hij of zij wordt dan gezien als een soort van 'ervaringsdeskundige'.

Een enkele groeps werker vertelt dat het soms voor verwarring kan zorgen in het team als jongeren uit de kast komen. Collega's hebben dan de neiging om voor LHB-jongeren andere regels op te stellen dan voor hetero-jongeren. De invloed van collega's kan soms erg uitmaken. Zijn er meerdere collega's die een bepaald vooroordeel over LHB-jongeren hebben, dan kan dit doorwerken op de groep en bijvoorbeeld op bepaalde regels. Een mogelijk oorzaak hiervan is dat de verschillende meningen in het team ervoor zorgen dat het lastig is om samen te overleggen wat het beste is voor de cliënt.

In veel teams wordt het thema seksuele diversiteit meegenomen in het thema seksualiteit. meerdere groeps werkers geven aan collega's te hebben die moeite hebben met dit onderwerp. Dit zou volgens enkele groeps werkers kunnen liggen aan het feit dat het een intiem onderwerp is. Een paar groeps werkers geven aan dat wanneer een collega moeite heeft met het thema, hen dat juist extra motiveert om het er wèl over te hebben.

Groeps werkers in de residentiële jeugdhulpverlening hebben een opvoedkundige functie. De manier waarop groeps werkers hun opvoedkundige taak uitvoeren op de groep kan anders zijn dan de manier waarop ze hun eigen kinderen opvoeden. Een belangrijke reden die hiervoor wordt gegeven is het werken met collega's met verschillende ideeën over opvoeding. Beslissingen moeten vaak teambreed genomen worden. Dit hoeft niet per se belemmerend te werken, maar het is wel iets om rekening mee te houden als groeps werker.

15.3.1 Bevorderend en belemmerend: collega's

De samenstelling van een team kan van grote invloed zijn op het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit. De geïnterviewde groeps werkers hebben vrijwel allemaal een team met een open klimaat (20), waar verschillende meningen welkom zijn (21) en waar collega's op één lijn zitten (22). Deze factoren werken bevorderend om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken. Het trekken van één lijn is zichtbaar in de manier van handelen in de groep. Zo gaan groeps werkers en collega's in gesprek met jongeren, wanneer zij merken dat het thema seksuele diversiteit leeft in de groep. Het in gesprek gaan werkt dan bevorderend, omdat groeps werkers laten zien dat zij hier open voor staan (23). Hierdoor voelen jongeren zich eerder serieus genomen en nuanceren zij mogelijk ook eerder hun mening over het onderwerp.

Wanneer er collega's in het team zitten die het lastig vinden om het over seksuele diversiteit te hebben, heeft dit ook invloed op het werkklimaat. Dit kan belemmerend werken, wanneer collega's niet goed weten hoe ze over het onderwerp moeten praten (24). Aan de andere kant werkt dit juist bevorderend voor enkele groeps werkers, omdat het hen motiveert om het wél over het onderwerp te hebben (25). De verschillende meningen binnen een team kunnen lastig zijn bij het maken van beslissingen over seksuele diversiteit (26), als collega's het niet eens kunnen worden met elkaar.

16.4 Deelvraag 4

Deelvraag 4: Hoe ondervinden groeps werkers in de residentiële jeugdhulpverlening de invloed van het management op het actief inzetten voor een homovriendelijk klimaat?

Management kan onderverdeeld worden onder het hoger management (het bestuur) en het lager management (de leidinggevende).

Vanuit het hoger management kan het beleid invloed hebben op de groeps werker. Bij veel van de organisaties is seksualiteit een onderdeel van het beleid. De uitwerking daarvan verschilt per organisatie. Enkele organisaties hebben een gedragscode waarin staat dat discriminatie, bijvoorbeeld op grond van seksuele geaardheid, niet getolereerd wordt. Seksualiteit is een thema dat op de groep behandeld wordt bij thema-avonden en als onderdeel van het begeleidingsplan. Bij meerdere groepen komt het thema ook aan bod wanneer de jongeren zelf over het onderwerp beginnen. Dit lijkt te helpen om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken. Als seksualiteit onderdeel uitmaakt van het beleid, lijkt dit groeps werkers te helpen het thema te behandelen. Groeps werkers bespreken het onderwerp dan niet alleen omdat het een opvoedkundige taak is, maar ook omdat hier eisen vanuit de organisatie voor zijn. Toch blijkt het bespreken van het onderwerp volgens enkele groeps werkers in de praktijk niet te gebeuren. Het thema wordt door meerderen nog gezien als onderbelicht en het komt niet altijd aan bod. Redenen die hiervoor worden gegeven, zijn andere prioriteiten of het tekort aan kennis over hoe het thema bespreekbaar kan worden gemaakt.

Er zijn twee organisaties waar er geen beleid is rondom seksualiteit en seksuele diversiteit. De groeps werkers uit deze organisaties willen graag dat het een standaard besproken thema en een aandachtspunt van de organisatie of het team wordt. De groeps werkers bespreken het thema wel, omdat zij het belangrijk vinden. Vaak gebeurt dit op het moment dat er zich een situatie omtrent het thema voordoet. Doordat er geen beleid over is, zal het niet zo snel een algemeen bespreekpunt worden.

Groeps werkers die praten over hun leidinggevende of over de gedragsdeskundige, zien hen niet echt als onderdeel van het team. Wel hebben deze mensen invloed op het team, bijvoorbeeld bij vergaderingen. De leidinggevende en gedragsdeskundige geven dan hun advies over een bepaald thema, zoals over seksuele diversiteit. Een groeps werker geeft aan dat het bevorderend werkt als de leidinggevende en gedragsdeskundige het thema open durven te bespreken en te behandelen.

15.3.1 Bevorderend en belemmerend: management

Als er vanuit de organisatie beleidsvoorschriften zijn voor seksuele diversiteit lijkt dit bevorderend te werken voor groeps werkers om het thema bespreekbaar te maken (27). Op lager management kan het bevorderend werken als de leidinggevende een open houding heeft waarin hij of zij het onderwerp durft en

wil bespreken tijdens teamvergaderingen (28). Daarentegen lijkt het voor meerdere groepswerkers lastig om seksuele diversiteit te bespreken. De belemmering daarin lijkt te komen doordat er andere prioriteiten vanuit het team of de organisatie worden gesteld (29). Soms is er is wel een beleid over seksuele diversiteit, maar loopt de uitvoering hiervan achter of wordt het thema nog onderbelicht. Bij de organisaties waar geen beleid is voor seksuele diversiteit, wordt het thema vooral incidenteel besproken wanneer er zich een situatie voordoet. Doordat er geen beleid is lijkt het de groepswerkers te belemmeren er een vast thema van te maken (30).

Hoofdstuk 16: Antwoord op de hoofdvraag

Hoofdvraag: Wat ondervinden groepsworkers in de residentiële jeugdhulpverlening als belemmerende en/of bevorderende factoren om zich binnen de instelling actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat?

Aan de hand van de theorie en de analyse van de interviews en deelvragen hebben wij een beeld kunnen vormen van wat groepsworkers ondervinden als belemmerende en/of bevorderende factoren om zich binnen de instelling actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat.

Om een overzichtelijk beeld te geven, volgen hier de bevorderende en belemmerende factoren per niveau:

	Bevorderend	Belemmerend
Groepswerker	1. Iedereen wordt gelijk behandeld. 2. Iedereen wordt behandeld met respect. 3. Er wordt geen onderscheid gemaakt. 4. Er wordt gewerkt aan acceptatie van seksuele diversiteit. 7. Het normaliseren van seksuele diversiteit is gewenst.	5. Gender non-conform gedrag wordt afgekeurd. 6. Er bestaan twijfels over de balans van het bespreken van seksuele diversiteit. 8. Er wordt een tekort aan kennis en handvatten ervaren. 9. Er zijn onvoldoende acties voor sleutel 'Veiligheid voor cliënten en personeel'. 10. Er zijn onvoldoende acties voor sleutel 'Betrekken van cliënten bij het organisatiebeleid'.
Jongeren	11. Negatieve reacties jongeren kunnen motiverend werken. 12. Onderling contact jongeren helpt mee. 13. Diversiteit in de groep of omgeving helpt. 14. Media als aanleiding voor een gesprek. 15. Opvoeding waarin seksuele diversiteit geaccepteerd is.	16. Negatieve groepsdynamiek of houding van jongeren. 17. Onveilig voor jongeren om uit de kast te komen. 18. Religie waarbij seksuele diversiteit niet geaccepteerd is. 19. Opvoeding waarin seksuele diversiteit niet besproken wordt of niet geaccepteerd wordt.
Collega's	20. Een open klimaat. 21. Acceptatie van verschillende meningen. 22. Collega's die op één lijn zitten. 23. Collega's die open staan voor gesprekken over seksuele diversiteit. 25. Moeite met bespreken kan motiverend werken.	24. Moeite met bespreken seksuele diversiteit. 26. Verschillende meningen in het team.
Management	27. Er zijn beleidsvoorschriften over seksuele diversiteit. 28. De leidinggevende heeft een open houding.	29. Er worden andere prioriteiten gesteld. 30. Er is geen beleid aanwezig.

16.1 Samenvatting

Zoals in de tabel te zien is lijkt er een redelijke balans te zitten tussen de bevorderende en belemmerende factoren. In verhouding zijn er 5 meer bevorderende factoren ten opzichte van belemmerende. Op groepsworkers- en collega's niveau zitten de meeste bevorderende factoren. De belemmerende factoren lijken voornamelijk op groepsworkers- en cliënt niveau te zitten. Daar moet wel aan toegevoegd worden dat elke factor zijn eigen 'gradatie' heeft in hoeverre het bevorderend of belemmerend is. Dit wil zeggen dat bijvoorbeeld één belemmerende factor op het gebied van management zwaarder kan wegen, dan drie belemmerende factoren onder collega's samen. Daarnaast zijn er een aantal factoren die zowel bevorderend als belemmerend kunnen werken.

Het onderzoek heeft zich gericht op wat de groepsworkers ondervinden als belemmerende en bevorderende factoren om een homovriendelijk klimaat te creëren. Dit zijn persoonlijke visies en meningen van groepsworkers. In de resultaten hebben we factoren gekozen die door meerdere groepsworkers ervaren worden als belemmerend en/of bevorderend om zo een algemene conclusie te kunnen trekken.

Aanbevelingen

- 17. Aanbevelingen
- 18. Product

Hoofdstuk 17: Aanbevelingen

Uit de conclusie is naar voren gekomen dat er zowel bevorderende als belemmerende factoren zijn voor groepswerkers om zich actief in te zetten voor een homovriendelijk klimaat binnen de jeugdhulpverlening. Op basis van de conclusie van dit onderzoek geven wij aanbevelingen voor het creëren van een homovriendelijk klimaat binnen de jeugdhulpverlening.

17.1 Training over seksuele diversiteit

Uit het onderzoek blijkt dat veel groepswerkers nog bepaalde handvatten en voorlichting missen over een aantal thema's rondom seksuele diversiteit. Movisie zou een cursus kunnen ontwikkelen en deze aan groepswerkers aanbieden om hen zo kennis te bieden over deze thema's. Ons advies hierbij is om dit in teamverband te doen, omdat er als team samen gewerkt moet worden om doelen te realiseren. De training heeft als uitgangspunt om seksuele diversiteit te normaliseren. Veel groepswerkers willen het thema normaliseren, maar vinden het lastig om te bepalen hoe ze dit kunnen doen. Groepswerkers vragen zich af wat de juiste balans is om het thema wel of niet te bespreken en of ze dit dan los of als onderdeel van iets anders moeten behandelen. De volgende thema's zouden dan aan bod kunnen komen:

17.1.1 (On)veilig op de groep

Volgens veel groepswerkers kan het voor jongeren die worstelen met hun geaardheid, moeilijk zijn om uit de kast te komen als ze op een groep wonen. Dit kan komen doordat er een onveilige sfeer hangt op de groep, of doordat er in de betreffende groep geen acceptatie van seksuele diversiteit bestaat. Groepswerkers vinden het hierdoor lastig om het thema aan te kaarten bij jongeren die misschien homo- of biseksueel zijn.

17.1.2 Cultuur en seksuele diversiteit

Een ander veel voorkomend aspect waar groepswerkers in vastlopen, is een cliënt op de groep die negatiever of zelfs afwijzend tegenover homoseksualiteit staat. Vaak komt dit vanuit de cultuur en/of opvoeding van de jongere. Het is voor groepswerkers lastig om aan de ene kant de cultuur en mening van de jongere te respecteren, maar aan de andere kant te zorgen voor een klimaat waar iedereen geaccepteerd wordt voor wie hij of zij is.

17.1.3 Seksuele diversiteit benaderen vanuit de acceptatie

Veel groepswerkers vinden dat homoseksualiteit niet als apart thema behandeld moet worden, omdat dit het juist 'apart' kan maken. Veel groepswerkers zien het thema seksuele diversiteit als onderdeel een groter thema: seksualiteit. Doordat het onder seksualiteit valt, worden een aantal belangrijke thema's omtrent seksuele diversiteit niet of minder behandeld. Ook bestaat het risico dat hiermee het stigma wordt vergroot dat seksuele diversiteit gaat om seks. Seksuele diversiteit gaat om mee dan alleen seks. Wij willen groepswerkers adviseren het thema te bekijken vanuit de acceptatie van diversiteit. Het gaat dan om het accepteren van ieder mens en om gelijke behandeling voor iedereen.

17.2 Beeldmateriaal voor jongeren

Groepswerkers zien dat het een positieve werking heeft wanneer jongeren naar media kijken die seksuele diversiteit op een positieve manier neerzetten. Het zorgt ervoor dat jongeren onderling in gesprek gaan met elkaar en soms tot nieuwe inzichten komen. Het lijkt er op dat sommige jongeren seksuele diversiteit meer accepteren als ze het vaker zien in de media. Het wordt hierdoor 'normaler'. Wij raden groepswerkers daarom aan beeldmateriaal omtrent seksuele diversiteit te gebruiken in de begeleiding. Dit kan gebruikt worden in de groep bij voorlichting of thema-avonden en om op een ontspannen manier met het onderwerp bezig te zijn. In bijlage 1 staat een lijst met lange en korte filmpjes die het thema seksuele diversiteit belichten. Deze zouden groepswerkers met jongeren kunnen bekijken.

17.3 Samenwerken aan een systematische aanpak

Uit de interviews komt naar voren dat het binnen de jeugdhulpverlening per organisatie verschilt of seksuele diversiteit een beleidspunt is. Daarnaast verschilt per organisatie de uitvoering van het beleid. Wij adviseren daarom samenwerking en afstemming binnen verschillende partijen. Door een goede samenwerking en afstemming tussen de jeugdhulpverlening, overheid en gemeente, kan er een klimaat gecreëerd worden waarin seksuele diversiteit bespreekbaar is en jongeren zich veilig en geaccepteerd voelen, ongeacht hun geaardheid. Als verschillende zorginstanties samenwerken met de overheid en de gemeente, verwachten wij dat er een grotere kans is dat seksuele diversiteit geïntegreerd wordt in de jeugdhulpverlening. Zo kan er een duidelijke visie ontstaan en beleid geschreven worden over het thema. Het zou goed zijn als de gemeente kijkt waar de knelpunten liggen en hoe zij hier acties op kunnen zetten.

Wij verwachten dat er een grotere kans is om verbetering te bereiken door deze samenwerkingsverbanden, net zoals nu wordt gedaan bij (preventie van) seksueel misbruik door de Commissie Samson. Net als bij het bespreken en aankaarten van seksueel misbruik, zal seksuele diversiteit hierdoor minder een keuze worden van de groepswerker, en meer een beleidsvoorschrift voor organisaties worden vanuit de overheid.

17.4 Vervolgonderzoek

Het is belangrijk om meer onderzoek te doen naar seksuele diversiteit in de jeugdhulpverlening. Ons onderzoek is verkennend en een verdiepend onderzoek is daarom nodig wanneer er een completer beeld gewenst is. Wij hebben ons specifiek gericht op de groepswerkers en de ervaringen en visie van groepswerkers op seksuele diversiteit in de jeugdhulpverlening.

Wij zouden voor vervolg onderzoek een aantal dingen aanraden. Wij raden aan om het thema breder te pakken door ook cliënten en het bestuur erbij te betrekken. Hierdoor kan duidelijk in kaart worden gebracht wat hun visie is op seksuele diversiteit en hoe er verbetering gerealiseerd kan worden.

Zoals al werd beschreven in de analyse, deden veel groepswerkers mee met het onderzoek omdat zij affiniteit met het thema seksualiteit hebben of omdat ze aandachtsfunctionaris seksualiteit zijn. De kans op meer respondenten is hierdoor groter, maar het onderwerp kan daardoor 'afwijken' naar seksualiteit.

Als er jongeren op de groep waren die uitkwamen voor hun geaardheid, waren dit (voor zover bekend) autochtone jongeren. Groepswerkers gaven wel aan dat seksuele diversiteit bij bepaalde culturen en geloven een lastiger onderwerp kan zijn, maar binnen hun werk hebben ze daar nog weinig mee te maken gehad. Wat ons is opgevallen, is dat veel groepswerkers seksuele diversiteit accepteren, maar dat er vanuit jongeren, collega's of groepswerkers wel moeite is met gender non-conform gedrag.

Door meer onderzoek te doen en zich te richten op de aanbevelingen die wij hier zojuist beschreven hebben, kan op meerdere niveaus duidelijk worden wat er in de jeugdhulpverlening nodig is om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken en hoe een homovriendelijk klimaat gecreëerd kan worden. Acceptatie van diversiteit in de (jeugd)hulpverlening kan dan worden bevorderd.

Hoofdstuk 18: Product

Na de analyse van de interviews en uitwerking van hoofdvraag en deelvragen, hebben we zicht op de belemmerende en bevorderende factoren die er volgens groepswerkers zijn om een homovriendelijk klimaat te creëren. Naast deze factoren hebben wij ook aan groepswerkers gevraagd of er op dit moment nog punten zijn die zij missen bij het bespreekbaar maken van seksuele diversiteit. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld bepaalde materialen zijn, een aangepast beleid of het vergaren van meer kennis.

18.1 Productsuggesties

Uit de interviews zijn de volgende suggesties naar voren gekomen:

- Een quiz of spel, waarbij seksuele diversiteit als onderdeel van diversiteit gepresenteerd wordt, niet als iets apart. Het spel kan eventueel gespeeld worden met groepswerkers en jongeren. De groepswerkers doen dan mee omdat eigen inbreng van hen wordt gezien als bevorderend, dat jongeren dan zelf ook meer vertellen. Een spel met stellingen kan helpen bij het creëren van een discussie, omdat stellingen vaak zwart-wit zijn, dus je moet dan wel voor of tegen zijn en een kant kiezen. Daarnaast helpen deze stellingen om een gesprek op gang te krijgen.
- Een product waarin seksuele diversiteit een onderdeel is van een groter thema. Zo wordt het onderwerp seksuele diversiteit niet bijzonder of anders gemaakt.
- Kleine feitjes of weetjes over seksuele diversiteit voor cliënten.
- Literatuur voor groepswerkers zelf, zodat ze ergens op terug kunnen vallen en daar over kunnen lezen. Daarnaast zouden bepaalde werkvormen voor gezinnen handig kunnen zijn, misschien wanneer er een hulpvraag is vanuit seksuele diversiteit en sommige partijen het onderwerp lastig vinden om te bespreken. De groepswerker kan dan de werkvorm inzetten om de ‘gespannenheid’ rond het thema weg te halen.
- Een actief spel, waarbij degene die een spreekzak heeft iets kan zeggen over het thema. Een spreekzak is een object dat kan doorgegeven worden. Degene die het object vasthoudt, mag praten.
- Een spel waarbij vragen worden gesteld aan cliënten en groepswerkers, om zo elkaar beter te leren kennen. Volgens een groepswerker zorgt dit voor een betere vertrouwensband en basis voor de verdere hulpverlening.

18.2 Spellen

De meeste groepswerkers zijn het erover eens dat een spel het beste zou werken als product. Dit heeft verschillende redenen: een spel is actief en uitnodigend, laagdrempelig en het werkt als een goed middel om in gesprek te gaan met jongeren.

Verder vinden de meeste groepswerkers het belangrijk dat seksuele diversiteit een onderdeel moet zijn van een groter geheel, zodat het niet als een apart thema behandeld wordt en daardoor als bijzonder gezien zal worden.

18.2.1 Bestaande spellen

Als wij zoeken op spellen die seksuele diversiteit bevatten krijg je voornamelijk spellen die gericht zijn op seksualiteit, relaties en seksuele voorlichting. Een aantal van deze spellen zijn: *Boys R Us*, *Girls Choice* en *Puberkwartet* van Rutgers WPF. In deze spellen komt seksuele diversiteit ook naar voren. Veel van deze spellen worden ook gebruikt door de groepswerkers die wij hebben geïnterviewd. Deze spellen worden voornamelijk gespeeld tijdens thema-avonden van seksuele voorlichting.

Er zijn ook spellen die het thema behandelen vanuit diversiteit. Een van de bekendste spellen is *Caleidoscopia*, een kaartspel over diversiteit (Caleidoscopia, 2014). Het spel bevat thema's zoals etniciteit, religie en seksuele oriëntatie. Het spel is geschikt voor groepswerkers in de jeugdhulpverlening om met collega's te spelen of om te gebruiken als hulpmiddel bij het bespreekbaar en inzichtelijk maken van diversiteit. Er is nog een soortgelijk spel die ook gebruikt kan worden in de hulpverlening: *Diversiteit Kwartetspel*, ontwikkeld door Tandem, welzijnsorganisatie Nijmegen (Garcia, 2014).

Andere spellen die wij hebben gevonden richten zich voornamelijk op (school)kinderen, zoals het spel *Met wie woon jij?* Van Gay&School (Gay & school, 2014) of verschillende spellen van KSJ-KSA-VKSJ (KSJ, 2014). Er zijn ook een paar spellen die zich richten op teams of collega's zoals het *Diversiteitsspel* van Kwintess (Kwintess, 2014).

18.3 Productkeuze

De inbreng van de groepswerkers en de oriëntatie op bestaande spellen hebben wij gebruikt om ons te oriënteren op onze productkeuze. Daarnaast zijn wij met elkaar en onze opdrachtgever in overleg gegaan wat voor product bruikbaar zou zijn om seksuele diversiteit meer bespreekbaar te maken. Een product moet praktisch zijn zodat groepswerkers het vaak kunnen pakken. Een spel lijkt daarom, ondanks dat er al meerdere bestaan, een leuke, realistische en laagdrempelige manier om het onderwerp bespreekbaar te maken. Vanuit de reden dat groepswerkers vinden dat het thema niet apart behandeld moet worden zullen we geen apart seksuele diversiteitsspel maken, maar zal seksuele diversiteit een onderdeel zijn van een breder spel. Wij kiezen er bewust voor om het deel uit te laten maken van een diversiteitsspel, omdat seksuele diversiteit in de jeugdzorg vaak bij seksualiteit terecht komt. Wij willen ons meer richten op de acceptatiekant van het onderwerp, vandaar de keuze voor zo'n spel. Het spel zal stellingen bevatten die jongeren aan het nadenken zal zetten. Daarnaast zullen de stellingen helpen om met elkaar in gesprek te gaan over diversiteit.

Het uiteindelijke doel van het product is dat seksuele diversiteit, als onderdeel van een geheel, met elkaar besproken kan worden en dat het een start maakt om seksuele diversiteit te normaliseren.

18.4 Het spel

18.4.1 In het kort

Samen Anders wordt een spel waarin stellingen over verschillende diversiteitsonderwerpen worden besproken. De bedoeling hierbij is dat jongeren hun visie en mening met elkaar delen en bespreken.

18.4.2 Innovatief spel

Een spel over diversiteit is niet echt meer nieuw of origineel te noemen. Op internet zijn namelijk best veel diversiteitsspellen te vinden. Wat er bijzonder is aan ons spel is dat het speciaal gericht is op de jeugdhulpverlening. Daarnaast kan het gespeeld worden door jongeren én groepswerkers samen. Ook het gebruik van bordjes met daarop 'STOP' en 'RESPECT' is vernieuwend. Met het bordje 'STOP' kan de grens van iemand worden aangegeven, wanneer het gesprekspunt voor hem of haar te dichtbij komt. Het bordje 'RESPECT' kan gebruikt worden door andere deelnemers van het spel, als ze vinden dat een deelnemer een bijzonder of moedig verhaal vertelt.

18.4.3 Diversiteit

De Europese Unie heeft principes van gelijke behandeling vastgelegd in de grondwet. In artikel 21 van het *Charter of Fundamental Rights of the European Union* staat dat discriminatie op gronden van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, verboden is (European Union, 2010). Het verbieden van discriminatie zou het recht op gelijke behandeling garanderen.

18.4.4 De thema's

In het diversiteitsspel willen wij alle discriminatiegronden van de EU aan bod laten komen. We hebben deze gronden verdeeld onder zes thema's. Hier hebben wij zelf nog diversiteitsonderwerpen aan toegevoegd.

Liefde: Hetero personen, lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen.
 Religie: Godsdiensten en overtuigingen.
 Cultuur: Ras, huidskleur, etnische afkomst, taal, politieke of andere denkbeelden, omgaan met leeftijdsklassen.

Klasse: Sociale afkomst, vermogen, opleidingsniveau.
 Gender: Geslacht, genderidentiteit, gender non-conform gedrag
 Hulpverlening: Genetische kenmerken, geboorte, handicap, beperking, hulpverlening krijgen, op een groep wonen of leven.

18.5 Samen Anders

Samen Anders

DOEL

Jongeren op een laagdrempelige manier over diversiteitsthema's laten praten, om ze aan het denken te zetten en bewustzijn te vergroten. Een bijkomend voordeel is dat jongeren en begeleiders elkaar beter leren kennen.

DOELGROEP

Jongeren van 12 tot 18 jaar in de residentiële jeugdhulpverlening. Dit is een brede doelgroep, maar het spel is dan ook geschikt voor veel jongeren. Het spel richt zich op de jongeren in een groep, zodat zij met elkaar in gesprek kunnen gaan op een actieve en speelse manier. Het is een groepsspel, waarbij een groepswerker fungeert als spelleider. Wij raden groepswerkers aan om een actieve bijdrage te leveren in het spel. Geïnterviewde groepswerkers gaven namelijk aan dat jongeren meer over zichzelf durven te vertellen, wanneer zij zien dat groepswerkers dit ook doen.

WERKING

Er zijn zes verschillende diversiteitsthema's waarbij verschillende stellingen zijn bedacht. De kaarten worden eerst geschud en vervolgens op een stapel midden op de tafel gelegd. Elke speler krijgt 2 persoonlijke kaartjes: respect en stop. Het kaartje "respect" kan je omhoog houden als je respect hebt voor iemands mening, reactie of verhaal. Het kaartje stop kan je omhoog houden als het gesprek je even te veel wordt. Je kan dit vergelijken met een time-out en het geeft de mogelijkheid voor een speler om

niet te reageren op een antwoord.

Om de beurt pakt iedereen een kaartje en leest de stelling voor. De speler die aan de beurt is geeft aan 'eens' of 'oneens'. De anderen kunnen hier vervolgens op reageren. Zo gaan de jongeren over de stelling in gesprek. De spelleider kan per stelling kiezen voor een leidende- of een meer terughoudende rol. Hij speelt zo in op waar de jongeren of het gesprek op dat moment behoefte aan lijken te hebben.

BENODIGDHEDEN

Het spel zal beschikbaar worden gesteld op de websites van Movisie (www.movisie.nl) en Iedereen is anders (www.iedereenisanders.nl/ondersteuners). Het spel kan uitgeprint worden op gewoon papier en vervolgens kunnen de kaartjes geknipt worden, zodat het makkelijk te gebruiken is voor veel verschillende groepswerkers. Er zal een kleurenversie en een zwart-wit versie worden gemaakt, zodat groepswerkers kunnen kiezen welke zij printen.

SPELREGELS

Er zijn een paar spelregels die te maken hebben met de omgangsvorm:

- Laat elkaar uitpraten;
- Respecteer elkaars mening;
- Lach elkaar niet uit;
- Denk na voordat je iets zegt, zodat je niet iemand onnodig kwetst.

TIJDSDUUR

Minimaal 20 minuten

18.6 De kaartjes

Elke stelling zal een eigen kaartje krijgen. Elk thema wordt aangeduid door een eigen kleur en symbool. Zo zie je in een oogopslag waar de stelling bij hoort.

Bronnen en bijlagen

Bronnenlijst
Bijlage 1. Beeldmateriaal voor jongeren

Bronnenlijst

- Anonymos** (2014). Woordenlijst, *Gender in de blender*. <http://www.genderindeblender.be/woordenlijst.htm> (09-05-2014).
- Begripsdefinitie** (2014). Betekenis groepswerkers, *Begripsdefinitie*. <http://www.betekenis-definitie.nl/groepswerk> (13-02-2014).
- Caleidoscopia** (2014). Kaartspel diversiteit. <http://www.caleidoscopia.nl/> (01-05-2014).
- Carbo, C.** (2011) Homo met beperking nog onzichtbaar. *Markant* (april 2011), p 15-17.
- COC** (2013). *LHBTI-kinderen in Nederland. Rapportage over de leefwereld en rechten van een vergeten groep kwetsbare kinderen*. Nederland, COC.
- De Lichtenvoorde** (2012) De Roze Loper, *De Lichtenvoorde actief in de zorg*. <http://www.delichtenvoorde.nl/nieuws/de-roze-loper> (03-12-2012).
- EduDivers** (2014). *Open & Out. 10 regenboogscholen voor scholen. Zo werkt u effectief aan een veilige school waar iedereen zichzelf kan zijn*. Nederland: EduDivers.
- European Union** (2010). Article 21 Non-discrimination. In: Official Journal of the European Union, *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. Europese Unie.
- Felten, H.** (2008). *Als een homo op je valt* (p. 11-14). Utrecht: Movisie.
- Garcia, L.** (2014). Diversiteit kwartetspel, *Tandem Welzijnsorganisatie Nijmegen*. <http://www.tandemwelzijn.nl/activiteiten/overzicht/activiteit/artikel/diversiteit-kwartetspel.html> (01-05-2014).
- Gay & School** (2014). Kwartet + poster, *gay&school*. http://www.gayandschool.nl/kwartet-met-wie-woon-jij-hidden/-/asset_publisher/kQrYhWRCNpH1/content/kwartet-poster-met-wie-woon-jij-;jsessionid=8D72413174FCB8B61FB3E92303D03FDF (01-05-2014).
- Keuzenkamp, S.** (2010). *Steeds gewoner, nooit gewoon: acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S.** (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland 2013*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- KRO** (2014). Niet uit de kast, *KRO*. <http://uitdekast.kro.nl/seizoenen/3/afleveringen/19-03-2013> (06-05-2014).
- KSJ** (2014). Spelen met diversiteit, *KSJ*. <http://www.ksj.org/index.php?wk=1&naam=401&page=nieuw> (01-05-2014).
- Kwintes.** (2014). Diversiteit, *Kwintes*: http://www.kwintes.nl/wat_is_kwintes/kwaliteit/diversiteit (09-05-2014).
- Pierik, C. & Meinster, N.** (2008). *Dubbel en dwars. Naar hulpverlening-op-maat voor allochtone jongeren (m/v) met homoseksuele gevoelens*. Utrecht: Movisie. (09-05-2014).
- Rijksoverheid** (2012). Sociale acceptatie LHBT's, *Rijksoverheid*. <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/homo-emancipatie/sociale-acceptatie-homoseksuelen-en-transgenders> (15-05-2014).
- Roze Zorg** (2014). Tolerantiescan, *Roze Zorg*. <http://www.rozezorg.nl/info/6/tolerantiescan> (13-02-2014).

- Smaling, A.** (2009). Generaliseerbaarheid in kwalitatief onderzoek, Boom Lemma Tijdschriften. http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/KWALON/2009/3/KWALON_2009_014_003_002.pdf (27-04-2014).
- Tieleman, M.** (2008) *Levensfasen: de psychologische ontwikkeling van de mens*. Amsterdam: uitgeverij: Boom onderwijs. (p. 143).
- Van Dale** (2014). Betekenis belemmeren, *Van Dale*. <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=belemmeren&lang=nn#.UvzZzLCYbiU> (13-02-2014).
- Van Dale** (2014). Betekenis bevorderen, *Van Dale*. <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=bevorderen&lang=nn#.UvzaqLCYbiU> (13-02-2014).
- Van Dale** (2014). Betekenis factoren, *Van Dale*. <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=factoren&lang=nn#.UvzbkrCYbiU> (13-02-2014).
- Van Dale** (2014). Betekenis houding, *Van Dale*. <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=houding&lang=nn#.UvzX3LCYbiU> (13-02-2014).
- Van Dale** (2014). Betekenis ondervinden, *Van Dale*. <http://www.vandale.nl/opzoeken?pattern=ondervinden&lang=nn#.UvzVFLCYbiU> (13-02-2014).
- Verhoeven, N.** (2010). *Wat is onderzoek?* Den Haag: uitgeverij Boom Lemma. (p. 192-201).
- World Health Organization** (2010). *About WHO*. Retrieved on February 1, 2010 on the World Health Organization website. <http://www.who.int/about/en/> (11-02-2014).
- Youchooz** (2014). 24-uurszorg/residentieel, *You Chooz* <http://www.youchooz.nl/werkvelden/24-uurszorg-residentieel/13> (13-02-2014).

Bijlage 1: Beeldmateriaal voor jongeren

HUMAN doc: Oud roze

Ouderen in een zorginstelling vertellen over hun ervaring met homoseksualiteit, naar aanleiding van een theaterstuk hierover.

Duur: 50 minuten.

Voordelen: Heel eerlijk en open gesproken. ("Ik zei 'dokter, kan je me niet wat geven voor mijn geaardheid? Kan je me een pilletje geven want ik wil helemaal niet lesbisch zijn!").

Nadelen: Het gaat over ouderen, niet over jeugd.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1364867>

Iedereen is anders

Beelden van geboorte tot eind puberteit. Jongens en meisjes die homoseksueel zijn. Met muziek eronder.

Duur: 3 minuten

Voordelen: Leuk om als kort filmpje even tussendoor te kijken.

Nadelen: -

Webadres: <http://www.youtube.com/watch?v=croo9yJbFX4>

Ik ben een meisje!

Joppe is een 13-jarig transgender meisje. Zij is geboren als jongen, maar ziet er nu uit als een meisje. In deze korte documentaire vertelt zij hierover.

Duur: 15 minuten

Voordelen: Positief neergezet, gericht op jeugd.

Nadelen: -

Webadres: <https://www.youtube.com/watch?v=dSIEscXUK70>

Kids react to gay marriage

Kinderen kijken filmpjes van een homo huwelijksaanzoek en lesbisch en geven daar reacties op. Daarna worden ze vragen gesteld over homoseksualiteit.

Duur: 16 minuten

Voordelen: De kinderen geven verschillende meningen op de vragen over homoseksualiteit.

Nadelen: Het is Engelstalig zonder ondertiteling.

Webadres: <http://www.youtube.com/watch?v=8TJxnYgP6D8>

Lang & Gelukkig

Nederlandse komedie van een sprookjesverhaal over Assepoester. Afloop: Assepoester wordt verliefd op de knecht, de prins verliefd op een andere man en assepoesters stiefmoeder leeft lang en gelukkig met de toverfee.

Duur: 1 uur en 23 min

Voordelen: Van alles komt er in voor: homo, lesbisch, mannen in vrouwenkleding.

Nadelen: Niet serieus gespeeld, er wordt een beetje 'belachelijk' over gedaan.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1316933>

Liefs uit...: Camiel en Daniël

Tijdens zijn stage in Afrika ontmoet Camiel (29jr) Daniel (25jr). In het programma vertellen ze over hun band en gaat Daniël naar Nederland om Camiel op te zoeken.

Duur: 46 minuten

Voordelen: Twee heel verschillende jongens (ethniciteit).

Nadelen: Er wordt ook Engels in gesproken, met Nederlandse ondertiteling.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1374329>

Liefs uit...: Diego en Paul

Diego en Paul leerden elkaar in Madrid kennen. In deze aflevering van "Liefs uit" gaan ze trouwen.

Duur: 45 minuten

Voordelen: Verschillende etniciteit.

Nadelen: Wordt ook Spaans gesproken, met Nederlandse ondertiteling.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1293792>

NCRV Dokument: Homopesten

Homo- en lesbische stellen vertellen over pesterijen in de buurt. Het huis wordt beklad, er wordt in de tuin geplast en mensen worden geslagen.

Duur: 52 minuten

Voordelen: Getoonde pesterijen kunnen mensen aan het denken zetten.

Nadelen: Het gaat over negatieve reacties van de omgeving, niet gezellig om te kijken.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1329274>

Schooltv Dokter Corrie: Homoseksualiteit

Dokter Corrie praat via de webcam met Sipke Jan Bousema over zijn geaardheid.

Duur: 4 minuten

Voordelen: Gericht op kinderen. Visie is: homo zijn is ook normaal.

Nadelen: -

Webadres: <http://www.schooltv.nl/weekjournaal/3960153/dokter-corrie/item/4034526/homoseksualiteit/>

Schooltv-weekjournaal: Homo's

Peter vertelt over de periode waarin hij ontdekte dat hij homo was. Er wordt gepraat over homoseksualiteit geheim houden, pesten en homogeweld.

Duur: 7 minuten (vanaf 07.30 min)

Voordelen: Expliciet. Er wordt benoemd dat homoseksualiteit normaal is.

Nadelen: Het richt zich vooral op vervelende situaties bij het homo zijn.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1016699>

SchoolTV Wat zou jij doen...: Ik vertel iedereen dat ik homo ben!

Amber en Tom zijn homoseksueel en vertellen hierover.

Duur: 15 minuten

Voordelen: Zowel homo als lesbisch, gericht op jeugd.

Nadelen: Scheldwoorden kutflikker en kuthomo.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1112990>

SchoolTV Wat zou jij doen...: Ik voel me een meisje maar ik ben een jongen!

Joppe is geboren als jongen maar voelt en kleeft zich als een meisje. In deze aflevering vertelt ze daarover. Leeftijdsgenoten praten mee.

Duur: 15 minuten

Voordelen: Gericht op jeugd, heel positief gerepresenteerd, verschillende etniciteit betrokken.

Nadelen: -

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1290498>

Twee papa's

Lis is een meisje (naar schatting 10 jaar oud) die vragen stelt aan Gijs en Felix. Gijs en Felix zijn een homostel en hebben samen een kind. Hier vertellen ze over.

Duur: 8 minuten

Voordelen: Heel duidelijk verhaal, er wordt erg prettig over homoseksualiteit gesproken, gericht op jeugd.

Nadelen: -

Webadres: <https://www.youtube.com/watch?v=jY3icSUfe1o>

Uit de kast (NIET uit de kast)

Arie Boomsma vraagt moslims waarom er zo weinig jonge moslim-homo's uit de kast komen.

“Wij hebben geen kast. Of je kiest voor je familie of je kiest voor homo. En dan ben je je hele leven alleen.”

Duur: 25 minuten

Voordelen: Behandeld mensen van een andere afkomst, zet je aan het denken.

Nadelen: Negatief over homoseksualiteit.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1332531>

Z@PP echt gebeurd: Niet op meisjes

Elfjarige Melvin vertelt dat hij verliefd wordt op jongens en niet op meisjes. In de documentaire zie je wat dingen uit zijn alledaags leven en vertelt hij hoe hij het vindt om homo te zijn.

Duur: 18 minuten

Voordelen: Gericht op jeugd.

Nadelen: -

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1377198>

Z@PP Echt gebeurd

Over een 13-jarig meisje van een lesbisch stel en zaaddoner, dat op zoek gaat naar haar vader.

Duur: 17 minuten

Voordelen: Het meisje vertelt haar ervaringen, gericht op jeugd.

Nadelen: Het gaat meer om de zoektocht naar haar vader dan om het kind zijn van een lesbisch stel.

Webadres: <http://www.uitzendinggemist.nl/afleveringen/1314844>