

Teamtool  
*LHBTI+ representatie*

niet  
jouw  
schuld

Deze teamtool hoort bij de podcastserie *niet jouw schuld* en is voor professionals die voor en met jongeren werken. Deze teamtool biedt een werkwijze om direct met je collega's aan de slag te gaan met het thema uit de aflevering *LHBTI+ representatie*. Jullie formuleren samen succesfactoren om gendergerelateerd geweld te voorkomen en sociale veiligheid te vergroten.

Rutgers

atria

Kennisinstituut  
voor Emancipatie en  
Vrouwengeschiedenis

Act4Respect

# Introductie

Deze tool is geschikt voor:  
docenten en onderwijs-  
professionals

## Inhoudsopgave

<b>Introductie</b>	<b>1</b>
<b>Werkwijze stappenplan</b>	<b>2</b>
<b>Achtergrond informatie</b>	<b>4</b>
<b>Tips &amp; tricks</b>	<b>6</b>
<b>Gesprek voorbereiden</b>	<b>7</b>
<b>Spiekbriefje</b>	<b>8</b>

## Colofon

Deze teamtool is een publicatie van Act4respect, een programma van Atria en Rutgers, in samenwerking met School en Veiligheid. Voor meer informatie kijk op [www.act4respect.nl](http://www.act4respect.nl)

tekst door Karlijn de Blécourt, Javier Koole en Djoeke Ardon.

### In gesprek over LHBTI+ representatie

In dit document vind je alle informatie om in gesprek te gaan met je collega's. In dit document vind je de volgende onderdelen:

- De teamtool: een uitgewerkte methode om samen met collega's succesfactoren bij de LHBTI+ representatie te identificeren
- Achtergrondinformatie bij de podcastaflevering, die als huiswerk aan de deelnemers van de sessie kan worden gestuurd
- Tips voor de voorbereiding van de sessie met je collega's
- Een spiekbriefje met mogelijke succesfactoren om uit te printen en mee te geven aan je collega's

Met deze teamtool bespreek je samen met collega's de succesfactoren die in de podcast: "niet jouw schuld" worden genoemd. Succesfactoren zijn de acties die professionals (of andere betrokkenen) in een bepaalde situatie

hebben gedaan en die hebben geleid tot een positief resultaat. Succesfactoren kunnen ook omgevingsfactoren zijn die bijdragen aan positief resultaat.

Positieve resultaten in LHBTI+ representatie zijn:

- LHBTI+ jongeren durven zichzelf te zijn en worden daarin gesteund door leraren en peers
- LHBTI+ jongeren herkennen zichzelf in de communicatie en lesmaterialen op school.
- Diversiteit in seksualiteit en gender zijn vanzelfsprekend (dus niet hetero als norm)

Positief resultaten in het ondersteunen van LHBTI+ jongeren:

- De thema's gender- en seksuele diversiteit worden besproken in de klas
- Er wordt ingezet op de empowerment van LHBTI+ jongeren zelf
- Bij homonegatief gedrag (zoals het schelden met homo) wordt ingegrepen

# Werkwijze stappen plan

TIP: Als mensen het lastig vinden om succesfactoren te herinneren kan je vanaf het begin al gebruik maken van het spiekbriefje. Hierop staan heel veel mogelijke succesfactoren, deelnemers hebben zo een geheugensteuntje.

## **STAP 1**

### **Bespreken van de podcast (20 min.)**

Iedereen heeft de podcast van tevoren beluisterd en de achtergrondinformatie gelezen. In deze eerste stap deelt iedereen de eerste indrukken: wat viel op en welke vragen bleven er hangen? Waarin zat het succes van de aanpak van deze professional? Wat had het slachtoffer van ons nodig gehad in deze situatie? Wat is hierin onze taak? Hoe speelt dit bij ons?

Geef deelnemers mee:

- Luister naar elkaar en schrijf alvast mee wat naar jouw idee factoren zijn die tot een positief resultaat leiden.
- Steek geen hele verhalen af, maar houd het kort en val niet in herhaling. Zo blijven we binnen de tijd en houden we de aandacht van iedereen vast.

Om te zorgen dat ieder perspectief meegenomen wordt, zou je een rondje kunnen doen waarin de deelnemers kort op deze vragen ingaan. Zo komt iedereen (kort) aan het woord.

Niet alle vragen zullen in dit eerste rondje beantwoord kunnen worden. Schrijf de vragen die leven op en kijk aan het einde van de bijeenkomst of deze vragen voldoende beantwoord zijn

## **STAP 2**

### **Inventarisatie succesfactoren (30 min.)**

In stap twee inventariseren we de succesfactoren uit de verhalen van de podcast. In deze stap gaat het nog niet over welke het meest belangrijk zijn, dat komt in stap drie. Hier gaat het echt om zoveel mogelijk succesfactoren op een rijtje te zetten.

Op een flap worden de succesfactoren in drie kolommen geïnventariseerd:

- Acties, aanpak & kwaliteiten van de professional die bijdragen aan positief resultaat ter bevordering LHBTI+ representatie op school
- Omgevingsfactoren die een positieve bijdrage leveren
- Behoeften van slachtoffer in steun en hulp

#### **1: Individuele opdracht (3 minuten)**

Schrijf in 3 minuten zoveel mogelijk succesfactoren op uit alle drie de categorieën

#### **2: In tweetallen (6 minuten)**

Maak samen 1 lijst met succesfactoren

#### **3: In viertallen (6 minuten)**

Zoek een ander tweetal en voeg jullie lijsten samen tot 1 lijst met succesfactoren

#### **4: Met zijn allen (10 minuten)**

Elk groepje van vier presenteert de lijst met succesfactoren en zet deze op de flap.

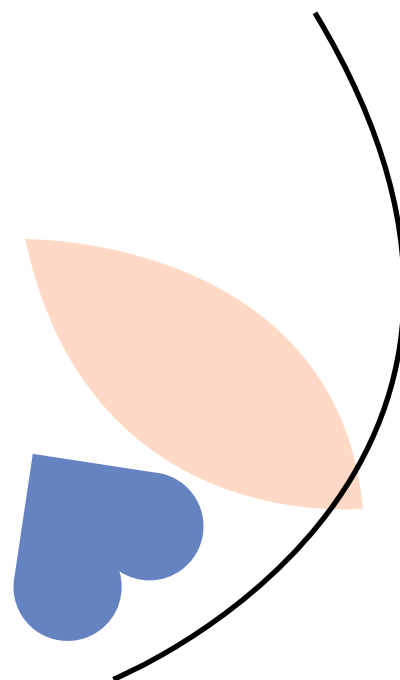
**STAP 3**  
**Verdieping (15 min.)**

Een ronde van vragen stellen en goed luisteren. Probeer uit de combinatie van de succesfactoren 'vondsten' te destilleren: tot dan toe onzichtbare succesfactoren of onderliggende succesfactoren. Welke nieuwe inzichten levert dit op? Zet deze op een tweede flap. Maak eventueel een top drie van succesfactoren waarmee jullie aan de slag willen.

**STAP 4**  
**Evaluatie & actie (10 min.)**

De groepsleden beantwoorden met elkaar de vraag: 'wat leren wij hier nu van?' en 'wat hebben we nodig om dit in de praktijk te brengen?' Breng acties in kaart. Denk bijvoorbeeld aan:

- Hoe kunnen wij met jongeren in gesprek over gender- en seksuele diversiteit?
- Hoe dragen we uit dat seksuele diversiteit de norm is?
- Hoe reageren we op situaties waarin negatieve normen rond seksualiteit en gender naar boven komen? (homonegativiteit; heteronormativiteit; uitsluiten of pesten omdat iemand gender non-conform is (zich niet aan de genderhokjes houdt) of wanneer stereotype normen rond gender domineren)
- Hoe kunnen we deskundigheid bevorderen op dit thema?
- Hoe kunnen we ons beleid verbeteren op dit thema (denk aan seksualiteitsbeleid en aan richtlijnen om adequaat te reageren bij incidenten)?



# Achtergrond informatie

## De diepte in over LHBTI+ representatie

Deze achtergrondinformatie dient (samen met de podcastaflevering over LHBTI+ representatie) als voorbereiding voor de sessie met je collega's. [Hier](#) vind je een link naar de achtergrondinformatie als losse pdf om met je collega's te delen.<sup>1</sup>

## Casus uit de podcast

In de podcast hoor je Esmee spreken over het belang van LHBTI+ representatie op scholen. Voor haar was het lastig om uit de kast te komen. Zo gaf ze aan: “[publiekelijk zeg je dan voor de wereld dat je LHBTI+ bent, maar het is zo'n groot proces om dat te durven te gaan zeggen \(...\). Want het lijkt dat je er dan niet erbij hoort. Vanaf dat moment lijkt het dat je voor je plek moet gaan vechten](#)”. Op school voelde ze zich best eenzaam, omdat er geen rolmodellen waren waarmee zij zich kon identificeren. Wat ze graag had willen zien op school was dat de LHBTI+ gemeenschap meer gerepresenteerd werd. Zo benadrukt ze dat hierdoor de gemeenschap “[herkend en erkend](#)” wordt en draagt een school bij aan een positieve schoolcultuur

## Maatschappijleer docent Feray:

In de podcast praat Feray over hoe ze omgaat met LHBTI+ representatie in haar klas. Hiervoor gebruikt ze de actualiteit om het gesprek aan te gaan met leerlingen, bijvoorbeeld als seksuele diversiteit behandeld wordt. Tijdens het bespreken van dit thema grijpt ze terug naar de kernwaarden ‘vrijheid en diversiteit’: “[omdat we dat belangrijk vinden binnen de Nederlandse cultuur \(...\). En](#)

als je gedurende zo'n schooljaar al heel vaak benoemt dat vrijheid en diversiteit belangrijk is in dit land, dan kan je op zo'n moment altijd op terugkomen op die kernwaardes. Zo houd je de sfeer ook veilig”, aldus Feray. Wel merkt ze op dat leerlingen ‘homo’ vaak als scheldwoord gebruiken. Deze momenten gebruikt ze om bewustzijn te creëren door het gesprek aan te gaan met de leerlingen en om aan te geven dat het “[niet oké is om met homo te schelden](#)”. Bij het realiseren van een positieve schoolcultuur is het belangrijk om leerlingen bewuster te maken van de LHBTI+ gemeenschap. Zo benadrukt Feray dat: “[een verandering in onze schoolcultuur nodig is, waarin docenten steeds meer bewuster zijn van onze rol binnen de school en dat we deze thema's echt op een schaamteloze en tabeloze manier kunnen bespreken voor een betere en mooiere wereld](#)”.

## Meer informatie over LHBTI+ representatie

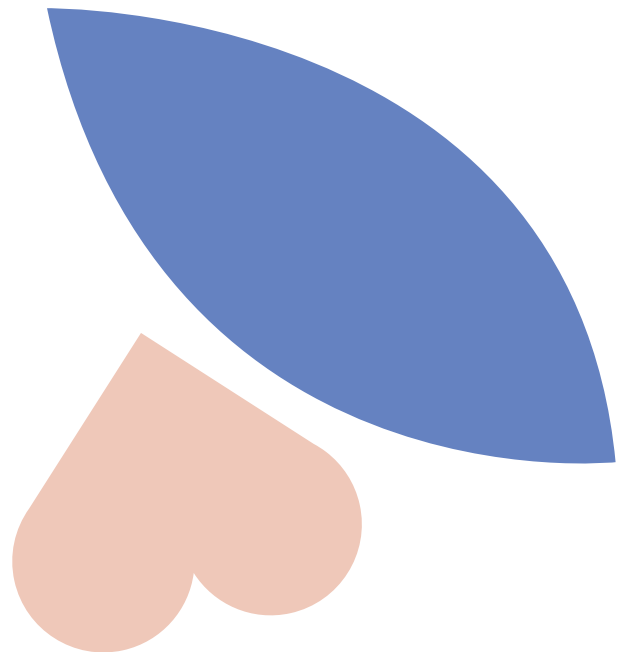
Uit onderzoek blijkt dat leerlingen die behoren tot de LHBTI+ gemeenschap in het onderwijs vaker slachtoffer zijn van fysieke en mentale intimidatie van medeleerlingen en docenten dan leerlingen die niet tot deze gemeenschap behoren.<sup>2</sup> Zo gaf bijvoorbeeld 79,9% van LHBTI+ leerlingen op de (middelbare) school aan dat homofobe opmerkingen werden gemaakt door medeleerlingen. En bijna de helft (46,4%) meldt dat ze homofobe opmerkingen van leraren of de staf hebben gehoord. Daarbij voelt 34,4% van de leerlingen zich onveilig op school. Tot slot merken leerlingen dat docenten vaak niet adequaat weten op te treden.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> De quotes van de casusomschrijvingen zijn geparafraseerd ten behoeve van de teamtool.

<sup>2</sup> van Beusekom, G., Baams, L., Bos, H. M. W., Overbeek, G., & Sandfort, T. G. M. (2016). Gender Nonconformity, Homophobic Peer Victimization, and Mental Health: How Same-Sex Attraction and Biological Sex Matter. *Journal of Sex Research*, 53(1), 98–108. <https://doi.org/10.1080/00224499.2014.993462> Kaufman, T. M. L., & Baams, L. (2021). Disparities in Perpetrators, Locations, and Reports of Victimization for Sexual and Gender Minority Adolescents. *Journal of Adolescent Health*. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2021.06.024>

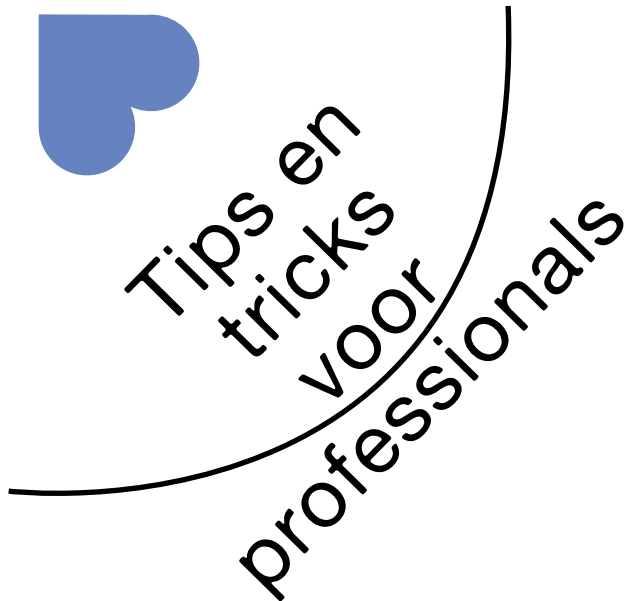
<sup>3</sup> Pizmony-Levy, O. (2018). (2018). The 2018 Dutch National School Climate Survey report. 1–54. <https://www.coc.nl/wp-content/uploads/2018/12/The-2018-Dutch-National-School-Climate-Survey-Report.pdf> Zie ook: IHLIA. (2020). Fact sheet: OPVATTINGEN VAN JONGEREN OVER LHBTI IN CIJFERS.

Om deze redenen is het belangrijk om ruimte te geven aan gender- en seksuele diversiteit, oftewel de LHBTI+ gemeenschap. Het behandelen van dit thema draagt bij aan een positieve schoolcultuur.<sup>4</sup> Met een positieve schoolcultuur wordt een cultuur bedoelt waarin leerlingen gestimuleerd worden om te leren, relaties op te bouwen en waarin er kansen worden aangeboden.<sup>5</sup> Daarbij zorgt een positieve schoolcultuur ervoor dat leerlingen beschermd worden en risicogedrag van leerlingen wordt verminderd. Kortom, een positieve schoolcultuur is een cultuur waar alle leerlingen zich thuis voelen en kunnen groeien. Leerlingen binnen de LHBTI+ gemeenschap genieten minder snel van een positieve schoolcultuur vanwege pesterijen en intimidatie op basis van hun achtergrond. Actief zorgen voor LHBTI+ representatie kan ervoor zorgen dat leerlingen binnen de LHBTI+ gemeenschap eerder een positieve schoolcultuur ervaren en minder pesterijen of intimidatie. Deze representatie kan bijvoorbeeld bereikt worden door een inclusief school curriculum te maken (geef eens een voorbeeld met 'Iris en Karlijn' als koppel in plaats van 'Iris en Koen'), LHBTI+ rolmodellen in te zetten of een Gender and Sexuality Alliance (GSA) op te richten. Hieronder vind je nog meer tips over wat je kunt doen als onderwijsprofessional om bij te dragen aan een positieve schoolcultuur voor leerlingen van de LHBTI+ gemeenschap.



<sup>4</sup> Z Met genderdiversiteit bedoelen we mensen die niet cisgender zijn, bijvoorbeeld personen die trans, intersekse en non-binair zijn. Met seksuele diversiteit worden mensen bedoeld die niet hetero zijn, bijvoorbeeld homo of lesbisch.

<sup>5</sup> Espelage, D. L., Valido, A., Hatchel, T., Ingram, K. M., Huang, Y., & Torgal, C. (2019). A literature review of protective factors associated with homophobic bullying and its consequences among children & adolescents. In *Aggression and Violent Behavior* (Vol. 45, pp. 98–110). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.07.003>



Als onderwijsinstelling of -professional kan je ook bijdragen aan een positieve schoolcultuur voor LHBTI+ leerlingen. De volgende tips en tricks kunnen jou helpen om bij te dragen aan een positieve schoolcultuur:

**1. Het is belangrijk dat alle leerlingen veilig zichzelf kunnen zijn:** Om een veilig klimaat voor de LHBTI+ gemeenschap te creëren in je klas is het belangrijk dat je:

- A) Benadrukt dat alle leerlingen zichzelf mogen zijn, ook als ze gender- of seksueel divers zijn
- B) Niet accepteert dat er gescholden wordt met 'homo' of met andere scheldwoorden die de LHBTI+ gemeenschap raken
- C) Indelingen in oefeningen of werkvormen waar onnodig wordt uitgegaan van groepen jongens en meisjes vermijdt. Hierbij helpt het om soms af te vragen hoe een bepaalde indeling leerlingen raakt die bijvoorbeeld trans of twijfelend zijn over hun genderidentiteit.

**2. Bespreek de LHBTI+ gemeenschap in de klas:** Het bespreken van de LHBTI+ gemeenschap gaat meestal niet over intimiteit, maar over mogen zijn wie je bent, en dat geldt voor alle kinderen. Je kan de gemeenschap op verschillende manieren bespreekbaar maken:

- A) Besteed in de lessen over seksuele vorming ook aandacht aan seksuele diversiteit en gender en ga in je lessen niet uit van de heteronorm (bij de informatie hieronder vind je wat hulpmiddelen om hier aandacht aan te besteden in je lessen).
- B) Zorg dat er diversiteit is in het beschikbare lesmateriaal. Denk bijvoorbeeld aan lesmateriaal waarin een kind twee moeders heeft, of waarin iemand het gevoel heeft dat zijn/haar lichaam niet goed past met het gender waarmee diegene zich identificeert
- C) Het bespreken van actualiteiten werkt. Ga bijvoorbeeld in gesprek met je leerlingen over Nikkie Tutorials of wanneer er op het journaal een item is over de LHBTI+ gemeenschap.

### 3. Een Gender & Sexuality alliance netwerk helpt:

Het hebben een Gender & Sexuality Alliance (GSA) netwerk op school draagt bij aan het promoten van een positieve schoolcultuur. Daarbij geeft het ook een signaal af aan onderwijspersoneel en leerlingen dat de LHBTI+ gemeenschap onderdeel is van de school. Het is echter belangrijk als de GSA opgezet wordt vanuit de behoefte van de leerlingen en niet opgedrukt wordt door docenten. Hiermee loop je juist kans op weerstand van de leerlingen en kan het een averechtse werking hebben.<sup>6</sup>

#### Informatie en interventies:

- Informatie over hoe seksuele diversiteit en hoe je hierover spreekt met jongeren <https://seksuelevorming.nl/onderwerpen/seksuele-diversiteit/>
- Hoe bespreek je gender- en seksuele diversiteit en hoe ondersteun je LHBTI+ jongeren [Doen Diversiteit - Rutgers \(seksindepraktijk.nl\)](#)
- Zie ook Gendi voor meer tips hoe een positieve schoolcultuur bereikt kan worden: <https://www.gendi.nl/themakamers/>
- Informatie en interventies over seksuele diversiteit op School en Veiligheid [Kenniskbank - overzicht - School en veiligheid](#)
- Interesse in de workshops van Diversion op jouw school? Kijk dan op <https://www.diversion.nl/cases/gelijk-gelijk>
- Nog geen GSA en wel interesse? Kijk dan op: <https://www.gsanetwerk.nl/>

<sup>6</sup> Rutgers. (n.d.). Handreiking: sekse, gender & seksuele diversiteit. <https://seksuelevorming.nl/wp-content/uploads/2021/08/handreiking-sekse-gender-en-seksuele-diversiteit.pdf> & Pizmony-Levy, O. (2018). The 2018 Dutch National School Climate Survey report. 1-54. <https://www.coc.nl/wp-content/uploads/2018/12/The-2018-Dutch-National-School-Climate-Survey-Report.pdf>

# Het gesprek voorbereiden

## **Met wie in gesprek**

Begin met een groep collega's die zin heeft om met deze thema's aan de slag te gaan. Dit gesprek kan onderdeel zijn van een teammeeting of een intervisie bijeenkomst. Het kan ook prettig werken dit gesprek eerst te voeren met de collega's die al met deze thema's bezig zijn, om vervolgens samen te kijken hoe dit gesprek ook breder gevoerd kan worden.

## **Positieve insteek**

Positieve normen rond gender en seksualiteit vraagt in veel gevallen om een cultuuromslag. Dat kost tijd, maar elke stap in de goede richting helpt. Focus op het positieve: wat levert het op om positieve normen rond gender en seksualiteit uit te dragen? Voor jou als professional, voor de jongeren en voor de organisatie in het geheel. Investeer je energie in deze positieve norm neerzetten en niet in het bekritisieren van de 'oude' norm.

## **Houd het laagdrempelig en praktisch**

dat iedereen die zin heeft om met dit thema aan de slag te gaan welkom is, je hoeft geen expert te zijn in gender en seksualiteit om hieraan te kunnen bijdragen. Je hoeft het ook niet over alles eens te worden, gender en seksualiteit zijn nu eenmaal onderwerpen waar door verschillende mensen anders over gedacht wordt. Maak ruimte voor diversiteit, maar houd daarbij altijd het belang van de jongeren voor ogen: draagt het bij aan een sociaal veilige omgeving en biedt het jongeren ruimte zelf keuzes te kunnen maken over hun gender en seksualiteit?

## **Verwacht je veel vragen van de deelnemers?**

Een beetje afhankelijk van de deelnemers van het gesprek kan het zijn dat er veel vragen naar boven komen. Dit kan je voor een deel ondervangen door de deelnemers te vragen de achtergrondinformatie voor het gesprek door te nemen. Maar misschien heb je al een beeld van vragen of weerstanden die naar boven kunnen komen. Bereid je daarop voor. Focus minder op: welke antwoorden moet ik geven? En meer op: op welke manier kan ik doorvragen? Hiermee houdt u voor het hele team het leerproces open.

## **Stuur op actie**

Met alleen een gesprek kom je er niet. Gebruik het gesprek ook om tot verdere acties te komen. Wat hebben jullie nodig om samen verdere stappen te kunnen zetten en de benoemde succesfactoren in de praktijk te brengen?

## **Tips voor de voorbereiding van het gesprek**

- Bereid zo mogelijk de bijeenkomst voor met één of twee collega's.
- Houd de groep klein. Werk bij meer dan 12 personen in kleine groepjes.
- Haak eventueel aan bij een campagne die loopt (zoals de Week van de Liefde of Week van de Lentekriebels) of een actualiteit (zoals de BOOS aflevering).
- Maak het programma zoals het in de teamtool staat eventueel op maat. Pas aan op het doel en de duur van de bijeenkomst die jij voor ogen hebt.
- Vraag deelnemers van tevoren de podcast te beluisteren en de achtergrondinformatie te lezen.





# Spiekbriefje

TIP: Dit spiekbriefje kun je uitprinten en meegeven aan de deelnemers voor tijdens de sessie. Hier vind je het spiekbriefje als aparte pdf: <https://act4respect.nl/tools/podastniet-jouwschuld/teamtool-lhbt+-representatie>

Dit spiekbriefje helpt je de succesfactoren in de podcast te herkennen. Dit zijn allemaal acties die bijdragen aan een positief resultaat, welke heb jij in de podcast voorbij horen komen? En heb je nog succesfactoren gehoord die hier ontbreken? Voor meer informatie over deze acties en hoe ze bijdragen aan positief resultaat verwijzen we naar de achtergrondinformatie. [Acties, aanpak & kwaliteiten van de professional die bijdragen aan positief resultaat ter bevordering van LHBTI+ representatie onder jongeren](#)

### **In preventie:**

- Inzetten op preventie: niet wachten op incidenten maar jongeren proactief ondersteunen in zichzelf kunnen zijn.
- Positieve insteek: Het is fijn en belangrijk dat iedereen hier zichzelf kan zijn en zich kan uiten
- Insteken op respectvolle omgang breed: hoe zorgen we dat we op een prettige manier met elkaar omgaan
- Duidelijke norm: gender- en seksuele diversiteit is vanzelfsprekend, dit ook actief laten zien in communicatie en lesmaterialen.
- Duidelijk norm: pesten, uitsluiten of geweld omdat iemand 'anders' is, is nooit oké
- Stereotypenormen rond gender en seksualiteit uitdagen
- Meedoen met landelijke campagnes rond gender- en seksuele diversiteit

### **Bij incidenten:**

- Slachtoffer steunen

- Indien nodig: hulp voor slachtoffer regelen
- Aanspreken van pleger. Eventueel consequenties en hulp.
- Incident bespreken in de klas/ in de groep, wat leren we hier als groep van? Hoe gaan we dit in de toekomst voorkomen?
- Actief tegengaan van homonegativiteit of van afwijzen van gender nonconform gedrag
- Eventueel beleid van organisaties aanpassen

### **Omgevingsfactoren die een positieve bijdrage leveren:**

- Een open klimaat rond gender- en seksuele diversiteit: er kan openlijk over seksualiteit gesproken worden en jongeren weten waar ze terecht kunnen met vragen, zorgen of problemen
- Duidelijke gedragsregels: we zijn allemaal verschillend, we gaan daar respectvol mee om
- Positieve normen rond gender en seksualiteit: de focus ligt op jezelf kunnen zijn, niet op een typische jongen of typische meid zijn.
- Richtlijnen over hoe adequaat te handelen bij incidenten
- Collega's die je werk steunen

### **Behoeften van slachtoffer in steun en hulp**

- Vanuit de behoefte van de slachtoffer steun bieden
- Ze in op empowerment van het slachtoffer
- Verwijs naar plekken waar jongeren steun kunnen vinden en andere LHBTI+ jongeren kunnen ontmoeten.