

University of Groningen

Een veilig schoolklimaat voor LHBT mbo-studenten

Baams, Laura; Wagemakers, Sandra

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2018

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Baams, L., & Wagemakers, S. (2018). Een veilig schoolklimaat voor LHBT mbo-studenten.

Copyright

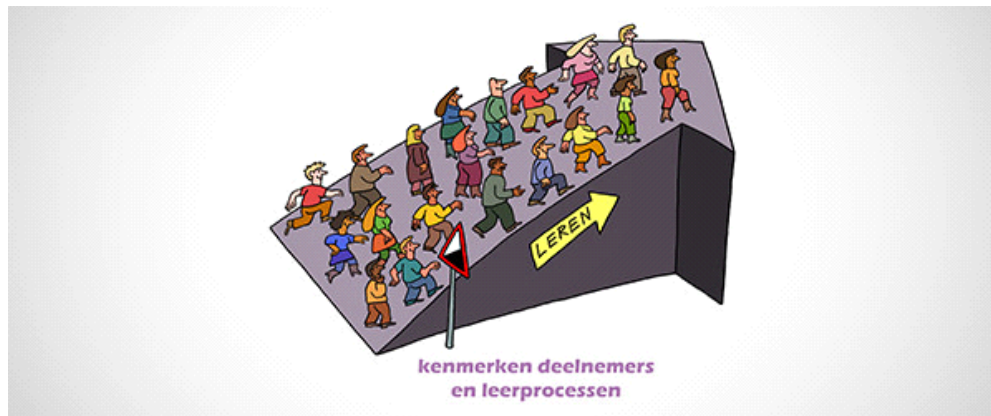
Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

SEKSUELE DIVERSITEIT IN HET BEROEPSONDERWIJS



Een veilig schoolklimaat voor LHBT mbo-studenten

Auteurs

Laura Baams, Rijksuniversiteit Groningen

Update augustus 2018 door Sandra Wagemakers, ecbo

april 2016

Discriminatie op grond van seksuele oriëntatie en gender is wettelijk verboden. Toch ervaren mbo-studenten die lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender (LHBT) zijn, nogal eens problemen. En datzelfde geldt voor LHBT-docenten en andere medewerkers. Wat kunnen onderwijsinstellingen doen om ook deze minderheidsgroepen een (sociaal) veilige omgeving te bieden?

Discriminatie om seksuele oriëntatie in het mbo

Gelijke kansen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt zouden vanzelfsprekend moeten zijn. Het zijn bovendien wettelijk verankerde grondrechten. De praktijk is anders. In het bijzonder op het mbo. Jongeren die lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender (LHBT) zijn, hebben het daar niet altijd makkelijk. Zij hebben te maken met negatieve reacties op hun seksuele oriëntatie, vanuit medeleerlingen én personeel. En opmerkelijk: aanzienlijk vaker – 2 tot 11 keer – dan studenten op het hbo of de universiteit. Zo ervaart 23% van de mbo-studenten afkeurende blikken (vs. 10% van wo-studenten), en wordt 11% van hen uitgescholden vanwege hun seksuele voorkeur (vs. 2% van de hbo-studenten). Maar liefst 12% van de mbo-studenten die te maken kreeg met homo-negativiteit geeft aan dat dit de studieprestaties heeft verslechterd (Kooiman & Keuzenkamp, 2012). Uit de Monitor Sociale Veiligheid 2017 blijkt dat LHB-mbo-studenten vaker slachtoffer zijn van vandalisme en psychisch-fysiek geweld dan heteroseksuele studenten. Bovendien voelen LHB-studenten op het mbo zich vaker onveilig op en in de omgeving van de school (Van Toly, Bijmans & Kans, 2018). De LHBT-monitor (Kuyper, 2017) en onderzoek naar seksuele gezondheid van jongeren (De Graaf e.a., 2017) bevestigt dat, in lijn met ander

(internationaal) onderzoek, onderwijsniveau een belangrijke indicator is van de houding ten opzichte van seksuele en genderdiversiteit. Zo hebben minder mbo-opgeleiden positieve opvattingen over homoseksualiteit dan hbo- en wo-opgeleiden.

Over het algemeen beschrijven mbo-studenten hun studieomgeving dan ook vaker als homo-onvriendelijk dan hbo- of universitaire studenten (Kooiman & Keuzenkamp, 2012). Niet-hetero en/of transgender zijn in het mbo is lastig. De afwijzing en discriminatie die LHBT-jongeren ervaren is slecht voor hun gezondheid en welbevinden. Hierdoor hebben zij vaker psychische klachten (Kuyper, 2015) en functioneren zij minder goed (Kooiman & Keuzenkamp, 2012). Discriminatie wegens seksuele oriëntatie blijft niet beperkt tot jongeren. Ook docenten die lesbisch, homoseksueel of biseksueel zijn, hebben ermee te maken. Zo blijkt uit de Monitor Sociale Veiligheid 2017 (Hofland, Geertsma & Kans, 2018) dat LHB-medewerkers op het mbo vaker gediscrimineerd of gepest worden dan heteroseksuele medewerkers. Dit geldt met name voor onderwijsgevende werknemers. Daarnaast worden LHB-medewerkers vaker uitgescholden dan heteroseksuele collega's.

Maatschappijbreed groeit de acceptatie van seksuele diversiteit. Negatieve houdingen ten opzichte van homo- en biseksualiteit zijn geleidelijk afgenomen tussen 2006 en 2014 (Kuyper, 2017). Ten opzichte van 2012, keuren in 2017 een stuk minder jongeren uitingen van homoseksualiteit en gender non-conformiteit af (De Graaf e.a., 2017). Hoewel het grootste gedeelte van de mbo-studenten (driekwart) geen problemen heeft met homoseksuele of lesbische docenten of medestudenten, blijkt toch dat LHB-studenten zich onveilig voelen en meer psychisch-fysiek geweld ervaren (Van Toly, Bijmans & Kans, 2018).

Sociale veiligheid en burgerschap

Het mbo springt er negatief uit als het gaat om discriminatie wegens seksuele oriëntatie. Daarmee is de sociale veiligheid in het geding. In de afgelopen jaren is hier steeds meer aandacht aan besteed. In het regeerakkoord (VVD, CDA, D66 & Christen Unie, 2017) stond onder meer dat de positie van LHBTI (naast lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender wordt in het regeerakkoord ook naar intersekse verwezen) verbeterd zou worden in het mbo. Een belangrijke sleutel ligt in het (verplichte) burgerschapsonderwijs. Dit heeft een 'sociaal-maatschappelijke dimensie', waarbij het gaat om zaken als leren omgaan met waardedilemma's, zoals seksuele diversiteit en de acceptatie van verschillen en culturele verscheidenheid. Om mbo-studenten op te laten groeien tot participerende burgers én te voldoen aan de kwalificatie-eisen, is het dus belangrijk dat jongeren zich bewust zijn van diversiteit, en daarmee kunnen omgaan. Per 1 augustus 2016 zijn de kwalificatie-eisen met betrekking tot *Loopbaan en burgerschap* over kritische denkvaardigheden aangescherpt (Burgerschapsagenda, 2017). Deze kritische denkvaardigheden zijn ook van belang bij het bespreken van en omgaan met seksuele diversiteit.

Instellingen hebben momenteel zelf veel ruimte om de kwalificatie-eisen inhoudelijk vorm te geven, met als gevolg dat de manier waarop aandacht wordt besteed aan seksuele diversiteit aanzienlijk verschilt per instelling. Uit de Monitor Sociale Veiligheid 2017 onder medewerkers veiligheidsbeleid (Wagemakers & Kans, 2018) blijkt dat ongeveer de helft van de mbo-instellingen in min of meerdere mate aandacht besteed aan het creëren van een veilig sociaal klimaat voor LHTB-medewerkers en -studenten. Dit beeld wordt ondersteund door het rapport van de Inspectie van het Onderwijs (2016). Hieruit blijkt dat hoewel een deel van de mbo-instellingen wel een globale visie heeft over seksualiteit, de aandacht vaak incidenteel en beperkt blijft. In vergelijking met het primair en het voortgezet onderwijs wordt er op het mbo beduidend minder (structureel) aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Door een gebrek aan overkoepelende visie zien docenten het belang van aandacht besteden aan seksuele diversiteit niet, of weten ze niet hoe ze het moeten aanpakken (Inspectie, 2016). Draagvlak bij de manager en een instellings-brede visie zijn essentieel voor structurele aandacht (Inspectie, 2016; Elfering, Leest & Rossen, 2016). Het creëren van meer acceptatie van seksuele diversiteit begint dus bij een uitgewerkte visie voor een gestructureerde en instellings-brede aanpak.

Methodes voor een grotere acceptatie van seksuele diversiteit

Idealiter zou een uitgewerkte visie over seksuele diversiteit niet van bovenaf opgelegd zijn, maar leeft deze ook onder docenten. Samenwerking is hierbij cruciaal, waarbij docenten en leidinggevenden samen aandacht schenken aan dit thema. Bovendien kan het ook juist goed zijn om met studenten in gesprek te gaan. Door als leraren of schoolleiding te praten met (LHBT-)studenten over hun behoeftes en gevoel van veiligheid, ontstaat niet alleen een beter beeld over de huidige situatie, maar kan ook ingespeeld worden op de behoeftes van deze studenten (De Onderwijsalliantie, 2017).

Om de acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten, is het belangrijk dat docenten een open houding hebben en dit durven te laten zien aan hun studenten. Dit klinkt makkelijker dan het is. Docenten blijken het sowieso al lastig te vinden om maatschappelijke thema's zoals seksuele diversiteit te bespreken in de klas (Elfering, Leest & Rossen, 2016). Om een grotere acceptatie van seksuele diversiteit te bevorderen kunnen mbo-instellingen verschillende methoden inzetten. Daarbij, aandacht geven aan seksuele diversiteit blijkt echter niet per definitie te leiden tot meer acceptatie van LHBT-studenten of -medewerkers. Sterker nog, sommige interventies kunnen zelfs averechts werken (Felten e.a., 2015). Wat werkt dan wel?

Om acceptatie van seksuele diversiteit een goede plek te geven, is het belangrijk dat er doelen worden gesteld. Daarmee kan geëvalueerd worden of de doelen ook behaald worden. Kennisoverdracht of bespreekbaar maken van diversiteit *alleen* lijken geen effectieve doelen. Bij een klas waar veel studenten bijvoorbeeld negatief denken over homoseksualiteit, kunnen deze negatieve gevoelens juist versterkt worden door ze bespreekbaar te maken. Als er binnen een groep veel negatieve meningen zijn over seksuele diversiteit, kan dit bestaande negatieve opvattingen versterken. Dit lijkt juist niet de bedoeling van zulke discussies. Het is daarom beter om een positieve sociale norm te stimuleren. In plaats van dat alle meningen gehoord worden in een dialoog is het waarschijnlijk beter om vooral positieve geluiden over seksuele diversiteit uit te dragen (Felten e.a., 2015). Docenten kunnen daarbij gebruik maken van gastlessen of gastsprekers, maar er heerst bij docenten ook juist het gevoel dat zij zelf seksuele diversiteit een plek willen geven (De Onderwijsalliantie, 2017). Hierdoor zou seksuele diversiteit ook een meer structurele plek kunnen krijgen binnen het onderwijs.

Ondanks de behoefte om zelf seksuele diversiteit een plek te geven in het onderwijs, hebben docenten tevens behoefte aan ervaringsdeskundigen, voorlichtingsmateriaal en lespakketten (Elfering, Leest & Rossen, 2016). Zo kan er gebruikgemaakt worden van gastlessen, online lesmateriaal, of theatervoorstellingen. Deze zijn bijvoorbeeld verkrijgen via [Rutgers](#), [Stichting School & Veiligheid](#), [Gay and School](#) of [Movisie](#).

Uit onderzoek van Movisie blijkt dat film en theatervoorstellingen mogelijk de acceptatie van seksuele diversiteit te vergroten. Of specifieke voorstellingen ook daadwerkelijk een effect teweegbrengen moet nog nader onderzocht worden (Felten e.a., 2015). COC en Theater Aanz werken bijvoorbeeld samen in een soort theatervoorstelling specifiek voor het mbo. Door middel van een training krijgen docenten handvatten om seksuele diversiteit bespreekbaar te maken bij de studenten na het kijken van deze voorstelling. Deze voorstellingen worden verlengd tot en met 2020 (Min. OCW, 2018a).

Wat verder lijkt bij te dragen aan een positief schoolklimaat zijn *Gender & Sexuality Alliances* ook wel bekend als *Gay-Straight Alliances* (GSA). Ook de komende vijf jaar zal het ministerie van OCW deze initiatieven blijven ondersteunen (Min OCW, 2018b). Een GSA is een groep studenten met verschillende seksuele oriëntaties (ook heteroseksueel) die samenwerken aan een veiliger schoolklimaat. Ze komen zowel op middelbare scholen als op mbo-instellingen voor. Parse Vrijdag, een initiatief van COC Nederland, kenmerkt zich eveneens door solidariteit. Die dag, één keer per jaar, worden studenten opgeroepen om paars te dragen en zich daarmee uit te spreken voor de acceptatie van LHBT-jongeren. GSA's zijn populair in zowel Nederland als internationaal. Het Nederlands Jeugdinstituut beoordeelt de allianties als een 'goed onderbouwde' interventie. Op middelbare scholen met een GSA zijn leerlingen toleranter ten opzichte van homoseksualiteit en schatten ze de

schoolcultuur vaker als homovriendelijk in dan op middelbare scholen zonder GSA (Peeters, Fettelaar & Verbakel, 2016). Bovendien blijkt uit onderzoek op vmbo-scholen dat GSA's jongeren die onder het LHBTI-spectrum vallen steun en zelfvertrouwen geven. Door samen te komen met anderen via een GSA, bouwen jongeren een netwerk en vriendschappen op en wordt er een *safe space* gecreëerd waar jongeren zichzelf kunnen zijn. Wel geven jongeren zelf aan dat ze het idee hebben dat het effect van de GSA erg lijkt samen te hangen met de al heersende sociale norm en mentaliteit met betrekking tot seksuele diversiteit. Jongeren geven aan dat zij de rol van docenten hierbij ook belangrijk vinden: als docenten zich oprecht op een positieve manier inzetten kan dit een goed voorbeeld vormen (Vijlbrief & Felten, 2018).

Tot slot

Veel scholen zijn zich bewust van de mogelijke problematiek rondom discriminatie. Toch wordt er in het schoolbeleid vaak maar weinig structureel aandacht besteed aan seksuele diversiteit. Juist een meer structurele inbedding bij schoolbesturen en een uitgewerkte visie kunnen helpen om acceptatie van seksuele diversiteit te bevorderen. Met duidelijke doelen wat men wil bereiken, kunnen docenten methodes effectiever inzetten ter bevordering van een veilig schoolklimaat voor LHBT-studenten én medewerkers. Het zal moeten blijken of er de komende periode meer structurele aandacht aan seksuele diversiteit besteed zal worden en of dit ook leidt tot een grotere acceptatie en veiligere schoolomgeving voor LHBT-studenten en -medewerkers op het mbo.

Deskundigen:

- Dr. [Laura Baams](#), universitair docent, Gedrags- en Maatschappijwetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen,
- Dr. [Lisette Kuypers](#), Programmaleider Programma Maatschappelijke participatie, Sociaal en Cultureel Planbureau; Faculty of Social and Behavioural Sciences Programme group: Preventive Youth Care Universiteit van Amsterdam
- Prof. dr. [Saskia Keuzenkamp](#), Bijzonder hoogleraar Emancipatie in internationaal vergelijkend perspectief, Vrije Universiteit Amsterdam; Directeur Kennis en Innovatie, Movisie

Bronnen:

- [Burgerschapsagenda mbo 2017-2021](#)
- De Onderwijsalliantie (2017). *Waar begin je? Gesprekken met leerlingen en leraren over respect voor seksuele diversiteit*. Stichting School en veiligheid/EduDivers.
- Elfering, S., Leest, B. & Rossen, L. (2016). *Heeft seksuele diversiteit in het mbo (g)een gezicht? De verankering van de aandacht voor seksuele diversiteit in het mbo*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen
- Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). *Do the right thing. De plausibiliteit van interventies voor vergroting van acceptatie van homoseksualiteit*. Utrecht: Movisie.
- Graaf, H. de, Borne, M. van den, Nikkelen, S., Twisk, D. & Meijer, S. (2017). *Seks onder je 25e Seksuele gezondheid van jongeren in Nederland anno 2017*.
- Hofland, A., Geertsma, A. & Kans, K. (2018). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018. Deel 2: Medewerkers*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Inspectie (2016). *Omggaan met seksualiteit en seksuele diversiteit, een beschrijving van het onderwijsaanbod van scholen*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Min. OCW (2018a). *Emancipatienota 2018-2012. Principes in praktijk*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Den Haag, 29 maart 2018.
- Min. OCW (2018b). *Reactie op het schriftelijk overleg over veiligheid op scholen*. Brief van de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Den Haag, 14 februari 2018.
- Kooiman, N. & Keuzenkamp, S. (2012). Onderwijs en werk. In S. Keuzenkamp, N. Kooiman & J. van Lisdonk (red.), *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (p. 42-57). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- [Kuyper, L. \(2015\). *Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.](#)
- [Kuyper, L. \(2017\). *LHBT-monitor 2016. Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.](#)
- [Nederlands Jeugdinstituut Databank Effectieve Jeugdinterventies.](#)
- [Peeters, L., Fettelaar, D. & Verbakel, E. \(2016\). Gay and Straight Allianties op scholen: meer homotolerantie en een veiliger klimaat voor LHB-leerlingen?. *Tijdschrift voor seksuologie* 40\(2\). 89-95.](#)
- [Toly, R. van, Bijman, D. & Kans, K. \(2018\). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018. Deel 1: Studenten*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.](#)
- [Vijlbrief, A. & Felten, H. \(2018\). *Samen sterk met een GSA: Onderzoek naar de ervaren baat van GSA's onder LHBT-leerlingen op het vmbo*. Utrecht: Movisie.](#)
- [VVD, CDA, D66 & Christen Unie \(2017\). *Vertrouwen in de toekomst: regeerakkoord 2017-2021*. 10 oktober 2017.](#)
- [Wagemakers, S. & Kans, K. \(2018\). *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2017-2018. Deel 3: Beleid*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.](#)

Andere relevante websites

- [Emancipatie monitor](#)
- [Gender & Sexuality Alliance](#)
- [School en veiligheid](#)