

# Homobeleid op scholen:



**Voor een werkelijke acceptatie moet méér gebeuren dan alleen het tegengaan van schelden**

In de afgelopen jaren experimenteerde Empowerment met COC Nederland, het Algemeen Pedagogisch Studiecentrum (APS) en de Rutgers Nisso Groep en een aantal scholen om uit te vinden wat de beste manier is om scholen homovriendelijker te maken. **Wat is er geleerd?**

TEKST PETER DANKMEIJER

Na dertig jaar voorlichting door lokale homogroepen en het elke drie jaar publiceren van een nieuw voorlichtingspakket voor gebruik door docenten was duidelijk geworden dat deze activiteiten op zich onvoldoende zijn om de vijandige of taboesfeer op scholen te veranderen. In de proefprojecten lag de nadruk daarom op het creëren van een eigen aanpak door de school zelf. Er werd niet alleen gekeken naar voorlichting, maar ook naar hoe de school de omgangsvormen kan beïnvloeden, het Arbobeleid kan verbeteren en de leerlingenzorg kan toespitsen.

De proefprojecten startten in 2001 onder de naam *Adelmund-pilots*, genoemd naar de staatssecretaris die de opdracht gaf. Het kostte twee jaar om enkele scholen te vinden die wilden meedoen; de meeste scholen willen niet bekend staan als onveilige school, maar zeker ook niet als school die specifieke aandacht aan homoseksualiteit besteedt. Tussen 2003 en 2005 experimenteerde een vijftiental scholen met een eigen aanpak. In 2007 evalueerden Empowerment en de Rutgers Nisso Groep de experimenten. Empowerment is het landelijke kenniscentrum seksuele diversiteit in het onderwijs, de Rutgers Nisso Groep het landelijke kenniscentrum over seksualiteit en een gerenommeerd onderzoeksinstituut.

## **Draagvlak door de gesprekken van hart tot hart**

In de experimenten werd gewerkt met de *Peer Gespreksmethode*. In deze door het APS ontwikkelde methode creëert de schoolleiding via gesprekken tussen docenten meer onderlinge steun en betrokkenheid rond veiligheid in brede zin en homoseksualiteit in het bijzonder. Een aantal docenten krijgt de opdracht elkaar te interviewen over werkbeleving en omgangsvormen op school. Het gaat niet om traditionele interviews met een vragenlijst, maar om persoonlijke gesprekken over drijfveren en interesses. Na de gesprekstraining interviewen deze



# een kwestie van betrokkenheid



docenten elk twee of drie collega's. Iedereen wordt enthousiast en ontdekt dat sociale veiligheid iets te maken heeft met henzelf. Als je zelf niet 'gezien' wordt, gaat dat ten koste van je welbevinden. Maar als je 'gezien' wilt worden, moet je ook nieuwsgierig zijn naar anderen en hen steunen als ze een probleem hebben. Respect en onderlinge belangstelling zijn niet iets dat je eenzijdig kunt hebben.

Zo kan het zijn dat je hetero bent en misschien uit jezelf minder belangstelling hebt voor de problemen van homoseksuelen. Op een school die werkt als een leerfabriek laat je emancipatiezaken dus maar liever liggen; dat leidt maar af van het leren lezen en rekenen. De zwakkere groepen zijn het kind van de rekening. En de docent zelf trouwens ook, want er is geen belangstelling voor wie

je bent en wat je meemaakt en het onderwijs draagt niet bij aan karaktervorming van de leerlingen. Dat leidt tot naijver, stress, werkverzuim en spijbelen. Niet scholen op religieuze grondslag, maar leerfabrieken zijn de meest onveilige scholen.

Op basis van de ervaring dat onderlinge persoonlijke belangstelling, ook als iemand homo of lesbisch is, de sleutel is tot een veilig schoolklimaat, doen docenten in de gesprekken een serie concrete suggesties voor verbetering. Die kan de schoolleider gebruiken voor een verdere aanpak.

Het aardige is dat het dan dus niet gaat om een papieren tijger, maar om een door het team gedragen aanpak.

## Schelden aanpakken

Een voorbeeld van zo'n aanpak is het Citaverde College in Nederweert, een school voor vmbo. Hier werkt een jonge homodocent, die toen hij daar kwam werken ervoor uit wilde komen. De toenmalige directeur zei echter dat hij dat beter niet kon doen. Hij vond het belachelijk, maar omdat hij nieuw was volgde hij het advies. Enkele jaren later was er een nieuw management en deed zich de kans voor om deel te nemen aan de *Adelmond-pilots*.

De schoolleiding ging akkoord. Na de ronde gesprekken besloot de school in te zetten op tegengaan van schelden door leerlingen. Schelden kwam veel voor, vooral door de leerlingen, maar ook docenten maakten leerlingen voor mietje uit als ze niet macho genoeg waren. Er werd afgesproken dat dit soort schelden niet meer zou gebeuren door docenten en dat leerlingen er onmiddellijk op zouden worden aangesproken. Deze gerichte benadering was heel effectief. Vóór de afspraak vond slechts 28 procent van de leerlingen dat het *niet* kan om 'homo' als scheldwoord te gebruiken. Na afloop van het beleidsproces onderschreef zestig procent die stelling.

Toch bleek dat één zo'n gerichte maatregel niet voldoende is. Wat de eigenlijke doelstelling is, is dat leerlingen en docenten homoseksualiteit normaal gaan vinden. Ze zouden samen met homo's huiswerk willen maken of op werkweek willen, elkaar steunen als anderen vervelend doen. In onderzoek heet dat 'een kleinere sociale afstand' en 'meer sociale steun'. Bij de nameting bleek weliswaar dat de voornemens om te schelden minder waren, maar dat er toch nog steeds veel gescholden werd en er was niet minder sociale afstand of meer sociale steun. Voor een werkelijke acceptatie van homoseksualiteit moet dus méér gebeuren dan alleen het tegengaan van schelden.

## Een integrale aanpak

Op een andere school, het Mondial College in Nijmegen, werd aandacht voor seksuele diversiteit geïntegreerd met reguliere onderdelen van het schoolbeleid. De interviews tussen docenten bevielen hier zo goed dat de directie besloot om ook leerlingen uit hogere klassen te trainen en hen zulke gesprekken te laten voeren met medeleerlingen uit lagere klassen. Dat is nu een vast onderdeel in het programma van 6-vwo geworden. Ook heeft de school seksuele diversiteit als onderdeel opgenomen in de paraplugroep. Deze groep regelt alles rondom sociale veiligheid op school: ze houdt in de gaten wat er op school gebeurt, gaat hierover in gesprek met de directie, kijkt welke activiteiten er plaatsvinden en start activiteiten. Er zijn twee medewerkers binnen de paraplugroep die zich expliciet met seksuele diversiteit bezig houden.

Verder is naar aanleiding van het project de al bestaande voorlichting door de lokale homo-organisatie van één uur naar een blokkur gegaan. Deze voorlichting wordt in de tweede klas bij de mentorlessen gegeven en is daardoor een onderdeel van een bredere aanpak van veiligheid. Ook is geprobeerd seksuele diversiteit meer naar voren te laten komen in vaklessen. Biologie/verzorging besteedt aandacht aan het onderwerp. De biologiedocenten staan één of twee

## De meest onveilige scholen zijn niet die op religieuze grondslag, maar de leerfabrieken

lessen stil bij de paragraaf over homoseksualiteit. De interviews door de 6-vwo-leerlingen zijn onderdeel van de vakken maatschappijleer en Nederlands. Soms is er aandacht in drama/ckv. Bij andere lessen hangt het meer van de docent af hoeveel aandacht men eraan besteedt. Zo vertellen twee geschiedenisdocenten over de homoseksuele voorkeur van de Griekse filosofen. Ook krijgen alle derde klassen de voorstelling van de interactieve theatergroep *AanZ* te zien. Voor 4-havo organiseert de school elk jaar een kamp met als thema *Ontdek je plekje*. Hierin besteedt men aandacht aan het jezelf kunnen zijn en alles wat daarbij hoort: roken, drinken, open en eerlijk zijn, sterk staan. Tijdens dit kamp vertelt een oud-leerling hoe het voor hem was om homo te zijn op de school.

Met behulp van de GGD is het schoolbeleid doorgelicht en de schoolgids doorgenomen. Homoseksualiteit staat nu expliciet in de schoolgids. Daarnaast heeft de directie het beleidsstuk *Veilige Haven* geschreven. Daar staat onder andere in dat de beleving van en de omgang met seksuele diversiteit aandacht verdient binnen de school.

Het resultaat van dit alles is dat homoseksualiteit veel zichtbaarder is in de school. Aan leerlingen wordt duidelijk gemaakt dat homoseksualiteit een gewoon onderdeel van de school en de samenleving is, maar ook dat er soms knelpunten zijn die wat aandacht verdienen. Uit de evaluatie op deze school blijkt dat de veiligheid op sommige aspecten is toegenomen, maar op andere niet of zelfs afgenomen. De invloed van de maatschappij is duidelijk: er is een toenemende onveiligheid in de afgelopen jaren. Specifiek op homoseksualiteit is de situatie gelukkig niet verslechterd. Toch is ook hier nog werk te doen. De school is zich ook bewust van het feit dat het om aan lange adem gaat. Zo maakt zij zich wel zorgen over wat er zou gebeuren als de aandachtspersonen in die rol zouden wegvallen.

### Lange adem nodig

Dat er een lange adem nodig is, is ook de ervaring van Empowerment uit haar schoolbegeleiding. Waar COC Nederland zich steeds meer richt op ondersteuning van

homoseksuele en lesbische leerlingen, daar specialiseert Empowerment zich op de begeleiding van directies en besturen. De meeste scholen zien zichzelf als veilig. De ervaring van Empowerment wijst uit dat dit vaak ook zo is, maar dat de aanpak in de praktijk niet altijd voldoende is uitgewerkt naar aspecten van diversiteit. Als er incidenten ontstaan rond een specifiek thema, schiet een te algemene aanpak te kort.

In 2003 deed de Rutgers Nisso Groep onderzoek naar de vraag welk beleid effectief is om het welbevinden van homo-, lesbische en heteroseksuele docenten te bevorderen. De conclusie luidde dat alle docenten zich een stuk prettiger voelden op scholen met een 'diversiteitsbeleid'. Dit beleid is meer dan een stuk papier; het gaat om het concreet vormgeven van een serie 'centrale kenmerken' van een dergelijk beleid:

1. Onderlinge sociale steun door onderwijspersoneel
2. Een open houding van het personeel ten opzichte van elkaar, en vooral rond diversiteit en het bestrijden van discriminatie
3. Expliciete voorlichting over diversiteit en discriminatie, vooral gericht op man/vrouw-rollen en homoseksualiteit
4. Het hebben van een klachtenprocedure en -commissie
5. Het hebben van een vertrouwenspersoon die niet alleen openstaat voor klachten van leerlingen over seksuele intimidatie, maar voor iedereen, en ook voor klachten over discriminatie en negatief gedrag in bredere zin
6. Duidelijke gedragsregels en een goede handhaving daarvan

In de begeleiding geeft Empowerment advies over hoe directies zulke maatregelen met homospecifieke aandacht kunnen treffen. Een samenvatting van die adviezen is gepubliceerd in de management guide *Een roze draad in veiligheid op school*, die bij Empowerment te bestellen of te downloaden is. De belangrijkste les is echter: zet niet alleen in op incidentele lespakketten of voorlichtingen, maar op het stimuleren van de eigen betrokkenheid van de school en het begeleiden van een aanpak met een lange adem.

Peter Dankmeijer is directeur van Empowerment

Meer informatie op [empower-1s.com](http://empower-1s.com)

