

E-ZINE 11 oktober 2020



## edudivers staakt activiteiten

*11 oktober 2020* - Met ingang van vandaag staakt stichting EduDivers haar activiteiten. Door subsidies die stopten, verdween het grootste deel van de inkomsten. Daarnaast lijkt er grote weerstand te bestaan tegen de visie van EduDivers over hoe structurele integratie van sensitiviteit voor seksuele diversiteit in schoolorganisaties bereikt kan worden. Directeur Peter Dankmeijer: "Het is wel jammer dat we onszelf moeten opheffen, want we hebben na 26 jaar veel ervaring opgedaan en naar mijn mening moet er nog veel werk verzet worden waarbij zulke kennis hard nodig is."

### werven scholen lastig als inbedding verplicht is

De directe aanleiding voor de opheffing van EduDivers is de uitsluiting van subsidies door het Ministerie van Onderwijs. Dit gebeurde op advies van COC Nederland om EduDivers te verwijderen als partner in een succesvol project over LHBTI-integratie in het mbo. Daarin bleek dat het betrekken van instellingen lastig was, omdat het project hen verplichtte om na het gratis aanbod de ontstane aandacht voor seksuele diversiteit structureel in te bedden in hun lesprogramma en beleid. Mbo-instellingen namen graag gratis voorstellingen af van

Theater AanZ en apprecieerden de steun van COC Nederland bij het stimuleren van GSA's, maar structurele inbedding vonden ze vaak wel erg veel werk. EduDivers bood training en begeleiding bij die integratie. AanZ en COC vonden de projectvoorwaarde om aandacht in te bedden steeds lastiger, want het belemmerde hun mogelijkheid om meer instellingen voor hun gesubsidieerde gratis aanbod te werven. Zij verweten dit EduDivers. In het eindverslag van het project - dat zonder medewerking van EduDivers tot stand kwam - noemen COC en AanZ dit een "visieverschil".

### verschil in visie

Het was al eerder tot meningsverschillen tussen COC Nederland en EduDivers gekomen. Van 2008 tot 2017 was de kern van het regeringsbeleid om te werken met landelijke homo-hetero allianties, waarin LHBT-organisaties samenwerkten met mainstreamorganisaties in de ouderenzorg, de sport, de lokale veiligheid en het onderwijs. COC Nederland stond zeer ambigu tegenover de landelijke Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit, waarin EduDivers samenwerkte met de vakbonden en een landelijke besturenorganisatie. Het COC vond de activiteiten niet "zichtbaar" genoeg en de wel zichtbare "MijnID" campagne werd verweten te concurreren met het "COC merk" Gay/Straight Allianties. Om te benadrukken dat het een andere visie had, ontwikkelde het COC de *inside-out* filosofie, die inhoudt dat alle emancipatie moet starten bij LHBTI zelf, voorgesteld als een bottom-up benadering terwijl EduDivers en Onderwijsalliantie een zogenaamde top-down benadering zouden hebben. Ook lokale COC verenigingen hadden soms moeite met initiatieven die gericht bewaren op mainstreaming, die gezien werden als bedreiging voor hun lokale subsidiëring.

### besluit om te stoppen

Peter Dankmeijer concludeerde in overleg met zijn Raad van Toezicht dat in de huidige omstandigheden beter is om te stoppen. Dankmeijer: "EduDivers biedt een enorm aanbod aan materialen, trainingen en steun, maar wordt niet eens meer genoemd wordt op Gay & Lesbian Switchboard of op de MOVISIE LHBT-beleid pagina's. Ik denk dat het daarom beter is dat EduDivers het veld ruimt, en hopelijk daarmee aan COC Nederland, MOVISIE en Stichting School en Veiligheid de ruimte geeft om beter te streven naar integratie. Ze hoeven dan niet meer het gevoel te hebben te moeten "concurreren". Ik ben trots op de 26 jaar die we actief zijn geweest in het Nederlandse veld en de tientallen methodieken die we hebben ontwikkeld. Persoonlijk ga ik door als directeur van GALE, de Global Alliance for LGBT Education. De belangrijkste methodieken die door EduDivers zijn ontwikkeld, worden opgenomen in de database van GALE en zullen daardoor beschikbaar blijven."

## Verder in dit nummer:

bijdragen van edudivers aan het nederlandse beleid .....	4
ontkennend, ambigu en ondersteunend beleid .....	4
de voorlichtingsstrategie .....	5
professionalisering en proefprojecten .....	5
de onderwijsalliantie .....	6
empowerment wordt edudivers .....	7
de mijnid campagne .....	8
bredere onderwijsalliantie .....	9
een heroriëntatieperiode .....	10
de erfenis van edudivers .....	12
projecten .....	12
overdracht methodieken aan gale .....	14
ambigu nederlands beleid .....	15
zelfevaluatie van scholen .....	15
leeg landelijk beleid .....	16
aanbevelingen om de leegte te vullen .....	16
teleurstellende neoliberale houding .....	18
back to the future: aanbevelingen .....	19
schoolbeleid .....	19
lokaal beleid .....	22
landelijk antipestbeleid .....	23
leermiddelen .....	24
docententraining .....	25
back to the future: terug naar integratiebeleid .....	27



## bijdragen van edudivers aan het nederlandse beleid

*7 oktober 2020* - EduDivers heeft als stichting 10 jaar bestaan. Daarvoor was haar voorganger Empowerment Lifestyle Services al actief sinds 1994. In totaal hebben Empowerment/EduDivers dus 26 jaar lang bijgedragen aan het Nederlandse LHBTIQ-beleid. In dit artikel staan we stil bij de bijdragen die Empowerment en EduDivers hebben geleverd. In het kort komt het erop neer dat Empowerment en EduDivers een stuwende kracht waren om Nederland van ambigu beleid te doen overgaan naar ondersteunend beleid.

### ontkennend, ambigu en ondersteunend beleid

De internationale zusterorganisatie GALE (Global Alliance for LGBT Education) ontwikkelde een manier om landelijk LHBTIQ beleid van landen in kaart te brengen. GALE maakt daarbij onderscheid tussen ontkennende, ambigue en ondersteunende landen. Volgens GALE kwam Nederland in 1973 uit de ontkennende fase, toen COC Amsterdam begon met voorlichting aan scholen, kort nadat de regering het COC erkend had als officiële vereniging. Maar deze activiteiten zitten nog niet veel zoden aan de dijk voor beleid rond seksuele diversiteit in het onderwijs: er was geen echte aandacht van de regering.

De eerste aandacht ontstond pas in 1988 toen de eerste voorloper van EduDivers, het HOSVO (Homo Overleg Seksuele Vorming het Onderwijs), een kleine subsidie kreeg voor het formuleren van criteria voor goede (homo)seksuele vorming binnen de HIV-preventie. Dat was een belangrijke stap vooruit binnen het ambigue beleid van de regering. Het HOSVO publiceerde begin 1991 een brochure met richtlijnen, constateerde tijdens het project al dat voorlichting niet genoeg was. De veiligheid in scholen zou meer gebaat zijn met

integrale aandacht voor seksuele diversiteit in het schoolbeleid. De vrijwilligers van het HOSVO starten later dat jaar de tweede voorloper van EduDivers: een landelijke COC werkgroep onderwijs. Toen de samenwerking binnen het COC niet soepel verliep, besloten de vrijwilligers een onafhankelijke organisatie op te beginnen. In 1994 richtten zij Empowerment Lifestyle Services op. Het doel van Empowerment was hetzelfde als de voormalige onderwijsgroep: om seksuele diversiteit structureel in het beleid van scholen onder te brengen, met andere woorden: om het ambigue beleid in Nederland te vervangen door ondersteunend beleid.

### **de voorlichtingsstrategie**

Empowerment ontwikkelde een strategisch plan om het onderwijsveld te benaderen. Het idee van dit plan was om een landelijk ondersteuningspunt op te richten voor de lokale voorlichtingsgroepen, deze te helpen professionaliseren, en samen met voorlichtingsgroepen aan scholen een bredere stimulans en ondersteuning te bieden bij integratie van seksuele diversiteit in het beleid, het leerplan en de leerlingenbegeleiding. Er werd onderzoek gedaan naar de situatie van voorlichtingsgroepen en op basis van de beste ervaringen werd een handboek samengesteld waarmee de voorlichtingsgroepen zichzelf beter konden organiseren.

Van de gehoopte samenwerking met lokale voorlichtingsgroepen kwam het echter niet; de voorlichtingsgroepen wilden wel (gratis) steun maar niet samenwerken. Empowerment werd daardoor gedwongen haar strategische plan te herzien. Vanaf 1998 streefde Empowerment naar een versteviging van landelijk beleid en het verkrijgen van landelijke subsidies om professionals in te kunnen zetten. Het lukte Empowerment om een paar kleine subsidies te krijgen voor onder andere het ontwikkelen van het lessenpakket “Leefvormen” (1999) voor het basisonderwijs - een pakket dat nog steeds gebruikt wordt. Maar belangrijker was dat Empowerment in samenwerking met een brede coalitie van organisaties de paarse regeringscoalitie ervan wist te overtuigen dat effectief beleid rond seksuele diversiteit een stevige en landelijk geregisseerde inzet nodig had.

### **professionalisering en proefprojecten**

Het paarse kabinet kwam in juli 2001 met een beleidsnotitie “Paars over roze”, en kort daarna kwam staatssecretaris Adelmund met een beleidsbrief voor seksuele diversiteit in het onderwijs. Haar zeven actiepunten waren bijna letterlijk overgenomen van de aanbevelingen die Empowerment geformuleerd had. De brief van staatssecretaris Adelmund wordt door GALE beschouwd als het markeerpunt van de overgang van Nederland van de ambigue

beleidsfase naar de ondersteunende fase. Vanaf dat moment kwam er ook substantieel subsidie beschikbaar voor onderwijsprojecten gericht op integratie.

De periode van 2001-2008 kenmerkte zich door een reeks grote projecten waarin onderzoek en ontwikkeling werd gedaan naar welk beleid op scholen het meest effectief is. De ontdekking van het HOSVO dat “voorlichting” niet genoeg was, werd in de onderzoeken en proefprojecten bevestigd; het werd duidelijk dat heldere regels binnen school, die met draagvlak continu gehandhaafd worden onder leiding van een ondersteunend management van doorslaggevend belang zijn dan voorlichting. Voorlichting is vooral effectief als het leerlingen stimuleert na te denken en afspraken te maken over zulke omgangsvormen.

Gedurende het grootste deel van deze periode was er nauwe samenwerking tussen Empowerment en COC Nederland. Toen COC Nederland vanaf 2006 ging streven naar een landelijk monopolie op LHBTI-emancipatie, bekoelde de relatie wat. Het COC vond de projecten rond inbedding van aandacht in scholen erg ingewikkeld en koos voor formules waarbij alleen vrijwilligers nodig waren: ontmoeting, schoolclubs van LHBT- en heteroleerlingen (Gay/Straight Alliances, GSA's) en de al bestaande voorlichting door vrijwilligers. Deze benadering werd de inside-out filosofie genoemd. Het idee daarvan is dat alleen initiatieven van LHBTI-leerlingen uiteindelijk tot actie en integratie zullen leiden.

### de onderwijsalliantie

In 2008 kwam de regering met het idee om naast GSA schoolallianties ook landelijke “homo-hetero allianties” te starten. Het idee was dat als LHBT organisaties met hun ervaringsdeskundigheid en inhoudelijke expertise samenwerken met mainstreamorganisaties met hun toegang tot hun sector en eigen deskundigheid, de integratie van seksuele diversiteit in de samenleving beter tot stand zou komen als dat wanneer LHBTI-organisaties dat alleen proberen.

Het idee voor landelijk homo-hetero allianties werd door Empowerment van harte ondersteund en was een voortzetting van de al ontstane samenwerking van Empowerment met mainstreamorganisaties in de onderwijssector. COC Nederland was aarzelend. Het was voor het COC niet duidelijk hoe de “inside-out” benadering, die het initiatief bij LHBT-leerlingen zelf legde, tot zijn recht zou komen in de samenwerking met mainstreamorganisaties. Na kort betrokken te zijn bij het opzetten van de Homo-Hetero Onderwijsalliantie, trok COC Nederland zich terug en richtte zich volledig op de GSA-strategie. Pogingen van de Onderwijsalliantie om samen te werken met het COC werden

daarna afgehouden. Daardoor werd de Onderwijsalliantie vooral een samenwerking tussen Empowerment, de vakbonden en besturenorganisaties. Op advies van Empowerment was niet alleen de openbare vakbond AOb maar ook de confessionele vakbond CNV uitgenodigd. De vakbonden keken daarbij vooral naar Empowerment voor inhoudelijke suggesties en Empowerment (later EduDivers) kreeg daardoor een professionaliserende rol.

De titel “Homo-Hetero Onderwijsalliantie” werd op initiatief van Empowerment al snel vervangen door landelijke “Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit” om het werk meer inclusief te maken en ook omdat de alliantie het hokjes-denken wilde vermijden. Onderwijs zou het hokjes-denken immers juist moeten doorbreken. De term “seksuele diversiteit” heeft daarna algemene ingang gevonden in Nederland en de term werd onder meer opgenomen in de verwoording van de gewijzigde kerndoelen.

Op suggestie van Empowerment bracht de Onderwijsalliantie het landelijke onderwijsveld in kaart en begon systematisch alle organisaties te benaderen, van besturenorganisaties tot en met leermiddelenontwikkelaars, om elk te stimuleren om seksuele diversiteit in hun dagelijkse werk en producten op te nemen. Niet door dit te *eisen*, maar door een dialoog aan te gaan over hoe de kwaliteit van het onderwijs verbeterd kan worden.

Daarnaast schreef Empowerment voor de Onderwijsinspectie nieuwe richtlijnen rond seksuele diversiteit voor scholen, werkte samen met de Radboud Universiteit aan het opnemen van seksuele diversiteit in het model voor incidentenregistraties, zorgde voor verplichte (en goede) vragen over seksuele diversiteit in het GGD-jeugdmonitoronderzoek. Samen met de sectorraden (federaties van schoolbesturen) werden expert meetings georganiseerd over opname van seksuele diversiteit in de website waarin scholen verantwoording afleggen over hun beleid, over seksuele diversiteit in het basisonderwijs, over het eventueel ontwikkelen van een LHBTI-vriendelijkheidslabel voor scholen en over samenwerking met ouders op LHBTI-beleid. Met eigen budget ontwikkelde Empowerment de Vrolijke Scholen Test en de Vrolijke Scholen Campagne.

### **empowerment wordt edudivers**

In 2011 werden de activiteiten en medewerkers van Empowerment overgenomen door stichting EduDivers. De directe aanleiding was om klachten tegen te gaan dat Empowerment “commercieel” zou zijn. Medewerkers van EduDivers kregen vaak de vraag “waarom worden jullie betaald en wij als vrijwilligers van het COC niet?” Daaruit bleek dat veel vrijwilligers weinig zicht hadden op de expertise die het werk voor inbedding vereist. Empowerment was

ook het tegendeel van commercieel; de directeur liet zich tot dan toe helemaal niet betalen voor de Empowerment activiteiten en investeerde alle verdiensten weer in nieuwe projecten zoals de vrolijke Scholen en MijnID campagne.

Door het oprichten van een stichting werd EduDivers formeel een non-profit ANBI-instelling, maar het was ook een gelegenheid om een professionaliseringslag te maken. EduDivers is er trots op een governance model te hebben ontwikkeld waarin betrouwbaarheid en transparantie leidraad zijn. Tot op de dag van vandaag is EduDivers een van de weinige LHBTI-organisaties waarvan de reglementen, werkplannen en jaarrekeningen volledig inzichtelijk op de website beschikbaar zijn.

### de mijnid campagne

Na de eerste vier jaar alliantiebeleid werd het regeringsbeleid in 2012 bijgesteld. Het Nederlandse onderwijsveld werd gedecentraliseerd; landelijke instellingen hadden steeds minder te zeggen en werden financieel uitgekleeft, terwijl scholen steeds meer budget en vrije keuze kregen om hun budget te besteden.

Om daar op in te spelen, liet de Onderwijsalliantie EduDivers de MijnID-campagne ontwikkelen. Dit gebeurde grotendeels met eigen (niet subsidie) budget van EduDivers. De MijnID-campagne was een vervolg op de regionale Vrolijke Scholen Campagne, die Empowerment een paar jaar daarvoor al begonnen was. De Vrolijke Scholen Test was al gebaseerd op de door Empowerment geformuleerde richtlijnen van de Onderwijsinspectie over LHBT-emanipatie. Deze test werd herzien en herdoopt als "MijnID-test". Na het invullen van 10 vragen kregen invullers een geautomatiseerd advies. De scores en adviezen van de MijnID-test werden door medewerkers van de Onderwijsalliantie gebruikt tijdens stimulerende bezoeken aan scholen. Twee jaar lang werden elke maand alle scholen in een nieuwe regio benaderd. Het resultaat was dat scholen geïnformeerd en gemotiveerd werden. De campagne werd door het NJI opgenomen in hun waaier met "good practices" van jeugdinitiatieven. Er werd aan het eind van de regionale rondes ook gesproken met het lokale overleg van schoolbesturen en de LHBTI-beweging en er werd een rapport gemaakt met aanbevelingen voor structurele steun (op LHBTI-schoolbeleid) van scholen. De Onderwijsalliantie hoopte dat dit voor de lokale LHBTI-beweging, de lokale besturenorganisaties en de gemeenten een kick-off zou zijn om samen te gaan werken om scholen blijvend te ondersteunen.



Dit traject bleek echter moeizaam te verlopen. De gesprekken van de Onderwijsalliantie met scholen en lokale instellingen waren succesvol en effectief, maar zowel het landelijk COC als lokale COC verenigingen bleven wantrouwig. Het landelijk COC liet weten dat zij de MijnID-campagne zag als een concurrent voor het “merk” GSA, en leverde in 2014 tijdens een evaluatie van de allianties vernietigende kritiek op de Onderwijsalliantie. Lokale COC-verenigingen zagen de lokale gesprekken van de alliantie over schoolbeleid soms als concurrentie voor hun organisatiesubsidie en voor hun aanbod aan vrijwilligersvoorlichting.

### **brede onderwijsoalliantie**

Het ministerie van OCW vond terecht dat het COC en de Onderwijsoalliantie (weer) meer moesten gaan samenwerken. EduDivers was daar erg voor, want zij zag wel dat de combinatie van haar integratiewerk en de empowerment van LHBT-leerlingen enorme voordelen kon hebben. Naast het COC nodigde de alliantie op advies van EduDivers ook Stichting School en Veiligheid uit als nieuwe partner. School en Veiligheid was in 2015 opgericht om scholen te assisteren bij de invoering van de nieuw aangenomen antipestwet (Wet Veiligheid op School). EduDivers bekritiseerde de magere invoering van deze wet, onder meer omdat er in de wet geen sensitiviteit was voor seksuele diversiteit. Ook was er in het Actieplan Sociale Veiligheid van de sectorraden – ook bedoeld om de invoering van de wet te ondersteunen – geen aandacht voor seksuele diversiteit. “Daar kreeg ik geen vragen over van scholen” zei een van de “veilige scholen ambassadeurs” van de sectorraden nadien. “Dus volgens mij speelt het niet”. EduDivers moest uitleggen dat het taboe om het over seksuele diversiteit te hebben nu juist een van de grote problemen rond dit thema is. Er worden pas vragen gesteld na zeer ernstig pesten of na een zelfmoord, en zelfs dan nog vaak niet.

De directeur van Stichting School en Veiligheid vroeg EduDivers om te fuseren met de nieuwe stichting, maar wel op voorwaarde dat de medewerkers kritiek op het onderwijsbeleid voor zich zouden houden. EduDivers kon daarin niet meegaan, dus bleef zelfstandig. Het Ministerie van OCW schrapte daarop de helft van de alliantiesubsidie aan EduDivers, en gaf het bedrag aan Stichting School en Veiligheid.

Deze laatste fase van de Onderwijsoalliantie (2015-2017) bestond uit een interactief “actie” onderzoek om de mening van scholen te krijgen over wat er nodig was om seksuele diversiteit adequaat te integreren. Door middel van een serie workshops en focusgesprekken werden gegevens verzameld. EduDivers hoopte dat deze gesprekken scholen zouden

activeren en dat de resultaten de sectorraden VO-raad en PO-Raad zouden stimuleren om toch structurele aandacht voor seksuele diversiteit op te nemen in hun tweede Actieplan Sociale Veiligheid. Dat lukte niet. Ten eerste bleek dat scholen vaak geen idee hadden wat ze zouden kunnen doen en dat ze vooral vroegen om training en advies. Ten tweede bleek dat er binnen scholen altijd wel mensen zijn die “iets” willen, maar zij hebben moeite om collega's mee te krijgen en ze worden niet voldoende gesteund door hun schoolleiding. EduDivers schreef mee aan het boekje “Waar begin je?” dat breed werd verspreid. De sectorraden luisterden welwillend maar namen verder geen maatregelen. Het tweede Actieplan Sociale Veiligheid van de sectorraden, waarin de aanbevelingen van de Onderwijsalliantie mogelijk zouden worden meegenomen, is nooit tot stand gekomen.

### een heroriëntatieperiode

In 2017 kondigde de regering aan dat er nieuwe landelijke allianties gevormd zouden worden. Men wilde dat de nieuwe allianties vrouwen- en LHBT-emancipatie zouden combineren. De Onderwijsalliantie formuleerde een vervolgplan waarin de link met gender en de vrouwenbeweging (nog) duidelijker werd gelegd. Het plan werd echter afgewezen en de regering accepteerde een concurrerend plan van COC Nederland om in samenwerking met Transgender Netwerk Nederland en de Nederlandse intersekse vereniging NNID een doelgroepgerichte “inside-out” alliantie te vormen. Ook de andere Homo-Hetero Allianties werden opgeheven ten faveure van dit plan.

Voor EduDivers waren deze ontwikkelingen in 2018 aanleiding om zich grondig te heroriënteren op haar positie. Op een samenwerkingsproject in het mbo na, waren alle financiën voor EduDivers weggefallen. En vervolgens werd EduDivers ook op verzoek van het COC uit het samenwerkingsproject in het mbo verwijderd.

Intussen had EduDivers al in 2007 de Global Alliance for LGBT Education (GALE) opgericht. GALE doet hetzelfde werk als EduDivers, maar dan wereldwijd. De medewerkers van EduDivers waren ook in dienst van GALE. GALE was steeds succesvoller geworden op het internationale toneel, en toen de financiën voor EduDivers wegvielen, konden de medewerkers nog doorwerken op basis van Europese subsidies. Zo werd de “MijnID” formule die EduDivers ontwikkeld had voor het mbo met succes internationaal geëxporteerd, en werd onlangs een “Gaynergy Label” voor middelbare scholen ontwikkeld (een soort Roze Loper). Deze projecten werden internationaal gecoördineerd door GALE, terwijl EduDivers in Nederland pilots uitvoerde.

In sommige van de internationale projecten was het een onderdeel van de strategie om integratie van de nieuw ontwikkelde methoden te integreren in het schoolbeleid van de proefscholen en om waar nodig over ondersteunend Nederlands beleid te adviseren. Zo werd in het ABC-project (over antipestbeleid) in 2019 het Nederlands antipestbeleid onderzocht en er werd begin 2020 een lobbycampagne gevoerd om een landelijke dialoog over verbetering van het antipestbeleid aan te gaan. Het bleek echter dat hiervoor noch onder de sectorraden, noch onder politici of onderwijsorganisaties enige belangstelling bestond. Het werd tijdens deze campagne ook duidelijk dat EduDivers niet meer geaccepteerd werd als serieuze gesprekspartner.

Daarop trok EduDivers de conclusie dat de integratie van LHBTIQ-beleid in scholen grotendeels was gestopt. Met het uitgangspunt van de “inside-out” filosofie en het “uitbesteden” van de emancipatiesubsidies aan de COC-TNN-NNID alliantie is het Nederlandse beleid eigenlijk teruggevallen in de fase van ambigu beleid. Zelforganisaties worden wel gesteund, maar de overheid neemt nauwelijks verantwoordelijkheid voor echte integratie. De integratieorganisatie EduDivers wordt actief geweerd uit het veld. In oktober 2020 nam de Raad van Toezicht van EduDivers het formele besluit om de stichting op te heffen. EduDivers hoopt dat haar vertrek andere organisaties de ruimte geeft om zichzelf met meer kracht structurele integratie van seksuele diversiteit in scholen te gaan richten.



## de erfenis van edudivers

*8 oktober 2020* - In de 26 jaar dat Empowerment en EduDivers actief zijn geweest, zijn 70 projecten voltooid. In elk project zijn nieuwe inzichten opgedaan en een of meerdere nieuwe methoden ontwikkeld. Een kenmerk van de projecten was dat ze vrijwel altijd in samenwerking met andere organisaties werden uitgevoerd, en dat er bij voorkeur sprake was van samenwerking tussen LHBT en hetero's of/ en samenwerking tussen LHBT-organisaties en reguliere organisaties.

### projecten

We geven hier een overzicht van projecten die Empowerment en EduDivers hebben gedaan. We hebben daarbij onze los van projecten staande deelname aan studiedagen en begeleiding van trainingen niet opgenomen.

1. ontwikkeling korte module voor E-Wise voor po docenten (2020)
2. ontwikkeling factsheets voor de gemeente Dordrecht
3. sense / mijnid-project: seksuele diversiteit in het mbo op Europees niveau (2019-2020)
4. abc-project: certificering van scholen op antipestbeleid (2018-2020)
5. alice: prosociaal gedrag in VO scholen bevorderen (2019-2020)
6. ontwikkeling cursus E-Wise voor vo docenten (2017)
7. seksuele diversiteit in het mbo: de verduurzaming (2016-2018)
8. jezelf zijn in Leiden-op alle scholen (2015-2018)
9. project onderwijsalliantie voor seksuele diversiteit III (2016-2017)
10. gay ok: schoolvisitaties door leerlingen (2016-2017)
11. met alle respect onderwijsconferentie (2015)

12. project onderwijsalliantie voor seksuele diversiteit II (2015-2016)
13. gewoon doen: verkenning en advies over seksuele diversiteit in leermiddelen (2013-2015)
14. seksuele diversiteit in het mbo: een duurzame aanpak (2014-2016)
15. legop: e-learning voor scholen en bedrijven (2014-2016)
16. geen gezicht: verkenning van seksuele diversiteit in het mbo (2013-2014)
17. ares: roze filmdagen en criteria voor een goede educatieve film (2013-2014)
18. hulp aan ouders bij het kiezen van een LHBT-vriendelijke basisschool (2014)
19. de Leidse experience (2014)
20. mijnid ambassadeurs: onderzoek (2014)
21. begeleiding OCW-SCP pilotonderzoek naar effectief LHBT-beleid in vo en po (2014)
22. ruben: training en tour in zeeland (2013)
23. ruben: de film (2013)
24. het in kaart brengen van seksuele diversiteit in lesmateriaal (2013)
25. jezelf zijn in leiden: 5 pilots over maatwerk lhbt-emancipatie in po, vo en mbo (2012-2014)
26. voice out in Utrecht (2012)
27. mijnid campagne (2011)
28. Amsterdam VII: kwartiermaken 4 schooladvies op maat (2011)
29. ondersteuning van voorlichtingsgroepen bij kwaliteit, marketing en inbedding 2010-2011)
30. Amsterdam VI: kwartiermaken 3 schooladvies op maat (2010)
31. effect!?! minisymposium (2010)
32. héholebi: tips door en voor leerlingen tegen fobie (2009)
33. onderzoek naar bereidheid docenten om les te geven over seksuele diversiteit (2009)
34. paintballen met moslimjongens en homojongens (2009)
35. Amsterdamse scholenboot in de canal parade 2009 (2009)
36. Amsterdam V: kwartiermaken 2 schooladvies op maat (2009)
37. docentensteun bij vrienden zonder grenzen (2007-2008)
38. homo-hetero alliantie onderwijs I (2007-2009)
39. strategische expert meetings en proefprojecten in 3 continenten (2007-2010)
40. what's your flavour: nji folder over lhbt door jongerenredactie (2007)
41. evaluatie adelmundpilots (2006-2007)
42. vrolijke scholen allianties in arnhem, friesland, maastricht, utrecht en zwolle (2008-2009)
43. train de trainer noord-holland (2008)

44. lesmethode maatschappelijk werk (2008)
45. Amsterdam IV: kwartiermaken 1 voor lokale samenwerking (2008)
46. vrolijke school dag (2006-2007)
47. start van de global alliance for lgbt education (2006)
48. lgbt included: mainstreaming lgbt beleid in europese context (2006)
49. verkenning van de wensen voor een wereldwijd netwerk van voorlichters (2004-2005)
50. vier stenen in de vijver (2005-2006)
51. één plus één; samenwerking antidiscriminatieorganisaties (2005)
52. zwakke schakels in homo-emancipatie in het onderwijs: gemeentelijk beleid (2005)
53. pink quest, scholierenwedstrijd (2003-2004)
54. draagvlak creëren voor LHBT-project den haag (2004)
55. enabling safety for lesbian teachers (2002-2005)
56. tri-angle-project docentenhandleiding: Dubbel Divers (2002-2004)
57. vrolijke scholen campagne eerste fase (2003-2005)
58. Amsterdam III: adviseren scholen over schoolbeleid
59. gay & school (2002-2003)
60. iedereen is anders: richtlijnen brochure voor onderwijsinspectie (2003)
61. Amsterdam II: actieonderzoek naar schoolbeleid (2003)
62. Amsterdam I: reflectie op homo-emancipatie in Amsterdamse scholen (2001)
63. scholierenonderzoek expreszo (2001)
64. be yourself, emancipatietheater voor homo en heteroleerlingen (2000)
65. lokaal beleid rond homo-emancipatie (1999-2000)
66. gay capital of europe: onderzoek naar homotoerisme in amsterdam (1999)
67. ontwikkeling lessenspakket Leefvormen seksuele diversiteit basisonderwijs (1998-1999)
68. ondersteuning van voorlichtingsgroepen door deskundigheidsbevordering en samenwerking (1995-1998)
69. ondersteuning van voorlichtingsgroepen bij hun marketing (1994-1995)
70. onderzoek naar de situatie van voorlichtingsgroepen over homoseksualiteit (1994)

### **overdracht methodieken aan gale**

De beschrijving van de projecten en de methodieken gaat niet verloren. EduDivers draagt haar archief over aan GALE, die met name de nog belangrijke producten zal opnemen in haar database. Daarnaast neemt GALE een aparte [pagina in het Nederlands op met de verwijzing naar de meeste [producten](#). GALE zal, net zoals bij andere landen, regelmatig een update blijven geven over het [Nederlands beleid en de belangrijkste bronnen](#).



## ambigu nederlands beleid

*9 oktober 2020* - Eind 2019 deed EduDivers in samenwerking met GALE een verkenning naar de context en implementatie van het antipestbeleid. In het ABC-project werd een kwaliteitslabel ontwikkeld voor antipestbeleid in scholen, en het onderzoek diende mede om te onderzoeken en te bewerkstellingen dat die nieuwe methode ook in Nederland een onderdeel zou kunnen worden van het antipestbeleid. Helaas bleek dat de Wet Veiligheid op School slechts mager wordt uitgevoerd en dat noch schoolbesturen, noch politici de behoefte voelden om hier verbetering in aan te brengen.

### zelfevaluatie van scholen

Het Anti-Bullying Certification (ABC) project heeft een methode ontwikkeld om scholen te helpen te reflecteren op hun antipestbeleid en dit te verbeteren op basis van wetenschappelijk onderbouwde suggesties voor een verbeterd beleid. “Antipestbeleid” wordt niet alleen gezien als het tegengaan van geweld, maar ook als het bevorderen van prettig omgaan met elkaar en de empowerment en emancipatie die nodig is om te zorgen dat ook minderheden volledig mee kunnen doen.

De zelfreflectie bestaat uit een enquête voor docenten en voor leerlingen, een schoolinspectie door leerlingen, een workshop voor docenten en een toolkit met mogelijke interventies. De enquêtes helpen de leerlingen om objectief inzicht te krijgen in de situatie op een school. Ze doen daarna zelf interviews met andere leerlingen om uiteindelijk tot onderbouwde aanbevelingen aan de directie te komen. Daarna komen de leraren aan de



beurt. Zij hebben zowel de enquêtegegevens en de aanbevelingen van de leerlingen om over te discussiëren. Ook zij komen met aanbevelingen aan de directie.

Aan het eind van de zelfreflectie beslist de directie op basis van een checklist met aangedragen verbeterpunten over nodige verbeteringen en legt deze voor aan de leerlingen, leraren en ouders. Het project overweegt om de zelfevaluatie aan te vullen met een externe controle en de toekenning van een certificaat.

## leeg landelijk beleid

Een onderdeel van het project was om te bekijken of op basis van de ervaringen uit het project er ook nog verbeteringen konden worden aangebracht in het nationale beleid van de deelnemende landen (Nederland, Italië, Griekenland, Spanje, UK), en aan het Europese beleid. In elk land werd een feedbackcommissie opgezet en er werd een analyse gemaakt van het antipestbeleid en de mogelijkheden tot verbetering in elk land. In Nederland kwam EduDivers tot de conclusie dat het Nederlands beleid zich beperkt tot drie relatief “lege” verplichtingen, namelijk:

1. De school moet onderzoek doen naar veiligheid onder leerlingen en personeel
2. De school moet een plan hebben veiligheid te bevorderen
3. De school moet iemand aanwijzen die aanspreekbaar is

Er zijn geen kwaliteitsstandaarden voor de definitie van pesten noch voor de inhoud van het schoolbeleid. De toezichthoudende instellingen hebben nauwelijks mogelijkheden om scholen bij te sturen, omdat het Nederlandse beleid gestoeld is op zelfregulering van instellingen. Er zijn wel klachtenregelingen, maar deze zijn vooral nuttig voor individuen om recht te halen bij individuele incidenten. Ze hebben slechts indirect een mogelijke invloed op preventief beleid. Uit onderzoek van de Onderwijsinspectie blijkt dat scholen (grotendeels) wel een minimale invulling geven aan wettelijke verplichtingen, maar dat het vaak niet veel impact heeft op de veiligheid en dat het bedoelde effect van voorlichting niet wordt behaald. Zo voeren scholen de herziene kerndoelen wel uit door “iets” te doen aan voorlichting, maar constateerde de Inspectie in 2016 dat die voorlichting vaak marginaal en niet effectief is. De regering reageerde hierop tevreden te zijn met het huidige beleid. Ook de VO-raad liet in 2020 weten geen aanleiding te zien voor nieuwe initiatieven.

## aanbevelingen om de leegte te vullen

EduDivers realiseert zich dat het neoliberale beleid (iedereen neemt eigen verantwoordelijkheid, zo weinig mogelijk regie en beperkte steun) zich (nu) niet leent voor



het aannemen van meer strikte wettelijke richtlijnen. Daarom formuleerde EduDivers voor haar internationale partner in het ABC-project vijf aanbevelingen:

1. Het is jammer dat de laatste aanbevelingen van de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit niet door de sectorraden zijn opgepikt en we bevelen aan om toch een tweede Actieplan Sociale Veiligheid te ontwikkelen. Gezien de signalering uit diverse onderzoeken, zou daarin zeker expliciete aandacht moeten zijn voor pesten rond seksuele diversiteit. De regering of scholen komen er niet door te zeggen dat ze dit “meenemen” zonder expliciet te benoemen hoe en waarom dat zou werken. “Meenemen” is niet sensitief beleid. Het corrigeren van de veel voorkomende onveilige heteronormatieve sfeer in scholen is ook breder dan het tegengaan van alleen “homo” pesten. Het is ook onrealistisch en onethisch om te verwachten dat een GSA – die in eerste instantie toch vooral een beperkte veilige haven biedt *binnen* die onveilige sfeer – het schoolbeleid kan verbeteren.
2. We beseffen dat het erop lijkt dat na de aanneming van de Wet Veiligheid op School er weinig politieke “winst” meer te behalen is op het thema schoolveiligheid. Maar de situatie van LHBTIQ-jongeren is nog niet verbeterd sinds de wet. De Tweede Kamer zou politieke actie moeten ondernemen om dit “gat” in de implementatie van de wet te dichten. In het verleden hebben politici gepoogd om dit te doen door te pleiten voor een reeks maatregelen rond monitoring en controle. Die lijken “politiek” voor de hand liggend, maar leiden niet tot een positieve schoolcultuur. Daarnaast leiden ze tot meer ongewenste bureaucratie. Aanvullende maatregelen zouden zich moeten baseren op wat we weten wat werkt (uit onderzoek naar in de preventie van pesten en het in beweging brengen van scholen. Suggesties daarvoor staan in ons artikel met beleidsaanbevelingen “Back to the future”.
3. De Onderwijsinspectie heeft nauwelijks mogelijkheden om in te grijpen. We bevelen aan om het toezicht door de Onderwijsinspectie aan te scherpen, waaronder het inzichtelijk maken van hoe het antipestbeleid van een school wordt uitgevoerd, en met expliciete aandacht voor diversiteit.
4. De landelijke schoolbesturen hebben een systeem “Vensters van Verantwoording”, waarmee scholen hun kwaliteit zichtbaar kunnen maken (kunnen publiceren op de “[Vensters](#)” website van de VO-raad). Hoewel het geen controlesysteem is, geeft het wel tal van formats en suggesties voor hoe kwaliteit eruit zou kunnen zien. De aangeboden vragenlijsten en checklists geven immers richting. Onze aanbeveling is om het Venster Veiligheid te verbeteren door daarin inhoudelijke criteria voor antipestbeleid en antidiscriminatiebeleid mee te nemen op basis van wat we weten dat werkt. Ook hier is expliciete aandacht voor seksuele diversiteit gewenst.

5. In het ABC-project hebben we geëxperimenteerd met zelfevaluatie van scholen. De overheid of de inspectie zou kunnen experimenteren met een variatie op deze procedure. Als daarin (net als bij ons) blijkt dat scholen onvoldoende kennis nemen van wetenschappelijke elementen die richting geven aan succes, dan zou een vorm van externe check of certificering misschien toch nuttig zijn.

### **teleurstellende neoliberale houding**

Volgens EduDivers is het gebrek aan regie en actie jammer, en kenmerkt het de teruggang van ondersteunend naar ambigu beleid. In maart zei directeur Peter Dankmeijer bij de publicatie van de analyse over het Nederlandse antipestbeleid: “Ik word een beetje mismoedig van die neoliberale houding. Ik ben het er mee eens dat scholen ruimte moeten hebben om hun eigen beleid te maken; je moet ruimte creëren voor eigen invulling en authentiek commitment. Maar nu ontbreekt het fundament. Scholen hebben vaak een mager of zelfs contraproductief beleid voor antipesten en er is te weinig aandacht voor sociale vaardigheden en democratisch burgerschap. Ze zijn doorgaans niet op de hoogte van de wetenschappelijke kennis die al is verzameld over wanneer een prosociaal beleid en antipestbeleid goed werkt. Persoonlijke overtuigingen van directeuren, van veiligheidscoördinatoren en van docenten tellen veel zwaarder dan aantoonbaar zinnige inhoudelijke kwaliteitscriteria. Het doet me verdriet dat zelfs de discussie daarover taboe is. Hierover moeten scholen echt een hernieuwde discussie aangaan.” In ons ons artikel “Back to the future” staan tal van beleidsaanbevelingen op schoolniveau, lokaal niveau en landelijk niveau, die gebaseerd zijn op 25 jaar onderzoek en ontwikkeling.



## back to the future: aanbevelingen

10 oktober 2020 - We willen deze serie artikelen graag afsluiten met aanbevelingen voor de toekomst. Hier geven we een overzicht van de onderzoeken en aanbevelingen die EduDivers in de loop van de jaren heeft gegenereerd en die nog actueel zijn. We hopen daarmee alsnog een impuls te geven aan de regering en aan organisaties om het Nederlandse beleid weer op te schalen van ambigu naar echt ondersteunend en een kwalitatief beter beleid.

### **schoolbeleid**

Voor we aandacht besteden aan landelijk beleid, willen eerst ingaan op beleid van scholen zelf. In Nederland zijn scholen vrijwel autonoom, dus het is belangrijk dat scholen zelf de juiste keuzes maken en een school LHBTI-vriendelijk inrichten. Bovendien kan een goed zicht van landelijke instellingen op wat concreet nodig is in scholen ook voeding geven aan landelijk beleid.

Tijdens de recente ALICE- en ABC-projecten deed EduDivers een review van wat we uit de wetenschap weten wat echt werkt om scholen veiliger te maken. We kwamen tot zes effectieve elementen voor effectief antipestbeleid en hebben deze uitgewerkt naar seksuele diversiteit in onze [publicatie over het Gaynergy label](#). (Een veel meer uitgebreide tekst is ook daar te vinden.)

#### *1. Het begeleiden van groepsvorming*

De allerbelangrijkste maatregel is dat het jaar start met het creëren van veilige groepen (klassen) en het daarbij samen verantwoordelijkheid nemen voor de sfeer in de groep. In een veilige sfeer kunnen docenten de randvoorwaarden creëren dat

LHBTI-leerlingen er tijdens die eerste groepsvorming er al meteen veilig voor kunnen uitkomen, of in ieder geval merken dat veilig is als ze dit willen.

## *2. Het vaststellen van regels voor omgangsvormen*

Ton Mooij van de Radboud Universiteit ontdekte dat succesvolle scholen in de eerste 6 weken van het schooljaar afspraken maakten met de leerlingen over de spelregels. Het maakte niet uit welke regels dat precies waren. Maar als dit later dan zes weken in het jaar wordt gedaan, is het te laat. Leerlingen bedenken niet alle regels geheel uit zichzelf en zullen door de heteronormatieve sfeer doorgaans vergeten om het over seksuele diversiteit te hebben. Maar de docent kan dit ter sprake brengen door te vragen wat leerlingen willen afspreken over coming-out in de klas hoe ze willen omgaan met homoschelden. Afspraken daarover kunnen eventueel wat algemener worden geformuleerd, zoals: “we respecteren elkaars mening en identiteit”, als maar duidelijk is dat dit inclusief bedoeld is.

## *3. Het begrijpen hoe pesten werkt*

Het derde effectieve element is dat men uitlegt aan leerlingen en aan leerkrachten wat pesten is, en bespreekt hoe zulke negatieve groepsprocessen kunnen worden bijgesteld in een prosociale richting. Daarbij gaat het vooral om het besef dat pesten een schoolcultuur en groepsproces is dat kan blijven bestaan doordat de omstanders niks doen. Onderzoek toont aan dat als je jezelf alleen richt op daders en slachtoffers, dat niet helpt om pesten structureel te verminderen. Rond seksuele diversiteit kan dan besproken worden wat toekijkende leerlingen en docenten doen als LHBTI-leerlingen uitgesloten, gepest of geslagen worden en wat ze doen als dit via internet gebeurt. Een poster, een voorlichting of de aanwezigheid van een GSA kunnen daarbij helpen, maar zijn daarvoor niet genoeg.

## *4. Focus op positief gedrag*

Het vierde effectieve element is om de aandacht te richten op positief gedrag. We beschouwen daarom positieve dingen zoals complimenteren, belonen en “no-blame”-benaderingen effectiever dan negatieve methoden, zoals het beschuldigen van pestkoppen, veel aandacht voor “lastige leerlingen” en straf geven. Uit een groot aantal onderzoeken blijkt dat ook dat *straf* niet werkt om prosociaal gedrag te bevorderen. Het belangrijkste effect van straf is dat mensen zulk gedrag voortaan niet meer doen onder het oog van de autoriteiten. Het duwt gedrag dus ondergronds in plaats van het te stoppen. Voor seksuele diversiteit betekent dit dat we moeten

afstappen van het idee dat het straffen van homofobe of transfobe “daders” echt zal helpen. Hun negatieve gedrag komt voort uit een bredere homofobe, seksistische en heteronormatieve schoolcultuur en vriendkring of familiekring. Aanpassing van hun gedrag vereist langere begeleiding om hun houding te verbeteren. Daarnaast is samenwerking met de omgeving belangrijk, vooral voor scholen in gebieden met sterk conservatieve of orthodoxe gemeenschappen. Als leerlingen te maken hebben met tegengestelde boodschappen van de straat, hun ouders, en van hun lokale kerken, moskeeën of tempels, zal die inconsistente omgeving niet bijdragen tot gedragen positief onderling gedrag.

### *5. Een gedragen pedagogische visie*

Een goed schoolbeleid richt zich minstens zo veel op preventie (het creëren van een positief schoolklimaat, niet alleen het voorkomen van negatief gedrag) als op het afhandelen van incidenten. Incidenten zullen altijd plaatsvinden, maar moeten we zien in de bredere context van kleine en grotere groepsprocessen en de invloed van het grotere schoolsysteem/routine. Heteronormativiteit zit in vele dagelijkse aspecten van de school. Aandacht voor de positieve persoonlijke en sociale ontwikkeling van (ook seksueel diverse) leerlingen is daarom belangrijk.

### *6. Systematisch creëren van commitment*

Het zesde effectieve element is dat een schoolbeleid effectiever is als alle deelnemers in de school betrokken zijn bij de invoering, ontwikkeling en het onderhoud van het beleid. Een duurzaam LHBTI-beleid wordt gestart door de vernieuwers (innovators), en de “early adopters” zijn bondgenoten die verbeteringen snel overnemen. Maar om verbeteringen in het beleid te bestendigen moet je ook de meerderheid van de docenten en de leerlingen meekrijgen. We onderscheiden een vroege en een late meerderheid. Als je ongeveer 60% van de mensen mee hebt gekregen gaat de verdere aanpassing van de heteronormatieve schoolcultuur min of meer vanzelf. 60% is ieder geval de vroege meerderheid (die redelijk flexibel zijn) en op zijn minst een deel van de late meerderheid (mensen die zou niet zo’n zin hebben een verandering). Daarnaast zijn er in elke school achterblijvers (laggards). Daar moet je jezelf niet al te veel mee bezighouden, want dat creëert alleen maar negatief gevoel. Door achterblijvers uit de dagen kunnen ze overigens ook een stoorzender worden dan het draagvlak verpesten. Conservatieve radicalen hebben weinig moeite met het luid verkondigen van hun starre en fobische meningen, terwijl progressieve

mensen vaak genuanceerder denken en aarzelender zijn om iets in te brengen tegen intolerantie en haatspraak.

## lokaal beleid

In Nederland is de regie voor veiligheid vooral bij de gemeenten neergelegd. Hoewel gemeenten weinig over scholen te zeggen hebben, hebben ze dus wel een lokale rol van waaruit ze scholen op aan kunnen spreken. Een aantal gemeenten hebben in de afgelopen 20 jaar geëxperimenteerd met lokale LHBT-onderwijsprojecten. De meeste daarvan – behalve in Nijmegen – zijn niet zo erg goed afgelopen. In 2005 deed Empowerment in opdracht van het Kenniscentrum Lokaal Homo- en Lesbisch Beleid (nu opgenomen in MOVISIE) een onderzoek naar welk gemeentelijk beleid naar de onderwijssector het meest effectief is. Het onderzoek liet zien dat veel gemeenten ambigu omgaan met LHBTI-beleid in het onderwijs. Ze zijn onzeker omdat ze weinig formele invloed hebben op scholen, maar ook omdat ze er niet in slagen om samen met scholen en LHBTI-organisaties te komen met een coherente meerjarige visie en een daarbij horende een systematische aanpak. EduDivers (toen nog Empowerment) kwam met de volgende aanbevelingen op basis van goede ervaringen van gemeenten.

1. De gemeente kan het best een ondersteunende en constructief regisserende rol innemen.

Dat kan door:

- een eigen visie te formuleren
- een meerjarige programmering te ontwikkelen
- tot een goede interne en externe afstemming te komen (gemeentelijke departementen welzijn en onderwijs; het onderwijsveld; de LHBTI-organisaties)
- actief en inspirerend op te treden als regisseur en zo nodig knopen doorhakken
- zo veel mogelijk persoonlijke contacten met schoolleiders te onderhouden, ook specifiek rond LHBTI-emancipatie

2. De Nijmeegse formule is tot nu toe de meest geslaagde. Deze formule bestaat uit de volgende elementen:

- Zorg voor een aantrekkelijke trigger die de discussie in scholen losmaakt en hen motiveert om beleid rond seksuele diversiteit te maken; in Nijmegen was dit een voorstelling van Theater AanZ. De trigger kan in het begin door de gemeente betaald worden, maar als het draagvlak van de scholen groter wordt, kunnen zij dit aanbod zelf gaan betalen of eigen triggers gaan ontwikkelen.
- Zorg voor meerjarige professionele schoolbegeleiding, waardoor langdurig diplomatieke en warme contacten met de scholen kunnen worden onderhouden. Dit onderbrengen bij een organisatie die een reguliere taak heeft (zoals de GGD) heeft meer kans van slagen dat onderbrenging bij een project- of belangenorganisatie.
- Zorg voor een aanbod op maat, zodat elke school een eigen invulling kan geven aan het LHBTI-beleid en het op die manier “eigenaar” kan worden van haar eigen aanpak.
- Hanteer een planmatige aanpak en monitor de voortgang zowel procesmatig als op effect onder leerlingen, stel het project bij als de impact onvoldoende is.

De meeste gemeenten ontwikkelen niet echt een meerjarige visie en zijn niet bereid het geld vrij te maken voor meerjarige schoolbegeleiding. In veel gemeenten voelt de lokale LHBT-vereniging hier ook niet voor, omdat die het vaak zien als een potentiële bedreiging voor de eigen subsidie of hun aanbod van voorlichting door vrijwilligers (“als de scholen zelf voorlichting gaan geven, zullen ze ons niet meer uitnodigen”). Het is hier van belang dat de gemeente haar regiefunctie stevig oppakt en niet alleen ingaat op beperkte organisatiebelangen. Dit geldt overigens niet alleen voor de relatie met lokale belangenverenigingen maar ook voor bijvoorbeeld de relatie met GGD-en die LHBTI-emancipatie soms willen beperken tot inbedding in seksuele vorming, en niet in breder burgerschaps- en veiligheidsbeleid van scholen.

## landelijk antipestbeleid

In het vorige artikel zijn we al uitgebreid ingegaan op de mankementen van de Wet Veiligheid op School en de impact van die wet. We hebben vijf aanbevelingen geformuleerd:

1. De sectorraden zouden een tweede Actieplan Sociale Veiligheid moeten ontwikkelen. Daarin zou expliciete aandacht moeten komen voor pesten rond seksuele diversiteit. “Meenemen” in regulier beleid is niet sensitief en planmatig genoeg om een realistische impact rond seksuele diversiteit kunnen verwachten.



2. De Tweede Kamer zou actie moeten ondernemen om de impasse in het antipestbeleid vlot te trekken, en zou zich daarbij moeten baseren op het stimuleren van het inzetten van wetenschappelijk onderbouwde effectieve elementen en niet op meer (bureaucratische) controle.
3. De Onderwijsinspectie zou de opdracht moeten krijgen om haar toezicht aan te scherpen, waaronder het inzichtelijk maken van hoe het antipestbeleid van een school wordt uitgevoerd, en met expliciete aandacht voor (seksuele) diversiteit.
4. In Vensters van Verantwoording kunnen de sectorraden de inhoudelijke checklists of criteria voor antipestbeleid en antidiscriminatiebeleid verbeteren, en daarbij de effectieve elementen mee kunnen nemen. Ook hier is expliciete aandacht voor seksuele diversiteit gewenst.
5. Het ABC-project heeft een “zelfevaluatie van antipestbeleid” voor VO-scholen ontwikkeld en EduDivers heeft daar een LHBTI-specifieke versie van gemaakt (het Gaynergy Label). Het template van deze zelfevaluatie zou door de sectorraden of door de inspectie aan scholen kunnen worden gegeven als succesvolle en interactieve manier (inclusief het betrekken van leerlingen) om het antipestbeleid te beoordelen en te herijken.

## leermiddelen

Op advies van COC Nederland zijn de kerndoelen aangescherpt. Dit heeft echter nog niet het gewenste effect. De beste manier om dit effect te verbeteren, is om voorlichting over seksuele diversiteit niet over te laten aan de individuele docenten die ad hoc eigen lesjes voorbereiden, maar om het veel beter aan de orde te stellen in de reguliere schoolboeken en andere (digitale) leermiddelen. Om onze aanbevelingen rond schoolboeken begrijpelijk te maken, moeten we eerst onze conclusies uit onderzoek naar leermiddelen toelichten.

In 2013-2015 deed EduDivers in samenwerking met de Stichting leerplanontwikkeling in opdracht van de VO-raad een onderzoek naar hoe seksuele diversiteit in leermiddelen voorkomt, en hoe dit verbeterd zou kunnen worden. Het onderzoek bestond uit een scan van een selectie van leermiddelen en daarnaast uit focusgroepgesprekken en interviews met educatieve uitgeverij, LHBTI-organisaties, en een reeks van andere belanghebbenden zoals levensbeschouwelijke besturen en ouderraden. EduDivers trok in haar eindverslag 6 conclusies:

1. Leerlingen zijn onzeker maar ook nieuwsgierig.
2. Docenten zijn onzeker en missen vaardigheden.
3. Besturen zoeken een balans tussen hun missie en eisen van de maatschappij (die soms toleranter en progressiever is dan de school).



4. De LHBTI-beweging wil vooral “acceptatie” en denkt dit te bereiken via “bespreekbaarheid” en “zichtbaarheid” (elke vorm van bespreken is goed genoeg), er is weinig gedeeld zicht op wat werkt en door LHBTI-organisaties ontwikkelde thematische pakketten en voorlichtingen verschillen daardoor sterk in kwaliteit.
5. Uitgevers zoeken een weg tussen positief effect en de markt; omdat er sterke concurrentie is, leidt kritiek vanuit het veld al snel tot het herformuleren of schrappen van bepaalde onderdelen van de schoolboeken.

De zelfcensuur van de grotere educatieve uitgevers op grond van de soms felle kritiek van orthodox christelijke ouders en scholen viel op. Niet alleen seksuele diversiteit en seksualiteit worden slechts mager en “biologisch” behandeld (zwangerschap en soa’s) door de grotere educatieve uitgevers, maar ook andere onderwerpen die orthodox christelijke scholen onprettig vinden worden geweerd. Zo wordt in schoolboeken voor basisscholen het vertellen van Nederlandse sprookjes vermeden, omdat orthodox-christelijke scholen dit “heidense” verhalen vinden. De opdrachtgever van het onderzoek vond deze conclusie zo pijnlijk voor een deel van hun achterban, dat zij publicatie van het onderzoeksrapport verbood. Er kwam wel een brochure uit met een meer neutrale samenvatting en de acceptabele aanbevelingen.

Het EduDivers onderzoek toonde aan dat het veranderen van de onderwijsinhoud veel gecompliceerder ligt dan alleen maar het wijzigen van de kerndoelen, en het versterken van de controle van de inspectie op de uitvoering daarvan. De meest gebruikte lesmaterialen zijn reguliere schoolboeken. Het onderzoek liet tot in detail zien hoe de schoolboeken gemaakt worden en waardoor de inhoud beïnvloed wordt. De kerndoelen zijn richtinggevend maar niet voldoende om het effect van het kerndoel (“respectvol omgaan met [...] seksuele diversiteit”) te bereiken.

Naast een hele serie praktische suggesties over hoe men kan inspelen op de wensen van leerlingen, docenten en lerarenopleiders, kwam EduDivers daarom met de aanbeveling om doorgaande steun te bieden aan educatieve uitgevers om te voorkomen dat zij door een zeer kleine minderheid vanuit orthodoxe scholen zich gedwongen voelen om de schoolboeken op een contraproductieve manier te censureren. Deze aanbeveling staat nog steeds open.

## docententraining

Een van de conclusies van het laatste interactieve onderzoek van de Onderwijsalliantie was dat scholen en docenten eigenlijk niet weten waar ze moeten beginnen en hoe ze LHBTI-

emancipatie in de school effectief kunnen aanpakken. Dat gebrek aan kennis, vaardigheid en zelfvertrouwen speelt, was al eerder duidelijk geworden in onderzoeken uit 1994 (Anne Kersten), de pilots uit de jaren 2002-2006 en onderzoek van het NISSO uit 2009. Veel leraren hebben het idee dat je alleen goed kunt voorlichten over seksuele diversiteit als je daarvoor de juiste “persoonlijkheid” hebt. Dat is een professionele mythe; goede voorlichting kun je best leren als je dat wilt. Tenminste, als je bij “leren” niet alleen denkt aan “overdracht van feiten” maar ook aan het bijschaven van je houding en je vaardigheid om over bepaalde thema’s op een sensitieve manier te praten.

EduDivers ontwikkelde in de loop der jaren een trainingsmethode die verder gaat dan het vertellen over L, H, B, T I en Q en discriminatie (zichtbaarheid). In deze “MijnID” methode ligt nadruk op hoe een leerling of een docent omgaat met dingen die buiten hun normen vallen en daardoor ongemakkelijk voelen. Zulke ongemakkelijke gevoelens kunnen worden omgezet in een starre houding, die soms verdedigd wordt met allerlei onzinnige argumenten die onder andere zijn ontleend aan religieuze teksten, maar ook met de bewering dat LHBTI “onnatuurlijk”, “ziek” of een bedreiging voor traditionele familiewaarden zijn. Het mooie van deze methode is dat zij een link legt tussen algemene afweermechanismen en specifieke homofobie en transfobie. Ze biedt ook een consistente wetenschappelijke onderbouwing van educatieve en pedagogische interventies en methoden.

EduDivers waardeert het dat de regering op dit moment als een van haar speerpunten heeft om seksuele diversiteit in de lerarenopleidingen onder te brengen. Een kritiekpunt is echter dat het onduidelijk is hoe dit plaatsvindt, wat men de studenten precies wil aanleren en hoe de lerarenopleiders voorbereid worden. Er is al eerder brede kritiek geweest op de lerarenopleidingen dat zij te veel koersen op “kennis” (hun doelen worden zelfs benoemd als “de kennisbasis”) en te weinig op praktische vaardigheden om les te geven en leerlingen te begeleiden. De aandacht voor teamwork in scholen lijkt ook beperkt, bijvoorbeeld om samen te werken aan antipestbeleid en het reduceren van heteronormativiteit. Uit de eerder genoemde effectieve elementen voor antipestbeleid blijkt dat juist teamwork van doorslaggevend belang is. EduDivers beveelt daarom aan om in het traject naar de lerarenopleidingen vooral aandacht te besteden aan praktische dagelijkse pedagogische vaardigheden, gebaseerd op een degelijk inzicht van aanstaande docenten over hoe een heteronormatieve omgeving uitwerkt in de dagelijkse gebeurtenissenreacties in een klas en in de school.

Daarnaast is EduDivers verbaasd dat na de herhaalde signalering in onderzoeken dat seksuele diversiteit een van de laatste problematische aspecten van schoolveiligheid is, er in het beleid alleen maar aandacht is voor integratie in de lerarenopleidingen. Waarom worden de nu werkende docenten niet actief bijgeschoold?

Hoewel we in de huidige politieke omstandigheden niet verwachten dat er gehoor aan zal worden gegeven, willen we toch de aanbeveling doen dat de regering een landelijke bijscholingscampagne van docenten start rond seksuele diversiteit. In zo'n campagne zou net als in de lerarenopleiding niet nadruk moeten liggen op "zichtbaarheid" en "LHBTI-discriminatie" alleen, maar vooral op praktische vaardigheden van docenten om heteronormativiteit in de klas en in de school te helpen bestrijden.

### **back to the future: terug naar integratiebeleid**

We hebben eerder uit gelegd dat men onderscheid kan maken tussen ontkennend, ambigu en ondersteunend beleid van landen rond seksuele diversiteit in het onderwijs. In Nederland eindigde de ontkennende fase rond 1973. Seksuele diversiteit was niet meer verboden of taboe en de homo en lesbische beweging begon voorlichting te geven. De regering reageerde "op vraag" af en toe positief op vragen vanuit de homo- en lesbische beweging, maar was daarin niet coherent. Het beleid was ambigu, want de overheid nam zelf niet de regie.

In 1988 namen vrijwilligers vanuit het COC en de vakbonden - die later EduDivers zouden vormen - initiatief om seksuele diversiteit structureel in seksuele vorming te integreren. Ze kwamen al snel tot de conclusie dat voorlichting alleen niet genoeg was. In het begin van het nieuwe millennium slaagden de vrijwilligers erin om samen met een landelijke coalitie van LHBT-organisaties de paarse coalitie te stimuleren de regie te nemen. In 2001 leidde dat tot echt ondersteunend beleid, dus integratie van LHBTI-sensitiviteit in de onderwijssector geleid door de regering zelf. EduDivers werd een adviserende en professionaliserende kracht tijdens deze fase van integratie en mainstreaming tussen 2001 en 2017.

Door veel LHBTI-zelforganisaties werd het landelijke en lokale beleid gericht op mainstreaming echter gezien als een bedreiging voor hun financiële positie en aanbod. Hun streven naar financiële stabiliteit leidde hen ertoe om een filosofie te creëren die berust op het idee dat emancipatie alleen maar bereikt kan worden door LHBTI-activisten zelf, en als woordvoerders van de LHBTI "beweging" konden ze daarmee het leeuwendeel van de emancipatiefinanciering claimen. De regering ging daarmee akkoord en gaf daarmee de

regie uit handen. De facto is het Nederlandse beleid daardoor weer teruggevallen naar een ambigue fase.

EduDivers werd eerder zelf ook geraakt door het beleid van mainstreaming, toen delen van haar financiële steun (en een medewerker) werden overgeheveld naar Stichting School en Veiligheid. Hoewel dat verlies op dat moment vervelend was, interpreteerde EduDivers dit destijds toch als stap vooruit: immers, sensitiviteit op seksuele diversiteit werd “gemainstreamd” en dat was precies waar EduDivers voor stond.

De overheveling van middelen naar een *inside-out* alliantie en de beleidsmatige uitsluiting van EduDivers vanwege haar kritische integratievisie was echter teleurstellend omdat het een terugkeer naar ambigü beleid inhield. EduDivers hoopt dat haar terugtreden en de aanbevelingen leiden tot een reflectie in het onderwijsveld – en misschien breder op LHBTI-emanipatie. Door een deel van de veronderstelde “concurrentie” en “kritiek” op te heffen, geeft dit hopelijk ruimte aan LHBTI- en onderwijsorganisaties om hun aandeel in te integratie van seksuele diversiteit in de onderwijssector kwalitatief te verbeteren. Een terugkeer naar ondersteunend beleid zou inhouden in dat de regie van LHBTI-beleid weer bij de overheid en de leidende organisaties in de onderwijssector komt te liggen.

Natuurlijk moeten de LHBTI-zelforganisaties daarbij betrokken blijven. Maar ze moeten wel beseffen dat in de fase van integratie hun rol noodzakelijkerwijs verandert. Om ruimte te geven aan integratie moeten we minder activist en uitvoerder worden, en meer adviseur en kritische bewaker van de impact van het beleid. Het zelfvertrouwen vergroten van LHBTI-leerlingen is belangrijk, maar niet genoeg. LHBTI-activisten moeten professioneel genoeg worden om te begrijpen welke methoden werken, en welk beleid zulke methoden ondersteunt. EduDivers wenst de LHBTI-beweging daarom veel professionaliteit toe.

Peter Dankmeijer, EduDivers E-zine 2020-2, 11 oktober 2020

Deze nieuwsbrief is als pdf te downloaden:

<https://www.gale.info/doc/worldmap/netherlands/NL-2020-EduDivers-E-zine-2020-2-11okt.pdf>].