



## Tips waarmee LHBT-ers zich (meer) thuis voelen in uw organisatie of wijk

Hier vindt u suggesties om te zorgen dat lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT'ers) zich (meer) thuis voelen in uw organisatie of wijk.

Deze 'roze' cliënten rekenen - net als anderen - op een veilige en vertrouwde omgeving waar ze zichzelf kunnen zijn en met respect voor hun leefstijl en identiteit worden bejegend vanuit een professionele en betrokken houding. Met deze suggesties levert u daar een bijdrage aan.

### Over de bewustwording van LHBT'ers in uw organisatie of wijk

- Ga ervan uit dat er ook in uw organisatie of wijk LHBT-cliënten zijn, ook al denkt u van niet. Zo'n 5 % van de bevolking is lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender; er zijn naar schatting 450.000 roze 50-plussers in ons land. In een wijk met 2000 bewoners zijn er zo'n 100 lesbisch, homo of biseksueel en gemiddeld wonen er acht transgenders.
- Ga er niet vanuit dat je 'het' kunt zien of merken: niet alle homomannen gedragen zich vrouwelijk, niet alle lesbische vrouwen dragen tuinbroeken; veel LHBT'ers zijn of waren getrouwd en hebben (klein)kinderen. Veel mensen zijn niet altijd en overal open over hun seksuele of genderidentiteit.
- Veel LHBT'ers voelen zich niet veilig in hun woonomgeving. Vaker dan hetero's zijn ze geconfronteerd met negatieve reacties, uitsluiting, pesten of geweld als zij zichzelf willen zijn. Dat maakt hen gemiddeld ook kwetsbaarder voor depressie, suïcidaal gedrag, middelengebruik of sociaal isolement.

### Over verwachtingen van LHBT-ers

- Ga er niet vanuit dat LHBT'ers zich welkom en veilig voelen door géén onderscheid te maken of er niet naar te vragen: hun specifieke leefstijl en wensen worden dan niet onderkend. Voor veel LHBT'ers is het ondersteunen van hun identiteit, eigenheid en zelfgevoel belangrijk. Als je mensen gelijk wilt behandelen, moet je dat op verschillende manieren doen.
- Een 'homoseksuele leefstijl' is maar één onderdeel van iemands identiteit. LHBT'ers verschillen in enkele opzichten van heteroseksuelen: zij hebben meestal een andere levensloop, een andere maatschappelijke positie en een ander sociaal netwerk. Ze zijn op hun hoede voor pesterijen en discriminatie. Zij kunnen behoefte hebben aan contact met gevoelsgenoten en op hen afgestemde activiteiten.
- Besef dat een deel van de LHBT'ers (vooral senioren en mensen met een bi-culturele achtergrond) heeft geleerd hun geaardheid altijd verborgen te houden. Een groeiende groep is daar meer open over en wil dat ook blijven. Zij verwachten dat uw organisatie kennis en kunde heeft omtrent seksuele en genderdiversiteit en dat rekening wordt gehouden met hun behoeften, belangstelling en leefstijl.

### Over bejegening

- Vraag *altijd* op neutrale wijze naar iemands relatie of partner: vraag niet 'Bent u getrouwd (geweest)?', maar 'Wie is/was uw partner?' of 'Wie is/zijn/was/waren de belangrijkste persoon/personen in uw leven?' Als de cliënt zegt een partner te hebben, spreek dan van 'hij of zij' totdat duidelijk is wat de juiste aanspreektitel is.
- Ga discreet, vertrouwelijk en respectvol om met de informatie over LHBT-cliënten. Sommigen zien hun geaardheid als een privézaak, anderen stellen het juist op prijs als er naar wordt gevraagd. Niet alles hoeft in een dossier of plan te staan of in een team besproken te worden. Vraag vooraf toestemming om te vertellen aan derden dat iemand LHBT is.
- Vraag bij de intake *bij iedereen* naar diens seksuele oriëntatie en gender: zo voorkomt u dat dit alleen gevraagd wordt aan cliënten waarvan u dént dat ze homoseksueel, lesbisch, biseksueel of transgender zijn. Stel open en 'seks- en genderneutrale' vragen.
- Woorden als 'homoseksueel' of 'lesbisch' kunnen voor sommige (oudere) LHBT'ers te confronterend zijn: gebruik dan termen als 'op mannen vallen' of 'van de vrouwenliefde zijn'. Ga mee in of vraag naar hoe iemand zichzelf benoemt (v/m/..?).



## Tips waarmee LHBT-ers zich (meer) thuis voelen in uw organisatie of wijk

### Over een veilig sfeer in uw organisatie of buurt

- Besef dat bewoners en medewerkers vaak onbekend zijn met seksuele en genderdiversiteit. En dat dit kan leiden tot vooroordelen en onbemindheid. Besef ook dat mensen vanuit hun culturele of levensbeschouwelijke achtergrond afwijzend en veroordelend kunnen zijn. Stel dat in uw organisatie of buurt iedereen welkom is, discriminatie niet wordt getolereerd en van medewerkers professionaliteit wordt verwacht. Ondersteun hen met voorlichting, training en overleg. Spreek anderen aan op discriminerende uitlatingen of gedrag.
- Creëer een cultuur met respect voor diversiteit. Zorg dat alle medewerkers en vrijwilligers getraind worden in diversiteit, waarbij specifieke aandacht is voor seksuele en genderdiversiteit. Zo weet iedereen - ook roze cliënten en roze medewerkers en vrijwilligers - dat er geen ruimte is voor discriminatie, seksisme of homo- en transfobie. Neem seksuele en genderdiversiteit expliciet op in de visie, het beleid en de strategie van uw organisatie. Betrek ook de ondernemingsraad.
- Maak seksuele en genderdiversiteit bespreekbaar: organiseer een voorlichting- of dialoogbijeenkomst of nodig een roze 50+ ambassadeur of COC-voorlichter uit. Meer inspiratie is te vinden op [roze50plus.nl](http://roze50plus.nl), [coc.nl](http://coc.nl), [movisie.nl](http://movisie.nl).
- Plaats seksuele en genderdiversiteit in een breed kader. Besteed aandacht aan culturele, levensbeschouwelijke én seksuele en genderdiversiteit. Draag uit dat alle mensen anders zijn en dat dit boeiend is, bevorder pluriformiteit. Seksuele en genderdiversiteit heeft geleid tot stigmatisering en achterstelling; positieve beeldvorming vanuit de organisatie is nodig om dat tegen te gaan. Betrek ook de cliëntenraad hierbij. Stel een aandachtfunctionaris of roze ambassadeur aan.

### Over uw communicatie

- Laat in uw communicatie *zien* dat uw organisatie een veilige plek wil bieden voor iedereen: plaats ook foto's van twee mannen of twee vrouwen in uw folders en op uw website, en niet alleen man/vrouw-foto's. Niet alleen roze cliënten voelen zich dan meer welkom, maar ook LHBT (klein-)kinderen, medewerkers, familie, vriend(inne)n, vrijwilligers en buurtbewoners.

### Praktische tips

- Maak zichtbaar dat u LHBT'ers verwelkomt door bijvoorbeeld een regenboogvlag op te hangen of foldermateriaal en tijdschriften voor/over LHBT neer te leggen.
- Creëer verschillende koffiehokjes en stel verschillende koffietijden in; zo kunnen ook LHBT-clieënten (en hun naasten) altijd ergens een prettig gezelschap vinden.
- Laat diversiteit terugkomen in het welzijnsaanbod: toon ook eens 'roze' film, laat artiesten zingen over de heren- en damesliefde, sluit aan bij maatschappelijke activiteiten door bijvoorbeeld een roze middag te organiseren tijdens Valentijnsdag.
- Organiseer vaste ontmoetingsmomenten (bijvoorbeeld eens per maand een Roze Salon) waarvoor ook LHBT-ers uit de buurt of regio uitgenodigd worden.

### Meer informatie

- Meer informatie over LHBT-senioren vindt u op [rozezorg.nl](http://rozezorg.nl) en [roze50plus.nl](http://roze50plus.nl). Daar is ook het *Handboek De Roze Loper* te downloaden.
- Informatie over deskundigheidsbevordering of trainingen over roze ouderen en (seksuele en gender-)diversiteit is te vinden op [movisie.nl](http://movisie.nl), [monitorlerensignaleren.nl/lhbt](http://monitorlerensignaleren.nl/lhbt) en [zorgvoorbeter.nl](http://zorgvoorbeter.nl).
- Voor meer informatie (ook over trainingen), vragen, advies of suggesties kunt u ook contact opnemen met Herman Boers, [hermanboers57@gmail.com](mailto:hermanboers57@gmail.com), 06 221 388 38.

Samenstelling: Herman Boers, voor Vilans, Movisie, Roze50+. Met dank aan Anton Koolwijk (De Rietvinck Amstelring Amsterdam) en Giny ten Brummelhuis (Humanitas Bergweg Rotterdam). Bronnen: Op weg naar betere roze seniorenzorg. Leyerzapf, H. e.a. VU Medisch Centrum/EMGO+; Rainbow City. Rotterdam; [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl); [www.vilans.nl](http://www.vilans.nl); [www.roze50plus.nl](http://www.roze50plus.nl) (juli 2016)