

Van generiek naar specifiek

**Voorstel voor de uitwerking van kwalificaties
rond seksuele diversiteit voor studenten mbo**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie vormt geen goedkeuring van de inhoud die alleen de mening van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik van de informatie in deze publicatie.

De afbeelding op de voorpagina is een fragment uit een videoclip van een school in Palermo. De videoclip is een “stop-motion” video gemaakt door studenten, die dient als trigger voor een discussie onder andere studenten over waarom het nodig is om sensitief te zijn op seksuele diversiteit als een essentiële beroepsvaardigheid.

In deze videoclip vertellen de studenten het verhaal van een homoseksuele student die later een beroemde chef-kok wil worden. Hij vraagt zich af waarom in zijn werkpraktijk zijn persoonlijke seksuele voorkeur in de weg zou moeten staan van zijn succes als kok. Het draait allemaal om de passie voor het vak?

Inhoud

Introductie	4
Over dit competentiekader	7
Interpersoonlijke en intrapersonlijke competenties	7
Generiek of specifiek?	7
Gebruik van enkelvoud "zij"	8
Competenties ter bevordering van LHBTIQ diversiteit in de klas	9
Intrapersonlijke Competenties.....	9
Interpersoonlijke competenties	14
Werkvormen om competenties te trainen	18
Intrapersonlijke competenties	19
1. Coping vaardigheden	19
2. Zelfvertrouwen.....	20
3. Zelfbeheersing.....	21
4. Zelfbewustzijn.....	22
5. Zelfvertrouwen.....	23
6. Feedback en kritiek accepteren.....	24
Interpersoonlijke competenties	25
7. Diversiteitsbewustzijn	25
8. Respect en waardigheidsbewustzijn.....	27
9. Respect voor anderen	28
10. Aanpassingsvermogen	29
11. Empathie	30
Literatuur	31
Colofon.....	33

Introductie

In Nederland heeft de regering aandacht voor seksuele diversiteit verplicht gemaakt in de kwalificatiedossiers voor mbo studenten. Op 16 april 2019 wijzigde het examen- en kwalificatiebesluit als volgt:

*«De deelnemer (h)erkent de basiswaarden van onze samenleving zoals mensenrechten, leert omgaan met waardendilemma's (zoals seksuele diversiteit)»
vervangen door «De deelnemer herkent en erkent de basiswaarden van onze samenleving zoals mensenrechten en acceptatie van diversiteit (onder meer etnische, religieuze, seksuele en gender diversiteit), leert omgaan met waardendilemma's».*

Het is mooi dat daarmee een indicatie is gegeven dat er specifieke aandacht zou moeten zijn voor seksuele en genderdiversiteit, maar het zet nog weinig over wat mbo-studenten precies en aantoonbaar moeten kunnen (herkennen, leren omgaan met waardendilemma's) en wat hun attitude (erkennen) zou moeten zijn.

In het SENSE / MijnID project is in vier Europese landen geëxperimenteerd met een in Nederland ontwikkelde methode om gevoeligheid voor seksuele diversiteit te integreren in het mbo. Wat in de Nederlandse methode nog niet ontwikkeld was, was een concrete uitwerking van het kwalificaties naar concrete competenties die studenten zouden moeten hebben. Dit lijkt wel noodzakelijk, omdat mbo-docenten in de praktijk lang niet altijd lijken te weten wat er nu eigenlijk praktisch verwacht wordt van studenten op het gebied van LHBTIQ vriendelijkheid. We horen nog te vaak zij denken niet meer te kunnen doen dan de studenten "een beetje aan het denken te zetten", wat natuurlijk nog ver verwijderd is van het vriendelijk en sensitief omgaan met de behoeften van LHBTI klanten, cliënten en patiënten.

Daarom is in dit project een voorstel gemaakt voor hoe kwalificaties van mbo-studenten kunnen worden uitgewerkt naar concrete competenties rond seksuele en genderdiversiteit.

Dit competentiekader is het vierde product van het project SENSE: Sexual Diversity Sensitivity in Social Domain Vocational Training (Europees referentienummer 2018-1-NL01-KA202-038973). Het kader heeft als doel om een voorstel te doen van uitgewerkte

competenties die nodig zijn voor mbo-studenten en voor hun docenten als ze seksuele en genderdiversiteit in hun werk willen integreren. Dit is belangrijk voor de sfeer en veiligheid op de opleiding zelf, maar vooral ook voor de toekomstige processuele van omgaan met cliënten.

Het project werd gecoördineerd door de in Nederland gevestigde organisatie GALE – de Global Alliance for LGBTI Education. Verder deden mee:

1. Fondazione Centro Studi Villa Montesca (Italië, Perugia/Umbrië)
2. IIS Liceo Città di Pietro (mbo in Italië, Perugia/Umbrië)
3. Formacion Para el Desarrollo e Insercion, Sociedad Limitada - DEFOIN (Spanje)
4. Eurotraining Educational Organization (mbo in Griekenland)
5. ROC van Amsterdam - ROCVA (mbo in Nederland)
6. Europees forum voor Beroepsonderwijs en Professionele Training - EfVET (België)
7. CESIE , Europees centrum voor studies en initiatieven (Italië, Sicilië)
8. Associazione Euroform (mbo Italië, Sicilië)

De samenleving en de arbeidsmarkt veranderen veel en het is duidelijk dat de studenten in het beroepsonderwijs steeds meer behoefte algemene 21st century skills om bij te blijven in de snel veranderende arbeidsmarkt. “21st century skills” zijn algemene sociale vaardigheden die mensen mentaal wendbaar maken en daardoor inzetbaar op verschillende typen banen, en het voor hen ook makkelijker maakt om binnen veranderende functies zich aan te passen. Voor ons project, dat zich richt op klantvriendelijkheid gericht op LHBTI, is de 21st century skil “tolerantie”, en nog verdergaand: openheid en interesse naar cliënten en hun wensen, van groot belang. Het verwerven van dergelijke “transversale” (algemene) competenties is een belangrijke prioriteit in de Europese VET-strategie (ET 2020).

Het doel van dit raamwerk is om een dialoog te stimuleren over hoe de kwaliteit van beroepsonderwijs op het gebied van seksualiteit en diversiteit kan worden verhoogd, en om een discussie op gang te brengen over hoe de formele competentievereisten van studenten in beroepsonderwijs en -opleiding kunnen worden verbeterd. De partners in dit project bevestigen dat de formele competentie-eisen voor studenten in het beroepsonderwijs in al onze landen anders zijn en dat er ruimte is voor verbetering. Ook zal een discussie *tussen* landen op Europees niveau nuttig zijn om de Europese aanpak van disseminatie te versterken en om constructieve en professionele reacties op onverdraagzaamheid en polarisatie te bevorderen.

Wat we graag willen is:

1. Creëer in het mbo een bewustzijn van 'diepe' diversiteitsvaardigheden, inclusief gevoeligheid voor seksuele diversiteit.
2. Herzien en specificer de institutionele en nationale formele mbo-kwalificaties voor studenten.
3. Gebruik de beschreven competenties voor de ontwikkeling van nieuwe of aangepaste curricula om diversiteitsonderwijs in het mbo te verbeteren.
4. De uitwisseling en bespreking van ervaringen, curricula en competentiekaders op Europees niveau te verdiepen.

De implementatie van en het werken aan de vaardigheden die in dit competentiekader worden beschreven, heeft idealiter twee resultaten:

1. **Betere sociale integratie van LHBTIQ studenten in het mbo:** door seksuele diversiteit aan de orde te stellen en de instrumenten uit het SENSE project te gebruiken, zal in mbo instellingen meer ruimte ontstaan waarin LHBTIQ studenten zich veilig kunnen voelen, en ook daadwerkelijk veilig zijn.
2. **Respect voor de diversiteit van LHBTIQ cliënten:** als mbo studenten toetreden tot de arbeidsmarkt zullen wij diensten gaan verlenen aan een grote diversiteit van cliënten, waaronder LHBTIQ cliënten en klanten. Studies over oudere lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender (LHBT) volwassenen in residentiële zorg wijzen bijvoorbeeld op discriminatie, onzichtbaarheid en een taboe op LHBTIQ leefstijlen (LEYERZAPF, VISSE, DE BEER & ABMA, 2016). Een mbo student die over de diversiteitscompetenties beschikt die in dit kader worden beschreven, zal in staat zijn om zorg te verlenen die voorziet in de specifieke behoeften van de LHBTI zorggebruikers.

Over dit competentiekader

Dit competentiekader beschrijft de generieke en specifieke competenties die nodig zijn door mbo studenten met het oog op het verbeteren van dienstverlening en aandacht voor LHBTIQ cliënten en klanten in hun toekomstige banen. We verdelen de competenties in interpersoonlijke en intrapersonlijke competenties. We beschrijven de competenties en doen voorstellen voor hoe ze kunnen worden toegepast door middel van praktische werkvormen in de klas.

Interpersoonlijke en intrapersonlijke competenties

Zowel interpersoonlijke als intrapersonlijke competenties zijn nodig voor een goed niveau van sensitiviteit voor cliënten. Alle mensen zouden in beide groepen competenties moeten hebben om meer open te staan voor diversiteit.

Terwijl bij intrapersonlijke competenties het focus ligt op hoe je met jezelf omgaat, bijvoorbeeld zelfacceptatie, liggen bij interpersoonlijke competenties het focus op hoe je jezelf houdt met andere mensen, in dit geval door inclusie op grond van seksuele en genderdiversiteit te bevorderen.

Het allerbelangrijkste is natuurlijk dat we bevorderen dat mensen met een geringe acceptatie van seksuele en genderdiversiteit leren om te gaan met zulke verschillen. Maar het is ook belangrijk dat LHBTIQ mensen worden ondersteund bij het accepteren van zichzelf bij het verbinding maken met de samenleving. Dat impliceert dat seksuele zelfontplooiing een onderdeel is van een professionele identiteit.

Intrapersonlijke competenties omvatten zelfmanagement en het vermogen om iemands gedrag en emotie te reguleren om doelen te bereiken, terwijl **interpersoonlijke competenties** betrekking hebben op het uiten van informatie aan anderen, het interpreteren van andermans communicatie en het gepast reageren.

Generiek of specifiek?

Men zou de terechte vraag kunnen stellen of *generiek* geformuleerde competenties niet toereikend zijn voor LHBTIQ studenten en cliënten of klanten. Bestaan er *specifieke*

competenties met betrekking tot seksuele diversiteit, en zo ja, is het nodig om deze expliciet te maken in een afzonderlijk kader?

Het SENSE project wil juist over deze vragen een discussie op gang brengen. Omdat het niet gebruikelijk is dat mbo-instellingen of mbo docenten automatisch aandacht besteden aan seksuele en genderdiversiteit, vinden we het nodig om specifiek te zijn over de behoeften van LHBTIQ cliënten, klanten en studenten. Door specifiek te zijn, creëren we bewustwording van de problematiek.

Toen we het in ons partnerschap over competenties hadden, merkten we op dat de meeste *generieke* competenties in principe specifieke vaardigheden en gedragingen met betrekking tot LHBTIQ cliënten, klanten en studenten zouden moeten omvatten. Tegelijkertijd zien we dat deze veronderstelling over het algemeen niet op die manier automatisch concreet worden uitgewerkt. Is. We zijn het er dus over eens dat generieke competenties voldoende *zouden moeten* zijn, maar merken ook op dat in veel gevallen de gevoeligheid ontbreekt om ze *daadwerkelijk* op deze inclusieve manier uit te werken. Daarom hebben we geprobeerd dit competentiekader op algemene wijze te formuleren, maar deze uit te breiden met specifieke handvatten. Deze tips dienen om de discussie op gang te brengen of aanbieders van mbo opleidingen het eens zijn met dit soort gevoeligheid of niet, en waarom.

Gebruik van enkelvoud "zij"

In dit raamwerk zullen we het *meervoud* "zij" gebruiken als een genderneutraal voornaamwoord in plaats van het gebruikelijke "hij" als men verwijst naar een niet nader aangeduide persoon. We doen dit om zowel mensen op te nemen die zich kunnen identificeren met de voornaamwoorden "hij" of "zij", als degenen die zich identificeren met een niet-binaire identiteit. Wij zullen ook de meervoudsvormen "hen" en "hun" gebruiken. Dit klinkt misschien het begin een beetje gekunsteld, maar is wel meer inclusief (Themself, 2019).

Competenties ter bevordering van LHBTIQ diversiteit in de klas

Deze competenties hebben betrekking op de kennis, vaardigheden en gedrag die we van studenten verwachten na hun initiële opleiding.

Uiteraard dienen docenten zelf over de basiscompetenties te beschikken. Daarnaast wordt verwacht dat zij in staat zijn deze competenties over te dragen aan en te coachen bij studenten

Intrapersoonlijke Competenties

Intrapersoonlijke competenties zijn de "introspectieve vermogens die iemand in staat stellen zich diep bewust te zijn van persoonlijke gevoelens en doeleinden" (Strom & Strom, 2003). In dit raamwerk zijn zes intrapersoonlijke competenties opgenomen:

1. Coping vaardigheden
2. Zelfvertrouwen
3. Zelfbeheersing
4. Zelfbewustzijn
5. Zelfvertrouwen
6. Feedback en kritiek accepteren

1. Coping vaardigheden

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten in staat zijn om een reeks acties of een denkproces uit te voeren dat wordt gebruikt bij het omgaan met een stressvolle of onaangename situatie of bij het aanpassen van iemands reactie op een dergelijke situatie. Het gaat meestal om een bewuste en directe benadering van problemen, in tegenstelling tot afweermechanismen. Als ze boos zijn over hun eigen seksuele identiteit, of de seksuele diversiteit van iemand anders, kunnen ze hier professioneel mee omgaan.

Als ze deze competentie hebben bereikt, zullen ze:

- spanningen en hun bronnen kunnen herkennen
- geschikte strategieën toepassen om met de stressfactoren om te gaan (bijv. positief denken, een objectief standpunt innemen in plaats van een persoonlijk perspectief, anticiperen op de stressfactor en afgemeten reageren, een sociaal ondersteuningsnetwerk ontwikkelen, leren hun emoties te communiceren, fysiek actief zijn enzovoort)
- in staat zijn om eerst je eigen negatieve gevoelens te herkennen en te hanteren, en daarna iets te doen aan externe stimulus die de aanleiding was voor de gevoelens

2. Zelfvertrouwen

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten zich bewust zijn van en geloven in hun eigen kunnen en persoonlijke waarde. Studenten zijn zich bewust van hun eigen waarden met betrekking tot identiteit, diversiteit en seksualiteit.

Het is het vermogen om je potentieel te kennen en je ervan bewust te zijn, en om constructief om te kunnen gaan met je beperkingen. Als seksuele of genderdiversiteit de student onzeker maakt over de eigen identiteit, maakt deze competentie het mogelijk dat zij er weer trots op worden.

Als de seksuele of genderdiversiteit van iemand anders als een bedreiging voor de student aanvoelt, verzekert deze competentie hen dat ze trots kunnen zijn op hun eigen identificatie zonder anderen te hoeven kleineren. Iedereen die meer zelfrespect heeft en meer vrede met zichzelf, zal minder snel ongepast defensief gedrag vertonen tegen wat anders is dan zij gewend zijn.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- in staat zijn om een positieve kijk op zichzelf te hebben
- nee kunnen zeggen
- in staat zijn hun algemene sterke en zwakke punten te zien en deze op een positieve manier te accepteren

3. Zelfbeheersing

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten in staat zijn om bewust met hun eigen emoties en gedrag om te gaan. Het is het vermogen om controle te hebben over je openlijke, verborgen, emotionele of fysieke reacties en om je impulsen te bedwingen of te remmen.

Angst voor seksuele diversiteit neemt soms de vorm aan van instinctieve weerstand of onberedeneerde reactie. Zelfbeheersing houdt in dat studenten niet toegeven aan negatieve impulsen die henzelf psychisch kunnen schaden, en vervolgens ook een negatief effect kunnen hebben op hun LHBTIQ cliënten.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- zich bewust zijn van de risico's en negatieve gevolgen die kunnen voortvloeien uit het uitvoeren van schadelijk gedrag
- het verhogen van hun persoonlijke betrokkenheid
- het in staat zijn om abstracte doelstellingen om te zetten in kleine stappen of taken die ze moeten vervullen
- het in staat zijn om hun impulsen aan te passen en te handelen volgens wat ze zouden moeten doen
- het trainen van hun geheugen om acties te herhalen

4. Zelfbewustzijn

Een goed niveau van deze competentie kan studenten helpen hun plaats / rol in de leefomgeving te begrijpen in vergelijking met anderen, en kan ook helpen om te begrijpen wat ze op een bepaald moment voelen. LHBTIQ studenten moeten mogelijk leren om pijn of

trauma's te overwinnen die zijn ontstaan door uitsluiting of discriminatie.

Heteroseksuele cisgender studenten moeten misschien erkennen dat geboren worden als man of vrouw en hun heteroseksuele geaardheid alleen maar "normaal" is, omdat deze kenmerken worden gezien als de norm en daarmee een voorrecht in vergelijking met "anderen".

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- het vermogen hebben om hun vaardigheden, waarden, interesses en sterke / zwakke punten / kansen te herkennen
- op hun eigen prestaties en gedrag kunnen reflecteren
- andere mensen kunnen begrijpen, hun behoeften te erkennen, onbevooroordeeld te luisteren en te kijken naar andermans emoties houding en identiteit, en sensitief om te kunnen gaan met hun reacties
- het kunnen herkennen van hun eigen competenties, gevoelens en attitudes, zelfs als deze niet door anderen worden gewaardeerd of beloond

5. Zelfvertrouwen

Een goed niveau van deze competentie toont anderen aan dat studenten echt weten hoe ze dingen moeten doen en de consequenties van hun eigen beslissingen accepteren. LHBTIQ studenten nemen weloverwogen beslissingen over coming-out, andere studenten voelen zich zeker dat ze LHBTIQ mensen kunnen ondersteunen.

Het is het vertrouwen in iemands vaardigheden, capaciteiten en beoordelingsvermogen, en de overtuiging dat iemand in staat is om met succes aan de eisen van een taak te voldoen.

Iemand met een laag zelfvertrouwen voelt zich sneller gekwetst en kan er agressief op reageren.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- zich op hun gemak voelen bij nieuwe omstandigheden in hun leven
- zich blij voelen met hun eigen beslissingen
- zich zeker van zichzelf voelen
- de gevolgen van eigen beslissingen accepteren
- vertrouwen kunnen wekken bij andere mensen door hun beslissingen

6. Feedback en kritiek accepteren

Dit is het vermogen om naar andere perspectieven te luisteren en om een zelfevaluatie uit te voeren.

Een goed niveau van deze competentie zal studenten helpen om te leren van eerdere persoonlijke ervaringen - zowel positieve als negatieve - en hun kansen op succes bij integratie op school en in het algemene sociale leven vergroten.

Als jongeren gewend zijn feedback en kritiek te accepteren, kunnen zij het ook gemakkelijker vinden om andere realiteiten dan die van henzelf te accepteren, waaronder de realiteit van LHBTIQ zijn.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- begrijpen dat andere mensen een ander standpunt over hetzelfde onderwerp kunnen hebben, wat voor hen nuttig zou kunnen zijn
- met een positieve instelling te luisteren naar de mening en opmerkingen van hun docenten en klasgenoten en hun feedback kunnen accepteren
- begrijpen dat feedback geen afkeuring of persoonlijke aanval is, maar wordt gegeven zodat ze je als persoon kunnen verbeteren
- gegeven adviezen kunnen overnemen en gebruiken voor verdere persoonlijke ontwikkeling

Interpersoonlijke competenties

De interpersoonlijke competenties zijn gerelateerd aan “de sociale capaciteit die het mogelijk maakt om effectief met anderen samen te werken” (Strom & Strom, 2003), wat het vermogen inhoudt om anderen beter te begrijpen, als individu en als groep; om te gaan met affectieve relaties; het hebben van sterke empathie; goede luistervaardigheden.

In dit kader schetsen we de volgende interpersoonlijke competenties:

7. Diversiteitsbewustzijn
8. Respect en waardigheidsbewustzijn
9. Respect voor anderen
10. Aanpassingsvermogen
11. Empathie

7. Diversiteitsbewustzijn

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten in staat zijn om de uniciteit van alle individuen te omarmen (en open te staan voor discussie) langs verschillende dimensies, zoals ras, religieuze overtuiging, etniciteit, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, fysieke capaciteiten, politieke overtuigingen, en sociaaleconomische status, en de erkenning dat culturele (enz.) factoren de expressie van diversiteit van klanten en klanten kunnen beperken.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- beseffen dat vaardigheden op het gebied van diversiteitsbewustzijn verder gaan dan louter “tolerantie”; ze omvatten het onderzoeken van individuele verschillen, het respecteren van mensen die anders zijn dan jezelf, en uiteindelijk het koesteren van een goede verbinding met anderen ondanks de verschillen
- meewerken aan een harmonieuze omgeving waar wederzijds respect en gelijkheid intrinsiek zijn en die de diversiteit op school beschermt

8. Respect en waardigheidsbewustzijn

Een goed niveau van deze competentie kan helpen om alle soorten diversiteit te begrijpen, te respecteren en tolerant te zijn voor alle mensen.

Deze competentie maakt het mogelijk om effectief met alle mensen om te gaan en diversiteit te ondersteunen (ras, leeftijd, etniciteit, geslacht, opleidingsniveau, sociaaleconomische status, mentale en fysieke capaciteiten, religieuze en politieke overtuigingen). Diversiteitsbewustzijn heeft twee dimensies: persoonlijk en organisatorisch. Een goed diversiteitsbewustzijn betekent dat je bij de dimensies in de school en in je werk kunt herkennen en hanteren. Het betekent dat je de persoon eerst probeert te leren kennen, en vermijdt om te handelen op basis van stereotypen.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- in staat zijn om een eerlijke, objectieve en open houding te tonen ten opzichte van degenen wier meningen, overtuigingen en praktijken verschillen van hen
- openstaan voor andere culturen, religies en levenswijzen
- in staat zijn mensen met uiteenlopende diversiteitssituaties te herkennen, ondersteunen en versterken
- dat hij bij de dimensies van diversiteit - persoonlijk en organisatorisch - herkennen en accepteren op school en in hun latere werk
- in staat zijn om eerst de persoon te leren kennen en zich niet te baseren op oppervlakkige of stereotyperende afwijkingen van verwachtingen

9. Respect voor anderen

Een goed niveau van deze competentie betekent dat studenten een respectvolle manier hebben om met iets of iemand om te gaan of erover na te denken.

Studenten hebben respect voor anderen, ondanks de verschillen die ze kunnen hebben tussen jou en de anderen. Dit blijft relevant, zelfs wanneer aspecten van seksuele diversiteit je confronteren met je eigen waarden of normen.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- in staat zijn om het standpunt van andere mensen te respecteren
- in staat zijn acties van andere mensen te respecteren
- geen superioriteit voelen ten opzichte van andere mensen

10. Aanpassingsvermogen

Een goed niveau van deze competentie toont het vermogen om veranderingen en nieuwe omstandigheden in het persoonlijke leven te accepteren; begrijpen dat dingen veranderen en in staat zijn zich aan te passen, en om in staat te zijn om meerdere taken te beheren en prioriteiten in het leven te stellen.

Naarmate seksuele diversiteit meer geaccepteerd wordt in de samenleving, moeten beroepen en professionals zich hieraan aanpassen. Het is beroepsmatig niet vrijblijvend om tolerant en sensitief voor seksuele en genderdiversiteit te zijn.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- begrijpen dat dingen met een veel grotere snelheid dan ooit tevoren veranderen
- veranderingen of nieuwe omstandigheden in hun leven kunnen accepteren
- in staat zijn om meerdere taken te beheren en prioriteiten te stellen in hun leven
- zich kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden.

11. Empathie

Een goed niveau van deze competentie betekent dat je jezelf in de positie van de ander kunt verplaatsen en zijn standpunt (ook dat van LHBTIQ cliënten en klanten) kunt voelen; dichter bij iemand komen en anderen beter begrijpen.

Empathisch zijn betekent jezelf toestaan je emoties te voelen - niet noodzakelijkerwijs door ze meteen te uiten.

Het hebben van deze competentie betekent dat studenten:

- in staat zijn om zichzelf in de plaats van anderen te verplaatsen
- in staat zijn om situaties van anderen diepgaand te begrijpen
- het vermogen hebben om onbevooroordeeld acties van andere mensen te observeren
- zich kunnen inleven in het gevoel van een andere persoon

Werkvormen om competenties te trainen

In dit hoofdstuk vindt je suggesties voor hoe u deze competenties in de klas kunt bereiken met een sensitief focus op LHBTIQ cliënten. Als je in je klas een gesprek wilt beginnen over seksuele en genderdiversiteit, kun je ook gebruik maken van de **Handleiding voor het maken van een videoclip** die we in dit project hebben ontwikkeld. De handleiding geeft suggesties voor hoe je door van het maken van een videoclip discussie tussen studenten op gang kunt brengen.

Als je meer wilt weten over seksuele en genderdiversiteit, heeft het partnerschap van het SENSE project ook een **docententraining** en een bijbehorende **reader** ontwikkeld. Ook daarin staan suggesties voor het bespreken van seksuele en genderdiversiteit.

U kunt deze bronnen vinden via de volgende links:

- Handleiding voor het maken van een videoclip: https://www.gale.info/doc/project-sense/IO1_SENSE_Trigger_Technology_NL.pdf
- De reader bij de docententraining: https://www.gale.info/doc/project-sense/IO2_My-ID_Reader_Sexual_Diversity_in_Schools_2019_NL.pdf

De volgende praktische werkvormen voor in de klas kunnen incidenteel en los van elkaar kunnen gebruikt, maar het is aan te bevelen om als docent uzelf op de hoogte te stellen van de norm van heteroseksualiteit en hoe u die pedagogisch kunt nuanceren, en om dit aan te pakken in een gezamenlijke doorlopende leerlijn.

Intrapersoonlijke competenties

1. Coping vaardigheden

Coping vaardigheden helpen je studenten om stressvolle situaties in het leven te tolereren, te minimaliseren en ermee om te gaan. Goed omgaan met hun stress kan hen helpen zich lichamelijk en psychologisch beter te voelen. Dit kan hun) vermogen om hun best te doen beïnvloeden.

Als iemand zich in een stressvolle situatie bevindt, is de kans groter dat die persoon agressief handelt en vaak zijn woede in het wilde weg uit (Linsky, Bachman & Straus, 1995), wat kan leiden tot haatgedrag jegens degenen die afwijken van het normatieve. Door coping vaardigheden te kunnen gebruiken, kunnen agressieve en gespannen situaties naar LHBTIQ worden voorkomen.

Werkvorm:

Deze werkvorm heeft tot doel de studenten te laten nadenken over de mechanismen die ze gebruiken om met stressvolle situaties om te gaan: technieken voor stressmanagement en dagelijkse coping vaardigheden.

De docent schrijft de volgende vragen op het bord en vraagt de leerlingen deze vragen op papier te beantwoorden. Ze hoeven hun werk niet te delen. Deze werkvorm kan worden gebruikt als inleiding op het gebruik van een dagboek, wat ook een coping vaardigheid kan zijn voor een jongere.

1. Welke situaties zijn voor mij het meest stressvol geweest?
 2. Wat voor invloed hebben die gebeurtenissen op mij?
 3. Heb ik het nuttig gevonden om hulp van anderen te zoeken? Wie is er behulpzaam geweest?
 4. Wat heb ik geleerd over mezelf en mijn interacties met anderen als ik gestrest ben?
 5. Wat heeft me geholpen om me hoopvoller of succesvoller te voelen?
-

2. Zelfvertrouwen

Het hebben van een goed gevoel van eigenwaarde is erg belangrijk in de klas, zowel voor de LHBTIQ student (die mogelijk last heeft van een lager zelfbeeld) als voor de cis-hetero student. Cisgender hetero studenten kunnen ook een (verborgen) gebrek aan zelfvertrouwen hebben, want bij confrontatie met LHBTIQ kan leiden tot ongepast defensief en agressief gedrag. Statistisch gezien kunnen mannelijke studenten het vaakst homofobe agressie in de klas uiten of zich gedragen als agressors (Blais , Gervais & Hébert, 2014). Dat betekent dat deze competentie vooral interessant is om na te streven in groepen met een hoog percentage mannelijke studenten.

Als je in een werkomgeving bent, kom je mogelijk iemand tegen met een andere seksuele geaardheid of genderidentiteit. Zelfs als je jezelf daardoor ongemakkelijk voelt, moet je jezelf gepast en professioneel gedragen. Als je een goed gevoel van eigenwaarde hebt, hoef je je minder ongemakkelijk te voelen en kun je jezelf makkelijker professioneel gedragen.

Werkvorm:

Om deze competentie in de klas toe te passen, stellen we voor dat de leraar een discussie opent over seksuele of genderdiversiteit en daarin het bewustzijn over verschillen op deze thema's vergroot. Op deze manier kunnen studenten een hoger niveau van identiteitsbewustzijn opbouwen en zich daardoor zelfverzekerder en geaccepteerd voelen.

Verdeel de klas in kleinere groepen. Vraag:

Wat doe je als een van de groepsleden in een groep die je begeleidt tijdens een discussie een ander groepslid een vuile homo noemt? Reageer je eerst op degene die de negatieve opmerking maakt, of laat je eerst degene die gekwetst is aan het woord?

Een negatieve opmerking over seksuele of genderdiversiteit kan nooit onbeantwoord blijven. Als een van deze opmerkingen in de klas is toegestaan, zullen de groepsleden zich gelegitimeerd voelen om dit soort opmerkingen te blijven maken. Welke vorm van zelfvertrouwen heb je nodig om zulke opmerkingen aan te pakken?

3. Zelfbeheersing

Het belangrijkste aspect dat in deze competentie wordt uitgewerkt, is het leren omgaan met een instinctieve impuls en het daarop reflecteren alvorens te handelen. Dit helpt docenten en studenten om met persoonlijke emoties om te gaan en deze te rationaliseren, vooral als het sterke emoties zijn.

Een gebrek aan zelfbeheersing kan leiden tot agressief gedrag bij het ervaren van sterke emoties. Studenten moeten hun zelfbeheersing verbeteren na het ervaren van sterke emoties en frustratie om de veiligheid (fysiek en emotioneel) van zowel collega's als klanten / cliënten in de werkomgeving te waarborgen.

Werkvorm:

Bij deze werkvorm worden studenten met frustratie geconfronteerd, zodat ze in samenwerking met klasgenoten kunnen zoeken naar manieren om samen te werken in plaats van door agressief of misplaatst te reageren.

Voor deze werkvorm heb je een krantenpagina per student nodig. Laat de studenten in een cirkel op stoelen zitten.

1. Elke deelnemer krijgt een pagina van een krant (ze moeten allemaal verschillend zijn). Ze beginnen allemaal tegelijkertijd met lezen. Als de leraar stop zegt, stoppen ze met lezen en leggen ze de krantenpagina op de grond. Als de docent wissel zegt, gaat elke student op de volgende stoel zitten en weer te beginnen te lezen. De opdracht is om verder te lezen vanaf het punt waar de vorige student geëindigd is.
2. Zodra ze zich realiseren dat dit onmogelijk is om dit te doen zonder een strategie, geeft de docent de studenten de tijd om tijdens de wissel een strategie te bespreken. Na deze bespreking proberen de studenten het uit. Als de strategie werkt, introduceert de leraar een nieuwe regel die de afgesproken strategie onbruikbaar maakt. Bijvoorbeeld, als de studenten hebben afgesproken dat ze het laatste woord dat ze hebben gelezen markeren met een pen, verbiedt de docent het gebruik van pennen. Deze werkvorm kan behoorlijk frustrerend zijn.
3. Na de werkvorm bespreekt de leraar met de studenten hoe ze reageerden als ze gefrustreerd raakten en wat de resultaten van dat gedrag waren. Er kan worden nagedacht over hoe we betere resultaten behalen door onze reacties te beheersen.

U kunt in deze werkvorm nieuwsartikelen over seksuele en genderdiversiteit gebruiken.

4. Zelfbewustzijn

Zelfbewustzijn van je eigen identiteit kan erg nuttig zijn in de omgang met mensen van wie de identiteit niet of minder aan de norm voldoet. Hoe meer je hebt nagedacht over je eigen identiteit, hoe gemakkelijker het voor je zal zijn om met anderen om te gaan.

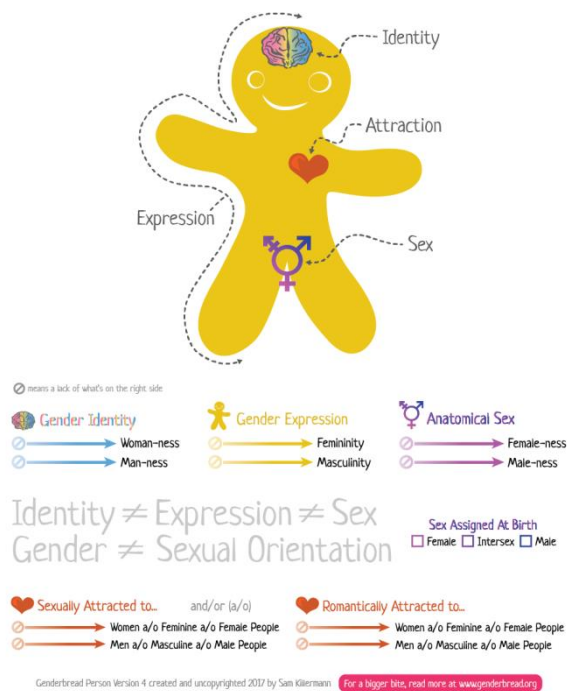
Op het gebied van maatschappelijke hulpverlening werkt de student nauw samen met LHBTQ cliënten. De student kan het verschil begrijpen tussen hun idee van identiteit en andere mogelijke identiteiten, daarom besteden ze veel aandacht aan hoe verschillende cliënten het liefst zouden worden aangesproken, bv. vrouwelijk, mannelijk non-binair, genderneutraal enzovoort.

Werkvorm:

Er zijn diverse werkvormen om na te denken over iemands identiteit. Een van de manieren om het onderwerp seksuele en genderdiversiteit aan de orde te stellen is door te werken met het schema van "The Genderbread Person" (versie 4.0, Killerman, 2017) worden gebruikt. (<https://www.genderbread.org/>).

Aan de hand van deze figuur kan de docent uitleggen wat het verschil is tussen sekse,

The Genderbread Person v4 by its pronounced METROsexual



genderidentiteit, genderexpressie, en seksuele voorkeur. Veel studenten halen dit door elkaar. De docent kan de studenten vragen om zichzelf te scoren op de lijntjes die onder de figuur staan. Studenten kunnen onderling uitwisselen waarom ze zichzelf zo scoren, en hoe zij zich zouden voelen als zij zich anders scoren of als een ander zich anders scoort. De conclusie kan zijn dat sommige van deze aspecten van identiteit meer geaccepteerd zijn er andere, en dat je door meer zelfbewustzijn je jezelf zekerder kunt voelen.

5. Zelfvertrouwen

Ook al lijken eigenwaarde en zelfvertrouwen erg op elkaar, er is een belangrijk verschil tussen beide. Eigenwaarde is hoe je jezelf in het algemeen over jezelf voelt, en dit is redelijk stabiel. Zelfvertrouwen verwijst daarentegen naar specifieke situaties of vaardigheden en kan dit veranderen afhankelijk van de context. Ook al heeft iemand een groot gevoel van eigenwaarde, men kan een laag zelfvertrouwen hebben in een specifieke vaardigheid (bv. wiskunde). In deze werkvorm zullen we werken aan het zelfvertrouwen met betrekking tot seksuele en genderdiversiteit.

Als studenten in een situatie terechtkomen waarin ze worden gepest, maar besluiten om uit de kast te komen als LHBTIQ, laat dat zien dat ze een hoog niveau van zelfvertrouwen hebben.

Werkvorm 1:

Organiseer ronde tafels in de klas, waarop informatie ligt en waar studenten informatie en ervaringen uitwisselen over welke rechten LHBTIQ hebben. Let op: het gaat hier niet over homoseksuelen, maar over vijf verschillende groepen, die deels op dezelfde gronden worden achtergesteld maar deels ook andere juridische rechten hebben op dit moment. De ronde tafels kunnen 'veilige knooppunten' zijn waar studenten vragen kunnen stellen, twijfels kunnen wegnemen en hun angsten met betrekking tot het thema kunnen bespreken. Het organiseren van ronde tafels kan ook een wekelijks terugkerende werkvorm zijn, waarbij je elke keer een ander thema kiest of de studenten een thema laat kiezen.

Werkvorm 2:

Vraag gastsprekers die openlijk LHBTIQ zijn en zich met zelfvertrouwen kunnen presenteren. Laat hen hun verhaal vertellen en geeft de studenten gelegenheid om vragen te stellen. Door deel te nemen aan zo'n sessie, leren studenten niet alleen over seksuele diversiteit en genderidentiteit, maar ontmoeten ze ook een zelfverzekerde LHBTIQ persoon, die op die manier een rolmodel is. Een van de mooie aspecten van deze rolmodellen is dat de studenten zien dat je van de norm kunt afwijken en toch zelfvertrouwen kunt hebben. Dit kan ook steun geven aan LHBTIQ studenten die de zelfvertrouwen nog moeten opbouwen.

6. Feedback en kritiek accepteren

Zowel in de klas als in de werkomgeving zal een jongere herhaaldelijk feedback krijgen. Die feedback kunnen accepteren zonder het als een aanval te ontvangen, is een waardevolle vaardigheid voor elke jongere die met verschillende klanten of cliënten werkt

In een werkomgeving kan je mogelijk een cliënt “misgenderen”. Dat betekent dat je ze aanspreekt met voornaamwoorden over naam die niet (meer) bij hen past. Misschien zijn ze daarom boos en geef ze je kritiek: “je misgendert me!”. Je kunt je excuses aanbieden en de cliënt vragen hoe zij genoemd willen worden (hun naam, hij/hem, zij/haar, zij/hen in meervoud). Als je goed bent in het accepteren van feedback, kun je de kritiek van je cliënt begrijpen zonder die te zien als een aanval op je persoon.

Werkvorm:

Om deze competentie klassikaal te oefenen passen, stellen we de volgende rollenspelwerkvorm voor:

Deel de groep op in koppels. Elk van de koppels krijgt een kaart met een fictieve situatie waarin ze mogelijk kritiek krijgen. Enkele voorbeelden van deze situaties zijn:

- "Je bent te laat op een afspraak"
- "Je hebt belangrijke zakelijke e-mail niet beantwoord"
- "Toen die cliënt maar voor homo uitschold, heb je er niks van gezegd"
- "Je hebt me gemisgendert"

Je kunt ook andere situaties bedenken waarmee studenten tijdens hun studie, in een stage of later te maken kunnen krijgen.

1. Een koppel komt naar voren in de klas en speelt een rollenspel waarin men feedback geeft op de gegeven situatie. De andere deelnemer moet op de feedback reageren.
2. Met de groep denk je na over hoe je op een volwassen en niet-agressieve manier op die kritiek kunt reageren. De reflectie en intercollegiaal leren zijn belangrijk in deze discussie.
3. Geef bij voorkeur alle koppels de gelegenheid om een situatie te oefenen.

Deze werkvorm kan ook worden gebruikt om op een constructieve manier te oefenen met het geven van feedback en kritiek.

Interpersoonlijke competenties

7. Diversiteitsbewustzijn

Als we het hebben over LHBTIQ diversiteitsbewustzijn in tegenstelling tot andere soorten diversiteitsbewustzijn, zien we enkele kenmerken die anders zijn:

1. *Discredited* en *discreditable* identiteiten. Sommige vormen van diversiteit zijn zichtbaar en daardoor *discredited*. Dat is bijvoorbeeld zo bij vrouwen, ras en zichtbare handicaps. Andere vormen van diversiteit zijn niet zomaar te zien en worden pas veroordeeld op het moment dat ze zichtbaar worden. Zulke identiteiten zijn *discreditable*. Denk aan homoseksuelen, maar ook aan mensen met een niet zichtbare handicap. En sta ook eens stil bij verschillen tussen transgenders; vaak worden mensen die zeer succesvol zijn getransitioneerd meer bewonderd en minder gediscrimineerd dan mensen van wie nog enigszins duidelijk is dat er vroeger een ander geslacht waren. Mensen met *discredited* en *discreditable* identiteiten ervaren discriminatie anders: mensen met een *discreditable* identiteit kunnen soms hun identiteit verbergen. Dit heeft een korte termijn voordeel, omdat ze op die manier discriminatie kunnen vermijden, maar het heeft ook een lange termijn nadeel, omdat de stress die hun ontwijkingstrategie oplevert op de lange termijn leidt tot stress en burn-out.
2. Acceptabele intimiteit. LHBTIQ mensen mogen in het openbaar minder intimiteit laten merken dan heteroseksuele stellen. Kijk maar eens naar de reacties op reclames waarop zoenende mannen staan. Of de discussie of het mogelijk is om op straat hand in hand lopen. Dit betekent niet dat LHBTIQ minder intiem willen zijn, maar dat ze tegen worden gehouden om dit publiekelijk te delen.
3. Heteronormativiteit. Maatschappelijk gezien, leeft de verwachting dat iedereen een man of een vrouw is, en dat de ideale relatie tussen een man en een vrouw is, en gericht op het stichten van een gezin met kinderen. Dit is een simpele beschrijving, maar er hangt een heel complex van waarden en normen omheen. Dat complex van waarden en normen wordt de heteronorm genoemd. Heteronormativiteit is een specifieke factor die LHBTIQ uitsluit. GALE (de leidende partner van het SENSE-project) heeft het OGLO-model ontwikkeld. Dit model legt uit hoe sociale normen

werken en hoe ze leiden tot discriminatie en sociale uitsluiting (Dankmeijer, 2018).

Als een professional niet op voorhand verwacht dat een cliënt cisgender of hetero is, ofwel iedereen aan bepaalde heteronorm moet voldoen, staat de professional meer open voor de diversiteit van cliënten. Hierdoor kan de medewerker gevoeliger zijn en een betere cliëntervaring bieden.

Werkvorm:

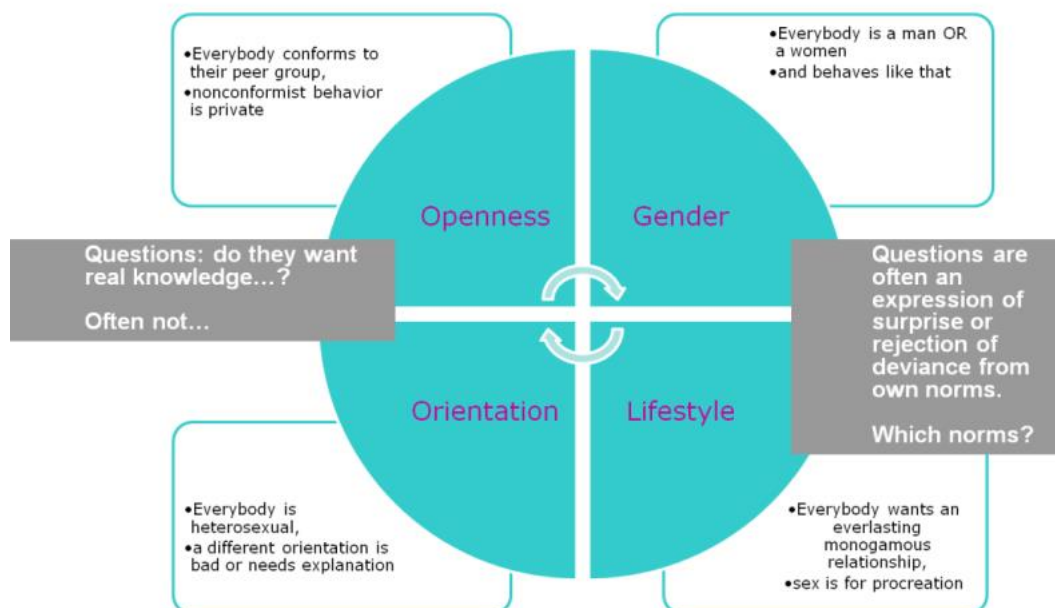
Je kunt je studenten het OGLO-model uitleggen (zie de [reader bij de docentent training](#)) en met hen in discussie gaan over of en hoe zij deze verwachtingennormen in hun omgeving tegenkomen.

Je zou je bij kunnen werken in 4 kleinere groepen die elk een van de vier domeinen van het OGLO model bespreken:

1. Openheid
2. Geslacht
3. Levensstijl
4. Oriëntatie en seksuele voorkeur

Het OGLO-
model,
Dankmeijer
(2018)

GALE
THE GLOBAL ALLIANCE
FOR LGBT EDUCATION



8. Respect en waardigheidsbewustzijn

Om bekwaam te zijn in waardigheid en respectbewustzijn, moeten we de volgende stappen volgen (Castleberry - Singleton, zd.):

1. Bewustzijn vergroten
2. Creëer betrokkenheid (behandel de ander respectvol)
3. Gedeeld eigendom (zowel wij als de klant / gebruiker hebben een gemeenschappelijk doel: waardigheid)

De voorgestelde werkvorm is bedoeld om het bewustzijn te vergroten en een discussie op gang te brengen als de eerste stap naar het verbeteren van de competentie op het gebied van waardigheid en respect.

Deze competentie is de sleutel voor elke student in het beroepsonderwijs, vooral in de sociaal-sanitaire sector. Mensen met een zorgbehoefte zijn doorgaans kwetsbaarder en kunnen te lijden hebben onder een gebrek aan waardigheid. Werken op dit gebied houdt in dat de meest kwetsbaren geholpen worden met respect en waardigheid te worden behandeld.

Werkvorm:

In deze werkvorm bekijken we een korte film over oudere homoseksuele man bespreken we daarna enkele kwesties en vragen. De korte film die we voorstellen is "A long line of Glitter" (Holmes-Elliott, 2017), die tot doel heeft het isolement van homo-, lesbische ouderen te verminderen. De korte film kan hier worden bekeken:

https://www.youtube.com/watch?v=9g_t-IJsPDA

Na het zien van de korte film kunnen de volgende vragen worden gebruikt om een discussie in de klas op gang te brengen:

- Verwachtte je de verhalen die de mensen in de film deelden?
- Hoe kun je ervoor zorgen dat oudere LHBTIQ zich minder geïsoleerd voelen?
- Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we in ons werk de waardigheid van oudere LHBTIQ beschermen?

Een andere video, die gaat over de ervaringen van een jonge transgender, is "Listen" (Graf, 2018) en kan hier worden bekeken: <https://vimeo.com/296667487>

9. Respect voor anderen

Bij het praktische begrip van deze competentie richten we ons op geweldloze communicatie als een instrument om samenwerking en communicatie te bevorderen, met respect als moreel kompas.

In de werkomgeving worden we altijd geconfronteerd met uitdagingen, en soms staan we in gespannen situaties onder grote stress. Het gebruik van geweldloze communicatie is geweldig zowel voor het respecteren van anderen, maar ook voor het bemiddelen in een situatie waarin discriminatie jegens een LHBTIQ persoon voorkomt.

Werkvorm:

Deze werkvorm onderzoekt de basisaspecten *Observatie, Gevoelens, Behoeften* en *Verzoeken* (Kashtan & Kashtan, nd), die de grondslag liggen aan geweldloze communicatie.

1. Leg de studenten uit dat dit een oefening is in geweldloze communicatie. Vraag de studenten om deze zin af te maken: "Als ik zenuwachtig ben geweest voor een spreekbeurt, en het ging heel goed, voel ik me..." De studenten zullen reageren met woorden voor gevoelens zoals blij, opgelucht, verbaasd enzovoort.
 2. Vraag de studenten nu om woorden te bedenken die weergeven hoe ze zich voelen als dingen *niet* gaan zoals ze hadden gehoopt. Het is belangrijk dat ze leren herkennen en benoemen hoe ze zich voelen.
 3. Zet daarna de volgende zinnen op het bord: "Je bent een varken" en "Ik voel me gefrustreerd als je jouw vuile sokken op de badkamervloer laat liggen, want ik wil me vrij kunnen bewegen. Ik zou graag willen dat je vuile sokken in de vuile wasmand doet". Vraag de studenten wat de verschillen zijn tussen deze twee zinnen.
 4. Het verschil is dat in de eerste zin alleen een negatief oordeel staat, terwijl in de tweede zin geweldloos wordt gecommuniceerd. Leg de studenten uit dat als je zorgvuldig geweldloos wilt communiceren, je een onderscheid kunt maken tussen *observeren, gevoelens benoemen, behoeften formuleren*, en een *concreet verzoek doen*. Vraag de studenten om deze vier aspecten in de tweede zin op te zoeken.
 5. Verdeel ze in kleine groepjes en vraag ze na te denken over situaties waarin ze een opmerking hebben gekregen waardoor ze zich slecht voelden. Vraag ze om de opmerking "geweldloos" te formuleren met behulp van de vier genoemde aspecten. Deel de resultaten met de rest van de groep.
-

10. Aanpassingsvermogen

Aanpassingsvermogen is een vaardigheid steeds belangrijker wordt als het gaat om werk vinden. Werkgevers zoeken werknemers die zich kunnen aanpassen aan verschillende situaties. Ook in de context van LHBTIQ diversiteit is aanpassingsvermogen de sleutel om te begrijpen dat de samenleving verandert in de richting van meer inclusie.

LHBTIQ hebben de afgelopen jaren rechten verworven. Mbo studenten moeten klaar zijn om met deze veranderingen om te gaan. Bijvoorbeeld, een paar jaar geleden zouden LHBTIQ ouderen niet snel uit de kast komen in een verzorgingstehuis, maar dat gebeurt steeds meer want de huidige ouderen zijn opgegroeid in een tijd van emancipatie. Mbo studenten moeten in staat zijn zich ook in deze ouderen in te leven en hen sensitief te ondersteunen. Misschien is je eigen achtergrond anders, dus dit vereist aanpassingsvermogen.

Werkvorm:

Deze werkvorm is gericht op het leren omgaan met verwachtingen. Als we bepaalde verwachtingen hebben, en er wordt niet aan die verwachtingen voldaan, raak je misschien al snel teleurgesteld of boos. Om ons meer flexibel te kunnen aanpassen, moeten we daarom oppassen automatische verwachtingen te hebben. In de context van LHBTIQ diversiteit komen dergelijke verwachtingen meestal in de vorm van vooroordelen.

1. De studenten worden opgedeeld in paren. Elk van de leden van het paar krijgt een sticker op hun hoofd geplakt (zonder de inhoud te zien). Op de sticker staat een bijvoeglijk naamwoord (lui, luidruchtig, verwijfd...), maar ze weten zelf niet wat erop staat.
 2. Elk paar speelt een rollenspel waarin ze de ander behandelen volgens het kenmerk dat ze op hun voorhoofd hebben. Een opdracht zou kunnen zijn: "Je moet samen het lokaal opruimen; besluit over de taakverdeling".
 3. Nadat ze de situatie hebben nagespeeld, vraagt de docent de studenten hoe ze zich voelden doordat ze behandeld werden op basis van hun sticker (en hoe ze zich voelden om de andere persoon op dezelfde manier te behandelen).
 4. De docent sluit de oefening af door te concluderen dat als we vooropgezette ideeën hebben en iemand behandelen volgens een label (zoals LHBTIQ) dat dit voor zulke personen frustraties oplevert en voelt als een ontkenning van hun persoonlijkheid. ("Vooroordelen", 2019).
-

11. Empathie

Empathie is een voorwaarde voor echt begrip en tolerantie; en het is anders dan “doen alsof” of “tolerantie-op-afstand”. Empathie leren is een kwetsbaar onderwerp. Als je dit in de groep wilt behandelen, is het belangrijk dat de groep basisregels voor de veiligheid in de groep opstelt, zoals *je hoeft niets te zeggen, wees niet negatief over opmerkingen van anderen en bewaar privé-opmerkingen in de groep*.

Onze studenten hoeven geen diepgaand begrip en theoretische kennis te hebben van verschillende seksuele en identiteitsomstandigheden. In veel gevallen zal het hebben van een goed niveau van empathie (een intrinsieke belangstelling) hen in staat stellen een goede service te bieden aan de meest kwetsbare klanten / gebruikers, met name voor LHBTIQ.

Werkvorm:

In deze werkvorm werken we met de **empathiekaart**, die vier aspecten heeft: *voelen, denken, zeggen* en *doen* (Paltrow, 2017).

1. Projecteer of teken de empathiekaart op het bord. Geef een korte toelichting (zie bijvoorbeeld de toelichting op <https://managementmodellensite.nl/empathy-map/>)
2. Geef elk van de leerlingen 4 plakbriefjes
3. Stel een situatie voor waarin ze in hun toekomstige werk contact hebben met een LHBTIQ persoon (bijv. “Je werkt in een bloemenwinkel en een homostel dat gaat trouwen vraagt je om de bloemstukken te maken voor de bruiloft”)
4. Vraag ze om in elk van de plaknotities op te schrijven wat de LHBTIQ klanten zouden voelen, zeggen, denken en doen.
5. Vervolgens wordt hen gevraagd om naar het bord te gaan, de plakbriefjes te plakken en met de rest van de groep te delen wat ze hebben opgeschreven.
6. Bespreek ook met de groep of het makkelijk of moeilijk was om zich in te leven in de LHBTIQ klant, en wat er eventueel in de weg zit om echte empathie te hebben.



Empathiekaart

Literatuur

Blais, M., Gervais, J., & Hébert, M. (2014). Internalized homophobia as a partial mediator between homophobic bullying and self-esteem among youths of sexual minorities in Quebec (Canada). *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(3), 727-735. doi: 10.1590/1413-81232014193.16082013

Cambridge University Press. Misgender. *Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus*. Cambridge. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/misgender>

Capraro, K. (2012). *Break Free from Depression: A 4-Session Curriculum Addressing Adolescent Depression* (pp. 55-56). Boston: Boston Children's Hospital Neighborhood Partnerships.

Castleberry-Singleton, C. The Dignity & Respect Campaign: An Initiative to Build an Inclusive Workplace that Delivers Patient-centered, Culturally Culturally Competent Care. Retrieved 14 July 2020, from <https://www.jhsph.edu/research/centers-and-institutes/johns-hopkins-center-for-health-disparities-solutions/Events/CasteleberryFrom Dignity Respect to Cultural Awareness.pdf>

Dankmeijer, P. (2018). *Sexual Diversity in Schools: Reader*. GALE.

Graf, J. (2018). *Listen* [Short film]. UK.

Holmes-Elliott, A. (2017). *A long line of glitter* [Short film]. Glasgow.

Kashtan, I., & Kashtan, M. Basics of Nonviolent Communication – BayNVC. Retrieved 14 July 2020, from <https://baynvc.org/basics-of-nonviolent-communication/#:~:text=Empathy,-&text=Expressing%20our%20own%20observations%2C%20feelings,guessing%20their%20feelings%20and%20needs>.

Killermann, S. (2017). *The Genderbread Person v4* [Image]. Retrieved from <https://www.genderbread.org/resource/genderbread-person-v4-0>

Leyerzapf, H., Visse, M., De Beer, A., & Abma, T. (2016). Gay-friendly elderly care: creating space for sexual diversity in residential care by challenging the hetero norm. *Ageing And Society*, 38(2), 352-377. doi: 10.1017/s0144686x16001045

Linsky, A., Bachman, R., & Straus, M. (1995). *Stress, culture & aggression*. New Haven, Conn: Yale University Press.

Merriam-Webster. (2019). Themselves. Merriam-Webster. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/themselves>

Oxford University Press. cisgender. *Lexico*. Oxford. Retrieved from <https://www.lexico.com/en/definition/cisgender>

Paltrow, C. (2017). Empathy Map, *Empathy in Your Classroom* [PDF] (p. 8). The Teachers Guild. Retrieved from <https://www.oakland.edu/Assets/Oakland/galileo/files-and-documents/Empathy%20in%20Your%20Classroom%20Teachers%20Guild.pdf>

Prejudices. (2019). Retrieved 14 July 2020, from <https://dramaforyouthwork.eu/prejudices/>

Strom, P., & Strom, R. (2020). *Interpersonal Intelligence Theory*. Retrieved 29 June 2020, from <http://www.public.asu.edu/~rdstrom/IIITheory.html>

Colofon

Over	Van generiek naar specifiek: voorstel voor de uitwerking van kwalificaties rond seksuele diversiteit voor studenten MBO
Project titel	SENSE: Sexual Diversity Sensitivity in Social Domain Vocational Training
Referentienummer	2018-1-NL01-KA202-038973
Datum	01/12/2020
Versie	5 ^e definitieve versie, Nederlandse vertaling voor publicatie
Partner	DEFOIN
Auteurs	Juan Escalona Corral (vertaald door Peter Dankmeijer)
Te citeren als	Juan Escalona Corral (2020). <i>Van generiek naar specifiek: voorstel voor de uitwerking van kwalificaties rond seksuele diversiteit voor studenten MBO</i> . Granada: DEFOIN