

Meer gewicht in de schaal

Gay-Straight Allianties als strategie in LHBT-beleid

ALLIANTIE
gelijk  spelen

ijk samen natuurlijk samen natuurlijk samen natuurlijk



onderwijsalliantie
seksuele diversiteit

ANBO COC MOVISIE VILANS



Marian van der Klein
Laurens Buijs
Freek Hermens

Meer gewicht in de schaal

Gay-Straight Allianties als strategie in LHBT-beleid

Marian van der Klein
Laurens Buijs
Freek Hermens

Met medewerking van:
Jan Willem Duyvendak, Vita Los en Eliane Smits van Waesberge

November 2014

Inhoud

Deel 1 In vogelvlucht

1	De onderzoeksopdracht: evaluatie van de GSA's	7
1.1	Inleiding	7
1.2	Opzet van het evaluatieonderzoek	8
1.3	Opzet van dit rapport	9
2	Conclusies en aanbevelingen: meer gewicht in de schaal	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Conclusies	12
2.3	Aanbevelingen	16

Deel 2 Evaluatie per GSA

3	Inleiding: evalueren per GSA	23
3.1	De bronnen	23
3.2	Opbrengst van de evaluaties per GSA	24
4	GSA Werk: LHBT op de werkvloer (FNV-CPP) en de Werkvloeralliantie (FNV-COC Nederland)	27
4.1	Twee allianties: 2008-2011; 2012-2013	28
4.2	Doel en werkwijze van de alliantie	28
4.3	Verdeling budget en organisatie van het werk	29
4.4	Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk	30
4.5	De samenwerking binnen de GSA	31
4.6	Inschatting van het resultaat van de GSA	32
4.7	De meerwaarde van de GSA in het domein	33
4.8	Verbeterpunten	33
4.9	De functie van de GSA in het LHBT-beleid	34
4.10	Samenvattend over de GSA Werk	35
5	GSA Ouderen: Homohetero Alliantie voor Ouderen uitgevoerd door het Consortium Roze 50+ Nederland	37
5.1	De alliantie, looptijd en deelnemers	38
5.2	Doel en werkwijze van de alliantie	39
5.3	Verdeling budget en organisatie van het werk	40
5.4	Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk	41
5.5	De samenwerking binnen de GSA	42
5.6	Inschatting van het resultaat van de GSA	43
5.7	De meerwaarde van de GSA in het domein	46
5.8	Verbeterpunten	46
5.9	De functie van de GSA in het LHBT-beleid	47
5.10	Samenvattend over de GSA Ouderen	48

6	GSA Onderwijs: Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit	49
6.1	De alliantie: looptijd en deelnemers	51
6.2	Doel en werkwijze van de alliantie	51
6.3	Verdeling budget en organisatie van het werk	53
6.4	Visie op LHBT-acceptatie en vertaling visie naar de praktijk	55
6.5	De samenwerking binnen de GSA	55
6.6	Inschatting van het resultaat van de GSA	56
6.7	De meerwaarde van de GSA in het domein	58
6.8	Verbeterpunten	60
6.9	De functie van de GSA in het LHBT-beleid	61
6.10	Samenvattend over de GSA Onderwijs	63
7	GSA Sport: Alliantie Gelijkspele	65
7.1	De alliantie: looptijd en deelnemers	67
7.2	Doel en werkwijze van de alliantie	67
7.3	Verdeling budget en organisatie van het werk	68
7.4	Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk	68
7.5	De samenwerking binnen de GSA	70
7.6	De inschatting van het resultaat van de GSA	74
7.7	De meerwaarde van de GSA in het domein	76
7.8	Verbeterpunten	77
7.9	De functie van de GSA in het LHBT-beleid	78
7.10	Samenvattend over de GSA Sport	79
8	GSA Wijkveiligheid: Homohetero Alliantie Natuurlijk Samen	81
8.1	De alliantie: looptijd en deelnemers	83
8.2	Doel en werkwijze van de alliantie	84
8.3	Verdeling budget en organisatie van het werk	86
8.4	Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk	87
8.5	De samenwerking binnen de GSA	88
8.6	Inschatting van het resultaat van de GSA	89
8.7	De meerwaarde van de GSA in het domein	93
8.8	Verbeterpunten	94
8.9	De functie van de GSA in het LHBT-beleid	95
8.10	Samenvattend over de GSA Wijkveiligheid	96
	Samenvatting Meer gewicht in de schaal: Gay-Straight Allianties als strategie in LHBT-beleid	97
	<i>Deel 3 Bijlagen</i>	
	1 Literatuur	101
	2 Vraagstelling van het onderzoek	107
	3 Geïnterviewden	111
	4 Paneldeelnemers	113



Deel 1 In vogelvlucht

- 1. De onderzoeksopdracht: evaluatie van de GSA's*
- 2. Conclusies en aanbevelingen: meer gewicht in de schaal*

1 De onderzoeksopdracht: evaluatie van de GSA's

1.1 Inleiding

Sinds 2007 (kabinetsnota 'Gewoon homo zijn') kent Nederland landelijke Gay-Straight Allianties (GSA's) - samenwerkingsverbanden tussen LHBT- (lesbisch, homoseksueel, biseksueel en transgender) en reguliere organisaties. Veldpartijen werden door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) uitgenodigd deze mogelijkheid te verkennen en te realiseren. Doel: het bevorderen van sociale acceptatie van homoseksualiteit in belangrijke leefdoeinen als werk, onderwijs, woonomgeving, zorg en sport via een samenwerking tussen homo- en mainstreamorganisaties.

Enkele veldpartijen rond zorg voor roze ouderen hadden al eerder, voordat de minister het verzoek deed, de handen ineen geslagen in een consortium: de Algemeen Nederlandse Bond voor Ouderen (ANBO), COC, de Schorerstichting en Movisie (vanaf 2005). Maar voor de GSA's werk, onderwijs, sport en woonomgeving/wijkveiligheid was het verzoek van de minister het startsein voor een samenwerkingsproces.

In 2008 begonnen vier allianties (werk, zorg/ouderen, sport en onderwijs), gefinancierd door het ministerie van OCW en in twee gevallen medegefinancierd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS deed mee aan zorg en sport). In 2012 kwam daar de alliantie Natuurlijk Samen bij (woonomgeving/wijken); de alliantie op de werkvloer viel in dat jaar uit elkaar. De GSA-aanpak is te beschouwen als één van de hoofdstrategieën van het LHBT-beleid in Nederland.

Vooronderstellingen in het GSA-beleid

De Nederlandse overheid maakt zich sterk voor een goed LHBT-beleid. De veronderstelling is dat de GSA's een positieve rol kunnen spelen bij het wegnemen van minderheidsstress omdat zij zich richten op (acceptatie in) de omgeving van LHBT's. De sociale acceptatie van homoseksualiteit is hoog onder de Nederlandse bevolking, maar gewoon en veilig jezelf kunnen zijn als LHBT is in belangrijke leefdoeinen geen vanzelfsprekendheid (Keuzenkamp et al., 2012, Beleidsbrief Emancipatie 2013). Gebrek aan veiligheid en acceptatie draagt bij aan minderheidsstress, die leidt tot onzichtbaarheid en onbespreekbaarheid van homoseksualiteit die op hun beurt weer een rem vormen op sociale acceptatie. (Beleidsbrief Emancipatie 2013).

De GSA's worden geacht direct of indirect bij te dragen aan het vergroten van de sociale acceptatie van LHBT's in de domeinen in kwestie. Met de GSA's beogen beleidsmakers de omgeving van LHBT's homovriendelijker te maken; met het vergroten van sociale acceptatie trachten de beleidsmakers de veiligheid van LHBT's in de GSA-domeinen te vergroten.

Naast koploperovereenkomsten met gemeenten en projecten voor specifieke groepen, zoals transgenders en levensbeschouwelijke/etnische groepen zijn de GSA's te beschouwen als de sectorspecifieke ambassadeurs van de acceptatie van LHBT's in onderwijs, werk, sport, wonen en ouderenwelzijn.

Een andere (impliciete) basisveronderstelling achter de GSA's is dat de samenwerking van LHBT-organisaties met reguliere organisaties (mainstreamorganisaties) een meerwaarde heeft boven andere mogelijke manieren om sociale acceptatie van homoseksualiteit te bevorderen.

1.2 *Opzet van het evaluatieonderzoek*

Het ministerie van OCW heeft deze GSA-aanpak laten evalueren. De huidige coördinerende minister van Emancipatie wil de resultaten van de evaluatie gebruiken bij de midterm review (eind 2014) van het emancipatiebeleid. Het Verwey-Jonker Instituut voerde het evaluatieonderzoek uit in samenwerking met het Amsterdam Institute for Social Science Research (UvA). Met het evaluatieonderzoek zijn de volgende drie doelen gediend:

- Het beschrijven en analyseren van de meerwaarde van de GSA's in de vijf verschillende leefdomeinen tussen 2012 (tweede fase) en heden.
- Het beschrijven en analyseren van de meerwaarde van de GSA-aanpak als strategie in het geheel van het landelijk LHBT-beleid (input midterm review).
- Het formuleren van verbeterpunten wat betreft activiteiten, producten & samenwerking van GSA's en het signaleren van verbeterpunten met het oog op de gewenste outcome: bespreekbaarheid, zichtbaarheid, veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's.

Om een goed inzicht te krijgen in het functioneren van de GSA's in de vijf leefdomeinen is de evaluatie in vijf fasen opgezet (voor uitgebreide probleem, doel en vraagstelling zie bijlage 1):

1. Oriëntatiefase: december 2013 - januari 2014.
2. Landelijke evaluatie door middel van interviews en deskresearch: januari- april 2014.
3. Panels met de (lokale) praktijk: juni 2014.
4. Landelijke expertmeeting over onderzoeksresultaten en verbeterpunten: september 2014.
5. Synthese van onderzoeksresultaten: april- oktober 2014.

De combinatie van de deelonderzoeken in deze evaluatie levert weloverwogen kwalitatieve bevindingen op, die gepresenteerd worden in dit eindrapport, getiteld: *Meer gewicht in de schaal*. Het ministerie wilde met name weten of de strategie van de verschillende GSA's werkt:

- Of de GSA-aanpak werkt per leefdomein? Levert de aanpak van de GSA op wat er van verwacht werd op dit leefdomein tussen 2012 en heden?
- Of de GSA-aanpak werkt als een strategie in het LHBT-beleid? Hebben de vijf GSA's bijgedragen aan het (gevoel) van veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's?

De personen en organisaties die deelnemen aan de GSA's hebben in grote openheid meegewerkt aan de evaluatie en in vertrouwen over deze vragen gereflecteerd. Zij gaven telefonische en face-to-face-interviews, namen deel aan twee expertmeetings en stelden stukken beschikbaar. De onderzoekers willen hen danken voor de medewerking; zij en de ambtenaren van het ministerie maakten het mogelijk om de verbeterpunten (per GSA) en de meerwaarde van de GSA's in het LHBT-beleid als geheel

zorgvuldig te overwegen. Tussentijds zijn de resultaten van het onderzoek besproken met de begeleidingscommissie waarin ook het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) zitting had. Ook de leden van de begeleidingscommissie bedanken we voor hun tijd en inzet.

Daarnaast heeft het onderzoeksteam zich mogen verheugen in de betrokken inzet van drie enthousiaste stagiairs: Eva Witzke, Sven Oostrik en Iris van Etten die als aanvulling op dit evaluatieonderzoek uitzochten hoe de Gay-Straight Allianties in landelijke en regionale pers ontvangen werden.

1.3 *Opzet van dit rapport*

Dit rapport bestaat uit drie delen:

- Deel I: In vogelvlucht
- Deel II: Evaluatie per GSA
- Deel III: Bijlagen

Deel I bestaat uit samenvattende hoofdstukken. Het eerste gaat over de onderzoeksopdracht. In hoofdstuk 2 trekken we conclusies en geven we aanbevelingen voor de volgende periode. Er is alle aanleiding om de allianties die het ministerie van OCW de afgelopen twee en een half jaar heeft gesubsidieerd de komende periode voort te zetten. Maar er is ook alle aanleiding om de ‘opdracht’ aan de GSA’s van overheidswege meer taakgericht te formuleren. Gay-Straight Allianties zijn een interessant instrument om de sociale acceptatie en veiligheid van LHBT’s in bepaalde domeinen te bevorderen, wanneer ze beter worden doordacht op hun specifieke inbreng in het domein.

In deel II (hoofdstuk vier tot en met negen) komen de GSA’s uitgebreider aan bod. We evalueren in dat deel de activiteiten, het bereik, de resultaten, de samenwerking en de verbeterpunten per domein, per GSA. Steeds in dezelfde volgorde:

- Een tijdlijn van activiteiten van de GSA.
- Een korte beschrijving van de looptijd en deelnemende organisaties.
- Doel en werkwijze van de alliantie.
- Verdeling budget en organisatie van het werk.
- Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk.
- De samenwerking binnen de GSA.
- Inschatting van het resultaat van de GSA.
- De meerwaarde van de GSA in het domein.
- Verbeterpunten.
- De functie van de GSA in het LHBT-beleid.
- Samenvattend over de GSA.

Deel III bestaat uit bijlagen: de literatuurlijst, de uitgebreide probleem- en vraagstelling van dit onderzoek, de lijst van geïnterviewden en de lijst met paneldeelnemers.

2 *Conclusies en aanbevelingen: meer gewicht in de schaal*

2.1 *Inleiding*

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft de GSA-aanpak laten evalueren. Het ministerie heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om dat evaluatieonderzoek uit te voeren in samenwerking met het Amsterdam Institute for Social Science Research (UvA).

Centraal in de evaluatie staan de meerwaarde van de GSA's in de vijf verschillende leefdomeinen, de meerwaarde van de GSA-aanpak als strategie in het geheel van het landelijk LHBT-beleid én het formuleren van verbeterpunten wat betreft activiteiten, samenwerking en opbrengsten van GSA's. In de volgende paragrafen zullen we concluderend op de meerwaarde en de verbeterpunten ingaan. Wie méér wil weten over de afzonderlijke GSA's en de bevindingen waarop deze conclusies gebaseerd zijn, verwijzen we naar deel 2 van dit rapport.

Verskillende GSA's, verschillende domeinen

Alvorens op de conclusies uit het onderzoek en de aanbevelingen in te gaan constateren we dat de allianties zeer verschilden in hun plannen van aanpak. Bovendien waren de allianties werkzaam in domeinen die eveneens zeer uiteenliepen qua karakter. De werelden van werk, ouderenzorg, sport, onderwijs en wijkveiligheid (wonen) kennen ieder andere stakeholders, worden gedomineerd door andere partners en herbergen andersoortige spanningen en tegenstellingen. Elk domein kent z'n eigen eigenaardigheden. De domeinen verschillen ook in mate van beleidsgerichtheid of uitvoeringsgerichtheid en ze verschillen in de mate waarin en de manier waarop LHBT's open (kunnen) zijn over hun seksuele voorkeur. Het enige dat deze domeinen bindt is dat mensen - homo, hetero, transgender, lesbisch, of biseksueel - er een groot deel van hun tijd in doorbrengen - gewild of ongewild- en dat is precies de reden waarom het ministerie van OCW juist deze domeinen heeft uitgekozen om een alliantie in te starten.

In dit hoofdstuk bespreken we eerst de belangrijkste conclusies van het onderzoek om vervolgens over te gaan tot een aantal aanbevelingen.

2.2 Conclusies

Eén strategie? Elementen van een beleid

De onderzoekers concluderen dat er vanaf het eerste moment (in 2007) en in de tweede fase (2012-2014) sprake is geweest van zoveel diversiteit in plannen, aanpak en uitvoering van de allianties dat men niet kan spreken van één strategie. Dat maakt de vraag of het alliantiebeleid meerwaarde heeft, dan wel de juiste strategie is, in het pakket van Nederlands LHBT-beleid lastig te beantwoorden.

Daarnaast constateren de onderzoekers dat er bij aanvang van de allianties, maar ook in het proces daarna nauwelijks en weinig expliciet is nagedacht over het strategische aspect van de allianties. De beoogde meerwaarde in beleid en domeinen is vóórdat dit evaluerende onderzoek begon niet aan de orde geweest. Of en wat de allianties - als alliantie - zouden toevoegen aan het bestaande (en voorgenomen) beleid of aan de activiteiten en inspanningen van mainstreamorganisaties en LHBT-belangenbehartigers, is niet aan de orde geweest. Er is kortom bij de subsidieverlening én daarna geen sprake geweest van alliantiebeleid als strategie; prioriteiten, termijn- en doelstellingen zijn nauwelijks doorzocht, niet per GSA en niet op het ministerie dat de GSA's in het domein initieerde.

De elementen die OCW-ambtenaren in interviews en documenten als onderdeel van alliantiestrategie naar voren brengen zijn de volgende:

1. GSA's zijn bedoeld als motor voor aandacht voor LHBT's in domeinen, vooral daar waar OCW geen kerndepartement is.
2. GSA's dienen de sociale acceptatie van LHBT's in het domein bevorderen.
3. GSA's zijn combinaties van homo-organisaties en mainstreamorganisaties; door deze combinatie is een groter en beter bereik mogelijk in het domein dan voor LHBT-organisaties apart (over de samenstelling van de GSA's heeft het ministerie goed nagedacht).
4. GSA's hebben zich in de tweede fase (de periode 2012-2014; voor wijkveiligheid de eerste fase) moeten richten op verdieping en verbreding. In de praktijk kwam dat neer op een verzoek om betrokkenheid van meer mainstreampartners (al dan niet binnen de alliantie), om meer aandacht voor de diversiteit binnen LHBT (dus meer aandacht voor vrouwen, biseksuelen en transgenders) en om meer focus en prioriteiten bij de allianties.

De allianties die in de periode 2012-2014 aan het werk waren (ouderen, sport, onderwijs, wijkveiligheid), vertalen deze 'opdracht' allemaal naar een waaier van producten en activiteiten: websites, publicaties, presentaties, soms bezoek op locaties, en altijd overleg met koepels binnen en buiten de GSA's. Ze zoeken zonder uitzondering naar verandering bij de mainstream (hetero) partnerorganisaties. En ze zoeken op hun beurt naar nieuwe alliantiemogelijkheden in het veld. Zo probeert de ouderenalliantie de KBO en Actiz in haar werk te betrekken, richt de onderwijsalliantie zich op de VO-raad; de sportalliantie op de KNVB, en is de alliantie wijkveiligheid bezig om wijkorganisaties te bereiken.

Samenwerking

Na een eerste periode van zoeken en enigszins moeizame pogingen om op één lijn te komen is het samenwerkingsproces binnen de allianties nu goed op gang. De partners van de werkvloeralliantie (COC Nederland, FNV-Vakcentrale, Company Pride Platform (CPP nu Workplace Pride)) hebben deze fase niet mogen meemaken. Hun samenwerking sneuvelde in de eerste fase. De ouderenalliantie uitgevoerd door het Consortium Roze 50+ heeft nooit last gehad van een moeizaam begin. Integendeel, de partners (ANBO, COC, Vilans/Schorer en Movisie) kenden elkaar al langer en kwamen binnen de alliantie

snel en in goede harmonie tot een gezamenlijk gedragen benadering, concrete afspraken en taakafbakening.

In het onderzoek valt op dat allianties die een coördinator van buiten inschakelen, dat wil zeggen een coördinator die niet direct gelieerd is aan een van de alliantiepartners, een zzp'er of iemand die anderszins overduidelijk boven de partijen staat, goed is voor het samenwerkingsproces. Deze allianties laten de spanningen die het domein met zich meebrengt makkelijker achter zich en komen relatief eenvoudiger tot overeenstemming en afspraken dan allianties die dat niet doen. Verder valt op dat twee partners in een alliantie eigenlijk te weinig is, en zes te veel: grote allianties zijn onevenredig veel tijd kwijt met onderling overleg; partners in kleine allianties lopen het risico om de spanningen uit het domein op elkaar af te reageren.

In de GSA's is acceptatie van LHBT's een zaak van homo-organisaties én mainstreamorganisaties. De directie Emancipatie van het ministerie van OCW begon de GSA-aanpak te steunen om juist via samenwerking tussen mainstreamorganisaties en LHBT-organisaties de domeinen (de omgeving van LHBT's) LHBT-vriendelijker te maken. Op deze manier werd het vergroten van de acceptatie van LHBT's een gedeelde verantwoordelijkheid, zo meende de directie. Men zou kunnen veronderstellen dat er dan ook veel hetero's betrokken (moeten) zijn bij de allianties. Maar in de uitvoering van de allianties blijken in de praktijk veel meer LHBT's dan hetero's actief, ook bij de mainstreamorganisaties. Veel respondenten in dit onderzoek geven aan dat dat niet per se problematisch is. Integendeel: met een intrinsieke, vanzelfsprekende betrokkenheid is het prettig samenwerken en ook zo kan mainstreaming bereikt worden. Of er in de toekomst een grotere mobilisatie van hetero's nodig is, voor het goed functioneren van een alliantie is een afweging die de allianties het beste zelf kunnen maken. Dat hangt onder andere af van de partners in de alliantie en van het domein waarin zij werkzaam zijn.

De samenwerking *tussen* de allianties is nauwelijks op gang gekomen. Verder dan een gezamenlijke reflectiedag of een *diner pensant* met andere partijen is het contact niet gegaan. Tijdens het onderzoek hebben we de allianties drie maal de gelegenheid gegeven om samen te debatteren over het samenwerkingsproces, de voor- en nadelen van verschillende strategieën, divergerende emancipatievisies (mainstreamen of LHBT centraal stellen) en aangrijpingspunten in het veld. Meer momenten van intervisie zijn in de toekomst zeker aan te raden.

De samenwerking en samenhang *met andere onderdelen* van het LHBT-beleid dat door OCW en andere ministeries wordt uitgezet is de afgelopen periode onvoldoende doordacht en uitgewerkt. De directie Emancipatie van het ministerie van OCW ondersteunt in Nederland naast de allianties ook LHBT-belangenorganisaties, bijzondere projecten én koplopergemeenten met financiering om de sociale acceptatie van LHBT's te bevorderen. De directie kan en dient de samenhang tussen deze geldstromen meer te doordenken en uit te werken. Afstemming met de doelen van de koplopergemeenten is bijvoorbeeld van groot belang in verband met de aansturing van de alliantie wijkveiligheid. Afstemming met de pilot Veilige Scholen, en met de ontwikkeling van het eveneens door OCW gefinancierde COC-project rond *Gay-Straight Alliances* op scholen is van essentieel belang voor de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit. Op het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) financiert de directie langdurige zorgprojecten van het Consortium Roze 50+. Dit consortium is ook de uitvoerder van de Homohetero Alliantie voor Ouderen. De directie Sport van VWS is co-financier van de sportalliantie. De samenwerking tussen het ministerie van VWS en het ministerie van OCW dient net als de samenhang tussen beleidsonderdelen van OCW zelf een impuls te krijgen. Alleen dan kan de beoogde *meerwaarde* van de alliantie, de alliantie-activiteiten en de plaats van allianties in het LHBT-beleid scherper op het netvlies komen.

Meerwaarde van allianties: meer gewicht in de schaal

Uit het onderzoek blijkt dat de alliantiepartners doordat zij zich verenigd hebben in een alliantie meer gewicht in de schaal hebben bij overleg met mainstreamorganisaties (partners en niet-partners) in het domein. Alliantiepartners hebben door de alliantie een veel groter netwerk tot hun beschikking en zij 'komen eerder binnen' dan homo-belangenorganisaties bij belangrijke stakeholders in het domein. Ook is het belangrijk dat de partners binnen de alliantie kennis van en expertise in het domein kunnen delen. De ANBO weet op voorhand alleen al meer van de ouderenzorg dan het COC. Door de kennis te bundelen en samen in een alliantie op te trekken om aandacht voor LHTB's en LHBT-gerelateerde kwesties te genereren, is het aanbod aan het domein veel sterker. In sport en onderwijs waren er al domein-gespecialiseerde organisaties die aandacht vroegen voor LHBT's (GUTS - Gay Union Through Sports voorheen Stichting Homosport Nederland - en EduDivers bijvoorbeeld) maar ook zij hebben geleerd en meer gewicht in de schaal gelegd door verbinding met de mainstreampartners in hun allianties. Net als andersom: de mainstreamorganisaties hebben een groter besef van LHBT-issues gekregen en kunnen voor die zaak nu meer gewicht in de schaal leggen bij andere mainstreamorganisaties. Met dit grotere gewicht in de schaal zijn de allianties zonder uitzondering een waardevolle schakel in een keten van organisaties die staan voor bevordering van sociale acceptatie van LHBT's. Het verdient aanbeveling deze schakels te waarderen en voort te zetten. De allianties zijn zeker van waarde bij het bevorderen van zichtbaarheid, bespreekbaarheid, sociale acceptatie en veiligheid van LHBT's.

Een onmisbare schakel?

Of de allianties *onmisbare schakels* zijn in die keten, daar zijn de meningen over verdeeld. Wie vindt dat de allianties iets unieks aan het geheel moeten toevoegen, denkt er anders over dan degenen die al blij zijn met extra menskracht, *awareness raising*-activiteiten of persaandacht. Wie de meerwaarde van de alliantie afleidt van de mate waarin zij hetero's weet te mobiliseren voor de LHBT-zaak, waardeert de activiteiten en het bereik van de allianties anders dan wie het niet uitmaakt dat veel van het alliantiewerk in de praktijk door homoseksuele mannen en lesbische vrouwen wordt gedaan. Wie de meerwaarde van allianties wil afleiden van het harde effect in voortschrijdende acceptatiecijfers, weegt anders dan wie kijkt naar de producten die de allianties gemaakt hebben.

Als we de balans opmaken op basis van het onderzoeksresultaat kunnen we constateren dat allianties een tamelijk rooskleurig beeld hebben van wat zij hebben teweeggebracht, maar dat effect in cijfers niet te constateren valt. Als de acceptatiecijfers in een domein in de afgelopen zeven jaar al een gunstiger beeld geven, valt dat nooit direct toe te schrijven aan alliantie-activiteiten. Kijken we naar heterobetrokkenheid dan zijn de ouderenalliantie en de sportalliantie daarin het verst gekomen. Bij de ouderenalliantie vallen zowel de aanwijsbare betrokkenheid van mainstreamorganisatie ANBO, als de participatie van circa 10% hetero-ambassadeurs op. Letten we op het unieke, specifieke dat de alliantie toevoegt aan andere zichtbare activiteiten en organisaties in het domein en het beleid, dan staat de ouderenalliantie wederom op plaats één, terwijl de sportalliantie en die rond wijkveiligheid zeker stappen aan het maken zijn. De sportalliantie richtte zich zeer succesvol op zichtbaarheid van LHBT's in de landelijke media. Alle allianties, ook die van werk en onderwijs, zijn er in geslaagd extra werkkraft rond acceptatie van LHBT's te mobiliseren.

De ouderenalliantie zouden wij het meest onmisbaar willen verklaren in het specifieke domein waarin zij werkzaam is. Deze alliantie heeft tot op heden ook het best de match met het domein weten te maken, dat wil zeggen: de juiste sleutelorganisaties zijn benaderd (landelijk en lokaal), de alliantie heeft een toon getroffen die aanslaat in het domein en de alliantie is er het best in geslaagd

om het lokale niveau van zorginstellingen te bereiken. Voor de gewenste outcome op bespreekbaarheid, zichtbaarheid, veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's kan de ouderenalliantie gelden als een voorbeeld voor de andere allianties. Het succes van deze alliantie is overigens voor een groot deel te danken aan het feit dat zij zich vanaf het allereerste begin heeft durven te beperken. Een heldere focus op zichtbaarheid en bespreekbaarheid op concrete plaatsen: zichtbaarheid met een boot op de Canal Parade in Amsterdam, een stand op de ouderenbeurs, de Roze Limousinetour bij de uitreiking van Roze Lopers aan instellingen in een bepaalde regio. Bespreekbaarheid in zorginstellingen en zorgopleidingen en een publicatie die daarbij kan helpen. Het zijn allemaal concrete actiepunten waarvan alle alliantiepartners de meerwaarde erkennen in dienst van acceptatie en veiligheid van LHBT's en waarvan het veld in ruime mate heeft kennisgenomen.

De alliantie rond wijkveiligheid heeft dit voorbeeld - bewust of onbewust - ter harte genomen en is ook heel concreet aan de slag gegaan: met de integratie van LHBT-beleid in een concreet calamiteitenplan voor gemeenten en met initiatieven in bepaalde wijken. Al bleek ook hier de match met het domein, net als bij de rest van de allianties, van te voren enigszins naïef ingeschat. Zo ontbrak de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG, of vergelijkbare organisaties die contacten hadden kunnen aandragen) als belangrijke partner in de alliantie wijkveiligheid en bleek het voor de alliantie erg moeilijk om met wethouders, burgemeesters en gemeenteambtenaren op het gebied van veiligheid in gesprek te komen. Wanneer een onderdeel van de strategie niet voldeed heeft de alliantie wijkveiligheid gedurfd om dat onderdeel los te laten. De andere allianties (sport, onderwijs en werk) zijn te lang, veel te algemeen van aanpak geweest.

Het streven naar verbetering van sociale acceptatie van LHBT's in het domein onderwijs kreeg vooral vorm in algemeen overleg door individuele alliantiepartners met landelijke (koepel)organisaties en bonden. De alliantiepartners benaderden allerlei koepels, bonden en scholengemeenschappen, maar zelden via de *corporate identity* van de alliantie. Hoewel alle partners binnen de onderwijsalliantie vanuit dezelfde gedachten en mainstreambasis opereerden: bijvoorbeeld vanuit de gedachte dat zichtbaarheid en veiligheid van LHBT op gespannen voet staan op scholen. De cultuuromslag bij bestuurders in de VO-raad, die 'seksuele diversiteit', zoals de alliantie het liever noemt, serieus gingen nemen, is volgens de onderwijsalliantie een doorbraak te noemen. Sport roemt in dit kader de omslag bij bestuurders van de KNVB die aandacht voor seksuele diversiteit opnamen in hun inspanningen voor 'een veilig sportklimaat'. Ook de sportalliantie koos er overigens voor de bewoordingen roze, homo en LHBT achterwege te laten in de keuze voor de benaming van de alliantie: daar wordt seksuele diversiteit gezien als een onderdeel van een 'totale mens'-benadering.

Hoewel KNVB en VO-raad natuurlijk geen kleine onbelangrijke organisaties zijn in de domeinen, is het succes van de allianties bij deze organisaties niet als het gevolg van een weldoordachte strategie inclusief stappenplan te kenmerken. Men is vijf jaar lang blijven kloppen op belangrijke deuren in het domein en sommige van die deuren gingen open, andere niet.

Taken, resultaat en bereik in de praktijk

Pas in de tweede helft van de tweede fase is er meer gericht gewerkt door de allianties en nu pas kan de doorbraak in sport en onderwijs meer concreet handen en voeten krijgen, met bijvoorbeeld de verspreiding van cursussen voor trainers en scheidrechters, of het uitrollen van de MijnID-campagne op scholen. Het lokale niveau van verenigingen is door de sportalliantie vooralsnog zo goed als niet bereikt. De onderwijsalliantie zegt daar wel werk van te maken, maar de zichtbaarheid van MijnID-activiteiten is in het lokale vooralsnog zeer gering. Bovendien heeft de onderwijsalliantie op scholen en scholengemeenschappen geduchte, ervaren en zeer populaire concurrentie van de gay-straight

initiatieven van COC, waar het veld meer behoefte aan lijkt te hebben. De werkaliantie organiseerde een groot congres ('Uit de kast werkt beter' kreeg veel media-aandacht) en ging concreet op bezoek bij grote werkgevers om aandacht voor de LHBT-zaak te vragen. In het domein werk heeft de alliantie een meerwaarde gehad doordat meer werkgevers homonetwerken in het bedrijf zijn gestart.

Bij sport en bij werk constateren we in de aandacht van de alliantie zelf een impliciete focus op de bevordering van de sociale acceptatie van homoseksuele mannen. Aandacht voor lesbische vrouwen en transgenders is daar veel minder geweest. In aandacht voor biseksuelen is zowel de homobeweging als de mainstreamgemeenschap nooit heel erg ruimhartig geweest en ook dat zien we terug in de alliantieactiviteiten. De onderwijs- en de ouderenalliantie zijn nog het meest bezig met het bereiken van (resultaat voor) transgenders.

De resultaten die de GSA's hebben geboekt lopen uiteen. Ze zijn over het algemeen succesvol geweest in het creëren van aandacht voor het thema in het domein, het vergroten van het netwerk, het opzetten van convenanten en het organiseren van bijeenkomsten. Tegelijkertijd vallen de resultaten op praktijkniveau bij de meeste GSA's tegen. Dat heeft ten eerste te maken met de hoge verwachtingen bij aanvang. Het ministerie en de alliantiepartners verwachten zelf erg veel concreet resultaat zonder de weg daar naartoe uit te stippelen, te visualiseren en te concretiseren. De 'opdracht' die de GSA's meekregen van het ministerie was tamelijk abstract: 'het bevorderen van de LHBT-acceptatie in het domein'. De GSA's kregen de lastige taak concretere doelstellingen te formuleren in een samenwerkingsverband dat zich nog moest uitkristalliseren, waarin soms de belangrijkste partners ontbraken (werkgevers in het geval van werk, VNG in het geval van wijkveiligheid, VO-raad in het geval van onderwijs) en bovendien in domeinen die allerm minst homogeen zijn. Bij GSA's die te maken hebben met twee ministeries (sport en ouderen) liepen de verwachtingen bovendien ook nog eens uiteen, volgens de GSA-deelnemers.

Zonder uitzondering hebben de uitvoerenden in de allianties veel energie gestopt in de projecten die zij (mede) namens de alliantie draaiden. Maar naast energie is er nu vooral focus nodig: de allianties moeten worden uitgenodigd om het goede te doen in hun domein. Dat wat toegevoegde waarde geeft aan het bestaande initiatief en beleid heeft daarbij prioriteit. Het is aan het ministerie van OCV om - de allianties te helpen - de focus aan te brengen. Maar weinig GSA's zijn in staat gebleken zelf bewuste keuzes te maken voor niveaus, organisaties, problemen of groepen die zij aan wensten aan te pakken. De meeste GSA's wilden op het hele domein betekenis hebben en alle actoren een stap verder brengen in de sociale acceptatie van LHBT's, maar allianties hebben niet onbeperkt energie en budget en sommige allianties hebben zich in deze zelf geformuleerde opdracht danig verslikt.

2.3 Aanbevelingen

1. Allianties voortzetten

Er is alle aanleiding om de allianties die het ministerie van onderwijs de afgelopen twee en een half jaar heeft gesubsidieerd de komende periode voort te zetten. Dat is de eerste aanbeveling die wij op basis van dit evaluerende onderzoek aan het ministerie willen doen. Het ministerie zal per alliantie - al dan niet in samenwerking met andere ministeries- de middelen in overeenstemming moeten brengen met een realistische taakgerichte begroting

2. De 'opdracht' aan allianties taakgericht formuleren

Tegelijkertijd is er alle aanleiding om de 'opdracht' aan de GSA's van overheidswege meer taakgericht te formuleren. Gay-Straight Allianties zijn een interessant instrument om de sociale acceptatie en veiligheid van LHBT's in bepaalde domeinen te bevorderen, wanneer ze beter worden doordacht op hun specifieke inbreng in het domein. Als verantwoordelijk beleidsmaker is het ministerie van OCW aan zet om de organisaties die in de diverse domeinen werkzaam zijn op LHBT-issues beter in samenhang te zetten en de plaats van de allianties in het geheel van LHBT-beleid helder te formuleren. Wanneer het ministerie vanwege de constructie van subsidieverlening - net als in de vorige perioden - terughoudend wil blijven in het aanbrengen van deze focus - hetgeen wij ten sterkste zouden willen afraden - is het aan te bevelen om voor deze gelegenheid externe, onafhankelijke domeinexperts in te huren. Want meer focus in het alliantiewerk is hoe dan ook nodig.

Bij een GSA zou het moeten gaan om een strategie die aanvullend is op ander LHBT-beleid en allerhande reguliere activiteiten in het kader van LHBT-emancipatie, waarin bijvoorbeeld homo-organisaties en individuele LHBT's vanzelfsprekend een grote rol spelen. Discussies binnen en met sommige allianties tonen aan dat de specificiteit van de GSA-strategie door het ministerie en de allianties zelf tot op heden onvoldoende is doordacht en doorgedrongen. Daar dient verandering in te komen.

Hieronder formuleren we op basis van het onderzoek de belangrijkste aanbevelingen om het potentieel van deze schakels, de specifieke inbreng van de allianties in de volgende periode, meer te benutten. Daarbij hebben we gekozen voor een probleem- & oplossingsgerichte benadering. In elk domein zijn een aantal prangende problemen aan te wijzen die richtinggevend zijn voor de toekomstige focus van de alliantie. Het algemene doel van dé sociale acceptatie van LHBT's in Nederland dient omgekeerd te worden voor praktisch werkbare subdoelen ten dienste van de veiligheid van LHBT's in het domein. Die werkbare subdoelen kunnen een focus inhouden op delen van het domein of bepaalde actoren in het domein die een sleutelpositie hebben in de oplossing van het probleem. Dat lijkt ons sterk aan te raden. Wij hebben tijdens deze evaluatie gemerkt dat wie niet alles probeert te doen, maar helder kiest, veel sterker resultaat bereikt en daar ook overtuigender over kan spreken.

Wat betreft de ouderenalliantie

De ambassadeurs waarmee de ouderenalliantie werkt hebben tot zichtbaar succes geleid. Wat betreft de ouderenalliantie raden wij daarom aan het lokale ambassadeurswerk in instellingen voort te zetten, evenals de lobby en materiaal-voorziening bij opleidingen voor zorgpersoneel. Ook de zichtbaarheid op 50+-beurzen en gay parades dienen als waardevolle aanvulling op het bestaande gehandhaafd te worden. Implementatie bij de achterban van mainstreamorganisaties (lees vrijwillige heterobestuurders van lokale afdelingen van ouderenbonden) verdient meer aandacht. Daarnaast dienen het ministerie van OCW en VWS samen met de alliantie te bepalen welke acties er nodig zijn om de thuiszorg ontvankelijker te maken voor LHBT-issues. Met de nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning (2015) zullen nog meer ouderen thuis blijven wonen en afhankelijk zijn van formele en informele thuiszorg. Dat is een trend waar de ministeries en de alliantie bewust een strategie op zouden moeten formuleren. Men kan het ook niet doen, maar weten waarom is dan ook wel raadzaam (95% van de ouderen woont nu al thuis).

Wat betreft de sportalliantie

De subsidiering van de sportalliantie via twee ministeries - OCW en VWS - dient in de volgende periode veel taakgerichter ingezet te worden. De sportalliantie heeft de afgelopen periode de beschikking gehad over een groot budget (twee maal zoveel als de gemiddelde alliantie) waar in verhouding te

weinig concrete acties en bereik op landelijk en lokaal niveau uit gekomen zijn. Wij raden de ministeries en de sportalliantie aan in gezamenlijk overleg minimaal vier en maximaal zes concrete pilots (sporten) af te spreken waar de komende tijd in samenwerking met de sportbond in kwestie aan implementatie van homovriendelijk beleid wordt gedaan. De pilots dienen variatie in gender en individuele- of teamsporten te herbergen. In de sportwereld vormt de homonegatieve cultuur in mannensporten (amateur- en profclubs, zie bijvoorbeeld Buijs et al., 2011 en Vogtelo, 2012) het grootste probleem. Dus de mannensporten (teamsport en individuele sporten) mogen in de selectie van de pilots niet ontbreken. Goede voorbeelden in vrouwen- en gemengde sporten kunnen ter controle of inspiratie dienen.

In de pilots dient de alliantie samen te werken met een landelijke sportbond om LHBT-veiligheid op gewone sportclubs te bevorderen. In samspraak met de bond kiest de alliantie een regio om producten bij verenigingen/sportclubs te verspreiden. Aandacht in regionale pers is dan waarschijnlijk ook essentieel om het bereik te vergroten. De rol van koepelorganisatie NOC*NSF in de alliantie en de rol van de alliantiecoördinator zouden voor de komende praktische fase heroverwogen kunnen worden. Met de concentratie op concrete pilots in sportbonden ligt het voor de hand de tijdsinvestering van de coördinator uit te breiden en de tijdsinvestering van de landelijke koepel van sportbonden NOC*NSF terug te brengen.

Wat betreft de onderwijsalliantie

Wat betreft de onderwijsalliantie raden wij aan dat het ministerie van OCW voor de volgende fase haar eigen LHBT-beleid in dit domein doorlicht op overlap en samenhang tussen de verschillende onderdelen (subsidiering alliantie, subsidiering *Gay-Straight Alliance*-aanpak van COC, eigen pilot Veilige Scholen, opname van seksuele diversiteit in de kerndoelen van het onderwijs et cetera, et cetera). Breng de beoogde meerwaarde van de alliantie in dit drukbezette veld scherp in beeld, is ons advies en ga pas daarna met de alliantie in gesprek over de komende periode. Investeer in een gesprek met alle alliantiepartners om te voorkomen dat iedere alliantiepartner los van de andere z'n eigen werkzaamheden zal volgen.

Zoals uit besproken onderzoek is gebleken (zie hoofdstuk 6) is het grootste probleem in het onderwijs op dit moment de veiligheid van LHBT's op vmbo-scholen. Hoe aandacht voor seksuele diversiteit en Gay-Straight Allianties daar op de agenda te krijgen? Wij raden het ministerie en de alliantie aan zich te concentreren op de oplossing van dit vraagstuk en de rest van het onderwijsdomein aan andere organisaties over te laten. Formuleer met elkaar een stappenplan dat de gewenste alliantiepartners benoemt (koepel vmbo-scholen?), dat de groepen die zullen worden aangesproken (besturen, zorgcoördinatoren, leraren en leerlingen?) benoemt, en dat de activiteiten die de alliantie onderneemt om deze groepen te benaderen concreet in kaart brengt. Ook hier adviseren wij vanwege de omvang van het veld en de eerder opgedane ervaringen regionale pilots. Gezien de niet geringe achterstand in dit vmbo-veld en de moeite die de alliantie de afgelopen periode heeft gehad om daadwerkelijk met scholen in gesprek te komen, lijkt een aansprekende mainstreamorganisatie als trekker van de alliantie onmisbaar.

Wat betreft de alliantie wijkveiligheid

Wat betreft de alliantie wijkveiligheid raden wij het ministerie aan de alliantie tijd te gunnen om door te gaan op de ingeslagen weg. Ondertussen dient er wel vaart te worden gemaakt door ministerie en alliantie met het leggen van contact met probleemeigenaren van LHBT-veiligheid in gemeenten. Wanneer homostellen worden weggepest uit hun woonwijk, krijgen politie en colleges van burgemeester

en wethouders, woningcorporaties daarmee te maken. Op de politie na ontbreken de organisaties in de alliantie die daarover gaan: de koplopergemeenten die Movisie begeleidt, de VNG, het ministerie van Binnenlandse Zaken (benoemt burgemeesters), het ministerie van Veiligheid en Justitie, en Aedes bijvoorbeeld. De rol van de ANBO in deze alliantie is onduidelijk en dient heroverwogen te worden.

Wat betreft een eventuele nieuwe werkalliantie

Wat betreft een eventuele nieuwe werkalliantie raden wij aan niet te beginnen als de werkgevers er niet bij zijn. Werkgevers en leidinggevenden binnen bedrijven zijn net als collega's onmisbaar als men een LHBT-vriendelijke werksfeer wil creëren. Als het moeilijk is om werkgevers en Human Resource Managers bij de alliantie te betrekken, dan is het verstandig voor het ministerie van OCW om in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een kwartiermaker in te stellen die boven de partijen staat. Tijdens de evaluatie van de samenwerking, het bereik en de meerwaarde van de oude werkvloeralliantie is gebleken dat de voormalige partners FNV-Vakcentrale en Company Pride Platform (nu Workplace Pride) nog steeds niet vrij zijn van oud zeer met betrekking tot het samenwerkingsproces. Als het ministerie van OCW een nieuwe alliantie overweegt in het domein werk, dan verdient het aanbeveling een frisse start te maken met nieuwe partners.

3. Vraag om heldere verslaglegging over alliantieactiviteiten

Welke boodschap het ministerie van OCW de allianties ook meegeeft, het is zaak om hen jaarlijks helder verslag te laten doen van de gezamenlijk ondernomen activiteiten. Tijdens dit onderzoek duurde het lang eer het ministerie en de allianties de benodigde stukken konden overleggen. In de tweede fase - 2012-2014 - heeft het ministerie de plicht tot verslaglegging losgelaten, het verdient aanbeveling dat in de toekomst niet meer te doen. Alleen met heldere en regelmatige verslaglegging is het mogelijk te monitoren wat er gebeurt en waar nodig bij te sturen. Ook voor de allianties is het prettig om zicht te hebben op de vorderingen in het proces en de taken die gedaan zijn.

4. Stuur het proces van samenwerking in de GSA's aan

Het vergt niet alleen inhoudelijke- maar ook proces-aansturing om partners van diverse pluimage - met elk hun eigen expertise, kennis en belangen - tot een vruchtbare samenwerking te laten komen. Wij raden het ministerie aan lessen te trekken uit het verhaal van wijlen de werkvloeralliantie. Het mag niet meer gebeuren dat samenwerkingsperikelen zo negatief bepalend zijn voor de werkzaamheden die een alliantie heeft uit te voeren. Een van de sterke kanten van de GSA-aanpak is dat organisaties uit het veld verantwoordelijkheid kunnen dragen voor de totstandkoming van een homovriendelijker omgeving. Maar het proces waarin dat plaatsvindt is kwetsbaar en verdient aansturing.

Wij raden het ministerie aan om het gesprek over samenwerking binnen de GSA te organiseren en waar nodig intervisie en/of procesbegeleiding aan te bieden. Het is aan te bevelen om ook minstens één keer per jaar - bijvoorbeeld naar aanleiding van het tussenverslag - elke alliantie uit te nodigen voor een gesprek op het ministerie over de werkverdeling en het verloop van de samenwerking binnen de alliantie. Mochten de ambtenaren daar een terughoudende rol in willen spelen, huur dan een derde partij in die deze taak op zich kan nemen en die ook kan beoordelen of er meer procesbegeleiding nodig is. Er kan gebruik worden gemaakt van beschikbare kennis over diplomatieke begeleiding van samenwerkende maar onderling verschillende partners. Alleen als de samenwerking in een alliantie soepel verloopt, kan het potentieel van de alliantie ten volle benut worden.

5. Onderzoek de mogelijkheid van een gezamenlijk LHBT-alliantieprogramma van ministeries

Op basis van de bevindingen uit dit evaluerende onderzoek bevelen wij het ministerie van OCW aan te overwegen of de Gay-Straight Alliantie-aanpak niet een zaak van meerdere ministeries zou moeten zijn. De tweede fase is een fase die OCW in eerste instantie niet had voorzien. Impliciet werd aanvankelijk aangenomen dat de allianties met één periode van vier jaar een heel eind zouden komen met de bevordering van sociale acceptatie van LHBT's in de diverse domeinen. Dat bleek niet het geval. Nu voortzetting van de allianties in de lijn der verwachting ligt, is het wellicht tijd om intensiever op zoek te gaan naar strategische cofinanciering. Niet alleen met het ministerie van VWS, maar ook met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Veiligheid en Justitie (VenJ) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) kan er gestreefd worden naar een gemeenschappelijk programma in de gekozen domeinen.



Deel 2 Evaluatie per GSA

3. *Inleiding: evalueren per GSA*
4. *GSA Werk*
5. *GSA Ouderen*
6. *GSA Onderwijs*
7. *GSA Sport*
8. *GSA Wijkveiligheid*

3 *Inleiding: evalueren per GSA*

In dit deel van het rapport komen activiteiten, bereik, resultaat, samenwerking en verbeterpunten per domein, per GSA aan de orde. Steeds in dezelfde volgorde:

- Een tijdlijn van activiteiten van de GSA.
- Een korte beschrijving van de looptijd en deelnemende organisaties.
- Doel en werkwijze van de alliantie.
- Verdeling budget en organisatie van het werk.
- Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk.
- De samenwerking binnen de GSA.
- Inschatting van het resultaat van de GSA.
- De meerwaarde van de GSA in het domein.
- Verbeterpunten.
- De functie van de GSA in het LHBT-beleid.
- Samenvattend over de GSA.

3.1 *De bronnen*

De bronnen voor dit deel zijn:

- Een startgesprek met de opdrachtgever: met relevante beleidsambtenar en SCP-onderzoeker (december 2013, OCW, Den Haag).
- Het onderzoek is geïntroduceerd aan het veld, de verzamelde GSA's (januari 2014, Witte Vosch, Utrecht).
- Startbijeenkomst: met relevante beleidsambtenaren en de trekkers van de vijf GSA's (20 januari 2014, Verwey-Jonker Instituut; Utrecht).
- Deskresearch: verzameling en analyse van documenten en schriftelijk materiaal (januari-april 2014).
- Telefonische interviews met de direct betrokken partnerorganisaties uit de GSA's en betrokken ambtenaren van OCW (maart, april 2014).
- Panelgesprekken op locatie (zomer 2014).

Deskresearch

Naar aanleiding van het deskresearch valt een aantal zaken op:

- Het ontbreekt aan vooraf op schrift gestelde beleidsdoelstellingen met de GSA's in het LHBT-beleid. Minister Plasterk schreef in 2008 korte brieven aan de organisaties in het veld en er zijn summiere verwijzingen in (homo-) emancipatienota's.
- Het ministerie en de GSA's hebben ons veel documentatiemateriaal over de periode vóór 2012 doorgestuurd. Over de tweede fase van de GSA's, de periode vanaf 2012, die in deze evaluatie centraal staat, is veel minder materiaal beschikbaar.
- Veel stukken kwamen via de GSA-partners binnen, het ministerie van OCW heeft voor de periode vanaf 2012 de rapportageplicht verminderd.
- Er wordt in deel II zo af en toe geciteerd uit de plannen en verslagen die de GSA's maakten.

Telefonische interviews

Met de semigestructureerde telefonische interviews hebben wij de zienswijzen van landelijke vertegenwoordigers van GSA-deelnemers in kaart kunnen brengen. In totaal zijn 35 interviews gedaan.

Voor de voormalige GSA Werk zijn dat: FNV-Vakcentrale, Workplace Pride (voorheen Company Pride Platform), COC.

Voor de GSA Ouderen: ANBO, COC, Vilans, Movisie.

Voor de GSA Onderwijs: De Algemene Onderwijsbond (AOB), EduDivers, CNV Onderwijs, Contactcentrum Bevordering Openbaar Onderwijs (CBOO), COC.

Voor de GSA Sport: GUTS, NOC*NSF, COC, Nederlandse Sport Alliantie, Movisie, John Blankenstein Foundation.

Voor de GSA Wijken: RADAR/Art1, Movisie, LSA, ANBO, COC en het Landelijk Homonetwerk Politie.

Steeds zijn de sleutelpersonen bij deze organisaties bevroegd. Daarmee hebben zij de gelegenheid gekregen om vrijuit te spreken over verwachtingen, samenwerkingsproces, activiteiten, resultaat en bereik van hun eigen GSA. Dat hebben ze ook uitgebreid gedaan. Daarnaast zijn twee ambtenaren van het ministerie, twee voorzitters van organisaties (COC en ANBO) en een collega onderzoeksbureau aanvullend geïnterviewd.

Panelgesprekken

Om te peilen hoe de activiteiten van de GSA's doorgedrongen zijn in de praktijk van het domein, hebben we voor de GSA's die nu nog werkzaam zijn - Ouderen, Wijkveiligheid, Onderwijs en Sport -, panelgesprekken gehouden op locatie. Steeds waren er circa tien deelnemers die reflecteerden over nut en noodzaak van de GSA's in de praktijk.

3.2 Opbrengst van de evaluaties per GSA

In deel twee komen de partners in de GSA's expliciet en uitgebreid aan het woord. Zij zijn het niet altijd eens. De samenwerking tussen gay- en mainstreamorganisaties in de allianties geeft een meerwaarde in de verschillende domeinen, maar is tegelijkertijd ook vaak het probleem geweest. Het heeft tijd gekost om op een lijn te komen en in sommige gevallen is dat niet gelukt.

Een goede samenwerking binnen de GSA's is geen vanzelfsprekendheid. Bij verschillende GSA's is de samenwerking met name in de beginperiode moeizaam verlopen. Dat heeft een aantal redenen. Ten eerste kostte het vinden van een gemeenschappelijk aangrijpingspunt in het domein bij verschillende

partners met verschillende achtergronden en belangen in de meeste allianties tijd. Ten tweede is de samenwerking verder op de proef gesteld doordat de selectie van de deel te nemen partners voornamelijk gedreven werd door het ideaal van OCW om gay- en mainstreamorganisaties samen te brengen. Er ontstond zo meestal een als *gedwongen* ervaren *huwelijk* tussen partners zonder dat nagedacht was over de wijze waarop deze partners hun samenwerking vorm moesten geven, noch over de wijze waarop zij hun vaak verschillende belangen konden verenigen. Uitzondering op deze regel is de ouderenalliantie, die voortborduurde op een consortium dat al bestond en dat uit eigen beweging ontstaan was. Deze alliantie had dus reeds bij aanvang duidelijke ideeën over nut en aard van de samenwerking.

Ten derde is er onvoldoende rekening gehouden met het verschil in draagkracht tussen de organisaties: sommige partners zijn relatief kleine organisaties die voornamelijk op vrijwilligers drijven, terwijl andere partners veel groter zijn en drijven op een professionele bedrijfsvoering. In enkele gevallen was het daardoor moeilijk om tot een bevredigende taakverdeling te komen. Ten vierde is de coördinator van de meeste allianties tegelijkertijd geaffilieerd met een van de deelnemende partners, waardoor moeilijk een *bovenpartijdige positie* geclaimd kan worden en het draagvlak voor een voorzitter die knopen doorhakt soms ontbreekt. Het kan alleen daarom al in het vervolg de voorkeur verdienen om een externe voorzitter aan te trekken met gezag in de groep en affiniteit met het LHBT-thema.

De vijf verschillende GSA's zijn niet gemakkelijk te vergelijken doordat zij elk op unieke wijze zijn samengesteld, doordat zij elk in een domein met specifieke problematiek zijn geconfronteerd, en vanuit een verschillende uitgangspositie zijn gestart. De resultaten die de GSA's hebben geboekt lopen uiteen. Ze zijn over het algemeen succesvol geweest in het creëren van aandacht voor het thema in het domein, het vergroten van het netwerk, het opzetten van convenanten en het organiseren van bijeenkomsten. Tegelijkertijd vallen de resultaten op praktijkniveau bij de meeste GSA's tegen. De GSA's kregen de lastige taak om concrete doelstellingen te formuleren in een samenwerkingsverband dat zich nog moest uitkristalliseren, in domeinen die allerm minst homogeen zijn. Via de algemene doelstellingen van het ministerie ervaren de GSA's dat er hoge verwachtingen aan ze worden gesteld zonder dat duidelijk is gemaakt hoe deze concreet bereikt moesten worden. Bij GSA's die te maken hebben met twee ministeries (sport en ouderen) lopen de verwachtingen bovendien ook nog eens uiteen, althans zo ervaren de GSA-deelnemers dat.

Veel GSA's geven aan actiev ere steun en begeleiding nodig te hebben. Actiev ere aansturing vanuit het ministerie van OCW zou door meerdere GSA's gewaardeerd worden. Het viel ons in dit kader overigens op dat er in de tweede periode van de GSA's (2012 tot heden) aanzienlijk minder stukken zijn geproduceerd door de GSA's, terwijl het voor de hand ligt de rapportageplicht niet te laten verslappen in een fase waarin van de GSA's verwacht wordt dat ze concrete resultaten boeken.

Tot slot is het niet alle GSA's even goed gelukt aansluiting met mainstreampartners in het domein te vinden. Regelmatig werden GSA's geconfronteerd met organisaties die LHBT-acceptatie niet prioriteren. Daarbij speelt het feit dat deze organisaties vaak al overbelast zijn een rol, maar ook dat zij vaak niet beseffen dat het klimaat voor LHBT's in het domein nog vaak onveilig is, en dat het een actiev e inspanning vraagt om dat te veranderen.

De GSA Ouderen (Homohetero Alliantie voor Ouderen) valt in alle opzichten in positieve zin op: de samenwerking verloopt in goede sfeer, en ook op praktijkniveau (lokaal en regionaal) worden veel resultaten geboekt doordat de alliantie taken delegeert aan een groot netwerk van ambassadeurs.

De GSA Sport (Alliantie Gelijkspelen) is succesvol geweest in het agenderen van het LHBT-thema bij de KNVB, wat gezien de cultuur in de voetbalwereld als een prestatie van formaat kan worden gezien. Ook de samenwerking tussen de partners verloopt nu goed, maar de resultaten bij andere bonden en

op het niveau van sportclubs vallen tegen. Vertaling van bewustzijn op landelijk niveau (in de sportbonden) naar sportclubs blijkt trouwens altijd lastig (zie *In veilige handen*, Van der Klein et al. 2013)

De GSA Onderwijs (Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit) begint met de MijnID-campagne steeds meer scholen te bereiken, maar de slagkracht van de alliantie in dezen wordt gehinderd door de vorming van *Gay-Straight Alliances* op scholen door het COC. Het COC stapte voortijdig uit de GSA Onderwijs. De alliantie en de Jong & School projecten van het COC lijken elkaar nu te beconcurreren. De GSA Wijkveiligheid (Homohetero Alliantie Natuurlijk Samen) is nog bezig met zijn eerste fase en over het bereik is daarom nog weinig te zeggen. De GSA Werk (LHBT op het werk/Werkvloeralliantie) heeft grote problemen ondervonden in de samenwerking: doordat verschillende partijen het niet eens konden worden over doelstellingen en aanpak, is deze GSA vroegtijdig beëindigd.

De GSA-constructie kan een waardevolle toevoeging zijn aan het LHBT-beleid. Het biedt een unieke kans om de expertise van LHBT-organisaties in te zetten voor het vergroten van LHBT-acceptatie bij mainstreamorganisaties. Sociale verandering kan bereikt worden door het verspreiden van ervaringen van LHBT's in het domein, maar ook door te benadrukken dat ook zij die zich niet identificeren als LHBT last kunnen hebben van een klimaat met weinig ruimte voor diversiteit op het gebied van gender en seksualiteit. De kans op een duurzame impact van de GSA's wordt vergroot als LHBT-acceptatie niet slechts wordt gezien als een specifiek belang van een specifieke organisatie (de alliantie, of een alliantiepartner), maar als een algemeen belang van alle organisaties in het domein.

Alle onderzochte GSA's hebben in hun plannen het einddoel opgenomen dat het ministerie van OCW in eerste instantie formuleerde: *'het bevorderen van sociale acceptatie'* van LHBT's in het domein. Er zijn een aantal niveaus waarop de GSA's bevordering van sociale acceptatie van LHBT's kunnen nastreven en eventueel veiligheid, zichtbaarheid en tolerantie kunnen bewerkstelligen. GSA's kunnen streven naar verbeteringen:

- bij mainstream GSA-partners (landelijk);
- bij mainstreamorganisaties buiten de GSA (landelijk);
- bij mainstreamorganisaties op lokaal niveau;
- bij homo-organisaties op lokaal niveau;
- voor individuele LHBT's in het domein.

Maar weinig GSA's hebben een bewuste keuze gemaakt voor een van deze niveaus en maar weinig GSA's hebben gefocust in activiteiten en bereik. Men heeft gedurende het proces activiteiten op alle niveaus ontplooid. Het is hoe dan ook aan te bevelen in de toekomst beter prioriteiten te stellen, allianties hebben immers niet onbeperkt energie en budget.

4 *GSA Werk: LHBT op de werkvloer (FNV-CPP) en de Werkvloeralliantie (FNV-COC Nederland)*

Tijdslijn

nov-dec 2007	Minister Plasterk nodigt FNV (Agnes Jongerius, voorzitter) uit om het voortouw te nemen in de totstandkoming van de werkvloeralliantie en een nadere uitwerking van een eerdere korte schets medio februari 2008 aan ambtenaren van de DCE (Directie Coördinatie Emancipatie) en ministerie OCW te sturen.
augustus 2008	Paul Overdijk (CPP) en Peter Gortzak (FNV) tekenen een ambitieovereenkomst om tezamen in de werkvloeralliantie de positie van LHBT's te verbeteren.
december 2008	Start eerste projectfase. Het project 'LHBT op de werkvloer' van FNV en CPP gaat van start met een vaste projectmedewerker.
juni 2009	Conferentie 'Uit de kast werkt beter' in Den Haag.
juli 2009	Een nieuwe projectmedewerker vervangt de eerste bij FNV.
2009	Opbouwen breed netwerk bestaande uit LHBT-werknemersnetwerken van diverse bedrijven en overheidsinstellingen.
2010	Expertmeeting voor vakbondsjuristen.
2011	Iedere acht weken een bijeenkomst van de klankbordgroep van de alliantie, bestaand uit FNV, FNV Bondgenoten, Abvakabo FNV, FNV-Vakcentrale, CPP en COC.
2011	Deelname aan 'Begeleidingscommissie LHBT in het MKB'; conferentie 'LGBT leadership, leading the way for others'; conferentie 'LGBT at work'; conferentie 'CGIL/ETUC'; conferentie 'ILGA-Europe'.
2011	Programma geschreven van <i>best practices</i> en <i>lessons learned</i> voor het oprichten van een LHBT-netwerk.
2011	Pilot versie van training 'Uit de kast werkt beter' bij FNV-Vakcentrale, PostNL en Philips.
2011	Filmpje voor managers en werkgevers om meer begrip te krijgen voor LHBT-diversiteit. Filmpje maakt ook deel uit van de training 'Uit de kast werkt beter'.
2011	Website www.uitdekastwerktbeter.nl gaat online.
oktober 2011	Nederlandse Coming Out Dag heeft als thema 'Uit de kast werkt beter'.
2011	Expertmeeting voor vakbondsjuristen.
2011	Aantal LHBT-netwerken is gegroeid van een tiental naar 24.
eind 2011	De alliantie FNV-CPP stopt.
januari 2012	<i>Diner pensant</i> met alle GSA's.

augustus 2012	Tweede alliantie FNV-COC gaat van start.
maart 2013	Tweede alliantie stopt.

4.1 *Twee allianties: 2008-2011; 2012-2013*

Er zijn twee GSA's Werk geweest: LHBT op de werkvloer (2008-2011) en de Werkvloeralliantie (2012-2013). In beiden was FNV-Vakcentrale de mainstreamorganisatie die de rol van trekker op zich nam. In 2007 heeft OCW een beleidsadviseur bij FNV-Vakcentrale (Van Westerlaak) gevraagd om de trekker te zijn en een plan van aanpak voor te bereiden. Het plan van aanpak is *'langs vele bonden geweest'* voordat het bestuur van Company Pride Platform (CPP, Paul Overdijk) er naar keek. OCW heeft FNV en CPP met elkaar in contact gebracht. CPP heeft het plan enigszins aangepast en toen zijn CPP en FNV samen in zee gegaan. VNO-NCW is in de voorgeschiedenis van deze alliantie ook benaderd, maar voortijdig afgehaakt. In de tweede alliantie zijn de werkgevers van de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN) aangehaakt. De tweede alliantie is snel ter zielen gegaan en heeft weinig activiteiten kunnen ontplooiën. In dit stuk brengen we de tweede alliantie alleen ter sprake als daar aanleiding toe is.

De eerste alliantie: LHBT op de werkvloer (2008-2011): FNV-CPP

De eerste alliantie, of het project 'LHBT op de werkvloer,' bestond uit CPP (nu Workplace Pride) en de FNV-Vakcentrale. Aan deze samenwerking was (vanaf 2011) een klankbordgroep verbonden waarin naast de alliantiepartners, Abvakabo FNV, FNV Bondgenoten *later* ook COC Nederland *als toevoerder* deel van uitmaakte. Deze alliantie kwam tot een einde na onenigheid tussen de uitvoerende partners over de projectaanvraag voor de tweede fase van het GSA-project. FNV is een grote en bureaucratische organisatie in vergelijking met CPP. CPP kent welgeteld één betaalde werknemer en was bij de start van de alliantie een organisatie in opbouw. CPP kenmerkt zichzelf tijdens het interview als organisator van roze bedrijfsnetwerken en als GSA van zichzelf omdat 90% van het bedrijfsleven hetero is.

De tweede alliantie: Werkvloeralliantie (september 2012- maart 2013): FNV-COC

De tweede alliantie, of Werkvloeralliantie, was het gezamenlijke project van COC Nederland en de Vakcentrale FNV. AWVN was hier lid van de klankbordgroep. Ook hier was een problematische samenwerking de grootste hindernis. In de interviews met de alliantiepartners heeft niemand het AWVN genoemd.

4.2 *Doel en werkwijze van de alliantie*

De eerste alliantie had als hoofddoel: *'Het bevorderen van de zichtbaarheid en sociale acceptatie van LHBT's op de werkvloer'*. Het projectplan kende drie pijlers (Project LGBT en de werkvloer. Werkplan 2009):

- *Pijler 1: Het klimaat op de werkvloer voor LHBT's*
 - Inventariseren van kwesties ten aanzien van het klimaat op de werkvloer voor LHBT's.

- Agenderen van mogelijke LHBT-kwesties en -oplossingsrichtingen bij bedrijven (ondersteund door relevant onderzoeksmateriaal) en werkgeversorganisaties.
- Ontwikkelen van een breed en flexibel in te zetten toolkit met daarin een aanbod aan producten, diensten en maatregelen, die het klimaat op de werkvloer verbeteren en de vorming van netwerken bevorderen.
- *Pijler 2: LHBT-netwerken op de werkvloer*
 - Exploreren en beschrijven van slaag- en faalfactoren van bedrijfsnetwerken die zich bezighouden met LHBT-vraagstukken.
 - Ontwikkelen van een programma met best practices dat het mogelijk maakt dat LHBT's zich in bedrijven en instellingen kunnen organiseren in netwerken met het doel hun zichtbaarheid en acceptatie te bevorderen.
- *Pijler 3: Een digitaal kennisnetwerk van LHBT en expertmeetings medewerkers juridische en ondersteunende afdelingen en diensten FNV*
 - Ontwikkelen van een digitaal kennisnetwerk voor LHBT vraagstukken, waarin ervaringen, best practices, projecten en producten beschreven en beschikbaar gesteld worden.
 - Verzamelen cases 'LHBT op de werkvloer' en het organiseren van expert meetings'.

De CPP-uitvoerende in de GSA had niet meegeschreven aan dit plan. Hij kon zich in principe wel vinden in de voorgestelde activiteiten al had hijzelf andere prioriteiten voorgesteld en zeker een andere begroting voor ogen gehad, waarin meer geld voor CPP-gelieerde werkzaamheden werd gereserveerd. Een groot deel van het geld ging uit naar een alliantieprojectmedewerker die werd aangesteld bij FNV. De uitgaven van het alliantieproject zijn steeds in de klankbordgroep besproken.

4.3 *Verdeling budget en organisatie van het werk*

Bij de eerste werkvloeralliantie is het budget en de uitvoering van de GSA-activiteiten weggezet bij de FNV-Vakcentrale: een nieuw aangetrokken GSA-projectmedewerker voerde de GSA-activiteiten uit. Zij werd daarin bijgestaan door een leidinggevende FNV-beleidsadviseur met ervaring in de vakbond en homowereld. De projectmedewerker had ook een formeel leidinggevende bij de FNV die zich verbonden toonde met de GSA.

Er was een budget van vier ton voor ruim drie jaar (september 2008- december 2011). Dat budget kwam bij FNV binnen. Projectleiding is de grootste post op de begroting (circa twee en een halve ton: salaris, bureau, reiskosten et cetera). Daarnaast werd er geld uitgetrokken voor communicatie en werkconferenties; en waren er activiteitkosten per pijler begroot. Voor pijler 1 circa € 10.000; voor pijler 2 circa € 30.000,- en voor pijler 3 circa € 50.000,-.

De activiteiten werden grotendeels uitgevoerd door de projectmedewerkers die bij FNV gestationeerd waren (1 fte, totaal). Er lijkt geen GSA-budget of GSA-werk geoormerkt te zijn geweest voor de andere partner in de alliantie: Company Pride Platform. De medewerker van Company Pride Platform die bij de GSA betrokken werd, is daar teleurgesteld over: *'Er was nauwelijks geld binnen de GSA voor ons of onze activiteiten'*. De FNV-medewerkers hebben die CPP-ambitie en teleurstelling wel gevoeld, maar als een persoonlijke ambitie gekenmerkt, die niet binnen het GSA-project paste. Volgens de FNV-medewerkers zou de alliantie-projectmedewerker ook CPP ondersteunen, maar *'kwam zij daar niet binnen'*.

FNV en CPP hebben aan het begin van het GSA-project gezamenlijk de vacature voor de projectmedewerker opgesteld en aangenomen. Als deze projectmedewerker naar een bedrijf ging deed zij dat namens de GSA, betaald via de GSA. Als de CPP-medewerker meeging deed hij dat namens CPP, betaald of onbetaald via CPP.

Deze verdeling van werk en budget heeft geen productieve rol gespeeld in het verloop van de samenwerking binnen de eerste alliantie. De spanningen daarover zijn gebleven. Daarnaast is de ene projectmedewerker te weinig en te weinig invloedrijk gebleken om de activiteiten naar behoren uit te voeren. FNV meldt dat sommige gesprekspartners *'geen genoeg nemen met een projectmedewerker, daar moet iemand met meer aanzien naartoe'*. De meer ervaren leidinggevende beleidsadviseur heeft dus ook gesprekken en activiteiten in de uitvoering gedaan. Al met al denkt ook de FNV dat er te weinig *'invloedrijke massa'* gemobiliseerd was in de GSA, ofwel ter beschikking stond van de GSA.

De tweede alliantie: FNV-COC (2012-2013)

Bij de tweede alliantie is de verdeling van werk en budget over de partners veel beter gelukt. Zowel bij FNV als bij COC is er een GSA-projectmedewerker aangesteld die ieder hun eigen activiteiten (met budget) uitvoerden. Het COC nam het activistische inside-out gedeelte van het plan op zich en organiseerde een peer-to-peer-netwerk. FNV concentreerde zich op *'bewustwording en sensibilisering'* van werkgevers, en van de aangesloten bonden. Over de deelname van de AWWN aan de GSA en GSA-activiteiten hebben we weinig terug gehoord, er blijken alleen voorbereidende gesprekken te hebben plaats gevonden.

Bij deze tweede alliantie verliep de voortgang van het werk evenwel ook niet tot tevredenheid en speelden ook spanningen in de samenwerking. De uitvoerende medewerkers bij FNV werden bovendien ziek (respectievelijk eind 2012 en begin 2013). Een goed gesprek tussen de partners, nadat COC Nederland aangaf geen vertrouwen in de uitvoering van de alliantie te hebben, leidde tot opheffing van de tweede werkvloeralliantie per maart 2013 (zie verder onder 4.5).

4.4 Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk

In het projectplan van de eerste alliantie stond de visie op LHBT-acceptatie in het domein als volgt verwoord: *'De werkvloer is een van de podia waarop moderne homonegativiteit (de term is afkomstig van het SCP) tot uitdrukking komt. Een mentaliteitsverandering is noodzakelijk. Belangrijk is dat LHBT's zichzelf kunnen zijn, dat zij open kunnen zijn over hun gerichtheid. Daarnaast is het van groot belang dat juist ook vormen van subtiele discriminatie en uitsluiting herkend en bestreden worden. Een belangrijke voorwaarde voor het verbeteren van de positie van LHBT's is het zichtbaar en bespreekbaar maken van homoseksualiteit. In een aantal organisaties lukt dat via het opzetten van LHBT-netwerken, in de meeste bedrijven en instellingen is dat (nog) niet mogelijk. Onvoldoende (h)erkenning bij het probleem, prioriteit en budget spelen daarbij vaak een rol. Bij het verbeteren van de situatie van LHBT's zijn veel partijen betrokken. Iedere partij heeft een eigen invalshoek en eigen mogelijkheden en verantwoordelijkheden. Maar gezien de huidige problematiek is het noodzakelijk dat de partijen samenwerken. Het kabinet spreekt van maatschappelijke of sociale allianties, ook zijn er roze netwerken of roze werkvloerallianties. De kern van dit alles is samenwerking, delen van kennis en maatwerk in de aanpak.'*

Maar in de vertaling van de visie naar de praktijk van de GSA bleken de verschillende partners in beide allianties toch zeer verschillende invalshoeken te hanteren. Zij wilden de match met het domein werk ieder op een hele andere manier maken, en hebben daar veel strijd en geen open discussie over gevoerd. Onderhuids bleef dat de samenwerking bemoeilijken. Het stimuleren van roze netwerken van LHBT-werknemers bij bedrijven was eigenlijk het enige gemeenschappelijke aangrijpingspunt.

Verder legden de partijen een ander accent, en maakten ze daar in de loop van het proces en de samenwerking steeds meer een punt van. CPP zet in op overleg met werkgevers en streeft naar vergroting van LHBT-acceptatie in overeenstemming met de specifieke bedrijfscultuur, vaak van grotere, internationale bedrijven en beoogt de top van die bedrijven verantwoordelijk te maken voor benchmarks en dergelijke. FNV-Vakcentrale wil het liefst het werkklimaat van LHBT's in de cao-onderhandelingen ter sprake brengen (onderhandelaars trainen om *'een ruimhartig personeelsbereik met aandacht voor diversiteit'* te bewerkstelligen) en in de eigen bonden agenderen. Terwijl het COC vindt dat acceptatie en tolerantie met behulp van activisme van LHBT's zelf tot stand moet komen en uit de beweging zelf moet komen. Deze zogeheten inside-out aanpak is voor COC-Nederland in alle GSA's een belangrijk aandachtspunt. Een COC woordvoerder zegt: *'Emancipatie gebeurt aan de keukentafel, op de werkvloer zelf en op school door leraren en leerlingen.'*

De werkwijze van COC verschilt radicaal van de werkwijze van FNV en CPP, toch botsten ook FNV en CPP. FNV lijkt zich vooral te richten op het aanpakken van homonegativiteit en homodiscriminatie, terwijl COC en CPP daarentegen zich vooral concentreren op empowerment en het opzetten van netwerken waarbinnen LHBT's elkaar kunnen vinden en steunen. In zowel de alliantie CPP-FNV als de alliantie FNV-COC heeft dit verschil in visie geleid tot problemen in de samenwerking.

De partijen zijn het niet eens geworden over wie de doelgroep van het project precies is en hoe deze bereikt dient te worden. De discussie hierover is nooit helemaal opengebroken. Doordat elke organisatie vanuit een andere invalshoek werkte zonder dat hier concreet overleg over heeft plaatsgevonden, zijn de meeste partners het erover eens dat de LHBT's op de werkvloer niet of nauwelijks bereikt zijn. Waar wel overeenstemming over was en bleef binnen de alliantie is dat voor alle partners zichtbaarheid van LHBT's op de werkvloer een belangrijk onderdeel van de verbetering van hun positie is. In lijn met deze visie is door de eerste alliantie in 2009 een conferentie georganiseerd met als titel: *'Uit de kast werkt beter'* Het doel van deze conferentie was werkgevers, werknemers en *human resources*-managers te informeren om het voor LHBT's *'makkelijker te maken om op het werk open te zijn over hun identiteit en seksuele voorkeur'* (FNV & CPP, 2009).

4.5 *De samenwerking binnen de GSA*

De aard van de samenwerking in beide allianties is zeer gespannen te noemen. Er wordt gesproken over een gebrek aan vertrouwen tussen de alliantiepartners. Ook op persoonlijk niveau zijn er aanvaringen geweest tussen de alliantiepartners. Dat geldt voor zowel de eerste als de tweede alliantie. Zowel CPP als COC noemen FNV *'corporate'* en bureaucratisch. COC merkt op dat FNV niet gediend lijkt van een activistische instelling, terwijl het COC dit zeer noodzakelijk acht. CPP noemt FNV een logge, bureaucratische organisatie die gewend is strijd te leveren met werkgevers, terwijl zij liever een constructief samenwerkingsverband met die werkgevers aan zouden gaan. Een deel van de stroeve samenwerking is volgens alle partners te wijten aan de verschillen in bedrijfscultuur. Volgens FNV had dat in de eerste alliantie ook te maken met het verschil tussen de mores van een Nederlandse context

waarin de vakbeweging belangrijk was (FNV) en een meer internationale (CPP) blik die de vakbeweging veel minder serieus nam en de bedrijfstop wilde aanspreken. Volgens FNV was CPP *'bang dat de vakbeweging te confronterend zou opereren'*. Beide partijen spreken over een zeer stroeve samenwerking en zijn teleurgesteld. De eerste alliantie had ook een klankbordgroep waar COC mede onderdeel van uit maakte. Volgens COC is er *'veel op elkaar gevit in de groep'*.

In de tweede alliantie gingen de spanningen volgens de betrokkenen meer over hoe men zich presenteert en gedraagt. De codes van een ngo zijn anders dan die van de wereld van werkgevers en werknemers. FNV meent dat het voor een ngo als het COC moeilijk was zich aan te passen aan de cultuur op de werkvloer; er vallen woorden als dresscode en representativiteit. COC ergerde zich aan de negen tot vijf mentaliteit van de projectmedewerker van FNV en het gebrek aan vermogen om te (willen) socializen met peers van de werkvloer.

De eerste alliantie, FNV-CPP, eindigde bij de aanvraag voor de tweede fase van het project. De partners waren het met OCW oneens over het opnemen van een door CPP aangevraagde benchmark (onderzoek voor en door werkgevers) in het projectvoorstel. De financiële middelen hiervoor bleken niet toereikend, waarna er keuzes gemaakt moesten worden in het projectplan. De partners zijn hier niet uitgekomen en de alliantie is gestopt.

De alliantie FNV-COC heeft enkele maanden geduurd en is nooit voorbij de schrijffase gekomen. In het begin leek het een prettige samenwerking, maar ook hier kregen onderlinge wrijvingen de overhand. De uitval van een beleidsmedewerker, evenals de mededeling van FNV dat er eind 2012 - met de toenmalige situatie waarin de vakbeweging verkeerde- weinig draagvlak voor LHBT-vraagstukken te genereren zou zijn, én het vermeende gebrek aan draagvlak binnen het bestuur van FNV hebben er uiteindelijk toe geleid dat het COC naar eigen zeggen de alliantie heeft opgeblazen.

4.6 *Inschatting van het resultaat van de GSA*

Over het resultaat van deze GSA (de eerste) hebben we zeer verschillende berichten gehad. FNV is veel positiever dan de andere partners en deelnemers. De geïnterviewden uit de FNV noemen de media-aandacht tijdens de congressen. De samenwerking in de eerste alliantie heeft geleid tot twee goed ontvangen conferenties. Daarnaast noemt FNV het onderzoek in het Midden en Klein Bedrijf, de gesprekken met vele bedrijven en - last but not least - de grotere bekendheid in vakbonden met LHBT-vraagstukken op de werkvloer: *'Er wordt niet meer zo raar tegenaan gekeken. We hebben een ronde langs de bonden gehouden om ze te doordringen dat mensen met problemen bij de bonden moeten kunnen aankloppen. Jullie moeten gevoelig zijn voor deze vraag en problematiek van leden. Dat FNV Bondgenoten daar nu aandacht aan besteedt is een overwinning! De vakbondswereld is na het GSA-avontuur meer geneigd om aandacht te besteden aan Gay Pride, of nu de Russische homobeweging. Ook bij Abvakabo, de AOb en de centrale is LHBT-beleid nu breder geagendeerd dan voorheen.'*

De anderen, COC en CPP, noemen alleen de roze netwerken bij een groeiend aantal bedrijven. In het eindverslag van de GSA gemaakt door de FNV staat ook: *'In het laatste jaar van het project [2011] blijkt dat het aantal LHBT-werknemersnetwerken gegroeid is van een tiental naar 24. Dit is een grote verdienste van de werkvloeralliantie.'* De FNV laat in datzelfde eindverslag en in de interviews weten dat een *'veelgehoorde kritiek is dat [de netwerkaanpak] een te grote sociale rol vervult (borrels) en te weinig vooruitgang boekt bij het beïnvloeden van de beleidsagenda. Deelnemers zijn veelal homomannen en het heeft een hoog 'ons-kent-ons'-gehalte waardoor relatieve buitenstaanders en heterobond-*

genoten zich niet snel op hun gemak voelen bij het netwerk’. De FNV vindt het gebrek aan zelfreflectie bij de voornamelijk door CPP georganiseerde netwerken nog steeds een probleem.

4.7 *De meerwaarde van de GSA in het domein*

De meerwaarde van de GSA’s is volgens FNV een aanjaagfunctie geweest. De projectleider heeft tijdens de duur van de eerste alliantie bij verschillende bedrijven succes geboekt met het agenderen en aankaarten van LHBT-problematiek. In dit licht is de FNV de enige partner die de werkallianties geen mislukking vond, omdat het intern en extern geleid heeft tot een verbetering van de positie van LHBT’s. Tevens noemt zij het project leerzaam en relevant. Toch was er volgens de geïnterviewden (FNV en anderen) ook bij de FNV *‘te weinig invloedrijke massa’* om het verder te brengen dan agenderen en aankaarten wat betreft de homovriendelijke werkvloer. *‘Eén projectmedewerker en een halve adviseur is dan te weinig.’*

Het COC is kritisch over de meerwaarde van de allianties in het algemeen en van de GSA Werk in het bijzonder: *‘Allianties zijn geen wonderknop waaraan je kunt draaien om emancipatie te bevorderen. Het is ook ingewikkeld bij de werkvloer,’* verzucht een van de geïnterviewden, *‘Waar moet je beginnen? Ik zou het zo 1,2,3 niet weten bij werk.’*

Het COC meent dat een goeie GSA altijd een *bottom up* benadering nodig heeft *‘om LHBT’s te stimuleren aan hun eigen emancipatie te werken.’* Een gesubsidieerde alliantie kan een manier zijn waarop je een mainstreamorganisatie verleidt om aandacht te schenken aan de positie van LHBT’s: *‘Gay for pay, noemen we dat hier, maar er zijn meer handelingsperspectieven nodig.’*

CPP stelt dat een alliantie pas meerwaarde heeft wanneer de alliantiepartners op dezelfde manier werken en een duidelijk gezamenlijk doel voor ogen hebben. *‘Daar heeft het aan ontbroken bij de GSA Werk.’*

4.8 *Verbeterpunten*

Er zijn vele verbeterpunten te noemen naar aanleiding van het verhaal van deze alliantie. De voormalige partners en het onderzoeksteam van UvA en Verwey-Jonker Instituut komen tot de volgende verzameling:

- **Budgetverdeling:** de alliantie had aan slagkracht en enthousiasme kunnen winnen wanneer het budget beter verdeeld was over de deelnemende partners. Alle partners aan een alliantie moeten het gevoel hebben dat zij ook iets aan het alliantiebudget hebben. Meer budget reserveren voor activiteiten: een betere balans tussen financiering van projectcoördinatie en concrete activiteiten, was het resultaat en tevredenheid over de samenwerking ten goede gekomen.
- **Werkverdeling:** de alliantie had aan slagkracht en enthousiasme kunnen winnen wanneer het werk beter verdeeld was. Als iedereen de kans had gekregen om te doen waar hij of zij goed in was, en men had elkaar dat gegund, dan was er minder frictie ontstaan in de samenwerking.
- Niet onderschatten hoe moeilijk het is om mensen op de werkvloer te bereiken: eigenlijk wilden alle partners het liefst de ervaringen van LHBT’s op de werkvloer kapitaliseren, doorgeven en verbeteren, maar het bleek moeilijk om de doelgroep LHBT’s te bereiken. Eigenlijk kon niemand dat op grote schaal.

- Andere partnersselectie: bij CPP vooral is twijfel over de partnersselectie: *‘Misschien lag een alliantie tussen CPP en COC wel meer voor de hand achteraf. Waarbij CPP dan als organisatie met een straight achterban aangemerkt kan worden, en COC een gay achterban heeft.’* COC pleit in dat kader voor de steeds noodzakelijke combinatie van activisme en beleidsmatige insteek. Er zijn hoe dan ook meer actieve partners in een alliantie nodig dan twee. Twee partners in een alliantie is te weinig. Bovendien is de kans op strijd tussen twee organisaties dan groot. De spanningen binnen het domein worden één op één overgenomen. In dit geval ontbrak het ook aan een meer onafhankelijke partner in de alliantie.
- Een meer onafhankelijke medewerker erbij helpt bij spanningen over aanpak en samenwerking. Allianties die met (goed ingevoerde) freelancers als projectleider werken, lijken het makkelijker te hebben en meer aan te (kunnen) sturen op concrete activiteiten.
- Een meer sturende rol van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap: een aantal geïnterviewden had het prettig gevonden als het ministerie zich minder afzijdig had gehouden. Vooraf nadenken over de eigen rol helpt. Een meer sturende rol van OCW zowel bij werk en budgetverdeling, als bij partnersselectie en moeilijkheden in de samenwerking, kan de mislukkingen voor een deel voorkomen.
- De geïnterviewden noemen overigens expliciet als hindernis de onhelderheid in de ambtelijke contacten. *‘Dan zei OCW tegen de een dit en tegen de ander dat; dat was bijzonder verwarrend. Uiteindelijk kwam het altijd wel weer goed, maar vaak na veel onduidelijkheid.’*

4.9 *De functie van de GSA in het LHBT-beleid*

De samenwerking in deze alliantie rond werk heeft geleid tot boosheid, irritatie, ziekteverzuim van de projectmedewerker en opluchting van de partners bij opheffing. Is de alliantie daarmee zonder waarde geweest voor het LHBT-beleid? Dat zouden wij niet durven zeggen. Dat het thema van Coming Out Dag in 2011 (11 oktober 2011) ‘Uit de kast werkt beter’ was, heeft ongetwijfeld iets met de alliantie te maken. De slogan kwam uit de koker van de alliantie. En de alliantie (lees: de medewerkers van de FNV) hebben ook andere publiciteitsmomenten uitgebuit.

Maar de media-aandacht voor het welbevinden van LHBT’s op de werkvloer werd ook via andere kanalen gegenereerd: via de persberichten over de onderzoeken van het SCP (Keuzenkamp et al, 2006, 2010, 2012;) en het Verwey-Jonker Instituut (in opdracht van de Commissie Gelijke Behandeling; Van der Klein et al, 2009; zie ook de pieken media-aandacht in het Lexis Nexis onderzoek van de stagiairs in deze evaluatie). En de belangrijke vraag naar de ervaringen met homodiscriminatie op de werkvloer was al eerder in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden opgenomen dan dat de GSA actief was; die vraag kwam tot stand door een lobby van SCP. De GSA Werk kan de aandacht dus niet alleen aan zichzelf toeschrijven.

Bovendien zijn de partners uit de GSA ook los van de GSA verder gegaan, vaak met andere subsidiestromen, met het creëren van aandacht voor een homotolerante werkvloer. CPP heeft via het ministerie van Economische Zaken het onderzoek naar de economische waarde van LHBT’s op de werkvloer gefinancierd gekregen. En het COC is doorgeslagen met de zo geheten Sfeermeter via een subsidie van Stichting Instituut GAK. De FNV kwam in oktober 2013 met de website FNV Roze. Allemaal activiteiten die direct noch indirect aan de GSA te koppelen zijn.

Aan de situatie van LHBT's op de werkvloer is volgens de geïnterviewden in de praktijk nauwelijks iets veranderd. En al helemaal niet op grote schaal. De cijfers uit de bovengenoemde onderzoeken bevestigen dat beeld in grote lijnen en het SCP constateerde in 2011 nog dat de *'informatievoorziening over onveiligheidsgevoelens en negatieve reacties'* op het werk *'vanwege de seksuele voorkeur of genderidentiteit nogal gebrekkig is'* (Keuzenkamp & Oudejans, 2011). Ontwikkelingen in tijd kunnen vanwege verschillende vraagstellingen et cetera over een grote periode niet geconstateerd worden.

COC denkt dat het concept van een alliantie in principe wel zou kunnen bijdragen aan verbetering van de situatie voor LHBT-werknemers. *'Dan is wel blijvende subsidie nodig om zo'n alliantie te laten werken: zonder deze subsidie zullen mainstreamorganisaties zich niet op deze manier in (kunnen) zetten voor emancipatie en de verbetering van de positie van LHBT's.'*

Vanuit het landelijke beleidsperspectief van OCW was de alliantie ondanks alles een *'buitenboord-motortje'* voor de agendering van LHBT-problematiek in een domein waar het ministerie van OCW verder niet zoveel contact mee had. *'Er zijn pogingen geweest om SZW en Economische Zaken voor LHBT's op de werkvloer te interesseren. En de staatssecretaris van Economische Zaken heeft op de conferentie in 2009 een onderzoeksrapport over LHBT's op de werkvloer in ontvangst genomen en mooie woorden gesproken. Maar daar bleef het bij. SZW is tot op heden niet gelukt.'*

FNV zegt in dit verband: *'Zo'n alliantie leek op het eerste gezicht een slimme constructie. Het ministerie wilde gay organisaties gebruiken om straight organisaties iets duidelijk te maken. Maar wat dat GSA-verzoek voor samenwerkingsperikelen in gang zette daar had het ministerie niet zo'n beeld van. Misschien is het verstandiger een aantal ervaringsdeskundige 'LHBT-profs' bij een straight organisatie te zetten die het relevante gedachtegoed naar twee kanten (gay en straight) vertalen.'*

4.10 Samenvattend over de GSA Werk

Het zijn geen gelukkige allianties in het domein werk geweest tussen 2008 en 2013, in alle opzichten verliep de samenwerking niet goed: over alles (financiën, werkverdeling, focus) was verschil van mening en er waren geen boven de partijen staande krachten die dit in betere banen konden leiden. Een slechte klik tussen partners, persoonlijk en tussen bedrijfsculturen, hielp niet mee. Dit heeft geleid tot grote frustraties, boosheid en ziekte. Over de eerste aangrijpingspunten in het domein werk is men blijven strijden. De GSA-partners hadden ieder apart ook weinig doorzettingsmacht in eigen achterban (werkgeverswereld, vakbondswereld). De partners van de GSA hebben gezorgd voor een verdubbeling van de roze netwerken in het bedrijfsleven en groei van LHBT-bewustzijn bij enige werkgevers (KLM bijvoorbeeld) en enige FNV-bonden (Bondgenoten). Via congressen als *'Uit de kast werkt beter'* is wel media-aandacht voor problemen van LHBT's op de werkvloer gegeneerd.'

5 *GSA Ouderen: Homohetero Alliantie voor Ouderen uitgevoerd door het Consortium Roze 50+ Nederland*

Tijdslijn

juli 2008	Start alliantie.
jaarlijks	Een stand op Roze Zaterdag in juni.
jaarlijks	Een boot bij de Gay Parade in augustus.
jaarlijks	Een stand bij de 50PlusBeurs in september.
jaarlijks	Een regenboogvlag hijsen op de Nationale Coming Out Dag in oktober.
juni 2009	Seminar voorafgaand aan Roze Zaterdag.
november 2009	Deelname COC Songfestival.
december 2009	<i>Twintig roze ambassadeurs geïnstalleerd.</i>
augustus 2010	Grey Pride in de vorm van Roze Loper Estafette door Amsterdam.
september 2010	Stand bij 55 Plus Expo.
oktober 2010	Roze Herfsttour in Roze Limousine.
december 2010	<i>Zevenendertig roze ambassadeurs geïnstalleerd.</i>
maart 2011	Training roze ambassadeurs Utrecht.
april 2011	Training roze ambassadeurs Utrecht.
mei 2011-jan 2012	Partnerverkenning nieuwe alliantie wijkveiligheid.
juli 2011	Training roze ambassadeurs Utrecht.
herfst 2011	Roze Loper Herfsttour in Roze Limousine.
september 2011	Denktankbijeenkomst bij OCW over alliantie wijkveiligheid.
oktober 2011	Roze Belweek.
oktober 2011	Landelijke ambassadeursdag.
oktober 2011	Presentatie Belgische en Nederlandse uitkomsten Roze Belweek.
november 2011	Roze Loper Estafette in Maastricht.
november 2011	Roze Loper Estafette in Deventer en Nijmegen.
december 2011	<i>Lessons-learned</i> bijeenkomst met allianties.
december 2011	<i>Vijfenvijftig ambassadeurs geïnstalleerd.</i>
januari 2012	<i>Diner pensant</i> met alle allianties.
herfst 2012	Roze Herfsttour in Roze Limousine.
eind 2012	<i>Tachtig roze ambassadeurs geïnstalleerd.</i>
maart 2013	Training roze ambassadeurs.
juni 2013	Symposium Roze Ouderenzorg.
oktober 2013	Inleiding over roze ouderen bij Roze Ontbijt in Alkmaar.

november 2013	Aanwezig bij eindpresentatie onderzoek Roze Ouderen van UvA en RainBowCity 2010.
december 2013	Training roze ambassadeurs Breda.
december 2013	Aanwezig op kwaliteitsforum CvZ (college voor zorgverzekeringen)/Kwaliteitsinstituut.
januari 2014	Ambassadeursuitje in Utrecht of Nijmegen.
januari 2014	Brainstorm zorg en wonen roze ouderen voor COC Haaglanden.
januari 2014	Workshop docenten dag Zorg en Welzijn.
maart 2014	Internationale conferentie in Breda.
juni 2014	Aanwezig Roze Zaterdag.
december 2014	Afsluitende conferentie koplopergemeenten.

5.1 *De alliantie, looptijd en deelnemers*

De Homohetero Alliantie voor Ouderen is een project van het Consortium Roze 50+. Het consortium is opgericht in 2005. De projecten van het consortium worden gefinancierd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). OCW financiert de alliantie. De alliantie is gestart in juli 2008, met als uitgangspunt een traject met een looptijd van vier jaar. De looptijd van de alliantie is in 2012 verlengd tot eind 2014.

De alliantie bestaat uit de volgende vier partners: de ANBO (Algemene Nederlandse Bond voor Ouderen), het COC Nederland, Movisie en Vilans. De ANBO is door het ministerie van OCW als straight organisatie en trekker gevraagd. Vanaf de start van de alliantie was de Schorerstichting lid van de kerngroep. Wegens faillissement is Schorer niet meer bij de alliantie betrokken sinds maart 2012. Vilans heeft de plaats van Schorer in consortium en alliantie ingenomen. Movisie en Vilans zijn kenniscentra. Movisie richt zich met name op sociale vraagstukken, op het gebied van welzijn, veiligheid en zorg. Movisie heeft veel medewerkers met expertise op LHBT in dienst (www.movisie.nl). Vilans is gericht op de zorgsector en ondersteunt professionals en organisaties in het vernieuwen en verbeteren van langdurige zorg (www.vilans.nl). ANBO en COC Nederland zijn belangenorganisaties. Alle partners hebben een stevige link met ofwel (roze) ouderen ofwel met zorg. Het merendeel van de uitvoerend medewerkers van deze GSA kenden elkaar bij aanvang van de alliantie al goed.

Het Consortium Roze 50+, uitvoerder van de GSA, wordt voor sommige activiteiten (ook) door VWS (directie Langdurige Zorg & Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling) gefinancierd: (het onderzoek voor) de toekenning van Roze Lopers aan verpleeg- en verzorgingshuizen (uitgevoerd door Kiwa), de Roze Belweek (in 2006 gehouden en in 2011 herhaald door het consortium), de webcommunity van het consortium en diverse handboeken die in de maak zijn, worden via VWS gefinancierd. VWS financiert de Roze Loper (en de Roze Limotours in 2011 en 2012). OCW financiert de vervolgvacatures van de Roze Limousine om de Roze Loper onder de aandacht te brengen in 2013 en 2014, dat is een alliantie-activiteit. Het is niet altijd even duidelijk bij de ambassadeurs van Roze 50+ of een activiteit bij de alliantie hoort of bij het consortium. Zij ervaren dat zelden als storend. Bij alles van de alliantie is het consortium betrokken; de alliantie is niet bij alle activiteiten van het consortium betrokken.

5.2 Doel en werkwijze van de alliantie

Het doel van de alliantie is om de marginale positie van roze vijftigplussers op het gebied van wonen, zorg en welzijn te verbeteren. Tevens is het doel om discriminatie tegen te gaan door de roze vijftigplussers een gezicht te geven en hen te empoweren. Tot slot wil de alliantie noodzakelijke randvoorwaarden creëren in maatschappelijke organisaties ('Roze 50+ de Onzichtbaarheid Voorbij', 2009 p. 11). Het consortium heeft de alliantie de doelstelling meegegeven (deze is sinds 2008 onveranderd): '*Andere in beweging krijgen*'. Hiermee wordt met name gedoeld op de bewustwording bij straight organisaties. Hieruit zijn de volgende subdoelen voortgevloeid:

- het vergroten van de zichtbaarheid van roze vijftigplussers;
- het vergroten en verbreden van de alliantie;
- het empoweren van het ambassadeursnetwerk;
- extra aandacht vragen voor roze ouderen in de algemene zorg;
- het betrekken van opleidingen in de zorg in het Roze Loper-traject ('Vervolgaanvraag Homo-Hetero Alliantie voor Ouderen 2012 t/m 2014', 2011 p. 3).

De alliantie beoogt de zichtbaarheid te vergroten door middel van deelname aan activiteiten als de Gay Parade en de 50PlusBeurs. Deze activiteiten worden door een groot publiek bezocht en bieden de alliantie een podium om aandacht te vragen voor de thematiek. Bij de 50PlusBeurs heeft de alliantie ieder jaar een eigen stand. Op de Roze Vrijdag wordt er samen met roze ouderen en Bekende Nederlanders extra informatie verschaft over het onderwerp.

Het verbreden van de alliantie gebeurt door contact te zoeken met andere (ouderen)bonden zoals de Protestants Christelijke Ouderen Bond (PCOB), Unie van Katholieke Bonden van Ouderen (Unie KBO) en het Netwerk van Organisaties van Oudere Migranten (NOOM). De alliantie wil graag samenwerken met deze bonden en doet dat ook actief. Sinds 2013 is er een samenwerkingsverband met Unie KBO door een ophoging van het budget in dat jaar.

De ambassadeurs vormen het hart van het alliantiewerk volgens de coördinatoren. Het Roze Ambassadeursnetwerk bestaat inmiddels uit circa tachtig ambassadeurs (sinds 2009 opgebouwd). Dit zijn vrijwilligers die zich in een bepaalde regio actief inzetten voor de bevordering van de emancipatie van roze ouderen. De alliantie traint de ambassadeurs om op lokaal niveau aandacht te vragen voor roze ouderen. Veel ambassadeurs hebben interesse in de 'verkoop' van de Roze Loper. Deze ambassadeurs moeten dan over de vaardigheden beschikken om het gesprek aan te gaan met (thuis)zorginstellingen. Er zijn jaarlijks ontmoetingen met alle ambassadeurs (landelijk) en regiobijeenkomsten. De alliantie streeft ernaar om het ambassadeursnetwerk nog verder te vergroten, om de landelijke dekking en diversiteit binnen het netwerk te waarborgen (man/vrouw, transgenders, oude en jonge vijftigplussers, vijftigminners en bi- en heteroseksuelen). De alliantie is er trots op dat circa 10% van de ambassadeurs hetero is.

Om de ouderen in de algemene zorg extra aandacht te bieden, richt de alliantie zich op de bevordering van een roze beleid binnen verzorgingstehuizen en zorginstellingen, onder andere door promotie rond de Roze Loper. De Roze Loper is een Tolerantiescan, ontwikkeld door Kiwa (onafhankelijk kwaliteitszorgbedrijf voor certificering). De Roze Loper is een certificaat voor LHBT-vriendelijke zorg (zie ook Aanvulling Homohetero Alliantie voor Ouderen, 2013 p. 1). De financiering van scans en certificatie liep via VWS en is in 2012 beëindigd, het Consortium zoekt nieuwe financiers. Met de Roze Loper toont een instelling dat zij aandacht besteedt aan homoseksualiteit binnen haar muren. De alliantie

toert met een Roze Limousine door Nederland om de Roze Loper aan instellingen aan te bieden, om de instellingen te feliciteren met de LHBT-vriendelijkheid, en om het lokale publiek en de gemeente te attenderen op het belang van aandacht voor roze ouderen. In de Limousine zitten vertegenwoordigers van de GSA, de gemeente en ambassadeurs van Roze 50+.

In de zorgopleidingen vraagt de GSA aandacht voor seksuele diversiteit binnen de zorginstellingen: door middel van trainingen en meetings georganiseerd door Vilans. Het is de bedoeling dat zorginstellingen naar aanleiding van aandacht in ROC's Zorg en Welzijn op den duur zelf activiteiten met en voor roze ouderen organiseren. Daarnaast mikt de alliantie op een verbetering van de zorgleefplannen in verpleeg en verzorgingshuizen. Met Actiz wil men het Model Zorgleefplan dat Actiz verspreidt LHBT-vriendelijk maken.

5.3 *Verdeling budget en organisatie van het werk*

De alliantie heeft het werk en het budget duidelijk verdeeld over de partners binnen het consortium. ANBO en COC houden zich bezig met het vergroten van zichtbaarheid. Zij richten zich op bekendheid in de media, zichtbaarheid tijdens evenementen en empowerment van roze ouderen en ambassadeurs. Vilans en Movisie zijn meer gericht op de professionals in de zorg (en zorgopleidingen) en de koplopergemeenten. Daarnaast biedt Vilans een training aan in de toolkit voor zorginstellingen, gericht op bewustwording over roze ouderen in de zorg. De GSA heeft een overkoepelend projectleider aangesteld, die op freelancebasis werkt.

Naast het team van uitvoerend medewerkers is er een stuurgroep ingesteld. Deze stuurgroep bestaat uit de directeuren van ANBO en COC en seniormedewerkers van Vilans en Movisie. De stuurgroep komt drie keer per jaar bijeen en neemt vooral strategische besluiten, zoals over de samenstelling van de alliantie. De stuurgroep bespreekt niet alleen zaken die betrekking hebben op de HomoHetero Alliantie voor Ouderen, maar ook op de andere projecten van het Consortium Roze 50+.

Het totale budget dat OCW beschikbaar stelde voor de alliantie voor de periode 2012-2014 bedraagt € 400.000: voor het eerste jaar is € 120.000,- aan subsidie verstrekt, in 2013 bedroeg dat € 138.000,- en in het laatste jaar ontving de alliantie €141.000,- aan subsidie (Vervolgaanvraag HomoHetero Alliantie voor Ouderen 2012 t/m 2014, 2011 p. 3-5).

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ondersteunde het Consortium Roze 50+ in 2011 en 2012 bij de uitvoering van het plan 'De onzichtbaarheid voorbij' met circa € 364.000; aan vier deelprojecten werd toen financiering gegeven:

1. De Tweede Roze Belweek.
2. Vervolg Roze Loper, een toolkit.
3. Lancering en beheer webcommunity en kennisbank homoseksuele ouderen.
4. Roze Herfsttour: negen provincies en PR en communicatie.

Vanaf december 2013 tot en met december 2015 financiert VWS het project de Roze Loper 3.0 met in totaal circa € 250.000. Voor 2015 is hierin een gedeelte van de training voor de ambassadeurs opgenomen. Het ministerie van VWS vindt het belangrijk om deze projecten te financieren 'om de zorg homovriendelijker' te krijgen. We bespreken hieronder de verdeling van het alliantiebudget over de werkzaamheden.

Bij de verdeling van het geld binnen de alliantie (OCW geld) is er een onderscheid tussen coördinatie-activiteiten en uitvoerende activiteiten. Ongeveer 40% van het bedrag gaat ieder jaar naar de zichtbaarheidsactiviteiten. Andere grote posten zijn empowerment van de roze ambassadeurs (ieder jaar neemt dit ongeveer een zesde deel van de begroting in beslag) en benadering van de zorgopleidingen (ongeveer 11% in 2012 en dan een lichte stijging naar 17% in 2013 en 2014). Coördinatie krijgt ieder jaar hetzelfde bedrag, te weten € 19.600,- (ongeveer 15% van de totale begroting). Omdat het totale budget jaarlijks stijgt, betekent dit dat de coördinatie gedurende de alliantieperiode een minder groot aandeel van dit totale budget inneemt.

In de eerste fase (voor 2012) richtte de alliantie zich voornamelijk op zichtbaarheid, werving en training van ambassadeurs. In de tweede fase (na 2012) blijft dit belangrijk, maar is er ook meer aandacht en geld om zorgopleidingen te bereiken. Na uitvoerig voorbereidend werk in 2012 heeft de alliantie daar in de loop van 2013 goede vorderingen in gemaakt. Zo bieden pilots in de beroepsopleiding de mogelijkheid om het materiaal uit te proberen. *‘Het is een mooie manier om roze ouderen en seksuele diversiteit te integreren in de opleiding. Het zorgt voor een groter bereik,’* zegt een uitvoerend medewerker.

In de periode 2012-2014 is het meeste geld besteed aan de zichtbaarheidsactiviteiten: de boot op de Gay Parade, de stand bij de 50PlusBeurs, de stand op Roze Zaterdag en per 2013 de Roze Loper Estafette tour en het Symposium Roze Ouderenzorg. Het grootste bedrag besteedt de alliantie aan materiaal voor de 50PlusBeurs.

Tijdens de looptijd van de alliantie bleek dat de uurtarieven van de partners niet gelijk waren, terwijl OCW wel een gelijke uurprijs hanteert. De uurtarieven van Movisie en Vilans lagen hoger dan die van het COC en de ANBO. Dit leverde discussies op, onder meer met het ministerie van OCW.

5.4 Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk

Binnen de alliantie staan alle vier de partners voor het vergroten van de bespreekbaarheid, zichtbaarheid van-, en tolerantie tegenover roze ouderen. De vier uitvoerend medewerkers zijn eensgezind in hun visie op de acceptatie van roze ouderen en vinden in de zorg een gemeenschappelijk werkterrein. Met de kennis over de verminderde tolerantie van ouderen tegenover LHBT's in het achterhoofd, delen zij het uitgangspunt dat ouderen hierin geen makkelijke doelgroep vormen. De uitvoerend medewerkers kennen het onderzoek waaruit blijkt dat ouderen minder tolerant staan ten opzichte van homoseksuelen (m/v) en openlijk homoseksueel gedrag en nemen de uitkomsten van de Roze Belweek in 2011 zeer serieus (Keuzenkamp et al. 2006, 2010, 2011, 2013; Schuyf, 2007, 2013). Mede hierom hebben zij (roze ouderen in) de verzorgings- en verplegingshuizen tot doelgroep van hun activiteiten bestempeld. Als in deze gemeenschappen iets kan veranderen ten goede van LHBT's en de algemene cultuur in een woonzorgcentrum, dan zou dat in de ogen van de alliantie heel mooi zijn. (Met de decentralisatie van de zorg, begint de alliantie overigens ook oog voor de thuiszorg te krijgen. Ook hier wil de alliantie in de toekomst een rol spelen bij de acceptatie van LHBT's).

Elke partner heeft wel een ander aangrijpingspunt in de zorgwereld gekozen en toebedeeld gekregen. De ANBO en het COC zijn als belangenbehartigers bijvoorbeeld gericht op het vermeerderen van Roze Loper zorginstellingen. De ANBO wil de eigen achterban en collega-mainstreamorganisaties in beweging krijgen. Het COC zet in op belangenbehartiging en verzamelt ervaringen van roze ouderen. Movisie en Vilans sturen hoofdzakelijk aan op meer aandacht voor de doelgroep bij de professionals,

ongeacht of er een Roze Loper wordt uitgereikt. Bij Movisie ligt de focus op het benaderen van gemeenten. Bij Vilans ligt de focus op de benadering van zorginstellingen, de beroepsopleiding, en ontwikkeling van instrumenten voor deze sector. Ook over deze verdeling is overeenstemming.

De alliantie is een sterke speler in het domein. Uitvoerend medewerkers noemen de alliantie 'baanbrekend' en 'een spil en deskundige in het veld'. Als alliantie genereert zij relatief veel aandacht voor de omvang van de doelgroep. De alliantie is de *aanjager* van de bewustwording over roze ouderen en heeft als functie de zichtbaarheid van en tolerantie tegenover roze ouderen te vergroten. Het aantal roze ambassadeurs, dat nog steeds groeit, is en blijft een belangrijk middel om roze ouderen lokaal en regionaal te bereiken. De alliantie blijft de media opzoeken om aandacht voor roze ouderen te generen.

De GSA combineert korte- en lange termijn strategie, beiden zijn even belangrijk. De zichtbaarheidsactiviteiten van de alliantie zijn gericht op de korte termijn. Door de zorgopleidingen te benaderen en het roze ambassadeursnetwerk te vergroten, doet de alliantie een poging om de roze visie binnen aanzienlijke tijd op de agenda te krijgen. De lange termijn strategie is ook gebaseerd op de cijfers over roze ouderen. Ouderen zijn minder tolerant ten opzichte van LHBT's dan andere leeftijdsgroepen, uitgezonderd jongeren onder de 25 jaar (Keuzenkamp, 2006, 2010, 2011 & 2013). Uit de resultaten van de Roze Belweken, in 2006 en in 2011 blijkt dat er in veel verzorgingshuizen een homovriendelijk klimaat heerst; dat er binnen de zorgopleidingen te weinig aandacht is voor seksuele diversiteit, en dat er veel eenzaamheid bestaat onder roze ouderen. In de Roze Belweek kunnen ouderen, vrienden/familie en zorgprofessionals bellen met allerlei zorgen en weetjes: klachten of positieve berichten rond de positie van roze ouderen. Trends signaleren of vragen stellen mag ook.

Uit de eerste Roze Belweek bleek dat van de 258 telefoontjes ongeveer 38% een klacht had over de zorg. Slechts 13% van de professionals meldt dat er aandacht is voor roze ouderen in hun werkomgeving. Het Groenboek Roze Belweek gaf naar aanleiding van de opbrengst van 2006 het advies om het gesprek aan te gaan over het woonklimaat en de zorgopleidingen. Toch kwamen tijdens de tweede Roze Belweek in 2011 vergelijkbare signalen naar voren. Hoewel 57% reageerde met positieve zaken, bleek ook dat er nog steeds discriminatie binnen zorginstellingen plaatsvindt en dat ook de thuiszorg daarmee kampt (Schuyf, 2006, 2011).

5.5 *De samenwerking binnen de GSA*

Uit de interviews met de betrokkenen komt naar voren dat er sprake is van een prettige en open samenwerking. De uitvoerend medewerkers hebben vanaf de start van de alliantie vertrouwen in elkaar en spreken elkaar aan als iets niet goed loopt of niet bevalt. Meningsverschillen worden dan ook in goede harmonie opgelost. 'De belangen botsen soms, maar we praten dat wel uit,' aldus een uitvoerend medewerker. Het feit dat het merendeel van de uitvoerenden elkaar bij aanvang van de alliantie al kende, zowel op persoonlijk als zakelijk niveau, speelt een rol bij de prettige samenwerking. 'Met een fles wijn op tafel zijn vier vrouwen met ervaring en kennis van dit thema gaan praten over wat nodig is voor deze doelgroep. Dat we vanuit vertrouwen en samenwerking zaken aanpakken is onze kracht,' zegt een uitvoerend medewerker treffend. Uitvoerenden van de GSA kenden elkaar al eerder, en kenden elkaars organisaties ook doordat ze er eerder hadden gewerkt, of doordat ze eerder individueel hadden samengewerkt.

Met het wegvallen van Schorer en de toetreding van Vilans is de samenstelling van de alliantie in 2012 gewijzigd. Vilans heeft de plaats van Schorer moeiteloos ingenomen, mede doordat Vilans voor die tijd ook zijdelings betrokken was bij de alliantie. Het lijkt er zelfs op dat de samenwerking positief is beïnvloed. De kennis en het netwerk van Vilans in de langdurige zorg lijken een waardevolle toevoeging aan de alliantie.

Soms schuurt het tussen belangenbehartigers ANBO en COC enerzijds en kennisinstellingen Vilans en Movisie anderzijds. De twee kampen bedienen een andere doelgroep en kijken soms met verschillende brillen naar het domein. Zo verschilt de mate waarin zij tevreden zijn met behaalde resultaten. Waar ANBO en COC tevreden zijn met grote aantallen Roze Lopers, kijken Vilans en Movisie vooral naar toenemende aandacht voor roze ouderen bij zorgorganisaties. Ook komen COC en ANBO in hun enthousiasme soms met ideeën die niet passen bij Vilans en Movisie. Een voorbeeld daarvan is de zorgverzekering voor roze ouderen die ANBO en COC wilden aanbieden aan de doelgroep. Movisie en Vilans kunnen zich vanuit het oogpunt van belangenverstrengeling niet verbinden aan commerciële producten, en al helemaal niet aan één aanbieder.

Dat Vilans en Movisie soms wat zakelijker zijn en onderdeel uitmaken van een meer bureaucratische organisatie kan ook wrijving geven. De stuurgroep die naast het projectteam is ingesteld, kan eventuele conflicten in de kiem smoren. De uitvoerend medewerkers waarderen deze constructie. *‘Een stuurgroep voorkomt hommeles’*, zegt een van hen.

Alle uitvoerend medewerkers zien echter ook de positieve kanten van de tegenstellingen: de belangen raken elkaar en kunnen elkaar in samenhang versterken. Dat zij openlijk verschillende belangen bespreken, werkt aanvullend aan elkaar. Ondanks de verschillende posities staat voor alle uitvoerend medewerkers het belang van LHBT-ouderen voorop. Een uitvoerend medewerker verwoordt het heersende gevoel: *‘1+1=3’*.

5.6 *Inschatting van het resultaat van de GSA*

Alle activiteiten van de alliantie zijn volgens de uitvoerend medewerkers succesvol, waarbij sommige activiteiten er positief bovenuit springen. Een van hen verwoordt dit treffend: *‘Het is moeilijk kiezen tussen al deze successen en succesjes.’* De alliantie denkt dat er meer behaald is dan misschien mogelijk was of verwacht werd. Soms vinden uitvoerend medewerkers het lastig te beoordelen of enkel de alliantie heeft gezorgd voor deze resultaten. Zeker is wel dat de alliantie hieraan een belangrijke bijdrage heeft geleverd.

De uitvoerders van de alliantie zijn trots op de zichtbaarheid die de alliantie heeft bewerkstelligd. *‘De boot van de alliantie op de Gay Pride kwam op televisie prominent in beeld. Als we roze ouderen in de zorg ter sprake brengen, krijgen we steeds minder vaak te horen ‘die hebben we hier niet’. ‘Elke zorginstelling heeft wel een voorbeeld. Iedereen weet inmiddels wat roze ouderen zijn en dat er roze ouderen zijn.’*

Inmiddels zijn er 95 zorginstellingen gecertificeerd met een Roze Loper. Dit brengt andere, nog niet gecertificeerde zorginstellingen ertoe over roze ouderen na te denken. De Roze Loper trekt zelfs aandacht uit het buitenland: 24 maart 2014 is de eerste Duitse Roze Loper uitgereikt. De uitdaging is dat binnen Roze Loper-instellingen het thema roze ouderen op de agenda blijft staan, en het geborgd is én blijft in beleid en uitvoering. Een uitvoerend medewerker noemt een negatief voorbeeld: *‘Bij een instelling waaraan de Roze Limousine twee jaar terug een bezoek bracht, is met een nieuwe directeur*

alle aandacht verdwenen. Zelfs het certificaat op de muur is weggehaald. Dat de vergoeding voor de instapaudit van de Roze Loper vanaf 2013 is komen te vervallen, vormt een extra uitdaging.

De alliantie is erin geslaagd dat Actiz (brancheorganisatie voor zorgondernemers) het thema seksuele diversiteit heeft opgenomen in het nieuwe Model Zorgleefplan. Verder is er een toolkit voor ROC's Zorg en Welzijn gemaakt. Dit is een soort matrix met instrumenten, zoals een dvd of onderwijsplan, waaruit scholen een keuze kunnen maken. Zo heeft de alliantie in relatief korte tijd resultaten behaald binnen de beroepsopleiding. Daarnaast geeft de alliantie een standaardtraining over roze ouderen aan diverse zorginstellingen. Deze training maakt professionals, maar soms ook vrijwilligers die werken in de instelling, bewust van het bestaan van roze ouderen.

Een groot succes is het (nog steeds groeiende) netwerk van ruim tachtig ambassadeurs van Roze 50+ met een groot (regionaal) bereik. *'Zonder die ambassadeurs hadden wij niet kunnen bereiken wat nu bereikt is voor roze ouderen in de zorg en in een sociaal isolement,'* In de regio's Zeeland, Drenthe en de kop van Noord-Holland is het lastig om ambassadeurs te werven en in te zetten. Die regio's moeten dan leren van de succesverhalen in bijvoorbeeld Amsterdam, Flevoland, Groningen en Friesland.

Voor ambassadeurs zijn de koplopergemeenten een belangrijke ingang. De aandacht van Movisie voor deze gemeenten heeft eraan bijgedragen dat het thema in sommige gemeenten op de agenda staat. Omdat de uitvoerend medewerker van Movisie projectleider van het project Koplopergemeenten is, weten de alliantie en ook de ambassadeurs het snel als er iets speelt binnen een gemeente. De benadering van koplopergemeenten is geen officieel onderdeel (met bijbehorend budget) van de Homohetero Alliantie voor Ouderen.

De alliantie heeft ook de Unie KBO zover gekregen zich in te zetten voor roze ouderen. Hiermee is de alliantie vergroot en verbreed. Omdat hiertegen vanuit Unie KBO veel weerstand bestond, noemt een van de uitvoerend medewerkers dit de kroon op het werk van de alliantie. Ook is het bijzonder dat de alliantie bij de partners binnen de alliantie voor beweging heeft gezorgd. Door de alliantie ziet en behandelt het COC ouderen nu als aparte doelgroep. Ditzelfde geldt voor Movisie, dat roze ouderen nog meer dan eerst als aparte doelgroep bestempelt. Hierdoor komt deze groep ook terug in de handelingen gericht op ouderen.

Bij de ANBO heeft deelname van de regionale afdelingen aan de Gay Pride ervoor gezorgd dat de weerstand tegen roze ouderen bij de ANBO afdelingen grotendeels is verdwenen. De ANBO heeft zelfs een pagina voor roze ouderen gereserveerd in de ANBO agenda. Nu hebben roze ouderen in alle regio's toegang tot bijeenkomsten over en groepen en spreekuren voor roze ouderen.

De alliantieleden hebben de indruk dat roze ouderen in het land zich gesteund voelen om voor zichzelf op te komen, onder andere door activiteiten zoals de Roze Limotour en via de ambassadeurs van Roze 50+. Roze ouderen die niet voor hun geaardheid kunnen of durven uitkomen krijgen een stem. Door de zichtbaarheidsactiviteiten voelen zij dat zij geen uitzondering zijn. Deze roze ouderen kunnen op ambassadeurs en roze groepen van de ANBO en COC terugvallen en dat geeft een veiliger gevoel.

De alliantie heeft zowel een landelijk (via de pers en zichtbaarheidsactiviteiten), regionaal (ambassadeursnetwerk) als lokaal (zorginstellingen en ambassadeursnetwerk) bereik. Ook bereikt de alliantie zowel organisaties als individuen, maar ook zowel LHBT's als hetero's. Het bereik hangt af van het soort activiteit en de alliantiepartner die deze activiteit uitvoert. Zo bereiken Vilans en Movisie vooral organisaties en individuen binnen die organisaties. Een uitvoerend medewerker: *'je zult niet alle roze ouderen bereiken, want niet iedereen wil dat'*.

De projectleider van de alliantie noemt het ambassadeursnetwerk en de limousine als grootste succes. Als wij de diverse uitvoerend medewerkers vragen naar succesvolle activiteiten, noemen zij vaak juist die activiteiten die zij zelf uitvoeren. Men laat elkaar vrij, de belangenbehartigers (ANBO en COC) hebben vertrouwen in de resultaten van de GSA-activiteiten van de kennisinstututen zonder daar heel duidelijk zicht op te hebben.

De indruk van het panel in Lelystad

Ten behoeve van de evaluatie hebben we in juni 2014 een panel in Lelystad georganiseerd om over de betekenis van de alliantie-activiteiten op lokaal en regionaal niveau door te praten. Met de paneldeelnemers hebben we de activiteiten van de ouderenalliantie besproken en de bekendheid van de alliantie & het Consortium Roze 50+ en de manieren om roze ouderen zichtbaarder te maken in de zorg. Op lokaal niveau blijken de ambassadeurs van onschatbare waarde. Zij stellen zichzelf voor aan directies van verplegings- en verzorgingshuizen en vragen of ze ter plaatse een bijeenkomst over het boek *Stormachtig stil* mogen houden of ze laten de Toolkit Roze 50+ achter. Ook schuiven zij als groep aan bij eetcafés en maaltijden die in de verzorgingshuizen worden gehouden. Aan tafel beginnen ze dan een gesprek over roze ouderen, familiegeschiedenis et cetera. Er zijn in Flevoland zes ambassadeurs voor Roze 50+. Hun doel is om alle woon/zorginstellingen en thuiszorgorganisaties langs te gaan in Flevoland; ze zijn op dit moment ongeveer halverwege.

Volgens een ambassadeur is het *'vaak moeilijk om het management van instellingen mee te laten werken. Maar evenementen als boekpresentaties en gespreksdiners zijn zeer welkom bij de ouderen. Vaak gaat het niet eens om roze ouderen zelf in de gesprekken, maar mensen hebben familie waarin homoseksualiteit ook voorkomt. Als taboeonderwerp en reden voor een feest (trouwerij) of als reden om elkaar niet meer te zien Door onze komst kan er ook gesproken worden over LHBT-kinderen of -kleinkinderen.'*

Voor drie deelnemers aan het panel was de alliantie bekend, zij het onder een andere naam (Consortium Roze 50+): een roze locatiedirecteur van een woonzorginstelling en twee ambassadeurs van Roze 50+ kenden de activiteiten goed. Een van de ambassadeurs was overigens directeur van het Bureau Gelijke Behandeling Flevoland, dat het LHBT-beleid van de gemeenten Almere en Lelystad uitvoert. Twee deelnemers aan het panel hadden nog geen ervaring met de alliantie noch met het consortium: een directeur van een welzijnsstichting en een vertegenwoordiger van de ANBO afdeling Lelystad. De laatste zei de alliantie *'wel eens voorbij te zien komen in nieuwsbrieven en dergelijke'*, maar echt iets gedaan met het thema roze ouderen had de ANBO afdeling Lelystad niet. *'Ik wil dat wel graag en ik wil ook graag weten hoe ik met roze ouderen in contact kom, om iets voor hen te kunnen betekenen'*. In elke ANBO-regio heeft de alliantie een presentatie gegeven. *'Het sijpelt echter niet altijd door in lokale afdelingen.'*

De deelnemers waren allemaal positief over de huidige activiteiten van de alliantie. Over de mogelijkheden tot verdere integratie van het LHBT-thema in de intramurale- en thuiszorg zeiden de ambassadeurs: *'Woonzorginstellingen zijn makkelijker te bereiken dan thuiszorgorganisaties.'* De thuiszorg is een nieuw veld voor de alliantie, dat dus opnieuw verkend moet gaan worden. *'Uiteindelijk zal ook de thuiszorg wel inspringen op het onderwerp.'*

Bij het panel werd eens temeer duidelijk hoe verbindend de coördinator van de landelijke GSA te werk gaat. Zij nodigde de ANBO-vertegenwoordiger direct uit om op 2 augustus mee te varen. *'Houdt u van varen?'* Twee augustus vindt de Canal Parade plaats in Amsterdam. Mocht meneer op de uitnodiging ingaan: hij zal niet de enige zijn die zichzelf zomaar opeens op een *Grey Pride*-boot terugvindt.

5.7 *De meerwaarde van de GSA in het domein*

De uitvoerend medewerkers zijn het erover eens dat samenwerken met verschillende partners, absoluut een meerwaarde heeft. De uitvoerend medewerkers proberen door de bril van een ander te kijken, ook al is dat soms lastig. Zonder de alliantie zou er minder samenhang zijn in activiteiten gericht op roze ouderen. Een uitvoerend medewerker noemt de alliantie *'een makelaar die initiatieven aan elkaar knoopt'*. Met een relatief klein budget kunnen de partners samen veel doen. *'De samenleving en het ministerie krijgen veel waar voor hun geld,'* zegt een ander.

Alle uitvoerend medewerkers en partners willen op deze manier doorgaan. Als er geen geld meer zou zijn voor de alliantie zullen ANBO en COC, mogelijk in mindere mate, een vervolg geven aan onderlinge samenwerking en uitvoering van activiteiten. Ook bij Vilans en Movisie bestaat de wens om door te gaan. Uit het panel blijkt dat de alliantie vooral van waarde is door de enthousiaste ambassadeurs die de boodschap heel concreet uitdragen. Bij beëindiging van de alliantie, krijgt het thema roze ouderen in de ogen van ambassadeurs en de uitvoerend medewerkers minder aandacht en kunnen behaalde resultaten verdwijnen. *'Dure zichtbaarheidsactiviteiten zijn dan waarschijnlijk niet meer mogelijk. Terwijl er nog werk te doen is, zoals andere ouderenbonden en migrantenorganisaties erbij betrekken.'* De ambassadeurs zijn over het algemeen wel intrinsiek gemotiveerd (90% is zelf lesbisch of homoseksuele oudere), maar zij zouden de steun van het consortium enorm missen. Zelfs voor een professional verbonden aan een Bureau Gelijke Behandeling is inspiratie en training door de alliantie van groot belang: *'Ik zou dat ontzettend missen, even overleggen en dergelijke als het nodig is.'*

Doordat de achterban, doelgroep, het netwerk en de kennis van de partners verschillen, versterken zij elkaar en vullen zij elkaar aan. De overtuiging leeft dat partners alleen, zoals een COC zonder de ANBO, nooit de huidige resultaten hadden kunnen behalen. Een uitvoerend medewerker: *'Het werkt bij uitstek dat een homo-organisatie verbonden is met een hetero-organisatie. ANBO richt zich op het belang voor de groep ouderen in het algemeen. COC komt op voor het belang van LHBT's. De partners kunnen niet zonder elkaar.'* Een andere uitvoerend medewerker: *'als een homo-organisatie alleen probeert het thema op de agenda te krijgen, komt zij niet binnen.'* Die goede samenwerking tussen COC en ANBO was overigens niet vanzelfsprekend. *'Bij de start van de alliantie in 2008 op de 50Plus-Beurs keken de vrijwillige roze ouderen van ANBO en COC elkaar de tent nog uit.'*

De kennisinstellingen worden door hun kennis als een onlosmakelijk onderdeel gezien van de alliantie. Zij onderbouwen bijvoorbeeld wetenschappelijk de trainingen aan de professionals. Dat ligt niet in de mogelijkheden van ANBO en COC. Door deelname van Vilans heeft de alliantie een betere toegang voor activiteiten en producten voor de langdurige zorg. *'Het heeft attentiewaarde bij zorginstellingen als Vilans een bericht stuurt,'* zegt een uitvoerend medewerker. *'Meer attentiewaarde dan als het bericht komt van een 'vreemde partij' zoals ANBO of COC.'*

5.8 *Verbeterpunten*

Een verbeterpunt dat sterk leeft onder de uitvoerend medewerkers, is verbetering van de kwaliteit van sommige ambassadeurs. Hoewel veel ambassadeurs goed werk doen en deskundig zijn, zou het soms nog wat professioneler kunnen. Vooral omdat deze groep zulk belangrijk werk verricht. Soms lijkt de alliantie een verkeerde ambassadeur in, die door zijn/haar werkzaamheden de naam van de alliantie geen goed doet. De alliantie heeft drie slecht functionerende ambassadeurs moeten ontslaan.

Over de samenwerking met het ministerie van OCW is de alliantie tevreden. Dat contact verloopt vooral via de ANBO en het COC. Zij ervaren een goede samenwerking met de beleidsambtenaren van het ministerie. OCW volgt aandachtig wat de alliantie doet, denkt mee en staat open voor suggesties. De verantwoordelijkheid voor de inhoud legt het ministerie bij de alliantie. De samenwerking met het ministerie van VWS had een wat moeizamer start. Het heeft tijd gekost bij VWS de noodzaak van LHBT-ouderen op het netvlies te krijgen. Wat meespeelde was dat het thema emancipatie vanaf 2006 niet meer was ondergebracht bij VWS, maar verhuisde naar OCW. Ook zette VWS steeds minder vaak in op specifiek doelgroepenbeleid. Inmiddels is ook de samenwerking met VWS positief.

Verder signaleren de betrokkenen vooral uitdagingen waarmee zij aan de slag willen of moeten. Hieronder de belangrijkste op een rij:

- Zorgen dat Roze Loper-instellingen het keurmerk behouden en nieuwe zorginstellingen een certificaat behalen. En meer breder dat er, ondanks bezuinigingen, in zorginstellingen aandacht blijft voor roze ouderen.
- Met de decentralisaties, waardoor ouderen langer thuis blijven wonen, groeit het belang van de thuiszorg. Deze sector is nu nog in mindere mate in beeld bij de alliantie. Er ligt een kans om een Roze Loper-certificaat te introduceren in de thuiszorg.
- Betrekken van braakliggende terreinen bij NOOM en PCOB.
- Naar aanleiding van het panel signaleren de onderzoekers dat er ook nog wel wat meer werk gemaakt mag worden van de implementatie van aandacht voor roze ouderen bij lokale ANBO-afdelingen. Nu is het teveel van toeval afhankelijk of ANBO-afdelingen daadwerkelijk met de groep roze ouderen aan de slag gaan. Op lokaal niveau drukken andere onderwerpen (transitie AWBZ-Wmo en dergelijke) aandacht voor roze ouderen nogal eens weg.

5.9 *De functie van de GSA in het LHBT-beleid*

De betrokkenen hebben wel degelijk het gevoel dat deze alliantie bijdraagt aan de bevordering van sociale acceptatie en veiligheidsgevoelens van LHBT's in de zorg. Volgens het SCP (Keuzenkamp et al., 2013) staan zo'n 15% van de vijftigplussers negatief tegenover homoseksualiteit in Nederland. Ter vergelijking: van de mensen tussen de zestien en de vierentwintig jaar is slechts 2% negatief ingesteld. Er is nog geen onderzoek gedaan naar de cijfers na 2013, om te zien in hoeverre de alliantie iets heeft kunnen betekenen voor de sociale acceptatie van LHBT's onder de vijftigplussers. Maar dat de alliantie een belangrijke bijdrage heeft geleverd lijkt zeer waarschijnlijk. De zichtbaarheid van en aandacht voor roze ouderen binnen de samenleving en zorginstellingen zijn vergroot. Een deel van de roze ouderen is gesterkt om voor zichzelf op te komen. Er is meer aandacht voor roze familie verhalen. Roze ouderen die niet voor hun geaardheid kunnen of durven uitkomen krijgen een stem. De ambassadeurs bereiken regionaal en lokaal zorginstellingen, maar mobiliseren ook andere roze ouderen; daarmee maken zij verschil in het dagelijks leven van mensen.

Zowel het ministerie van OCW als het ministerie van VWS is enthousiast over de bereikte resultaten. Zij willen meer samen optrekken om de zorg via het Consortium Roze 50+, de alliantie en andere projecten, LHBT-vriendelijker te maken. De directie Emancipatie van OCW heeft naast de alliantie ook aan Movisie een projectsubsidie verleend voor *'het integreren van LHBT in zorg en welzijnsopleidingen in de digitale portal Leren signaleren'*. De digitale portal is ontwikkeld voor de beroepsopleidingen zorg en welzijn in het kader van het onderwijs over geweld in afhankelijkheidsrelaties. Dat project loopt

van september 2014 tot december 2015 en de subsidie is ruim € 110.000. VWS zou overigens het liefst zien dat de aandacht voor homovriendelijke zorg zichzelf zou bedruipen. Projecten van het consortium wil de directie Langdurige Zorg alleen financieren als het echt om *'een domein of activiteit gaat die er anders niet zou zijn'*.

Verder constateren de uitvoerend medewerkers een duidelijke meerwaarde van de samenwerking tussen homo- en mainstreamorganisaties. Doordat de achterban, doelgroep, het netwerk en de kennis van de samenwerkingspartners verschillen, versterken zij elkaar en vullen zij elkaar aan. De alliantie is er trots op dat zij maar liefst 10% hetero-ambassadeurs weet te mobiliseren. Hoewel men zich kan afvragen of dat juist bij de ambassadeurs zo enorm noodzakelijk of gewenst is, is het een feit dat dat deze homohetero alliantie niet alleen op organisatorisch niveau vorm krijgt. Hoe je er ook over denkt, de diversiteit van de partners is een belangrijke succesfactor. Sommige organisaties raken betrokken die zich normaal gesproken niet met deze onderwerpen en doelgroepen bezighouden.

5.10 Samenvattend over de GSA Ouderen

De alliantie is in alle opzichten tevreden. De uitvoerend medewerkers hebben op zowel persoonlijk als zakelijk niveau een goede klik, waarbij eventuele schuring tijdens stuur- en kerngroep overleggen wordt opgelost. Ieder heeft haar eigen taak binnen de groep, maar de visie binnen de alliantie is eenduidig: de zorgsector moet homovriendelijker worden. De subsidie wordt op een duidelijke manier toegewezen aan posten, waarbij iedereen tevreden is over de verdeling. De alliantie heeft vooral successen geboekt op het gebied van zichtbaarheid en bespreekbaarheid. De ambassadeurs van Roze 50+ vormen het hart van het beleid. Op lokaal en regionaal niveau zijn hun werkzaamheden van onschatbare waarde. en andere activiteiten worden door een groot publiek bezocht. Hoewel de alliantie pas sinds een paar maanden gestart is met het actief benaderen van zorgopleidingen, is men daar hoopvol over. Alle partners en uitvoerend medewerkers zien graag een vervolg van de alliantie.

6 *GSA Onderwijs: Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit*

Tijdslijn

oktober 2008	LesboHomogroep AOb doet voorbereidend werk voorafgaand aan start alliantie.
december 2008	AOb geeft toelichting op alliantie bij de kick off van 'De Veilige School'.
januari 2009	De vrolijke scholen website (vrolijkescholen.nl) wordt de website van de onderwijsalliantie.
mei 2009	CBOO en ELS werken samen met Movisie om gemeenten te benaderen en een koploperbijeenkomst te organiseren over LHBT in het onderwijs.
juni 2009	Benchmark voor effectief lokaal beleid en homo-emancipatie in het onderwijs (ELS m.m.v. AOb, CBOO en CNV onderwijs) met 10 criteria voor homo-vriendelijke school. Aan de hand daarvan wordt de nulmeting 'Mooie Woorden' uitgevoerd.
januari 2010	De alliantie organiseert een diner pensant voor directeuren van educatieve faculteiten, docenten en vertegenwoordigers OCW.
mrt-mei 2010	Alliantie voert drie gesprekken met VO-raad. Expert meeting met VO-raad over noodzaak van homo-emancipatie in het onderwijs en de rol van de VO-raad.
mei 2010	Alliantie geeft interview aan AVS-magazine. Alliantie publiceert Handreiking over homo-emancipatie in het basisonderwijs: Te downloaden via de website van EduDivers.
september 2010	Alliantie publiceert 'Benchmark VO' en brochure met aanbevolen aanpak via de website van EduDivers. EduDivers adviseert Instituut voor Leerplanontwikkeling over de te ontwikkelen kerndoelen.
oktober 2010	Publicatie over de alliantie wordt opgenomen in diversiteitsmonitor CAOP (verschenen in december 2010).
oktober 2010	Vergadering met alle allianties samen. Gezamenlijke allianties geven, onder leiding van COC, workshop op ILGA: 'Building alliances at a national level'.
oktober 2010	EduDivers organiseert in samenwerking met de onderwijsalliantie een nationaal symposium 'Meer dan een lesje'; over de noodzaak onderbouwing en inbedding van homo-emancipatie in het onderwijs.
2011	Naar aanleiding van overleg met Transgender Netwerk Nederland verandert de alliantie van naam in Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit; meer aandacht voor T in de activiteiten.
2011	Onderwijsalliantie ontwikkelt stappenplan voor verandermanagement.
april 2011	Workshop Aob studiedag 'Homoseksualiteit voor Dummies'.

juni 2011	Overleg PO-raad.
juli 2011	Stand tijdens Roze Zaterdag in Groningen.
2012	Aanmelding dertigtal nieuwe MijnID-ambassadeurs.
januari 2012	Landelijk diner pensant met alle allianties; High Tea voor ouderorganisaties in luxe restaurant in Amsterdam.
mei 2012	Brief aan alle scholen 'Word ook MijnID-ambassadeur' (Bijlage met MijnID-interventies) De alliantie vraagt de organisatie 'Dat vertel ik wel' om de follow up te verzorgen van de mail aan de 9000 scholen. 'Dat vertel ik wel' belt middelbare en basisscholen in Leeuwarden, Amersfoort, Groningen, Enschede, Arnhem, Tilburg en Zwolle na. Een aantal scholen reageert positief op het telefoontje en nodigt de alliantie uit om door te komen praten over beleid rond seksuele diversiteit.
mei 2012	MijnID-Onderwijscafé in Leiden en Utrecht. Deze contacten leidden tot het oprichten van een Studenten GSA in Utrecht.
juni 2012	Alliantie start MijnID-campagne: concept en materiaal uitgewerkt in eerste helft 2012. Website MijnID in de lucht. Presentatie MijnID-studiedag op 29 juni.
september 2012	Samenwerking aangegaan tussen de alliantie en makers van antipestfilm 'Ruben'. EduDivers maakt in opdracht van de alliantie een activerende les bij de film; de Ruben-les.
februari 2013	Adviezen tijdens antipestbeleid bijeenkomst OCW.
april 2013	AOb Onderwijscafé Haarlem.
mei 2013	Les seksuele diversiteiten Ipabo (alle leerlingen).
juni 2013	Ontwikkeling GeenID-zelfdiagnose scholentest online.
juni 2013	MijnID-avond Leiden.
juli 2013	Stop homopestenbijeenkomst MZG Festival (met AOb Roze).
augustus 2013	Stand tijdens Roze Zaterdag Almere.
augustus 2013	Ontwikkelen plan leermiddelen; onderhandeling OCW, PO-raad, VO-raad.
oktober 2013	Deelname netwerkmiddag 'Seksuele diversiteit in hogescholen'.
november 2013	Deelname Roze Ontbijt Leiden.
november 2013	Deelname Voorlichtersdag.
november 2013	MijnID-café Hogeschool Utrecht.
januari 2014	Middag overleg alle allianties.
januari 2014	Gesprek wethouder Leeuwarden.
januari 2014	Overleg MBO-raad.
februari 2014	Publicatie Boekje Open & Out.
maart 2014	Diverse actie naar gemeenteraad Utrecht (oktober 2013-maart 2014).
april 2014	Interview Winq 'Eindelijk homo's' bereik 41.300 bezoekers.
mei 2014	Besloten ronde tafel LHBT-beleid OCW.
juli 2014	Stand tijdens Roze Zaterdag Eindhoven.
juli 2014	Verzending en uitdelen Open & Out.
juli 2014	Uitreiking prijs leermiddelen wedstrijd.
september 2014	Ontwikkeling e-cursus MijnID-ambassadeurs.
september 2014	MijnID-café HAN.

6.1 *De alliantie: looptijd en deelnemers*

De Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit is een samenwerking tussen AOb, CNV Onderwijs, CBOO en EduDivers (ten tijde van oprichting van de alliantie nog Empowerment Lifestyle Services, ELS). In de eerste fase maakte ook COC Nederland deel uit van deze alliantie, maar nam daarin een bescheiden en vooral adviserende rol in. De alliantie is van start gegaan na de goedkeuring van het projectplan door het ministerie in september 2008 en noemde zich toen de Hetero-homo Onderwijsalliantie. Hiervoor hadden de partners al samengewerkt, in 2006 en 2007, om lokale onderwijsallianties tussen belangenorganisaties en onderwijsorganisaties op te zetten.

De tweede fase van het project ging begin 2012 van start met dezelfde partners, maar met een andere opbouw van de alliantie: een projectteam van de genoemde partners en daarnaast de mogelijkheid voor organisaties die dat willen om toe te treden als lid. En verder organiseert de alliantie 'Kenniskringen Seksuele Diversiteit'. Deze bestaan uit personen die geïnteresseerd zijn in, en willen meewerken aan het werk van de onderwijsalliantie. Er zijn diverse kenniskringen voor politici/wethouders, bestuurders, educatieve faculteiten, pabo's, leerlingen en docenten. De naam van de alliantie werd gewijzigd in Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit na een discussie in het begin van 2011 met het Transgender Netwerk Nederland (TNN) over de aandacht van de alliantie voor Transgenders. De alliantie richt zich op het mainstreamen van seksuele diversiteit.

In de eerste fase kwam de voorzitter van de alliantie van (AOb). In de tweede fase levert CBOO de voorzitter, tot 2013 versterkt door de directeur van EduDivers. Peter Dankmeijer van EduDivers wordt 'de inhoudelijke man' van de alliantie genoemd (zie ook de publicaties van de Onderwijsalliantie, Dankmeijer, 2009 en 2014).

6.2 *Doel en werkwijze van de alliantie*

Het doel van de onderwijsalliantie voor de tweede fase luidt: '*De Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit mobiliseert landelijke en lokale onderwijsorganisaties en schoolbesturen bij het actief aanpakken van emancipatie van seksuele diversiteit in hun instellingen en onder hun leden.*'. Het hoofddoel is uitgewerkt in twee operationele doelen:

1. Het ontwikkelen van kwaliteitscriteria en het overdragen van kennis daarover.
2. Het benaderen en stimuleren van onderwijsorganisaties om kwaliteit te leveren (AOb, Projectplan 2012-2014 Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit, 2012).

In de eerste fase van de onderwijsalliantie - tussen 2008 en 2011 - is ingezet op het structureel integreren van homo-emancipatie in het werk van de alliantiepartners:

- Het onderwerp heeft een plaats gekregen in de visitaties van CBOO over (het vormgeven van) de openbare identiteit van openbare scholen.
- Homo-emancipatie is in de vakbondstrainingen van AOb en CNV Onderwijs geïntegreerd.

- Er is - op basis van onderzoek en ervaringen van schoolbegeleiders - een lijst met criteria voor succesvol homobeleid op schoolniveau ontwikkeld en gepubliceerd.
- De lerarenopleidingen voor VO hebben diversiteit en seksuele diversiteit in de competenties voor docenten opgenomen.
- Overleg heeft plaatsgevonden met de VO-raad over de mogelijkheden van integratie van aandacht voor LHBT-veiligheid in het kwaliteitssysteem voor VO-scholen. Ongeveer dertig landelijke onderwijsorganisaties zijn gestimuleerd om aandacht voor LHBT-thematiek op te nemen in hun reguliere aanbod.
- De schoolvisite methode is ontwikkeld door EduDivers. Een groepje leerlingen onderzoekt de eigen school in kwesties rondom burgerschap, omgangsvormen en seksuele diversiteit.
- Een landelijk symposium over effectief werken aan LHBT-emancipatie is georganiseerd in scholen. Op landelijk niveau lijkt dat deels te lukken, maar lokale activiteiten (GSA, onderwijsalliantie, lokale initiatieven) zijn niet op elkaar of op landelijke initiatieven afgestemd.

De plannen van de GSA Onderwijs in de tweede fase waren en zijn ambitieus. Hieronder zetten we ze op basis van het Projectplan 2012-2014 op een rij, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen twee hoofddoelen (samenwerken en mobiliseren), die elk uiteen worden gezet in verschillende subdoelen.

Samenwerken aan kwaliteit

Er is veel onduidelijk over wat werkt en wat niet met betrekking tot homo-emancipatie in het onderwijs. Het projectteam van de alliantie pleit dan ook voor meer onderzoek. Daarnaast heeft ze twee criterialijsten ontwikkeld; voor effectief gemeentelijk beleid en voor (VO) scholen. In de periode 2012-2015 zal samenwerking op de kwaliteitscriteria verder worden versterkt. Ook wil de alliantie werk maken van het integreren van dergelijke eisen in de reguliere infrastructuur van het onderwijs. Docentenopleidingen worden gestimuleerd hun criteria voor competenties aan te scherpen. De doelen voor de tweede fase op het gebied van samenwerking op een rijtje:

- Verdiepen en verspreiden kwaliteitscriteria voor LHBT-vriendelijke scholen
Trekker: EduDivers.
Verwachte resultaten: Kwaliteitscriteria voor schoolbeleid zijn wetenschappelijk onderbouwd; de informatie is verspreid; circa 350 scholen hebben zichzelf beoordeeld.
- Samenwerking aan kwaliteitsverbetering in lerarenopleidingen
Trekker: CNV Onderwijs.
Verwachte resultaten: Vijf educatieve faculteiten (lerarenopleidingen VO) en vijf pabo's (lerarenopleidingen basisonderwijs) nemen drie à vier stappen in het stappenplan voor verandermanagement.
- Deskundigheidsbevordering en mobilisering rond kwaliteit
Trekker: EduDivers.
Verwachte resultaten: De betrokkenen uit de brede onderwijsalliantie en de kenniskringen zijn op de hoogte van kwaliteitscriteria; er is een enthousiasme en synergie ontstaan tussen diverse betrokkenen.

Mobiliseren van organisaties

De onderwijsalliantie stimuleert landelijke onderwijsorganisaties en grote schoolbesturen om intentieverklaringen en een plan van aanpak rond seksuele diversiteit te maken. In het projectplan vanaf 2012 staan de volgende actiepunten van de alliantie op het gebied van mobilisering:

- Mobiliseren van onderwijswethouders
Trekker: CBOO.
Verwachte resultaten: Circa 45 onderwijswethouders hebben scholen gestimuleerd om een intentieverklaring te ondertekenen en te komen tot een plan van aanpak. Hier gaat het vooral om hun rol als bestuurder in het openbaar onderwijs; circa 19 wethouders komen tot een afspraak of convenant met scholen in hun gemeenten; circa 121 scholen in betrokken gemeenten tekenen een intentieverklaring om tot eigen schoolbeleid te komen.
- Mobiliseren van landelijke bestuursorganisaties
Trekker: AOb.
Verwachte resultaten: Minimaal 21 organisaties - waaronder ouderorganisaties, sectorraden (PO-raad, VO-raad, MBO-raad, HBO-raad), en levensbeschouwelijke bestuursorganisaties - nemen drie à vier stappen in het stappenplan voor verandermanagement.¹ De landelijke onderwijsorganisaties kunnen de stappen - zoals een gevoel van urgentie creëren, een interne werkgroep instellen en een aansprekende visie formuleren - samen met de achterban nemen.
- Mobiliseren van grote schoolbesturen
Trekker: CBOO.
Verwachte resultaten: 21 grote besturen nemen drie à vier stappen in het stappenplan voor verandermanagement.
- Stimulering scholen via schoolambassadeurs (MijnID-campagne)
Trekker: EduDivers.
Verwachte resultaten: Er zijn 150 schoolambassadeurs geworven en getraind; zij hebben 400 scholen bezocht, gestimuleerd en beoordeeld.

In het projectplan heeft de onderwijsalliantie ook een plan ter verbetering van de communicatie opgenomen. Er wordt vastgesteld dat in de eerste jaren van de alliantie de activiteiten nauwelijks kenbaar zijn gemaakt. In de tweede fase wil de alliantie meer aandacht besteden aan communicatie en media-aandacht, bijvoorbeeld bij het tekenen van intentieverklaringen door landelijke organisaties of onderwijswethouders.

6.3 *Verdeling budget en organisatie van het werk*

De onderwijsalliantie ontvangt voor de tweede fase € 480.000 voor een periode van drie jaar. Het gaat om € 90.000 voor 2012, € 190.000 in 2013, en voor het laatste jaar is € 200.000 begroot. De taken zijn per partnerorganisatie duidelijk verdeeld. Ook het budget wordt verdeeld aan de hand van het aantal begrootte uren voor die verdeelde taken. Iets minder dan de helft van het budget en de verdeelde taken en uren gaat naar EduDivers (2013: bij benadering 1100 uur). Het overige budget en uren worden verdeeld tussen de overige partners, waarbij CBOO (550 uur) het grootste deel krijgt. AOb en CNV begroten elk ongeveer 250 uur over 2013.

1 Dit stappenplan voor verandermanagement heeft de onderwijsalliantie ontwikkeld op basis van ervaringen van verandermanager John Kotter. Het 8-stappenplan voor organisatiebegeleiding - rondom het aan de orde stellen van homoseksualiteit en opstellen richtlijnen over veiligheid en diversiteitsbeleid - wordt ingezet om de voortgang en beleidsmatige inbedding in de landelijke onderwijsorganisaties te monitoren.

De alliantiepartners bedden het alliantiewerk meestal in bij hun reguliere werk. Zo rapporteert het CBOO bij de visitaties aan 33 basisscholen in Enschede *'het onderwerp seksuele diversiteit onder de aandacht'* gebracht te hebben. Het CBOO stelde bij hen dat erkenning en acceptatie van seksuele diversiteit nodig is zodat iedereen op school zich veilig kan voelen. *'Bij twee derde van die scholen is er niet alleen met de directeur maar ook met ouders en leerkrachten gepraat. Bij veertien scholen is het thema ook aan de orde geweest bij de leerlingen.'* Ook EduDivers, AOb en CNV nemen het alliantiewerk mee in hun reguliere activiteiten: workshops, presentaties en dergelijke.

Maar er zijn ook specifieke alliantie-activiteiten, zoals de mailing naar alle scholen in Nederland en het inschakelen van bureaus als 'Dat vertel ik wel' voor het nabellen van de scholen om een gesprek met het bestuur of de directeur op locatie aan te vragen. De alliantiepartners hebben samen of individueel veel overleg gevoerd met diverse organisaties. De alliantie heeft in 2012, 2013 en 2014 met een aantal koepelorganisaties gesproken: van ouderorganisaties tot de GGD, van de VO-raad, tot wethouders en grote scholengemeenschappen. Door de inbedding in de reguliere activiteiten van de partners is de organisatie van het specifieke alliantiewerk niet altijd even transparant.

Inhoudelijk is EduDivers verantwoordelijk voor het grootste deel van het werk. Een van de alliantiepartners zegt hierover: *'Wij zijn onderwijzers die van huis uit niet met deze problematiek te maken hebben en zijn sterk afhankelijk van de expertise van EduDivers. Inhoudelijk heeft EduDivers een sterke coördinatorrol en daar heeft iedereen vrede mee binnen de alliantie. Formeel is het de AOb, maar EduDivers werkt met het ministerie, maakt de problematiek bespreekbaar. Dat zijn mensen die dat al decennia doen, die zitten daar in.'*

In de meeste gevallen is EduDivers dus de verantwoordelijke partij voor de coördinatie van de aanpak. Dat wil echter niet zeggen dat de andere partners niet betrokken zijn. In het projectplan staat aangegeven dat alle partners uren hebben op (bijna) alle onderdelen.

Omdat de alliantie na 2012 op zoek was naar een andere werkwijze dan de top down-benadering (mede op aansturing van het ministerie van OCW), werd de MijnID-campagne ontwikkeld met als doel het onderwerp te laten landen in scholen. Zoals een van de alliantiepartners aangeeft: *'We kwamen erachter dat je toch meer naar het schoolniveau moet gaan.'* Scholen werden rechtstreeks benaderd, want in de klas moest immers verandering in mentaliteit komen. Alle alliantiepartners zien de MijnID-campagne als een succesformule.

De MijnID-campagne stelt als doel *'dat iedereen op school zichzelf kan zijn, ook in seksuele identiteit'*, en *'creëert ruimte en steun om daarvoor eigen ideeën te lanceren'*. De campagne werkt via een systeem van ambassadeurs: met name docenten worden aangemoedigd om zich aan te melden als ambassadeur.

De ambassadeurs krijgen vervolgens steun van de alliantie bij het starten van acties op de bewuste school. De MijnID-ambassadeurs *'worden getraind en begeleid om (hun) scholen op een positieve en ondersteunende manier te benaderen'*. In de campagne is specifieke aandacht voor lesbo's, homo's, biseksuelen en transgenders, maar ze is niet uitsluitend op antihomofobie gericht. Doordat de campagne breder gaat over 'jezelf zijn' op school, is het de bedoeling dat meer mensen geïnteresseerd raken.

6.4 *Visie op LHBT-acceptatie en vertaling visie naar de praktijk*

Binnen de huidige onderwijsalliantie zijn de partners het erover eens dat homo-emancipatie en seksuele diversiteit niet als apart onderwerp geagendeerd dienen te worden, maar ondergebracht moeten worden bij thema's als goed burgerschap, veilig schoolbeleid en omgaan met sociale media. De partners binnen de onderwijsalliantie spreken bewust niet van een GSA, maar over een (landelijke) Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit. Dit geeft al een specifieke visie weer van de onderwijsalliantie: zij richt zich bij voorkeur op het mainstreamen van homo-emancipatie binnen het onderwijs door juist de reguliere, onderwijsondersteunende organisaties bij activiteiten van de alliantie te betrekken. Binnen de onderwijsalliantie stelde men zichzelf vooral de vraag wat voor soort organisaties men zou gaan benaderen om deze aanpak op mainstreaming van homo-emancipatie te laten landen.

Tot 2012 vertaalde de onderwijsalliantie deze visie vooral in een top down-benadering: via de alliantiepartners werd toegang gezocht tot bestuurlijk niveau om zo beleidsveranderingen af te dwingen. Na 2012 heeft EduDivers het initiatief naar zich toe getrokken, en is de alliantie zich ook op verzoek van het ministerie van OCW minder op het bestuurlijke niveau en meer op schoolniveau gaan richten, om zo concrete resultaten op lokaal niveau te bereiken. Zij proberen leerkrachten, intern begeleiders en zorgcoördinatoren te benaderen om homo-emancipatie onder de aandacht te brengen en betrekken daarbij mensen in het onderwijs die dichtbij de leerlingen staan.

De oprichting van de onderwijsalliantie ging gepaard met een discussie over de te volgen visie op LHBT-emancipatie. Alle partners binnen de onderwijsalliantie konden zich in mainstreaming van LHBT-acceptatie vinden, behalve het COC. Het COC verzet zich tegen een brede aanpak, omdat wordt betwijfeld of de mainstreamorganisaties de motivatie hebben om zich structureel voor LHBT's in te zetten, met als risico dat de specifieke belangen van de LHBT-doelgroep teveel uit beeld raken. Daarom staan zij in plaats van mainstreamen een zogenaamde inside-out benadering voor, waarbij de LHBT's zelf de doelgroep zijn en een intrinsieke motivatie hebben om zich in te zetten als *gamechangers*.

Eind 2011 heeft het COC om deze reden besloten uit de onderwijsalliantie te stappen en zelf verder te gaan met *Gay-Straight Alliances* op scholen, de zogenaamde scholenallianties. Binnen deze scholenallianties worden LHBT-leerlingen op scholen expliciet benaderd zich in te zetten als aanjager van een positieve verandering voor LHBT-acceptatie. Dat levert de ingewikkelde situatie op dat er op dit moment twee verschillende GSA-concepten in het onderwijs worden uitgerold: de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit en de scholenallianties van het COC. Het doel van deze evaluatie kan onmogelijk zijn om de twee concepten in hun functioneren te vergelijken, omdat enkel de eerste onderzocht is. Wel is het van belang vast te stellen hoe de twee verschillende aanpakken van elkaar verschillen, omdat de meerwaarde van de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit dan beter bepaald kan worden. In paragraaf 4.7 gaan wij daarom uitgebreider in op het verschil tussen de aanpak van beide onderwijsallianties.

6.5 *De samenwerking binnen de GSA*

De organisaties die deel uitmaken van de onderwijsalliantie, de AOb, CBOO, CNV onderwijs, EduDivers (voorheen ELS) en (voor 2012) COC Nederland hebben moeten zoeken naar een constructieve samenwerking. Naast een verschil in visie op LHBT-acceptatie, voelde het COC ook weinig een *'klik tussen de*

partners' en dat leidde ertoe dat het COC eind 2011 de samenwerking met de onderwijsalliantie opzegde en alleen verder ging met de GSA Onderwijs. Volgens het CBOO zijn de onderwijsalliantie en het COC in *'goede harmonie uit elkaar gegaan'*.

De huidige samenwerking binnen de huidige onderwijsalliantie loopt volgens de partners nu goed. Het lijkt erop dat er weinig concrete prestatieafspraken zijn gemaakt in de periode tot 2012. Dat leverde tussen de partners wel enige wrijving op; het CBOO heeft hierover met het CNV een gesprek gehad. CNV gaf aan voorzichtig te willen handelen omdat zij een mogelijk conflict zag tussen de belangen van haar leden en de belangen van de onderwijsalliantie. De opstartproblemen van de alliantie waren deels het gevolg van de verschillende bedrijfsculturen van de deelnemende organisaties binnen de alliantie. Volgens EduDivers waren de onderwijsbonden niet gewend aan het projectmatige werken van de onderwijsalliantie. Ook zorgden interne, bureaucratische processen bij de bonden ervoor dat activiteiten die binnen de onderwijsalliantie vielen niet vlot van de grond kwamen.

EduDivers is volgens de alliantiepartners onmisbaar vanwege haar sterke inhoudelijke, stimulerende en ondersteunende rol. Deze organisatie was wel gewend om projectplannen met duidelijke prestatieafspraken te schrijven en heeft het projectplan voor de tweede fase vanaf 2012 geschreven en operationeel gecoördineerd. Na 2012 verliep de samenwerking binnen de alliantie minder vrijblijvend en werden vaker duidelijke afspraken gemaakt wie voor wat verantwoordelijk was. EduDivers geeft aan dat zij vanaf 2012 ook een sterke inhoudelijke sturing geeft vanuit de deskundigheid van de organisatie. Daarnaast heeft de alliantie toen besloten dat EduDivers de coördinatie en de financiële monitoring van de AOb overnam, omdat deze laatste dat in de praktijk niet goed kon uitvoeren. Dit is naar volle tevredenheid van alle betrokkenen gebeurd.

Anno 2014 spreken sleutelfiguren uit dat er sprake is van een *'goede collegiale verhouding tussen de samenwerkende organisaties'*. Voordat COC eruit stapte waren er veel inhoudelijke discussies die de meerwaarde van de alliantie soms in de weg stonden. Dit probleem is er met de overgebleven organisaties veel minder, mede omdat EduDivers vooral de inhoudelijke sturing doet als expertise-organisatie.

Met het vertrek van COC eind 2011 zijn de mainstreamorganisaties veruit in de meerderheid binnen de alliantie. *'De typisch roze organisaties spelen veel minder een rol binnen onze alliantie'*, zo zegt CNV. Daar staat tegenover dat EduDivers als kleine LHBT-organisatie een belangrijk deel van het werk doet. EduDivers geeft aan dat bij een mogelijk vervolg van de alliantie nog wel goed naar de partners en hun rol gekeken moet worden, vooral op inhoudelijke expertise. *'De onderwijsbonden zijn toch voornamelijk op schoolstructuren gericht en niet zozeer op de inhoud'*, zo geeft EduDivers aan. In de onderwijsalliantie richten de bonden zich nu vooral op een regionale aanpak, waarin zij ook de scholen bezoeken. EduDivers ontwikkelt bijna alle inhoud en geeft aan hierop wel versterking binnen de alliantie te willen, als OCW besluit tot een vervolg van de onderwijsalliantie: *'Het zou interessant zijn APS en School en Veiligheid te betrekken bij de alliantie.'*

6.6 *Inschatting van het resultaat van de GSA*

Het is niet altijd duidelijk wat er van de ambitieuze doelstellingen uit het projectplan van de GSA Onderwijs (vanaf 2012) gerealiseerd is. Met name op het gebied van het mobiliseren van organisaties lijken de resultaten achter te blijven bij de verwachtingen zoals geformuleerd in de plannen. De beoogde inspanningen van de 45 onderwijswethouders, de mobilisatie van de 21 organisaties die

stappen in verandermanagement zouden doen, de schoolbesturen die zich hard zouden maken voor seksuele diversiteit in het onderwijs.... Daar is weinig aantoonbaar resultaat op geadministreerd. De MijnID-ambassadeurs lopen goed.

Op het gebied van samenwerken aan kwaliteit (doelstelling 1) zijn de twee criterialijsten (doelstelling 1a) ontwikkeld: één voor effectief gemeentelijk beleid en één voor (VO) scholen. De AOb geeft daarnaast aan dat de benchmark voor lokaal homobeleid in het onderwijs (*10 criteria voor succesvol lokaal beleid*) en het *Mooie Woorden*-rapport meer inzicht hebben gegeven in de problematiek en mogelijke interventiemethoden. EduDivers is er bovendien trots op dat er vragen over seksuele diversiteit aan de Jeugdmonitor zijn toegevoegd.

Op het gebied van mobilisering (doelstelling 2) noemt de AOb de gesprekken met de VO-raad en met werkgeversorganisaties een succes; hier is echter weinig concreet resultaat van terug te vinden. De taakstelling voor 2012 was dan ook om langs de formele weg de overheden op hun verantwoordelijkheden op het gebied van LHBT-acceptatie te wijzen, aldus het CBOO (doelstelling 2a). Zo voerde het CBOO gesprekken met gemeenten over de relatie tussen de gemeente en zelfstandige schoolbesturen (openbaar onderwijs). Wethouders onderwijs blijken echter al snel te zeggen dat ze weinig met het onderwerp kunnen, vooral omdat zij te veel op afstand staan van scholen. *'En als een gemeentelijk bestuur zich al hard maakt om binnen het schoolbestuur door te dringen, dan zit het schoolbestuur niet op de bemoeienis van de gemeente te wachten'*, zo geeft het CBOO aan.

Het CBOO en CNV Onderwijs geven verder aan dat schoolbesturen op zichzelf bereid zijn aandacht te besteden aan seksuele diversiteit (doelstelling 2c), maar men is bang dat met specifieke aandacht voor dit thema de imagovorming of marktwaarde van het schoolbestuur wordt aangetast. Ook de visitatiegesprekken over openbare identiteit in PO en VO leverden weinig op: *'Het is materie van grote voorzichtigheid, men steekt zijn nek er niet voor uit'*.

EduDivers geeft aan dat de MijnID-campagne in de loop van 2013 *'als een speer begon te lopen'* (doelstelling 2d). Er zijn op dit moment ruim 150 ambassadeurs actief. AOb en CBOO zien in het eerste half jaar van de campagne al resultaten. Scholen krijgen inzicht in de wijze waarop zij aandacht besteden aan seksuele diversiteit, zien in wat er al goed gaat op hun school en krijgen advies in wat zij kunnen verbeteren. Volgens CBOO maakt de combinatie van EduDivers met inhoudelijke knowhow, en het onderwijs met kennis van scholen en netwerken de MijnID-campagne tot een succes.

Er zijn echter ook kritische geluiden in de alliantie over MijnID. Als scholen huiverig zijn voor de MijnID-campagne, hangt dat volgens CNV Onderwijs samen met de angst dat de campagne bij ouders 'wat' losmaakt. Ook geeft CNV Onderwijs aan dat het zinvol zou zijn behaalde successen publicitair beter te benutten, maar ook hier speelt de angst voor bepaalde beeldvorming binnen schoolbesturen. Het activeren van de ambassadeurs - die meestal hetero zijn - blijkt een uitdaging. Als reden hiervoor wordt genoemd dat ze te weinig tijd hebben, en dat de aanpak soms te vrijblijvend is. Bovendien missen de ambassadeurs soms intrinsieke motivatie en worden geen echte *gamechanger*. De alliantie ziet voor zichzelf een rol weggelegd om de ambassadeurs in de toekomst verder te stimuleren.

De alliantie heeft in de landelijke media weinig tot geen aandacht gegenereerd voor haar activiteiten, zo blijkt uit ons Lexis Nexis-onderzoek over media aandacht voor de onderwijsalliantie. De scholenallianties van het COC worden wel vaak in de media genoemd. Hierbij moet opgemerkt worden dat de onderwijsalliantie zelf verklaart aandacht in landelijke media ook niet als doel gezien te hebben. Ze heeft zich vooral gericht op specialistische schoolmedia, als *AVS Magazine*.

De indruk van het panel in Leeuwarden

Om meer inzicht te krijgen in het bereik en de bekendheid van de activiteiten van de alliantie is in mei 2014 een panel in Leeuwarden georganiseerd. Aan dit panel namen zestien personen deel: een aantal docenten betrokken bij de vakken Maatschappijleer of Burgerschapsvorming, een aantal zorgcoördinatoren, pedagogisch medewerkers en een basisschooldirecteur. Ongeveer driekwart van de paneldeelnemers waren genodigden van de alliantie en een derde genodigden van het onderzoeksteam. Het panel is op voorstel van de alliantie gehouden vooraf aan een bijeenkomst die door de alliantie en de gemeente Leeuwarden gepland was.

De onderwijsalliantie blijkt relatief onbekend op dit lokale niveau, ook bij de eigen genodigden: een aantal paneldeelnemers, MijnlD-ambassadeurs, vermeldde in het groepsgesprek in Leeuwarden dat zij tot hun verrassing benoemd waren tot MijnlD-ambassadeur na één gesprek met de alliantie. Dat leidde tot gemengde gevoelens. Sommigen zeggen daar zelfs *'niet blij'* mee te zijn. Op de vraag wat het MijnlD-ambassadeurschap voor hen inhoudt antwoordt een zorgcoördinator: *'Niet veel eigenlijk, we hebben een informeel gesprek gehad met de alliantie nadat zij daarom gevraagd hadden.'*

De deelnemers aan het panel, vooral de docenten waren sceptisch over het idee van 'ambassadeurschap': *'Er zijn genoeg andere onderwerpen die ook aandacht verdienen. Men kan wel overal ambassadeur voor worden.'* De aanwezige docenten geven de voorkeur aan voorlichtingen over seksuele diversiteit en individuele begeleiding van leerlingen.

De activiteiten van de regionale COC-afdeling - voorlichtingen door gastdocenten en Paarse Vrijdag - zijn bekender onder de paneldeelnemers dan de producten en activiteiten van de onderwijsalliantie. Veel van de aanwezigen gaven aan dat ze met andere scholen wel informatie en strategieën zouden willen uitwisselen maar dat dit de eerste bijeenkomst was waarin ze werden uitgenodigd dat te doen. Scholen staan open voor uitwisseling, maar willen vooral zelf bepalen hoe ze de thema's homoseksualiteit en seksuele diversiteit in hun eigen school aandacht geven.

Naast de onbekendheid van de alliantie onder eigen genodigden, de weerstand tegen het MijnlD-ambassadeurschap en ook een zekere voorzichtigheid omtrent aandacht voor seksuele diversiteit op school, was er dus ook welwillendheid van de paneldeelnemers om gezamenlijk na te denken over hoe het beste om te gaan met dit thema op scholen. In het tweede gedeelte van de bijeenkomst, geleid door de gemeente Leeuwarden en EduDivers, werd hierover gesproken. De alliantie gaf in dat tweede deel een presentatie over haar visie en activiteiten. Verder sprak de gemeente over een jongerenenquête waarin vragen over seksuele diversiteit worden opgenomen, en vertelden het COC en het antidiscriminatiebureau over de gezamenlijke voorlichtingen.

6.7 De meerwaarde van de GSA in het domein

De samenwerkende partners zien na een wat moeilijke start nu anno 2014 zeker de meerwaarde van de alliantie. Zij geven aan dat zij gebruik kunnen maken van ieders netwerk en dat ze kunnen leren van elkaar. De partners binnen de alliantie zien zichzelf als *aanjager* voor LHBT-acceptatie. *'Scholen gaan wel meer aan de gang met het onderwerp, collega's gaan met elkaar in gesprek en kijken of ze iets met voorlichting kunnen of de leerkrachten kunnen trainen.'* Ook geven de partners aan dat de alliantie meer druk opvoert om concrete resultaten te boeken voor een positieve verandering ten aanzien van seksuele diversiteit binnen het onderwijs.

Voorheen werkten alleen het COC en EduDivers op dit thema binnen het onderwijs. Het feit dat nu ook andere organisaties direct betrokken zijn op dit thema, heeft de belangenbehartiging voor LHBT's verbreed. *'Projecten zijn nu veel meer op mainstreaming en eigenaarschap gericht. Voordat de alliantie bestond waren dat vooral losse activiteiten op homo-emancipatie, De meerwaarde van de onderwijsalliantie zit vooral in de grotere armslag op homo-emancipatie'*, zo geeft EduDivers aan.

Of de situatie van LHBT's binnen de scholen veranderd is, lijkt sterk afhankelijk per school, zo geven de partners aan. Op sommige scholen is men al tevreden als er niet gediscrimineerd wordt en op andere zet men in dat iedereen op de school *'hartelijk met elkaar omgaat en sociale afstand van LHBT's wil uitsluiten'*. In een onderzoek van EenVandaag gaf een derde van de scholieren in 2011 en in 2013 aan het klimaat op school homo-onvriendelijk te vinden.² De monitoren van het SCP bevestigen dit beeld over die jaren. (www.eenvandaag.nl; Keuzenkamp, 2011 en Keuzenkamp & Kuyper, 2013).

De partners binnen de alliantie geven aan dat er ook een groot verschil zit tussen schoolniveaus: op scholen in het havo/vwo voortgezet onderwijs staat men welwillender tegenover LHBT-acceptatie dan in de praktijkscholen in het vmbo. Bij de laatste groep blijkt de *'schoolcultuur agressief'* tegenover homo-emancipatie te staan. De cijfers uit onderzoeken bevestigen dat beeld in grote lijnen. In Amsterdam is op vmbo-scholen de afkeer van mede-homoleerlingen twee keer zo hoog als op havo/vwo-scholen, zo meldde GGD Noord Holland in 2011. En in deze situatie lijkt de afgelopen jaren weinig verandering te zijn gekomen. Voor de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit zijn de cijfers geen aanleiding geweest om zich specifiek op vmbo-scholen te richten.

Al eerder is genoemd dat er op dit moment twee soorten GSA's actief zijn op middelbare scholen: de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit, en de scholenallianties van het COC. Tot 2012 kon het verschil tussen de twee allianties getypeerd worden door het niveau waarop ze werkzaam waren. *'De onderwijsalliantie werkt meer van bovenaf, op het gebied van agendering en beleid en houdt zich daarbij vooral bezig met besturen, raden en gemeenten, terwijl het COC de LHBT's zelf probeert te stimuleren om aan hun eigen zichtbaarheid en emancipatie te werken'*, zo vat het COC het verschil in visie tussen de onderwijsalliantie en de GSA Onderwijs van het COC samen.

Maar vanaf 2012 is de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit door een mailing (& telefonische follow up in een zestal steden) en door middel van de MijnID-campagne ook begonnen met het direct benaderen van het schoolniveau. Het belangrijkste verschil is op dit moment dat het COC de LHBT-doelgroep in haar allianties centraal stelt, terwijl de onderwijsalliantie kiest voor een strategie van mainstreaming en ambassadeurs onder zorgcoördinatoren en dergelijke. LHBT-beleid wordt bij allerlei thema's aangehaakt zoals goed burgerschap, veilige school en seksuele vorming. De alliantie is ervan overtuigd dat het beter is LHBT-beleid aan te haken bij integraal schoolbeleid op de genoemde thema's. Deze strategie van mainstreaming heeft de alliantie gekozen, omdat zij in het veld veel weerstand tegenkwam als het te expliciet ging over LHBT's: scholen die benaderd werden door de alliantie waren bang voor imagoschade bij een dergelijk expliciete aanpak.

Met haar mainstreaming-doelstellingen heeft de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit een meerwaarde ten opzichte van de scholenallianties van het COC, omdat LHBT-acceptatie niet als doel op zich maar als onderwerp binnen bredere thema's wordt gezien. Dit is een aanpak die zich onderscheidt van veel soortgelijke initiatieven. Doordat EduDivers haar specifieke kennis over LHBT-acceptatie in het onderwijs kan delen met algemene onderwijsinstellingen, kan deze kennis snel breed verspreid worden. In de praktijk blijkt het echter een uitdaging om de mainstreamorganisaties ook vol-

2 <http://www.eenvandaag.nl/uploads/doc/Rapportage%201VJ%20Homo-acceptatie%202013.pdf>

doende te motiveren met het thema aan de slag te gaan; de intrinsieke motivatie ontbreekt vaak en EduDivers kan niet overal een motiverende rol spelen.

6.8 *Verbeterpunten*

Op basis van gesprekken met de betrokken partners en waarnemingen van de onderzoekers worden de volgende aanbevelingen gedaan om de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit te versterken:

- Inhoudelijke versterking: de inhoudelijke deskundigheid op LHBT-emancipatie wordt nu, sinds het opstappen van het COC uit de alliantie, voornamelijk door EduDivers geleverd. EduDivers en andere partners geven aan dat het goed is om bij een mogelijk vervolg van de alliantie goed te kijken naar het draagkracht en de inhoudelijke expertise van de partners en om op basis daarvan wellicht nog een partner erbij te betrekken.
- Versterking in projectmatig werken: de meeste partners binnen de onderwijsalliantie zijn niet gewend projectmatig te werken (afgebakend budget, doelstellingen, deadlines). Wat betreft oplevering van resultaten binnen gestelde termijnen kan nog een verbetering plaatsvinden.
- Administratie van activiteiten en resultaten op hoofdlijnen versterken. Het is niet altijd even duidelijk wat de alliantie als alliantie doet en wat het werk is van de individuele partners. Er dient op hoofdlijnen meer duidelijkheid te komen over inhoud en bereik van alliantie-activiteiten. Een van OCW opgelegde verplichting tot tussenrapportages lijkt zinnig.
- Mobilisatie van de MijnID-ambassadeurs: die mobilisatie is tot op heden niet succesvol. Het idee van ambassadeurs kan op veel draagvlak rekenen, maar het blijkt lastig MijnID-ambassadeurs te werven en te mobiliseren. De alliantie vraagt vaak reguliere docenten, zorgcoördinatoren, intern begeleiders, maar die medewerkers van scholen moeten eigen tijd vrijmaken voor het ambassadeurschap. Ze hebben geen fte's voor de rol van MijnID-ambassadeur. Ook missen de ambassadeurs soms de intrinsieke motivatie om met het onderwerp aan de slag te gaan op de manier die de alliantie voorstelt. Hier zou men in een mogelijk vervolg een betere strategie op moeten bedenken, zoals het selectiever benaderen van ambassadeurs en afstemming met de scholenallianties van het COC.
- Beleidsbeïnvloeding van landelijke koepels en landelijke onderwijsorganisaties: dit leverde volgens de partners weinig op. De alliantie heeft geprobeerd seksuele diversiteit onder de aandacht te brengen van werkgevers binnen onderwijsorganisaties en ouderorganisaties. Deze aanpak hebben ze laten varen, omdat er weinig concrete activiteiten uit voortkwamen die een meerwaarde voor de alliantie opleverden. Anders doorgaan op landelijk niveau of loslaten? Strategiebepaling is hier nodig, ook in het kader van de andere LHBT-lijnen die OCW heeft lopen naar het onderwijs.
- Sturing van het ministerie van OCW: op het terrein van onderwijs en LHBT-beleid financiert OCW veel verschillende projecten, zoals de scholenallianties van het COC (ook GSA's genoemd), de pilot sociale veiligheid van leerlingen op school (scholen worden gefinancierd). Verder krijgt APS ook financiering voor projecten op onderwijs en LHBT-beleid. Het SCP doet vervolgens weer onderzoek naar deze projecten. Volgens de partners van de onderwijsalliantie werken deze beleidlijnen naast elkaar soms verwarrend voor het onderwijsveld. OCW zou concreter kunnen sturen op het bundelen van de aanpak binnen het onderwijsveld.
- Helder, afgestemde strategische aanpak: de onderwijsalliantie lijkt nu met activiteiten enerzijds in te steken op schoolniveau en anderzijds steekt zij activiteiten in bij de brancheverenigingen (PO-Raad en VO-Raad), de schoolbesturen en de gemeenten. We hebben niet de indruk dat deze ver-

schillende aanpakken goed op elkaar zijn afgestemd binnen de alliantie. Soms lijkt het alsof iedere partner losse activiteiten uitvoert onder de ‘noemer’ onderwijsalliantie en dat een gezamenlijk, strategisch plan ontbreekt.

- Meer focus: de focus en de resultaten van de alliantie dient men beter te formuleren. De ambities dienen realistischer te worden. Het onderwijsveld is groot en de alliantie heeft veel tijd besteed aan overleg met een grote diversiteit aan partners. Doordat er weinig keuzes zijn gemaakt is de slagkracht van de alliantie beperkt gebleven.
- Eigen identiteit en samenwerking: in het drukbezette beleidsveld van het onderwijs in Nederland (zie ook paragraaf 4.9) is het belangrijk om jezelf duidelijk te onderscheiden, met name ten opzichte van vergelijkbare initiatieven in het veld (zoals de scholenallianties van het COC). De unieke benadering van de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit, met haar aandacht voor mainstreaming en integratie van leerlijnen, dient meer geëxpliciteerd te worden. Als de verschillen met bijvoorbeeld de scholenallianties duidelijker zijn, zal de angst voor concurrentie of verdringing minder worden en kan effectiever samenwerking met het COC worden gezocht op punten waar wel raakvlakken worden gezien.
- Verdeling van het budget: op dit moment gaat merendeel van het budget naar EduDivers. Dit is in overeenstemming met de partners gebeurd, maar zorgt er wel voor dat EduDivers als LHBT-alliantiepartner de inhoudelijke en operationele sturing grotendeels bepaalt. Voor de borging en continuering van activiteiten, maar ook om EduDivers te ontlasten, kan het wenselijk zijn een meer evenredige verdeling van het budget tussen (nieuwe) ook mainstreampartners te maken.
- Het lijkt wenselijk om opnieuw te kijken welke partners het beste onderdeel kunnen uitmaken van een onderwijsalliantie. Op dit moment voert EduDivers de meerderheid van de activiteiten uit, wat niet aansluit bij het idee van een onderwijs brede alliantie van organisaties met diverse (belangrijke) achtergronden.
- Inzetten op *mainstreaming* van seksuele diversiteit: de alliantie heeft ervoor gekozen niet apart te agenderen op LHBT-acceptatie, maar het onderwerp seksuele diversiteit aan te haken bij goed burgerschap, veilig schoolbeleid. Dat is een interessante en vernieuwende benadering, maar het is ook een uitdaging gebleken om de betrokkenen (zoals MijnID-ambassadeurs) voldoende intrinsiek te motiveren om als echte *gamechanger* te fungeren.

6.9 De functie van de GSA in het LHBT-beleid

De onderwijsalliantie heeft voor een specifieke strategie binnen het LHBT-beleid gekozen, namelijk voor *mainstreaming* van LHBT-beleid. Alle partners zijn ervan overtuigd dat het apart agenderen van specifiek LHBT-beleid geen zin heeft in het onderwijs en dat dit voor weerstand tegen het thema in het onderwijs zorgt. *Mainstreaming* betekent voor de onderwijsalliantie onder andere dat LHBT-beleid wordt aangehaakt bij thema's als goed burgerschap, veilig schoolbeleid en seksuele vorming. Daarbij is dus niet alleen aandacht voor de positie van LHBT's op scholen, maar juist ook voor die van hetero's. Of zoals een van de partners zegt: *'Je moet juist op de hetero's inzetten, die moeten veranderen, soms hebben die ideeën die niet stroken met de ideeën van homo's'*.

Het is lastig te bepalen wat de onderwijsalliantie precies heeft betekend voor LHBT's in het onderwijs. De onderwijsalliantie is in het begin heel diffuus geweest in haar aanpak. Landelijke koepels en organisaties, werkgevers en ouderorganisaties werden benaderd, maar de partners merkten dat LHBT-

beleid maar moeilijk te agenderen viel bij dergelijke grote, bureaucratische organisaties. Zij stuitten hier op veel weerstand en hebben de aanpak aangepast. Binnen dergelijke organisaties heeft de onderwijsalliantie weinig positieve verandering voor LHBT's teweeg gebracht. Vervolgens heeft de onderwijsalliantie in 2013 en 2014 meer ingestoken op schoolniveau, vooral met het benaderen en inzetten van de MijnID-ambassadeurs.

Het ministerie van OCW financiert - zoals gezegd- ook vele andere initiatieven op het gebied van LHBT-emancipatie in het onderwijs. Hier volgt een overzicht van alle initiatieven die gesubsidieerd worden om de positie van LHBT-leerlingen en -leraren te verbeteren:

- Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit: de onderwijsalliantie die in dit hoofdstuk besproken wordt.
- Het *Gay-Straight Alliance*-Netwerk van het COC Nederland (www.gaystraightalliance.nl): Dit initiatief stond lange tijd op de rijksoverheid-website aangegeven als de 'onderwijsalliantie' in het rijtje allianties die deze rapportage bespreekt. Dit initiatief van het COC omvat het GSA-netwerk van het COC, hierbij horen ook initiatieven zoals Parsee Vrijdag en de Roze Olifant. Het COC ontvangt bovendien financiering (van OCW) voor voorlichtingen op het basis- voortgezet- en hoger onderwijs over het thema LHBT. Deze voorlichtingen zijn succesvol te noemen en worden door het hele land gegeven.
- Gay & School (www.gayandschool.nl): is een onderdeel van de 'schoolveiligheidsprojecten' van het ministerie van OCW en werd tot januari 2014 beheerd door onderwijsadviesbureau APS. Gay & School verzamelt en verspreidt informatie en expertise op het gebied van onderwijs en seksuele diversiteit, deze activiteiten zijn voornamelijk geconcentreerd binnen de website van Gay & School.
- Pilot sociale veiligheid LHBT-jongeren op school: in de periode 2012-2014 is deze pilot op meer dan 130 scholen in het basis- en voortgezet onderwijs uitgevoerd. De pilot is bedoeld om scholen een meer gestructureerde aanpak te geven voor het aan de orde stellen van seksuele- of genderdiversiteit. Uit de evaluatie, gepubliceerd in mei 2014, blijkt dat de deze aanpak positieve effecten heeft op houdingen van leerlingen en algemene gevoelens van veiligheid (Bucx et al., 2014).

Het is dus druk op het gebied van LHBT-beleid in het onderwijs. Voor de scholen is het concrete aanbod van COC en de pilot vaak aantrekkelijker dan het aanstellen van ambassadeurs of het zoeken naar een strategie met de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit. Op z'n minst leidt de ondersteuningsstructuur die het ministerie in het leven heeft geroepen tot een aanbod dat scholen niet per se motiveert om samen te werken met de Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit. De onderwijsalliantie genereert nog steeds nauwelijks media-aandacht.

Bij de functie en meerwaarde van de onderwijsalliantie in het LHBT-beleid dat het ministerie van OCW recentelijk heeft gevoerd vallen vraagtekens te zetten. Niet alleen bij de alliantie, ook bij OCW lijkt meer focus gewenst. Het ministerie zou zich meer dienen af te vragen wat het met de financiering van al deze verschillende initiatieven en beleidslijnen precies beoogt op het gebied van seksuele diversiteit in het onderwijs, en voor welke organisaties zij welke rol ziet weggelegd. Tot op heden lijkt een discussie over de beste beleidsstrategie in het onderwijs nog niet gevoerd.

6.10 *Samenvattend over de GSA Onderwijs*

In het begin heeft de onderwijsalliantie moeten zoeken naar een werkbare samenwerking, gezamenlijke visie, aanpak, goede aansturing en werkverdeling in onderlinge afstemming met de verschillende partners. Een verschil in visie en aanpak van LHBT-beleid heeft er eind 2011 toe geleid dat het COC uit de onderwijsalliantie stapte en zelf verder ging in de GSA Onderwijs met een specifieke aanpak op het benaderen van LHBT's binnen de scholen. De onderwijsalliantie koos vervolgens voor mainstreaming van LHBT-beleid, omdat zij in het onderwijsveld veel weerstand tegenkwam voor het specifiek agenderen van de sociale acceptatie, bespreekbaarheid en zichtbaarheid van LHBT's. Scholen die benaderd werden door de alliantie waren bang voor imago schade bij een dergelijk expliciete aanpak.

Omdat de bestuurlijke aanpak op veel problemen leek te stuiten, is de onderwijsalliantie zich meer gaan richten op schoolniveau. Op dit moment verloopt de samenwerking binnen de alliantie harmonieus. EduDivers ontwikkelt bijna alle inhoud, waar de bonden vrede mee hebben, maar EduDivers mist wel partners op de inhoudelijke expertise. De rol van de bonden, zoals het mobiliseren van onderwijs-wethouders en grote schoolbesturen, lijkt niet goed uitgedacht te zijn conform de aanpak van EduDivers, namelijk het benaderen van allerlei medewerkers binnen de scholen. Dit zou een complementaire functie kunnen hebben, maar dat komt nog niet uit de verf.

De onderwijsalliantie kan meerwaarde hebben ten opzichte van andere beleidsbenaderingen vanwege haar nadruk op mainstreaming. Door LHBT-emanipatie niet als apart thema te presenteren, maar aan de orde te laten komen in bredere onderwerpen als pesten en sociale media kan de alliantie een unieke bijdrage leveren aan het LHBT-beleid van het ministerie. Het blijkt echter lastiger dan gedacht om concrete veranderingen op scholen te boeken. De MijnID-campagne wordt door de alliantiepartners als veelbelovend gezien, maar het blijkt nog lastig om voor dit project in de praktijk steun en gemotiveerde partners te vinden.

De samenwerking van EduDivers en bonden biedt de mogelijkheid om specifieke kennis over LHBT-acceptatie breed te verspreiden, maar op dit moment doet EduDivers wel disproportioneel veel werk. Het verdient de aanbeveling om na te denken hoe het uitvoeren van de doelstellingen van de alliantie ook een groter belang van de deelnemende mainstreamorganisaties kan worden.

Aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap raden wij tot slot aan zich te bezinnen op de plaats van de alliantie tussen alle andere initiatieven die het ministerie entameert, ondersteunt dan wel financiert op het gebied van veiligheid en de sociale acceptatie van LHBT's in het onderwijs. Meer sturing op dit relatief druk bezette beleidsgebied lijkt gewenst.

7 *GSA Sport: Alliantie Gelijkspele*

Tijdslijn

juni 2008	Uitnodiging ministeries van OCW en VWS aan de KNVB, NOC*NSF, Nederlandse Sport Alliantie (NSA), Stichting Homosport Nederland (sHN), John Blankenstein Foundation (JBF) om het voortouw te nemen in de GSA Sport.
juli 2008	Antwoord KNVB: positief maar initiatief overlaten aan sHN en NOC*NSF;
juli 2008	Antwoord NOC*NSF: positief. NOC*NSF stelt voor om de coördinatie van de alliantie bij de sHN neer te leggen.
augustus 2008	Overleg tussen ministerie van VWS en sHN, , NOC*NSF, NSA, JBF en Movisie (beoogde alliantiepartners).
november 2008	Boekpresentatie <i>Gelijkspele</i> van Huub ter Haar (in aanwezigheid Louis van Gaal).
november 2008	Aanbieding plannen GSA Sport 'Gelijkspele. Gewoon homo zijn, óók in de sport' aan ministeries van OCW/VWS door sHN.
december 2008	Aftrapbijeenkomst GSA Sport.
mei 2009	Omzetten naam GSA van Alliantie Gelijkspele naar Alliantie Gelijkspele.
mei 2009	Start tiendelige reeks 'Helden uit de kast', in <i>Helden Magazine</i> .
augustus 2009	Sportersboot Gay Pride Amsterdam, georganiseerd vanuit topsporters in samenwerking met NOC*NSF met behulp van alliantie en KNVB.
november 2009	Lancering Sportersweb Gelijkspele.
2010	Start Gay Sportcafé Amsterdam.
2010-2011	Diverse activiteiten, bijeenkomsten, gastlezingen en meer georganiseerd door Movisie en NSA op lokaal niveau.
oktober 2010	'Ontmoet de top' bijeenkomst georganiseerd door Sportersweb Gelijkspele in Olympisch Stadion.
najaar 2010	Expertmeeting met koplopergemeenten georganiseerd door Movisie.
oktober 2011	Thematiek is standaard opgenomen in registratiesysteem van Veilig Sportklimaat.
december 2011	Naamsverandering sHN in GUTS.
december 2011	Presentatie rapport Mulier Instituut: 'Seksuele diversiteit in de sport. Sport deelname en acceptatie'.
2012	NOC*NSF heeft een advies opgesteld voor transgenders in de sport.
februari 2012	Presentatie 'Beleving mannelijke teamsport door niet-heteromannen'.

februari 2012	Presentatie JBF-folder Voetbal voor iedereen. Homo-acceptatie in onze vereniging.
mei 2012	Bijeenkomst ADO Den Haag over homo-acceptatie in de sport.
oktober 2012	Bondenbijeenkomst gerelateerd aan 'Naar een veiliger sportklimaat': presentatie KNVB Actieplan.
oktober 2012	Lancering KNVB actieplan 'Voetbal voor iedereen'.
oktober 2012	Internationale conferentie: 'United against Homophobia in Sports', alliantie heeft hier aan deelgenomen.
november 2012	Handreiking Lokaal roze beleid in de sport van Movisie gepubliceerd inclusief beschrijving good practices.
december 2012	EPAS-conferentie, organisatie diner door alliantie.
2013	Organisatie van diverse bijeenkomsten voor sportbestuurders.
2013	Continuering Gay Sportcafé Amsterdam.
2013	JBF pilot met vier hockeyverenigingen in Amsterdam en Den Haag.
2013	Movisie en NSA hebben samen zes gemeenten en zes gemeentelijk sportbedrijven bereid gevonden om beleid te vormen op het thema LHBT.
januari 2013	Alle sportbonden zijn verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen die voor ongewenst gedrag aanspreekbaar is.
januari 2013	Sportbondenbijeenkomst over homo-acceptatie in de sport, voor directeuren en voorzitters van sportbonden in samenwerking met KNVB- en NOC*NSF-voorzitters.
februari 2013	Kick-off 'Iedereen sport mee, homo of hetero'.
april 2013	JBF ontwikkeling en lancering workshop 'Voetbal voor iedereen'.
juni 2013	Ludieke actie sportclubs en prijsuitreiking hoofdpodium Roze Zaterdag (Utrecht).
augustus 2013	Voetbalboot op de Gay Pride in Amsterdam.
september 2013	Start reeks portretten van hetero-topsporters in Winq GK.
oktober 2013	Rapportage Veilig Sportklimaat van Mulier Instituut (met input van NOC*NSF), aan de minister/Tweede Kamer, inclusief cijfers over homo-acceptatie.
oktober 2013	Presentatie LHBT in sport/VSK Sportcongres in Leiden.
oktober 2013	Lancering Vertrouwenspersoon homoseksuele voetballers VVCS-JBF.
november 2013	Bijeenkomst over homo-acceptatie voor korfbalverenigingen.
november 2013	Presentatie AGS-folder Hoe organiseer ik homo-acceptatie in mijn sportvereniging?
november 2013	Kick-off 'Een veilig sportklimaat, ook voor homo's! Hoe organiseer ik dat binnen mijn club?' in Amsterdam.
december 2013	Start pilot GUTS workshop 'Sport voor iedereen'.
januari 2014	Sportbondenbijeenkomst 'Homo-acceptatie in de sport'.
voorjaar 2014	Cursus Vertrouwenscontactpersoon met o.a. LHBT in de sport.
april 2014	Start workshop 'Voetbal voor iedereen' JBF bij ADO Den Haag.
mei 2014	Sportbondenbijeenkomst in samenwerking met KNVB en NOC*NSF.
juni 2014	Gay Sportcafé Utrecht.

7.1 *De alliantie: looptijd en deelnemers*

De Alliantie Gelijkspele (afkorting AGS - waar in dit hoofdstuk dus over GSA wordt gesproken wordt de AGS bedoeld) bestaat uit de volgende deelnemers: Gay Union Through Sports (GUTS - voorheen Stichting Homosport Nederland, trekker), John Blankenstein Foundation (JBF), NOC*NSF, Nederlandse Sport Alliantie (NSA), COC Nederland en Movisie. Toenmalig minister Plasterk heeft in de zomer van 2008 contact gehad met een deel van de toekomstige alliantiepartners en op 4 december 2008 is de alliantie gestart. In 2012 is de alliantie de tweede fase ingegaan (Alliantie Gelijkspele 2.0). In de samenstelling van de alliantie is in de periode van 2008 tot heden niets veranderd. De jaren 2008 en 2009 waren vooral opstartjaren: hierin is veel overlegd en hebben de partners gezocht naar gezamenlijke doelstellingen en een werkwijze waar iedereen zich in kon vinden. In 2010 en 2011 is voornamelijk gewerkt aan agendering van het LHBT-thema in de sportwereld. Vanaf 2012 heeft de Alliantie Gelijkspele zich meer gericht op het bereiken van lokale sportclubs en sportverenigingen via bonden en gemeenten.

7.2 *Doel en werkwijze van de alliantie*

In de eerste fase van de alliantie waren er zes programmalijnen. In de tweede fase vanaf 2012 is dit ingekrompen naar vier programmalijnen. De Alliantie Gelijkspele formuleert haar doel als volgt: *‘Vanwege de grote maatschappelijke waarde van sport is het van groot belang om een veilige en prettige sportomgeving te creëren voor alle lesbische, homo, biseksuele en transgender (LHBT-) sporters.’* De alliantie poogt dit doel te bereiken door een serie doelstellingen (opgesteld in februari 2012) voor vier programmalijnen:

- Sportbonden: getrokken door NOC*NSF met ondersteuning van JBF. Brede afspraken met minstens zes bonden - onder meer over het maken van beleid en de kwetsbare positie van LHBT-jongeren in de opleidingen.
- Seksuele diversiteit in breder acceptatiebeleid plaatsen bij drie mannelijke teamsportbonden.
- Aandacht voor de positie van transgenders en interseksuelen bij alle sportbonden.
- Betaald voetbal: getrokken door NOC*NSF met ondersteuning van JBF.
- Bij drie clubs afspraken gemaakt over zichtbaarheid en campagnes.
- Afspraken gemaakt met KNVB over spreekkoren.
- Afspraken gemaakt met KNVB Academie over LHBT-jongeren in de opleidingen.
- Alle clubs zijn geïnformeerd over de alliantie.
- Amateursport: getrokken door JBF (georganiseerde amateursport/teams) en GUTS (individuele amateursport).
- Minstens zes verenigingen geven LHBT-acceptatie vorm.
- Gay Sportcafé's in vijf regio's.
- Gemeenten: getrokken door Movisie en NSA.
- Zes gemeenten hebben beleid ontwikkeld op het gebied van LHBT in combinatie met sport.

- Zes gemeentelijke sportbedrijven (gekoppeld aan de zes gemeenten) worden koploper.
- Minimaal één sportvereniging per geworven gemeente geeft vorm aan LHBT-acceptatie.
- Ontwikkelen *best practices* op het gebied van gemeentelijk LHBT-beleid in de sport.
- Ontwikkelen praktisch aanbod voor uitvoerders in de amateursport.

7.3 *Verdeling budget en organisatie van het werk*

GUTS is de coördinerende partij binnen de alliantie en levert een voorzitter, een secretaris en een coördinator. De alliantie heeft een communicatiemedewerker in dienst. De GSA Sport ziet communicatie (website, sociale media, persberichten, foldermateriaal, et cetera) en kennisproductie (onderzoeksrapporten over LHBT-acceptatie in de sport) als een belangrijke koepelactiviteit. Daarnaast wordt in de budgettering een viertal deelonderwerpen gedefinieerd: het agenderen van het thema in de sportwereld (corporate communicatie), het bereiken van de georganiseerde sport (waaronder Betaald Voetbal Organisatie's (BVO's)), het bereiken van de gemeenten, en transgenders in de sport.

Deze deelonderwerpen worden door de alliantie elk opgedeeld in concrete activiteiten, zoals ondersteuning sportbonden, bereiken trainers en coaches, beleidsontwikkeling gemeenten, afstemming gemeentelijke sportbedrijven. Die worden elk toegedeeld aan een of meerdere van de partners. Ook is een deel van het budget bestemd voor algemene alliantietaken zoals coördinatie, communicatie en PR.

De partners in de alliantie zijn over het algemeen tevreden over de verdeling van het budget binnen de alliantie. De communicatie met bonden en gemeenten kan stroef verlopen en dit kost meer tijd dan begroot. Dit heeft bij de meeste partners voor (onbetaalde) overuren gezorgd. Deze overuren varieerden in 2013 van twintig tot vijftig uur met een uitschieter voor de voorzitter van GUTS met 150 uur in 2013.

De alliantie ontving in de periode 2012 tot en met 2014 in totaal circa zeven ton subsidie. Dit bedrag is deels gefinancierd uit het budget van het ministerie van VWS en deels uit het budget van het ministerie van OCW. Voor 2012 was de verdeling tussen de ministeries ongelijk; na 2012 betalen beide ministeries precies de helft. Van 2009 tot 2011 regelde het ministerie van VWS de betaling, sinds 2012 doet het ministerie van OCW dat. In 2012 betaalden de ministeries elk € 90.000,-, in 2013 elk € 120.000,- en in 2014 elk € 140.000,-.

7.4 *Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk*

De organisaties die samenkomen in de alliantie zijn divers en hebben daarom ook enige tijd nodig gehad om een gemeenschappelijke basis te vinden voor hun plannen. Een van de discussiepunten binnen de alliantie is de visie op LHBT-emancipatie. Grofweg circuleren er twee visies op het doel van emancipatie. De eerste visie, met name gedeeld door het COC en GUTS, stelt dat de alliantie zich moet richten op het vergroten van de zichtbaarheid van seksuele diversiteit in de sport. Het gaat hierbij in de eerste plaats om het zien en erkennen van LHBT's als groep: de 'gerichte' emancipatievisie). De andere visie, gedeeld door NOC*NSF, JBF en NSA, stelt dat zichtbaarheid van seksuele diversiteit, maar bijvoorbeeld ook coming out, geen doel op zich is. In de sport draait het om de sport, en de sporter als 'totaal' mens, en niet om seksualiteit. De alliantie moet zich richten op een veilig sportkli-

maat waarin iedereen vanzelfsprekend zichzelf kan zijn en mee kan draaien in de sport om zijn of haar sportdoelen te bereiken: de 'brede' emancipatievisie).

Deze twee visies zijn met name in de begintijd van de alliantie nogal eens in botsing gekomen. De focus op LHBT's in de gerichte emancipatievisie wordt door de aanhangers van de brede visie nogal eens uitgelegd als overmatig activisme: *'In het begin was een partner als COC echter nog vooral provocerend in de communicatie'*, stelt NOC*NSF bijvoorbeeld. De vertegenwoordiger van de NSA legt uit dat een activistische uitstraling van de alliantie averechtse effecten kan hebben: *'Het COC is heel activistisch en dat kan bij sportbonden niet want die schrikken dan'*. Soortgelijke argumenten bracht de JBF ook naar voren. De focus op sport in de brede emancipatievisie wordt door de aanhangers van de gerichte visie op hun beurt nogal eens geïnterpreteerd als het gevolg van (onbewuste) ongemakkelijkheid met het LHBT-thema. Zo praat het COC over *'patronen van onbewuste weerstand'* bij NOC*NSF en GUTS stelt: *'Het NOC*NSF vindt ons te activistisch. Waarom? Omdat wij meer de belangen behartigen van de LHBT's'*.

De gerichte emancipatievisie stelt dat de sportwereld heteronormatief is en vindt dat er meer balans moet komen tussen heteroseksualiteit en LHBT's in de sportcultuur. Het COC stelt bijvoorbeeld: *'Er is pas echt iets bereikt met de GSA als LHBT's zich veilig genoeg voelen om uit de kast te komen.'* Om dat te bereiken is volgens GUTS een cultuuromslag nodig in de sport die leidt tot een andere waardering van seksualiteit en gendernormen: *'Je zou willen dat de heteronormativiteit afneemt in het algemeen, ook binnen de sportwereld, en dat er meer oog, oor en voelsprietten voor LHBT's komen. Voetbal bijvoorbeeld wordt nu nog heel heteronormatief neergezet. Vrouwen zie je alleen in de media als de vriendinnen van voetballers samen gaan winkelen tijdens een EK. Door vrouwen zo prominent neer te zetten creëer je een heterobeeld. Er is een brede cultuuromslag nodig. De dominantie is nu mannelijk, hetero, zonder beperking, jong en wit. Breed inzetten op een cultuuromslag betekent automatisch ook ruimte voor LHBT's'*.

De brede emancipatievisie verzet zich juist tegen het denken over de sport in termen van homo en hetero. *'Wij zijn ervoor om ervoor te zorgen dat de omgeving veilig is, niet om iemand uit de kast te halen. We moeten oppassen dat mensen homo-moe worden. Dat betekent niet op de barricaden gaan springen, maar het thema op een subtiele manier onder de aandacht brengen'*.

De communicatiemedewerker van de JBF formuleert het als volgt: *'Je moet een door sport gedreven visie op acceptatie hebben om verder te komen, en niet een door homo-emancipatie gedreven visie. Wat wij doen heeft uiteindelijk niet zoveel met seksualiteit, gender, etniciteit of iets dergelijks te maken, maar acceptatie versterkt het algemene sportklimaat. Het is een opgave om de mens in zijn volle breedte te benaderen.'*

Ondanks deze verschillende zienswijze hebben de deelnemers in de loop der tijd toch een gemeenschappelijke visie over de problematiek rond seksuele diversiteit in de sport ontwikkeld. Volgens de GSA-partners is er sprake van een *'gebrek aan probleembesef'*. Dat komt volgens de partners doordat sportclubs en sportbonden niet beseffen dat het klimaat voor LHBT's op sportclubs vaak onveilig is, en dat het een actieve inspanning vraagt om dat te veranderen. De voorzitter van de JBF zegt: *'Mensen onderschatten hoeveel mensen graag willen sporten, maar vanwege uitsluiting afhaken. Als ik contact heb met bestuurders van sportverenigingen, zeggen zij in eerste instantie: Natuurlijk mag je langskomen, maar er is hier geen probleem. Pas als ik hen laat weten dat het opmerkelijk zou zijn als van alle leden op de club er niemand bij zou zitten die openlijk homoseksueel is, gaan bestuurders er over nadenken.'*

Door het gebrek aan probleembesef spreken de partners over een *'onzichtbaar probleem'*. Uit deze gedeelde visie op de problematiek volgt dat een aantal doelen breed gedeeld worden binnen de alliantie. De coördinator van de alliantie noemt het *'zichtbaar maken van onzichtbare processen'* het belangrijkste doel van de alliantie. Over het nut van het inzetten van interventies als *'storytelling'* (het (door)vertellen van ervaringen van LHBT-sporters) en het werken met rolmodellen (topsporters die openlijk voor hun seksuele voorkeur uitkomen) is brede overeenstemming. *'Met rolmodellen en door middel van storytelling, het vertellen van verhalen, creëer je heel effectief bewustwording'*, zegt GUTS. Ook het verzet tegen het veelvuldige gebruik van homo als scheldwoord wordt in de sport breed gedeeld. De JBF zegt: *'Ik heb altijd één ideaalbeeld voor me: dat voetbalverenigingen overtuigd zijn dat er niet meer wordt gescholden met het woord homo. Op het moment dat het wel het geval is, spreken mensen elkaar er op aan.'*

De coördinator stelt: *'Er moet bewustzijn komen over het feit dat homo altijd negatief wordt gebruikt. Het is nooit een heterobal maar een homobal als het misgaat.'*

De alliantie heeft een meervoudige aanpak ontwikkeld om de *'onzichtbare problematiek'* aan te pakken. Ze maakt onderscheid tussen een aanpak bottom-up en top-down: de aanpak van onderaf heeft als doel verenigingen en sporters zelf te bereiken. De aanpak van bovenaf heeft als doel bestuurders van sportclubs en -bonden te bereiken. Beide aanpakken zijn gerelateerd aan de programmalijnen Georganiseerde sport, Betaald voetbal en Amateursport, en worden getrokken door NOC*NSF in samenwerking met GUTS en JBF. Daarnaast richt de alliantie zich op het bereiken van gemeenten om zo hun sportbeleid te beïnvloeden. Deze taak wordt uitgevoerd door Movisie met ondersteuning van de NSA als er eenmaal contact is.

Om bewustwording te creëren over het onzichtbare probleem van de positie van LHBT-sporters is aanvankelijk veel geïnvesteerd in wat de partners *'agendering'* noemen. Het creëren van rolmodellen, het (door)vertellen van ervaringen van LHBT-(top)sporters en het participeren in het landelijke debat over LHBT's in de sport door middel van opiniestukken, persberichten en artikelen in de (sport)media vallen allemaal onder deze noemer. De alliantie heeft zich in de tweede fase nadrukkelijk ook als doel gesteld meer lokaal te werk te gaan en sportverenigingen zelf te bereiken, zowel via bonden en gemeenten als direct met te ontwikkelen workshops. De praktijk bleek nog weerbarstiger dan de partners dachten en de resultaten op lokaal niveau laten, ook volgens de GSA-partners zelf, te wensen over. Over deze resultaten wordt verder uitgeweid onder punt 7.6.

7.5 *De samenwerking binnen de GSA*

De samenwerking tussen de partners werd in de begintijd gekenmerkt door lange en moeizame discussies, die het snel overgaan tot concreet handelen in de weg hebben gestaan. Over veel fundamentele onderwerpen bestond onenigheid, zoals de visie op emancipatie, de taakverdeling, het taalgebruik en de uit te rollen strategie. Niet zelden liep de spanning hierbij op, zo erkennen ook de partners. Een soepele en vlotte samenwerking is door een aantal verschillende maar gerelateerde factoren op de proef gesteld.

Ten eerste lijkt de selectie van de deel te nemen partners voornamelijk gedreven te zijn geweest door het ideaal om straight en gay-organisaties samen te brengen, waardoor ideeën over de wijze waarop deze partners hun samenwerking vervolgens vorm moeten geven uit beeld zijn geraakt. *'De alliantie is ontstaan vanuit een subsidiariteitsgedachtegoed: samenwerking moest leiden tot kwaliteits-*

verbetering. Het idee was: als we homo en hetero samenvoegen in één alliantie dan komt het wel goed. Maar die samenvoeging was willekeurig en gebaseerd op een naïeve en weinig doordachte visie op het formuleren van ambitie, strategie en doelstelling. We hebben veel tijd moeten nemen om elkaar te vinden: door alle discussies hadden we een lange en trage start', zegt de communicatiemedewerker. De geïnterviewde van de JBF legt uit waarom het samenvoegen van organisaties voor homo's met mainstreamorganisaties voor haar niet vanzelfsprekend is: 'Je kunt de roze sporter vertegenwoordigen, maar zij hebben geen zin meer om zich te bewijzen. Zij willen gewoon sporten met gelijkgestemden. De jonge sporter moet zichzelf kunnen zijn. JBF staat voor de nog niet zichtbare roze sporter, en we willen dat die zichtbaar wordt. Dat betekent niet dat de sporter naar een homovereniging gaat; hij of zij moet kunnen sporten binnen de vereniging waar hij/zij dat wil.'

Ten tweede werden organisaties met verschillende belangen in een samenwerkings situatie geplaatst, zonder dat nagedacht was over de wijze waarop deze belangen zich binnen de alliantie tot elkaar moesten verhouden. JBF zegt: *'GUTS zit er echt vanuit de roze partijen in, die heeft een andere achterban dan bijvoorbeeld de JBF. Daardoor zijn de partijen sneller geneigd met de eigen achterban bezig te gaan: ieder pakt dan zijn eigen stukje op, en dan komt het niet tot een gezamenlijk plan.'* De communicatiemedewerker: *'Het NOC*NSF zit eigenlijk in een spagaat. Ze moeten aan de ene kant de belangen van de georganiseerde sport verdedigen en uitbouwen, en aan de andere kant moeten ze van de overheid allerlei maatschappelijk thema's in de sportwereld bespreken. Dat bijt elkaar soms'.* De coördinator: *'Soms ben je elkaars natuurlijke broeder/zuster maar soms ben je ook elkaars natuurlijke vijand. Het NOC*NSF heeft bijvoorbeeld heel weinig ruimte om politiek gevoelige posities in te nemen.'* De aanloop naar de Olympische Spelen in Sochi illustreert hoe de verschillende belangen van de deelnemende partners aan de alliantie in botsing kunnen komen. Het ministerie van OCW vroeg toen een standpunt van de alliantie over de homorechten in Rusland. Dat leidde tot een hevige discussie binnen de alliantie waar GUTS en COC tot een ander standpunt wilden komen dan NOC*NSF. De partners zijn er uiteindelijk in geslaagd om tot een gemeenschappelijke verklaring te komen, maar in heel algemene bewoordingen en na een moeizaam proces.

Ten derde kreeg de alliantie een ambitieuze maar weinig concrete 'opdracht' mee. De alliantie moest homo-emancipatie in de sport bevorderen, maar de alliantie werd geacht zelf stelling te nemen tegenover de precieze problemen die er spelen in de zeer omvangrijke Nederlandse sportwereld en de manieren waarop deze aangepakt moeten worden. De coördinator spreekt van een *mission impossible*: *'Onze alliantiepartners in de sport hebben een oneigenlijke taak gekregen, namelijk de bewustwording aanjagen binnen de Nederlandse bevolking rondom het thema homo-acceptatie. Maar zonder een krachtige overheidsondersteuning worden de allianties met een mission impossible opgezadeld: ze moeten de Nederlandse bevolking 'opvoeden'. En vervolgens wordt er ook nog eens van hen verwacht dat ze daarvoor instrumenten ontwikkelen en uitvoeren. Ik vind het nogal wat. Ik vind het heel erg bewonderenswaardig dat onze alliantiepartners daar maar mee door blijven gaan. Maar effectief is het allerminst. De overheid komt hier heel makkelijk weg en neemt haar verantwoordelijkheid niet echt.'*

Ten vierde is er bij het samenstellen van de alliantie en het toekennen van de taken te weinig rekening gehouden met de (professionele) draagkracht van de verschillende partners. Organisaties met een heel diverse achtergrond (vrijwilligers vs professionals) moesten onder dezelfde voorwaarden *productie* leveren. Dat ging hier en daar wringen, bijvoorbeeld bij de communicatie. Het heeft de partners onderling veel energie (en daardoor uren) gekost om samen een oplossing te vinden. De communicatiemedewerker stelt: *'NOC*NSF is een grote en professionele organisatie, maar dit is een van de vele*

*thema's die op hen afkomen. De vertegenwoordiger van NOC*NSF is tactvol en heeft autoriteit en invloed; dankzij haar inzet staat het homothema steeds meer op het netvlies van de bonden. Maar haar agenda is zeer vol.'* De coördinator noemt de opzet van de alliantie wankel omdat het afhankelijk is van de inzet van individuele werknemers die bij hun organisaties geen vangnet hebben. Als zij niet aan hun taak kunnen voldoen vanwege overbelasting of uitval, heeft dat grote gevolgen voor de continuïteit van de Alliantie Gelijkspele. Onder verschillende partners bestaan ook twijfels over de rol van GUTS als trekker van de alliantie, omdat dit een kleine organisatie is die voornamelijk op vrijwilligers drijft. Het COC zegt hierover: *'GUTS is een kleine organisatie die opgeblazen wordt met zo'n opdracht. GUTS had beter begeleid kunnen worden door betere uitwisseling van begeleiders van de partners. Het is uiteindelijk goed gegaan maar het heeft wel veel vertraging en inefficiëntie opgeleverd. Andere organisaties van dat formaat vallen om zodra ze een subsidie en opdracht binnen krijgen waar ze onvoldoende op zijn voorbereid.'* De vraag is of de professionaliteit, de slagkracht en het netwerk van GUTS wel afdoende is om de alliantie te trekken.

De samenwerking binnen de alliantie is volgens alle deelnemers in de loop van de tijd duidelijk verbeterd. Verbetering is volgens de partners met name zichtbaar in de onderlinge communicatie en taakverdeling. *'We hebben een lang proces gehad. In het begin konden dingen beter, en nu gaan dingen ook daadwerkelijk beter. Nu zijn activiteiten tussen de partners van de alliantie meer gestroomlijnd.'*, zegt de vertegenwoordiger van NOC*NSF. *'Keuzes zijn aangescherpt en hun gezamenlijk werk is daardoor beter geworden'*, stelt het COC over de alliantie.

Deze verbeteringen zijn voor een deel het gevolg van het feit dat er uiteindelijk een coördinator gevonden is die breed gedragen wordt binnen de alliantie. Dat heeft wel even geduurd; de huidige coördinator (sinds begin 2013), is de derde coördinator van de alliantie in vijf jaar tijd. GUTS is nog altijd de trekker van de GSA, maar dat de huidige coördinator niet van een van de deelnemende partners is en daardoor een 'bovenpartijdige positie' kan claimen komt de samenwerking volgens de deelnemers ten goede. Movisie zegt daarover: *'De externe voorzitter was een hele goede bijdrage, echt een wereld van verschil. Er is sprake van uiteenlopende partijen en grote tegenstellingen dus een onafhankelijke voorzitter was nodig.'* De partners geven aan dat ze het wel belangrijk vinden dat de coördinator hart voor de LHBT-zaak heeft, en zij geven aan dat dat bij de huidige voorzitter het geval is. De coördinator zegt daar zelf over: *'Homo-acceptatie is geen probleem van homo's maar van hetero's. Ik ben zelf ook hetero, maar ik vind het vervelend om in een wereld te leven waar hetero's de gays het leven zuur maken. Of men hetero of homo is moet niet uitmaken.'*

De indruk van het panel in Amsterdam

Om meer indruk te krijgen van het bereik en de bekendheid van de activiteiten van de alliantie is in augustus 2014 een panel in de Sporthallen Zuid te Amsterdam georganiseerd. Er namen zes mensen deel aan het panelgesprek: een medewerker van de sportdienst van de gemeente, een vertegenwoordiger van de Alliantie Gelijkspele, twee medewerkers van homosportverenigingen, een voorzitter van een korfbalvereniging, en een korfballer die op hoog niveau gesport heeft en daar ook uit de kast is gekomen. Tijdens het werven van deelnemers liepen de onderzoekers tegen dezelfde problemen aan als de partners van de AGS: sportclubs zijn drukbezet en zien LHBT-acceptatie niet snel als een prioriteit.

De deelnemers aan het panel zijn het in grote lijnen eens met de opvatting van de AGS dat LHBT-acceptatie een verborgen probleem is in de sport. Dat heeft ten eerste te maken met de prioriteiten van de sportclubs: in een wereld waarin geld altijd schaars is en waarin er vooral op vrijwilligers geleund wordt is het lastig om het onderwerp hoog op de agenda te krijgen. Ook wordt aangegeven

dat de sportclubs zeker niet actief uitdragen dat LHBT's niet welkom zijn, maar dat het vooral subtiele dingen zijn die een onveilig klimaat voor LHBT's kunnen creëren. Daarbij worden de masculiene cultuur in veel teamsporten (ook onder pubers) en het veelvuldig schelden met het woord 'homo' als voorbeelden genoemd. Dat scheldwoord is volgens de deelnemers zo normaal geworden dat niemand er meer over nadenkt dat het jongeren in het team die worstelen met hun seksuele identiteit kan afschrikken. Over clubs die beweren dat ze in hun sport niet met homo's te maken hebben vragen de deelnemers zich af of die sport geen homo's trekt, of dat de homo's er nog in de kast zitten of al zijn vertrokken wegens een onveilig klimaat. In het geval van voetbal wordt daarbij bovendien genoemd dat het onveilige klimaat mede gecreëerd wordt door de stadioncultuur. Ook wordt genoemd dat er weinig LHBT-rolmodellen zijn in de sport, waardoor veel jonge sporters die worstelen met hun seksuele identiteit wellicht afgeschrikt zullen worden door de extreme en extravagante beeldvorming die in de samenleving en de mainstream media bestaat over homoseksualiteit.

De deelnemers vinden dat speciale LHBT-sportverenigingen een meerwaarde kunnen hebben. Zij met ervaring met die clubs geven aan dat evenementen als wedstrijden en toernooien in LHBT-verband toegankelijker en gezelliger kunnen zijn dan dezelfde evenementen in mainstream verband. Tegelijkertijd zien de partners ook het belang van het bevorderen van LHBT-acceptatie op mainstream sportverenigingen, omdat er in Nederland naar schatting 700.000 homosporters zijn waarvan er slechts 3.000 in LHBT-verband sporten.

Tegelijkertijd wijst een van de deelnemers op het risico van het denken in termen van homo en hetero in sport. Als de nadruk wordt gelegd op het feit dat seksuele diversiteit uitgedragen moet worden in de sport, maak je het onderwerp tegelijk ook bijzonderder en creëer je wellicht een uitzonderingspositie voor LHBT's. De korfballer vindt echter dat homo's nu eenmaal een minderheid zijn en dat ook altijd zullen blijven, en dat LHBT-acceptatie daarom ook altijd wel een punt van aandacht zal blijven. Een woordvoerder van een homosportvereniging vindt dat LHBT-acceptatie niet alleen gaat om steun voor gelijke rechten, maar ook om een makkelijke omgang in de praktijk. Daarom vindt hij zichtbaarheid en presentie van seksuele diversiteit belangrijk.

De deelnemers noemen een aantal mogelijke interventies die volgens hen succesvol kunnen zijn. Zo denken zij dat het opnemen van LHBT-acceptatie in de omgangsregels van sportclubs succesvol kan zijn, en dat vertrouwenspersonen binnen de sportclub getraind kunnen worden om alerter te zijn op het thema. Ook wordt de mogelijkheid van reclamecampagnes en het werken met rolmodellen genoemd. Rolmodellen zijn volgens de deelnemers bijvoorbeeld beroemde topsporters, maar ook sporters met bekendheid op lokaal niveau, zoals in de regio of op de club. De aanwezige korfballer vraagt zich echter af of zijn eigen positie als lokaal rolmodel wel zo effectief is: sinds zijn coming out een aantal jaar geleden is hij nog altijd de enige openlijke LHBT in zijn korfbalcompetitie, terwijl het hem statistisch gezien onwaarschijnlijk lijkt dat hij de enige is. Aan de andere kant geeft hij ook aan na zijn coming out wel eens benaderd te zijn op Facebook door een jongen die om advies vroeg bij zijn coming out.

De deelnemers signaleren *'onvoldoende motivatie en betrokkenheid in de sport om interventies ter bevordering van LHBT-acceptatie duurzaam te implementeren'*. Rolmodellen worden daarom belangrijk genoemd: zij kunnen ervoor zorgen dat LHBT-acceptatie een zaak van de club als geheel kan worden gemaakt. Ook noemen de deelnemers dat aandacht voor LHBT-acceptatie opgenomen kan worden in trainersopleidingen: deze benadering kan volgens hen op de lange termijn effectief zijn in het bereiken van een groot publiek. Wat draagvlak voor interventies bovendien moeilijk maakt is het feit dat veel sporten volgens de deelnemers al worstelen met een 'soft' imago (zoals korfbal), en dat het

openlijk profileren van de sport als LHBT-vriendelijk daarom kan bijten met het belang om de sport een serieuzer aanzien te geven.

De sporters geven aan dat zij speciale aandacht voor de positie van LHBT's belangrijk vinden: ook zij vrezen dat mainstreamen kan leiden tot het verwateren van de doelstellingen. Tegelijkertijd denken zij ook dat het soms wel nuttig kan zijn om het onderwerp in breder *diversiteitsbeleid* op te nemen, zoals bij de trainersopleidingen. Op deze manier kan duidelijk worden gemaakt dat discriminatie van LHBT's veel raakvlakken heeft met andere manieren van uitsluiting die ook niet-LHBT's veel ervaren, waardoor meer betrokkenheid gecreëerd kan worden voor het onderwerp en clubs LHBT-acceptatie ook sneller zullen zien als *'iets van hen'*.

7.6 *De inschatting van het resultaat van de GSA*

De interviews en het tot nu toe verzamelde materiaal dient hier voor het geven van een eerste indruk van het resultaat van de Alliantie Gelijkspele; de bevindingen van het panel dat later dit jaar gehouden zal worden zullen gebruikt worden om een meer gedetailleerd beeld van het resultaat van de GSA te geven.

Het bereiken van sportbonden (programmaliijn 1) gaat moeizaam maar begint volgens de respondenten sinds het actieplan 'Voetbal voor iedereen' van de KNVB in 2012 beter te lopen. De KNHB (hockeybond) is geïnteresseerd en daar worden sinds eind 2013 losse projecten opgestart. Er zijn echter, afgezien van deze losse lokale initiatieven, geen bonden buiten de KNVB om waar concreet afspraken mee zijn gemaakt. Er zijn wel gesprekken gaande: zo praat de JBF met de korfbalbond, de tennisbond, Lacrossebond en NOC*NSF met de Rugbybond. Het doel om met zes bonden afspraken te maken is formeel dus nog niet gehaald. Wel is het NOC*NSF (al in 2011) met een uitgebreid advies richting bonden en verenigingen over de omgang met transgenders gekomen.

Programmaliijn 2 beslaat het betrekken van BVO's. De KNVB ondersteunt het werk van de alliantie op dit punt. De JBF werkt samen met ADO Den Haag, FC Den Bosch en MVV aan activiteiten. Toch zijn er nog geen vastgelegde afspraken met BVO's. Wel worden pogingen ondernomen om spreekkoren in voetbalstadions te verminderen door overleg met BVO's.

De amateursport in programmaliijn 3 wordt door GUTS en JBF opgepakt. Beide organisaties hebben een workshop ontwikkeld. De workshop van GUTS is nog niet in gebruik, maar de JBF heeft de workshop wel al een paar keer kunnen houden. Voor deze interactieve workshop zijn onder andere een aantal video's met sporters geproduceerd. Sinds medio 2013 worden deze gegeven bij amateurvoetbalverenigingen. Het contact met de gemeenten voortvloeiend uit programmaliijn 4 verloopt stroef maar er zijn nu een aantal workshops gegeven en er is beleid gevormd in koplopergemeenten via de NSA en Movisie. Volgens Movisie en de NSA is het onzeker of dit beleid zich voortzet.

De voorgelegde plannen voor de periode 2012-2014 zijn deels daadwerkelijk tot stand gekomen. Aan de ene kant is er duidelijk meer zichtbaarheid voor LHBT's in de sport gecreëerd. Vooral deze agendering is volgens de partners geslaagd. De alliantie heeft zich in (landelijke) controverses over het thema seksuele diversiteit in de sport inderdaad uitgebreid geprofileerd, en dat heeft volgens de partners concreet opgeleverd dat het onderwerp daardoor bespreekbaarder geworden is. *'Het is niet meer vreemd als je erover begint, want mensen hebben er al over gehoord'*, zegt de JBF. Daarnaast zijn de partners tevreden over de tot nu toe ontwikkelde materialen, handreikingen en workshops. Ook is er met name bij de KNVB veel bereikt: onder andere door inspanningen van de alliantie is Michael van

Praag (bondsvoorzitter KNVB) een grote publiekscampagne begonnen over homo-acceptatie in het voetbal. *'Wat heel goed heeft gewerkt is het overtuigen van Michael van Praag van de KNVB door een lunch waarbij homo(sport)mannen hun persoonlijke verhaal vertelden. Dit heeft Van Praag's activisme aangewakkerd',* zegt het COC.

Maar de inzet op zichtbaarheid is niet voldoende geweest om de clubs op lokaal niveau tot actie te bewegen. De opdracht uit 2012 - om meer contact met de praktijk te leggen - is maar minimaal gelukt. Er heerst ook onder de partners ontevredenheid over het lokale effect van de inspanningen van de alliantie. *'Nu gaat er te veel aandacht naar structuren en convenanten en er gaat te weinig aandacht naar scholen, kantines en kleedkamers. Dat is de laatste tijd wel aan het veranderen met die workshops',* zegt het COC. Naast sportverenigingen worden door NSA ook buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en vertrouwenspersonen geschoold. Dat is een extra opbrengst. Toch heeft de alliantie moeite met het verschuiven van de focus naar lokale verenigingen, en de aandacht te verleggen van landelijk debat en overleggen met bonden en gemeenten naar direct contact met de clubs, ouders, spelers en vrijwilligers. Hierbij loopt de alliantie tegen een aantal problemen aan.

Ten eerste bezit de alliantie zelf niet over voldoende slagkracht om de duizenden sportclubs in Nederland te bereiken. *'Het gaat om redelijk kleine bedragen, we hebben weinig uren met elkaar en weinig middelen om dingen te doen',* stelt de vertegenwoordiger van NOC*NSF. En de coördinator zegt: *'Ik vind het nogal wat om aan vrijwilligers te vragen met deze boodschap langs de clubs te gaan. Dat vergt heel wat overredingskracht en daarmee alleen ga je het bovendien niet redden. Dat is een veel te grote opdracht.'*

Ten tweede tonen de sportclubs uit zichzelf weinig initiatief en betrokkenheid bij het onderwerp. De JBF geeft aan dat er nu pas zes verenigingen zijn (van de circa 3200) die - uit zichzelf - daadwerkelijk iets met homo-acceptatie willen doen: *'Sportclubs hebben het onderwerp niet eigen gemaakt.'* De sportclubs hebben bovendien vaak andere prioriteiten: *'Die prioriteiten zijn meer gericht op de vraag hoe zij als club het hoofd boven water kunnen houden.'* En de voorzitter van GUTS stelt: *'Sportclubs moeten al zoveel. Ze hebben geld tekort, ze moeten leden binnenhalen, de locatie opknappen, zorgen dat het bestuur gevuld blijft. Dat zijn basisbestaansvragen.'*

Ten derde is de alliantie afhankelijk van sportbonden, die zich vaak weinig proactief opstellen in dit dossier. De partners van de GSA geven zelfs aan regelmatig op onbegrip en weerstand te stuiten. De KNVB is een positieve uitzondering, maar ook met die bond is de samenwerking kwetsbaar omdat deze in grote mate afhankelijk is van één persoon (Michael van Praag). De JBF stelt: *'Hoe jammer ik dat ook vind, toch blijkt de agendering nog steeds het belangrijkste punt te zijn. Het blijkt dat als je het onderwerp niet op de agenda blijft zetten, sportclubs doorgaan met de sores van alledag. Dan komt het niet op tafel. Maar zelfs de medewerkers van de KNVB weten vaak niet hoe zij het aan moeten pakken. Het wekt nog zoveel angst en weerstand op. En de hockeybond geeft aan dat zij er pas iets aan gaan doen als zij een vraag vanuit de verenigingen krijgen. De verenigingen zeggen op hun beurt dat als de bond niets doet, zij menen er ook niets aan te hoeven doen.'* De NSA zegt: *'We zullen een nieuwe visie moeten ontwikkelen om op lokaal niveau binnen te komen, maar als niemand het van bovenaf aanzet komt er niks van terecht.'* NOC*NSF: *'Aan het eind van deze laatste alliantieperiode, merk ik dat het tijd echt aan het keren is en de bonden zich nu echt aan het openstellen zijn voor de boodschap van de AGS.'*

Ten vierde is het voor de alliantie onduidelijk wat precies van gemeenten verwacht kan worden. Partners Movisie en NSA houden zich namens de alliantie bezig met het benaderen van de sportbedrijven van gemeenten (hier komen twee verschillende homo-emancipatielijnen van het ministerie van

OCW samen: de koplopergemeenten en de GSA's). Maar de partners die zich met de gemeenten bezighouden hebben moeite concreet resultaat te boeken en te rapporteren. *'De gemeenteaanpak heeft geen slagkracht en daardoor geen massa gekregen'*, stelt de communicatiemedewerker. Ook Movisie stelt: *'Het binnenkomen bij gemeenten is al moeilijk want ze ontkennen het probleem. Ambtenaren zijn niet altijd betrokken en de wethouder ook niet. Ook zijn er veel wisselingen van de wacht dus dan moet je weer opnieuw beginnen. Gemeenten zijn heel erg aan het zoeken naar mogelijkheden om alles in goede banen te leiden met de decentralisaties vanuit de rijksoverheid, en dit thema sneeuwt onder. Als de alliantie een vereniging wil beïnvloeden, kan dat wellicht beter via de sportbonden. Dat is misschien wel minder moeizaam dan via de gemeente.'* Ook de JBF vraagt zich af of het benaderen van gemeentelijke sportbedrijven überhaupt wel zin heeft: *'Is dat de opzet van een sportalliantie? Wat is daarvan de toegevoegde waarde? Moet je niet meer naar aan sport gerelateerde verbanden kijken? Ik zie niet in wat een Movisie kan bijdragen aan het veilig sporten door een 14-jarige bij een sportvereniging.'*

7.7 De meerwaarde van de GSA in het domein

De deelnemers aan de GSA zijn het allen eens dat de alliantie op een aantal punten een meerwaarde heeft. Ten eerste vergroten de partners binnen de alliantie hun netwerk aanzienlijk, en liggen personen en organisaties die voorheen altijd ver weg hebben gestaan opeens binnen hun bereik. Ten tweede heeft de alliantie een zekere status en erkenning die de individuele deelnemers in staat stelt dingen te bereiken die voorheen moeilijker te bewerkstelligen waren. Zo is het onder de vlag van de alliantie makkelijker om grote sportbonden te benaderen en om het onderwerp LHBT-acceptatie bij hen onder de aandacht te brengen dan wanneer een enkele organisatie (met bijvoorbeeld een 'activistisch' oogmerk) dat had geprobeerd. Ten derde controleren de deelnemende partners elkaar en leggen ze elkaar zo ook een zekere druk op om tot handelen over te gaan en concrete resultaten te boeken. Ten vierde vindt kennisoverdracht plaats tussen de partners, al lijkt dat vooralsnog slechts op elementair niveau te zijn (bijvoorbeeld in het zoeken naar een juist vocabulaire).

De website van de alliantie bevat onder andere uitgebreide informatie voor sportclubs die beleid willen opzetten, en verhalen van ervaringen van verschillende LHBT-sporters. De website wordt ongeveer 60 keer per dag bezocht (per maand rond de 1.800), met een uitschieter naar 76 keer per dag (in juli 2013, totaal 2.372 bezoekers die maand). In 2013 is de website in totaal 21.500 keer bezocht, waarbij zo'n 142.000 pagina's zijn geraadpleegd. De alliantie verspreidt elke twee maanden een nieuwsbrief: vanaf mei 2012 tot februari 2014 zijn dat er in totaal twaalf geweest. Daarnaast hebben de partners afzonderlijk enkele folders en ander informatiemateriaal ontwikkeld - overigens waarschijnlijk niet allemaal in het kader van de alliantie (NOC*NSF: 1 sportbrede folder homo-acceptatie en één transgenderadvies richting bonden en verenigingen; NSA: 4 documenten, o.a. over *best practices* voor gemeenten en sportverenigingen, Movisie: 1 document met handreikingen voor lokaal roze beleid in de sport en 1 document dat lokaal LHBT-beleid per gemeente beschrijft, JBF: 1 folder over workshop, 1 workshop, o.a. met serie stellingen en negen video's, GUTS: flyer en workshop met filmpjes en stellingen). De alliantie ontwikkelde zelf een uitgebreide folder die sporters en sportclubs adviseert over het organiseren van homo-acceptatie.

Op initiatief van de alliantie zijn er drie onderzoeken uitgevoerd naar LHBT-acceptatie in de sport: één over homotolerantie in de sport van het Mulier Instituut (2009), één over de beleving van de

mannelijke teamsport door niet-heteroseksuele mannen van Motivaction (2011), en één over seksuele diversiteit in de sport van het Mulier Instituut (2012). De alliantie heeft plannen voor een vierde rapport dat inzicht moet geven in de effectiviteit van mogelijke interventies.

De alliantie ziet de uitgebreide mediaberichtgeving over de jaren (tientallen vermeldingen soms in invloedrijke landelijke (sport)media), de ondersteuning bij de lancering van het KNVB-actieplan 'Voetbal voor iedereen' en het ondersteunen en organiseren van een grote bondenbijeenkomst in januari 2014, zelf als haar grootste successen. Volgens alle deelnemers is LHBT-emancipatie in de sport een taai proces dat een inspanning op de lange termijn vraagt. Deze termijn strekt zich volgens de meeste partners veel verder uit dan de huidige looptijd van de alliantie en vraagt om een veel bredere (h)erkenning van de problematiek rondom LHBT's in de sport. De partners vinden voorts dat LHBT-acceptatie de komende jaren nog aparte aandacht verdient en dat mainstreaming van het thema (het opnemen van het thema in bredere programma's) prematuur en onwenselijk is. De coördinator zegt: *'Als je het onderwerp nu al laat opgaan onder een algemene noemer, verdwijnt het binnen de kortste keren als onderwerp omdat het nog lang niet voor iedereen helder is dat het een probleem is. Mainstreaming op dit moment betekent zoveel als het kind met het badwater weggooien.'*

7.8 *Verbeterpunten*

Uit de rapportage zijn een aantal verbeterpunten op te maken, die deels (maar niet volledig) door de alliantie zelf gesteund worden:

- **Concretiseren:** de alliantie kan aan slagkracht winnen als algemene doelstellingen zoveel mogelijk worden vermeden en deze vervangen worden door concrete projecten, waarvan ook duidelijke doelstellingen (vooraf) te stellen en (achteraf) te meten zijn. Eventueel kunnen externe bureaus worden ingehuurd voor sommige taken, zoals het ontwikkelen van cursussen en publiekscampagnes. Gezien de omvang en diversiteit binnen de Nederlandse breedtesport is het raadzaam om doelstellingen en interventies duidelijker te specificeren naar sportsoort (bijvoorbeeld individuele sporten en teamsporten, en die kunnen wellicht ook weer verder worden opgedeeld).
- **Focus:** de alliantie slaagt er nog onvoldoende in om lokale sportclubs te bereiken. Er moet een duidelijk plan worden ontwikkeld voor het benaderen van individuele sportclubs. Daarbij kan overwogen worden het koploperbeleid definitief los te koppelen van het GSA-beleid en sportverenigingen niet meer via gemeenten, maar nog slechts individueel en via bonden te bereiken. De alliantie heeft veel bereikt op het gebied van media-aandacht en beeldvorming op nationaal niveau, en geeft aan het belangrijk te vinden daarmee door te gaan. Inderdaad kan de beeldvorming van LHBT's via topsport effectief worden veranderd, maar ook als hiermee doorgedaan wordt moet duidelijk zijn hoe daarnaast wordt getracht lokale sportclubs te bereiken.
- **Capaciteit:** er dient een inschatting gemaakt te worden van de capaciteit van de verschillende deelnemers, zodat duidelijk is hoeveel uur beschikbaar is en of dat vrijwilligers of betaalde krachten zijn.
- **Inbedding:** de kans op een duurzame impact wordt vergroot als LHBT-acceptatie niet slechts wordt gezien als een specifiek belang van een specifieke organisatie (de alliantie), maar als het als een algemeen belang van de sportwereld in brede zin wordt gezien. De boodschap zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat ruimte voor diversiteit niet alleen goed voor LHBT's is, maar het sportklimaat en de sportprestaties in brede zin verbetert. Aansluiting bij bestaande belangen en beleidsvoering van

sportclubs en sportbonden moet actief gezocht worden, maar het volledig mainstreamen van het LHBT-beleid wordt (nog) niet wenselijk geacht.

- Samenwerking: om bereidheid bij sportclubs en sportbonden te vergroten om met de thematiek aan de slag te gaan, kan bijvoorbeeld gedacht worden aan samenwerkingsverbanden met grote sponsors.
- Herstructurering: de alliantie kan aan slagkracht winnen als de verschillende partners minder met een vaste rolverdeling werken, maar met een die dynamisch kan wisselen, afhankelijk van concrete projecten. Hierbij moeten de belangen van de verschillende organisaties elke keer in het oog gehouden en zoveel mogelijk geëxpliciteerd worden. De trekkende rol van GUTS moet heroverwogen worden; aantrekken van nieuwe partners binnen de mainstream sport moet overwogen worden.
- Expertise: er dient een inschatting gemaakt te worden van de verschillende expertises van de deelnemers (kennis over sportwereld, netwerken, coming out, LHBT-problematiek, ontwikkelen didactisch materiaal, communicatie, et cetera), zodat deze gericht kunnen worden ingezet bij concrete deelprojecten.
- Aansturing: de alliantie kan aan efficiëntie winnen als deze goed wordt aangestuurd door het ministerie. Het ministerie kan de deelnemers van de AGS visie, deelprojecten en methodieken laten formuleren, maar moet zich actief opstellen in het werven van steun voor deze deelprojecten en het houden van toezicht op planning en naleving ervan.
- Ondersteuning: de alliantie moet actiever gesteund worden in woord en daad door andere relevante organen, zoals sportbonden en overheden.
- Onderzoek: de alliantie ziet het uitvoeren van onderzoek terecht als een prioriteit: dit is een essentieel middel om dieper inzicht te krijgen in de problematiek met betrekking tot LHBT-acceptatie in de Nederlandse breedtesport en om effectiviteit van interventies te monitoren. Wel moet van tevoren beter nagedacht worden over de wijze waarop deze kennis praktisch geïmplementeerd kan worden door de alliantie.

7.9 *De functie van de GSA in het LHBT-beleid*

Er is overlap tussen het GSA-beleid en ander LHBT-emancipatiebeleid van de overheid in de sport: zo wordt er binnen de GSA aandacht besteed aan de koplopergemeenten van OCW en is er afstemming met het actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat' van VWS. De Alliantie Gelijkspelen heeft volgens de deelnemende partners een duidelijke meerwaarde binnen het algehele LHBT-beleid. Door weloverwogen verbonden te sluiten met partners met expertise en netwerken in een min of meer duidelijk afgebakend domein als sport kan er veel veranderd worden. Wel stellen zij het formuleren van concrete en haalbare ('kleine') doelstellingen en actieve ondersteuning van de subsidiegever als voorwaarde. Het onderzoeksteam ziet ook voldoende aanknopingspunten voor een effectief LHBT-emancipatiebeleid via een GSA-opzet in de sport. De alliantie is zeer succesvol geweest in het agenderen van een veilig sportklimaat voor LHBT's in de weerbarstige sportwereld. Er is door middel van de samenwerking die het GSA-model stimuleert een belangrijke basis gelegd voor een effectief emancipatiebeleid. Om dit beleid blijvend effectief te laten zijn in de dagelijkse praktijk van sporters, is echter een koerswijziging noodzakelijk die concrete en haalbare doelen voorop stelt, die ook buiten de alliantie breed gedragen en ondersteund wordt, en die LHBT-acceptatie een vanzelfsprekende bezigheid van de breedtesport zelf maakt.

7.10 Samenvattend over de GSA Sport

De Alliantie Gelijkspelen is erin geslaagd om LHBT-acceptatie in de sport in landelijke media, bij koepels als NOC*NSF en bij een grote bond als de KNVB landelijk te agenderen. Dit wordt door de gesloten sportcultuur als een prestatie van formaat gezien. Deze agendering is nog lang niet doorgedrongen in lokale praktijken van sportverenigingen. Er zijn ingangen gevonden bij verschillende sportbonden; met name de KNVB is actief aan de slag gegaan met het onderwerp. Toch stellen de bonden zich over het algemeen nog weinig proactief op in dit dossier; de partners van de GSA geven zelfs aan regelmatig op onbegrip en weerstand te stuiten, al is er aan het einde van de laatste alliantieperiode op dit punt volgens de partners duidelijk een kentering voelbaar. De bonden stellen zich meer ontvankelijk op en sommige geven aan het te willen oppakken. Binnen de alliantie bestaat verschil van mening over het doel van LHBT-emancipatie. Dit is een wezenlijke maar ook tamelijk abstracte discussie die de ruimte krijgt voort te woekeren mede door de brede en weinig concrete taakopvatting van de financier van de GSA.

De samenwerking is verder op de proef gesteld door de grote diversiteit aan belangen en draagkracht binnen de alliantie. Maar er is toch brede overeenstemming gevonden binnen de alliantie in het definiëren van een probleem: de partners stellen dat sportclubs en sportbonden meestal niet beseffen dat het klimaat voor LHBT's op sportclubs nog vaak onveilig is, en dat het een actieve inspanning vraagt om dat te veranderen. Storytelling en het creëren van rolmodellen zijn breed gedragen interventies binnen de alliantie, en de partners zien alle sporters (en niet alleen de LHBT's) als hun doelgroep. Grote successen van de alliantie zijn de uitgebreide mediaberichtgeving, de ondersteuning bij de lancering van het KNVB-actieplan 'Voetbal voor iedereen' en het ondersteunen en organiseren van een grote bondenbijeenkomst in januari en mei 2014. De alliantie heeft echter moeite met het bereiken van lokale sportclubs: de ontwikkeling van een van de workshops gaat traag, en de ander blijkt moeilijker aan de man te brengen dan gedacht. De effectiviteit van het benaderen van gemeenten wordt betwijfeld binnen de alliantie. Partners zien voortzetting van de alliantie als noodzakelijk om het succes te continueren en vergroten, maar zien zelf ook belangrijke verbeterpunten in de organisatie en samenwerking.

8 *GSA Wijkveiligheid: Homohetero Alliantie Natuurlijk Samen*

Tijdslijn

januari 2012	<i>Diner pensant</i> met allianties.
april 2012	Beschikking OCW.
april 2012	Presentatie GSA in Rotterdam/ Schiebroek.
mei 2012	Presentatie GSA tijdens een bijeenkomst in Emmen georganiseerd door LSA onder de titel: 'Sterke burger, veilige wijken'.
juni 2012	Midzomergrachtfestival en startbijeenkomst GSA-debat over pesten.
september 2012	Studiedag voor COC en LHBT-veiligheidscoördinatoren over rollen ketenpartners met Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD), Openbaar Ministerie, COC, Anti Discriminatie Voorziening (ADV's) en gemeenten.
september 2012	Deelname aan workshop 'Zoek het lekker zelf uit' bij platformbijeenkomst LSA.
november 2012	Aanwezig op landelijke bewonersdag LSA.
november 2012	Dialogbijeenkomst GSA in Amsterdam-Oost om homoseksuelen en migranten samen te brengen.
eind 2012	Het Nationaal Convenant (NC) wordt geschrapt; Daarvoor in de plaats komt een meer actieve inzet op de benadering van de (koploper)gemeenten en pilots met bewonersinitiatieven.
t/m januari 2013	Fase 1 van sociale media-plan: opbouw organisatie achter sociale media van Natuurlijk Samen.
jan-juni 2013	Fase 2 van het sociale media-plan: medewerkers leren Twitter te gebruiken.
januari 2013	Brief aan burgemeesters koplopergemeenten met vraag en aanbod rond ketenaanpak.
februari 2013	Mailing naar antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) met informatie aan directeuren over de benadering van de koplopergemeenten en het verzoek om samenwerking daarbij.
februari 2013	Mailing naar alle lokale COC-afdelingen met info over de benadering van de koplopergemeenten en het verzoek om samenwerking daarbij.
maart 2013	Gesprek met gemeente Groningen over samenwerking en hun aanpak van sociale calamiteiten.
maart 2013	Gesprek gemeente Amersfoort over GSA.
april 2013	Presentatie over GSA en Sociaal Calamiteitenplan (SCP) voor brancheorganisatie van ADV's (SAN) in Den Bosch.
april 2013	Gesprek gemeente Sittard over GSA.

mei 2013	Presentatie bij RDO-contactambtenaren van politie op uitnodiging van LECD politie in Apeldoorn.
mei 2013	Organisatie van bijeenkomst 'niet gemeld = niet gebeurd' in Den Bosch met COC en RADAR over meldingsbereidheid LHBT's.
mei 2013	Presentatie GSA bij regionale conferentie 'Homo hoeft geen scheldwoord te zijn' in Alkmaar, workshop 'Een veilige wijk voor iedereen'.
juni 2013	Presentatie modelaanpak discriminatie in de woonomgeving Amersfoort.
juni 2013	Brief aan burgemeester in gemeente Hollands Kroon (plaats Winkel) over tekortschieten bij zaak wegpesten lesbisch stel.
juni 2013	Start pilot bewonersinitiatieven in gemeente Venray , wijk 't Bruske.
juni 2013	Aanwezig Roze Zaterdag Utrecht met stand.
zomer 2013	Aanwezig op Alle Kleuren Oost: ondersteuning twee Amsterdamse activiteiten (Iftar Samen Oost en Timor Colors).
jun 2013-dec 2014	Fase 3 van het sociale media-plan: uitrol Twitter GSA.
juni 2013	Begroting wordt aangepast: de uren van het convenant gaan naar de actieve benadering van gemeenten, SCP en bewonersinitiatieven.
juli 2013	Gesprek gemeente Den Bosch over GSA.
juli 2013	Start pilot bewonersinitiatieven gemeente Haarlem, wijken Schalkwijk, Meerwijk, Slachthuisbuurt.
juli 2013	Deelgenomen aan workshop in Brussel/Worldout Games III.
augustus 2013	Presentatie GSA en SCP voor LHBT-werkgroep met koplopergemeenten Middelburg, Goes, Vlaardingen en COC en ADV Limburg.
september 2013	Site heeft kaart met actieve gemeenten en Twitter feed.
oktober 2013	Organisatie samen met COC van tweede studiedag voor COC/LHBT-veiligheidscoördinatoren over strafrechtelijke aanpak door OM in Amsterdam.
oktober 2013	Presentatie GSA en SCP bij Team Veiligheid en Crisisbeheersing gemeente Schiedam.
oktober 2013	Presentatie GSA en SCP bij landelijke Dag van de Klachtbehandelaar (ADV's) in Utrecht.
Nov-jan 2014	Start en uitrol fenomeenonderzoek vanuit Lokaal Centraal in opdracht van de GSA.
november 2013	Aanwezig bij 25 jaar LSA bewoners-dag Eindhoven.
januari 2014	Project samen met ADB RADAR 'Natuurlijk Samen in Den Bosch' gestart.
januari 2014	Afspraak met Transgender Netwerk Nederland over samenwerking bij pilot 'Veilige Wijken voor Transgenders';
februari	Gesprek met Art.1 Midden-Nederland en gemeente Utrecht.
februari 2014	Start pilot bewonersinitiatieven Zwolle, wijk Holtenbroek.
april 2014	Drie workshops in Utrecht tijdens de ledenvergadering van De Kringen.
mei 2014	Presentatie resultaten quickscan veiligheid en LHBT-beleid en presentatie Natuurlijk Samen bij vergadering wijkmanagers gemeente Dordrecht.
mei	Vervolggesprek met Art.1 Midden-Nederland, COC en gemeente Utrecht.
mei 2014	Regionale bijeenkomst Natuurlijk Samen in Groningen & Ommeland (samen met gemeente, veiligheidshuis en COC Groningen).

mei 2014	Presentatie over GSA en project Natuurlijk samen in Den Bosch bij LHBT- werkgroep Den Bosch.
juni 2014	Bewonerstrekker pilot bewonersinitiatieven Zwolle Holtenbroek houdt presentatie Natuurlijk Samen tijdens bewonersplatform in Utrecht.
juni 2014	Landelijk expertmeeting ‘Veilige woonomgeving voor lesbo’s, homo’s, biseksuelen en transgenders’. Daarbij ook de presentatie onderzoek fenomeen-analyse in stadhuis Rotterdam (samen met RADAR, gemeente Rotterdam, OCW).
juni 2014	Presentatie over GSA bij vergadering coördinatoren platform woonoverlast in Rotterdam.
juli 2014	Aanwezig Roze Zaterdag Eindhoven.
juli 2014	Medeorganisator en deelname debatavond en dialoogbijeenkomst in het kader van de Gay Parade over veilige wijken in Amsterdam-Oost.
augustus 2014	Corrie Wolfs van gemeente Rotterdam en Rob Stoop dragen Natuurlijk Samen T-shirt tijdens bootparade, Kerngroeplid Mellouki Cadat aanwezig op Marokkaanse boot.
september 2014	Derde studiedag voor COC/LHBT-veiligheidscoördinatoren over rollen ketenpartners LHBT-veiligheid samen met Art.1 Midden-Nederland.
september 2014	Presentatie over GSA en SCP bij werklunch ambtenaren gemeente Dordrecht.
november 2014	Vierde studiedag voor COC/LHBT-veiligheidscoördinatoren over rollen ketenpartners LHBT-veiligheid samen met politie.
december 2014	Workshop bij slotbijeenkomst allianties.

8.1 De alliantie: looptijd en deelnemers

De Homohetero Alliantie Natuurlijk Samen is een samenwerkingsverband tussen RADAR/Art.1, Movisie, COC, Algemene Nederlandse Ouderen Bond (ANBO), Landelijk Samenwerkingsverband Actieve wijken (LSA) en het Landelijk Homonetwerk Politie (LHP)³. De alliantie heeft als doel om de veiligheid van LHBT's in de Nederlandse wijken te verbeteren ('Communicatieplan/strategie GSA Veilige Wijken', 2012 p. 4).

Binnen de GSA is RADAR/Art.1 de trekker. RADAR/Art.1 maakt zich sterk voor een gelijke behandeling voor iedereen in Nederland. Movisie houdt zich als kenniscentrum bezig met sociale vraagstukken, onder andere over zorg, welzijn en veiligheid. Zij zit in de alliantie omdat ze zich bezighoudt met LHBT-vraagstukken. Zowel het COC als de ANBO zijn belangenbehartigers, waarbij de ANBO zich met name richt op de senioren en het COC op de LHBT's. De LSA is een bewonersplatform, waarbij actieve bewoners zich inzetten voor de wijk. Het Landelijk Homonetwerk Politie is een netwerk dat zich tot 2014 sterk maakte voor de belangen van LHBT's binnen en buiten de politie. Met de komst van de nationale politie is de doelstelling de externe taken van het LHP in de nieuwe organisatie te borgen. In de toekomst moet het LHP als intern gericht netwerk verder gaan. Samen vormen deze partners de kerngroep van de GSA.

³ Opvallend is dat in de externe communicatie soms wordt gesproken van Roze in Blauw, een Amsterdams politienetwerk.

Naast de kerngroep is er de zogenaamde tweede schil, bestaande uit organisaties die bereid zijn de samenwerking te zoeken met de alliantie. Voorbeelden hiervan zijn het Transgender Netwerk Nederland (TNN), het Landelijk Platform Woonoverlast en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)⁴.

De GSA is in 2012 gestart, naar aanleiding van een verkenning naar een nieuwe alliantie vanuit het Consortium Roze 50+ (zie ook 'Aanvraag verzoek tot ophoging van het project Homo-Hetero Alliantie voor Ouderen', 2011 p. 4). Daarnaast hebben diverse berichten in de media, over weggepeste homoseksuelen, een rol gespeeld bij de start van de alliantie (zie bijvoorbeeld Huisman, 2010). Natuurlijk Samen heeft een looptijd tot eind 2014.

8.2 Doel en werkwijze van de alliantie

Doel van de GSA Natuurlijk Samen is veilige wijken te creëren en homovijandige incidenten daarin een halt toe te roepen. Iedereen, en LHBT's in het bijzonder, moet veilig zijn en zich veilig kunnen voelen in de eigen wijk of buurt. *'De GSA richt zich op de ontwikkeling van verschillende projectactiviteiten (producten en/of diensten), die preventief en beschermend van aard zijn, en die worden aangeboden aan gemeenten, andere betrokken instellingen en (gedupeerde) LHBT's. Op deze manier wil men voorkomen dat wijkbewoners (met de nadruk op LHBT's) te maken krijgen met pesterijen in hun wijk of buurt, of ervoor zorgen dat deze in ieder geval vroegtijdig worden gesignaleerd.'* (Communicatieplan/strategie GSA Veilige Wijken, 2012 p. 4).

Deze activiteiten, zoals omschreven in het projectplan, betreffen: het Sociaal Calamiteitenplan, de ontwikkeling van een website, een database met *good practices*, een Nationaal Convenant en andere projectactiviteiten.

De beoogde activiteiten zijn als volgt beschreven in het Activiteitenplan (Homohetero-Alliantie 'Veilige Wijken': Activiteitenplan 2012, 2012):

- *Het Sociaal Calamiteitenplan (SCP)*

Natuurlijk Samen wilde gemeenten stimuleren LHBT-beleid en als onderdeel daarvan een SCP te ontwikkelen, aan te scherpen en vervolgens te gebruiken als de situatie daarom vroeg. Een SCP moest een lokale ketenaanpak realiseren, die een voorspoedige behandeling en afhandeling van een voorval binnen een wijk mogelijk maakt. Analyse van meerdere casussen (zowel positieve als negatieve praktijken) omtrent incidenten van LHBT-veiligheid, maakte het mogelijk een model van succesfactoren/minimumvereisten voor een gemeentelijke ketenaanpak te ontwikkelen. Dit model zou moeten dienen als aanvulling op en aanscherping van het SCP binnen een bepaalde gemeente en/of wijk. De alliantie heeft in 2013 de burgemeesters van de koplopergemeenten middels een brief benaderd met de vraag of zij reeds een SCP in gebruik hebben en of zij dat willen delen. Ook de lokale COC-afdelingen en de directeurs van alle antidiscriminatievoorzieningen werden middels een mailing van deze brief op de hoogte gesteld en om ondersteuning in de gemeente waarin zij actief zijn gevraagd. Daarnaast heeft de GSA aangeboden om de bestaande plannen aan te scherpen met LHBT-specifieke punten, zoals verstrekking van advies en informatie rondom een preventieve aanpak van homovijandige incidenten. Inmiddels praat de alliantie liever over een plan voor

4 Voor een compleet overzicht van samenwerkingspartners uit de tweede schil, zie: <http://natuurlijksamen.org/organisaties>.

vroege signalering en aanpak van sociale spanningen. Een SCP zou de indruk kunnen wekken dat het alleen gaat om calamiteiten terwijl de alliantie ook preventie en vroege signalering wil stimuleren.

- *De website www.natuurlijksamen.org/www.samennatuurlijk.org*
De ontwikkeling van een website is bedoeld als handvat voor LHBT's, professionals en wijkbewoners om een veilige wijk te creëren. De website is de beoogde verbindende schakel tussen verschillende projecten en moet het gezicht naar buiten zijn. Met de website wil de GSA onder andere een inventarisatie van zaken bieden van het SCP, een overzicht van preventieve initiatieven rondom incidenten, tips over handelingen of meldingen bij incidenten, een actief forum en praktische informatie per regio.
- *Database good practices*
De database met *good practices* diende op de website te verschijnen, met informatie over onder meer voorbeeldige projecten, methodieken en beleidsplannen. Met niet alleen een focus op initiatieven vanuit de LHBT-gemeenschap, maar een bredere blik op de preventie en aanpak van incidenten.
- *Nationaal Convenant (NC)*
De GSA beoogde met het Nationaal Convenant, een soort eindproduct, gemeenten en andere instanties in een overeenkomst samen te verbinden. Doel van dit convenant was partners op een duurzame manier te binden aan de verbetering van de LHBT-veiligheid en houvast te bieden bij incidenten. Van het plan voor een Nationaal Convenant zag de GSA medio 2013 af na een uitgebreide strategische discussie in de kerngroep en afstemming met OCW. Veel gemeenten binnen het koploperprogramma hebben al een intentieverklaring getekend om aan veiligheid van LHBT's te werken, en zitten volgens de alliantie niet op een nieuwe verklaring te wachten.

Vanwege gebrek aan kennis, andere prioriteiten en de mediagevoeligheid van wijkveiligheid van LHBT's reageren sommige gemeenten terughoudend op de komst en voorstellen van de alliantie. Ook van de database *good practices* op de website zag de alliantie af. Movisie had al een soortgelijke database ontwikkeld. Bovendien bleek te weinig materiaal voorhanden om een extra database op te bouwen en te vullen. In plaats daarvan is gekozen om de schaarse *good practises* via een overzicht op de website voor de praktijk toegankelijk te maken. Na een strategische discussie is besloten de tijd en het geld dat de alliantie hiermee, en met de annulering van het Nationale Convenant, bespaarde grotendeels in te zetten voor de benadering van de koplopergemeenten en het stimuleren van lokale samenwerkingsverbanden.

Begin 2013 stuurde de alliantie alle burgemeesters van de 41 koplopergemeenten een brief met daarin het aanbod een rol te spelen in het toetsen van bestaande activiteiten en huidig veiligheidsbeleid met betrekking tot LHBT's. Ook omvatte het aanbod advies en informatie rondom preventie en aanpak van homovijandige incidenten alsook het opzetten en implementeren van een efficiënte ketenaanpak. Andere activiteiten van de alliantie zijn:

- De uitvoering van het fenomeenonderzoek onder leiding van Lokaal Centraal - Expertgroep Maatschappelijke Vraagstukken. De onderzoekers van Lokaal Centraal worden bijgestaan door een commissie, bestaande uit een vertegenwoordiger van OCW en de projectleider van de alliantie. Dit fenomeenonderzoek tracht inzicht te verwerven in het ontstaan van incidenten omtrent de veiligheid van LHBT's. Een van de kernvragen hierbij is de wijze waarop partijen interveniëren (Witte & Moors, 2013). Het fenomeenonderzoek is halverwege 2014 afgerond en gepresenteerd tijdens de

landelijke expertmeeting. Aan de hand van dit onderzoek wil de alliantie met een aantal aanbevelingen naar buiten treden en hiermee aandacht genereren.

- Studiedagen en regionale conferenties voor ketenpartners en COC of andere LHBT-veiligheidscoördinatoren. Deze coördinatoren zetten zich op regionaal niveau in voor de veiligheid van LHBT's.
- Aanwezigheid tijdens enkele evenementen zoals Roze Zaterdag.
- Uitvoering van pilots 'Veilige Wijken' en stimuleren/ondersteunen lokale Natuurlijk Samen netwerken van bewoners. Deze lokale Natuurlijk Samen netwerken zijn onderdeel van de pilots 'Veilige Wijken' in Amsterdam-Oost, Zwolle, Den Bosch, Haarlem en Venray. In Amsterdam-Oost levert Natuurlijk Samen een bijdrage aan het opzetten van activiteiten, zoals een activiteit gericht op het samenbrengen van LHBT's en migranten in de wijk. In Den Bosch volgen wijkraden een workshop en zogenaamde sleutelfiguren (van onder meer bewonersorganisaties, buurtnetwerken, (zelf)organisaties, woningcorporaties, lokale politie en sociale professionals) worden benaderd en getraind om de ogen en oren (vroeg signalering) te zijn in de wijk. Dit moet uiteindelijk resulteren in de start van lokale netwerken Natuurlijk Samen. De ervaringen van deze burgers wil de GSA gebruiken als input voor gemeenten en ketenpartners ter bevordering van veiligheid.
- Medewerking aan de ontwikkeling en presentatie van 'Modelaanpak discriminatie in de woonomgeving' van het Landelijk Platform Woonoverlast in 2013.

Niet elke uitvoerend medewerker van de GSA heeft alle doelen direct op het netvlies. Zo gaf een van hen aan het verschil tussen het SCP en het NC niet goed te weten. Hierbij speelt mogelijk mee dat sommige partners meer betrokken zijn bij specifieke activiteiten van de GSA dan anderen.

8.3 *Verdeling budget en organisatie van het werk*

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft voor de periode 2012-2014 een subsidie verleend van maximaal € 300.000. De verdeling van het budget wordt ieder jaar opnieuw bekeken. Alle uitvoerende medewerkers zijn in dienst van organisaties, dus het betreffen geen freelancers (zoals in sommige andere GSA's). De projectleider van de GSA werkt voor RADAR/Art.1 en doet jaarlijks een voorstel over de urenverdeling. Omdat zij daarbij ook rekening houdt met de activiteiten van iedere partner, krijgen actievere partners meer uren toebedeeld.

In 2012 bedroeg het budget € 100.800,-. Iets meer dan 10% daarvan is uitgegeven aan projectmanagement door RADAR/Art.1. Andere grote posten zijn de ontwikkeling van logo/website en communicatiemiddelen, het samenkomen van de kerngroep en de startbijeenkomst in Utrecht, het leveren van een inhoudelijke bijdrage aan het SCP, het bouwen en invullen van de website en advies voor de inhoud van de database *good practices*. Deze activiteiten werden door de gehele kerngroep georganiseerd en besloegen ongeveer een derde van de totale begroting. In 2014 bedroeg het budget €104.000,-. De meeste uren gaan naar RADAR/Art.1 voor het projectmanagement en de uitvoering van projectactiviteiten in een aantal koplopergemeenten. Andere grote urenposten zijn de activiteiten voor de vijf pilots met bewoners en wijkprofessionals in wijken, begeleiding van de fenomeenanalyse, de landelijke expertmeeting, sociale media activiteiten, studiedagen voor COC/ LHBT- veiligheidscoördinatoren, netwerkbijeenkomsten, de nieuwsbrief en het bijhouden van de website.

Het merendeel van de uren gaat naar RADAR/Art.1, van wie de inzet zeer wordt gewaardeerd en die door de uitvoerend medewerkers wordt beschreven als trekker, aanjager en motor van de alliantie.

De rol van RADAR/Art.1 om leden van de kerngroep te stimuleren in actie te komen, is op dit moment soms nog van belang. Zoals een van de uitvoerend medewerkers het verwoordde, is er in de samenwerking als het ware sprake van een piepsysteem: *'Als je niets van een partner hoort, dan zal het wel goed gaan'*.

RADAR/Art.1, Movisie, de LSA en het COC zijn het meest actief binnen de GSA. Zij houden zich bezig met de coördinatie van de alliantie, de benadering van gemeenten over de ketenaanpak, de pilots in wijken, studiedagen, voorlichtingen. De LSA en Movisie werken samen aan projecten binnen de wijken zelf, zoals de pilots 'Veilige Wijken' en de ondersteuning en de opbouw van Natuurlijk Samen Netwerken met bewoners. Ook heeft de LSA aandacht voor de GSA binnen de eigen verenigingsactiviteiten. De ANBO en politie lijken een kleinere rol te spelen binnen de kerngroep. De politie richt zich meer op de functie van de wijkagent en de handhaving na incidenten binnen een wijk. De ANBO is gericht op de overdracht van kennis over de groep roze ouderen binnen de GSA.

8.4 *Visie op LHBT-acceptatie en vertaling van deze visie naar de praktijk*

De uitvoerend medewerkers omschrijven de functie van de GSA onder andere als *aanjager* en als *adviserend orgaan*. Ook wordt er vaak aangehaald dat de GSA anders dan één enkele organisatie de middelen heeft om bij bepaalde instanties binnen te komen. Agendering van het thema en het creëren van een *roze mindset* zijn duidelijke functies van de GSA. Met de *roze mindset* doelt de GSA op meer bewustwording over de LHBT-gemeenschap en het implementeren van een LHBT-vriendelijk beleid binnen lokale overheden en organisaties.

Op welke doelgroep of het soort organisatie de alliantie zich richt of welke zij bereikt is afhankelijk van het soort activiteit. Duidelijk is dat de GSA zich voornamelijk richt op de gemeenten en de ketenpartners, maar ook COC/LHBT-platforms en de bewoners(groepen) binnen gemeenten. De activiteiten van Movisie en LSA zijn met de pilots meer gericht op bewoners(groepen); die van RADAR/Art.1 en COC vooral op gemeenten, ketenpartners (waaronder ADV's) en COC/LHBT-platforms. Hierbij geldt het credo: niet het werk overnemen van professionals en bewoners, maar hen ondersteunen hun werk op een goede manier te doen. De GSA neemt de activiteiten niet over, maar stimuleert een gemeente, ketenpartners en bewoners om zelf actie te ondernemen. Soms worden partijen door de GSA bij elkaar gebracht om samen te werken, zoals bij de activiteiten in Amsterdam-Oost.

Bijna alle uitvoerend medewerkers vinden de gemeente de belangrijkste ingang om (indirect) iets te veranderen voor LHBT's in de wijk en de ketenaanpak op het netvlies te krijgen. Deze ketenaanpak is cruciaal voor vroege signalering, om preventief te werken en op een goede manier te kunnen reageren als er incidenten plaatsvinden. De strategie van de GSA is daarmee duidelijk: de gemeenten hebben prioriteit. De gemeente is eindverantwoordelijk voor de veiligheid en kan zich bezighouden met LHBT-beleid. Ook bewoners zijn een belangrijke doelgroep. De GSA krijgt in toenemende mate de bevestiging en het besef dat bewonersinitiatieven van groot belang zijn voor vroege signalering en een manier om het thema op de agenda van een gemeente te zetten.

De uitvoerend medewerkers hadden uiteenlopende verwachtingen bij de start van de GSA. De een verwachtte (op termijn) een inclusieve samenleving te bereiken: een samenleving waarbij men niet beoordeeld wordt op uiterlijk of seksuele geaardheid, maar op gedrag. Een ander dacht dat gemeenten actief gebruik zouden maken van het SCP. Zij benadrukken dat twee jaar te kort is om alle verwachtingen waar te maken: iets veranderen voor LHBT's in de wijk en daartoe gemeenten benaderen is een

kwestie van een lange adem. Na twee jaar is het de alliantie gelukt om een aantal gemeenten te bewegen aan de slag te gaan met een ketenaanpak en de opzet van LHBT-veiligheid. Bij enkele andere gemeenten staat het thema op de agenda, maar zijn nog flinke slagen nodig. Bij een deel van de gemeenten is het niet gelukt als alliantie binnen te komen en een verschil te maken.

Het activeren van gemeenten is een taai proces dat tijd kost. Daarom bestaat bij de uitvoerend medewerkers de wens om de alliantie voort te zetten om op de langere termijn iets te kunnen veranderen. Zij zouden graag nogmaals twee jaar samenwerken. Men richt zich daarom ook al op de toekomst door een voorstel te schrijven voor de activiteiten in de periode 2015-2016.

8.5 *De samenwerking binnen de GSA*

De partners van Natuurlijk Samen voeren activiteiten gezamenlijk als GSA uit, maar zijn vooral actief op hun eigen terrein binnen de alliantie. Vanaf het begin van de alliantie hebben de partners de werkzaamheden goed met elkaar afgestemd. In 2011 heeft men een gemeenschappelijk projectplan geschreven. De uitvoerend medewerkers zijn destijds met elkaar overeengekomen dat iedereen per jaar een aantal taken krijgt toegekend.

Het heeft even geduurd om elkaar als medewerkers te leren kennen, maar over het algemeen ervaren zij de samenwerking als constructief en prettig. De uitvoerend medewerkers zijn elkaar in de loop der tijd gaan vinden, binnen de alliantie maar ook daarbuiten. Zo houdt men elkaar bijvoorbeeld op de hoogte van activiteiten die los staan van de GSA, maar waar anderen een rol in kunnen spelen en/of die een podium kunnen bieden aan de GSA.

Wat binnen Natuurlijk Samen dus slaagt, is dat de medewerkers elkaar hebben gevonden. Zij maken gebruik van elkaars expertise, leren van elkaar en houden elkaar op de hoogte. Ze overleggen constructief met elkaar in de bijeenkomsten.

De uitvoerend medewerkers zijn wat betreft de samenwerking tevreden over de vorm en de deelnemende partners. Wel hebben meerdere van hen aangegeven dat vooral de ANBO haar volledige potentie nog niet binnen de GSA heeft ingezet. De expertise en het netwerk van deze partner wordt nog onvoldoende ingeschakeld en benut. Overigens heeft een (tijdelijk) mindere mate van inzet soms ook te maken met interne organisatieperikelen -zoals bij de (reorganisatie van de) politie. Meerdere uitvoerend medewerkers vinden het aantal beschikbare uren voor onderlinge en inhoudelijke afstemming niet toereikend.

De uitvoerend medewerkers hebben met elkaar discussies gehad of andere partijen, zoals woningbouwcorporaties (koepel Aedes), de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en/of migranten-, jongeren- of gay-organisaties, bij de alliantie betrokken moeten worden. Wel staan zij achter het idee van een kleine kern met daaromheen samenwerking met organisaties uit de tweede schil. Zij zouden wel meer gebruik willen maken van die tweede schil. Zeker een partij als de VNG kan de benodigde ingang zijn bij gemeenten, wat het bereik van (activiteiten van) de GSA kan vergroten.

Tijdens de alliantieperiode hebben er gesprekken over samenwerking plaatsgevonden met onder andere het Transgender Netwerk Nederland, buurtbemiddeling van het Centrum voor Criminaliteitspreventie, Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN) en De Kringen (diverse groepen homo's, lesbo's of biseksuelen die één keer per maand bijeenkomen). Ook heeft de alliantie middels een mailing en door herhaaldelijke gesprekken en presentaties de samenwerking gezocht met alle antidiscriminatiebureaus in Nederland.

8.6 *Inschatting van het resultaat van de GSA*

Naar de mening van de meeste uitvoerend medewerkers is het na twee jaar eigenlijk nog te vroeg om successen van de GSA te benoemen: *'Het product moet nog afgeleverd worden.'* Het feit dat de GSA bestaat en de samenwerking met verschillende partners is vormgegeven, is volgens sommige van hen al wel een belangrijk resultaat en succes.

Het is de alliantie gelukt om bij een aantal gemeenten binnen te komen. Er zijn in totaal veertig koplopergemeenten per brief benaderd, waarvan er in juli 2014 - zo blijkt uit het goed bijgehouden stand van zaken overzicht - met iets meer dan de helft (22) geen of amper contact is. Bij de overige achttien gemeenten zijn uiteenlopende vormen van contact en samenwerking: van uitwisseling van beleidsplannen of SCP's, adviesgesprekken met ambtenaren en het verzorgen van een presentatie over SCP tot het gezamenlijk organiseren van workshops, conferenties en de uitvoering van een quickscan van het veiligheids- en LHBT-beleid. Presentaties en adviesgesprekken met ambtenaren zijn de twee activiteiten die de alliantie het vaakst uitvoert. Uiteindelijk zijn er elf gemeenten of wijken in gemeenten die met de GSA samenwerken en bij wie de wens bestaat dit te continueren. Met een aantal andere gemeenten is herhaaldelijk contact, maar zijn er (nog) geen concrete vormen van verdergaande samenwerking⁵. Amsterdam-Oost en Den Bosch zijn op dit moment actief bezig met een beleid en ketenaanpak voor de veiligheid van LHBT's. De benadering van gemeenten heeft soms wel veel tijd en moeite gekost. Partijen als de ANBO, COC en het Landelijk Homonetwerk Politie geven aan dat er veel aandacht en energie is gegaan naar de benadering van gemeenten, met een na twee jaar soms teleurstellende opbrengst. Bij de benadering van gemeenten constateren de uitvoerend medewerkers een aantal knelpunten:

- Het is niet vanzelfsprekend een aanspreekpunt te vinden.
- Het aanspreekpunt is niet altijd een betrokken en deskundige ambtenaar.
- Het onderzoek dat RadarAdvies uitvoert naar de effecten van de GSA.
- Bij dit onderzoek, met een nul- en eindmeting, heeft RadarAdvies gemeenten aangemerkt als adviesgemeenten of controlegemeenten. Om het effect van de GSA te onderzoeken is er bij de controlegemeenten geen LHBT-aanpak op het gebied van veiligheid. Om een zuiver effect te kunnen meten mag de GSA gedurende het onderzoek deze controlegemeenten niet benaderen. Dit zorgt soms voor lastige situaties. Een uitvoerend medewerker drukt het als volgt uit: *'Het onderzoek heeft gemeenten in babyschoenen laten staan die graag grote schoenen hadden willen dragen.'*

Daarnaast is het op de agenda krijgen en de bewustwording van de veiligheid van LHBT's in enkele gemeenten geslaagd. *'Sommige gemeenten denken er voor het eerst over na en leggen de link met de ambtenaar veiligheid. Het is een succes dat bewustwording in die gemeenten op gang gebracht is.'* Door een gebrek aan incidenten en meldingen van discriminatie tegen LHBT's, voelen en zien de meeste gemeenten echter niet de noodzaak hieraan aandacht te besteden. Resultaten zijn dan ook van diverse factoren afhankelijk en niet altijd binnen de invloedssfeer van de alliantie.

De projectleider van de alliantie vindt het te vroeg om nu al te zeggen of de activiteiten daadwerkelijk iets veranderen voor bewoners en LHBT's in de wijk, maar geeft aan dat de gesprekken met gemeenten nu *'als een tierelier'* lopen. De doelstelling is dat deze gesprekken ervoor zorgen dat een gemeente werkelijk aan de slag gaat met de implementatie van een goed werkende ketenaanpak. De

⁵ Overzicht Stand van zaken Adviesgemeenten Natuurlijk Samen (van juli 2014).

gemeenten Groningen, Den Bosch, Schiedam, Dordrecht, Utrecht en Rotterdam zijn voorbeelden waarbij de contactambtenaar de intentie heeft uitgesproken om dit streven samen met de alliantie te realiseren. Realisatie vergt een lange adem en veel overtuigingskracht omdat het aan draagvlak zowel binnen als buiten het gemeentelijke apparaat vaak nog schort. Alle uitvoerend medewerkers hebben weinig zicht op het bereik van activiteiten en producten van de GSA. Vooral in de eerste periode is veel aandacht uitgegaan naar het bekend maken van de GSA onder gemeenten. Men is tevreden met de stappen die er vanuit de GSA gezet zijn, maar de GSA staat nog niet (overal) goed op de kaart.

Amsterdam-Oost wordt door alle uitvoerend medewerkers als *good practice* naar voren gebracht. Zo stelt een van de respondenten dat daar bewonersnetwerken actief zijn: *'daar is verbinding ontstaan'*. Andere projecten vanuit de GSA duren allemaal wat langer dan men had gedacht. Het succes van de pilots 'Veilige Wijken' en het stimuleren van Natuurlijk Samen netwerken van bewoners in vijf gemeenten moet nog blijken.

De website is snel na de start van de alliantie gebouwd, maar er wordt niet zo actief gebruik van gemaakt als vooraf geambieerd. De website bevat tot op heden weinig informatie voor LHBT's of wijkbewoners. Ook is er (nog) geen sprake van een forum en lijkt het gebruik van sociale media zoals Twitter op dit moment nog niet optimaal te functioneren. Met dit inzicht heeft de alliantie in de eerste helft van 2014 stappen gezet om hierin verandering te brengen. In de loop van 2014 is er een nieuwe dagelijkse Twitterkrant gestart, die heeft geleid tot een toenemend aantal Twittervolgers. Daarnaast zijn er honderden abonnees van de nieuwsbrief. Het totaal aantal unieke bezoekers van de website bedraagt om en nabij de 3.600 in 2013. In de maandelijkse statistieken is wel een stijging zichtbaar: in januari 2013 waren er 174 bezoekers, tegenover 326 in juli en 509 in november van datzelfde jaar.

Bijna alle uitvoerend medewerkers noemen de website als een heikel punt. Die had een schakelfunctie moeten hebben, maar de site is naar buiten toe onvoldoende in beeld gebracht. De meldingen blijven achterwege, mogelijk doordat gedupeerden eerder een melding zouden maken bij de politie of een COC. De medewerkers beamen allen dat dit slechts meer tijd nodig heeft. Een hoogstaande en actuele website is in hun ogen alleen nuttig als de doelgroep (bijvoorbeeld gemeenten of wijkbewoners) deze weet te vinden.

Een andere activiteit die nog niet goed van de grond is gekomen, en waarmee de alliantie dus ook nog weinig resultaten kan laten zien, betreft het SCP. De uitvoerend medewerkers geven aan dat het SCP een instrument met veel potentie is, maar waarvan gemeenten nog in onvoldoende mate gebruik maken. De alliantie probeert het instrument en het nut ervan wel onder de aandacht te brengen bij gemeenten en maakt daarbij kleine stappen voorwaarts.

De indruk van het panel in Amsterdam-Oost

Ten behoeve van de evaluatie is begin juli 2014 een panel georganiseerd in Amsterdam-Oost om over de betekenis van de alliantieactiviteiten van Natuurlijk Samen op lokaal niveau door te praten. In Amsterdam-Oost vinden activiteiten van Alle Kleuren Oost plaats, een buurtinitiatief dat actief is sinds 2012 en ondersteund wordt door Natuurlijk Samen. Aan het panel namen zes personen deel.

Drie van hen zijn direct betrokken bij de activiteiten van Alle Kleuren Oost. Een van hen had een dubbele pet op, want zij is actief in de WMO-raad in Oost.

Één deelnemer vertegenwoordigde het stadsdeel als LHBT-ambtenaar, en een andere deelnemer was aanwezig vanuit een buurtvereniging die niet betrokken is bij het initiatief. Ook nam een wijkagent uit een aangrenzende buurt in Stadsdeel Oost, die ook actief is bij Roze in Blauw, deel aan het panel. Het panel vond plaats in buurtcentrum 'De Meevaart' in de Indische buurt in Amsterdam-Oost. Het buurtcentrum is in zelfbeheer van bewoners.

Alle Kleuren Oost is een samenwerkingsverband tussen diverse lokale communities, sociale ondernemers en individuen: Roze Community/Pink Postcode groepen Oost, Indische Buurt Community, Meevaart Community, Makassarplein Community, Jongeren Community, de Eltheto Kerk Community, migrantenorganisaties. Ook andere partijen zijn betrokken, zoals de ouderen adviesraad Oost, WMO adviesraad, de gehandicaptenorganisatie, de welzijnsorganisatie en het stadsdeel. De samenwerkingspartners richten zich op alle bewoners van alle kleuren, waaronder de roze gemeenschap. Natuurlijk Samen, en dan vooral Movisie, heeft een rol gespeeld bij de oprichting van Alle Kleuren Oost en ondersteunt het samenwerkingsverband. De uitvoerend medewerker van Movisie is actief in deze buurt en heeft samen met een vertegenwoordiger van het stadsdeel en PINK 1094/1095 het initiatief genomen Alle Kleuren Oost op te richten.

De deelnemers hebben van Natuurlijk Samen gehoord maar weten niet goed wat de alliantie precies doet en uit welke partners het bestaat. Afsproken wordt om tijdens deze bijeenkomst te spreken over Alle Kleuren Oost.

De activiteiten van Alle Kleuren Oost vinden vooral plaats rondom de Gay Pride en hebben een duidelijk roze tintje met de organisatie van een roze iftar en verschillende debatten en bijeenkomsten. Ook vinden er activiteiten plaats rondom de 4 mei herdenking en rituelen zoals Keti Koti (nationale herdenking afschaffing slavernij). Omdat de activiteiten zich vooral afspelen rondom de Gay Pride, is het niet zeker of Alle Kleuren Oost ideeën van buurtbewoners en veiligheidsgevoel van LHBT's structureel beïnvloed. Bij sommige lijkt het niet altijd duidelijk wat de precieze rol is van Natuurlijk Samen bij activiteiten van Alle Kleuren Oost. Volgens de alliantie zelf speelt Natuurlijk Samen op de achtergrond een rol van verbinding. Een voorbeeld daarvan is de primeur van deelname van de roze gemeenschap aan de vier mei herdenking. Alle Kleuren Oost heeft met ondersteuning van Natuurlijk Samen systematisch activiteiten georganiseerd. Het heeft mensen en gemeenschappen aangesproken om zich te verbinden met het initiatief en met elkaar.

De meeste deelnemers kennen de belangrijkste activiteit de 'Iftar Samen Oost', de meest in het oog springende activiteit van Alle Kleuren Oost. Tijdens de Ramadan vindt deze jaarlijkse iftar plaats om verbinding te maken tussen de roze gemeenschap en andere burgersnetwerken, met name met een moslimachtergrond. Ook de herdenking op 4 mei is veel deelnemers bekend. Timor Colors, een muziekpodium in het kader van de Amsterdam-Oost Gay Pride 2013, is bij een minderheid bekend. Van de website van Natuurlijk Samen zijn drie deelnemers op de hoogte. De waardering voor alle activiteiten is hoog.

In Stadsdeel Oost worden naast de activiteiten van Alle Kleuren Oost nog diverse andere initiatieven genomen voor de veiligheid van LHBT's. Soms sluit Alle Kleuren Oost aan. Een greep daaruit:

- Training voor jongerenwerkers om seksuele diversiteit onder jongeren bespreekbaar te maken.
- Training voor het kader van migrantenorganisaties.
- Pinkcode borrels.
- Activiteiten ondersteund door het stadsdeel op dag tegen discriminatie, dag tegen racisme en dag voor tolerantie.

De deelnemers aan het panel zijn enthousiast over Alle Kleuren Oost en de veronderstelde meerwaarde van de activiteiten, in het bijzonder de jaarlijkse iftar. De kracht is dat veel verschillende communities met uiteenlopende achtergronden contact leggen, elkaar leren kennen, zich met elkaar verbinden, samenkomen en gezamenlijk de activiteiten voorbereiden en uitvoeren. Deze gemeenschappen komen vaak pas voor het eerst in contact met elkaar. Deze verbindingen zorgen voor wederzijds begrip. 'Ik

was bij de roze iftar betrokken en dat proces was geweldig. Omdat iedereen meedeed en meepraatte werd het echt een gezamenlijk ding,' zegt een deelnemer van dit panel. Deze verbinding is een basis van vertrouwen waaruit mooie initiatieven kunnen ontstaan. Dat het initiatief niet alleen maar uit de homogemeenschap bestaat, maakt het meer effectief.

Succesfactor bij dit initiatief is dat vrijwilligers het buurthuis, waar de iftar plaatsvindt, in zelfbeheer hebben. Door natuurlijke ontmoeting tussen bewoners van diverse achtergronden in het buurthuis kunnen initiatieven zoals de iftar op een natuurlijke wijze ontstaan.

Een andere kracht van Alle Kleuren Oost zijn de kwaliteiten en opstelling van de trekker van het geheel, Marten Bos. Anderen zien hem als boegbeeld; iemand die overal binnenkomt, verbinding legt met de communities en leiderschap bezit. *'Hij schiet niet in een slachtofferrol maar is juist heel krachtig. Hij zet zichzelf ook niet als homo neer, want zijn identiteit heeft meer aspecten.'* Volgens de meeste deelnemers is het effectiever als een boegbeeld zich niet enkel neerzet als roze. Dat is een onderdeel van zijn identiteit, maar er is nog veel meer.

De meerwaarde van de activiteiten van Alle Kleuren Oost sluit volgens de deelnemers grotendeels aan bij hetgeen waarmee LHBT's in de wijk het meest geholpen zouden zijn. Een LHBT zou vooral geholpen zijn door te zien dat hij niet de enige is in zijn wijk. Een deelnemer noemt dat *'het doorbreken van heteronormatieve beeldvorming'*. LHBT's moeten gestimuleerd worden om zichtbaar te zijn in de wijk, zodat acceptatie groeit.

Alle Kleuren Oost wil met de activiteiten bijdragen aan de veiligheid voor LHBT's. Of de activiteiten werkelijk zorgen voor meer veiligheid en sociale acceptatie voor LHBT's in de wijk vinden de deelnemers moeilijk in te schatten. Wel draagt Alle Kleuren Oost eraan bij dat er kleine stappen worden gezet in deze richting. Een deelnemer noemt het een *'goede start en voedingsbodem'*. Het lijkt erop, zeker bij activiteiten zoals de iftar, dat roze bewoners zich meer durven vertonen. *'LHBT's durven meer te zijn. Vroeger durfden sommige mensen niet in het buurthuis te komen, maar nu wel. Dat geeft een groeiend gevoel van acceptatie.'*

Meer zichtbaarheid en ondersteuning van LHBT's blijkt voor sommige bewoners ook nadelen te hebben. Zo vertelt een deelnemer dat vrijwilligers van de iftar slachtoffer zijn van pesterijen binnen de eigen gemeenschap. Om zichzelf te beschermen nemen sommige mensen wel deel aan de voorbereiding, maar zijn zij niet aanwezig op de activiteit zelf. Goede nazorg en ondersteuning voor deze groep is daarom van belang.

De meerwaarde kan volgens de deelnemers groeien als ook scholen meer aandacht besteden aan seksuele diversiteit. De school komt gedurende de bijeenkomst meerdere malen terug als een belangrijke plek in de wijk die de veiligheid, zichtbaarheid en sociale acceptatie van LHBT's kan vergroten. Geopperd wordt seksuele diversiteit in het reguliere onderwijs op te nemen. Het stadsdeel initieert projecten op basisscholen om kinderen te leren over verschillen tussen mensen. Het COC geeft voorlichting op middelbare scholen.

De inschatting van de onderzoekers is dat de Alliantie Natuurlijk Samen dit soort initiatieven, door intrinsiek gemotiveerde mensen en een actieve en ondersteunende gemeente/stadsdeel nodig heeft om daadwerkelijk iets te kunnen veranderen voor LHBT's op wijkniveau. Natuurlijk Samen heeft in Amsterdam-Oost het lokale potentieel gezien en benut. Aanbeveling voor de alliantie is dan ook soortgelijke initiatieven in andere gemeenten op te zetten en te ondersteunen, op basis van de ervaringen in Amsterdam-Oost. In het geval van Alle Kleuren Oost ziet de toekomst er rooskleurig uit. Bij andere initiatieven bestaat interesse om aan te sluiten bij Alle Kleuren Oost, zoals het stadsdeel merkte tijdens een gesprek met Onbeperkt Oost (gericht op mensen met een lichamelijke beperking). Ook de

bij de panelbijeenkomst aanwezige buurtvereniging Amsterdam-Oost Verenigd overweegt om aan te haken. Het stadsdeel speelt een belangrijke rol om dit soort initiatieven te ondersteunen en te faciliteren. Alle Kleuren Oost is ook tevreden met de manier waarop het stadsdeel op dit moment deze rol vervult.

8.7 *De meerwaarde van de GSA in het domein*

In de Indische Buurt heeft de GSA contact tussen de LHBT-gemeenschap en Marokkaans-Nederlandse gemeenschap tot stand gebracht. Deze burgernetwerken waren tot voorheen los van elkaar actief. Het creëren van veilige wijken, wat Natuurlijk Samen in beginsel tot doel had, lijkt echter nog een brug te ver.

Voor sommige uitvoerend medewerkers is het sowieso te vroeg om te stellen dat er door de GSA iets veranderd is in het leefdomein. Zo zegt de één dat enkele LHBT's zich gesteund zullen hebben gevoeld door de GSA, maar de GSA heeft er niet toe geleid dat het algehele gevoel van veiligheid onder hen toegenomen is. En als het veiligheidsgevoel van LHBT's toeneemt, is het lastig meetbaar of dat dan de verdienste van de GSA is geweest. Een van de uitvoerend medewerkers noemt het zelfs een illusie te stellen dat er door de GSA iets veranderd is. Men heeft volgens deze uitvoerend medewerker te weinig capaciteit om in de wijken te komen, en de GSA is slechts een van de middelen om veranderingen in het leefdomein tot stand te brengen.

Er zijn uitvoerend medewerkers die menen dat dankzij de GSA het LHBT-vraagstuk zichtbaar is geworden en op de agenda staat. Het is volgens hen een bijdrage van de GSA dat het LHBT-vraagstuk serieuzer wordt opgepakt binnen een aantal gemeenten. Doordat de alliantie het vraagstuk onder de aandacht brengt en 'het verhaal over veilige wijken' verspreidt, hebben mensen van de GSA gehoord en willen zij er ook mee aan de slag. Een van de respondenten: *'Als op beleidsniveau besloten wordt dat de Alliantie Natuurlijk Samen zich gaat bezighouden met dit vraagstuk, dan verandert er in het leefdomein iets. Er is dan een kans dat het vraagstuk serieuzer wordt opgepakt door de gemeente en de buurt. Het gaat om een zienswijze, een blik die een mogelijke toekomst opent voor LHBT's. Als producten door de alliantie worden verspreid, dan gaat de deur van de veilige wijk, die nu nog op een kier staat, voor LHBT's open. Dat is een belangrijke verandering voor de doelgroep.'*

Om als GSA (op de langere termijn) een meerwaarde te hebben in het domein van de gemeente en de wijk, lijkt voortzetting een logische stap. Natuurlijk Samen is nog maar net op stoom. De GSA wordt door sommige uitvoerend medewerkers als kenniscentrum omschreven. De alliantie wil deze kennis, die zij de afgelopen jaren heeft opgedaan, borgen en overdragen. Zij wil documenteren hoe je partijen, zoals gemeenten, in beweging brengt, en hoe zaken op een zo vroeg mogelijk moment - en niet bij een calamiteit - moeten worden gesignaleerd en aangepakt. Het actief verder *zaaien* van kennis is op dit moment nodig. Als de GSA ophoudt te bestaan, dan hebben de uitvoerend medewerkers het idee dat de kennis die door hen is ontwikkeld uit beeld verdwijnt.

Als de GSA er niet meer zou zijn, worden er geen gezamenlijke producten meer ontwikkeld en verspreid. Alle uitvoerend medewerkers zijn het erover eens dat de (innige) landelijke samenwerking, die nu versterkend werkt en waardoor partijen van elkaar leren, zal eindigen. Partners zullen niet meer met elkaar optrekken, maar langs elkaar heen werken. De intrinsiek betrokken partijen zullen doorgaan met het onder de aandacht brengen van het LHBT-vraagstuk, maar er zal minder afstemming tussen hen plaatsvinden.

Samenwerking in de GSA zien alle partijen als een meerwaarde: *‘Je voert op verschillende terreinen waar het LHBT-vraagstuk een rol speelt actie en je ontwikkelt gezamenlijk activiteiten. Via het thema worden verschillende sectoren en organisaties aan elkaar verbonden. En ook naar buiten toe, in het publieke landschap, laat je zien dat de thematiek belangrijk is en het vraagstuk breed en landelijk wordt opgepakt.’*

Op de invloed van OCW is weinig kritiek. Het is vooral de projectleider van Natuurlijk Samen die geregeld contact heeft met de OCW-ambtenaar. Het ministerie van OCW toont een actieve houding om de GSA waar dat nodig is te faciliteren. Ook *‘legt het bij gemeenten meer gewicht in de schaal’* dat Natuurlijk Samen in opdracht van het ministerie werkt. Het is wel opmerkelijk dat een GSA omtrent veiligheid alleen gefinancierd wordt door en belegd is bij het ministerie van OCW. De uitvoerend medewerkers pleiten er dan ook voor om andere ministeries, met name die van Veiligheid en Justitie (of mogelijk Binnenlandse Zaken), te betrekken bij Natuurlijk Samen. Dit zou voor meer financiële middelen en mogelijk een betere ingang bij het domein kunnen zorgen.

8.8 *Verbeterpunten*

Hierna volgen puntsgewijs een aantal verbeterpunten die in het bovenstaande tussen de regels door aan bod zijn gekomen:

- Beter nadenken over de samenstelling en invulling van de tweede schil van Natuurlijk Samen.
- Verbreding van het bereik van gemeenten. Het bereik groeit, maar toch is er (om uiteenlopende redenen) met iets meer dan de helft van de gemeenten nog geen contact. Een groter bereik van gemeenten zou gerealiseerd kunnen worden door partijen uit de tweede schil (gerichter) te betrekken. Te denken valt, en dat doet de alliantie zelf ook al, aan partijen als de VNG (medewerker Openbare Orde & Veiligheid), woningcorporaties, migrantenorganisaties, jongerenorganisaties en buurtbemiddeling.
- Samenwerking met andere GSA's, zoals de GSA Ouderen en GSA Onderwijs. Die samenwerking is van belang om elkaar te informeren en van elkaar te leren. Daarnaast zijn zaken als onderwijs een belangrijk onderdeel van een wijk en biedt samenwerking met andere GSA's kansen om ook in de wijken aan de slag te gaan.
- Natuurlijk Samen staat nog niet voldoende op de kaart. De website zou een belangrijke schakel worden, maar heeft veel tijd gekost. Dit is spijtig, want hier zit meer potentieel om professionals en burgers te bereiken en de GSA op het netvlies van deze doelgroepen te krijgen. Verder zouden de partners meer publiek moeten optreden als GSA, en zouden partijen soms meer moeten spreken namens de GSA.
- Preventie/vroege signalering. Kern van de aanpak die Natuurlijk Samen voorstaat is dat professionals in het veld hun oren en ogen open houden en niet pas optreden als een incident al heeft plaatsgevonden. Medewerkers van gemeenten/wijkorganisaties geven echter aan dat men nog teveel incidentgericht optreedt: pas bij calamiteiten worden organisaties betrokken of gerichte stappen ondernomen.
- Betrekken van meerdere ministeries, zoals het ministerie van Veiligheid en Justitie en eventueel het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Ook met het doel het bereik onder gemeenten te vergroten. Daarnaast meent de trekker van de GSA dat de ministeries zich krachtiger moeten uitspreken rondom het LHBT-vraagstuk, en beleid moeten maken waarop men gemeenten

kan aanspreken. De veiligheid van LHBT's is in veel gemeenten geen prioriteit en gemeenten hebben in deze tijd veel te doen. Een betere koppeling tussen het koploperprogramma en de activiteiten van de diverse allianties, zoals Natuurlijk Samen, zou verdubbeling kunnen voorkomen en kunnen zorgen voor een snellere ingang en samenwerking bij gemeenten.

8.9 *De functie van de GSA in het LHBT-beleid*

De uitvoerend medewerkers van Natuurlijk Samen zijn voor voortzetting van de GSA in het LHBT-beleid van OCW. De brede (en flexibele) aanpak vanuit Gay - Straight Allianties werkt volgens hen goed. De partijen in de GSA hebben elkaar nodig, en het contact in de GSA zorgt ervoor dat de partners afzonderlijk ook harder aan het LHBT-vraagstuk werken. De trekker van de GSA meent dat de GSA bij het ministerie tot nieuwe inzichten heeft geleid en dé manier voor OCW is om te weten wat er speelt. Er is ook een rol voor de betrokken ministeries weggelegd om gemeenten te stimuleren met het LHBT-vraagstuk aan de slag te gaan. Ministeries zouden gemeenten meer nadrukkelijk op hun verantwoordelijkheid voor het LHBT-veiligheidsvraagstuk kunnen wijzen en aanspreken. Een voorbeeld daarvan is de regeling die een gemeente ertoe verplicht iets te doen met klachten van burgers over discriminatie.

De GSA wordt door de uitvoerend medewerkers omschreven als een *aanjager*, *inspirator* en *facilitator*. Zoals ook in de uitgangspunten van Natuurlijk Samen beschreven staat is het de rol van de GSA om voort te bouwen op bestaande initiatieven, organisaties en netwerken. De GSA versterkt anderen, en moet ervoor zorgen dat anderen hun werk goed doen. Daartoe reikt Natuurlijk Samen expertise en ervaringen (*good en bad cases*) aan. Een respondent: *'Je hebt als GSA een toegevoegde waarde als je zorgt dat je partijen, zoals gemeenten, woningbouwcorporaties en de politie, die het laten afweten op deze thematiek tools, aanreikt en bij de les haalt.'*

De GSA kan een soort makelaarsfunctie vervullen, waarbij zij lokale partijen aan het werk zet en in contact brengt met het slachtoffer. Enkele uitvoerend medewerkers menen dat de GSA prima kan gaan zoeken naar aansluiting bij burgernetwerken: *'een benadering van binnenuit die goed geschikt is om de wijk breed te betrekken op het vraagstuk veilige wijken'*. Het is de functie van de GSA om bij al actieve burgernetwerken bewustzijn te creëren, en van daaruit die groepen te stimuleren veiligheid zelf op te pakken. Dit probeert men te bereiken door een netwerk op te zetten tussen burgers, welzijnswerkers, ambtenaren en de politie om zo systematisch aandacht aan het LHBT-vraagstuk te besteden.

Kortom, het creëren van veilige wijken en veiligheidsgevoelens van LHBT's lijkt een ambitieus doel. De GSA kan bijdragen aan de bevordering van sociale acceptatie en gevoelens van veiligheid, maar is slechts een van de middelen om dat te bereiken. Bovendien is het lastig te meten of een toename van (een gevoel van) veiligheid een verdienste van de GSA is geweest. Cijfers van onderzoek uit eerdere jaren tonen aan dat 3% van de LHBT's zich onveilig voelt in de eigen woonbuurt (Keuzenkamp et al., 2012). Een kwart van de meldingen van discriminatie in 2011 omvat discriminatie jegens seksuele gerichtheid (Tierolf en Hermens, 2012). Het onderzoek *Roze Is Overal* maakt duidelijk dat ruim 11% van de LHBT's discriminatie ervaart in de eigen woonomgeving (Mink en Schriemer, 2009). Verder becijferde het Bureau Discriminatiezaken Noord Holland in 2008 dat 22% van de meldingen van discriminatie op basis van seksuele gerichtheid, betrekking heeft op buurt of wijk (I&O research, 2008). Uit onderzoek van het COC in 2012 blijkt dat 18% van de LHBT-incidenten zich afspeelde in de eigen woonomgeving (Rovers, 2012). Onderzoek naar veilige wijken en veiligheidsgevoelens van LHBT's in de komende jaren moet duidelijk maken hoe dit fenomeen zich ontwikkelt.

8.10 Samenvattend over de GSA Wijkveiligheid

De Alliantie Natuurlijk Samen had bij de start een ambitieus plan om de veiligheid van LHBT's in Nederlandse wijken te verbeteren. Na ruim twee jaar is (nog) niet duidelijk of de alliantie hieraan een belangrijke bijdrage levert. Van plannen als het Nationaal Convenant werd na een uitgebreide strategische discussie in de kerngroep en afstemming met OCW snel afgezien. Er is veel tijd gestoken in de benadering van gemeenten, wat na een stoeve start nu steeds meer zijn vruchten begint af te werpen. In 11 gemeenten of wijken in gemeenten zijn er nu samenwerkingsafspraken en bestaat de wens om deze te continueren. In vijf van deze gemeenten zijn lokale pilots op wijkniveau gestart om, via bewoners en lokale sleutelpersonen, dieper in de haarvaten van de wijken door te dringen. Om de gemeenten werkelijk te activeren, wil de alliantie de samenwerking graag voortzetten. Alle alliantiepartners benadrukken dat twee jaar te kort is om zichtbare successen en resultaten te boeken. De alliantie komt nu pas op stoom. Hoewel de meeste uitvoerend medewerkers elkaar inmiddels goed weten te vinden en elkaar versterken binnen en buiten de alliantie, constateren wij soms ook twijfels over de samenstelling van de alliantie. Sommige partners zijn misschien niet nodig in de eerste schil, maar wel in de tweede en vice versa. Zo stellen sommige van de uitvoerend medewerkers dat bijvoorbeeld Aedes en commissies van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten niet zouden misstaan om te zorgen voor een betere ingang bij gemeenten en woningcorporaties. De alliantie noemt hierbij zelf ook organisaties van migranten en jongeren Tevens zou de alliantie graag meer samenwerken met andere ministeries, met name Veiligheid en Justitie, en de andere GSA's. De alliantie wil een kans om als aanjager, initiator en kenniscentrum de vooraf gestelde hoge verwachtingen waar te maken.

Samenvatting Meer gewicht in de schaal: Gay-Straight Allianties als strategie in LHBT-beleid

Sinds 2007 (kabinetsnota 'Gewoon homo zijn') kent Nederland landelijke Gay-Straight-Allianties (GSA's) - samenwerkingsverbanden tussen LHBT- (lesbisch, homoseksueel, biseksueel en transgender) en mainstreamorganisaties. Veldpartijen werden door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) uitgenodigd deze mogelijkheid te verkennen en te realiseren. Doel: het bevorderen van sociale acceptatie van homoseksualiteit in belangrijke leefdoelgebieden als werk, onderwijs, woonomgeving, zorg en sport via een samenwerking tussen homo- en mainstreamorganisaties.

Deze studie, uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut en de Universiteit van Amsterdam, heeft als doel het beleid te evalueren. De meerwaarde van de GSA-aanpak per leefdoelgebied en als strategie in het landelijke LHBT-beleid staat hierbij centraal.

Er is alle aanleiding om de allianties die het ministerie van OCW de afgelopen jaren heeft gesubsidiëerd de komende periode voort te zetten. De GSA-aanpak biedt op een aantal manieren een belangrijke meerwaarde aan het bestaande beleid:

- Het beleid biedt een domeinspecifieke benadering voor het bevorderen van de sociale acceptatie van LHBT's: het beleid kan 'decentraal' worden vormgegeven met veel ruimte en aandacht voor de specificiteit van elk domein.
- Bij het vormgeven van dit domeinspecifieke beleid wordt bovendien gebruik gemaakt van de kennis en expertise van organisaties die vaak al jarenlang in dit domein actief zijn, en dus goed kunnen beoordelen hoe inhoud en draagvlak voor het beleid gerealiseerd kunnen worden. Door de kennis te bundelen en samen in een alliantie op te trekken om aandacht voor LHBT's en LHBT-gerelateerde kwesties te genereren, is het aanbod aan het domein veel sterker.
- Het beleid maakt het vergroten van de acceptatie van LHBT's tot een gedeelde verantwoordelijkheid, en niet slechts een belang van specifieke groepen die zich in de marges van het domein bevinden. Op deze manier kan acceptatie van seksuele diversiteit breed geïnstitutionaliseerd raken.
- De alliantiepartners hebben meer gewicht in de schaal bij overleg met mainstreamorganisaties (partners en niet-partners) in het domein. Alliantiepartners hebben door de alliantie een veel groter netwerk tot hun beschikking en zij 'komen eerder binnen' dan homo-belangenorganisaties bij belangrijke stakeholders.

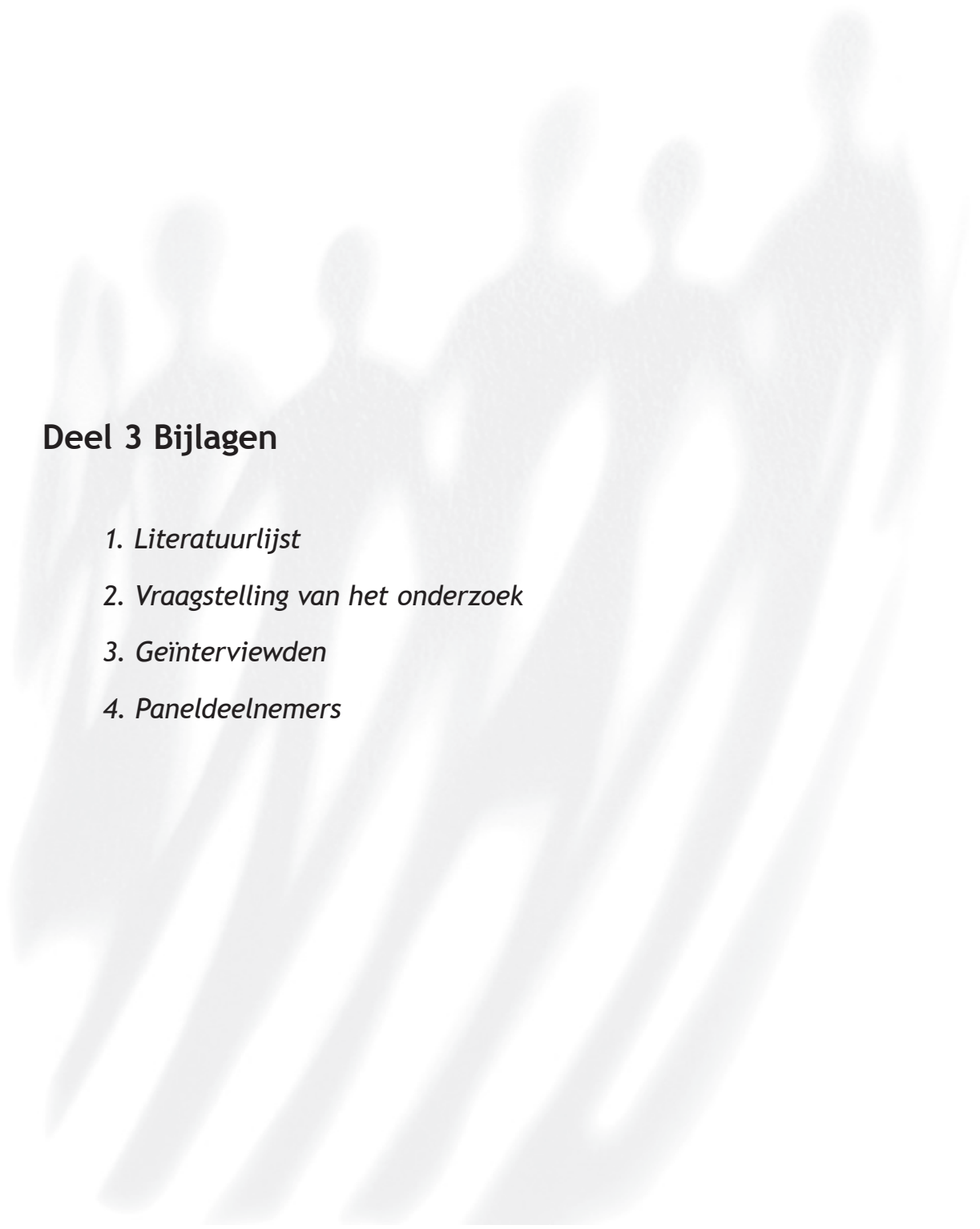
Maar er is ook alle aanleiding om de 'opdracht' aan de GSA's van overheidswege meer taakgericht te formuleren. De 'opdracht' die de GSA's meekregen van het ministerie was tamelijk abstract: 'het bevorderen van de LHBT-acceptatie in het domein'. De GSA's kregen de lastige taak concretere doelstellingen te formuleren in een samenwerkingsverband dat zich nog moest uitkristalliseren.

De resultaten van de allianties blijken gebaat bij de volgende factoren:

- Het formuleren van een gedeelde visie zorgt voor een duidelijke identiteit.
- Het aanbrengen van focus en het formuleren van concrete actiepunten zorgt voor hanteerbare en toetsbare doelstellingen.
- Het voorkomen van grote asymmetrie tussen deelnemende partijen op het gebied van menskracht en professionaliteit verbetert de samenwerking tussen de deelnemende partners onderling.
- Het expliciteren en communiceren van verschillende belangen van deelnemende partijen binnen de alliantie verbetert de samenwerking tussen de deelnemende partners onderling.
- Het gericht benaderen van sleutelorganisaties en -personen (landelijk en lokaal) vergroot de efficiëntie en het bereik van de alliantie.
- Het lokaliseren van betrokken personen met inlevingsvermogen wat betreft de problematiek van LHBT's in het domein vergroot de efficiëntie van de alliantie.
- Het vinden van een toon die aanslaat in het domein vergroot het draagvlak en bereik van de alliantie.
- Het produceren van wetenschappelijke kennis rond concrete activiteiten en problemen stelt de alliantie in staat interventies te verfijnen.
- Het tijdig stoppen van deelprojecten die onvoldoende resultaat boeken vergroot het efficiënter inzetten van beschikbare menskracht.
- Het werken met een 'tweede schil' van bijvoorbeeld (vrijwillige) ambassadeurs die centraal worden aangevoerd, vergroot de slagkracht en het draagvlak van de alliantie.
- Het aanstellen van een betrokken externe coördinator (niet gebonden aan een van de deelnemende partijen) verbetert de samenwerking en vergemakkelijkt het doorhakken van knopen.

Op basis van ons onderzoek komen wij tot de volgende aanbevelingen:

- Voortzetting van het GSA-beleid kan door zijn specifieke vorm een belangrijke aanvulling betekenen op bestaand beleid.
- Concretisering van de opdrachten aan de GSA's naar aanleiding van specifieke problemen in het domein zal leiden tot gerichtere activiteiten van de alliantie en beter toetsbaar resultaat.
- Regelmatige verslaglegging van de activiteiten van de allianties motiveert de deelnemende partners zich te houden aan de doelstellingen en brengt zowel best practices als problemen eerder aan het licht.
- Regelmatige verantwoording van het samenwerkingsproces en het beschikbaar stellen van intervisie en procesbegeleiding leidt ertoe dat de verschillende expertises van de deelnemende partners samenkomen in een optimale samenwerkingsvorm.
- Een gezamenlijk LHBT-beleid van verschillende ministeries draagt bij aan een gestroomlijnde aansturing door de overheid.



Deel 3 Bijlagen

1. *Literatuurlijst*
2. *Vraagstelling van het onderzoek*
3. *Geïnterviewden*
4. *Paneldeelnemers*

Bijlage 1 Literatuur

1. Geraadpleegde literatuur

Alliantie Gelijkspele n z.j., *De gemeente aan zet. Acceptatie van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) binnen de sport*. http://www.sportalliantie.nl/overview/upload/files/Alliantie%20Gelijkspele n_gemeenten.pdf

Bais, K. (2010). *Gewoon anders. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bos, H. & Ehrhardt, J. (2010). Ervaringen van lesbische en biseksuele vrouwen. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 94 - 104). Den Haag: SCP.

Bucx, F. & Sman, F. van der (met medewerking van Jalvingh, C.). (2014). *Anders in de klas. Evaluatie van de Pilot Sociale Veiligheid LHBT-jongeren op school*. Den Haag: SCP.

Buijs, L., Hekma, G. & Duyvendak, J.W. (2008). *Als ze maar van me afblijven*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Buijs, L., Hekma, G. & Duyvendak, J.W. (2011). 'As Long As They Keep Away From Me. Explaining Antigay Violence in a Gay-Friendly Country'. Amsterdam Research Centre for Gender and Sexuality.

Dankmeijer, P., Olders, P. & Schouten, M. (2009), *Mooie woorden. De inschatting van scholleiders in het voortgezet onderwijs over diversiteitsbeleid en de aanpak van homonegativiteit anno 2009*. Amsterdam: Empowerment Lifestyle services. Ook te vinden op: http://www.edudivers.nl/doc/onderzoek/Mooie_woorden.pdf

Dankmeijer, P. (2014), *Open en out. 10 regenboogsleutels voor scholen: zo werkt u effectief aan een veilige school waar iedereen zichzelf kan zijn*. Amsterdam: EduDivers/Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit.

Doornink, N. (2012). *Handreiking LHTB-emancipatie. Lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender-ouderen*. Utrecht: Movisie.

Elling, A. & Dool, R. van den (2009). *Homotolerantie in de sport*. 's Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut.

Elling, A. & Smits, F. (2012). *Seksuele diversiteit in de sport: sportdeelname en acceptatie*. 's Hertogenbosch: Mulier Instituut.

- Elling-Machartzki, A. & Smits, F. (2012). 'Samen douchen geen probleem? Reproductie en uitdaging van homonegativiteit in de sport'. In: *Tijdschrift voor Seksuologie*, jg. 36, nr. 4, p. 259-270.
- Empowerment. (2008). *Benchmark voor effectief lokaal beleid en homo-emancipatie in het onderwijs*. (z.p.): Empowerment.
- Factsheet Beleidsmogelijkheden ten behoeve van oudere homoseksuelen* (2007). Utrecht: Movisie.
- FNV & CPP (2009). *Uit de kast werkt beter!* Amsterdam: Stichting FNV Pers.
- GGD Rotterdam (2006). *Homo (in)tolerantie. Jeugdmonitor Rotterdam*. Download via www.jeugdmonitorrotterdam.nl
- Groenestein, T. van & Linden, C. van der (2011). *Beleving mannelijke teamsporten door niet-heteroseksuele mannen*. Amsterdam: Motivaction International.
- Haar, H. ter (2008). *Gelijkspel. Portretten van homo topsporters*. Eindhoven: Pepijn.
- Haar, H. ter (2011). Diverse stukjes en filmpjes op *ExpresZO Sportersweb* Gelijkspelen: http://www.sportersweb-gelijkspelen.nl/fun_filmpjes
- Haar, H. ter (2013). Van risico naar winst
- Haar, H. ter (2013). 'Homo-acceptatie in sport heeft lange weg te gaan. Homo's ervaren hoge drempels bij deelname aan teamsporten, maar bij veel sportclubs heeft het thema nauwelijks prioriteit.' in *Trouw*, 19 februari 2013: <http://www.sportalliantie.nl/overview/upload/files/Trouw19022013.pdf>
- Handreiking LHBT-emancipatie* (2012). Utrecht: Movisie
- Huisman, C. (2010). 'Homostel weggepest uit Utrecht' in *de Volkskrant*: <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2686/Binnenland/article/detail/998082/2010/06/14/Homostel-weggepest-uit-Utrecht.dhtml>
- I&O Research (2008), *Discriminatieklimaat Noord-Holland*. Bureau Discriminatiezaken Noord Holland.
- Keuzenkamp, S. (2011). *Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland 2011. Internationale vergelijking, ontwikkeling en actuele situatie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. (red.). (2010). *Steeds gewoner nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S., Bos, D., Duyvendak, J.W. & Hekma, G. (2006). *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. (red.), Kooiman, K. & Lisdonk, J. van (2012). *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. & Kuyper, L. (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. & Oudejans, A. (2011). *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. & Steenbeek, R. (2012). *Vragen naar seksuele oriëntatie in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)*. Notitie voor het ministerie van OC&W. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Kik, J. (2008). *Buiten Beeld? Een inventariserend onderzoek naar homodiscriminatie in Den Haag en omgeving*. Den Haag: Bureau Discriminatiezaken en COC Haaglanden.
- Klein, M. van der, & Duyvendak, J.W. (2009). Alledaags onbehagen en onheuse bejegening: Over 'onderscheid naar seksuele gerichtheid' op de werkvloer. In J.H. Gerards & P.J.J. Zoontjens (hoofdred.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2008* (pp. 263-276). Nijmegen: Wolf Legal Publishers.
- Klein, M. van der., Los, V., & Verwijs, R. (met medewerking van Hermens, N. & Lunnemann, K.). (2013). *In veilige handen met gratis VOG: Evaluatieonderzoek integriteitinstrumenten ter voorkoming van seksueel overschrijdend gedrag in het vrijwilligerswerk*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Klein, M. van der, Tan, S., Groot, I. de, Duyvendak, J.W. & Witteveen, D. (2009). *Discriminatie is het woord niet. Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Klein, M. van der & Verwijs, R. (2012). *Vrijwilligers tegen ouderenmishandeling. Praktijkhulp, leidraad en achtergrondinformatie*. Den Haag/Utrecht: VWS/Verwey-Jonker Instituut.
- KNVB. (2012). *Voetbal voor iedereen: actieplan homo-acceptatie in het voetbal*. Zeist: KNVB.
- Kuyper, L. (2013). *Seksuele oriëntatie en werk. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L., Iedema, J. & Keuzenkamp, S. (2013). Towards Tolerance. Exploring changes and explaining differences in attitudes towards homosexuality in Europe. The Hague: The Netherlands Institute for Social Research.
- Meyer, I. H. (2003). 'Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence'. In: *Psychological Bulletin*, jg. 129, nr. 5, p. 674-697.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2007). *Gewoon homo zijn. Lesbisch- en homo-emanipatiebeleid 2008-2011*. Den Haag: OC&W.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2011). Hoofdlijnenbrief over emancipatiebeleid. Den Haag: OC&W.
- Mink, I., & Schriemer, R. (2009). *Roze is overal. Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie en intolerantie van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgenders*. Rotterdam: Stichting RADAR.
- Natuurlijk Samen, *Nieuwsbrief 2012-2014* te vinden op: <http://www.natuurlijksamen.org/nieuwsbrief>
- Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit. (zj.). *8-stappenplan voor verandermanagement*.
- Overdijk-Francis, J., Derraz, M. & Krooshof, R. (red.) (2009). *Iedereen = gelijk. Handreiking lokale aanpak van discriminatie*. Den Haag: VNG.
- Rovers, B. (2012). *Gay en veilig in Brabant? Ervaringen met homo's, lesbo's, biseksuelen en transgenders met intolerantie, discriminatie en agressie in de regio Noordoost Brabant*. Den Bosch: Bureau voor Toegepast Veiligheidsonderzoek - BTVO.

Roze 50+. (2014), *Toolkit Roze 50+ 2014-2015. Concrete instrumenten voor een LHBT-vriendelijke zorg, cultuur, bejegening, beleid en ondersteuning in woonzorgcentra, (thuis)zorginstellingen en welzijn organisaties*. (z.p.): Roze 50+.

San, M. van, & Boom, J. de (2006). *Geweld tegen homoseksuelen*. Rotterdam: Risbo.

Sandfort, T.G.M., Bakker, F., Schellevis, F.G. & Vanwesenbeeck, I. (2006). 'Sexual orientation and mental and physical health status: findings from a Dutch population survey'. In: *American Journal of Public Health*, jg. 96, nr. 6, p. 1119-1125.

Schuyf, J. (2006). Groenboek Belweek Roze Ouderen. (z.p.): Projectgroep Roze Ouderen.

Schuyf, J. (2011). 'De roze oudere is bijna een gewoon mens'. Groenboek Tweede Roze Belweek, 2011. (z.p.): Consortium Roze 50+.

Schuyf, J., & Stoop, R. (2007). *Factsheet Ouderen en homoseksualiteit. Beleidsmogelijkheden ten behoeve van oudere homoseksuelen*. Utrecht: Movisie.

Schuyf, J. (2013). *Factsheet. Feiten en cijfers. Samenvatting van onderzoeken naar LHBT-emancipatie*. Utrecht: Movisie.

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2013). Toenemende acceptatie van homoseksualiteit in Nederland en Europa [persbericht]. Den Haag: SCP.

Tierolf, B. & Hermens, N. (2012), *Poldis-rapportage 2011*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Verschoor, W. (2012). *Naar een homovriendelijk sportklimaat in de gemeente: Handreiking lokaal roze beleid in de gemeente*. Utrecht: Alliantie Gelijkspele/ Movisie.

Vogteloo, R. J., 'Voetbal is van iedereen, ook van homo's', 17 april 2012 op <http://www.sportknowhow.nl/MeerDanVoetbal/6988>

Witte, R., & Moors, H. (2013). Voorstel onderzoek: *Geweld tegen burgers vanwege hun seksuele geaardheid*. Lokaal Centraal.

2. Geraadpleegde documenten (niet gepubliceerd)

Witzke, E., Oostrik, S. & Etten, I. van (2014) Lexis Nexis Rapportage Gay-Straight Allianties. Stageopdracht voor UvA en UU.

Alle beschikbare begrotingen, subsidieaanvragen en activiteitenplannen van de vijf GSA's in de eerste en in tweede fase. Onder andere:

- Alliantie Gelijkspele. (2012). Programma Alliantie Gelijkspele 2.0: 2012-2014. "Winst voor de sport!" Naar een plezierig en toegankelijk sportklimaat, inclusief LHBT's.
- ANBO (Niestadt & De Haan) (2008), Subsidieaanvraag "Homo en hetero Ouderenalliantie".
- ANBO, (Niestadt & De Haan)Vervolgaanvraag Homo-Hetero Alliantie voor Ouderen 2012 t/m 2014.
- AOOb (2012). Projectplan 2012-2014 Onderwijsalliantie voor Seksuele Diversiteit.
- Consortium Roze 50+ Nederland. (2009). Roze 50+ de Onzichtbaarheid voorbij.

- CPP & FNV. (2008). Project LHTB en de werkvloer. Aanvraag LHTB-werk voor OCW 2008 t/m 2011. Amsterdam: FNV.
- CPP & FNV. (2009). Project LGBT en de werkvloer. Werkplan 2009.
- CPP & FNV. (2012). Project LHTB en de werkvloer. Aanvraag LHTB-werk voor OCW 2012 t/m 2014 (drie jaren).
- FNV & COC. (2012). Projectaanvraag Werkvloer Alliantie FNV & COC 2012-2014.
- FNV & COC. (2012). Notitie: Projectaanvraag Werkvloer Alliantie FNV & COC 2012-2014. (en AWWN vaste deelnemer Klankbordgroep).
- Gay Straight Alliantie Natuurlijk Samen (2012). Communicatieplan/strategie GSA Veilige Wijken.
- Scheve, S. (2012). 'Homohetero-Alliantie 'Veilige Wijken': Activiteitenplan 2012.'
- Scheve, S. & Triesscheijn, C. (2012). Projectaanvraag Homohetero Alliantie 'Veilige wijken'.
- Workplace Pride & UWV. (2012). Meetbare verbetering LHTB op alle Werkvloeren. GSA Werkvloer Subsidieaanvraag periode 2012-2014.

Alle rapporten en verslagen van de GSA's. Onder andere:

- Alle Kleuren Oost: verslag activiteiten in Amsterdam Oost
- Consortium Roze 50+ Nederland (2009), Roze 50+ de onzichtbaarheid voorbij.
- CPP & FNV. (2012). 'LHTB Eindrapportage 2008-2011.'

Varia

- De brieven van minister Plasterk aan mogelijke alliantietrekkers, de beschikkingen van OCW aangaande de allianties. Waar mogelijk bezoekersgegevens van de website geraadpleegd.
- Brief 'Aanbod en vraag van de Gay-Straight-Alliantie (GSA) 'Natuurlijk Samen' voor veilige wijken' aan college burgemeester en wethouders. Januari 2013

3. Geraadpleegde websites

<https://radar.nl/read/werkvloeralliantie-fnv--coc>
www.anbo.nl/
www.alliantie-gelijkspelen.nl
www.coc.nl/
www.coc.nl/tag/werkvloeralliantie
www.coc.nl/thema/jong-school
www.edudivers.nl/onderwijsalliantie
www.eenvandaag.nl
www.fnv.nl/themas/lgbt/standpunt-fnv/
www.gaystraightalliance.nl
www.gayandschool.nl
www.movisie.nl
www.movisie.nl/overmovisie/portfolio/programma-lokaal-lhbt-beleid
www.movisie.nl/search/content/lhbt
www.natuurlijksamen.org
www.roze50plus.nl

www.veiligeschoollimburg.nl
www.vilans.nl

Bijlage 2 Vraagstelling van het onderzoek

Probleemstelling

De sociale acceptatie van homoseksualiteit is hoog onder Nederlandse bevolking, maar gewoon en veilig jezelf kunnen zijn als LHBT is in belangrijke leefdoelgebieden geen vanzelfsprekendheid (SCP, 2012, Beleidsbrief Emancipatie 2013). Gebrek aan veiligheid en acceptatie draagt bij aan minderheidsstress en in de kast blijven van LHBT's, wat weer een rem is op zichtbaarheid en bespreekbaarheid en mede daardoor op sociale acceptatie (Beleidsbrief Emancipatie 2013).

De Nederlandse overheid maakt zich sterk voor een goed LHBT-beleid. De GSA-aanpak is te beschouwen als één van de hoofdlijnen binnen het huidige LHBT-beleid. De veronderstelling is dat de GSA's een positieve rol kunnen spelen bij het wegnemen van minderheidsstress. De GSA's worden geacht direct of indirect bij te dragen aan het vergroten van de sociale acceptatie van LHBT's in de domeinen in kwestie. Met een grotere sociale acceptatie beogen beleidsmakers de veiligheid van LHBT's juist in die domeinen waar het nodig is, te vergroten.

Naast koploperovereenkomsten met gemeenten en projecten voor specifieke groepen, zoals transgenders en levensbeschouwelijke/etnische groepen zijn de GSA's te beschouwen als de sectorspecifieke ambassadeurs van de acceptatie van LHBT's - in onderwijs, werk, sport, wonen en ouderenwelzijn.

Een andere (impliciete) basisveronderstelling achter de GSA's is dat de samenwerking tussen LHBT-organisaties met reguliere organisaties een meerwaarde heeft boven andere mogelijke manieren om sociale acceptatie van homoseksualiteit te bevorderen.

Het is van belang de GSA-strategie goed te evalueren: levert het op wat ervan werd verwacht? De huidige coördinerende minister van Emancipatie heeft een midterm review (eind 2014) van het emancipatiebeleid aangekondigd. Een evaluatie van de GSA's kan daar input voor leveren.

Het ministerie wil met name weten of de strategie van de verschillende GSA's werkt en of zij de verwachte throughput, output en outcome dienen. De GSA's functioneren/hebben gefunctioneerd op verschillende leefdoelgebieden. Het is dus zaak in het onderzoek na te gaan:

- Werkt de GSA-aanpak per leefdoelgebied? Levert de aanpak van de GSA op wat er van verwacht werd op dit leefdoelgebied tussen 2012 en heden?
- Werkt de GSA-aanpak als een strategie in het LHBT-beleid? Hebben de vijf GSA's bijgedragen aan het (gevoel) van veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's?

Doelstelling

Met het evaluatieonderzoek worden de volgende drie doelen gediend:

- Het beschrijven en analyseren van de meerwaarde van de GSA's in de vijf verschillende leefdoemen tussen 2012 (tweede fase) en heden.
- Het beschrijven en analyseren van de meerwaarde van de GSA-aanpak als strategie in het geheel van het landelijk LHBT-beleid (input midterm review).
- Het formuleren van verbeterpunten wat betreft activiteiten, producten & samenwerking van GSA's en het signaleren van verbeterpunten met het oog op de gewenste outcome: bespreekbaarheid, zichtbaarheid, veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's.

Output, throughput en outcome nader onderzocht

Wij zullen in de evaluatie onderzoeken hoe de vijf GSA's, te weten GSA Werk, GSA Ouderen, GSA Onderwijs, GSA Sport en GSA Wijken (Natuurlijk Samen - woonomgeving) functioneren/hebben gefunctioneerd. Hoewel bekend is dat voor de GSA Wijken een eigenstandig onderzoek loopt en dat de GSA Werk begin dit jaar uiteengevallen is, geven wij de voorkeur aan een onderzoeksdesign waarin de werking van de vijf GSA's op dezelfde manier geëvalueerd wordt. Dat maakt de onderlinge vergelijkbaarheid en het eindoordeel over de waarde van GSA's als strategie in het LHBT-beleid goed mogelijk. Natuurlijk zullen wij in de evaluatie van de GSA Wijken zoveel mogelijk samenwerken met de onderzoekers die daar al onderzoek naar doen.

In het gekozen design is expliciete aandacht voor output (activiteiten, producten, resultaten), throughput (samenwerking binnen GSA, overeenkomsten/verschillen en leerpunten) en outcome (veranderingen in de bespreekbaarheid, zichtbaarheid, veiligheid en sociale acceptatie van homoseksualiteit); maar ook voor input (doelstellingen, investeringen, verwachtingen).

	A →	B →	C→	D→		
	Input	Output	Throughput	Outcome		
GSA Werk					→E Meerwaarde per GSA	→ F Meerwaarde GSA- strategie in LHBT-beleid (beleidsrendement)
GSA Ouderen						
GSA Onder- wijs						
GSA Sport						
GSA Wijken						

Analyse van verschillende perspectieven op landelijk en lokaal praktijk niveau

We zullen de werking van de GSA's op landelijk niveau en op het niveau van de lokale praktijk evalueren. Het landelijk niveau komt vooral aan het woord in telefonische interviews met de contactpersonen van de GSA-partijen, en in de expertmeeting aan het eind. De praktijk en het lokale niveau komen aan het woord in de panels met (lokale) stakeholders.

Er zijn grote verschillen tussen de GSA's wat betreft ambities en lokale activiteiten. Maar alle GSA's willen een verschil maken in de praktijk van het leven van LHBT's.

Het is in dit onderzoek dus belangrijk om een doorsteek te maken naar de dagelijkse praktijk van stakeholders en doelgroepen. De doorsteek staat in dienst van de landelijke evaluatie.

Onderzoek naar de meerwaarde van de GSA's tussen 2012 en heden dient bovendien het oordeel van de direct betrokkenen (GSA-partijen), indirect betrokkenen (doelgroepen LHBT) en externe partijen te beschrijven en te analyseren; over afzonderlijke GSA's en over de meerwaarde van de GSA-strategie in het landelijke LHBT-beleid. In hoeverre zijn de GSA's in staat geweest andere partijen te bewegen om zich aan de zaak van veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's te committeren? Welke visie hebben de verschillende partijen op deze kwestie? Wat heeft volgens de betrokkenen en externen wel gewerkt en wat niet? Het onderzoeksteam zal de conclusies en de genoemde verbeterpunten (per GSA en ten aanzien van de GSA-strategie als onderdeel van het LHBT-beleid) samen met het veld wegen.

Vraagstelling

Op grond van de probleemstelling zijn vier hoofdvragen geformuleerd, met elk een aantal subvragen. We hebben de vragen van de opdrachtgever als uitgangspunt genomen; de vraag naar de verbeterpunten hebben we als subvraag bij elke hoofdvraag gesteld. De onderzoeksvragen richten zich op output, throughput, outcome en meerwaarde in de verschillende leefdomeinen van de vijf GSA's.

1. Welke activiteiten hebben de GSA's uitgevoerd, met welke producten en resultaten?
 - Wat zijn de eventuele verbeterpunten voor deze output in de toekomst?
2. Hoe verliep de onderlinge samenwerking binnen GSA's? Wat ging goed, wat minder? Zijn er verschillen tussen de GSA's onderling? Is er een ontwikkeling in de tijd te constateren?
 - Wat is het effect geweest van de GSA's op de aangesloten (en andere) partijen?
 - Wat zijn de verbeterpunten voor de throughput in de toekomst?
3. Wat is er veranderd in de leefdomeinen van de GSA's wat betreft bespreekbaarheid, zichtbaarheid, veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's?
 - In hoeverre zijn de veranderingen aan de GSA's toe te schrijven?
 - Wat zijn de verbeterpunten om de kwalitatieve outcome in te toekomst te vergroten?
4. Hebben de GSA's een meerwaarde tussen 2012 (tweede fase) en heden?
 - Leveren de GSA's een bijdrage aan het verbeteren van de veiligheid en sociale acceptatie van LHBT's, een meerwaarde die er anders niet geweest zou zijn?
 - Welke rol zien betrokkenen en externen voor de GSA op hun leefdomein, en in het LHBT-beleid?
 - Onder welke omstandigheden hebben GSA's een meerwaarde en onder welke omstandigheden niet (kwalitatieve outcome)?
 - Wat zijn verbeterpunten voor de toekomst van de afzonderlijke GSA's, en in het kader van het landelijke LHBT-beleid?

Bijlage 3 Geïnterviewden

GSA Ouderen

Margot Niestadt (coördinator)
Liane Den Haan (ANBO)
Juul van Hoof (Movisie)
Herman Broers (Vilans)
Manon Linschoten (COC Nederland)

GSA Wijkveiligheid

Sigrun Scheve (RADAR/Art. 1)
Joke Bakker (LSA)
Herman Renes (Politie)
Juanita Bouwman (ANBO)
Jan-Willem de Bruin (COC Nederland)
Cyriel Triesscheijn (RADAR/Art.1)
Mellouki Cadat (Movisie)

Onderzoekersteam RadarAdvies

GSA Sport

Lieke Vloet (NOC*NSF)
Karin Blankenstein-Nederpelt (John Blankenstein Foundation)
Koen van Dijk (COC Nederland)
Wil Verschoor (Movisie)
Bep Timmer (Nederlandse Sport Alliantie)
Anja Wiersma (GUTS)
Astrid Feiter (externe coördinator)
Huub ter Haar (communicatiemedewerker)

GSA Onderwijs

Koen van Dijk (COC Nederland)
Gerben Horst (CNV Onderwijs)
Peter Dankmeijer (EduDivers)
Martien Hietbrink (CBOO)
Marijke Lok (AOB)

GSA Werk

David Pollard (Workplace Pride, voorheen Company Pride Platform)
Lucia van Westerlaak (FNV-Vakcentrale)
Els Bos (FNV-Vakcentrale)
Koen van Dijk (COC Nederland)
Gerrit-Jan Wielinga (COC Nederland)

Ministerie van OCW

Manou de Nennie
Els Veenis

Ministerie van VWS

Jolanda Barend
Sita Kishna

Bijlage 4 Paneldeelnemers

Panelgesprek LHBT in het onderwijs

Datum: donderdag 22 mei 2014

Locatie: Partoer, Westersingel 4, 8913 CK Leeuwarden

Tijd: 16:00 - 17:45 uur

Aanwezig:

Friesland College, zorgcoördinator

Friesland College, zorgcoördinator en vertrouwenspersoon

Piter Jelles, leerlingenzorg

CSG Comenius, havo/vwo

COC Friesland, directeur

COC Friesland, voorlichter

CG Beyers Naudé, zorgcoördinator

Tûmba, educatief medewerker

OBS De Oldenije

VSO Leeuwarden

VSO Leeuwarden

ISK Piter Jelles, pedagogisch medewerker

ISK Piter Jelles, docente maatschappijleer

Gemeente Leeuwarden

ROC Friese Poort, docent levensbeschouwelijke vorming

Tûmba, directeur

Panelgesprek Roze Ouderen

Datum: donderdag 26 juni 2014

Locatie: Bureau Gelijke Behandeling, De Veste 10-02, 8231 JA Lelystad

Tijd: 15:30 - 17:30 uur

Aanwezig:

Ambassadeur Roze 50+, medewerker Bureau Gelijke Behandeling

Coördinator Ouderenalliantie, toehoorder
Locatiedirecteur woon-zorginstelling De Uiterton in Lelystad
Ambassadeur Roze 50+ in Amersfoort, regio Utrecht
Bestuurslid ANBO Lelystad, vertegenwoordiger platform ouderen in WMO-cliëntenraad
Directeur Stichting Welzijn Lelystad

Panelgesprek GSA Wijkveiligheid

Datum: woensdag 2 juli 2014
Locatie: Buurtcentrum De Meevaart, Balistraat 48a, 1094 JN Amsterdam-Oost
Tijd: 19.00 - 21.00 uur

Aanwezig:

Pinkcode 1094/95 en Movisie
WMO-adviesraad Oost
LHBT-ambtenaar Stadsdeel Amsterdam-Oost
Secretaris Roze in Blauw en wijkagent Amsterdam-Oost
Individuele bewoner en maker theaterstukken Antilliaanse transgenders
Vertegenwoordiger Amsterdam-Oost Verenigd

Panelgesprek GSA Sport

Datum: dinsdag 2 september 2014
Locatie: Sporthallen Zuid, Amsterdam
Tijd: 19.00-21.00 uur

Aanwezig:

Sportservice Amsterdam
Secretaris GUTS, secretaris Alliantie, bestuurslid homosportvereniging Tijgetje - Amsterdam
District west KNVB
District Amsterdam KNLTB
Bestuur, korfbalvereniging Blauw Wit
Voorzitter korfbalvereniging KPA, Amsterdam
Voorzitter atletiekvereniging DGLA
Secretaris sportvereniging Gay Swim Amsterdam
Bestuurslid homosportvereniging Tijgetje - Amsterdam

Colofon

Opdrachtgever	directie Emancipatie, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Auteurs	Dr. M van der Klein Drs. L. Buijs F.J. Hermens
Met medewerking van	Prof. dr. J.W. Duyvendak V. Los, MSc Drs. E. Smits van Waesberghe
Omslag Uitgave	Ontwerppartners, Breda Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-658-6

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2014. Eerste druk.
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



Met de landelijke Gay-Straight Allianties (GSA's) wil het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de sociale acceptatie van LHBT's in belangrijke leefdomeinen bevorderen. De afgelopen jaren hebben vijf allianties zich gericht op respectievelijk werk, onderwijs, zorg aan ouderen, sport en de woonomgeving. Het Verwey-Jonker Instituut legde, in samenwerking met de UvA, hun werkzaamheden onder de loep. De onderzoekers brachten de meerwaarde van de GSA'S in de specifieke domeinen in kaart en bekeken welke positie de GSA-aanpak inneemt binnen het Nederlandse LHBT-beleid. Ook komt aan bod op welke punten de GSA's zich in de toekomst kunnen verbeteren.

