

Ouderen en LHBTI

Informatie en tips
voor vrijwilligers en
organisaties



Waarom deze brochure?

Er zijn veel homoseksuele, lesbische, biseksuele, transgender en intersekse (LHBTI) ouderen die zich onzichtbaar voelen. Uit angst voor negatieve reacties houden ze hun geaardheid vaak voor zich, soms hun leven lang.

Daarom zet het Nationaal Ouderenfonds zich in voor zichtbaarheid van LHBTI-ouderen. Wij vinden het belangrijk dat alle activiteiten van het Ouderenfonds toegankelijk zijn voor de LHBTI-doelgroep en dat alle LHBTI'ers zich ook thuis en welkom voelen in onze organisatie. Ook steunen we ouderen die zich niet geaccepteerd voelen door hun omgeving vanwege hun geaardheid.

In deze brochure vind je informatie over ouderen en LHBTI, maak je kennis met Huub, Conny en Liesbeth en lees je waar je zelf op kunt letten. Meer informatie kun je vinden op ouderenfonds.nl/lhbt.

Het Blauwe Fonds

Het project LHBTI-ouderen wordt gesteund door Het Blauwe Fonds. Het Blauwe Fonds is een particulier fonds en investeert in projecten die de LHBTI-emanipatie verbeteren. Zij richten zich op oudere LHBTI'ers, jongeren die worstelen met hun coming out en LHBTI'ers met een migratie-achtergrond.

www.hetblauwefonds.nl

Inhoudsopgave

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Wat betekent LHBTI? | 3 |
| 2 | Waar kun je zelf op letten? | 6 |
| 3 | Wat zou jij doen? | 10 |
| 4 | Maak je organisatie LHBTI-vriendelijk - 10 tips | 14 |



1. Wat betekent LHBTI?



De afkorting LHBTI staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen.

Mensen die zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelen tot zowel mannen als vrouwen, noemen we biseksueel. Sommige mensen worden geboren in een lichaam met zowel mannelijke als vrouwelijke (geslachts)kenmerken. Dit heet intersekse. Transgender personen zijn mensen die een verschil ervaren tussen hun beleving of expressie van gender en het geslacht dat hen bij de geboorte is toegekend. Bijvoorbeeld iemand die met vrouwelijke geslachtskenmerken is geboren maar zich van binnen man voelt.

LHBTI-ouderen

In de jaren waarin de ouderen van nu zijn opgegroeid, werd homoseksualiteit vaak nog gezien als een afwijking of een ziekte. Deze ouderen hebben dus vaak een lange weg afgelegd in een samenleving die niet altijd even begripvol was. Dit werkt mogelijk ook nu nog door op hoe zij in het leven staan.

In 1952 noemde de eerste editie van het internationaal psychiatrisch handboek (DSM-I) homoseksualiteit als ziekte. Pas in 1987 werd homoseksualiteit uit de DSM-III geschrapt als stoornis. Door eerdere negatieve ervaringen praten veel LHBTI-ouderen niet over hun geaardheid of partners. Tegenover hun familie, vrienden, burens, maar ook tegen hun zorgverleners of huisarts zwijgen zij vaak. (SCP 2018, Handboek De Roze Loper, Consortium Roze 50+ 2014).



Huub (76):

*'Wees alsjeblieft jezelf,
het is hartstikke leuk'*

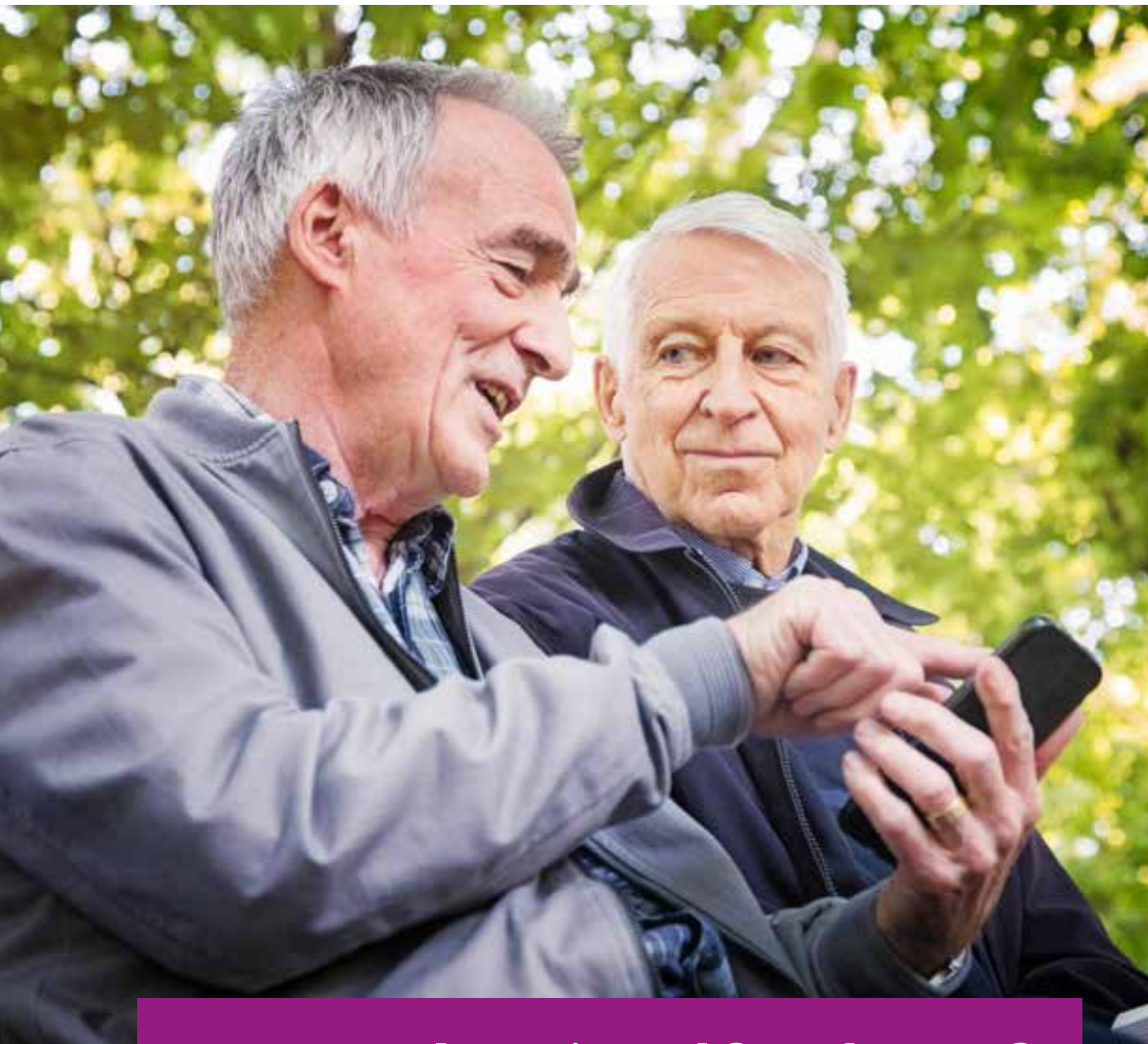
Huub Kuipers (76), oud-conservator van het Tropenmuseum in Amsterdam, ontdekte al op jonge leeftijd dat hij jongens leuker vond dan meisjes. "Ik heb het in mijn leven lang weg proberen te drukken, maar dat lukte niet altijd. Van de lagere school tot het eind van de militaire dienst heb ik altijd wel avontuurtjes gehad met leeftijdsgenoten. Iedere keer als zoiets gebeurde, zwoer ik dat het de laatste keer geweest was. Tevergeefs."

Tijdens eens van deze 'avontuurtjes' werd Huub betrapt door een kapelaan. "Toen hoorde ik voor de eerste keer in mijn leven het woord 'homoseksueel'. Ik had er nog nooit van gehoord, maar het scheen een heel erge zonde te zijn." Toen Huub eind twintig was, begon hij aan een ander leven. "Ik ontdekte dat ik mijn gevoel echt niet kon onderdrukken. Ik ging de uitdaging aan en werd met veel genoegen actief homoseksueel."

Sinds kort woont Huub in de Rietvinck, een 'roze' verpleeghuis in Amsterdam. "Niet omdat ik per se op zoek ben naar een homogemeenschap, hoor," zegt Huub. "Ik vind het gewoon fantastisch om in het centrum van Amsterdam te wonen, dichtbij al mijn vrienden en kennissen. Ik zie de Rietvinck ook niet als een 'homohuis', maar als een plek waar iedereen op z'n eigen manier mag leven. Ik ben dan toevallig gay."

"Mijn leven is pas echt begonnen toen ik openlijk homoseksueel werd, dus ik hoop dat alle homo's, jong en oud, op een zeker moment uit de kast durven komen. Wees alsjeblieft jezelf, het is hartstikke leuk."

► Lees het hele verhaal van Huub op ouderenfonds.nl/huub



2. Waar kun je zelf op letten?

Niet iedere oudere is er open over

De ouderen van nu groeiden op in een samenleving waarin het niet of veel minder geaccepteerd was om iets anders te zijn dan heteroseksueel, man of vrouw. Zij zijn door dat verleden soms erg gesloten over hun genderidentiteit, op wie ze vallen en of over een eventuele relatie die ze hebben gehad. Het kan voorkomen dat een (voormalig) partner wordt gepresenteerd als neef of nicht, broer of zus of 'erg goede vriend/vriendin' vanwege angst voor afwijzing en afkeuring door de maatschappij.

Niet iedereen is hetero

Probeer er in je vragen niet automatisch vanuit te gaan dat iemand in de gangbare norm van kleinkinderen en een heterohuwelijk past. Wees je ervan bewust dat er een norm is waar niet iedereen binnen past, gewild of ongewild. Vroeger konden mensen van hetzelfde geslacht niet trouwen en dus ook geen gezin stichten. Gesloten vragen kunnen een extra barrière vormen voor mensen om iets over zichzelf te vertellen. Een gevoel van er niet bij horen kan hierdoor vergroot worden.

Stel open vragen

Wanneer je iemand beter wilt leren kennen, is het belangrijk om open vragen te stellen. Daarnaast is het belangrijk om termen die de 'heteronorm' bevestigen te vermijden. Dit zijn aannames of vragen die ervan uitgaan dat iemand heteroseksueel is. Vraag bv. niet: 'Heeft u een echtgenoot/echtgenote?' (gaat uit van een huwelijk) of 'Heeft u een man/vrouw?' (gaat uit van een man-vrouw verdeling).

Goede vragen zijn bijvoorbeeld:

- › Heeft u een partner of relatie (gehad)?
- › Is er iemand (geweest) die belangrijk voor u is?
- › Wie beschouwt u als familie?

Dat geeft de ander ruimte om te vertellen wat hij wil delen en krijgt niemand het gevoel dat hij in een hokje is gezet.

Hoe spreek je iemand aan?

Wanneer je niet zeker weet hoe je iemand kunt aanspreken, kun je door bepaalde aannames te maken ongemakkelijke en kwetsende situaties creëren voor de ander en jezelf. Degene kan bijvoorbeeld een transgender zijn die pas recentelijk open ervoor uitkomt een vrouw te zijn, na jarenlang in een mannenlichaam gevangen te zijn geweest. Dan kan de opmerking 'meneer' confronterend zijn en haar onzekerheid over haar lage stem versterken. Open en eerlijk ergens naar vragen wanneer je niet weet wat de gepaste aanspreekvorm is, is een prettige benadering voor beide partijen.

Bijvoorbeeld:

- › Sorry, kunt u mij even helpen, hoe spreek ik u correct aan?
- › Heeft u een voorkeur voor hoe ik u aanspreek?
- › Wanneer ik meneer of mevrouw moet invullen op dit formulier, wat heeft dan uw voorkeur?





Voetballen doet *Conny* net zo graag als *Coen*

"Ik heb het altijd voor mezelf gehouden en het nooit met iemand gedeeld in die tijd." Conny Koreman [66] werd geboren in het verkeerde lichaam en groeide op als Coen in Amsterdam. "Al op jonge leeftijd kwam Conny boven drijven. Ik kon niet verklaren waarom ik het dragen van een rok leuk vond."

"Amsterdam-Oost was het voetbalmekka. Ik groeide op vlakbij het Ajax-stadion. Op straat voetballen was mijn grootste passie. De puberteit was moeilijk. Ik werd hoekig en kreeg op allerlei plekken haar. Om Conny te onderdrukken ontstond er een ongelooflijke macho vent. Ik dacht dat alles wel zou verdwijnen als ik ging trouwen, maar dat gebeurde niet. Na tien jaar kwam er een einde aan het huwelijk. Gelukkig is de relatie met mijn ex goed."

"Ik werkte in de aannemerij, een echte machowereld. Als ik thuiskwam ging de stropdas af, het pak uit en de vrouwenkleren aan. Toen ik 49 was, ging het niet langer. Na een goed gesprek met mijn directeur besloten we dat ik na een vakantie terug zou komen als Conny. Die eerste werkdag als Conny was een ongelooflijk spannend moment. Toen ik het kantoor binnenliep, stond er een grote bos bloemen met een kaartje en daaronder lag een doosje met nieuwe visitekaartjes."

› Lees het hele verhaal van Conny op ouderenfonds.nl/conny





3. Wat zou jij doen?

In je werk kun je in heel verschillende situaties terecht komen. We leggen je graag een scenario voor. Het is een situatieschets om je aan het denken te zetten. Hoe zou jij reageren? We geven je een paar mogelijke reacties en wat achtergrondinformatie mee om over na te denken. Door je te verplaatsen in deze situatie denk je er bewust over na en verplaatst je ook in de situatie van anderen. Staat jouw ideale reactie niet bij de opties? Kies dan voor de optie die er het meest op lijkt.

› Meer weten? Volg dan de e-learning waarin ook andere situaties besproken worden. Bekijk deze op ouderenfonds.nl/watzoujijdoen

Het kerstdiner

De situatie

Je schuift aan bij een kerstdiner van het Ouderenfonds. De gasten aan tafel kennen elkaar niet en er ontstaat een informeel voorstelrondje. Er zit een man aan tafel samen met zijn mannelijke partner. Ze houden af en toe elkaars hand vast en stellen zichzelf voor als stel. Een van deze mannen gaat op een gegeven moment naar de wc. Een andere tafelgast vraagt al gniffelend: "Je vriend is zeker even naar de wc, zijn make-up aan het bijwerken?"

Hoe reageer jij?

- ☐ Ik heb niet echt een mening over deze situatie.
- ☐ Het is gewoon een grapje, daar moet je tegen kunnen.
- ☐ Ik vind het grappig en lach mee.
- ☐ Ik weet niet zo goed hoe ik hierop moet reageren, dus kijk ik maar even weg.
- ☐ Ik vind het niet grappig, maar ik vind het niet prettig om dat uit te spreken, dat verpest de gezelligheid, dus ik zeg niks.
- ☐ Ik vind het niet grappig en geef dat ook aan.

De impact van 'grapjes'

Wat de een als 'een grapje' beschouwt, kan de ander als kwetsend ervaren. Juist binnen een groep wordt met een 'grapje' de toon gezet. Hoe mensen reageren kan bepalend zijn voor de sfeer en hoe de anderen aan tafel zich voelen. Er ontstaat als het ware een groeps cultuur, waarin door zo'n situatie duidelijk wordt wat wel en niet geaccepteerd wordt door de groep. Op basis hiervan beslissen mensen wat ze over zichzelf willen en durven te vertellen en of ze de ruimte voelen om zichzelf te zijn. Wees je daar bewust van.





Liesbeth (66):

'Ik kan niet anders'

Liesbeth van Damme (66) kwam er op haar twaalfde jaar achter dat ze op vrouwen viel. "Dat vond ik wel spannend," zegt ze. "Ik werd verliefd op een vrouw van mijn vaders werk en later op een lerares. Dat heb ik toen aan mijn schoonzusje verteld. En, helaas voor mij, heeft ze zich daarna versproken bij mijn moeder. Ik kom uit een gereformeerd gezin, dus die was er absoluut niet blij mee."

"Ik werd bij mijn vader op het matje geroepen. Hij zei: 'Lies, het is Sodom en Gomorra, ik wil het niet hebben.' Ik antwoordde dat ik niet anders kon en dat ik het met jongens maar niks vond. Ik ben niet voor niets al op mijn zeventiende naar Amsterdam vertrokken. Thuis had ik geen leven, maar in Amsterdam was het heerlijk. Daar heb ik ook mijn eerste seksuele ervaring gehad. Vreselijk... lekker!"

"Ik kan me nog levendig herinneren dat ik aan mijn omgeving vertelde dat ik op vrouwen viel. Ik was 21 en eigenlijk totaal niet zenuwachtig. Ik had allemaal vrienden op bezoek en op een gegeven moment zei ik: 'Jongens, ik moet wat vertellen. Ik val op vrouwen. Ik heb het wel met jongens geprobeerd maar dat was k-u-t.' Ja, je kunt maar beter eerlijk zijn."

► Lees het hele verhaal van Liesbeth op ouderenfonds.nl/liesbeth



4. Maak je organisatie LHBTI-vriendelijk

10 tips

1 Zorg dat juist ook het management aandacht heeft voor discriminatie, diversiteit en inclusiviteit in de organisatie. Dit kan o.a. door aandacht te hebben voor onderstaande tips.

3 Breng in je interne en externe communicatie ook mensen met een LHBTI-achtergrond in beeld. Maak gebruik van geschikte stockfoto's en pas je website en communicatiematerialen aan als dat nodig is.

2 Werk bewust aan een veilige organisatiecultuur door:

- a. formele structuren: bv. door een vertrouwenspersoon aan te stellen of een klachtencommissie in het leven te roepen.
- b. informele structuren: creëer een veilige sfeer waarin iedereen zichzelf kan en mag zijn. Besef dat je hier als management een voorbeeldfunctie in hebt. Deel af en toe wat persoonlijks, benoem onacceptabel gedrag. Draag voor zover dat voor jou zelf prettig voelt, je identiteit uit. Daarmee nodig je ook anderen uit dat te doen.

4

Laat het dagelijkse en gewone leven zien van LHBTI-ouderen, niet altijd de 'uitersten' zoals bijvoorbeeld op de Gay Pride. Het is belangrijk dat mensen zich in LHBTI-ouderen kunnen herkennen. Verhalen van LHBTI-ouderen waar trots en positiviteit uit blijkt, worden over het algemeen goed ontvangen.

6

Probeer aanspreek- of aanschrijfvormen zoals de heer of mevrouw actief te vermijden. Gebruik de naam van een persoon ('Geachte M. Younes') of spreek mensen aan op hun functie ('Beste vrijwilliger').

5

Zorg in je formulieren dat mensen zich niet alleen aan kunnen melden als man of vrouw (m/v) maar bijvoorbeeld ook als 'X', 'overige' of door middel van een eigen omschrijving.

7

Maak discriminatie expliciet bespreekbaar, o.a. tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken.

8

Werk met een gedragscode voor vrijwilligers en medewerkers waarin aandacht is voor discriminatie, diversiteit en inclusiviteit. Bespreek de gedragscode expliciet bij de aanstelling. Zo zet je meteen de toon en wordt duidelijk waar jouw organisatie voor staat.

9

Bij het Ouderenfonds bleek het veel effectiever om persoonlijke verhalen rondom dit thema te delen dan om feiten en kennis over LHBTI aan te bieden in een training. We verweven het onderwerp in verschillende activiteiten en maken het in bredere zin bespreekbaar: door te spreken over de omgang met elkaar, door te werken aan een veilige organisatiecultuur etc.

10

Zet bij werving van nieuwe medewerkers en vrijwilligers ook andere kanalen in dan gebruikelijk om zo een diverse groep mensen te attenderen op de functie.



Meer informatie of vragen

Heb je naar aanleiding van deze brochure vragen of wil je je verhaal kwijt? Neem dan gerust contact op met het Nationaal Ouderenfonds. Je kunt ons bereiken op **088 344 2000** of stuur een e-mail naar **info@ouderenfonds.nl**

Landelijk meldpunt discriminatie

Iedereen in Nederland heeft recht op een gelijke behandeling. Wanneer je je gediscrimineerd voelt of ziet dat een ander wordt gediscrimineerd, kun je dit melden. Ga naar **www.discriminatie.nl** of bel voor advies naar **0900 2 354 354** [10 ct per minuut].



Nationaal Ouderenfonds
Postbus 2073
3800 CB Amersfoort
T 088 344 2000

www.ouderenfonds.nl
www.ouderenfonds.nl/lhbt

