



Transsensitief werken

Algemene richtlijnen voor zorgverleners



1 Inclusieve taal

- Stel jezelf voor met je **voornaamwoorden**: 'Ik ben/mijn naam is... mijn voornaamwoorden zijn...' Zo normaliseer je het gebruik ervan.
- Ga er niet van uit dat wie zich bijvoorbeeld vrouwelijk kleedt, zich ook als vrouw identificeert (**genderexpressie is niet gelijk aan genderidentiteit**). Vraag daarom bij een eerste kennismaking altijd met welke naam en voornaamwoorden je iemand mag aanspreken en hou je daaraan.
- Laat deelnemers aan het begin van elke workshop hun naam en voornaamwoorden op een naamsticker noteren. Zo geef je het signaal dat deze kunnen en mogen veranderen.
- Respecteer het feit dat sommigen geen voornaamwoorden willen gebruiken omdat ze nog zoekende zijn, of niet in een hokje gestopt willen worden.
- Gebruik zowel in je schriftelijke als mondelinge communicatie **genderneutrale aansprekingen** (bijvoorbeeld 'Beste deelnemers' en niet 'Dames en heren').

2 Verwelkomende omgeving

- Maak op jouw website en sociale media kanalen duidelijk dat iedereen ongeacht gender, etnische afkomst, religie... welkom is.
- Zorg voor **genderneutrale faciliteiten** (o.a. toiletten, kleedhokjes...).
- Volg een **cursus transsensitief werken**. Zowel voor het onderwijs, de publieke sector als de zorg zijn er online verschillende (gratis) cursussen terug te vinden.
- Bekijk de **tips voor een transvriendelijke zorgomgeving** van Transgender Infopunt: [Factsheet-transvriendelijke-zorgomgeving.pdf](https://transgenderinfo.be/factsheet-transvriendelijke-zorgomgeving.pdf) (transgenderinfo.be).
- Onderzoek je eigen onbewuste vooroordelen op het vlak van gender ([20 Questions to Assess Your Hidden Gender Biases and How They Harm the LGBTQ+ Community](https://thepsychologygroup.com/20-Questions-to-Assess-Your-Hidden-Gender-Biases-and-How-They-Harm-the-LGBTQ-Community)) (thepsychologygroup.com).





Do's & Don'ts voor zorgverleners

Hieronder verduidelijken we onze richtlijnen aan de hand van enkele voorbeelden uit de praktijk.



Juul (die/hun) zit in de wachtzaal van het ziekenhuis voor een eerste gesprek bij een hulpverlener. Op de identiteitskaart van Juul staat 'vrouwelijk'. Juul zou liever een 'X' hebben, maar dit kan nog niet. Die voelt zich geen vrouw en hun expressie is meer naar de mannelijke kant. Juul heeft stress dat de hulpverlener 'juffrouw' zal zeggen en anderen in de wachtzaal hen raar zullen aankijken. Gelukkig roept de hulpverlener mensen af bij hun familienaam.



Thomas (hij/hem) is een trans man die op mannen valt. Aangezien hij regelmatig seks heeft met mannen gaat hij op consultatie bij de huisarts om zijn seksuele gezondheid te bespreken en de nood aan een eventueel uitstrijkje. De huisarts is ervan op de hoogte dat Thomas geen genitale chirurgie heeft ondergaan en vraagt hem: 'Hoe wens je over jouw lichaam te praten, welke woorden gebruik jij?' Vervolgens gebruikt de huisarts die woorden om het gesprek over het uitstrijkje te voeren en vermijdt daarbij gegenderde woorden als 'vagina' die voor Thomas niet juist aanvoelen.



Sofie begeleidt een trans vrouw die in de nabije toekomst een vaginoplastie (constructie van vulva en vagina) ondergaat. Ze vindt het in het kader van haar begeleiding belangrijk om te begrijpen wat de impact en risico's daarvan zijn. In plaats van haar patiënt te vragen wat de operatie inhoudt, zoekt ze op voorhand zelf informatie op via transgenderinfo.be. Zo kan ze in haar begeleiding focussen op vragen die relevant zijn voor haar patiënt.



Op het einde van een gesprek over examenstress vraagt de psycholoog: 'Wat was jouw oude naam eigenlijk?' De patiënt wenst hier niet op te antwoorden, maar de psycholoog dringt aan. Hoewel de patiënt zich in eerste instantie geholpen voelde, is die niet meer teruggekeerd naar de psycholoog. Respecteer de grenzen die iemand aangeeft rond het delen van informatie over hun transitie. Het vragen of verwijzen naar iemands vroegere naam, ofwel 'deadname', kan voor trans personen als een afwijzing van hun identiteit voelen.



Tim (die/diens) heeft een diagnostisch onderzoek afgerond rond autisme en was open over diens non-binaire genderidentiteit. De psycholoog heeft gevraagd welke voornaamwoorden die gebruikt. Op het moment dat Tim het verslag toegestuurd krijgt, blijkt dat de psycholoog dit vergeten is en overal mannelijke voornaamwoorden heeft gebruikt. Dit is voor Tim lastig om te lezen en voelt als een ontkenning van diens identiteit.



Julie (zij/haar) heeft een afspraak bij een nieuwe verpleegkundige voor haar spuit met testosteronremmers. De verpleegkundige zet de spuit en zegt: 'Ik had helemaal niet door dat jij trans bent. Het is goed gelukt.' Julie weet niet hoe ze hierop moet reageren, maar vindt dit geen fijne opmerking. Het voelt voor haar alsof transgender zijn niet gezien mag worden.





Transsensitief werken

Richtlijnen voor consultaties met transgender patiënten

1 Stel geen transitie gerelateerde vragen tenzij...

... ze relevant zijn voor de begeleiding en/of hulpvraag van de persoon in kwestie. Stel ze zeker nooit uit nieuwsgierigheid, of om je eigen kennis bij te schaven.

2 Informeer niet naar iemands vroegere naam

Dit kan voor trans personen als een ontkenning van hun identiteit voelen, of hen doen denken aan een periode waaraan ze misschien niet herinnerd willen worden. Vandaar dat sommigen naar hun oude naam refereren als hun 'deadname'.

3 Zorg dat je basiskennis hebt over gender en aanverwante thema's

De website van [Transgender Infopunt](#) bevat heel wat interessante info. Binnen TRANSILIENCE maakten we video's met trans jongeren waarin ze hun perspectief delen op onderwerpen gelinkt aan transitie. Je vindt ze terug op ons YouTube kanaal [@transilienceeu](#)

4 Wees je bewust van je eigen vooroordelen rond gender en seksualiteit

Niet elke trans persoon ervaart genderdysforie, of ziet transitie als 'een moedige beslissing'. Er zijn veel verschillende transitie wegen en chirurgie maakt daar niet altijd deel van uit. Daarnaast bestaan er veel mythes rond seksualiteit bij trans personen. Zo kunnen trans mannen evengoed plezier beleven aan vaginale penetratie en kunnen trans personen ook gay zijn.

5 Wees je bewust van de overlap tussen autisme en genderdysforie

Autisme-vriendelijk werken kan helpend zijn in een begeleiding (zie onze richtlijnen hier rond).

6 Hou rekening met minderheidsstress

Het feit dat trans personen omwille van hun genderidentiteit en/of expressie regelmatig discriminatie, uitsluiting en geweld ervaren, kan hen extra kwetsbaar maken voor mentale problemen en ervoor zorgen dat ze hulpverleners moeilijker vertrouwen.

7 Maak seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar

Helaas krijgt onze doelgroep ook hier vaker mee te maken. Wees alert voor signalen en verwijs door indien nodig.





Transsensitief werken

Richtlijnen voor het opzetten van een groepsaanbod voor trans personen.

1 Besteed aandacht aan suïcidepreventie

Aangezien suïcidegedachten en -pogingen vaker voorkomen bij deze doelgroep, is het belangrijk om hier van bij het begin alert voor te zijn. Praat erover, breng steunfiguren in kaart, stel samen een safety plan op, bespreek waar men terecht kan indien het moeilijk gaat na een groepssessie.

2 Creëer voorspelbaarheid

Bouw elke sessie op dezelfde manier op. Communiceer op transparante wijze over het programma en eventuele wijzigingen. Maak abstracte zaken tastbaar door ze bijvoorbeeld te visualiseren.

3 Hou rekening met neurodiversiteit

Neuro-inclusief werken komt alle deelnemers ten goede. Werk indien mogelijk in een prikkelarme omgeving. Voorzie voldoende voorbereidingstijd. Combineer verbale en non-verbale communicatiemethodes. Leg deelnemers uit dat ze een time-out mogen nemen en laat hen hulpmiddelen meebrengen om tot rust te komen.

4 Denk na over de samenstelling van de groep

Diversiteit qua genderidentiteit en waar men in het transitieproces zit, kan hoop geven en draagt bij tot zelfacceptatie. Een te grote diversiteit qua cognitief functioneren, kan de sessies echter bemoeilijken.

5 Geef correcte info

Actuele, wetenschappelijk onderbouwde informatie krijgen met betrekking tot bijvoorbeeld hulpmiddelen, fertiliteit, hormonen en de effecten ervan... is heel belangrijk, zeker voor wie nog niet gestart is met genderbevestigende zorg. Je vindt heel veel info op de website van Transgender Infopunt.

6 Zet creatieve methodieken in als gespreksstarter

Enkele voorbeelden:

Viltten kan de aandacht afleiden tijdens een moeilijk gesprek, of helpen met stressreductie.

Een tekening van een lichaam inkleuren kan helpen om een gesprek over genderdysforie te initiëren.

Via muziknummers of gedichten spoor je deelnemers aan om iets te delen over een sleutelmoment in hun leven.





Transsensitief werken

Richtlijnen voor het onderwijs

1 Zorg voor een verwelkomende schoolomgeving

- Werk een **genderinclusief schoolbeleid** uit dat door alle personeelsleden wordt gedragen. Je kan je hiervoor baseren op het **gendermanifest** dat binnen TRANSILIENCE werd ontwikkeld door trans jongeren samen met cisgender leeftijdsgenoten en leraren. Zorg dat personeel, maar ook ouders en leerlingen op de hoogte zijn van dit beleid. Communiceer het duidelijk via je website en andere (online) kanalen.
- Voorzie **genderneutrale faciliteiten** (toiletten, kleedkamers...) op school.
- **Vermijd gegenderde registratiesystemen** en **gebruik genderneutrale aansprekingen** in al je mondelinge en schriftelijke communicatie.
- Zet in op **positieve representatie en zichtbaarheid** van trans personen om genderdiversiteit te normaliseren. Schrijf je school bijvoorbeeld in voor de **PAARS campagne**.
- Vraag aan transgender leerlingen en hun ouders wat je als school kan doen om hen te **ondersteunen**.
- Laat alle personeelsleden op regelmatige basis een vorming transsensitief werken volgen, bijvoorbeeld bij KLIQ, het vormingscentrum van Çavaria.

2 Zorg voor een veilige leeromgeving

- Maak aan het begin van het schooljaar **afspraken** met de leerlingen **rond** (on- en offline) **veiligheid**. Zorg dat iedereen deze afspraken onderschrijft én naleeft.
- Bevestig trans jongeren discreet over wat jij als leerkracht kan doen om hen te **ondersteunen** (lees zeker ook onze richtlijnen rond autisme-vriendelijk werken).
- **Reageer op transfoob gedrag** bij zowel collega's als leerlingen. Op o.a. grenswijs.be vind je tips over hoe je dit kan doen.
- **Maak genderdiversiteit bespreekbaar** in de klas. Bekijk bijvoorbeeld samen de [video's](#) die binnen TRANSILIENCE werden gemaakt. Daarin delen trans jongeren hun perspectief op onderwerpen gelinkt aan hun genderidentiteit en/of transitie. Op de website van [Sensoa](https://sensoa.be) en op [Klascement](https://klascement.be) vind je educatief materiaal rond het thema gender.





Autisme-vriendelijk werken

in groepsverband

Aangezien autisme en genderdiversiteit regelmatig samen voorkomen, is het goed om hier aandacht voor te hebben. Onderstaande tips kunnen niet alleen neurodiverse deelnemers helpen, maar ook de anderen ten goede komen.

1 Zorg dat deelnemers zich welkom en veilig voelen

- Bevraag tijdens het **intakegesprek** of een deelnemer een diagnose heeft en wat die nodig heeft om goed te kunnen functioneren in groep.
- Vraag ook welke aanpak iemand nodig heeft bij **overprikkeling**: *'Als je zou blokkeren, laten we jou dan best even met rust, of heb je liever dat iemand je mee naar buiten neemt voor een gesprek?'*
- Rond een tafel plaatsnemen, voelt veiliger dan in een kring op een stoel, of op de grond met niets tussen je in.
- Voorzie voldoende bewegingsruimte en vermijd zo stress rond onbedoelde aanrakingen. Respecteer elkaars **persoonlijke ruimte**.
- Start sessies steeds op dezelfde manier, bijvoorbeeld door deelnemers een naamkaartje te laten schrijven, een drankje aan te bieden en samen de planning te overlopen.
- Bespreek tijdens de eerste sessie het gebruik van **paskaarten**. Dit zijn kaarten aan de hand waarvan deelnemers duidelijk kunnen maken dat ze een time-out nodig hebben, niet willen antwoorden op een vraag, of deelnemen aan een oefening. De achterliggende gedachte is dat deelnemers **autonomie** ervaren, de vrijheid om zelf beslissingen te nemen.





Autisme-vriendelijk werken in groepsverband

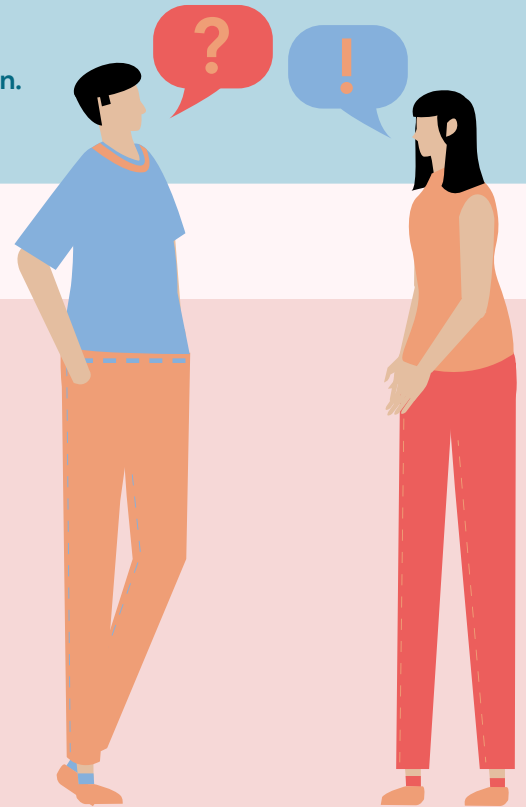
2 Spreek deelnemers correct aan

Zowel in de omgang met trans personen als in die met personen met autisme is het belangrijk om je bewust te zijn van de terminologie die je gebruikt en welk effect dit op de ander kan hebben.

- Sommigen vinden de term '**ASS**' (Autisme Spectrum Stoornis) kwetsend en ervaren hun autisme niet als een stoornis. Vaak wordt als alternatief de term '**neurodiversiteit**' gebruikt. Dit is weliswaar minder stigmatiserend, maar gaat breder dan autisme en is daarom misschien niet specifiek genoeg.
- Daarnaast is er nog het onderscheid tussen de **Person First of Identity First benadering**. Dus ofwel spreekt men over 'mensen met autisme' (autisme is slechts één van hun kenmerken), ofwel over 'autistische personen' (autisme wordt als definiërend voor hun identiteit beschouwd).



Hoe iemand wil aangesproken worden, is persoonlijk.
Bevraag dit daarom altijd tijdens een intake en hou je eraan.



3 Wees je bewust van de diversiteit binnen autisme

- Elke persoon met autisme is uniek en gedraagt zich anders in sociale situaties. Sommigen zoeken nauwelijks contact. Anderen zijn eerder passief, maar reageren wel op vragen. Nog anderen zoeken veel contact, maar dan op een atypische manier (ze praten bijvoorbeeld over thema's die ongepast zijn binnen een gegeven situatie). Tenslotte zijn er die wel sociaal zijn, maar niet wederkerig: ze doceren in plaats van te communiceren.



Het is belangrijk om oog te hebben voor deze verschillen, maar ook te beseffen dat mensen ander gedrag kunnen vertonen naargelang de situatie waarin ze zich bevinden.



4 Hou rekening met deelnemers die snel overprikkeld raken

- Sommige **omgevingsfactoren** (lawaai, knipperende lampen...) heb je niet in de hand. Controleer indien mogelijk het lokaal op voorhand en elimineer storende elementen zoveel mogelijk. Verwijder zaken die geen functie hebben in jouw sessie en vermijd zo dat ze de aandacht afleiden. Wat je niet kan oplossen, kan je best benoemen. Zoek samen met de deelnemers naar oplossingen, zoals knipperende lichten uitdoen, of de ramen dichthouden bij omgevingslawaai...
- Wanneer iemand overprikkeld is, wordt het verbale kanaal het eerst uitgeschakeld (wat iemand hoort en zegt). Het visuele kanaal blijft het langst open. Ook dan vormen **paskaarten** een handige communicatietool.
- Deelnemen aan groepssessies vergt veel energie, ook van deelnemers die heel sociaal lijken. Praat erover en las tussendoor rustpauzes in.
- Zorg dat deelnemers weten waar ze in de pauze terecht kunnen (toilet, prikkelarme ontspanningsruimte...) en dat ze iets te doen hebben. Voorzie bijvoorbeeld leesmateriaal, spelletjes, een hapje en drankje... Zo voorkom je ongemakkelijke stiltes die hen er misschien extra op wijzen dat ze moeilijker contact leggen.



Stimmen is stereotiep gedrag dat mensen met autisme herhaaldelijk stellen om zichzelf te kalmeren wanneer ze het moeilijk hebben. Denk aan wiebelen met hun lichaam, herhaaldelijk over een stofje wrijven, op en neer springen... Bepaalde vormen van stimmen zijn maatschappelijk echter minder aanvaard. Laat je stimmen toe in jouw sessies dan kan het gebeuren dat deelnemers dit ook binnen een andere, mindere veilige context gaan doen. Wees je hier bewust van en bespreek met de deelnemers hoe ze op een veilige manier kunnen stimmen.

Sowieso is het een goed idee om deelnemers te vragen iets mee te brengen naar de sessies wat hen tot rust brengt, zoals een koptelefoon om geluiden te filteren, of om naar muziek te luisteren.

- Besef dat naast overprikkeling ook **onderprikkeling** kan optreden. Wanneer men te weinig gestimuleerd wordt, raakt men vermoeid en komt in een negatieve spiraal terecht. Plaats deelnemers daarom liever tegenover een rustige fotowand dan tegenover een kale muur.





Autisme-vriendelijk werken

in groepsverband

5 Zorg voor structuur en voorspelbaarheid



- Noteer en overloop samen het programma van de workshop. Schrap activiteiten die geannuleerd, of uitgesteld moeten worden uit dit overzicht. Zeg nooit hoe lang een bepaalde activiteit zal duren. Sommige deelnemers kunnen zich hierop fixeren. Noteer wel het einduur en hou je eraan.
- Voorzie hand-outs met het programma, een beknopt overzicht van de gebruikte terminologie en methodieken.
- Bouw workshops telkens op dezelfde manier op. Zorg voor een duidelijke overgang tussen verschillende programma-onderdelen door bijvoorbeeld te veranderen van positie of locatie.
- Variatie is goed, maar overdrijf niet qua aantal activiteiten. Mensen met autisme hebben meer tijd nodig om zich aan te passen en om informatie te verwerken.
- Benoem bij elke oefening mogelijke emoties, gevolgen... waarin deelnemers zich kunnen herkennen.

6 Geef en vraag op gepaste wijze feedback

- Deel **evaluatievragen** uit op papier en geef deelnemers de tijd om deze eerst schriftelijk te beantwoorden. Daarna kan je ze in groep bespreken. Stel **concrete vragen**. Dus niet: 'Wat zegt de maatschappij over transgender personen?', maar wel: 'Welke opmerkingen kreeg jij als trans persoon al eens over je uiterlijk?'
- Indien je **complimenten** geeft, zorg dan dat deze betrekking hebben op het proces en niet op het eindresultaat.
- Mensen met autisme leren niet goed vanuit **mislukkingen**. Ze missen de verbeelding om te weten hoe ze iets beter moeten doen. Toch kan het bij het demonstreren van een techniek helpend zijn om mislukkingen te tonen en te bespreken waaraan dit ligt: het materiaal, de omstandigheden... Aangezien ze vaak denken dat het aan hen ligt, kan dit rust brengen.
- Het is niet omdat iemand geen **oogcontact** maakt, dat die persoon niet oplet. Oogcontact kan mensen met autisme van hun stuk brengen, daarom vermijden ze dit soms.
- **Eén-op-één gesprekken** kunnen voor mensen met autisme moeilijk zijn. Beter is het om een gesprek te voeren terwijl je samen een bepaalde handeling verricht (zoals wandelen, viltten...), of elk een andere richting uitkijkt.
- Bij groepsgesprekken neem je als begeleider best een actieve, uitnodigende houding aan. Wie stil is, heeft vaak gewoon wat **aansporing** nodig: 'Ik zie dat je aan het knikken bent, wil je iets delen met de groep?' Ook het benoemen van verschillende opties die mogelijks door het hoofd van de deelnemers gaan, kan helpen: 'Misschien wil je iets zeggen, maar durf je niet omdat je de anderen nog niet zo goed kent?' Soms kan je ook **non-verbale feedback** vragen: 'Toon even met je handen in de lucht hoe moeilijk/makkelijk je deze oefening vond.' Ook **samen kunst maken of kijken**, kan de drempel om te praten verkleinen.

