

TRANSGENDERS EN WERK: EEN DUWTJE IN DE RUG

Aanvraag projectsubsidie voor het coachen van transgenders in en naar werk

December 2015

1 INLEIDING

TNN heeft een lange ervaring met het coachen van transgenders die zonder werk dreigen te raken of die zonder werk zijn komen te zitten. In vrijwel alle gevallen heeft deze situatie te maken met het feit dat zij op enig moment in hun (werkende) leven ervoor uit zijn gekomen dat ze transgender zijn. Of dat ze al als zodanig functioneren, maar dat er sprake is van onbegrip in hun werkomgeving.

In 2011-2012 is begonnen met coachen van transgenders. Hiervoor heeft TNN een ervaren coach, die zelf ervaringsdeskundige is, in de arm genomen. Toen het SCP in het najaar van 2012 met het onthutsende rapport 'Worden wie je bent'¹ kwam, besloot de Minister van OC&W extra geld beschikbaar te stellen om onder andere het coachen van transgenders naar werk, voort te kunnen zetten. Met de projectsubsidie voor het aanvullend Actie Programma 2013-2014-2015 heeft TNN een onderdeel coaching uitgevoerd. Twee van de drie coaches die hiervoor zijn ingehuurd zijn, zijn ervaringsdeskundige en hebben een achtergrond van maatschappelijk werk. Een derde is niet transgender en is psychologe, gespecialiseerd in organisatie en arbeid.

De resultaten hiervan geven aanleiding om opnieuw aandacht te vragen voor het begeleiden van deze groep. Niet alleen zijn er nieuwe inzichten ontstaan waardoor wij meer nuancering willen aanbrenge in het formuleren van de juiste vraag / en aanbodcombinaties. Ook worden wij zeer regelmatig door het UWV en re-integratieburo's uit het hele land benaderd met de vraag hoe deze cliënten te begeleiden. Want dat het hier een uitermate specialistische aanpak betreft, dat is de meeste professionals wel duidelijk. Ook de training met de hiervoor speciaal voor transgender personen ontwikkelde methodiek wil TNN kunnen blijven aanbieden.

2 CONTINUERING EN UITBREIDING

De doelgroep bevat transgender personen en hun naasten die problemen ondervinden in hun huidige werkring, gerelateerd aan hun transitie of diegenen die uit werk zijn geraakt en moeilijk weer aansluiting kunnen vinden in de nieuwe rol.

TNN heeft veel ervaring opgedaan met het coachen van transgender personen die uit werk zijn geraakt of die problemen ondervinden tijdens hun werk als gevolg van hun transitie.

¹ 'Worden wie je bent', Keuzenkamp 2012, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag

Niet alleen tonen de cijfers uit onderzoek dat veel transgender personen hun baan verliezen, ook de evaluatie van de coaches van TNN laat zien hoe hoog de nood is. TNN leert veel van de coaching. Iedereen heeft gelijke rechten in Nederland om opleidingen te volgen en te kunnen arbeiden. Met de coaching krijgt TNN een uniek inzicht in de belemmeringen die transgender personen dagelijks ondervinden. Het geeft ook een goed beeld van hoe werkgevers en uitkeringsinstanties zich opstellen.

Inzichten die TNN heeft opgedaan met coaching in het verleden zijn verder:

- Vaak is hulpverlening of zorg nodig voordat gerichtheid op het zoeken naar werk mogelijk is;
- Instanties als het UWV zouden er soms beter aan doen cliënt tijdelijk 'met rust te laten' ;
- Sommige cliënten zijn voorbij het stadium van nog geloof hebben in een werkverband, hoogstens vrijwilligerswerk kan nog. Maatschappelijke participatie wordt bedreigd;
- Cliënten hebben veel baat bij de training presentatietechnieken;
- Begeleiding bij conflicten op de werkvloer is hoog nodig, omdat veel cliënten 'murw' zijn;
- Begeleiding op werkervaringsplekken blijft nodig.

2.1 Standaard coaching traject

Een van de voornaamste inzichten die de coaching in het AAP² heeft opgeleverd is dat niet alleen het aantal sessies dat in het AAP is opgenomen (6), niet toereikend blijkt voor een doeltreffende begeleiding, maar ook de kans van slagen is moeilijk als we zien hoe problematisch het leven van sommige cliënten verloopt. Sommigen hebben al zó hun handen vol aan het bestaan zélf, dat de afstand tot de arbeidsmarkt op dit moment té groot is om binnen de grenzen van dit project ook maar een begin te maken met werk. Wat niet wegneemt dat de coaching op zich door sommigen als zeer helpend (en het zelfvertrouwen vergrotend) worden ervaren³.

Wij stellen voor *20 coachings van maximaal 10 keer*. Cliënten worden geleidelijk teruggebracht naar hun eigen kracht en kernwaarden. Gewapend met meer zelfvertrouwen en een duidelijke koers met betrekking tot wat waar men zich op wil richten, leert men zich voor te bereiden op terugkeer in het arbeidsproces. Opstellen van een CV, oefeningen om te solliciteren zijn deel van het proces.

2.2 Kansloos geraakt?

Bij de aanmeldingen in 2014-2015 kwam een groep van ongeveer 20 personen naar voren van hoofdzakelijk transmannen tussen de 30 en 45 jaar oud, die al jaren zonder werk zijn. Velen hebben psychische begeleiding gehad (of hebben die nog). Over het algemeen heeft deze groep een zeer laag zelfbeeld en rekent men er niet op ooit nog deel uit te maken van het arbeidsproces. Vaak is er sprake van gezondheidsproblemen en gedeeltelijke afkeuring. Men onderneemt weinig meer om aan te slag te komen. Vrijwilligerswerk wordt nog wel geopperd, maar zelfs daar is vaak de afstand te groot.

Deze kandidaten werden in de pre-screening afgewezen omdat de benodigde specifieke opzet bij de beschikbare coaching niet aanwezig was. De kandidaten zelf echter hadden wel allemaal grote behoefte aan deze specifieke deskundige begeleiding in het omgaan met schuld- en

² Aanvullend Actie Programma 2013-2014-2015 TNN, projectsubsidie Min OC&W, Dir. Emancipatie

³ Door coaching wordt duidelijk waar de meeste aandacht nodig is. Men wil vaak coaching om een goede baan te vinden of de huidige te behouden, maar dit kan ingegeven zijn vanuit "werk is op dit moment het minst beladen

minderwaardigheidsgevoelens enerzijds, en aan enige vorm van aansluiting met de samenleving anderzijds.

TNN wil specifiek voor deze groep een deskundig aanbod neerzetten. Er zijn met mensen van deze doelgroep gesprekken gevoerd om de behoeften nauwkeuriger te inventariseren.

TNN wil deze mensen activeren tot maatschappelijke participatie. Niet persé een betaalde baan op de korte termijn, omdat de lat niet onrealistisch hoog gelegd moet worden. Maar tegelijkertijd is het wel zo dat maatschappelijke participatie een stap kan zijn richting betaald werk op de langere termijn. Deze aanpak heeft ook een preventief karakter. Door nog tijdig te interveniëren wordt verdere maatschappelijke uitval voorkomen. En kan er weer aangehaakt worden bij de samenleving.

Wij stellen voor 12 cliënten een traject aan te bieden van maximaal 12 sessies.

Doel van de coaching is om de cliënten te helpen stappen te zetten naar enige vorm van activiteit, die kan leiden tot het weer deel uit maken van een andere omgeving, mogelijk vrijwilligerswerk, een werkervaringsplek of een betaalde functie. Voor deze cliënten worden coaches ingezet die ervaren zijn in psychosociale begeleiding.

2.3 Prioriteren

Er is een groep gedefinieerd waarbij het 'ordenen' en prioriteren onder begeleiding van een coach heeft gezorgd voor de ruimte en de rust. Hiermee wordt vervolgens een volgorde aangebracht in de wirwar van onderwerpen die de cliënten voor problemen stellen. Weer contact leggen met de arbeidsmarkt kan daarin een plaats krijgen, zonder dat voornemens doorkruist worden door andere zware zaken als relatieproblemen, (dreigend) ontslag, gedwongen verhuizing enz.

Wij stellen een traject voor, voor 12 cliënten van vier sessies. Hierin leert de cliënt prioriteiten te stellen en een eerste stap voor te bereiden in zijn/haar nieuwe toekomst.

2.4 Werkvloerproblematiek

Veel transgender personen benaderen TNN omdat zij ofwel vrezen problemen te krijgen in hun werkomgeving, of er is reeds sprake van verslechterde verhoudingen. Dit hangt vaak samen met een coming-out waarvoor onvoldoende begrip wordt getoond. Of het kan te maken hebben met het (veelvuldig) uitvallen door ziekte. Onwetendheid bij werkgevers en Arboartsen over het medische deel van een transitie leidt ertoe dat medewerkers die zich ziek melden vanwege de medische ingrepen, op de lijst van 'frequent of langdurig verzuimer' komen te staan. Al gauw belandt men dan in een diffuus beoordelingstraject. De transgendermedewerker is vaak niet bij machte zijn zaak te bepleiten, en aan de andere kant is er onvoldoende wil, inlevingsvermogen en begrip.

Binnen één onderneming kan het voorkomen dat op verschillende afdelingen ook verschillende bedrijfsculturen bestaan. Dat bemoeilijkt de omgang met de in transitie verkerende werknemer⁴. Een goed diversiteitsbeleid kan daarbij helpen, maar biedt geen volledige garantie.

Voor 10 cliënten wordt in een traject van zes coaching sessies met de cliënt een plan van aanpak opgesteld hoe om te gaan met het conflict en waar men op wil koersen, stabilisatie, verbetering van de verhoudingen, of een zorgvuldig voorbereide exit. De coach die hiervoor ingezet wordt is tevens een ervaren conflictbemiddelaar of mediator en heeft kennis van het actuele arbeidsrecht.

⁴ TNN kent een situatie bij een grote vervoersmaatschappij, waar sprake is van verschillende soorten begeleiding van transmedewerkers. Het officiële diversiteitsbeleid is dan geen garantie voor consequente zorgvuldigheid.

2.5 Coaching met werk

TNN wil ook weer een aantal mensen begeleiden in hun coming-out en in hun specifieke situatie in de werksfeer waar men graag wil blijven werken, maar waar men zich niet zeker voelt.

2.6 Individuele begeleiding sollicitaties

Naast het aanbod van diverse coachings die betrekking hebben op het omgaan met werkvloerproblematiek, transitie en het opnieuw positioneren van de kandidaten in het werkveld, stellen wij een gerichte individuele begeleiding voor van transgender personen in het daadwerkelijk solliciteren. Dit is een puur praktische aanpak, opstellen CV, arbeidsmarkt scan, opstellen sollicitatie en gesprekstechniek. Het gaat om 20 personen met drie keer individuele coaching.

2.7 Werkervaringsplaatsen

TNN is in 2015 gestart met het realiseren van werkervaringsplaatsen. Voor diegenen die vanwege hun transitie uit het arbeidsproces zijn geraakt⁵, moeten stageplaatsen gevonden worden waar werkervaring opgebouwd kan worden, om vanuit die positie weer regulier werk te vinden. Echter, stageplaatsen staan vaak alleen open voor werknemers zonder ervaring. Terwijl het hier gaat over een groep die in het verleden al werkervaring heeft opgebouwd. Ook hier dreigen transgenders dus tussen wal en schip te raken zonder adequate specifieke ondersteuning. In 2016-17 gaat TNN verder op de ingeslagen weg en combineert de werkervarings- of stageplaatsen met het coaching project.

TNN wil met het Ministerie van OC&W nieuwe afspraken maken over een aantal van drie tot vijf werkervaringsplekken. Ook wil TNN met drie landelijke organisaties met vestigingen door heel Nederland werkervaringsplekken realiseren.

Wij stellen voor 8 personen te begeleiden met de voortgang op een werkervaringsgesprek in 4 coaching gesprekken.

2.8 Groepstraining presentatietechnieken

Goede resultaten zijn in 2015 behaald met de training presentatietechnieken. In deze training, die in twee delen uiteenvalt (een hele dag en een halve terugkomdag), leren deelnemers na te denken over in welke rol men zich wil presenteren, wat men wel en niet wil bespreken over de eigen situatie, hoe de kwaliteiten goed over het voetlicht kunnen komen. Met behulp van video-opnamen worden oefeningen gedaan en wordt in groepsverband feedback gegeven. Dit alles onder leiding van een ervaren trainer die bekend is met de wereld van transgender personen en met verhoudingen in arbeidsrelaties.

Van de kandidaten die de eerste training in 2015 hebben gevolgd, zijn er vier, naar eigen zeggen dankzij deze training, uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken, waarbij drie mensen vervolgens een baan hebben gevonden.

Wij stellen voor twee trainingen voor elk 10 á 12 personen, een dag met twee dagdelen en een terugkomdag met een dagdeel.

⁵ *Vanwege discriminatie, of door operaties lange tijd afwezig en daardoor door de werkgever 'eruit gemanoeuvreerd' of in een baan die men nu te genderspecifiek vindt en die men na de transitie niet meer op wil/kan pakken.*

2.9 Studenten

In het middelbaar en hoger onderwijs lopen studenten met genderdysforie, net als werkenden, ook tegen problemen aan. De coming-out of de start van de transitie kan het bemoeilijken de volle aandacht en concentratie bij de studie te houden. Ook hier geldt dat de soms moeilijk te overziene planning van fasen in de transitie niet altijd te rijmen valt met de afspraken met de studiebegeleiding. TNN krijgt te maken met jonge studenten die hun studie niet kunnen volhouden omdat hun leven volledig overhoop gaat. Het is buitengewoon zonde dat deze jonge mensen hierdoor afhaken en hun kwalificatie niet kunnen behalen.

Hierdoor dreigen zij ook hun gunstige startpositie op de arbeidsmarkt te verspelen. Met een goede begeleiding, het aanbrengen van structuur in de bezigheden en een goede prioritering en planning, kan de student gemotiveerd worden zijn studie voort te zetten en te voltooien. Feitelijk kan coaching hier een preventieve werking hebben. Door een betere startkwalificatie zijn de kansen op de arbeidsmarkt groter. Mensen zullen minder gauw afhaken of gedemoraliseerd raken, en worden daarentegen beter in staat gesteld om hun zelfvertrouwen verder op te bouwen. Wij stellen voor 10 cliënten een coaching traject van vier sessies voor.

2.10 Begeleiding TNN

Vanuit het kantoor wordt het project begeleid en geadmistreerd. De coaches worden regelmatig bijeen gebracht voor casuïstiekbesprekingen. Ook wordt door de medewerker van TNN zelf eerst een screeninggesprek gevoerd met degene die zich aanmeldt voor het coaching gesprek.

In totaal is hiervoor 4 uur inzet per week benodigd.

2.11 Totaal aanbod

Deze inzichten hebben geleid tot het volgende voorstel voor uitvoering van coaching dat TNN inmiddels als een van haar kerntaken beschouwt.

1. *Coachen transgender personen naar werk*
 - 20 kandidaten zonder werk 10 x coaching
 - 20 kandidaten problemen werkvloer 6x coaching
 - 20 kandidaten met werk 6 x coaching
 - 20 kandidaten begeleiding sollicitatie 3 x coaching
 - 8 kandidaten begeleiding op werkervaringsplaatsen
 - 10 studenten 6 x coaching
2. *Groepstraining (twee stuks) presentatietechnieken 10 kandidaten drie dagdelen.*
3. *Projectbegeleiding TNN*
 - 4 uur per week.

Hieronder wordt ons aanbod in schema gebracht. De coaching gesprekken duren anderhalf uur, incl. administratie. Het tarief van de coaches bedraagt € 75 per uur incl. BTW.

Onderwerp	Inzet	€ over 2 jaar (!)
Werk		
<i>Coaching transgender personen naar werk⁶</i>		
20 personen zonder werk 10 x coaching	Extern ⁷⁸	22.500
12 personen zonder werk (langdurig) 12 x coaching	Extern	16.200
12 personen prioritering 4 x coaching	Extern	5.400
10 personen problemen werkvloer 6 x coaching	Extern	6.750
20 personen met werk 6 x coaching	Extern	13.500
10 personen zonder werk prioritering 3x coaching	Extern	3.375
20 personen begeleiding sollicitatie 3x coaching	Extern	6.750
8 pers. begeleiding werkervaringsplek 4x coaching	Extern	3.600
<i>Groepstraining presentatie</i>		
2x 2 trainingen 3 dagdelen 10 personen per training	Ext. 750 dagdeel	4.500
<i>Coaching studenten</i>		
10 personen 6x coaching	Extern	6.750
<i>Coördinatie + administratie coaching⁹</i>	4 uur p. week	8.275
<i>Huur extra ruimtes voor diverse trainingsactiviteiten¹⁰</i>		2.400
Totaal project Werk coaching		100.000

⁶ Opgave voor twee jaar, duur van het project beslaat twee jaren

⁷ Tarief extern ingehuurde coaches € 75 per uur incl. BTW

⁸ Een coaching gesprek duurt 1,5 uur incl. administratie

⁹ Tarief € 75 per uur

¹⁰ TNN gaat op 1 januari 2016 verhuizen naar een nieuwe goedkopere locatie. Voor het incidenteel gebruik van sommige ruimtes moet op deze nieuwe locatie apart worden betaald.