

2013•2014  
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN  
*master in de toegepaste economische wetenschappen*

## Masterproef

Diversiteit in organisaties: Werk- en loopbaanervaringen van holebi's in  
Limburgse organisaties

Promotor :  
Prof. dr. Koen VAN LAER

Copromotor :  
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Hajk Tchilingarian

*Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste  
economische wetenschappen*

2013•2014  
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE  
WETENSCHAPPEN  
*master in de toegepaste economische wetenschappen*

## Masterproef

Diversiteit in organisaties: Werk- en loopbaanervaringen  
van holebi's in Limburgse organisaties

Promotor :  
Prof. dr. Koen VAN LAER

Copromotor :  
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Hajk Tchilingarian

*Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste  
economische wetenschappen*



## **Woord vooraf**

Een masterproef schrijven is een uitdaging en vergt veel inspanningen. Het ontvangen van een goede en gepaste ondersteuning is bijgevolg zeer belangrijk geweest voor mij.

Hierbij zou ik graag enkele mensen willen bedanken voor het helpen tot stand brengen van deze thesis.

Ten eerste wil ik heel graag mijn promotor, Prof. dr. Koen VAN LAER, willen bedanken voor het geven van gepaste opmerkingen en advies, voor de altijd snelle reacties op mijn vragen en de tijd die hij vrijgemaakt heeft om mij te helpen. Zonder hem was het schrijven van mijn thesis zeer moeilijk geweest.

Vervolgens wil ook de mensen die meegewerkt hebben aan dit onderzoek bedanken. Zonder hun inspanningen om tijd vrij te maken en om hun eigen werkervaringen te delen met mij was het onderzoek nooit tot stand gekomen.

Ten slotte wil ik ook mijn familieleden en vrienden, Els Rondags in het bijzonder, bedanken voor het helpen vinden van de nodige respondenten en de steun die ze me gegeven hebben voor het schrijven van mijn thesis.



## Samenvatting

Hoewel de aanvaarding van holebi's sterk toegenomen lijkt te zijn de laatste decennia, blijkt uit recente onderzoeken dat deze individuen nog steeds geconfronteerd worden met discriminatie en vooroordelen op het werk. Verschillende organisaties slagen er met andere woorden niet in om een werkomgeving te creëren waarin holebi's zich thuis voelen (Ragins & Wiethoff, 2005; Griffith & Hebl, 2002).

In de literatuur spreekt men over onzichtbare stigma's. Werknemers met onzichtbare stigma's (i.e., holebi's die ervoor kiezen om hun seksuele voorkeur geheim te houden op het werk) ervaren specifieke moeilijkheden die niet ondervonden worden door werknemers met zichtbare stigma's. Zo worden ze geconfronteerd met de beslissing om hun seksuele identiteit al dan niet te openbaren. Het onthullen van deze seksuele identiteit (in de literatuur 'disclosure' genoemd) op het werk kan zowel tot negatieve als positieve gevolgen leiden. Aan de ene kant, kan deze openbaring dus leiden tot sociaal isolement, verbale dreigementen, vooroordelen, (job) discriminatie, job verlies en zelfs fysieke mishandelingen (Griffith & Hebl, 2002; Herek, 2004). Aan de andere kant ervaren holebi's die uit de kast komen ook voordelen zoals: een verhoogd gevoel van eigenwaarde, minder stress, betere relaties met de collega's, verhoogde arbeidsmotivatie, arbeidstevredenheid, hogere inzet, betere productiviteit etc. ... (Creed, 2006; Ragins, 2008; King & Noelle, 2004; King, Reilly & Hebl, 2008). De beslissing om al dan niet uit te komen en de manier waarop dit gebeurt, wordt dan ook beschreven als het resultaat van analyse van de voordelen en de nadelen die door het wel of niet uit te komen mogelijk tot stand zouden komen (Ragins & Wiethoff, 2005).

De bedoeling van dit onderzoek is om op basis van diepte-interviews te onderzoeken hoe holebi's uit de kast komen en welke factoren hierin een rol spelen. Meer bepaald werden er dertien holebi's geïnterviewd, die in verschillende organisaties tewerkgesteld zijn.

In onze bevindingen bespreken we de verschillende factoren die een rol spelen in het coming-out proces, de manier waarop men uit de kast komt op het werk, de gevolgen van de genomen al dan niet coming-out beslissing en het gevoerde (diversiteits)beleid van de organisaties.

Ten eerste geeft het onderzoek een belangrijk inzicht in het analyseproces dat holebi's doorlopen voor ze een beslissing nemen om al dan niet uit de kast te komen. In deze fase van het proces spelen verschillende factoren een rol. Zo is leeftijd en het aantal jaren werkervaring een indicator of een holebi al dan niet uit de kast zal komen. Vervolgens heeft de demografie van de collega's een invloed op de verkregen perceptie van de werkomgeving. Zo wordt de aanwezigheid van vrouwen en jongeren positief gepercipieerd waardoor de neiging om uit de kast te komen groter kan zijn. Bovendien

kunnen relaties met de medewerkers ervoor zorgen dat seksuele identiteit moeilijk verborgen kan blijven, aangezien gesprekken over privé zaken nauwelijks te vermijden zijn op de werkvloer. Toch kan er ook opgemerkt worden dat er niet altijd sprake kan zijn van een analysefase omdat er holebi's zijn die hun seksuele geaardheid moeilijk kunnen verstoppen door hun manier van voorkomen (uiterlijk, gedrag).

Ten tweede, zelfs wanneer alle tekenen positief zijn om uit de kast te komen, kiezen sommigen er toch voor om maar niet uit te komen. Holebi's die nog niet het gevoel hebben dat ze klaar zijn om hun seksuele voorkeur kenbaar te maken, voelen ook geen drang om zichzelf op korte termijn helemaal bloot te geven. Bij een negatieve evaluatie zal er over het algemeen wel altijd voor gekozen worden om niet uit de kast te komen.

Ten derde wijst het onderzoek uit dat er amper sprake kan zijn van een 'echte' plan om het coming-out proces aan te pakken. Hierdoor zal het openbaren van seksuele geaardheid vaak op een indirecte en spontane manier gebeuren. In werkomgeving waar homoseksualiteit over het algemeen zeer goed geaccepteerd wordt en/of de holebi's zich moeilijker kunnen verstoppen, zal eerder voor de directe aanpak gekozen worden.

Ten vierde, de rol van sociaal media in het coming-out proces mag ook niet onderschat worden. Sociaal media kan ervoor zorgen dat verschillende levensdomeinen, werk en privé, in elkaar overvloeien waardoor ingewikkelde situaties ontstaan op het werk.

Tot slot zijn er enkele aandachtspunten voor bedrijven om holebi's beter te integreren binnen de organisatie. Zo denken we in de eerste instantie aan de aanwezigheid van een divers personeel wat betreft leeftijd en geslacht, het verbeteren van de perceptie over 'macho' bedrijfsculturen en gelijke behandeling van alle individuen binnen de organisatie ongeacht seksuele identiteit, geslacht, ras, leeftijd etc. ...

## Inhoud

Woord vooraf .....	3
Samenvatting.....	5
Hoofdstuk 1: Algemene inleiding .....	9
1.1. Probleemstelling .....	9
1.2. Doel van het onderzoek.....	10
1.3. Vervolg onderzoek .....	11
Hoofdstuk 2: Literatuurstudie.....	13
2.1. Seksuele geaardheid en seksuele identiteit.....	13
2.2. Seksuele geaardheid als onzichtbare identiteit .....	14
2.3. Het beheren, verbergen of uiten van seksuele voorkeur .....	17
2.4. De rol van de organisaties .....	21
2.5. Onderzoeksvragen .....	22
Hoofdstuk 3: Beschrijving context en methode.....	23
3.1. Maatschappelijke context .....	23
3.2. Aanpak onderzoek.....	24
3.2.1 Respondenten .....	24
3.2.2. Verloop Interviews.....	25
3.2.3. Analyse.....	26
Hoofdstuk 4: Factoren die een invloed kunnen hebben op het coming-out proces, de voordelen en de nadelen .....	27
4.1. Factoren die een invloed kunnen hebben op het uitkomen.....	27
4.1.1. Leeftijd en het aantal jaren werkervaring.....	27
4.1.2. Uiterlijk en /of de manier waarop men overkomt.....	28
4.1.3. De rol van relaties.....	29
4.1.4. Soort werk en demografie van de collega's .....	32
4.2. Het analyseproces.....	34
4.3. Evaluatie en te verwachten gevolgen .....	35
4.3.1. Evaluatie.....	35
4.3.2. De voordelen.....	36
4.3.3. De mogelijke reacties .....	37
Hoofdstuk 5: Het coming-out proces .....	39



5.1. De selectieprocedure.....	39
5.2. De timing.....	39
5.3. De methode om (niet) uit de kast te komen.....	40
Hoofdstuk 6: De gevolgen .....	45
6.1. De positieve gevolgen .....	45
6.2. De negatieve gevolgen .....	47
Hoofdstuk 7: Het beleid .....	49
7.1. Belang van beleid.....	49
7.2. Hoe ziet een holebivriendelijk bedrijf er uit.....	49
Hoofdstuk 8: Discussie en conclusie .....	53
8.1. Belangrijke conclusies .....	53
8.2. Beperkingen en toekomstig onderzoek .....	55
Lijst van de geraadpleegde werken.....	57
Bijlage.....	59

# Hoofdstuk 1: Algemene inleiding

## 1.1. Probleemstelling

De afgelopen jaren is de aandacht voor diversiteit in organisaties sterk toegenomen. De meeste van deze onderzoeken concentreren zich voornamelijk op gender en etniciteit (Zanoni et al., 2010) en besteden minder aandacht aan holebi's en homoseksualiteit op de werkvloer (Creed, 2006). Er zijn verschillende redenen waarom onderzoeken betreffende holebi's in organisaties belangrijk zijn (Griffith & Hebl, 2002).

Ten eerste, holebi's vertegenwoordigen een belangrijke groep in onze samenleving. Exacte cijfers over het aantal holebi's in België kunnen moeilijk achterhaald worden, maar volgens de Holebifederatie België gaat het over, naar schatting, een groep van vijf procent van de totale bevolking (Griffith & Hebl, 2002).

Ten tweede tonen verschillende onderzoeken aan dat ondanks de toegenomen sociale aanvaarding van holebi's, de meeste organisaties er niet in slagen om een omgeving te creëren waarin holebi's zich optimaal kunnen ontplooien. (Ragins & Wiethoff, 2005). Discriminatie en pesterijen van holebi's zijn nog steeds aanwezig op de werkvloer (Croteau et al., 2008) en anders dan bij racisme en seksisme op de werkplaats wordt er relatief weinig aandacht besteed aan heteroseksisme, homofobie en discriminatie van holebi werknemers binnen de organisaties (Gusmano, 2008).

Ten derde is een seksuele geaardheid onzichtbaar, wat zorgt voor specifieke uitdagingen, aangezien de werknemers zelf er voor kiezen om al dan niet hun seksuele voorkeur te openbaren aan de collega's (Ragins, 2008). Het openbaren van iemands seksuele geaardheid wordt omschreven als een van de moeilijkste ervaringen die een niet heteroseksueel persoon kan ervaren. Disclosure of coming-out beslissingen hebben belangrijke gevolgen op het werk. Aan de ene kant kan deze beslissing onrust en angst voor afwijzing met zich meebrengen (Griffith & Hebl, 2002). Aan de andere kant, holebi's die niet uit de kast komen vermelden lagere arbeidstevredenheid, steeds dalende motivatie en verhoogde werkstress (Croteau, Anderson & VanderWal, 2008). Indien ze uitkomen, bestaat er dus een kans gediscrimineerd te worden, indien ze niet uit de kast komen, blijven ze meestal ongelukkig op het werk en kunnen ze zich niet volledig ontplooien.

Ten vierde hebben organisaties er alle belang bij dat holebi werknemers zich goed voelen op het werk. Zowel verminderde productiviteit, door niet uit de kast te komen, als discriminatie op de werkvloer hebben niet alleen schadelijke gevolgen voor holebi's maar ze kunnen ook negatieve gevolgen hebben voor veel organisaties. Zo eist de steeds divers wordende afzetmarkt meer aandacht voor eigenheid, waardoor voor veel bedrijven het belangrijk wordt om personeel aan te werven dat kennis heeft van die afzetmarkt. Daarnaast kan diversiteit ook de creativiteit binnen een organisatie verhogen, waardoor de kwaliteit van de producten en de dienstverlening aanzienlijk zou

verbeteren. Verschillende invalshoeken, ervaringen en visies voorkomen immers dat bedrijven slechts één richting bewandelen en inspireren medewerkers om buiten de gebaande paden en bestaande kaders te denken (Gusmano, 2008; Lansing & Cruser, 2009).

## **1.2. Doel van het onderzoek**

Ondanks deze negatieve aanwijzingen wordt er nog steeds onvoldoende aandacht besteed aan het coming-out proces op de werkvloer. Het doel van dit onderzoek is dan ook om meer inzicht te krijgen in het 'disclosure dilemma' en te peilen naar de verschillende ervaringen van het coming-out proces van holebi's die tewerkgesteld zijn binnen Limburgse organisaties. Het onderzoeken van het disclosure dilemma, en in het bijzonder, niet alleen of een individu al dan niet uit de kast moet komen, maar ook hoe en wanneer, zal ons verder inzicht geven in deze complexe materie.

Om een inzicht te verkrijgen in deze problematiek zal onderstaande centrale onderzoeksvraag worden beantwoord:

*Hoe verloopt het coming-out proces en welke factoren beïnvloeden dit proces in Limburgse organisaties?*

Om een antwoord te vinden op deze hoofdvraag zullen volgende deelvragen eerst behandeld worden:

1. Hoe ervaren mensen hun coming-out proces?
2. Wat zijn de voordelen en de nadelen van coming-out op de werkvloer?
3. Wanneer beslissen holebi's om uit de kast te komen en is timing hierbij belangrijk?
4. Welke methode hanteren holebi's om uit de kast te komen bij de collega's op het werk?
5. Speelt organisatieklimaat (organisatiecultuur) een belangrijke rol bij het beslissingsproces om al dan niet uit de kast te komen en is er sprake van holebivriendelijke maatregelen in Limburgse organisaties?
6. Hoe beïnvloedt het bedrijfsbeleid het proces en welke rol kan de directe leidinggevende of het management van de organisatie spelen in het proces?

Hierbij zullen we ons zowel focussen op het vinden van antwoorden in de literatuur als op basis van diepte-interviews. De literatuur betreffende het coming-out proces zal verder besproken worden in hoofdstuk 2. Daarna wordt het eigen onderzoek besproken. De data voor het onderzoek werd verzameld via kwalitatieve diepte-interviews met holebi's tewerkgesteld in verschillende Limburgse organisaties.

### **1.3. Vervolg onderzoek**

Hoofdstuk 3 zal een gedetailleerde beschrijving geven van hoe het onderzoek gevoerd is. In hoofdstuk 4, 5 en 6 zullen alle bevindingen uit de afgenomen interviews aan bod komen. Om een duidelijk beeld te schetsen van deze complexe materie, worden bevindingen uit de afgenomen interviews in drie hoofdstukken onderverdeeld. De drie hoofdstukken komen overeen met de verschillende fasen van het coming out-proces. In hoofdstuk 7 wordt het beleid van organisaties, dat enkele aandachtspunten vereist om holebi's beter in de bedrijven te integreren, besproken. In het laatste hoofdstuk 8 wordt een overzicht gegeven van de algemene conclusies, beperkingen van het onderzoek en suggesties voor toekomstige onderzoeken.



## Hoofdstuk 2: Literatuurstudie

### 2.1. Seksuele geaardheid en seksuele identiteit

In de literatuur spreekt men vaak over begrippen seksuele oriëntatie of geaardheid en seksuele identiteit. Om verdere verwarringen te vermijden, zullen deze twee begrippen als eerst worden gedefinieerd.

Het begrip "seksuele geaardheid" heeft uiteenlopende definities in de literatuur. Oorspronkelijk waren deze definiëringen van seksuele geaardheid gebaseerd op een binair denkpatroon: een persoon is ofwel een heteroseksueel ofwel een homoseksueel, enkel gebaseerd op het seksueel gedrag (Ragins & Wiethoff). Later werden deze definities bijgesteld.

Een eerste uitbreiding van dit inzicht was het besef dat seksuele geaardheid geen ééndimensioneel, maar een tweedimensioneel concept was. Door rekening te houden met deze dimensies van homoseksualiteit en heteroseksualiteit konden termen zoals biseksualiteit (personen met hoge scores op homoseksualiteit en heteroseksualiteit) en aseksualiteit (personen met lage scores op beide dimensies) ook beter verklaard worden.

Een tweede uitbreiding op deze oorspronkelijke definiëring was het gebruik maken van meerdere dimensies. Zo moet er onderscheid gemaakt worden tussen gedragsmatige voorkeur, gebaseerd op fysieke gedragingen van een persoon, en affectieve voorkeur, gebaseerd op gevoelens en emoties. Het is met andere woorden goed mogelijk dat een individu zich fysiek aangetrokken voelt door één geslacht, maar emotioneel door het andere geslacht (LeVay, 1993; Ragins & Wiethoff, 2005; Sell, 1997). In het handboek *A Descriptive Dictionary and Atlas of Sexology (1991)* wordt homoseksualiteit dan ook gedefinieerd op basis van verschillende dimensies, met name als het ontstaan of het bestaan van seksuele aantrekkingskracht, interesse en genitaal intieme activiteit tussen een individu en de andere leden van dezelfde groep. Deze definitie bevat beide componenten van seksuele oriëntatie. Seksuele aantrekkingskracht en interesse beschrijven de psychologische component terwijl de genitaal intieme activiteit het gedragsmatige effect moet voorstellen.

Ook anderen, zoals Priebe en Svedin (2013) zien seksuele geaardheid als een multidimensioneel concept, maar maken gebruik van de volgende drie dimensies: identiteit, aantrekking en gedrag. Binnen elke dimensie zijn verschillende soorten van seksuele geaardheid, meestal gespecificeerd als heteroseksualiteit, homoseksualiteit en biseksualiteit.

Andere onderzoekers gebruiken het begrip seksuele identiteit dan weer als overkoepelend begrip, waarbij seksuele oriëntatie gezien kan worden als een onderdeel van seksuele identiteit. Seksuele identiteit verwijst naar factoren die de identiteit

bepalen op vlak van geslacht en gender. Het begrip 'gender' is een sociale, culturele en psychologische duiding van iemands geslacht. De verschillende aspecten die de seksuele identiteit bepalen zijn: het biologisch geslacht (vastgelegd bij de geboorte, man of vrouw), genderidentiteit of psychologische identiteit (innerlijk gevoel van een man of een vrouw te zijn), genderrol (expressie van karakteristieken die cultureel gestereotypeerd worden als mannelijk of vrouwelijk) en seksueel oriëntatie of voorkeur. De combinatie van deze verschillende factoren bepalen ieders unieke seksuele identiteit (Lorber, 1996).

Seksuele identiteit omschrijft met andere woorden hoe een persoon zichzelf identificeert (voel ik me een man of een vrouw?) en tot welk geslacht dat hij/zij zich aangetrokken voelt (val ik op mannen of vrouwen?).

In het vervolg van dit onderzoek zal vooral de term *holebi* gebruikt worden, een samentrekking en afkorting van de woorden homoseksueel, lesbisch en biseksueel.

## **2.2. Seksuele geaardheid als onzichtbare identiteit**

De seksuele voorkeur is geen zichtbaar kenmerk waardoor holebi's zich onderscheiden van andere minderheidsgroepen (Ragins, 2004). De seksuele oriëntatie van holebi's op het werk wordt enkel zichtbaar voor de naaste omgeving wanneer ze zelf beslissen om hierover te communiceren, een proces genaamd "coming-out". Werknemers met dit soort onzichtbare identiteiten ondervinden bijgevolg specifieke uitdagingen die niet ervaren worden door andere werknemers. Zo worstelen ze vaak met de beslissing om seksuele identiteit te openbaren. Deze beslissing is afhankelijk van sociale interacties en weerspiegelt een oordeel gebaseerd op de analyse van de voordelen en de nadelen die door het uit te komen mogelijk tot stand zouden komen (Ragins & Wiethoff, 2005).

### De mogelijke nadelen

Negatieve opvattingen over homoseksualiteit zijn nog steeds aanwezig in onze samenleving en de meest gebruikte term om deze opvattingen aan te geven is homofobie (Herek, 2004). Deze term wordt vaak gebruikt om alle negatieve houding ten opzichte van lesbiennes en homo's te beschrijven (Ahmad & Bhugra, 2010). Toch is er in de loop der jaren ook kritiek op deze term gekomen. Fobische reacties zijn emotionele reacties van boosheid en angst terwijl in een vooroordeel, ten opzichte van holebi's, dergelijke emotionele reacties niet noodzakelijk aanwezig zijn (Ragins & Wiethoff, 2005).

Een betere term om een negatieve houding of vooroordeel ten opzichte van holebi's te beschrijven is heteroseksisme. Heteroseksisme verwijst naar het idee dat heteroseksualiteit de enige juiste manier van seksueel geaardheid zijn is (Ragins & Wiethoff, 2005). Volgens Herek (2004) is heteroseksisme een ideologisch systeem dat alle vormen van niet-heteroseksueel gedrag, identiteit, relaties of gemeenschap ontkent, kleineert en stigmatiseert.

Deze negatieve houdingen ten opzichte van holebi's zorgen ervoor dat seksuele voorkeur door de literatuur niet enkel als een onzichtbare identiteit maar ook als een onzichtbaar stigma beschouwd wordt. Volgens Ragins (2008) zijn stigma's individuele kenmerken die gezien worden als persoonlijke gebreken in een sociale context. Gestigmatiseerde personen worden gezien als individuen met ongewenste, afwijkende of afstotelijke kenmerken die hun karakter weergeven. Stigma's zijn sociaal geconstrueerd: de omgeving oefent een sterke invloed op de vraag of een kenmerk of ervaring al dan niet gezien zal worden als een stigma binnen een bepaalde sociale setting. En zoals met alle sociale constructies, kunnen standpunten over stigma's na verloop van tijd sterk verschillen.

Stigma's leiden vaak tot vooroordelen en discriminatie van de gestigmatiseerde groep. Bijgevolg kunnen individuen met onzichtbare stigma's ervoor kiezen om hun ware identiteit te verbergen om vooroordelen en discriminerende praktijken te voorkomen. (Ragins, 2008).

Als we kijken naar disclosure op het werk, dan zien we ook negatieve gevolgen zoals discriminatie en vooroordelen die het welzijn van holebi's sterk beschadigen (Griffith & Hebl, 2002).

Specifiek bestaan verschillende soorten van discriminatie ten opzichte van holebi's op het werk. In de literatuur spreekt men soms over formele en informele discriminatie. Bij formele discriminatie ervaren holebi's dat ze niet over dezelfde rechten beschikken als hun heteroseksuele collega's. Voorbeelden hiervan zijn het niet krijgen van een promotie omwille van de seksuele geaardheid, (job) discriminatie, job verlies. Informele discriminatie verwijst eerder naar een vijandig klimaat voor holebi's op het werk waar ze gepest worden en met sociaal isolement, verbale dreigementen, vooroordelen, en zelfs fysieke mishandelingen te maken krijgen (Herek, 2004; Vincke et al., 2008).

Verder is er ook sprake van directe en indirecte vormen van discriminatie. Wanneer holebi's uitgesloten worden op basis van hun seksuele voorkeur spreekt men van directe discriminatie (een medewerker krijgt geen promotie omdat hij een homoseksuele voorkeur heeft). Discriminatie door het creëren van een vijandige werksfeer ten opzichte van holebi's die nog niet uit de kast zijn gekomen noemt men indirecte discriminatie (discriminatie van onzichtbare holebi's).

Het kiezen voor om niet uit te komen kan voor sommige holebi's een optimale overlevingsstrategie zijn in holebi-onvriendelijke werkklimaten.

Een vrijwillige of onvrijwillige onthulling van een onzichtbare stigma kan ten slotte negatieve emotionele reacties losweken waardoor reeds, onder de assumpties van normaliteit (heteronormativiteit) opgebouwde relaties beschadigd of zelfs beëindigd worden (Creed, 2006).



## De mogelijke voordelen

De beslissing om niet uit de kast te komen, zal dus enkele van deze hierboven genoemde nadelen kunnen voorkomen. Maar deze verhulling kan ook een zware tol eisen op de personen in kwestie door psychologische spanningen, emotionele stress en stress gerelateerde ziektes. Bovendien kunnen deze nadelen verergeren wanneer het individu ook buiten het werk zijn ware identiteit probeert te verbergen.

Ondanks deze nadelen zijn er ook tal van voordelen om wel uit de kast te komen. Een belangrijke reden om uit de kast te komen en de eigen gestigmatiseerde identiteit bekend te maken, is de behoefte aan zelfverificatie. Volgens Ragins (2008) willen we allemaal dat anderen ons zien zoals we denken dat we zijn. Zelfs wanneer de identiteit negatief gepercipieerd zou worden door de samenleving hebben de mensen nog steeds nood aan deze basisbehoefte.

Zelfverificatie is ook belangrijk om deel te kunnen nemen aan sociale interacties. Mensen streven steeds om met groepen om te gaan die hun identiteit grotendeels weerspiegelen en bevestigen teneinde de integriteit en stabiliteit van het eigen zelfgevoel te kunnen behouden. Dit perspectief veronderstelt dat psychologische processen ervoor zorgen dat individuen steeds op zoek gaan naar bevestiging van hun gestigmatiseerde identiteit en dus uit de kast zullen komen (Ragins, 2008).

In dit proces speelt zelfperceptie een belangrijke rol. Zelfperceptie is gebonden aan één of meerdere identiteiten op basis waarvan mensen zichzelf categoriseren (Ragins, 2008). Zelfverificatie processen zullen dan eerder een invloed hebben op identiteiten die centraal staan in iemands zelfconcept. Dit betekent dat indien bepaalde gestigmatiseerde identiteiten geen belangrijke rol spelen in het zelfconcept van het individu, er geen behoefte zal zijn om deze identiteiten ook effectief te onthullen.

Coming-out kan ook psychologische voordelen hebben. Zo hebben uit de kast gekomen holebi's doorgaans minder angst (Creed, 2006). Voor sommigen zal coming-out of disclosure een gevoel van opluchting, hernieuwde energie, toegenomen eigenwaarde en bevestiging van de identiteit met zich meebrengen omdat het niet langer nodig is om het eigen stigma te verbergen of om zich voor te doen als iemand die ze in de realiteit niet zijn. In sommige gevallen kan disclosure de rol van stress, geassocieerd met het verbergen van ware identiteit en aannemen van verschillende rollen, in verschillende contexten ook verminderen (Gusmano, 2008).

Ten tweede zorgt coming-out ook voor nieuwe interpersoonlijke relaties. Intimiteitsmotief verwijst naar de drang om diepgaande en warme interpersoonlijke relaties of ontmoetingen op te bouwen en te onderhouden (King & Noelle, 2004).

Ten derde, uit de kast komen kan door bepaalde individuen misschien gezien worden als een manier om te communiceren en hun directe omgeving te beïnvloeden. Volgens

Ragins (2008) is disclosure ook een manier om het bewustzijn en zelfacceptatie te verhogen, organisatiecultuur te beïnvloeden en sociale en institutionele veranderingen te stimuleren. King en Noelle (2004) spreken over activisme, streven naar gelijke rechten en opkomen voor de gehanteerde levensstijl.

Tot slot is het beter functioneren op het werk een andere, positieve consequentie. Meer specifiek betekent dit: verhoogde arbeidsmotivatie, arbeidstevredenheid, hogere inzet en betere productiviteit (Griffith & Hebl, 2002; King, Reilly & Hebl, 2008).

Maar het coming-out proces is dikwijls een complex dilemma. Het disclosure dilemma is dan ook een soort informatiebeheer en is in geen geval een simpel redeneringsproces om al dan niet uit de kast te komen.

### **2.3. Het beheren, verbergen of uiten van seksuele voorkeur**

Individen met onzichtbare stigma's gebruiken verschillende strategieën om hun gestigmatiseerde identiteit te verbergen. Holebi werknemers passen voornamelijk drie belangrijke strategieën toe om hun gestigmatiseerde identiteit te beheren.

Eerste strategie is het verbergen van de homoseksuele identiteit en zich voor te doen als een heteroseksueel. Holebi's in dergelijke situaties construeren valse, niet gestigmatiseerde identiteit (heteroseksuele identiteit) en ze doen er alles aan om als heteroseksueel over te komen. Een tweede strategie die door holebi's gehanteerd wordt is de vermijdingsstrategie. Deze aanpak is vooral gebaseerd op voortdurende zelfcorrecties, censureren en vertellen van halve waarheden. De vermijdingsstrategie vereist meestal het behouden van sociaal afstand en het vermijden van conversaties over het privéleven. De derde strategie die holebi werknemers gebruiken is de integratiestrategie. Een integratiestrategie wil zeggen dat holebi's hun gestigmatiseerde identiteit openlijk bekendmaken. Dit kan op verschillende manieren. Aan de ene kant zijn er de direct methodes, waarbij men vaak meteen de eigen seksuele voorkeur zal blootgeven en aan de andere kant zijn er ook meer indirecte methodes, zoals het geven van hints door bijvoorbeeld foto's van de partner op het bureau te zetten. In realiteit passen holebi werknemers verschillende strategieën bij verschillende personen toe en het onthullen van seksuele identiteit varieert van volledige onthulling bij de ene persoon tot volledige verhulling bij de andere (Ragins, 2008; Croteau et al., 2008).

Naast een keuze maken om al dan niet uit de kast te komen op het werk, moeten holebi's ook keuzes maken over de methode van het uitkomen. Op welke manier zal een individu zijn of haar seksuele geaardheid openbaren? Zal het individu kiezen voor een directe manier (open communicatie) of gaat hij/zij indirect (hints) proberen te communiceren (Croteau et al., 2008).

Daarnaast moeten er keuzes gemaakt worden over de timing van het uitkomen (King & Noelle, 2004). Het moment om uit de kast te komen verschilt van individu tot individu. Sommige holebi's verkiezen om meteen hun seksuele geaardheid te uiten, anderen

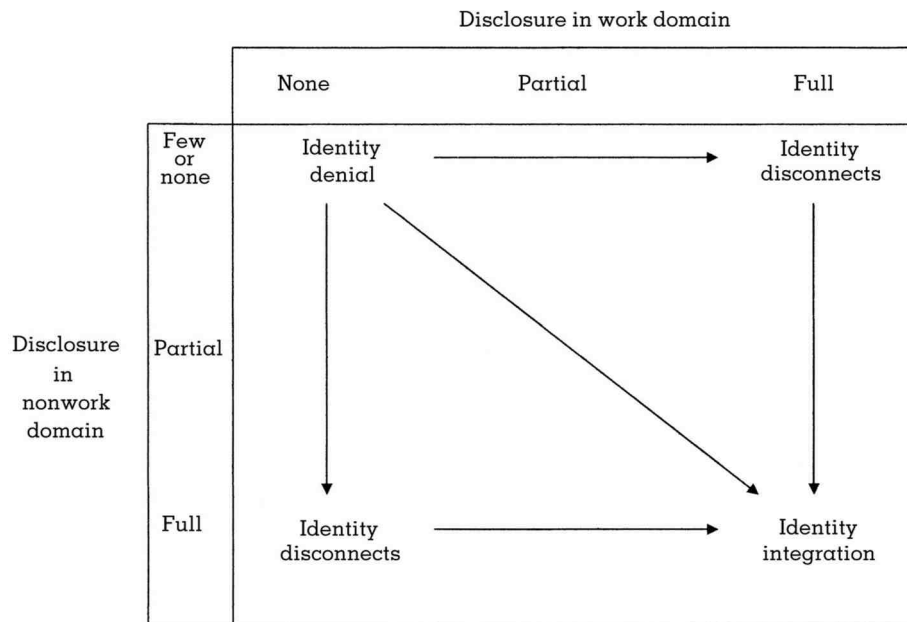
wachten dan weer voor een geschikter moment. Deze keuze is belangrijk, aangezien studies uitwijzen dat het moment waarop individuen persoonlijke informatie vrijgeven een invloed zal hebben op hoe het ontvangen wordt. Zo vonden King, Reilly en Hebl (2008) dat het moment waarop men uit de kast komt, grote invloed kan hebben op de indruk die men achterlaat. Uit andere onderzoeken kan men vaststellen dat mensen die slechte beslissingen genomen hebben of met een beperking moeten leven, maar die hun fouten of beperkingen snel erkennen, sneller aanvaard worden dan mensen die langer hiermee zullen wachten. Aangezien homoseksualiteit door sommigen gezien wordt als een keuze (of een beperking) kan laat uitkomen in sommige gevallen slecht gepercipieerd worden.

Gebrek aan controle over het coming-out proces vormt een ander probleem. Het bekendmaken van identiteiten kan variëren naargelang verschillende levensdomeinen.

In de literatuur spreekt men van drie situaties: identiteit ontkenning, identiteit disconnects en identiteitsintegratie. Identiteit ontkenning is een toestand waarbij het individu weet heeft van de gestigmatiseerde identiteit maar hij of zij heeft besloten om zijn of haar stigma zowel op het werk als andere levensdomeinen te verbergen. Individuen die hun stigma's in verschillende mate openbaren op het werk en andere levensdomeinen, ervaren identiteit disconnects. Een toestand van volledige openbaring van gestigmatiseerde identiteit noemt men identiteitsintegratie (Ragins, 2008).

Verder benadrukt Ragins (2008) dat de meeste individuen met onzichtbare stigma's hun stigma's niet over alle levensdomeinen op hetzelfde niveau zouden hebben geopenbaard. Dit kan leiden tot "disclosure disconnects", verschillende mate van openbaring op het werk en andere domeinen. Werknemers die hun seksuele identiteit liefst verbergen van de collega's lopen het risico van onvrijwillige openbaring wanneer ze hun seksuele identiteit wel onthuld hebben op andere levensdomeinen. De gevolgen van disclosure disconnects zijn psychologische stress en conflict als individuen hun ware identiteit, die in verschillende mate verborgen is naargelang het levensdomein, proberen te beheren.

Figuur 1: Identiteitssituatie geassocieerd met disclosure over levensdomeinen (Ragins, 2008)



De uiteindelijke keuze die individuen zullen maken, is beïnvloed door individuele verschillen en contextgebonden voorwaarden (Croteau, et al., 2008).

### Individuele verschillen

Individuele verschillen hebben een directe invloed op de beslissing om al dan niet uit te komen en kunnen onderverdeeld worden in vier dimensies: zelfmonitoring of de mate een holebi zichzelf reguleert om sociale verwachtingen binnen een bepaalde context in te lossen. Individuen met hoge zelfmonitoringsgraad zullen meer geneigd zijn om aan sociale verwachtingen te voldoen en zullen hierdoor niet uit de kast willen komen, terwijl mensen met lage zelfmonitoringsgraad makkelijker afstand kunnen doen van deze sociale verwachtingen en hun seksuele identiteit sneller kenbaar zullen maken. Een ander verschil is de mate waarin men bereid is om risico's te nemen. Aangezien coming-out negatieve gevolgen kan hebben, zullen holebi's die sneller risico's nemen ook sneller uit de kast komen dan holebi's die eerder risico-avers zijn. Tevens zullen persoonlijke motieven en ontwikkelingen zoals het al dan niet willen van betere relaties met de collega's ervoor kunnen zorgen dat een individu wel of niet uit de kast zal komen. (Croteau, Anderson & VanderWal, 2008)

### De werkomgeving of contextuele voorwaarden

Het organisatieklimaat is een belangrijke aanwijzing van de mogelijk te verwachten reacties bij coming-out.

Ragins (2008) onderscheidt drie elementen die belangrijk zijn voor het evalueren van het organisatieklimaat: (1) de aanwezigheid van gelijkaardige individuen die met succes hun stigma's geopenbaard hebben, (2) de aanwezigheid van ondersteunende relaties met individuen die geen deel uitmaken van de gestigmatiseerde groep en (3) institutionele ondersteuning die bescherming en steun voor de gestigmatiseerde identiteit symboliseert.

Een eerste belangrijk element dat de beslissing om al dan niet uit te komen beïnvloedt, is dus de aanwezigheid van 'gelijkaardige individuen' die met succes hun angsten overwonnen hebben. Deze aanwezigheid kan zorgen voor de nodige bevestiging, empathie en aanvaarding voor het onthullen van de gestigmatiseerde identiteit. De aanwezigheid van gelijkaardige individuen binnen de organisatie kan ook relationeel demografische processen stimuleren die het coming-out proces ondersteunen (Ragins, 2008).

Deze theorie impliceert dat individuen die met gelijkaardige teams of leidinggevendenden werken sneller de neiging hebben om uit te komen dan wanneer deze teams en leidinggevendenden geen gelijkenissen zouden hebben met het individu in kwestie (Ragins & Cornwell, 2005). Met andere woorden, holebi werknemers zouden sneller uit de kast komen wanneer ze werken voor een holebi manager of met andere holebi groepen. Zo blijkt uit meerdere studies dat holebi's eerder uit de kast komen en minder het gevoel hebben dat ze gediscrimineerd worden wanneer ze werken voor een leidinggevende met homoseksuele geaardheid (Gusmano, 2008; Croteau et al., 2008).

Een tweede element is de aanwezigheid van ondersteunende individuen dat de beslissing van coming-out vergemakkelijkt. Supporters of bondgenoten zijn individuen die zelf geen stigma's bezitten maar welbewust en weloverwogen ondersteuning en bescherming bieden aan diegene die dat wel hebben. Het bestaan van dergelijke relaties zorgt voor de nodige sociale steun en aanvaarding door leden buiten de gestigmatiseerde groep. In deze relaties worden de stigma's irrelevant waardoor het gestigmatiseerde individu minder angstig zal zijn om zijn of haar seksuele identiteit aan meerdere personen te openbaren (Ragins, 2008; Croteau, Anderson & VanderWal, 2008).

De laatste belangrijke factor van omgevingsondersteuning is institutionele ondersteuning. Institutionele ondersteuning is meestal ingebed in de cultuur, klimaat, praktijken, wetten, en verschillende maatregelen van de organisaties om holebi's te beschermen en te ondersteunen. (Ragins, 2008; Croteau, Anderson & VanderWal, 2008).

Volgens King, Reilly en Hebl (2008) is organisatieklimaat een gedeelde perceptie van organisatorische waarden, normen, beleid en praktijken. Aangezien het organisatieklimaat organisatorische waarden en sociale verwachtingen communiceert, bepaalt dit klimaat in sterke mate hoe heteroseksuele werknemers reageren op de diverse seksuele identiteiten. Met andere woorden, holebivriendelijke klimaten kunnen

leiden tot meer positieve reacties terwijl holebi-onvriendelijke klimaten het tegenovergesteld effect hebben. Sommige omgevingen kunnen holebi's stimuleren om uit de kast te komen terwijl andere omgevingen het tegenovergesteld effect hebben. Ondersteuning door de omgeving kan voor veel holebi's als buffer dienen tegen mogelijk negatieve consequenties van disclosure

#### **2.4. De rol van de organisaties**

Zoals beschreven hierboven speelt organisatiecontext een belangrijke rol in het coming-out proces. Bijgevolg is het voor organisaties belangrijk om op een gepaste wijze holebi's binnen het bedrijf te integreren.

De voordelen van een goed diversiteitsbeleid waarin ook holebi's beter beschermd zijn tegen discriminatie, zijn door de jaren heen nog duidelijker geworden. In 2005 voegde drieëntachtig procent van Fortune 500 bedrijven seksuele oriëntatie toe bij het non-discriminatie beleid en dit om twee grote redenen: het algemeen verlangen om holebi's te beschermen en de hoop om hierdoor een duurzaam competitief voordeel te creëren op de markt (Lansing & Cruser, 2009).

Het verlangen om holebi's te beschermen suggereert een morele doelstelling, die afgeleid is van twee overtuigingen: gelijkheid en beoordeling op basis van competenties (Lansing & Cruser, 2009).

Het gelijkheidsbeginsel heeft betrekking op gelijke behandeling van personen ongeacht hun seksuele voorkeur. Dit beginsel impliceert onrechtstreeks dat een persoon pas in staat is om een bijdrage te leveren aan de maatschappij wanneer hij of zij volwaardig kan deelnemen aan het economische, sociale en culturele leven. Het is een onvervreemdbaar recht dat alle burgers moeten bezitten in hun zoektocht naar geluk en om ervoor te zorgen dat ze kunnen deelnemen aan het openbare leven en de grotere democratie. Gelijke behandeling wil in geen geval zeggen dat holebi's over speciale rechten of privileges mogen beschikken. Met andere woorden, gelijke behandeling mag nooit overgaan tot een voorkeursbehandeling. Competentie beschrijft iemands vermogen om een taak uit te voeren die hij of zij gekregen heeft. Deze overtuiging suggereert dat een werknemer moet beoordeeld worden door de kwaliteit van zijn of haar werk en niet door factoren zoals; welke seksuele voorkeur iemand geniet (Lansing & Cruser, 2009).

Ten tweede kan een goede integratie van holebi's een concurrentieel voordeel opleveren. Het maximaliseren van aandeelhouderswaarde op lange termijn kan enkel wanneer bedrijven duurzaam competitief voordeel verkrijgen op de concurrentie. Volgens Lansing en Cruser (2009) zorgen anti-discriminatie maatregelen voor holebi's binnen de organisatie voor grote competitieve voordelen. Een organisatie is een verzameling van individuen en door bescherming van de rechten van alle individuen ontstaat er een 'zelfstimuleringsproces' om nog betere prestaties te verwezenlijken.

Discriminatie van holebi's op het werk heeft zware gevolgen voor de organisaties zelf. Zo kost discriminatie van holebi's in de Verenigde Staten volgens Paul Lansing en Cory Crusier (2009) iedere jaar miljarden dollars.

Gelijke kansen en rechten vormen het begin van de regelgeving tegen discriminatie. Diversiteit is een beleidsinstrument om dit te bereiken. De belangrijkste voordelen van een goed diversiteitsbeleid zijn: gepaste oplossingen voor moeilijke problemen, een gepersonaliseerde klantendienst en een betere organisationele creativiteit. Dit argument van competitief voordeel door anti-discriminatie maatregelen voor homoseksuelen impliceert niet dat organisaties homoseksualiteit moeten goedkeuren noch afkeuren. Wat deze maatregelen wel trachten te realiseren, is het creëren van een beschermde omgeving waar alle werknemers zich volledig kunnen inzetten ten voordele van de organisatie.

## **2.5. Onderzoeksvragen**

Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de ervaringen van het coming-out proces. Om dit inzicht te verkrijgen zal onderstaande centrale onderzoeksvraag worden beantwoord:

*Hoe verloopt het coming-out proces en welke factoren beïnvloeden dit proces in Limburgse organisaties?*

Om een antwoord te vinden op de hoofdvraag van dit onderzoek en de bestudeerde literatuur in praktijk te toetsen, zullen volgende onderzoeksvragen beantwoord worden.

1. Hoe ervaren holebi werknemers hun coming-out proces op de werkvloer?
2. Wat zijn de voordelen en de nadelen van disclosure op het werk?
3. Wanneer beslissen holebi's om uit de kast te komen en is timing hierbij belangrijk?
4. Welke methode hanteren holebi's om uit de kast te komen bij de collega's op het werk?
5. Speelt organisatieklimaat (organisatiecultuur) een belangrijke rol bij het beslissingsproces om al dan niet uit de kast te komen en is er sprake van holebivriendelijke maatregelen in Limburgse organisaties?
6. Hoe beïnvloedt het bedrijfsbeleid het proces en welke rol kan de directe leidinggevende of het management van de organisatie spelen in het proces?

## Hoofdstuk 3: Beschrijving context en methode

### 3.1. Maatschappelijke context

In de Europese Unie heeft men een aantal maatregelen getroffen wat betreft het nemen van eensgezinde Europese maatregelen om discriminatie op grond van seksuele geaardheid te bestrijden (Groenboek Europese Commissie over gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie, 2004). Zo stelt het handvest van de grondrechten van de EU, artikel 21:

*“Elke discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, is verboden.”*

Daarnaast verleent Artikel 13 (RICHTL N 2000/78/EG VAN DE RAAD van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep) van het EG-verdrag de lidstaten specifieke bevoegdheden toe om discriminatie op basis van seksuele voorkeur op het gebied van beroep en werkgelegenheid te bestrijden.

*“Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het EG-Verdrag ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.”*

*“Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”*

In België zijn deze EU besluiten omgezet in nationale wetgeving met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van verschillende vormen van discriminatie.

Artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie luidt als volgt:

*“Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, [syndicale*



*overtuiging,] taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst”.*

Weinig mensen zullen zich openlijk uitspreken voor discriminatie van holebi's op de werkvloer. Maar in de praktijk wanneer mensen geconfronteerd worden met homoseksuele collega's, komen vaak vooroordelen en discriminerende praktijken naar boven. Ook studies in België bevestigen dat ongeveer één op de vier holebi's homofobie ervaart op het werk. Ook leidinggevenden en het management maken zich schuldig aan dergelijk gedrag. Eén op de vijf holebi's die geconfronteerd wordt met homofobie ervaart depressie en één op twee rapporteert woede en stress. Het mislopen van een promotie door homoseksuele voorkeur is de meest gerapporteerde vorm van discriminatie (Vincke, Dewaele, Vanden Berghe & Cox, 2008).

In het handboek Steunpunt Gelijkekansenbeleid (2003) spreekt men dan ook over schijntolerantie. *“Men vindt dat homoseksuelen binnenskamers mogen doen en laten wat ze willen, maar dat ze buitenshuis moeten voldoen aan de ‘algemeen geaccepteerde norm’, zoals die door de heteroseksuele omgeving wordt vastgelegd.”* (Michielsens, Breda, Van Haegendoren & Vranken, 2003, pp. 173)

### **3.2. Aanpak onderzoek**

Het coming-out proces en de factoren die dit proces beïnvloeden zijn zeer complex en persoonsgebonden. Hierdoor kozen we voor een kwalitatieve onderzoeksmethode gebaseerd op diepte-interviews. Door diepte-interviews te hanteren kan er zeer gedetailleerde informatie verkregen worden over iemands alledaagse ervaringen.

#### **3.2.1 Respondenten**

Er hebben dertien holebi's deelgenomen aan het onderzoek. Van de dertien holebi's waren er negen homoseksueel en vier lesbisch. De leeftijd van de respondenten varieerde van eenentwintig tot vijftig jaar. De holebi's die deelgenomen hebben aan het onderzoek bekleedden ook allemaal verschillende functies en waren tewerkgesteld binnen verschillende organisaties en sectoren. Hierdoor ontstond een gevarieerde groep en kon er nagegaan worden of er verschillen waren binnen de verschillende sectoren wat betreft het coming-out proces.

Om respondenten te vinden voor het onderzoek werden in eerste instantie vrienden, kennissen en familieleden gevraagd of ze holebi's kenden in hun eigen (werk)omgeving. Vervolgens om het zoekproces naar het aantal werkende holebi's te vergemakkelijken werd de “snowball sampling” methode gehanteerd. Het was de bedoeling om via verschillende holebi-kringen zoveel mogelijk holebi's te interviewen. Om het coming-out proces zo goed mogelijk te begrijpen, werd er eveneens getracht om ook holebi's die nog niet uit de kast waren gekomen in het onderzoek te betrekken. Er werden tevens voldoende leeftijdscategorieën in het onderzoek betrokken.

De volgende tabel geeft een meer gedetailleerde overzicht van alle leeftijden, geslacht, seksuele voorkeur, outing op het werk en aantal jaren werkervaring.

Overzichtstabel 1: leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, outing op het werk en aantal jaren van werkervaring van de dertien respondenten.

<b>Respondent</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>Geslacht</b>	<b>Seksuele voorkeur</b>	<b>Outing op het werk</b>	<b>Aantal maanden/jaren werkervaring</b>
<b>Axelle A.</b>	22	Vrouwelijke	Lesbisch	Nee	9 maanden
<b>Arno A.</b>	23	Mannelijk	Homoseksueel	Ja	1 jaar
<b>Bob A.</b>	22	Mannelijk	Homoseksueel	Nee	3 maanden
<b>Ben C.</b>	50	Mannelijk	Homoseksueel	Ja	26 jaar
<b>Chris G.</b>	23	Mannelijk	Homoseksueel	Nee	1 jaar
<b>Johnny K.</b>	24	Mannelijk	Homoseksueel	Ja	6 jaar
<b>Jeroen W.</b>	43	Mannelijk	Homoseksueel	Ja	18 jaar
<b>Stef J.</b>	24	Mannelijk	Homoseksueel	Ja	8 jaar
<b>Dries V.</b>	28	Mannelijk	Homoseksueel	Ja	10 jaar
<b>Nele K.</b>	23	Vrouwelijke	Lesbisch	Ja	2 jaar
<b>Karen P.</b>	33	Vrouwelijke	Lesbisch	Ja	11 jaar
<b>Fred N.</b>	35	Mannelijk	Homoseksueel	Ja	17 jaar
<b>Barbara D.</b>	25	Vrouwelijke	Lesbisch	Ja	2 jaar

Om de anonimiteit van de respondenten te garanderen, zijn valse namen gehanteerd.

### **3.2.2. Verloop Interviews**

Om zo helder mogelijk beeld te verkrijgen van het coming-out proces was het interview opgedeeld in vijf delen. Als eerste werd aan de respondenten vragen gesteld wat betreft hun naam, leeftijd, zelfomschrijving, relaties, etc... Vervolgens begon het belangrijkste gedeelte van het gesprek. Dit gedeelte was gebaseerd op de literatuurstudie en behandelde de resterende vier topics. De vier topics waren: (1) fase voor coming-out (Is er bijvoorbeeld sprake was van een analyseproces?), (2) feitelijke coming-out (hoe verloopt het coming-out proces?), (3) fase na coming-out (wat zijn de ondervonden voordelen en nadelen?) en (4) het beleid dat bedrijven zouden kunnen voeren om holebi's beter te integreren binnen de verschillende organisaties (wat stellen de respondenten zelf voor?).

Er werd op voorhand twee verschillende interviews voorbereid. Eén voor holebi's die al uit de kast waren gekomen op het werk en een ander voor holebi's die nog niet uitgekomen waren. De twee interviews bestonden soms uit verschillende vragen maar de structuur, de vijf topics bleven onveranderd (zie bijlage).

Er werd telkens toestemming gevraagd voor een opname van het interview zodat tijdens het gesprek zelf geen onderbrekingen zouden komen door voortdurend notities te

maken. Om ervoor te zorgen dat de gesprekken op een rustige en comfortabele manier verliepen, werden de interviews thuis bij de respondenten of in de universiteit zelf (Universiteit Hasselt) afgenomen.

De gesprekken met de respondenten verliepen op een zeer spontane manier en alle gestelde vragen werden vloeiend en met veel openheid beantwoord. Een strikt volgorde van de interviewvragen werd niet altijd toegepast zodat de respondenten op een natuurlijke manier een volledig verhaal konden schetsen. De gemiddelde duur van de interviews was één uur.

### **3.2.3. Analyse**

Om een antwoord te kunnen formuleren op de hoofdvraag van het onderzoek was het belangrijk om gestructureerd te werk te gaan. Bij dergelijke kwalitatieve interviews komt er heel veel informatie op de onderzoeker af. Bijgevolg werden de interviews ontleed en gecategoriseerd in verschillende onderwerpen. Hierdoor werd het proces van het opsporen van patronen relatief vergemakkelijkt.

Voor het analyseren van de gegevens werd de structuur van de interviews ook grotendeels gevolgd. Om de verschillende factoren van het coming-out proces te verklaren werd iedere fase van het al dan niet uit de kast komen apart bestudeerd. Hierdoor kan er voor de drie fasen verschillende factoren gedifferentieerd worden.

De drie fasen zijn: (1) Een fase waarbij een holebi zijn/haar omgeving gaat analyseren en bepaalde verwachtingen gaat creëren, (2) de beslissing en de manier waarop men al dan niet uit zal komen en (3) de gevolgen van de genomen beslissingen. Hoofdstuk 4 handelt over het analyseproces. In dit hoofdstuk zal ik een gedetailleerde beschrijving geven van het analyseproces, de factoren die een rol spelen vooraleer men uit de kast is gekomen of niet. Hoofdstuk 5 beschrijft het coming-out proces. In dit hoofdstuk is het de bedoeling om het beslissingsproces en de manier waarop holebi's uit de kast komen of niet uit te leggen. Hoofdstuk 6 zal de gevolgen van coming-out bestuderen. Dit hoofdstuk zal uit twee delen bestaan. Als eerste zal ik de gevolgen van coming-out beschrijven (voordelen/nadelen) voor de mensen die al uitgekomen zijn op het werk. Tweede deel zal dan vooral gaan over de gevolgen van het niet uitkomen op het werk en waarom deze optie voor sommigen een ideale strategie blijkt te zijn. Hoofdstuk 7 zal zich ten slotte richten op het laatste deel van de gesprekken: het beleid van organisaties om bij te dragen aan de acceptatie van de holebi's op het werk.

## Hoofdstuk 4: Factoren die een invloed kunnen hebben op het coming-out proces, de voordelen en de nadelen

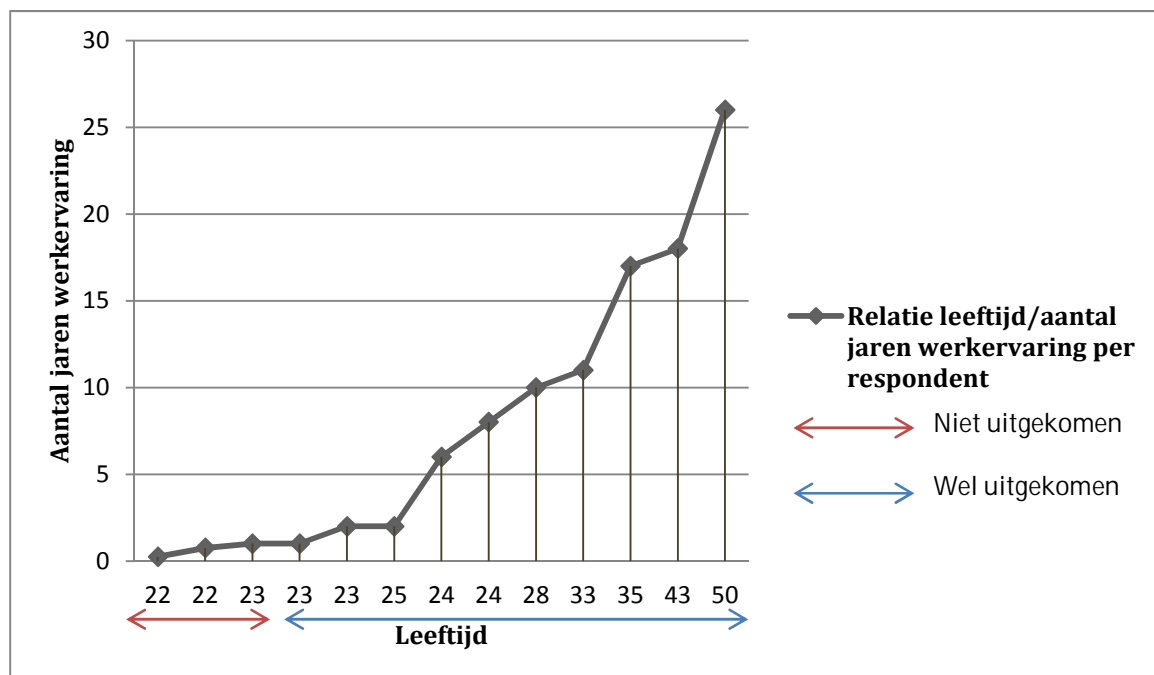
### 4.1. Factoren die een invloed kunnen hebben op het uitkomen

De beslissing om al dan niet uit te komen is afhankelijk van verschillende factoren. In het coming-out proces zullen er altijd elementen meespelen die holebi's goed onder controle hebben (zoals het tijdstip wanneer ze effectief uitkomen), maar er zullen ook factoren aanwezig zijn die ze niet of minder onder controle hebben en waardoor ze, als het ware, gedwongen worden om een keuze te maken. Verder, in het vervolg van dit onderzoek, zal blijken dat een positieve balans van deze elementen niet altijd tot coming-out zal leiden op het werk maar een negatieve balans zal in ieder geval, er altijd voor zorgen dat holebi's zich zeker niet zullen outen.

Specifiek vonden we dat factoren zoals leeftijd, uiterlijk en/of manier waarop men overkomt, het al dan niet hebben van een relatie, collega's, soort werk, familie en vrienden, demografie van de collega's, outing op andere plaatsen en mogelijke discriminatie een rol kunnen spelen in de coming-out beslissing.

#### 4.1.1. Leeftijd en het aantal jaren werkervaring

Figuur 2: Relatie leeftijd, aantal jaren werkervaring en coming-out.



Zoals te zien in figuur 2, is er een duidelijk onderscheid tussen de verschillende leeftijdscategorieën. Terwijl de jongere respondenten verschillende patronen vertonen in het al dan niet uitkomen op het werk, zijn alle, de wat oudere respondenten wel uit de kast gekomen. De relatie tussen leeftijd en aantal jaren werkervaring vertoont bij de

holebi's een normaal verwachtingsmodel (hoe ouder een persoon, hoe langer dat hij werkt).

Er zijn enkele verklaringen waarom respondenten met oudere leeftijd meestal wel uit de kast zijn. Ten eerste werken de meesten al lang binnen een bepaald bedrijf en kennen ze de collega's en managers ook veel beter. Hierdoor is de kans om privé zaken met elkaar om te wisselen veel groter.

*“Als je ergens lang genoeg werkt, dan moet je ook je seksuele voorkeur met je collega's delen vind ik. Ik kan begrijpen dat als mensen nog niet lang werken, dat ze geen behoefte voelen om over gevoelige thema's te spreken. Maar als je al ergens lang en veel werkt, kun je dat ook moeilijk verstoppen.” (Arno A.)*

Ten tweede worden holebi's met het ouder worden meer zelfzeker en leren ze zichzelf beter te accepteren. Door dit psychologisch aanvaardingsproces worden de meningen van anderen ook minder belangrijk waardoor men sneller de seksuele voorkeur kenbaar zal maken.

*“Vroeger was ik bijvoorbeeld heel onzeker over mijzelf en dan trek je een muur op voor de buitenwereld. Ik heb ook door de jaren heen moeten leren om meer zelfzeker te zijn. Nu heb ik ook iets van, als er mensen zijn die mij niet accepteren dan is dat hun probleem.” (Dries V.)*

*“Ik ben ook heel zelfzeker over mij. Ik heb in het begin ook moeten leren om mezelf te accepteren. Toen ik dat eenmaal gedaan had, was ik ook veel opener tegenover anderen.” (Stef J.)*

Ten slotte, hoe ouder dat men wordt, hoe groter de waarschijnlijkheid dat men met andere factoren geconfronteerd zal worden die we hierna zullen bespreken. Zo zal een holebi die ouder is waarschijnlijk een grotere kans hebben om een vaste relatie en/of kinderen te hebben dan iemand die jonger is.

#### **4.1.2. Uiterlijk en /of de manier waarop men overkomt**

De manier waarop sommige holebi's overkomen, maakt het moeilijk om hun geaardheid te verstoppen. Deze holebi's kleden zich meestal zeer expressief of hebben bepaalde gedragingen (manier van spreken of doen) waardoor de mensen rondom hen zeer snel hun geaardheid kunnen raden. Hoewel dit hun mogelijkheid om op basis van een analysefase een beslissing te nemen verhindert, kan dit hen helpen om het coming-out proces te versnellen en te vergemakkelijken.

*“Op het moment dat ik binnenkwam op het werk wist iedereen het al dat ik homo was. Er kon moeilijk een twijfel bestaan over mijn geaardheid... Ik kleed me ook expressiever dan mijn hetero collega's en bij mij moet je niet lang nadenken om te weten dat ik een homo ben.” (Dries V.)*

*“Als mensen mij op straat zien wandelen denk ik niet dat ze denken dat ik een homo ben. Maar vanaf het moment dat ik begin te praten, dan hoor je dat meteen aan mij. Als ik ergens begin te werken leggen mensen dan ook meteen de link. Ze vragen meestal dan zelf of ik al een vriendje heb of niet. En het maakt ook alles veel gemakkelijker voor mij dat ik niet zelf daarover moet beginnen. Ik ben ook altijd eerlijk met de mensen, mij zou het ook weinig interesseren wat de mensen denken van mij.” (Stef J.)*

Maar niet bij alle holebi's heeft uiterlijk een invloed op het coming-out proces aangezien hun kledij niets over hun geaardheid verraad. Vooral de respondenten die nog niet uit de kast zijn gekomen beweren dat uiterlijk geen enkele invloed heeft op hen.

*“Kijk ik ben van mening, ik ben een homoseksueel maar ik ben ook nog steeds een man. Dus ik kleeed me ook als een man. Je hebt homoseksuelen die - sorry dat ik het zo zeg - meer naar de verwijfde kant toegaan maar zo zal je mij nooit aantreffen. Ik kleeed me altijd zoals ik dat gedaan heb. Dus ik pas mij niet aan om bepaalde vermoedens te verminderen of juist te versterken.” (Bob A.)*

#### **4.1.3. De rol van relaties**

##### Relaties buiten het werk

Het al dan niet hebben van een relatie kan een mogelijk beginpunt betekenen om over seksuele geaardheid te spreken op de werkvloer. Vaak hebben holebi's geen behoefte om over hun seksuele geaardheid te spreken wanneer ze zelf nog geen relatie hebben.

*“Als ik een vriendin had dan zou ik ook een startpunt hebben om over mijn seksuele geaardheid te beginnen praten. Toen ik in H&M werkte, had ik een vriendin en toen ze vroegen of ik een vriendje had, heb ik ook meteen de waarheid gezegd. Nu heb ik geen relatie en hierdoor heb ik ook geen behoefte om daarover met mijn collega's te spreken.”*

Overzichtstabel 2: outing op het werk, het al dan niet hebben van een relatie en of het hebben van een relatie een invloed zou kunnen hebben op het coming-out proces.

<b>Respondent</b>	<b>Outing op het werk</b>	<b>Relatie</b>	<b>Invloed relatie op coming-out</b>
<b>Axelle A.</b>	Nee	Nee	Ja
<b>Arno A.</b>	Ja	Nee	Ja
<b>Bob A.</b>	Nee	Ja	Nee
<b>Ben C.</b>	Ja	Ja	Ja
<b>Chris G.</b>	Nee	Nee	Ja
<b>Johnny K.</b>	Ja	Ja	Nee
<b>Jeroen W.</b>	Ja	Ja	Nee
<b>Stef J.</b>	Ja	Ja	Nee
<b>Dries V.</b>	Ja	Nee	Nee
<b>Nele K.</b>	Ja	Ja	Ja
<b>Karen P.</b>	Ja	Nee	Nee
<b>Fred N.</b>	Ja	Ja	Nee
<b>Barbara D.</b>	Ja	Nee	Ja

Zoals te lezen in de tabel, is de helft van de respondenten van mening dat het hebben van een relatie weldegelijk een invloed zou hebben op hun coming-out. Vooral personen met homoseksuele voorkeur die nog geen relatie hebben, denken dat ze bij een eventueel vaste relatie de collega's op de hoogte zouden brengen van hun seksuele voorkeur.

*“Ik had op dat moment ook een relatie en ik wilde dit niet meer verstoppen. Als mensen mij vroegen of ik een relatie had zei ik dan meteen dat ik met een man een relatie had”. (Fred N.)*

Het hebben van een vaste, langdurige relatie kan ook moeilijk verborgen worden van mensen die dagdagelijks in contact komen met de holebi in kwestie. Bedrijven organiseren dan tal van activiteiten waarbij ook vaak de partners uitgenodigd worden. Hierdoor is het vrijwel onmogelijk om zonder te liegen niet met de medewerkers over de partnerkeuze te spreken.

*“Bij CenterParks was ik nog jong en zag ik ook geen behoefte om dit meteen te zeggen. Na een jaar had ik een relatie en kwam mijn vriend langs en toen is het uitgekomen op het werk. Het was ook niet zo dat ik daarover wou zwijgen, maar er was nooit een vraag gekomen. Ik had ook niet echt een behoefte om dit zelf te vertellen. Geen reden om over mijn relaties te praten”. (Arno A.)*

*“Mijn baas had ons allemaal uitgenodigd voor een barbecue bij hem thuis en toen heb ik gewoon mijn partner meegenomen. In het begin was het misschien een beetje wennen maar na een tijdje was iedereen precies losgekomen en hebben we nog een zeer fijne avond beleefd.” (Barbara D.)*

Daarnaast blijkt dat ondersteuning door familieleden en vrienden zeer belangrijk is voor de meeste holebi's en bij gebrek van deze steun er minder neiging zou bestaan om uit de kast te komen bij de colleg's op het werk. Voor bijna alle respondenten zou een niet acceptatie van familie en vrienden grote gevolgen kunnen hebben terwijl een niet aanvaarding door de collega's minder zwaar zou wegen. Bijgevolg is het belangrijk dat men eerst 'thuis' geaccepteerd wordt vooraleer men op het werk uit de kast kan komen.

*“Voor mij was heel belangrijk dat mijn ouders het wisten. Als mijn ouders het wisten en mij aanvaardden dan kon iedereen het wel weten van mij.” (Stef J.)*

*“Ik zou nooit uit de kast komen vooraleer mijn ouders en beste vrienden het wisten. Het zou ook niet mooi zijn ten opzichte van mijn ouders als ze via mijn collega's over mijn seksuele voorkeur te weten komen.” (Jeroen W.)*

### Collega's

De relaties met de collega's is een volgend factor die van invloed kan zijn op het coming-out proces. Uit de interviews kan vastgesteld worden dat er twee soorten relaties bestaan met collega's. Een strikt professionele relatie en een meer vriendschappelijke relatie.

De keuze om relaties eerder professioneel te houden vinden we vooral terug bij holebi's die zich nog niet ge-out hebben. Bovendien zijn ze in meeste gevallen nog niet lang tewerkgesteld binnen de organisatie waardoor de drang om te persoonlijk te worden ook veel kleiner is. Privé en werk zijn sterk afgescheiden en persoonlijke vragen zijn uit den boze.

*“Nu, ik heb ook niet de behoefte om met mijn collega's sterk in mijn privéleven te verdiepen. Ik heb daar geen boodschap aan. Natuurlijk zijn collega's fijn in de omgang maar om te zeggen dat ze mijn beste vrienden moeten worden, dat ook weer niet. Ik houd dus mijn privé en werk wel beetje gescheiden op het werk.” (Bob A.)*

Langs de andere kant, hoe sterker de relaties, des te groter de kans dat men al uit is of uit zal komen op de werkplaats. Vriendschappelijke relaties hebben als gevolg dat men elkaar sneller gaat vertrouwen en meer persoonlijk gaat worden. Hierdoor kunnen



thema's zoals homoseksualiteit besproken worden en zullen holebi's makkelijker hun geaardheid kenbaar maken, wanneer ze dit nog niet gedaan zouden hebben.

*"Ik heb één collega op het werk waarmee ik heel goed kan opschieten. Ze vertelt me ook alles over haar eigen relaties... Zou ik ooit uit de kast komen dan zal ik het eerst aan haar vertellen." (Chris G.)*

We leven tegenwoordig ook in een maatschappij waar privacy steeds vermindert en de rol van sociale media steeds maar toeneemt. Hoe vriendschappelijker de relaties op het werk, hoe groter de kans dat men via sociale media elkaar ook zal opzoeken waardoor gevoelige informatie al dan niet onvrijwillig naar buiten zou kunnen komen. Zo kunnen holebi's langs de ene kant moeilijk de vriendschapsverzoeken van de collega's weigeren en langs de andere kant zullen ze niet snel geneigd zijn om alle bestaande informatie over henzelf te wissen (zodat de medewerkers niets zouden vermoeden). Bijgevolg hebben bepaalde holebi's soms weinig keuze bij het al dan niet vertellen van hun seksuele voorkeur als ze al gevoelige informatie op bijvoorbeeld Facebook hebben staan.

*"Toen ik begon te werken had ik een relatie en mensen kwamen door bijvoorbeeld mij toe te voegen op Facebook al meteen te weten dat ik een homoseksueel was." (Arno A.)*

#### **4.1.4. Soort werk en demografie van de collega's**

Holebi's houden rekening met eventuele verschillen die tussen de verschillende organisaties zouden bestaan. Volgens de respondenten zullen organisaties met een 'macho' bedrijfscultuur over het algemeen minder holebi-tolerant zijn dan bedrijven waar relatief veel vrouwen, jongeren en andere holebi's komen of tewerkgesteld zijn. Zo zullen homoseksuele werknemers bijvoorbeeld beter geaccepteerd worden in de modewereld, verkoop, kapperszaken dan in de politie, leger, de business sector of de voetbalwereld.

*"Ik maakte me daar - mijn coming-out - ook nooit zorgen over, vooral omdat ik wist dat ik met veel vrouwen ging werken en dat vrouwen over het algemeen positief staan ten opzichte van homoseksualiteit." (Dries V.)*

*"Ik denk dat in andere sectoren, waar meer macho's rondlopen het moeilijker is om uit de kast te komen. Zo hebben we een vriend die bij de politie werkt en die durft niet uit te komen. Andere vrienden, die grote firma's hebben durven eigenlijk ook niet uit de kast te komen. Ze zeggen dat ze dat zichzelf niet kunnen permitteren en ik betwijfel of ze zelfs een interview zouden afgeven." (Ben C.)*

De aanwezigheid van andere holebi's in de werkomgeving kan het analyseproces sterk beïnvloeden. Hierdoor hebben nog niet uit de kast gekomen holebi's betere referentiepunten wat betreft het gedrag van de collega's en het management ten opzichte van holebi's.

*“Als ik een holebi collega/manager had op het werk dan zou ik eerder uit de kast komen” (Nele K.)*

*“Ik zou ook sneller geneigd zijn om uit de kast te komen wanneer er een holebi manager tewerkgesteld zou zijn binnen mijn organisatie. Dan kun je jezelf sneller associëren met iemand en kun je makkelijker uit de kast komen omdat je een zekerder gevoel hebt dat holebi's geaccepteerd worden in uw organisatie.” (Karen P.)*

Bovendien kan de aanwezigheid van vrouwelijk en jeugdiger personeel de selectieprocedure aanzienlijk vergemakkelijken. Volgens de respondenten zijn vrouwen zachter van karakter en hierdoor ook meer open wat betreft homoseksualiteit.

*“Ik werk ook met vrouwen en een vrouw is gek op een homo. Werkomgevingen waar veel vrouwen werken maakt het denk ik veel gemakkelijker om uit te komen” (Stef J.)*

*“Van mij mag iedereen het weten. Ik werk voornamelijk ook met vrouwen en vrouwen accepteren over het algemeen holebi's heel goed. Vrouwen kunnen sneller meeleven met anderen en hebben ook een veel zachtere karakter als de mannen.” (Johnny K.)*

Ook bij de jongeren hebben de respondenten het gevoel dat zij veel toleranter zijn ten opzichte van holebi's omdat ze vaak genoeg in contact komen met verschillende homo's of lesbiennes. Veel jongeren hebben zelfs een vriend of een vriendin met een homoseksuele voorkeur. Hierdoor is de acceptatie van holebi's veel makkelijker voor hedendaagse jongeren dan voor de wat oudere mensen die amper holebi's kennen.

*“De jongeren aanvaarden holebi's sneller en sommigen vinden het zelfs “cool” om een gay vriend te hebben. Ik merk dat zelfs in mijn eigen omgeving.” (Ben C.)*

*“Ik werk ook met veel jongere collega's en ik voel me ook meer verbonden met hen waardoor ik wel ooit over mijn geaardheid zal gaan vertellen.” (Axelle A.)*

Vervolgens denken holebi's dat in bedrijven waar veel mensen werken van andere afkomst of waar mensen met een sterk geloofsovertuiging tewerkgesteld zijn, het moeilijker is om uit de kast te komen. Volgens de respondenten hebben deze mensen meestal van kleins af aan sterk afkeur ten opzichte van homoseksualiteit en zullen ze niet snel van gedachte veranderen.

*“In organisaties waar veel moslims of mensen van andere herkomst werken is het wel moeilijker om uzelf te zijn. Ik begrijp dus mensen waarom dat ze in bepaalde organisatie niet zouden willen uitkomen.” (Stef J.)*

Een laatste factor die een rol kan spelen, is de grootte van de groep. Hoe groter de groep, hoe moeilijker het kan worden om een juiste persoon te vinden aan wie men de seksuele voorkeur bekend kan maken. De grootte van de groep kan er ook voor zorgen dat de relaties nooit sterk genoeg zullen worden om dergelijke, gevoelige thema's met elkaar te bespreken.

*“Als ik een in grote, internationale bedrijf zou werken in plaats van een kapper te zijn, dan zou ik het toch veel moeilijker hebben om mensen met mijn privé zaken te vertrouwen.” (Johnny K.)*

#### **4.2. Het analyseproces**

Uit de afgenomen interviews blijkt dat de meeste holebi's een analyseproces starten om hun omgeving te controleren wanneer ze aangenomen worden om te werken. Alvorens uit de kast te komen bestuderen ze m.a.w. de werkomgeving waar ze tewerkgesteld zijn of waar ze van plan zijn om te gaan werken. Dit proces herhalen ze ook wanneer ze van job veranderen.

Het analyseren, percipiëren van de werkomgeving is persoonsgebonden. Ieder individu heeft zijn/haar eigen waarden en normen. Eenzelfde situatie, werkomgeving, bedrijfscultuur zal door verschillende mensen helemaal anders gepercipieerd kunnen worden. Wat positief is voor ene persoon, zal niet altijd positief overkomen voor de andere.

In de meeste gevallen maken holebi's een analyse van de mensen als ze in een onbekende omgeving terechtkomen of nieuwe mensen leren kennen. Zo proberen ze op het werk een inschatting te maken van hoe de collega's in elkaar zitten, op welke manier dat ze zichzelf voorstellen, hoe ze over hun eigen relaties en privéleven spreken en hoe ze over het algemeen op homoseksualiteit reageren. Ook de manier waarop leiders en managers overkomen, eventueel al tijdens het eerste sollicitatiegesprek, speelt bij sommigen een grote rol. Waarom deze analyse zo belangrijk is volgt uit deze twee uitspraken:

*“Er zijn ook mensen die een afkeer hebben ten opzichte van homoseksualiteit. Daarom wil ik ook eerst een beetje aftasten op het werk, kijken hoe mijn collega’s zijn, hoe mijn bazen reageren op homoseksualiteit etc. ...” (Bob A.)*

*“Als ze mij tijdens een sollicitatiegesprek zouden vragen naar mijn seksuele voorkeur dan zou ik me voordoen als een hetero. Het is voor mij irrelevant maar je kunt niet weten wat voor een persoon voor je zit. Als het iemand zou zijn die tegen holebi’s is, dan zou het wel je job kunnen kosten”. (Axelle A.)*

Op basis van deze persoonlijke inschattingen worden er bepaalde verwachtingen gecreëerd. De meeste respondenten verwachten dan ook geen problemen te ondervinden wanneer ze effectief uitgekomen zijn. De algemene verwachting is dat iedereen op het werk op een normale, neutrale manier zal reageren wanneer ze te weten komen dat één van hun collega’s een homoseksuele geaardheid heeft.

*“Ik denk dat mijn collega’s mij wel zouden respecteren. Ik denk niet dat ze echt grote problemen van zouden maken. Ik zie daar eigenlijk geen problemen in om eerlijk te zijn. Ik verwacht allemaal positieve reacties en er zal volgens mij niemand zijn die met mij problemen gaat hebben.” (Bob A.)*

In omgevingen waar mensen vrij gesloten zijn, gaan holebi’s zichzelf ook moeilijker blootgeven. Het gaat hier over werkomgevingen waar privé en werk sterk afgescheiden worden van elkaar. Collega’s gaan zeer professioneel met elkaar om en er bestaat geen behoefte om privé zaken aan elkaar te vertellen.

### **4.3. Evaluatie en te verwachten gevolgen**

#### **4.3.1. Evaluatie**

De beslissing om al dan niet uit te komen kan eveneens gebaseerd worden op de evaluatie van de werkomgeving en verwachtingen die de holebi’s creëren tijdens het analyseren van hun werkomgeving. Deze verwachte gevolgen kunnen positief zijn, maar ze kunnen ook negatief zijn waardoor de neiging om uit te komen kleiner zou worden. Wanneer holebi’s een negatieve evaluatie zouden maken van de werkomgeving dan zullen ze in de meeste gevallen ervoor kiezen om hun coming-out uit te stellen en indien nodig zelfs van job te veranderen.

Bij een positieve evaluatie is de kans stuk groter dat de holebi uit de kast zal komen. Toch heerst er bij sommigen nog steeds een angst om zichzelf helemaal bloot te geven. Zelfs wanneer er helemaal geen redenen bestaan om niet uit de kast te komen kiezen, een aantal holebi’s ervoor om niets over hun seksuele geaardheid los te laten. Een van

de grootste redenen om niet uit te komen is dat deze personen niet van veranderingen houden, schrik dat bij een eventuele 'disclosure' de werkomgeving sterk zal veranderen.

*"Op dit moment draait ook alles goed en er is geen boodschap naar om het wel te doen. Het hoeft niet op dit moment. Mijn omgeving draait goed, ik functioneer naar behoren zonder dat ik last heb dat ik nog niet uit de kast ben gekomen en zolang ik professionele relaties kan standhouden met mijn collega's is er voor mij geen drang om over mijn geaardheid te spreken". (Bob A.)*

#### **4.3.2. De voordelen**

Een van de grootste redenen om zich te outen is het feit dat men zichzelf kan zijn. Er valt als het ware een grote last van de schouders omdat men geen rol meer moet spelen en gewoon zichzelf kan zijn. Uit de interviews blijkt dat de meeste respondenten opgelucht zijn wanneer ze eenmaal de ware aard van hun seksuele voorkeur aan de collega's kenbaar hebben gemaakt. Maar niet iedereen wil zichzelf zijn op het werk vooral omdat men van mening is dat onze samenleving nog niet klaar is voor homoseksualiteit. Daardoor genieten sommigen zelfs van hun 'straight-acting' rol zolang ze maar niet te persoonlijk en vriendschappelijk worden met de medewerkers.

*"Ik was het een beetje beu (om een hetero rol te spelen). Op een bepaald moment interesseerde mij ook niets meer en kon me ook weinig schelen wie allemaal over mijn seksuele geaardheid te weten zou komen. Toen ik het toch verteld had (toen iedereen het wist) viel er wel een grote last van mijn schouders." (Ben C.)*

*"Kijk als het zo blijft, ik heb daar eigenlijk totaal geen problemen mee. Ik doe het zelfs graag, een hetero rol aannemen (straight-acting). Ik doe dit niet omdat ik mezelf graag verstop maar gewoon omdat ik merk dat mensen in mijn naaste omgeving zelf wat losser zijn wanneer ik een hetero rol aanneem. Ik heb eigenlijk ook geen boodschap aan om heel open te zijn over mijn homoseksualiteit bij mijn collega's." (BoB A.)*

Een ander belangrijk voordeel is dat holebi's denken betere relaties op te bouwen met de mensen met wie ze samenwerken. Door uit de kast te komen, onthullen ze een belangrijk onderdeel van hun privéleven. Ze hebben meer stof om over te praten en kunnen meepraten over hun echte relaties. Hierdoor zal de kwaliteit van de relaties enkel versterken en zullen de banden met de collega's hechter worden. De rol van relaties, het hebben van een relatie, gesprekken over relaties op het werk en de relaties met de medewerkers zullen ook in hoofdstukken 5 en 6 nog besproken worden.

*“Ik denk dat ik me wel beter zou voelen als ik uit de kast zou kunnen komen op het werk omdat ik nu zo een gevoel heb vanbinnen dat mijn collega’s mij niet helemaal kennen als persoon... Iedereen op het werk is ofwel getrouwd ofwel hebben ze een relatie. Ik kan daar moeilijk over meepraten omdat ik nog niet out ben op het werk. Hierdoor kan ik ook iets persoonlijks delen met mijn collega’s en onze banden versterken.” (Axelle A.)*

#### **4.3.3. De mogelijke reacties**

De respondenten die zich nog niet ge-out hebben, vrezen een klein beetje dat hun werkomgeving zal veranderen wanneer ze effectief uitgekomen zijn. Ze denken niet dat ze hierdoor gediscrimineerd zullen worden, want volgens deze holebi’s is hun werkomgeving wel voldoende holebi-tolerant, maar dat de relaties met de collega’s andere vormen zou aannemen. Zo denken ze bijvoorbeeld dat samen met de medewerkers minder gelachen zou worden, plezier gemaakt en thema’s over holebi’s zouden helemaal niet meer aan bod komen omdat er nu een holebi tussen hen zou lopen. Sommigen vrezen dat er ook meer vervellende situaties hierdoor zouden ontstaan door te nieuwsgierige mensen met wie ze samenwerken.

*“Ergens zal daar wel een soort angst bij komen kijken. Angst voor de reacties van de mensen die samen met mij werken. Ik heb daar heel lange ook over gezweven bij mijn naaste omgeving en dat was ook uit angst voor de reacties... Ik ben bang dat als ik uitkom de relaties met mijn collega’s misschien zal veranderen. We lachen en zeveren heel vaak op het werk. We lachen echt met iedereen, met homo’s, allochtonen, met onszelf etc. ... Ik vind dat ook dat het mag zolang het met respect gebeurt. Ik ben gewoon bang dat wanneer ik uitkom dat er ofwel met mij gelachen gaat worden of dat we helemaal niet over homoseksualiteit zullen praten. (Chris G.)*

*“Ik denk dat die vervelede situaties wel zouden kunnen voorkomen wanneer ik uit de kast zou komen. Ik verwacht dan vervelende opmerkingen en vragen over mijn seksuele leven. Nu ik ben iemand die graag openstaat voor alle vragen en discussies maar dergelijke vragen zijn privé.” (Axelle A.)*



## Hoofdstuk 5: Het coming-out proces

Het coming-out proces kan ongesplitst worden in twee belangrijke delen. Door (1) het analyseren van de werkomgeving proberen holebi's een inschatting te maken van de werkomgeving/sfeer waarin ze terechtgekomen zijn en (2) de manier waarop ze hun 'disclosure' aanpakken, al dan niet op basis van het analyseproces. In dit hoofdstuk bestuderen we de 'hoe' vraag en meer specifiek: bij wie men als eerst uit de kast zal komen, de timing en de methode van disclosure.

### 5.1. De selectieprocedure

In het analyseren van de werkomgeving wordt er ook een selectie gemaakt aan wie men als eerst hun seksuele voorkeur kenbaar zou willen maken. De collega's met wie holebi's het best kunnen opschieten, maken dan ook de meeste kans om als eerste over de seksuele voorkeur van hun medewerker te weten te komen. Het gaat dus over personen met wie holebi's vaak omgaan op het werk en bij wie ze met verschillende problemen terechtkunnen.

*"Ik zou het eerste aan mijn collega's vertellen met wie ik het best kan opschieten. Mensen wie meer voor mij betekenen dan alleen collega's. Ik durf ze zelfs als vrienden te beschouwen." (Barbara D.)*

*"Ik denk dat ik dit aan de mensen zou vertellen waarmee ik het best kan opschieten. Mensen waarmee je vaker kunt lachen dan met collega's met wie je strikt professionele relaties hebt." (Ben C.)*

Het is voor enkele respondenten ook belangrijk om rekening te houden wie de collega's zijn. Gaat het over starters, medestarters of medewerkers die al heel lang binnen het bedrijf werken? Wanneer bijvoorbeeld medestarters zijn en die al over relatief veel (privé)zaken op de hoogte zijn, zullen zij als eerste over de seksuele voorkeur van hun collega te weten komen.

*"Wie zijn die collega's? Zijn dat starters of collega's die al langer werken. Er moet een band zijn met die mensen anders kun je het niet vertellen" (Chris G).*

### 5.2. De timing

De respondenten zoeken vaak naar een geschikt moment om seksuele voorkeur kenbaar te maken. Zij die hun seksuele geaardheid nog niet kenbaar hebben gemaakt, vermelden dat ze het vooral nog niet verteld hebben omdat er nog geen geschikt moment is geweest. Een geschikt moment moet daarom geen exacte datum te zijn. Het gaat hier eerder over een samenloop van omstandigheden die op een natuurlijke manier tot stand zijn komen. Ook factoren die holebi's niet onder controle hebben, zie hoofdstuk 4,



kunnen hierin een rol spelen. Zo denken we in eerste instantie aan de rol van de relaties en hoe relaties een invloed kunnen hebben op het vinden van een 'juiste' moment.

*"Ik heb geen schrik dat mensen mij anders gaan bekijken (wanneer ik uitkom), helemaal niet, want ik denk dat mijn collega's wel open-minded zijn. Er is gewoon nog geen geschikt moment geweest om over mijn seksuele geaardheid te praten."* (Axelle A.)

*"Op dit moment heb ik eerlijk gezegd niet de behoefte om met mijn collega's over mijn geaardheid te praten."* (Bob A.)

Holebi's die langer uit de kast zijn en/of hun geaardheid moeilijker kunnen verstoppen (bijv.: door hun gedragingen, manier van spreken, manier van zich kleden etc.) vertellen wel vanaf dag één hun geaardheid aan de collega's omdat ze hun seksuele geaardheid niet verbergen. Deze individuen hebben door de jaren heen ook meer ervaring opgedaan in het vinden van een geschikt moment en hebben over het algemeen minder angst om niet geaccepteerd te worden.

*"Ik zou ook niet weten waarom ik moet zwijgen over mijn homoseksualiteit... Nu heb ik ook iets van, als er mensen zijn die mij niet accepteren dan is dat hun probleem."* (Stef J.)

### **5.3. De methode om (niet) uit de kast te komen**

De manier waarop men uitkomt op het werk (of zou willen uitkomen) is voor iedereen een klein beetje anders. De methode om uit de kast te komen is niet alleen afhankelijk van de persoon zelf maar ook van de werkomgeving waar de holebi in kwestie tewerkgesteld is. Zo kan er zeer eenvoudig vastgesteld worden dat holebi's tewerkgesteld in meer vrouwelijke sectoren (d.w.z., waar veel vrouwen werken) sneller en op een directe manier uit de kast komen. In de meeste werkomgevingen zullen holebi's echter voor een indirecte manier kiezen en zullen ze langer mee wachten vooraleer ze de beslissing genomen hebben om hun seksuele voorkeur kenbaar te maken.

*"Als ik met meer mannen zou werken, dan zou ik mijn coming-out misschien anders en minder direct aanpakken. Dan zou ik wel eerst kijken hoe ze holebi's over het algemeen bekijken en dan pas een beslissing nemen"* (Johnny K.)

Van een vooruit gestippeld plan is vaak geen sprake. Bij de meeste respondenten gebeurt dit proces wel vrij indirect en op een spontane manier. Deze individuen geven sporadisch hints op de werkvloer of op sociale media. Hieruit kunnen bij enkele collega's

vermoedens of interesses ontstaan. Daarna wacht men af om deze vermoedens te kunnen bevestigen als er een specifieke vraag naar komt. Als er geen vraag komt van de medewerkers, zullen holebi's uit zichzelf in meeste situaties niets willen bevestigen of vertellen.

*“De dag dat iemand mij zal vragen of ik nu een homo ben zal ik daar eerlijk op antwoorden. Maar als niemand mij dat vraagt stelt, dan ga ik ook niet zomaar uit mijn eigen vertellen dat ik een homo ben.” (Chris G.)*

Dit betekent dan ook dat deze vragen voor het geschikte moment zorgen waarop verschillende holebi's wachten. Andere holebi's pakken hun coming-out dan weer veel directer aan en vertellen meteen over hun relaties.

*“Ik had eigenlijk geen plan. Ik heb het meteen bij de introductie aan iedereen verteld dat ik een vriendje had. Ik heb het gewoon gezegd, ik ben homo. Ik heb daar niet veel moeite met, om mij te introduceren wie ik echt ben”. (Stef.)*

Zoals eerder besproken zal deze openbaring hoofdzakelijk plaatsvinden in een intiemere kring met wie holebi's het beste contact hebben, medewerkers wie ze het meest kunnen vertrouwen. Eenmaal dat het nieuws verteld is aan een paar medewerkers, verwachten de meeste respondenten dat dit heel snel verspreid zal worden via 'de roddelmachine'. Dit impliceert ook dat hoewel holebi's in hun gedachte een bepaalde persoon boven de anderen verkiezen, ze toch nog rekening houden met het feit dat op termijn ook andere collega's hierover te weten zullen komen. En als iemand het weet, dan vinden de meesten niet erg als de rest het ook zou weten. Sommige holebi's gebruiken deze strategie zelfs om zoveel mogelijk mensen te bereiken zonder dat ze zelf over hun eigen geaardheid moeten spreken.

*“Iedereen wist na een week wie ik was en dat ik een homoseksueel was terwijl ik nog niet eens iedereen kende. Mensen praten snel over dergelijke dingen. “We hebben een nieuwe collega en hij valt op mannen” klinkt het dan. En zo is het ook gegaan op mijn werk.” (Arno A.)*

*“Ik zou het ook aan beperkt aantal mensen vertellen, zou ik het ooit beslissen om uit te komen. Dan zal de klok wel de rest doen waardoor ik niet tegen iedereen persoonlijk nog eens mijn seksuele voorkeur moet gaan uitleggen”. (Chris G.)*

*“Ik weet niet meer precies hoe het verlopen is. De ‘roddelmachine’ volgens mij. Ik hoefde nog niet eens iets te vertellen. Iedereen kwam via anderen te weten dat ik*

*een homoseksuele relatie had en ikzelf heb weinig energie daarin gestoken.” (Ben C.)*

Heel veel privé zaken (foto's, video's, relaties, overtuigingen, voorkeur) worden dan ook via Facebook en andere sociale media met elkaar gedeeld. Wanneer homo's of lesbiennes weinig energie willen verspillen in hun eigen 'disclosure moment', kunnen ze dus strategisch te werk gaan. Zo kunnen ze bijvoorbeeld de relatiestatus op sociaal media aanzetten of ze kunnen iemand kiezen, aan wie men de seksuele voorkeur als eerste kenbaar zal maken, van wie ze denken dat hij of zij graag roddelt. De mensen die al vermoedens hebben zullen ook sneller geïnformeerd worden dan personen die totaal niets vermoeden

*“Echt een plan had ik niet. Hoe het gekomen is? Ik had toen pas een relatie en ik wilde 's avonds naar mijn lief toe. Op een dag waren we over relaties aan het praten en ik heb toen op het werk ook gezegd dat ik iemand had leren kennen en ik heb gezegd dat ik straks ernaartoe ging. Toen vroegen ze om een foto en ik heb dit gedaan door een foto van mijn vriend op mijn gsm te laten zien aan mijn bazin. Vanaf dan is het vrij snel rondgegaan op het werk. De reden dat ik als eerste ook aan mijn bazin verteld heb is omdat ik een vermoeden had dat zij het wel wist. Maar echte plan had ik niet, het is eerder spontaan gebeurd” (Arno A.)*

*“Moest ik een relatie hebben dan zou ik het bijvoorbeeld mijn relatie op Facebook zetten, zo zou iedereen het te weten komen op het werk.” (Axelle A.)*

Ook de holebi's die niet uit de kast willen komen worden vaak geconfronteerd met vragen rond privé zaken. Hierdoor zullen deze personen hun geartheid actief proberen te managen. Bijgevolg wordt het voor sommige holebi's een evenwichtsoefening wat men kan delen en vrijgeven op sociale media wanneer ze niet of gedeeltelijke uitgekomen zijn op het werk. Vermoedens, geruchten en roddels verspreiden zich heel snel via sociale kanalen in een werkomgeving en gesprekken over relaties zijn niet te mijden op de werkvloer. Daardoor volstaat het dat één iemand gevoelige informatie over een holebi te weten zou komen om de roddelmachine in gang te zetten.

Wanneer er dan toch vragen komen over relaties en het privé leven, dan gebruiken de nog niet uit de kast gekomen homoseksuelen en lesbiennes de vermijdingsstrategie, zoals gezien in de literatuurstudie (Ragins, 2008). De vermijdingsstrategie is gebaseerd op voortdurende zelfcorrecties, censureren en vertellen van halve waarheden. De vermijdingsstrategie vereist meestal het behouden van sociaal afstand en het vermijden van conversaties over het privé leven. In hoeverre dat medewerkers (de mate van disclosure: niemand, enkelen, iedereen) op de hoogte zijn of een collega homoseksuele

voorkeur heeft, kan als resultaat hebben dat de holebi zich voorzichtiger zal gedragen. Voorbeelden van dergelijk, voorzichtig gedrag zijn: holebi's die amper actief zijn op sociaal media omdat ze anders te veel informatie over hun seksuele voorkeur zouden prijsgeven en geen deelname aan bepaalde activiteit op en buiten het werk om maar niet te persoonlijk te worden met de collega's. Het is voor deze holebi's zeer belangrijk dat privé en werk sterk van elkaar afgescheiden worden.

*“Er is mij ooit gevraagd of ik een vriendin had en ik heb gewoon geantwoord met: “Nee, ik heb geen vriendin”. Ik heb er niet over gelogen maar ik heb ze ook geen volledige antwoord gegeven. (Axelle A.)*

*“Ik houd dus mijn privé en werk wel beetje gescheiden op het werk. Als er over relaties gesproken wordt, dan praat ik mee en als ze naar mijn relaties vragen dan is “zij” i.p.v. “hij”. Ik zeg ook altijd dat ik bijvoorbeeld op een date ga, maar dan is het gewoon met een “zij”. Je kan wel zeggen dat ik het beetje verstop maar puur omdat ik geen zin heb om over mijn geaardheid te spreken en ook omdat ik nog steeds mijn omgeving aan het analyseren ben. Niet dat ik veel problemen verwacht maar ...” (Ben C.)*



## Hoofdstuk 6: De gevolgen

Na de beslissing om al dan niet uit de kast te komen, kunnen dus veranderingen plaatsvinden in de werkomgeving van de tewerkgestelde holebi. Hoe dan ook ondervinden holebi's gevolgen van de genomen beslissingen. Deze gevolgen kunnen positief, maar ze kunnen ook negatief zijn.

### 6.1. De positieve gevolgen

De holebi's die uit de kast zijn gekomen en meegewerkt hebben aan dit onderzoek stellen vast dat ze grotendeels voordelen hebben uitgehaald door wel uit te komen. De reacties op het uitkomen van een holebi zijn over het algemeen dan ook positief en iedereen is van mening dat de afgelopen jaren de aanvaarding van holebi's sterk toegenomen is.

*“Het liefst waarop ik verwacht dat mensen zouden reageren, is wanneer iemand anders over zijn vriendin zou vertellen. Ik zie er geen verschil in. Meeste mensen reageerden ook zo op het werk, wat ik zeer fijn vond... Er waren twee soorten reacties. Mensen die het al vermoedden en mensen die verbaasd waren. Maar iedereen reageerde positief. Mensen die al vermoedden zeiden dat ze het wel wisten en dat ze blij waren voor mij en anderen waren eerder verbaasd - “ik had het niet verwacht van u” - maar reageerden ook positief. Ik heb nooit problemen gehad op het werk.” (Arno A.)*

*“Iedereen reageerde ook normaal en ze accepteerden mij direct in de groep.”(Stef J.)*

Uit de interviews blijkt dat het grootste voordeel om uit te komen, is het feit dat men volledig zichzelf kan zijn en niet meer aan “straight acting” moet doen.

*“Je kunt jezelf zijn, je hoeft geen masker meer te dragen, geen dubbelleven meer.”  
(Ben C.)*

De aanzienlijke verbetering in de relaties met de collega's is een volgend voordeel. Enerzijds omdat een holebi vanaf dat moment volledig zichzelf kan zijn en met alle gespreksonderwerpen kan meepraten, en anderzijds omdat holebi's vaak gezien worden als zeer open persoonlijkheden. Hierdoor durven sommige collega's meer aan een holebi te vertellen dan aan een hetero omdat ze het gevoel hebben dat een meer open-minded persoon hen veel beter zal begrijpen. Betere relaties met de collega's zorgt er ook voor dat holebi's zich beter in hun vel voelen en van een positievere sfeer beginnen te spreken.

*“De relaties waren beter toen ik het verteld heb. Het is fijner om samen te werken mensen die je beter kent. Het is een professionele omgeving, maar kleine gesprekjes zoals: “hoe was het gisteren in de cinema met je vriend?” kunnen de relaties met je collega’s aanzienlijk verbeteren. Het zorgt ook voor een betere sfeer. Als je ook weet hoe elkaars privélevens in elkaar zitten kun je op professioneel vlak beter met elkaar omgaan.” (Arno A.)*

*“Mijn relaties met de collega’s veranderde daarna heel drastisch. Ik werd precies wat zachter van karakter en mensen die mij nooit durfden aan te spreken kwamen naar mij toe met al hun problemen. (Ben C.)*

*“Nu vertellen mijn vrouwelijke collega’s echt alles aan mij. Als ik hetero was, betwijfel ik ten zeerste of ze dan nog alles aan mij konden vertellen.” (Dries V.)*

Verder ondervonden sommige holebi’s zelfs dat ze door hun geaardheid meer kansen hebben gekregen dan bijvoorbeeld de hetero werknemers.

*“Ik heb wel enkele pistes doorlopen in mijn leven maar ik denk niet dat mijn geaardheid mij echt gehinderd heeft. In tegendeel, ik denk dat ik door mijn seksuele voorkeur, stiptheid en mijn motivatie meer kansen heb gekregen dan mijn hetero collega’s.” (Ben C.)*

*Heel raar, we zijn bijvoorbeeld met drie VM’ers (Visual Merchandisers) en mijn twee collega’s zijn vrouwen. Ik hoor heel vaak van mijn twee VM collega’s dat mijn bazin mij heel knap vindt. Soms denk ik dan dat ze dan jaloers zijn en dat ik misschien wel bevoordeeld word. (StefJ.)*

Ook holebi’s die nog niet uit de kast zijn gekomen, vermelden echter dat ze zich thuis en verbonden voelen met hun organisatie. Hierdoor hebben deze personen een betere gevoel van acceptatie en kunnen ze hun taken uitstekend uitvoeren.

*“Ze hebben moeite gedaan om mij beter te leren kennen. Ik voel me thuis binnen mijn organisatie. Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn op het werk en ik kan ook goed opschieten met mijn collega’s.” (Axelle A.)*

*“Ik kan ook goed mezelf zijn binnen mijn bedrijf ook al speel ik een hetero rol... Ik voel me absoluut thuis, ik werk in een zeer jonge werkomgeving waar nu*

*momenteel veel veranderingen plaatsvinden die de toekomst alleen maar beter gaan maken binnen de organisatie.” (Bob A.)*

*“Er hangt ook een familiale sfeer binnen de organisatie en daarom ga ik ook graag werken daar... Tot op heden ben ik zeer tevreden over de organisatie... Ik heb ook niet het gevoel dat ik niet mezelf kan zijn op het werk, ook al heb ik mijn medewerkers nog niet verteld over mijn seksuele geaardheid.” (Chris G.)*

## **6.2. De negatieve gevolgen**

Holebi's die uit de kast zijn gekomen kunnen geconfronteerd worden met grappen, spot of pesterijen op de werkvloer.

*“Als ze mij spottende vragen stellen of al lachend dingen te weten willen komen over mij, daar kan ik niet zo goed tegen. Ik zal ze wel niet terechtwijzen maar het stoort me wel een beetje. Ik vind dat er eigenlijk wel gelachen kan worden, want ik doe het zelf ook, maar het moet niet onbeleefd zijn. Mensen gebruiken nog steeds woorden zoals “janet” wat eigenlijk niet kan anno 2014.” (Stef J.)*

Uit het onderzoek blijkt echter dat het maken van grapjes over iemands seksuele voorkeur niet altijd als negatief aangevoeld wordt. Sommigen maken zelfs grappen over hun eigen geaardheid en moedigen anderen aan om mee te doen.

*“Het is niet omdat ik een homo ben dat er voorbeeld geen grapjes over homo's gemaakt kunnen worden. Ik vind het zelf ook plezierig zolang het vriendschappelijk bedoeld is en niet zozeer om personen te kwetsen.” (Fred N.)*

*“Mijn collega's maken over alles grappen en dus vind ik ook dat je met homoseksualiteit kunt lachen. Ik maak ook grapjes met andere holebi collega's en ik vind dat je soms moet kunnen lachen met jezelf. Het hangt ook van persoon tot persoon af. Sommigen zouden misschien anders reageren op die grapjes maar ikzelf heb geen problemen hiermee. Je hebt natuurlijk altijd collega's die beter omgaan met homoseksualiteit dan anderen maar niemand is negatief geweest ten opzichte van mij.” (Arno A.)*

De meesten hebben dan ook geen echt gevoel dat ze gediscrimineerd worden op het werk door de collega's en het management.



*“Ik heb nooit te maken gehad met discriminatie of andere negatieve dingen. Er zal denk ik wel gesproken worden achter mijn rug maar ik heb nog niets gehoord of vernomen van anderen.” (Ben C.)*

Voor holebi's die niet uit de kast zijn gekomen, kan het voortdurend managen van informatie voor onaangename momenten zorgen omdat men telkens zeer goed moet opletten wat er gezegd kan worden en wat niet. Daarenboven kan de afstandelijkheid mogelijk negatief ontvangen worden door collega's.

*“In het begin durfde ik ook aan niemand mijn contactgegevens te geven omdat ik geen zin had in persoonlijke ontmoetingen. Als iemand mij op Facebook wilde toevoegen dan accepteerde ik ze niet waardoor ik soms misschien onbeleefd overkwam. Maar het interesseerde mij niet. Ik ging werken, niet om vrienden te maken.” (Barbara D.)*

Ook holebi's die gedeeltelijk uit de kast zijn ondervinden deze moeilijkheden. Bij een gespreide informatiedeling kan het zelfs een gevaarlijk spelletje worden. Op den duur weet de holebi dan zelf niet meer wie er nu allemaal op de hoogte is van zijn/haar geaardheid en wie niet.

*“Ik vind het gewoon lastig dat mijn collega's het nog niet weten. Ik speel ook toneel, de ene weet het en de andere dan weer niet. Na een tijdje weet ik zelf niet meer wie er allemaal nu op de hoogte is, waardoor ik niet op mijn gemak kan zijn. Dat speelt wel zeker een rol bij mij en soms is daardoor niet gemakkelijk.” (Chris G.)*

## Hoofdstuk 7: Het beleid

### 7.1. Belang van beleid

Het is belangrijk voor een bedrijf om een omgeving te creëren waar holebi's zich thuis voelen. Ten eerste geven respondenten aan dat dit belangrijk is voor holebi's om er te werken.

*“Ik wist op voorhand dat de organisatie waar ik ging werken vrij open stond voor homoseksualiteit. Ook wanneer ik van werk zou willen veranderen, ga ik rekening houden dat het bedrijf dat ik kies holebi's accepteert en anders zou ik niet willen werken voor dat bedrijf. Ik wil werken voor een organisatie waar ik mezelf kan zijn en ik heb geen zin om ergens te werken waar ik constant een spelletje moet spelen en niet mezelf kan zijn.” (Arno A.)*

Vervolgens is het gevoerde beleid belangrijk om klanten aan te trekken. Grote, bekende, internationale bedrijven kunnen zich niet veroorloven om verkeerd gepercipieerd te worden door de steeds divers wordende afzetmarkt.

*“Bij Ford hebben ze heel veel homobewegingen. Ze gebruiken hun diversiteitsbeleid als strategisch voordeel (klantenbinding).”*

### 7.2. Hoe ziet een holebivriendelijk bedrijf er uit

Wat zijn holebivriendelijke organisaties en bestaan die wel? Volgens de respondenten wel. Het gaat om organisaties die openstaan voor holebi's en een bedrijfscultuur stimuleren om homoseksualiteit te accepteren. Deze bedrijven zoeken mensen op basis van hun kwaliteiten en staan open voor diversiteit in het algemeen. Er hangt meestal een familiale sfeer in de werkomgeving en de holebi's kunnen met al hun problemen zowel bij hun collega's als bij leidinggevenden terecht.

*“Voor mij is een organisatie holebivriendelijk wanneer ik op zelfde manier behandeld wordt als de rest. Dat er gekeken wordt naar je kwaliteit en niet op wie dat je valt. Bij ons worden ook enquêtes afgenomen over diversiteit en hoe iedereen zich voelt binnen de organisatie. Wanneer er zou blijken dat er holebi's zijn die zich niet thuis voelen op het werk, dat er effectief maatregelen genomen zouden worden om de situatie te verbeteren”. (Arno A.)*

*“Holebivriendelijke organisaties behandelen iedereen gelijk. Er is geen onderscheid tussen de mensen of je nu homo, lesbisch, bi, allochtoon, autochtoon of een beperking hebt.” (Fred N.)*

De respondenten pleiten met andere woorden voor meer aandacht voor diversiteit met gelijke behandeling als voornaamste focus. Echter kanten deze respondenten zich tegen om mensen met een homoseksuele voorkeur een speciaal behandeling te geven. Het zou volgens enkelen zelfs discriminatie stimuleren in plaats van holebi's te beschermen.

*Eerste bedrijf dat een actieplan maakt om holebi's beter te integreren binnen de organisatie dan vrees ik dat je mensen in groepjes gaat verdelen wat ook niet goed kan zijn. Dat er een plan komt is langs de ene kant wel een teken dat er een probleem is maar langs de andere kant ga je volgens mij met een actieplan zelf niet veel kunnen oplossen. Het zal een grote uitdaging zijn om mensen sneller uit de kast te laten komen en tegelijkertijd ze niet in aparte vakjes te steken. (Chris G.)*

*"Iedereen is welkom en daar hoeven geen speciale acties ondernomen te worden. Want dan zal je automatisch anders bekeken worden omdat je bij een groepje gestoken wordt. Tegenwoordig moet het ook geen probleem te zijn om als holebi werk te vinden." (Ben C.)*

Om de groepssfeer te verbeteren en holebi's ook beter te laten integreren, is het volgens de respondenten belangrijk dat een bedrijf teambuildings en infosessies rond (homo)seksualiteit kan organiseren. Hierdoor zullen mensen die nooit met homoseksuele collega's samengewerkt hebben hun collega beter leren kennen (zowel als persoon, als medewerker) waardoor de acceptatie eventueel makkelijker zou verlopen.

*"Bedrijven die teambuildings organiseren om mensen betere banden te laten opbouwen met elkaar. Een luchtige sfeer is ook belangrijk. Mensen moeten ook veel kunnen lachen en plezier maken." (Ben C.)*

*"Er zouden informatieve lessen kunnen gegeven worden aan mensen die er niets van weten. Ik denk dat je dan bijvoorbeeld de oudere mensen nog heel veel kan bijleren omdat ze nog zo conservatief denken." (Nele K.)*

De openlijke aanwezigheid van holebi's in het management of in andere topfuncties binnen het bedrijf zouden er op kunnen wijzen dat een organisatie holebivriendelijk is. Hierdoor zouden holebi's ook sneller uit de kast komen en zouden vooroordelen ten opzicht van holebi's kunnen verminderen. Deze organisaties zorgen ook voor dat holebi's rustig hun werk kunnen doen zonder dat ze bedreigd of belachelijk zouden gemaakt worden op het werk.

*“Holebivriendelijke organisaties kijken niet wie of wat je bent. Ze kijken puur naar je kwaliteiten en niet wat je seksuele voorkeur is. Zolang je je werk goed doet, dat is het belangrijkste. In holebivriendelijke organisaties zijn er ook managers, leidinggevend en aanwezig die zelf ook holebi zijn. Ik denk ook dat dit het coming-out proces zou vergemakkelijken”. (Stef J.)*

*“Beste manier om denkpatroon van mensen te veranderen is door ze kennis te laten maken met een holebi en aan te tonen dat ze ook mensen zijn zoals anderen. Zorgen dat hetero’s respect hebben voor holebi’s.” (Bob A.)*

Tot slot moet het bedrijf ervoor zorgen dat holebi’s mogelijkheden hebben om discriminatie en andere problemen te kunnen melden bij de juiste instanties in de organisatie. Door middel van enquêtes kunnen er bijvoorbeeld regelmatig interne onderzoeken plaatsvinden. Als er werknemers zouden zijn met bepaalde problemen met de collega’s of het management, dan zouden ze dat moeten kunnen melden. Dit meldingspunt kan binnen het bedrijf functioneren, als een integraal onderdeel van het bedrijf of als een onafhankelijke onderzoeksgroep die voor meerdere bedrijven ingeschakeld kan worden.

*“Het is belangrijk om mensen de mogelijkheid te geven om wanneer dingen verkeerd lopen, dit te kunnen melden. Nog belangrijker is dat wanneer dingen gemeld worden dat er effectief dingen gedaan worden om situaties te verhelpen.” (Arno A.)*

### Stimuleren van holebivriendelijke werkomgevingen

Eerst en vooral moeten bedrijven dus ervoor zorgen dat het individu tewerkgesteld binnen de organisatie zich goed voelt bij het uitvoeren van zijn/haar taken. Vervolgens is het belangrijk om als bedrijf zijnde te erkennen dat het personeel mogelijk divers samengeteld is. Rekening houden met deze diversiteit is dan ook cruciaal om de werknemers goed te laten voelen binnen de organisatie. Langs de ander kant, erkenning van deze diversiteit wil niet zeggen dat deze personen anders of verschillend behandeld moeten worden.

*“Bedrijven moeten ervoor zorgen dat iedereen zich op gemak voelt en de rest moet van het individu komen”. (Axelle A.)*

Om pestgedrag en discriminatie te verminderen op de werkvloer is het van belang dat iedereen zich gelijk en rechtvaardig behandeld voelt. Natuurlijk kun je als bedrijf moeilijk alle verlangens van het personeel bevredigen maar er moeten enkele waarden

en normen gelden binnen de organisatie. Deze algemene waarden en normen, gecombineerd met duidelijk geschreven en gecommuniceerde regels/richtlijnen kunnen deels ook de subjectieve perceptie van de werknemers beïnvloeden (wat niet en wel kan binnen het bedrijf) en veel misverstanden kunnen hierdoor verholpen worden. Iemand die zich schuldig maakt aan pesterijen kan zich dan ook moeilijk verdedigen wanneer er duidelijke regels bestaan die dergelijke gedragingen strikt verbieden binnen het bedrijf.

Bij ontdekking van pesterijen en discrimineerde praktijken moeten, volgens de respondenten, er dan ook strenge sancties volgen. Deze sancties mogen zeer ver gaan waardoor er als het ware voorbeelden gesteld zouden worden. Hierdoor kan discriminatie tegengegaan of verminderd worden en zullen holebi's veel sneller uit de kast komen wanneer ze weten dat ze in een bedrijf werken waar er geen plaats is voor mensen die holebi's niet tolereren op de werkvloer.

*“En als het nodig is kunnen bedrijven zelfs strenge maatregelen toepassen (verplaatsen, ontslaan) om aan te tonen dat iedereen gelijk behandeld zal worden binnen het bedrijf en dat pestgedrag niet getolereerd zal worden binnen de organisatie.” (Bob A.)*

*“Wat organisaties/managers misschien wel kunnen doen is mensen die voor onrust zorgen verschuiven naar andere afdelingen en als het niet gaat dergelijke mensen ontslaan. Je kan mensen niet brainwashen om holebi's wel te aanvaarden maar je kan wel duidelijke regels hebben.” (Bob A.)*

## **Hoofdstuk 8: Discussie en conclusie**

Het doel van dit onderzoek was om beter inzicht te krijgen in de werkervaringen van holebi's. Op basis van diepte-interviews konden we nagaan hoe holebi's hun coming-out aanpakken en welke factoren hierin een rol spelen. In wat volgt overlopen we eerst de belangrijkste lessen die uit dit onderzoek kunnen getrokken worden. Hierna zullen de beperkingen van het onderzoek besproken worden en zullen er suggesties volgen voor toekomstige onderzoeken.

### **8.1. Belangrijke conclusies**

Ten eerste geeft het onderzoek een belangrijk inzicht in het analyseproces dat holebi's doorlopen voor ze een beslissing nemen om al dan niet uit de kast te komen. In deze fase gaan holebi's meestal kijken of er bijvoorbeeld andere holebi's tewerkgesteld zijn in het bedrijf, hoe anderen omgaan met holebi's, is er sprake van holebi tolerantie, zijn de leidinggevenden conservatief denkend of zijn ze eerder progressief? Belangrijke vragen die hierbij aan bod komen zijn bijvoorbeeld: (1) hoe zit de werkomgeving en de mensen met wie holebi's samenwerken in elkaar, (2) aan wie zou men eventueel (als eerste) informatie over seksuele voorkeur kunnen vertrouwen, (3) willen, kunnen holebi's wel hun seksuele geaardheid bekend maken in deze werkomgeving en (4) wanneer zou het kunnen gebeuren? Hoewel dit sterk overeenkomt met het analyseproces beschreven in de literatuur (Croteau et al., 2008), geeft ons onderzoek ook een inzicht in een aantal elementen over dit analyseproces die minder in literatuur voorkomen.

Zo is leeftijd en het aantal jaren werkervaring een indicator of een holebi al dan niet uit de kast zal komen. Vervolgens heeft de demografie van de collega's een invloed op de verkregen perceptie van de werkomgeving. Zo wordt de aanwezigheid van vrouwen en jongeren positief gepercipieerd waardoor de neiging om uit de kast te komen groter kan zijn. Bovendien kunnen relaties met de medewerkers ervoor zorgen dat seksuele identiteit moeilijk verborgen kan blijven, aangezien gesprekken over privé zaken nauwelijks te vermijden zijn op de werkvloer. Toch kan er ook opgemerkt worden dat er niet altijd sprake kan zijn van een analysefase omdat er holebi's zijn die hun seksuele geaardheid moeilijk kunnen verstoppen door hun manier van voorkomen (uiterlijk, gedrag).

Een tweede belangrijke vaststelling is dat zelfs wanneer alle tekenen positief zijn om uit de kast te komen, sommigen er toch voor kiezen om maar niet uit te komen. Terwijl de literatuur beweert (Gusmano, 2008; Ragins; 2008) dat coming-out de verkozen optie is, is dit niet noodzakelijk de gewenste situatie voor bepaalde holebi's. Holebi's die nog niet klaar zijn om hun seksuele voorkeur kenbaar te maken, voelen ook geen drang om zichzelf helemaal bloot te geven. Het is ook niet omdat ze nog niet 'out' zijn dat ze zich hierdoor minder gelukkig zouden voelen, hun taken minder goed zouden uitvoeren of geen relaties met hun collega's kunnen opbouwen.

Sommigen genieten er zelfs van hun vals gecreëerde, heteroseksuele identiteit en doen er alles aan om de naaste (werk)omgeving te overtuigen van hun eigen heteroseksualiteit. De literatuur legt vooral de nadruk op de problemen die door het spelen van verschillende rollen tot stand zouden komen. Maar het uitkomen kan - zoals ook uit de theorie blijkt (Creed, 2006; Ragins, 2008, Croteau et al., 2008) - natuurlijk voordelen met zich meebrengen, zoals het feit dat men zichzelf kan zijn en sterkere, persoonlijker relaties kan opbouwen met de collega's. Ook de respondenten die nog niet uit de kast gekomen zijn, beseffen dit. Ze zijn echter van mening dat ze op dit moment geen behoefte voelen om te persoonlijk te worden met de collega's. Hierbij moet er wel opgemerkt worden dat deze sociale afstandelijkheid mogelijk kan veranderen wanneer holebi's al langer werken, ouder zijn en een partner hebben.

Ten derde wijst het onderzoek uit dat er amper sprake kan zijn van een 'echte' plan om het coming-out proces aan te pakken. Uit de kast komen op het werk wordt in de literatuur vaak beschreven als een individueel beslissingsproces, maar ons onderzoek toont ook het belang van anderen. Hierdoor zal het openbaren van seksuele geaardheid vaak op een indirecte (hints en roddels) en spontane (gesprekken en vragen) manier gebeuren. Vragen over homoseksualiteit worden in meeste gevallen aangegrepen om uit de kast te komen. Hierdoor kunnen we concluderen dat het moment van uitkomen deels afhankelijk is van de vraagstellers. Ook de roddelmachine speelt zijn rol in dit proces. Aan de ene kant kunnen roddels strategisch gebruikt worden om aan zoveel mogelijk mensen de eigen seksuele geaardheid kenbaar te maken zonder zelf veel energie in het proces te steken. Aan de andere kant kunnen roddels of geruchten ervoor zorgen dat de holebi in kwestie nog beter zijn seksuele identiteit zal managen. In werkomgeving waar homoseksualiteit over het algemeen zeer goed geaccepteerd wordt en/of de holebi's zich moeilijker kunnen verstoppen, zal eerder voor de directe aanpak gekozen worden.

Ten vierde, de rol van sociaal media in het coming-out proces mag ook niet onderschat worden. We leven in samenleving waar sociaal media een belangrijk onderdeel is van het alledaagse leven. Aan de ene kant kunnen sociale kanalen via het internet strategisch toegepast worden om het coming-out proces te vergemakkelijken, maar aan de andere kant kunnen deze media mensen voor moeilijke keuzes brengen. Holebi's die nog niet bij iedereen uit de kast zijn, kunnen hierdoor specifieke moeilijkheden ondervinden zoals het vinden van een juiste evenwicht van wat wel en wat niet te delen via sociale media.

Met andere woorden, sociale media kunnen ook ervoor zorgen dat verschillende levenssferen in elkaar overvloeien waardoor moeilijke situaties ontstaan op het werk. Volgens Ragins (2008) kan dit leiden tot "disclosure disconnects". De gevolgen van disclosure disconnects zijn psychologische stress en conflict als individuen hun ware identiteit, die in verschillende mate verborgen is naargelang het levensdomein, proberen te beheren.

Tot slot zijn er enkele aandachtspunten voor bedrijven om holebi's beter te integreren binnen de organisatie. Zo denken we in de eerste instantie aan de aanwezigheid van een divers personeel wat betreft leeftijd en geslacht. Zo kan de aanwezigheid van vrouwen en jongeren het coming-out proces vergemakkelijken omdat deze groepen een algemene perceptie wekken holebi's beter te accepteren. Een volgend aandachtspunt is het verbeteren van de perceptie over 'macho' bedrijfsculturen. Organisaties waar veel mannen werken en traditionele waarden hoog zijn, worden door de holebi's slecht gepercipieerd. Een laatste aandachtspunt is volgens de respondenten de gelijke behandeling van alle individuen binnen de organisatie ongeacht seksuele identiteit, geslacht, ras, leeftijd etc. ... Aan de ene kant is dit wel opvallend want in het onderzoek is er amper sprake van discriminatie of ongelijke behandeling, maar aan de andere kant pleit ook de literatuur (Vincke et al., 2008) voor voldoende aandacht voor discriminatie en het stellen van voorbeelden op het werk.

## **8.2. Beperkingen en toekomstig onderzoek**

Dit onderzoek is gevoerd op basis van diepte-interviews. Er zijn natuurlijk nadelen verbonden aan het voeren van een kwalitatief onderzoek. Een belangrijk nadeel hieraan is dat er een beperkt aantal holebi's aan bod komen, waardoor er geen veralgemenende conclusies kunnen worden getrokken die voor de hele doelgroep gelden. Daarnaast kan het ook gebeuren dat de interviewer onbedoeld de respondent beïnvloedt in het geven van bepaalde antwoorden. Ten slotte, er kan moeilijk op een objectieve manier gemeten worden in hoe verre het uitkomen op het werk iemand effectief gelukkiger zou maken op het werk. Een idee zou zijn om dergelijke kwalitatieve onderzoeken te combineren met kwantitatief cijfermateriaal voor betere objectiviteit.

Een ander tekortkoming van dit onderzoek is het feit dat het onderzoek enkel uitgevoerd is vanuit het standpunt van de holebi's. Het zou ook interessant zijn om een onderzoek te doen vanuit het standpunt van de collega's en leidinggevenden van de tewerkgestelde holebi's. Hierdoor kan er ook een duidelijk beeld ontstaan hoe anderen, naaste collega's het coming-out proces van hun medewerkers beschrijven.

Naast deze tekortkomingen zijn er ook aantal bevindingen in dit onderzoek die als startpunt kunnen dienen voor toekomstig onderzoek. Ook bepaalde factoren die beschreven staan in dit onderzoek zouden nader onderzocht kunnen worden. Hierbij denken we aan: welke rol speelt uiterlijk in het aanwerven van holebi's?, hoe kan de (perceptie) tolerantie van holebi's gestimuleerd worden in meer "macho" werkomgevingen?, hoe kunnen holebi's sociaal media gebruiken om het coming-out proces te vergemakkelijken?, Is er een verschil tussen de werkervaringen van homoseksuelen en lesbiennes?, etc. ...





## Lijst van de geraadpleegde werken

Ahmad, S. & Bhugra, D. (2010). Homophobia: an updated review of the literature. *Sexual and Relationship Therapy*, 25(4), 447-455.

Belgische Wetgeving. (2007). Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (BS 30.V.2007). Geraadpleegd op 18 augustus via [http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/law/10\\_mei\\_2007.pdf](http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/law/10_mei_2007.pdf)

Colgan, F. Creegan, C. McKearney, A. & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: Lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26(6), 590-609.

Creed, D. (2006) Seven conversations about the same thing. In Konrad, A. Prasad, P. & Pringle, J. (eds), *Handbook Of Workplace Diversity* (pp. 371-400). London, England: Sage.

Commissie van de Europese Gemeenschap. (2004). GROENBOEK: *Gelijkheid en non-discriminatie in een uitgebreide Europese Unie*. Geraadpleegd op 1 juli 2014 via <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0379&qid=1400231775123&from=NL>

Creed, D. & Cooper, E. (2008). Offering new insights into GLBT workplace experiences. *Group & Organization Management*, 33(5), 491-503.

Croteau, J. Anderson, M. & VanderWal, B. (2008). Models of workplace sexual identity, disclosure and management: Reviewing and extending concepts. *Group & Organization Management*, 33(5), 532-565.

Europese Gemeenschap. (2008). *RICHTLIJN 2000/78/EG VAN DE RAAD van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep*. Geraadpleegd op 1 juli 2014 via <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=NL>

Griffith, K.H. & Hebl, M.R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199.

Gusmano, B. (2008). Coming Out or Not? How non heterosexual people manage their sexual identity at work. *Journal of Workplace Rights*, 13(4) 473-496.

Humphrey, J.C. (1999). Organizing sexualities, organized inequalities: Lesbian and gay men in public service occupations. *Gender, Work and Organization*, 6(3), 134-151.

King, E. Reilly, C. & Hebl, M. (2008). The best of times, the worst of times: Exploring dual perspectives of "coming out" in the workplace. *Group and Organization Management*, 33(5), 566-601.

- King, L.A. & Noelle, S.S. (2004). Happy, mature, and gay: Intimacy, power, and difficult times in coming out stories. *Journal of Research in Personality*, 39, 278-298.
- Lansing, P. & Cruser, C. (2009). The moral responsibility of business to protect homosexuals from discrimination in the workplace. *Employee Relations Law Journal*, 35(1), 43-67.
- Lorber, J. (1996). Beyond the Binaries: Depolarizing the categories of sex, sexuality and gender. *Sociological Inquiry*, 66(2), 143-159.
- Michielsens, M. Breda, J. Van Haegendoren, M. & Vranken, J. (2003). Steunpunt gelijkekansenbeleid: Jaarboek 1 (pp. 170 -176). Antwerpen, België: Garant.
- Priebe, G. & Svedin C.G. (2013). Operationalization of Three Dimensions of Sexual Orientation in a National Survey of Late Adolescents. *Journal of Sex Research*, 50(8), 727-738
- Ragins, B.R. Wiethoff, C. (2005). Understanding heterosexism at work: The straight problem. In Dipboye, R.L. & Colella, A. (eds), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases* (pp. 177-201). New York, USA: Mahwah.
- Ragins, B.R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigma's across life domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.
- Rosario, M. Hunter, J. Maguen, S. Gwadz, M. & Smith R. (2001). The coming-out process and its adaptational and health-related associations among gay, lesbian, and bisexual youths: Stipulation and exploration of a model. *American Journal of Community Psychology*, 29(1), 133-160.
- Sell, R.L. (1997). Defining and Measuring Sexual Orientation: A Review. *Archives of Sexual Behavior*, 26(6), 643-656.
- Vincke, J. Dewaele, A. Vanden Berghe, W & Cox, N. (2008). Discriminatie van holebi's op de werkvloer: Over inkomstenverschillen, sectorsegregatie en het 'roze' plafond. *Rapport in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding*.
- Zanoni, P. Janssens, M. Benschop, Y. & Nkomo, S. (2010). Unpacking diversity, grasping inequality: *Introducing the special issue. Organization*, 17(1): 1-21.

## **Bijlage**

**Diversiteit in organisaties: Werk- en loopbaanervaringen van holebi's in Limburgse organisaties. Interviewvragen voor uit de kast gekomen holebi's.**

**Introductie**

1. Persoonlijke gegevens
  - 1.1. Naam:
  - 1.2. Leeftijd:
  - 1.3. Geslacht:
  - 1.4. Hoe zou je jezelf omschrijven?
  - 1.5. Hebt u op dit moment een relatie?
  - 1.6. Welke jobs heeft u al gehad en in welke organisaties?

**Het gesprek**

2. Hebt u het gevoel dat uw geaardheid een invloed gehad heeft op uw loopbaan/werkervaringen? Waarom wel/niet?
3. Hoe gaat u om met uw geaardheid op het werk?
  - 3.1. Bent u uit de kast gekomen op het werk? JA of NEE
  - 3.2. Verschilt/verschilde dit van job tot job?
4. Wanneer bent u precies uit de kast gekomen, heeft het een tijdje geduurd voor u uit de kast kwam, of is dat redelijk snel gegaan? Waarom?
  - 4.1. Wat deed je ertoe besluiten om je collega's te vertellen over je geaardheid?
    - 4.1.1. Welke elementen/factoren speelden een rol?
    - 4.1.2. Was het een moeilijke keuze om dit aan uw collega's te vertellen?  
(literatuur: disclosure dilemma)
    - 4.1.3. Had u bepaalde verwachtingen over hoe het zou verlopen?
    - 4.1.4. Welke reacties/gevolgen verwachtte u? (verwachtte voordelen/nadelen)
  - 4.2. Indien niet onmiddellijk:
    - 4.2.1. Was dat moeilijk om daar gedurende die tijd niet over te spreken?
    - 4.2.2. Hoe verliep het contact met uw collega's op dat moment?
    - 4.2.3. Kreeg u vragen over relaties op het werk?

4.2.4. Wat deed u als er over relaties gesproken werd?(wordt daar veel over gesproken?)

4.2.5. Was het moeilijker om echt een band op te bouwen met hen zonder over je geaardheid te spreken?

5. Het coming-out proces

5.1. Had u een plan over hoe u de coming-out wilde aanpakken of gebeurde dit eerder spontaan?

5.2. Kan u een beschrijving geven van deze situatie (wanneer, aan wie, op welke manier?)

5.3. Wat was de reactie van je collega's?

5.4. Had u het gevoel dat mensen het al vermoedden/ wisten?

5.5. Hebt u het gevoel dat de coming out een effect heeft gehad op de relaties met uw collega's?

5.5.1. Beter?

5.5.2. Minder?

5.5.3. Denkt u dat het nu gemakkelijker of moeilijker is om waardevolle/kwaliteitsvolle relaties op te bouwen?

6. Hoe kijkt u terug op het coming-out proces? (voordelen/nadelen). In welke mate zijn de collega's op het werk op de hoogte van uw seksuele geaardheid? (Bijna iedereen of bijna niemand)

6.1. Hoe beslist u aan wie of aan wie niet te vertellen (rol van relatie?)

7. Pakt u de coming-out tegenover nieuwe collega's, nieuwe bazen etc. anders aan dan bij uw eerste coming out op het werk naar aanleiding van eerdere ervaringen? Waarom wel/niet?

7.1. Hebt u het gevoel dat zij het snel te weten komen via anderen? (roddels?)

8. Is er iets wat u achteraf bekeken beter of anders had aangepakt bij het vertellen van uw seksuele geaardheid?

9. Speelt uiterlijk een rol bij het coming-out proces volgens u? (bepaalde verwachtingen door anderen) - houdt u hier op één of andere manier rekening mee?
10. Hebt u ooit te maken gehad met vervelende opmerkingen, vragen of situaties die te maken hebben met uw geaardheid?
- 10.1. Werd/wordt u ooit 'anders' aangesproken of behandeld omwille van uw geaardheid?
- 10.2. Hebt u het gevoel dat uw geaardheid iets is waar collega's over te veel over spreken/ aandacht aan besteden?
- 10.3. Hebt u ervaringen met negatieve reacties/opmerkingen of ongemakkelijke situaties?
- 10.4. Denkt u dat er ooit sprake was van discriminatie omwille van uw seksuele geaardheid?
- 10.4.1. Kunt u enkele kritische gebeurtenissen hieromtrent vertellen
- 10.4.2. Dus ook: hoe gaat u er dan mee om?
11. Beleid
- 11.1. Heeft uw geaardheid meegespeeld bij de keuze van het bedrijf/sector/job?
- 11.2. Voelt u zich thuis in de organisatie? – wanneer wel / wanneer niet?
- 11.3. Hebt u het gevoel dat u zichzelf kan zijn op het werk, in de organisatie? – wanneer wel / wanneer niet?
- 11.4. Hebt u het gevoel dat de organisatie holebivriendelijk is?
- 11.4.1. Waarom wel/niet
- 11.4.2. kent u nog andere holebi's in de organisatie, wat zijn hun ervaringen?
- 11.5. Denkt u dat dit anders is in andere organisaties/jobs/sectoren?
- 11.6. Kunnen organisaties iets doen om de aanvaarding tov holebi's te verhogen?
- 11.6.1. Wat betekent voor u 'holebivriendelijkheid'?
- 11.6.2. Denkt u dat er sprake is van holebivriendelijke organisaties?
- 11.6.3. Hoe kunnen bedrijven deze cultuur stimuleren volgens u?
- 11.7. Had er iets u kunnen helpen bij uw coming-out?

11.8. Is er iets wat organisaties kunnen doen om ervoor te zorgen dat holebi's zich beter thuis voelen?

11.9. Is er iets wat leidinggevenden kunnen doen of welke rol kunnen leidinggevenden volgens u spelen bij het proces?

12. Welke advies kan u geven aan mensen die moeite hebben om uit te komen?



## **Diversiteit in organisaties: Werk- en loopbaanervaringen van holebi's in Limburgse organisaties. Interviewvragen voor de nog niet uitgekomen holebi's.**

### **Introductie**

1. Persoonlijke gegevens
  - 1.1. Naam:
  - 1.2. Leeftijd:
  - 1.3. Geslacht:
  - 1.4. Hoe zou je jezelf omschrijven?
  - 1.5. Hebt u op dit moment een relatie?
  - 1.6. Welke jobs heeft u al gehad en in welke organisaties?

### **Interview**

2. Hebt u het gevoel dat uw geaardheid een invloed gehad heeft op uw loopbaan/werkervaringen? Waarom wel/niet?
3. Hoe gaat u om met uw geaardheid op het werk?
  - 3.1. Bent u uit de kast gekomen op het werk? JA of NEE
  - 3.2. Verschilt/verschilde dit van job tot job?
4. Waarom heb je je collega's niet verteld over je geaardheid?
  - 4.1. Welke elementen/factoren speelden een rol?
  - 4.2. Was het een moeilijke keuze om dit aan uw collega's niet te vertellen?
5. Hebt u bepaalde verwachtingen over hoe het zou kunnen verlopen?
6. Welke reacties verwacht u indien u wel zou uitkomen?
7. Bent u in de toekomst van plan om nog uit de kast te komen?
  - 7.1. Waarom wel/niet?
  - 7.2. Welke elementen zouden hierin een rol kunnen spelen?
  - 7.3. Om welke redenen zou u het eventueel wel doen?
  - 7.4. Moest u het doen, hoe zou u dat dan aanpakken?

- 7.5. Zou u het aan iedereen vertellen?
8. Ervaart u soms moeilijke situaties op het werk omdat u niet uit gekomen bent?
- 8.1. Is het soms moeilijk er niet over te spreken?
- 8.2. Hoe verlopen de relaties met je collega's?
- 8.3. Wat deed/doet u als er over relaties gesproken werd/wordt? (ordt daar veel over gesproken)
- 8.4. Kreeg/krijgt u soms vragen over relaties, en wat doet u dan
- 8.5. Is het moeilijker om een band met hen op te bouwen als je daar niet over kan spreken?
9. Hebt u het gevoel dat sommigen het al weten of vermoeden?
10. Wat zou u doen moest u merken dat mensen het al ontdekt hebben?
11. Denkt u dat er soms over gesproken wordt? Of dat mensen er over zouden spreken moesten ze het weten?
12. Denkt u na over de manier waarop uw uiterlijk/kleding bekeken wordt door anderen? Past u uw uiterlijk aan om geen vermoedens te creëren?
13. Hebt u ooit te maken gehad met vervelende opmerkingen of vragen in verband met holebi's? Of hebt u ooit al gezien dat holebi's er op het werk mee te maken krijgen?
- 13.1.1. Denkt u dat holebi's anders behandeld worden omwille van hun geaardheid?
- 13.1.2. Hebt u ervaringen met negatieve opmerkingen over holebi's?
- 13.1.3. Hebt u het gevoel dat holebi's mogelijk gediscrimineerd worden in uw organisatie?
- 13.1.3.1. Kunt u enkele kritische gebeurtenissen hieromtrent vertellen
14. Beleid
- 14.1. Heeft uw geaardheid meegespeeld bij de keuze van het bedrijf/sector/job?

- 14.2. Voelt u zich thuis in de organisatie? – wanneer wel / wanneer niet?
  - 14.3. Hebt u het gevoel dat u zichzelf kan zijn? zijn op het werk, in de organisatie? – wanneer wel / wanneer niet?
  - 14.4. Hebt u het gevoel dat de organisatie holebivriendelijk is
    - 14.4.1. Waarom wel/niet
    - 14.4.2. Kent u nog andere holebi's in de organisatie, wat zijn hun ervaringen?
  - 14.5. Denkt u dat dit anders is in andere organisaties/jobs/sectoren
    - 14.5.1.
  - 14.6. Kunnen organisaties iets doen om de aanvaarding van holebi's te verhogen?
    - 14.6.1. Wat betekent voor u 'holebivriendelijkheid'?
    - 14.6.2. Denkt u dat er sprake is van holebivriendelijke organisaties?
    - 14.6.3. Hoe kunnen bedrijven deze cultuur stimuleren volgens u?
  - 14.7. Zou u in een ander bedrijf misschien wel uit de kast komen?
  - 14.8. Wat zou een bedrijf kunnen doen om u te helpen met coming-out?
  - 14.9. Is er iets wat organisaties kunnen doen om ervoor te zorgen dat holebi's zich beter thuis voelen??
  - 14.10. Is er iets wat leidinggevenden kunnen doen of welke rol kunnen leidinggevenden volgens u spelen bij het proces?
15. Denkt u dat uw loopbaan er anders had uitgezien als u een andere keuze (in verband met het coming out-proces) had gemaakt?
16. Zou u nog iets willen toevoegen?

## Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Diversiteit in organisaties: Werk- en loopbaanervaringen van holebi's in Limburgse organisaties**

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-innovatie en ondernemerschap**

Jaar: **2014**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**Tchilingarian, Hajk**

Datum: **22/08/2014**