

2014•2015
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef

Diversiteit in organisaties: De werk- en loopbaanervaringen van praktiserend moslims

Promotor :
Prof. dr. Koen VAN LAER

Osman Deveci , Zakaria Ouabdi

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

2014•2015
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE
WETENSCHAPPEN
master in de toegepaste economische wetenschappen

Masterproef

Diversiteit in organisaties: De werk- en
loopbaanervaringen van praktiserend moslims

Promotor :
Prof. dr. Koen VAN LAER

Osman Deveci , Zakaria Ouabdi

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

Woord vooraf

Ter afsluiting van onze opleiding Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Universiteit Hasselt hebben wij een duothesis geschreven rond de werk- en loopbaanervaringen van praktiserende moslims. In de actualiteit worden de moslims vaak in het slechte daglicht geplaatst. Men kan zich hierbij de vraag stellen of dit een invloed heeft op de ervaringen van moslims op de werkvloer. Wij vonden het daarom belangrijk om te onderzoeken hoe moslims op de werkvloer omgaan met hun religie en in welke mate zij deze kunnen uitoefenen. Als toekomstige economen met een islamitische achtergrond was het voor ons een zeer leerrijke en interessante opgave om dit te onderzoeken.

Allereerst willen we de geïnterviewde personen bedanken voor hun bereidwillige samenwerking. Zij hebben een enorme bijdrage geleverd bij de totstandkoming van deze eindverhandeling. Vervolgens gaat onze dank uit naar Prof. dr. Koen Van Laer. Zonder zijn ondersteuning en professionele begeleiding hadden wij deze masterproef niet kunnen realiseren.

Tot slot willen we onze familie, vrienden en medestudenten bedanken voor de onvoorwaardelijke steun en motivatie bij het schrijven van deze eindverhandeling.

Wij wensen u heel veel leesplezier.

Juni 2015

Osman Deveci en Zakaria Ouabdi

Samenvatting

De voorbije jaren is reeds veel onderzoek verricht naar de invloed op loopbanen en loopbaanervaringen van elementen en sociale identiteiten zoals iemands afkomst of geslacht. Resultaten hebben aangetoond dat discriminatie op de werkvloer vaak voorkomt. Dit kan negatieve effecten hebben op de prestaties van de werknemers. Hierbij is tot nu toe weinig aandacht geweest voor de invloed van het element religie. Het doel van deze eindverhandeling is het verkrijgen van meer inzicht in de invloed van iemands religie op zijn of haar werkervaringen. Hierbij hebben wij de focus gelegd op de islam en praktiserende moslims omwille van de negatieve beelden die bestaan omtrent de islam. Daarnaast zijn er ook een aantal zeer zichtbare praktijken die aan deze religie verbonden zijn waarbij de werkgever niet altijd weet hoe hij hiermee kan omgaan. Daarom was het belangrijk om te onderzoeken wat de werk- en loopbaanervaringen van praktiserende Marokkaanse en Turkse moslims zijn. Meer specifiek hebben wij onderzocht hoe zij omgaan met het uitoefenen van islamitische praktijken op het werk, waarbij we ons zowel gefocust hebben op de barrières waarmee ze geconfronteerd worden, alsook hun eigen gedrag.

Hoewel de literatuur over moslims in organisaties beperkt is, is er reeds onderzoek gevoerd naar de barrières waartegen ze botsen. Dit onderzoek toont aan dat moslims geconfronteerd worden met discriminatie en bepaalde stereotypen. Zo wordt bijvoorbeeld vaak de link gelegd tussen moslims en extremisme. Deze stereotyperingen kunnen leiden tot discriminatie die een belangrijk effect kan hebben. We spreken hierbij over discriminatie bij aanwerving, of meer subtiele discriminatie eens ze aan het werk zijn.

Vervolgens wordt ingegaan op de relevante islamitische praktijken die op de werkvloer tot uiting komen en de manier waarop mensen hiermee omgaan besproken. Hieronder vallen de zichtbare religieuze kenmerken zoals het dragen van de hoofddoek, het voldoen aan spirituele behoeften zoals het gebed, en de voedingsvoorschriften zoals het vasten en het niet consumeren van alcohol.

Om een antwoord te bieden op de onderzoeksvragen hebben we op basis van dertig semigestructureerde diepte-interviews onderzocht welke soorten reacties Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims ervaren tijdens het aanwervingsproces en op de werkvloer. Tijdens deze interviews zijn we ingegaan op de volgende onderwerpen: de manier waarop ze omgaan met de islamitische praktijken, de mate waarin ze zich thuis voelen op het werk en de relatie met de verschillende betrokkenen zoals klanten, collega's en werkgevers. Deze duurden ongeveer één uur en werden volledig getranscribeerd en verwerkt volgens academische standaarden.

Uit onze interviews bleek ten eerste dat praktiserende moslims met verschillende soorten reacties geconfronteerd werden. Dit gaat van uitgesloten worden, waarbij ze expliciet worden uitgesloten van bepaalde activiteiten en groepen, tot positieve reacties die ze krijgen zoals het begripvol optreden van collega's en werkgevers.

Ten tweede bleek dat praktiserende moslims verschillende strategieën hanteren om hiermee om te gaan. Deze gaan van het bewust niet reageren, tot het indienen van een klacht.

Ten derde tonen we in onze bevindingen aan hoe op het werk wordt omgaan met de islamitische praktijken zoals het gebed, het vasten, de voedingsvoorschriften, het dragen van de hoofddoek, de religieuze feestdagen en de pelgrimstocht naar Mekka. Daarnaast is ook de manier waarop de organisaties en collega's hiermee omgaan belangrijk. In sommige gevallen kunnen zij flexibiliteit tonen in het uitoefenen van de islamitische praktijken, in andere gevallen worden deze minder snel geaccepteerd. Verder zien we dat praktiserende moslims verschillen in de mate waarin ze deze regels aanvaarden. Zo gaan ze soms zelf op zoek naar praktische oplossingen, of proberen het geloof zelfs stiekem te beoefenen.

In het algemeen blijkt uit onze resultaten dat, hoewel er weliswaar veel negatieve reacties zijn op islamitische praktijken, er soms ook positievere reacties voorkomen. Ook de manier waarop praktiserende moslims omgaan met deze reacties is sterk verschillend, gaande van aanvaarding tot openlijke confrontatie. We zien dat het omgaan met de islamitische praktijken een complex proces is en verschillende spelers heeft. Zo kan de organisatie het uitoefenen van bepaalde praktijken aanvaarden, al dan niet onder bepaalde omstandigheden. Daarnaast speelt ook de omgeving, namelijk collega's en klanten, een rol. Zij kunnen bepaalde praktijken veroordelen of er eerder voor openstaan. Tot slot is er ook het individu die bepaalt hoe hij met sommige praktijken wilt omgaan. Hij of zij kan bepaalde dingen als cruciaal zien, ook al botst dit met het beleid van de organisatie. In uitzonderlijke gevallen kan hij of zij ervoor opteren om zijn of haar religieuze behoeften te vervullen zelfs indien iedereen er tegen is. We zien dus dat de loopbaan en loopbaanervaringen bepaald worden door een aantal structurele elementen. Toch hebben mensen zelf de kans om binnen deze context nog persoonlijke keuzes te maken.

Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	I
Samenvatting.....	III
Lijst van figuren	VII
Lijst van tabellen.....	IX
1. Inleiding.....	1
2. Theoretisch kader.....	3
2.1 Loopbanen en loopbaanervaringen.....	3
2.2 Loopbanen van minderheidsgroepen.....	5
2.3 Specifieke loopbanen en loopbaanervaringen van moslims	10
2.3.1 Islamofobie en stereotypering van moslims	10
2.3.2 Discriminatie in de loopbanen van moslims.....	12
2.4 Religie op het werk	13
2.4.1 Zichtbare religieuze kenmerken.....	14
2.4.2 Spirituele behoeften	14
2.4.3 Voedingsbehoeften.....	15
2.4.4 Elementen die het management van islamitische praktijken beïnvloeden.....	15
2.4.5 Islamitische praktijken op de werkvloer.....	17
2.5 Onderzoeksvragen.....	19
3. Methodologie	21
3.1 Situering.....	21
3.2 Dataverzameling	23
3.3 Data-analyse	24
4 Welke soorten reacties ervaren Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims tijdens het aanwervingsproces en op de werkvloer?.....	27
4.1 Uitsluiting.....	27
4.2 Stereotypering	28
4.3 Vragen en reacties op praktijken	30
4.4 Positieve reacties.....	32
5 Hoe gaan Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims om met gebeurtenissen op het werk?.....	35
5.1 Relativeren.....	35
5.2 Vermijden	36

5.3	Extra uitleg geven	39
5.4	Confronteren.....	41
5.5	Klacht indienen	42
6	Hoe combineren Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims de islamitische praktijken met hun werk?	45
6.1	Het gebed	45
6.2	De ramadan	49
6.3	Voedingsvoorschriften	52
6.4	De hoofddoek	55
6.5	Religieuze feestdagen	59
6.6	De pelgrimstocht naar Mekka	62
7	Discussie en conclusie	65
7.1	Conclusie	65
7.1	Discussie	66
7.1.1	Theoretische implicaties.....	66
7.1.2	Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek	67
7.1.3	Implicaties voor de praktijk.....	68
	Referentielijst.....	71
	Bijlagen.....	79

Lijst van figuren

Figuur 1: Bevolking van niet-Belgische afkomst, evolutie 1995-2008.....	21
Figuur 2: Evolutie werkzaamheidsgraad van niet-genaturaliseerde allochtonen (20-64 jaar), Belgische gewesten en EU27, 2001-2010.	22

Lijst van tabellen

Tabel 1: Voorbeeld coderen.....	25
Tabel 2: Respondenten	26

1. Inleiding

De loopbanen van minderheidsgroepen kunnen er anders uitzien door discriminatie en structurele barrières. Behalve de directe vormen van discriminatie, zoals een werkgever die een man weigert aan te nemen omwille van zijn homoseksuele geaardheid, zijn er ook nog subtiele vormen van discriminatie. Deze kunnen bijvoorbeeld voorkomen in de vorm van grappen, grofheid en andere soorten van onrespectvol gedrag (Deitch et al., 2003; Dipboye & Halverson, 2004). Vooral minderheidsgroepen kunnen door deze vormen van discriminatie benadeeld worden, zoals minder promotiekansen. Daarnaast kunnen ook de sociale relaties van minderheidsgroepen met collega's verzwakken (Van Laer, Verbruggen, & Janssens, 2011).

Hoewel er veel onderzoek gevoerd is rond loopbanen van minderheidsgroepen, wordt er in de bestaande literatuur weinig aandacht besteed aan islam en moslims. Echter zijn er redenen om dit ook te onderzoeken. Een rapport van *Amnesty International* (2012) toont aan dat moslims in België, Spanje, Zwitserland, Nederland en Frankrijk op de werkvloer gediscrimineerd worden op vlak van religie. Hierbij zien we tegenwoordig vaak dat werkgevers niet exact weten hoe ze met de islamitische praktijken op de werkvloer kunnen omgaan. Een voorbeeld hiervan zien we bij Joyce Van Op Den Bosch, die in eerste instantie wel met een hoofddoek mocht werken in de winkelketen *HEMA*, maar na klachten van klanten werd ontslagen ("*Hema* Genk ontslaat Vlaams meisje na klachten over hoofddoek", 2011). De mate waarin een individu zichtbaar geïdentificeerd kan worden met de islam, kan een belangrijke determinant zijn in hoeverre die persoon te maken kan hebben met anti-islamitische opmerkingen en discriminatie. Hieruit volgt dat vrouwen waarschijnlijk meer vatbaar kunnen zijn voor discriminatie dan mannen omdat een vrouw die een hoofddoek draagt, makkelijker geïdentificeerd kan worden met de islam. Daarnaast kunnen moslims ook het slachtoffer zijn van stereotypering. Zij kunnen namelijk bestempeld worden als religieus fanatiek, terrorist en mensen die vrouwen onderdrukken (Asani, 2003; Kamalipour, 2000; Kenny, 1975; Pipes, 1990).

De afgelopen jaren zijn er weinig studies gevoerd rond ervaringen van moslims op de werkvloer (Essers & Benschop, 2009; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Van Laer & Janssens, 2011). Deze studies hebben zich vooral gefocust op tegen welke barrières moslims botsen en welke nadelen zij ondervinden tijdens hun loopbaan. Zo bleek dat moslims discriminatie in twee fases kunnen ervaren. In een eerste fase kunnen ze geconfronteerd worden met discriminatie bij het zoeken naar werk (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Ghumman & Ryan, 2013). In een tweede fase kunnen ze interpersoonlijke en loopbaan-gerelateerde discriminatie ervaren eens ze aangeworven zijn (Syed & Pio, 2010; Van Laer & Janssens, 2011; Van Laer et al., 2014). Echter zien we dat de literatuur rond de islamitische praktijken en de loopbaanervaringen van moslims beperkt is gebleven. Vanuit de literatuur wordt er ook bevestigd dat er nood is aan meer onderzoek rond dit onderwerp (Van Laer & Janssens, 2011; Essers & Benschop, 2009; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Daarom zullen we in deze uiteenzetting hier dieper op ingaan en onderzoeken hoe de islamitische praktijken ervaren worden op het werk. Daarnaast zullen we ook bestuderen hoe de interacties op het werk ervaren worden.

Dit brengt ons tot het formuleren van de volgende centrale onderzoeksvraag:

“Wat zijn de werk- en loopbaanervaringen van Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims op de werkvloer?”

Om een antwoord te formuleren op deze vraag hebben we dertig semigestructureerde diepte-interviews afgenomen van Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims. Onze resultaten tonen aan dat naast de negatieve reacties die moslims krijgen, er soms ook begrip en appreciatie getoond wordt. Hoe moslims reageren op deze reacties is sterk verschillend en omvat een groot spectrum van mogelijkheden. Ten slotte blijkt dat moslims op diverse manieren kunnen omgaan met de islamitische praktijken waarbij zowel de eigen belangen als de normen van het bedrijf en de omgeving een rol spelen. Met andere woorden, er zijn verschillende structurele elementen die een rol spelen en de loopbaan en loopbaanervaringen kunnen bepalen.

2. Theoretisch kader

2.1 Loopbanen en loopbaanervaringen

In de bestaande literatuur wordt de term loopbaan op verschillende manieren gedefinieerd (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). Een vaak gebruikte definitie hiervan is de opeenvolgingen van werkgerelateerde ervaringen doorheen de tijd (Arthur et al., 1989). Loopbanen van individuen kunnen op twee manieren benaderd worden. Enerzijds kunnen loopbanen volgens een objectieve lens bekeken worden om ze te beoordelen, waarbij iemands loopbaan benaderd wordt op basis van de meer zichtbare elementen zoals iemands positie, status of situatie. De opeenvolging van deze elementen vormen op hun beurt de objectieve loopbaan. Hierbij worden onder meer de arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en het loopbaanverloop gebruikt als basis voor de evaluatie van iemands loopbaan (Arthur et al., 2005; Van Laer et al., 2011). Anderzijds kan iemands loopbaan op een subjectieve manier benaderd worden. Dit houdt in dat men gaat kijken naar de persoonlijke invulling die iemand aan zijn of haar loopbaan geeft. Meer specifiek gaat men kijken naar hoe iemand bepaalde dingen zelf ervaart en beoordeelt. Hierbij zijn er ook een aantal subjectieve evaluatiemaatstaven, zoals de jobtevredenheid omtrent zijn of haar taken en/of promoties, of andere aspecten zoals de kwaliteit en de beleving van de sociale relaties met collega's (Coetzee, Bergh, & Schreuder, 2010; Hall & Chandler, 2005; Hughes, 1958; Van Laer et al., 2011). De manier waarop een individu zichzelf evalueert, alsook de manier waarop hij zijn persoonlijke loopbaan ziet, zijn dus elementen die kunnen bijdragen tot de subjectieve beleving van iemands loopbaan. Dit omdat een individu zelf zal oordelen over de ervaringen die hij of zij meemaakt, in overeenstemming zijn met de eigen verwachtingen (Arthur et al., 2005; Hall & Chandler, 2005).

We zien dat beiden benaderingen van loopbanen niet onafhankelijk van elkaar bewegen, maar ook niet volledig afhankelijk zijn van elkaar. Loopbanen en het verdere verloop ervan kunnen enerzijds beïnvloed worden door de samenspel tussen de objectieve en subjectieve aspecten (Arthur et al., 2005). Aan de ene kant zijn er de individuele rollen die iemand kan innemen en de verschillende identiteiten die hiermee gepaard gaan. Aan de andere kant heeft men de institutionele posities die iemand kan innemen en de institutionele verwachtingen die iemand heeft omtrent zijn of haar loopbaan. Enkel door beide kanten van loopbanen te verkennen en te begrijpen, kan men achterhalen wat de achterliggende sociale processen van loopbanen zijn. Zo kan het zijn dat een leerkracht die in de stad werkt, ten gevolge van een hervorming, les gaat moeten geven in een school dat gelegen is in een minder goede of achtergestelde buurt. Hij kan dit zien als een stap achteruit in zijn loopbaan omdat hij nu werkt in een school met een lagere status. Echter kan hij dit zien als een succes op subjectief vlak omdat hij nu het gevoel kan hebben dat hij zich nuttig kan stellen en dat zijn werk een sociale bijdrage kan leveren in die buurt. Op die manier kan hij naderhand prestige hieruit halen omdat hij een invloed heeft gehad, wat op zijn beurt zijn positie kan doen verbeteren en dus weer een objectieve loopbaansucces kent (Becker, 1952). Individuen kunnen dus steeds hun eigen werkervaringen evalueren en interpreteren om er een betekenis aan te geven. Men zou dus veronderstellen dat een loopbaan subjectief gezien positief wordt beleefd indien de loopbaan zelf ook succesvol wordt ervaren op objectief vlak. Maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn omdat de onderlinge afhankelijkheid niet zozeer meteen plaats vindt en dus de beide aspecten van loopbanen eerst los van elkaar kunnen bewegen (Arthur et al., 2005). Het tijdsaspect speelt hier namelijk een

rol. Op basis van de objectieve realiteit die individuen beleven, geven ze er een eigen interpretatie aan om hun loopbanen succesvoller en betekenisvoller te maken. Dit proces kan over een bepaalde tijdspanne gebeuren. Volgens Weick (1996) kunnen de ervaringen van een individu in zijn of haar carrière de mate beïnvloeden waarin hij of zij verder zal gaan in diezelfde carrière. Zo is het perfect mogelijk dat iemand met een topfunctie ongelukkig is met die loopbaan omdat hij bijvoorbeeld veel stress ervaart. Of iemand die het moeilijk heeft en nauwelijks rond kan komen, toch het gevoel kan hebben dat ze een nuttige bijdrage leveren en op die manier zijn of haar loopbaan positief ervaart. Zoals reeds vermeld is het dus wel belangrijk om het concept rond loopbanen te benaderen vanuit beide perspectieven bij het verklaren en het beoordelen van de loopbanen en werkervaringen van individuen (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001; Van Lear et al., 2011). Beide aspecten van loopbanen dragen dus bij tot de werk- en loopbaanervaringen van werknemers, die op hun beurt de carrièresucces bepalen.

We zien dat mensen systematisch verschillen in de manier waarop ze denken over hun carrière en loopbaan en hoe ze deze succesvol kunnen maken. De mate waarin iemand zijn of haar loopbaan als succesvol kan ervaren, hangt namelijk ook af van de subjectieve werkervaringen van een individu. Volgens Coetzee et al. (2010) bestaat de subjectieve werkervaring van een werknemer uit de zelfevaluaties, percepties, attitudes, gevoelens en psychologische ervaringen, die kenmerkend zijn voor de mate waarin ze tevreden zijn over hun job en hun loopbaan. Volgens Dawis (1984) wordt de mate van jobtevredenheid gezien als iets dat voortvloeit uit de percepties die iemand heeft over zijn werk, waaraan bepaalde gevolgen aan gekoppeld zijn, zoals de fysieke en mentale gezondheid of iemands productiviteit (Dawis, 1984). Daarnaast hangt de jobtevredenheid ook samen met andere persoonlijke cognities en werkgerelateerde resultaten, zoals het zelfvertrouwen en het moraal, of de mate waarin iemand zich betrokken voelt tot zijn werk of hoe toegewijd hij is tot de organisatie (Coetzee et al., 2010). Zowel intrinsieke factoren die eigen zijn aan een persoon, als extrinsieke factoren die gerelateerd zijn met het werk zijn dus belangrijk voor een loopbaansucces. Intrinsieke factoren kunnen onder meer zijn: positieve gevoelens zoals geluk, hoop en optimisme (Peterson & Seligman, 2003). Individuen zullen zich gelukkig voelen als ze op een zo goed mogelijk manier gebruik kunnen maken van middelen om uitdagingen en barrières die ze tegenkomen te overwinnen. Door aandacht te geven aan zowel de hoogte- als de dieptepunten in hun loopbanen, kunnen individuen hun prestatie trachten te maximaliseren. Ook de persoonlijke aard en trekjes, zoals de mate waarin iemand zorgvuldig kan werken, of persoonlijke biologische factoren, zoals het geslacht of de leeftijd, kunnen intrinsieke factoren zijn die vorm kunnen geven aan iemands loopbaansucces (Arnold & Cohen, 2008; Ashton, 2007).

Extrinsieke factoren hebben meestal te maken met afwisseling in taken en vaardigheden, de mate van autonomie en hoe betekenisvol het werk is. Dit omdat het werk een belangrijke determinant kan zijn om andere belangrijke rollen en behoeften te vervullen. Het kan bijdragen tot de persoonlijke ontwikkeling, zoals in de vorm van nieuwe vaardigheden. Daarnaast kan het ook het zelfvertrouwen, de identiteit en de sociale interactie bepalen (Harpaz & Fu, 2002). Deze extrinsieke factoren hebben dus te maken met de mate waarin een job toelaat dat werknemers er voldoening uit kunnen halen en de opportuniteiten biedt om te groeien (Coetzee et al., 2010).

De loopbanen van individuen kunnen dus op vlak van bovenstaande subjectieve kenmerken verschillen. Daarnaast kan het inkomen, de werkzekerheid, de status, de opleidingsmogelijkheden en andere factoren voor iemand heel waardevol zijn, terwijl dit voor iemand anders van minder belang is voor de kwaliteit van zijn of haar loopbaan. Zo kunnen mensen met dezelfde loopbaan bepaalde aspecten anders evalueren. De eigen prioriteiten die men stelt spelen hierbij dus een belangrijke rol. Immers, het zijn deze subjectieve elementen die werknemers kunnen motiveren en er toe leiden dat ze bepaalde keuzes en beslissingen kunnen nemen omtrent hun loopbaan, of dat ze hierdoor net worden belemmerd om bepaalde beslissingen te nemen (Coetzee et al., 2010; Schein, 1978). Het is dus niet zo dat alle leden binnen een groep van mensen met bijvoorbeeld gelijkaardige sociale omstandigheden dezelfde subjectieve aspecten ambiëren omtrent hun loopbanen (Bailyn, 1989)

Organisaties gaan vaker de aandacht vestigen op de manier waarop individuen hun loopbaansucces persoonlijk definiëren om te voorspellen in welke mate werknemers toegewijd, tevreden en gemotiveerd zijn en wat hun prestaties zijn (Coetzee & De Villiers, 2010). Om waardevolle werknemers te behouden, moeten organisaties dus achterhalen welke de waarden, verwachtingen en ambities zijn van werknemers omtrent hun loopbanen. Ze kunnen zorgen voor de juiste prikkels en carrièremogelijkheden die in overeenstemming zijn met bovengenoemde waarden, verwachtingen en ambities. Indien dit niet het geval is, kunnen werknemers zich snel angstig gaan voelen en stress ervaren. Ook kunnen ze ontevreden zijn over hun job en loopbaan, wat kan leiden tot werknemers die zich ongelukkig voelen. Dit allemaal kan ervoor zorgen dat de organisatie een hoge personeelsverloop kent (Coetzee & Schreuder, 2009).

2.2 Loopbanen van minderheidsgroepen

In de bestaande literatuur zien we dat er een aantal minderheidsgroepen zijn. Voor bepaalde groepen spelen barrières een belangrijke rol in hun loopbaan. Een belangrijk en vaak voorkomend fenomeen bij minderheidsgroepen is ongetwijfeld stereotypering. Hierbij vormt het concept rond sociale categorisatie de basis. Mensen hebben de neiging om van nature andere mensen te categoriseren door ze onder te brengen in kleinere categorieën of groepen, die voor hen betekenisvoller lijken te zijn. Dit omdat mensen de individuele behoeften hebben om de omgeving te willen begrijpen, te voorspellen en te controleren. Hierbij speelt de perceptie ook een rol in die zin dat een persoon ofwel gezien wordt als een unieke individu, een lid van de eigen groep, of een lid van een ander groep (Dovidio & Hebl, 2005). Deze sociale categorisatie leidt er toe dat er dus een zogenaamde *ingroup* en *outgroup* bestaat omdat men hierbij gebruikt maakt van de zichtbare of maatschappelijk relevante kenmerken. Immers, zo kan een individu op verschillende manieren gepercipieerd worden: op basis van het geslacht, afkomst, leeftijd, religie, enz. Het zijn deze demografische kenmerken die dan ook vaak als basis dienen bij het categoriseren om nadien mensen onder verschillende groepen te brengen (Dovidio & Hebl, 2005; Fiske, 1998; Kulik & Bainbridge, 2006; Riordan, Schaffer, & Stewart, 2005). Dit brengt met zich mee dat verschillen tussen groepen uitvergroot worden en bijgevolg ook de homogeniteit binnen groepen wordt overschat. Een gevolg hier van is dat deze groepsverschillen de manier waarop informatie over anderen verwerkt wordt, zal bepalen. Immers, vaak zijn de stereotypen die bestaan negatief. Personen die tot dezelfde groep behoren worden namelijk als gunstiger gezien dan personen van een andere groep (Gaertner & Dovidio, 2000). Dit impliceert dat

de *outgroup* gezien wordt als negatief en minderwaardig. Op die manier ontstaat er dus een positief zelfbeeld in relatie tot de andere groepen. Deze negatieve meningen en attitudes kunnen dan gepaard gaan met meer wantrouwen, onzekerheid en angst tegenover bepaalde groepen (Dovidio & Hebl, 2005; Fiske, 1998).

De negatieve stereotypen kunnen ook gelinkt worden met verschillen in status: specifieke stereotypen tegenover een groep zijn meestal een gevolg van verschillen in rollen en statussen van groepen binnen een samenleving. De inhoud van deze specifieke stereotypen wordt dan gebruikt door de dominante groep om verschillen in statussen te rechtvaardigen (Jost, Burgess, & Mosso, 2001). Deze stereotypen kunnen op hun beurt ook gevoed worden door bepaalde elementen uit de samenleving omdat ze vaak groepen betreffen die sociaaleconomisch er niet goed voor staan. Bijgevolg is het ook gemakkelijker om hen te associëren met negatieve stereotypen zoals criminaliteit, minderwaardig op intellectueel vlak en luiheid (Van Laer et al., 2011).

Daarnaast wordt de groep waartoe iemand behoort vaak als norm beschouwd (Dovidio & Hebl, 2005; Riordan et al., 2005). Het gedrag en de kenmerken van de eigen groep worden als 'normaal' gezien in die zin dat mensen zich zo horen te gedragen. Mensen gaan er dan van uit dat anderen zich ook zo gedragen. Individuen behandelen deze groepen dus op basis van stereotypen, waarbij ervan uitgegaan wordt dat het individu een vertegenwoordiger is van de veronderstelde kenmerken van die groep. Het individu zou dezelfde kenmerken en rollen hebben als de groep waarmee iemand geassocieerd wordt (Dovidio & Hebl, 2005). Een mogelijk gevolg hiervan is dat de verschillen tussen groepen in een meer overdreven manier vorm zullen geven aan de indruk over iemand. Individuen zijn dus sneller geneigd om categorisch te gaan denken en zullen dus veeleer spontaan en onbewust te werk gaan om een perceptie te vormen (Dovidio & Hebl, 2005).

Bovendien stuurt stereotypering ook observaties. Zo onthouden personen gedetailleerdere en positievere informatie over leden van dezelfde groep dan leden van de *outgroup* (cfr. sociale identiteitstheorie; Tajfel, 1982; Tajfel & Turner, 1986). Mensen hebben dus een aantal stereotypen over andere groepen en men zal zich dan vooral richten naar het gedrag die de stereotypen bevestigen. Hierbij wordt dus gekeken naar informatie die in lijn zijn met de stereotypen. Dit impliceert dat gedragingen die de stereotypen lijken tegen te spreken, genegeerd worden. Dit heeft ook te maken met het concept rond *individuating information* (King & Ahmad, 2010). Bij stereotypering wordt er namelijk geen informatie voorzien die uniek of onbekend was voor een bepaalde individu. Het niet voorzien van verschillende vormen van informatie, die inconsistent zijn met de (negatieve) stereotypen, kan er voor zorgen dat mensen geneigd zullen zijn om te gaan stereotyperen. De individuele informatie wordt hierbij dus genegeerd. Bij stereotypering wordt dus de individuele informatie genegeerd. Een mogelijke gevolg hiervan zijn onjuiste observaties. Aangezien individuen hun eigen kennis en overtuigingen hanteren omtrent de verschillende groepen in een maatschappij, zonder altijd over de juiste informatie te beschikken, zal men bijgevolg ook op een ongegronde basis een beeld over een individu of een groep van individuen vormen (Macrae & Bodenhausen, 2000).

Dit heeft natuurlijk ook gevolgen voor de loopbanen. Doordat men een andere groep op een negatieve manier percipieert, kan het zijn dat leden van andere groepen zich uitgesloten zullen

voelen, of de interacties tussen leden van verschillende groepen stroever zullen verlopen (Van Laer et al., 2011). Stereotypering vertaalt zich dus in de vorm van (indirecte) discriminatie en ongelijkheden op de werkvloer (Dovidio & Hebl, 2013). Zo kan stereotypering zorgen voor bepaalde barrières wat betreft de aanwerving, of de zogenaamde *access discrimination* (Jones, 1997). Hieronder verstaan we de beperkingen die tijdens de aanwerving gevormd worden voor individuen van een bepaalde groep. Meer specifiek kunnen deze beperkingen betrekking hebben tot lagere starterslonen, minder kans om gepromoveerd te worden, niet aangeworven worden omwille van job-irrelevante redenen en het falen om werknemers aan te werven voor bepaalde posities binnen het bedrijf (Terborg & Ilgen, 1975). Zodra een individu van een bepaalde groep aangeworven wordt, kan het zijn dat hij of zij verschillend zal behandeld worden. Hierbij worden werknemers vooral benaderd op basis van de groep waartoe ze behoren, in plaats hetgeen ze bereikt hebben. Deze laatste vorm van discriminatie wordt *treatment discrimination* genoemd (Levitin, Quinn, & Staines, 1971; Terborg & Ilgen, 1975). Voorbeelden hiervan zijn: moeilijkere en onaangename taken toegewezen krijgen, minder snel gepromoveerd worden, minder frequente en lagere loonsverhogingen krijgen en ten slotte ook minder mogelijkheden krijgen voor een opleiding. De gevolgen van stereotypering kunnen dus tot uiting komen in de vorm van bepaalde barrières wat betreft de aanwerving en promoties, waarbij minderheidsgroepen vaak benadeeld worden (Dovidio & Hebl, 2005). Tot slot kan stereotypering ook een invloed hebben op de manier waarop interactie tussen individuen gebeurt (Dovidio & Hebl, 2005). Volgens een studie van Hebl, Foster, Mannix en Dovidio (2002) zou de interactie met bepaalde minderheidsgroepen vaak minder vriendelijk en interessant zijn en zou men ook minder behulpzaam zijn. Daarnaast zijn er nog een aantal andere nadelen die minderheidsgroepen ondervinden op het werk ten gevolge van de bias in de interacties. Zo zouden er meer negatieve werkattitudes (Ragins & Cornwell, 2001), meer werkstress (Mays, Coleman, & Jackson, 1996), meer wantrouwen en onvoldoende toegang tot kritische feedback (Cohen, Steele, & Ross, 1999), meer werkconflicten (Gutek, Cohen, & Tsui, 1996) en mindere mate van toewijding naar de organisatie zijn (Foley, Kidder, & Powell, 2002). Uiteraard heeft dit allemaal ook economische gevolgen voor de organisatie. Lage organisatorische betrokkenheid, juridische gevolgen, negatieve publicaties in de media over het bedrijf, minder goede prestaties van de gediscrimineerde werknemers en een hoge omloopsnelheid van de bestempelde personen zijn factoren die organisatie kosten kunnen bezorgen (Avery, McKay, & Wilson, 2008; James & Wooten, 2006).

Wat betreft de loopbanen en discriminatie, kan zowel *access* als *treatment discrimination* beide aspecten van loopbanen beïnvloeden (Ilgen & Youtz, 1986). Zo heeft *access discrimination* uiteraard een invloed op de objectieve loopbanen. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan het verhinderen van toegang omwille van iemands afkomst of huidskleur en dus geen kans heeft gekregen aangeworven te worden. Dit kan nadien zijn effect hebben op de subjectieve loopbanen doordat deze uitsluiting ervoor kan zorgen dat mensen zich slechter zullen voelen over hun loopbaan. Daarnaast kan ook *treatment discrimination* een invloed hebben op de objectieve loopbanen. Zo kan het ongelijk behandelen van iemand op de werkvloer ervoor zorgen dat ze minder opportuniteiten krijgen om bijvoorbeeld hun vaardigheden verder te ontwikkelen. Dit kan met zich meebrengen dat hij of zij hierdoor eventueel minder kans zou hebben om te groeien binnen de organisatie, die onder meer in de vorm van promoties kunnen voorkomen. Deze gemiste opportuniteiten kunnen op hun beurt een invloed hebben op de motivatie en werkprestaties van een individu. Bijgevolg kan de jobtevredenheid

en dus de subjectieve loopbaan van iemand negatief beïnvloed worden (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990).

Structurele en individuele loopbaanbarrières

Individen kunnen tegen een aantal structurele barrières oplopen in hun loopbaan. Eén van deze belemmeringen is discriminatie. Discriminatie kan op verschillende manieren voorkomen. Een eerste vorm is directe of open discriminatie. Hierbij gaat men bijvoorbeeld iemand op basis van zijn afkomst benadelen of bepaalde groepen als minderwaardig beschouwen (Van Laer & Janssens, 2011). Echter is deze directe vorm van discriminatie door de jaren heen stilaan veranderd naar een meer subtiele of indirecte vorm van discriminatie. Deze vormen van discriminatie zijn minder zichtbaar en kan voorkomen in de vorm van grappen, onbeleefd reageren of onrespectvol behandelen (Deitch et al., 2003). Wat betreft de subtiele vorm van discriminatie, zijn er drie kwesties belangrijk voor de mate waarin indirecte discriminatie een barrière kan vormen (Van Laer & Janssens, 2011). Zo kan iemand die reeds discriminerende ervaringen heeft gekend op andere vlakken dan werk, zich laten lijden door deze ervaringen. Dit kan op zijn beurt er voor zorgen dat individuen op een andere manier bepaalde ervaringen op het werk zullen benaderen en ervaren. De eigen ervaringen in het verleden kunnen dus een barrière vormen in die zin dat een individu zal denken dat hij weer geconfronteerd wordt met indirecte discriminatie. Daarnaast kan indirecte discriminatie leiden tot ambiguïteit bij individuen. Individen weten soms niet zeker of subtiele discriminatie wel of niet heeft plaatsgevonden. Ten slotte zien we dat indirecte discriminatie steeds subtieler wordt en toeneemt naarmate een individu hogerop geraakt in de hiërarchische ladder. Deze drie kwesties zijn gelinkt aan indirecte discriminatie en kunnen voor individuen een barrière vormen.

Behalve indirecte discriminatie, zijn er nog een aantal organisationele aspecten die een barrière kunnen vormen en discriminatie in de hand kunnen werken (Gelfand, Nishii, Raver, & Schneider, 2007). Allereerst kan de organisatiecultuur een belemmering vormen voor individuen. Deze reflecteert de gedeelde waarden, gemeenschappelijke opvattingen en patronen van geloof en verwachtingen. De organisatiecultuur kan voor individuen een barrière vormen omdat deze vaak niet neutraal is in die zin dat leiders van organisaties een stereotiepe beeld hebben omtrent welke type van werknemers het meest geschikt zijn voor een bepaalde job. Zij zullen sneller geneigd zijn werknemers te belonen die zich het meest consistent gedragen met hun stereotiepe beeld (Ilgen & Youtz, 1986). De organisatiecultuur reflecteert dus meestal de normen van de meerderheid. Dit kan ervoor zorgen dat indirecte vormen van discriminatie blijven bestaan (Carnevale & Stone, 1995). Zo kan een sterk organisatiecultuur ervoor zorgen dat individuen het gevoel hebben dat ze zich moeten gedragen naargelang, en in extreme gevallen conformeren naar, de standaardnormen die vooraf bepaald zijn. Hierdoor kunnen ze zich gediscrimineerd voelen omdat ze het gevoel hebben dat hun manier van werken wordt ondergewaardeerd (Cox, 1994).

Ten tweede kan de organisatiestructuur een barrière vormen voor individuen. Wat betreft de formele organisatiestructuur, stelt Brass (1985) dat een topmanagement van een organisatie diversiteit vertegenwoordigen. Indien dit niet het geval is, zullen de culturele normen van een organisatie vaak geassocieerd worden met de waarden en normen van de dominante groep. Hierdoor zullen 'de anderen' de neiging hebben om te assimileren naar deze waarden en normen, in plaats van zichzelf

en vrij te kunnen zijn (Brass, 1985). Ook hier kunnen sociale interacties tussen werknemers dus gebaseerd zijn op stereotyperingen (Gelfand et al., 2007). Daarnaast kan de informele structuur een rol spelen. Etnische minderheden hebben vaak weinig of geen toegang tot informele sociale netwerken binnen organisaties. Dit omwille van het feit dat een persoon zich vooral zal aansluiten tot een informele groep waar hij zichzelf ook in kan vinden op vlak van eigenschappen en karakteristieken (Ibarra, 1993). Op die manier zullen ze ook bepaalde opportuniteiten kunnen missen, zoals toegang tot informatie over jobs, een bepaalde status bekomen of de nodige mobiliteit om te groeien binnen de organisatie (Seidel, Polzer, & Stewart, 2000).

Tot slot kunnen human resource praktijken ook een belangrijke rol spelen in de mate waarin discriminatie plaatsvindt in een organisatie. Volgens Levitin et al. (1971) kan aan de hand van deze praktijken een invloed uitgeoefend worden op de opportuniteiten en de beloningen voor werknemers binnen de organisatie alsook de manier waarop de leden van de organisatie behandeld worden. Deze praktijken kunnen dus bepalen in hoeverre *treatment discrimination* zich voordoet. De mate waarin discriminatie plaatsvindt in het aanwervingsproces hangt af van de kanalen die gebruikt worden om potentiële kandidaten aan te werven en te selecteren.

Bovengenoemde organisationele aspecten kunnen dus belangrijke antecedenten zijn voor de mate waarin discriminatie zich voordoet. Daarnaast kan het eigen gedrag van de individu ook een belemmering vormen (cfr. zelfbeperkend gedrag; Van Laer et al., 2011). Een fundamenteel aspect van loopbaangedrag is dat deze beïnvloed kan worden door de persoonlijke inschatting waarop een individu zijn of haar eigen capaciteiten beoordeelt om bepaalde resultaten te bereiken. Het geloof in 'het eigen kunnen' en het zelfvertrouwen kan namelijk door een aantal stereotypen beïnvloed worden. Zo bestaat de kans dat men deze stereotypen op zichzelf zal toepassen om bepaalde falingen te verklaren. Een voorbeeld hiervan is een Marokkaan die na enige tijd gelooft dat hij lui is omdat hij constant geconfronteerd wordt met culturele stereotypen. Ook vormen de verwachte resultaten en de gevolgen van een bepaald gedrag of bepaalde rol het tweede belangrijke element van loopbaangedrag. Zo zullen individuen vooral kiezen voor activiteiten waarin ze denken goed in te zijn en waarbij ze het gevoel hebben dat ze iets kunnen bereiken (Lent, 2005; Lent & Brown, 1996). Dit bepaalt dan in welke mate een individu bepaald gedrag zal vertonen. Zo kan een individu de nodige zelfvertrouwen hebben en geloven dat hij een bepaalde taak of rol zou kunnen invullen. Echter kan hij besluiten om dit niet te doen omdat hij denkt dat hij dan negatieve reacties zal ontvangen (Lent, 2005).

Coping

Ondanks al de bovenstaande barrières, kunnen personen zelf toch een invloed uitoefenen op de eigen loopbaanmogelijkheden. Dit omdat mensen niet gedetermineerd zijn en in staat zijn eigen keuzes te maken. Deze keuzes kunnen echter gebaseerd zijn op negatieve ervaringen die ze hebben meegemaakt in het verleden. Bijgevolg kan hierdoor het zelfvertrouwen en het geloof in eigen negatief worden beïnvloed (R. Clark, Anderson, V. R. Clark, & Williams, 1999; Meyer, 2003). Individuen kunnen ervoor zorgen dat ze hun zelfvertrouwen hierbij niet te veel laten beschadigen zodat de loopbaan en loopbaanmogelijkheden minder sterk beïnvloed worden door de verschillende loopbaanbarrières (Lent & Brown, 1996). Zo kunnen individuen zelf leren omgaan met bepaalde

ervaringen die ze zelf als negatief of discriminerend ervaren (cfr. *perceived discrimination*). In de bestaande literatuur wordt hierbij vaak de term *coping* aangehaald (Allen & Leary, 2010; Ayers, Sandler, West, Gonzales, & Dumka, 2013; Brittan, Toomey, Gonzales, & Dumka, 2013; Waters, 2014). Zo onderscheiden Ayers, Sandler, West en Roosa (1996) vier verschillende strategieën die individuen kunnen hanteren. Allereerst kunnen individuen actief omgaan met bepaalde ervaringen (*active coping*). Hieronder wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds strategieën waarbij men zich gaat focussen op het probleem zelf (*problem-focused coping*). Hierbij worden acties ondernomen wanneer een probleem zich voordoet en bijgevolg tracht men dan ook een oplossing hiervoor te vinden. Anderzijds kunnen mensen bepaalde ervaringen ook gaan relativiseren (*positive cognitive restructuring*). Hierbij wordt een situatie die als stressvol wordt ervaren in een meer positief daglicht gezien door zich te focussen op de positieve aspecten van iemand of een situatie (Allen & Leary, 2010). Ten tweede kunnen individuen ook steun zoeken bij anderen voor emotioneel comfort of voor hulp om het probleem te lossen (*support-seeking coping*). Ten derde kunnen individuen zowel cognitief als gedragsmatig afstand nemen van het probleem zelf (*avoidance coping*). Tot slot kunnen individuen afleiding zoeken door zich bezig te houden met andere activiteiten om tijdelijk niet aan het directe probleem te denken (*distraction coping*). Belangrijke elementen zijn dus dat de barrières correct worden ingeschat door individuen, ook al zijn deze er niet. Aan de hand van deze strategieën kunnen ze leren omgaan met verschillende barrières die een invloed kunnen uitoefenen op het loopbaangedrag en loopbaanmogelijkheden van mensen.

2.3 Specifieke loopbanen en loopbaanervaringen van moslims

Een groep waar in de bestaande literatuur opvallend weinig aandacht aan wordt besteed zijn de moslims (Essers & Benschop, 2009; Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Van Laer & Janssens, 2011). Dit is opvallend omdat deze religieuze groep steeds groter wordt en de debatten en discussies over moslims belangrijk kunnen zijn voor organisaties (Siebers, 2010). Deze debatten en discussies zijn echter in de laatste jaren negatief beïnvloed geweest door onder meer bepaalde internationale gebeurtenissen, waarbij de media ook een rol in heeft gespeeld. Dit brengt met zich mee dat negatieve opvattingen over moslims en de islam steeds meer gevoed worden (cfr. Islamofobie) (Bousetta & Jacobs, 2006; Hebling, 2014; Spruyt & Elchardus, 2012). Bovendien zijn er ook een aantal specifieke religieuze praktijken die in de publieke sfeer uitgeoefend worden door moslims en die belangrijk kunnen zijn voor relaties tussen moslims en niet-moslims. Vaak worden deze praktijken als controversieel beschouwd (Bousetta & Jacobs, 2006; Spruyt & Elchardus, 2012).

2.3.1 Islamofobie en stereotypering van moslims

In de maatschappij zien we dat er islamofobie aanwezig is en vooral sinds de jaren '80 een aandachtspunt is geworden. Hierbij gaat men moslims discrimineren op basis van hun geloof en wordt er kritiek gegeven op de huidige islamitische realiteit om zo de geloofsovertuiging te ontkrachten (Allen, 2007; Brown, 2000; Bunzl, 2005; Zolberg & Woon, 1999). Door kritiek te geven op de islam gaat men ook proberen om discriminatie tegenover moslims te rechtvaardigen (Abu Sway, 2006; Semati, 2010). We zien echter dat de mate van islamofobie recent erger geworden is. Zo zien we bijvoorbeeld dat vooral na de gebeurtenis van 9 september 2001 Amerikaanse moslims het doelwit zijn geworden van vooroordelen (Strabac & Listhaugh, 2008). Ook Allen en Nielson (2002) kwamen tot de conclusie dat negatieve gevoelens tegenover moslims te wijten is aan de

aanslagen op de WTC torens. Zo is tussen 2002 en 2005 het beeld van Amerikanen ten opzichte van moslims zelfs verslechterd (Pew Research Center, 2005). Wat betreft Europa, zou na de gebeurtenissen van 9 september de vijandigheid tegenover islamitische gemeenschappen toegenomen zijn en zou er ook meer sprake zijn van fysieke agressie tegenover hen (Allen & Nielsen, 2002). Daarnaast zijn er ook nog een aantal andere incidenten die een bijdrage hebben gehad in de attitudes tegenover moslims en die islamofobie versterkt hebben, zoals de moord op de Nederlander Theo Van Gogh (2004), de aanslagen in Madrid (2004) en Londen (2005), de controverse rond de cartoontekeningen van de profeet Mohammed in Denemarken (2005) en de aanslag tegen Charlie Hebdo in Parijs (2015).

Zoals reeds vermeld hebben de media en de publieke debatten ook een rol gespeeld in de manier waarop moslims voorgesteld worden aan de buitenwereld. Zo voerde Richardson (2004) een onderzoek naar de manier waarop de islam in Britse kranten werd voorgesteld. Hij kwam tot de conclusie dat de negatieve opvattingen omtrent de islam voornamelijk over vier thema's gingen. Zo zou allereerst de militaire dreigingen van islamitische landen een belangrijke rol kunnen spelen in de stereotypering naar moslims toe. Zo zou de islam gedefinieerd worden als een ideologie met politieke en militaire doeleinden (Donselaar & Rodrigues, 2006). Daarnaast zouden negatieve opvattingen over moslims versterkt worden door de manier waarop het politiek geweld en het extremisme in moslimlanden in de media aangehaald wordt. Ten derde kunnen politieke leiders van islamitische landen ook de opvattingen tegenover moslims beïnvloeden. Ze zouden namelijk een interne bedreiging kunnen vormen voor de democratie van een westers land. De verschillen in de manier van leven, normen, waarden, en gedrag tussen moslims en niet-moslims zouden sterker zijn geworden (Kalin, 2011). Dit wordt ook door Donselaar en Rodrigues (2006) aangehaald. Zo zou de islam gezien worden als anders, zonder gemeenschappelijke waarden en normen met andere groepen. Tot slot kan de ongelijkheid tussen man en vrouw als een sociale bedreiging gezien worden voor de westerse wereld. Gelijkaardige resultaten werden gevonden wat betreft de publieke debatten. Hierbij kwamen vooral drie thema's naar voren: (1) bedreigingen die een invloed zouden hebben op de positie en rechten van vrouwen; (2) bedreigingen die te maken hebben met de veiligheid; en (3) bedreigen met betrekking tot de scheiding van Kerk en Staat (Fernandez, 2009). De media en publieke debatten kunnen dus ook de negatieve gevoelens tegenover moslims voeden, wat op zijn beurt een weerslag kan hebben op de manier waarop moslims gepercipieerd worden. Zo hebben Strabac en Listhaug (2008) aangetoond dat negatieve gevoelens over moslims in het algemeen vaker voorkomen. Ook Bleich (2009) haalt aan dat de houding tegenover moslims de afgelopen eeuw is veranderd.

Specifiek zien we dat er in de huidige maatschappij een aantal negatieve stereotypen zijn over moslims. Vaak wordt de islam gelinkt met onhistorisch en statisch, die niet open staat in te spelen en te reageren op veranderingen. De islam zou dus niet meegaan met de tijd. Daarnaast wordt de islam gelinkt met inferioriteit en zouden de aanhangers van de islam barbaars, irrationeel, primitief en seksistisch zijn (Donselaar & Rodrigues, 2006). Strabac en Listhaug (2008) beschrijven twee categorieën van negatieve stereotypen over moslims. Hierbij zien we dat de vier thema's waar het voornamelijk om ging in de media in deze twee categorieën vervat zitten. Meer specifiek gaat de eerste categorie over de politieke en militaire bedreiging die de islam zou vormen voor de niet-

islamitische wereld (cfr. *clash of civilizations*; Samuel Huntington, 1993). Moslims zouden namelijk aanhangers van terrorisme zijn en gezien worden als gewelddadig, bedreigend en dus actief in de 'botsing van beschavingen' (Donselaar & Rodrigues, 2006). Hierbij denken we aan de stereotypering waarbij moslims vaak als 'terrorist' of 'religieus fanatiek' bestempeld worden (Asani, 2003; Kamalipour, 2000). De tweede categorie van stereotypingen is gebaseerd op de typische islamitische culturele kenmerken en gaat dan ook vooral rond genderrelaties en familiekwesties. Een belangrijk element hierin is de hoofddoek, die door velen enerzijds als symbool staat van onderdrukking en anderzijds verschillen in geslacht benadrukken, waardoor moslima's in de westerse wereld benadeeld worden (Read & Bartowski, 2000). Bovenop deze stereotypen hebben moslims nog eens te maken met stereotypen omwille van het feit dat ze de status hebben van 'immigrant'. Zo heeft een studie van Bilsky (2009) aangetoond dat vele mensen in Vlaanderen het begrip allochtoon meteen linken met een moslim of iemand die geïmmigreerd is vanuit een moslimland zoals Turkije of Marokko. Ook kwam uit dit onderzoek naar boven dat studenten in Vlaanderen van mening zijn dat moslims bevoorrecht worden door de overheid en sociale diensten. Daarnaast vinden ze dat moslims nooit naar België mochten komen en de immigratie van moslims moet eindigen indien men een vreedevolle gemeenschap wenst. De vooroordelen en stereotypingen tegenover moslims in Europa zijn dus enerzijds een resultaat van niet succesvol geïntegreerd te zijn, en anderzijds het specifieke anti-moslim component die we net besproken hebben.

Tot slot kan de mate waarin moslims geconfronteerd worden met vooroordelen en stereotypingen aan de ene kant afhangen van de zichtbaarheid van hun geloof. Het zijn namelijk de fysieke kenmerken die vaak mensen er toe aanzetten om een bepaalde gedachte te creëren over hen. Hierbij denken we aan de man met een baard, gekleed in traditionele islamitische kledij, of de vrouw die zichzelf tot aan de polsen bedekt. Zo wordt een moslim met een baard regelmatig gelinkt met radicalisering of terrorisme. Vaak is het zo dat de media een bepaald beeld schetst over deze groep van mensen, die vaak vertekend en uit de context gerukt zijn (Ghumman & Jackson, 2010). Hierbij hebben moslims het gevoel dat ze zich voortdurend moeten verantwoorden voor wat er in de media gezegd wordt (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Aan de andere kant kan de mate waarin een individu zichtbaar geïdentificeerd kan worden als moslim een belangrijke determinant zijn om te bepalen in welke mate die persoon slachtoffer kan zijn van anti-islamitische opmerkingen. Hieruit volgt dat vrouwen waarschijnlijk meer vatbaar kunnen zijn voor discriminatie dan mannen omdat een vrouw die een hoofddoek draagt, makkelijker geïdentificeerd kan worden met de islam.

2.3.2 Discriminatie in de loopbanen van moslims

De stereotypingen die hierboven werden aangehaald kunnen een rol spelen in de mate waarin moslims gediscrimineerd kunnen worden. Uit de resultaten blijkt dat stereotypering van moslims kan leiden tot discriminerend gedrag van medewerkers en werkgevers (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Moslims zijn bijgevolg ook meer vatbaar geworden voor discriminatie.

Echter zien we dat er tot nu toe weinig onderzoeken gevoerd naar moslims op de arbeidsmarkt. Een van de weinige studies die gevoerd zijn, toont aan dat moslims zowel bij de aanwerving als na de aanwerving discriminatie kunnen ervaren (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Hierbij spelen vooral symbolen die de religieuze identiteit kenbaar maken een grote rol en worden bovendien als

problematisch beschouwd bij het aanwervingsproces (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). Zo heeft onderzoek van Unkelbach, Schneider, Gode en Senft (2010) aangetoond dat vrouwen die een hoofddoek dragen minder vaak worden aangenomen en veel sneller geweigerd worden dan vrouwen zonder hoofddoek. Moslima's met een hoofddoek worden tevens blootgesteld aan discriminerende praktijken en, zoals reeds vermeld, negatieve stereotypen (Shaheen, 2003).

Op de werkvloer zelf zien we dat de afstand tussen collega's groter wordt omdat moslima's met een hoofddoek anders bekeken worden en het slachtoffer worden van opmerkingen over hun uiterlijk (Syed & Pio, 2010). Een moslima merkte zo dat het gedrag van haar collega's plots veranderde toen ze voor het eerst met een hoofddoek naar het werk ging. Haar vriendelijke collega's, waar ze goed mee overeenkwam, zeiden geen woord meer en bleven staren naar haar hoofddoek. Ook haar werkgever begon te lachen toen ze haar zag en vroeg haar of het een grap was (Syed & Pio, 2010). Volgens Syed & Pio (2010) hebben de aanslagen van 9 september 2001 een grote rol gespeeld in de mate waarin discriminatie op de werkvloer zich manifesteert. Daarnaast kunnen moslima's problemen ondervinden wanneer klanten niet willen geholpen worden door iemand met een hoofddoek. In sommige gevallen komt het zelfs voor dat er een wachtrij ontstaat bij een collega die geen hoofddoek draagt terwijl de moslima met een hoofddoek beschikbaar is en wacht om klanten verder te helpen (Syed & Pio, 2010). Zij worden ook vooral tewerkgesteld in functies waarbij men niet direct in contact komt met klanten of die normaliter niet worden uitgeoefend door de plaatselijke bevolking (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010). We zien dus dat moslims in twee fases discriminatie kunnen ervaren. Zo kunnen moslims dus ongelijkheid behandeld worden tijdens het aanwervingsproces en ook wanneer ze eenmaal aan het werk zijn (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010).

Deze ervaringen hebben uiteraard een invloed op het gedrag en verwachtingen van mensen zelf. Zo worden de opvattingen die bijvoorbeeld moslims hebben over henzelf beïnvloed en dalen hun verwachtingen (Cadinu, Maass, Frigerio, Impagliazzo, & Latinotti, 2003; Kray, Thompson, & Galinsky, 2001; Stangor, Carr, & Kiang, 1998). Onderzoek van Ghumman en Jackson (2010) stelt vast dat de verwachtingen om een contract aangeboden te krijgen voor moslima's met hoofddoek lager was dan voor moslima's zonder hoofddoek voor alle soorten beroepen, ongeacht de mate van contact met klanten en status. Moslima's zonder hoofddoek daarentegen, hebben hogere verwachtingen inzake werkaanbieding omdat ze niet meteen gelinkt kunnen worden met de islam (Ghumman & Jackson, 2010). Het dragen van een hoofddoek op de werkvloer kan dus zorgen voor een daling van de verwachtingen.

2.4 Religie op het werk

Een volgend belangrijk punt in de literatuur is de uitdrukking van de islamitische identiteit op de werkvloer. Specifiek aan moslims is dat er aan de islam een aantal praktijken gelinkt zijn die tot uiting kunnen komen op het werk en zo loopbanen beïnvloeden. Volgens Ball en Haque (2003) kunnen deze islamitische praktijken ingedeeld worden in drie groepen van praktijken die een invloed kunnen hebben op het werk. De eerste groep praktijken heeft te maken met de zichtbare kenmerken die snel gelinkt kunnen worden met de islam. Hierbij denkt men vaak meteen aan de hoofddoek, die in verschillende vormen bestaan en gedragen worden door de moslimvrouwen. Maar ook de baard van een moslimman kan religieuze redenen uiten. Een tweede groep praktijken heeft meer

betrekking tot het spirituele. Hieronder verstaan we voornamelijk het verrichten van het gebed dat voorafgaat van een rituele wassing. Vervolgens verstaan we onder de derde en laatste groep de voedingsvoorschriften van de islam zoals het niet consumeren van varkensvlees, het vlees van niet-ritueel geslachte dieren en alcohol (Ball & Haque, 2003; Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003).

2.4.1 Zichtbare religieuze kenmerken

Een belangrijk element in vele religies is het dragen van religieuze kledij en symbolen. Deze kunnen enerzijds gedragen worden om de religieuze identiteit kenbaar te maken, en anderzijds om religieuze verplichtingen te volbrengen. Hierdoor kunnen we verwachten dat individuen deze ook op de werkvloer willen uiten (Ghumman & Ryan, 2013). In de islam zijn deze kledij in belangrijke mate gelinkt aan de wil om zich op een bescheiden manier te gedragen en te kleden. We kunnen vandaag zien dat moslims dit op verschillende manieren doen. Zo kiezen sommige moslimvrouwen ervoor om wijde kleding te dragen, wat men *hijab* noemt. *Hijab* komt oorspronkelijk van het Arabische *hajaba* en betekent 'bedekken'. In de westerse wereld denkt men meestal aan de hoofddoek. Zo vinden sommige moslimvrouwen dat de hoofddoek een belangrijk onderdeel is van het bescheiden kleden. Er zijn dus moslima's die een hoofddoek dragen omdat ze het beschouwen als een religieuze verplichting en willen daarmee ook de islamitische identiteit benadrukken (Ahmed, 1992). De manier waarop de hoofddoek wordt gedragen verschilt vaak naargelang de cultuur waarin men leeft. Meestal zorgt de hoofddoek ervoor dat de haren en de hals bedekt zijn (Ball & Haque, 2003). Ook zijn er volgens Droogsma (2007) moslimvrouwen die naast de religieuze redenen de hoofddoek dragen om het westerse beeld van schoonheid te verwerpen en respect willen krijgen door zo de nadruk te leggen op hun karakter en verstand.

Naast vrouwen kunnen ook mannen zichtbare kenmerken van de islamitische overtuiging tonen. Zo kunnen we vaak mannen met een baard zien. Deze wordt meestal gedragen omdat de profeet Mohammed een baard had en hij moslimmannen hiertoe aanzette. Vandaag is de baard een symbool geworden van broederschap, eenheid en toewijding aan de leer van de profeet (Ball & Haque, 2003).

2.4.2 Spirituele behoeften

Naast het dragen van religieuze symbolen en kledij zijn er ook spirituele behoeften die relevant zijn op het werk. Hierbij is vooral het bidden op het werk een belangrijk discussiepunt (Fadil, 2013). Het gebed wordt binnen de islam beschouwd als één van de belangrijkste praktijken en is tevens de tweede zuil van de islam. Door het bidden wordt het idee dat het leven en geloof met elkaar verweven zijn versterkt (El Azayem & Hedayat-Diba, 1994). Het is een praktijk dat het lichaam, de geest en de emoties behelst en die in principe vijf keer per dag op bepaalde tijdstippen verricht zou moeten worden. Sommige gebeden kunnen bijgevolg ook binnen de werkuren vallen. Deze duren meestal tussen de zeven en tien minuten (Ball & Haque, 2003). Vaak brengen moslims zelf een bidtapijt mee waar ze op kunnen bidden omdat de plaats waar men het gebed verricht proper zou moeten zijn. Maar voor men het gebed kan verrichten, zou men zich eerst ritueel moeten wassen, wat niet langer dan vijf minuten duurt. Hierbij moet men verschillende lichaamsdelen zoals de armen en de voeten reinigen, waarvoor een bepaalde mate van privacy nodig is (Bouma et al., 2003). Wanneer men vervolgens gaat bidden, voert men een aantal bewegingen uit zoals buigen en knielen waarbij het voorhoofd de grond raakt. Hoewel men zich voor het gebed niet volledig hoeft af te zonderen, is het

in principe wel van belang dat men niet gestoord wordt door anderen (Bouma et al., 2003). Naast de dagelijkse gebeden is er binnen de islam ook het vrijdagsgеbed. Het vrijdagsgеbed valt rond de middaguren, neemt afhankelijk van de lengte van de preek ongeveer één uur in beslag, en vindt in een moskee plaats (Ball & Haque, 2003).

Ten slotte is ook de pelgrimstocht naar Mekka een spirituele behoefte. In het algemeen wordt er verwacht dat iedere gezonde moslim die de middelen ervoor heeft, eenmaal in zijn of haar leven op pelgrimstocht gaat. Deze valt in het begin van de twaalfde maand van de islamitische maankalender. Om alle aspecten van de pelgrimstocht te kunnen volbrengen is tot vier weken nodig (Bouma et al., 2003).

2.4.3 Voedingsbehoeften

Onder voedingsbehoeften vallen de praktijken die te maken hebben met voeding. Een eerste hiervan, die weliswaar minder aandacht krijgt en ook minder zichtbaar is, is het vasten tijdens de maand ramadan. De maand ramadan is de negende maand van de islamitische maankalender. Tijdens de ramadan wordt er voorgeschreven dat gezonde en volwassen moslims van zonsopgang tot zonsondergang niet zouden mogen eten, drinken, roken en geen geslachtsgemeenschap zouden mogen hebben (Mauzzam, 1997). Als men dat toch doet en dus het vasten verbreekt, zou men dit later na de ramadan moeten inhalen (Bouma et al., 2003). Het vasten heeft 'geestelijke vernieuwing' als doel (Eickelman, 1998), en moet ervoor zorgen dat moslims empathie ontwikkelen met minder bedeelde mensen (Altareb, 1996). Aan het einde van de ramadan is er ook het Suikerfeest dat samen met het Offerfeest de twee feestdagen binnen de islam vormen (Bouma et al., 2003).

Buiten het vasten tijdens de maand ramadan, zijn er ook een aantal voedingsvoorschriften binnen de islam. Meestal denkt men hierbij meteen aan het niet consumeren van alcohol of varkensvlees. Vele moslims letten er echter ook op of het vlees dat ze consumeren volgens islamitische rituelen geslacht is. Vaak wordt dit benoemd als halal vlees (Bouma et al., 2003). Naast deze geboden kunnen moslims ook ervoor kiezen om geen producten te consumeren waarin varkenssporen zitten, en vermijden om schadelijke stoffen zoals tabak en drugs op te nemen (Ball & Haque, 2003).

2.4.4 Elementen die het management van islamitische praktijken beïnvloeden

Recent onderzoek van Van Laer (2015) toont aan dat bedrijven deze islamitische praktijken op verschillende manieren kunnen managen. Het is namelijk niet enkel dat men een keuze moet maken tussen de toestemming geven of niet, maar eerder een geheel van ingewikkelde beslissingen die men moet nemen. Bij het nemen van deze beslissingen moet men in acht nemen welke praktijken men onder welke voorwaarden gaat toelaten of weigeren. Het is bovendien ook de kwestie wanneer en hoe deze praktijken al dan niet toegelaten kunnen worden. Hierbij zijn er zes elementen die een invloed kunnen hebben op het management van islamitische praktijken op de werkvloer. Deze zes elementen kunnen vervolgens onderverdeeld worden in drie groepen.

De eerste groep elementen heeft eerder te maken met het beleid van de organisatie. Meer specifiek omvat dit het diversiteitsmanagement, de veiligheids- en gezondheidsbelangen op de werkvloer en

de behoeften inzake productie en dienstverlening. Iedere organisatie heeft een ander diversiteitsbeleid in die zin dat ze op verschillende manieren kunnen omgaan met diversiteit op de werkvloer, waaronder ook de islamitische praktijken vallen. Zo kunnen sommige bedrijven een algemeen diversiteitsbeleid hanteren waarbij men zich niet gaat focussen op specifieke groepen zoals moslims, maar waarbij iedere werknemer evenveel kan genieten van het beleid. Het voorzien van een stille ruimte naar alle werknemers toe is hier een voorbeeld van. Andere bedrijven daarentegen, kunnen een meer open aanpak van diversiteit hebben. In sommige organisaties wordt er bijvoorbeeld samengezeten over hoe men potentiële problemen in de toekomst kan vermijden en hoe men ervoor kan zorgen dat iedere werknemer zich binnen de organisatie thuis zou voelen. Zo besloot een onderneming om de islamitische werknemers de toestemming te geven om te bidden op het werk, verlof te geven tijdens de religieuze feestdagen, en zelfs een personeelsfeest te organiseren tijdens het Offerfeest waarbij enkel halal vlees wordt voorzien.

Vervolgens kunnen veiligheids- en gezondheidsbelangen redenen zijn om bepaalde praktijken in bepaalde omstandigheden te verbieden. Sommige managers vinden dat veiligheid prioriteit heeft boven alles en dat men de hoofddoek (tijdelijk) moet uitdoen indien de veiligheid in het gedrang komt. Ook kunnen bedrijven duidelijke afspraken maken waar er wel en niet gebeden mag worden zodat men mogelijke ongevallen kan vermijden.

Daarnaast kan ook het productieproces die in het gedrang kan komen, wanneer bijvoorbeeld te veel werknemers op dezelfde dag verlof willen nemen of klanten die bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek niet toelaten in hun bedrijf, als reden gezien worden om het uitoefenen van islamitische praktijken te beperken. Samen met de managementfilosofie bepalen deze drie elementen de mate waarin een werknemer onafhankelijk is en de vrijheid heeft om verschillen te uiten, alsook in welke mate de praktijken de activiteiten en productie van het bedrijf mag beïnvloeden. Kortom, bedrijven kunnen een beleid implementeren die islamitische praktijken toelaten op voorwaarde dat ze passen binnen de regels of door de organisatiecultuur volledig aan te passen waarbij alle werknemers er baat bij hebben.

De tweede groep elementen heeft betrekking tot religieuze en wettelijke regels. Deze elementen kunnen het uitoefenen van religieuze praktijken op het werk zowel bevorderen als belemmeren (Cash, Gray, & Rood, 2000; King, Bell, & Lawrence, 2009). Tijdens de ramadan kan het bijvoorbeeld zijn dat werknemers geen pauze willen nemen en doorwerken omdat ze wegens het vasten niet kunnen eten. Dit kan botsen tegen de wetgeving die stelt dat elke werknemer recht heeft op veertig minuten middagpauze. Ook de manier waarop bedrijven neutraliteit interpreteren kan een invloed hebben op het management van islamitische praktijken en kan dus bijgevolg ook gebruikt worden om (sommige) praktijken te verbieden. Het niet-inrichten van een specifieke gebedsruimte voor moslims om zo rechtvaardig te blijven ten opzichte van aanhangers van andere godsdiensten is hiervan een voorbeeld.

Een laatste element dat een invloed kan hebben op beslissingen omtrent het managen van islamitische praktijken op de werkvloer is de interpersoonlijke relaties en relaties binnen groepen. Om mogelijk verzet of oppositie op de werkvloer te voorkomen is het belangrijk dat het beleid door iedereen als eerlijk wordt beschouwd. Het kan bijvoorbeeld zijn dat moslims en werkgevers vrez

dat overige collega's de regelgeving omtrent religieuze praktijken als oneerlijk beschouwen, zoals moslims die tijdens de ramadan speciale voorrechten krijgen. Dit kan op zijn beurt een invloed hebben op de relaties tussen werknemers. Vervolgens kunnen zowel werknemers als werkgevers vrezen dat niet-praktiserende moslims, door toelating van islamitische praktijken op de werkvloer, zich onder druk zouden kunnen voelen. Hierdoor kunnen bedrijven bepaalde islamitische praktijken verbieden omdat ze niet willen dat andere werknemers beïnvloed worden door de praktiserende werknemers. Samengevat, het beleid die de organisatie voert omtrent religie op het werk moet ervoor zorgen dat alle werknemers zich thuis voelen op de werkvloer en daar baat bij hebben (Van Laer, 2015).

2.4.5 Islamitische praktijken op de werkvloer

In een beperkt aantal studies handelt men ook over hoe moslims concreet met praktijken omgaan op het werk. Moslims kunnen op de werkvloer islamitische praktijken op verschillende manieren en om verschillende redenen al dan niet uitoefenen. Zo zien we dat dit beïnvloed kan worden door (verwachte) discriminatie. Onderzoek van Syed en Pio (2010) toont aan dat moslimvrouwen reeds keuzes moeten maken bij het aanwervingsproces die een invloed kunnen hebben op de manier waarop ze islamitische praktijken in de toekomst zullen combineren met hun werk. Omdat discriminatie een rol speelt op de arbeidsmarkt, kunnen moslima's hierdoor ook twijfelen over het al dan niet dragen van een hoofddoek. Het kan aan de ene kant voorkomen dat moslima's hun hoofddoek op het werk afzetten omdat ze vrezen om bekeken te worden of van mening zijn dat dit een negatieve invloed kan hebben op de winstgevendheid van de onderneming (Essers & Benschop, 2009). Aan de andere kant kan het ook zijn dat sommigen op een tegenovergestelde manier reageren op discriminatie. Zo heeft een moslima op haar cv bewust een foto met een hoofddoek geplaatst nadat ze meermaals merkte dat rekruteerders op een verbaasde manier keken hoe er iemand met een hoofddoek kwam opdagen. Ook ziet men soms dat er een soort consensus wordt bereikt tussen de werkgever en de werknemer. Moslima's kunnen bijvoorbeeld enkel een hoofddoek dragen op de werkvloer indien de kleuren van de hoofddoek passen bij de dresscode van het bedrijf. Op die manier kunnen zij hun religie uitoefenen en tegelijkertijd ook rekening houden met de normen van het bedrijf (Syed & Pio, 2010).

Daarnaast zijn er ook moslima's die vinden dat de hoofddoek geen invloed heeft op hun loopbaan. Zo vertelt een moslima dat ze ervoor gekozen heeft om een hoofddoek te dragen omdat het een gevoel van moslim zijn geeft. Het maakt met andere woorden deel uit van haar identiteit. Ze vertelt wel dat klanten soms verstomd staan en blijven staren wanneer ze haar zien, maar zij vindt dit een kans om de hoofddoek als merknaam te gebruiken en haarzelf als ondernemer te onderscheiden (Essers & Benschop, 2009). Dus ondanks de kans op discriminatie die er is, heeft ze toch besloten om haar hoofddoek aan te houden.

Soms kan het ook zijn dat moslima's zich ongemakkelijk voelen op het werk maar toch de normen van het bedrijf volgen. Zo vertelt een moslima die voor haar werk een uniform moest dragen, het liever niet droeg omdat ze de rok een beetje te kort vond. Maar aangezien het een vereiste was van het werk dat ze deed, had ze geen andere keuze en legde haar daarbij neer (Syed & Pio, 2010). Ook een andere moslima die in een schoonheidssalon werkt, zit soms in een dilemma. Ze zegt dat ze van

haar geloof niet in fysiek contact zou mogen komen met vreemde mannen. Maar haar werk houdt in dat ze soms ook mannen moet masseren en verzorgen. Zulke momenten zetten haar dan vaak aan het denken dat ze dat eigenlijk niet zou mogen doen. Maar aan de andere kant probeert ze haarzelf te overtuigen door te zeggen dat dit haar werk is en dat verpleegsters ook in contact komen met het andere geslacht. Door die denkwijze probeert ze op te komen voor het werk dat ze doet en wilt ze vermijden dat mensen in haar omgeving achter haar rug zouden praten. Bovendien benadrukt ze dat het de klanten zijn die naar haar komen en niet zij diegene is die haar klanten kiest. Daarnaast vertelt ze dat ze soms mannelijke klanten, waar ze haar niet goed bij voelt, weigert door te zeggen dat ze reeds volgeboekt is (Essers & Benschop, 2009). We zien hier dus twee duidelijke voorbeelden van moslimvrouwen die enerzijds rekening willen houden met de islamitische voorschriften, maar anderzijds de vereisten van hun werk niet kunnen ontkennen en achterwege laten.

Sommige moslims vinden het ook belangrijk om het gebed op tijd te verrichten. Onderzoek van Fadil (2013) heeft aangetoond dat de opvattingen van moslims over het gebed kunnen verschillen en in de realiteit hier ook op verschillende manieren mee omgaan. Zo zegt een Tunesische moslima bijvoorbeeld duidelijk dat ze het ochtendgebed nooit zou missen, zelfs indien ze daardoor te laat op het werk zou arriveren (Fadil, 2013). Voor haar is het op tijd kunnen verrichten van het gebed dus van cruciaal belang en krijgt het prioriteit boven het werk. Andere moslims daarentegen, willen het gebed liever uitstellen tot na de werkuren. Zo geeft een Marokkaanse sociaal werkster aan dat ze op de werkvloer liever niet bidt omdat het een stressvolle omgeving is. Ze vindt dat ze het gebed correct moet verrichten en daarvoor een rustige sfeer nodig is, nl. haar huis. Zich kunnen concentreren tijdens het gebed is voor haar van uiterst belang. Ze bidt dus liever thuis in een rustige omgeving dan op tijd maar in een stressvolle omgeving. Er is hier dus geen sprake van de kans niet kunnen krijgen om te bidden, maar wel van persoonlijke opvattingen over religieuze regels waarbij ze de nadruk legt op het kunnen concentreren tijdens het gebed (Fadil, 2013).

Buiten topics zoals de kledingvoorschriften en het gebed kan het vasten tijdens de maand ramadan soms ook moeilijk te combineren vallen met het werk. Zo getuigt een werknemer van een multinationalaal bedrijf in Brussel dat ze haar vasten soms moet verbreken tijdens een vergadering. Ze vindt het ongepast om een vergadering te verlaten om even te gaan eten. In plaats daarvan eet ze op een gewone manier een stukje brood en een dadel terwijl de vergadering bezig is (Fadil, 2013). Ook kan het zijn dat andere moslims zo weinig mogelijk aandacht willen trekken met de islamitische praktijken. Het weigeren van drinken of eten op de werkvloer tijdens de ramadan zorgt automatisch voor blikken die men krijgt. Er kan dus voortdurend een onenigheid zijn tussen de manier waarop men bekeken wil worden en de manier waarop men werkelijk bekeken wordt (Van Laer & Janssens, 2014).

Naast het vasten tijdens de ramadan kunnen moslims tevens verkiezen om geen alcoholische dranken te consumeren of zich niet in een omgeving te bevinden waar er alcohol wordt gedronken. Zo vertelt een Marokkaanse moslima dat haar collega's na de vergadering iets drinken tot de late uren. Ze voelt haar gedwongen om mee te gaan omwille van de sociale druk die er heerst maar voelt haar daar heel ongemakkelijk bij omdat ze zeker 's nachts niet in een omgeving wil zijn waar er veel wordt gedronken. Het is namelijk belangrijk om een band op te bouwen met haar collega's door mee te gaan en vertrouwen te creëren, want dat kan op zijn beurt een invloed hebben op haar verdere

loopbaan. Ook het feit dat ze een hoofddoek draagt zorgt ervoor dat ze haar nog meer onder druk voelt. Ze vindt dat ze als gesluierde moslima in die uren in een omgeving waar er alcohol gedronken wordt zich niet mag bevinden (Van Laer et al., 2011). Bovenstaande voorbeelden illustreren duidelijk hoe moslims op de werkvloer worstelen met de normen van het bedrijf en hun geloofsovertuiging.

2.5 Onderzoeksvragen

De bovenstaande literatuur heeft de volgende centrale onderzoeksvraag teweeggebracht:

“Wat zijn de werk- en loopbaanervaringen van Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims op de werkvloer?”

Om een antwoord te bieden op de centrale vraag, zullen we beroep doen op een aantal deelvragen. Hieronder vindt u de drie deelvragen, waarvan we de antwoorden aan de hand van onze interviews geformuleerd hebben.

Deelvraag 1: Welke soorten reacties ervaren Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims tijdens het aanwervingsproces en op de werkvloer?

Met deze deelvraag willen we achterhalen met welke typen van reacties Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims op de werkvloer geconfronteerd worden.

Deelvraag 2: Hoe gaan Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims om met gebeurtenissen op het werk?

Nadat het duidelijk geworden is welke soorten reacties Marokkaanse en Turkse moslimmedewerkers ervaren, is het van groot belang om na te gaan hoe zij zich hierbij voelen en hoe zij ermee omgaan. Studies hebben reeds aangetoond dat de motivatie van de werknemers een rol speelt bij het presteren, die op zijn beurt een invloed heeft op het succes van de organisatie. Daardoor zal het ook belangrijk zijn om te onderzoeken welke impact negatieve gebeurtenissen zoals discriminatie heeft op de motivatie en prestaties van de werknemers.

Deelvraag 3: Hoe combineren Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims de islamitische praktijken met hun werk?

We weten reeds dat er een aantal islamitische praktijken vaak voorkomen op de werkvloer. Met deze deelvraag zullen we achterhalen hoe onze respondenten omgaan met de islamitische praktijken op het werk en hoe ze in een gegeven context keuzes maken.

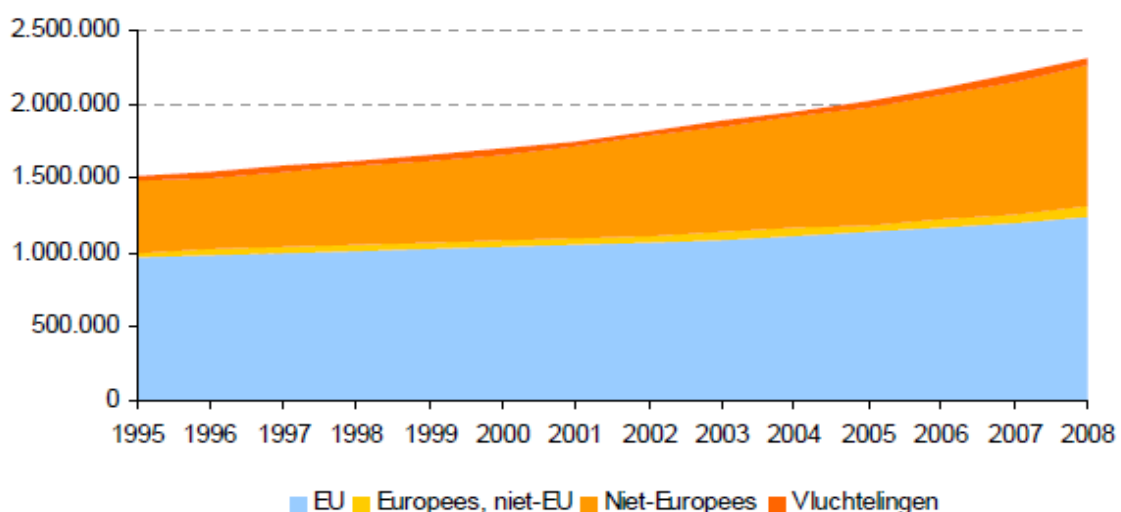
3. Methodologie

3.1 Situering

We kunnen vandaag de dag niet ontkennen dat de Belgische maatschappij steeds diverser wordt. Volgens recente cijfers is in ons land één inwoner op tien van vreemde origine. Wat betreft de geboortecijfers, zien we dat één inwoner op vijf een ander herkomst heeft (www.diversiteit.be). In 2013 telde de Belgische bevolking 11.161.642 mensen, waarvan 5.487.436 mannen en 5.674.206 vrouwen. Procentueel gezien, merken we dus een gelijke verdeling wat betreft de man/vrouw verhouding (49,16% en 50,84% respectievelijk) (www.eurostat.eu). Maar als we gaan kijken naar de tewerkstelling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, zien we dat deze gelijke verdeling niet meer opgaat. De werkzaamheidsgraad van 2012, dat voor het aantal werkende personen onder de bevolking op arbeidsleeftijd 20-64 jaar staat, bedraagt bij autochtone mannen 78,4% en bij autochtone vrouwen 68,5%. Als we nu naar de cijfers van allochtone mannen en vrouwen kijken, zien we dat de percentages dalen naar respectievelijk 66,3% en 51,3%. Anders gezegd, de genderkloof bij autochtonen bedraagt ongeveer tien procentpunten terwijl deze bij de allochtonen die een Belgische nationaliteit bezitten en geboren zijn buiten de Europese Unie 14,5 procentpunten bedraagt. We kunnen dus zien dat de daling van de werkzaamheidsgraad groter is bij allochtone vrouwen en zij ook minder actief zijn op de arbeidsmarkt.

De volgende twee figuren geven een beeld van de toename in het aantal allochtonen en de evolutie van de werkzaamheidsgraad bij niet-genaturaliseerde allochtonen, nl. personen die buiten de EU geboren zijn en tevens een nationaliteit bezitten van buiten de EU. In de eerste figuur kunnen we duidelijk zien dat er een toename is van de bevolking van niet-Belgische afkomst tussen 1995 en 2008. Er is een stijging van 1,5 miljoen allochtonen in 1995 tot 2,3 miljoen allochtonen in 2008. Dit is een groei van 52%. Opvallend is de stijging van het aantal Europeanen van buiten de EU en van het aantal inwoners van niet-Europese afkomst (+144% en +97%).

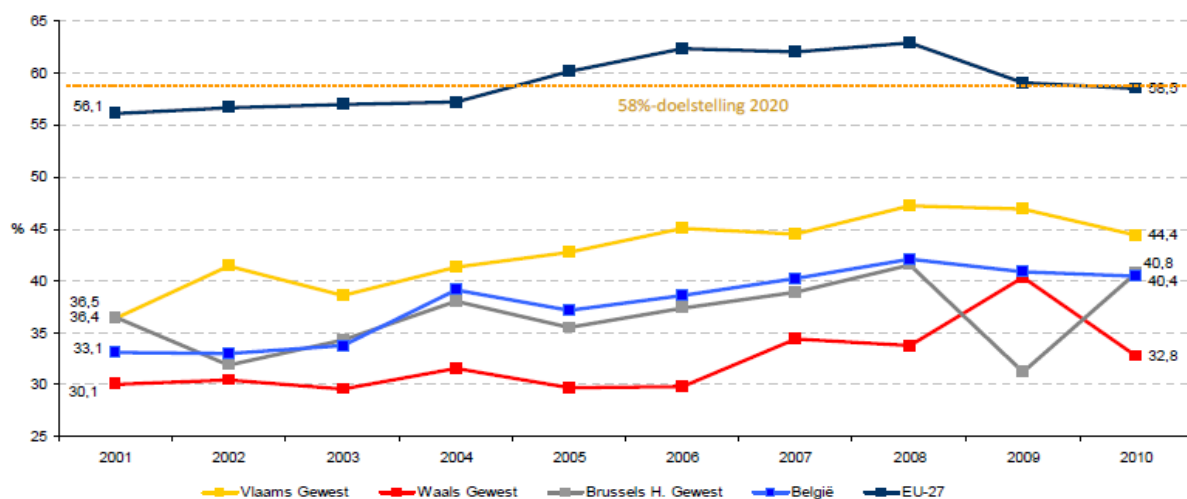
Figuur 1: Bevolking van niet-Belgische afkomst, evolutie 1995-2008



Bron: www.npdata.be

In de tweede figuur merken we dat in de periode 2001-2008 een duidelijke stijging is te zien in de werkzaamheidsgraad van niet-genaturaliseerde allochtonen. Vervolgens heeft de economische crisis van 2008 voor een daling van de werkzaamheidsgraad gezorgd, waardoor het nu moeilijker geworden is om de Vlaamse 58%- doelstelling tegen 2020 te halen. In 2010 lag het percentage van de werkzaamheidsgraad in België bij 40,8%.

Figuur 2: Evolutie werkzaamheidsgraad van niet-genaturaliseerde allochtonen (20-64 jaar), Belgische gewesten en EU27, 2001-2010.



Bron: Eurostat, LFS/Enquête Arbeidskrachten

Zoals we ook uit de bovenstaande grafieken en cijfers kunnen afleiden, zien we dat allochtonen in België een relatief belangrijke positie hebben. Uiteraard brengen deze cijfers gevolgen met zich mee. Vaak kunnen personen van vreemde afkomst het slachtoffer zijn van discriminatie. Naast hun nationaliteit, ras en herkomst spelen religieuze aspecten ook een belangrijke rol. In België zijn er nochtans een aantal wetten uitgevaardigd die discriminatie zouden moeten tegengaan, zoals de globale Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007, de Antiracismewet van 30 juli 1981 en de Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (ook wel Genderwet genoemd) van 7 mei 2007. Desondanks stellen we vandaag de dag nog altijd vast dat de positie van werknemers op de Belgische arbeidsmarkt afhankelijk is van het land van herkomst, zo blijkt uit een rapportering van de Socio-economische Monitoring.

Naast de wettelijke bepalingen is er in België ook sprake van het juridische neutraliteitsbeginsel dat uit twee nauw verbonden principes bestaat. Het eerste principe, het principe van scheiding, legt een beperking op overheidsingrijpen in verband met de activiteiten van de verering van een bepaalde godheid en omgekeerd. Het tweede principe erkent het bestaan van zeven culten en geeft hen het recht om onafhankelijk en zonder overheidsingrijpen hun personeel en gebouwen te managen. Daarnaast kent het tweede principe de culten financiering toe. De zeven erkende culten zijn: protestantisme, katholicisme, orthodoxie, jodendom, anglicanisme, seculiere denominatie en islam. Het neutraliteitsbeginsel veronderstelt met andere woorden dat de overheid afstand moet nemen van religieuze uitingen. Toch kunnen we vandaag zien dat het institutionele landschap van België georganiseerd wordt door drie ideologische afdelingen, nl. liberale, socialistische en katholieke. Ondanks deze feiten merken we dat publieke uitingen over islamitische praktijken gevoelig liggen.

De meeste werkgevers en scholen verbieden bijvoorbeeld het dragen van de hoofddoek terwijl er geen uniforme voorschriften zijn op gebied van sluiers. Enkel in het gemeenschapsonderwijs is er sinds september 2009 een verbod op het dragen van een hoofddoek (Fadil, 2013).

Een van de grootste groepen die kwetsbaar zijn op de werkvloer zijn ongetwijfeld moslims (*Amnesty International*), die zes procent van de Belgische bevolking vertegenwoordigen. Toenemende vooroordelen, misvattingen over de islam en verkeerde veronderstellingen over hun visie op de wereld hebben ertoe geleid dat ze vaak het slachtoffer worden van discriminatie, waardoor hun vrijheden en rechten in het gedrang kunnen komen. Deze vormen van discriminatie kunnen enerzijds een directe vorm aannemen, zoals het niet aanwerven van een persoon omwille van zijn of haar afkomst, geaardheid, gender, etc. De incidenten doen zich dus meestal voor tijdens het aanwervingsproces. Zo heeft onderzoek van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) bijvoorbeeld aangetoond dat Marokkaanse sollicitanten anders behandeld worden tijdens de aanwerving. Uit cijfers blijkt dat er in de drie gewesten in België discriminatie aanwezig is. De procedures en het gedrag van de verantwoordelijken veranderden naargelang de herkomst van de sollicitant. De resultaten hebben tevens aangetoond dat de hindernissen die de sollicitanten tegenkwamen te maken hadden met hun etnische afkomst en niet met tekortkomingen van de kandidaten of de financiële toestand van de bedrijven. De bevindingen van de studie werden eveneens bevestigd door een rapport van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI). Daarnaast bestaan er ook meer subtiele vormen van discriminatie tegenover werknemers, zoals een compliment geven aan een allochtoon omwille van zijn of haar taalvaardigheden, vragen stellen over bepaalde religieuze kwesties etc. Het zijn net deze vormen van discriminatie die een impact kunnen hebben op de werk- en loopbaanervaringen van werknemers (Van Laer & Janssens, 2011). De verschillende initiatieven die genomen werden om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan, hebben niet al te vaak hun vruchten afgeworpen. Discriminatie op het werk blijkt dus nog steeds een probleemgeval te zijn in België.

De Europese Commissie (EC) heeft de afgelopen 25 jaar reeds verschillende wetten rond discriminatie ingevoerd. De antidiscriminatiewet omvat onder ander gender, religie, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, ras en etnische afkomst. De Europese Commissie legt wel de klemtoon op het feit dat er meer nodig is dan enkel het wettelijke om gelijkheid van minderheidsgroepen die economisch en sociaal benadeeld worden effectief zeker te stellen (Directorate General for Employment, S.A.a.E.O.o.t.E.C., 2009).

Het is dus heel belangrijk voor een bedrijf dat zij een effectief diversiteitbeleid voeren zodat de onderneming maximaal kan presteren. Maar om een effectief diversiteitbeleid te kunnen voeren moeten bedrijven in eerste instantie weten met welke problemen moslims te kampen hebben om zo een beter zicht te krijgen op hun loopbaanervaringen.

3.2 Dataverzameling

Voor deze studie werden er dertig semigestructureerde diepte-interviews afgenomen door de twee auteurs die een islamitische achtergrond hebben. Volgens Gill, Stewart, Treasure en Chadwick (2008) leveren kwalitatieve methoden zoals interviews in vergelijking met kwantitatieve methoden diepere inzichten in het sociaal fenomeen. De interviews bestonden uit open vragen die de respondenten de

kans en ruimte gaven om hun ervaringen en verhalen in eigen woorden te vertellen. Dit zorgde ervoor dat ze niet gedwongen werden om bepaalde ervaringen mee te delen. De structuur van de interviews werd op voorhand vastgelegd met behulp van een *interview protocol* die men in bijlage kan terugvinden. Het gebruik van open vragen liet ons toe een overzicht te krijgen van hun levenservaringen, waardoor we ook een overzicht kregen van de thema's en onderwerpen die de geïnterviewde belangrijk vond. Een interview duurde gemiddeld één uur lang en vond plaats op een moment en plaats die de geïnterviewde verkoos. Elk interview werd met toestemming van de respondent opgenomen en vervolgens uitgeschreven om vertekeningen te vermijden. Onze steekproef bestond uit vijftien mannen en vijftien vrouwen waarvan de gemiddelde leeftijd 36,7 jaar is, gaande van 23 tot 52 jaar oud. De lijst met respondenten kunt u terugvinden onder tabel 2.

De geïnterviewden betreffen praktiserende moslimwerknemers van Marokkaanse en Turkse afkomst van de tweede generatie. Dit om eventuele effecten ten gevolge van migratiestromen niet in het onderzoek op te nemen. Om ervoor te zorgen dat bepaalde stereotiepe beelden over immigranten (met name dat ze laaggeschoold zijn) te vermijden, zullen we ons ook focussen op bedienden, alsook diegenen die functies bekleden die normaliter ingevuld zouden worden door een autochtone werknemer. Wij hebben ons beperkt tot deze twee nationaliteiten omdat ze de grootste groep moslims vormen in België. De deelnemers werden gerekruteerd aan de hand van de persoonlijke netwerken van de onderzoekers in combinatie met *snowball*- en criteriumsteekproefmethoden.

De criteriumsteekproefmethode verzekerde dat de deelnemers pasten binnen de volgende criteria:

- Tweede generatie mannen en vrouwen van Marokkaanse en Turkse afkomst;
- Beschouwt zichzelf als praktiserende moslim;
- Werkervaring van minstens drie jaar.

3.3 Data-analyse

De interviews werden eerst getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd door middel van deductieve codering. Bij het coderen wordt er gezocht naar bepaalde uitspraken, woorden en thema's die men gaat groeperen. Ieder interview werd apart bestudeerd en de citaten die ons relevant leken en in verschillende interviews terugkwamen, hebben we trachten te groeperen in verschillende thema's. Elk van deze thema kan gelinkt worden met een deelvraag. Nadat de drie verschillende thema's tot stand zijn gekomen, hebben we per thema de citaten bij nader bestudeerd. Dit om te zien welke citaten samen horen onder één thema. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van 'codes van eerste orde', die de kern van de citaten weerspiegelen. Op basis van deze subcodes hebben we, in samenspraak met onze promotor, een aantal hoofdcodes kunnen afleiden per thema. Ten slotte hebben we getracht om patronen en verbanden vast te stellen in de verschillende codes. Op basis van die patronen werden de deelvragen beantwoord. Enkele voorbeelden van het coderen vindt u in tabel 1.

Tabel 1: Voorbeeld coderen

	A	B	C	D	E
1	Citaat	#interview	Deelvraag	Eerste orde	CODE
2	Soms wel, soms niet. Dat hangt af van de mensen. Sommigen zeggen: "Ik beschouw u als een gewone mens." Andere mensen zeggen: "Ik wil u niet meer zien." Tegen mij persoonlijk zeggen ze dat niet. Maar tegen mijn werkgever hebben ze gezegd dat ze mij niet meer willen zien omdat ik een moslim ben.	1	1	Ik wil u niet meer zien	uitsluiting
3	Wel, soms in de wandelgangen in het ziekenhuis hoor je wel het woord IS, Al Qaida en dergelijke omdat ik na mijn hadj (lees bedevaart) mijn baard heb laten groeien.	18	1	Reactie op baard	Vragen en reacties op praktijken
4	Je hebt altijd wel van die collega's die jou dat niet gunnen. Als je zegt van: "Ik ga nu even bidden", draaien ze dan met hun ogen van: "Oké dan..." of ze zeggen: "Het is wel raar dat jullie dat hier doen. Het is een beetje belachelijk."	27	1	Bidden is een beetje belachelijk	Vragen en reacties op praktijken
5	Mijn reactie erop was heel rustig. [...] Ik ben iemand die bewust de discussie niet aangaat. Je weet van bepaalde personen wat een discussie zou uitlokken en hoe dat ze over u zouden denken. Dan denk ik van: "Liever niet die discussie aangaan en mijn werk rustig verder doen, dan eigenlijk telkens in discussie te gaan." Want het begint bij een hoofddoek, dan is er dat en dat. Het blijft maar verder gaan. Dus ik houd het bewust tegen.	26	2	Niet op ingaan	Vermijden
6	Ik zei: "Waarom zeg je dat tegen mij? Ik voel me niet aangesproken". [...] "Ik voel me niet aangesproken wat die drie maniakken hebben gedaan." [...] ik zei toen: "Ronald Janssen zit hier ook rond te lopen, voel jij u als Vlaming aangesproken over wat hij als Vlaming uitgespookt heeft?". Hij antwoordde natuurlijk: "Neen!". Ik zei: "Waarom moet ik mij dan aangesproken voelen voor die drie maniakken?". Ik gaf hem ook het voorbeeld van Dutroux. Toen zei hij wel van: "Je hebt eigenlijk een punt".	5	2	Waarom zeg je dat tegen mij?	Confronteren

Tabel 2: Respondenten

Deelnemer	Naam	Afkomst	Functie	Geslacht
1	Arzu	Turks	Bejaardenverzorgster	Vrouw
2	Fatih	Turks	Coördinator	Man
3	Onur	Turks	Techniker	Man
4	Kaan	Turks	Arbeider	Man
5	Adalet	Turks	Leerkracht	Vrouw
6	Murat	Turks	Ambtenaar	Man
7	Ersin	Turks	Arbeider	Man
8	Merve	Turks	Leerkracht	Vrouw
9	Feyza	Turks	Bejaardenverzorgster	Vrouw
10	Cemal	Turks	Manager	Man
11	Burak	Turks	Arbeider	Man
12	Damla	Turks	Finance controller	Vrouw
13	Dilara	Turks	Gehandicaptenverzorgster	Vrouw
14	Havana	Turks	Ervaringsdeskundige in kansarmoede	Vrouw
15	Selin	Turks	Leerkracht	Vrouw
16	Said	Marokkaans	Ambtenaar in diversiteit	Man
17	Imane	Marokkaans	Advisory agent	Vrouw
18	Ilyas	Marokkaans	Ambulancier	Man
19	Yassin	Marokkaans	Gemeenteraadslid	Man
20	Samir	Marokkaans	Operator	Man
21	Youssef	Marokkaans	Verpleegkundige	Vrouw
22	Youssef	Marokkaans	Manager	Man
23	Hakim	Marokkaans	Consultant	Man
24	Zahra	Marokkaans	Data analist	Vrouw
25	Nasira	Marokkaans	Auditor	Vrouw
26	Mustafa	Marokkaans	Leerkracht	Man
27	Yasmina	Marokkaans	Teamleader & Hostess	Vrouw
28	Soufian	Marokkaans	Gemeenschapswachter	Man
29	Myriam	Marokkaans	Onthaalbediende	Vrouw
30	Leila	Marokkaans	Administratief medewerkster	Vrouw

4 Welke soorten reacties ervaren Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims tijdens het aanwervingsproces en op de werkvloer?

Onder deze deelvraag bespreken we welke soorten reacties Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims ervaren tijdens het aanwervingsproces en op de werkvloer. We structureren onze resultaten op basis van vier elementen, nl. uitsluiting; stereotypering; vragen en reacties op praktijken; en positieve reacties.

4.1 Uitsluiting

Onder 'uitsluiting' verstaan we de incidenten waarbij onze respondenten expliciet werden uitgesloten van bepaalde activiteiten en groepen omwille van de islamitische overtuiging. Een eerste voorbeeld van uitsluiting, dat zich voordoet tijdens de aanwerving, zien we bij Youssef. Youssef is een Marokkaanse manager met achttien jaar ervaring die bij een bedrijf ging solliciteren via een ingenieursbureau. Het gesprek verliep positief waarop de rekruteerder het ingenieursbureau contacteerde om de gegevens van Youssef te vragen:

Het ingenieursbureau zei: "Youssef is niet meer beschikbaar." Dit terwijl ik nog beschikbaar was. Twee maanden later was ik hem [de werkgever] tegengekomen. Hij zei tegen mij: "Proficiat met uw werk", waarop ik zei dat ik nog geen werk had. Hij was verbaasd. Toen hij dus achter mij vroeg en hoorde dat ik 'zozegd' al werk had, hadden ze iemand anders aangeworven.

Het feit dat het ingenieursbureau tegen de werkgever loog door Youssef onbeschikbaar te verklaren, duidt op een uitsluiting. Hij voelde zich slecht hierbij en heeft de begeleider van het ingenieursbureau aangesproken.

Een tweede voorbeeld van een duidelijke vorm van uitsluiting zien we bij Dilara die reeds vijftien jaar als gehandicaptenverzorgster werkt. Bij haar vorige job vroeg de secretaris van haar afdeling om op de gelijkvloers te werken en bij vergaderingen koffie te maken en ze ook te brengen naar de vergaderzaal. Maar haar diensthoofd wilde niet dat een moslima met een hoofddoek koffie zou brengen en zei dat haar collega de koffie moest brengen:

We hebben dat toen ook zo gedaan. Na een tijdje kwam de secretaris naar me en zei: "Waarom breng jij de koffie niet?" Toen heb ik dat uitgelegd en ze zei: "Nee, vanaf nu ga jij de koffie brengen. Ik aanvaard je zoals je bent."

In eerste instantie kunnen we van uitsluiting spreken omdat ze wegens haar hoofddoek geen koffie mocht brengen. Met tussenkomst van haar secretaris werd het probleem alsnog opgelost.

Een andere illustratie van expliciete uitsluiting vinden we ook bij Arzu, een Turkse moslima met zeven jaar werkervaring in de bejaardenzorg. Ze vertelt dat ze wel al eens gediscrimineerd werd tijdens haar loopbaan door de reacties van haar klanten:

Anderen zeggen: "Ik wil u niet meer zien." Tegen mij persoonlijk zeggen ze dat niet. Maar tegen mijn werkgever hebben ze gezegd dat ze mij niet meer willen zien omdat ik een moslim ben. Ze sturen mij gewoon naar een andere klant. Mijn werkgever maakt daar geen probleem van.

We kunnen hier weer zien dat de islamitische overtuiging van Arzu ertoe heeft geleid dat ze naar een andere klant werd gestuurd en dus werd uitgesloten.

Een andere vorm van uitsluiting zien we bij Burak, een Turkse arbeider die reeds vier jaar bij een bedrijf in Limburg werkt. Op Facebook hebben collega's een privégroep opgericht waar hij pas veel later in werd toegevoegd:

Eer dat ik ook werd aanvaard in deze groep heeft een ongeveer vijf tot zes maanden geduurd. Iemand kwam naar mij toe en zei: "Je behoort vanaf nu tot de groep". Snap je wat ik bedoel? [...] Dan zie je bijvoorbeeld dat een interim-werknemer die daar maar pas werkt meteen in de groep wordt aanvaard terwijl ik maanden later werd toegevoegd.

Hoewel nieuwe werknemers meteen worden toegevoegd in de Facebook groep, heeft het bij Burak maanden geduurd. Wanneer we vroegen of dit te maken heeft met zijn religieuze overtuiging, kregen wij het volgende als antwoord:

Natuurlijk, voor 90% heeft dat te maken met mijn religieuze overtuiging. [...] Ik voel me zeker niet thuis op het werk. Je kan bijvoorbeeld ook voor coach gaan. [...] Ik ken iemand die voor coach is gegaan. Er worden selecties gemaakt en uiteindelijk blijf je met twee kandidaten over. En die Marokkaanse vriend van mij was één van de twee laatste kandidaten. De manager zei letterlijk tegen hem: "Sorry, ik ga de andere jongen kiezen omdat hij een autochtoon is."

Ook hier merken we dat de islamitische overtuiging van de Marokkaanse vriend hem belemmerd heeft in zijn loopbaan, hoewel hij misschien even capabel was.

Het volgende citaat van Feyza, een Turkse moslima die reeds tien jaar als bejaardenverzorgster werkt, illustreert dat ze uitgesloten werd omwille van haar islamitische overtuiging:

Een keer was onze grote directeur gekomen. Ik was de enige met een hoofddoek tijdens een vergadering. Hij praatte met iedereen, maar naar mij keek hij niet. Hij negeerde me. [...] Je hebt ook mannelijke werknemers. Zij zijn meer afstandelijk. Ze praten niet veel met me. Ze zeggen zelfs geen "goedemorgen", dat vind ik erg. Dat demotiveert me. Tegen de persoon naast me zegt hij wel "goedemorgen", maar mij negeert hij.

We zien hier dus dat de hoofddoek een impact heeft op haar relatie met haar werkgever en collega's, waarbij deze laatstgenoemden haar negeerden. Op die manier voelde zij haar uitgesloten.

4.2 Stereotypering

Onder deze code verstaan we alle beelden die niet-moslims op de werkvloer hebben over hun moslimcollega's. Meer specifiek bespreken we welke vooroordelen medewerkers hebben en hoe er

over hen geroddeld wordt. Een eerste voorbeeld zien we bij Ersin, een Turkse arbeider met dertien jaar werkervaring, waarvan de coach vroeg of hij bij de Islamitische Staat (IS) hoorde:

Sommige mensen zien moslims als mensen die van niets weten, ongeschoolde mensen of terroristen. Niet iedereen natuurlijk. Als je een beetje mensenkennis hebt, dan kan je aan de hand van iemands blik veel weten. [...] Een coach zei een keer: "Ben je zoals die mensen van de IS?"

We zien duidelijk dat de coach bevooroordeeld optreedt en een link probeert te leggen met de terreurorganisatie IS. Ook leerlingen van het lager onderwijs kunnen vooroordelen hebben over moslims. Zo vertelt Adalet, een Turkse leerkracht met 22 jaar werkervaring, dat één van de niet-moslimleerlingen haar een vraag stelde over wat ze thuis had gehoord:

Ze zei: "Juffrouw, mag ik je iets vragen?". Ik zei: "Ja schat, vraag maar". Ze zei: "Ga je later mijn hoofd ook afhakken?". [...] "Ja, mijn vader zei dat de moslims onze hoofden gaan afhakken." Ik was in shock. [...] Toen zei ze: "Ja juffrouw, ik ken jou. Jij bent een goede". De les was gedaan, ik ging naar buiten en ik begon te huilen en te huilen en te huilen... Die zogenaamde moslims hebben hun doel bereikt. Als die kinderen wijs worden gemaakt dat een moslim gelijk is aan hoofden afhakken, dan hebben ze hun doel bereikt.

Dit voorbeeld geeft duidelijk aan dat mensen beïnvloed kunnen worden door de media. Leerlingen van het lager onderwijs komen zelfs met vragen af en hebben reeds een negatief beeld over moslims. Daarnaast vertelt Mustafa, een Marokkaanse leerkracht met negen jaar werkervaring, dat hij soms vragen krijgt omtrent de gebeurtenissen die in de media verschijnen:

Soms komen ze wel eens af met een vraag: "Hoe zit het nu met dit of dat?". Maar niet zo vaak. Alleen de laatste tijd met alles wat rond IS en met de media gebeurt, daar krijg ik wel vragen rond. [...] Ze vragen bijvoorbeeld: "Vind je dat normaal dat die mensen daar hoofden afhakken?"

Ook in verband met de zelfmoordactie van de copiloot van Germanwings kwamen er reacties. Enkele collega's van Soufian, een Marokkaanse gemeenschapswachter met veertien jaar werkervaring, gaven aan dat ze een bericht hadden gekregen waarin stond dat de copiloot een bekeerling was. Collega's veronderstelden dat het wel iets met de islam zou te maken hebben:

Dan krijg je meteen het idee dat het die bepaalde groep van mensen, een twee- à drietal collega's, gaan zeggen: "Zie je wel, we hadden toch gelijk. Het is weer van dat. Ik had het toch gezegd." Maar het zijn eerder twee of drie collega's die dat proberen te voeden en zeggen dat het zo is. Ze zeggen dat ze het zo op het internet hadden gezien.

Een ander voorbeeld van een meer culturele stereotypering zien we bij Damla, een Turkse moslima die reeds zeventien jaar als *finance controller* werkt:

Ik was pas begonnen met werken, en we waren gaan eten met de werkgevers. De vrouw van mijn werkgever zei: "Ah, ben je Turkse? Mijn poetsvrouw is ook een Turkse. En ze poetst goed". Ok fijn... Ik was 23 en ik kon niets zeggen, wist ik veel.

We merken hier dat de vrouw van zijn werkgever een link legt naar poetsvrouwen toe. Het feit dat ze aanhaalt dat haar poetsvrouw ook een Turkse is en tevens goed poetst, wijst op een vooroordeel.

Verder hebben moslims op de werkvloer soms te maken met collega's die roddelen. Said, een Marokkaanse ambtenaar met twaalf jaar werkervaring, vertelt over de moeilijkheden die hij ondervond bij het omgaan met een niet-moslim collega:

Het is moeilijk om bepaalde dingen als moslim te bespreken met een niet-moslim. [...] Net onder mij heb je de diensthoofden en we hadden net een vrouw aangenomen om daar [als diensthoofd] te werken. Zij was een lesbische. Met haar heb ik heel veel conflicten gehad. We hadden nog niet eens met elkaar gesproken en ze begon al dingen te zeggen tegen anderen zoals "Hoe ga ik nu kunnen werken aangezien ik lesbische ben en hij een moslim is?" Het was een strijd geweest van twee jaar waar ik het onderste van de kan heb moeten halen, vooral bij collega's waar ik niet alle dagen aan tafel mee zat. Want ze had al roddels verspreid bij de collega's over mij. En die collega's moet je trachten te overtuigen. [...] Maar het is moeilijk deze collega's te overtuigen als zij ideeën hebben gekregen op basis van roddels, op basis van leugens.

Volgens Burak zijn deze vooroordelen en roddels die hiermee gepaard gaan een gevolg van de invloed die de media kan uitoefenen op de percepties van niet-moslims:

Eerst en vooral vind ik dat ze iets moeten doen aan de media. Op elke werkvloer luister je acht uur lang naar de radio. Ze hebben een grote impact. [...] Als je een hele dag hoort: "Moslims zijn terroristen, moslims zijn terroristen", dan ga je niets kunnen verbeteren. Maar als je de goede dingen gaat onderzoeken van de moslims, dan is dat beter. [...] De media heeft daar veel mee te maken. Mensen denken door de media dat geloof iets slecht is. Ik ben een gelovige persoon en ik doe geen vlieg kwaad!

4.3 Vragen en reacties op praktijken

Onder deze code bespreken we de vragen en reacties die moslimwerknemers op het werk te horen krijgen omtrent de praktijken. Deze vragen en reacties kunnen negatief zijn of eerder het gevolg zijn van nieuwsgierigheid. Een eerste voorbeeld zien we bij Ilyas, een Marokkaanse ambulancier met acht jaar werkervaring:

Wel, soms in de wandelgangen in het ziekenhuis hoor je wel het woord IS, Al Qaida en dergelijke omdat ik na mijn hadj (lees pelgrimstocht) mijn baard heb laten groeien.

Ook Yasmina, een Marokkaanse teamleader en hostess met negen jaar ervaring, vertelt een eerder negatieve ervaring toen ze een keer als hostess moest werken voor een bepaald merk van frigo's. De kok die daar aanwezig was, zei dat hij kip had gemaakt waarop Yasmina vroeg of het halal was:

Hij zei: "Nee, ik heb gewoon kip gemaakt voor u". Bij mij moet het echt halal zijn. Ik kom er echt voor uit. Mijn andere collega, een Marokkaanse, zei: "Komaan, doe niet moeilijk, je moet het niet zeggen tegen hen." Dan beginnen ze echt in discussie te gaan. Ze zeggen: "Komaan,

altijd hetzelfde met jullie." [...] En dan zeggen ze: "Je bent een moeilijke, je bent echt een ambetanterik."

Vragen omtrent de ramadan zijn ongetwijfeld een van de meest voorkomende. Aan iedere respondent werd er wel al eens vragen gesteld over het vasten tijdens de maand ramadan. Het volgende voorbeeld van Yasmina illustreert de populairste vragen:

Maar daar heb je vaak commentaar op. Zeker van niet-moslims. Ik krijg reacties zoals: "Ocharme, dat is toch wel erg dat je moet vasten." Ze beginnen dingen te zoeken die er niet zijn. Je voelt je dan slecht. Ze zoeken negatieve dingen. Ze vragen dingen zoals: "Je voelt je slecht he?" of "Eerlijk, heb je geen hoofdpijn?" of "Kan je het volhouden vandaag? Gaat het wel?" of "Wil je anders vroeger doorgaan vandaag?". Ze zoeken iets zodat ik het volgende moet zeggen: "Ja, ik wil vroeger doorgaan", zodat ze dan kunnen zeggen: "Kijk, het vasten is toch niet goed, want jullie kunnen niet presteren." [...] Soms is het wel zo dat als ik 's morgens aankom dat ze zeggen: "Wow, je vast en je bent zo druk, doe maar rustig aan." De hele tijd naar het negatieve zoeken, terwijl er niets negatief is.

We zien hier dat het bij Yasmina een stap verder gaat dan enkel vragen te stellen over de ramadan. Men probeert hier Yasmina ervan te overtuigen dat het vasten iets ongezonds is.

Een andere praktijk waar vragen over gesteld wordt, is het dagelijkse gebed. Zo vertelt Youssra, een Marokkaanse verpleegkundige die reeds 27 jaar werkt, dat sommige collega's daarvoor openstaan, terwijl anderen moeite hebben met het accepteren ervan:

Maar er zijn ook sommigen die het niet accepteren en zeggen: "Waarom moet je bidden? Wij gaan toch ook niet bidden. Wij nemen toch ook niet constant vijf minuten pauze." [...] Dan zeggen ze: "Oh God, ze gaat haar strekken op haar matje." [...] Ze kennen het niet, snap je. Er is onwetendheid. [...] Sommigen zeggen: "Zie dat je niet wegvliegt op uw tapijtje."

Ook Yasmina heeft ervaring met negatieve reacties van haar collega's wanneer ze zegt dat ze even gaat bidden, die soms ook subtiel geuit kunnen worden:

Je hebt altijd wel van die collega's die jou dat niet gunnen. Als je zegt: "Ik ga nu even bidden", draaien ze dan met hun ogen in de zin van: "Oké dan..." of ze zeggen: "Het is wel raar dat jullie dat hier doen. Het is een beetje belachelijk."

Daarnaast kreeg Yasmina tevens reacties over andere praktijken, zoals het dragen van een hoofddoek. Toen ze vertelde dat ze op termijn wel een hoofddoek wilt dragen, reageerde haar collega's er als volgt op:

Ik denk dat de reacties zeer negatief zijn. Ze zeggen: "Waarom draag je het nu niet dan? Wat is dat voor zever? Ik snap niet waarom je het later wel gaat dragen en nu niet. Is het omdat je het voor je man zal dragen?". [...] Dan krijg ik reacties zoals: "Dat kan toch niet, gewoon een doek op je hoofd. Dat is toch geen leven?" Ze begrijpen het niet dat je een hoofddoek draagt wanneer je er zelf klaar voor bent. Als je een hoofddoek draagt, is het meteen al negatief.

Een ander voorbeeld, weliswaar een minder aangename, vertelt Havana, een Turkse moslima en ervaringsdeskundige in kansarmoede en migratie met twaalf jaar werkervaring:

De ergste reactie was: tijdens een etentje was er een fles omgevallen en toen zei iemand: "Neem uw hoofddoek en veeg dat af". Ik moest het dus als vod gebruiken. Dat vond ik heel erg. Ik was toen pas begonnen. Achteraf hebben we besproken dat we dat heel erg vonden omdat de hoofddoek iets heel belangrijks is voor ons.

Naast de vragen die eerder negatief getint zijn, worden er op de werkvloer ook vragen uit nieuwsgierigheid gesteld. Zo vertelt Kaan, een Turkse man die al elf jaar als bediende werkt, dat hij wel de vraag krijgt waarom hij geen alcohol drinkt. Ook Youssra heeft al vragen gehad over voedingsbehoeften:

Ja, ze vragen vaak: "Waarom?". Of ze vragen dingen om uit te leggen: "Waarom moet je een schaap slachten met zijn gezicht gericht naar Mekka? Waarom eet je geen kip? Dat is toch geen varken? Ja, maar hoe halal? Je eet toch boter, dat komt toch van een koe. En die koe is toch niet halal?" Werd die geslacht met zijn gezicht naar Mekka toe gericht?"

Vervolgens komen reacties omtrent de hoofddoek ook veel voor op de werkvloer. Een voorbeeld hiervan zien we bij Imane, een Marokkaanse *advisory agent* met drie jaar ervaring:

Ook wat betreft de hoofddoek hoor ik vaak: "Is het niet te warm met uw hoofddoek? [...] Ze vragen: "Waarom draag je de hoofddoek? Wanneer ben je ermee begonnen? Moest je ze dragen van je ouders of heb je er zelf voor gekozen?". Het zijn veeleer nieuwsgierigheidsvragen dan echt discussievragen. [...] Ik krijg ook vaak de vraag of ik mijn hoofddoek eventueel zou afzetten.

Ten slotte vertelt Soufian dat hij soms vragen kreeg over de religieuze feestdagen:

Er wordt ook over gepraat, vooral bij het Offer- of Suikerfeest of de ramadan. Dan vragen ze: "Hoe valt dat mee?", "Hoe gaat het ermee? Is het niet te zwaar?" of "Is het niet zo moeilijk?", "je mag toch wel wat eten of drinken als het warm is?".

4.4 Positieve reacties

Naast de negatieve reacties en vragen uit nieuwsgierigheid horen moslimwerknemers soms wel positief commentaar, zoals bij Adalet het geval is:

Eén van mijn collega's zei: "Wat ik op TV zie, heeft niets met jullie geloof te maken. Ik weet dat. Hoe jij mij de islam verteld hebt, en wat ik op TV zie is totaal verschillend. Als ik naar TV kijk, weet ik dat dat geen echte islam is." Dat vond ik wel fijn.

Merve, een Turkse moslima die al zeventien jaar leerkracht is, kreeg aangename reacties te horen van zijn collega's toen ze samen naar Istanboel op vakantie waren geweest:

We zijn net zoals ik zei naar Turkije geweest met mijn collega's. Toen het gebedstijd was zei een collega: "Moet je nu niet gaan bidden? Het is toch tijd?". Zie je, dat is heel fijn om te horen. Toen we de Blauwe Moskee in Istanboel binnen gingen zei de leerkracht van

zedenleer: "Deze plaats brengt me tot rust. Ik weet niet waarom, maar ik heb een gevoel van vrede."

Het komt ook voor dat zij helemaal geen commentaar krijgen hoewel ze dat wel verwachtten. Zo ging Merve naar een andere school om Project Algemene Vakken (PAV) te geven. Ze vertelt dat haar leerlingen van het laatste jaar secundair onderwijs geen probleem gemaakt hebben van haar hoofddoek en dat ze positief verrast was:

Ik verwachtte dat ik misschien eventueel reacties zou krijgen van de leerlingen omdat ik met een hoofddoek ging werken en PAV als vak gaf. Ik was dus een beetje ongerust. Maar ik heb geen enkele reactie gekregen. Dat komt dus ook voor. Dat was heel aangenaam. Ik sta daar ook als leerkracht en niet als moslim.

Daarnaast hoorde tevens Dilara positief commentaar van een collega over haar hoofddoek:

Een Vlaamse collega zei tegen een andere collega: "Heb je Dilara gezien? Ze doet haar hoofddoek heel anders om". En zei antwoordde: "Hoe? Heeft zij een hoofddoek?". Ik werd enorm blij toen ik dat hoorde. Ze ziet mijn hoofddoek niet. Ze kijkt niet naar mijn uiterlijk. Het was een super gevoel.

Ten slotte kunnen niet-moslim collega's positief reageren in die zin dat ze flexibiliteit tonen en rekening houden met hun moslimcollega's. Zo vertelt Fatih, een Turkse coördinator van verschillende scholen met tien jaar werkervaring, de toffe reactie die hij tijdens een kerstfeest kreeg:

Tijdens een kersfeestje gingen we barbecueën. Ze zeiden: "We gaan ook vis maken voor jou. We gaan dat als eerste bakken en ook met zilverpapier." Zonder dat ik iets zei maakte hij dat duidelijk. Ze wisten dat ze varkensvlees en vis niet op dezelfde grill mochten leggen zonder dat ik iets zei. We spreken hier over een christelijke school. Ik vond dat heel fijn!

Het bedrijf waar hij vroeger heeft gewerkt, bestelde al twintig jaar elke vrijdag kebab. Met zijn komst is daar verandering in gekomen:

Al twintig jaar is het 'kebabdag' daar. Ik ben daar begonnen met werken en sindsdien zijn ze tijdens de ramadan gestopt met kebab of frieten te bestellen. Ze zeiden: "Tijdens de ramadan gaan we zelf kebab eten en bestellen we niet". Ik zei: "Dat hoeft niet." Maar hij zei: "Nee, de geur blijft hangen. Wij gaan zelf wel eten daar".

Ook Youssef zijn collega's tonen begrip voor zijn islamitische overtuiging. Wanneer er een collega jarig is, wordt er bijvoorbeeld pralines en wijn gekocht. Youssef zou daarbij eigenlijk zijn jarige collega vier kusjes moeten geven en de pralines en de wijnfles overhandigen aan haar, maar:

Mijn secretaresse staat achter mij en dan pakt ze de wijn en geeft ze dat aan de collega en geeft ze de kusjes. Iedereen weet het van mij dat ik geen wijn geef. Van mij verwachten ze nooit dat ik wijn zal geven. Ook het schenken doe ik niet.

5 Hoe gaan Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims om met gebeurtenissen op het werk?

Onder de eerste deelvraag hebben we besproken hoe Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims discriminatie tijdens het aanwervingsproces en op de werkvloer ervaren. Onder de tweede deelvraag gaan we bespreken hoe zij op deze ervaringen reageren en hoe ze daarmee omgaan. Uit onze analyse van de interviews blijkt dat er vijf manieren zijn van omgaan met reacties en opmerkingen. Deze zijn nl.: relativeren, vermijden, extra uitleg geven, confronteren en een klacht indienen. Deze vijf codes zullen we één voor één bespreken.

5.1 Relativeren

Onder relativeren verstaan we alle incidenten waarbij moslims de aandacht proberen te vestigen op hun eigen karakter en professionaliteit. Een eerste voorbeeld zien we bij Said die, zoals eerder aangehaald, een discussie had met een lesbische collega. De lesbische collega twijfelde over het feit of ze wel eerlijk behandeld zou worden aangezien Said een moslim is. Dit incident werd dan aangehaald bij de evaluatie met zijn overste:

"Als jij denkt dat ik iemand ben die holebi's anders zal behandelen dan wat de functie mij vraagt, dan moet je mij ontslaan. Dan zit ik niet op mijn juiste plaats." Dan vraagt ze aan mij wat de islam over holebi's zegt. Ik zei dat de islam hier niet toe doet, het is niet van belang. "Heb ik jou getoond dat ik hen anders behandel dan mijn functie behoort te doen? Als dat zo is, dan neem ik ontslag."

Het is duidelijk dat Said de aandacht wilt trekken op zijn functievereisten en zijn religieuze overtuiging buiten beschouwing wil laten. Op die manier probeert hij zijn professionaliteit naar boven te brengen. In sommige instanties is het echter voor de werkgever moeilijk om de religieuze overtuiging van de werknemer buiten beschouwing te laten omwille van de zichtbaarheid. Zo een voorbeeld zien we bij Imane, wiens sollicitatiegesprek vrij goed verliep:

Ik had een telefoontje gekregen dat ze heel hard aan het twijfelen waren en geen directe reden konden geven waarom ze mij niet zouden aanwerven. Je vermoedt dan dat het eventueel met de hoofddoek te maken heeft, maar op dat moment probeer je dat dan gewoon van jezelf af te zetten. "Dan hebben ze maar pech, want ze weten niet wat ze missen", denk ik dan.

Ook hier merken we een vorm van relativeren waarbij Imane van mening is dat het de onderneming is die zijn kans verspeelt door een probleem te maken van haar hoofddoek en haar niet aan te nemen.

Vervolgens zien we dat Havana opmerkingen op een andere manier probeert te relativeren. Soms heeft ze het gevoel dat haar collega's sommige dingen zoals de aanslagen in Parijs afreageren op haar alsof ze één van de verantwoordelijken is voor wat er gebeurd is:

Ik zei toen: "Ja, maar waarom reageer je op mij?". "Ik wil even goed een gesprek voeren met jou en vind het even erg als jou. Ik wil mij ook afreageren op iemand, op wie moet ik dat dan doen?" Dat gevoel heb ik soms wel.

Aan haar eerste reactie merken we dat ze haar collega's probeert duidelijk te maken dat ze niet tot die groep behoort en hen wil laten inzien dat ze in hetzelfde team zitten door te zeggen dat ze het even erg vindt.

Ten slotte hebben vele respondenten erop gewezen dat hun karakter een grote rol speelt bij het al dan niet reageren op opmerkingen of vragen. De volgende twee voorbeelden van Murat, die reeds tien jaar als ambtenaar werkt, en Ersin, geven een duidelijk beeld:

Murat: Ik heb nooit echt problemen gehad op het werk. Ik denk dat het ook een beetje met mijn eigen karakter te maken heeft. Ik ben niet iemand die ruzie gaat opzoeken. Ik ben meer iemand die voor vrede is.

Ersin: Er zijn veel problemen, maar ik maak daar geen probleem van. Het hangt ook van je karakter af. Er is een islamitisch principe en discipline die je onder controle houdt. Maar er zijn wel rode lijnen die we trekken. Als ze overdrijven en dus grof zijn, antwoord ik wel op een serieuze manier terug.

5.2 Vermijden

Alle handelingen van onze respondenten waarbij ze niet ingingen op vragen, opmerkingen of handelingen van collega's, worden onder deze code geplaatst. De reden hiervoor is vooral het willen vermijden van discussies. Een eerste voorbeeld zien we bij Yasmina. Nadat Yasmina van haar collega's hoorde dat ze anders is omdat ze geen hoofddoek draagt, gaf ze als antwoord dat ze dat later wel wilt dragen. Hierop reageerden haar collega's op een verbaasde manier en konden het niet begrijpen hoe ze haar mooie krullen wilde verbergen onder een hoofddoek:

En uiteindelijk draait het in een discussie en op den duur kan je de discussie gewoon beter stoppen. [...] Ik praat er wel over, maar als iemand er niet open voor staat dan zeg ik: "Ik denk er anders over dan u, laten we stoppen." En dan blijft het ook daar bij en zeggen ze: "Ok dan, zoals je wilt. Ik respecteer dat." Ze vallen me er dan ook niet meer mee lastig.

Verder hoorde Mustafa in de lerarenkamer dat zijn collega's aan het roddelen waren over een leerkracht islam die een hoofddoek draagt. Zij vonden het niet echt kunnen om met een hoofddoek les te geven. Mustafa ging er als volgt mee om:

Mijn reactie erop was heel rustig. [...] Ik ben iemand die bewust de discussie niet aangaat. Je weet van bepaalde personen wat een discussie zou uitlokken en hoe dat ze over jou zouden denken. Dan denk ik: liever niet die discussie aangaan en mijn werk rustig verder doen, dan eigenlijk telkens in discussie te gaan. Want het begint bij een hoofddoek, dan is er weer wat anders. Het blijft maar verder gaan. Dus ik houd het bewust tegen.

Ook Myriam, een Marokkaanse onthaalbediende met zestien jaar ervaring, probeert discussies omtrent het nieuws in de media te vermijden omdat ze er zelf niets over weet:

Het is beter dat je daar niet mee in discussie gaat. Dat proberen we ook te vermijden. Gewoon over de IS bijvoorbeeld. Ik weet sowieso niet veel over de politiek. En dan beginnen twee Belgische collega's te discussiëren. De een denkt daar zo over, de andere zo. En ze hadden bijna ruzie. Ze proberen elkaar te overtuigen. De ene was tegen, de andere was voor. Als ik dat moest gaan zeggen allemaal, dan was het een ramp geweest. Ik houd mij erbuiten. Zulke discussies proberen we te vermijden. Want dat eindigt niet. Als ik heel veel kennis zou hebben, dan zou ik wel fatsoenlijke uitleg willen geven. Maar ik weet het zelf ook niet.

Ilyas, die van mening is dat hij meermaals beledigd werd, noemt de opmerkingen van zijn collega's valkuilen:

Uiteraard ben ik meermaals beledigd geweest omwille van mijn baard, huidskleur en religie. Maar als vader van vier kinderen en omwille van de job die ik enorm graag doe, gebruik ik mijn verstand en ga daar niet op in.[...] Vandaar slikken en doorlopen zoals altijd, jammer genoeg. [...] Je moet het naast je kunnen leggen. Het heeft geen zin om altijd te reageren. Soms is het beter dat je niet reageert. Het zijn valkuilen: als je erin trapt, winnen zij.

We zien dat Ilyas de link legt met zijn job die hij graag doet en misschien vreest om in problemen te komen wanneer hij in discussie zou gaan. Een andere reden waarom onze respondenten niet in discussie gaan, is het risico dat ze gedemotiveerd kunnen geraken. Zo vertelt Damla dat ze discussies probeert te vermijden omdat ze snel gedemotiveerd geraakt:

Want ik denk dat ze mijn mening niet willen horen. De dag dat iemand naar mijn mening vraagt, dan ga ik daar niets over willen zeggen. Want mijn mening gaat niet positief zijn voor hen. Ik probeer er niet over te praten. Dat is om problemen vragen denk ik. [...] En ik word snel gedemotiveerd over zo een onderwerp. Daarom probeer ik het te vermijden. Soms zijn er wel racistische opmerkingen. [...] Bijvoorbeeld de radio staat aan en ze horen dat [aanvallen in Parijs] allemaal. Ik geef geen enkele reactie wanneer ik het hoor. En zij zien dat ook denk ik en vragen niets aan mij. Ik probeer gewoon daar niet over te praten op het werk, want ik weet dat dat problemen gaat geven. Uiteindelijk moet ik werken, en door over zulke onderwerpen te praten kan mijn werk misschien in problemen komen.

Ook hier zien we dat Damla eventueel problemen verwacht wanneer ze zou discussiëren. Daardoor verkiest ze om eerder stil te blijven en niet te reageren.

Ten slotte zijn er voor Damla ook momenten zoals bij verjaardagen waarbij ze haar ongemakkelijk voelt en fysiek contact probeert te vermijden. We zien hier een voorbeeld waarbij Damla worstelt tussen de manier waarop ze wilt dat haar collega's haar benaderen en ze het werkelijk doen:

Zoals met verjaardagen dat je elkaar moet kussen. Ik denk: Ik wil dat je mij niet kust. Je worstelt wel soms met die dingen. In het begin als je nieuw bent op het werk, is dat vervelender. [...] Ik heb een collega gehad die bijvoorbeeld altijd een kus geeft wanneer we elkaar zien. In Antwerpen hebben ze de gewoonte om wanneer ze elkaar zien een kus te geven. Ik heb dat proberen voorzichtig af te spelen. Soms gebeurt dat toch. Ik probeer het subtiel aan te pakken. Er is gewoon niet veel begrip denk ik.

Ook Youssef probeert zoveel mogelijk contact met vrouwelijke collega's te vermijden:

Ze weten al van in het begin, dus sinds 2003, dat ik geen vrouwelijke collega's een kus geef. Er zijn wel blunders geweest, daar moeten we eerlijk in zijn. Er zijn sommigen die vallen op je, maar dan duw je ze lichtjes terug weg of ik ga een stap achteruit. Sommigen vergeten het in het begin, maar ze weten nu heel goed dat ik geen kus geef. Ik denk niet dat iedereen het weet. Ze geven toch nog altijd een hand. Ik heb ook geen problemen om een hand te geven. Als ik weet dat een vrouw geen hand geeft, geef ik zelf ook geen hand. Maar voor de rest geef ik aan iedereen een hand, daar heb ik geen problemen mee.

Deze laatste illustreert dat Youssef zelf hierin ook keuzes maakt. Aan de ene kant zou hij zelf nooit een hand geven aan een vrouwelijke collega omwille van zijn islamitische overtuiging. Aan de andere kant zou hij wel een hand geven, indien een vrouwelijke collega haar hand het eerst uitrekt.

Verder verstaan we onder 'vermijden' enerzijds het feit dat sommige respondenten bewust afstand nemen van bepaalde activiteiten omdat ze van mening zijn dat het niet in samenhang is met de islam. Anderzijds verstaan we hieronder de reacties van onze respondenten waarbij ze op een bepaalde manier duidelijk maken dat ze niet behoren tot een zekere groep. Een voorbeeld hiervan zien we bij Adalet. Zoals we reeds onder de eerste deelvraag aanhaalden, kwam een leerling naar haar toe om te vragen of ze later haar hoofd ook zou afhakken. Adalet reageerde daar overrompeld op terug:

Ik zei: "Hoe kom je daarbij schat?". [...] Ik zei: "Kom hier schat, geef me een knuffel. Je kent me toch, waarom zou ik je hoofd afhakken?" Toen zei ze: "Ja juffrouw, ik ken jou. Jij bent een goede".

We zien hier dat Adalet afstand neemt van de terreurgroep die de leerling bedoelt door te verwijzen naar de relatie met haar leerling en op die manier te verklaren dat zij niet behoort tot die groep mensen. Ook Yasmina maakt aan haar collega's duidelijk dat ze afstand neemt van terrorisme:

En zeker in deze tijd, ook al is er terrorisme, dat is geen islam. Dat zeg ik ook tegen hen. Ik zeg dat dat niet mijn islam is. Wat er daar allemaal gebeurt, heeft niets met ons te maken. Ik ben een trotste moslima en ik blijf dat ook.

Dilara kreeg de opmerking van haar collega's dat wat ze al die jaren hun verteld heeft over islam en vrede in tegenspraak is met wat ze op het nieuws zien. Hierop maakte ze duidelijk dat moslims sneller bestempeld worden in vergelijking met niet-moslims:

Ik zei: "Als een moslim iets doet, beschuldigen jullie de hele islam. Als een niet-moslim iets doet, is het individu schuldig." Dan bestempelen ze niemand. Bij ons wordt dat wel heel snel gedaan. En dat vind ik heel erg. "Als jullie echt willen weten wat de islam werkelijk is, tik dat in op uw computer. Dan weet je al genoeg. Dan weet je dat het niet klopt met wat je op TV ziet. Dat van de profeet ligt gevoelig bij ons, inderdaad. Maar wat er gebeurd is, zou hij nooit accepteren."

In het bovenstaande citaat merkt men dat ze er de nadruk op legt dat wat een moslim doet meteen veralgemeend wordt naar de hele moslimgemeenschap toe.

Daarnaast kunnen we in de volgende drie voorbeelden duidelijk zien dat onze respondenten soms afstand nemen in bepaalde omstandigheden. Deze citaten hebben te maken met teambuildingactiviteiten en personeelsfeesten waar onze respondenten rekening houden met de islamitische normen:

Imane: Ik let er wel op dat ik niet ga staan bij mensen die een beetje te veel op hebben. Want iemand die te veel gedronken heeft, daarvan weet je niet hoe die gaat reageren. Ik houd er ook rekening mee hoelang ik blijf. Want hoe later op de avond, hoe meer de mensen hebben gedronken, en dus hoe gekker het kan worden. Ik houd er dus wel rekening mee.

Merve: Ja, die zijn er wel. Bijvoorbeeld met Kerstmis wordt er wel eens gedronken, dat zijn wij niet gewoon. Dus als ik zie dat collega's een beetje losjes worden, dan ben ik wel weg. Ik houd daar dus rekening mee. Ik ga wel mee, maar als het tijd wordt, ga ik naar huis.

Murat: Ik probeer altijd aanwezig te zijn. Ik zonder mij niet af. Maar ik leg wel grenzen op mijn eigen praktijken. Ik zal wel vruchtensap drinken in plaats van iets anders. Ik zal op een bepaald moment zeggen dat ik ga vertrekken.

5.3 Extra uitleg geven

Onder 'extra uitleg geven' bespreken we de reacties waarbij onze respondenten op een verklarende of verduidelijkende manier antwoorden op de vragen en opmerkingen van niet-moslims op het werk. Een eerste voorbeeld zien we bij Havana, wiens collega's haar vertelden dat ze schrik krijgen wanneer ze op het nieuws horen dat er een aanslag is gepleegd:

Ik zeg dan dat dat bij geen enkele religie thuis hoort. Ik zeg ook inderdaad dat je in de islam niemand mag doden. Ik probeer mijn geloof dan te verdedigen. Ik denk dat iedereen dat wel een beetje doet. Ik zeg: "We zijn allemaal bang voor de toekomst". Ik probeer ze een beetje te overtuigen. Maar het lukt niet altijd natuurlijk. [...] Ik ben qua karakter een rustige en een geduldige persoon. Ik probeer de vragen te beantwoorden, en wat ik niet weet, weet ik niet. Ik zeg hen dat ook. Ik probeer rustig te blijven. Maar op den duur, wanneer ik thuis ben, kan ik wel een beetje afreageren.

Ook Soufian vindt het belangrijk om collega's op de hoogte te brengen van wat de werkelijke islam precies inhoudt:

Wat je wel soms hoort is dat ze de islam als een groot gevaar zien, zeker met al dat extremisme in het nieuws. Maar persoonlijk naar mij toe uiten mijn collega's dat niet zo fel. Ze hebben wel vragen maar ik sta er ook voor open. Ik vind het heel belangrijk dat je met zo'n mensen in dialoog gaat en laat zien wat onze ware godsdienst is. En dat wij niet zo zijn zoals de media ons voorstelt, altijd het negatieve van "IS dit" of "IS dat".

Adalet daarentegen, heeft op een iets andere manier gereageerd dan onze overige respondenten:

Ik ben dan een tekst gaan schrijven over terrorisme. Ik heb dat naar de leerlingen en hun ouders verzonden over hoe moslims werkelijk zijn enzovoort. Het is mijn taak om de kinderen correct op te voeden. Er worden ook seminaries georganiseerd. Ik probeer zo veel mogelijk te doen om de verkeerde gedachten tegen te werken.

Andere voorbeelden zien we bij Samir, een Marokkaanse operator met zeven jaar werkervaring, en Yousra, die op een verklarende manier vragen omtrent voedingsbehoeften beantwoorden. Yousra bereidt zich voor op de bedevaartstocht naar Mekka en neemt liever niet meer deel aan teambuildingactiviteiten. Collega's vroegen haar waarom ze niet meer meekomt:

Ik zeg dan: "Ik wil me voorbereiden op mijn bedevaart". "En dan mag je dat niet meer?" "Het is niets van mogen of niet. Er wordt gewoon alcohol enzovoort op tafel gezet. Ik wil daar afstand van nemen."

Samir op zijn beurt, legt uit hoe hij de vragen van haar collega's rond de islam opvangt:

Ik zeg dat mijn God ons verplicht heeft dat we bepaalde dingen niet mogen eten, dan eet ik dat ook niet. Hetzelfde voor alcohol. En ik trek dit niet in twijfel.

Kaan daarentegen, heeft de beslissing om geen alcohol te drinken jaren geleden genomen naar aanleiding van een onaangename ervaring. Wanneer collega's hem vragen waarom hij geen alcohol drinkt, legt hij het ook op die manier uit:

Ik heb gezegd dat dat niet enkel met religie te maken heeft. Je moet voor uzelf uitmaken wat daar goed aan is. Ik heb jaren geleden de keuze voor mij gemaakt dat ik het niet ga doen. Ik heb het wel geprobeerd, het was niet leuk. Ik heb de hele nacht over de goot gehangen. Ik zei: "Als het zo zit, hoeft dat voor mij niet." Ik had zelfs niet veel gedronken. Ik had een glaasje gedronken en dat was al voor mij genoeg om mijn lichaam overhoop te halen. Ik vond dat niet leuk. Het is dus ook een persoonlijke keuze om niet te drinken en ik besepte op dat moment. Daarom is het dus ook in onze religie verboden om alcohol te drinken. Ik probeer het dus op die manier uit te leggen.

Een andere manier waarop onze respondenten reageerden op opmerkingen is door elke vraag in verband met de islam als een gelegenheid te beschouwen om de juiste uitleg te geven. Zo een voorbeeld zien we bij Merve die haar best doet om het goede voorbeeld te blijven geven wanneer collega's haar negeren:

Ik blijf gewoon vriendelijk, ik groet hun toch. Wij zijn daar als moslims. Wij zouden het goede voorbeeld moeten geven. Ik probeer altijd alles positief te benaderen. Ik maak er geen probleem van. Ik zeg tegen mijn leerlingen ook dat ze altijd extra lief moeten zijn. Als de vader iets slechts zegt bijvoorbeeld en je bent extra lief, dan gaat dat kind denken van: hmm, hier klopt toch iets niet.

Daarnaast vinden sommige respondenten elke vraag of opmerking een kans om een misverstand recht te zetten. Ze proberen hier dan ook zo goed mogelijk mee om te gaan:

Murat: Elke vraag is een gelegenheid om een misverstand recht te zetten. Niet enkel binnen ons eigen kantoor, maar ook bij externe vergaderingen. Elke vraag vind ik zeker de moeite waard om te beantwoorden. Zo kan ik elk verkeerd beeld, of elke misverstand eventueel rechtzetten.

Fatih: ik vind het fijn dat ze dingen vragen. Ik leg dat dan op de juiste manier uit. Ik leg het liever zelf uit dan dat ze op één of andere zender verkeerde dingen geloven. Als ze niets vragen dan vind ik dat erg. Dan gaan ze zelf beginnen speculeren.

Als laatst vertelt Kaan dat ze onder moslimcollega's het initiatief genomen heeft om Nederlandstalige islamitische boeken en Korans uit te delen om het negatieve beeld over de moslims tegen te werken. Deze werden dan onder de andere collega's uitgedeeld:

Wat in het nieuws wordt verteld heeft heel weinig met de islam te maken. Dat vind ik het spijtige eraan. Mensen zien dingen in het nieuws en veralgemenen meteen terwijl dat niets met de islam te maken heeft. Jammer genoeg hebben we niet de middelen of mediamacht om iedereen daarover aan te spreken. Voor zover we kunnen, proberen we onze collega's in te lichten. Wij hebben zelfs een initiatief genomen om Nederlandstalige Korans uit te delen zonder daar geld voor te vragen. We hebben enkel gevraagd om dat met respect te behandelen en niet onder de tafel te zetten om die tafel recht te houden. Wij hebben ook Nederlandstalige islamitische boeken uitgedeeld gewoon om het negatieve beeld tegen te werken. [...] Van de collega's en de kennissen waaraan we de boeken hebben uitgedeeld, hebben we positieve reacties gekregen. Ze zeiden: "Nu heb ik wel een ander beeld over de islam".

De laatste citaten illustreren duidelijk dat sommige moslims bewuste keuzes maken om de islam in een positief daglicht te plaatsen.

5.4 Confronteren

Onder deze code verstaan we alle reacties waarbij onze respondenten inspelen op de opmerkingen en vragen van hun medewerkers door een tegenvoorbeeld te geven. Een eerste voorbeeld zien we bij Adalet. Zij werd in de gevangenis waar ze werkt aangesproken over de aanslagen in Parijs.

Ik zei: "Waarom zeg je dat tegen mij? Ik voel me niet aangesproken". [...] "Ik voel me niet aangesproken wat die drie maniakken hebben gedaan." [...] ik zei toen: "Ronald Janssen zit hier ook rond te lopen, voel jij u als Vlaming aangesproken over wat hij als Vlaming uitgespookt heeft?". Hij antwoordde natuurlijk: "Neen!". Ik zei: "Waarom moet ik mij dan aangesproken voelen voor die drie maniakken?". Ik gaf hem ook het voorbeeld van Dutroux. Toen zei hij wel: "Je hebt eigenlijk een punt".

Omdat ze het voorbeeld van Ronald Janssen en Dutroux aanhaalt, en de gevangene dus confronteert met deze voorbeelden valt het onder deze code. Youssra daarentegen, kreeg een negatieve opmerking over het gebed waarop Youssra een vergelijking maakte met een rookpauze:

Ik leg dat wel uit: "Kijk, het is mijn godsdienst. Ik heb respect voor jullie, jullie ook voor mij. Ik doe daar niemand kwaad mee. Het is rustig op het werk. Ik ben vijf minuutjes weg." Zij gaan soms ook vijf minuutjes roken. Dan zeg ik: "Ik ga vijf minuutjes bidden. Jij gaat vijf minuutjes roken. Eens kijken wie er gezonder uitkomt."

Daarnaast ging Samir op het werk in gesprek over de hoofddoek. Op de werkvloer is het omwille van veiligheidsredenen verboden om een hoofddoek te dragen. Samir haalde dan een voorbeeld aan over mensen die een ketting dragen:

Toen zei ik: "En diegenen die kettingen aandoen bijvoorbeeld, dat is wel gevaarlijker voor die persoon." Hij zegt dan dat God ons zonder hoofddoek heeft geschapen: "Waarom moeten we dat aandoen?". Ik zei dan: "Wij zijn toch geboren zonder kleren, moeten we dan ook zonder kleren rondlopen?" Je ziet dat ze niet echt met goede argumenten komen.

Ook Dilara ging een discussie aan tijdens een sollicitatiegesprek waarbij de HR-manager haar vertelde dat ze niet met een hoofddoek kon werken. De reactie van Dilara was opmerkelijk:

Ik zei: "Nee, als ik tegen u vraag om uw haren heel kort te knippen, naar boven te stijlen en ros te kleuren, doe je dat dan?". Ze zei: "Nee, maar dat is niet hetzelfde". Ik zei: "Jawel, dat is wel zo." Ik kwam daar buiten en ik dacht: oh nee, wat heb ik gedaan. Nu zit ik zonder werk. Voordat ik mijn auto gestart had, kreeg ik al een telefoon van de katholieke instelling waar ik nu werk dat ik mocht beginnen met werken.

Een ander voorbeeld zien we bij Feyza. Zij gaan één keer per jaar samen met alle collega's iets eten. Haar collega's vroegen waarom ze geen alcohol drinkt:

Ik zeg dan: "Kijk naar de mensen die zat zijn." [...] Als er iets gebeurt zeg ik meteen: "Dat is toch belachelijk, je maakt jezelf belachelijk door je zat te drinken. Je weet ook later niet wat je allemaal hebt gezegd". Bovendien zijn ze ook een last voor de andere. Ze kunnen niet zelf naar huis, hij moet naar huis gebracht worden. Waarom moet je iemand last bezorgen?"

Tot slot zien we bij het voorbeeld van Said, die zelf ook verantwoordelijk is bij de aanwerving, dat hij zijn job heeft geriskeerd omdat zijn collega's aan het twijfelen waren om een moslima met een hoofddoek al dan niet aan te nemen:

Toen had ik mijn verhaal ook op tafel gelegd. "Als je dat [haar aannemen] niet doet, dan ga ik ontslag nemen. Het is niet omdat ik geen vrouw ben, en dus ook geen hoofddoek draag, dat ik geen moslim ben. Ik ben niet meer of minder moslim dan haar. Ofwel neem je haar aan met een hoofddoek als moslim zijnde, ofwel neem ik ontslag. Ik durf zelfs mijn functie op tafel leggen voor zulke dingen, mij maakt het niet uit."

5.5 Klacht indienen

Ten slotte zijn er respondenten die als gevolg van incidenten op het werk omtrent religie een stap verder gaan en een klacht indienen. Voorbeelden hiervan zien we bij Dilara en Adalet. Een collega van Dilara kon haar niet hebben en is haar persoonlijk gaan aanspreken om te zeggen dat ze haar

haat. Dilara vertelt dat ze haar niet eens kent en nooit mee gesproken heeft. Hierop is ze naar de directeur gestapt:

Ik dacht: hier klopt iets niet. Ik ken haar niet eens, ik heb nooit iets gehad met haar. Ik ben rechtstreeks naar de directeur gegaan. Ik zei: "Ze is over mij aan het praten dat ze mij haat. Ik vind het heel gevaarlijk." Ik heb hem alles ook uitgelegd. Hij is haar dan gaan roepen. Ik groette haar elke dag. Ze groette me nooit terug. Maar ik ben koppig geweest en bleef toch elke dag goedemorgen zeggen. Dat komt omwille van mijn geloof die mij leert vriendelijk en beleefd te zijn. Bij de directeur zei ze: "Ja, maar ik ken u niet". Ik zei: "Mij hoeft je niet graag te hebben, maar uit fatsoen zeg je wel goedendag tegen elkaar. Als je dat doet, is alles in orde voor mij. Meer hoeft het voor mij niet." De directeur zei: "Wat zij vraagt is iets heel menselijks. Je moet goedendag terug kunnen zeggen." Daarna is ze ook veranderd. Maar dat heeft allemaal tijd gevraagd.

Adalet daarentegen, is als gevolg van het hoofddoekenverbod in het gemeenschapsonderwijs een rechtszaak begonnen. Toen ze op de school weigerde haar hoofddoek uit te doen, werd ze opgesloten op het bureau van haar directrice:

Zo heeft het een maand geduurd. Elke vrijdag werd ik opgesloten op het bureau van de directrice. Ze zijn met een tuchtprocedure begonnen. Als ik naar huis zou komen, dan was ik de schuldige. Maar ik ben daar gebleven. Toen ben ik met de rechtszaak begonnen.

6 Hoe combineren Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims de islamitische praktijken met hun werk?

Met deze deelvraag trachten we een antwoord te bieden op de manier waarop Turkse en Marokkaanse praktiserende moslims hun islamitische praktijken op hun werk combineren. Ook willen we achterhalen hoe volgens hun de organisatie idealiter omgaat met deze praktijken. Meer bepaald betreft het de volgende praktijken: het gebed, het vasten, de voedingsvoorschriften, de hoofddoek, de religieuze feestdagen en de pelgrimstocht naar Mekka. Uit onze interviews hebben we opgemerkt dat er op verschillende manieren door de respondenten werd omgegaan met deze praktijken.

6.1 Het gebed

Voor deze praktijk maken we een onderscheid tussen het dagelijks gebed enerzijds, en het vrijdagsgebed anderzijds.

Dagelijks gebed

Voor sommige praktiserende moslims is het belangrijk om op tijd te kunnen bidden. Anderen vinden de werkplek niet de ideale plaats om het gebed rustig en in alle sereniteit te kunnen verrichten. Enerzijds kan het een bewuste keuze zijn van de persoon zelf om niet te bidden op het werk. Anderzijds kan het zijn dat de organisatie dit niet toelaat. Dit heeft als gevolg dat er een aantal praktiserende moslims zijn die verkiezen om het gebed thuis te verrichten. Ook zien we dat er moslims zijn die het belangrijk vinden om het gebed toch op tijd te verrichten en dus ervoor kiezen om het gebed in het geniep op de werkvloer te verrichten. Echter is dit niet altijd evident en gemakkelijk te combineren met het werk. Zo heeft Myriam ervoor gekozen om bewust niet te bidden op het werk omdat ze ervan uitgaat dat dit niet zou mogen. Een andere optie zou kunnen zijn dat ze het gebed in het geniep zou verrichten, maar ze wilt niets doen waar de werkgever niet van op de hoogte is. De enige mogelijkheid voorhanden is, is om haar gebeden thuis in te halen:

Ik kan niet bidden op het werk. Als ik zou willen bidden, dan hoeft niemand mij te zien denk ik. Als ik zou vragen voor iedereen: "Mag ik bidden?". Dan gaan ze [de hogere bazen] dat niet aanvaarden. [...] Als ik toestemming zou krijgen, en ook een ruimte om te bidden zou hebben, dan zou ik dat wel doen. Ik wil niet stiekem bidden. Dan doe ik het liever thuis, zoals nu. Dat is minder leuk, maar ja...

Ze is er duidelijk niet tevreden mee en zou toch liever willen dat ze op het werk zou kunnen bidden. Zo stelt ze dat indien ze het echt zou willen, dat het wel mogelijk zou zijn om op tijd te kunnen bidden. Maar Myriam heeft schrik dat er discussies zullen ontstaan en dat ze op die manier alle aandacht zal opeisen. Omwille van deze reden neemt ze geen initiatieven om hier ook maar iets aan te doen of dit te vragen aan haar leidinggevenden. Dus enerzijds kan het zijn dat ze het slachtoffer is van haar omgeving, maar anderzijds kan het zijn dat ze het idee gevormd heeft dat het bidden op het werk hoe dan ook niet toegelaten zou worden.

Ook Leila, een Marokkaanse alleenstaande moeder, is niet tevreden met het feit dat ze op het werk niet kan bidden. Ze werkt al 23 jaar als administratief medewerkster en vindt het soms toch wel lastig om de gebeden na het werk in te halen, dit mede door het feit dat ze het gebed thuis niet met een gerust hart kan verrichten:

Ik doe gewoon mijn gebeden thuis, en haal alles in. Daar ben je wel 45 minuten mee bezig, maar je haalt er precies geen voldoening uit. Het lijkt alsof je het snel moet doen. [...] De enige momenten dat ik thuis kan bidden en op tijd, is wanneer ik niet moet werken. Ik heb nooit op het werk gebeden. [...] Ik zou het wel willen, maar we hebben daar de mogelijkheid niet toe.

Myriam zou het gebed wel op het werk willen verrichten indien er een aparte ruimte zou worden voorzien. Wel maakte ze duidelijk dat ze niet gevraagd heeft aan haar werkgever of ze eventueel zou mogen bidden. Uit de voorbeelden van Myriam en Leila zien we dus dat personen er zelf voor kiezen om het gebed niet te verrichten op het werk.

Daarnaast is het voor sommige respondenten gewoonweg niet mogelijk om op het werk te kunnen bidden omdat dit niet toegelaten is door de werkgever of andere leidinggevenden zelf. Hier werd dus duidelijk initiatief genomen om toestemming te krijgen voor het verrichten van het gebed. Eén manier om hiermee om te gaan is het gebed in het geniep uitvoeren. Ersin vertelde ons dat hij niet op het werk mag bidden. Hij had nochtans een verzoek ingediend bij de coach om tijdens de pauzes te kunnen bidden, maar kreeg het volgende te horen:

Wat het bidden betreft, vroeg ik gewoon of ik ergens kon bidden tijdens mijn vrije uren. Ik vroeg dat aan een coach. Normaal moet hij dat eerst aan de directie vragen. Hij zei meteen: "Nee". [...] Ik wil vragen of ik soms mijn pauze vroeger of later mag nemen omdat de gebedstijden niet altijd perfect vallen tijdens de pauzes. Dat is al één ding die ze niet accepteren.

Ersin vindt het toch belangrijk om op tijd te kunnen bidden en had het gevoel dat hij in eerste instantie beter niets had gevraagd aan zijn leidinggevende. Daarom bidt hij toch stiekem in de kleedkamer en verricht hij enkel het verplichte gedeelte van het gebed. Zijn collega's zijn er wel van op de hoogte en hebben hem hierover niet direct geconfronteerd. Toen we hem vroegen of zijn leidinggevende dit wist, zei hij het volgende:

Dat kan best zijn. Ik denk toch langs de ene kant dat ze dat kunnen weten, want er is een wasbak voor monteurs. Soms wassen we onze voeten daar. Nu hangt daar een papier met "Hier mag je enkel je handen wassen". Vroeger hing daar geen papier. Dus misschien weten ze dat toch wel.

Hij werd er dus niet direct over aangesproken. Indirect hebben ze hem erop aangewezen dat het verrichten van de rituele wassing voor het gebed niet mogelijk is. Aangezien er een papiertje werd opgehangen, is de kans groot dat zijn collega's de werkgever ervan op de hoogte hebben gebracht dat er op de werkvloer gebeden wordt.

Tot slot zien we ook dat er een aantal respondenten zijn waarbij het bidden op het werk toegelaten wordt. Zo vertelt Yassin, een Marokkaanse man die reeds twintig jaar voor de stad werkt, ons dat hij vanaf het begin de mogelijkheid had om te bidden op het werk. Hij had toen aan de kabinetschef van de burgemeester gevraagd of hij de sleutel kreeg om ergens boven te kunnen bidden. De kabinetschef reageerde er als volgt op:

Hij gaf het wel maar besepte niet wat hij te horen kreeg. Nadien vroeg hij wat ik ging doen in het kabinet. Ik zei dat ik ging bidden. Hij vroeg of ik het wilde uitleggen. Hij voegde eraan toe dat ik volgende keer een matje erbij moest halen, zodat het proper is.

Vrijdagsgebed

Het vrijdagsggebed kan men vergelijken met de zondagsmis voor christenen. Veel praktiserende moslimmannen vinden het belangrijk om deze op tijd en in een moskee te kunnen verrichten. Het gebed vindt gewoonlijk rond de middag plaats. Echter is het niet altijd evident om dit te doen en dit vooral voor de werkende moslimman. Het is vanzelfsprekend dat de mannen die overdag werken, moeilijkheden zullen ondervinden om het vrijdagsggebed te combineren met hun werk. Een mogelijkheid om hier mee om te gaan is het aanvragen van een verlof of een ruil doen met één van de collega's. Youssef vertelt ons dat er een moskee in zijn werkomgeving is waar hij dus normaal gezien het vrijdagsggebed wel zou kunnen verrichten. Maar een gebed kan toch wel tot ongeveer een uur duren. Hij kan zich het niet veroorloven om zo lang van het werk weg te blijven. Hij lost het als volgt op:

Ik probeer dan een verlofdag te nemen en als ik iets moet regelen, zal het op een vrijdag zijn. Dus als je mij vrijdag in de moskee ziet, weten mensen dat ik verlof heb. Ook als ik verlof neem voor een halve dag, dan is het ook vrijdagnamiddag. Een verlofdag zal bij mij altijd vrijdag zijn.

Hij heeft er tot nog toe ook geen problemen mee gehad, noch met zijn leidinggevende, noch met zijn collega's. Sterker nog, zijn collega's begrijpen het en hebben er zelfs respect voor. Dit is wat Youssef ons te vertellen had over zijn collega's:

Ze zijn op de hoogte ervan [het vrijdagsggebed] en er wordt geen probleem van gemaakt. Ik heb twee weken geleden vrijdag verlof genomen. Ze wisten ook dat ze me niet konden bellen omdat ze weten dat ik op dat moment aan het bidden ben. Ze bellen me dan gewoon na het gebed en soms vragen ze me zelfs of ze me niet storen met het gebed.

Een andere manier om met het vrijdagsggebed om te gaan, is deze als het gewone gebed te verrichten op de werkvloer. Echter zien we dat onze respondenten er niet dezelfde voldoening uit halen zoals dit het geval zou zijn indien ze het vrijdagsggebed in de moskee zouden verrichten. Hakim is 28 jaar en werkt al acht jaar als consultant. Voor hem is het niet mogelijk om het vrijdagsggebed in de moskee te bidden:

Mijn job laat mij niet toe om het gebed in een moskee te kunnen verrichten. Dus helaas moet ik het vrijdagsggebed verrichten als een normaal gebed. Ik heb het er wel moeilijk mee dat

het bijna nooit mogelijk is om dat gebed te verrichten in de moskee. Ik kan het ook niet bespreken met mijn werkgever. Ik vind dat het dan een misbruik zou zijn van zijn goodwill.

Ten slotte hebben we nagevraagd hoe volgens onze respondenten de organisatie ideaal kan omgaan met deze praktijken. Idealiter willen ze natuurlijk dat het gebed altijd en overal kan verricht worden. Zo zijn er ook een aantal organisaties die deze mogelijkheid wel bieden. Echter wordt er niet overal dezelfde mogelijkheid geboden aan moslims om hun gebed te verrichten op de werkvloer. Enerzijds zien we dat onze respondenten niet vinden dat organisaties moeten tegenwerken om het gebed toe te laten op het werk zelf. Maar anderzijds zijn de respondenten zich er ook van bewust dat organisaties het gebed zouden moeten toelaten, mits dit haalbaar is natuurlijk. Op momenten waarbij iemand zijn werkplek niet kan verlaten, kan hij ook niet verwachten dat hij dan altijd op tijd kan bidden. Youssra had het volgende hierover te zeggen:

Als het haalbaar is moet je tijd geven om te gaan bidden. Het heeft geen zin om tegen te werken vind ik, tenzij je bijvoorbeeld voor een machine staat en je kan deze niet alleen laten. Dat begrijp ik wel.

Ze voegde eraan toe dat indien het wel zou kunnen, organisaties eventueel een ruimte zouden kunnen voorzien opdat werknemers hun gebeden zouden kunnen verrichten. Het belang van een dergelijke ruimte is ook belangrijk voor de meeste moslims. Leila zou het appreciëren indien ze een aparte ruimte zouden voorzien waar mensen kunnen bidden. Maar ze voegt het volgende eraan toe:

Maar ik denk dat er ook geen mogelijkheid is om te bidden. Het [de werkvloer] is gewoon een kantoorruimte, een keuken en een toilet. Er is niet echt een afgesloten ruimte waar je rustig kan bidden.

Moslims vinden het dus belangrijk dat hun gebeden in alle rust en hygiëne verricht kan worden. De plek waar ze het gebed kunnen verrichten speelt dus ook een rol. Een van de respondenten zei ook dat het geen moskee hoeft te zijn, maar gewoonweg een plaatsje waar gebeden kan worden.

Tot slot zijn er ook een aantal respondenten die vinden dat de werkgever schuldig is door het verrichten van het gebed te verbieden op de werkvloer. Burak heeft zich er bij neergelegd dat hij soms stiekem of meestal niet op het werk kan bidden. Nochtans vertelde hij ons dat er genoeg plaatsen zijn om het gebed te kunnen verrichten:

Op vlak van bidden vind ik dat mijn werkgever een fout maakt. Je moet denken, op de werkvloer hebben we een voetbalveld, een basketbalveld, een volleybalveld, een fitnesscentrum enzovoort. Je kan toch gewoon een kleine ruimte geven om te bidden. Sommige mensen gingen in de sportzaal bidden tijdens de werkuren wanneer daar niemand is. Maar als iemand dat ziet, dan krijg je onder je voeten. Dat heb ik al gehoord. Het is gewoon verboden. Ik vind het spijtig, want het is je eigen pauze. Maar ja, wat kan je doen als uw baas het verbiedt?

Ter samenvatting blijkt uit onze interviews dat moslims op drie manieren kunnen omgaan met het dagelijkse gebed. Sommige respondenten bidden niet op de werkvloer en halen deze later thuis in omdat ze niets achter de rug van de werkgever willen doen en vrezen discussies uit te lokken indien

ze op het werk zouden bidden. Wel geven ze aan dat ze op de werkvloer zouden bidden indien ze de toestemming zouden krijgen, maar hebben schrik om dit zelf te vragen. Bij de tweede manier van aanpak hebben we gezien dat sommige respondenten stiekem bidden op het werk omdat zij hiervoor geen toelating hebben. Hierbij kunnen collega's voor een barrière zorgen door de werkgever op de hoogte te brengen van het geniepig bidden of door er negatief commentaar op te geven. Anderen kunnen het gebed in alle rust op de werkvloer verrichten met toestemming van de werkgever. Op vlak van het vrijdagsgebed zien we dat de meerderheid van de respondenten niet kunnen deelnemen aan het gebed in de moskee. Zij verrichten dit als een gewone gebed. Enkelen kunnen wel gebruik maken van hun verlofdagen en door een halve dag vrij te nemen. We zien dus dat werkgevers hier open voor kunnen staan.

6.2 De ramadan

Een andere praktijk die vaak voorkomt op de werkvloer is het vasten tijdens de maand ramadan. Sommige respondenten getuigen dat ze soms moeilijkheden ondervinden tijdens het vasten. Zo vertelt Imane dat het vasten niet simpel is waar ze werkt. Vooral het feit dat het heel warm wordt binnen het bedrijf, zorgt ervoor dat ze het moeilijk heeft. Wel vertelt ze dat haar werknemers er begrip voor tonen en zeggen dat ze het werk rustig aan moet pakken:

Maar toch is het voor mij echt zwaar. Maar ook zwaar voor iemand die niet een functie zoals mij heeft waarbij er veel gepraat moet worden. Ik heb ooit eens als jobstudent bij een ander bedrijf gewerkt, achter het bureau. Ik heb geluk gehad dat er airco was. Maar als je eenmaal in het bedrijf zelf gaat, dan is het echt niet uit te houden. [...] Het is niet gemakkelijk in mijn geval omdat ik de hele tijd moet praten en bijgevolg dorst ga krijgen, maar ik zit wel de hele tijd. Maar voor andere mensen die zware fysieke inspanningen moeten leveren is het veel moeilijker denk ik.

Toen we vroegen of ze het vasten zou opgeven omwille van haar werk, zei ze dat ze liever heeft dat haar werkprestaties lager gaan dan dat ze niet gaat vasten. We zien hier duidelijk dat het vasten van cruciaal belang is voor haar. Ook Youssef heeft soms last van een droge mond tijdens de ramadan wat voor moeilijkheden zorgt wanneer het warm begint te worden. Wel voegt hij eraan toe dat dat geen reden is om niet te vasten:

Je gaat het inderdaad moeilijk hebben als je die gedachte hebt: ik heb het moeilijk dus ga ik niet vasten. Met deze gedachte ga je het inderdaad moeilijk hebben en ga je andere oplossingen zoeken. Maar je moet het uit je hoofd zetten en denken dat het een plicht is en je moet volhouden en doorgaan. [...] Ook mijn collega's weten het allemaal. Ze houden er ook rekening mee. Bijvoorbeeld als er verjaardagen zijn, zie je weinig taart voor mijn neus. Vorig jaar in juni was mijn baas jarig. Ze hebben een lokaal gereserveerd en ze hebben de taart gewoon naar daar gebracht. Ze houden er dus wel rekening mee.

Zoals Imane ook reeds voorspelde, heeft Burak als arbeider die fysieke inspanningen levert het ook moeilijk tijdens de ramadan. Burak heeft vooral problemen met het slaapritme dat verstoord wordt. Hij vertelt dat men pas na 22 uur kan eten en vooraleer hij slaapt het al bijna één uur in de nacht is. Hij moet om 4 uur dan terug opstaan om te eten en zodoende is zijn slaap volledig verstoord. Om

dit aan te pakken probeert hij zoveel mogelijk verlof te nemen tijdens de ramadan maar voegt er wel aan toe dat men moeilijk heel het jaarlijkse verlof kan opgebruiken voor het vasten. Ook Murat probeert zoveel mogelijk gebruik te maken van zijn verlof tijdens de ramadan. Het slaapritme dat verstoord wordt door 's nachts op te staan in combinatie met een kantoorjob heeft volgens Murat impact op de prestaties. Daardoor neemt hij vaak verlof tijdens de ramadan:

Ik denk dat ik de laatste jaren meer verlof heb genomen tijdens de maand ramadan dan dat ik gewerkt heb. Als ik zou werken, werk ik ook maar halve dagen. Ik heb de laatste zes of zeven jaren nooit een volle dag gewerkt tijdens de ramadan. Ik probeer zoveel mogelijk verlof te sparen.

Vervolgens vindt Ersin dat de leidinggevenden weinig begrip kunnen tonen voor de mensen die vasten. Hij vertelt dat men het hele jaar door wel iets mag eten op de werkvloer, maar dat er zodra de ramadan begint wordt afgeroepen dat er niets mag gegeten worden op de werkvloer:

We kunnen niets zeggen, als we praten zijn wij de schuldigen. [...] Als ze zich open zouden stellen, dan zouden er geen problemen zijn. Ze begrijpen ons niet. Ik ga sowieso eten. Ik ga mij niet volproppen. Ik ben reeds 17 of 18 uur aan het vasten. Ik ga gewoon snel een stukje eten. Ze weten wel dat je eet, maar uiteindelijk kunnen ze niet iedereen controleren. Ze kunnen moeilijk zeggen: "Niet eten", want we gaan sowieso eten. Meer kunnen ze niet doen.

Kaan, die hetzelfde eetprobleem had in de nachtshift, heeft dit opgelost door twee uur later te beginnen met werken en dus ook twee uur later te stoppen. Wel moet hij hiervoor overuren gemaakt hebben die hij dan tijdens de ramadan kan gebruiken om later te beginnen met werken:

De laatste twee jaar heb ik dat opgelost door twee uur later te beginnen. Ik kon dus gemakkelijk eten en drinken, mijn gebeden uitvoeren en naar het werk vertrekken. Ik had wel overuren, dus daardoor mocht ik twee uur later beginnen. Anders gaat dat niet. Dit jaar gaat dat moeilijk gaan want ik heb geen overuren. Ik ga vragen of ik in het min mag gaan zodat ik dat later door overuren te maken kan wegwerken.

Ook Damla heeft het moeilijker tijdens de ramadan. Zij moet vaak na de werkuren ook thuis verder werken, wat het behalen van deadlines in deze periode moeilijker maakt. Ze probeert er wel voor te zorgen dat haar collega's of werkgever daar niets van ondervinden. Met andere woorden wilt ze hen de kans niet geven om te denken dat het vasten haar prestaties beïnvloedt:

Wij hebben nog al wat bewegingsvrijheid. Ik had ook even goed kunnen zeggen: "Ik eet 's middags niet, dus ik vertrek 's avonds vroeger." Ik geef hen niet de kans om te zeggen van: "Kijk een moslim, daar gaan we weer." Ik zal zorgen dat ik er doorkom. Ik neem ook nooit verlof met het vasten. Ik overleef het wel denk ik. [...] Mijn werkgever weet dat ik vast, het is geen topgeheim. Ik verwacht gewoon geen gunsten van hen omdat ik zwakker ben omdat ik vast. Die dingen laat ik niet blijken. Maar ze weten heel goed dat ik vast.

We zien hier dat Damla haar vasthoudt aan haar religie en tegelijkertijd rekening probeert te houden met de context waarin ze werkt door te zorgen dat ze even goed presteert als in periodes buiten de ramadan.

Voor Said vormt het vasten zelf niet echt een probleem, maar wel de neveneffecten hiervan:

Als je vast, dan heb je niet echt de meest frisse adem. En dat vind ik vervelend voor mijn andere vergadergenoten. Het is wel moeilijk om met een externe te vergaderen. Dat is het moeilijkste voor mij.

Hakim daarentegen, vertelt dat het vasten zijn werk niet beïnvloedt. Hij is van mening dat het vasten op het werk hetzelfde is al thuis vasten:

Ik heb er ook geen moeilijkheden mee gehad om op het werk te vasten. Mijn werk lijdt er niet onder. [...] Ik heb ook nooit mijn vasten moeten doorbreken. Gelukkig maar. [...] Ik zou het wel een probleem vinden moest het vasten niet zijn toegelaten op het werk.

Net zoals Imane vindt Hakim het ook van groot belang dat het vasten op het werk toegelaten wordt. Ook Yasmina ondervindt geen problemen met het vasten. Ze vertelt dat ze reeds van haar elfde vast en tot nu toe geen enkele dag heeft overgeslagen. Voor haar is het vooral belangrijk dat ze haar werkt goed doet:

Maar als ze zouden zeggen dat ik niet zou mogen vasten op het werk, zou ik naar de reden vragen. Als ze me een fatsoenlijke reden geven zoals: "Je bent niet fit genoeg". Dan zou ik zeggen: "Is goed, maak je geen zorgen. Het komt allemaal goed". Dan zorg ik gewoon dat ik extra actief ben. Maar ze gaan toch niet kijken wanneer ik eet en wanneer niet. Het is niet te controleren en ik zou er ook niet te fel op ingaan. Voor mij is het gewoon belangrijk dat ik mijn werk goed doe. Als iemand me verplicht om te eten, dan ga ik dat nooit doen. [...] Het vasten is iets dat niet van mij afgepakt kan worden. Het bidden kan je nog thuis doen, het vasten kan je niet inhalen.

Tot slot vertelt Mustafa, die ook in het weekend in de horeca werkt, dat hij af en toe de kans krijgt om te gaan eten tijdens de ramadan wanneer het tijd is om het vasten te verbreken en vervolgens gaat hij gewoon verder werken:

Als ik mijn vasten moet verbreken, neem ik meestal mijn eigen eten mee. Maar soms heb ik geen tijd, dan neem ik wat kipfilet of vlees mee en maakt de kok het klaar voor mij. En daarna eten we het gewoon daar op.

Sommige respondenten zoals Onur, een Turkse techniker met vijftien jaar ervaring, en Ersin waren het erover eens dat bedrijven soepeler kunnen omgaan met de ramadan door bijvoorbeeld de pauzes te schuiven of door de toelating te geven om even te eten aan de machine. Anderen zouden iets later willen beginnen met werken en ook later stoppen:

Kaan: We zouden iets later kunnen beginnen, zonder heel veel verlies aan loon. Misschien kunnen we een half uur later beginnen en een half uur later stoppen. Dat zou misschien een oplossing kunnen zijn om fatsoenlijk te kunnen eten.

Burak daarentegen, zou liever willen dat er tijdens de vastenperiode rustigere taken worden opgelegd:

Ze kunnen zeggen: "Ik ga je minder op de container zetten. Ik ga je wat rustigere jobs geven." Maar na de ramadan mag hij me een hele maand op de container zetten. Ze doen het niet, en ik wil het ook niet vragen. Want we beginnen al één nul achter en iedereen heeft al een vooroordeel over jou. Als ik dat zou vragen, dan ik weet niet wat ze gaan denken. In ieder geval niets goeds. Ik heb schrik om dingen te vragen. Binnenkort gaan we niet mogen vasten, snap je? Straks zijn we dat ook kwijt. Ik kan beter zwijgen.

We zien hier dus dat de angst om de toelating tot vasten te verliezen Burak belemmert om een verzoek te doen omtrent een rustiger takenpakket.

In tegenstelling tot sommige respondenten die het gebed later thuis willen inhalen omdat het moeilijk gaat op de werkvloer, is uit onze interviews gebleken dat geen enkele respondent op die manier denkt voor het vasten tijdens de maand ramadan. Iedere respondent neemt deel aan de ramadan ongeacht het werk dat ze verrichten. Sommige respondenten zijn van mening dat de prestatie wordt beïnvloed omdat het slaapritme wordt verstoord. Hierdoor trachten sommigen zo veel mogelijk verlof op te nemen of met de uren te schuiven indien de mogelijkheid er is. Andere respondenten vinden dat het vasten geen invloed heeft op de prestaties. Indien het eten op de werkvloer verboden is, zijn er respondenten die toch het vasten verbreken tijdens de werkuren. Hierdoor willen ze graag dat de onderneming toestemming geeft om even te eten wanneer het tijd is. Vervolgens kunnen ondernemingen minder zware taken opleggen tijdens de ramadan of met de pauzetijden schuiven.

6.3 Voedingsvoorschriften

Een volgende praktijk die uit onze interviews naar boven kwam, heeft te maken met de voedingsvoorschriften binnen de islam. Sommige respondenten vinden het jammer dat ze enkel vegetarisch kunnen eten op het werk. Een eerste voorbeeld hiervan zien we bij Kaan. Hij vertelt dat hij en andere moslimcollega's op de werkvloer alleen maar frieten of visbroodjes kunnen eten. Hierop is hij naar de cateraar gegaan om het gebruik van halal voeding voor te stellen:

De cateraar zei dat dat opgenomen zou worden, maar ik heb er nog niets van gehoord. Zij denken dat we enkel geen varkensvlees mogen eten en alles daar rond wel. Ik heb proberen uit te leggen dat alle andere vlees halal moeten zijn indien we het willen eten. Soms wordt er pasta gemaakt. Dan wordt er wel vegetarische pasta voorzien.

Wel vertelt hij dat het hem zou verbazen indien ze werkelijk halal voeding zouden voorzien. Ook Burak geeft aan dat hij enkel vis of een broodje met kaas kan eten in het grote restaurant dat het bedrijf heeft. Zelf vindt hij het niet heel erg:

Het is niet echt een probleem. Maar het zou natuurlijk fijn geweest zijn als we wat meer keuze hadden. Je ziet bijvoorbeeld iemand naast jou met een grote biefstuk, en jij zit daar dan gewoon frietjes te eten. Soms kan je ook vis eten. Het zou fijn zijn indien er ook halal vlees was. Dan hadden we ons ook beter gevoeld. Dan hield iemand rekening met ons. De laatste tijd worden we vaker beoordeeld, en het is belangrijk voor onze motivatie dat er ook mensen zijn die aan u denken en niet beoordelen. Het zou een goed gevoel geven.

We zien hier dat Burak een link legt met zijn motivatie die omhoog zou gaan indien er rekening gehouden zou worden met de islamitische voedingsvoorschriften. Ook tijdens een barbecue met personeelsleden vorig jaar kon hij enkel vis eten:

Dat is ook zo iets. Je betaalt twintig euro en je mag alles eten. Maar ik kan alleen maar vis eten. Er wordt geen rekening gehouden met de moslims. [...] Als ze iets willen gaan eten, waarom dan niet in een Turkse restaurant? Dan heb ik daar ook iets aan. En zij lusten dat ook wel.

Vervolgens zijn er ook een aantal respondenten die vinden dat een vegetarisch aanbod voldoende is en men niet essentieel halal voeding moet voorzien. Een voorbeeld hiervan zien we bij Murat, die eerder een voorstander is van een pragmatische oplossing:

Ik denk dat de moslims zich ook niet te veel zaken moeten opleggen en niet te veel zaken moeten vragen. Het moet haalbaar zijn voor de organisatie. Als er voldoende vegetarisch aanbod is, is dat genoeg voor mij. Ik heb nog altijd de mogelijkheid om tijdens de middagpauze naar buiten te gaan. Dat kan altijd als ik iets anders wil eten.

Net zoals Murat vindt Youssef het niet erg dat er geen halal vlees wordt voorzien:

Er is geen halal vlees en ik vind dat ze er ook geen rekening mee moeten houden. Ik heb elke vrijdag mijn vis. De rest van de dagen heb ik mijn groenten.

Maar wanneer er een barbecue wordt georganiseerd, neemt hij zelf vlees mee en geeft het aan de chef-kok om dat voor te bereiden. De chef-kok vindt dat helemaal geen probleem en gebruikt zelfs een aparte barbecue. Ook Cemal, een Turkse manager met achttien jaar ervaring, heeft een gelijkaardige visie. Hij werkt in een bedrijf met in totaal twaalf werknemers. Omdat het een klein bedrijf is en moeilijk zou gaan, vindt hij het niet nodig om te vragen voor halal voeding en brengt zelf zijn eten mee:

Ik breng mijn eigen voedsel mee. Als we uit gaan eten, dan kijk ik na of dat er vegetarisch eten is. In het slechtste geval moest er bijvoorbeeld niets zijn, dan is het misschien kip. Dat is dan heel zelden, of eerder vis. Maar normaal gezien eet ik vegetarisch.

Yassin verkiest ook vis of vegetarische gerechten wanneer er gegeten wordt op het werk. Zijn collega's weten dat hij geen vlees eet en zorgen er dan ook voor dat er een vegetarisch aanbod is. Tijdens een vergadering stond hij wel verstoemd toen hij als voorgerecht zeehondenvlees kreeg:

Ze hadden een voorgerecht en ik vond het een beetje raar smaken. Ik vroeg of dat vis was en ze zeiden: "Ja, het is echt vis." Toen ik het in mijn mond stak, had ik een heel raar gevoel, alsof het vezels waren. Ik zei toen: "Sorry maar dat ik eet niet." Ik vroeg wat dit was, en hij zei dat het zeehondenvlees was. Ik was geschrokken.

Aan de andere kant zijn er ook moslimwerknemers die geen problemen ondervinden inzake halal voeding omdat de organisatie deze reeds voorziet. Sinds Dilara is begonnen met werken, gaat de onderneming inkopen doen bij een Turkse slager wanneer er een personeelsfeest wordt

georganiseerd. Wel vormt het bakken op dezelfde rooster als varkensvlees een struikelblok voor haar waardoor ze soms zelfs moet liegen:

Ik ging dan stilletjes naar diegene die aan de barbecue staat en zeg: "Zet mijn vlees als je wil in een hoekje". De laatste keer hebben ze enkel halal vlees meegebracht. Ze doen echt moeite, maar soms moet ik ook liegen en zeg dan: "Ik heb geen honger" als er geen halal vlees is of als ze dat samen met varkensvlees bakken.

Het bedrijf waar Yasmina werkt heeft een restaurant waarvan de traiteur Marokkaans is. Ze vertelt dat ze enorm blij werd toen ze dat hoorde. Zij hoeft dus geen zorgen te maken over het eten op het werk:

Ik dacht: wow, dit is gewoon het paradijs. En elke middag eet ik daar ook iets.[...] Ik ben er bijna zeker van dat het komt omdat er steeds meer Marokkanen kwamen werken. Dus het bedrijf heeft er gewoon op ingespeeld.

Ook in het bedrijf waar Zahra reeds drie jaar werkt als data analist, wordt er sinds kort rekening gehouden met halal voeding:

Ja, sinds januari is er zowel halal kip als halal vlees te verkrijgen. Zij bakken dit zelfs ook in een aparte pan. Ik ben blij dat mijn werkgever daar rekening mee houdt. Er werd ook een mail doorgestuurd vanuit de HR-afdeling om iedereen hiervan op de hoogte te brengen.

Ze voegt eraan toe dat ze zelf eten van thuis uit mee zou nemen moest er geen halal vlees worden voorzien.

Tot slot valt onder de voedingsvoorschriften ook de manier waarop moslims omgaan met alcohol op het werk. Ook hier zien we dat moslims bewuste keuzes maken bij het al dan niet deelnemen aan activiteiten met medewerkers. Youssef bijvoorbeeld, neemt wel deel aan feestjes die onder collega's georganiseerd worden maar drinkt zelf geen alcohol:

Het is geen reden voor mij om niet te gaan. Ik moet me laten zien, maar ik ga gewoon geen alcohol drinken. Ze zullen vragen: "Waarom?". Ik zeg dan dat ik moslim ben en geen alcohol drink. En ze hebben daar ook geen probleem mee.

Ook Soufian pakt het op die manier aan. Hij gaat gewoon mee naar kerstfeestjes maar drinkt geen alcohol. Voor hem is de aanwezigheid van alcohol geen reden om niet te gaan:

Zolang ik het maar niet drink, toch? [...] Ik vind persoonlijk dat iedereen doet wat hij wil. Zolang ik maar niet in aanmerking kom met alcohol. Wat zij doen is hun ding. Zo zie ik dat toch.

Ersin daarentegen, neemt niet deel aan zulke activiteiten omdat er alcohol wordt geserveerd:

Maar ik ga niet, omdat ze constant zat zijn. Het is niet dat ik tegen hun ben, maar ik wil niet in zo een omgeving zijn. Als ze iets organiseren, is het iets met alcohol en geen halal voeding. Ze kunnen toch ook naar een Turkse of Marokkaanse restaurant gaan? Dat maakt toch voor

hun niet veel uit. Dat zou niet moeilijk moeten zijn. Ik heb respect voor die mensen. Maar als je iets gezamenlijk wilt doen, probeer dan rekening met iedereen te houden.

Rekening houdend met de islamitische voorschriften, zien we aan de ene kant dat Youssef en Soufian de bewuste keuze maken om wel deel te nemen aan personeelsfeesten. Terwijl aan de andere kant Ersin er zelf voor kiest om niet te gaan.

Sommige respondenten vinden dat organisaties meer rekening kunnen houden met de islamitische voedingsvoorschriften. Imane vindt het bijvoorbeeld jammer dat ze beperkt wordt in keuze en dat ze enkel vlees kan eten indien ze naar een Turkse of Marokkaanse restaurant gaan. Ze vindt dat de organisaties hier iets aan moeten doen. Wel is ze van mening dat het verzoek omtrent halal voeding altijd een stap te ver zou zijn:

Ik denk dat het te maken heeft met schrik voor afwijzing, of ze denken dat het bedrijf toch geen investeringen zullen doen. [...] Ze [de werkgevers] gaan denken dat als er nu ook al halal vlees aangeboden wordt, ze zich zullen afvragen wat het volgende dan zal zijn. Ze hebben daar schrik voor denk ik.

Ersin vindt duidelijk dat er halal vlees moet worden voorzien:

Als je respect hebt, moet je voor beide partijen kunnen koken vind ik. Ze hebben het zelf toch over een multiculturele samenleving, dan moet je daar ook rekening mee houden.

Leila zelf is al tevreden dat er alternatieven op vlees voorzien worden. Ze vindt dat niet-islamitische bedrijven geen rekening hoeven te houden met halal voeding, hoewel ze het fijn zou vinden indien ze dat wel deden:

Maar je kan het moeilijk verwachten of eisen als je in een niet-islamitisch bedrijf werkt. We wonen niet in een islamitisch land. We kunnen niet islamitische zaken eisen van niet-moslims, zo redeneer ik. We mogen al blij zijn dat we alternatieven hebben.

Geconcludeerd kan worden dat op gebied van voedingsvoorschriften alle respondenten gebruik maken van het vegetarisch aanbod indien er één is of brengen zelf eten mee. Wanneer er halal voedsel wordt voorzien, maakt men daar ook gebruik van. Sommige respondenten willen liever dat er rekening gehouden wordt met halal voeding, terwijl anderen van mening zijn dat dat niet hoeft omwille van de alternatieven die er zijn. Op vlak van het alcoholgebruik zijn er respondenten die wel deelnemen aan activiteiten zonder dat ze in contact willen komen met alcohol en ook respondenten die omwille van het alcoholgebruik liever niet eraan deelnemen.

6.4 De hoofddoek

Een andere zichtbare islamitische praktijk die alleen van toepassing is op vrouwen, is het dragen van een hoofddoek. Voor vele vrouwen maakt de hoofddoek een deel uit van haar kleding enerzijds, en van haar identiteit anderzijds. Voor sommigen is het dus vanzelfsprekend dat ze hun hoofddoek ook op het werk kunnen aanhouden. Echter zien we dat er in bepaalde organisaties het dragen van een hoofddoek niet altijd wordt toegelaten.

Myriam draagt in het dagelijkse leven een hoofddoek. Op het moment dat ze ging solliciteren, heeft ze bewust ook geen hoofddoek gedragen omdat ze wist dat ze de job anders niet zou krijgen. Ze werd nadien wel aangenomen, maar ze gaat er als volgt mee om:

Ik werk zonder hoofddoek. Als ik aankom op het werk, doe ik mijn hoofddoek uit. Iedereen is daar van op de hoogte. Er wordt niet echt over gesproken. Het is een beetje taboe eigenlijk. [...] Ja, ik mag dat niet dragen. Er hoeft dus niet echt gesproken over te worden. [...] Dat is ook in het onderwijs zo, aangezien je werkt voor de overheid. Ik mag ook geen hoofddoek dragen om mijn religie te tonen. Ze hebben liever dat je neutraal blijft.

We zien ook een aantal reacties over het feit dat de hoofddoek een deel uitmaakt van wie ze zelf zijn. Het bepaalt dus ook deels hun identiteit. Ook Adalet heeft hier moeilijkheden mee gehad. Zij heeft altijd een hoofddoek op haar werk mogen dragen, totdat er in 2013 een hoofddoekenverbod werd ingevoerd in het onderwijs. Ze mocht haar hoofddoek nog enkel in de klas aandoen, of ze moest zoeken naar andere opties. Ze had drie weken de tijd om hierover na te denken en voelde zich er totaal niet goed bij:

Ik heb daar heel lang over nagedacht. Een ander optie was een pruik aandoen. Maar dan was ik mijn eigen identiteit kwijt. Ik zou geen normen en waarden meer hebben dan. Het is precies alsof je tegen iemand zegt: "Hey, vanaf morgen moet je met een hoofddoek werken." [...] Ik ben toen in een depressie geraakt. Ik kon niet meer werken. Ik heb toen ziekteverlof genomen.

Zowel haar werkgever als sommige collega's hebben haar enorm gesteund. Maar ze voegde erbij toe dat het van bovenaf kwam en ze konden dus niet veel doen.

Uit onze interviews zien we dat er ook een aantal vrouwen zijn die het dragen van een hoofddoek zeer belangrijk vinden. Zo belangrijk dat ze zelfs ervoor zouden kiezen om niet meer te gaan werken, als de organisatie hen zou verbieden om een hoofddoek te dragen.

Damla draagt op dit moment geen hoofddoek. Ze vertelde ons wel dat indien ze ooit tot de beslissing zou komen om een hoofddoek te dragen, ze niet meer zou gaan werken indien de hoofddoek zou verboden worden. Ze zou wel eerst initiatief nemen om er iets aan te doen, in de zin dat ze op voorhand zou gaan vragen of de organisatie ervoor open staat of niet:

Als ze daar niet voor open staan, dan gaan we onze wegen moeten scheiden denk ik. Dus ik denk dat ik dan zou moeten aanvaarden dat ik best thuis zou zitten en niet meer zou gaan werken. Ik denk dat het voor mij een persoonlijke keuze zou moeten zijn.

Maar ze denkt dat de organisatie er nooit open voor zal staan:

Als ik dat doe, de dag dat ik een hoofddoek draag, dan weet ik dat het gedaan is voor mij persoonlijk. Dat gaat voor hen [de organisatie] altijd een stap te ver zijn. Zolang ze het niet zien is dat geen probleem.

Zoals het bovenstaande voorbeeld is het dus ook een persoonlijke keuze die iemand moet maken. Soms kan die keuze eenvoudig zijn en beslist men om dan maar niet te gaan werken zonder hoofddoek. Maar het kan er ook toe leiden dat de persoon niet echt een keuze heeft, waardoor ze zich dan niet prettig bij voelt. Zo heeft Havana voor haar huidige bedrijf in het begin ooit twee weken stage moeten lopen:

Ik heb hier twee weken stage moeten doen voor mijn werk. Ik heb toen mijn hoofddoek moeten uitdoen. Dat heeft me enorm gestoord. Ik was mezelf niet toen. Dat zou ik niet weer willen meemaken.

Ook Youssra draagt in het dagelijks leven een hoofddoek. Zij is een verpleegster en haar functie laat haar niet toe om haar hoofddoek ook op het werk te dragen. Voor haar vormt het niet meteen een probleem. Maar een collega van haar draagt ook een hoofddoek en wilde kost wat kost haar hoofddoek blijven dragen op het werk. Daarom werd ze op een andere plaats in het ziekenhuis gezet. Uiteindelijk heeft zij haar eigen oplossing gevonden voor het probleem:

Wij hebben ook een moslima die echt haar hoofddoek wilt dragen, en zij mocht dat dus niet. Ze werd in de keuken geplaatst. Ze komt ook eten vragen aan de patiënten. Nu doet ze zo een roze muts aan. Het is voor haar een goede oplossing.

Daarnaast kan het zijn dat een organisatie regels voorschrijft over de manier waarop een hoofddoek gedragen moet worden. Het kan zijn dat een hoofddoek gedragen moet worden volgens de kleuren van de organisatie, of dat het op een bepaalde soort manier gedragen moet worden. Zo heeft Samir een collega van Turkse origine die een hoofddoek draagt. Hij vertelde ons over de manier waarop ze haar hoofddoek droeg op het werk:

In één hal had je een Turkse vrouw en ze droeg ook een hoofddoek. Maar niet volledig tot haar nek bedekt, maar veeleer gewoon dat ze haar haren kon bedekken. En ze zeiden hier niets over. Maar moest ze haar hoofddoek dragen zodat haar nek ook bedekt zou zijn, dan denk ik niet dat ze hier nog werkte. Ik denk dus dat er bepaalde regels zijn omtrent de manier waarop hoofddoeken gedragen mogen worden.

De kleuren van een hoofddoek kunnen ook van belang zijn. Ze kunnen bepalen hoe anderen een vrouw met een hoofddoek percipiëren, en bijgevolg ook de manier waarop ze met haar omgaan. Zo vertelde Imane dat ze tijdens haar studies ooit een opmerking heeft gehad van haar professor op het feit dat ze donkere hoofddoeken droeg. Volgens hem zag ze er streng uit, als iemand die geen contact wenst. Toen hij eenmaal vaker met haar begon te praten, had hij gezegd dat zijn eerste indruk verkeerd was. Zij reageerde als volgt:

Ik zei toen ook dat ik erop zal letten maar het was toen een winterperiode, dan kan ik toch geen kleurrijke hoofddoeken dragen. Paar maanden later, in de lente, had ik hem weer gezien. Toen droeg ik een kleurrijke hoofddoek en zei hij dat ik er veel vrolijker uitzag. Die opmerking heb ik wel in mijn achterhoofd gehouden zodat ik er op bepaalde gelegenheden mee rekening houd, zodat ik geen al te zware kleuren draag. [...] Bijvoorbeeld als ik op gesprek moet gaan, zal ik een kleur aandoen die uitnodigend is en die openheid weerspiegelt.

In bepaalde gevallen zijn moslima's wel vrij om hun hoofddoek te dragen op het werk zelf. Het voorbeeld van Adalet illustreert goed hoe iemand toch zichzelf kan blijven, ongeacht de moeilijkheden die ze had ondervonden na het invoeren van het hoofddoekenverbod:

Op school heb ik 140 leerlingen in het totaal. Toen de ouders dat [dat ze zonder hoofddoek moest werken] hoorden, hebben ze een petitie gestart met een tekst: "Als juffrouw Adalet moet vertrekken, nemen we de kinderen van school en sturen we ze naar een katholieke school." Onze school was in shock. Toen hebben ze mij gebeld en gezegd dat ik met hoofddoek mag gaan werken.

Voor Adalet is het dus goed afgelopen en ze mag sinds dit jaar zelfs haar toezicht houden met een hoofddoek op, in vergelijking met 2013, toen ze nog enkel haar hoofddoek in de klas en nergens anders meer mocht aandoen. Haar ervaring kende dus een positieve wending.

Ook voor Dilara is het geen probleem om haar hoofddoek op de werkvloer aan te houden. Ze vertelde ons over haar verwachtingen tijdens haar sollicitatiegesprek. In eerste instantie dacht ze dat ze omwille van haar hoofddoek geen kans zou maken om aangenomen te worden, maar hoopte toch op een wonder en ging solliciteren bij een katholieke instelling:

Ik ben binnengegaan en ik antwoordde heel spontaan op alle vragen. Toen zeiden ze: "Je hebt een hoofddoek. Vind je dat erg als je het zou moeten uitdoen?" Ik zei: "Ik vind dat zeker erg. Dat is een deel van mijn persoonlijkheid." Ze zeiden: "Je weet dat het hier een katholieke instelling is." Ik zei: "Daarom ben ik juist naar hier gekomen. We zijn allebei gelovig. We hebben allebei respect voor elkaar. Ik dacht dat ik daardoor meer kans zou maken."

Voor Dilara kwam het uiteindelijk allemaal goed. Ze kreeg namelijk de volgende dag een telefoontje van de instelling en vertelden haar dat ze bij hen aan de slag kon. Voor haar is de hoofddoek dus heel belangrijk en zou ze enkel in een bedrijf werken waar ze haar persoonlijkheid kan behouden.

Ook hier vroegen we aan onze respondenten hoe zij de organisatie ideaal zien omgaan met het dragen van een hoofddoek op de werkvloer. Volgens sommige respondenten zouden organisaties het dragen van een hoofddoek toelaten, al dan niet volgens bepaalde regels. Het kan zijn dat een werkgever dit niet zou toelaten uit vrees dat klanten hierop zullen reageren.

Toen Arzu ging solliciteren, vroegen ze haar of ze met haar hoofddoek ging werken. Zij reageerde er als volgt op:

Ik zei toen: "Ja." Ze zeiden dat ik dat zoals een hoedje moest dragen omdat de bejaarden dat niet accepteren.

Voor Arzu was dat geen probleem en ging ze ermee akkoord. Ze vond dit een goede oplossing, zolang ze haar hoofddoek maar niet moest afdoen. Ze heeft dus goede afspraken kunnen maken met haar werkgever. Ook Imane stelde voor dat er afspraken gemaakt kunnen worden rond het dragen van een hoofddoek op de werkvloer. Ze vindt dat er meer geluisterd moet worden naar mensen met een hoofddoek tijdens een sollicitatiegesprek en dat men bepaalde kwesties rond de hoofddoek bespreekbaar moet maken:

De meesten [werkgevers] denken: dit gaat toch niets worden, en zeggen dat ook meteen tijdens het gesprek. Of sommigen gaan heel kortaf zijn en ongeïnteresseerd het gesprek voeren. Je moet kijken wat de persoon in petto heeft, en bespreek dan eventueel de kwesties rond de hoofddoek. Misschien kan je nog altijd een compromis treffen. [...] Stel dat die persoon heel lange hoofddoeken draagt en heel lange kleedjes, dan kan ze dat op een andere manier gaan dragen. Het is een beetje 'geven en nemen'.

Ze voegde eraan toe dat er wel begrip voor heeft dat iemand deftig en professioneel moet overkomen. Echter kan dit volgens haar ook voor iemand die een hoofddoek draagt, door bijvoorbeeld de hoofddoek heel klassiek te dragen.

Volgens een aantal respondenten zouden organisaties het dragen van een hoofddoek gewoonweg toelaten omdat het geen invloed heeft op de werkprestaties. Ze vinden dat ze hetzelfde werk zouden verrichten, ongeacht of ze een hoofddoek dragen of niet. Damla vroeg haar af waarom er zo een heisa rond het dragen van een hoofddoek op het werk wordt gemaakt:

Ik vraag me af waarom je niet kan werken met een hoofddoek op het werk? Dat heeft totaal geen impact op uw capaciteit. Het is niet dat je verstand belemmerd wordt om te werken.

We zien dus dat mensen het dragen van een hoofddoek op verschillende manieren kunnen benaderen. Zo zijn er een aantal respondenten die wel een hoofddoek in het dagelijks leven dragen maar niet op de werkvloer omdat het verboden is. Sommige overwegen alternatieven zoals het dragen van een pruik of een muts, maar vinden dat ze hierdoor een deel van hun identiteit zouden verliezen. Anderen zouden zelfs overwegen om te stoppen met werken of elders werk te gaan zoeken waar het dragen van een hoofddoek wel toegelaten is. Ook is gebleken dat de manier waarop men een hoofddoek draagt en de kleuren van de hoofddoek een rol kunnen spelen bij de acceptatie ervan. Zo houden sommige moslima's rekening met de regels die de werkgever hieromtrent oplegt. Ten slotte blijkt ook dat sommige respondenten die geen hoofddoek dragen van mening zijn dat het dragen van een hoofddoek een negatief impact zou hebben op hun carrière.

6.5 Religieuze feestdagen

Voor vele moslims zijn de religieuze feestdagen heel belangrijk. Velen beschouwen het Suikerfeest en het Offerfeest als dagen die samen met de familie gevierd moeten worden. Het zijn op deze dagen dat de mannen het gebed in de moskee verrichten en bij het Offerfeest hun offer slachten. In de praktijk zien we ook dat moslims liever deze dagen samen willen doorbrengen met hun gezin en familieleden. Echter is het toch niet altijd evident om deze te combineren met het werk. In eerste instantie zien we dat er een aantal respondenten geen vrije dag krijgen voor deze feestdagen. Zo vertelde leerkracht Hassan ons dat hij geen vrije dag krijgt voor de religieuze feestdagen:

Ik krijg hiervoor geen verlof. Het is geen officiële feestdag. [...] Als ik een islamleerkracht geweest zou zijn, kon ik verlof krijgen. Omdat alle islamitische leerlingen niet op school zullen zijn. Nee, maar ik vind het ook geen probleem. Het is zo. Het is geen officiële feestdag in België. Als het op een zondag valt, heb ik geluk. Valt het op een andere dag, heb ik pech. Ik ben niet iemand die dat gaat opdringen en gaat zeggen dat ik vrij moet krijgen.

We zien dus dat Hassan zich neerlegt bij het beleid van de school. Voor hem is het al voldoende dat hij na zijn werk zijn familie kan bezoeken.

Ook Yasmina heeft als teamcoach te maken met het weigeren van verlofaanvragen van werknemers die onder haar werken. Zelf neemt ze die dagen wel verlof, maar ze voegt eraan toe dat het moeilijk is om voor de mensen onder haar verlof te geven, hoe graag ze het ook zou willen:

Het probleem is dat in ons bedrijf ongeveer 60% Marokkanen werken. Je kan ze niet allemaal verlof geven. De dag zelf zal het moeilijk zijn. Er zijn teveel oproepen, te lange wachttijden. [...] Moesten er minder Marokkanen zijn, bijvoorbeeld 10%, dan vind ik dat iedereen dat moet krijgen. Dat is dan iets dat we zeker moeten krijgen. Ze komen ook naar mij en zeggen: "Je weet toch hoe het is? Je begrijpt het toch? Je gaat toch ook lekker feesten met je familie. Kan je niet iets regelen?"

Het enige wat Yasmina kan doen is dat ze eventueel wel eens een voormiddag of een namiddag aan iemand verlof kan geven. Soms lukt het, dan weer niet:

Maar het enige wat ik nog soms kan doen is een voormiddag of een namiddag vrij geven. Soms krijgen ze zelfs niets, al vragen ze het drie weken op voorhand. Soms moet je hard zijn. Je moet er streng in zijn. Ik zeg dat ook: "We gaan nu niet in discussie, klaar."

Ook Selin, een Turkse moslima die reeds tien jaar actief is in het onderwijs, vertelt dat ze niet elk jaar verlof kan krijgen voor de religieuze feestdagen:

De leerlingen krijgen wel vrijaf, maar blijkbaar was dat niet het geval voor de leerkrachten. Ik moest dus toch op school blijven en ik vond dat heel erg eigenlijk. In de namiddag ben ik dan gewoon vertrokken omdat ik geen leerlingen had. Maar ik was vergeten dat ik toezicht had tijdens de laatste speeltijd. Toen had de directrice mij gebeld: "Waar ben je?". Ik heb dat toen uitgelegd dat ik het vergeten ben. Ze begreep het wel en ik ben ook niet teruggegaan.

In tegenstelling tot wat men normaal zou verwachten, net zoals Hassan aanhaalde, dat moslimleerkrachten wel verlof zouden kunnen krijgen bij religieuze feestdagen, zien we dat dit bij Selin niet altijd het geval is.

Toch zijn er een aantal organisaties die hun werknemers verlof geven om deze dagen te kunnen vieren. Enerzijds krijgen werknemers verlof omdat moslimwerknemers het op voorhand melden. Het is echter niet altijd duidelijk wanneer deze religieuze feestdagen precies vallen. Voor bepaalde moslims (zoals de Turkse moslims) liggen deze al vast, terwijl voor anderen (waaronder de Marokkaanse moslims) het pas een dag op voorhand duidelijk is wanneer de feestdagen zullen vallen. Ook Imane heeft van deze mogelijkheid kunnen genieten. Ze vertelt ons hoe ze haar verlofdagen heeft ingediend voor het Offerfeest en hoe haar leidinggevende ermee is omgegaan:

Ik heb toen ook gevraagd en gezegd dat ik niet weet wanneer het Offerfeest zal vallen. Mijn teammanager heeft gezegd dat ik twee dagen als verlof moet indienen en dat ze allebei dagen zal goedkeuren. Als ik erna één dag ervan wil terugtrekken, dan is dat mogelijk.

Natuurlijk was Imane zeer tevreden hierover en haar leidinggevende apprecieerde ook Imane haar ingesteldheid:

We werken ook op de 24^{ste} en 31^{ste} december en ik heb ook voorgesteld dat ik wil komen werken zodat mensen die Kerstmis willen vieren het ook kunnen vieren. De manager zei: "Aangezien uw ingesteldheid zo is, zal mijn ingesteldheid ook zo zijn naar jullie feestdagen toe."

Anderzijds krijgen werknemers verlof voor deze dagen omdat de werkgever er zelf van op de hoogte is, zonder dat iemand hem hierover heeft aangesproken. Feyza vertelt ons hoe geweldig ze haar huidige job vindt en dat er met bepaalde religieuze aspecten rekening wordt gehouden:

Ze weten wanneer we een feestdag hebben. Ze zeggen: "Op die datum is het feest voor jullie, dus ik heb verlof geschreven bij jouw naam". Zonder dat ik iets zei hebben ze dat gedaan. Op dat vlak is mijn werk super.

Ook Murat kan de religieuze feestdagen met zijn familie vieren. Hij krijgt namelijk verlof van zijn werkgever en hij heeft het dan ook schriftelijk opgenomen:

Wij krijgen verlof. Het is nu zelfs zo dat we met onze nieuwe werkgever twee verlofdagen krijgen voor religieuze feestdagen. Daarvoor was het altijd binnen het contingent dat we verlof namen. Het is nu ook in onze arbeidsovereenkomst opgenomen dat niet alleen moslims maar iedereen twee religieuze feestdagen kan opnemen.

Zijn werkgever heeft het dus niet enkel beperkt tot de moslims, maar heeft op die manier de verschillende feestdagen in zijn organisatie als het ware erkend.

Idealiter zouden moslims graag het Offer- en Suikerfeest thuis vieren met hun familie. Toen we aan Said vroegen hoe hij wilde dat de organisatie omgaat met deze feestdagen, zei hij dat mensen gewoon vrij moeten krijgen en dat organisaties er niet moeilijk over moeten doen. Dit is wat hij eraan toevoegde:

Als het Kerstmis is, moet er een feestje georganiseerd worden. Maar ik heb ook mijn twee feestdagen, maar niemand heeft nooit iets gezegd, noch van de moslims als de niet-moslims. Maar de twee groepen zeggen wel dat ze het kerstfeestje willen organiseren. Het initiatief om dit te vieren moet niet van de groep moslims komen.

Tot slot zijn er, in mindere mate weliswaar, een aantal personen die vinden dat organisaties de religieuze feestdagen moeten erkennen. Ook Ilyas vindt dat er vanuit de organisatie zelf meer gedaan moet worden aan de religieuze feestdagen van moslims:

Daarnaast vind ik ook dat feestdagen zoals het Offer- en Suikerfeest erkend moeten worden. Het is zeer belangrijk dat moslims of niet-moslims een bouwsteen willen zijn naar een vredig, verdraagzaam, veilig, vrij Vlaanderen waar eenieder gerespecteerd en getolereerd wordt met goede wil en een schakel willen zijn om samen een sterke ketting te vormen dat zich verzet tegen onrechtvaardigheid, racisme, polarisatie, stigmatisering en segregatie.

Ter samenvatting, blijkt uit onze interviews dat iedereen de religieuze feestdagen liever bij zijn of haar familie doorbrengt. Sommige respondenten kunnen geen verlof nemen omwille van de productiviteit die in het gedrang kan komen wanneer er te veel werknemers op dezelfde dag afwezig zijn. Anderen kunnen wel verlof nemen door de feestdagen op voorhand te melden, door te werken op christelijke feestdagen zoals Kerstmis of doordat de werkgever reeds op de hoogte is van deze dagen en dus ook automatisch verlof inplant.

6.6 De pelgrimstocht naar Mekka

Voor iedere moslim is het verplicht, althans voor diegenen die de middelen ervoor hebben, om minstens eenmaal in zijn of haar leven de pelgrimstocht naar Mekka te verrichten. Ook hier is het voor moslims soms moeilijk om deze reis te combineren met hun werk. Vooral als men dan voor een lange periode weg is. De meesten die de reis naar Mekka verrichten, nemen meestal een maand verlof. Echter kan het niet voor Hassan. Hij heeft de pelgrimstocht naar Mekka nog niet verricht. Hij zou deze graag willen doen, maar zijn functie laat dit hem niet toe:

Ik zou het doen als het tijdens de schoolvakantie valt. [...] Als ik tijdens het schooljaar zou gaan, zou ik hiervoor geen verlof krijgen want er mag ook geen enkele andere collega verlof pakken tijdens de andere gewone schooldagen. [...] Er mag ook niemand zeggen: "Ik wil tien dagen op vakantie gaan tijdens het gewone schooljaar." Niemand zal het krijgen. Ik zal het ook niet krijgen als ik verlof zou vragen om naar Mekka te gaan. Hij zal eerder zeggen: "Dan moet je het maar doen tijdens je schoolvakanties, je hebt al zo veel vakanties."

Als leraar heeft Hassan natuurlijk een aantal vaste verlofdagen, waaronder de kerst-, herfst- en paasvakantie. Hij kan dus geen verlof hiervoor vragen. De enige mogelijkheid voor hem is dus te wachten totdat de pelgrimstocht verricht kan worden tijdens de zomervakantie.

Zo is Leila zelf ook nog niet op pelgrimstocht geweest. Ze zou het wel doen als ze het geld en de mogelijkheid zou hebben en op een moment dat ze niet meer moet gaan werken:

Ik wil dan gewoon niet werken, maar bezig zijn met mijn geloof. Als ik de tocht doe, wil ik mijn religie ook correct uitvoeren. Ik zou dan niet willen dat ik mijn gebeden nog moet inhalen. Ik wil dan op tijd kunnen bidden. Ik wil achteraf mijn geloof goed uitvoeren, en niet in mijn oude gewoonten terugvallen.

Voor haar zal de pelgrimstocht een duidelijke impact hebben op haar leven. Toen we haar vroegen hoe ze dat zou melden aan haar leidinggevende, zei ze:

Ik zou het niet eens zeggen, denk ik. Ik zou gewoon verlof inzetten en zeggen: "Ik ga naar Saoedi-Arabië."

Ook voor anderen zou de pelgrimstocht een impact hebben op het verdere leven. Myriam stelt de pelgrimstocht bewust uit. Voor Myriam zou de pelgrimstocht naar Mekka haar leven doen veranderen omdat ook zij haar geloof dan zo goed mogelijk wil praktiseren:

Als ik naar Mekka ga, dan wil ik mijn hoofddoek niet meer uitdoen. Je moet dat eigenlijk niet als excuus geven. Ik heb zoiets: als ik naar Mekka ga, dan kan ik toch niet zonder hoofddoek werken. Anders moet ik wachten tot mijn pensioen, maar dat is ook gek. Dat is nog te lang.

Ze wil zelf ook niet te lang wachten om naar Mekka te gaan omdat het anders moeilijk zal zijn, gezien de fysieke inspanningen die geleverd worden tijdens zo een reis. Ze voegde eraan toe dat ze hiervoor gewoon verlof zou nemen en dat er afgesproken wordt dat iemand haar voor een maand zal vervangen.

Daarnaast zien we dat er een aantal respondenten zijn die op pelgrimstocht zijn geweest, maar bij het aanvragen van verlof de reden niet vermeld hebben. Toen we aan Ersin vroegen hoe hij zijn verlof heeft aangevraagd, zei hij het volgende:

Dat is heel goed meegevallen. We kregen normaal twee weken verlof, maar we vroegen of we nog een week extra konden opnemen. Dat was geen probleem. We zeggen niet rechtstreeks dat we op bedevaart gaan.

Vervolgens zijn er een aantal respondenten die hun pelgrimstocht positief hebben ervaren waarbij de werkgever ervan op de hoogte was. In 2003 heeft Youssef de pelgrimstocht verricht en was toen weg voor vijf weken:

Je legt het gewoon uit aan de werkgever. Ik moet enkel rekening houden met mijn baas, met niemand anders. Want hij neemt mijn taken dan over. Dan zeg ik tegen hem dat ik naar Mekka ga en dat ik vijf weken weg ben. [...] Dat was dan ook mijn verlof voor het hele jaar.

Ook Nasira, een Marokkaanse auditor met vier jaar werkervaring, is reeds op pelgrimstocht naar Mekka geweest en heeft deze positief ervaren:

Ik heb voor mijn verlof kort toegelicht hoe ik mijn vakantie zou doorbrengen en er werd hier geen probleem van gemaakt. De collega's waren enthousiast en benieuwd naar het verloop van de reis. [...] Dit heeft geen invloed gehad op mijn werk. De samenwerking met de collega's en de uitvoering van mijn werk zijn niet veranderd na de reis naar Mekka.

Voor velen verandert de pelgrimstocht ook de manier waarop ze omgaan met andere praktijken, zoals het dragen van een hoofddoek. Dilara vertelde ons haar ervaring over de pelgrimstocht naar Mekka. Voor deze reis droeg ze haar hoofddoek door het langs achter vast te maken. Ze werkte al twee jaar voor het bedrijf en wilde graag de pelgrimstocht verrichten:

Ik ben toen naar de directeur gegaan. Ik zei: "Ik wil graag naar Mekka gaan. En ik zou drie maanden een loopbaanonderbreking willen aanvragen als dat gaat. Maar als ik terug ben, ben ik wel anders gesluierd."

Uiteindelijk kwam voor Dilara alles tot een goede einde en had haar werkgever hier geen problemen rond gemaakt:

Hij zei: "Ik sta achter u." Ga en geniet van uw verlof. Wanneer je terug bent, zullen we met open handen u opwachten." Met mijn directeur verstond ik mij goed.

Het kan ook zijn dat andere omstandigheden kunnen toelaten dat moslims de pelgrimstocht naar Mekka kunnen verrichten. Een crisis kan bijvoorbeeld ertoe leiden dat sommige werknemers tijdelijk zonder werk zitten. In één geval was het zelfs zo dat de werkgever zelf voorstelde om een extra week vrij te nemen na de reis. Onur had de toestemming gekregen om de pelgrimstocht te verrichten omwille van de crisis die plaatsvond in hun organisatie in 2010:

We moesten veel gaan doppen. Het kwam dus goed uit voor mij. Ik moest bijvoorbeeld één keer per week doppen en één of twee keren per week werken. Ik zei toen dat ik een maand naar Mekka ging. Het was geen probleem voor de werkgever omdat we toch in de crisis zaten. Mijn werkgever vroeg zelfs of ik nog een week extra langer thuis wilde blijven om uit te rusten nadat ik terug arriveerde in België.

Het was dus omwille van de crisis en er bijgevolg niet veel werk te doen was dat Onur zijn verlof heeft gekregen om de pelgrimstocht naar Mekka te verrichten. Ook kreeg hij veel begrip van zijn werkgever.

Ter samenvatting zien we dat leerkrachten moeten wachten totdat de pelgrimstocht valt in de maanden van de schoolvakanties. Overige respondenten gebruiken hun jaarlijks verlof waarbij sommigen niet willen aangeven dat ze op bedevaart gaan. Anderen melden dan weer wel de reden voor het verlof dat ze aanvragen. Wel hebben vooral de vrouwelijke werknemers verschillende keren aangehaald dat ze na de pelgrimstocht meer willen bezig zijn met het geloof en dus de hoofddoek niet meer willen afdoen op het werk of zelfs zouden stoppen met werken.

7 Discussie en conclusie

7.1 Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om meer inzicht te krijgen in de werk- en loopbaanervaringen van Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims. Tot nog toe is hier in de literatuur weinig aandacht aan besteed (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Van Laer & Janssens, 2011). We hebben aan de hand van dertig semigestructureerde diepte-interviews onderzocht wat de loopbaanervaringen van Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims op de werkvloer zijn. Hierbij hebben we ons specifiek gefocust op de soorten reacties die zij op de werkvloer ervaren. Daarnaast hebben we bestudeerd hoe zij omgaan met de gebeurtenissen op het werk. Ten slotte hebben we onderzocht hoe zij de islamitische praktijken combineren met hun werk en hoe ze de organisatie ideaal zien omgaan met deze praktijken.

Uit de resultaten is gebleken dat onze respondenten vier soorten van reacties ervaren op de werkvloer. Ten eerste worden ze in sommige instanties uitgesloten door hun medewerkers of klanten omwille van hun islamitische overtuiging. Ten tweede ervaren ze incidenten door middel van de stereotiepe beelden die medewerkers over hen hebben. Hieronder verstaan we voornamelijk het bevooroordeeld optreden van medewerkers die ook in de vorm van roddels kunnen voorkomen. De derde soort reactie waarmee ze geconfronteerd worden zijn vragen en/of reacties van medewerkers op de islamitische praktijken. Deze vragen kunnen eerder negatief getint zijn, maar ook gesteld worden uit nieuwsgierigheid. Ten slotte zijn er ook nog positieve reacties van medewerkers die eerder beperkt voorkomen.

Vervolgens was het belangrijk om na te gaan hoe moslimwerknemers omgaan met gebeurtenissen op het werk. Uit onze interviews is gebleken dat moslimwerknemers op vijf verschillende manieren hiermee omgaan. Ten eerste hebben we ondervonden dat onze respondenten in sommige instanties relativerend reageren, door de focus te verschuiven naar het eigen karakter. Ten tweede proberen ze vragen en reacties van medewerkers te vermijden door daar niet op in te gaan of door zich ervan te distantiëren. Een derde manier is door extra uitleg te geven op vragen van medewerkers. Ten vierde kunnen moslimwerknemers confronterend optreden door in te spelen op vragen en opmerkingen van medewerkers. Ten slotte is ook gebleken dat moslimwerknemers een stap verder kunnen gaan en een klacht kunnen indienen.

Daarna hebben we onderzocht hoe Marokkaanse en Turkse praktiserende moslims de islamitische praktijken combineren met hun werk. Meer bepaald kwamen de volgende praktijken naar boven: het gebed, het vasten, de voedingsvoorschriften, de hoofddoek, de religieuze feestdagen en de pelgrimstocht naar Mekka. Hierbij zagen we dat mensen deze praktijken in mindere of meerdere mate op het werk kunnen uiten. Het beleid van de organisatie en de collega's kunnen een rol spelen bij het al dan niet uitoefenen van deze praktijken. Toch zien we dat onze respondenten zelf de kans hebben om binnen deze context nog persoonlijke keuzes te maken.

7.1 Discussie

7.1.1 Theoretische implicaties

We zien dat de loopbaan en loopbaanervaringen van praktiserende moslims bepaald kunnen worden door een aantal structurele elementen. Zoals bestaande academische literatuur (Van Laer et al., 2011; Asani, 2003) reeds aantoonde, blijkt ook uit onze resultaten dat moslims uitgesloten kunnen worden of met stereotiepe beelden te maken kunnen hebben. Hierbij zien we dat de negatieve stereotypen die uit onze resultaten naar voren kwamen, in grote mate overeen komen met de stereotypen die in de literatuur rond islamofobie worden aangehaald (Allen, 2007). Ook zien we dat collega's negatief kunnen reageren op bepaalde islamitische praktijken en dat organisaties praktijken kunnen verbieden. Dit kan uiteraard negatieve effecten hebben op de loopbaanervaringen van moslims.

Hoewel bestaande literatuur zich vooral heeft gefocust op negatieve aspecten (Forstenlechner & Al-Waqfi, 2010; Syed & Pio, 2010), zien we tevens dat er meer positieve reacties voorkomen, of reacties die oprecht interesse tonen. Uiteraard kunnen we hierbij ons de vraag stellen waar de grens tussen het kritisch vragen en neutrale interesse ligt. Ook blijkt dat sommige collega's en werkgevers het uitoefenen van islamitische praktijken op de werkvloer aanvaarden en dus in hun beleid rekening houden met religie.

Ondanks de structurele belemmeringen die er kunnen zijn, zien we dat mensen zelf pragmatische en praktische oplossingen zoeken om een invloed uit te oefenen op de eigen loopbaanmogelijkheden. Dit kunnen ze doen door reacties te geven en door op bepaalde manieren om te gaan met praktijken. De manier waarop mensen reageren en omgaan met vragen en reacties kan sterk verschillend zijn. Er is namelijk een grote spectrum van wat ze kunnen doen. In de bestaande literatuur zien we dat vooral conformerende strategieën toegepast worden om stereotypes te overwinnen (Waters, 2014). Uit onze resultaten blijkt dat moslims reacties kunnen vertonen die van aanvaarding, waarbij ze ervoor zorgen dat de invloed op hun loopbaan zo min mogelijk is, tot openlijke confrontatie kunnen gaan.

Inzake het uitoefenen van islamitische praktijken op de werkvloer en de manier waarop moslims met deze praktijken omgaan, werd er in de bestaande literatuur vooral aandacht besteed aan praktijken zoals het dragen van een hoofddoek (Essers & Benschop, 2009; Ghumman & Jackson, 2010; Ghumman & Ryan, 2013; Syed & Pio, 2010) en in mindere mate aan het verrichten van het gebed (Fadil, 2013). Naast deze praktijken zijn er ook studies die informatie geven over het vasten tijdens de ramadan, de voedingsvoorschriften, de pelgrimstocht naar Mekka en het deelnemen aan de religieuze feestdagen (Ball & Haque, 2003; Bouma et al., 2003), maar niet specifiek onderzoeken hoe moslims deze praktijken combineren met hun werk. Onze bevindingen tonen immers aan dat ook deze praktijken relevant zijn op de werkvloer. Bij deze praktijken zien we dat mensen op zoek gaan naar de meest haalbare oplossing. Hierbij proberen ze rekening te houden met hun eigen overtuiging en maken een keuze in hoeverre ze bereid zijn om praktijken op het werk uit te oefenen. Daarnaast proberen ze het beleid van de organisatie en de eventuele positieve of negatieve reacties van zowel de organisatie als de collega's in acht te nemen.

Indien de context positief is, zijn er geen barrières en kunnen ze volledig vrij kiezen. Indien dit niet het geval is, worden ofwel praktische oplossingen gezocht door bijvoorbeeld verlof aan te vragen, ofwel worden sommige praktijken, die ze misschien onder andere omstandigheden wel zouden uitoefenen, stiekem of helemaal niet uitgeoefend.

Kortom, moslims worden op de werkvloer geconfronteerd met een aantal beperkingen die idealiter niet aanwezig zouden zijn. Dit neemt echter niet weg dat ze zelf actief op zoek gaan om hun eigen situatie te verbeteren en hun religie te combineren met hun loopbaan.

7.1.2 Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Eerst en vooral heeft dit onderzoek zich enkel gefocust op Marokkaanse en Turkse moslims van de tweede generatie. Een mogelijke beperking is bijgevolg dat data van moslims van de eerste generatie en van andere nationaliteiten zoals Algerijnen en Tunesiërs, die in België ook in grote mate de islamitische bevolking vertegenwoordigen, niet werden opgenomen waardoor de veralgemeenbaarheid van onze bevindingen beperkt wordt. Ervaringen van andere nationaliteiten kunnen verschillend zijn omdat culturele opvattingen een invloed kunnen hebben hoe mensen hun loopbanen invullen. Ook bevindingen over de eerste generatie moslims kunnen eventueel afwijkend zijn van onze resultaten omwille van de taal die een barrière kan vormen en de communicatie tussen de verschillende spelers op de werkvloer kan bemoeilijken. Immers, uit onze interviews bleek dat een goede communicatie belangrijk is en werkrelaties kan bevorderen. Toekomstig onderzoek zou dus rekening moeten houden met verschillen die kunnen bestaan tussen de nationaliteiten en generaties.

Daarnaast hebben we data verzameld van Marokkaanse en Turkse moslims die voornamelijk tewerkgesteld zijn in Limburgse organisaties, hoewel dit niet vooropgezet was. In regio's waar minder multiculturaliteit aanwezig is, zal de dynamiek tussen de verschillende culturen anders zijn. Toekomstig onderzoek zou dus provinciale verschillen en zelfs eventuele verschillen in de drie gewesten in aanmerking moeten nemen.

Ten slotte kunnen we ons een vraag stellen in welke mate bepaalde aspecten meer of minder nadruk gekregen hebben in onze interviews. Het feit dat beide auteurs een islamitische achtergrond hebben kan niet enkel voor een vertekening in de gekregen antwoorden gezorgd hebben, maar ook in de analyse en interpretatie ervan. Enerzijds kan het zijn dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden gegeven hebben omwille van de gevoeligheid van het onderwerp. Het zou namelijk kunnen zijn dat sommige respondenten eventueel vreesden om veroordeeld te worden. Deze vrees kan minder zijn bij interviewers die geen islamitische achtergrond hebben omdat deze gepercipieerd worden minder kennis te hebben rond de islam en bijgevolg de kans op veroordeling als veel kleiner wordt gezien. In dat laatste geval zouden de verkregen antwoorden eventueel 'eerlijker' geweest zijn. Anderzijds kan de islamitische achtergrond van beide auteurs ertoe hebben geleid dat de respondenten zich meer op hun gemak voelden tijdens de interviews en bijgevolg ook openlijk over hun ervaringen konden spreken.

7.1.3 Implicaties voor de praktijk

Ons onderzoek impliceert een aantal belangrijke aandachtspunten voor de praktijk. Omwille van de negatieve gevolgen van discriminatie, is het eerst en vooral belangrijk voor organisaties om genoeg inspanningen te leveren om discriminatie te beperken. Het informeren van de werknemers over de islamitische praktijken kan hier een onderdeel van vormen aangezien discriminatie meestal het gevolg is van angst voor het onbekende. Als werknemers geïnformeerd zijn over de praktijken van een bepaald geloof, kunnen ze hier meer begrip en respect voor opbrengen. Gezien de praktiserende moslims die actief zijn in de bedrijfswereld, dienen organisaties hun begrip van de islam te vergroten: Wat houdt de islam in? Welke verplichtingen neemt dit geloof met zich mee? Wat betekent dit voor de moslimwerknemers? Hierbij kan nagedacht worden of het uiten van religie echt een probleem is of onder welke omstandigheden het zou kunnen. Zolang het praktiseren van een geloof niet interfereert met de kwaliteit van het werk, kan een organisatie ruimtes voorzien waar men terecht kan om zijn of haar geloof te praktiseren indien er hier vraag voor is. Een organisatie die tegemoet komt aan de noden van zijn werknemers, krijgt gemotiveerde werknemers omdat ze zich gewaardeerd en geaccepteerd voelen. Het negeren of verbieden van (bepaalde) praktijken kan dan net een averechts effect hebben: werknemers voelen zich niet erkend waardoor ze zich niet goed gaan voelen. Bovendien vormen ze hierdoor mogelijk een negatieve perceptie over de organisatiecultuur, wat ten nadele kan komen van de reputatie van het bedrijf.

Vervolgens kunnen organisaties tijdens de aanwervingsprocedures erop letten om geen focus te leggen op de persoonlijke keuzes van de sollicitanten, zoals het willen dragen van een hoofddoek, maar eerder op de vaardigheden, competenties en capaciteiten van de sollicitanten. Deze trend kan dan ook doorgetrokken worden naar de werkvloer. Daarnaast zou er vanuit de werkgevers meer mobilisering kunnen komen opdat werknemers rekening houden met de waarden, normen en gedragingen van mensen die anders zijn op andere vlakken, en samengebracht worden in een organisatie om hetzelfde doel te bereiken, nl. de organisatiedoelstellingen verwezenlijken.

De aanwezigheid van een open dialoog tussen de werknemer en werkgever is cruciaal. Er moet samen naar haalbare oplossingen gezocht worden. Enerzijds zou de organisatie moeten nagaan wat de behoeften zijn van de moslimwerknemers. Anderzijds zouden deze werknemers op de hoogte moeten zijn van de middelen die een organisatie beschikbaar kan stellen. Een wederzijdse communicatie is hiervoor de sleutel. Uit onze interviews bleek dat sommige moslimwerknemers zelfs niet wisten of ze aan de werkgever mochten vragen om te bidden op de werkvloer. Dit wijst duidelijk op een gebrek aan communicatie.

De werknemer daarentegen zou geen regels mogen opleggen in verband met het uitoefenen van de religieuze praktijken. Hij of zij kan bijvoorbeeld enkel het verplichte gedeelte van het gebed verrichten, wat maximaal vijf minuten duurt. Wel moet gelet worden dat het werk er zeker niet onder lijdt. Als de werkgever daar problemen mee heeft, kan men bijvoorbeeld tijdens de pauzes bidden. Ook zouden moslimwerknemers geen misbruik mogen maken van de toelatingen die ze gekregen hebben. Enkele werknemers rekten de pauzes tijdens de ramadan uit, of trokken zich langer dan normaal terug in de stille ruimte om te bidden. Men moet in het achterhoofd houden dat hierdoor alle moslimwerknemers de toelating om te bidden kunnen verliezen. Zij zouden ook zeker kunnen

onderzoeken hoe religie op het werk wettelijk geregeld is en op de hoogte zijn van de wederzijdse rechten en plichten.

Referentielijst

- Abu Sway, M. (2006). Islamophobia: Meaning, manifestation, causes. In H. Schenker & Z. Abu-Zayyad (Eds.), *Islamophobia and anti-semitism* (pp. 13–23). Princeton, NJ: Markus Wiener.
- Ahmed, L. (1992). *Women and gender in Islam: Historical roots of modern debate*. London: Yale University Press.
- Allen, C. (2007). Islamophobia and its consequences. In S. Amghar, A. Boubekeur & M. Emerson (Eds.), *European Islam—Challenges for public policy and society* (pp. 144–167). Brussels: Center for European Policy Studies.
- Allen, C., & Nielsen, J. S. (2002). *Summary report on Islamophobia in the EU15 after 11 September 2001*. Vienna: European.
- Allen, A. B., & Leary, M. R. (2010). Self-Compassion, Stress, and Coping. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 107–118.
- Altareb, B.Y. (1996). Islamic spirituality in America: A middle path to unity [Elektronische versie]. *Counseling and Values*, 41(1), 29–38.
- Amnesty: “Moslims worden gediscrimineerd in België”. (2012, 24 februari). *Het laatste nieuws*. Opgevraagd op 12 februari, 2015, via www.hln.be.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organisational settings: A critical but appreciative analysis. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds.), *International review of Industrial and Organisational Psychology* (pp. 1–43). London: John Wiley & Sons.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world [Elektronische versie]. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.
- Asani, A. S. (2003). “So that you may know one another”: A Muslim American reflects on pluralism and Islam [Elektronische versie]. *Annals of the American Academy of Political and Social Science Islam: Enduring myths and changing realities*, 588, 40–51.
- Ashton, M.C. (2007). *Individual differences and personality*. Amsterdam: Academic Press.
- Avery, D.R., McKay, P.F., & Wilson, D.C. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 235–249.
- Bailyn, L. (1989). Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 477–489). New York: Cambridge University Press.

- Ball, C., & Haque, A. (2003). Diversity in Religious Practice: Implications of Islamic Values in the Public Workplace [Elektronische versie]. *Public Personnel Management*, 32(3), 315-330.
- Becker, H. S. (1952). The career of the Chicago schoolteacher. *American Journal of Sociology*, 57, 470-477.
- Bleich, E. (2009). Where do Muslims stand on ethno-racial hierarchies in Britain and France? Evidence from public opinion surveys [Elektronische versie]. *Patterns of Prejudice*, 43(3-4), 379-400.
- Bouma, G., Haidar, A., Nyland, C., & Smith, W. (2003). 'Work, Religious Diversity and Islam' [Elektronische versie]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(1), 51-61.
- Bousetta, H., & Jacobs, D. (2006). Multiculturalism, Citizenship and Islam in Problematic Encounters in Belgium. In T. Modood, Triandafyllidou, A. & R. Zapata-Barrero (Eds.), *Multiculturalism, Muslims and Citizenship, a European Approach* (pp. 23-36). London: Routledge.
- Brass, D.J. (1985). Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization [Elektronische versie]. *Academy of Management Journal*, 28, 327-343.
- Brittian, A. S., Toomey, R. B., Gonzales, N. A., & Dumka, L. E. (2013). Perceived Discrimination, Coping Strategies, and Mexican Origin Adolescents' Internalizing and Externalizing Behaviors: Examining the Moderating Role of Gender and Cultural Orientation. [Elektronische versie]. *Applied Developmental Science*, 17(1), 4-19.
- Brown, M. D. (2000). Conceptualising Racism and Islamophobia. In J. Wal & M. Verkuyten (Eds.), *Comparative Perspectives on Racism* (pp. 73-90). Aldershot: Ashgate.
- Bunzl, M. (2005). Between anti-Semitism and Islamophobia: Some thoughts on the new Europe. [Elektronische versie]. *American Ethnologist*, 32, 499-508.
- Cadinu, M., Maass, A., Frigerio, S., Impagliazzo, L., & Latinotti, S. (2003). Stereotype threat: The effect of expectancy on performance [Elektronische versie]. *European Journal of Social Psychology*, 33, 267-285.
- Carnevale, A.P., & Stone, S.C. (1995). Diversity beyond the golden rule. *Training & Development*, 48, 22-37.
- Cash, K.C., Gray, G.R., & Rood, S.A. (2000). A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace [and Executive Commentary]. *Academy of Management Executive*, 14(3), 124-34.
- Clark, R., Anderson, N. B., Clark, V. R., & Williams, D. R. (1999). Racism as a Stressor for African Americans: A Biopsychosocial Model. [Elektronische versie]. *American Psychologist*, 54(10), 805-16.
- Coetzee, M., & De Villiers, M.A. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution [Elektronische versie]. *SA Business Review*, 14(1), 27-57.

- Coetzee, M., & Schreuder, A.M.G. (2009). Using the Career Orientations Inventory (COI) for measuring career orientations in the South African organizational context. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), 13.
- Coetzee, M., Bergh, Z.C., & Schreuder, A.M.G. (2010). Career orientations and psychological career resources as predictors of subjective work experiences. Unpublished research report, Department of Industrial and Organizational Psychology, University of South Africa, Pretoria, South Africa.
- Cohen, G.L., Steele, C.M., & Ross, L.D. (1999). The mentor's dilemma: Providing critical feedback across the racial divide [Elektroniese versie]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1302-1318.
- Cox, T., Jr. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research, and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Dawis, R.V. (1984). Job satisfaction: worker aspirations, attitudes, and behavior. In Gysbers, N.C. (Eds.), *Designing Careers, Counseling to Enhance Education, Work and Leisure*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace [Elektroniese versie]. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324.
- Derde rapport over België. (2003, 17 juni). *Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid*. Opgevraagd op 20 oktober, 2014, via www.werk.belgie.be.
- Dipboye, R., & Halverson, S. (2004). Subtle (and not so subtle) discrimination in organizations. In: R. Griffith & A. O'Leary-Kelly (Eds.), *The dark side of organizational behavior* (pp. 131-158). San Francisco: Jossey-Bass.
- Directorate General for Employment, S.A.a.E.O.o.t.E.C. (2009). *Equality in Action*, European Commission, Brussels.
- Donselaar, J., & Rodrigues, P.R. (2006). *Monitor Racisme en Extremisme: achtste rapportage*. Leiden: Pallas Publications.
- Dovidio, J. F., & Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 11-35). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Droogsma, R. A. (2007). Redefining *Hijab*: American Muslim Women's Standpoints on Veiling [Elektroniese versie]. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 294-319.
- Eickelman, D. F. (1998). *The Middle East and Central Asia* (3rd ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- El Azayem, G.A., & Hedayat-Diba, Z. (1994). The psychological aspects of Islam: Basic principles of Islam and their psychological corollary [Elektronische versie]. *International Journal for the Psychology of Religion*, 4(1), 41-50.
- Essers, C., & Benschop, Y. (2009). Muslim businesswomen doing boundary work: The negotiation of Islam, gender and ethnicity within entrepreneurial contexts [Elektronische versie]. *Human Relations*, 62(3), 403-423.
- Fadil, N. (2013). Performing the salat [Islamic prayers] at work: Secular and pious Muslims negotiating the contours of the public in Belgium [Elektronische versie]. *Ethnicities*, 13(6), 729-750.
- Fernandez, S. (2009). The crusade over the bodies of women [Elektronische versie]. *Patterns of Prejudice*, 43(3-4), 269-286.
- Fiske, S.T. (1998). Prejudice, stereotyping, and discrimination. In D.T. Gilbert, S.T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Foley, S., Kidder, D.L., & Powell, G.N. (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates [Elektronische versie]. *Journal of Management*, 28, 471-496.
- Forstenlechner, I., & Al-Waqfi, M. A. (2010). "A job interview for Mo, but none for Mohammed": Religious discrimination against immigrants in Austria and Germany [Elektronische versie]. *Personnel Review*, 39(6), 767-784.
- Gaertner, S.L., & Dovidio, J.F. (2000). *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model*. Philadelphia: The Psychology Press.
- Gelfand, M., Nishii, L., Raver, J., & Schneider, B. (2007). Discrimination in organizations: an organizational-level systems perspective. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work, the psychology and organizational bases*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ghumman, S., & Jackson, L. (2010). The downside of religious attire. The Muslim headscarf and expectations of obtaining employment [Elektronische versie]. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 4-23.
- Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf [Elektronische versie]. *Human Relations*, 66(5), 671-698.
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups [Elektronische versie]. *British Dental Journal*, 204(6), 291-295.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes [Elektronische versie]. *Academy Of Management Journal*, 33(1), 64-86.

- Guttek, B.A., Cohen, A.G., & Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination [Elektronische versie]. *Human Relations*, 49, 791-813.
- Hall, D.T., & Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is a calling [Elektronische versie]. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change [Elektronische versie]. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- Hebl, M.R., Foster, J.B., Mannix, L.M., & Dovidio, J.F. (2002). Formal and interpersonal discrimination. A field study of bias toward homosexual applicants [Elektronische versie]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 815-825.
- Hema Genk ontslaat Vlaams meisje na klachten over hoofddoek. (2011, 8 maart). *Het Belang Van Limburg*. Opgevraagd op 20 mei, 2015, via <http://www.hbvl.be>.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL: Free Press.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework [Elektronische versie]. *Academy of Management Review*, 18, 56-87.
- Ilgen, D. R., & Youtz, M. A. (1986). Factors affecting the evaluation and development of minorities in organizations. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resource management: A research annual* (pp. 307-337). Greenwich, Conn.: JAI Press.
- James, E. H., & Wooten, L. P. (2006). Diversity crises: how firms manage discrimination lawsuits. [Elektronische versie]. *Academy Of Management Journal*, 49(6), 1103-1118.
- Jones, G.E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities [Elektronische versie]. *Human Resource Management Review*, 7, 55-76.
- Jost, J.T., Burgess, D., & Mosso, C.O. (2001). Conflicts of legitimation among self, group, and system: The integrative potential of system justification theory. In J.T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 363-388). New York: Cambridge University Press.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J.W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success [Elektronische versie]. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kalin, I. (2011). Islamophobia and the Limits of Multiculturalism. In J. L. Esposito & I. Kalin (Eds.), *Islamophobia: The Challenges of Pluralism in the 21st Century* (Hoofdstuk 1). Oxford: Oxford University Press.
- Kamalipour, Y. R. (2000). The TV terrorist: Media images of Middle Easterners. *Global Dialogue*, 2, 88-96.
- Kansengroepen in Kaart: allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt. (2012). *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*. Opgevraagd op 21 oktober, 2014, via www.vdab.be.

- Kenny, L. M. (1975). The Middle East in Canadian social science textbook. In B. Abu-Laban, & F. Zeadey (Eds.), *Arabs in America: Myths and realities* (pp. 133–147). Wilmette, IL: Medina University Press Intl.
- King J. E., Bell, M. P., & Lawrence, E. (2009). Religion as an Aspect of Workplace Diversity: An Examination of the US Context and a Call for International Research [Elektronische versie]. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(1), 43–57.
- King, E. B., & Ahmad, A. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. [Elektronische versie]. *Personnel Psychology*, 63, 881-906.
- Kray, L. J., Thompson, L., & Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations [Elektronische versie]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 942–958.
- Kulik, C. T., & Bainbridge, H. J. T. (2006). Psychological Perspectives on Workplace Diversity. In A.M. Konrad, P. Prasad & J.K. Pringle (Eds.), *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 25-52). London: Sage.
- Lent, R. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York: Wiley.
- Lent, R., & Brown, S. (1996). Social cognitive approach to career development: an overview [Elektronische versie]. *Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366.
- Levitin, T., Quinn, R.R., & Staines, G.L. (1971). Sex discrimination against the American working woman [Elektronische versie]. *American Behavioural Scientist*, 15(2), 238-54.
- Macrae, C. N., & Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: thinking categorically about others. [Elektronische versie]. *Annual Review Of Psychology*, 51(1), 93.
- Mauzzam, M.G. (1997). Ramadan fasting and medical science [Elektronische versie]. *Bangladesh journal of medical science*, 3(1).
- Mays, V.M., Coleman, L.M., & Jackson, J.S. (1996). Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of Black women: Implications for health outcomes [Elektronische versie]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 319-329.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice as Stress: Conceptual and Measurement Problems. [Elektronische versie]. *American Journal Of Public Health*, 93(2), 262-265.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2003). *Values in Action (VIA) classification of strengths*. Opgevraagd op 25 mei, 2015, via <http://www.psych.upenn.edu>.
- Pipes, D. (1990). The Muslims are coming! The Muslims are coming. *National Review*, 42, 29–29.

- Ragins, B.R., & Cornwell, J.M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees [Elektronische versie]. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1244-1261.
- Read, J.G., & Bartkowski, J.P. (2000). To veil or not to veil? A Case Study of Identity Negotiation among Muslim Women in Austin, Texas [Elektronische versie]. *Gender & Society, 14*(3), 395-417.
- Richardson, J.E. (2004). (Mis)Representing Islam: The Racism and Rhetoric of British Broadsheet Newspapers. Philadelphia PA: John Benjamins Publishing Company.
- Riordan, C., Schaffer, B., & Stewart, M. (2005). Relational demography within groups: through the lens of discrimination. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work, the psychology and organizational bases* (pp. 37-63). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. MA: Addison-Wesley.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success [Elektronische versie]. *Academy of Management Journal, 44*, 219-237.
- Seidel, M.L., Polzer, J.T., & Stewart, K.J. (2000). Friends in high places: The effects of social networks on discrimination in salary negotiations [Elektronische versie]. *Administrative Science Quarterly, 45*, 1-24.
- Semati, M. (2010). Islamophobia, culture and race in the age of empire [Elektronische versie]. *Cultural Studies, 24*, 256-275.
- Shaheen, J. G. (2003). Reel Bad Arabs: How Hollywood vilifies a people [Elektronische versie]. *Annals of the American Academy of Political and Social Science Islam: Enduring myths and changing realities, 588*, 171-193.
- Siebers, H. (2010). The Impact of Migrant-Hostile Discourse in the Media and Politics on Racioethnic Closure in Career Development in the Netherlands [Elektronische versie]. *International Sociology, 25*(4), 475-500.
- Socio-economische monitoring. (2013, 5 september). *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*. Opgevraagd op 15 oktober, 2014, via www.diversiteit.be.
- Spruyt, B., & Elchardus, M. (2012). Are anti-Muslim feelings more widespread than anti-foreigner feelings? Evidence from two split-sample experiments [Elektronische versie]. *Ethnicities, 12, 6*, 800-819.
- Stangor, C., Carr, C., & Kiang, L. (1998). Activating stereotypes undermines task performance expectations [Elektronische versie]. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 1191-1197.
- Strabac, Z., & Listhaug, O. (2008). Anti-Muslim prejudice in Europe: A multilevel analysis of survey data from 30 countries [Elektronische versie]. *Social Science Research, 37*, 268-286.

- Syed, J., & Pio, E. (2010). Veiled diversity? Workplace experiences of Muslim women in Australia [Elektronische versie]. *Asia Pacific Journal Of Management*, 27(1), 115-137.
- Tajfel, H. (1982) *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. In S. Worchel & L. W. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 276–293). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Terborg, J.R., & Ilgen, D.R. (1975). A theoretical approach to sex discrimination in traditionally masculine occupations [Elektronische versie]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 352-76.
- Trends 2005. (2005). Opgevraagd op 20 mei 2015, via <http://www.pewresearch.org/2005/01/20/trends-2005/>
- Unkelbach, C., Schneider, H., Gode, K., & Senft, M. (2010). A Turban effect, too: Selection biases against women wearing Muslim headscarves. *Social Psychological and Personality Science*, 1(4), 378-383.
- Van Laer, K. (2015). Managing Muslim Employees and Islamic Practices at Work: Exploring Elements Shaping Policies on Religious Practices in Belgian Organizations. In R. Bendl & S. Gröschl (Eds.), *Managing Religious Diversity in the Workplace: Examples from Around the World* (pp. 303-322). Surrey: Gower.
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace [Elektronische versie]. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
- Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2011). *Diversiteit in loopbanen*. Leuven: ACCO.
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2014). Between the devil and the deep blue sea: Exploring the hybrid identity narratives of ethnic minority professionals [Elektronische versie]. *Scandinavian Journal Of Management*, 30(2), 186-196.
- Waters, M. C. (2014). Nativism, racism, and immigration in New York City. In N. Foner, J. Rath, J.W. Duyvendak & R. Van Reekum (Eds.), *New York and Amsterdam. Immigration and the new urban landscape*. New York & London: New York University Press.
- Weick, K. E. (1996). Enactment and the boundaryless career: organizing as we work. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 40–57). New York: Oxford University Press.
- Zolberg, A., & Woon, L. L. (1999). Why Islam is like Spanish: cultural incorporation in Europe and the United States. [Elektronische versie]. *Politics and Society*, 27(1), 5-38.

Bijlagen

Bijlage 1: Interview protocol

Kunt u zichzelf voorstellen?

- Leeftijd
- Afkomst (dus ook: hier geboren, etc.)
- Gezinssituatie
- Wat hebt u voor opleiding gedaan?
- Hoe lang werkt u al in dit bedrijf?
- Wat is uw functie?
- Hebt u nog elders gewerkt?
- Is religie belangrijk voor u?
 - o Op welke manier uit zich dat?
 - o Welke invloed heeft religie op uw leven?
 - o Beschouwt u zichzelf als praktiserende moslim? Wat betekent dat precies voor u?

Hoe gaat u op het werk om met uw religie?

- Zijn mensen op de hoogte van uw religie?
- Spreekt u daar soms over?
- Anders voor verschillende werkervaringen?

- Op welke manier gaat u met bepaalde islamitische praktijken om op het werk? (Bidden, vasten, feestdagen, voedselvoorschriften, hoofddoek, pelgrimstocht)
 - o Vindt u het belangrijk om te kunnen bidden op het werk? Waarom?
 - Als ze het doen:
 - Hoe doet u dit praktisch (plaats, moment,...)?
 - Is het altijd mogelijk?
 - Is dat soms moeilijk?
 - Is uw werkgever op de hoogte en heb je dit met hem besproken/zijn er bepaalde afspraken gemaakt?
 - Zijn collega's op de hoogte?
 - Heeft dit ooit voor problemen gezorgd?
 - Zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?
 - Als ze het niet doen:
 - Zouden er omstandigheden zijn waaronder je het wel zou doen?
 - Afhankelijk van waarom niet: ervaart u dit als problematisch (als het eerder is door omstandigheden dan gewoon een eigen keuze)?
 - o Hoe gaat u om met het vrijdaggebed?
 - Hoe doet u dit praktisch (plaats, moment,...)?
 - Is het altijd mogelijk?
 - Is dat soms moeilijk?

- Is uw werkgever op de hoogte en heb je dit met hem besproken/zijn er bepaalde afspraken gemaakt?
 - Zijn collega's op de hoogte?
 - Heeft dit ooit voor problemen gezorgd?
 - Zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?
- Hoe gaat u om met het vasten tijdens de ramadan op het werk? Waarom?
 - Als ze het doen:
 - Hoe organiseert u dat praktisch?
 - Is het altijd mogelijk?
 - Is dat soms moeilijk?
 - Is uw werkgever op de hoogte en heb je dit met hem besproken/zijn er bepaalde afspraken gemaakt?
 - Zijn collega's op de hoogte?
 - Zijn er soms momenten waarop u het vasten doorbreekt? Waarom?
 - Is uw werkgever op de hoogte en heb je dit met hem besproken/zijn er bepaalde afspraken gemaakt - en zo ja, hoe reageert hij erop?
 - Heeft dit ooit voor problemen gezorgd?
 - Zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?
 - Als ze het niet doen:
 - Zouden er omstandigheden zijn waaronder je het wel zou doen?
- Hoe gaat u om met de religieuze feestdagen?
- Hoe gaat u om met halal eten op het werk?
 - Is het altijd mogelijk?
 - Is dat soms moeilijk?
 - Zijn anderen op de hoogte?
 - Houdt uw werkgever/omgeving hier rekening mee?
 - Heeft dit ooit voor problemen gezorgd?
 - Zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?
- Indien hoofddoek:
 - Draagt u reeds sinds het begin van uw loopbaan een hoofddoek?
 - Indien niet van in het begin:
 - Op welk moment hebt u beslist dit te doen?
 - Heeft dit voor problemen gezorgd?
 - Wat waren uw verwachtingen i.v.m. de reacties op het werk?
 - Is dit altijd aanvaard geweest, of heeft dat ooit voor problemen gezorgd?
 - Zijn daar afspraken rond gemaakt met uw werkgever?
 - Is het altijd mogelijk?
 - Is dat soms moeilijk?
 - Zou u ergens kunnen werken waar u geen hoofddoek mocht dragen?
- Indien niet: Denkt u dat uw loopbaan er anders zou uitzien moest u een hoofddoek dragen?
 - Wat zouden de reacties zijn denkt u?

- Hoe gaat u om/zou u omgaan met de pelgrimstocht naar Mekka? Bent u van plan om ooit op pelgrimstocht te gaan naar Mekka?
- Indien niet geweest:
 - Zou dat een grote invloed hebben op uw loopbaan?
 - Zou uw werkgever daar mee akkoord gaan?
- Indien reeds geweest:
 - Welke invloed heeft dat gehad?
 - Heeft uw werkgever dat positief ontvangen?
- Hebt u het gevoel dat u uzelf kan zijn op u werk? Waarom wel? waarom niet? Zijn er momenten dat u dat u dat wel kan en andere waarop u dat niet kan?
 - Botst uw religieuze overtuiging soms met wat u meemaakt/moet doen/er gebeurt op het werk?
 - Voelt u zich over het algemeen thuis op uw werk? Waarom?
 - Zijn er momenten dat u zich vreemd voelt op het werk? Welke? Hoe gaat u daar mee om?
- Hebt u het gevoel dat het feit dat u moslim bent een invloed gehad heeft op uw werk- en loopbaanervaringen?
 - Waarom wel/niet?
 - Voorbeelden?

Relaties met baas/collega's/klanten (Overal vragen of ze concrete voorbeelden kunnen geven)

- Hoe ziet u de relatie met uw collega's? Voelt u zich geaccepteerd? Is er een hechte band?
 - Ziet u elkaar soms na de werkuren, doen jullie samen soms sociale activiteiten?
- Hoe ziet u uw relatie met uw baas?
- Denkt u dat u anders bekeken wordt door uw collega's/baas/klanten omdat u de islam praktiseert?
- Hebben collega's interesse in uw religie?
- Hebt u ooit te maken gehad met vervelende opmerkingen, vragen of situaties die te maken hebben met uw religie?
 - Werd/wordt u ooit 'anders' aangesproken of behandeld omwille van uw religie?
 - Hebt u ervaringen met negatieve reacties/opmerkingen?
 - Denkt u dat er ooit sprake was van discriminatie omwille van uw religie?
 - Bij aanwerving – lang naar werk moeten zoeken?
 - Kunt u enkele kritische gebeurtenissen hieromtrent vertellen
 - Dus ook: hoe gaat u er dan mee om?
 - Hoe gaat u hiermee om? Hoe ervaart u dat?

Wordt u soms door uw collega's aangesproken over dingen die gebeuren in de actualiteit en de media?

- Hoe ervaart u dat?
- Hoe gaat u daarmee om?

- Hoe zouden organisaties volgens u op een ideale manier kunnen omgaan met islamitische praktijken?
- Wat zou een organisatie kunnen doen om de loopbanen en werkervaringen van moslims beter te maken?

Auteursrechtelijke overeenkomst

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

Diversiteit in organisaties: De werk- en loopbaanervaringen van praktiserend moslims

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

Jaar: **2015**

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,

Deveci, Osman

Ouabdi, Zakaria

Datum: **3/06/2015**